



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და
 სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 002363

07 07 20 21 წ.

ქაბაძე
 თვითმმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს
 სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის *ქაბაძე დედოფალის რეაბილიტაციის ცენტრის*

ქაბაძე დედოფალის რეაბილიტაციის სამსახურის ახალციხის რაიონში
 [Redacted] ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: *ქაბაძე დედოფალის რეაბილიტაციის ცენტრის დირექტორი*
ქ. ახალციხის რაიონის № 2 ქ. ბაგრატიონის იმპერატორის ქუჩაზე, ქაბაძე
მანუჩარე 1/1/16/1

სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი ფაქტობრივი/რეგისტრაციის მიხედვით; იურიდიული პირის შემთხვევაში - დასახელება, საიდენტიფიკაციო ნომერი,
 მისამართი ფაქტობრივი / რეგისტრაციის მიხედვით

3. მოწმე(ები)/დაზარალებულ(ებ)ი (არსებობის შემთხვევაში):

 სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:
2021 წლის 9 იანვარს ახალციხის რაიონში, ქ. ახალციხის რაიონის
რეაბილიტაციის ცენტრის №2 იმპერატორის ქუჩაზე, ახალციხის რაიონში
საქართველოს შრომის ინსპექციის სსიპ-ს ქაბაძე დედოფალის რეაბილიტაციის
სამსახურის ერთ-ერთი თანამშრომელი იმპერატორის ქუჩაზე, ქაბაძე
მანუჩარე 1/1/16/1



5. დარღვეულია საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცედურო კოდექსის 252-ე მუხლი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

6. დარღვევის გამოსასწორებლად მიცემული ვადა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): 31/07/2018 დღე

7. სახდელის სახე, ოდენობა: გადასახდელი (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება: სიტყვიერად

9. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები.

10. ოქმის შემდგენელი: [Redacted] / [Redacted]
სახელი და გვარი

11. სამართალდამრღვევი: [Redacted] / [Redacted]
სახელი და გვარი

12. მოწმე: [Redacted] / ხელმოწერა
სახელი და გვარი

13. დაზარალებული: [Redacted] / ხელმოწერა
სახელი და გვარი

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: № 002363/ს. ბრძანება

საქმის გადასაწყვეტად საჭირო ცნობები, მასალები და ა.შ.: დამრღვევის ახსნა-განმარტება ან მის მიერ წარმოდგენილი სხვა მასალები

15. შენიშვნა: საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცედურო კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები

16. სამართალდამრღვევი პირის მიერ ხელმოწერაზე ან/და ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებაზე უარის თქმის შესახებ აღნიშვნა: [Redacted]

დამკვეთი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „შრომის ინსპექციის სამსახური.“
დამამზადებელი: შპს კაბადონი +
სემგს-ს რეგისტრაციის № 11-5748

შენიშვნა
ოქმის მეორე მხარეს აღინიშნება:
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები; ადმინისტრაციულ პასუხისმგებლობაში მიცემულ პირს უფლება აქვს გაეცნოს საქმის მასალებს, მისცეს ახსნა-განმარტებანი, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მშობლიურ ენაზე; თუ არ იცის მიმდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარჯიმნის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის შემდგომ თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ. №144), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

გაფრთხილება!
საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 290-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამრღვევმა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 დღის განმავლობაში. აღნიშნულ ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარიმო სანქციისა და დარიცხული საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.
საურავის დარიცხვის შესახებ დადგენილება ჩაბარებულად ჩაითვლება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ოფიციალურ ვებგვერდზე (www.moh.gov.ge) ან/და სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის ოფიციალურ ვებგვერდზე (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) გამოქვეყნების დღიდან.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის,
ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს

სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური

მისამართი: თბილისი, წერეთლის გამზ №144

ტელ: (032) 2 51 00 26

მ ი თ ი ე ბ ა № 002363/მ

შედგენის თარიღი: 07/ივლისი/2021 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის საფუძველზე, შრომით ნორმებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში - „შრომის ინსპექცია“) შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს უფროსი სპეციალისტების, მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტების (შრომის ინსპექტორები) [REDACTED] და [REDACTED] მიერ 2021 წლის 9 ივნისს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის შემოწმება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „ეკოლუმენ ჯორჯია“;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 405209689;

დირექტორები: მარტინ ოლოფ კარლესუნდი (88015694, 701003-5652 /შვედეთი) პალ ჯესპერ ფონ ბაჰრი (700831-0174, 95691020 /შვედეთი);

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, მექანიზაციის ქუჩა №1 / თორნიკე ერისთავის ქუჩა, №2;

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქ. თბილისი, მექანიზაციის ქუჩა №1.

„შპს „ეკოლუმენ ჯორჯია“-ს ობიექტის შრომითი უფლებების ინსპექტირების განხორციელების მიზნით შემოწმების თაობაზე“ შრომის ინსპექციის 2021 წლის 9 ივნისის №09-155/ო ბრძანების გამოცემას საფუძველად დაედო 2021 წლის 7 აპრილს [REDACTED] მიერ წარმოდგენილი №1557 საჩივარი, რომელიც შეეხებოდა სამუშაო ადგილზე დასაქმებული პირის მიერ შესაძლო დისკრიმინაციული (შევიწროება) მოპყრობის ფაქტს. საქმის გარემოებებისა და სირთულის გათვალისწინებით, შრომის ინსპექციის მიერ 2021 წლის 7 ივნისს მიღებულ იქნა №09-147/ო ბრძანება [REDACTED] 2021 წლის 7 აპრილის N1557 საჩივართან დაკავშირებით ინსპექტირების

ვადის 1 (ერთი) თვით გაგრძელების თაობაზე. ასევე, აღსანიშნავია, რომ 2021 წლის 7 ივნისის №2649 წერილით საჩივრის ავტორის მიერ მოხსნილ იქნა მასთან მიმართებით კონფიდენციალურობის დაცვის პრინციპი, რომლის საფუძველზე განხორციელებულ იქნა ინსპექტირება (მათ შორის, ობიექტის შემოწმების პროცესი).

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით ინსპექტირების პროცესი ეფუძნებოდა „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 და მე-16 მუხლებით დადგენილი წესების დაცვას, რა დროსაც შემოწმებულ იქნა სამუშაო სივრცე, გამოკითხულ იქნენ დამსაქმებელი და დასაქმებული პირები (მათ შორის, საჩივრის ავტორი - [REDACTED], ასევე გამოთხოვილი იქნა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია, რომლის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად დადგენილ იქნა:

გაცემული მითითება
<p style="text-align: center;">დარღვეულია:</p> <p style="text-align: center;">საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი</p> <p>შპს „ევოლუშენ ჯორჯიას“ შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში არ არის ასახული დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები, ასევე დამსაქმებელი ვერ უზრუნველყოფს სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვას.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის, მათ შორის, პირდაპირი დისკრიმინაციისა და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების, აკრძალვის პრინციპის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდის შესახებ დებულების დარღვევა გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას ამ კანონის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით, შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.“ ამავე მუხლის შენიშვნის თანახმად კი, „შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას სამართალდამრღვევი დასაქმებულისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებელს პასუხისმგებლობა შეიძლება დაეკისროს, თუ მისთვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური</p>

შევიწროების ფაქტი და მან ამ ფაქტის შესახებ არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას ან/და არ მიიღო შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.“

ხსენებული სამართლებრივი დანაწესის თანახმად, შრომითი უფლებების რეალიზებისა და დაცვის ჭრილში შრომის ინსპექცია უფლებამოსილია განახორციელოს ინსპექტირება თუ სამართალდამრღვევ პირად გვევლინება დამსაქმებელი, რომლის მხრიდანაც დარღვეულია დისკრიმინაციის, მათ შორის, პირდაპირი დისკრიმინაციისა და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების, აკრძალვის პრინციპის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდის შესახებ დებულებები, რისთვისაც კანონმდებელი ითვალისწინებს გაფრთხილებას ან ჯარიმას. მოცემულ შემთხვევაში, მოპასუხედ გვევლინება დასაქმებული და არა დამსაქმებელი. თუმცა ეს უკანასკნელი ორგანიზაციას არ ათავისუფლებს შრომის კანონმდებლობით ნაკისრი ისეთი ვალდებულების შესრულებისგან, როგორცაა სამუშაო ადგილზე გამართული ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმების არსებობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

საზედამხედველო ორგანოში [REDACTED] მიერ წარმოდგენილ იქნა საჩივარი კოლეგა დასაქმებულის, [REDACTED] მიერ შესაძლო დისკრიმინაციული მოპყრობის თაობაზე რეაგირების განხორციელების მიზნით. ამასთან, მხარე საჩივარში უთითებდა, რომ [REDACTED] მიერ მისთვის სოციალური ქსელის მეშვეობით გაგზავნილი შეტყობინება იყო შეურაცხმყოფელი, ხოლო სამუშაო ადგილზე მასთან ყოველდღიური შეხვედრა თავს აგრძნობინებდა მუდმივი საფრთხის წინაშე, მით უფრო იმ პირობებში, რომ ადგილი ჰქონდა ფიზიკური შეურაცხყოფის მცდელობას.

წინამდებარე საქმის გარემოებების შესწავლის მიზნით, სამუშაო ადგილზე შრომის ინსპექტორების მიერ განხორციელდა სავარაუდო მსხვერპლის [REDACTED] მოწმეებსა და დამსაქმებლის უფლებამოსილი პირების გამოკითხვა. მიმდინარე წლის 2 ივლისს [REDACTED] გასაუბრების მიზნით დაბარებულ იქნა შრომის ინსპექციაში. ამასთან, [REDACTED] გამოთხოვილ იქნა მხარეებს შორის

უწყვეტი მიმოწერის დამდასატურებელი ფოტომასალა ე.წ. „სქრინები“. აგრეთვე, ზემოაღნიშნულ ფაქტ(ებ)თან დაკავშირებით, შპს „ეკოლუშენ ჯორჯიას“ დაევალა ყველა დოკუმენტაციის/ინფორმაციის/ფოტო-ვიდეო მასალის მოწოდება, მათ შორის ინფორმაცია იმ შიდა მექანიზმების შესახებ, რომელიც გამოყენებულ იქნა ფაქტის დასადგენად და შესაბამისი ზომების მისაღებად.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ იქნა მოთხოვნილი დოკუმენტაცია, მაგრამ ვერ მოხერხდა როგორც შემთხვევის ადგილის, ასევე ზოგადი გადაადგილების ვიდეომასალის წარმოდგენა მიუხედავად იმისა, რომ გასაუბრებისას დამსაქმებლის წარმომადგენელმა აღნიშნა ჩანაწერის არსებობის, მათ შორის, ამოღება/შენახვის თაობაზე. ამასთან, დამსაქმებლის უფლებამოსილი წარმომადგენლების გამოკითხვის შედეგად დადგინდა, რომ 2021 წლის 16 თებერვალს [REDACTED] და [REDACTED] შორის მომხდარი ინციდენტი მათთვის ცნობილი გახდა იმავე დღესვე. როგორც დამსაქმებელმა განმარტა, აღნიშნულთან დაკავშირებით მოხდა [REDACTED] გასაუბრება, გამოიკითხა რამდენიმე მოწმე და [REDACTED] ხელშეშლვანილი. ასევე, დისციპლინურ ღონისძიებებზე საბოლოო გადაწყვეტილების მიმღები პასუხისმგებელი პირი ორჯერ გაესაუბრა [REDACTED] შრომის ინსპექტორებთან გასაუბრებისას დამსაქმებელმა განმარტა, რომ მის ხელთ არსებული ინფორმაცია, მათ შორის [REDACTED] მიერ წარმოდგენილი სქრინები, მოწმეთა ჩვენებები, [REDACTED] მიერ მიცემული ახსნა-განმარტები და ვიდეომასალა არ იძლეოდა შესაძლებლობას დისკრიმინაციული ფაქტის დადგენისა, რის გამოც [REDACTED] შესთავაზა მიემართა შრომის ინსპექციისათვის.

საქართველოს შრომის კოდექსის დათქმა, რომელიც დამსაქმებელს ავალდებულებს სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების უზრუნველყოფის შესახებ, არ უნდა იქნეს გაგებული სიტყვასიტყვითი მნიშვნელობით და მისი გაგება უნდა მოხდეს უფრო ფართო ჭრილში, კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის ერთ-ერთ იმპერატიულ მოთხოვნას ადგენს მე-11 მუხლის მე-9 პუნქტი, რომლის თანახმადაც, „წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ, აგრეთვე მიიღოს ზომები სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.“

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის თანახმად, დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად ნებისმიერი დაწესებულება ვალდებულია თავისი საქმიანობა, აგრეთვე სამართლებრივი აქტები და შიდა რეგულაციები შეუსაბამოს ამ კანონსა და სხვა ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობას. ამასთან, იმ შემთხვევაში თუ სახეზე იქნება სავარაუდო დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფაქტი, მოახდინოს სწრაფი და ეფექტიანი რეაგირება. კომპანიის, იქნება ეს საჯარო თუ კერძო დაწესებულება, შიდა მექანიზმი უნდა ითვალისწინებდეს არაორაზროვან და პირდაპირ განსაზღვრებას იმ პასუხისმგებლობის ზომებისა, რაც შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას ამა თუ იმ დისკრიმინაციული ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში. პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენება სხვადასხვა ფაქტორზეა დამოკიდებული და შესაძლოა ინდივიდუალურად იქნას განსაზღვრული, მისი სიმძიმედან და მასშტაბიდან გამომდინარე.

კომპანიის მიერ დისკრიმინაციის წინააღმდეგ მოქმედი მექანიზმი უნდა განსაზღვრავდეს მოქმედების სფეროს იმის მიხედვით, თუ რა მასშტაბის და რა სახის საქმიანობას ეწევა ესა თუ ის დაწესებულება. გასათვალისწინებელია, რომ დასაქმებულთათვის წინასახელშეკრულებო ეტაპზე უნდა იყოს ცნობილი სავარაუდო დისკრიმინაციული ფაქტის არსებობის შემთხვევაში მისი გასაჩივრების მექანიზმები, განხილვისა და მოკვლევის ვადები და გადაწყვეტილების მიღებაზე უფლებომისილი სტრუქტურული დანაყოფი/პირი. მნიშვნელოვანია, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვის ზოგადი პოლიტიკის შესახებ ინფორმაცია სწორად მიეწოდოს ყველა დასაქმებულს. აღნიშნული მექანიზმის დანერგვა ემსახურება ერთი მხრივ, დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ორგანიზაციის მხრიდან პოზიციის დაფიქსირებას, ხოლო მეორე მხრივ, სავარაუდო მსხვერპლისთვის დაცულობის მაღალი სტანდარტის დანერგვას. გასათვალისწინებელია, რომ შიდა დოკუმენტების არსებობის პარალელურად შიდა მექანიზმის ეფექტიანობის განსაზღვრის მიზნით, დაწესებულების უფლებამოსილი პირი უნდა ახორციელებდეს პერიოდულ მონიტორინგს. აღნიშნულის განხორციელება ერთმნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს კომპანიას, აღმოფხვრას შესაძლო ხარვეზები, რაც მექანიზმის აღსრულების პროცესში გამოიკვეთება.

საქართველოს შრომის კოდექსში არსებული ჩანაწერი მიემართება ერთი მხრივ, დამსაქმებლის მხრიდან სამუშაო ადგილზე შესაძლო დისკრიმინაციულ ქმედებაზე ეფექტიან რეაგირებას, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებლის სამართლებრივი

პასუხისმგებლობის დაყენებას, დისკრიმინაციულ მათ შორის, პირდაპირი დისკრიმინაციისა და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების, აკრძალვის პრინციპის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების ფაქტზე უმოქმედობის შემთხვევაში.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად. აღნიშნულის გათვალისწინებით, შესაძლო დისკრიმინაციული ფაქტის დადგენის მიზნით, დამსაქმებლის მიერ გატარებულ ქმედით ღონისძიებაზე მსჯელობისას, გასათვალისწინებია შემდეგი კრიტერიუმების არსებობა/არარსებობა:

- ჰქონდა თუ არა დამსაქმებელს შემუშავებული დისკრიმინაციის წინააღმდეგ მიმართული პოლიტიკის შიდა დოკუმენტი, რომელიც თავისმხრივ მოიცავს ფაქტის არსებობის შემთხვევაში მისი გასაჩივრების წესსა და მექანიზმებს;
- იყვნენ თუ არა დასაქმებულები ინფორმირებული აღნიშნული მექანიზმების არსებობის თაობაზე;
- ფაქტის შეტყობინებიდან დამსაქმებლის რეაგირება (რამდენად დროულად და სრულყოფილად განხორციელდა მოკვლევა);
- განხორციელებული მოკვლევის შედეგად მიღებული გადაწყვეტილება იყო თუ არა გონივრული და შესაბამისად, გატარდა თუ არა ქმედითი ღონისძიებები დასაქმებულისათვის უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შესაქმნელად.

კომპანიის მიერ წარმოდგენილ იქნა შინაგანაწესი, რომლის 12.9 პუნქტი მოიცავს ჩანაწერს დისკრიმინაციასთან მიმართებით, კერძოდ: „კომპანია მკაცრად იცავს თანასწორობის პრინციპებს. ნებისმიერი დისკრიმინაცია, რომელიც ეფუძნება რასობრივ, ფერის, ეროვნების, ენის, ეთნიკურ ან სოციალურ წარმომავლობას, რელიგიას ან რწმენას, საცხოვრებელ ადგილს, ასაკს, სქესს და სქესობრივ ორიენტაციას, ოჯახის სტატუსს, შეზღუდულ შესაძლებლობებს, წარმომავლობას, პოლიტიკურ ან სოციალურ შეხედულებას მკაცრად აკრძალულია და ასეთი დარღვევის შესახებ დაუყოვნებლივ უნდა ეცნობოს კომპანიას. თითოეული დასაქმებული ვალდებულია შექმნას უსაფრთხო გარემო სხვა დასაქმებულისთვის და მომხმარებლისთვის, ნებისმიერი საფუძვლით დისკრიმინაციისა და სამსახურში ძალადობის გარეშე. აღნიშნული ვალდებულების დარღვევამ შესაძლებელია გამოიწვიოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.“ სხვა დოკუმენტი, რომელიც დისკრიმინაციის ამკრძალავ

დებულებებს ან მექანიზმს შეიცავს, კომპანიის მიერ წარმოდგენილ არ იქნა. ასევე, კომპანიაში არსებობს საყვედურის ან სხვა დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოცხედებისთვის მოკვლევის ზოგადი წესი, რომელსაც აწესრიგებს შინაგანაწესის 8.2 – 8.12 პუნქტები. ზემოაღნიშნული წესი დამსაქმებლის განმარტებით გამოყენება კომპანიაში დისკრიმინაციის დადგენის დროს, შესაბამისად, წარმოდგენს დისკრიმინაციის დადგენისთვის განკუთვნილ ერთ-ერთ მექანიზმს. ამასთან, დამსაქმებლის მიერ დადასტურდა დასაქმებულთათვის შინაგანაწესის გაცნობის ფაქტი, რაც ადასტურებს თავის მხრივ დასაქმებულთა მიერ შინაგანაწესში არსებული 8.2-8.12 და 12.9 პუნქტების შინაარსის გაცნობის ფაქტს.

მოცემულ შემთხვევაში გასაუბრების შედეგად დადგენილ იქნა, რომ დამსაქმებელმა ინტერვიუება განახორციელა როგორც საჩივრის ავტორთან და მოპასუხესთან, ასევე ინციდენტის მოწმეებთან მიმართებით. თუმცა რაიმე სამართლებრივი შედეგი ორგანიზაციის მხრიდან არ დამდგარა. ამრიგად, დამსაქმებლის განმარტების, შინაგანაწესისა და ინსპექტირების პროცესის შედეგად მიპოვებული ინფორმაციით დადგინდა, რომ დამსაქმებლის მიერ ნორმატიულად არსებული ჩანაწერი დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით, აგრეთვე ზოგადი ხასიათის დებულება დისციპლინური ღონისძიების გამოცხადებისთვის საკმარისი არ არის მსგავსი ფაქტების პრევენციისა და საბოლოოდ დამსაქმებლის მიერ მისი სრულყოფილად შესწავლისა და საბოლოო ღონისძიებების გატარებისათვის, მით უფრო იმ პირობებში, რომ შესაძლო მოძალადე და შესაძლო მსხვერპლი კვლავ ერთ სამუშაო სივრცეში ახორციელებენ მათზე დაკისრებულ ფუნქცია-მოვალეობებს. ამასთან, ვინაიდან, [REDACTED] დღემდე იგივე თანამდებობაზე [REDACTED] გვერდით მუშაობს და ყოველდღიურად იმავე ინტენსივობით უწევს მასთან შეხვედრა, დამსაქმებელს არ განუხორციელებია ქმედითი ღონისძიებები დასაქმებულისათვის უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შესაქმნელად. მითუმეტეს, კომპანიის სტრუქტურა იძლევა თანამშრომელთა ისეთი როტაციის შესაძლებლობას, რომ მათ შორის კონტაქტი მინიმუმამდე შემცირდეს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ხელი შეუწყოს სამუშაო ადგილზე ღირსეული შრომის პირობების შექმნას, რაც მოიცავს სამუშაოს შესრულების პროცესში დასაქმებულთა ფიზიკური და მენტალური მთლიანობისა და მისი ფუნდამენტური უფლებების პატივისცემის უზრუნველყოფას. აგრეთვე, ძალადობისგან და შევიწროებისგან თავისუფლებას, როგორც შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების ელემენტებს.

დისკრიმინაცია, მისი ყველა უარყოფითი ასპექტით, ვლინდება საზოგადოების სხვადასხვა ურთიერთობაში, მათ შორის შრომითი ურთიერთობისას. სამუშაო ადგილზე ადამიანის უფლებათა დაცვის მაღალი სტანდარტის დანერგვისთვის აუცილებელია დასაქმებულთა მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის აკრძალვის სხვადასხვა მექანიზმის დანერგვა. კანონის წინაშე თანასწორობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა თავისი შინაარსით უფრო ფართო მნიშვნელობას იძენს, ვიდრე კანონის სიტყვასიტყვითი განმარტება. არათანაბარი მოპყრობის პრევენცია საერთაშორისო და შიდა ნორმატიული საფუძვლების გააზრებით უნდა დაიწყოს. შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად აუცილებელია დასაქმებისა და საქმიანობის ყველა სფეროში თანასწორუფლებიანობის განმტკიცება. ამ მიმართულებით თანასწორუფლებიანობის განმტკიცების ეროვნული პოლიტიკის რეალიზაცია გულისხმობს კონკრეტულ ღონისძიებებს, მათ შორის, სამუშაო ადგილზე ქმედითი ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმის შექმნას, როგორცაა მაგალითად, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების ასახვა შინაგანაწესსა და სხვა სახის შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ დოკუმენტებში და თანამშრომელთა მიმართ აღნიშნულის გაცნობა/კონსულტაცია, რომელიც იქნება ერთგვარი წინაპირობა დასაქმებულთა თანასწორუფლებიანობის უზრუნველყოფად შრომით ურთიერთობებში. შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულების ერთი წინადადებით მარტოოდენ შრომის შინაგანაწესში ასახვა არ არის საკმარისი.

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი პრაქტიკაში რეალიზება. ამასთან, სამუშაო ადგილზე დანერგოს ქმედითი მექანიზმი, რათა უზრუნველყოს, როგორც დასაქმებულთა შორის, ისე დამსაქმებლისა და დასაქმებულ პირთა ურთიერთობისას გამოკვეთილი დისკრიმინაციური შინაარსის ქმედებათა პრევენცია და აღმოფხვრას პირთა მიმართ არათანაბარი მოპყრობის შესაძლო შემთხვევები. მსგავსი მექანიზმის არსებობა უზრუნველყოფს დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციული შემთხვევების ეფექტიანად შესწავლის შესაძლებლობას და შესაბამისი რეაგირების განხორციელებას, რაც დღევანდელი მდგომარეობით შეუძლებელია.

საფუძველი:

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი;

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ II თავი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“;

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 კალენდარულ დღეს.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი შრომის ინსპექცია, გაცემული მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ ამოწმებს სამართალდამრღვევს, რის შესახებაც დგება შემოწმების აქტი.

შემოწმების აქტში აღნიშნება ორგანიზაციის ფაქტობრივი მდგომარეობა მითითების პირობებთან მიმართებით, კერძოდ:

- ა) მითითება შესრულდა;
- ბ) მითითება არ შესრულდა.

მითითების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შემოწმების განმახორციელებელი სამსახურის უფლებამოსილი პირი იყენებს შესაბამის ადმინისტრაციულ სახდელს და აღნიშნავს მას ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა ოქმში.

მითითება ჩაიბარა (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი):

ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:

სამართალდამრღვევი პირის მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის უფლებამოსილი პირ(ები)ის ხელმოწერა:

 
 

სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:



