



დროებითი ლეგალური დასაქმება სეზონურ სამუშაოზე გერმანიაში ინფორმაცია შრომითი მიგრანტებისთვის



შეთანხმება „გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკაში სეზონურ სამუშაოზე ქართული სამუშაო ძალის დასაქმების შესახებ“

2020 წლის 17 იანვარს, საქართველოს დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტოსა და გერმანიის ფედერალური დასაქმების სააგენტოს - Bundesagentur für Arbeit (BA) შორის დაიდო შეთანხმება „გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკაში სეზონურ სამუშაოზე ქართული სამუშაო ძალის დასაქმების შესახებ“, რითაც შეიქმნა სამართლებრივი საფუძველი გერმანიაში საქართველოს მოქალაქეების ლეგალური დასაქმებისთვის.

შეთანხმების მიზანია გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკაში სეზონურ სამუშაოზე **ქართული სამუშაო ძალის დასაქმების ხელშეწყობა და ითვალისწინებს ადმინისტრაციული პროცესის გამარტივებას**. კერძოდ, შეთანხმების თანახმად, სეზონურ სამუშაოებზე საქართველოს მოქალაქეების დასაქმებისათვის არ არის აუცილებელი იმის შემოწმება, არიან თუ არა სხვა ადგილობრივი თუ მათთან გათანაბრებული საერთაშორისო განმცხადებლები, რომელთაც შეუძლიათ და სურთ ამ სამუშაოს შესრულება, ანუ დასაქმება ხდება შრომის ბაზრის ტესტის გარეშე.

შეთანხმება შემოიფარგლება სოფლის მეურნეობის სექტორში, მოსავლის აღების სამუშაოებზე მიგრანტების სეზონური დასაქმებით.

შეთანხმება არ ვრცელდება მიგრანტების ოჯახის წევრებზე.

გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკაში მოქმედი კანონმდებლობის თანახმად, დაუშვებელია შრომითი მიგრანტის დასაქმება მსგავს სამუშაოზე დასაქმებულ ადგილობრივ გერმანელ ან მათთან გათანაბრებულ საერთაშორისო მუშაკთან შედარებით უარეს პირობებში.

სამუშაოს ტიპი და დასაქმების ხანგრძლივობა

შეთანხმების ფარგლებში დასაქმებული სეზონური მუშაკები ასრულებენ სოფლის მეურნეობის სექტორში, სხვადასხვა კულტურის მოსავლის აღებასთან დაკავშირებულ საქმიანობას.

სეზონური დასაქმების მაქსიმალური ხანგრძლივობა შეადგენს 90 დღეს 180 დღის განმავლობაში. დასაქმების კონკრეტული ვადა მიეთითება სამუშაო ნებართვაზე. თუ სამუშაო ურთიერთობა იწყება მოგვიანებით ან დასრულდება უფრო ადრე, ეს არ იმოქმედებს სამუშაო ნებართვით განსაზღვრულ ვადაზე.

სეზონურ სამუშაოზე დასაქმების პირობები

1. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

სეზონური სამუშაოს მინიმალური ხანგრძლივობა შეადგენს არანაკლებ 30 საათისა კვირაში.

სამუშაო დროის ხანგრძლივობა (სამუშაო საათები კვირაში ან თვეში) აისახება დამსაქმებლის სამუშაო შეთავაზებაში, რომელსაც იგი წარადგენს გერმანიის ფედერალური დასაქმების სააგენტოში - Bundesagentur für Arbeit (BA)- ში.

როგორც წესი, აკრძალულია კვირას და უქმე დღეებში მუშაობა.

2. შესვენების დრო

გერმანიის კანონმდებლობის თანახმად, თუ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა დღეში 6-9 საათია, დასაქმებულს აქვს სულ მცირე 30 წუთიანი შესვენების უფლება, ხოლო თუ სამუშაო დრო 9 საათს აღემატება - მინიმუმ 45 წუთიანი შესვენების უფლება. საერთო შესვენების დრო შეიძლება დაიყოს სულ მცირე 15 წუთიან პერიოდებად.¹

3. დასვენების დრო

როგორც წესი, *სამუშაო ცვლებს შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 11 საათზე ნაკლები.*

კანონით განსაზღვრულ რამდენიმე სექტორში, მათ შორის, სოფლის მეურნეობაში, აღნიშნული პერიოდი შეიძლება შემცირდეს 1 საათით, იმ პირობით რომ მომდევნო 4 კვირის, ან ერთი თვის მანძილზე, მოხდება ამ დროის კომპენსირება და დასაქმებულს მიეცემა სულ მცირე 12 საათიანი დასვენების პერიოდი.²

4. შვებულება

„შვებულების შესახებ ფედერალური კანონის“ - Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) შესაბამისად, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით - წელიწადში სულ

¹ კანონი სამუშაო დროის შესახებ (ArbZG) § 4 https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/_4.html

² კანონი სამუშაო დროის შესახებ (ArbZG) § 5 (1); (2) https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/_5.html

მცირე 24 სამუშაო დღე.³ **24-დღიანი შვებულების უფლება განსაზღვრულია ექვსდღიანი სამუშაო კვირისთვის.**

დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა დასაქმებიდან 6 თვის შემდეგ.⁴ თუ შრომითი ურთიერთობა მთავრდება აღნიშნული მოცდის პერიოდის გასვლამდე, **დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს წლიური შვებულების 1/12-ით ყოველ ნამუშევარ თვეზე.**⁵

თუ შვებულების სრულად ან ნაწილობრივ გაცემა შეუძლებელია შრომითი ურთიერთობის დასრულების გამო, ის უნდა ანაზღაურდეს.⁶ **შვებულების უფლების კომპენსაციის მოთხოვნაში გარდაქმნა ხდება შრომითი ურთიერთობის დასრულების შემდეგ.** ეს წესი ვრცელდება ნაწილობრივი შვებულების უფლებაზეც. დასაქმების მიმდინარეობისას შვებულება არ შეიძლება ანაზღაურდეს ნაღდი ფულით.

შრომის ანაზღაურება

1. შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა

შეთანხმების თანახმად, სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს სულ მცირე გერმანიის კანონმდებლობით დადგენილი მინიმალური ხელფასის ოდენობით. **2020 წლისთვის გერმანიაში მინიმალური ხელფასი (დაბეგვრამდე დარიცხული) შეადგენს 9.35 ევროს საათში.**

2. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება

გერმანიაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საკითხი კანონმდებლობით არ რეგულირდება. თუ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება ან კოლექტიური შეთანხმება არ ითვალისწინებს საზეგანაკვეთო მუშაობის ანაზღაურებას გაზრდილი ტარიფით, მაშინ **ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება ხდება ხელფასის სტანდარტული საათობრივი განაკვეთით.**

მხარეებს შეუძლიათ შეთანხმდნენ, რომ **ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდეს დამატებითი დასვენების დროით.** თუ ამგვარი შეთანხმება არ არსებობს, დამსაქმებელს არ შეუძლია ზეგანაკვეთური სამუშაოს დასვენების დროით ანაზღაურების საკითხის ერთპიროვნულად გადაწყვეტა.

3. შრომის ანაზღაურება იძულებითი მოცდენის დროს

³ კანონი შვებულების შესახებ (BUrlG) § 3 https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/_3.html.

⁴ კანონი შვებულების შესახებ (BUrlG) § 4 https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/_4.html

⁵ კანონი შვებულების შესახებ (BUrlG) § 5 (1) https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/_5.html

⁶ კანონი შვებულების შესახებ (BUrlG) § 7 (4) https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/_7.html

დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების შეუძლებლობის შემთხვევაში, როცა სამსახურებრივი მოცდენის რისკი დამსაქმებელს ეკისრება, დასაქმებულს აქვს იძულებითი მოცდენის დროის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება.⁷ **უამინდობით გამოწვეული შეფერხება წარმოადგენს საწარმოო რისკს, რომელიც დამსაქმებელს ეკისრება.**⁸

პრინციპი, რომ დამსაქმებელს ეკისრება საწარმოს საოპერაციო რისკი, შეიძლება შეიცვალოს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური შეთანხმებით. შესაბამისად, პრინციპიდან **ამგვარი გადახვევა, ნათლად უნდა იყოს შეთანხმებული და ჩამოყალიბებული ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაში ან კოლექტიურ შეთანხმებაში.**⁹

4. შრომის ანაზღაურება დასაქმებულის ავადმყოფობის შემთხვევაში

დასაქმებული, რომელიც ავადმყოფობის გამო ვერ ასრულებს სამუშაოს, რაც მისი ბრალით არ არის გამოწვეული, ინარჩუნებს სტანდარტულ ანაზღაურებას 6 კვირის განმავლობაში. აღნიშნული უფლება წარმოიშობა შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან 4 კვირის შემდეგ.¹⁰

ავადმყოფობის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს დამსაქმებელს მუშაობის შეუძლებლობის შესახებ. **თუ ამგვარი მდგომარეობა გრძელდება 3 დღეზე მეტი, დასაქმებულმა არაუგვიანეს შემდეგი სამუშაო დღისა, დამსაქმებელს უნდა წარუდგინოს სამედიცინო ცნობა,** რომელიც დაადასტურებს, რომ დასაქმებულს ავადმყოფობის გამო არ შეუძლია მუშაობა და მიუთითებს მუშაობის შეუძლებლობის ხანგრძლივობას.¹¹

დამსაქმებელს უფლება აქვს მოითხოვოს სამედიცინო ცნობის წარდგენა ავადმყოფობის პირველსავე დღეს.

5. ხელფასის დაბეგვრა (საშემოსავლო გადასახადი - Lohnsteuer)

მოკლევადიანი დასაქმების შემთხვევაში, გერმანული კანონმდებლობა განსაზღვრავს საშემოსავლო გადასახადის (Pauschalierung der Lohnsteuer) სხვადასხვა განაკვეთს.

სახელფასო შემოსავლის გადასახადის განაკვეთი შეადგენს 5%-ს,¹² თუ შრომითი მიგრანტი:

- ✓ დასაქმებულია სოფლის მეურნეობის ან მეტყვეობის სფეროში;
- ✓ არ არის დასაქმებული 180 დღეზე მეტი ვადით;

⁷ გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი (BGB) § 615 https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html#p2582

⁸ გერმანიის ფედერალური შრომის სასამართლოს (BAG) 2008 წლის 9 ივლისის გადაწყვეტილება 5 AZR 810/07

⁹ გერმანიის ფედერალური შრომის სასამართლოს (BAG) 1958 წლის 4 ივლისის გადაწყვეტილება 1 AZR 559/57

¹⁰ კანონი ხელფასის განგრძობითი ანაზღაურების შესახებ § 3 (1) <https://www.gesetze-im-internet.de/entfgf/3.html>

¹¹ კანონი ხელფასის განგრძობითი ანაზღაურების შესახებ § 5 (1) <https://www.gesetze-im-internet.de/entfgf/5.html>

¹² კანონი საშემოსავლო გადასახადის შესახებ (EstG) §40a (3) <https://www.gesetze-im-internet.de/estg/40a.html>

- ✓ დასაქმებულია სეზონურ სამუშაოზე, ანუ სამუშაოზე, რომელიც არ ხორციელდება მთელი წლის განმავლობაში;
- ✓ არ არის კვალიფიციური სპეციალისტი;
- ✓ საათობრივი ანაზღაურება არ აღემატება 15 ევროს საათში.¹³

ჯანმრთელობის დაზღვევა

გერმანიის მოქმედი კანონმდებლობისა და შეთანხმების შესაბამისად, შრომითი მიგრანტის **ჯანმრთელობის დაზღვევასთან დაკავშირებული ხარჯების დაფარვა დამსაქმებლის ვალდებულებაა**. დაზღვევის პროცედურები და სამედიცინო მომსახურების სახეები განსაზღვრულია სამედიცინო დაზღვევის შეთანხმებით.

სოციალური დაზღვევა (საპენსიო დაზღვევა, უმუშევრობის დაზღვევა და სხვ.)

სეზონურ სამუშაოზე დასაქმება არ ექვემდებარება სავალდებულო სოციალურ დაზღვევას, თუ ის ხორციელდება 3 თვის მანძილზე მაქსიმუმ 70 სამუშაო დღის განმავლობაში, გერმანიის შესაბამისი კანონმდებლობითა და სამართლებრივი აქტებით განსაზღვრული პირობებით.

საცხოვრებელი

შეთანხმების თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმების პერიოდში უზრუნველყოს დასაქმებული მუშაკები შესაფერისი საცხოვრებელი ადგილით ან უზრუნველყოს ასეთ საცხოვრებელში განთავსება მესამე მხარის საშუალებით. კერძოდ:

- ✓ მუშაკი შეიძლება განთავსებული იყოს საერთო საცხოვრებელში.
- ✓ საცხოვრებლის ღირებულება უნდა იყოს გონივრული და გამჭვირვალედ ასახული სამუშაო შეთავაზებაში.
- ✓ **მიგრანტისთვის წინასწარ, სამუშაო შეთავაზების მიღებამდე უნდა იყოს ცნობილი, განთავსების ხარჯებს ფარავს თავად, თუ დამსაქმებელი.**
- ✓ დამსაქმებელი ან თვითონ აფორმებს ქირავნობის ხელშეკრულებას მუშაკთან ან სთავაზობს საცხოვრებელს მესამე მხარის საშუალებით. როდესაც დამსაქმებელი უზრუნველყოფს საცხოვრებლით, დამსაქმებელი და სეზონური მუშაკი დადებენ „ხელშეკრულებას განთავსების შესახებ“.
- ✓ ქირავნობის ხარჯები უნდა იყოს მითითებული ქირავნობის ხელშეკრულებაში.
- ✓ საცხოვრებლის ხარჯები არ იქვითება ხელფასიდან.

¹³ კანონი საშემოსავლო გადასახადის შესახებ (EstG) §40a (3) და(4) https://www.gesetze-im-internet.de/estg/_40a.html

საცხოვრებელთან დაკავშირებული ძირითადი მოთხოვნები: ¹⁴

- საცხოვრებელი განთავსებული უნდა იყოს უსაფრთხო ადგილას. სახანძრო და სასწრაფო დახმარების მანქანებს მარტივად უნდა შეეძლოს საცხოვრებელთან მისვლა.
- საცხოვრებელს უნდა ჰქონდეს საკმარისი მზის სინათლე და ხელოვნური განათება.
- საცხოვრებელში უნდა იყოს მაცხოვრებელთა რაოდენობისთვის შესაბამისი სანიტარული წერტილები.
- საცხოვრებლის ჭერის სიმაღლე უნდა იყოს მინიმუმ 2.50 მ (თუ ფედერალური მიწების სამშენებლო რეგულაციებით სხვა სიმაღლე არ არის ნებადართული). საცხოვრებელი თავისუფლად უნდა ნიავედებოდეს; გარე კარები უნდა იკეტებოდეს.
- საცხოვრებელი ფართობი:

ბინადართა რაოდენობა ერთ საძილე სივრცეში	თითოეული ბინადარისთვის განკუთვნილი ფართი	აქედან, თითოეული ბინადარისთვის განკუთვნილი საძილე ფართი (ან შესასვლელი და საძილე ფართი)
მაქსიმუმ 6 ბინადარი	სულ მცირე 8 მ ²	სულ მცირე 6 მ ²
6-8 ბინადარი	სულ მცირე 8,75 მ ²	სულ მცირე 6,75 მ ²

- შენობის ოთახებში შეიძლება განთავსდეს მაქსიმუმ 8 საწოლი.
- საძილე სივრცეში, თითოეულ ბინადარს უნდა ჰქონდეს საკუთარი საწოლი (ლეიბითა და ბალიშით), სულ მცირე ერთი სკამი და შესაბამისი ზომის მაგიდა, ასევე ნივთების შესანახი სათავსო, რომელიც იკეტება.
- ოთახების განაწილებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს დასაქმებულების სქესი.
- თუ განთავსება ერთ კვირაზე დიდხანს გრძელდება, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ტანსაცმლის გარეცხვის, გაშრობისა და დაუთოების შესაძლებლობა. სარეცხი მანქანები და საშრობები განკუთვნილი იქნება საერთო სარგებლობისთვის.
- თუ კვების სხვა ალტერნატივა, მაგალითად, სასადილო ან მზა კერძების მიტანა არ არის ხელმისაწვდომი, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სპეციალური სივრცე, სადაც შესაძლებელი იქნება საკვების მომზადება, შენახვა და გაგრილება; აღნიშნულ სივრცეში, აუცილებელია, სასმელი წლის ონკანის არსებობაც.

სამუშაო ადგილზე საკვებით უზრუნველყოფა

¹⁴ სამუშაო ადგილების ტექნიკური რეგლამენტი A4.4. https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/pdf/ASR-A4-4.pdf?__blob=publicationFile&v=3

სამუშაო ადგილზე მომუშავეთ საკვებით უზრუნველყოფის საკითხი კონკრეტული დამსაქმებლის გადასაწყვეტია. იგი აისახება კონკრეტული სამუშაოს შეთავაზებისას და მხარეთა შეთანხმების საგანს წარმოადგენს.

მგზავრობის ხარჯები

შეთანხმების შესაბამისად:

- ✓ სეზონური მუშაკისთვის, სამუშაო შეთავაზების მიღებისას უნდა იყოს ცნობილი, თუ მგზავრობის ხარჯების დაფარვა მოხდება მის მიერ, თუ დამსაქმებლის მიერ;
- ✓ დამსაქმებელს, საკუთარი ნებით, შეუძლია მგზავრობის ხარჯის ნაწილობრივ ან მთლიანად დაფარვა.¹⁵ ამ შემთხვევაში, სამუშაო შეთავაზება და შრომითი ხელშეკრულება უნდა მოიცავდეს მგზავრობის ხარჯების განაწილების (დაფარვის) სქემას.

შრომითი ხელშეკრულება

გერმანული კანონმდებლობის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს როგორც ზეპირი, ისე წერილობითი ფორმით. ამასთან, განსაზღვრული ვადით დადებული ხელშეკრულება უნდა იყოს წერილობითი ფორმით.¹⁶

სეზონური დასაქმების შემთხვევაში, სამუშაოს ბუნებიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული ვადით. შესაბამისად, *სეზონურ სამუშაოზე დასაქმების შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულება დაიდება წერილობითი ფორმით.*

შემდგომი დასაქმების პროცესი

საქართველოს მუშაკები, რომლებმაც ერთხელ მაინც წარმატებით დაასრულეს შერჩევის პროცესი და სურთ იმავე დამსაქმებელთან მუშაობის გაგრძელება, შეიძლება ამ დამსაქმებლის მიერ იყვნენ მოთხოვნილნი სახელობით. ამისათვის, კონკრეტული პოზიციის შეთავაზებისას, დამსაქმებელი აცნობებს BA-ს იმ მუშაკთა სახელს, გვარს და დამატებით მინიმუმ ერთ უნიკალურ საიდენტიფიკაციო მახასიათებელს (მაგალითად, ბიომეტრული პასპორტის ნომერი), რომელთა განმეორებით დასაქმებაც სურს.

¹⁵ შეთანხმება გერმანიის ფედერაციულ რესპუბლიკაში სეზონურ სამუშაოზე ქართული სამუშაო ძალის დასაქმების შესახებ, ნაწილი 4 პუნქტი (3)

¹⁶ კანონი არასრული განაკვეთისა და განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შესახებ (TzBfG) § 14 (4) https://www.gesetze-im-internet.de/tzbf_g/14.html

ZAV Bonn რეგულარულად, მხარეთა მიერ მითითებული/შეთანხმებული ინტერვალებით მიაწვდის ინფორმაციას „დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტოს“ სახელობით მოთხოვნილი რაოდენობის შესახებ.

შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა

სეზონური სამუშაოზე დასაქმების შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულება იდება განსაზღვრული ვადით, შესაბამისად, **შრომითი ურთიერთობა წყდება ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვადის გასვლის შემდეგ.**

გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტას შემდეგ შემთხვევებში:

- ✓ ხელშეკრულების შეწყვეტას მნიშვნელოვანი საფუძვლით, ვადის დაცვის გარეშე;
- ✓ შრომითი ურთიერთობის ე.წ. „ორდინარულ შეწყვეტა“.

ხელშეკრულების შეწყვეტა მნიშვნელოვანი საფუძვლით ვადის დაცვის გარეშე შესაძლებელია იმ შემთხვევებში, თუ სახეზეა ფაქტები, რომელთა საფუძველზეც, შრომითი ურთიერთობის გაგრძელება არ შეიძლება მოეთხოვოს შემწყვეტ მხარეს. ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, შეფასების საგანია. პრაქტიკაში ამგვარი გარემოება შეიძლება იყოს: დაკისრებული მოვალეობების შესრულებაზე უარის თქმა, კოლეგების მიმართ ძალადობა, ქურდობა, დასაქმებულის უკანონო და განზრახი ქმედება, რაც აზიანებს დამსაქმებლის ქონებას, პროფესიული საიდუმლოს დარღვევა, უკანონო და დისკრიმინაციული ქმედება და ა.შ. კონკრეტულ გარემოებებს იმის დასადგენად, წარმოადგენდა თუ არა ესა თუ ის ფაქტი ხელშეკრულების შეწყვეტის მნიშვნელოვან საფუძველს, აფასებს სასამართლო.

ხელშეკრულების შეწყვეტის მოთხოვნისა და საფუძვლის შესახებ შემწყვეტმა მხარემ მეორე მხარეს დაუყოვნებლივ უნდა შეატყობინოს წერილობითი ფორმით. ხელშეკრულების შეწყვეტა შეიძლება განხორციელდეს შეწყვეტის განმსაზღვრელი ფაქტების შეტყობიდან ორი კვირის ვადაში.

შრომითი ურთიერთობის ე.წ. „ორდინარული შეწყვეტა“ გულისხმობს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, რაიმე განსაკუთრებული საფუძვლის არსებობის გარეშე. ამ შემთხვევაში კანონი ადგენს ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს, წინასწარი გაფრთხილების ვადებსა და ფორმას, თუმცა „არასრული განაკვეთისა და განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შესახებ“ კანონის შესაბამისად, **განსაზღვრული ვადით დადებულ ხელშეკრულებაზე, „ორდინარული შეწყვეტის“ წესები ვრცელდება იმ შემთხვევაში, თუ მხარეები ამაზე შეთანხმდნენ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური შეთანხმებით.**