



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და  
 სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური  
 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 002617

19 10 2021 წ.

ქობულთა

თვითმმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს  
 სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის

ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი:

სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი ფაქტობრივი / რეგისტრაციის მიხედვით; იურიდიული პირის შემთხვევაში - დასახელება, საიდენტიფიკაციო ნომერი,  
 მისამართი ფაქტობრივი / რეგისტრაციის მიხედვით

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

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

2021 წლის 19 ოქტომბრის განთავსების დასახელებული მდს. ბი. ქსოძიძის სსიპ  
 000030327 მის ქალაქობის სოფლისკენაქ ა. 142 იმსქედისა  
 ქობულთა მსახურის ქსოძიძის სსიპის დასახელებული მდს. ბი. ქსოძიძის  
 სახლის დასახელებული მდს. ბი. ქსოძიძის სსიპის დასახელებული  
 მდს. ბი. ქსოძიძის სსიპის დასახელებული მდს. ბი. ქსოძიძის სსიპის  
 44-ე ქუჩაზე  
 41-ე ქობულთა ქ. 4-ე კვარტალი  
 42-ე ქობულთა ქობულთა ქ. 4-ე კვარტალი  
 43-ე ქობულთა ქ. 4-ე კვარტალი  
 44-ე ქობულთა ქ. 4-ე კვარტალი  
 45-ე ქობულთა ქ. 4-ე კვარტალი  
 46-ე ქობულთა ქ. 4-ე კვარტალი

5. დარღვეულია საქართველოს ადმინისტრაციული საკმის შიშის სივრცე  
27-ე მუხლის პირველი პუნქტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

6. დარღვევის გამოსასწორებლად მიცემული ვადა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): 30 ივნისი დღე

7. სახელის სახე, ოდენობა: გადასწორება (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება: სიტყვიერად

9. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით დადგენილი ვალდებულები.

10. ოქმის შემდგენელი

11. სამართალდამრღვევი: სახელი და გვარი / სელმოწერა

12. მოწმე: სახელი და გვარი / ხელმოწერა

13. დაზარალებული: სახელი და გვარი / ხელმოწერა

სახელი და გვარი / ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 021 პირი 19  
ოქმისა და 021-017 ოქმი და 021-017 ოქმი

15. შენიშვნა: საქმის გადასწვევად საჭირო ცნობები, მასალები და ა.შ.; დამრღვევის ახსნა-განმარტება ან მის მიერ წარმოდგენილი სხვა მასალები  
საქართველოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით დადგენილი ვალდებულებების დარღვევა  
საქართველოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით დადგენილი ვალდებულებების დარღვევა

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

დამკვეთი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „შრომის ინსპექციის სამსახური.“  
დამამზადებელი: 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 დადგენილი ვალდებულები და მოვალეობები: ადმინისტრაციულ პასუხისმგებლობაში მიცემულ პირს უფლება აქვს გაეცნოს საქმის მასალებს, მისცეს ახსნა-განმარტება, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მშობლიურ ენაზე; თუ არ იცის მიმდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარჯიმნის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადასწვეტილება) ოქმის შემდგენლის ზემდგომ თანამდებობის პირთან (მის. ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ. №144), რომლის გადასწვეტილებაც საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

### გაფრთხილება!

საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 290-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამრღვევმა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში გადაუხდელობის საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარიმო სანქციისა და თარიღისა და ოდენობის განსაზღვრის შესახებ საჩივრებათა შესახებ საჩივრების განხორციელების შესახებ.

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 № 009617/მ

„19“ „ 10 “ 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 სპეციალისტის [REDACTED] (უფროსი შრომის ინსპექტორები) [REDACTED] წლის 15 ოქტომბერს განხორციელდა შემოწმების პროცესი:

**ორგანიზაციის დასახელება:** შპს „ბი ემ სი შარმი“;

**საიდენტიფიკაციო ნომერი:** 400031327;

**დირექტორი:** გიორგი გვიდიანი;

**იურიდიული მისამართი:** ქ. თბილისი, გლდანის რაიონი, ქსნის ქ. № 36;

**შემოწმებული ობიექტის მისამართი:** ქ. თბილისი, ბელიაშვილის ქ. №142.

ინსპექტირების პროცესი ეფუძნებოდა [REDACTED] 2021 წლის 19 ივლისის №3559 და №3822 საჩივრებს, რომელიც შეეხებოდა შპს „ბი ემ სი შარმი“-ს მიერ 2021 წლის ივნისის შრომის ანაზღაურების გაუცემლობის საკითხს, ამასთან, „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 და მე-16 მუხლებით დადგენილი წესების დაცვას, რა დროსაც შემოწმებულ იქნა სამუშაო სივრცე, გამოკითხულ იქნა დამსაქმებელი და გამოთხოვილი იქნა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია, რომლის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად:

გაცემული მითითება	
№ 1.	<b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 44-ე მუხლი</b>  საზედამხედველო ორგანოს საჩივრით მომართა [REDACTED] დამსაქმებლის მხრიდან საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობის შესწავლის მიზნით, რომლის ფარგლებშიც მხარე იტყობინებოდა, რომ იგი კომპანია შპს „ბი ემ სი

შარმი"-ში დასაქმებული იყო დიზაინერის თანამდებობაზე. მისი განმარტებით, 2021 წლის 9 ივნისს კომპანიის მენეჯერმა და დირექტორმა ზეპირსიტყვიერად განუცხადეს მას, რომ 2021 წლის 30 ივნისამდე იგი გათავისუფლებული იქნებოდა თანამდებობიდან, რადგან აღარ იყო დიზაინერის პოზიციის საჭიროება. ამასთან, ხსენებული პირების მიერ მოთხოვნილ იქნა მიმდინარე პროექტის დასრულება 2 თვის განმავლობაში. ხსენებული მითითებიდან გამომდინარე 2021 წლის 25 ივნისს დაინტერესებულმა პირმა დამსაქმებელს მიაწოდა ახალი სამსახურის მოძიების თაობაზე ინფორმაცია, რომლის გრაფიკიც არ აძლევდა მას შესაძლებლობას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ კვლავ შეესრულებინა წინა დამსაქმებლის სამუშაო.

წინამდებარე საჩივარში მითითებული გარემოებები ნაწილობრივ დადასტურებულ იქნა დამსაქმებლის შემოწმების ფარგლებში, მათ მხრიდან გადმოცემული წერილით, რომლის იდენტური ასლი ასევე მოწოდებულ იქნა [REDACTED] მხრიდანაც. წინამდებარე წერილით დამსაქმებელი მიმართავს წინა [REDACTED] რომელშიც იგი ადასტურებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე [REDACTED] თვის შემდეგ დასაქმებულის ინფორმირების ფაქტს. ამასთან, ხსენებული წერილით დგინდება, რომ დასაქმებულის მიერ ახალი სამსახურის მოძიების თაობაზე 25 ივნისის მდგომარეობით დამსაქმებელი ინფორმირებული იქნა [REDACTED] დაეთანხმა. თუმცა ურთიერთშეთანხმებლობა წარმოიშვა [REDACTED] სამუშაო დავალების დასრულების ვადებთან დაკავშირებით.

**ხსენებული გარემოებებისა და საქმეში არსებული დოკუმენტაციის ურთიერთშეჯერების შედეგად:**

დადგენილი გარემოებაა, რომ დამსაქმებელმა გააფრთხილა დასაქმებული რეორგანიზაციისა და პანდემიის საფუძვლით დიზაინერის შტატის შემცირების თაობაზე, რისთვისაც საჩივრის ავტორს უნდა მოეძებნა ახალი სამსახური.

ასევე დადგენილი გარემოებაა, რომ დამსაქმებელი ითხოვდა დაწყებული პროექტის დასრულებას, რისთვისაც განსაზღვრულ ვადასა და ამ სამუშაოს მოცულობაზე ვერ შეჯერდნენ მხარეები.

დადგენილი გარემოებაა, რომ საჩივრის ავტორს არ დაუწერია განცხადება საკუთარი ინიციატივით გათავისუფლების მოთხოვნის თაობაზე.

[REDACTED] გარემოებაა, რომ დამსაქმებელმა 2021 წლის 15 ივლისს გამოსცა ბრძანება [REDACTED] 2021 წლის 15 ივლისიდან გათავისუფლების თაობაზე, რომლის საფუძვლად [REDACTED] აღვსავსებულ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი.

დადგენილი გარემოებაა, რომ დამსაქმებლის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში მე-11 პუნქტთან ილრიცხება [REDACTED] რომლის თანახმად ივნისის თვის 25 რიცხვამდე იგი გამოცხადებული იქნა [REDACTED] რეგულაციებში, როლო 25 ივნისიდან 15 ივლისის ჩათვლით მითითებულია გაცდენის სიმბოლო.

და ბოლოს, [REDACTED] შრომის ანაზღაურება შედგება ორი კომპონენტისგან: ხელზე ასადგომის ფუნქციონირების ხელფასი შეადგენს 500 ლარს და დიზაინერის სახელფასო სისტემა ასევე მოიცავს ბონუსის კომპონენტს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დავის საგანს წარმოადგენს საბოლოო ანგარიშსწორების განუხორციელებლობა, რომელთან მიმართებითაც აღსანიშნავია საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 44-ე მუხლი - „დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელი ვალდებულია მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება მისი შეწყვეტიდან არაუგვიანეს 7 კალენდარული დღისა, თუ შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.“ ხსენებულ დათქმასთან დაკავშირებით დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ 2021 წლის 1 იანვრის შრომითი ხელშეკრულების 7.6 პუნქტში ვხვდებით დათქმას, რომ „შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა და საბოლოო შედარების ფურცლის ხელმოწერის მომენტიდან დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან მოახდინოს საბოლოო ანგარიშსწორება არაუგვიანეს 7 კალენდარული დღისა.“

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. აღნიშნული დანაწესი ადგენს შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა ფუნდამენტურ ვალდებულებებს - დასაქმებულისთვის სამუშაოს შესრულების, ხოლო დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების გადახდის ვალდებულებებს. ეს არის შრომითი ხელშეკრულებისათვის დამახასიათებელი ძირითადი ელემენტები, რომელთა გარეშეც შრომითი ურთიერთობის არსებობა წარმოუდგენელია. შესაბამისად, შრომის ანაზღაურება, დასაქმებულათვის შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის ძირითადი ინტერესი და ერთ-ერთი მთავარი სოციალური უფლებაა. ასეთი უფლება, თავის თავში კანონის მინიმალურ გარანტიებს ითვალისწინებს, რომელიც დამსაქმებლის ვალდებულებებს მიემართება.

შრომის ანაზღაურება არის როგორც ხელშეკრულების არსებითი პირობა, ისე ძირითადი ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი ან ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ. ამასთან, შრომის ანაზღაურება დასაქმებულის შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უზრუნველყოფის ძირითადი პირობაა, რაც აღიარებულია ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობით.

განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის განმარტებით საჩივრის ავტორმა დაარღვია შრომითი ხელშეკრულების მე-7 მუხლის 7.3. პუნქტი, რომლის თანახმად, „დასაქმებულის ინიციატივით ხელშეკრულების ვადამდე ადრე შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებული ვალდებულია ამის შესახებ წერილობით აცნობოს დამსაქმებელს სულ მცირე 30 დღით ადრე, ხოლო აღნიშნული ვადის დარღვევის შემთხვევაში დამსაქმებელს უფლება აქვს არ აუნაზღაუროს დასაქმებულს დარჩენილი ხელფასი. ამასთან დასაქმებული თანახმაა, რომ აღნიშნული არ შეიძლება გამოყენებული იქნეს დასაქმებულის მხრიდან როგორც დავის

დაწყების საფუძველი”. წინამდებარე სამართლებრივი ნორმა ეწინააღმდეგება საქმეში არსებულ დადგენილ გარემოებებს, რომლის თანახმად ინიციატივა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის თაობაზე დაყენებულ იქნა დამსაქმებლის მხრიდან და არა დასაქმებულისგან. ამას დამატებული კომპანიის მიერ ნ.ჯ.-სთვის გაგზავნილი წერილის შინაარსიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი რამდენიმე თვით ადრე გამოხატავს ნებას აღნიშნული პირის სამსახურიდან გათავისუფლების თაობაზე. შესაბამისად, ნ.ჯ.-ს მიერ 2021 წლის 25 ივნისს ახალი დამსაქმებლის მოძიების თაობაზე ინფორმაციის მიწოდების ფაქტი დაკავშირებულია 2021 წლის 9 ივნისს მხარეთა შორის გამართულ შეხვედრასთან, რა დროსაც დამსაქმებელმა მოითხოვა ნ.ჯ.-გან საკუთარი ინიციატივით დაეწერა განცხადება სამსახურიდან წასვლის თაობაზე, რაზეც ნ.ჯ.-გან უარი მიიღო. ასევე დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ იქნა ნინო ჯანგირაშვილისათვის გაგზავნილი წერილი, რომლითაც კომპანია განმარტავს, რომ 2021 წლის აპრილის თვის დასაწყისში ნ.ჯ. ინფორმირებული იყო კოვიდ პანდემიის გავლენით გამოწვეული რეორგანიზაციისა და დიზაინერის პოზიციის შტატის შემცირებასთან დაკავშირებით.

ხსენებულ გარემოებებს ამყარებს ის ფაქტიც, რომ დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობა შეწყვიტა საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტზე დაყრდნობით და არა „დ“ ქვეპუნქტით. სწორედ ეს უკანასკნელი ითვალისწინებს დასაქმებულის ინიციატივით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას ნამუშევარის აუნაზღაურებლობის ფაქტს. განსახილველ შემთხვევაში კი შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველით.

საკონსტიტუციო სასამართლო თავის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში მსჯელობს, რომ „ადამიანთა შრომის თავისუფლების გარანტირებისათვის, გარკვეულ შემთხვევაში, საჭიროა შრომითი ურთიერთობების სახელმწიფოს მიერ რეგულირება, დასაქმებულის დასაცავად გარკვეული იმპერატიული ნორმების დადგენა, რომელიც დაიცავს მას დამსაქმებლის თვითნებობისაგან და გამორიცხავს დამსაქმებლის შესაძლებლობას, აიძულოს დასაქმებულები, იმუშაონ მათ ღირსებასა და შრომის თავისუფლებასთან არათავსებად პირობებში.“

განსახილველ შემთხვევაში, მართალია საზედამხედველო ორგანო მოკლებულია შესაძლებლობას დაადგინოს გამოყენებული საფუძვლის კანონიერების ფაქტი, ვინაიდან ხსენებული წარმოდგენს სასამართლოს კომპეტენციას. თუმცა იმის გათვალისწინებით, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 44-ე მუხლი წარმოდგენს საზედამხედველო ორგანოს კომპეტენციას მნიშვნელოვანია დადგენილ იქნას დასაქმებულის საკუთარი ინიციატივის არსებობა, რომელსაც მოცემული გარემოებებით ადგილი არ ჰქონია, მით უფრო იმ პირობებში, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა სრულიად სხვა ქვეპუნქტით განხორციელდა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მტკიცება იმის თაობაზე, რომ დასაქმებულმა საკუთარი ინიციატივით შეწყვიტა ხელშეკრულება, ვერ იქნება გაზიარებული.

	<p>ზემოაღნიშნული გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, დამსაქმებელს ეკისრება ვადლებულება აუნაზღაუროს დასაქმებულს გათავისუფლების თარიღამდე არსებული შრომის ანაზღაურება, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების დანართი N3-ით უნდა მოიცავდეს ფიქსირებულ ხელფასისა და ბონუსის კომპონენტებს.</p> <p><i>საფუძველი:</i>  საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი; 41-ე მუხლის პირველი და მე-ე პუნქტები;  ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის მე-3 პუნქტი;  ევროპული სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი;  ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი.  საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება.</p>
2.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტი</b></p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს იმპერატიული დანაწესს, რომლის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.</p> <p>საქართველოს შრომის კანონმდებლობის თანახმად, <u>შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ.</u></p> <p>ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი შპს „ბი ემ სი შარმი“ ვალდებულია უზრუნველყოს ხსენებული საკითხის მოწესრიგება საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში და ნინო ჯანგირაშვილს შრომის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.</p> <p><i>საფუძველი:</i>  საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი; 41-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები;  ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის მე-3 პუნქტი;  ევროპული სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი;  ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი.  საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება.</p>
3.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</b></p>

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არის გაწერილი ხელშეკრულების არსებით პირობა სამუშაო დრო და დასვენების დრო.

საქართველოს შრომის კოდექსში სამუშაო და დასვენების დროის ცალკე შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად გამოყოფა ემსახურება დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას. ამ მიზნის მისაღწევად, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. ამასთან, სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების და დასვენების დრო.

რაც შეეხება დასვენების დროს - იგი წარმოადგენს დღიური სამუშაო დროის დამთავრებასა და მის ხელახალ დაწყებას შორის დროის მონაკვეთს. დასვენების დროსთან დაკავშირებით აღსანიშნავია ის მთავარი პრინციპი, რომ დასაქმებულმა აუცილებლად უნდა ისარგებლოს დასვენების დროით, რომელიც არ შეიძლება იყოს 12 საათზე ნაკლები. სამუშაო დღებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. სამუშაო დრო და მისი გამოყენების პირობები განსაზღვრულია შრომის შინაგანაწესში, თუმცა ვინაიდან, სამუშაო და დასვენების დრო წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობას, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებაში გაწეროს, რაც გამორიცხავს მისი ცალმხრივად ცვლილების შესაძლებლობას.

**საფუძველი:** საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტი და 24-ე მუხლი.

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

დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს ისეთ არსებით პირობას, როგორცაა ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი.

ყოველწლიური შვებულება დასაქმებულისათვის ერთ-ერთ მთავარ სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. აღნიშნული უფლება გათვალისწინებულია საერთაშორისო და ქართული კანონმდებლობით და დასაქმებულს აძლევს საშუალებას წელიწადში ისარგებლოს, როგორც ანაზღაურებადი, ასევე ანაზღაურების გარეშე შვებულებით. ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას დასვენების დროზე, რათა მაქსიმალურად იქნას უზრუნველყოფილი დასაქმებულის დასვენების შესაძლებლობა, რაც შვებულების უფლების მთავარ მიზანს წარმოადგენს.

საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დასაქმებულისთვის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობას - 24 სამუშაო დღეს, ხოლო არაანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის 15 კალენდარულ დღეს, რომლის დაცვაც უპირობოდაა სავალდებულო შრომითი ურთიერთობის სუბიექტთათვის.



	<p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 31-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები</i></p>
5.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არაა გაწერილი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას. ზეგანაკვეთური სამუშაო შესრულების საფუძველი არის მხარეთა ორმხრივი შეთანხმება, გარდა კანონმდებლობით გათვალისწინებული გამონაკლისი შემთხვევებისა, როდესაც დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო. ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა შესრულებულ სამუშაოს, რომელიც სასურველია დასაქმებულისთვის გაზრდილი ფულადი ანაზღაურების ან სანაცვლოდ დამატებითი პროპორციული დასვენების დროის მიღებით. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს – დროის იმ მონაკვეთს - როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვლა. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროსთან მიმართებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.</p> <p>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების წესი სრულად ასახოს შრომით ხელშეკრულებებში.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტები.</i></p>
6.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების მე-6 მუხლის 6.1 და 6.2 პუნქტების თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებული გადაიყვანოს სხვა თანამდებობაზე და შეიტანოს ცვლილებები თანამდებობრივ ინსტრუქციაში, რის შესახებაც დასაქმებულს ეცნობება წინასწარ პირადად ან კომპანიის თვალსაჩინო ადგილზე მისი გამოქვეყნებით.</p> <p>შრომითი ურთიერთობების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრინციპს წარმოადგენს მხარეთა მიერ ნების თავისუფალი გამოვლენა. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას მხარეები მოქმედებენ საკუთარი ნების შესაბამისად, თუმცა დამსაქმებელს უფრო მეტი საბაზრო ძალაუფლება გააჩნია და შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე მეტი გავლენის მოხდენა შეუძლია დასაქმებულთან შედარებით.</p>

	<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 დამსაქმებელს მათი ცალმხრივად ცვლილების შესაძლებლობა. როდესაც იცვლება შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა, <b>(თანამდებობა, შესასრულებელი სამუშაოს სახე/აღწერილობა)</b> იგი აუცილებლად საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას და აღნიშნული ცვლილება შესაძლებელია განხორციელდეს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით და არა დამსაქმებლის მხრიდან ერთპიროვნულად.</p> <p>ხსენებულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის ხელშეკრულების აღნიშნული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებთან.</p>
<p><b>7.</b></p>	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული შრომითი ხელშეკრულებებში ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი გაწერილი არის მხოლოდ დასაქმებულის მხრიდან.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს, როგორც დასაქმებულის, ისე დამსაქმებლის მხრიდან. დასაქმებულის უფლებების დაცვის მიზნით უაღრესად დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, როგორც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის მართლზომიერებას, ასევე პროცედურის კანონშესაბამისობას.</p> <p>აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებებში ასახოს ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად და ჩანაწერი, რომელიც შეეხება ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის კანონმდებლობასთან.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 48-ე მუხლი.</i></p>
<p><b>8.</b></p>	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტი.</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების 7.2 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდგომ, ხელშეკრულება გაგრძელებულად ითვლება ყოველი მომდევნო 6 თვის ვადით თუ მხარეები თანახმანი არიან ხელშეკრულებით განსაზღვრული პირობებით თანამშრომლობის გაგრძელებაზე.</p> <p>შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა არ არის 1 წელი ან 1 წელზე მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ განსაკუთრებული ობიექტური</p>

საფუძვლების არსებობისას, რომელიც ჩამოთვლილია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტში.

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 დადებულად 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.

ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების 7.2 პუნქტის ჩანაწერი შეუსაბამობაშია შრომის კანონმდებლობით დადგენილ ნორმებთან.

*საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლის პირველი, მე-2 და მე-3 პუნქტები*

**მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 კალენდარულ დღეს.**

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი შრომის ინსპექცია, გაცემული მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ ამოწმებს სამართალდამრღვევს, რის შესახებაც 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):**

\_\_\_\_\_

**ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:**

\_\_\_\_\_

სამართალდამრღვევი პირის მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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



სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_