

**საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის,
ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს
სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური**

შემოწმების აქტი №002569/შ

შედგენის თარიღი: 26.01.2022 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“, „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-7 პუნქტის, „ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 10 თებერვლის №99 დადგენილების შესაბამისად, კერძოდ, 2021 წლის 18 აგვისტოს №002569 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმით და მასზე თანდართული №002569/ო მითითებით გათვალისწინებული დარღვევების გამოსწორებისათვის განსაზღვრული ვადის გასვლის შემდეგ, სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მთავარ სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) - მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის [REDACTED] და მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2021 წლის 26 ნოემბერს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის განმეორებითი ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „ალგანი“

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 202246097;

დირექტორი: რამაზ დევდარიანი;

თურიდიული მისამრთი: ქ. თბილისი, გიორგი სააკაძის II გასასვლელი, № 8

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

შპს „ალგანის“ მიმართ 2021 წლის 18 აგვისტოს გაიცა №002569 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი და №002569/ო მითითება, რომლის თანახმად ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ ორგანიზაციას განესაზღვრა 30 (ოცდაათი) დღიანი ვადა მითითების გამოსასწორებლად.

შპს „ალგანში“ 2021 წლის 06 ივლის განხორციელებული ინსპექტირების შედეგად შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ გაიცა 10 მითითება, რომლის თანახმად.

პირველი მითითება ეხებოდა „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის დარღვევას, რომლის თანახმად 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.“ ასევე 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.“ რეინსპექტირებისას კომპანიის მიერ წარმოდგენილ იქნა ხელშეკრულებები, რომლებშიც დამსაქმებლის მიერ შეცვლილია ხელშეკრულების აღნიშნული პუნქტები შრომის ინსპექციის მიერ გაცემული მითითებების შესაბამისად. კერძოდ ხელშეკრულების 4.3.4. ქვეპუნქტის თანახმად „დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას მოახდინოს დასაქმებულთან საბოლოო ანგარიშსწორება არაუგვიანეს 07(შვიდი) კალენდარული დღისა“.

მე-2 მითითების თანახმად, კომპანიის მიერ დარღვეული იყო „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი. 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.“ ასევე სენატული 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“.

მითითების თანახმად აღნიშნული ჩანაწერი წარმოადგენდა ბუნდოვანი შინაარსის მატარებელ დათქმებს, რადგან ვერ დგინდება დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურება განისაზღვრება ხელზე ასაღები 400 ლარით, თუ მასში ჩათვლილი ყველა გადასახადის გამოკლებით. კომპანიის მიერ წარმოადგენილია განახლებული ხელშეკრულებები რომლის თანახმად დასაქმებულს ყოველი სამუშაო თვისათვის საგადასახადო შენატანების განხორციელებამდე უწესდება ანაზღაურება 400 ლარი, რომელიც შეადგენს ნამუშევარი ნორმირებული სამუშაო საათებისა და ნამუშევარი ზეგანაკვეთური საათების ჯამურ თანხას. ხელშეკრულების 5.6 პუნქტის თანახმად წინამდებარე ხელეკრულებით განსაზღვრული შრომის ანაზღაურების თანხიდან დამსაქმებელი ახდენს ყველა სახის სავალდებულო გადასახადისა(საშემოსავლო გადასახადი) და შენატანის დაკავებას (სააღსრულებო შენატანი, ასეთის არსებობის შემთხვევაში), გადარიცხვებს სახელმწიფო ბიუჯეტსა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და კანონით დადგენილ ფონდებში (საპენსიო ფონდი).

მე-3 მითითების თანახმად, კომპანიის მიერ დარღვეული იყო „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 59-ე მუხლის პირველი პუნქტი. აღნიშნული მითითების თანახმად შრომითი ხელშეკრულების მე-10 მუხლის 10.11. პუნქტის გაწერილი იყო შემდეგი სახით, „დასაქმებულის მიერ იმ ცალკეული სამსახურებრივი მოვალეობის ერთობლივად შესრულებისას, როდესაც შეუძლებელია დამსაქმებლისათვის მიყენებულ ზიანში პასუხისმგებელი კონკრეტული პირის დადგენა, დასაქმებულებს დაეკისრებათ კოლექტური სოლიდარული პასუხისმგებლობა.“ შესაბამისად გაიცა მითითება, რომ თუ კომპანიის მიერ არ იყო ცნობილი ზიანის მიყენებელი კონკრეტული დასაქმებულის ვინაობა და შესაბამისად, არ დგინდებოდა პასუხისმგებლობის დაკისრებისათვის სავალდებულო წინაპირობები, ასეთი ზიანის სოლიდარულად გადანაწილება სცდება კანონით დადგენილ დასაქმებულთა პასუხისმგებლობის შრომის კოდექსით დადგენილ ფარგლებს და აუარესებს მათ მდგომარეობას. რეინსპექტირების შედეგად წარმოდგენილ ხელშეკრულებების შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ აღნიშნული ჩანაწერი ამოღებულია.

მე-4 მითითების თანახმად, კომპანიის მიერ დარღვეული იყო „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 30-ე მუხლი. გაცემული მითითებით კომპანიას დაევალა დასაქმებულთა მიერ უქმე დღეს ნამუშევარი დრო მიიჩნიოს ზეგანაკვეთურ შრომად საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებთან შესაბამისად. შრომითი ხელშეკრულების მე-11 მუხლის 11.2. პუნქტში იყო ჩანაწერი რომლის თანახმად „საქართველოს შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული უქმე დღეები, ითვლება არასამუშაო დღეებად. უქმე დღეებში თანამშრომლის მიერ სამუშაოს შესრულება, საქართველოს შრომის კანონმდებლობიდან გამომდინარე ექვემდებარება ანაზღაურებას. რეინსპექტირებისას კომპანიის მიერ წარმოდგენილ იქნა ხელშეკრულება რომლის 11.2 პუნქტის თანახმად საქართველოში შრომის კანონმდებლობით, გათვალისწინებული უქმე დღეები, ითვლება არასამუშაო დღეებად. უქმე დღეებში თანამშრომლის მიერ სამუშაოს შესრულება, საქართველოს შრომის კანონმდებლობიდან გამომდინარე ექვემდებარება ზეგანაკვეთურ ანაზღაურებას. ამასთან, წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებისა და საგადახდო დავალებების შედეგა დასაქმებულთა უქმე/დასვენების დღეებში მუშაობის ზეგანაკვეთური წესით ანაზღაურება.

მე-5 მითითების თანახმად კომპანიის მიერ დარღვეული იყო „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 31-ე მუხლის მე-2 პუნქტი. შრომითი ხელშეკრულების მე-11 მუხლის 11.7. პუნქტი გაწერილი იყო შემდეგი სახით, „დასაქმებულს წერილობითი განცხადების და დამსაქმებლის ბრძანების საფუძველზე, პატივსადები მიზეზების არსებობისას, უფლება აქვს ისარგებლოს მოკლევადიანი ანაზღაურების გარეშე (უხელფასო) შვებულებით.

აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, დასაქმებულის მიერ ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობის წინაპირობა პატივსადებ მიზეზს უკავშირდებოდა, რაც ეწინააღმდეგებოდა საქართველოს შრომის კოდექსს, 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 კალენდარულ დღეს.

რეინსპექტირებისას წარმოდგენილი ხელშეკრულებით შვებულებასთან დაკავშირებული საკითხები მოწესრიგებულია შრომის კოდექსის შესაბამისად

მე-6 მითითების თანახმად კომპანიის მიერ დარღვეული იყო „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 27-ე მუხლის პირველი პუნქტი. გაცემული მითითების თანახმად ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დასაშვებია მხოლოდ დასაქმებულის თანხმობით. გამონაკლისს ადგენს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-5 პუნქტი, რომლის თანახმადაც, დადგენილია გამონაკლისი შემთხვევები, რა დროსაც დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, ესენია: სტიქიური უბედურები 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.

კომპანიის მიერ რეინსპექტირებისას წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების 5.3 პუნქტის თანახმად, „მხარეთა შეთანხმებით, საწარმოო აუცილებობიდან გამომდინარე დასაშვებია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შრსრულება შრომის კოდექსის მოთხოვნათა სრული დაცვით“. ასევე კონკრეტული ობიექტის დაცვის ხელშეკრულების 3.5 პუნქტის თანახმად, „დაცვითი ორგანიზაციის საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, აუცილებლობის შემთხვევაში და უქმე დღეებში მცველმა შეიძლება შესრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო“.

მე-7 მითითების თანახმად კომპანიის მიერ დარღვეული იყო „საქართველოს შრომის კოდექსის“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი. კერძოდ, კონკრეტული ობიექტის დაცვის შესახებ ხელშეკრულების 5.1.13 ქვეპუნქტის თანახმად, დასაქმებული ვალდებული იყო „შეასრულოს სამუშაო ან/და ცალკეული დავალებები, რომლებიც თუმცა არ შედის მის ფუნქციონალურ მოვალეობებში, მაგრამ შეესაბამება მის კომპეტენციას და შესაძლებლობებს.“

განმეორებითი ინსპექტირების (რეინსპექტირების) ფარგლებში წარმოდგენილი ხელშეკრულებით აღნიშნული მითითება შესრულებულია და გაწერილია შემდეგი სახით, თანამდებობაზე ყოფნის დროს დასაქმებული ვალდებულია, „შეასრულოს სამუშაო ან/და ცალკეული დავალებები, რომლებიც თუმცა არ შედის მის ფუნქციონალურ მოვალეობებში, მაგრამ შეესაბამება მის კომპეტენციას, შესაძლებლობებს და აცხადებს თანხმობას მათ შესრულებაზე“.

მე-8 მითითების თანახმად, კომპანიის მიერ დარღვეული იყო „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი. ინსპექტირებისას კომპანიის მიერ წარმოდგენილი შრომის შინაგანაწესის მე-10 მუხლის 10.3. პუნქტის თანახმად, „შპს ალგანის დასაქმებულები ვალდებული არიან გამოცხადდნენ სამსახურში მოწესრიგებულ მდგომარეობაში, ჰიგიენური ნირმების 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 ხსენებული შეზღუდვა ვრცელდება ტექნიკური სამსახურის თანამშრომლებზე. განმეორებითი ინსპექტირების (რეინსპექტირების) ფარგლებში წარმოდგენილი შინაგანაწესი დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულთათვის წვერის ტარების აკრძალვა, რელიგიური ნიშნით არსებული ან/და პოტენციური დასაქმებულების ირიბი დისკრიმინაციის საფრთხის შემცველი ჩანაწერი აღარ ფიქსირდება.

მე-9 მითითების თანახმად, კომპანიის მიერ დარღვეული იყო „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-11 მუხლის 1-ლი პუნქტი. კომპანიის შრომის შინაგანაწესის მე-17 მუხლის 17.1. პუნქტის თანახმად, „თანამშრომლად შეიძლება მიღებულ იქნეს ნასამართლობის არმქონექმედუნარიანი პირი, რომელსაც აქვს სათანადო ცოდნა და გამოცდილება, მიაღწია 18 წლის ასაკს“ ამასთნ მე-19 მუხლის 19.2 პუნქტი განსაზღვრავს თანამშრომლის პირად საქმეში სავალდებულოდ არსებული დოკუმენტების ნუსხას, მათ შორის, 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 წებისმიერ ეტაპზე, მათ შორის წინასახელშეკრულებო, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისა და შერჩევის ეტაპზე. ამრიგად, დამსაქმებლის მიერ კანდიდატის შესახებ ინფორმაციის მოპოვების ფარგლები არ არის შეუზღუდავი. დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისათვის დასმული შეკითხვის შინაარსი, თუ დოკუმენტაციის მოთხოვნის ფარგლები უნდა უკავშირდებოდეს მხარეებს შორის სამომავლო შრომით ურთიერთობას, მის არსა და სპეციფიკას.

აღნიშნულ მითითებასთან დაკავშირებით რეინსპექტირებისას წარმოდგენილი შინაგანაწესის მე-17 მუხლით განსაზღვრულია იურიდიული პირის შპს „ალგანის“ თანამშრომლისადმი წაყენებული მოთხოვნები, რომლის 17.2 პუნქტის თანახმად თანამშრომლად მცველის პოზიციაზე შეიძლება მიღებული იქნეს განზრახი

დანაშაულისათვის ნასამართლობის არ მქონე ქმედუნარიანი პირი, რომელსაც აქვს სათანადო ცოდნა და გამოცილება, მიაღწია 18 წლის ასაკს.

მე-10 მითითების თანახმად, კომპანიის მიერ დარღვეული იყო „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი. შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებულ დოკუმენტებში არ იყო ასახული დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები. რეინსპექტორებისას წარმოდგენილ იქნა შრომის შინაგანაწესის, რომლის დანართი 1 გაწერილია შრომითი ურთიერთობის პრინციპების მოწესრიგების პოლიტიკა.

შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებული დოკუმენტებისა და ინფორმაციის შესწავლის, დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრების, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება:

№	გაცემული მითითება	შედეგი
1.	დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 44-ე მუხლი <p>დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება მისი შეწყვეტიდან არაუგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.</p>	მითითება შესრულდა
2.	დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ჭეპუნქტი <p>შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი) და მისი გადახდის წესი</p>	მითითება შესრულდა
3.	დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 59-ე მუხლის პირველი პუნქტი <p>წერილობითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან.</p>	მითითება შესრულდა

4.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-30 მუხლი</p> <p>დასაქმებულის მიერ 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა და მისი ანაზღაურების პირობები განისაზღვრება ამ კანონის 27-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებით დადგენილი წესით.</p>	მითითება შესრულდა
5.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 31-ე მუხლის მე-2 პუნქტი</p> <p>დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებისგარეშე შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით.</p>	მითითება შესრულდა
6.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის პირველი პუნქტი</p> <p>ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს.</p>	მითითება შესრულდა
7.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი.</p> <p>შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესხს დასაქმებულის მდგომარეობას.</p>	მითითება შესრულდა
8.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი.</p> <p>შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების,</p>	მითითება შესრულდა

	<p>ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით.</p>	
9.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი</p> <p>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 შესაძლებლობის შესაფასებლად და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად.</p>	მითითება შესრულდა
10.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალვი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.</p>	მითითება შესრულდა

შემოწმების აქტი ჩაიბარა (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი):

სამართალდამრღვევი ან მისი უფლებამოსილი პირის მიერ შემოწმების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

უფლებამოსილი პირ(ები)ი:



სამართალდამრღვევი ან მისი უფლებამოსილი წარმომადგენელი:

A handwritten signature consisting of a stylized 'Z' shape, written over two horizontal lines.