

საქართველოს ორგანული კანონი

საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ

მუხლი 1. საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, №75, 27.12.2010, მუხ. 461) შეტანილ იქნეს შემდეგი ცვლილება:

1. მე-2 მუხლის:

ა) მე-3 და მე-4 ნაწილები ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„3. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო.

4. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.“;

ბ) მე-6 ნაწილის შემდეგ დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-7 ნაწილი:

„7. აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და/ან რაიმე სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ მან დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.“.

2. მე-5 მუხლის:

ა) პირველი ნაწილი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„1. დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოიპოვოს ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის შესაფასებლად და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად. ამასთან, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება კანდიდატისგან მოითხოვოს ისეთი სახის ინფორმაცია, რომელიც შეეხება მის რელიგიას ან რწმენას, შეზღუდულ შესაძლებლობებს, სექსუალურ ორიენტაციას, ეთნიკურ

კუთვნილებას, ორსულობას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა არსებობს მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტით განსაზღვრული განსხვავების აუცილებლობა.“.

ბ) მე-8 ნაწილის შემდეგ დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-9 ნაწილი:

„9. წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დებულებები პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის შესახებ და მიიღოს ზომები სამუშაო ადგილზე პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის ასახოს დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები შინაგანაწესში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და სხვ. დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.“.

მუხლი 2. ეს კანონი ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს პრეზიდენტი

გიორგი მარგველაშვილი