

Dr. Jyoti Chavhan

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტი შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის მეთვით ჩივილით სავსებით უვლი საფორმაცი (შრომით ინსპექცია) ლუქსის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი

[illegible]

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

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი: 2023 წლის 14 აპრილი

ჯანდაცვის მდიანობა (176) ში:  
 [redacted] თბილისი ინსტიტუტის "მედიკალინური ტექნიკა"  
 საქართველო ქართული ტექნიკური, ს. მთავარი დამამუშავებელი, რომელიც  
 საქართველო მხარეთა ქართული "საქართველო მედიკალინური ქართული"  
 29-14 მუხლი მუხლი 29-14 მუხლი "9" მუხლი;  
 29-16 მუხლი 29-5 მუხლი;  
 29-18 მუხლი 29-4 მუხლი;  
 23-9 მუხლი 29-4 მუხლი;  
 29-60 მუხლი 1-ლი მუხლი



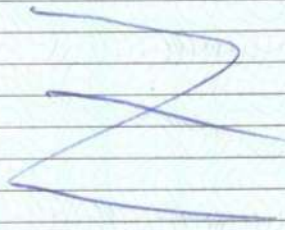
5. დარღვეულია საქართველოს იუსტიციის მინისტრის „საქართველოს შიშის ქოთნის“  
77-ე მუხლის პირველი პუნქტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახელის სახე, ოდენობა: გაფრთხილება (ლარი – ჯარიმის შემთხვევაში)  
სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:



9. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით დადგენილი პასუხისმგებლობის საზღვარი და მოვალეობები.

10. ოქმის შემდგენელი:

11. სამართალდამრღვევი: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

12. მოწმე: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

13. დაზარალებული: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2023 წლის 22 სექტემბერი  
N 007906/მ შიდაფურცელი

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

15. შენიშვნა: ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი გაუქმდა საჯარო ტყვეობის

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



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 №35-5919

შენიშვნა

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 თარგმანის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 კალენდარული დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის ზემდგომ თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, თამარაშვილის ქ. N15ა), რომლის გადაწყვეტილებაც საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

გაფრთხილება!

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-10 პუნქტის შესაბამისად დამრღვევმა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 კალენდარული დღის განმავლობაში შემდეგ საგადახდო რეკვიზიტებზე: მიმღები-ხაზინის ერთიანი ანგარიში; ბანკის კოდი - TRESGE22; სახაზინო კოდი - 302003555.

30 კალენდარული დღის ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით ხოლო 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.

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული გარემოებების არსებობისას სამართალდარღვევის ოქმი და საურავის დარიცხვის შესახებ დადგენილება ჩაბარებულად ჩაითვლება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ოფიციალურ ვებგვერდზე ([www.moh.gov.ge](http://www.moh.gov.ge)) ან/და სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის ოფიციალურ ვებგვერდზე (ასეთი არსებობის შემთხვევაში) გამოქვეყნების დღიდან.



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

მითითება № 007806/თ

შედგენის თარიღი: „22“ „სექტემბერი“ 2023 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 იმერეთის რეგიონული სამმართველოს უფროსი სპეციალისტი (შრომის ინსპექტორი) მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი და იმერეთის რეგიონული სამმართველოს მიერ კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2023 წლის 14 აგვისტოს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: [REDACTED]

საიდენტიფიკაციო კოდი: [REDACTED]

დირექტორი: [REDACTED]

იურიდიული მისამართი: [REDACTED]

ფაქტობრივი მისამართი: [REDACTED]

ეროვნული კლასიფიკატორი: სხვა სახის საკრედიტო მომსახურება - 64.92.0

სულ დასაქმებულთა რაოდენობა - 10

დასაქმებული ქალი - 9

დასაქმებული მამაკაცი - 1

დასაქმებული ორსული - 0

დასაქმებული შშმ პირი - 0

დასაქმებული არასრულწლოვანი - 0

შრომის ინსპექციის მიერ ინსპექტირების დაწყების საფუძველი გახდა, 2023 წელს განსახორციელებელი გეგმური ინსპექტირებების ნუსხის დამტკიცების თაობაზე, მთავარი შრომის ინსპექტორის 07/02/2023 წლის № LIO 1 23 00000079 ბრძანება შრომითი უფლებების დაცვის შემოწმების მიზნით.

ზემოაღნიშნული ბრძანების საფუძველზე, 2023 წლის 14 აგვისტოს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის გეგმური შემოწმება, რომელიც მიზნად ისახავდა დასაქმებულთა შრომის პირობებისა და უფლებების შემოწმებას, რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებას, დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობა/გამოთხოვას.

აღნიშნული ინფორმაციის მოკვლევის მიზნით, საზედამხედველო ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელი დოკუმენტები.

როგორიცაა შრომითი ხელშეკრულებები, შიდა ბრძანებები, დასაქმებულთა ანაზღაურების შიდა ბრძანებები/აქტები, საგადახდო დავალებები, სახელფასო უწყისები, შინაგანაწესი და მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი, ცვლების განრიგი, ბოლო ექვსი თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი და ა.შ. აღნიშნული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის გამოთხოვა/შეცემა/დაზუსტების მიზნით, დამსაქმებლის მიმართ საზედამხედველო ორგანოს ჰქონდა პერიოდული წერილობითი და სატელეფონო კომუნიკაცია.

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი, ბუღალტრულად დამუშავებული დოკუმენტების/საგადახდო დავალებების და ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, გამოვლენილ დარღვევებზე გაიცა შემდეგი მითითებები:

№	გაცემული მითითებები
1.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოადგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არის განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობა (ტარიფი). ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება ხორციელდება დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანების საფუძველზე, რომელიც წარმოადგენს ცალმხრივ დოკუმენტს და ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწილი არ არის.</p> <p>უნდა აღინიშნოს, რომ ისეთი არსებითი პირობა - როგორიცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, მხოლოდ ორმხრივი შეთანხმების საფუძველზე, ზუსტად და მკაფიოდ უნდა გაიწეროს უშუალოდ შრომითი ხელშეკრულებით. ხოლო, იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი ცალკე დოკუმენტით/დანართით განსაზღვრას ამ პირობას, იგი ვალდებულია უზრუნველყოს მისი გაცნობა დასაქმებულთათვის და ხელშეკრულებაზე თანდართვა, როგორც მისი განუყოფელი ნაწილის, რათა შენარჩუნებული იქნას ის დაცვითი ფუნქცია, რაც კანონმდებელმა ხელშეკრულების არსებითი პირობების მიმართ დაადგინა.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე თანხმდებიან. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს – დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვლა. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროზე.</p> <p>ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს სამუშაოს, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა სათანადო კომპენსაციით, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დასვენების დროს. საქართველოს შრომის კანონმდებლობით, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 40 საათს, სპეციფიკური სამუშაო</p>



	<p>რეჟიმის მქონე საწარმოში - 48 საათს. შესრულებული სამუშაო, რომელიც ნორმირებულ სამუშაო დროს აღემატება ზეგანაკვეთურ შრომად ითვლება. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად.</p> <p>ზეგანაკვეთურად მიიჩნევა, ასევე უქმე დღეებში დასაქმებულთა სამუშაოს შესრულება, რაც უნდა ანაზღაურდეს განსხვავებული ტარიფით. შრომის უფლება ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა და მას არაერთი საერთაშორისო დოკუმენტი იცავს. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება ევროპის სოციალური ქარტიის იმპერატიული მოთხოვნაა. ასეთი შეთანხმების ასახვა კი, აუცილებლად უნდა მოხდეს შრომით ხელშეკრულებაში.</p> <p><i>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების წესი, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობა (ტარიფი) განსაზღვროს შრომით ხელშეკრულებაში, ხოლო, იმ შემთხვევაში თუ კომპანია გადაწყვეტს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესის ცალკე დოკუმენტით (დანართი) მოწესრიგებას, იგი ვალდებულია უზრუნველყოს მისი ხელშეკრულებაზე თანდართვა, როგორც ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილის და უზრუნველყოს დასაქმებულთა მიერ მისი გაცნობა და გაცნობის დადასტურება ხელმოწერით.</i></p> <p>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლი</p>
2.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების მე-4 მუხლის 4.2 პუნქტის პირველი წინადადების თანახმად, „დასაქმებული არ არის უფლებამოსილი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის პარალელურად შეასრულოს რაიმე სახის სამუშაო მესამე პირისათვის, დამსაქმებლის წინასწარი წერილობითი თანხმობის გარეშე“. ამასთან, კომპანიის შრომის შინაგანაწესის მე-9 თავი ეხება მოცემულ საკითხებს, რომელიც ითვალისწინებს ჩანაწერს შემდეგი ფორმულირებით:</p> <p>„7. შრომის ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, მიკროსაფინანსო ორგანიზაციის წინასწარი თანხმობის გარეშე, თანამშრომელმა არ აწარმოოს ნებისმიერი სხვა მიკროსაფინანსო ორგანიზაციის ან პროვინციისთვის მომსახურების გაწევა, რომლის ბიზნესიც კონკურენციას უწევს დამყარებულს (მიკროსაფინანსო ორგანიზაციას) ან რომლის ინტერესებიც ეწინააღმდეგება მიკროსაფინანსო ორგანიზაციის ინტერესებს“.</p> <p>„8. შრომის ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში, თანამშრომელს ეკრძალება ითანამშრომლოს დამსაქმებლის კონკურენტ ფინანსურ ორგანიზაციასთან.“</p>

	<p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით „დასაქმებულის უფლება, დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეიზღუდოს, თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენტია.“</p> <p>ხსენებული დანაწესის მხედველობაში მიღებით, კანონმდებელი არეგულირებს დასაქმებულის უფლებას დასაქმდეს ერთზე მეტ სამუშაო ადგილას, რომელიც შეიძლება შეიზღუდოს მხოლოდ კონკურენტი კომპანიასთან დაკავშირებით. განსახილველ შემთხვევაში, შინაგანაწესში არსებული დათქმით დაცულია შრომის კოდექსის მოთხოვნები. თუმცა, შრომითი ხელშეკრულების მე-4 მუხლის 4.2 პუნქტი, რომლითაც დამსაქმებელი უზღუდავს დასაქმებულს ყველანაირ (რამე სახის სამუშაო შესაძლეველ) შეთავსებით საქმიანობას, არ არის შესაბამისობაში შრომის კანონმდებლობასთან.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, „ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუთჯობებს დასაქმებულის მდგომარეობას.“</p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტით განსაზღვრული მოთხოვნების გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, შრომითი ხელშეკრულებების ჩანაწერი მოიცავდეს საქართველოს შრომით კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში.</p>
3.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ ინსპექტირების ფარგლებში წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შესწავლის შედეგად ვლინდება, რომ დამსაქმებელსა და სტაჟიორს შორის არ არის გაფორმებული წერილობითი ხელშეკრულება და აღნიშნული პირი კომპანიაში სტაჟიორად მიღებული იქნა დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანების საფუძველზე.</p> <p>უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად. ხაზგასასმელია ის გარემოება, რომ სტაჟიორი ვერ ჩაანაცვლებს დასაქმებულს და ზღუდავს დამსაქმებელს, სტაჟიორი აიყვანოს იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობა შეჩერდა ან შეწყდა.</p> <p>ამავდროულად, საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით სტაჟიორისა და დამსაქმებლის ურთიერთობას აწესრიგებს წერილობითი ხელშეკრულება. კერძოდ, მნიშვნელოვანია, რომ სტაჟირების შესახებ პირობები და შინაარსი ხელშეკრულებით დარეგულირდეს.</p>



	<p>ხელშეკრულება უნდა აღწერდეს სტაჟირების შინაარსს და იმიჯნებოდეს ანალოგიურ პოზიციაზე დასაქმებულთან გაფორმებული ხელშეკრულებისგან. ასევე, ამ ხელშეკრულებაში დეტალურად უნდა იყოს აღწერილი სტაჟირის მიერ შესასრულებელი სამუშაო. შესაბამისად, სტაჟირების ხელშეკრულება უნდა ითვალისწინებდეს, მაგალითად, სწავლებისა და გამოცდილების მიღების პროცესს, სწავლების პროცესის ზედამხედველ პირს.</p> <p><i>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია სტაჟირისა და დამსაქმებლის ურთიერთობა მოაწესრიგოს წერილობითი ხელშეკრულებით, რომელშიც დეტალურად უნდა იყოს აღწერილი სტაჟირის მიერ შესასრულებელი სამუშაო.</i></p>
4.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ არ იქნა წარმოდგენილი დოკუმენტი, რომელშიც განსაზღვრული იქნებოდა დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები. აღნიშნულთან დაკავშირებით დამსაქმებელი წერილობით წარმოადგენს ინფორმაციას, რომლის თანახმად [REDACTED] -ს (მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია) შინაგანაწესი შედგენილია საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ საფუძველზე. ამავე კანონის 23-ე მუხლის შესაბამისად და არეგულირებს მიკროსაფინანსო ორგანიზაციის თანამშრომლების სამსახურებრივ უფლებებსა და პასუხისმგებლობებს, მომხმარებლებთან მუშაობისა და სავალდებულო ქცევის სტანდარტებს, შრომის საერთო პირობებს, ასევე წახალისებისა და პასუხისმგებლობის ფორმებს. შესაბამისად, კომპანიის მიერ უზრუნველყოფილია დასაქმებულ პირთა მიმართ კანონმდებლობით გათვალისწინებული თანასწორობის პრინციპი“. მიუხედავად იმისა, რომ წარმოდგენილი განმარტების საფუძველზე, დამსაქმებელი უზრუნველყოფს თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვას, მნიშვნელოვანია, რომ დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები აისახოს შრომის შინაგანაწესში/სხვა დოკუმენტებში/შრომით ხელშეკრულებაში.</p> <p>შრომის კანონმდებლობის მიზნებისათვის, დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის 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. შრომის კოდექსი ასევე განსაზღვრავს პირდაპირ და ირიბ დისკრიმინაციას, შევიწროებას, თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში ქალთა და მამაკაცთათვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდას და სხვა საკითხებს, რომელთა გათვალისწინება</p>



და შესრულება სავალდებულოა შრომით ურთიერთობებში. როგორც დისკრიმინაციის განმარტებიდან ჩანს, ქმედების დისკრიმინაციად კვალიფიკაციისათვის აუცილებელია არათანაბარი მოპყრობის საფუძველი იყოს აკრძალული ნიშანი. იგი ეწინააღმდეგება სამართლიანობის პრინციპებს და აკრძალულია შიდა სახელმწიფოებრივი და საერთაშორისო სამართლის ნორმებით.

ხაზგასასმელია ის გარემოება, რომ 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. არათანაბარი მოპყრობის პრევენცია საერთაშორისო და შიდა ნორმატიული საფუძვლების გააზრებით უნდა დაიწყოს. სამუშაო ადგილზე ადამიანის უფლებათა დაცვის მაღალი სტანდარტის დანერგვისთვის აუცილებელია დასაქმებულთა მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის აკრძალვის სხვადასხვა ქმედითი მექანიზმის დანერგვა, რათა თავიდან იქნას აცილებული პირთა მიმართ შესაძლო არათანაბარი მოპყრობა. ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმის შექმნაში იგულისხმება, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების არა მხოლოდ შინაგანაწესსა და სხვა სახის შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ დოკუმენტებში ასახვა, არამედ თანამშრომელთათვის აღნიშნულის გაცნობა/კონსულტაცია, აგრეთვე მექანიზმის ეფექტურ აღსრულებაზე ზრუნვა, რომელიც იქნება ერთგვარი წინაპირობა დასაქმებულთა თანასწორუფლებიანობის უზრუნველსაყოფად შრომით ურთიერთობებში.

ამრიგად, სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად აუცილებელია დასაქმებისა და საქმიანობის ყველა სფეროში თანასწორუფლებიანობის განმტკიცება. ამ მიზნის მისაღწევად დამსაქმებელი ვალდებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომით ხელშეკრულებებში ან შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში, ასევე, იგი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად. დამსაქმებელი ვალდებულია არა მხოლოდ დოკუმენტურად ასახოს ასეთი დებულებები, არამედ უზრუნველყოს მათი შესრულება.

*ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, არსებითად მნიშვნელოვანია, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი დოკუმენტების გზით უზრუნველყოფილ იქნას ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმების დანერგვა, ასევე, თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ ინფორმაციის გაზიარება და მათი ასახვა შესაბამის დოკუმენტში.*

საფუძველი: ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის მე-7 მუხლი; ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი; საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-3



	<p>პუნქტი; საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-4 მუხლის პირველი პუნქტი;</p> <p>შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ პირველი მუხლი.</p>
5.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-60 მუხლის პირველი პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების მე-4 მუხლის 4.3 პუნქტის თანახმად, „შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება დადგინდეს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს სხვა, კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში.“ ამასთან, იგივე შინაარსის დათქმას ითვალისწინებს კომპანიის შრომის შინაგანაწესის მე-9 თავის მე-8 პუნქტი.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ადგენს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს მისი დამსაქმებლის კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამ შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის შრომის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით.</p> <p>დამსაქმებელმა შრომით ხელშეკრულებაში განსაზღვრა 6 (ექვსი)-თვიანი პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ დასაქმებულს ეზღუდება უფლება დასაქმდეს კონკურენტი კომპანიაში, მაგრამ არ უთითებს ვალდებულებას, რომ ასეთ შემთხვევაში დასაქმებულს შეზღუდვის პერიოდში უნდა გადაუხადოს შესაბამისი შრომის ანაზღაურება, რაც საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი იმპერატიული პირობაა და მხოლოდ ამ პირობის შესრულების შემთხვევაში ანიჭებს დამსაქმებელს უფლებას, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ შეუზღუდოს დასაქმებულს კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ მუშაობა.</p> <p>შრომითი უფლებები, როგორც სოციალურ უფლებათა ფუნდამენტი, წარმოადგენს ადამიანის ფიზიკური და სულიერი არსებობის, განვითარებისა და სრულყოფის საფუძველს.</p> <p>საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია“, რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის</p>



	<p>სფერო“. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ხსენებული „მუხლის შინაარსით დაცულია არა მარტო უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“. შრომის თავისუფლება გარანტირებულია ევროპის სოციალური ქარტიით, რომელიც საქართველოს მიერ რატიფიცირებულია და შესასრულებლად სავალდებულო დოკუმენტს წარმოადგენს.</p> <p><i>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია აღნიშნული ჩანაწერით არ შეზღუდოს დასაქმებულის უფლებები და ხელშეკრულების მე-4 მუხლის 4.3 პუნქტში მითითებული დებულება და შრომის შინაგანაწესში არსებული ჩანაწერი (მე-9 თავის მე-8 პუნქტი) შეუსაბამოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.</i></p> <p>საფუძველი: ევროპის სოციალური ქარტია, ნაწილი I, მუხლი 2; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის №2/2-389 გადაწყვეტილება.</p>
--	---

**შენიშვნა:** წინამდებარე მითითებებში შრომითი უფლების დარღვევის იდენტიფიცირების მიზნით, მითითებული დასაქმებულები და მათი დოკუმენტაცია/ნორმა წარმოადგენს მაგალითს, რომელიც გამოსწორებულ უნდა იქნას იმავე ობიექტზე მომუშავე იგივე შინაარსის დარღვევის მატარებელ ყველა დასაქმებულთან მიმართებით.

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 (ოცდაათ) 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:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_