

2-6491/20
17-06-2020

საქართველოს პარლამენტის
ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა
კომიტეტის თავმჯდომარეს
ბატონ დიმიტრი ხუნდაძეს

ასლი: საქართველოს პარლამენტის აპარატის
საორგანიზაციო დეპარტამენტის უფროსს
ქალბატონ ეთერ სვიანაიძეს

საქართველოს პარლამენტის საპროცედურო საკითხთა და წესების კომიტეტმა 2020 წლის 17 ივნისს კომიტეტის სხდომაზე განიხილა საქართველოს პარლამენტის წევრების დიმიტრი ცქიტიშვილის, სოფიო კილაძის, დავით მათიკაშვილის, თამარ ჩუგოშვილის, ირაკლი კობახიძის, რატი იონათამიშვილის და თამარ ხულორდავას მიერ საკანონმდებლო ინიციატივის წესით წარმოდგენილი საქართველოს ორგანული კანონის პროექტები: „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, საქართველოს კანონის პროექტები: „შრომის ინსპექციის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საქართველოს საგადასახადო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „სამეწარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საჯარო დაწესებულებებში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „სახელმწიფო ბაჟის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების

შეტანის შესახებ“ და საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტის პროექტი „საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტში“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ (№07-3/448; 27.04.2020).

„საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ საქართველოს კანონის პროექტის პირველი მუხლის თანახმად, კანონის მე-2 მუხლის პირველ პუნქტს ემატება „ც²“ ქვეპუნქტი. ცვლილების მიხედვით, იმ პირთა ჩამონათვალს, რომლებიც ამ კანონის მიზნებისთვის იგულისხმებიან ტერმინში „თანამდებობის პირი“ ემატება მთავარი შრომის ინსპექტორი, მთავარი შრომის ინსპექტორის პირველი მოადგილე და მოადგილეები. წარმოდგენილი კანონის პროექტის „შრომის ინსპექციის შესახებ“ მე-2 მუხლის მიხედვით, შრომის ინსპექციის სამსახური არის „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად შექმნილი და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კონტროლისადმი დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი. ამასთან, ამავე კანონის პროექტის მე-7 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომის ინსპექციის სამსახურს ხელმძღვანელობს მთავარი შრომის ინსპექტორი, ხოლო მე-2 პუნქტის მიხედვით მთავარ შრომის ინსპექტორს ჰყავს არანაკლებ ორი მოადგილე, რომელთაგანაც ერთ-ერთი იკავებს პირველი მოადგილის პოზიციას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მთავარი შრომის ინსპექტორი, მთავარი შრომის ინსპექტორის პირველი მოადგილე და მოადგილეები მათი თანამდებობიდან გამომდინარე მოიაზრებიან „საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის „ლ²“ ქვეპუნქტში. კერძოდ, აღნიშნული ქვეპუნქტის მიხედვით, ამ კანონის მიზნებისათვის ტერმინში „თანამდებობის პირი“ იგულისხმება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის (გარდა კულტურული, საგანმანათლებლო, სამეცნიერო, კვლევითი, სასპორტო და რელიგიური საქმიანობისათვის შექმნილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირებისა და პოლიტიკური პარტიებისა) ხელმძღვანელი და მისი მოადგილე. შესაბამისად, მთავარი ინსპექტორი, როგორც საჯარო სამართლის იურიდიული პირის ხელმძღვანელი და მისი მოადგილეები, მათ შორის პირველი მოადგილე მოიაზრებიან აღნიშნული კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის „ლ²“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ რეგულაციაში და ცალკე პუნქტად აღნიშნულის დამატების აუცილებლობა არ არსებობს.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ახალი რედაქციით ყალიბდება კანონის 55-ე მუხლის მე-3

პუნქტი. ცვლილების მიხედვით სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერების იმ საფუძვლებს, როდესაც მოხელეს არ უნარჩუნდება თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი ემატება ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი, რაც გამომდინარეობს ამავე კანონში განსახორციელებელი სხვა ცვლილებებიდან. თუმცა, გარდა ზემოაღნიშნულისა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-3 პუნქტში არ არის მითითებული ბოლო წინადადება, რომლის თანახმად ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში მოხელისთვის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის შენარჩუნების საკითხს წყვეტს შესაბამისი საჯარო დაწესებულება. აღნიშნული მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს მოხელის სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეჩერებას საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოხელის დაკავების, მისი ადმინისტრაციული პატიმრობის ან მისთვის ისეთი აღკვეთის ღონისძიების შეფარდების შემთხვევაში, რომელიც გამორიცხავს სამსახურებრივი უფლებამოსილების განხორციელებას, აგრეთვე საჯარო დაწესებულების გადაწყვეტილებით, მოხელის სისხლის სამართლის პასუხისგებაში მიცემის შემთხვევაში, სისხლისსამართლებრივი დევნის შეწყვეტამდე ან განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლამდე. მოცემულ შემთხვევაში არ ჩანს თუ რამ განაპირობა და რა მიზანს ემსახურება კანონის 55-ე მუხლის მე-3 პუნქტის ბოლო წინადადების ამოღება. აღნიშნული ცვლილება არ გამომდინარეობს კანონპროექტში გათვალისწინებული სხვა რომელიმე რეგულაციის შინაარსიდან და არც კანონპროექტის განმარტებითი ბარათში ჩანს აღნიშნული ცვლილების მიზეზი და საჭიროება. აღნიშნული სავარაუდოდ განაპირობა იმ ფაქტმა, რომ ზემოთ მითითებული რეგულაცია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონს დაემატა 2020 წლის 18 თებერვლის ცვლილებით, ხოლო წარმოდგენილი პროექტით გათვალისწინებულია პუნქტის ამ პერიოდამდე მოქმედი რედაქცია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის პირველი მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული უნდა იყოს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 55-ე მუხლის მე-3 პუნქტის მოქმედი რედაქცია და მასში განხორციელდეს პროექტით წარმოდგენილი ცვლილებები.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის პირველი მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, კანონის 64-ე მუხლს ემატება მე-7 პუნქტი. აღნიშნული პუნქტის მიხედვით, კანონის 65-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, თუ ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური მოხელის სამუშაო პირობების შემსუბუქება ან მისი მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანა შეუძლებელია, სამედიცინო დასკვნაში მითითებული ვადის, აგრეთვე ორსულობის, ახალნამშობიარობის და მეძუძურობის ფაქტის გათვალისწინებით, მოხელე დროებით თავისუფლდება სამსახურებრივი ფუნქციების

შესრულებისაგან, თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის შენარჩუნების გარეშე, ამ კანონის 55-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ¹“ ქვეპუნქტისა და 55-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად. მოცემულ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია მკაფიოდ განისაზღვროდეს დროის ის მონაკვეთი, როდესაც სამსახურებრივი ფუნქციების შესრულებისგან თავისუფლდება ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური მოხელე, რადგან, ერთი მხრივ საუბარია სამედიცინო დასკვნაში მითითებულ ვადაზე, ხოლო მეორე მხრივ აღნიშნულია, რომ გათვალისწინებულ უნდა იქნეს ორსულობის, ახალნამშობიარობის და მეძუძურობის ფაქტი. იმ შემთხვევაში თუ სამსახურებრივი ფუნქციების შესრულებისგან დროებით გათავისუფლების ვადის განსაზღვრისას უნდა ვიხელმძღვანელოთ სამედიცინო დასკვნის შინაარსის მიხედვით, მაშინ რა მიზანს ემსახურება დამატებით ორსულობის, ახალნამშობიარობის და მეძუძურობის ფაქტის გათვალისწინება. ამ პირობებში, შესაძლებელია შესაბამისი ვადა დადგინდეს არამხოლოდ სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე და განისაზღვროს სამედიცინო დასკვნაში მითითებულისგან განსხვავებული პერიოდი. გარდა ამისა, ბუნდოვანია რას ნიშნავს ორსულობის, ახალნამშობიარობის და მეძუძურობის ფაქტის გათვალისწინება და როგორ უნდა განხორციელდეს პრაქტიკული თვალსაზრისით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილია მოცემული რეგულაცია იმგვარად ჩამოყალიბდეს, რომ მკაფიოდ დადგინდეს სამსახურებრივი ფუნქციების შესრულებისაგან გათავისუფლების ვადის განსაზღვრის წესი. გარდა ამისა, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტში წარმოდგენილი 64-ე მუხლის მე-7 პუნქტი შეეხება იმ შემთხვევას, როდესაც ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური მოხელის სამუშაო პირობების შემსუბუქება ან მისი მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანა შეუძლებელია. აღნიშნული რეგულაცია უშუალოდ არის დაკავშირებული ამავე კანონის 65-ე მუხლთან, რომელიც ითვალისწინებს განსხვავებულ ტერმინებს. კერძოდ, აღნიშნული მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით მოხელეს უფლება აქვს მოითხოვოს იმავე საჯარო დაწესებულებაში ან მის სისტემაში მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამის თანამდებობაზე გადაყვანა. აღნიშნული ფორმულირება არ ითვალისწინებს ტერმინებს სამუშაო პირობების შემსუბუქება ან მსუბუქ სამუშაოზე გადაყვანა. შესაბამისად, კანონის 65-ე მუხლის პირველ პუნქტსა და კანონპროექტში წარმოდგენილი 64-ე მუხლის მე-7 პუნქტში გამოიყენება სხვადასხვა ტერმინები, რაც სამართლებრივი თვალსაზრისით არ არის მიზანშეწონილი.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის პირველი მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, ცვლილება შედის კანონის 77-ე მუხლის მე-4 პუნქტში, ხოლო პროექტის პირველი მუხლის მე-6 პუნქტის მიხედვით, ახალი რედაქციით ყალიბდება კანონის მე-80 მუხლის მე-3 პუნქტი. აღნიშნული ცვლილებების შესაბამისად, საჯარო მოხელეზე და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე გავრცელდება

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-9 მუხლი, 31-ე მუხლის მე-4-მე-5 პუნქტები, 49-ე მუხლი, 55-ე-57-ე მუხლები, 61-ე-69-ე მუხლები, 75-ე-78-ე მუხლები და მე-80 მუხლი. მოცემულ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია განისაზღვროს თუ რამდენად არის სამართლებრივი თვალსაზრისით შესაძლებელი თითოეული ზემოაღნიშნული რეგულაცია გავრცელდეს საჯარო მოხელეზე და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე. ამასთან, გათვალისწინებული უნდა იქნეს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დარეგულირებული საკითხები, აგრეთვე საჯარო მოხელისა და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის სტატუსი და სამართლებრივი მდგომარეობა, მათი საქმიანობის სპეციფიკა და საჯარო სამსახურში დანიშვნის და მიღების თავისებურებები. წარმოდგენილი ცვლილებების მიხედვით საჯარო მოხელეზე და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე ვრცელდება საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ გათვალისწინებული 31-ე მუხლის მე-4-მე-5 ნაწილები. აღნიშნული რეგულაციები შეეხება შვებულების საკითხს, კერძოდ, მე-4 ნაწილის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს ამ მუხლით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ვადები და პირობები, რომლებიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას, ხოლო მე-5 ნაწილის მიხედვით დამსაქმებლის ინიციატივით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აუნაზღაუროს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. საჯარო მოხელისა და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის შვებულებასთან დაკავშირებული საკითხები დეტალურად რეგულირდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 62-ე მუხლით, მათ შორის შვებულების ხანგრძლივობა და გამოყენების წესი. შესაბამისად, გაუგებარია აღნიშნული პუნქტების საჯარო მოხელეზე და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე გავრცელების ფარგლები. საჯარო მოხელე საჯარო სამსახურში მიიღება არა შრომითი ხელშეკრულებით, არამედ ინიშნება საჯარო სამსახურის სამტატო თანამდებობაზე და მის მიერ სამსახურის გავლის პირობები განისაზღვრება კანონით. რაც შეეხება ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირს, საჯარო სამსახურში მიიღებიან ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით, რასაც აგრეთვე განსხვავებული თავისებურებები ახასიათებს. ვინაიდან საჯარო მოხელესთან, ასევე ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთან შრომითი ხელშეკრულება არ ფორმდება, შესაბამისად, გაუგებარია ამ შემთხვევაში როგორ უნდა განისაზღვროს გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ვადები და პირობები. ამასთან, გაუგებარია, პროექტით წარმოდგენილი ნორმის მიმართება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 62-ე მუხლთან, ვინაიდან საჯარო მოსამსახურეებისათვის აღნიშნული საკითხები განსხვავებულად რეგულირდება.

გარდა აღნიშნულისა, საჯარო მოხელეზე და ადმინისტრაციულ ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე, პროექტის თანახმად, ასევე ვრცელდება საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ წარმოდგენილი 61-ე-63-ე მუხლები, აგრეთვე 69-ე მუხლი. აღნიშნული მუხლები არეგულირებენ შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავის პროცესს, ინდივიდუალური და კოლექტიური დავის განხილვის და გადაწყვეტის წესს. საჯარო სამსახურში უფლების დაცვის მექანიზმებს და გარანტიებს არეგულირებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი. მაგალითად, კანონის XIII თავი შეეხება უშუალოდ უფლების დაცვის საკითხს, კერძოდ 118-ე მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, მოხელეს უფლება აქვს, სამსახურებრივ საკითხზე მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება, აგრეთვე ქმედება გაასაჩივროს საქართველოს ადმინისტრაციული კანონმდებლობით დადგენილი წესით, ხოლო ამავე კანონის 119-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, ადმინისტრაციული ხელშეკრულების დადებასთან, შესრულებასა და შეწყვეტასთან დაკავშირებული დავები განიხილება საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კანონმდებლობით დადგენილი წესით. აქედან გამომდინარე, ბუნდოვანია საჯარო მოხელეზე და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პროექტით გათვალისწინებული რეგულაციების გავრცელების შესაძლებლობა და ფარგლები. გარდა აღნიშნულისა, წარმოდგენილი კანონპროექტის მიხედვით საჯარო მოხელეზე და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე ვრცელდება აგრეთვე, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ გათვალისწინებული 49-ე, 55-ე-57-ე და მე-80 მუხლები, რომლებიც აწესრიგებენ მასობრივ დათხოვნასთან და კოლექტიურ ხელშეკრულებასთან დაკავშირებულ საკითხებს, აგრეთვე კოლექტიური შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დარღვევების საკითხს. საჯარო სამსახურიდან საჯარო მოხელის, აგრეთვე ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის გათავისუფლების საფუძვლებს, პირობებსა და წესს დეტალურად აწესრიგებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი. რაც შეეხება, კოლექტიურ ხელშეკრულებას, ის იდება ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის. თუმცა, საჯარო მოხელე საჯარო სამსახურში მიიღება არა შრომითი ხელშეკრულებით, არამედ საჯარო სამსახურის საშტატო თანამდებობაზე ინიშნება კონკურსის საფუძველზე, ხოლო ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი საჯარო სამსახურში მიიღება ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით. ამასთან, გასათვალისწინებელია მათი სტატუსი და საქმიანობის თავისებურებები, კერძოდ ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირს ხელს უწყობს მისი უფლებამოსილებების განხორციელებაში დარგობრივი/სექტორული რჩევების მიცემით, ინტელექტუალურ-ტექნიკური

დახმარების გაწევით ან/და ორგანიზაციულ-მენეჯერული ფუნქციების შესრულებით. აქედან გამომდინარე, რამდენად რეალურია კოლექტიურ ხელშეკრულებასთან დაკავშირებული ნორმები გავრცელდეს საჯარო მოხელის და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირის მიმართ და საჯარო სამსახურში მათი მიღება მოხდეს კოლექტიური ხელშეკრულებით, რომელიც იდება ერთ ან მეტ დამსაქმებელს ან ერთ ან მეტ დამსაქმებელთა გაერთიანებას და ერთ ან მეტ დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, საჯარო მოხელესა და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებზე ორგანული კანონის პროექტის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ თითოეული ნორმის გავრცელებამდე გათვალისწინებული უნდა იქნეს საჯარო სამსახურის თავისებურებები და საჯარო მოსამსახურის სტატუსი, აგრეთვე აღნიშნული ნორმების პრაქტიკაში გამოყენების შესაძლებლობა და მათი ურთიერთმიმართება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში არსებულ შესაბამის რეგულაციებთან. წარმოდგენილი პროექტის მიხედვით, ერთი მხრივ საჯარო მოხელეზე და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე ვრცელდება ისეთი საკითხები, რომლებიც განსხვავებულად არის დარეგულირებული „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით, ხოლო მეორე მხრივ მათზე ვრცელდება რეგულაციები, რომელთა პრაქტიკაში გამოყენება შესაძლებელია ბევრ სირთულეს დაუკავშირდეს. ამასთან, გასათვალისწინებელია იმ ნორმების ფორმულირებები, რომლებიც პროექტის მიხედვით ვრცელდება საჯარო მოხელეზე და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე. ამ ნორმების გარკვეული ნაწილი შეიცავს იმგვარ დებულებებს, რომელთა საჯარო მოხელეზე და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე გავრცელება ბევრ ბუნდოვანებას წარმოშობს. გარდა ამისა, კანონპროექტში გათვალისწინებულ მე-80 მუხლის მე-3 პუნქტში მითითება ხდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 64¹ მუხლზე, თუმცა არც კანონის მოქმედ რედაქციაში და არც წარმოდგენილ კანონპროექტში მსგავსი მუხლი არ არსებობს.

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, მთავარ შრომის ინსპექტორთან არსებული საკონსულტაციო ორგანო - მრჩეველთა საბჭო შედგება არაუმეტეს 7 წევრისგან. ამასთან, საბჭოს წევრები აირჩევიან არაუმეტეს 2 წლის ვადით, ზედიზედ ორჯერ. მოცემული რეგულაცია საჭიროებს დაზუსტებას სამართლებრივი ტექნიკის თვალსაზრისით, რამდენადაც იმპერატიულად არის მითითებული, რომ საბჭოს წევრები აირჩევიან ზედიზედ ორჯერ, რა შემთხვევაშიც მათი უფლებამოსილების სრული ვადა იქნება 4 წელი. მოცემულ შემთხვევაში შესაძლებელია იგულისხმება, რომ საბჭოს წევრის არჩევა ზედიზედ დასაშვებია მხოლოდ ორჯერ. გარდა ამისა, „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტი განსაზღვრავს საბჭოს შემადგენლობას, რომელთა შორის არიან საქართველოს პარლამენტის მიერ ნომინირებული საქართველოს პარლამენტის ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ

საკითხთა კომიტეტის 1 წევრი და ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტის 1 წევრი. აღნიშნული რეგულაციის შინაარსის მიხედვით, შესაბამისი კომიტეტის წევრის ნომინირება საბჭოს წევრად ხდება საქართველოს პარლამენტის მიერ, ამასთან კანონპროექტის მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტში საუბარია აგრეთვე საბჭოს წევრის არჩევაზე. თუმცა, არ არის განსაზღვრული აღნიშნული წევრების არჩევის პროცესი. გარდა ამისა, წარმოდგენილი საკანონმდებლო პაკეტით არ არის დარეგულირებული თუ როგორ ხდება საქართველოს პარლამენტის შესაბამისი კომიტეტის 1 წევრის შერჩევა და შემდგომში პარლამენტის მიერ ამ წევრის ნომინირება. აღნიშნული საკითხი არ არის დარეგულირებული არც ამავე საკანონმდებლო პაკეტში წარმოდგენილ პარლამენტის რეგლამენტის პროექტში.

გთხოვთ, გაითვალისწინოთ პროექტების განხილვისას.

პატივისცემით,

კომიტეტის თავმჯდომარე
გურამ მაჭარაშვილი

