

Органический закон Грузии

Трудовой кодекс Грузии

Раздел I Общие положения

Глава I Вступительные положения

Статья 1. Сфера действия

1. Данный закон регулирует трудовые и связанные с ними отношения на территории Грузии, если они не регулируются иначе другим специальным законом или международными соглашениями Грузии.

2. Не регулируемые данным законом или другими специальными законами вопросы, связанные с трудовыми отношениями, регулируются нормами Гражданского кодекса Грузии.

Статья 2. Трудовые отношения

1. Трудовыми отношениями являются выполнение служащим работы для работодателя в обмен на оплату в условиях организационного обустройства труда.

2. Трудовые отношения создаются на основе равноправия сторон в результате свободного изъявления воли по достигнутому соглашению.

3. В трудовых отношениях запрещается любого рода дискриминация на основе расы, цвета кожи, языка, этнической и социальной принадлежности, национальности, происхождения, собственности и титула, места проживания, возраста, пола, сексуальной ориентации, ограниченных возможностей, принадлежности религиозному или какому-либо другому объединению, семейного положения, политических и других взглядов.

4. Дискриминацией считается прямое или не прямое притеснение лица, которое имеет целью или вызывает создание угрожающей, враждебной, унижительной, принижающей достоинство или оскорбительной для него обстановки, либо создание таких условий для лица, которые прямо или косвенно ухудшают его положение в сравнении с другими лицами, находящимися в аналогичных условиях.

5. Дискриминацией не считается необходимость различие лиц, которая вытекает из сути, специфики или условий выполнения работы, служит законному достижению цели и является соразмерным и необходимым средством ее достижения.

6. Находясь в трудовых отношениях, стороны должны соблюдать определенные законодательством Грузии основные права и свободы человека.

Статья 3. Субъекты трудовых отношений

1. Субъектами трудовых отношений могут быть: работодатель, служащий и объединения служащих.

2. Работодателем является физическое или юридическое лицо, либо объединение лиц, для которых осуществляется выполнение определенной работы на основе трудового соглашения.

3. Служащим является физическое лицо, которое на основе трудового соглашения выполняет определенную работу для работодателя.

4. Субъектами коллективных трудовых отношений являются: объединение служащих и работодатель.

Раздел II

Индивидуальные трудовые отношения

Глава II

Возникновение трудовых отношений

Статья 4. Минимальный возраст приема на работу и начало трудоспособности

1. Трудовая дееспособность физического лица начинается в возрасте 16 лет.
2. Трудовая дееспособность несовершеннолетних лиц до 16 лет начинается с согласия его законного представителя или опекуна/органа попечения, если трудовые отношения не противоречат интересам несовершеннолетнего, не вредят его моральному, физическому и умственному развитию и не ограничивают его право и возможность на получение обязательного начального и базового образования. Согласие законного представителя или опекуна/органа попечения остается в силе по отношению к другим трудовым отношениям схожего характера.
3. Трудовое соглашение с несовершеннолетним до 14 лет может быть заключено только для выполнения работ в сфере спортивной деятельности, деятельности в области искусства и культуры, а также для выполнения рекламных работ.
4. Запрещается заключение трудового соглашения с несовершеннолетним лицом на выполнение работ, связанных с игорным бизнесом, ночными увеселительными заведениями, изготовлением эротической и порнографической продукции, фармацевтических и токсичных веществ, перевозками и реализацией.
5. Запрещается заключение трудового соглашения на выполнение тяжелых, вредных и протекающих в опасных условиях работ с несовершеннолетними, а также с беременными или кормящими женщинами.

Статья 5. Отношения до заключения соглашения и обмен информацией

1. Работодатель имеет право получить ту информацию о кандидате, которая необходима для принятия решения о его найме.
2. Кандидат обязан сообщить работодателю о любом обстоятельстве, которое может помешать ему в выполнении работы или поставить под угрозу интересы работодателя или третьего лица.
3. Работодатель имеет право проверить точность представленной кандидатом информации.
4. Информация, полученная работодателем о кандидате, и информация, предоставленная кандидатом, не могут быть доступны другим лицам без согласия кандидата, кроме случаев, предусмотренных законодательством.
5. Кандидат имеет право потребовать возврата представленных им документов, если работодатель не заключил с ним трудового соглашения.
6. Кандидат имеет право получить полную информацию о выполняемой работе, условиях труда, своем правовом положении в рамках трудовых отношений, оплате труда.
7. Отношения с кандидатом до заключения контракта считаются завершенными после заключения сторонами трудового соглашения или уведомления об отказе в трудоустройстве.
8. Работодатель не обязан аргументировать свое решение об отказе в трудоустройстве.

Статья 6. Заключение трудового соглашения

1. Трудовое соглашение заключается в письменной или устной форме, на определенный срок, неопределенный срок или срок выполнения работы.
2. Письменное трудовое соглашение составляется на понятном для сторон языке. Письменное трудовое соглашение может быть заключено на нескольких языках. Если письменное трудовое соглашение заключено на нескольких языках, оно должно содержать

условие о том, какой языковой версии соглашения отдается преимущество в случае наличия различий между соглашениями.

3. Заявление лица и выданный работодателем на его основе документ, который подтверждает решение работодателя о принятии лица на работу, приравнивается к заключению трудового соглашения.

4. По требованию служащего работодатель обязан выдать справку о трудоустройстве служащего, которая содержит данные о выполняемой работе, оплате труда, длительности трудового соглашения.

5. Трудовое соглашение может определять, что внутренний трудовой распорядок является частью соглашения. В таком случае работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить лицо с внутренним трудовым распорядком (в случае существования такового), а впоследствии – с любыми внесенными в него изменениями.

6. Если со служащим заключено несколько трудовых соглашений, которые лишь дополняют, но не заменяют друг друга полностью, все соглашения сохраняют свою силу и рассматриваются как одно соглашение.

7. Предыдущее трудовое соглашение сохраняет силу в той мере, насколько его положения не изменены следующим соглашением.

8. В случае заключения нескольких трудовых соглашений со служащим по одному и тому же условию, преимущество отдается последнему заключенному соглашению.

Статья 7. Начало трудовых отношений

Трудовые отношения начинаются с момента начала фактического выполнения служащим работы, если трудовым соглашением не определено иначе.

Статья 8. Ограничение заключения трудового соглашения на работу по совместительству

1. Трудовое соглашение на работу по совместительству может быть заключено с лицом, которое может в свободное от основной работы время выполнять другую оплачиваемую работу.

2. Право служащего выполнять другую работу может быть ограничено трудовым соглашением, если таковое выполнение работы может помешать выполнению обязанностей, связанных с его основной работой, и/или если лицо, для которого будет выполняться работа по совместительству, является конкурентом работодателя.

Статья 9. Испытательный срок

1. По согласию сторон, с кандидатом возможно заключить трудовое соглашение с испытательным сроком не более 6 месяцев лишь один раз с целью установления соответствия лица с выполняемой работой. Трудовое соглашение с испытательным сроком может быть заключено только в письменной форме; в иных случаях такое соглашение будет считаться трудовым соглашением.

2. Работодатель имеет право в любой момент в течение испытательного срока заключить с кандидатом трудовое соглашение или отменить заключенное трудовое соглашение с испытательным сроком.

3. На случай отмены заключенного трудового соглашения с испытательным сроком не распространяется норма, определенная пунктом 3 статьи 38 данного закона, если заключенным трудовым соглашением с испытательным сроком не определено иначе. В случае отмены заключенного соглашения с испытательным сроком, труд служащего оплачивается согласно отработанному времени.

Глава III

Выполнение работы

Статья 10. Обязанность личного выполнения работы

Служащий обязан лично выполнять работу. Стороны могут согласиться на выполнение работы третьим лицом на определенный срок.

Статья 11. Право работодателя на указания, внесение несущественных изменений в условия трудового соглашения и изменения

1. Работодатель имеет право указанием уточнить служащему отдельные обстоятельства выполнения предусмотренной трудовым соглашением работы, которые существенно не меняют условия соглашения.

2. Изменение условий трудового соглашения возможно только по взаимному согласию сторон.

3. Если трудовым соглашением не предусмотрено иначе, несущественными изменениями условий соглашения считаются:

а) изменение места выполнения работы, указанного работодателем служащему, если дорога от дома до нового места выполнения работы при помощи общественных транспортных средств не превышает 3 часов в день, и кроме того, не вызывает несоразмерных трат;

б) изменение времени начала или окончания работы не более чем на 90 минут;

в) изменение, которое обусловлено изменением в законодательстве и делает невозможным точное выполнение соглашения, при этом не меняет его основной сути.

4. Изменение одновременно двух из указанных в пункте 3 данной статьи обстоятельств считается изменением условий трудового договора.

Статья 12. Командировка

1. Командировкой является временное изменение места работы служащего работодателем исходя из интересов работы.

2. Отправление служащего в командировку работодателем не считается изменением условий трудового соглашения, если период командировки не превышает 45 календарных дней в году.

3. Превышение работодателем срока, предусмотренного пунктом 2 данной статьи, считается изменением условий трудового соглашения.

4. Работодатель обязан полностью возместить служащему расходы, связанные с командировкой.

5. Определенные данной статьей нормы используются только в том случае, если трудовым соглашением не предусматривается иначе.

Статья 13. Внутренний распорядок труда

1. Работодатель имеет право установить внутренний распорядок труда.

2. Внутренний распорядок труда является письменным документом, который может определять:

а) длительность рабочей недели, время начала и завершения ежедневной работы, в случае посменной работы – длительность смены;

б) длительность отдыха;

в) время и место выдачи оплаты труда;

г) длительность и порядок выдачи оплачиваемого отпуска;

д) длительность и порядок выдачи неоплачиваемого отпуска;

е) правила охраны условий труда;

ж) виды и порядок применения поощрений и порицаний;

з) порядок рассмотрения заявления/жалобы.

3. С учетом специфики работы, работодатель может определить особые правила внутренним распорядком труда.

Глава IV

Рабочее время, перерыв и отдых

Статья 14. Длительность рабочего времени

1. Если трудовым соглашением не предусмотрено иначе, определенная работодателем длительность рабочего времени, в течение которого служащий выполняет работу, не должна превышать 41 часа в неделю. Рабочим временем не считается время перерыва и отдыха.

2. Длительность отдыха между рабочими днями (сменами) не должна быть менее 12 часов.

Статья 15. Установленное рабочее время при посменной работе

Посменная работа и переход из одной смены в другую определяется распорядком смен, который утверждается работодателем с учетом рабочей специфики. Об изменениях распорядка смен служащий должен быть проинформирован заранее за 10 дней, если это не является невозможным в виду крайней производственной необходимости.

Статья 16. Порядок учета суммарного рабочего времени

С учетом рабочих условий, когда невозможно ежедневно или еженедельно придерживаться одной длительности рабочего времени, допускается применение метода суммарного учета рабочего времени.

Статья 17. Сверхурочная работа

1. Служащий обязан выполнять сверхурочную работу:

а) для предотвращения стихийного бедствия и/или ликвидации его последствий – без оплаты;

б) во избежание производственной аварии и/или ликвидации ее последствий – за соответствующую оплату.

2. Запрещено занимать беременных и недавно родивших женщин, лиц с ограниченными возможностями на сверхурочной работе без их соглашения.

3. Сверхурочной работой считается выполнение служащим работы в тот период времени, длительность которого превышает установленное трудовым соглашением рабочее время. Если трудовым соглашением рабочее время не определено, сверхурочной работой считается выполнение работы в тот отрезок времени, длительность которого превышает 41 час в неделю или рабочее время, определенное работодателем в рамках 41 часа согласно с пунктом 1 статьи 14 данного закона.

4. Условия сверхурочной работы определяются по соглашению между сторонами.

Статья 18. Ограничение ночной работы

Запрещается трудоустройство на ночную работу (с 22 часов до 6 часов) несовершеннолетних, беременных, недавно родивших или кормящих женщин, а трудоустройство заботящихся о ребенке до 3 лет или лиц с ограниченными возможностями – без их согласия.

Статья 19. Дополнительный перерыв для кормящей женщины

1. Служащему, который является кормящей матерью и кормит ребенка возрастом до 1

года, на основе требования предоставляется дополнительный перерыв, не менее 1 часа в день.

2. Перерыв для кормления ребенка считается рабочим временем и оплачивается.

Статья 20. Нерабочие дни

1. Нерабочими днями являются:

а) 1 и 2 января – праздничные дни Нового года;

б) 7 января – Рождество Христово;

в) 19 января – Крещение – день Вознесения Господа Нашего Иисуса Христа;

г) 3 марта – День матери;

д) 8 марта – Международный женский день;

е) 9 апреля – День принятия акта о восстановлении государственной независимости Грузии, День национального единства Грузии, гражданского согласия и памяти погибших за родину;

ж) Пасхальные дни – Великая пятница, Великая суббота, День Воскресенья Господа Нашего Иисуса Христа; День поминовения усопших – второй день после Пасхи, понедельник (даты переходные);

з) 9 мая – День победы над фашизмом;

и) 12 мая – День поминовения апостола Св. Андрея – основателя грузинской апостольской церкви;

к) 26 мая – День независимости Грузии;

л) 28 августа – День успения Пресвятой Богородицы;

м) 14 октября – Мцхетоба (День храма Светисцховели);

н) 23 ноября – День Св. Георгия.

2. Служащий имеет право вместо установленных данным законом нерабочих дней потребовать другие дни отдыха, что должно быть определено трудовым соглашением.

3. Выполнение служащим работы в определенные пунктом 1 данной статьи нерабочие дни считается сверхурочной работой и ее условия определяются соглашением сторон.

Глава V

Отпуск

Статья 21. Длительность отпуска

1. Служащий имеет право воспользоваться оплачиваемым отпуском – не менее 24 рабочих дней в год.

2. Служащий имеет право воспользоваться неоплачиваемым отпуском – не менее 15 календарных дней в год.

3. Трудовым соглашением могут определяться сроки и условия, отличные от предусмотренных данным законом, которые не должны ухудшать положения служащего.

Статья 22. Порядок предоставления отпуска

1. Служащий получает право требовать отпуск спустя одиннадцать месяцев работы. По соглашению сторон, служащий может получить отпуск до истечения указанного срока.

2. Начиная со второго года работы, служащий может получить отпуск в любое время года по соглашению сторон.

3. По соглашению сторон, возможно использование отпускных дней по частям.

4. Отпуском не считается период временной недееспособности, отпуск по состоянию беременности, родов и уходу за ребенком, отпуск в связи с усыновлением новорожденного и дополнительный отпуск по уходу за ребенком.

5. Работодатель имеет право установить очередность предоставления служащим

оплачиваемых отпусков в течение года, если трудовым соглашением не предусмотрено иначе.

Статья 23. Обязанность заведомого предупреждения работодателя в случае требования отпуска за свой счет

При требовании отпуска за свой счет служащий обязан за 2 недели заранее предупредить работодателя о взятии отпуска, кроме тех случаев, когда предупреждение невозможно в виду непреложных медицинских или семейных обстоятельств.

Статья 24. Получение права на требование отпуска

1. Сроком для расчета права требования отпуска считается время, фактически отработанное служащим, а также время вынужденного простоя по вине работодателя.

2. Сроком для расчета права требования отпуска не считается время, пропущенное служащим по неуважительной причине, либо пребывание в отпуске за свой счет сроком дольше 7 рабочих дней.

Статья 25. Исключительные случаи переноса оплачиваемого отпуска

1. Если выдача служащему оплачиваемого отпуска в текущем году может отрицательно сказаться на нормальном течении работы, с согласия служащего возможен перенос отпуска на следующий год. Запрещен перенос оплачиваемого отпуска несовершеннолетнего лица на будущий год.

2. Запрещено переносить оплачиваемый отпуск в течение двух лет подряд.

Статья 26. Оплата отпуска

Оплата отпуска служащего определяется на основе средней оплаты в течение предшествующих отпуску 3 месяцев. Если период, прошедший с начала работы или последнего отпуска, меньше 3 месяцев – из средней оплаты отработанных месяцев, а в случае фиксированной ежемесячной зарплаты – согласно зарплате за последний месяц.

Глава VI

Отпуск по состоянию беременности, родам и уходу за ребенком, отпуск в связи с усыновлением новорожденного и дополнительный отпуск по уходу за ребенком

Статья 27. Отпуск по состоянию беременности, родам и уходу за ребенком

1. На основе собственного требования служащему выдается отпуск по состоянию беременности, родам и уходу за ребенком – в размере 477 календарных дней.

2. Из отпуска по состоянию беременности, родам и уходу за ребенком оплачиваются 126 календарных дней, в случае осложнения родов или рождения близнецов – 140 календарных дней.

3. Отпуск, предусматриваемый пунктом 2 данной статьи, служащий может по своему усмотрению распределить на периоды беременности и после родов.

Статья 28. Отпуск в связи с усыновлением новорожденного

Служащему, который усыновил ребенка возрастом до одного года, на основе собственного требования предоставляется отпуск в связи с усыновлением новорожденного – в размере 365 календарных дней со дня рождения ребенка. Из этого отпуска оплате подлежат 70 дней.

Статья 29. Оплата отпусков по состоянию беременности, родам и уходу за ребенком, а также в связи с усыновлением новорожденного

Отпуск по состоянию беременности, родам и уходу за ребенком, а также в связи с

усыновлением новорожденного оплачивается из государственного бюджета Грузии в порядке, установленном законодательством Грузии. Работодатель и служащий могут договориться о дополнительной оплате.

Статья 30. Дополнительный отпуск по уходу за ребенком

1. Служащему по его требованию выдается, непрерывно или по частям, но не менее 2 недель в год, неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком в размере 12 недель, пока ребенку не исполнится 5 лет.

2. Дополнительный отпуск по уходу за ребенком может быть выдан любому лицу, который фактически ухаживает за ребенком.

Глава VII Оплата труда

Статья 31. Форма и объем оплаты труда, время и место выдачи

1. Форма и объем оплаты труда определяются трудовым соглашением. Нормы данной статьи применяются только в том случае, если трудовым соглашением не определено иначе.

2. Оплата труда выдается раз в месяц, на рабочем месте.

3. Работодатель обязан за каждый день задержки любой оплаты или расчета выплатить служащему 0,07% задержанной суммы.

Статья 32. Оплата труда в случае вынужденного простоя

1. Если трудовым соглашением не предусматривается иначе, во время вынужденного простоя по вине работодателя служащему выдается оплата труда в полном размере.

2. Вынужденный простой по вине служащего не оплачивается.

Статья 33. Удержание из трудовой оплаты

1. Работодатель имеет право удержать из трудовой оплаты служащего лишнюю сумму или любую другую сумму, которую должен выплатить ему исходя из трудовых отношений.

2. Общий размер единовременного удержания из трудовой оплаты не должен превышать 50% оплаты труда.

Статья 34. Окончательный расчет при окончании трудовых отношений

При прекращении трудовых отношений работодатель обязан провести окончательный расчет со служащим не позднее 7 календарных дней, если трудовым соглашением или законом не предусмотрено иначе.

Глава VIII Охрана условий труда

Статья 35. Право на безопасную и здоровую среду труда

1. Работодатель обязан обеспечить служащего максимально безопасной для жизни и здоровья рабочей средой.

2. Работодатель обязан в разумные сроки передать служащему имеющуюся у него полную, объективную и понятную информацию о всех тех факторах, которые влияют на жизнь и здоровье служащего или безопасность окружающей среды.

3. Служащий имеет право отказаться от выполнения той работы, задания или указания, которые противоречат закону, либо в виду несоблюдения условий безопасности труда создают явную и существенную угрозу жизни, здоровью, собственности служащего или третьего лица, а

также безопасности окружающей среды. Служащий обязан незамедлительно предупредить работодателя о тех обстоятельствах, из-за которых он отказывается от выполнения взятых на себя обязанностей согласно трудовым отношениям.

4. Работодатель обязан внедрить превентивную систему обеспечения безопасности труда и своевременно предоставлять служащему соответствующую информацию о рисках, связанных с безопасностью труда, и их превентивных мерах, также о правилах работы с небезопасным оборудованием, в случае необходимости обеспечить служащего личным защитным оборудованием, вместе с развитием технологического прогресса своевременно заменить небезопасное оборудование на безопасное или менее опасное, принять все разумные меры для охраны безопасности и здоровья служащего.

5. Работодатель обязан принять все разумные меры для локализации и ликвидации последствий производственного происшествия, оказания первой помощи и эвакуации.

6. Работодатель обязан полностью возместить служащему причиненный ущерб в связи с ухудшением здоровья, вызванным выполнением работы, и затраты на обязательное лечение.

7. Работодатель обязан обеспечить охрану беременной женщины от такого труда, который создает опасность благополучию, физическому и психическому здоровью женщины или плода.

8. Список тяжелых, вредных и небезопасных работ, правила безопасности труда, включая случаи и порядок обязательных периодических медицинских обследований за счет работодателя, определяются законодательством Грузии.

Глава IX

Изменение, приостановка и прекращение трудовых отношений

Статья 36. Приостановка трудовых отношений

1. Приостановкой трудовых отношений является временное невыполнение работ, предусмотренных трудовым соглашением, которое не вызывает прекращение трудовых отношений.

2. Основанием приостановки трудовых отношений являются:

- а) забастовка;
- б) локаут;
- в) осуществление активных и/или пассивных избирательских прав;
- г) вызов в органы следствия, прокуратуры или суда в случаях, предусмотренных процессуальным законодательством Грузии;
- д) призыв на обязательную военную службу;
- е) призыв на резервную военную службу;
- ж) отпуск по состоянию беременности, родов и уходу за ребенком, отпуск в связи с усыновлением новорожденного и дополнительный отпуск по уходу за ребенком;
- з) помещение жертвы насилия в семье в приют и/или кризисный центр, во время чего становится невозможным выполнение им рабочих обязанностей, но не более 30 календарных дней в году;
- и) временная трудовая недееспособность, если ее срок не превышает 30 календарных дней подряд, либо суммарный срок в течение 6 месяцев не превышает 50 календарных дней;
- к) повышение квалификации, профессиональная переподготовка или учеба, длительность которых не должна превышать 30 календарных дней в году;
- л) неоплачиваемый отпуск;
- м) оплачиваемый отпуск.

3. В случае требования служащего о приостановке трудовых отношений на основании причин, перечисленных в пункте 2 данной статьи (кроме подпункта «б»), работодатель обязан приостановить трудовые отношения на разумный срок.

4. В случае приостановки трудовых отношений, кроме подпункта «в» пункта 2 данной статьи, служащий не получает оплату труда, если законодательством Грузии или трудовым соглашением не определено иначе.

5. В случаях, предусмотренных процессуальным законодательством Грузии, явление в органы следствия, прокуратуры и суда оплачивается из государственного бюджета в установленном законодательством порядке.

6. В случае приостановки трудовых отношений не допускается отмена трудового соглашения.

Статья 37. Основания для прекращения трудовых отношений

1. Основаниями для прекращения трудовых отношений являются:

- а) выполнение работы, предусмотренной трудовым соглашением;
- б) истечение срока трудового соглашения;
- в) нарушение условий трудового соглашения одной из сторон;
- г) отмена трудового соглашения;
- д) соглашение сторон;
- е) вступление в силу судебного приговора или решения, которое исключает возможность выполнения работы;
- ж) если трудовым соглашением не предусмотрено иначе, длительная нетрудоспособность – если нетрудоспособность превышает 30 календарных дней подряд, либо в течение 6 месяцев суммарный срок превышает 50 календарных дней, вместе с этим, служащий использовал определенный статьей 21 данного закона отпуск;
- з) смерть работодателя, который является физическим лицом, или служащего;
- и) начало процесса ликвидации работодателя, который является юридическим лицом.

2. Прекращение трудовых отношений неприемлемо в случае призыва служащего на резервную военную службу и/или в период прохождения служащим резервной военной службы.

Статья 38. Расторжение трудового соглашения

1. Расторжение трудового соглашения возможно по инициативе одной из сторон в порядке, установленном данной статьей.

2. Если инициатором расторжения трудового соглашения является служащий, он обязан предупредить работодателя в письменной форме не позднее 30 календарных дней, если трудовое соглашение не предусматривает иначе.

3. В случае расторжения трудового соглашения по инициативе работодателя, служащий получает оплату труда в размере не менее одного месяца.

4. Требования, выраженные в пунктах 2 и 3 данной статьи, не распространяются на случаи невыполнения одной из сторон взятых на себе по трудовому соглашению обязательств.

Статья 39. Расторжение трудового соглашения с несовершеннолетним

Законный представитель или опекун/попечительный орган несовершеннолетнего имеют право потребовать расторжения трудового соглашения с несовершеннолетним, если продолжение работы причиняет вред жизни, здоровью или другим важным интересам несовершеннолетнего.

Статья 40. Принудительное продолжение работы

Если срок трудового соглашения истек, но исходя из характера работы, немедленное прекращение работы вызовет значительный ущерб и создаст опасность для здоровья людей, служащий обязан продолжить работу, пока эти обстоятельства не закончатся, а работодатель обязан оплатить ему этот труд.

Раздел III

Коллективные трудовые отношения

Глава X

Коллективное соглашение

Статья 41. Общие положения

1. Коллективное соглашение заключается между работодателем и двумя или более служащими – объединением служащих.
2. Коллективное соглашение основывается на тех же принципах, что и индивидуальное соглашение.
3. В случае заключения или изменения условий коллективного соглашения недопустимо вмешательство государственных органов или органов местного самоуправления. Таковое вмешательство расторгает коллективное соглашение.

Статья 42. Представительство

1. С целью заключения, изменения условий, расторжения коллективного соглашения или защиты прав служащих, объединение служащих действует посредством представителей.
2. Подтверждение представительства осуществляется письменной доверенностью, которое подписывают заинтересованные служащие и лицо, которому присваиваются права представительства.
3. Представителем может быть любое дееспособное физическое лицо.
4. Представитель действует исходя из интересов только тех служащих, которые присвоили ему права представительства.

Статья 43. Коллективное соглашение

1. Коллективное соглашение заключается только в письменном виде.
2. Служащий может заключить с работодателем индивидуальное и/или несколько коллективных соглашений.
3. Соглашения, которые заключаются после первоначального соглашения, считаются частью данного соглашения и рассматриваются как одно соглашение.
4. Если по инициативе одной из сторон будет отменена какая-либо часть соглашения, это вызовет прекращение трудовых отношений в установленном данным законом порядке.
5. Наличие коллективного соглашения не ограничивает права работодателя или служащего прекратить трудовые отношения, что не вызывает отмену трудовых отношений других служащих, участвующих в том же соглашении.
6. Пункты 3 и 4 данной статьи действуют в том случае, если стороны не смогут достигнуть соглашения или если соглашение не предусматривает иначе.

Раздел IV

Ответственность и разногласия

Глава XI

Ответственность

Статья 44. Материальная ответственность за причиненный ущерб

Ущерб, причиненный одной стороной другой стороне при трудовых отношениях, возмещается в установленном законодательством Грузии порядке.

Статья 45. Письменное соглашение об ответственности

1. Письменным соглашением могут определяться вид и рамки индивидуальной ответственности служащего, если это исходит из специфики работы.

2. Письменное соглашение о полной материальной ответственности может быть заключено с совершеннолетним служащим, который осуществляет хранение, обработку, продажу (передачу), перевозку или использование в производственном процессе переданных ему ценностей.

Статья 46. Предусмотренные трудовым соглашением ограничения

1. Служащий и работодатель могут согласиться посредством трудового соглашения об ограничении прав стороны. Такое ограничение должно прямо вытекать из интересов стороны, должно быть разумным и пропорционально этим интересам.

2. В случае требования со стороны служащего работодатель обязан в письменной форме объяснить ему любое ограничение прав и свобод.

3. Трудовым соглашением может быть установлена обязанность служащего не использовать знания и квалификацию, приобретенные при выполнении условий трудового соглашения, на благо другого, конкурирующего работодателя. Это ограничение может быть использовано и после завершения трудовых отношений, но не дольше 3 лет после окончания трудовых отношений.

4. Предусмотренное пунктом 3 данной статьи ограничение не может быть установлено по отношению к лицам, которые осуществляют педагогическую деятельность в общеобразовательных заведениях на начальном и/или базовом уровне.

5. Ущерб, нанесенный в результате нарушения требований данной статьи, возмещается в порядке, установленном законодательством Грузии.

Глава XII Разногласия

Статья 47. Разногласия

1. Разногласием является возникшее в период трудовых отношений несогласие, решение которого входит в законные интересы сторон трудового соглашения.

2. Разногласие начинается после отправки одной стороной другой стороне письменного уведомления о несогласии.

3. Основанием для возникновения разногласия в трудовых отношениях может быть нарушение прав и свобод человека, предусмотренных законодательством Грузии, а также нарушение трудового соглашения и/или условий труда.

4. Рассмотрение разногласия возможно только теми лицами и их представителям, которых данное разногласие касается непосредственно.

5. Рассмотрение разногласия не вызывает приостановку трудовых отношений.

6. Рассмотрение индивидуального разногласия возможно примирительными процедурами, путем индивидуальных переговоров или через суд.

7. Служащий-участник коллективного соглашения не ограничивается в праве при наличии данного разногласия индивидуально защищать свои права по другому конкретному вопросу.

Статья 48. Рассмотрение и решение разногласия

1. Разногласие должно разрешиться по согласованным между сторонами процедурам.

2. Сторона высылает другой стороне письменное извещение о начале примирительных процедур, в котором точно должны быть определены основания и требования разногласия.

3. Вторая сторона обязана рассмотреть письменное извещение и проинформировать первую сторону о своем решении в письменном виде в течение 10 календарных дней со дня получения извещения.

4. Представители или стороны принимают письменное решение, которое становится частью существующего трудового соглашения.

5. Если в случае разногласия соглашение не было достигнуто в течение 14 календарных дней, или если сторона отклонила участие в примирительных процедурах, вторая сторона имеет право обратиться в суд или арбитраж.

6. В случае возникновения разногласия в процессе рассмотрения разногласия неприемлемо увеличение требований или изменение предмета разногласия сторонами.

Статья 49. Забастовка и локаут

1. Забастовкой является временный добровольный отказ служащих в случае разногласия от полного или частичного выполнения обязанностей, определенных трудовым соглашением. В забастовке не имеют права участвовать лица, установленные законодательством Грузии.

2. Локаутом является временный добровольный отказ работодателя в случае разногласия от полного или частичного выполнения обязанностей, определенных трудовым соглашением.

3. До использования права на забастовку или локаут стороны обязаны устроить предупредительную забастовку или локаут.

4. До начала предупредительной забастовки или предупредительного локаута стороны должны не позднее 3 календарных дней в письменном виде предупредить друг друга о предмете разногласия и основаниях его возникновения, а также о времени, месте и характере забастовки и локаута.

5. После предупредительной забастовки или предупредительного локаута стороны обязаны в порядке, установленном данным законом, снова принять участие в примирительных процедурах.

6. Право на забастовку или локаут возникает только спустя не менее 24 часов после предупредительной забастовки или предупредительного локаута и в течении не более 14 календарных дней.

7. В период забастовки или локаута стороны обязаны продолжать примирительные процедуры.

8. Забастовка или локаут не могут продолжаться более 90 календарных дней.

9. Во время забастовки или локаута работодатель не обязан оплачивать труд служащих.

10. Забастовка или локаут не являются основанием для прекращения трудовых отношений.

Статья 50. Перенос или приостановка забастовки и локаута

Если опасность грозит жизни и здоровью человека, безопасности окружающей среды или собственности третьего лица, а также деятельности жизненно важной работы, суд имеет право отложить начало забастовки или локаута не более чем на 30 дней, а начатую забастовку или локаут приостановить на тот же срок.

Статья 51. Незаконные забастовка и локаут

1. При чрезвычайном или военном положении право на забастовку или локаут может быть ограничено декретом президента Грузии.

2. Недопустимо использование права на забастовку непосредственно в рабочем процессе теми служащими, чья деятельность связана с безопасностью жизни и здоровья человека, или если исходя из технологической природы, невозможно остановить эту деятельность.

3. Если одна из сторон отклонила участие в примирительных процедурах и устроила забастовку или локаут, такие забастовка или локаут считаются незаконными.

4. Незаконной считается забастовка тех служащих, которые были информированы о расторжении трудового соглашения до начала разногласия.

5. Если право на забастовку возникло до окончания срочного трудового соглашения, забастовка после окончания срока соглашения считается незаконной.

6. Решение о признании забастовки или локаута незаконными принимает суд, которое незамедлительно передается сторонам. Решение суда о признании забастовки или локаута незаконными исполняется незамедлительно.

Статья 52. Гарантии служащих

1. Участие служащих в забастовке не может быть рассмотрено как нарушение трудовой дисциплины и основание для расторжения трудового соглашения, кроме случаев незаконной забастовки.

2. Если суд признал локаут незаконным, работодатель обязан восстановить трудовые отношения со служащими и оплатить им пропущенные рабочие часы.

3. Служащих, которые не принимали участие в забастовке, но из-за забастовки не могли выполнять свою работу, работодатель может перевести на другую работу или возместить период простоя согласно почасовой рабочей ставке.

4. В течение времени, указанного в пункте 6 статьи 49 данного закона, работодатель не имеет права прекратить трудовые отношения с участвующими в предупредительной забастовке служащими.

Раздел V

Переходные и заключительные положения

Глава XIII

Переходные и заключительные положения

Статья 53. Распространение закона на существующие трудовые отношения

Данный закон распространяется на существующие трудовые отношения, независимо от времени их начала.

Статья 54. Необходимые к проведению мероприятия в связи с вступлением в силу закона

1. Министерство труда, здоровья и социальной защиты разработает и утвердит:

а) порядок оплаты отпуска по состоянию беременности, родов и уходом за ребенком, а также усыновлением новорожденного – в течение 2 месяцев со дня вступления в силу данного закона;

б) список тяжелых, вредных и опасных работ, также перечень и порядок случаев обязательных периодических медицинских проверок служащего за счет работодателя – до 1 июля 2007 года;

в) устав юридического лица публичного права – государственного агентства по социальной помощи и трудоустройству – в течение 3 месяцев со дня вступления в силу данного закона;

г) порядок ведения государственного реестра частных агентств по трудоустройству – в течение 6 месяцев со дня вступления в силу данного закона. Частным агентством по трудоустройству считается любое физическое или юридическое лицо частного права, которое оказывает услуги с целью трудоустройства безработных (соискателей работы). Для целей данной нормы безработным (соискателем работы) считается трудоспособное или частично трудоспособное лицо определенного законодательством Грузии трудоспособного возраста,

которое не имеет работы, ищет таковую и готов выполнять работу.

2. Приказ №85/Н от 15 марта 2006 года министра труда, здоровья и социальной защиты Грузии «Об утверждении порядка назначения и выдачи помощи по временной нетрудоспособности, беременности и родам» сохраняет юридическую силу до утверждения порядка оплаты отпуска по состоянию беременности и родам, а также по усыновлению новорожденного, согласно данному закону.

3. Приказ №12/Н от 17 января 2005 года министра труда, здоровья и социальной защиты Грузии «Об утверждении устава юридического лица публичного права – государственного агентства по социальной помощи и трудоустройству» сохраняет юридическую силу до утверждения нового устава юридического лица публичного права – государственного агентства по социальной помощи и трудоустройству соответственно данному закону.

4. Государственный контроль юридического лица публичного права – государственного агентства по социальной помощи и трудоустройству осуществляется Министерством труда, здоровья и социальной защиты Грузии.

5. Руководителя юридического лица публичного права – государственного агентства по социальной помощи и трудоустройству на должность назначает и с должности освобождает министр труда, здоровья и социальной защиты Грузии.

6. Юридическое лицо публичного права – государственное агентство по социальной помощи и трудоустройству обеспечивает покрытие задолженностей по пособию по безработице только до дня вступления в силу данного закона.

7. Министерство труда, здоровья и социальной защиты Грузии проведет регистрацию безработных и утвердит порядок проведения мероприятий по поддержке их трудоустройства. Для целей данной нормы безработным считается считается трудоспособное или частично трудоспособное лицо определенного законодательством Грузии трудоспособного возраста, которое не имеет работы, ищет таковую и готов выполнять работу.

8. Находящееся под контролем Министерства труда, здоровья и социальной защиты Грузии юридическое лицо публичного права – государственное агентство по социальной помощи и трудоустройству будет реорганизовано в государственное подведомственное учреждение – агентство социальных субсидий и будет считаться правопреемником упомянутого юридического лица публичного права – государственного агентства по социальной помощи и трудоустройству, включая отношения собственного характера. Оно также будет считаться правопреемником находящегося под контролем Министерства труда, здоровья и социальной защиты Грузии юридического лица публичного права – единого государственного фонда социальной страховки Грузии по части возмещения государственной пенсии, государственной компенсации, государственной академической стипендии, понесенного работником при выполнении трудовых обязанностей ущерба, помощи по состоянию беременности и родам, определенных согласно законодательству Грузии различных категорий денежной социальной помощи (льгот).

Статья 55. Вступление закона в силу

Данный закон вступает в силу с момента издания.

Президент Грузии

Михаил Саакашвили

Тбилиси,
17 декабря 2010 года
№4113-РС