



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური  
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 002263

14 05 2021 წ.

ქ. თბილისი

თვითმართვლი ქალაქ/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის ჭიომიო უწყებებზე შედარებული დამსახურების ჭიომიო უწყებებზე შედარებული დამსახურების ფაქტობრივი მდგომარეობის შესახებ ინსპექციის ჭიომის ინსპექციის [redacted]

ქვემოთაღნიშნული თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: შპს „ხეივანური ჯანდაცვის ცენტრი“ ს/ს 236035517  
იუს. მისამართი ქ. თბილისი, საბურთალოს რაიონი მ. ასათიანის ქ. №9  
გამგზავნი მხარე: მისამართი: ყაზბეგის მუნიციპალიტეტი ყაზბეგის ქ. №53

სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი, ფაქტობრივი რეგისტრაციის მისმდგომი, იურიდიული პირის შემთხვევაში - დასახლება, საიდენტიფიკაციო ნომერი, მისამართი ფაქტობრივი რეგისტრაციის მისმდგომი

3. მოწმე(ები) / დაზარალებულ(ებ)ი (სახელი, გვარი, მისამართი):

7

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:  
2021 წლის 6 მაისს ვახუშტის რაიონის მდებარეობს შპს „ხეივანური ჯანდაცვის ცენტრი“ ს/ს 236035517, მის (ქ. თბილისი) ყაზბეგის მუნიციპალიტეტი, ყაზბეგის ქ. №53, ინსპექციის „ჭიომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, ხ. დიხასაძე დაუკონდა, რომ დაზარალებულთა საქარეუროს მხარეული კართორს დაქვრეულ შიომის კოლექსი  
შე-12 მუხლის შე-4 მუხლი  
შე-14 მუხლის მიხედვით მუხლის თბ „ქვაშენი“  
შე-14 მუხლის მიხედვით მუხლის თბ „ქვაშენი“  
შე-14 მუხლის მიხედვით მუხლის თბ „ქვაშენი“  
შე-14 მუხლის მიხედვით მუხლის თბ „ქვაშენი“  
შე-9 მუხლის შე-3 მუხლი  
24-ე მუხლის შე-7 მუხლი  
24-ე მუხლის შე-11 მუხლი  
36-ე მუხლი  
41-ე მუხლის მიხედვით მუხლი

7

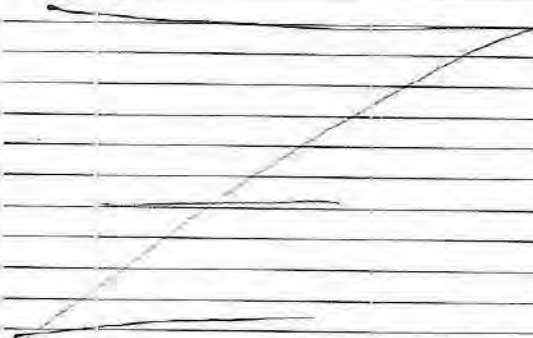
5. დარღვეულია საქართველოს იტყუარების, საქართველოს შრომის კოდექსი 47-ე მუხლის პირობები

მუხლი, პუნქტი, პარაგრაფი

6. დარღვევის გამოსასწორებლად მიცემული ვადა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): 180 (ას ოც მყოფი) დღე

7. სახელის სახე, ოდენობა: ცხელი და ცივი (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)

8. დარღვევის ახსნა-განმარტება:



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

10. ოქმის შემდგენელი:



11. სამართალდამრღვევი:

12. მოწმე:

13. დაზარალებული:

სახელი და გვარი

ბელმოწერა

სახელი და გვარი

ბელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვას ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: საქართველოს შრომის კოდექსი 2021 წლის 14 მაისის № 002269/თ პითიუმი

Z

საქმის გადაწყვეტა სპორტის მსახურის და ა.შ. დამრღვევის ახსნა-განმარტება ან მის მიერ წარმოდგენილი სხვა მასალები

15. შენიშვნა: საქართველოს შრომის კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის შემდგომ თანამდებობის პირთან (ს.ს. ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ. №144), რომლის გადაწყვეტილებაც საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

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

Z

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

შენიშვნა

ოქმის მეორე მხარეს აღინიშნება:

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 შეადგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მშობლიურ ენაზე; თუ არ იცის მშობლიური ენის ენა, ისარგებლოს თარგმანის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის შემდგომ თანამდებობის პირთან (ს.ს. ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ. №144), რომლის გადაწყვეტილებაც საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

გაფრთხილება

საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 290-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამრღვევმა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 დღის განმავლობაში, აღნიშნულ ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდარღვევის დაეროვნება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით, საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განსაკრებულად საჯარო სამართლის იურიდიული პირის დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგომ თანამდებობის პირთან (ს.ს. ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ. №144), რომლის გადაწყვეტილებაც საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს  
სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური  
მისამართი: ქ. თბილისი, აკაკი წერეთლის გამზ №144  
ტელ: (032 ) 2 51 00 26

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 002269/ო

შედგენის თარიღი: 14/ მაისი /2021 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე, შრომით ნორმებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში - „შრომის ინსპექცია“) შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს უფროსი სპეციალისტების, მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტების (შრომის ინსპექტორები) [REDACTED] და [REDACTED] მიერ 2021 წლის 6 აპრილს განხორციელდა შექდები ორგანიზაციის ინსპექტირება:

**ობიექტის დასახელება:** შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრი“;

**საიდენტიფიკაციო კოდი:** 235035517;

**დირექტორი:** ნუგზარ ბოლქვაძე;

**იურიდიული მისამართი:** ქ. თბილისი, საბურთალოს რაიონი, მ. ასათიანის ქ. №9;

**ფაქტობრივი მისამართი:** ყაზბეგის მუნიციპალიტეტი, ყაზბეგის ქ. №53.

ინსპექტირების პროცესი ეფუძნებოდა „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 და მე-16 მუხლებით დადგენილი წესების დაცვას, რა დროსაც შემოწმებულ იქნა სამუშაო სივრცე, გამოკითხულ იქნენ დასაქმებული პირები და გამოთხოვილი იქნა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია, რომლის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად დადგენილ იქნა:

№	გაცემული მითითება
1.	<b>დარღვეულია:</b> საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტი  ყველა თანამშრომელთან შრომითი ხელშეკრულების ვადა შეადგენს 1 (ერთი) წელს, ხოლო ამ ვადის გასვლისთანავე შრომითი ხელშეკრულება წყდება. მათ შორის, იმ

დასაქმებულებთან, ვისაც შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრში“ მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილება აქვს.

აღნიშნული დანაწესი ეწინააღმდეგება საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტს, რომლის თანახმად „თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა 30 თვეზე მეტია, ან თუ შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით ორჯერ ან მეტჯერ დადების შედეგად გრძელდება და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დაკლებულად ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მისი ვადის გასვლისთანავე გაგრძელდა ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო.“

აღსანიშნავია, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადა დასაქმებულის შრომის თავისუფლებისა და შრომის უფლების დაცვის ფუნდამენტური და ძირეული ელემენტია. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება მხოლოდ გონივრულად გამართლებულ შემთხვევებშია მიზანშეწონილი. კანონმდებლობა ადგენს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების მაქსიმალურ ვადას, რაც დასაქმებულის დაცვის მექანიზმად მოიაზრება, რათა ერთგვარად შეიზღუდოს დამსაქმებლის სახელშეკრულებო თავისუფლება და განხორციელდეს ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების პრევენცია, აღმოიფხვრას არაჯანსაღი შრომითი ურთიერთობების პრაქტიკა და თავიდან იქნეს აცილებული დასაქმებულთა არასტაბილური და გაუმართლებელი მოკლევადიანი დასაქმება.

ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, უვადო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფ დასაქმებულებთან მიმართებით ერთ წლამდე ვადით შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსს. ამრიგად, დამსაქმებელმა შესაბამისობაში უნდა მოიყვანოს ხელშეკრულების ვადები საქართველოს შრომის კოდექსთან.

*საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი და მე-12 მუხლი.*

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებებით არ არის განსაზღვრული ისეთი არსებითი პირობა, როგორცაა **დასვენების დრო.**

ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ასრულებს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ მოვალეობებს. საქართველოს შრომის კოდექსში **სამუშაო და დასვენების დროის** შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად გამოყოფა ემსახურება დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას. ამ მიზნის მისაღწევად, დასაქმებულის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში - კვირაში 48 საათს.

დასვენების დრო კი წარმოადგენს დღიური სამუშაო დროის დამთავრებასა და მის ხელახალ დაწყებას შორის დროის მონაკვეთს. დამსაქმებელს აქვს ვალდებულება, რომ უზრუნველყოს დასაქმებული სამუშაო დღეებს შორის არანაკლებ 12 საათიანი, ხოლო 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში არანაკლებ 24 საათიანი უწყვეტი დასვენების დროით.

ამასთან, აღსანიშნავია, რომ სამუშაო დღის განმავლობაში თუ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა **შესვენების უფლება**. შესვენების დროის ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არანაკლებ 6 საათია, შესვენების დროის ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი. წინამდებარე რეგულაციებთან მიმართებათ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებში ვხვდებით დათქმას, რომ შესვენების დრო გულისხმობს დასაქმებულის შესაძლებლობას დაისვენოს სამუშაო დღის განმავლობაში და არის სამუშაო დღის ფარგლებში განსაზღვრული დროის ლიმიტი, რა დროსაც დასაქმებული ფაქტობრივად არ ასრულებს სამუშაოს და არ იმყოფება დამსაქმებლის განკარგულებაში.

მიუხედავად იმისა, რომ შინაგანაწესში დეტალურად არის განსაზღვრული დასვენების დრო და შესვენების ხანგრძლივობა, იგი წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ ცალმხრივ დოკუმენტს. შესაბამისად, მხარეთა შორის ისეთი შესათანხმებელი საკითხი, როგორცაა დასვენების დრო და შესვენების ხანგრძლივობა უნდა განსაზღვროს დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით.

ზემოაღნიშნულის კათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების მიზნებისათვის, მნიშვნელოვანია დამსაქმებელმა შრომით ხელშეკრულებაში ასახოს საქართველოს შრომის კოდექსით იმპერატიულად დადგენილი ყველა არსებითი პირობა, რათა შრომითი ურთიერთობის დაწყებამდე მოხდეს მათი შეთანხმება დასაქმებულთან და არ ჰქონდეს დამსაქმებელს მათი ცალმხრივად ცვლილების

შესაძლებლობა. ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და მასში ასახოს დასვენებისა და შესვენების დრო.

*საფუძველი:*

*საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლი;*

*ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი.*

*შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №1 კონვენცია;*

*შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №30 კონვენცია.*

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

შრომითი ხელშეკრულებებით განსაზღვრული არ არის დასაქმებულთა **სამუშაო ადგილი**.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობაა სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი განსაზღვრული არ არის. დასაქმებულს უფლება აქვს ხელშეკრულების დადების მომენტიდანვე ჰქონდეს ინფორმაცია სამუშაო ადგილის შესახებ, ვინაიდან, ზოგ შემთხვევაში, სამუშაო ადგილი ან მისი შეცვლა შესაძლებელია შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე უარის თქმის საფუძველიც კი გახდეს.

შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების მიზნებისათვის, მნიშვნელოვანია დამსაქმებელმა შრომით ხელშეკრულებაში ასახოს საქართველოს შრომის კოდექსით იმპერატიულად დადგენილი ყველა არსებითი პირობა, რათა შრომითი ურთიერთობის დაწყებამდე მოხდეს მათი შეთანხმება დასაქმებულთან და არ ჰქონდეს დამსაქმებელს მათი ცალმხრივად ცვლილების შესაძლებლობა, მით უფრო იმ პირობებში, საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვლოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ორგანიზაციამ შრომით ხელშეკრულებებში სამუშაო ადგილის თაობაზე ჩანაწერი შესაბამისობაში უნდა მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან.

*საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-20 მუხლი.*

<p>4.</p>	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არსებობს ჩანაწერი <b>ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესის შესახებ.</b></p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე თანხმდებიან. 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.</p> <p>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების წესი, როგორც არსებითი პირობა, განსაზღვროს შრომით ხელშეკრულებებში.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლი.</i></p>
<p>5.</p>	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები სრულყოფილად არ მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების ისეთ არსებით პირობას, როგორცაა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი, ვინაიდან, ამავე შრომითი ხელშეკრულების 9.5 პუნქტი შეწყვეტის საფუძველად მოიაზრებს ისეთ შემთხვევებსაც, რომლებიც არ გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტიდან.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს. კერძოდ, შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველებს, ხოლო 48-ე მუხლი ადგენს აღნიშნული ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურას. დასაქმებულის უფლებების დაცვის მიზნით დიდი მნიშვნელობა ენიჭება როგორც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის მართლზომიერებას, ასევე პროცედურის კანონშესაბამისობას.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით გზით გაფრიხილების თაობაზე როგორც დასაქმებულის, ისე</p>

	<p>დამსაქმებლის ვალდებულებას. ორგანიზაციის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულებები მოიცავს მხოლოდ დასაქმებულის მხრიდან წინასწარი გაფრთხილების ვალდებულებას, რაც ხელშეკრულებას ხდის ბუნდოვანს და ქმნის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტის წესის დარღვევის საფრთხეს.</p> <p>ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებებში სრულყოფილად განსაზღვროს საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები და წესი, ამასთანავე გამორიცხოს ხელშეკრულებაში რომელიმე დისკრიმინაციული ნიშნით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ჩანაწერის არსებობა, როგორცაა ჯანმრთელობის მდგომარეობა (9.5 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი).</p> <p><i>საფუძველი:</i>  <i>საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 48-ე და 48-ე მუხლები;</i>  <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ II თავი.</i></p>
<p>6.</p>	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული დოკუმენტების (საგადახდო დავალებების, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და ა.შ.) შესწავლის შედეგად დგინდება, რომ დასაქმებულთა არაპროპორციული სამუშაო არ მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ, რაც თავის მხრივ დადასტურებულ იქნა დასაქმებულებთან გასაუბრების შედეგადაც. წინამდებარე გარეუბნის ასევე გამოვლენილ იქნა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესწავლისას, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულების სამუშაო დრო კვირის ქრილში შეადგენს 64, 52, 76, 30, 168 საათს.</p> <p>საქართველოს შრომის კანონმდებლობის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრულ ვადაში.</p> <p>აღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულთათვის ზეგანაკვეთური შრომის სათანადო ანაზღაურება საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული წესით, საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი</p>



	<p>ოდენობით, რაც თავის მხრივ განსაზღვრული უნდა იყოს დასაქმებულების შრომით ხელშეკრულებებში.</p>
<p>7.</p>	<p><b>დარღვეულია: საქართველო აორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-7 პუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ დასაქმებულთა ნაწილი მუშაობს 24 საათიან უწყვეტ რეჟიმში 10 სამუშაო დღის განმავლობაში, რაც არღვევს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ მინიმალურ სტანდარტს, რომლის თანახმად, სამუშაო დღეებს/ცვლებს შრომის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. აღნიშნული 12 საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში არანაკლებ 24 საათისა.</p> <p>განსახილველ შემთხვევაში სახეზე გვაქვს საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ნორმების უგულებელყოფა, რითაც ირღვევა დასაქმებულის შრომით-სამართლებრივი უფლება და აღნიშნული იწვევს მისი მდგომარეობის გაუარესებას. სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი მინიმალური სტანდარტია. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი.</p> <p>სამუშაო დროის კონსტიტუციური დაცვის ინტერესზე მსჯელობს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო: „სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი ელემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტიანი რეალიზებისათვის. გადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლივობამ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენებისა და ენერჯის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება, საფრთხე შეუქმნას მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფაცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ის ფაქტობრივად აიძულებს მათ, იმუშაონ თავიანთი ჯანმრთელობის ან სოციალური (პირადი) ცხოვრების ხარჯზე, ან დარჩნენ შემოსავლის გარეშე“. „ყარდა ამისა, მისი მაქსიმალური ხანგრძლივობის საკანონმდებლო რეგლამენტაცია სწორედ დამსაქმებელთა შეუზღუდავი დისკრეციის და საკუთარი ძალაუფლებისა თუ დომინანტური მდგომარეობისთვის ერთგვარ ზღუდედ გველინება და განსაზღვრავს იმ საზღვრებს, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელი თავისუფალია, იმოქმედოს.“ საკონსტიტუციო სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ „სამუშაო დრო მჭიდრო კავშირშია მისი</p>

	<p>განმახორციელებელი პირების უსაფრთხო გარემოში მუშაობასა და მათ ჯანმრთელობასთან. უსაფრთხო, ჯანსაღი გარემო არ უნდა იქნეს გაგებული, როგორც მხოლოდ სამუშაო შესრულების ადგილის უსაფრთხოება. არაგონივრულად ხანგრძლივი სამუშაო დრო გავლენას ახდენს პირის შრომით უნარზე, იწვევს გადაღლას, რაც უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე.“</p> <p>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შესაბამისობაში უნდა მოიყვანოს იმ დასაქმებულების შრომის უფლება, რომელთან მიმართებითაც ირღვევა კანონით გათვალისწინებული დასვენების დრო.</p> <p><i>საფუძველი:</i>  <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 45-ე მუხლის პირველი პუნქტი;</i>  <i>საქართველოს საკანონმდებლო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება.</i></p>
8.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი</b></p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად ადრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო.</p> <p>2021 წლის 12 თებერვალს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ ბრძანება №01-15/ნ-ით დამტკიცდა სამუშაო დროის ადრიცხვის ფორმა და მისი წარმოების წესი. ამ ბრძანებით დამტკიცებული №2 დანართით დადგენილი სამუშაო დროის ადრიცხვის ფორმა უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ამ წესით განსაზღვრულ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მიუთითოს სხვა დამატებითი ინფორმაცია ან ადრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის ადრიცხვის დოკუმენტი არ შეესაბამება ბრძანებით განსაზღვრულ მოთხოვნებს. ნაწილობრივ დარღვეულია ფორმის წარმოების სტრუქტურა, არ არის ნათლად და გასაგებად ასახული დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დროის სრული მონაცემები. ასევე, დარღვეულია ზემოაღნიშნული ბრძანების მოთხოვნა, რომლის თანახმად სამუშაო დროის ადრიცხვის ფორმა უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ბრძანებით განსაზღვრულ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მიუთითოს სხვა დამატებითი</p>

	<p>ინფორმაცია ან აღრიცხვა სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.</p> <p>ამრიგად, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/ნ ბრძანება.</i></p>
<p>9.</p>	<p><b>დარღვეულია საქართველო ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 36-ე მუხლი</b></p> <p>შრომითი ხელშეკრულების მე-2 მუხლი, რომელიც განსაზღვრავს შრომის ანაზღაურებას, მოიცავს შემდეგ ჩანაწერებს: 2.6. პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება რაც მოცემულია ამ ხელშეკრულების 2.1. პუნქტში, მოიცავს კანონმდებლობით განსაზღვრულ საშემოსავლო გადასახადს და კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების თანხას, რაც შეადგენს საერთო თანხის 9.5 პროცენტს“.</p> <p>შრომითი ხელშეკრულების 2.8. პუნქტის თანახმად: „მხარეები თანხმდებიან, რომ დასაქმებულის კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების თანხის გაცემა მოხდება ყოველთვიურად, დასაქმებულის შრომით ანაზღაურებასთან ერთად, და დასაქმებულს კუთვნილ ანაზღაურებადი შვებულებაში გასვლის მომენტში შვებულება დამატებით არ აუნაზღაურდება.“</p> <p>აღნიშნული ჩანაწერი შეიცავს წინასწარ დათქმას შვებულებით სარგებლობის პერიოდში საშვებულებო თანხის აუნაზღაურებლობის თაობაზე, რომლითაც ირღვევა დასაქმებულის ერთ-ერთი უმთავრესი შრომითი უფლება - ისარგებლოს კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი ვადითა და წესით. აღნიშნული დასტურდება დასაქმებულთან გასაუბრებით, რომლებიც აცხადებენ, რომ წლების განმავლობაში არ/ვერ სარგებლობენ შვებულებით, რაც მათთვის უკვე ჩვეულებრივად დამკვიდრებული პრაქტიკაა.</p> <p>ყოველწლიური შვებულება დასაქმებულისათვის ერთ-ერთ ძირითად შრომით უფლებას წარმოადგენს. აღნიშნული უფლება გათვალისწინებულია საერთაშორისო</p>

	<p>და ქართული კანონმდებლობით, რომელიც დასაქმებულებს აძლევს საშუალებას ისარგებლონ წლის განმავლობაში როგორც ანაზღაურებადი, ასევე ანაზღაურების გარეშე შვებულებით იგი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას დასვენების დროზე, რათა მაქსიმალურად იქნას უზრუნველყოფილი დასაქმებულის პერიოდული დასვენების შესაძლებლობა.</p> <p>ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლის თანახმად: „ყველას აქვს დასვენებისა და თავიუფალი დროის გამოყენების უფლება სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებადი პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით.“</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულებით - წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია აღნიშნული უფლებით სარგებლობა სათანადოდ უზრუნველყოს ყველა დასაქმებულისათვის საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად.</p> <p><i>საფუძველი:</i>  <i>საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი;</i>  <i>საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ თავი VI;</i>  <i>ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი;</i>  <i>ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი.</i></p>
10.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის პირველი პუნქტი</b></p> <p>შრომითი ხელშეკრულების 2.3. პუნქტის თანახმად: „თუ შრომის ანაზღაურების გაცემის დაგვიანებას მიზეზი არის <b>დაუძლეველი გარემოება</b>, რაც ხელს უშლის თანხის დროულ გაცემას, დასაქმებულს ეკისრება <b>თმენის ვალდებულება</b>. დამსაქმებელს შრომის ანაზღაურება მიეცემა დაუძლეველი გარემოების აღმოფხვრიდან არაუგვიანეს 10 დღის ვადაში“.</p>

შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დანსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ, ამრიგად, შრომის ანაზღაურება და მისი გადახდის წესი წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის არსებით კომპონენტს, რომლის მინიმალური სტანდარტი დადგენილია საქართველოს შრომის კოდექსით.

ხელფასის გაცემის დაგვიანების შემთხვევაში ხელშეკრულებაში გაწერილი დასაქმებულის თმუის ვალდებულება აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც არ არის მხარეთა შეთანხმება იმასთან დაკავშირებით თუ რა წარმოადგენს „დაუძლეველ გარემოებას“, რომელიც ყოველ ინდივიდუალურ შემთხვევაში შესაძლებელია განსხვავებულად იქნას ინტერპრეტირებული.

ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია ხელშეკრულების აღნიშნული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნასთან.

*საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი და მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტი.*

### მითითების გამოსასწორებელი ვადი შეადგენს 180 კალენდარულ დღეს.

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

[Redacted]

ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:

[Redacted]

სამართალდამრღვევი პირი: მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

[Redacted]

სსიპ - შრომის ინსპექციის საკსახურის უფლებამოსილი პირ(ები)ის ხელმოწერა:

[Redacted]

სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

[Redacted]