

ქ. თბილისი

1. მხარეები

1.1. დამსაქმებელი:

- 1.1.1. სახელწოდება (საფირმო):
- 1.1.2. საიდენტიფიკაციო ნომერი:
- 1.1.3. წარმომადგენელი (ხელმოწერი პირი):
- 1.1.4. სახელი, გვარი:
- 1.1.5. თანამდებობა/სტატუსი:

1.2. დასაქმებული:

- 1.2.1. სახელი, გვარი:
- 1.2.2. პირადი ნომერი:

2. დეფინიციები

თუ ამ ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ან მისი კონტექსტიდან სხვა რამ არ გამომდინარეობს, ხელშეკრულებაში ქვემოთ მოცემულ დეფინიციებს აქვთ შემდეგი მნიშვნელობა:

- 2.1. **არსებითი პირობები** - კანონმდებლობით (საქართველოს შრომის კოდექსით) განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები, რომლებიც მოცემულია შრომითი ხელშეკრულების დანართ #1-ში;
- 2.2. **დანართი** - თუ თავად ხელშეკრულებით სხვაგვარად არ იქნა გათვალისწინებული, ხელშეკრულების დანართ(ებ)ი (კონტექსტის შესაბამისად), რომელიც/რომლებიც წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს და მოქმედებს მასთან ერთად;
- 2.3. **კონფიდენციალური ინფორმაცია** - დამსაქმებლის, მისი კლიენტების, პარტნიორების და/ან მასთან საქმიან ურთიერთობებში მყოფი ნებისმიერი პირის ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც ზოგადად არ არის საჯაროდ ხელმისაწვდომი და რომლის შესახებაც დასაქმებულისათვის ცნობილი გახდა ან/და რომელზეც მას ხელი მიუწვევდა. ამასთან, მხარეები თანხმდებიან, რომ კონფიდენციალური ინფორმაცია გულისხმობს მის ფართო განსაზღვრებას და ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე მოიცავს ასევე ნებისმიერი ფორმატის და შინაარსის: იდეას, მეთოდს, პროცესს, სისტემას, საშუალებას, კონცეფციას, პრინციპს, მოწყობილობას, სერვისს, გეგმას, სტრატეგიას, აღმოჩენას, ფაქტს, გარემოებას და დოკუმენტს. ასევე, დამსაქმებელთან დაცულ ან/და დამსაქმებლის ან დამსაქმებელთან დასაქმებული ნებისმიერი პირის, მათ შორის, თავად დასაქმებულის მიერ მიღებულ, დამუშავებულ, შექმნილ ან/და გაგზავნილ ინფორმაციას;
- 2.4. **მესამე პირი** - ნებისმიერი ფიზიკური პირი, იურიდიული პირი ან/და საქართველოს ან სხვა ქვეყნის კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნი, რომელიც არ წარმოადგენს იურიდიული პირს გარდა დამსაქმებლის ან/და დასაქმებულისა;
- 2.5. **მხარე/მხარეები** - დამსაქმებელი ან/და დასაქმებული (კონტექსტის შესაბამისად);
- 2.6. **ხელშეკრულება** - მხარეთა შორის დადებული (ა) შრომითი ხელშეკრულება; (ბ) დამატებითი პირობები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში); (გ) შინაგანაწესი და (დ) ნებისმიერი დამატებითი დანართი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), რომელიც დაიდო/დაიდება მომავალში მხარეთა მიერ წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულებასთან მიმართებაში, ამგვარ დოკუმენტ(ებ)ში პერიოდულად შეტანილი ცვლილებების და დამატებების ჩათვლით;
- 2.7. **შინაგანაწესი** - დამსაქმებლის მიერ შემუშავებული და დამტკიცებული სახელმძღვანელოების, დებულებების, ინსტრუქციების, პოლიტიკების და სხვა შიდა ნორმატიული დოკუმენტების ერთობლიობა, რომლებიც წარმოადგენენ ხელშეკრულების შემადგენელ/განუყოფელ ნაწილს და მოქმედებენ მასთან ერთად, იმ შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის დებულებას, ინსტრუქციას, მეთოდოლოგიას ან სხვა შიდა ნორმატიულ დოკუმენტს, სადაც საქმიანობს დასაქმებული და ნებისმიერ სხვა დებულებას თუ სახელმძღვანელოს, რომელიც აუცილებელი შესასრულებელია დასაქმებულის მიერ.
- 2.8. **კანონმდებლობა** - საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობა და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტები და საქართველოს ნორმატიულ აქტთა სისტემაში მოქცეული საერთაშორისო ხელშეკრულებები და შეთანხმებები.

3. ხელშეკრულების საგანი

- 3.1. ხელშეკრულების საფუძველზე და მისი პირობების შესაბამისად დასაქმებული იღებს ვალდებულებას სრულად და ჯეროვნად შეასრულოს სამუშაო, ხოლო თავის მხრივ, დამსაქმებელი უზრუნველყოფს დასაქმებულისათვის შესაბამისი სამუშაო პირობების შექმნასა და შრომის ანაზღაურების (შემდგომში - შრომის ანაზღაურება) გაცემას (შემდგომში ერთობლივად - შრომითი ურთიერთობა).
- 3.2. შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობები, მოცემულია დანართ #1-ში ხოლო შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული დასაქმებულის სხვა უფლებები და მოვალეობები, ასევე განისაზღვრება სხვა დანართებით (ასეთების არსებობის შემთხვევაში) და შინაგანაწესით.

4. შრომითი ხელშეკრულების ზოგადი პირობები

- 4.1. დასაქმებული არ არის უფლებამოსილი ხელშეკრულებით ნაკისრი უფლებები და მოვალეობები გადასცეს მესამე პირს, დამსაქმებლის წინასწარი თანხმობის გარეშე.
- 4.2. დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო შესრულოს პირადად, მაღალი პროფესიული და ეთიკური სტანდარტების დაცვით; გაუფრთხილდეს დამსაქმებლის, მისი თანამშრომლების, კლიენტების და პარტნიორების საქმიან რეპუტაციას.
- 4.3. დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს დამსაქმებელს/ხელმძღვანელს მისთვის ცნობილი ნებისმიერი ისეთი დარღვევის (მათ შორის, მის მიერ ჩადენილი), დისციპლინარული გადაცდომის ან ფაქტის შესახებ, რომელიც საფრთხეს უქმნის ან/და შეუძლებელს ხდის მის მიერ შრომითი ამოცანების/დავალბების შესრულებას ან უარყოფითად შეიძლება აისახოს დამსაქმებელზე და განახორციელოს ყველა ქმედება შესაძლო ზიანის შესამცირებლად.
- 4.4. დასაქმებული არ არის უფლებამოსილი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის პარალელურად შესრულოს რაიმე სახის სამუშაო მესამე პირისათვის, რომელიც ეწევა სადაზღვევო ან/და საბროკერო სფეროსთან დაკავშირებულ ნებისმიერ საქმიანობას, დამსაქმებლის წინასწარი თანხმობის გარეშე, გარდა სამეცნიერო და პედაგოგიური საქმიანობისა.
- 4.5. დასაქმებული ვალდებულია, მიიღოს მონაწილეობა მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან მისი შესაბამისობის დასადგენად შემოწმების პროცედურებში (ალკო და ნარკოლოგიური ტესტირება). ასევე, დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში წარმოადგინოს ზემოაღნიშნული შესაბამისობის დამადასტურებელი ნებისმიერი დოკუმენტი (მათ შორის, ცნობა ნასამართლეობის, ჯანმრთელობის შესახებ). ამასთან, მხარეები თანხმდებიან, რომ ამ პუნქტით გათვალისწინებული ვალდებულების დარღვევა განიხილება შრომის ხელშეკრულების უხეშ დარღვევად.
- 4.6. დასაქმებულის მიერ სამუშაოს სრულად და ჯეროვნად შესრულებასთან დაკავშირებით გაწეული ის ხარჯები, რაც შინაგანაწესის ან/და დამსაქმებლის პოლიტიკის მიხედვით არ ექვემდებარება ანაზღაურებას, არ ანაზღაურდება, თუ დამსაქმებელი სხვაგვარ გადაწყვეტილებას არ მიიღებს ან მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ იქნება გათვალისწინებული.
- 4.7. დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულის შესახებ ინფორმაცია მიაწოდოს მესამე პირს დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების ან/და შიდა რეგულაციის პირობების შეუსრულებლობით ან არაჯეროვანი შესრულების შედეგად დამსაქმებლის უფლებების განხორციელების მიზნით, ან/და დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების ან/და შიდა რეგულაციის პირობების შესრულებაზე მონიტორინგის მიზნით. სხვა შემთხვევაში დასაქმებულის შესახებ პირადი ინფორმაციის გამჟღავნება დასაშვებია მხოლოდ კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში ან/და დასაქმებულის თანხმობით.
- 4.8. შრომითი ურთიერთობის შეჩერება გულისხმობს სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობას, რაც არ იწვევს ხელშეკრულების შეწყვეტას. შრომითი ურთიერთობის შეჩერების (მათ შორის, დამატებითი გამოსასვლელი დღეების გაცემის) საფუძვლები და პირობები განისაზღვრება კანონმდებლობით ან/და ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით ან/და სხვა შიდა რეგულაციით). დამსაქმებლის და/ან უშუალო ხელმძღვანელის გადაწყვეტილებით, სამუშაოს სპეციფიკიდან და/ან დასაქმებულის მდგომარეობიდან გამომდინარე, დასაქმებული შეიძლება ჩამოშორებულ იქნას სამუშაოს დროებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა და შეჩერების გარეშე. შრომის ანაზღაურების ან მის გარეშე.

5. კონფიდენციალური ინფორმაციის და ინტელექტუალური საკუთრების დაცვა

- 5.1. დასაქმებული ვალდებულია, როგორც ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, ასევე შრომითი ურთიერთობის დამთავრების შემდეგაც განუსაზღვრელი ვადით დაიცვას და არ გაამჟღავნოს შრომითი ურთიერთობის პერიოდში მიღებული ნებისმიერი კონფიდენციალური ინფორმაცია. კონფიდენციალურობის დაცვის დამატებითი პირობები და/ან პროცედურები შესაძლოა განისაზღვროს შინაგანაწესით ან/და სხვა შიდა რეგულაციით. აღნიშნული შეზღუდვა არ გულისხმობს ინფორმაციის გამოყენებას პედაგოგიური და/ან სამეცნიერო მიზნებისთვის, იმ პირობით, რომ დაცული იქნება საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნები და არ შეილახება დამსაქმებლის ინტერესები (საქმიანი რეპუტაცია და კომერციული ინტერესები).
- 5.2. წარმოდგენილი ხელშეკრულების მიზნებისთვის კონფიდენციალურ ინფორმაციად განიხილება დასაქმებულის მიერ სამსახურობრივი მოვალეობის შესრულებისას ნებისმიერი ფორმით (მათ შორის და არა მხოლოდ: ნაბეჭდი, ტექსტური, წერილობითი, ზეპირი, ვიზუალური, კომპიუტერის დისკეტების, კომპაქტური დისკების, ნებისმიერი სახის კომპიუტერული ფაილების, პროგრამული უზრუნველყოფების, ინტელექტუალური საკუთრების ობიექტების, გამოგონებების, ფორმულების, ნახაზების, კონტურების ან/და სხვა რაიმე აუდიო-ვიზუალური, ინფორმაციის მატერიალური თუ არამატერიალური მატარებლის სახით არსებული ნებისმიერი ინფორმაცია) გადაცემული ან/და მოპოვებული ინფორმაცია, მიუხედავად იმისა, მოხდა თუ არა აღნიშნულის იდენტიფიცირება, როგორც კონფიდენციალური ინფორმაცია შესაბამისი, აშკარა ფორმით, მათ შორის და არამხოლოდ:
 - 5.2.1. ნებისმიერი სახის პერსონალური მონაცემი;
 - 5.2.2. ნებისმიერი ინფორმაცია დაკავშირებული დამსაქმებელის დირექტორების, მენეჯერების, ნებისმიერი თანამშრომლის (მიუხედავად იმისა თანამშრომელი იმყოფება შრომით თუ სხვაგვარ, მაგ. მომსახურებით და ა.შ. ურთიერთობაში), მომსახურების გამწვევი პირების, დაკავშირებული პირების ან/და კონტრაპენტების პირად მონაცემებთან (მათ შორის და არა მხოლოდ, ანაზღაურების შესახებ ინფორმაცია);
 - 5.2.3. ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელსაც დამსაქმებელი იცავს კომერციული საიდუმლოს რეჟიმში ან/და ინფორმაციის კონფიდენციალურობის სხვა რეჟიმ(ებ)ში;
 - 5.2.4. ნებისმიერი ინფორმაცია, რომლის გამჟღავნებამ შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას დამსაქმებელის ფინანსურ, საოპერაციო თუ სხვა სახის საქმიანობას, მის საქმიან რეპუტაციას (მათ შორის და არა მხოლოდ ინფორმაცია დამსაქმებელის ფინანსური მონაცემების, დავების ან/და სხვაგვარი სამართლებრივი ურთიერთობების შესახებ);
 - 5.2.5. ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელთა დაკავშირებითაც კომპანიამ და დაკავშირებულმა კომპანიამ ერთმანეთის წინაშე ან/და მესამე პირების წინაშე იკისრა მისი კონფიდენციალურობის დაცვის ვალდებულება წინამდებარე ან/და სხვა შეთანხმების/ხელშეკრულების საფუძველზე;

- 5.2.6. ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც დაკავშირებულია დამსაქმებელის განხორციელებულ, მიმდინარე ან/და დაგეგმილ ბიზნეს/საქმიან ოპერაციებთან, გეგმებთან, პროექტებთან (მათ შორის და არა მხოლოდ დაამუშავოს რაიმე ტერიტორია სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვების და გადამამუშავებისთვის ან სხვა საქმიანობის განხორციელებისათვის, როგორც თავად, ასევე ნებისმიერი მესამე პირ(ებ)ის მეშვეობით), სტრატეგიებთან;
- 5.2.7. ნებისმიერი ინფორმაცია დამსაქმებელის საქმიანობის, ბიზნესი პროცესების შესახებ;
- 5.2.8. ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც დაკავშირებულია დამსაქმებელის ტექნოლოგიურ/ტექნიკურ ცვლილებებთან;
- 5.2.9. ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც უკავშირდება დამსაქმებელის უნიკალურ ბიზნესმოდელებს, ტარიფების მეთოდებს, რისკის შეფასებისა და ანალიზის ალგორითმებს, მოქმედ სტრატეგიებს, ნოუ-ჰაუს ან სხვა ინტელექტუალურ საკუთრებას, რომელიც გამოიყენება მისი საქმიანობის პროცესში და არ არის საჯარო;
- 5.2.10. ნებისმიერი ინფორმაცია დამსაქმებელის შესახებ, რომელიც ასახულია მონაცემთა ბაზებში, საოპერაციო სისტემებში, გეგმებში, რუკებში, ელექტრონულ ან/და ციფრულ მეხსიერებაზე;
- 5.2.11. დამსაქმებელის ნებისმიერი შიდა დოკუმენტაცია (მათ შორის და არამხოლოდ: დამსაქმებელის პოლიტიკის დამდგენი აქტები/დოკუმენტაცია, ინსტრუქციები, პროცედურები, წერილები (მათ შორის ელექტრონული ფოსტა) და სხვა სახის დოკუმენტები);
- 5.2.12. დამსაქმებელის, მისი აგენტების ან/და აფილირებული კომპანიების ბიზნესთან, საქმიანობასთან, კლიენტებთან, მომხმარებლებთან, მიწოდებლებთან, გეგმებთან, განზრახვებთან ან/და საბაზრო შესაძლებლობებთან, აგრეთვე ოპერაციებთან, პროცესებთან, პროდუქტის შესახებ ინფორმაციასთან, ნოუ-ჰაუსთან, განვითარებებთან, კომერციულ საიდუმლოებასთან ან პროგრამულ უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული ნებისმიერი ინფორმაცია; და კონფიდენციალური ინფორმაციიდან მიღებული ნებისმიერი ინფორმაცია ან ანალიზი, კომპანიის, მისი აგენტებისა და დაკავშირებული კომპანიების მონაცემები ან ჩანაწერები, რომლებიც დასაქმებულს წარედგინება, გადაეცემა, გაეგზავნება ან/და მიეწოდება ნაბეჭდი, ტექსტური, წერილობითი, ზეპირი და ვიზუალური სახით, კომპიუტერული დისკეტების, კომპაქტ-დისკების, ნებისმიერი სახის კომპიუტერული ფაილების ფორმით ან ინფორმაციის რაიმე სხვა აუდიო-ვიზუალური ან მატერიალური თუ არამატერიალური მატარებლების მეშვეობით;
- 5.2.13. ნებისმიერი ინფორმაცია დაკავშირებული ინტელექტუალურ საკუთრებასთან (მიუხედავად იმისა, ექვემდებარება ის თუ არა დაპატენტებას) გამოგონებული ან/და შექმნილი დამსაქმებელთან ან/და დამსაქმებელისთვის, იდეები, მეთოდები ან/და აღმოჩენები, კომპიუტერული პროგრამები, სავაჭრო საიდუმლოებები, წარმოების საიდუმლო, პროდუქციის განვითარების აქტივობები, გამოგონებები, გამოუქვეყნებელი პატენტები, აპლიკაციები ან/და სხვა არარეგისტრირებული სავაჭრო ნიშნები;
- 5.2.14. ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც შესაძლებელია არ არის ზუსტად განსაზღვრული წინამდებარე პუნქტითა და შეთანხმებით, თუმცა გონივრული განსჯის შედეგად იგულისხმება, რომ დასაქმებულისათვის ცნობილი გახდა ვალდებულებების შესრულების დროს და აღნიშნული ინფორმაცია ვერ იქნებოდა მისთვის ხელმისაწვდომი, რომ არა დასაქმებულთან არსებული სამართლებრივი ურთიერთობა (მიუხედავად აღნიშნული ურთიერთობის სახისა (შრომა, მომსახურება თუ სხვა). ამასთან, მიუხედავად იმისა, აღნიშნული ურთიერთობის დასარეგულირებლად არის თუ არა დადებული/გაფორმებული ხელშეკრულება წერილობითი ფორმით (მათ შორის ელექტრონული ფორმით);
- 5.3. მხარეები აღიარებენ და თანხმდებიან, რომ დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის პერიოდში და საფუძველზე შექმნილ ნებისმიერი ფორმის და შინაარსის ნაწარმოებზე და კანონმდებლობით განსაზღვრულ საავტორო და მომიჯნავე უფლებების ნებისმიერი ფორმის და შინაარსის ობიექტზე (შემდგომში - სამსახურებრივი ნაწარმოები) სრულად ვრცელდება დამსაქმებლის ინტელექტუალური საკუთრების უფლება, რაც გამორიცხავს დასაქმებულის ნებისმიერ უფლებას და პრეტენზიას ამგვარ უფლებაზე სამსახურებრივი ნაწარმოების მიმართ.
- 5.4. დამსაქმებლის ინტელექტუალური საკუთრების უფლების სრულად და ჯეროვნად გამოყენების/რეალიზაციის უზრუნველსაყოფად, დასაქმებული იღებს ვალდებულებას, როგორც ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, ასევე შრომითი ურთიერთობის დამთავრების შემდეგ ნებისმიერ ეტაპზე:
- 5.4.1. დაიცვას, კანონმდებლობით და ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) განსაზღვრული, სამსახურებრივი ნაწარმოების გამოყენების პირობები;
- 5.4.2. საჭიროების შემთხვევაში განახორციელოს ნებისმიერი ქმედება, რომელიც აუცილებელი ან/და მიზანშეწონილი იქნება დამსაქმებლის მიერ ინტელექტუალური საკუთრების უფლების სრულად და ჯეროვნად გამოყენების/რეალიზაციის მიზნით.
- 5.5. დამსაქმებელი უფლებამოსილია ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) დააწესოს დამატებითი წესები და პირობები დამსაქმებლის კანონიერი ინტერესებისა და უფლებების დაცვის უზრუნველსაყოფად, რომელიც სავალდებულოა შესასრულებლად დასაქმებულისათვის.
- 5.6. მხარეები თანხმდებიან, რომ დასაქმებულის მიერ ზემოაღნიშნული პუნქტებით ან/და მათ საფუძველზე დადგენილი ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევა ჩაითვლება დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) ნაკისრი ვალდებულებების უხეშ დარღვევად და შესაბამისად წარმოადგენს ხელშეკრულების შეწყვეტის უპირობო საფუძველს. გარდა აღნიშნულისა, კომპანია უფლებამოსილია დააკისროს დასაქმებულს პირგასამტეხლო, აღნიშნულ დარღვევამდე გასული 12 (თორმეტი) საანგარიშო თვის განმავლობაში დასაქმებულის სასარგებლოდ კომპანიის მიერ გადახდილი ხელფასის ან/და სხვა დამატებითი ანაზღაურების (მათ შორის ბონუსი, პრემია, დახმარება და სხვ.) 200 (ორასი)-დან 300 (სამასი)-მდე ოდენობით. იმ შემთხვევაში, თუ წინამდებარე შეთანხმებით ნაკისრი რომელიმე ვალდებულება დაირღვა მხარეთა შორის სამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობიდან 12 (თორმეტი) საანგარიშო თვის გასვლამდე, ინფორმაციის მიმღები ვალდებულია, აანაზღაუროს წინამდებარე პუნქტით განსაზღვრული პირგასამტეხლოს ოდენობა დარღვევის პერიოდისთვის გადახდილი ანაზღაურებისა და სამომავლოდ იმ საანგარიშო თვეების ქრისში გადასახდელი ანაზღაურების გათვალისწინებით, რომლებიც შეადგენს სხვაობას 12 (თორმეტი) კალენდარულ თვესა და თვეების უკვე განვლილ ოდენობას შორის (ვალდებულების დარღვევის მომენტისათვის).

6. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების და ანაზღაურების ზოგადი პირობები

- 6.1. დასაქმებული ვალდებულია დამსაქმებლის დავალებით შესასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო;
- 6.1.1. სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე;
- 6.1.2. საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურებით.
- 6.2. სხვა დანარჩენ შემთხვევაში, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა:
- 6.2.1. მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება კვირაში 40 საათის ან კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა მაქსიმალური სამუშაო დროის შემდეგ. ამასთან, თუ დამსაქმებელი სხვაგვარ გადაწყვეტილებას არ მიიღებს ან მხარეთა შეთანხმებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) სხვა რამ არ იქნება გათვალისწინებული, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემით;
- 6.2.2. წინამდებარე შრომით ხელშეკრულებაზე ხელმოწერით დასაქმებული ანიჭებს დამსაქმებელს უფლებამოსილებას, დასაქმებულთან შემდგომი დამატებითი შეთანხმების გარეშე, თავად განსაზღვროს შესაბამისი წერილობითი გადაწყვეტილებით/ზრძანებით ან/და შინაგანაწესით დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ფორმა, მათ შორის, დამატებითი თანაბარზომიერი დასვენების დროის მიცემის გზით.
- 6.3. დასაქმებულის მიერ კვირაში 40 საათის (ან კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა მაქსიმალური სამუშაო დროის) შემდეგ, დამსაქმებელთან წერილობითი შეთანხმების გარეშე სამუშაოს შესრულება ჩაითვლება სამუშაოს ნებაყოფლობით შესრულებად, რაც თავის მხრივ არ ჩაითვლება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და შესაბამისად არ ანაზღაურდება.

7. განცხადებები და გარანტიები

- 7.1. დასაქმებული აცხადებს და იძლევა გარანტიას, რომ:
 - 7.1.1. ხელშეკრულება იდება მის მიერ ნებაყოფლობით, დამსაქმებლის ან მესამე პირის მხრიდან მის მიმართ ძალადობის, მუქარის, მოტყუების, შეცდომის ან/და რაიმე სხვა გარემოების გამოყენების გარეშე;
 - 7.1.2. ხელშეკრულების დადების/ხელმოწერისა და მოქმედების მთელი პერიოდისათვის იგი იცავს და დაცავს ნებისმიერი ხელშეკრულების ან/და სხვა შიდა რეგულაციის პირობებს, ან/და სხვა ვალდებულებებს, რომელთა შეუსრულებლობამაც შესაძლოა უარყოფითი ზეგავლენა იქონიოს დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებაზე;
 - 7.1.3. მისი ქმედება არ არის/იქნება მიმართული დამსაქმებლის მოტყუებისაკენ. აღნიშნული პრინციპის გათვალისწინებით ხელშეკრულების დასაბუთება ან მის საფუძველზე და შესასრულებლად, მის მიერ დამსაქმებლისათვის წარდგენილი დოკუმენტი ან/და ინფორმაცია მისი წარმოდგენის მომენტისათვის ასევე არის/იქნება უტყუარი, ზუსტი და სრული. ამასთანავე, მისთვის ცნობილია, რომ ყალბი დოკუმენტების ან/და ინფორმაციის მიწოდება კანონმდებლობის შესაბამისად წარმოადგენს დასჯად ქმედებას და წარმოადგენს საკმარის საფუძველს დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის გაწყვეტისადმი შეწყვეტისათვის;
 - 7.1.4. ხელშეკრულების დადების/ხელმოწერის მომენტისათვის სრულად ფლობს ინფორმაციას შრომითი ურთიერთობების (მათ შორის, ხელშეკრულების) არსებითი პირობების შესახებ;
 - 7.1.5. მისთვის ცნობილია, რომ დამსაქმებლის პოლიტიკა მკაცრად კრძალავს დირექტორის, უფლებამოსილი პირის, წარმომადგენლის, თანამშრომლის, სხვა პერსონალის ან მასთან დაკავშირებული პირის ან/და მისი აფილირებული პირის მონაწილეობას იმგვარ ქმედებებში, რაც გულისხმობს ღირებულების მქონე რაიმე ნივთის/არამატერიალური ქონებრივი სიკეთის შეთავაზებას ან მიღებას (პირდაპირ თუ არაპირდაპირ), ამა თუ იმ პირის, დამსაქმებლის, მასთან დაკავშირებული პირის ან/და მისი აფილირებული პირის ან მისი კლიენტის მიერ სარგებლის მიღების, ბიზნესის არაკეთილსინდისიერად მოპოვების ან შენარჩუნების ან/და სხვაგვარი ბიზნეს უპირატესობის მიღების მიზნით;
 - 7.1.6. მას ან მასთან დაკავშირებული პირს:
 - 7.1.6.1. პირდაპირ ან არაპირდაპირ არ გადაუხდია ან მიუღია (ან ჩართულა რაიმე გარიგებაში, რომლის მიხედვითაც უნდა გადაიხადოს ან მიიღოს), ნებისმიერი უკანონო ან/და დაფარული საკომისიო, ქრთამი, სასყიდელი ან ანაზღაურება, რაც შეიძლება უკავშირდებოდეს ხელშეკრულებას ან/და შრომით ურთიერთობას; ან/და
 - 7.1.6.2. არ განუხორციელებია რაიმე ქმედება (ფარული შეთანხმების ჩათვლით), რასაც შესაძლოა გავლენა მოეხდინა შრომითი ურთიერთობაზე ან ხელშეკრულების დადებაზე; ან/და
 - 7.1.6.3. არ შეუთავაზებია ან მიუღია ღირებულების მქონე რაიმე ნივთი/არამატერიალური ქონებრივი სიკეთე, რასაც შეიძლება გავლენა მოეხდინა დამსაქმებლის, მისი დირექტორის, უფლებამოსილი პირის, წარმომადგენლის, თანამშრომლის, სხვა პერსონალის ან მასთან დაკავშირებული პირის ან/და მისი აფილირებული პირის ქმედებებზე, ასევე რომელიმე ზემოაღნიშნული პირის მხრიდან არ ჰქონია ადგილი მუქარას მისი ქონების ან რეპუტაციის მიმართ, ბიზნეს უპირატესობის არაკეთილსინდისიერად მოპოვების, ან ბიზნესის წარმოების მიზნით; ან/და
 - 7.1.6.4. სხვაგვარად არ მიუღია მონაწილეობა დამსაქმებელთან დაკავშირებულ კორუფციულ საქმიანობაში.
- 7.2. დასაქმებულის აღნიშნული განცხადებები და გარანტიები ძალაშია მხარეთა მიერ ხელშეკრულების საფუძველზე ნაკისრი ვალდებულებების სრულად და ჯეროვნად შესრულებამდე, მიუხედავად მისი შეწყვეტისა.
- 7.3. დასაქმებული დაუყოვნებლივ წერილობით აცნობებს დამსაქმებელს ყველა იმ გარემოებ(ებ)ის შესახებ, რომელიც შეიძლება წინააღმდეგობაში მოვიდეს მის განცხადებებთან და გარანტიებთან ან/და გამოიწვიოს მათი დარღვევა; ასევე, ნებისმიერი ისეთი გარემოების დაწყების ან დადგომის შესახებ, რითაც საფრთხე შეექმნება დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების სრულად და ჯეროვნად შესრულებას.
- 7.4. მხარეები აცხადებენ და აცნობიერებენ, რომ დამსაქმებელი მხოლოდ დასაქმებულის ზემოაღნიშნული განცხადებების და გარანტიების საფუძველზე და მათზე დაყრდნობით დებს/დადებს და შესასრულებს ხელშეკრულებას. ამ მუხლით გათვალისწინებული განცხადებების და გარანტიების დარღვევა წარმოადგენს საკმარის საფუძველს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ შესაწყვეტად. ამასთან, ხელშეკრულების შეწყვეტა არ გამოიწვევს დასაქმებულის პასუხისმგებლობას და შესაბამის სასჯილებს (მათ შორის, ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე, სისხლის სამართლის პასუხისმგებლობასაც), რაც გათვალისწინებულია კანონმდებლობით.

8. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ კონკურენციის შეზღუდვა

- 8.1. მხარეები თანხმდებიან, რომ ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის, მათ შორის ვადის გასვლის შემთხვევაში, დამსაქმებელს უფლება აქვს საკუთარი გადაწყვეტილებით და დასაქმებულისთვის წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის საფუძველზე შეუზღუდოს დასაქმებულს უფლება იმუშაოს სადაზღვევო საქმიანობასთან დაკავშირებულ სფეროში ან/და გაუწიოს საკონსულტაციო ან მსგავსი სერვისები (უშვალოდ ან მასთან დაკავშირებული პირების მეშვეობით) კონკურენტულ სადაზღვევო ან/და საბროკერო საქმიანობასთან დაკავშირებულ ორგანიზაციას/ებს, შემდეგი პირობით (შემდგომში - დასაქმების სპეციალური პირობები):
- 8.1.1. დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 6 (ექვსი) თვეს ხელშეკრულების შეწყვეტის დღიდან.
- 8.1.2. დამსაქმებელი არ იქნება ვალდებული უზრუნველყოს დასაქმებული ნებისმიერი სახის სამუშაოთი.
- 8.1.3. დასაქმების სპეციალური პირობების შესაბამისად დასაქმებულს კომპენსაციის მიზნით, დასაქმების სპეციალური პირობების მოქმედების პერიოდის ამოწურვამდე, დამსაქმებელი ყოველთვიურად გადაუხდის დასაქმებულს თანხას დასაქმებულის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ამასთან, ყოველგვარი ექვსი გამოსარიცხად, დასაქმებულზე არ გავრცელდება დამატებითი შეღავათები, დამატებითი ანაზღაურება, კომპენსაციები და დამსაქმებელი არ განახორციელებს დასაქმებულის ხარჯების ანაზღაურებას.
- 8.1.4. დასაქმების სპეციალური პირობის მოქმედების განმავლობაში დასაქმებული ვალდებული იქნება შეასრულოს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ყველა განკარგულებადი ვალდებულება, რომელიც ძალაში რჩება და რომელიც ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე მოიცავს კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვას და დასაქმებულის წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს.
- 8.1.5. მხარეები აგრეთვე თანხმდებიან, რომ ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულმა უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს თავისი დასაქმების გეგმის და მისი ცვლილებების შესახებ მომდევნო 6 (ექვსი) თვის განმავლობაში (მათ შორის მესამე პირის წინაშე არსებული ნებისმიერი ვალდებულებების ჩათვლით). დასაქმებულის, დასაქმების სპეციალური პირობის მოქმედების განმავლობაში, სხვა დამსაქმებელთან (რომელიც არ წარმოადგენს დამსაქმებლის კონკურენტ სადაზღვევო ან/და საბროკერო საქმიანობასთან დაკავშირებულ ორგანიზაციას) დასაქმების შემთხვევაში, დამსაქმებელი წყვეტს დასაქმების სპეციალური პირობით გათვალისწინებული თანხის დასაქმებულისთვის ანაზღაურებას. ამასთან, წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დასაქმებულის ვალდებულებები რჩება უცვლელი.
- 8.1.6. დასაქმებულის მიერ დასაქმების სპეციალური პირობით გათვალისწინებული ნებისმიერი ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში იგი ვალდებული იქნება დამსაქმებელს გადაუხადოს პირგასამტეხლო იმ ოდენობით, რაც ტოლია ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 12 (თორმეტი) თვის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის გადახდილი ნებისმიერი სახის ანაზღაურების (შრომის ანაზღაურების და სხვა კომპენსაციის ჩათვლით). ამასთან, აღნიშნული პირგასამტეხლოს გადახდა არ ათავისუფლებს დასაქმებულს დასაქმების სპეციალური პირობით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებისგან და არ ართმევს დამსაქმებელს უფლებას მოითხოვოს ზიანის (ზარალის) ანაზღაურება.

9. მხარეთა სხვა უფლება-მოვალეობები

- 9.1. ხელშეკრულების შესრულების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები:
- 9.2. უფლებამოსილნი არიან სრულად და ჯეროვნად ისარგებლონ ხელშეკრულებით ან/და კანონმდებლობით განსაზღვრული უფლებებით;
- 9.3. მოვალენი არიან სრულად და ჯეროვნად შეასრულონ ხელშეკრულებით ან/და კანონმდებლობით განსაზღვრული ვალდებულებები.

10. მხარეთა პასუხისმგებლობა

- 10.1. მხარეები იღებენ ვალდებულებას აუნაზღაურონ ერთმანეთს მათ მიერ ხელშეკრულების სრულად ან ნაწილობრივ შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულების შედეგად მიყენებული ზიანი (ზარალი) კანონმდებლობით ან/და ხელშეკრულებით დადგენილი წესით. ზიანის (ზარალის) ანაზღაურება მხარეებს არ ათავისუფლებს ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებისგან (გადახდისაგან), და არ გამორიცხავს პასუხისმგებლობის იმ ზომებს (მათ შორის, დისციპლინარული, ფინანსური ან/და სხვა), რაც შესაძლოა გათვალისწინებული იყოს კანონმდებლობით ან/და ხელშეკრულებით (მათ შორის, ცალსახად შინაგანაწესით).
- 10.2. მიუხედავად შრომითი ხელშეკრულების 10.1. პუნქტით განსაზღვრული დებულებებისა, დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების სრულად და ჯეროვნად შესრულების უზრუნველსაყოფად და შესაბამისად დამსაქმებლის უფლებებისა და მოთხოვნების უზრუნველყოფის მიზნით, დასაქმებული აცხადებს წინასწარ თანხმობას დამსაქმებლის სრულ უფლებამოსილებაზე, საკუთარი შეხედულებისამებრ არ გადაუხადოს დასაქმებულს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული გადასახდელი (მათ შორის, შრომის ანაზღაურება), რაც შესაბამისი მოცულობით ჩაითვლება (გაიქვითება) დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული გადასახდელის (პირგასამტეხლო, ზიანის (ზარალის) ანაზღაურება, ფინანსური საწესი და სხვა) ანგარიშში.

11. ანგარიშსწორება

- 11.1. მხარეთა შორის ანგარიშსწორება წარმოებს ნაღდი ან/და უნაღდო ანგარიშსწორების წესით, გადახდის მომენტში დამსაქმებელთან მოქმედი წესებისა და პროცედურების შესაბამისად.
- 11.2. ანგარიშსწორება ხორციელდება საქართველოს ეროვნულ ვალუტაში. იმ შემთხვევაში, თუ გადასახდელი თანხა განსაზღვრულია სხვა ვალუტაში და კანონმდებლობით აკრძალულია თანხის ამგვარი გადახდა სხვა ვალუტაში, ანგარიშსწორება უნდა განხორციელდეს ეროვნულ ვალუტაში გადახდის დღეს საქართველოს ეროვნული ზანკის მიერ დადგენილი ოფიციალური გაცვლითი კურსის შესაბამისად.
- 11.3. უნაღდო ანგარიშსწორებისას, თუ ანგარიშსწორება ხდება: ა) დამსაქმებლის სასარგებლოდ, თანხები უნდა ჩაირიცხოს დამსაქმებლის მიერ მითითებულ საბანკო ანგარიშზე, ხოლო ბ) დასაქმებულის სასარგებლოდ, თანხები უნდა ჩაირიცხოს დასაქმებულის სახელფასო

ანგარიშზე (ანგარიში, რომელზეც წარმოებს შრომის ანაზღაურების ჩარიცხვა), თუ დამსაქმებელი სხვა გადაწყვეტილებას არ მიიღებს ან მხარეთა შეთანხმებით (მათ შორის, შინაგანაწესით ან/და სხვა შიდა რეგულაციით) სხვა რამ არ იქნება გათვალისწინებული.

- 11.4. კანონმდებლობით გათვალისწინებული ნებისმიერი სახის გადასახადის დაკავება შრომის ანაზღაურებიდან, ბონუსიდან ან/და სხვა გადასახდელებიდან წარმოებს დამსაქმებლის მიერ, დასაქმებულის წინასწარი ან შემდგომი თანხმობისა თუ აქცეპტის გარეშე, თუ მხარეთა შეთანხმებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) სხვა რამ არ იქნება გათვალისწინებული.

12. კომუნიკაცია მხარეთა შორის

- 12.1. მხარეთა შორის ოფიციალური ურთიერთობა უპირატესად უნდა ატარებდეს წერილობით ფორმას. მხარისათვის გათვალისწინებული წერილობითი შეტყობინება მას შეიძლება მიეწოდოს პირადად ან გაეგზავნოს კურიერის (მათ შორის, საერთაშორისო კურიერის) საშუალებით. თუ ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) ცალსახად არ არის დადგენილი შეტყობინების წერილობითი ფორმა, ოპერატიულობის მიზნით დასაშვებია მეორე მხარისათვის შეტყობინების მიწოდება ელექტრონული ფოსტის ან დამსაქმებლის მიერ დადგენილი ნებისმიერი სხვა ოპერატიული საშუალებით გაგზავნის გზით.
- 12.2. შეტყობინება ჩაბარებულად ითვლება ადრესატის მიერ მისი მიღების დღეს თუ შეტყობინების მიღება დადასტურებულია ადრესატის მიერ (მათ შორის, ელექტრონული დოკუმენტით, ქვითრით, შეტყობინების შესაბამისი სხვა საშუალებით და ა.შ.). შეტყობინება მიღებულად ითვლება იმ შემთხვევაშიც, თუ შეტყობინების გამგზავნ მხარეს შეტყობინება დაუბრუნდება გაგზავნილ მისამართზე/საკონტაქტო მონაცემებზე შეტყობინების ადრესატის ადგილსამყოფელის არარსებობის გამო, ადრესატი უარს განაცხადებს შეტყობინების მიღებაზე, ან თავს აარიდებს მის მიღებას.
- 12.3. შესაძლოა, დასაქმებულს შეტყობინება გაეგზავნოს მის მიერ დამსაქმებლისთვის მიწოდებულ სატელეფონო ნომერზე მოკლე ტექსტური შეტყობინების სახით. ამასთან, დასაქმებული ვალდებულია ტელეფონი იქონიოს სათანადო მდგომარეობაში და ყოველგვარი დაბრკოლება/ცვლილება, რამაც შეიძლება გაართულოს ან შეუძლებელი გახადოს შეტყობინების დროული და სათანადო მიღება, აღმოეჩინოს უმოკლეს ვადაში. ასევე, ზემოაღნიშნული გარემოების წარმოშობიდან არაუგვიანეს 24 საათისა აცნობოს დამსაქმებელს. სატელეფონო ნომრის ცვლილება დასაქმებულმა დამსაქმებელს უნდა აცნობოს წინასწარ, წერილობითი ფორმით.

13. პრეტენზიები და დავები

- 13.1. მხარეები შრომითი ურთიერთობის პერიოდში, მათ შორის დავის წარმოშობის შემთხვევაში, შეეცდებიან გადაჭრან აღნიშნული დავა ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე.
- 13.2. ხელშეკრულებიდან გამომდინარე პრეტენზიები მხარეებმა შეიძლება ერთმანეთს წაუყენონ წერილობით, კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესით. მხარის მიერ წაყენებული პრეტენზია იმავდროულად წარმოადგენს შემათანხმებელი პროცედურების დაწყებას. პრეტენზიის მიმღები მხარე ვალდებულია პრეტენზიის მიღებიდან 10 (ათი) კალენდარული დღის ვადაში განიხილოს პრეტენზია და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მეორე მხარეს.
- 13.3. თუ მეორე მხარის მიერ შეტყობინების მიღებიდან 14 (თოთხმეტი) კალენდარული დღის განმავლობაში ვერ მოხერხდა ურთიერთშეთანხმების მიღწევა, მხარეებს უფლება აქვთ მიმართონ სასამართლოს.

14. ხელშეკრულების მოქმედება და შეწყვეტა

- 14.1. ხელშეკრულება ძალაში შედის მხარეთა მიერ მისი ხელმოწერის დღიდან, ხოლო შრომითი ურთიერთობის დაწყების დრო და მოქმედების ვადა განისაზღვრება დანართი #1-თ თუ კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული.
- 14.2. ხელშეკრულებით ან/და კანონმდებლობით დადგენილ შემთხვევებში და პირობებით შესაძლებელია ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტა:
- 14.2.1. დამსაქმებლის მიერ ნებისმიერ დროს თუ:
- 14.2.1.1. დასრულდა ის კონკრეტულ პროექტი (ობიექტი), ამ ობიექტის (პროექტის) ან/და ეტაპი რაზეც მუშაობდა დასაქმებული;
- 14.2.1.2. შეიცვალა ეკონომიკური გარემოებები ან/და განხორციელდა ტექნოლოგიური ან/და ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელიც საჭიროს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- 14.2.1.3. დასაქმებულის კვალიფიკაცია ან პროფესიული უნარ-ჩვევები არ შეესაბამება მის მიერ დაკავებულ თანამდებობას/შესასრულებელ სამუშაოს;
- 14.2.1.4. დასაქმებული უხეშად დაარღვევს ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) ან/და კანონმდებლობით ნაკისრ ვალდებულებებს;
- 14.2.1.5. დასაქმებული დაარღვევს ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) ან/და კანონმდებლობით დაკისრებულ ვალდებულებებს და დასაქმებულის მიმართ ბოლო 1 (ერთი) წლის განმავლობაში გამოყენებული იქნა შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;
- 14.2.1.6. ძალაში შევიდა სასამართლო განაჩენი ან/და გადაწყვეტილება, რაც გამორიცხავს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას;
- 14.2.1.7. დასაქმებული მონაწილეობს/მონაწილეობდა უკანონო გაფიცვაში;
- 14.2.1.8. დასაქმებულის დროებითი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება კანონმდებლობით განსაზღვრულ მაქსიმალურ ვადას და ამასთანავე დასაქმებულს სრულად გამოყენებული აქვს ხელშეკრულების დანართი #1-ში გათვალისწინებული შვებულება;
- 14.2.1.9. დაწყებულია დამსაქმებლის ლიკვიდაცია;
- 14.2.1.10. არსებობს სხვა ობიექტური გარემოებები, რომელიც ამართლებს დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტას (მათ შორის, დასაქმებულისთვის დასახული მიზნების, ამოცანების, გეგმებისა და დავალებების შეუსრულებლობა);
- 14.2.1.11. გამოსაცდელი ვადის (ასეთის გამოყენებისას) განმავლობაში ნებისმიერ დროს, დასაქმებულისთვის წინასწარი გაფრთხილების, დასაბუთების გარეშე და რაიმე სახის კომპენსაციის მიცემის გარეშე. ასეთ დროს არ გამოიყენება შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მოთხოვნები;

- 14.2.2. დასაქმებულის მიერ, თუ იგი წერილობით მიმართავს დამსაქმებელს თანამდებობის/სამუშაოს დატოვების თხოვნით არანაკლებ 30 (ოცდაათი) კალენდარული დღით ადრე;
- 14.2.3. ხელშეკრულება წყდება ასევე:
 - 14.2.3.1. ხელშეკრულების ვადის გასვლით;
 - 14.2.3.2. სამუშაოს შესრულებით;
 - 14.2.3.3. დასაქმებულის გარდაცვალებით;
 - 14.2.3.4. მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით;
 - 14.2.3.5. კანონმდებლობით ან/და ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით) განსაზღვრულ შემთხვევებში.
- 14.3. დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობები, მათ შორის, აღნიშნულის შესახებ შეტყობინების და აღნიშნული საფუძველით დასაქმებულის კომპენსირების პირობები, განისაზღვრება კანონმდებლობით ან/და ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით).
- 14.4. ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებული უფლებამოსილია უზრუნველყოს სამუშაოსა და მასთან დაკავშირებული ყველა ნივთისა და ნებისმიერი სახის ინფორმაციის გადაბარება დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ სხვა თანამშრომელზე, რაც მხარეთა შორის ფორმდება წერილობით, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული ფორმის შესაბამისად. აღნიშნული ვალდებულების სრული და ჯეროვანი შესრულება წარმოადგენს დამსაქმებლის მხრიდან საბოლოო ანგარიშსწორების აუცილებელ წინაპირობას.
- 14.5. ხელშეკრულების სრულად ან ნაწილობრივ შეწყვეტა არ ათავისუფლებს დასაქმებულს ხელშეკრულებით ნაკისრი ან/და კანონმდებლობით დადგენილი ვალდებულებების სრულად და ჯეროვანად შესრულებისაგან ამგვარი ვალდებულების იძულებითი ან ნებაყოფლობითი შესრულების მომენტამდე.

15. ცვლილებები და დამატებები

- 15.1. დამსაქმებელი უფლებამოსილია ცალმხრივად, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით განახორციელოს ხელშეკრულების (მათ შორის, შინაგანაწესის ან/და სხვა შიდა რეგულაციით) ცვლილება ან/და დამატება, რაც ასევე გულისხმობს, ხელშეკრულებით (მათ შორის, შინაგანაწესით ან/და სხვა შიდა რეგულაციით) გათვალისწინებული ცალკეული გარემოების/პირობის დაზუსტება/შეცვლა, გარდა არსებითი პირობებისა.
- 15.2. დამსაქმებელი უფლებამოსილია ცალმხრივად, დასაქმებულისათვის შეტყობინებით, შეცვალოს ან/და დაამატოს ნებისმიერი პირობა (მათ შორის, არსებითი პირობები) თუ აღნიშნული გამოწვეულია კანონმდებლობის ცვლილებით, ან დაშვებულია კანონმდებლობით. არსებითი პირობებში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა სხვა შემთხვევაში ხორციელდება მხარეთა შეთანხმებით ან შრომითი ხელშეკრულების 15.3. პუნქტის შესაბამისად.
- 15.3. თუ ის გარემოებები, რომლებიც არსებითი პირობების განსაზღვრის საფუძველი გახდა, ხელშეკრულების დადების/ხელმოწერის შემდეგ აშკარად შეიცვალა და მხარეები არ დადებდნენ/ხელს მოაწერდნენ ხელშეკრულებას ან დადებდნენ/ხელს მოაწერდნენ სხვა შინაარსით, ეს ცვლილებები რომ გაეთვალისწინებინათ, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოითხოვოს, ხოლო დასაქმებული ვალდებულია უზრუნველყოს ხელშეკრულების მისადაგება შეცვლილი გარემოებებისადმი. წინააღმდეგ შემთხვევაში დამსაქმებელს: ა) არ მოეთხოვება შეუცვლელი არსებითი პირობების დაცვა, ან ბ) შეუძლია უარი თქვას ხელშეკრულებაზე.
- 15.4. ხელშეკრულებაში (მათ შორის, შინაგანაწესში) შეტანილი ცვლილებები და დამატებები წარმოადგენს ხელშეკრულების დანართს და მის განუყოფელ ნაწილს.
- 15.5. ხელშეკრულებაში (მათ შორის, შინაგანაწესში), დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად განხორციელებულ ცვლილებები ან/და დამატება, გამოქვეყნდება/განთავსდება დამსაქმებლის შიდა მოხმარების ვებ-გვერდზე ან/და ინდივიდუალურად ეცნობება დასაქმებულს, ხოლო დასაქმებულის წერილობითი მოთხოვნის შემთხვევაში, გონივრული ვადაში ხელმისაწვდომი უნდა იქნეს ამგვარი ცვლილების ან/და დამატების წერილობითი ან ელექტრონული ვერსიები.
- 15.6. ხელშეკრულების (მათ შორის, შინაგანაწესში), დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად განხორციელებული ცვლილებები ან/და დამატება ძალაში შედის მათი დამსაქმებლის შიდა მოხმარების ვებ-გვერდზე განთავსების ან/და დასაქმებულისთვის ინდივიდუალურად (მათ შორის, ელექტრონული ფოსტით) გაგზავნის მომენტიდან, მიუხედავად იმისა გაეცნო თუ არა მათ დასაქმებული.

16. სხვა პირობები

- 16.1. მხარეები ადასტურებენ, რომ ხელშეკრულების შინაარსი ზუსტად გამოხატავს მხარეთა ნებას და მათ მიერ ნების გამოვლენა მოხდა ხელშეკრულების შინაარსის გონივრული განსჯის შედეგად და არა მარტოდენ სიტყვა-სიტყვითი მნიშვნელობიდან.
- 16.2. ნებისმიერი და ყოველი უფლება, რომელიც მიენიჭება მხარეს მეორე მხარის მიერ ხელშეკრულების ან/და კანონმდებლობის სრულად ან ნაწილობრივ დარღვევის შედეგად, კრებითია და დაემატება ხელშეკრულებით ან/და კანონმდებლობით მინიჭებულ ყველა სხვა უფლებას.
- 16.3. ერთ-ერთი მხარის მხრიდან ხელშეკრულების ან/და კანონმდებლობის სრულად ან ნაწილობრივ დარღვევასთან დაკავშირებით მეორე მხარის მიერ მისთვის მინიჭებული უფლებების გამოუყენებლობა არ გავრცელდება ხელშეკრულების ან/და კანონმდებლობის ნებისმიერ შემდგომ დარღვევაზე.
- 16.4. ხელშეკრულების რომელიმე მუხლ(ებ)ის, პუნქტ(ებ)ის ან/და ქვეპუნქტ(ებ)ის ბათილობა არ გამოიწვევს მთლიანად ხელშეკრულების სხვა მუხლ(ებ)ის, პუნქტ(ებ)ის ან/და ქვეპუნქტ(ებ)ის ბათილობას. ბათილი დებულების ნაცვლად, გამოიყენება იმგვარი დებულება, რომლითაც უფრო ადვილად მიიღწევა ხელშეკრულებით (მათ შორის, ბათილი დებულებით) გათვალისწინებული მიზანი.
- 16.5. ხელშეკრულებაში მხოლოდ რიცხვში გამოყენებული სიტყვები გულისხმობს მრავლობითსა და პირიქით.
- 16.6. ხელშეკრულების მუხლ(ებ)ი, პუნქტ(ებ)ი ან/და ქვეპუნქტ(ებ)ი დანომრილია, დასათაურებულია და განლაგებულია მხოლოდ მოხერხებულობისათვის და ამ ფაქტს ხელშეკრულების ინტერპრეტაციისათვის მნიშვნელობა არ ენიჭება.

- 16.7. ხელშეკრულების დანართებზე სრულად ვრცელდება ხელშეკრულების მუხლ(ებ)ის, პუნქტ(ებ)ის და ქვეპუნქტ(ებ)ის მოქმედება. ამასთან: ხელშეკრულების და ხელშეკრულების დანართის პირობებს შორის წინააღმდეგობის ან შეუსაბამობის არსებობისას, ამგვარი დანართის პირობებს მიენიჭება უპირატესობა იმ საკითხებთან მიმართებაში, რომელთა დასარეგულირებლად დადებულია ამგვარი დანართი.
- 16.8. წინამდებარე ხელშეკრულების და შინაგანაწესის დებულებებს შორის წინააღმდეგობის ან შეუსაბამობის არსებობისას, უპირატესობა მიენიჭება ხელშეკრულების დებულებებს.
- 16.9. ხელშეკრულება განიმარტება და რეგულირდება კანონმდებლობის შესაბამისად. იმ შემთხვევებში, რომლებიც არ არის გათვალისწინებული ხელშეკრულებით, მხარეები იხელმძღვანელებენ კანონმდებლობით დადგენილი შესაბამისი ურთიერთობის მარეგულირებელი ნორმებით ან/და დამატებით შეთანხმებული პირობებით.
- 16.10. ხელშეკრულება შედგენილია ქართულ ენაზე. თუ რომელიმე მხარემ არ იცის ქართული ენა ან/და მისი დამწერლობა, ან მხარეებს ან ერთ-ერთ მხარეს სურს, მაშინ ხელშეკრულება შეიძლება შედგეს და დაიდოს ასევე მხარეთათვის მისაღებ სხვა ენაზე. ხელშეკრულების ინტერპრეტაციისას უპირატესობა ენიჭება ქართულ ენაზე შედგენილ ტექსტს. აღნიშნული ნორმები ვრცელდება, ასევე, მხარეთა შორის ურთიერთობაზე ან/და ხელშეკრულების, თუ ნებისმიერ სხვა დოკუმენტის შედგენასა და ინტერპრეტაციაზე.
- 16.11. ხელშეკრულების გაფორმებამდე დამსაკმებელსა და დასაკმებულს შორის დადებული მოქმედი სხვა შრომითი ხელშეკრულება (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) ჩაითვლება შეწყვეტილად. თუკი შრომითი ხელშეკრულების დანართი #1-ით (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) სხვაგვარად არ იქნება გათვალისწინებული.
- 16.12. ხელშეკრულების თითო იდენტური ეგზემპლარი გადაეცემა მხარეებს.