



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური  
 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 003880

25 08 2022 წ.

ქ. თბილისი

თვითმმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამსახურის შესამუშავების მუხრანის საქონლის, შრომის ინსპექციის [REDACTED]

ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: შპს "ჭ ჯ 2011" ს/ნ: 406051971  
ოფისიური მისამართი: ქ. თბილისი, ძირის ხაოთრი, მოსკოვის გამზიხი, №8.  
ფაქტობრივი მისამართი: გუჩამ ცაციშვილის ქ, №13.

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):

Z

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

2022 წლის 02 აგვისტოს განხორციელდა შპს "ჭ ჯ 2011"-ის  
(ს/ნ: 406051971; ფაქტობრივი მისამართი: ქ. თბილისი, გუჩამ  
ცაციშვილის ქ, №13) ობიექტის ინსპექციურმა "შრომის ინსპექციის  
შესახებ" საქართველოს ხარისხის შესამოწმებლად, ხა დროსაც აღმოჩნდა, რომ  
დაზღვეული საქართველოს ობიექტის ხარისხის "საქართველოს შრომის  
ხელშეწყობის":

- მე-14 მუხლის პიხვლი პუნქტის "ბ" ქვეპუნქტი;
- მე-14 მუხლის პიხვლი პუნქტის "ზ" ქვეპუნქტი;
- მე-14 მუხლის პიხვლი პუნქტის "თ" ქვეპუნქტი;
- მე-14 მუხლის პიხვლი პუნქტის "ი" ქვეპუნქტი;
- 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი.

Z



5. დარღვეულია საქართველოს იქვანული განთავსების „საქართველოს შრომის ჯილდოს“ 77-ე მუხლის პიხვალ პუნქტი.

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

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

სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

Handwritten signature

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

10. ოქმის შემდგენელი:

11. სამართალდამრღვევი: სახელი და გვარი / ტელმოწერა

12. მოწმე: სახელი და გვარი / ხელმოწერა

13. დაზარალებული: სახელი და გვარი / ხელმოწერა

13. დაზარალებული: სახელი და გვარი / ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთიან ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 25 აგვისტოს № 003880/თ შიშთება.

Handwritten signature

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

15. შენიშვნა: სამართალდარღვევით განხორციელდა სწავლებლის კომპიუტერული, ჰომოპათიური პიხვალ რეპეტიციის ნაწილი, გაყვანილი სახე ახორციელდა ადმინისტრაციული 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.

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

Handwritten signature

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

შენიშვნა

ოქმის მეორე მხარეს აღნიშნება: ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები: ადმინისტრაციულ პასუხისგებაში 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, დამრღვევა 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 წარმოება-შისახობ“ სააგროოპოლის ანონისის შესაბამისად.



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

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 003880/ო

„25“ „აგვისტო“ 2022 წ.

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“) შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს სპეციალისტების, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2022 წლის 02 აგვისტოს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

**ორგანიზაციის დასახელება:** შპს „ჯ ჯ 2011“;

**საიდენტიფიკაციო კოდი:** 406051971;

**დირექტორები:** ზურაბ ჩიქოვანი;

**იურიდიული მისამართი:** ქ. თბილისი, ისნის რაიონი, მოსკოვის გამზირი, N8;

**შემოწმებული ობიექტის ფაქტობრივი მისამართი:** ქ. თბილისი, გურამ ტატიშვილის ქ, N13.

**ეროვნული კლასიფიკატორი:** საბითუმო ვაჭრობა თამბაქოს პროდუქტებით - 46.35.0;

**დასაქმებული ქალი:** 9 ;

**დასაქმებული მამაკაცი:** 63;

**დასაქმებული ორსული:** 0;

**დასაქმებული შშმ პირი:** 0;

**დასაქმებული არასრულწლოვანი:** 0.

შრომის ინსპექციის მიერ ინსპექტირების დაწყების საფუძველი გახდა შრომის ინსპექციის მთავარი შრომის ინსპექტორის 2022 წლის 02 თებერვლის №09-65/ო ბრძანება „2022 წელს განსახორციელებელი გეგმური ინსპექტირების ნუსხის დამტკიცების თაობაზე“.

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 დასაქმებული პირები და გამოთხოვილი იქნა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია, რომლის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად დადგინდა:

№	მითითებები
1.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ მოწოდებულ შრომით ხელშეკრულებებში სრულყოფილად განსაზღვრული არ არის სამუშაო დღე და დასვენების დრო, რაც წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობის დარღვევას. დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ხელშეკრულების 3.1 პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრება დღეში 8 (რვა) საათი / 9.00 სთ - 17.00 სთ“.</p> <p>ხელშეკრულებაში არ გვხვდება ჩანაწერი სამუშაო დღეების რაოდენობისა და კვირის განმავლობაში მაქსიმალური სამუშაო დროის განსაზღვრის შესახებ.</p> <p>კომპანიის მხრიდან არ წარმოდგენილა სხვა რაიმე დოკუმენტი, რაც დასაქმებულის კონკრეტულ სამუშაო დღეებსა და დასვენების დროს დააზუსტებდა.</p> <p>შრომით ხელშეკრულებებში სამუშაო დროის სრულყოფილად გაწერა ემსახურება როგორც დასაქმებულისთვის საკუთარი უფლებების რეალიზების შესაძლებლობას, ისე დამსაქმებლის მიერ სამუშაო დროის ცალმხრივად ცვლილების შესაძლებლობის პრევენციას.</p> <p>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, კომპანია ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და სამუშაო დრო და დასვენების დრო სათანადო წესით ასახოს შრომით ხელშეკრულებებში.</p>



2. **დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი**

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების 1.1.2 პუნქტის თანახმად, „დამსაქმებელს უფლება აქვს მისცეს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაო თუ წარმოიშვა ამის საჭიროება“.

კომპანიას არც სხვა რაიმე დოკუმენტაცია წარმოდგენია, რაც ყოველ ცალკეულ შემთხვევაში ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესის შესახებ მხარეთა შეთანხმებას დაადასტურებდა.

განსახილველ შემთხვევაში, როგორც ზემოთ იქნა აღნიშნული, დამსაქმებელს დასაქმებულებთან მიმართებით არ აქვს გაწერილი კვირის ჭრილში ნორმირებული დროის ფარგლები. ზეგანაკვეთურის საფასურის ოდენობის გადახდის ვალდებულების წარმოშობის საკითხი საკმაოდ ბუნდოვანია, მით უფრო იმ პირობებში, რომ შრომით ხელშეკრულებში არ არის დათქმა ზეგანაკვეთურის ანაზღაურების გაანგარიშების სქემის გადაწყვეტის სტანდარტზე.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი. იმავე კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადების მიხედვით, ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის პირველი წინადადების თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის **გაზრდილი ოდენობით**. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. იმავე 27-ე მუხლის მე-3 პუნქტის პირველი წინადადების თანახმად კი, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების **სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე**.

წარმოდგენილი ნორმების ანალიზით დგინდება, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, როგორც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა, უნდა მოიცავდეს და აწესრიგებდეს კონკრეტულ საკითხებს. კერძოდ, ესენია:

- შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობა (მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული);
- ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად მხარეთა წინასწარი შეთანხმების ფორმა/პროცედურა/მექანიზმი;
- მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის დადგენის მიცემის შემთხვევაში, ასეთი დროით დასაქმებულის არანაკლებ 4 კვირაში უზრუნველყოფა.

ამდენად, სახელშეკრულებო ჩანაწერი, რომელიც ეხება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესს უნდა იყოს მაქსიმალურად დეტალური და მოიცავდეს ყველა იმ საკითხს რაც გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე და 30-ე მუხლების მოთხოვნებიდან.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების წესი, კერძოდ, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ოდენობა (ტარიფი), როგორც არსებითი პირობა, სრულყოფილად განსაზღვროს შრომით ხელშეკრულებებში და შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებთან.

*საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლი.*

**3. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი**

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს ჩანაწერს ანაზღაურებად და ანაზღაურების გარეშე შვებულებასთან დაკავშირებით.

ხელშეკრულების არსებითი პირობები, როგორც მხარეთა მიერ ორმხრივად შეთანხმებული არსებითი პირობა, გაწერილი უნდა იყოს შრომით ხელშეკრულებებში.

ყოველწლიური შვებულება დასაქმებულისათვის ერთ-ერთ მთავარ სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. აღნიშნული უფლება გათვალისწინებულია საერთაშორისო და ქართული კანონმდებლობით და დასაქმებულებს აძლევს საშუალებას წელიწადში ისარგებლონ, როგორც ანაზღაურებადი, ასევე ანაზღაურების გარეშე



	<p>შვებულებით.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დასაქმებულისთვის ანაზღაურებად შვებულებას წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღეს, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულებას – წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღის ოდენობით, რომლის დაცვაც უპირობოდაა სავალდებულო შრომითი ურთიერთობის სუბიექტათვის.</p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კომპანიამ ხელშეკრულების ჩანაწერი ანაზღაურებად და ანაზღაურების გარეშე შვებულებასთან დაკავშირებით, უნდა ასახოს შრომით ხელშეკრულებებში საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნების დაცვით.</p>
<p>4.</p>	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტი.</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების მე-4 მუხლი რომელიც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხს არეგულირებს, არ შეესაბამება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს. კერძოდ, მასში არასრულყოფილად რეგულირდება შრომითი ხელშეკრულების ისეთი არსებითი პირობა, როგორცაა ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი.</p> <p>შრომით ურთიერთობაში ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესისა და სამართლებრივი საფუძვლების დარეგულირება. სწორედ ხელშეკრულების უსაფუძვლოდ შეწყვეტისაგან დასაქმებულის დაცვა იყო პრიორიტეტული კანონმდებლისათვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების შემუშავების დროს. საქართველოს შრომის კანონმდებლობით, ამომწურავად განისაზღვრა ის წინაპირობები, რომლებმაც შეიძლება გაამართლოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა. კერძოდ, შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო 48-ე მუხლი ადგენს აღნიშნული ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურას. დასაქმებულის უფლებების დაცვის მიზნით უაღრესად დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, როგორც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის მართლზომიერებას, ასევე პროცედურის კანონშესაბამისობას. შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გაფრთხილების ვადა დამოკიდებულია შეწყვეტის საფუძველზე. კომპენსაციის</p>

ოდენობა, კი შეტყობინების ვადას უკავშირდება. თუ დასაქმებული ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 30 დღით ადრე გააფრთხილეს, მაშინ დასაქმებულს კომპენსაცია 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით მიეცემა, ხოლო შეტყობინების 3 დღით ადრე ჩაბარების შემთხვევაში, კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ტოლფასია. ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წინასწარი გაფრთხილების ვალდებულება, ასევე განმტკიცებულია ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლით, რომლის თანახმადაც, აღიარებულია თითოეული დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება.

ზემოხსენებული სამართლებრივი დანაწესებიდან გამომდინარე, შრომით ურთიერთობაში ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვან საკითხს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესისა და სამართლებრივი საფუძვლების დარეგულირება წარმოადგენს. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული წესის სრულყოფილად განსაზღვრა, კი დასაქმებულის უფლებების დაცვის ფუნქციის მატარებელია. კერძოდ, გაფრთხილების ვალდებულებით დასაქმებული დაცულია სამსახურიდან მოუმზადებლად ჩამოშორებისგან. შესაბამისად, დასაქმებულს, რომელსაც სამუშაო ვითარება ეცვლება, უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა, მიიღოს ყველა ზომა, რომ ძველი სამუშაოს დატოვებამდე სხვა სამსახური იპოვოს და ახალ სიტუაციასთან ადაპტირება მოახდინოს. ხსენებულის გათვალისწინებით, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილება დასაქმებულისათვის გათავისუფლებით მაქსიმალურად ნაკლები ზიანის მიყენების მიზანს ემსახურება.

ზემოხსენებულის გათვალისწინებით, კომპანია **ვალდებულია**, შრომით ხელშეკრულებებში სრულყოფილად ასახოს ისეთი არსებითი პირობა, როგორცაა ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი. კერძოდ, ხელშეკრულების შეწყვეტამდე დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილებისა და კომპენსაციის გადახდის პირობები.

*საფუძველი:*

*საქართველო კონსტიტუციის 26-ე მუხლი;*

*ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტი;*

*საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 48-ე მუხლი;*

*შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული №158 კონვენციის მე-11*



	<p><i>მუხლი;</i>  <i>შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №166 რეკომენდაცია;</i>  <i>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს N2/2-389 გადაწყვეტილება;</i>  <i>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს N2/4-24 გადაწყვეტილება.</i></p>
<p>5.</p>	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ხელშეკრულებებში არ არის განსაზღვრული დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები. დამსაქმებელს არც სხვა დოკუმენტი წარმოუდგენია, სადაც გაწერილი იქნებოდა დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის დებულებები.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე 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. ასევე, დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად.</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</p>



გარანტირებული შესაძლებლობის გარეშე. ადამიანებისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია განცდა, რომ მათ სამართლიანად ეპყრობიან“. ადამიანთა თანასწორობის იდეის არსი დაკავშირებულია მათი თვითრეალიზების თანაბარ შესაძლებლობასთან.

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, რომელიც იქნება ერთგვარი წინაპირობა დასაქმებულთა თანასწორუფლებიანობის უზრუნველსაყოფად შრომით ურთიერთობებში.

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

*საფუძველი:*

*ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის მე-7 მუხლი;*

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



<p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი და მე-4 მუხლის პირველი პუნქტი;</p> <p>შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ პირველი მუხლი;</p> <p>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2013 წლის 11 ივნისის N1/3/534, II, 3 გადაწყვეტილება.</p>
--

**მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 დღე კალენდარულ დღეს.**

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი შრომის ინსპექცია, გაცემული მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ ამოწმებს სამართალდამრღვევ(ებ)ს, 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:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_