

ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი

<p>2000 წლის 29 ივნისის საბჭოს 2000/43/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას</p>		<p>საქართველოს ნორმატიული აქტის / აქტების პროექტი / პროექტები და შესაბამისი მოქმედი ნორმატიული აქტი / აქტები, არსებობის შემთხვევაში :</p> <p>№1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“</p> <p>№2. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“</p> <p>№3. საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“</p> <p>№4. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი</p> <p>შესაბამისობა :</p> <p>სშ – სრულად შესაბამისი</p> <p>ნშ – ნაწილობრივ შესაბამისი</p> <p>შ – შეუსაბამო</p> <p>ას – არასავალდებულო</p>				
1	2	3	4	5	6	7
მუხ ლი ან ნა წილ ი	ნორმის ტექსტი	№	მუხ ლი ა ნ პუ ნქტ ი (ნაწ ილი)	ნორმის ტექსტი	შე საბ ამ ის ობ ა	შენიშვნები

1	<p>წინამდებარე დირექტივის მიზანია რასობრივი და ეთნიკური კუთვნილების ნიადაგზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის საფუძვლის შექმნა, წევრ სახელმწიფოებში თანასწორი მოპყრობის პრინციპის შემოღების მიზნით.</p>	3	1	<p>ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოსკანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორადსარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანისფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადებისადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობის ადაგამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.</p>	სშ	
		3	2.1	<p>საქართველოშია კრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია.</p>		

2.1.	წინამდებარე დირექტივის მიზნებისთვის, თანასწორი მოპყრობის პრინციპი ნიშნავს, რომ არ არსებობს პირდაპირი ან არაპირდაპირი დისკრიმინაცია რასობრივი ან ეთნიკური კუთვნილების ნიადაგზე.	2	1.2 (4.1)	ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და 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, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად	სშ	
------	--	---	-----------	--	----	--

				ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.		
2.2.a	პირდაპირ დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა, როდესაც თანაბარ პირობებში ერთი პირი ექვემდებარება, დაექვემდებარა ან დაექვემდებარებოდა სხვა პირზე უარეს მოპყრობას რასობრივი ან ეთნიკური კუთვნილების მიზეზით;	2	1.2 (4.2)	ამ კანონის მიზნებისათვის, პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ადგილი აქვს არათანაბარ მოპყრობას სხვა პირთან შედარებით, რომელიც არის, იყო ან შესაძლოა გამხდარიყო ანალოგიურ ან მსგავს მდგომარეობაში უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი.	სშ	
2.2 (b).	არაპირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა, როდესაც აშკარად ნეიტრალური პირობები, კრიტერიუმები ან პრაქტიკა გარკვეული რასობრივი ან ეთნიკური ჯგუფის წარმომადგენლებს აყენებს არახელსაყრელ მდგომარეობაში სხვა	2	1.2 (4.3)	ამ კანონის მიზნებისათვის, არაპირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს სხვა პირთან შედარებით, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როცა ასეთი დებულება,	სშ	

	პირებთან შედარებით, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ასეთი პირობა, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად გამართლებულია ლეგიტიმური მიზნით და აღნიშნული მიზნის მიღწევის საშუალებები არის პროპორციული და აუცილებელი.			კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები აუცილებელი და თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.		
2.3.	შევიწროება ითვლება დისკრიმინაციად პირველი პარაგრაფიდან გამომდინარე, როდესაც ადგილი აქვს რასობრივ ან ეთნიკურ კუთვნილებასთან დაკავშირებულ არასასურველ ქცევას, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვასა და დაშინების, მტრული, დამამცირებელი, შეურაცხყოფელი ან აგრესიული ატმოსფეროს შექმნას. ამ შემთხვევაში შევიწროების	2	1.2 (4.5)	შევიწროება სამუშაო ადგილზე, (მათ შორის, სექსუალურ შევიწროება) ამ მუხლის პირველი პუნქტის მნიშვნელობით წარმოადგენს დისკრიმინაციის ფორმას, როდესაც პირველ პუნქტში მითითებული რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევამიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.	სშ	

	მნიშვნელობა შეიძლება განისაზღვროს წევრი სახელმწიფოს ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად.					
2.4.	რასობრივ ან ეთნიკურ ნიადაგზე პირთა დისკრიმინაციის შესახებ მიცემული ნებისმიერი მითითება ითვლება დისკრიმინაციად პირველი პარაგრაფის მიზნებისთვის.	3	2.5	აკრძალულია ნებისმიერი ქმედება, რომელიც მიზნად ისახავს პირის იძულებას, წაქეზებას ან ხელშეწყობას ანდა მისთვის დავალების მიცემას მესამე პირის მიმართ ამ მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის განსახორციელებლად.	სშ	
3.1.	თანამეგობრობისთვის მინიჭებული უფლებამ ოსილებისფარგლებში, დირექტივა ვრცელდება აყველაპირზე, როგორც საჯარო, ისეკერძოსექტორში, მათ შორის, საჯარო ორგანოებზე, შემდეგსაკითხებთანმი მართებაში: (ა) დასაქმება, თვითდასაქმება და საქმიანობა, მათ შორის, შერჩევის	2	1.2 (5)	აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში. დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება: ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული	სშ	

<p>კრიტერიუმები და დაქირავების პირობები, იქნება ეს საქმიანობის ნაწილი თუ პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხური, მათ შორის, დაწინაურება, წვდომის პირობები;</p> <p>(ბ) წვდომა ნებისმიერი სახისა და ნებისმიერ დონეზე პროფესიის შერჩევაში დახმარებასთან, პროფესიულ განათლებასთან, პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლებასთან და გადამზადებასთან, პრაქტიკული სამუშაო გამოცდილების ჩათვლით;</p> <p>(გ) დასაქმება და სამუშაო პირობები, გათავისუფლებისა და ანაზღაურების ჩათვლით;</p> <p>(დ) წევრობა ან ჩართულობა მუშათა ან დასაქმებულთა ორგანიზაციაში, ან</p>		<p>წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;</p> <p>ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;</p> <p>დ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>ე) სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის</p>		
--	--	--	--	--

<p>ნებისმიერ ორგანიზაციაში, რომლის წევრებიც მისდევენ კონკრეტულ პროფესიას, მათ შორის, ასეთი ორგანიზაციების მიერ გაცემული სარგებელი;</p> <p>(ე) სოციალური გარანტიები, სოციალური დაცვისა და ჯანდაცვის ჩათვლით;</p> <p>(ვ) სოციალური შეღავათები;</p> <p>(ზ) განათლება;</p> <p>(თ) საზოგადოებისთვის ხელმისაწვდომ საქონელთან და სერვისებთან წვდომა და მათი მიწოდება, საცხოვრებლის ჩათვლით.</p>	3	2.10	<p>სოციალური უზრუნველყოფის და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.</p> <p>თანაბარი მოპყრობის პრინციპ ივრცელდება აგრეთვე:</p> <p>ა) შრომით დაწინასახელშეკრულ ებოურთიერთობებზე, მათ შორის:</p> <p>ა.ა) წინასახელშეკრულ ებოურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველასა და აწვებზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;</p> <p>ა.ბ) პროფესიული იერარქიის ყველასა და აწვებზე პროფესიული ორენტიაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მოზადებისა და აგადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული მოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>ა.გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრო</p>	
--	---	------	---	--

			<p>მითიურთიერთობისშეწყვეტი სპირობებზე;</p> <p>ბ) დასაქმებულთაორგანიზაციი ს, დამსაქმებელთაორგანიზაციი სანისეთიორგანიზაციისწევრ ობასადასაქმიანობაზე, რომლისწევრებიცგანსაზღვრ ულპროფესიულჯგუფსგანეკ უთვნებიან, ამორგანიზაციებიდანმიღებუ ლისარგებლისჩათვლით;</p> <p>გ) სოციალურიდაცვისადაჯანმრ თელობისდაცვისსპირობებზე, განათლებაზე, საქონლისადამომსახურებისმ იწოდებაზე, მათშორის:</p> <p>გ.ა) სოციალურდაცვაზე, სოციალურუზრუნველყოფაზე</p> <p>ქ, სოციალურშეღვათებზედასხ ვა;</p> <p>გ.ბ) ჯანმრთელობისდაცვისმომსა ხურებაზე;</p> <p>გ.გ) განათლებისხელმისაწვდომო ბაზე;</p> <p>გ.დ) საჯაროდხელმისაწვდომისაქ ონლისადამომსახურებისმიღე ბაზე (საცხოვრებლისჩათვლით).</p>	
--	--	--	--	--

3.2.	წინამდებარე დირექტივა არ არეგულირებს განსხვავებულ მოქალაქეობის ნიადაგზე და არ უქმნის საფრთხეს ნორმებსა და პირობებს, რომლებიც უკავშირდება წვერი სახელმწიფოს ტერიტორიაზე მესამე ქვეყნების მოქალაქეთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა შესვლასა და ბინადრობას, აგრეთვე, ნებისმიერ მოპყრობას, რომელიც გამომდინარეობს მესამე ქვეყნის მოქალაქეებისა და მოქალაქეობის არმქონე პირების სამართლებრივი მდგომარეობიდან.	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	სშ	აღნიშნული რეგულაცია გულისხმობს დირექტივის გავრცელებას ყველა დასაქმებულზე მოქალაქეობის მიუხედავად. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და ზოგადად საქართველოს კანონმდებლობა შრომით ურთიერთობებში არ ახდენს ადამიანთა დიფერენციაციას მოქალაქეობის ნიშნით.
4	მიუხედავად 2(1) და (2) მუხლისა, წევრ სახელმწიფოებს აქვთ უფლება დაადგინონ, რომ რასობრივი ან ეთნიკური მახასიათებლის საფუძველზე	2	1.2 (6)	დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამ ნაწილში სრულად შეესაბამება დირექტივის ტექსტს ვინაიდან ითვალისწინებს სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, ლეგიტიმური მიზნის არსებობის პირობებში, უფლების განხორციელებაში პროპორციული ჩარევის შესაძლებლობას.

	<p>განსხვავებული მოპყრობა არ არის დისკრიმინაცია, როდესაც, კონკრეტული საქმიანობის არსიდან გამომდინარე ან იმ პირობებიდან გამომდინარე, რომელშიც ასეთი საქმიანობა ხორციელდება, ასეთი მახასიათებელი წარმოადგენს დასაქმების ნამდვილ და გადამწყვეტ საჭიროებას, იმ პირობით, რომ მიზანი არის ლეგიტიმური, ხოლო საჭიროება – პროპორციული.</p>			<p>მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.</p>		
5	<p>პრაქტიკაში სრული თანასწორობის უზრუნველყოფის მიზნით, თანასწორი მოპყრობის პრინციპმა არ უნდა შეზღუდოს წევრი სახელმწიფოები, შეინარჩუნონ ან მიიღონ სპეციფიკური ზომები, რასობრივ ან ეთნიკურ წარმომავლობასთან დაკავშირებული</p>	2	1.2 (8)	<p>დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც გამიზნულია იმ პირთა კონკრეტულ საჭიროებათა დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც სქესის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, ან სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით ჩვეულებრივ აღიარებულნი არიან, რომ საჭიროებენ</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამ ნაწილში სრულად შეესაბამება დირექტივას, ვინაიდან მასში გათვალისწინებულია დასაქმებულთა მოწყვლადი კატეგორიების დაცვის გარანტიები, თანაბარი მოპყრობის უზრუნველსაყოფად.</p>

	არახელსაყრელი მდგომარეობის პრევენციისა და კომპენსირების მიზნით.			განსაკუთრებულ დაცვას ან მხარდაჭერას.		
6.1.	წვერი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან დააწესონ ან შეინარჩუნონ პირობები, რომლებიც უფრო კარგად იცავს თანასწორი მოპყრობის პრინციპს ვიდრე წინამდებარე დირექტივა.	3	1	ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანისფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადებისადგილის, საცხოვრებელიადგილის, ქონებრივიანწოდებრივიმდგომარეობის, რელიგიისანწმენის, ეროვნული, ეთნიკურიანსოციალურიკუთვნილების, პროფესიის, ოჯახურიმდგომარეობის, ჯანმრთელობისმდგომარეობის, შეზღუდულიშესაძლებლობის, სექსუალურიორიენტაციის, გენდერულიიდენტობისადაგამოხატვის, პოლიტიკურიანსხვამეხედუ	სშ	არსებული კანონმდებლობა და საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ განსაზღვრავს დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტს.

		3	2.1	<p>ლებიანსხვანიშნისმიუხედავად.</p> <p>საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია.</p>		
		2	1.2 (4.1)	<p>ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და 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, დედობის,</p>		

				<p>ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p>		
6.2.	<p>წინამდებარე დირექტივის იმპლემენტაცია არცერთ შემთხვევაში არ შეიძლება იყოს წევრ სახელმწიფოებში ამ დირექტივით განსაზღვრულ სფეროებში დისკრიმინაციისგან დაცვის უკვე არსებული დონის შემცირების მიზეზი.</p>				ას	მიემართება წევრ სახელმწიფოს.
7.1.	<p>წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებების აღსრულების</p>	2	1.2 (75)	<p>1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის,</p>	სშ	

<p>სასამართლო და/ან ადმინისტრაციული პროცედურების, მათ შორის, თუ საჭიროდ მიიჩნევენ, მორიგების პროცედურების, ხელმისაწვდომობა ყველა პირისთვის, ვინც მიიჩნევს, რომ დაზარალდა თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დარღვევის შედეგად, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ურთიერთობა, რომლის დროსაც მოხდა სავარაუდო დისკრიმინაცია, დასრულებულია.</p>		<p>საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.~ 2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან</p>	
---	--	---	--

				<p>დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p>	
		2	1.2 (76)	<p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება</p>	

				<p>აქვს შრომის ინსპექციას.</p> <p>1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული შრომითი დისკრიმინაციის, მათ შორის პირდაპირი დისკრიმინაციის, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დებულებების დარღვევა, გამოიწვევს დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.</p> <p>2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს</p>	
--	--	--	--	---	--

		3 6.1	<p>დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისათვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.</p> <p>შენიშვნა: შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას კონკრეტული ინდივიდის – დამსაქმებელის სამართალდამრღვევი დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრება არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან.</p> <p>დამსაქმებლისათვის პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს, როცა დამსაქმებლისათვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების შესახებ და არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას აღნიშნული ფაქტის შესახებ ან/და არ განახორციელა შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.</p> <p>დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის</p>	
--	--	----------	---	--

				<p>უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p>	
		3	8.1	<p>პირმა, რომელიც საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით/საჩივრით მიმართავს, უნდამიუთითოს ის ფაქტები, რომლებიც დისკრიმინაციულ იქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, და უნდა წარადგინოს შესაბამისი მასალები;</p>	
		3	8.2	<p>პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციულ იქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდოდ დისკრიმინაციული იქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.</p>	
		3	8.3	<p>თუ საქართველოს სახალხო დამცველის აჭიროდ მიიჩნევს, იგი უფლებამოსილია დანიშნოს სპეცირიმოს მენადამოიწვიოს მხარეების აქმის მორიგებით და</p>	

		3 8.4	<p>სასრულებლად. საქმისმორიგებით დასრულებ ის შემთხვევაში საქართველოს ახალხოდამცველი ახორციელ ებს მორიგების აქტივებსა და წარუღებულ დებულებების შეს რულების მონიტორინგს.</p> <p>ნებისმიერ ადმინისტრაციუ ლი, სახელმწიფო ხელისუფლების და დელოზრით ვითმართ ველობის ორგანო (მათორის, პროკურატურის, საგამოძიებო, სასამართლო ორგანო) ვალდებულია საქმის განხილვა სთან დაკავშირებული მასალა, საბუთი, ახსნა- განმარტება და სხვა ინფორმაცი აკანონით დადგენილი წესების დაცვით გადასცეს საქართველ ოს სახალხოდამცველს მოთხო ვნიდან 10 კალენდარული დღის ვადაში. თუ ინფორმაცია ნებაყოფლობი თკერძო პირის განმეილება, მას საკუთარი მოთხოვნითში ლება აუნაზღაურდეს ინფორმა ციის გადაცემასთან დაკავშირე ბული ასლის გადაღების დასაფ ოსტომომსახურების ხარჯები.</p> <p>საქართველოს სახალხოდამცვე ელი განცხადებას/საჩივარს გან</p>	
--	--	-------	---	--

				იხილავს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.	
		3	10.1	ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.	
		3	10.2	სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.	
		4	363 ² 1	ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის	

		4	363 ² 1 ¹	<p>მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა.</p> <p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის დაკისრებული დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებზე ზედამხედველობის ფუნქციის შესრულებისას, როგორც მოსარჩელემ, ამ კოდექსის შესაბამისად, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს, თუ იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტმა მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ</p>	
--	--	---	------------------------------------	---	--

				<p>გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს.</p>	
		4	363 ² 2	<p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.</p>	
		4	363 ² 2 ¹	<p>პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, დასრულებულია.</p>	
		4	363 ² 3	<p>პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს:</p> <p>ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა;</p>	

		4	363 ² 4	<p>ბ) მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p> <p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია სარჩელით მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს იმ იურიდიული პირის, სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნის, პირთა გაერთიანების იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტის მიერ მისი რეკომენდაციის შესრულება, რომელმაც, საქართველოს სახალხო დამცველის ვარაუდით, დისკრიმინაციული ქმედება განახორციელა და მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა.</p>		
7.2.	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ ასოციაციებისთვის, ორგანიზაციებისთვის ან სხვა იურიდიულ პირებისთვის, რომლებსაც, ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული	2	1.2 (75)	1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და	სშ	

<p>მოთხოვნების შესაბამისად, აქვთ წინამდებარე დირექტივის პირობების დაცვის კანონიერი ინტერესი, შესაძლებლობა, მოსარჩელის თანხმობით, ჩაერთონ წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებების აღსრულებისთვის დადგენილ სასამართლო და/ან ადმინისტრაციულ პროცედურებში, როგორც მოსარჩელის სახელით, ისე მისი მხარდაჭერის მიზნით.</p>		<p>შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის</p>		
---	--	---	--	--

				<p>ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p>	
		2	1.2 (76)	<p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.</p>	

		<p>2 1.2 (78)</p>	<p>1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული შრომითი დისკრიმინაციის, მათ შორის პირდაპირი დისკრიმინაციის, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დებულებების დარღვევა, გამოიწვევს დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.</p> <p>2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისათვის</p>	
--	--	---------------------------	--	--

		3	6.1	<p>დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. შენიშვნა: შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას კონკრეტული ინდივიდის – დამსაქმებელის სამართალდამრღვევი დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრება არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებლისათვის პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს, როცა დამსაქმებლისათვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების შესახებ და არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას აღნიშნული ფაქტის შესახებ ან/და არ განახორციელა შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.</p> <p>დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას</p>		
--	--	---	-----	---	--	--

				<p>ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p> <p>პირმა, რომელიც საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით/საჩივრით მიმართავს, უნდამით თითო სისფაქტები, რომლებიც დისკრიმინაციულ იქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, და უნდა წარადგინოს შესაბამისი მასალები;</p> <p>პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციულ იქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც ვარაუდოდისკრიმინაციული იქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.</p> <p>თუ საქართველოს სახალხო დამცველის აჭიროდ მიიჩნევს, იგი უფლებამოსილია დანიშნოს სუპერვიზორი მენეჯერი და მოიწვიოს მხარეების აქმის მორიგებით და სასრულებლად. საქმის მორიგებით დასრულებ</p>	
		3	8.1		
		3	8.2		
		3	8.3		

				<p>ის შემთხვევაში საქართველოს სახლხოდამცველი ახორციელებს მორიგების აქტივებს ან საზღვრული ვალდებულებების შესრულების მონიტორინგს.</p> <p>ნებისმიერ ადმინისტრაციული, სახელმწიფო ხელისუფლების ადადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო (მათ შორის, პროკურატურის, საგამომიებო, სასამართლო ორგანო) ვალდებულია აქმის განხილვა სთან დაკავშირებული მასალა, საბუთი, ახსნა-განმარტება და სხვა ინფორმაცია კანონით დადგენილი წესების დაცვით გადასცეს საქართველოს სახლხოდამცველს მოთხოვნიდან 10 კალენდარული დღის ვადაში. თუ ინფორმაცია ეზაყოფლობი თკერძოპირის განმიილება, მას საკუთარი მოთხოვნი თმეიდ ლება აუნაზღაურდეს ინფორმაციის გადაცემასთან დაკავშირებული ასლის გადაღების დასაფოსტომოსახურების ხარჯები.</p>	
		3	8.4		
		3	8.5	<p>საქართველოს სახლხოდამცველი განცხადებას/საჩივარს განიხილავს საქართველოს კანონმ</p>	

				დებლობით დადგენილი წესით.	
		3	10.1	ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.	
		3	10.2	სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.	
		4	363 ² 1	ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია	

				<p>განახორციელა. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა.</p>	
		4	363 ² 1 ¹	<p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის დაკისრებული დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებზე ზედამხედველობის ფუნქციის შესრულებისას, როგორც მოსარჩელემ, ამ კოდექსის შესაბამისად, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს, თუ იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტმა მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს</p>	

			საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს.	
		4	363 ² 2 სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.	
		4	363 ² 2 ¹ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, დასრულებულია.	
		4	363 ² 3 პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს: ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა; ბ) მორალური ან/და	

		4	363 ² 4	<p>მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p> <p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია სარჩელით მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს იმ იურიდიული პირის, სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნის, პირთა გაერთიანების იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტის მიერ მისი რეკომენდაციის შესრულება, რომელმაც, საქართველოს სახალხო დამცველის ვარაუდით, დისკრიმინაციული ქმედება განახორციელა და მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა.</p>		
7.3	პირველი და მე-2 პარაგრაფები არ აყენებს ზიანს თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დარღვევის შემთხვევებში საჩივრის შეტანისთვის ეროვნული კანონმდებლობებით დადგენილ საპროცესო ვადებს.	2	1.2 (74)	<p>ამ კანონის 48-ე მუხლში მითითებული სარჩელის გარდა, ამ კანონიდან გამომდინარე ნებისმიერი სარჩელით სასამართლოსთვის მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ რაც პირმა შეიტყო ან უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.</p>	სშ	

		4	363 ² 2	სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.		
8.1	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ ზომები, რომლებიც, მათი ეროვნული მართლმსაჯულების სისტემების შესაბამისად, აუცილებელია იმის უზრუნველსაყოფად, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც პირები, რომლებსაც მიაჩნიათ, რომ დაზარალებულნი იმ მიზეზით, რომ მათ მიმართ არ იქნა გამოყენებული თანასწორი მოპყრობის პრინციპი, ადგენენ ფაქტებს, საიდანაც შეიძლება ვარაუდი, რომ ადგილი ჰქონდა დისკრიმინაციას, თანასწორობის პრინციპის დარღვევის	2	1.2 (7)	დისკრიმინაციისაკრძალვასთ ან დაკავშირებულ დავებზემტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნის დარღვევით მოქმედებდა.	სშ	

	არარსებობის მტკიცების ვალდებულება ეკისრება მოპასუხეს.					
8.2	პირველი პარაგრაფი არ ზღუდავს წევრი სახელმწიფოების უფლებას, დაადგინონ მტკიცების ტვირთის სხვა, მოსარჩელისთვის უფრო შეღავათიანი წესები.	2	1.2 (7)	დისკრიმინაციისაკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნის დარღვევით მოქმედებდა.	სშ	
8.3	პირველი პარაგრაფი არ ვრცელდება სისხლის სამართლებრივ საქმისწარმოების მიმართ	2	1.2 (7)	დისკრიმინაციისაკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნის დარღვევით მოქმედებდა.	სშ	საქართველოს სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსი განსაზღვრავს მტკიცების ტვირთის სპეციალურ წესს. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტით „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ გათვალისწინებული მტკიცების ტვირთის წესი ეხება მხოლოდ შრომით ურთიერთობის ფარგლებში არსებულ დისკრიმინაციის დავებს.
8.4	პირველი, მე-2 და მე-3 პარაგრაფები არ ვრცელდება 7(2) მუხლის შესაბამისად ინიცირებულ პროცედურებზე.	2	1.2 (7)	დისკრიმინაციისაკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე,	სშ	

				რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნის დარღვევით მოქმედებდა.		
8.5	წევრ სახელმწიფოებს არ ევალებათ პირველი პარაგრაფის გამოყენება იმ პროცედურების მიმართ, სადაც საქმის გარემოებებს იძიებს სასამართლო ან სხვა კომპეტენტური ორგანო.	2	1.2 (7)	დისკრიმინაციისაკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზემტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნის დარღვევით მოქმედებდა.	სშ	
9	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან თავიანთ ეროვნულ სამართლებრივ სისტემებში ჰქონდეთ ისეთი ზომები, რომლებიც საჭიროა ფიზიკური პირების დასაცავად ნებისმიერი ნეგატიური მოპყრობისგან ან ნეგატიური შედეგებისგან, რაც შეიძლება მოჰყვეს თანასწორობის პრინციპის	2	1.2 (4.7)	აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და მის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.	სშ	

	აღსრულების მიზნით აღძრულ სარჩელს ან ინიცირებულ პროცედურებს.					
10	წვერი სახელმწიფოები კისრულობენ ვალდებულებას, რომ მათ მთელს ტერიტორიაზე ყველა სათანადო ზომის გამოყენებით შეატყობინებენ დაინტერესებულ პირებს წინამდებარე დირექტივის მოთხოვნების შესაბამისად დადგენილი ნორმებისა და ამ ეტაპისთვის ძალაში მყოფი შესაბამისი ნორმების შესახებ.	2	1.2 (82.1)	სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ – სამმხრივი კომისია) არის საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანო. სამხრივი კომისია ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის – საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს სოციალური დიალოგის ფორმატს, სამმხრივი კომისიის სახით, რომლის მანდატი, ასევე, მოიცავს თანასწორობასა და დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საკითხებს.
		2	1.2 (82.2)	სამმხრივი კომისია საქმიანობისას ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს კანონებით, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით,		

			<p>საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანებებით და სხვა სამართლებრივი აქტებით.</p>	
		2	<p>1.2 (82.3) სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.</p>	
		2	<p>1.2 (82.4) თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.</p>	
		2	<p>1.2 (82.5) თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეა, თავად იღებს</p>	

			<p>გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის თაობაზე.</p>	
		2	<p>1.2 (82. 6)</p> <p>სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.</p>	
		2	<p>1.2 (82. 7)</p> <p>სამმხრივი კომისიაში საქართველოს მთავრობას სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად წარმოადგენენ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირები შემდეგი სახელმწიფო დაწესებულებებიდან: ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო; ბ) საქართველოს იუსტიციის</p>	

			<p>სამინისტრო;</p> <p>გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;</p> <p>დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;</p> <p>ე) საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო.</p>	
		2	<p>სოციალური პარტნიორობა არის შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორობს – დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს – შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემა.</p>	
		2	<p>სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:</p> <p>ა) მხარეთა თანასწორობა და</p>	

			<p>2)</p> <p>ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;</p> <p>გ) ნდობა და კეთილსინდისიერება</p> <p>დ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;</p> <p>დ) ინფორმირებულობა;</p> <p>ე) ვალდებულებათა შესრულება;</p> <p>ვ) ტრიპარტიზმი;</p> <p>ზ) კონსენსუსი.</p>	
		2	<p>1.2 (83.3)</p> <p>სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.</p>	
		2	<p>1.2 (84)</p> <p>სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:</p> <p>ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის წახალისება;</p> <p>ბ) მთავრობასთან</p>	

		2 1.2	<p>კონსულტაციების გამართვა შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული საერთო ინტერესის მქონე საკითხების, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ, რომლებიც შეეხება სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა საკითხს, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინონ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე;</p> <p>გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი კომისიის წევრთათვის მნიშვნელობის მქონე ნებისმიერ სხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისათვის წარდგენა .</p> <p>თავისი ფუნქციების შესასრულებლად, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია:</p>	
--	--	----------	--	--

		<p>(85. 1)</p>	<p>ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;</p> <p>ბ) კომისიის სხდომაზე მოისმინოს მხარეთა ინფორმაციები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე;</p> <p>გ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოითხოვოს აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და შესაბამისი ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისაგან, აგრეთვე სხვა დაწესებულებებისაგან მის მიერ საკითხების განსახილველად საჭირო მასალები;</p> <p>დ) საჭიროების შემთხვევაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, სათანადო წინადადებებისა და რეკომენდაციების შესამუშავებლად მოიწვიოს სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები, შესაბამისი დარგის სპეციალისტები და</p>	
--	--	--------------------	---	--

				<p>ექსპერტები. მათი მოწვევის დროს უნდა გამოირიცხოს ინტერესთა კონფლიქტი;</p> <p>ე) შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადაა 3 წელი. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის დებულებას, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი კომისიის შემადგენლობა, სტრუქტურა, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცების წესები, დადგენილებით ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.</p> <p>კონკრეტული საკითხების განხილვის მიზნით, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო</p>	
		2	1.2 (85.2)		
		2	1.2 (85.3)		
		2	1.2 (85.)		

			4)	<p>ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციაა სამმხრივი კონსულტაციის გამართვა „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ 1976 წლის №144 კონვენციით გათვალისწინებული საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ.</p>		
11.1	<p>წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მათი ეროვნული ტრადიციებისა და პრაქტიკის შესაბამისად, მიიღონ ადეკვატური ზომები ინდუსტრიის ორ მხარეს შორის სოციალური დიალოგის ხელშეწყობისთვის, რათა მოხდეს თანასწორი მოპყრობის წახალისება, მათ შორის, სამუშაო</p>	2	<p>1.2 (82.1) სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ – სამმხრივი კომისია) არის საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანო. სამხრივი კომისია ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის – საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.</p> <p>2 (82.2) სამმხრივი კომისია საქმიანობისას ხელმძღვანელობს საქართვე</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს სოციალური დიალოგის ფორმატს, სამმხრივი კომისიის სახით, რომლის მანდატი, ასევე, მოიცავს თანასწორობასა და დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საკითხებს.</p>	

	<p>ადგილზე არსებული პრაქტიკის მონიტორინგის, კოლექტიური ხელშეკრულებების, ქცევის კოდექსების, კვლევების ან გამოცდილებისა და საუკეთესო პრაქტიკის შესახებ ინფორმაციის გავრცელების გზით.</p>			<p>ლოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს კანონებით, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანებებით და სხვა სამართლებრივი აქტებით.</p> <p>სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.</p> <p>თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. ამ ორგანიზაციების</p>		
2		2	1.2 (82.3)			
2		2	1.2 (82.4)			

				<p>წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.</p> <p>თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და (82.5) დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეა, თავად იღებს გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის თაობაზე.</p>	
		2	1.2 (82.5)	<p>სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.</p>	
		2	1.2 (82.7)	<p>სამმხრივი კომისიაში საქართველოს მთავრობას სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად</p>	

		2 1.2 (83. 1)	<p>წარმოადგენენ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირები შემდეგი სახელმწიფო დაწესებულებებიდან:</p> <p>ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;</p> <p>ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;</p> <p>გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;</p> <p>დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;</p> <p>ე) საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო.</p> <p>სოციალური პარტნიორობა არის შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორებს – დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების),</p>	
--	--	------------------------	---	--

				<p>დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს – შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემა.</p> <p>სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:</p> <p>ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;</p> <p>ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;</p> <p>გ) ნდობა და კეთილსინდისიერება</p> <p>დ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;</p> <p>დ) ინფორმირებულობა;</p> <p>ე) ვალდებულებათა შესრულება;</p> <p>ვ) ტრიპარტიზმი;</p> <p>ზ) კონსენსუსი.</p> <p>სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის</p>	
		2	1.2 (83.2)		
		2	1.2 (83.3)		

		2	1.2 (84)	<p>ფუნქციებია:</p> <p>ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის წახალისება;</p> <p>ბ) მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული საერთო ინტერესის მქონე საკითხების, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ, რომლებიც შეეხება სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა საკითხს, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინონ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე;</p> <p>გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი</p>	
--	--	---	-------------	---	--

		2	<p>კომისიის წევრთათვის მნიშვნელობის მქონე ნებისმიერ სხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისათვის წარდგენა .</p> <p>თავისი ფუნქციების შესასრულებლად, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია:</p> <p>ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;</p> <p>ბ) კომისიის სხდომაზე მოისმინოს მხარეთა ინფორმაციები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე;</p> <p>გ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოითხოვოს აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და შესაბამისი ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისაგან, აგრეთვე სხვა დაწესებულებებისაგან მის მიერ საკითხების</p>	
--	--	---	--	--

		2	<p>განსახილველად საჭირო მასალები;</p> <p>დ) საჭიროების შემთხვევაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, სათანადო წინადადებებისა და რეკომენდაციების შესამუშავებლად მოიწვიოს სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები, შესაბამისი დარგის სპეციალისტები და ექსპერტები. მათი მოწვევის დროს უნდა გამოირიცხოს ინტერესთა კონფლიქტი;</p> <p>ე) შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადაა 3 წელი. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის დებულებას, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი</p>	
--	--	---	---	--

		2	1.2 (85.3)	<p>კომისიის შემადგენლობა, სტრუქტურა, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცების წესები, დადგენილებით ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.</p> <p>კონკრეტული საკითხების განხილვის მიზნით, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციაა სამმხრივი კონსულტაციის გამართვა „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ 1976 წლის №144 კონვენციით გათვალისწინებული საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ.</p>		
		2	1.2 (85.4)	<p>კონკრეტული საკითხების განხილვის მიზნით, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციაა სამმხრივი კონსულტაციის გამართვა „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ 1976 წლის №144 კონვენციით გათვალისწინებული საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ.</p>		
11.2	სადაც თავსებადია ეროვნულ	2	1.2 (82.	სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“

	<p>ტრადიციებთან და პრაქტიკასთან, წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მხარეთა ავტონომიისთვის ზიანის მიყენების გარეშე, წახალისონ ინდუსტრიის ორივე მხარე, კოლექტიური მოლაპარაკებების ფარგლებში, შესაბამის დონეზე, გააფორმონ ხელშეკრულებები, რომლებიც ითვალისწინებს ანტიდისკრიმინაციულ პირობებს მე-3 მუხლში მითითებულ სფეროებში.</p>	<p>2</p>	<p>1) – სამმხრივი კომისია) არის საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანო. სამხრივი კომისია ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის – საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.</p> <p>2) 1.2 სამმხრივი კომისია საქმიანობისას (82.2) ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს კანონებით, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანებებით და სხვა სამართლებრივი აქტებით.</p> <p>2) 1.2 სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან (82.2) საქართველოს მთავრობა,</p>	<p>ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს სოციალური დიალოგის ფორმატს, სამმხრივი კომისიის სახით, რომლის მანდატი, ასევე, მოიცავს თანასწორობასა და დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საკითხებს.</p>
--	---	----------	--	---

			3)	ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.		
		2	1.2 (82.4)	თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.		
		2	1.2 (82.5)	თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეს, თავად იღებს გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის თაობაზე.		
		2	1.2	სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი		

		<p>2</p> <p>1.2</p> <p>(82.7)</p>	<p>(82.6) უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.</p> <p>სამმხრივ კომისიაში საქართველოს მთავრობას სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად წარმოადგენენ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირები შემდეგი სახელმწიფო დაწესებულებებიდან:</p> <p>ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;</p> <p>ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;</p> <p>გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;</p> <p>დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;</p>	
--	--	-----------------------------------	--	--

			<p>ე) საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო.</p> <p>სოციალური პარტნიორობა არის შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორებს – დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს – შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემა.</p> <p>სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:</p> <p>ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;</p> <p>ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;</p> <p>გ) ნდობა და კეთილსინდისიერება</p> <p>დ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;</p> <p>დ) ინფორმირებულობა;</p>	
		2	<p>1.2 (83.1)</p>	
		2	<p>1.2 (83.2)</p>	

			<p>ე) ვალდებულებათა შესრულება;</p> <p>ვ) ტრიპარტიზმი;</p> <p>ზ) კონსენსუსი.</p>	
		2	<p>1.2 (83.3) სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.</p>	
		2	<p>1.2 (84) სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:</p> <p>ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის წახალისება;</p> <p>ბ) მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული საერთო ინტერესის მქონე საკითხების, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო</p>	

		2	<p>ცვლილებების შესახებ, რომლებიც შეეხება სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა საკითხს, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინონ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე;</p> <p>გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი კომისიის წევრთათვის მნიშვნელობის მქონე ნებისმიერ სხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისათვის წარდგენა .</p> <p>თავისი ფუნქციების შესასრულებლად, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია:</p> <p>ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;</p> <p>ბ) კომისიის სხდომაზე მოისმინოს მხარეთა ინფორმაციები მისი</p>	
--	--	---	---	--

			<p>კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე;</p> <p>გ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოითხოვოს აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და შესაბამისი ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისაგან, აგრეთვე სხვა დაწესებულებებისაგან მის მიერ საკითხების განსახილველად საჭირო მასალები;</p> <p>დ) საჭიროების შემთხვევაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, სათანადო წინადადებებისა და რეკომენდაციების შესამუშავებლად მოიწვიოს სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები, შესაბამისი დარგის სპეციალისტები და ექსპერტები. მათი მოწვევის დროს უნდა გამოირიცხოს ინტერესთა კონფლიქტი;</p> <p>ე) შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე.</p>	
--	--	--	--	--

			2	1.2 (85. 2)	სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადაა 3 წელი. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.	
			2	1.2 (85. 3)	სამმხრივი კომისიის დებულებას, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი კომისიის შემადგენლობა, სტრუქტურა, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცების წესები, დადგენილებით ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.	
			2	1.2 (85. 4)	კონკრეტული საკითხების განხილვის მიზნით, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციაა სამმხრივი კონსულტაციის გამართვა „შრომის საერთაშორისო	

				სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ 1976 წლის №144 კონვენციით გათვალისწინებული საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ.		
12	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან წახალისონ დიალოგი შესაბამის არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, რომლებსაც ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად აქვთ რასობრივი და ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის ხელშეწყობის კანონიერი ინტერესი, თანასწორი მოპყრობის პრინციპის ხელშეწყობის მიზნით.	3	6.2. „კ“ საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებების განსახორციელებლად საქართველოს სახალხო დამცველი: დისკრიმინაციის საკითხებზე თანამშრომლობის საერთაშორისო სახელმწიფო და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებთან.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს შრომის კანონმდებლობის შემუშავებისა და აღსრულების პროცესში სოციალური პარტნიორების ჩართულობას და არ ეხება უშუალოდ სამოქალაქო საზოგადოების სხვა წარმომადგენლების მონაწილეობას. მიუხედავად ამისა, გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ მუშაობის პროცესში პრაქტიკაში უზრუნველყოფილია სამუშაო ჯგუფის ფორმატში სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენელთა მათქმალური ჩართულობა. გარდა ამისა, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონი, ასევე, ითვალისწინებს სახალხო დამცველის თანამშრომლობას სამოქალაქო საზოგადოებასთან დირექტივით გათვალისწინებულ საკითხებთან მიმართებით.	
13.1	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან განსაზღვრონ ორგანო	3	6.1	დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის	სშ	

	<p>ან ორგანოები რასობრივ ან ეთნიკურ ნიადაგზე დისკრიმინაციის გარეშე ნებისმიერი პირის თანასწორი მოპყრობის ხელშეწყობის მიზნით. აღნიშნული ორგანოები შეიძლება იყოს იმ დაწესებულებების ნაწილი, რომლების მოვალეობაშიც შედის ადამიანის უფლებათა დაცვა ან ფიზიკური უფლებების უზრუნველყოფა ეროვნულ დონეზე.</p>			<p>უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p>		
13.2	<p>წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ, რომ აღნიშნული ორგანოების უფლებამოსილება მოიცავდეს:</p> <p>7(2) მუხლით გათვალისწინებული მსხვერპლებისა და ასოციაციების, ორგანიზაციების ან სხვა იურიდიული პირების უფლებებისთვის</p>	3	6	<p>1. დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p> <p>2. საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებების განსახორციელებლად საქართველოს სახალხო დამცველი:</p> <p>ა) განიხილავს იმ ფიზიკური ან იურიდიული პირის ან</p>	სშ	

<p>ზიანის მიყენების გარეშე, დისკრიმინაციის მსხვერპლებისთვის დამოუკიდებელი დახმარების გაწევას მსხვერპლების მიერ დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელის შეტანის მიზნით,</p> <p>დისკრიმინაციის შესახებ დამოუკიდებელი კვლევების ჩატარებას;</p> <p>ასეთ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ ნებისმიერ საკითხზე დამოუკიდებელი ანგარიშების გამოქვეყნებასა და რეკომენდაციების მიცემას.</p>		<p>პირთა ჯგუფის განცხადებას და საჩივარს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს;</p> <p>ბ) შეისწავლის დისკრიმინაციის ფაქტს როგორც განცხადების ან საჩივრის არსებობისას, ისე საკუთარი ინიციატივით და გამოსცემს შესაბამის რეკომენდაციას;</p> <p>გ) ამზადებს და შესაბამის დაწესებულებას ან პირს უგზავნის ზოგად წინადადებებს დისკრიმინაციის თავიდან აცილების და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე;</p> <p>დ) ამ კანონის მიზნებისათვის შეიმუშავებს მოსაზრებებს აუცილებელი საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ და მათ საკანონმდებლო წინადადების სახით წარუდგენს საქართველოს პარლამენტს;</p> <p>ე) იწვევს დისკრიმინაციის მსხვერპლს და სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს და ცდილობს საქმე მხარეთა მორიგებით დაასრულოს;</p> <p>ვ) დისკრიმინაციის მსხვერპლის უფლებების</p>		
--	--	---	--	--

			<p>აღსადგენად რეკომენდაციით მიმართავს შესაბამის დაწესებულებას ან პირს, თუ საქმის მორიგებით დასრულება შეუძლებელი აღმოჩნდება და არსებობს საკმარისი მასალები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს;</p> <p>ზ) უფლებამოსილია, როგორც დაინტერესებულმა პირმა, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის შესაბამისად მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა ან ქმედების განხორციელება, თუ ადმინისტრაციულმა ორგანომ მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს;</p> <p>თ) აღრიცხავს და აანალიზებს სტატისტიკურ მონაცემებს დისკრიმინაციის ფაქტების შესახებ;</p> <p>ი) ახორციელებს ღონისძიებებს დისკრიმინაციის საკითხებზე</p>	
--	--	--	--	--

				საზოგადოების ცნობიერების ასამაღლებლად; კ) დისკრიმინაციის საკითხებზე თანამშრომლობს საერთაშორისო სახელმწიფო და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებთან.		
14	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ: (ა) ნებისმიერი კანონი, რეგულაცია ან ადმინისტრაციული აქტი, რომელიც ეწინააღმდეგება თანასწორი მოპყრობის პრინციპს, არის გაუქმებული; (ბ) ნებისმიერი ნორმა, რომელიც ეწინააღმდეგება თანასწორი მოპყრობის პრინციპს და რომელიც გათვალისწინებულია ინდივიდუალურ ან	2	1.2 (14.7)	ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს ყველა იმ დებულების ბათილობას, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსით დადგენილ სტანდარტს და აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, კოდექსით დადგენილი სტანდარტი კი, ასევე, მოიცავს დისკრიმინაციის ამკრძალავ ნორმებს.
	ინდივიდუალურ ან	2	1.2 (57.9)	ბათილია კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს.		

	<p>კოლექტიურ ხელშეკრულებებში ან შეთანხმებებში, საწარმოთა შიდა წესებში, ასევე, წესებში, რომლებიც არეგულირებს სამეწარმეო ან არასამეწარმეო ასოციაციებს, და წესებში, რომლებიც არეგულირებს დამოუკიდებელ პროფესიებსა და მუშათა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს, არის ბათილი ან გამოცხადდება ბათილად, ან შესწორდება.</p>	1	1.3.	<p>შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.</p>		
15	<p>წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან დაადგინონ პასუხისმგებლობა წინამდებარე დირექტივის შესაბამისად მიღებული ნორმების დარღვევისთვის და მიიღონ ყველა ზომა მათი გამოყენების უზრუნველსაყოფად.</p>	2	1.2 (75)	<p>1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს</p>	სშ	

<p>პასუხისმგებლობის სახეები, რაც შეიძლება მოიცავდეს მსხვერპლისთვის კომპენსაციის გადახდას, უნდა იყოს ეფექტიანი, პროპორციული და შემაკავებელი. წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან აღნიშნული ნორმების შესახებ შეატყობინონ კომისიას არაუგვიანეს 2003 წლის 19 ივლისამდე, ხოლო მათი შემდგომი ცვლილების შემთხვევაში შეტყობინება უნდა მოხდეს დაუყოვნებლივ.</p>		<p>ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის</p>	
--	--	--	--

			<p>უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p>	
		2	<p>1.2 (76)</p> <p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.</p>	
		2	<p>1.2 (78)</p> <p>1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული</p>	

			<p>შრომითი დისკრიმინაციის, მათ შორის პირდაპირი დისკრიმინაციის, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დებულებების დარღვევა, გამოიწვევს დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.</p> <p>2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისათვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.</p> <p>შენიშვნა: შევიწროებისას</p>	
--	--	--	---	--

				<p>ან/და სექსუალური შევიწროებისას კონკრეტული ინდივიდის – დამსაქმებელის სამართალდამრღვევი დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრება არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებლისათვის პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს, როცა დამსაქმებლისათვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების შესახებ და არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას აღნიშნული ფაქტის შესახებ ან/და არ განახორციელა შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.</p> <p>დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p>	
		3	6.1		

		3	8.1	<p>პირმა, რომელიც საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით/საჩივრით მიმართავს, უნდამიუთითოს ის ფაქტები, რომლებიც დისკრიმინაციულ იქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, და უნდა წარადგინოს შესაბამისი მასალები;</p>		
		3	8.2	<p>პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციულ იქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდოდ დისკრიმინაციული იქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.</p>		
		3	8.3	<p>თუ საქართველოს სახალხო დამცველის აჭიროდ მიიჩნევა, იგი უფლებამოსილია დანიშნოს სუბპირიმოს მენადამოიწვიოს მხარეების აქმის მორიგებით და სასრულებლად. საქმის მორიგებით დასრულებიდან შემთხვევაში საქართველოს სახალხო დამცველი ახორციელებს მორიგების აქტივებს ან საზღვარს.</p>		

		3	8.4	<p>ვრულივალდებულებებისშესრულებისმონიტორინგს.</p> <p>ნებისმიერადმინისტრაციული, სახელმწიფოხელისუფლებისა დაადგილობრივითვითმმართველობისორგანო (მათორის, პროკურატურის, საგამოძიებო, სასამართლოორგანო) ვალდებულიასაქმისგანხილვასთანდაკავშირებულიმასალა, საბუთი, ახსნა-განმარტებადასხვაინფორმაციაკანონითდადგენილიწესებისდაცვითგადასცესსაქართველოსსახალხოდამცველსმოთხოვნიდან 10 კალენდარულიდღისვადაში. თუინფორმაციანებაყოფლობითკერძოპირისგანმიიღება, მასსაკუთარიმოთხოვნითშიმღებააუნაზღაურდესინფორმაციისგადაცემასთანდაკავშირებულიასლისგადაღებისდასაფოსტომომსახურებისხარჯები.</p>		
		3	8.5	<p>საქართველოსსახალხოდამცველიგანცხადებას/საჩივარსგან იხილავსსაქართველოსკანონმდებლობითდადგენილიწესით.</p> <p>ნებისმიერ პირს, რომელიც</p>		

		3	10.1	<p>თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p>		
		3	10.2	<p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.</p>		
		4	363 ² 1	<p>ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა</p>		

		4	363 ² 1 ¹	<p>არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა.</p> <p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის დაკისრებული დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებზე ზედამხედველობის ფუნქციის შესრულებისას, როგორც მოსარჩელემ, ამ კოდექსის შესაბამისად, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს, თუ იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტმა მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს.</p>	
--	--	---	------------------------------------	---	--

		4	363 ² 2	სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.		
		4	363 ² 2 ¹	პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, დასრულებულია.		
		4	363 ² 3	პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს: ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა; ბ) მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.		

16	<p>წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან 2003 წლის 19 ივლისამდე მიიღონ კანონები, რეგულაციები და ადმინისტრაციული აქტები, რომლებიც აუცილებელია დირექტივასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად, ან უფლება მისცენ მენეჯმენტსა და დასაქმებულებს, მათი ერთობლივი თანხმობის საფუძველზე, მოახდინონ წინამდებარე დირექტივის იმ დებულებების იმპლემენტაცია, რომლებიც ექცევა კოლექტიური ხელშეკრულებების ფარგლებში. ამ შემთხვევაში, წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ 2003 წლის 19 ივლისამდე მენეჯმენტისა და დასაქმებულების მიერ საჭირო ზომების</p>				ას	<p>დირექტივის ეს რეგულაცია ეხება წვერ-სახელმწიფოების ვალდებულებებს დირექტივის მიღებიდან გამომდინარე, მათ მიერ გასატარებელი ღონისძიებების შესახებ.</p>
----	--	--	--	--	----	---

<p>ხელშეკრულების საფუძველზე მიღება, ხოლო წევრ სახელმწიფოებს ევალებათ ყველა იმ ზომის მიღება, რაც საშუალებას მისცემს მათ უზრუნველყონ, რომ ამ დირექტივით გათვალისწინებული მიზანი მიღწეულია დროის ნებისმიერ მომენტში. წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან დაუყოვნებლივ აცნობონ კომისიას აღნიშნულის შესახებ.</p> <p>როდესაც წევრი სახელმწიფოები მიიღებენ ამ ზომებს, ისინი უნდა შეიცავდეს მითითებას წინამდებარე დირექტივაზე, ან ასეთი მითითება უნდა დაერთოს მათი ოფიციალური გამოქვეყნების დროს. ასეთი მითითების გაკეთების მეთოდი უნდა განსაზღვრონ წევრმა სახელმწიფოებმა.</p>					
--	--	--	--	--	--

17.1	<p>წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან 2005 წლის 19 ივლისამდე შეატყობინონ კომისიას, ხოლო შემდგომ ყოველ ხუთ წელიწადში ერთხელ, ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც სჭირდება კომისიას წინამდებარე დირექტივის იმპლემენტაციის შესახებ ევროპული პარლამენტისა და საბჭოსთვის ანგარიშის მოსამზადებლად.</p>				ას	<p>დირექტივის ეს რეგულაცია ეხება წვერ-სახელმწიფოების ვალდებულებებს დირექტივის მიღებიდან გამომდინარე, მათ მიერ გასატარებელი ღონისძიებების შესახებ.</p>
17.2	<p>საჭიროების შემთხვევაში, კომისიის ანგარიშში მხედველობაში უნდა იქნას მიღებული ევროპის მონიტორინგის ცენტრის შეხედულებები რასიზმსა და ქსენოფობიაზე, აგრეთვე, სოციალური პარტნიორებისა და შესაბამისი არასამთავრობო ორგანიზაციების</p>				ას	<p>მიემართება წვერ სახელმწიფოს.</p>

	<p>შეხედულებები. გენდერული მეინსტრიმინგის პრინციპის თანახმად, აღნიშნული ანგარიში, მათ შორის, უნდა შეიცავდეს მიღებული ზომების ქალებსა და კაცებზე ზეგავლენის შეფასებას. მიღებული ინფორმაციის გათვალისწინებით, საჭიროების შემთხვევაში, აღნიშნული ანგარიში უნდა შეიცავდეს შეთავაზებებს წინამდებარე დირექტივის გადახედვისა და განახლების შესახებ.</p>				
18	<p>წინამდებარე დირექტივა მალაში შედის <i>ევროპული</i> <i>თანამეგობრობის</i> <i>ოფიციალურ</i> <i>ჟურნალში</i> მისი გამოქვეყნების დღიდან.</p>				ას მიემართება წევრ სახელმწიფოს.
19	<p>წინამდებარე დირექტივა განკუთვნილია წევრი სახელმწიფოებისთვის</p>				ას მიემართება წევრ სახელმწიფოს.

	შესრულებულია ლუქსემბურგში 2000 წლის 29 ივნისს					
--	---	--	--	--	--	--