



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და
სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 002435

10 ~~yearbook~~ 2021 6.

of oogenesis

କ୍ଷେତ୍ରମାର୍ଗବ୍ୟଙ୍କ/ମୁନିକଲ୍ପାତ୍ରୀତି

სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი ფაქტურით /რეგისტრაციის მიხედვით/. იურიდიული პირის სერიის კოდი – დასახელება, საიდენტიფიკაციო ნომერი, მისამართი ფაქტურით /რეგისტრაციის მიხედვით/

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

Digitized by srujanika@gmail.com

4. აომინის არაგეოული სამართალდაწვევის ჩაითვის ათვილი, დრო და არა:

30210004 8026700 266910000 11 2011-1-18 16:6 44 237065000

g. m. byn 300, fylloph. d. № 15 n. b. byn 300, f. 7. 1961. 1961. 1961.

Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc.

11/20/2011 10:00 AM 11/20/2011 10:00 AM

© 1999-2000 by John C. Hart

Digitized by srujanika@gmail.com

Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc.

Digitized by srujanika@gmail.com

Copyright © The McGraw-Hill Companies, Inc.

41
42

Page 10 of 10

Digitized by srujanika@gmail.com

Page 1 of 1

Digitized by srujanika@gmail.com

Digitized by srujanika@gmail.com

Page 1 of 1

5. დარღვეულია _____

მეცნიერობა, კულტურა, გვიათურება

৬. দারিদ্র্যবিস্তৃতির প্রভাবে গ্রামীণসম্পর্কে অভিভাবক হওয়ার পথ নির্দেশ করা হচ্ছে (ব্যক্তিগত এবং পরিবহন পথে): _____ ও _____

7. სახდელის სახე, ოდენობა: _____ (ლარი – ჯარიმის შემთხვევაში)

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება: _____ სიტყვიერად

9. ადმინისტრაციული სამართლდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევას განხერტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართლდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისა უფლებები და მოვალეობები.

10. የገዢው ስርዕስና በንግድ ነው፡ _____

სახელი და გვარი ხელმოწერა

11. საძართალდამოღვევი: _____ / _____ /
სახელი და გვარი: _____ ჩამომწერა:

12. മന്ത്രിഥ്രം: _____ / _____ / _____

სახელი და გვარი ხელმოწერა

სახელი და გვარი ხელმოწერა

Iskolai könyvtárakban és könyvesboltokban elérhetők. A kiadás mellett a könyv online is elérhető a könyvkiadó honlapján.

15. ଶ୍ରୀନିବାସ ପାତ୍ର କିମ୍ବା କିମ୍ବା କିମ୍ବା

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

დამკვეთის საქართველოს ოუკინგებული ტერიტორიებიდან დევნილთა შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „შრომის ინსპექციის სამსახური.“ დამაშაადგებელი: შპს კაბადონი + სომხეთის რეიისაზის № 11-5748

三〇五〇三〇五

ოუმის მეორე მხარეს აღინიშნება:

ადგინისტრაციული სამართლადარღვევის ოქმის შედეგნისას დამტკიცებული აქტების 252-ე მუხლით
გათვალისწინებული მისი უკალიტერი და მოვალეობები: ადმინისტრაციულ პასუხისმგებად მიეცემულ პირს უფლება აქტის გაცემის საქმის მასალებს, მიაცემ ასანა-
განმომრემად, წარადგინოს მტკიცებულებებს, განვითაროს შეკვეთობრივი მომსახურების; საქმის განვითარების აღვევას იურიდიულ დამტკიცების; გამოყიდეს
შროშის უზრუნველყოფა, თუ არ იტარ მიმდინარე წარმოების ერა. ისაგებრძინების თარჯიშის მომსახურებით; განვითარებული არამომგებად დადგენილი და დაგენილი და დაგენილი და დაგენილი სამართლებრივი აუქტინისტრაციული სამსახურადარღვევას კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გასამართლინის საქმის გამო მიღებული და დაგენილობა (გადაწევდებულება). ისევმ შემდგრძნის ზემდეგომ თანამდებობას პირისა (მის ქ. თანალისი, წერეთლის გამზ. №144), რომლის გადაწევდებულიერ სამინისტროს სასამართლოში.

გაფრთხილება!

საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართლადარღვევათ კოდექსის 290-ე შესხვის პირველი წარმომადგენ გარიმა ჩატარებული ადმინისტრაციულ სამართლადარღვევის ოქმის ჩასარჩევიდან (გაცნობილად) 30 დღის განმავლობაში. აღნიშნულ ვადაში ჯარიმის გადატვდოლის შემთხვევაში სამართლადარღვევს დატრიბუტა საუზრი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. საუზრავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საუზრავის გადაუზღუდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარიმო სანქციასა და დარიცხული საუზრავის გადახდის იმულებოთი აღსრულება. „სააღარენულობო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.

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

ვითითება № 002 435/m

შედგენის თარიღი: „10“ „ივნის“ 2021 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის 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 სამართველოს უფროსი სპეციალისტების, მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორები)

მიერ 2021 წლის 8 ივნისს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპკ „გურია-ექსპრესი“;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 237065000;

დირექტორი: შაბან იურ უქ;

თურიდიული მისამართი: ქ. ოზურგეთი, ბესივის ქ., №15;

ობიექტის ფაქტობრივი მისამართი: ქ. ოზურგეთი, ბესივის ქ., №15.

შრომის ინსპექციის მიერ ინსპექტირების დაწყების საფუძველი იყო 2021 წლის 28 მაისს საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ წარმოდგენილი №43/01-1 (რეგ. N2452) საჩივარი შპს „გურია-ექსპრესი“-ში შრომითი უფლებების დარღვევაზე, კერძოდ, საავადმყოფო ფურცელის ანაზღაურებისა და იძულებითი მოცდენის გამო, შრომის ანაზღაურების დანაკლისზე რეაგირების განხორციელების თაობაზე. დამატებით აღნიშნულ იქნა, რომ წინამდებარე მოთხოვნების დაკმაყოფილების მიზნით მიმდინარეობდა გაფიცვის პროცესი.

ხსენებული მომართვისა და შრომის ინსპექციის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამართველოს უფროსი სპეციალისტის, მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის

(შრომის ინსპექტორი.) 2021 წლის 7 ივნისის N09-1472 მოხსენებითი შარათის საფუძველზე, შრომის ინსპექციის №09-156/ო ბრძანების შესაბამისად, 2021 წლის 8 ივნისს განხორციელდა შპს „გურია-ექსპრესი“-ს ობიექტის (მისამართი: ქ. ოზურგეთი, ბესიკის ქუჩა N15) შემოწმება, რომელიც ეფუძნებოდა როგორც დაინტერესებული პირის, კერძოდ, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების წარმომადგენლის, ასევე, დასაქმებლისა და შპს „გურია ექსპრესის“ იმ გაფიცულ დასაქმებულებთან (სულ 17 დასაქმებული) გასაუბრებას, რომლებიც დასაქმებული არიან აღნიშნული ორ კანიზაკის ფქვილის საწარმოში, დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობა/გამოთხოვას, რაც გაადებოდა როგორც გაუდერებული შესაძლო შრომითი ურთიერთობის წორმების დარღვევის, ასევე დამატებით ინსპექტირების პროცესში გამოვლენილი ფაქტებისთვის რეაგირების განხორციელების საფუძველი.

შრომის ინსპექციისათვის ინსპექტირების პროცესის მიმდინარეობისას ცნობილი გახდა, რომ დამსაქმებელმა და დასაქმებულებმა მედიატორის ჩართულობით მიაღწიეს შეთანხმებას გაფიცული დასაქმებულების მოთხოვნათა დაკმაყოფილების თაობაზე, რომლის ხელმოწერის შემდეგ, დასაქმებულებმა ფაქტობრივად განაახლეს მუშაობა. დამსაქმებლის მხრიდან წარმოდგენილი იქნა მხარეთა შეთანხმება „არსებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების გაუქმებასა და ახალი ხელშეკრულებების დადებაზე“, ახალი შინაგანაწესი და ასევე, ახალი შრომითი ხელშეკრულებები. წანამდებარე კითხვით მიმართულ იქნა საქართველოს პროფესიული კავშირების წარმომადგენერაციის შესწავლით დამდგარი ფაქტობრივი შედეგი, მიზანშეწონილად იქნა პიჩქეული ინსპექტირების ვადის გაგრძელება, რის გამოც 2021 წლის 26 ივლისს გამოიცა №09-248/ო ბრძანება „საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების თავმჯდომარის, ირაკლი პეტრიაშვილის საჩივრის განხილვის ვადის გაფრილების თაობაზე“.

ინსპექტირების დამატებითი, ერთ თვიანი ვადის ფარგლებში, გარდა ხელახლა გამოთხოვილი დოკუმენტაციის შესწავლის, ურთიერთშეჯერების და ანალიზისა, ასევე განხორციელდა 2021 წლის 8 ივნისს გამოკითხულ პირთა ნაწილთან განმეორებითი გასატარება, რაც დასტურდება სატელეფონო აქტებით. დასაქმებულებმა სატელეფონო საუბრისას აღნიშნეს, რომ ახალი შრომითი

ხელშეკრულებების გაფორმების შემდგომ გაუმჯობესებულია მათი შრომითი პირობები, კერძოდ, აღგილი აღარ აქვს ისეთი შრომითი უფლებების დარღვევას, რომლებიც იწვევდნენ დროებითი შრომისუუნარობის 15 დღეზე მეტ ხანს აუნაზღაურებლობას, აკეთ აღგილი აღარ აქვს დამსაქმებლის მხრიდან იძულებით მოცდენას და აღნიშეულის საფუძველზე ხელფასიდან თანხების დაქვითვას. დასაქმებულები კანონით დადგენილი წესით ეცნობიან და ხელს აწერენ სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას, ჰუშაობენ ერთ ცვლაში და სათანადოდ სარგებლობენ კუთვნილი ერთ საათიანი შესტენებით.

ზემოაღნიშნული გარეჩოებების მხედველობაში მიღებით, მიუხედავად იმისა, რომ ნაწილობრივ გამოსწორებულ იქნა დასაქმებულთა შრომითი უფლებები, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, დამატებით გამოვლენილ დარღვევებზე გაიცა შემდეგი მითითებები:

№	გაცემული მითითებები
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-11 მუხლის პირველი პუნქტი</p> <p>შრომითი ხელშეკრულების 3.2.4 ქვეპუნქტის თანახმად, „დასაქმებული ვალდებულია წერილობით შეატყობინოს დამსაქმებელს მის პირად მონაცემებში ნებისმიერი ცვლილების შესახებ. ასეთი ცვლილებიდან ერთი კვირის განმავლობაში.“</p> <p>წსენებულ პუნქტთან მიმართებით აღსანიშნავია ამავე ხელშეკრულების 12.3 პუნქტი, რომლის თანახმად, მხარეები ვალდებული არიან დაუყოვნებლივ შეატყობინონ ერთმანეთის ამ პუნქტში გათვალისწინებული რეკვიზიტების შეცვლის თაობაზე.</p> <p>საქართველოს წრომის კოდექსი განსაზღვრავს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისა და ინფორმაციის გაცვლის მარეგულირებელ ნორმებს, კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლი, რომლის თანახმადაც, დამსაქმებელს უფლება აქვს მოიპოვოს კანდიდატის შესახებ ინფორმაცია, გარდა იმ ინფორმაციისა, რომელიც არ არის დაკავშირებული სამუშაოს შესრულებასთან და არ არის საჭირო კანდიდატის მიერ კონკრეტული სამუშაოს შესრულების შესავასებლად და შესაბამისი გადაწყვეტილების მისაღებად. ამავე დროს, შრომის კოდექსი კრძალავს დისკრიმინაციას შრომითი ურთიერთობის</p>

ნებისმიერ ეტაპზე, მათ შორის წინასახელშეკრულებო, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისა და შერჩევის ეტაპზე.

დამსაქმებლის მიერ კანდიდატის შესახებ ინფორმაციის მოპოვების ფარგლები არ არის შეუზღუდავი დამსაქმებლის მიერ კანდიდატისათვის დასმული შეკითხვის შინაარსი, თუ დოკუმენტაციის მოთხოვნის ფარგლები უნდა უკავშირდებოდეს. მხარეებს შორის სამომავლო შრომით ურთიერთობას, მის არსა და სპეციფიკა. დამსაქმებლის შინაგანაწესისა თუ შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით, დამატებითი ინფორმაციისა თუ დოკუმენტაციის მოთხოვნას არ ასევს დასაბუთება დამსაქმებლის მხრიდან ასეთის მოთხოვნის აუცილებლობის შესახებ, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან ან სპეციფიკიდან, ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერი საშუალება. ამრიგად, თუკი მოთხოვნილი ინფორმაცია მკაფიოდ და ცხადად არ უკავშირდება შესასრულებელ სამუშაოს, ამ საკითხებზე წინასახელშეკრულებო და შემდგომ შრომით ურთიერთობაში, როგორც დოკუმენტაციის მოთხოვნა, ისე დასმული შეკითხვის შინაარსი ქმნის დისკრიმინაციული მოპყრობის რეალურ საფრთხეს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ დაუსაბუთებელია მოთხოვნილი დოკუმენტების/ინფორმაციის დასაქმებულის მხრიდან წარმოდგენის ვალიდებულების ლეგიტიმური მიზანი.

შრომითი ურთიერთობები უკავშირდება დასაქმებულთა პერსონალურ მონაცემებს, ზორჯერ კი - განსაკუთრებული კატეგორიის ინფორმაციის დამუშავებას. შესაბამისად, მსგავსი შინაარსის ჩანაწერი უნდა ეფუძნებოდეს ობიექტურობისა და პრიპორციულობის პრინციპს და უნდა იყოს სამუშაოს სპეციფიკასთან შესაბამისი. ხელშეკრულებებში არსებული მსგავსი დათქმები ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში გასაგებად და არაორაზროვნად უნდა იყოს განსაზღვრული.

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართვეკის კანონი იმპერატიულად განსაზღვრავს მონაცემების დამუშავების პრინციპებს, როგორიცაა სამართლიანობა, კანონიერება და პირის ღირსება. მონაცემები უნდა დამუშავდეს სასართლოანად და კანონიერად. მონაცემთა დამუშავება დამყარებული უნდა იყოს კანონიერების მოთხოვნაზე, რომელიც უნდა მოიცავდეს შემდეგ დებულებებს:

ა) „დამუშავების საფუძვლია მონაცემთა სუბიექტის თანხმობა (გამონაკლისია კანონით გათვალისწინებული საფუძველი დამუშავებისა);

- ბ) დამუშავება კათვადისწინებულია მონაცემთა სუბიექტის სასიცოცხლო ინტერესების დასაცავად;
- გ) სხვათა ლეგიტიმური ინტერესები არის დამუშავების საფუძველი, თუმცა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ისინი აღმატებულია მონაცემთა სუბიექტის ფუნდამენტური უფლებების დაცვის ინტერესებზე;
- დ) განსაკუთრებული კატეგორიის ინფორმაციის განონიერი დამუშავება ეჭვემდებარება სპეციალურ, მკაცრ რეჟიმს.“

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა ობიექტურად, პროპორციულად და სამუშაოს სპეციფიკასთან ზუსტი შესაბამისობის დასაბუთებაზე დაყრდნობით უნდა განმარტოს შრომით ხელშეკრულებებში მსგავსი შინაარის დათვები, რათა დაცული იყოს როგორც პირის პერსონალური ინფორმაცია, აგრეთვე, თავიდან აიცილოს დასაქმებულთა მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის პრაქტიკა.

საფუძველი:

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) №111 კონვენცია „შრომისა და დასაქმების სფეროში დიკვირიმინაციის შესახებ“ I-ლი მუხლი;

ადამიანის უფლებათა საქართველოთაო დკვლარაციის მე-7 მუხლი;

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტი და მე-4 მუხლის 1-ლი პუნქტი;

საქართველოს კანონი „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ მე-4 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი; მე-12 მუხლის მე-3, მე-4 და მე-5 პუნქტები.

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

შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული არ არის დასაქმებულთა სამუშაო ადგილი.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების ერთეულთი არსებითი პირობაა სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან მირითადი 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.

	<p>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 დამსაქმებელის მათი ცალმხრივად ცვლილების შესაძლებლობა.</p> <p>ზემოაღნიშნულია გათვალისწინებით, კომპანია ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობას თან და სამუშაო ადგილი სათანადო წესით ასახოს შრომით ხელშეკრულებები.</p>
3.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულებებით განსაზღვრული არ არის დასაქმებულის თანამდებობა, რაც შესასრულებელი სამუშაოს სახესა ან აღწერილობასთან ერთად წარმოადგენს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსით“ განსაზღვრულ ხელშეკრულების არსებით პირობას.</p> <p>ხელშეკრულების არსებოთი პირობები წინასწარ, ორმხრივად უნდა იყოს შეთანხმებული და წერილობით ასახული ხელშეკრულებაში, მათი ცვლილება კი საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით არის შესაძლებელი. აღსანიშნავია, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. დასაქმებულთა თანამდებობისა და პოზიციის განსაზღვრა კი ორგანიზაციული მოწესრიგების ერთ-ერთი არსებითი პირობაა, ვინაიდან კონკრეტული თანამდებობიდან გამომდინარე განისაზღვრება დასაქმებულის სამუშაოს აღწერილობა, მის მიერ შესასრულებელი კონკრეტული სამუშაოების ჩამონათვალი და ფუნქცია-მოვალეობები. ყოველივე ემსახურება იმ მიზანს, რომ თავიდან იქნას აცილებული დამსაქმებლის მარიდან სხვა თანამდებობის ან სხვა სამუშაო აღწერილობას მიკუთვნებული და უნქცი-მოვალეობების შესრულების დავალდებულება.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი არ ვრძალავს სხვა პოზიციის/თანამდებობის შეთავსებას, თუმცა აღნიშნული წარმოადგენს არსებით პირობას, შესაბამისად</p>

	<p>აუცილებელია მხარეთა შორის ორმხრივად იყოს შეთანხმებული და შესაბამისად გაცილებული. ამასთან, სხვა თანამდებობის შეთავსების შემთხვევაში დასაქმებულს უნდა აუნაზღაურდეს შრომა მხარეთა შორის წინასწარ განსაზღვრულა ოდენობითა და წესით.</p> <p>ამრიგად, თანამდებობია განსაზღვრა მნიშვნელოვანია იმისთვის, რომ არ მოხდეს სხვადასხვა პოზიციებისა და მათ მიკუთვნებულ ფუნქცია-მოვალეობების ერთმანეთთან აღრევა და დასაქმებულთა შრომას ჰქონდეს ორგანიზაციულად მოწესრიგებული სახე. ამასთან, არ გამოიწვიოს დასაქმებულის ძირითადი გაუარესება.</p> <p>ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ხელშეკრულებაში განსაზღვროს დასაქმებულ პირთა თანამდებობა.</p> <p>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი და მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი.</p>
4.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს შრომითი ხელშეკრულების ისეთ არსებით პირობას, როგორიცაა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუმვლებს, ხოლო 48-ე მუხლი ადგენს აღნიშნული ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურას. დასაქმებულის უფლებების დაცვის მიზნით უაღრესად დიდი მნიშვნელობა ენიჭება როგორც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის მართლზომიერებს, ასევე პროცედურის კანონშესაბამისობას და მათ სრულყოფილად განსაზღვრას შრომითი ხელშეკრულებით.</p> <p>ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულებთან შეთანხმებით ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი ასახოს შრომით ხელშეკრულებში საქართველოს შრომის კიდევესის მოთხოვნების შესაბამისად.</p> <p>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 47-48-ე მუხლი.</p>

5. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტაციაში არ არის მოცემული დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები.

შრომის კანონმდებლობის მიზნებისათვის, დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლიუმით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება: რასის, ვანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნულის, 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 კვაშირიადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის: ნ მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას. შრომის კოდექსი ასევე განსაზღვრავს პირიდაპირ და ირიბ დისკრიმინაციას, შევიწროვებას, თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში ქალთა და მამაკაცთათვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდას და სხვა საკითხებს, რომელთა გათვალისწინება და შესრულება სავალდებულოა შრომით ურთიერთობებში. როგორც დისკრიმინაციის განმარტებიდან ჩანს, ქმედების დისკრიმინაციად კვალიფიკაციისათვის აუცილებელია არათანაბარი მოპყრობის საფუძველი იყოს აკრძალული, ნიშანი. იგი ეწინააღმდეგება სამართლიანობის პრინციპებს და აკრძალულია შიდასახელმწიფოებრივი და საერთაშორისო სამართლის ნორმებით.

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

	<p>ამრიგად, არსებოთად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელი დოკუმენტების გზით უზრუნველყოფილ იქნას ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმების დანერგვა, ასევე, თანაბარი მოპერობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ ინფორმაციის გაზიარება.</p> <p>საფუძვლი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მუ-II თავი.</p>
6.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მუ-7 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ დამსაქმებულთა ნაწილი მუშაობს 12-13 დღის სამუშაო დღის განმავლობაში დასვენების დღის გარეშე, რაც არღვევს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ მინიმალურ სტანდარტს, რომლის თანამდებობაში, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოფის დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა.</p> <p>განსახილველ შექმნავებაში სახეზე გვაქვს საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ნორმის უგულებელყოფა, რითაც ირღვევა დასაქმებულის შრომით-სამართლებრივი უფლება დასვენების დროსთან მიმართებით და აღნიშნული იწვევს მისი მდგომარეობის გაუარესებას.</p> <p>სამუშაო დროი რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი მინიმალური სტანდარტია. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოფის დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი.</p> <p>სამუშაო დროი კონსტიტუციური დაცვის ინტერესზე მსჯელობს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო: „სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი კლემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტიანი რეალიზებისათვეს. ყადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლივობამ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენებისა და ენერგიის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება, საფრთხე შეუქმნას მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფა-ცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ეს ფაქტობრივად აიძულებს მათ, იმუშაონ თავიანთი</p>

	<p>ჯანმრთელობის ან სოციალური (პირადი) ცხოვრების ხარჯზე, ან დარჩნენ შემოსავლის გატეშე“. გარდა ამისა, მისი მაქსიმალური ხანგრძლივობის საკანონმდებლო რეგლამენტაცია სწორედ დამსაქმებელთა შეუზღუდვი დისკრეციის და საკუთარი ძალაუფლებისა თუ დომინანტური მდგომარეობისთვის ერთგვარ ზღუდედ გვევლინება და განსაზღვრავს იმ საზღვრებს, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელი თავისუფალია, იმოქმედოს.“</p> <p>საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „სამუშაო დრო მჭიდრო კავშირშია მისი განმახორციელებელი პირების უსაფრთხო გარემოში მუშაობასა და მათ ჯანმრთელობასთან. უსაფრთხო, ჯანსაღი გარემო არ უნდა იქნეს გაგებული, როგორც მხოლოდ სამუშაოს შესრულების ადგილის უსაფრთხოება. არაგონივრულად ხანგრძლივი სამუშაო დრო გავლენას ახდენს პირის შრომით უნარზე, იწვევს გადადლას, რაც უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე“</p> <p>ზემოაღნიშნული, გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულთა კანონით გათვალისწინებული დასვენების დროის რეალიზება და დაცვა.</p> <p>საფუძველი:</p> <p>შრომის საერთაშორისო იურიდიკურის №1 კონვენცია;</p> <p>შრომის საერთაშორისო იურიდიკურის №30 კონვენცია;</p> <p>საქართველოს იურიდიკური კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 45-ე მუხლის პირველი პუნქტი;</p> <p>საქართველოს საკუნძულო კანონის №2/2/565 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება.</p>
7.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარსინდგენილია არასრულად შევსებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარის დრო. 2021 წლის 12 თებერვალს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №01-15/б ბრძანებით დამტკიცდა „სამუშაო დროის</p>

	<p>აღრიცხვის ფორმა და მისი წარმოების წესი". ბრძანებით დამტკიცებული №2 დანართით დადგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ამ წესით განსაზღვრულ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია მიუთითოს სხვა დამატებითი ინფორმაცია ან აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ მოწოდებულ იქნა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმები (აპრილი-ივლისი), რომელიც არის არასრულად წარმოებული და არ შეიცავს ყველა იმ მინიმალურ ინცორმაციას, რაც გათვალისწინებულია სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის დანართი N2-ით.</p> <p>ზემოაღნიშნულია, გათვალისწინებით, კანონმდებლობის შესაბამისად, სამუშაო დროის აღრიცხვის წარმოება არის ერთგვარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა დირსეული შრომის გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას. შესაბამისად, ორგანიზაციამ უნდა უზრუნველყოს აღნიშნული საკითხის რეგულირება, რათა განხორციელდეს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად.</p> <p>საფუძველი:</p> <p>საქართველოს ეკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/б ბრძანები.</p>
8.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის მე-3 პუნქტი</p> <p>საზოგადოების შენაგანაწესის 4.2 ქვეპუნქტის თანახმად, „იმ შემთხვევაში თუ ხელფასის გადახდა დამოკიდებულია შესასრულებელი სამუშაოს დასრულებაზე ან დამკაეთის მიერ თანხის ჩამორიცხვაზე, მაშინ ხელფასის გაცემა უნდა მოხდეს არაუგვიანეს 7 დღისა სამუშაოს დასრულებიდან ან თანხის ჩამორიცხვის დღიდან.“</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომის ანაზღაურება არის ძირითადი ან მცნიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი ან ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან</p>

	<p>სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ. აგრეთვე, შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ.</p> <p>შინაგანაწესის მოკემული ჩანაწერი დამსაქმებელს აძლევს შესაძლებლობას, რომ შრომის ანაზღაურება დასაქმებულის ჩაურიცხოს გაურავეველი ვადის გასვლის შემდეგ, ვინაიდან ხსენებული გამომდინარეობს დამკვეთის მიერ თანხის ჩარიცხვიდან ან შესასრულებელი სამუშაოს დასრულებიდან. წინამდებარე ფორმულირება ეწინააღმდეგება იმ მთავარ პრინციპს, რომ შრომის ანაზღაურება უნდა გაიცეს არანაკლებ თვეში ერთხელ. ამასთან, აღნიშნული განსაზღვრება ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის იმ იმპერატიულ დათქმას, რომლის თანახმად, დაძალებული ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყუნებული თანხის 0.07 პროცენტი.</p> <p>შესაბამისად, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს შინაგანაწესში ზემოაღნიშნული ჩანაწერის საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მაჟვანა, რადგან ხსენებული პუნქტი აუარესებს დასაქმებულთა მდგომარეობას.</p> <p>საფუძვლი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი.</p>
9.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 46-ე მუხლის მე-4 პუნქტი</p> <p>წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას დასაქმებულს არ მიეცემა ანაზღაურება.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობია შეჩერების საფუძვლებია:</p> <ol style="list-style-type: none"> გაფიცვა; ლოკალი; აქტიური საარჩევნო უფლების ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება; საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოში გამოცხადება; სამხედრო სავალიდებულო სამსახურში გაწვევა; სამხედრო სარეზიურო სამსახურში გაწვევა;

- ზ) შვებულება ორთულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშეიჩილის შვილად აყვანის გამო, დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო;
- თ) ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, თუ იგი ვეღარ ასრულებს სამსახურებრივ მოვალეობას, მაგრამ წელიწადში არაუმეტეს 30 კალენდარული დღისა;
- ი) დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს;
- კ) ვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობაც წელიწადში 30 კალენდარულ დღეს არ უნდა აღემატებოდეს;
- ლ) ანაზღაურების გარეშე შვებულება;
- მ) ანაზღაურებადა შვებულება.

საქართველოს წრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება არ მიეცება, გარდა ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის „3“ და „მ“ ქვეპუნქტებით კათვადებისწინებული შემთხვევებისა, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ 2009 წლის 20 თებერვალს №87/ნ ბრძანებით დამტკიცებულია „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესი“. ამავე ბრძანების მე-3 მუხლი განსაზღვრავს დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნის გაანგარიშებისა და გაცემის საფუძველს, კერძოდ დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნა, გაანგარიშება და გაცემა წარმოებს კანონმდებლობით დადგენილი წესით გაცემული დროებითი შრომისუუნარობის დამადასტურებელი საბუთის (საავადმყოფო ფურცლის), ხოლო მისი დაკარგვის შემთხვევაში – დუბლიკატის, შესაბამის დამსაქმებელთან/დაწესებულებაში წარდგენისა საფუძველზე და „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 25 სექტემბრის №281/ნ ბრძანებით დამტკიცებული წესის 8¹ მუხლით განსაზღვრული ცნობის წარდგენის საფუძველზე.

	<p>ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია, შრომის შინაგანაწესი შეუსაბამოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს და შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას დასაქმებულს აუნაზღაუროს ასეთი პერიოდი კანონმდებლობის შესაბამისად.</p> <p>საფუძველი: „დოკუმენტით შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის შინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის №87/ნ ბრძანება.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 კალენდარულ დღეს.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი შრომის ინსპექცია, გაცემული მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ ამოწმებს სამართალდარღვევებს, რის შესახებაც დგება შემოწმების აქტი.

შემოწმების აქტში აღინიშნება ორგანიზაციის ფაქტობრივი მდგომარეობა მითითების პირობებთან მიმართებით, კერძოდ:

- ა) მითითება შესრულდდა;
- 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 ჩატარა (სახელი, გვ.რი, პირადი ნომერი):

ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:

სამართალდამრღვევი პირის მცენ მითითების ჩატარებაზე უარის აღნიშვნა:

სსიპ - შრომის ინსპექტორის სამსახურის უფლებამოსილი პირ(ები)ის ხელმოწერა:



სამართალდამრღვევის მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'Z' or similar mark, written over three horizontal lines.