

5. დარღვეულია საქართველოს ადვოკატთა კავშირის საქართველოს შტოს
კოდექსის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

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

სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება: _____

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

10. ოქმის შემდგენელი: [REDACTED]

სახელი და გვარი ხელმოწერა

11. სამართალდამრღვევი: _____ / _____ /
სახელი და გვარი ხელმოწერა

12. მოწმე: _____ / _____ /
სახელი და გვარი ხელმოწერა

13. დაზარალებული: _____ / _____ /
სახელი და გვარი ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2021 წლის 03
ნოემბრის ა. მ. 2021/01 მოხელე

საქმის გადასწავლელად საქირო ცნობები, მასალები და ა.შ.; დამრღვევის ახსნა-განმარტება ან მის მიერ წარმოდგენილი სხვა მასალები

15. შენიშვნა: საქართველოს ადვოკატთა კავშირის საქართველოს ადმინისტრაციული 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 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 (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის ზემდგომ თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ. №144), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

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.“
დამაშზადებელი: 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 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 (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის ზემდგომ თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ. №144), რომლის გადაწყვეტილება 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 სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარო სანქციისა და დარიცხული საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება „სააღსრულებო ღრმობის შესახებ“ საქართველოს აწინის შესახების

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის,
ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს
სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური

მ ი თ ე ბ ა № 002664/ო

შედგენის თარიღი: 03 ნოემბერი 2021 წელი

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 სამმართველოს მეორე კატეგორიის მთავარი სპეციალისტების (უფროსი შრომის ინსპექტორები) [REDACTED]

[REDACTED] მიერ 2021 წლის 27 ოქტომბერს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „ჯიბე“;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 206335223;

დირექტორი: ლევან დავითაძე;

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, ნაძალადევის რაიონის, ერისთავის ქ. N5;

ფაქტობრივი მისამართი: ქ. თბილისი, ისააკიანის ქ. N1.

ინსპექტირების პროცესი ეფუძნებოდა ვახო თოფურას 2021 წლის 3 აგვისტოს N3849 და 4 აგვისტოს N2862 საჩივრებს, რომელიც შეეხებოდა შპს „ჯიბეს“ მიერ შრომითი უფლებების დარღვევის საკითხს. ხსენებულის საფუძველზე, 2021 წლის 28 ოქტომბერს გამოცემულ იქნა №09-447/ო ბრძანება „შპს „ჯიბეს“ (ს/ნ 206335223) შრომითი უფლებების ინსპექტირების განხორციელების მიზნით არაგვემური შემოწმების თაობაზე“, რომლის შედეგადაც განხორციელებულ იქნა სრული და არაგვემური ინსპექტირება. ამასთან, შემოწმების ფარგლებში, რომელიც ხორციელდებოდა „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 და მე-16 მუხლებით დადგენილი წესების დაცვით, შემოწმებულ იქნა სამუშაო სივრცე, გამოკითხულ იქნენ დამსაქმებელი და დასაქმებული პირები. გამოთხოვილი იქნა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია, რომლის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად დადგენილ იქნა:

N	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოადგენილ შრომით ხელშეკრულებებში შრომის ხელშეკრულების არსებითი პირობა, სამუშაო დრო და დასვენების დრო არ არის განსაზღვრული შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად. ხელშეკრულების 4.1 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი წარმოადგენს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოს, სადაც შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 (რვა) საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს. დასაქმებულის სამსახურებრივი პოზიციის გათვალისწინებით, დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრება კვირაში 48/40 საათი.</p> <p>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.</p> <p>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 დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.</p> <p>სამუშაო დრო და მისი გამოყენების პირობები განსაზღვრულია შრომის შინაგანაწესში, თუმცა ვინაიდან, სამუშაო დრო წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობას, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებაში გაწეროს, რაც გამორიცხავს მისი ცალმხრივად ცვლილების შესაძლებლობას.</p> <p>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტი და 24-ე მუხლი.</p>

2.

დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში სრულყოფილად არ არის გაწერილი **ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი**, კერძოდ, იგი არ შეიცავს ისეთ მთავარ კომპონენტს, როგორცაა ზეგანაკვეთურის ტარიფი, რომელიც ცალსახად მხარეთა შესათანხმებელი გარემოებაა.

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.

ხსენებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული არასრული დათქმის გარდა, კანონმდებლობით დადგენილი წესის შესაბამისად ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ანაზღაურების კანონიერების საკითხს ექვეყნებ აყენებს ის ფაქტიც, რომ ხელშეკრულებით არ არის ზუსტად განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დრო, კერძოდ, არსებობს რეგულირება 48/40 საათიან სამუშაო რეჟიმზე. მაშინ როდესაც ზეგანაკვეთური შრომა წარმოიშობა ნორმირებული დროის გადაჭარბებით, რაც ამ კონკრეტულ შემთხვევაში დამსაქმებლის მხრიდანაც რთულად სამტკიცებელია ეს არის 40 საათის გადაჭარბება, თუ 48 საათის.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების წესი, როგორც არსებითი პირობა, მოიყვანოს შესაბამისობაში კანონმდებლობასთან.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლი.

3.

დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი

დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული შრომითი ხელშეკრულების 13.3.1 თანახმად, „დასაქმებულს უფლება არა აქვს დამსაქმებელთან მუშაობის პერიოდში დამსაქმებლის წერილობითი თანხმობის გარეშე, პირდაპირ ან **არაპირდაპირ**

ჩაერთოს ნებისმიერ საქმიანობაში (დაქირავებულად, **წევრად, მენარდედ, კონსულტანტად და ა.შ., კომერციულ თუ არაკომერციულ საზოგადოებაში, ორგანიზაციაში, ამხანაგობაში**), რომელიც კონკურენციას უწევს იმ საქმიანობას, რასაც დამსაქმებელი ახორციელებს ან **გეგმავს განახორციელოს** დასაქმებულის დამსაქმებელთან დასაქმების პერიოდში ან თუკი მსგავსი საქმიანობის განხორციელებამ შესაძლოა ხელი შეუშალოს დასაქმებულის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე. დასაქმებულის ხსენებული უფლება შესაძლებელია, შეიზღუდოს მხოლოდ მაშინ, თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენტია. ამრიგად, შრომის კანონმდებლობა ითვალისწინებს მხოლოდ და მხოლოდ კონკურენტ კომპანიასთან საქმიანობის შეზღუდვას. სხვა შეთხვევაში დაუშვებელია რაიმე ტიპის დათქმების გაწერა, მით უფრო ამის დარღვევისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია.“ რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ხსენებული „მუხლის შინაარსით დაცულია არა მარტო უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“.

მოცემულ შემთხვევაში, სახეზეა საკმაოდ ფართო შეზღუდვა საქმიანობის განხორციელებაზე, რომელიც ცდება შრომითი ურთიერთობის ფარგლებსაც და გადადის ზოგად სამეწარმეო თუ სამოქალაქო სამართლებრივი რეგულირების ფარგლებში. ამას ემატება ისიც, რომ დასაქმებულმა უნდა შეიზღუდოს თავი დამსაქმებლის სამომავლო გეგმასთან მიმართებით, რომელიც ცალსახად აბსტრაქტული და რთულად განჭვრეტადია. შესაბამისად, დაუშვებელია, დამსაქმებელმა აუკრძალოს დასაქმებულს სხვა დამსაქმებელთან მიმართებით შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე, თუ ასეთი აკრძალვა არ პასუხობს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებს.

	<p>ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, დასაქმებული ვალდებულია, ხელშეკრულების აღნიშნული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომით კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში.</p> <p><i>საფუძველი:</i> <i>საქართველო კონსტიტუციის 26-ე მუხლი;</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი.</i> <i>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს №2/2-389 გადაწყვეტილება;</i> <i>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს №2/4-24 გადაწყვეტილება.</i></p>
<p>4.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი</p> <p>შინაგანაწესში ან სხვა დოკუმენტებში არ არის განსაზღვრული სამუშაოს დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ, აგრეთვე მიიღოს ზომები სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება. ასევე, დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად.</p> <p>აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება, ამასთან, დასაქმებულთათვის გაცნობა.</p>
<p>5.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ</p>

ნამუშევარი დრო. განსახილველ შემთხვევაში დგინდება, რომ **დამსაქმებელი არ აწარმოებს სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას.**

2021 წლის 12 თებერვალს, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ ბრძანება №01-15/ნ-ით დამტკიცდა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი წარმოების წესი. ამ 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.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, კანონმდებლობის მოთხოვნებთან შესაბამისად, სამუშაო დროის აღრიცხვის წარმოება, არის ერთგვარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ღირსეული შრომის გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას.

შესაბამისად, დამსაქმებელმა 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.

საფუძველი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანება.

6. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი

ინსპექტირების მიზნებისთვის საზედამხედველო ორგანოს მიერ გამოთხოვილ იქნა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, მათ შორის, ცვლიანობის განრიგი, რომელიც დირექტორის მიერ უნდა იქნას დამტკიცებული და შემდგომ დასაქმებულებისათვის გაცნობილი. ხსენებული დოკუმენტები კანონით დადგენილი ფორმის შესაბამისად არ იქნა წარმოდგენილი.

სამუშაო დროის აღრიცხვა/გაწერა არის როგორც ნორმირებული სამუშაო დროის, ასევე არანორმირებული, იგივე ზეგანაკვეთური შრომის სათანადო ანაზღაურების

წინაპირობა. განსახილველ შემთხვევაში, ამ დოკუმენტების არარსებობა სამართლებრივ ქრილში გამორიცხავს სათანადო ანაზღაურების უზრუნველყოფას.

ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს სამუშაოს, რომელსაც დასაქმებული ასრულებს კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა და იგი უნდა ანაზღაურდეს შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემით. მისი შესრულება შეთანხმების საგანია, გარდა საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-5 პუნქტით დადგენილი შემთხვევებისა.

ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია მხარეთა მიერ შეთანხმებული (ხსენებული რეგულირების საგანი უნდა იყოს შრომითი ხელშეკრულება) ტარიფის შესაბამისად უზრუნველყოს კომპანიაში დასაქმებული პირების მიერ ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემის უზრუნველყოფა.

7. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 41-ე მუხლის მე-3 პუნქტი

კომპანიის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების 6.2 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს ხელფასი ერიცხება საანგარიშო თვის ყოველი მომდევნო თვის 20 რიცხვში. აღნიშნული დანაწესი ეწინააღმდეგება შრომით სამართლებრივ პრინციპებს და არღვევს დასაქმებულის უმთავრეს შრომით უფლებას, - მიიღოს ანაზღაურება გაწეული შრომისათვის სრულად და დროულად.

შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამრიგად, ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი უმთავრესი კომპონენტი, ასევე, დასაქმებულის შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უზრუნველყოფის ძირითადი პირობაა, რაც აღიარებულია საქართველოს და საერთაშორისო კანონმდებლობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომის ანაზღაურება უნდა გაიცეს არანაკლებ თვეში ერთხელ.

საფუძველი: ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პუნქტის მე-7 მუხლი.

8. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 59-ე მუხლის პირველი პუნქტი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების 8.3 პუნქტის თანახმად, „სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, **მიუხედავად დამსაქმებლის მიერ გონივრულად მიღებული უსაფრთხოების ზომებისა**, შეუძლებელია სავაჭრო ობიექტში განთავსებული საქონლის და ინვენტარის, ასევე ფულადი სახსრების სრული უზრუნველყოფა და ხელყოფის უშუალო დროის დადგენა, რის გამოც დასაქმებული აცნობიერებს და აცხადებს თანხმობას მასზე, რომ მას დაეკისრება სოლიდარული მატერიალური პასუხისმგებლობა იმ ზიანის გამო, რომელიც გამოწვეულია სავაჭრო ობიექტში განთავსებული და მისთვის მინდობილი საქონლისა და ინვენტარის, ასევე ფულადი სახსრების დანაკლისით, გაფლანგვით, მართლსაწინააღმდეგო დაზიანებით, დატაცებით და სხვა ხელყოფით.“

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, წერილობითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის **ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის** სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან. აგრეთვე, სრული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ წერილობითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს სრულწლოვან დასაქმებულთან, რომელიც ახორციელებს მისთვის გადაცემული ფასეულობების შენახვას, დამუშავებას, გაყიდვას (გადაცემას), გადაზიდვას ან წარმოების პროცესში გამოყენებას. ამასთან, შრომის კანონმდებლობა არ გამორიცხავს სოლიდარული პასუხისმგებლობის საკითხს იმ შემთხვევაში როდესაც სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე შეუძლებელია მის გამიჯვნა. თუმცა ხსენებული გარემოება ყოველჯერზე საჭიროებს დასაბუთების მაღალ ხარისხს.

მოქმედი კანონმდებლობის თანახმად, პირის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრებისათვის უნდა არსებობდეს შემდეგი პირობები: ა) ქმედების შედეგად მიყენებული ზიანი, ბ) დამრღვევის მართლსაწინააღმდეგო ქმედება, გ) მიზეზობრივი კავშირი ქმედებასა და დამდგარ შედეგს შორის, დ) სამართალდამრღვევის ბრალი.

განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი საგადახდო დავალებებით დგინდება, რომ საწყობის მენეჯერს ვახტანგ თოფურიას, რომლის შრომის ანაზღაურება უნდა იყოს ხელზე ასაღები 1000 ლარი მიმდინარე წლის

მაისის თვეში აღებული აქვს 792.10 ლარი, ივნისის თვეში 819,10 ლარი, ხოლო სექტემბრის თვეში 833 ლარი. ხსენებული ჩამოჭრების ფაქტი ასევე დადასტურებულ იქნა შემოწმების დღეს სხვა დასაქმებულების მიერაც, რომლის მიზეზი ან/და საფუძველი ყოველჯერზე დასაქმებულებისთვის უცნობია. მაშინ როდესაც შრომითი ხელშეკრულებების 8.4 პუნქტის თანახმად, „აღნიშნული ზიანის დადგომის შემთხვევაში **დასაქმებელი წერილობით წარუდგენს დასაქმებულს ზიანის კონკრეტულ თანხას**, რომლის ანაზღაურებაც ეკისრება დასაქმებულს საბუღალტრო ანგარიშების მიხედვით დადგენილი ქონების ღირებულების ოდენობით.“

ამრიგად, შრომითი ხელშეკრულების წინამდებარე ორი პუნქტი და ფაქტობრივი ჩარიცხვები ცალსახად წინააღმდეგობაშია ერთმანეთთან, კერძოდ, დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის წინასწარი დავალდებულება უსაფრთხოების ზომების მიღებისა და ხელყოფის დროის დადგენის მიუხედავად, პასუხისმგებლობის სოლიდარულად ბრალის გარეშე გადანაწილების თაობაზე წარმოადგენს პრინციპულ შეუსაბამობას მოქმედ კანონმდებლობასთან.

იმ შემთხვევაში, თუ კომპანიის მიერ არ არის ცნობილი ზიანის მიმყენებელი კონკრეტული დასაქმებულის ვინაობა და შესაბამისად, არ დგინდება პასუხისმგებლობის დაკისრებისათვის სავალდებულო წინაპირობები, ასეთი ზიანის სოლიდარულად გადანაწილება სცდება კანონით დადგენილ დასაქმებულთა პასუხისმგებლობის შრომის კოდექსით დადგენილ ფარგლებს. შესაბამისად მკვეთრად აუარესებს დასაქმებულთა მდგომარეობას.

შრომის კოდექსის თანახმად, ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

ხსენებული ხელშეკრულება დასაქმებულთან მიმართებით წარმოადგენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის თვალსაჩინო მაგალითს. ხოლო კომპანია ვალდებულია თანამშრომელთა პასუხისმგებლობის სახეები განსაზღვროს ინდივიდუალურად და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში დაადგინოს ბრალეულ პირთა ვინაობა. ამასთანავე, უზრუნველყოფილ იქნას ამ საფუძველით ჩამოჭრილი თანხების უკან დაბრუნება.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი, მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტი და 59-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები.

9. **დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-60 მუხლის პირველი პუნქტი**

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომით ხელშეკრულებების 13.2.1. პუნქტი ჩანაწერი შეიცავს დათქმას, რომლის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება არ აქვს, დამსაქმებელთან მუშაობის ასევე, - **ამ ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 6 (ექვსი) თვის განმავლობაში**, დამსაქმებლის წერილობითი თანხმობის გარეშე, პირდაპირ ან არაპირდაპირ ჩაერთოს ნებისმიერ საქმიანობაში, რომელიც კონკურენციას უწევს იმ საქმიანობას, რომელსაც ახორციელებს ან გეგმავს განახორციელოს დასაქმებულის დამსაქმებელთან დასაქმების პერიოდში.

ხსენებული ჩანაწერით დამსაქმებლის მიერ შეზღუდულია დასაქმებულის შრომის თავისუფლება იმ ფორმით, სადაც არ არის გათვალისწინებული საქართველოს შრომის კოდექსის იმპერატიულად დადგენილი მოთხოვნები. კერძოდ, აღნიშნული ჩანაწერით არ არის განსაზღვრული 6 (ექვსი) თვიანი პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც **დამსაქმებელი ვალდებულია გადაუხადოს შრომის ანაზღაურება დასაქმებულს**, და მხოლოდ ამ პირობის შესრულების შემთხვევაში აქვს დამსაქმებელს უფლება, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგ (ხელშეკრულების შეწყვეტა) შეუზღუდოს დასაქმებულს კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ მუშაობა.

ზემოაღნიშნული გამომომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულების ხსენებული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებთან.

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

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 კალენდარულ დღეს.

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