



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 003868

09 08 2022 წ.

ახალი
თვითმართვლი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომითი უწყებების მუშაშემსრულებელ დარღვევების
შრომითი უწყებებს მუშაშემსრულებელ სსიპსთვის მუშა დაწესებულებებში
საქართველო, თბილისი შრომის ინსპექცია [redacted]

ოქმის შედგენის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: ქს „ჯიბი“, ს/ნ 206335223; ოფ. მის: ახალი, ქიხაძის ქ. 115;
გეორგიევიძე იმეჯად მის: ახალი, ისვანის ქ. 111

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

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

[Signature]

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

2022 წლის 10 ივნისს დახმოვდა ქს „ჯიბი“ (ს/ნ 206335223) იმეჯად
(მის: ახალი, ისვანის ქ. 111) დაზარალებული ინსპექცია „შრომის ინსპექ-
ციის მუშაშემსრულებელ სსიპსთვის“ სსიპსთვის კანონის შესაბამისად, 2021 წლის 03 ნოემბერს
დადგინდა N002064 ადრინსტივიზი - საქართველოს ექვთა ვადვლის
სსიპსთვის დადგინდა შემოსება შემოსების მონიტორინგის, სადაც
დადგინდა, რომ ვვავ დადგინდა სსიპსთვის ისვანის კანონის
„სსიპსთვის შრომის ინსპექცია“:

59-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი

[Signature]

5. დარღვეულია საქართველოს იმერეთის რეგიონის „საქართველოს შრომის და პენსიის“ 97-ე მუხლი და პენსიის 117-ე მუხლი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

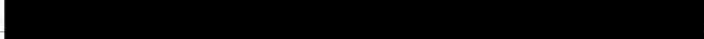
7. სახდელის სახე, ოდენობა: ჯამი - 600 (სულაში) (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)

სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

(Handwritten signature)

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

10. ოქმის შემდგენელი:  /

სახელი და გვარი ხელმოწერა

11. სამართალდამრღვევი: *(Signature)* /

სახელი და გვარი ხელმოწერა

12. მოწმე: *(Signature)* /

სახელი და გვარი ხელმოწერა

13. დაზარალებული: *(Signature)* /

სახელი და გვარი ხელმოწერა

14. დოკუმენტი, რომლებიც ერთვს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 09 აგვისტოს № 00386/სი მოთხოვნა

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

15. შენიშვნა: *(Handwritten note)*

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

(Handwritten signature)

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 გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები; ადმინისტრაციულ პასუხისგებაში მიცემულ პირს უფლება აქვს გაეცნოს საქმის მასალებს, მისცეს ახსნა-განმარტებანი, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მშობლიურ ენაზე; იყო არ იცის მიმდინარე წარმოების 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 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, დამრღვევა 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 საჯარიმო სანქციისა და დარიცხული საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად. საურავის დარიცხვის შესახებ დადგენილება ჩაბარებულად ჩაითვლება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ოფიციალურ ვებგვერდზე (www.moh.gov.ge) ან/და სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის ოფიციალურ ვებგვერდზე (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) გამოქვეყნების დღიდან.

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

მითითება N 003368/ო

შედგენის თარიღი: 09.08.2022 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“, „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-7 პუნქტის, „ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 10 თებერვლის №99 დადგენილების შესაბამისად, კემოდ, 2021 წლის 03 ნოემბრის №002664 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმით და მასზე თანდართული №002664/ო მითითებით გათვალისწინებული დარღვევების გამოსწორებისათვის განსაზღვრული ვადის გასვლის შემდეგ, შრომითი უფლებების ნორმების შემოწმების განმახორციელებელი სამსახური ამოწმებს გაცემული მითითებების შესრულების ფაქტს, რისთვისაც შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2022 წლის 10 ივნისს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის განმეორებითი ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „ჯიბე“;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 206335223;

დირექტორი: ლევან დავითაძე;

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, ნაძალადევის რაიონი, ერისთავის ქ. N5

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქ. თბილისი, ისააკიანის ქ. N1

შპს „ჯიბეს“ მიმართ, 2021 წლის 03 ნოემბერს გაიცა №002664 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი და №002664/ო მითითება, რომლის თანახმად ადმინისტრაციულ ორგანოს მიერ ორგანიზაციას განესაზღვრა 30 (ოცდაათი) დღიანი ვადა მითითების გამოსასწორებლად.

შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ 2022 წლის 10 ივნისს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის განმეორებითი შემოწმება - რეინსპექტირება, რომელიც მიზნად ისახავდა

2021 წლის 03 ნოემბრის №002664/ო ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმით და მასზე თანდართული 2021 წლის 03 ნოემბრის №002664/ო მითითებით გათვალისწინებული დარღვევების გამოსწორების საკითხის შესწავლას. განმეორებითი ინსპექტირება მოიცავდა დამსაქმებელთან გასაუბრებას და დოკუმენტაციის გამოთხოვას.

აღნიშნული ინფორმაციის მოკვლევის მიზნით, საზედამხედველო ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელი დოკუმენტები: შრომისა ხელშეკრულებები, შინაგანაწესი, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი და ა.შ. აღნიშნული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის გამოთხოვა/შევსება/დაზუსტების მიზნით, დამსაქმებლის მიმართ საზედამხედველო ორგანოს ჰქონდა პერიოდული წერილობითი და სატელეფონო კომუნიკაციის სახე.

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, გამოთხოვილი ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლის, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი, ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, გამოვლენილ დარღვევებზე გაიცა შემდეგი მითითება:

№	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 59-ე მუხლის პირველი პუნქტი;</p> <p>შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ 2021 წლის 03 ნოემბერს №002664/ო მიხედვით, დამსაქმებელს დაევალა, შრომითი ხელშეკრულების 8.3 პუნქტის ჩანაწერის შრომის კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოყვანა. კერძოდ, 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 მასზედ, 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.“</p>

ხელშეკრულების ხსენებული პუნქტის ჩანაწერი ითვალისწინებდა, დასაქმებულისთვის სოლიდარული მატერიალური პასუხისმგებლობის დაკისრებას იმ ზიანის გამო, რომელიც გამოწვეული იყო სავაჭრო ობიექტში განთავსებული და მისთვის მინდობილი საქონლისა და ინვენტარის, ასევე ფულადი სახსრების დანაკლისით, გაფლანგვით, მართლსაწინააღმდეგო დაზიანებით, დატაცებით და სხვა ხელყოფით.

ამასთან, აღნიშნული მითითებებსა დამსაქმებელს დაევალა დასაქმებულის, საწყობის მენეჯერისთვის, [REDACTED] ხელფასიდან ჩამოჭილი თანხების (დანაკლისების) ჩარიცხვა, რაც დადგენილ იქნა დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული სახელფასო უწყისისა და საგადახდო დავალებების საფუძველზე.

განმეორებითი ინსპექტირების (რეინსპექტირების ფარგლებში) წარმოდგენილი დოკუმენტების, შრომითი ხელშეკრულებების მიხედვით დგინდება, რომ შრომითი ხელშეკრულებებიდან ამოღებულია ჩანაწერი დასაქმებულის სოლიდარული მატერიალური პასუხისმგებლობის შესახებ. შესაბამისად, მითითებით დადგენილი დარღვევა აღნიშნული ნაწილში გამოსწორებულია.

N002664 მითითებით დადგენილი დარღვევა - [REDACTED] ჩამოჭრილი თანხების (დანაკლისის) ჩარიცხვის ნაწილში არ არის გამოსწორებული.

აღნიშნულ საკითხზე კომპანიის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა (სახელფასო უწყისი, საგადახდო დავალებები) და განმარტების თანახმად, „8 (რვა) თვის განმავლობაში მას ხელფასთან ერთად 3 ჯერ ჩაერიცხა პრემია“, ასევე „გარდა პრემიებისა კომპანიამ დასაქმებულზე 2-ჯერ გასცა კვარტალურ ბონუსში 400 ლარის ოდენობით. აღნიშნული ბონუსით გაიქვითა დანაკლისის ნაწილი, რომელიც დაფიქსირდა მის მიერ არასათანადოდ შესრულებული სამუშაოს გამო“.

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 სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე შეუძლებელია მისი გამიჯვნა. თუმცა ხსენებული გარემოება საჭიროებს დასაბუთების მაღალ ხარისხს.

მოქმედი კანონმდებლობის თანახმად, პირის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრებისთვის 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 სახელფასო უწყისისა და საგადახდო დავალებებით დგინდება, რომ საწყობის მენეჯერს [REDACTED], რომლის შრომის ანაზღაურება უნდა ყოფილიყო ხელზე ასაღები 1000 ლარი მიმდინარე წლის მაისის თვეში აღებული აქვს 792.10 ლარი, ივნისის თვეში 819,10 ლარი, ხოლო სექტემბრის თვეში 833 ლარი.

კომპანიის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია (სახელფასო უწყისი, საგადახდო დავალებები და კომპანიის განმარტება (ბონუსის სახით დანაკლისის გაქვითვა) ვერ იქნება მიჩნეული სამართლებრივ საფუძვლად, რომელიც დაასაბუთებს [REDACTED] თანხების ჩამოჭრის კანონიერებას, შემდეგი გარემოებების გამო:

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“, ხოლო უშუალოდ ანაზღაურება განიმარტება 41-ე მუხლის პირველი პუნქტით, კერძოდ ეს არის „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“. თუმცა ანაზღაურების მიღებისას, ერთმანეთისგან უნდა იქნეს გამიჯნული ანაზღაურების ორი ფორმა: (ა) ძირითადი ანაზღაურება (ან მისი დანამატი), რომელიც დამოკიდებულია პირის მიერ გაცემული დავალებების/სამუშაოს შესრულებაზე ან/და გამომუშავებაზე და (ბ) ბონუსი (ან სხვა ანაზღაურება), რომელიც არ არის დამოკიდებული დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებაზე და ცალმხრივად, საკუთარი ნებით განსაზღვრავს დამსაქმებელი.

ინსპექტირების ფარგლებში დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი იქნა შრომის შინაგანაწესი, რომლის მე-19 მუხლიც მოიცავს „დისციპლინურ და წამახალისებელ ზომებს“. ხსენებული მუხლის 19.8 პუნქტის თანახმად, „წარჩინებულ დასაქმებულთა წახალისების მიზნით, დამსაქმებელი ახდენს წახალისების ზომების შემოღებას. წახალისების ზომის გამოყენების საკთხს წყვეტს კომპანიის დირექტორი ერთპიროვნულად. წახალისების ზომა შეიძლება იყოს (მაგრამ ამით არ მოიწურება):

მადლობის გამოცხადება; ფულადი პრემია/ჯილდო; სამსახურობრივი დაწინაურება/სხვა თანამდებობაზე გადაყვანა.“

შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, რომ ბონუსი სამართლებრივად შრომის ანაზღაურების ნაწილია, მისი გაცემის სამართლებრივი საფუძველი შეძლება განსხვავებული იყოს და მრავალ ცვლადზეა დამოკიდებული. მოცემულ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა ბონუსის გაცემა დაუკავშირა ერთ კონკრეტულ გარემოებას - წარჩინებულ დასაქმებულის წახალისებას და არა სახელფასო დანაკლისის ანაზღაურებას. შესაბამისად, შრომის ინსპექციის სამსახური ვერ გაითვალისწინებს დამსაქმებლის პოზიციას იმასთან დაკავშირებით, რომ გაცემულმა პრემიამ დააბალანსა დასაქმებულისთვის დაკლებული თანხა, თუმცა დამსაქმებლის განცხადებითვე, „ჩარიცხული ბონუსით გაქვითა დანაკლისის ნაწილი“.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, გაცემული მითითება არის შეუსრულებელი და დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს [REDACTED] მის მიმართ შრომითი ურთიერთობის დროს არსებული დავალიანება.

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

სახდელის სახე

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 77-ე მუხლის პირველი მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, „ამ კანონით (გარდა ამ კანონის 47-ე-50-ე მუხლებისა) ან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით (გარდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-19-24-ე, 53-ე, 72-ე-77-ე, 82-ე და 85-ე-119-ე მუხლებისა) გათვალისწინებული ნორმის დარღვევის შემთხვევაში თითოეული დარღვევა გამოიწვევს **გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას** დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, - არანაკლებ 600 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 1 000 ლარისა;“.

ამასთან აღსანიშნავია „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-8 პუნქტი, რომლის თანახმად „აღმოჩენილი დარღვევის გამოსასწორებლად გაცემული მითითებით დადგენილ ვადაში დარღვევის გამოუსწორებლობის შემთხვევაში შრომის ინსპექციის სამსახური იღებს გადაწყვეტილებას ამ მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით

გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენებისა და გაცემული მითითების შესასრულებლად სამართალდამრღვევისთვის დამატებითი გონივრული ვადის მიცემის შესახებ.“ წინამდებარე კანონის მე-20 მუხლის მე-3 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი კი სახდელის სახედ წარმოადგენს - ჯარიმას.

მოცემულ შემთხვევაში, ორგანიზაციის განმეორებითი ინსპექტირების - რეინსპექტირების ფარგლებში, გამოვლენილ იქნა, 2021 წლის 03 ნოემბერს გაცემული №002664 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმითა და №002664/ო მითითებით გათვალისწინებული დარღვევის გამოუსწორებლობის ფაქტი.

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, გამოთხოვილი ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლისა და შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი, ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, გამოვლენილ დარღვევაზე ადმინისტრაციული სახდელის სახედ განსაზღვრულ იქნა - **ჯარიმა**.

შრომის ინსპექციის სამსახურის 2022 წლის 28 ივლისის № 157266 მიმართვის საფუძველზე, 2022 წლის 03 აგვისტოს სსიპ შემოსავლების სამსახურის მიერ №21-11/71508 წერილით მოწოდებულ იქნა ინფორმაცია, რომ შპს „ჯიბეს“ უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 500 000 ლარს.

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, გამოთხოვილი ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლისა და შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, გამოვლენილ დარღვევაზე ადმინისტრაციული სახდელის სახედ განსაზღვრულ იქნა - ჯარიმა 600 (ექვსასი) ლარის ოდენობით.

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:

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

შემოწმების აქტი № 002664/შ

შედგენის თარიღი: 09.08.2022 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“, „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-7 პუნქტის, „ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 10 თებერვლის №99 დადგენილების შესაბამისად, კემოდ, 2021 წლის 03 ნოემბრის №002664 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმით და მასზე თანდართული №002664/ო მითითებით გათვალისწინებული დარღვევების გამოსწორებისათვის განსაზღვრული ვადის გასვლის შემდეგ, შრომითი უფლებების ნორმების შემოწმების განმახორციელებელი სამსახური ამოწმებს გაცემული მითითებების შესრულების ფაქტს, რისთვისაც შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2022 წლის 10 ივნისს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის განმეორებითი ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „ჯიბე“;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 206335223;

დირექტორი: ლევან დავითაძე;

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, ნამალადევის რაიონი, ერისთავის ქ. N5

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქ. თბილისი, ისაკიანის ქ. N1

შპს „ჯიბეს“ მიმართ, 2021 წლის 03 ნოემბერს გაიცა №002664 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი და №002664/ო მითითება, რომლის თანახმად

ადმინისტრაციულ ორგანოს მიერ ორგანიზაციას განესაზღვრა 30 (ოცდაათი) დღიანი ვადა მითითების გამოსასწორებლად.

შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი დოკუმენტების და ინფორმაციის შესწავლის, დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრების, შრომით ნორმებთან ანალიზის და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, დადგინდა:

№	გაცემული მითითება	შედეგი
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი;</p> <p>სამუშაო დრო და დასვენების დრო.</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>
2.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი;</p> <p>ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი.</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>
3.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი;</p> <p>დასაქმებულის უფლება, დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეიზღუდოს, თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენტი.</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>

<p>4.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი;</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>
<p>5.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი;</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას განსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალურ ი დაცვის მინისტრი (შემდგომ – მინისტრი) სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ.</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>

<p>6.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი;</p> <p>ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>
<p>7.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის მე-3 პუნქტი;</p> <p>შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ.</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>
<p>8.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 59-ე მუხლის პირველი პუნქტი;</p> <p>წერილობითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის სახე და ფარგლები, თუ ეს გამომდინარეობს სამუშაოს სპეციფიკიდან.</p>	<p>მითითება არ შესრულდა</p>
<p>9.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-60 მუხლის პირველი პუნქტი;</p> <p>შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ვალდებულება, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას</p>	<p>მითითება შესრულდა</p>

<p>მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს მისი დამსაქმებლის კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამ შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის შრომის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით.</p> <p>სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შრომის შინაგანაწესით შეიძლება განსაზღვროს სპეციალური წესები.</p>	
--	--

შემოწმების აქტი ჩაიბარა (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი):

სამართალდამრღვევი ან მისი უფლებამოსილი პირის მიერ შემოწმების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

უფლებამოსილი პირ(ები):

სამართალდამრღვევი ან მისი უფლებამოსილი წარმომადგენელი:
