



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და
სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართლდარღვევის ოქმი № **002569**

18.08.2021. 6.

d. monoton

თეითმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი ფაქტობრივი /რეგისტრაციის მიხედვით/, იურიდიული პირის შემთხვევაში – დასახულება, საღიზონური კოდინგი ნომერი,

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

2

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

2021 წლი 6 ივნის 2022 წლის 1 ივნის
შპ 1: ქ. თბილისი, გ. საქართველოს მთავრობის სამსახურის შენიშვნის მიხედვით სამსახურის მიზანი არ დარღვეული არის.
შპ 2: ქ. თბილისი, გ. საქართველოს მთავრობის სამსახურის მიზანი არ დარღვეული არის.
შპ 3: ქ. თბილისი, გ. საქართველოს მთავრობის სამსახურის მიზანი არ დარღვეული არის.
შპ 4: ქ. თბილისი, გ. საქართველოს მთავრობის სამსახურის მიზანი არ დარღვეული არის.

A hand-drawn blue line on lined paper, forming a large, irregular loop that starts near the bottom left, goes up and to the right, then down and to the left again.

5. დარღვეულია აჯანყოს მუშავე კრიმინალური „ლიფაზის“ შპს

მუხლი, მუნიციპალიტეტი

6. დარღვევის გამოსასწორებლად მიცემული ვადა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): 30 (მეტით) დღე

7. სახდელის სახე, ოდენობა: 20 გზახსნება (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

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

10. ოქმის შემდგენელი:

11. სამართალდამრღვევი: აჯანყოს მუშავე კრიმინალური „ლიფაზის“ შპს
სახელი და გვარი

ხელმოწერა

12. მოწმე:

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

13. დაზარალებული:

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთგის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის: აჯანყოს მუშავე კრიმინალური „ლიფაზის“ შპს 2021 წლის 18 ივნისის № 002569/m გამოცხადა

15. შენიშვნა: აჯანყოს მუშავე კრიმინალური „ლიფაზის“ შპს გადასახელდება არა ან/და ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებაზე უარის თქმის შესახებ აღნიშვნა:

დამკვეთი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯამრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლის დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „შრომის ინსპექციის სამსახური“. დამამარტინებელი: შენ კაბადონი +

სერგე-ს რეგისტრაციის № 11-5748

შენიშვნა

ოქმის მეორე მსახურე აღინიშნება:
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით დამტკიცებული მისრ უფლებები და მოვალეობები: ადმინისტრაციულ პასუხისმგებელი მიცემულ პარს უფლება ქვეს გაცემის საქმის მასლებს, მისებს ასწავლის განვითარებასთან, წარადგინოს მტკაცებულებასთან, განაცხადოს შემძლობელობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოიდეს შემსრულებელი მართვის თუ არ იცის მიმღებად წარმოების ენა, ისარგებლოს თარჯიშის მომსახურებით; კანონის დებოლობით დაფუძნილი 10 დღის ვადში საქართველოს მისამართის გადასახელდება ან/და ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გასახირიროს საქმის გამო მოღებული დადგნილება (გადაწყვეტილება) ოქმის აღმინისტრაციულ სამართალდარღვევის პირთან (მის.:ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ. № 144), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

გაურთხილება!

საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 290-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამრღვევმა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა საქართველოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევი იქმნის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 დღის განმავლობაში. აღნიშვნულ ვადში ჯარიმის გადაუხდელობის გადახისაღის ადმინისტრაციული დაუგრძელება საურავი დაკისრებული გარემონდრიდ 30 დღის ვადში ჯარიმის ან/და შემსრულებელის სამართლადარღვევი დაუგრძელება საურავის დარისტული საურავის გადახდის იმულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმომადგენლობით შესახებ“ საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამისად.
საქართველოს დარღვევის შესახებ დადგნილება ჩაბარებულ და ითვლება კაპიტოლიუმის შემთხვევაში უკანასკნელ კონფერენციის დღის დროისას და დარისტული საურავის გადახდის იმულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმომადგენლობით შესახებ“ საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამისად.
საქართველოს დარღვევის შესახებ დადგნილება ჩაბარებულ და ითვლება კაპიტოლიუმის შემთხვევაში უკანასკნელ კონფერენციის დღის დროისას და დარისტული საურავის გადახდის იმულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმომადგენლობით შესახებ“ საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამისად.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის,
ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს
სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
მისამართი: ქ. თბილისი, აკაკი წერეთლის გამზ. №144
ტელ: (032) 2 51 00 26

მითითება № 002569/მ

„18“ „08.“ 2021წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის 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 სამართველოს უფროსი სპეციალისტების, მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტების (შრომის ინსპექტორები)

მიერ 2021 წლის 6 ივნისს განხორციელდა შეძლები ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „ალგანი“;

საიდენტიფიკაციო კოდი: 202246097;

დირექტორი: რამაზ დევდარიანი;

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, გიორგი სააკაძის II გასასვლელი, № 8;

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქ. თბილისი, გიორგი სააკაძის II გასასვლელი, № 8;

2021 წლის 29 ივნისს ვებ-გვერდ www.jobs.ge - ზე გამოქვეყნდა შპს „ალგანი“-ს ვაკანსიები, რომელმაც შექმნა ვარაუდი შრომითი უფლებების დარღვევასთან დაკავშირებით, რომლის ფარგლებშიც სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის მხრიდან გამოცემულ იქნა 2021 წლის 6 ივნისის N09-214/ო ბრძანება შპს „ალგანი“-ს შრომითი უფლებების ინსპექტირების განხორციელების მიზნით შემოწმების თაობაზე.

ინსპექტირების ფარგლებში კომპანიის შემოწმების შემდეგ დაკორექტირებულ იქნა ის ვაკანსიის ტექსტები, რომლებიც არღვევდნენ დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპს. ვინაიდან შრომითი უფლებების შემოწმების მიზნით გაგრძელდა ინსპექტირების პროცესი, რომელიც ეფუძნებოდა „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 და მე-16 მუხლებით დადგენილი წესების დაცვას, გამოკითხულ იქნენ დასაქმებული პირები და გამოთხოვილი იქნა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია,

რომლის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად დადგინდა:

№	გაცემული მითითებები
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 44 -ე მუხლი.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების მე-4 მუხლის, 4.3. პუნქტის 4.3.4. ქვეპუნქტისა და კონკრეტული ობიექტის დაცვის შესახებ ხელშეკრულების მე-5 მუხლის 5.3. პუნქტის 5.3.4 ქვეპუნქტის თანახმად, რომელიც შეეხება დამსაქმებლის ვალდებულებებს ვკითხულობთ: „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას მოახდინოს დასაქმებულთან საბოლოო ანგარიშსწორება არაუგვიანეს 15 (თხუთმეტი) კალენდარული დღისა. ამასთან, ხელშეკრულების მე-10 მუხლის 10.5. პუნქტის თანახმად, „დამსაქმებლის მხრიდან, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის 1 პუნქტის მოთხოვნათა დარღვევით დასაქმებულის განთავისუფლების შემთხვევაში, დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.“</p> <p>შრომითი ხელშეკრულების მე-10 მუხლის 10.7. პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულის მიერ წინასწარი ერთთვიანი გაფრთხილების ვადის გარეშე სამსახურის დატოვების შემთხვევაში დამსაქმებელი უფლებამოსილია არ გადაუხადოს დასაქმებულს უკანასკნელი თვის ანაზღაურება.“</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება მისი შეწყვეტიდან არაუგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ ის განსაზღვრული. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების ზემოაღნიშნული დათქმები ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კანონმდებლობას და აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. ამასთან, საქართველოს შრომის კოდექსის ახალი რედაქციით, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები და წესი განსაზღვრულია არა 38-ე, არამედ 47-48 მუხლებით. მართალია შრომის შინაგანაწესის 24-ე მუხლის 24.5. პუნქტი (თანამშრომელთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან არაუმეტეს 07 დღისა, ადმინისტრაცია ვალდებულია თანამშრომელთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება) შესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს, თუმცა შრომის ხელშეკრულებებში არსებული ჩანაწერი ადგენს განსხვავებულ რეგულაციებს და სავალდებულოა მათი მოწესრიგება შრომის კანონმდებლობასთან შესაბამისად.</p>

შრომითი ხელშეკრულებების ზემოაღნიშნული ჩანახერი, რომლის თანახმად, თუ დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ნების გამოვლენა არ მოხდება ერთი თვის ადრე იგი ვერ მიიღებს ბოლო თვის შრომის ანაზღაურებას - ეწინააღმდეგება შრომით სამართლებრივ პრინციპებს და არღვევს დასაქმებულის უმთავრეს უფლებას, - მიიღოს ანაზღაურება გაწეული შრომისათვის სრულად და დროულად.

შრომითი ურთიერთობა წარმოადგენს მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას, რის შესაბამისადაც დასაქმებული დამსაქმებლისთვის ასრულებს კონკრეტულ სამუშაოს შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი უმთავრესი კომპონენტია. აღნიშნული, დასაქმებულის შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უზრუნველყოფის ძირითადი პირობაა, რაც აღიარებულია საქართველოს და საერთაშორისო კანონმდებლობით. „ევროპის სოციალური ქარტია“ აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარებს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორიცაა შრომის უფლება, რომელიც თავის თავში მოიცავს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას, უფლებას შვებულებაზე და სხვა. ILO-ს №198-ე რეკომენდაციის 13(ბ) მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის არსებობის ინდიკატორია სამუშაოს შემსრულებლისათვის ანაზღაურების პერიодულად გადახდა. ასევე ფაქტი, რომ ამგვარი ანაზღაურება წარმოადგენს სამუშაოს შემსრულებლის შემოსავლის მიღების ერთადერთ ან ძირითად წყაროს. შესაბამისად, რეგულარული, პერიოდული ანაზღაურების მიღება წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის მაიდანტიფიცირებელ მნიშვნელოვან კრიტერიუმს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების ხსენებული დანაწესები ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის დანაწესებს და აუარესებს დასაქმებულთა მდგომარეობას. შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი;

	<p>კონიმიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი; ILO №198-ე რეკომენდაცია, მუხლი 13 (გ).</p>
2.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი</p> <p>შრომითი ხელშეკრულების მე-5 მუხლის 5.5. პუნქტის თანახმად, „წინამდებარე ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომის ანაზღაურების თანხიდან დამსაქმებელი ახდენს ყველა სახის სავალდებულო გადასახადისა და შენატანის დაკავებას და გადარიცხვებს სახელმწიფო ბიუჯეტის და კანონით დადგენილ სხვა ფონდებში.“ ხსენებული შრომითი ხელშეკრულების 5.1. პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოსთვის დამსაქმებელი ყოველთვიურად უხდის დასაქმებულს შრომით ანაზღაურებას, რომლის ხელზე ასაღები ოდენობა შეადგენს 400 (ოთხასი) ლარს.</p> <p>ზემოაღნიშნული ჩანაწერები წარმოადგენს ბუნდოვანი შინაარსის მატარებელ დათქმებს, რადგან ვერ დგინდება დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურება განისაზღვრება ხელზე ასაღები 400 ლარით, თუ მასში ჩათვლილი ყველა გადასახადის გამოკლებით.</p> <p>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი.</p>
3.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 59-ე მუხლის პირველი პუნქტი</p> <p>შრომითი ხელშეკრულების მე-10 მუხლის 10.11. პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულის მიერ იმ ცალკეული სამსახურებრივი მოვალეობის ერთობლივად შესრულებისას, როდესაც შეუძლებელია დამსაქმებლისათვის მიყენებულ ზიანში პასუხისმგებელი კონკრეტული პირის დადგენა, დასაქმებულებს დაეკისრებათ კოლექტიური სოლიდარული პასუხისმგებლობა.“</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, წერილობითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან. აგრეთვე, სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ წერილობითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს სრულწლოვან დასაქმებულთან, რომელიც ახორციელებს მისთვის</p>

	<p>გადაცემული ფასეულობების შენახვას, დამუშავებას, გაყიდვას (გადაცემას), გადაზიდვას ან წარმოების პროცესში გამოყენებას.</p> <p>პირის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრებისათვის უნდა არსებობდეს შემდეგი პირობები: ქმედების შედეგად მიყენებული ზიანი, დამრღვევის მართლსაწინააღმდეგო ქმედება, მიზეზობრივი კავშირი ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის, სამართალდამრღვევის ბრალი.</p> <p>იმ შემთხვევაში, თუ კომპანიის მიერ არ არის ცნობილი ზიანის მიმყენებელი კონკრეტული დასაქმებულის ვინაობა და შესაბამისად, არ დგინდება პასუხისმგებლობის დაკისრებისათვის სავალდებულო წინაპირობები, ასეთი ზიანის სოლიდარულად გადანაწილება სცდება კანონით დადგენილ დასაქმებულთა პასუხისმგებლობის შრომის კოდექსით დადგენილ ფარგლებს.</p> <p>აღნიშნულიდან გამომდინარე, თუ კომპანიის მიერ არ არის ცნობილი ზიანის მიმყენებელი კონკრეტული დასაქმებულის ვინაობა და შესაბამისად, არ დგინდება პასუხისმგებლობის დაკისრებისათვის სავალდებულო წინაპირობები, ასეთი ზიანის სოლიდარულად გადანაწილება სცდება კანონით დადგენილ დასაქმებულთა პასუხისმგებლობის შრომის კოდექსით დადგენილ ფარგლებს და აუარესებს მათ მდგომარეობას.</p> <p>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტი;</p>
4.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 30 – ე მუხლი</p> <p>შრომითი ხელშეკრულების მე-11 მუხლის 11.2. პუნქტის თანახმად, „საქართველოს შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული უქმე დღეები, ითვლება არასამუშაო დღეებად. უქმე დღეებში თანამშრომლის მიერ სამუშაოს შესრულება, საქართველოს შრომის კანონმდებლობიდან გამომდინარე ექვემდებარება ანაზღაურებას.</p> <p><u>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება წარმოადგენს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს. შრომითი ხელშეკრულების ხსენებული ჩანაწერი არ ითვალისწინებს მითითებას დასაქმებულის მიერ უქმე დღეს ნამუშევარი დროის ზეგანაკვეთურად მიჩნევის თაობაზე.</u></p> <p>ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან</p>

ერთად. ამასთამ, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის მიხედვით, ყოველ ადამიანს აქვს დასვენებისა და თავისუფალი დროის გამოყენების უფლება სამუშაო დღის გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებული პერიოდული შევებულების უფლების ჩათვლით. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ძალით აღიარებულია თითოეული ადამიანის უფლება, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, კერძოდ, „დასვენება, თავისუფალი დრო და სამუშაო დროის გონივრული შეზღუდვა და პერიოდული ანაზღაურებული შევებულება, ისევე, როგორც ანაზღაურება უქმე დღეებისათვის.“

შრომის კანონმდებლობით, უქმე დღეების განსაზღვრის მიზანია საერთო საერო და რელიგიურ დღესასწაულებზე დასაქმებულისთვის დასვენების უზრუნველყოფა. შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებული უფლებამოსილია, კანონმდებლობით დადგენილი უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით. შრომის კოდექსით (ან მხარეთა შეთანხმებით) განსაზღვრულ უქმე დღეს, როგორც წესი, დასაქმებული არ უნდა ასრულებდეს სამუშაოს, თუმცა კომპანიის ნორმირებული საქმიანობის უზრუნველსაყოფად, მუშაობის სპეციფიკის გათვალისწინებით და მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, დასაშვებია უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება. შრომის კოდექსის თანახმად, უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებისთვის დადგენილი წესის დაცვით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კომპანია ვალდებულია დასაქმებულთა მიერ უქმე დღეს ნამუშევარი დრო მიიჩნიოს ზეგანაკვეთურ შრომად საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებთან შესაბამისად.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 27-ე მუხლის მუ-2 და მუ-3 პუნქტი;

კვრობული სოციალური ქარტიის მუ-2 მუხლის მუ-2 პუნქტი;

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი;

კონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მუ-7 მუხლი.

5. **დარღვეულია:** საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 31-ე მუხლის მე-2 პუნქტი

შრომითი ხელშეკრულების მე-11 მუხლის 11.7. პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულს წერილობითი განცხადების და დამსაქმებლის ბრძანების საფუძველზე, პატივსადები მიზეზების არსებობისას, უფლება აქვს ისარგებლოს მოკლევადიანი ანაზღაურების გარეშე (უხელფასო) შვებულებით.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის თანახმად, ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას წარმოადგენს და მისი დარეგულირება შრომით ხელშეკრულებაში სავალდებულოა.

ყოველწლიური შვებულება დასაქმებულისათვის ერთ-ერთ მთავარ სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. ხსენებული გათვალისწინებულია საერთაშორისო და ქართული კანონმდებლობით, რომელიც დასაქმებულებს აძლევს საშუალებას წელიწადში ისარგებლონ, როგორც ანაზღაურებადი, ასევე ანაზღაურების გარეშე შვებულებით. იგი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას დასვენების დროზე, რათა მაქსიმალურად იქნას უზრუნველყოფილი სუბიექტის დასვენების შესაძლებლობა, რაც შვებულების უფლების მთავარ მიზანია.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს შვებულების მიცემის წესს, რომლის თანახმად დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ. თუმცა, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. აგრეთვე, დასაქმებულს მუშაობის მეორე წლიდან შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს. საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს დასაქმებულისთვის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალურ სტანდარტს – 24 სამუშაო დღეს, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულების, სულ მცირე 15 კალუნდარულ დღეს.

ხსენებული სამართლებრივი დანაწესები ითვალისწინებენ იმ მინიმალურ სტანდარტებს, რომლის დაცვაც დამსაქმებლის მხრიდან უპირობოდ და სავალდებულოდ შესასრულებელია, ხოლო დასაქმებულს აძლევს შესაძლებლობას ისარგებლობს კანონით მასზე მინიჭებული ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სოციალური უფლებით.

შრომითი ხელშეკრულების თამახმად, დასაქმებულის მიერ ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობის წინაპირობა პატივსადებ მიზეზს უკავშირდება. საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ითვალისწინებს ერთადერთ შეზღუდვას ხსენებული შვებულებით სარგებლობასთან მიმართებით, რომლის თანახმად, ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი აღნიშნული შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, გადაუდებელი სამედიცინო საჭიროებიდან გამომდინარე ან ოჯახური პირობების გამო, გაფრთხილება შეუძლებელია. ამასთან, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს მუშაობის მეორე წლიდან შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების დათქმა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსს და აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი, მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვაბუნქტი, მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტი, 32-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, 33-ე მუხლი;
 ILO-ს (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია) No. 52-ე კონვენციის მე-4 მუხლი;
 ILO-ს (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია) No. 132-ე კონვენციის მე-12 მუხლი;
 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 26 მარტის განჩინება საქმეზე №ას-836-1122-09;
 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2012 წლის 28 მაისის განჩინება საქმეზე №ას-698-655-2012.

6. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის პირველი პუნქტი

კონკრეტული ობიექტის დაცვის ხელშეკრულების მე-3 მუხლის 3.5. პუნქტის თანახმად, „დაცვითი ორგანიზაციის საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, აუცილებლობის შემთხვევაში მცველს შეიძლება დაევალოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება და უქმე დღეებში მუშაობა შესაბამისი ანაზღაურებით.“

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დასაშვებია მხოლოდ დასაქმებულის **თანხმობით**. ამ ნორმიდან გამონაკლისს ადგენს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-5 პუნქტი, რომლის თანახმადაც, დადგენილია გამონაკლისი შემთხვევები, რა დროსაც დასაქმებული

ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, ესენია: სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე, ან საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით. სხვა შემთხვევაში დაუშვებელია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა მიმართ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ვალდებულების დაწესება.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია კონკრეტული ობიექტის დაცვის ხელშეკრულება შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-5 პუნქტი

7. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი

კონკრეტული ობიექტის დაცვის შესახებ ხელშეკრულების მე-5 მუხლის 5.1. პუნქტის 5.1.13 ქვეპუნქტის თანახმად, რომელიც დასაქმებულის უფლება-მოვალეობებს განსაზღვრავს ვკითხულობთ, „შესარულოს სამუშაო ან/და ცალკეული დავალებები, რომლებიც თუმცა არ შედის მის ფუნქციონალურ მოვალეობებში, მაგრამ შესაბამება მის კომპეტენციას და შესაძლებლობებს.“

შრომითი ხელშეკრულების ხსენებული დათქმა დასაქმებულთათვის მათი სამუშაო აღწერილობის მიღმა არსებული ფუნქციების შესრულების ვალდებულებას ადგენს, მითურო იგი არ ითვალისწინებს დასაქმებულის თანხმობისა და ასეთი შრომისთვის დამატებითი ანაზღაურების პირობებს. ხელშეკრულებაში არსებული დათქმა - დამატებითი ანაზღაურების პირობებს. „ცალკეული დავალებები, რომლებიც არ შედის მის ფუნქციონალურ მოვალეობებში“ „ცალკეული დავალებები, რომლებიც არ შედის მის ფუნქციონალურ მოვალეობებში“ „კუნის რეალურ საფრთხეს, შეიცვალოს შრომითი ხელშეკრულების ისეთი არსებითი, როგორიცაა თანამდებობა, შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა იმგვარად, რომ საჭირო გახდეს არა მარტო დასაქმებულის თანხმობა, არამედ იგი მის ვალდებულებას მიერთოდეს.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას დასაქმებულის თანამდებობა (არსებობის შემთხვევაში - რანგი, თანრიგი, კატეგორია და სხვა) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა წარმოადგენს. კატეგორია და სხვა) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა წარმოადგენს. ამასთან, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.

	<p>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი;</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 22-ე მუხლის მე-2 პუნქტი;</p>
8.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი</p> <p>კომპანიის შრომის შინაგანაწესის მე-10 მუხლის 10.3. პუნქტის თანახმად, „შპს ალგანის დასაქმებულები ვალდებული არიან გამოცხადდნენ სამსახურში მოწესრიგებულ მდგომარეობაში, ჰიგიენური ნორმების დაცვითა და გათვალისწინებით, კერძოდ: დაცვის ობიექტებზე განაწილებული მცველები ობიექტზე უნდა გამოცხადდნენ მოწესრიგებული ვარცხნილობითა და გაპარსული წვერით, ამასთან უნდა უზრუნველყონ დაცვის ობიექტზე დამტკიცებული ფორმით გამოცხადება და მცველის მოწმობის ტარება.“ ამავე მუხლის 10.4. პუნქტის თანახმად ხსნებული შეზღუდვა ვრცელდება ტექნიკური სამსახურის თანამშრომლებზეც.</p> <p>დისკრიმინაციის ერთ-ერთ სახეს წარმოადგენს ირიბი დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა დისკრიმინაციის რომელიმე ნიშნის გამო (განსახილველ შემთხვევაში - „რელიგიური“) პირს სხვა პირთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერია.</p> <p>შრომით ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია, კერძოდ, პირის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p> <p>მოცემულ შემთხვევაში, შრომითი შინაგანაწესის მე-10 მუხლის 10.3. 10.4. პუნქტების თანახმად, დამსაქმებელი მოითხოვს სამუშაო ადგილზე გაპარსული წვერით დასაქმებულთა გამოცხადებას. აღნიშნული დათქმა წარმოადგენს ნეიტრალურ დებულებას, რომელიც უთანასწორო პირობებში აყენებს ძირითადად მათ, ვისაც დებულებას, რელიგიური მრჩამსის გამო სურთ წვერის ტარება. მიუხედავად იმისა, რომ ცალკე</p>

აღებული ეს წესი ყველა დასაქმებულზე ვრცელდება, იგი პოტენციურ ან არსებულ თანამშრომლებს, რელიგიური ნიშნით, სხვა პირთან მიმართებით აყენებს არახელსაყრელ მდგომარებაში, იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებელი ვერ ასაბუთებს ყველა დასაქმებულთან არსებულ ამ სტანდარტული დებულების გამამართლებელ კანონიერ მიზანს. შესაბამისად, შრომით ხელშეკრულებებში მსგავსი შინაარსის ჩანაწერს არ ახლავს დასაბუთება დამსაქმებლის მხრიდან ამ ინფორმაციის მოთხოვნის აუცილებლობის შესახებ, რომელიც გამომდინარებს სამუშაოს არსიდან ან სპეციფიკიდან, ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერი საშუალება. მსგავსი დაუსაბუთებელი დათქმები ქმნის დასაქმებულთა თანასწორუფლებიანობის დარღვევის შესაძლებლობას.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო თავის გადაწყვეტილებებში განმარტავს, რომ „ნებისმიერი უფლების აღიარება აზრს დაკარგავს მასზე თანაბარი წვდომის გარანტირებული შესაძლებლობის გარეშე. ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ მათ სამართლიანად ეპყრობიან“. ადამიანთა თანასწორობის იდეის არსი დაკავშირებულია მათი თვითრეალიზების თანაბარ შესაძლებლობასთან.

ამრიგად, კანონიერი მიზნისა და ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერი საშუალებების გარეშე, დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულთათვის წვერის ტარების აკრძალვა სამომავლოდ რელიგიური ნიშნით არსებული ან/და პოტენციური დასაქმებულების ირიბი დისკრიმინაციის საფრთხეს ქმნის.

აქედან გამომდინარე, შინაგანაწესის მე-10 მუხლის 10.3. და 10.4 პუნქტების დისკრიმინაციული შინაარსის ჩანაწერი დაუყოვნებლივ უნდა იქნას ამოღებული დოკუმენტიდან.

საფუძველი: ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის მე-7 მუხლი;

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) №111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ 1-ლი მუხლი;

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-4 მუხლის პირველი პუნქტი;

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-5 მუხლი;

საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი;

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 ივნისის N1/3/534, II, 3 გადაწყვეტილება.

9. **დარღვეულია:** საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-11 მუხლის 1-ლი პუნქტი

კომპანიის შრომის შინაგანაწესის მე-17 მუხლის 17.1. პუნქტის თანახმად, „თანამშრომლად შეიძლება მიღებულ იქნეს ნასამართლობის არმქონე ქმედუნარიანი

პირი, რომელსაც აქვს სათანადო ცოდა და გამოცდილება, მიაღწია 18 წლის ასაკს.“
ამასთან მე-19 მუხლის 19.2 პუნქტი განსაზღვრავს თანამშრომლის პირად საქმეში
სავალდებულოდ არსებული დოკუმენტების ნუსხას, მათ შორს, ცნობა ნასამართლეობის
შესახებ, ცნობა ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ, ცნობა ნარკოლოგიური
შემოწმების შესახებ.

საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისა
და ინფორმაციის გაცვლის მარეგულირებელ ნორმებს, რომლის თანახმად,
დამსაქმებელს უფლება აქვს მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ
ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ
არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაფასებლად
და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად. ამასთან, შრომის კანონმდებლობა
კრძალავს დისკრიმინაციას შრომითი ურთიერთობის ნებისმიერ ეტაპზე, მათ შორის
წინასახელშეკრულებო, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისა და შერჩევის
ეტაპზე. ამრიგად, დამსაქმებლის მიერ კანდიდატის შესახებ ინფორმაციის მოპოვების
ფარგლები არ არის შეუზღუდული. დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისათვის დასმული
შეკითხვის შინაარსი, თუ დოკუმენტაციის მოთხოვნის ფარგლები უნდა
უკავშირდებოდეს მხარეებს შორის სამომავლო შრომით ურთიერთობას, მის არსა და
სპეციფიკას.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო თავის გადაწყვეტილებებში განმარტავს,
რომ „ნებისმიერი უფლება აზრს დაკარგავს მასზე თანაბარი წვდომის გარანტირებული
შესაძლებლობის გარეშე. ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ
მათ სამართლიანად ეცყრობიან“. ადამიანთა თანასწორობის იდეის არსი
დაკავშირებულია მათი თვითრეალიზების თანაბარ შესაძლებლობასთან.

დამსაქმებლის შინაგაწესისა თუ შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით, დამატებითი
ინფორმაციისა თუ დოკუმენტაციის მოთხოვნას არ ახლავს დასაბუთება დამსაქმებლის
მხრიდან ასეთის მოთხოვნის აუცილებლობის შესახებ, რომელიც გამომდინარეობს
სამუშაოს არსიდან ან სპეციფიკიდან, ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება
კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერი
საშუალება.

იმ შემთხვევაში, თუ მოთხოვნილი ინფორმაცია მკაფიოდ და ცხადად არ უკავშირდება
შესასრულებელ სამუშაოს, ამ საკითხებზე წინასახელშეკრულებო და შემდგომ შრომით
ურთიერთობაში როგორც დოკუმენტაციის მოთხოვნა, ისე დასმული შეკითხვის
შინაარსი ქმნის კანდიდატის მიმართ დისკრიმინაციული მოჰყრობის რეალურ
საფრთხეს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ დაუსაბუთებელია
მოთხოვნილი დოკუმენტების კანდიდატის მხრიდან წარმოდგენის ვალდებულების
ლეგიტიმური საფუძველი და მიზანი. ხსენებული მოთხოვნები უკავშირდება არა
მხოლოდ მცველის პოზიციაზე დასაქმებულ პირებს, არამედ ადმინისტრაციის

	<p>თანამშრომლებს. შესაბამისად, შინაგანაწესის ხსენებული დათქმები საჭიროებს დაკონკრეტებას. ამასთან, შინაგანაწესის მე-17 მუხლის 17.1 პუნქტი იმპერატიულად ადგენს ნასამართლევ ყველა პირთან მიმართებით სამუშაოზე მიღების აკრძალვას და იგი არ აკონკრეტებს იმ დანაშაულთა ნუსსას, რომელიც პირის მიერ დასაკავებელ თანამდებობასთან შეუთავსებელი ან შეთავსებადი შესაძლოა იყოს.</p> <p>საფუძველი: ადამიანის უფლებათა საყოველოთა დაცლარაციის მე-7 მუხლი; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ პირველი მუხლი.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტი, 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტი და 47-ე მუხლის პირველი პუნქტი.</p> <p>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 ივნისის N1/3/534, II, 3 გადაწყვეტილება.</p>
10.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ მოწოდებულ შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ დოკუმენტებში არ არის ასახული დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები.</p> <p>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 უზრუნველყოფის მათი შესრულება.</p> <p>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.</p> <p>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო თავის გადაწყვეტილებებში განმარტავს, რომ „ნებისმიერი უფლება აზრს დაკარგავს მასზე თანაბარი წვდომის გარანტირებული შესაძლებლობის გარეშე. ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ მათ სამართლიანად ეპყრობიან“. ადამიანთა თანასწორობის იდეის არსი დაკავშირებულია მათი თვითრეალიზების თანაბარ შესაძლებლობასთან.</p>

დისკრიმინაცია, მისი ყველა უარყოფითი ასპექტით, ვლინდება საზოგადოების სხვადასხვა ურთიერთობაში, მათ შორის შრომითი ურთიერთობისას. სამუშაო ადგილზე ადამიანის უფლებათა დაცვის მაღალი სტანდარტის დაწერგვისთვის 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, როგორიცაა მაგალითად, დისკრიმინაციის ამკრძალვი დებულებების ასახვა შინაგანაწესსა და სხვა სახის შრომითი ურთიერთობის მომწესრიებელ დოკუმენტებში, რომელიც იქნება ერთგვარი წინაპირობა დასაქმებულთა თანასწორუფლებიანობის უზრუნვესაყოფად შრომით ურთიერთობებში.

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალვი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

საფუძველი: ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის მე-7 მუხლი;

კონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი;

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი და მე-4 მუხლის პირველი პუნქტი;

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

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 ივნისის NI/3/534, II, 3 გადაწყვეტილება.

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 კალენდარულ დღეს.

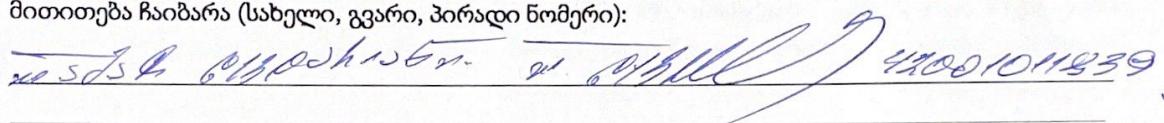
საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი შრომის ინსპექცია, გაცემული მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ ამოწმებს სამართალდამრღვევს, რის შესახებაც დგება შემოწმების აქტი.

შემოწმების აქტში აღინიშნება 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:

