



თავისუფლადობის
ადმინისტრაცია

შრომითი ურთიერთობები



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



EURASIA
PARTNERSHIP
FOUNDATION

EAST • WEST
MANAGEMENT
INSTITUTE

 Sida

ეს პუბლიკაცია დაფინანსებულია ევრაზიის თანამშრომლობის ფონდის მიერ „სამოქალაქო ინიციატივა დამოუკიდებელი სასამართლოსთვის“ პროექტის ფარგლებში, ამერიკელი ხალხის დახმარებითა და შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (**USAID**) მეშვეობით. შინაარსზე პასუხისმგებელია ავტორი და შესაძლებელია შეხედულებები არ ემთხვეოდეს ევრაზიის თანამშრომლობის ფონდის, **USAID**-ის, ამერიკის მთავრობის ან აღმოსავლეთ-დასავლეთ მართვის ინსტიტუტის (**EWMI**) შეხედულებებს.

ავტორი სოფიო ჩაჩავა

პუბლიკაცია მომზადებულია 2011 წლის I ნოემბრის მდგომარეობით

ტირაჟი: 3000

სარჩევი

● შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგება.....	4
● ინფორმაციის მიღების უფლება და ინფორმაციის გაცემის ვალდებულება შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე.....	4
● რა არის შრომითი დისკრიმინაცია	5
● შრომითი ხელშეკრულების დადება.....	6
შრომითი ქმედუნარიანობა, არასრულწლოვანის შრომა	7
შრომითი ხელშეკრულების დადება გამოსაცდელი ვადით.....	8
ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანა.....	8
შრომის შინაგანაწესი როგორც შრომითი ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწილი.....	8
● სამუშაო დრო, დასვენების დრო.....	9
● შრომითი ურთიერთობის შეჩერება.....	10
● ხელშეკრულების მოშლა, სამსახურიდან დათხოვნა დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის უარი ხელშეკრულებაზე	11
● შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღი პირობები.....	12
● დასკვნა.....	13

შრომითი ურთიერთობის მონასრიგება

საქართველოს 2010 წლის 17 ოქტომბრის შრომის კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს. თუმცა შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობების მიმართ გამოიყენება ასევე სხვა სპეციალური კანონმდებლობა და საერთაშორისო ხელშეკრულებები (მაგ. ევროპის სოციალური ქარტია, ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ კონვენცია და სხვ.). შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებულ საკითხები, რომლებსაც არ აწერიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი (მაგალითისათვის პროფესიული შესახებ კანონი) წესრიგდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით.

ინფორმაციის მიღების უფლება და ინფორმაციის გაცემის ვალდებულება შრომითი ურთიერთობის ნარმობობამდე

შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებელი უფლებამოსილია მიიღოს დასასაქმებელისაგან ყველა ის ინფორმაცია, რომელიც ესაჭიროება მისი დასაქმების შესახებ გადაწყვეტილების მისაღებად. დამსასაქმებელი ვალდებულია მიაწოდოს ინფორმაცია ყველა იმ გარემოების შესახებ, რომელიც შესაძლოა საფრთხეს უქმნიდეს დამსაქმებლის ან სხვა პირთა ინტერესს, ან რომელმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მას სამუშაოს შესრულებაში. მაგ. ტუბერკულოზით დაავადებული პირი, რომელსაც სურს საბავშვო ბალში ძიძად დასაქმება ვალდებულია მიაწოდოს ინფორმაცია მისი დაავადების შესახებ, ვინაიდან ეს გარემოება შესაძლოა საფრთხეს უქმნიდეს მესამე პირთა, კერძოდ საბავშვო ბალის აღსაზრდელთა ინტერესებს (ჯანმრთელობას).

რა არის შრომითი დისკრიმინაცია

შრომით ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირი ან არაპირდაპირი შევიწროვება, ასევე მისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რაც აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. მაგ. ფეხმძიმე ქალბატონისათვის დასაქმებაზე უარის თქმა ფეხმძიმობის მოტივით. შესაბამისად, ნებისმიერი გადაწყვეტილება, რომელიც ეფუძნება დისკრიმინაციულ საფუძველს, კანონსაწინააღმდეგო და ბათილია.

დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავება, როდესაც ეს ემსახურება ლეგიტიმურ მიზანს და არის თანაზომიერი საშუალება. მოყვანილ მაგალითში, დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება ფეხმძიმე ქალბატონისათვის დასაქმებაზე უარის თქმა, თუ სამუშაოს სპეციფიკის, არსისა და თავისებურებების გათვალისწინებით აღნიშნული გადაწყვეტილება გამართლებულია. კერძოდ, თუ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით შეუძლებელია ორსული ქალბატონის მიერ მისი შესრულება, ან ეს დაკავშირებულია გარკვეულ რისკებთან თუ აკრძალვებთან. (მაგ. აკრძალულია ფეხმძიმე ქალის დასაქმება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად).

დიკსრიმინაცია შესაძლოა განხორციელდეს როგორც შრომის ხელშეკრულების დადებამდე, ისე შემდგომ. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას (ხელშეკრულების დადებამდე) შესაძლოა პირს უარი ეთქვას დასაქმებაზე დისკრიმინაციული ნიშნით, ასეთ შემთხვევაში მას შეუძლია მოითხოვოს დამსაქმებლისაგან ზიანის ანაზღაურება სასამართლო წესით, თუ კონკრეტული ზიანი დადგა. ხოლო თუ დამსაქმებელთან გასაუბრების შედეგად დაირღვა პირის ღირსება, პატივი, საქმიანი

რეპუტაცია, მას ცალკეულ შემთხვევაში ასევე შეუძლია მოითხოვოს მორალური ზიანის ანაზღაურება.

დიკსრიმინაცია შესაძლოა განხორციელდეს პირის მიმართ ასევე ხელშეკრულების დადების შემდგომ ეტაპზე თანამდებობაზე დანიშვნის, ფუნქციების განაწილების, პრემიისა თუ წახალისების სხვა ზომების გამოყენების, ხელშეკრულების პირობების განსაზღვრისა თუ კვალიფიკაციის ასამაღლებელ კურსებზე გასაგზავნი პირების შერჩევის დროს. შესაბამისად, ყოველი კონკრეტული შემთხვევა განსხვავებულ შედეგს უკავშირდება და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, იურისტის დახმარებით, პირმა უნდა განსაზღვროს, რა შესაძლებლობები გააჩნია მას მოცემულ საქმეზე სასამართლოსათვის მიმართვის შემთხვევაში.

დასაქმებულის მიერდისკრიმინაციის ფაქტის გამოსასამართლოში დავის წარმოშობის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, კერძოდ დამსაქმებელი ვალდებულია თავად ამტკიცოს, რომ დისკრიმინაციას ადგილი არ ჰქონია. (კანდიდატების ავტობიოგრაფიების თუ სხვა სახით.)

კანონმდებლობა შესაძლოა ითვალისწინებდეს პოზიტიური დისკრიმინაციის შემთხვევებს, როდესაც დისკრიმინაცია სახეზეა, თუმცა ის დასაშვებია. მაგალითოსათვის, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის გამორჩევა სხვა კანდიდატებისაგან და მისი დასაქმება ამ ნიშნის გამო.

მომისამართის დადგენი

შრომის ხელშეკრულება იდება წერილობით ან ზეპირად. შრომითი ურთიერთობა წარმოშობილად ითვლება იმ მომენტიდან, როდესაც დასაქმებული ფაქტობრივად შეუდგება სამუშაოს შესრულებას.

შრომითი ქმედუნარიანობა, არასრულწლოვანის შრომა

შრომითი ხელშეკრულების დადების უფლება აქვს პირს, რომელსაც შეუსრულდა 16 წელი, თუ იგი არ არის აღიარებული ქმედუნაროდ (ჭურასუსტობის ანუ სულით ავადმყოფობის გამო) სასამართლოს მიერ.

16 წლამდე ასაკის პირი უფლებამოსილია დადოს შრომითი ხელშეკრულება მხოლოდ კანონიერი ნარმობადგენლის (მშობლის) ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობით.

14-დან 16 წლამდე არასრულწლოვნის მიერ დადებული შრომის ხელშეკრულება ნამდვილია (კანონიერი და დასაშვებია) მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ის ზიანს არ აყენებს მის ზნეობრივ, გონებრივ და ფიზიკურ განვითარებას და არ უზღუდავს მას სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღებას.

აკრძალულია შრომითი ხელშეკრულების დადება არასრულწლოვანთან სათამაშო ბიზნესის, ღას-ართობ დაწესებულებებთან, ეროტიკულ და პორნოგრაფიულ პროდუქციასთან, ფარმაცევტულ და ტოქსიკურ ნივთიერებათა დამზადებას, გადაზიდვასა და რეალიზაციასთან. აკრძალულია ასევე არასრულწლოვანის დასაქმება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად.

აკრძალულია ღამის სამუშაოებზე არასრულწლოვანის დასაქმება (22 დან 6 საათამდე).

14 წლამდე ასაკის პირმა შესაძლოა იმუშაოს მხოლოდ სპორტულ, ხელოვნებასთან დაკავშირებულ, კულტურულ და სარეკლამო სფეროში.

ხელშეკრულება ან ხელშეკრულების ცალკეული პირიბა, რომელიც ეწინააღმდეგება ზემოთ ჩამოთვლილ აკრძავლებს, ბათილია ანუ არ ნარმოშობს იურიდიულ შედეგებს მაშინაც კი, თუ მშობელი თანახმაა.

შრომითი ხელშეკრულების დადება გამოსაცდელი ვადით

შრომითი ხელშეკრულება შესაძლოა დაიდოს გამოსაცდელი ვადით მხოლოდ ერთხელ, წერილობითი ფორმით და არაუმეტეს 6 თვის ვადით. გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულება შესაძლებელია წებისმიერ დროს მოიშალოს („გაუქმდეს“) დამსაქმებლის მიერ დასაბუთების გარეშე.

ხელშეკრულებაში ცვლილებების შეტანა

ხელშეკრულების პირობების შეცვლა (როგორიცაა ხელფასის ოდენობა, თანამდებობა, ფუნქციები და ა.შ.) უნდა მოხდეს მხარეთა შეთანხმებით. შესაძლებელია დამსაქმებელმა შეცვალოს ხელშეკრულების არაარსებითი პირობა დასაქმებულთან შეთანხმების გარეშე, თუმცა ორი ასეთი პირობის შეცვლა არსებით პირობად განიხილება და მათი შეცვლა მხოლოდ დასაქმებულთან შეთანხმებით არის დასაშვები.

არაარსებითი პირობაა, მაგალითად, სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დროის შეცვლა არაუმეტეს 90 წუთით, სამუშაო ადგილის შეცვლა, თუ სამუშაოზე მისვლა არ იწვევს არათანაზომიერ ხარჯებს და სხვ.

შრომის შინაგანანესი, როგორც შრომითი ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწილი

შრომის შინაგანანესი დასაქმებულისათვის სავალდებულოა შესასრულებლად მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ აღნიშნულზე მიუთითა დამსაქმებელმა ხელშეკრულების დადებისას. შესაძლოა ეს მოხდეს როგორც უშუალოდ პირისათვის შინაგანანესის გაცნობით, ასევე შინაგანანესის შესახებ ინფორმაციის მიწოდებით და მითითებით, თუ სად შეიძლება პირი გაეცნოს მას. იგივე ნესი მოქმედებს, როდესაც შინაგანანესში ცვლილები

შედის მხარეთა შორის ხელშეკრულების დადების შემდეგ. შინაგანაწესში დამატებული პირობა სავალდებულოა დასაქმებულისათვის შესასრულებლად მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი გააცნობს აღნიშნულ დამატებას დასაქმებულს. თუმცა, შინაგანაწესში ერთ-ზე მეტი უმნიშვნელო ცვლილების შეტანის შემთხვევაში დასაქმებულისათვის ცვლილებათა გაცნობა საკმარისი არ არის. ამ ცვლილებების შესახებ უნდა მოხდეს მხარეთა შორის შეთანხმება, რათა ეს ცვლილებები სავალდებულო იყოს შესასრულებლად.

სამუშაო დრო, დასვენების დრო

თუ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 41 საათს. ამასთან, სამუშაო დღეებს შორის დასვენების დრო არ უნდა იყოს 12 საათზე წაკლები.

დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში არანაკლებ 24 სამუშაო დღის ოდენობით. ხელშეკრულებით შესაძლებელია გათვალისწინებულ იქნეს განსხვავებული წესი, თუ ის არ აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოიშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს შეიძლება შვებულება მიეცეს ამ ვადის გასვლამდეც თუ მხარეები ამაზე შეთანხმდებიან. აკრძალულია შვებულების გადატანა ზედიზედ ორი წლის განმავლობაში.

იმ შემთხვევაში თუ პირი გათავისუფლებულ იქნა სამუშაოდან დამსაქმებლის მიერ და მას აქვს გამოუყენებელი შვებულება, იგი უფლებამოსილია მოითხოვოს გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურება ფულადი სახით, ხელფასის შესაბამისი ოდენობით. ეს წესი არ ვრცელდება იმ შემთხვევებზე, როდესაც დასაქმებული ამბობს უარს შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებაზე.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერება

შრომითი ურთიერთობის შეჩერება არის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების დროებით შეუსრულებლობა, რომელიც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია:

საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება; სამხედრო სავალდებულო სამსახურში გაწვევა; შვებულება; დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 30 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 50 კალენდარულ დღეს;

კვალიფიკის ამაღლება; პროფესიული გადამზადება ან სხვავლა, რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში არ უხდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლის არსებობისას დასაქმებულმა უნდა შეატყობინოს აღნიშნულის არსებობის შესახებ დამსაქმებელს და მოითხოვოს შრომითი ურთიერთობის შეჩერება. დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა შეაჩეროს გონივრული ვადით.

თუ შრომითი ურთიერთობა შეჩერებულია, დაუშვებელია ხელშეკრულების მოშლა (მაგ: ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების — დეკრეტის დროს მოქალაქე გათავისუფლეს სამსახურიდან. მან გაასაჩივრა აღნიშნული გადაწყვეტილება და სასამართლომ დაუკმაყოფილა მოთხოვნა). აღნიშნული წესი არ ვრცელდება შემთხვევებზე, როდესაც შრომითი ურთიერთობის შეჩერების განმავლობაში ხელშეკრულების მოქმედების ვადა იწურება (მთავრდება). ხელშეკრულების მოქმედების ვადის დასრულებით ხელშეკრულება ავტომატურად წყდება.

ხელშეკრულების მოშლა, სამსახურიდან და- თხოვნა დამსაქმებლის მიერ, დასაქმებულის უარი ხელშეკრულებაზე

როგორც დამსაქმებელს ასევე დასაქმებულს უფლე-
ბა აქვს უარი თქვას შრომით ხელშეკრულებაზე კანონით
გათვალისწინებული წინაპირობებისა და პროცედურის
დაცვით.

დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრუ-
ლების მოშლის შემთხვევაში წინასწარი აცნობოს მას.
ეს ვალდებულება დამსაქმებელს არ ეკისრება იმ შემთხ-
ვევაში თუ სახეზეა დასაქმებულის მხრიდან ვალდებუ-
ლების უხეში დარღვევა (მაგ. ბუღალტერის მიერ სამსა-
ხურეობრივი თანხის მითვისება, გაფლანგვა, დოკუმენ-
ტების გაყალბება).

დამსაქმებლის მხრიდან ხელშეკრულების მოშლის
შემთხვევაში, დასაქმებულს უნდა აუნაზღაურდეს ხე-
ლფასის ერთი თვის ოდენობა, გარდა იმ შემთხვევისა,
თუ სახეზეა დამსაქმებლის მხრიდან ხელშეკრულების
პირობის დარღვევა.

უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილების
შესაბამისად, შრომის ხელშეკრულების მოშლის მი-
მართ მოქმედებს სამოქალაქო კოდექსის ნორმები.
შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან ხელშეკრულე-
ბის ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში, დასაქმე-
ბულს უნდა მიეცეს გაფრთხილება ან დამატებითი ვადა
დარღვეული ვალდებულების გამოსასწორებლად. ხელ-
შეკრულების მოშლის უფლება დამსაქმებელს აქვს მხო-
ლოდ გაფრთხილების ან დამატებითი ვადის უშედეგოდ
გასვლის შემთხვევაში.

აღნიშნული ვალდებულება არ არსებობს, თუ აშკა-
რაა რომ მას არავითარი შედეგი არ მოჰყვება. კერძოდ
თუ პირი, რომელიც რეანიმაციულ განყოფილებაში მუ-
შაობს ექთნად, ნარკოტიკებზე დამოკიდებული პირია;

გაფრთხილების ვალდებულება ასევე არ არსებობს, თუ დამსაქმებელს ვალდებულების დროული შესრულების მიმართ განსაკუთრებული ინტერესი გააჩნია. კერძოდ, მუსიკის მასწავლებელს უნდა მოემზადებინა საახალწლო ზეიმისათვის მოსწავლეთა კონცერტი. ეს ვალდებულება მან საახალწლო არდადეგებამდე ვერ შეასრულა და სურს ზაფხულის არდადეგებმადე მიეცეს ვადა; ან თუ, ორმხრივი ინტერესების გათვალისწინებით, ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ მოშლა გამართლებულია. კერძოდ, როდესაც დასაქმებულმა ჩაიდინა ისეთი სახის დარღვევა, რომლის გათვალისწინებით მხარეთა შორის ურთიერთობის გაგრძელება შეუძლებელი ხდება.

დამსაქმებელს ასევე უფლება აქვს მოშალოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება, თუ სახეზეა პატივსადები საფუძველი, მათ შორის დაუძლეველი ძალა, რეორგანიზაცია, ლიკვიდაცია და სხვ. არის თუ არა სახეზე პატივსადები მიზეზი, რომელიც ხელშეკრულების მოშლას ამართლებს, ცალკეულ შემთხვევაში სასამართლოს მიერ უნდა გადაწყდეს.

დასაქმებულის მხრიდან ხელშეკრულების მოშლის შემთხვევაში დამსაქმებელი უნდა გააფრთხილოს ხელშეკრულების მოშლის შესახებ ერთი თვით ადრე.

მომის უსაფრთხო და ჯანსაღი პირობები

დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი, მიაწოდოს მას სრული და ამომწურავი ინფორმაცია ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რამაც შესაძლოა ზეგავლენა იქონიოს პირის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე, ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე. ასევე, დანერგოს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფი სისტემა, რომელმაც

თავიდან უნდა აიცილოს სამუშაოს შესრულებასთან და-კავშირებული საფრთხეები.

დამსაქმებელი ვალდებულია, მიიღოს ყველა გო-ნივრული ზომა საწარმოო შემთხვევის შედეგების დროული ლოკალიზაციისა და ლიკვიდაციისათვის, პირველადი დახმარების აღმოჩენისა და ევაკუაციისათ-ვის. დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუ-როს დასაქმებულს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავში-რებული ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარ-ჯები. მან უნდა უზრუნველყოს ორსული ქალის დაცვა ისეთი შრომისაგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნაყოფის კეთილდღეობას და ჯანრთელობას.

აკრძალულია ღამის სამუშაოზე (22 დან 6 საათამდე) არასრულწლოვანის, ორსულის, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის ან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონიერი პირის დასაქმება – მისი თანხმობის გარეშე.

აკრძალულია არასრულწლოვანთა, ასევე ორსულ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესას-რულებლად.

დასკვნა

იმ შემთხვევაში თუ თვლით, რომ ირლვევა თქვენი შრომითი უფლებები და თქვენ გსურთ მიმართოთ სა-სამართლოს: პირველ რიგში სასურველია ამის შესახებ ნერილობით მიმართოთ დამსაქმებელს და შეატყო-ბინოთ დავის არსებობის შესახებ. ხშირ შემთხვევაში მოლაპარაკება შესაძლოა როგორც თქვენთვის, ისევე დამსაქმებლისათვის მომგებიანი და სასურველი იყოს დროისა და ფინანსურის დაზოგვის თვალსაზრისით. მო-ლაპარაკების წარმოებისას თქვენ შეგიძლიათ თავად

იყოთ საკუთარი ინტერესების წარმომადგენელი, თუმცა უმჯობესია, თუ თქვენი ინტერესების უკეთ დაცვის მიზნით, მოლაპარაკების პროცესში იურისტიც ჩაერთვება.

თქვენს მიერ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნიდან ათი დღის განმავლობაში დამსაქმებელი ვალდებულია, გაცნობოთ თავისი გადაწვეტილება. თუ თქვენს შორის ორი კვირის განმავლობაში ვერ იქნა მიღწეული შეთანხმება, ან მეორე მხარეს არ სურს მოლაპარაკებაში მონაწილეობა, თქვენ სრული საფუძველი გაქვთ მიმართოთ სასამართლოს ან არბიტრაჟს (თუ ხელშეკრულებით დავის განმხილველ ორგანოდ არბიტრაჟია მითითებული). განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იურისტის მონაწილეობა შემათანხმებელ პროცედურებში, ვინაიდან იმ მოთხოვნის შეცვლა ან გაზრდა, რომელსაც თავდაპირველად წარუდგენთ დამსაქმებელს წერილობითი შეტყობინების სახით, სასამართლოზე მიმართვის შემთხვევაში, დაუშვებელია.

მისამართები

1. ქ. თბილისი, რუსთაველის ქ. 18;
2. ქ. თბილისი, ბარნოვის ქ. 29;
3. ქ. თბილისი, ჩიტაიას ქ. 5;
4. ქ. თბილისი, ვაზისუბნის მე-3 მ/რ-ნი, მე-2 კვ, მე-16 კორპუსი;
5. ქ. თბილისი, ფიროსმანის ქ. 23;
6. ქ. თბილისი, მირცხულავას ქ. 3ა;
7. ქ. თბილისი, ჟ. შარტავას ქ. 7;
8. ქ. თბილისი, გურამიშვილის ქ. 72;
9. ქ. თბილისი, თემქის დასახლება, კვ. 10, კ. 27;
10. ქ. თბილისი, ავჭალა, ლიბანის ქ. 1;
11. ქ. თბილისი, გლდანის 4 მ/რ, ყოფილი კომისარიატის შენობა;
12. ქ. თბილისი, გლდანის მე-3 მ/რ, მე-9 კორპუსის მიმ-დებარედ;
13. ქ. თბილისი, მუხიანის მე-4 "ა" მ/რ, კორპუსი 9;
14. ქ. თბილისი, ფალიაშვილის ქ. 41;
15. ქ. თბილისი, ქავთარაძის ქ. 12;
16. ქ. თბილისი, ნუცუბიძის მე-5 მკ. 1კ;
17. ქ. თბილისი, ორთაჭალის ქ. 4;
18. ქ. თბილისი, ქეთევან ნამებულის ქ. 61;
19. ქ. თბილისი დ.წყნეთი, სტალინის ქ. 70;

- 20.** ქ. თბილისი, ტაბახმელა პოლიციის შენობა;
- 21.** ქ. თბილისი, თამარაშვილის ქ. 10ა ვაკე-საბურთალოს გამგეობის შენობა;
- 22.** ქ. თბილისი, ბოგდან ხმელნიცკის ქ. 153ა;
- 23.** ქ. თბილისი, ვარკეთლი მე-3 მ/რ; 30 კორპ;
- 24.** ქ. თბილისი, კალაუბნის ქ. 16;
- 25.** ქ. თბილისი, ორხევი, მუხაძის ქ. 6;
- 26.** ქ. თბილისი, ფრანგულიანის ქ. 13;
- 27.** ქ. თბილისი, ქინძმარაულის შესახვევი, კორპ. 10;
- 28.** ქ. თბილისი, პეტრინის ქ. 10;
- 29.** ქ. თბილისი, ვაჟა ფშაველას ქ. 18;
- 30.** ქ. თბილისი, კოსტავას ქ. 72;
- 31.** ქ. თბილისი, პაიჭაძის ქ. 1;
- 32.** ქ. თბილისი, დადიანის ქ. 34, მე-2კ;
- 33.** ქ. თბილისი, დადიანის ქ. 150;
- 34.** ქ. თბილისი, აღმაშენებლის ქ. 140ა დიდუბე-ჩუღურეთის გამგეობის შენობა.