



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 002665

05 11 2021 წ.

ქ. თბილისი

ოკითმართული ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

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

შრომით ეფექტუზე ზედამხედველობის სამსახურის მოხელე ვ. ბერიძის
მისამართი: საქართველო, თბილისი, შრომის ინსპექციის [redacted]

ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: ასიან უნო ვაქან სუბიუქსიენო "სოლიდარ" ს/ს 4020
69854, თბილისი, თბილისი რაიონი, ცენტრალური ქუჩა № 13/ბნები
4-ბნები ქუჩა № 6, შუბოტბეზე თბილისი მსახური, თბილისი რაიონი
საბურთალოს რაიონი ქუჩა № 13/ბნები სუბიუქსიენო ქუჩა № 6

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

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

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

2021 წლის 07 სექტემბერს ვახუშტაძის ასიან უნო ვაქან სუბიუქსიენო
სოლიდარ" ს/ს 4020 69854, მსახური, თბილისი რაიონი,
ცენტრალური ქუჩა № 13/ბნები 4-ბნები ქუჩა № 6 ინსპექციის "შრომის
ინსპექციის უკანა კაბინაში წინააღმდეგობის გაწევით დაზარალებული
ხომ დიდუბელი სუბიუქსიენო თბილისი რაიონი სუბიუქსიენო თბილისი
რაიონი.

ბ-12 ბუნდ ბ-2 ათბ/წ
ბ-14 ბუნდ 1-დი ათბ/წ კ-13 ათბ/წ
13-ე ბუნდ ბ-2 ათბ/წ კ-13 ათბ/წ
13-ე ბუნდ ბ-4 ათბ/წ
14-ე ბუნდ ბ-11 ათბ/წ
17-ე ბუნდ ბ-2 ათბ/წ
31-ე ბუნდ 1-დი ათბ/წ
41-ე ბუნდ 1-დი ათბ/წ

5. დარღვეულია საქართველოს იმპონირებული საქართველოს უნივერსიტეტი
77-ე პოეტის მიხეილის მიხეილი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახდელის სახე, ოდენობა: 3-ე მხიბვლელობა (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: _____
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 წელ 05 ნოემბერი
სახ. № 002665/თ პოეტის

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

15. შენიშვნა: სამართალდამრღვევის განმარტება საქართველოს იმპონირებული საქართველოს უნივერსიტეტი
სახელი და გვარი ხელმოწერა

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 +
სემგეს-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 შემდგომ 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 საჯარიმო სანქციისა და დარიცხვითი საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება „სააღსრულებო მარშრუტის მსახურს“ სასაბიუროს ანონის მისამართისა და

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

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 002665/ო

შედგენის თარიღი: „05“ „ნოემბერი“ 2021 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომით ნორმებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში - „შრომის ინსპექცია“) შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მეორე კატეგორიის მთავარი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2021 წლის 07 სექტემბერს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: ა(ა)იპ „ნიუ ვიჟენ საუნივერსიტეტო ჰოსპიტალი“;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 402069854;

დირექტორი: მირზა ხინიკაძე;

იურიდიული მისამართი: ქალაქი თბილისი, დიდუბის რაიონი, ლუბლიანას ქუჩა N13/ მიხეილ ჭიაურელის ქუჩა N6;

ფაქტობრივი მისამართი: ქალაქი თბილისი, დიდუბის რაიონი, ლუბლიანას ქუჩა N13/მიხეილ ჭიაურელის ქუჩა N6.

შრომის ინსპექციის მიერ ინსპექტირების დაწყების საფუძველი გახდა შესაძლო შრომითი უფლებების დარღვევის თაობაზე მიღებული ინფორმაცია, რომლის საფუძველზე გამოცემულ იქნა შრომის ინსპექციის მთავარი შრომის ინსპექტორის 2021 წლის 06 სექტემბრის №09-357/ო ბრძანება არაგვემური შემოწმების თაობაზე.

წინამდებარე ბრძანების საფუძველზე, 2021 წლის 07 სექტემბერს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის შემოწმება, რომელიც მიზნად ისახავდა სახელმწიფოს მხრიდან განსაზღვრული დამატებითი ანაზღაურების/დანამატის და მისგან გამომდინარე შრომითი

ურთიერთობის კანონიერების შესწავლას, რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებას, დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობა/გამოთხოვას.

აღნიშნული ინფორმაციის მოკვლევის მიზნით, საზედამხედველო ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა კოვიდ კლინიკაში ჩართვამდე და ჩართვის შემდგომ სხვადასხვა დასაქმებული პირების, კერძოდ: რენიმატოლოგის, თერაპევტის და სხვა სპეციალობის ექიმის, ინფექციონისტის, უმცროსი ექიმის, ექთნის, სანიტრის (და სხვა პროგრამაში ჩართული პირების) შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელი დოკუმენტები, როგორცაა შრომითი ხელშეკრულებები, შიდა ბრძანებები, დასაქმებულთა ანაზღაურების შიდა ბრძანებები/აქტები (კოვიდამდე და კოვიდ კლინიკის არსებობის პირობებში), საგადახდო დავალებები, საგადახდო დავალებებთან მიმართებით ბუღალტრულად დამუშავებული ინფორმაცია, შინაგანაწესი და მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი, ცვლების განრიგი (მხოლოდ ახალი კორონავირუსული დაავადების COVID 19-ის მართვაში ჩართულ დასაქმებულებთან მიმართებაში), 2021 წლის მარტის თვიდან დღემდე სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი და ა.შ. ამასთან გამოთხოვილ იქნა ჩართვიდან დღემდე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში წარდგენილი დოკუმენტაცია, რომლის საფუძველზეც ხორციელდება სახელმწიფოს მიერ კლინიკისათვის პროგრამული კოდი: 27 03 03 10 01 ფარგლებში თანხის ჩარიცხვა. ყოველივე აღნიშნული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის გამოთხოვა/შეცვლა/დაზუსტების მიზნით, დამსაქმებლის მიმართ საზედამხედველო ორგანოს ჰქონდა პერიოდული წერილობითი და სატელეფონო კომუნიკაციის სახე.

ჩვენს ხელთ არსებული დოკუმენტაციის განხილვისას გამოიკვეთა ეპიდემიოლოგის მიმართ დამატებითი ანაზღაურების - საშუალო ხელფასის არანაკლებ 50 პროცენტის ოდენობით გაუცემლობის ფაქტი, ასევე COVID-19-ის დიაგნოსტიკაში ჩართული ლაბორატორიული განყოფილების სამედიცინო პერსონალზე დამატებითი ანაზღაურების - საშუალო ხელფასის არანაკლებ 50 პროცენტის ოდენობით არასრულყოფილად ჩარიცხვის ფაქტები. კერძოდ, აღნიშნულ პირებს 2020 წლის ნოემბრის თვიდან - 2021 წლის ივლისის ჩათვლით ეძლეოდათ დამატებითი ანაზღაურება - საშუალო ხელფასის მხოლოდ 25 პროცენტის ოდენობით, ხოლო 2021 წლის აგვისტოს თვიდან კი - ეძლევათ დამატებითი ანაზღაურება 35 პროცენტის ოდენობით. ასევე გამოიკვეთა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის დადგენილ ფორმასთან შეუსაბამობისა და სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტის დასაქმებულთათვის გაცნობის განუხორციელებლობის ფაქტი. აგრეთვე იკვეთება ხელშეკრულების არსებითი პირობისა და შრომის შინაგანაწესის შრომის კანონმდებლობასთან შეუსაბამობის ფაქტები.

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი, ბუღალტრულად დამუშავებული დოკუმენტების/საგადახდო დავალებების და ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლის, სახელმწიფოს მხრიდან განსაზღვრული დამატებითი ანაზღაურების/დანამატის შესახებ მომწესრიგებელ ნორმებთან, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, გამოვლენილ დარღვევებზე გაიცა შემდეგი მითითებები:

№	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-12 მუხლის მე-2 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციით ირკვევა, რომ რენიმაციული განყოფილების უმცროს ექიმებთან შრომითი ურთიერთობების დაწყების საფუძველია ჰოსპიტალის დირექტორის ბრძანება. კერძოდ, ჰოსპიტალში დასაქმებული პირი - [REDACTED] რენიმაციული განყოფილების უმცროსი ექიმის პოზიციაზე გამწესებულია დირექტორის ბრძანებით. ასევე, [REDACTED] ექთნის პოზიციაზე დანიშნულია ჰოსპიტალის დირექტორის ბრძანებით.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, დასაქმებულად მიიჩნევა ის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს. ასევე ამავე კოდექსის მე-12 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება.</p> <p>აღნიშნული დანაწესებიდან ცალსახად და ერთმნიშვნელოვნად დგინდება, რომ შრომითი ურთიერთობის დაწყების საფუძველია მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, რომელშიც გაწერილი უნდა იყოს ის ძირითადი პირობები, რომლებიც უზრუნველყოფს სამომავლო შრომითი ურთიერთობის სრულყოფასა და მხარეთა უფლებების დაცვის უკეთ ხელშეწყობას. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ დანიშვნის ბრძანებაში შრომითი ურთიერთობის არსებით პირობებთანააგან მოცემულია მხოლოდ დასაქმებულის თანამდებობრივი პოზიცია, შრომის ანაზღაურება და შრომითი ურთიერთობის ვადა.</p>

	<p>განსახილველ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობის დაწყების საფუძველს წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივი ნების გამოძახებული დოკუმენტი, რომელიც სრულყოფილად არ შეიცავს შრომითი ურთიერთობების განმსაზღვრელ არსებით პირობებს.</p> <p>აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ შრომითი კანონმდებლობის მოთხოვნათა შესაბამისად, დასაქმებულებთან დადოს შრომითი ხელშეკრულებები.</p>
<p>2.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 14-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში მოცემული არაა ისეთი არსებითი პირობა, როგორცაა შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა. შრომითი ხელშეკრულების შინაარსის ერთ-ერთი განმსაზღვრელი ფაქტორია შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა. მასზე შეთანხმების მნიშვნელობა შრომითი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარეობს, ვინაიდან, დასაქმებულის უმთავრესი ამოცანაა წინასწარ განსაზღვრული სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შესაბამისად, იმ პირობებში, როდესაც ბუნდოვანია შეთანხმებული ანაზღაურება რა სახისა და აღწერილობის სამუშაოს შესრულებისათვის უნდა იქნეს გაცემული, აღნიშნული გარემოება შეიცავს დასაქმებულისათვის დამატებით ისეთი ფუნქცია-მოვალეობების დაკისრების საშიშროებას, რომელსაც უშუალოდ არ ითვალისწინებს მის მიერ დაკავებული თანამდებობა. ამრიგად, იმისათვის რომ ნათელი იყოს შესასრულებელი სამუშაოს ფარგლები და დატვირთვა, ყველა შრომით ხელშეკრულებაში, დასაქმებულთან შეთანხმებით, დამსაქმებელმა უნდა გაწეროს შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა.</p> <p>აღნიშნულიდან გამომდინარე, მეტი თვალსაჩინოებისათვის და დასაქმებულების კანონიერი ინტერესების სრულყოფილად დაცვისათვის, აუცილებელია, რომ შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა, როგორც ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობა, უშუალოდ იყოს გათვალისწინებული შრომით ხელშეკრულებაში.</p>
<p>3.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</p> <p>შრომით შინაგანაწესში არ არის განსაზღვრული შრომის ანაზღაურების გაცემის ზუსტი პერიოდი. აღნიშნული ინფორმაციის არაარსებობა ფაქტობრივად გამორიცხავს დასაქმებულების მიერ საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის</p>

	<p>მე-4 პუნქტით სარგებლობის შესასძლებლობას, რომლის თანახმადაც დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი.</p> <p>აღნიშნული დანაწესით სარგებლობის უფლება დასაქმებულს ფაქტობრივად არ აქვს ვინაიდან, მან არ იცის მისი შრომის ანაზღაურების გადახდის ზუსტი თარიღი, შესაბამისად, იგი მოკლებული იქნება შესაძლებლობას მოედავოს დამსაქმებელს შრომის ანაზღაურების გადახდის დაგვიანებისათვის. ასევე, შეუძლებელია დადგინდეს შრომის ანაზღაურების გადახდის დაგვიანების ზუსტი პერიოდი.</p> <p>შრომის ანაზღაურების გადახდის წესი, კერძოდ, დრო და ადგილი როგორც სავალდებულოდ გასაწერი პირობა, განსაზღვრული უნდა იყოს შრომით შინაგანაწესში და იგი თავიდანვე ცნობილი უნდა იყოს დასაქმებულისათვის.</p>
<p>4.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული მოთხოვნის შესაბამისად, შინაგანაწესში უშუალოდ ასახული არ არის დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვისაკენ მიმართული ღონისძიებები. აღნიშნული საკითხების შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტაციებში ასახვა მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის თანახმად დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები ვრცელდება არა მხოლოდ წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე (და მის სუბიექტზე - დასაქმების კანდიდატზე), არამედ იგი წითელ ხაზად გასდევს შრომითი საქმიანობის პროცესს, რათა არ მოხდეს დასაქმებულთან მიმართებით დისკრიმინირებული ქმედება.</p> <p>შრომის კანონმდებლობის მიზნებისათვის, დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, 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 კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს</p>

	<p>ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას. შრომის კოდექსი ასევე განსაზღვრავს პირდაპირ 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 შიდა სახელმწიფოებრივი და საერთაშორისო სამართლის ნორმებით.</p> <p>ამრიგად, სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად აუცილებელია დასაქმებისა და საქმიანობის ყველა სფეროში თანასწორუფლებიანობის 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 პრაქტიკაში ეფექტური განხორციელება.</p> <p>აღნიშნულიდან გამომდინარე, არსებითად მნიშვნელოვანია, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი დოკუმენტების გზით უზრუნველყოფილ იქნას ანტიდისკრიმინაციული ქმედითი მექანიზმების დანერგვა, რომელიც ასევე, თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ ინფორმაციის გაზიარება.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-II თავი.</i></p>
<p>5.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო. 2021 წლის 12 თებერვალს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცდა „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და</p>

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.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი არ შეესაბამება ბრძანებით განსაზღვრულ მოთხოვნებს. თავად დამსაქმებლის წერილობითი განმარტებიდანაც ირკვევა, რომ ზოგადად ჰოსპიტალში შრომის საათების აღრიცხვა ხორციელდება სპეციალური პროგრამული უზრუნველყოფით, კოვიდმობილიზაციის ვითარების გამო, შეჩერებულია ბარათების გამოყენება. ისინი სამუშაო დროის აღრიცხვას აწარმოებენ განსხვავებული ფორმით. მათი განმარტებით, ყველა განყოფილებაში მორიგეობის გრაფიკი დგება განყოფილების ხელმძღვანელის მიერ, რომელიც შეთანხმებული და გაცნობილია თითოეული დასაქმებულისათვის. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო აღრიცხვის დოკუმენტები არ არის ხელმოწერილი და ბეჭედდასმული უფლებამოსილი თანამდებობის პირის მიერ და ამასთანავე, როგორც უკვე აღინიშნა, ვერ დასტურდება დასაქმებულების მიერ აღნიშნული დოკუმენტების გაცნობის ფაქტი. შესაბამისად, დარღვეულია ზემოაღნიშნული ბრძანების მოთხოვნა, რომლის თანახმად სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ბრძანებით განსაზღვრულ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მიუთითოს სხვა დამატებითი ინფორმაცია ან აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.

სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი ფუნდამენტური სტანდარტია, ვინაიდან იგი პირდაპირ კავშირშია დასაქმებულის ძირითადი უფლებების დაცვასთან იმდენად, რამდენადაც სამუშაო დროის სწორად აღრიცხვა და მისი სათანადო წესით გაცნობა დასაქმებულთათვის, უზრუნველყოფს ამ უკანასკნელთა დაცვას არანორმირებული სამუშაო გრაფიკისა და მათთვის პროპორციული დასვენების დროის მიცემის უფლებებელყოფისაგან. აღნიშნულიდან გამომდინარე, აუცილებელია, რომ ორგანიზაციამ აწარმოოს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად.

	<p><i>საფუძველი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანება.</i></p>
<p>6.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომით ხელშეკრულებების (მაგალითად, უმცროს ექიმთან - [REDACTED] დადებული შრომითი ხელშეკრულების 6.2 პუნქტი) თანახმად, „დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთურად შესრულებული საათების რაოდენობა გამოითვლება შეჯამებული აღრიცხვის წესის მიხედვით ყოველი 3 თვიანი პერიოდის გათვალისწინებით“, ხოლო 6.5 პუნქტის მიხედვით კი - „დასაქმებულის მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ერთიანად, 6.2 პუნქტში მითითებული პროცედურის დასრულების შემდეგ“. აღნიშნული დანაწესის მიხედვით ზეგანაკვეთურად შესრულებული საათები ანგარიშდება არა ყოველი თვის ფარგლებში, არამედ 3 თვის პერიოდში. შესაბამისად, ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურებაც ხდება დაჯამებული 3 თვის მონაცემებით, ყოველ 3 თვეში ერთხელ.</p> <p>აღნიშნული დანაწესი ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მოთხოვნას რომლის თანხმადაც, „ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად“. აქედან გამომდინარე, ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ნამუშევარი თვის ფარგლებში და, შესაბამისად, მისი ანაზღაურებაც უნდა მოხდეს ყოველი სამუშაო თვის დასრულების შემდგომ ძირითად შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.</p> <p>აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა შრომით ხელშეკრულებებში ზემოაღნიშნული დანაწესი უნდა გაწეროს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 1-ლი მუხლის მე-3 პუნქტი.</i></p>

7. **დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 31-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი.**

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებისა და შინაგანაწესის თანახმად, დასაქმებულის მიერ ანაზღაურებადი შვებულების უფლების სრულფასოვანი სარგებლობის უზრუნველსაყოფად, **ყოველთვიური ანაზღაურებიდან 8,33 პროცენტი წარმოადგენს ანაზღაურებადი შვებულების შენატანს**, რომელიც დასაქმებულს, არჩევანის შესაბამისად, შეიძლება მიეცეს ყოველთვიურად ავანსის სახით ან ჯამურად შვებულებაში გასვლის დღეს. ფაქტობრივად აღნიშნული ჩანაწერით დასაქმებულები შვებულების თანხას მიიღებენ ყოველთვიური შრომის ანაზღაურებიდან ჩამოჭრილი 8,33 პროცენტის ჯამური ოდენობიდან.

აღნიშნული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველი პუნქტის მოთხოვნას, დასაქმებულისათვის წელიწადში ერთხელ არანაკლებ 24 სამუშაო დღის ხანგრძლივობის შვებულების ანაზღაურების შესახებ. აღნიშნული გულისხმობს დამსაქმებლის პირდაპირ ვალდებულებას, რათა მან აუნაზღაუროს სრულად შვებულების პერიოდი დასაქმებულს. დასაქმებულის მიერ ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლება წარმოადგენს მის ექსკლუზიურ უფლებამიღებას, რომელიც უნდა განხორციელდეს ყოველგვარი წინაპირობების გარეშე. დასაქმებული შვებულების უფლებას მოიპოვებს სწორედ მის მიერ წლის განმავლობაში შესრულებული სამუშაოს საფუძველზე, რისთვისაც მას უნდა მიეცეს დასვენების, განტვირთვის დრო, რომელიც უნდა ანაზღაურდეს დამსაქმებლის მხრიდან. ეს უფლება წარმოადგენს დასაქმებულისათვის მინიჭებულ ერთგვარ სოციალურ გარანტიას, რომელიც უნდა განხორციელდეს დაუბრკოლებლად. ეს უფლება გაგებულ უნდა იქნეს, იმგვარად, რომ დასაქმებული მთელი წლის განმავლობაში თავისი მუშაობით იმსახურებს დამსაქმებლის მხრიდან დასვენების პერიოდის მატერიალურ ანაზღაურებას ყოველთვიური ხელფასის ოდენობით. 1948 წლის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლის თანახმად, ყველას აქვს ანაზღაურებადი პერიოდული შვებულების გამოყენების უფლება.

შრომით ხელშეკრულებებსა და შინაგანაწესში მოცემული დებულებებით ფაქტობრივად უარყოფილია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის შვებულების ანაზღაურების ვალდებულება. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ აღნიშნული ტარიფით - 8,33 პროცენტით ყოველთვიურად ჩამოჭრილი თანხა 11 სამუშაო თვის განმავლობაში ჯამურად შეადგენს შრომის ანაზღაურების დაახლოებით 92 პროცენტს, რაც დაუშვებელია, ვინაიდან ანაზღაურებადი შვებულებისათვის განკუთვნილი თანხა უნდა იყოს შრომის ანაზღაურების ტოლფასი ოდენობის.

	<p>აღნიშნული დანაწესი ეწინააღმდეგება შრომით კანონმდებლობას, შესაბამისად, იგი უნდა შეიცვალოს და ჩამოყალიბდეს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად.</p> <p><i>საფუძველი: 1948 წლის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 24-ე მუხლი.</i></p> <p><i>საქართველოს ორგანული კანონი - საქართველოს შრომის კოდექსი, 31-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი.</i></p>
<p>8.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ეპიდემიოლოგის შრომითი ხელშეკრულების შესწავლის შედეგად დგინდება, რომ [REDACTED] ეპიდემიოლოგის პოზიციაზე მუშაობა დაიწყო 2020 წლის 10 აგვისტოს, კერძოდ, აღნიშნული სამედიცინო დაწესებულებისათვის კოვიდ კლინიკის სტატუსის მინიჭების შემდეგ. ხსენებულ ხელშეკრულებაში გათვალისწინებულია მხოლოდ ძირითადი შრომის ანაზღაურება. თუმცა, მოცემული არ არის აღნიშნულ თანხიდან რა ნაწილი შეადგენს საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრულ დამატებით ანაზღაურებას საშუალო ხელფასის არანაკლებ 50%-ის ოდენობით.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომით ხელშეკრულებაში შრომის ანაზღაურების განსაზღვრისას მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში - დანამატი. მოცემული ხელშეკრულებით გამიჯნული არ არის ძირითადი შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) და დამატებითი ანაზღაურების (დანამატის) ოდენობა. საქართველოს მთავრობის დადგენილებით ეპიდემიოლოგისათვის გათვალისწინებული დამატებითი ანაზღაურება წარმოადგენს სახელმწიფოს მიზნობრივ დახმარებას კოვიდ მართვაში ჩართული სამედიცინო პერსონალისათვის, რომელიც მოქმედებს COVID 19-ის წინააღმდეგ მიმართულ პერიოდში. აქედან გამომდინარე, დასაქმებულისათვის თავიდანვე ცნობილი უნდა იყოს ძირითადი შრომის ანაზღაურების (ხელფასის) ოდენობა და ასევე მთავრობის დადგენილებით გათვალისწინებული დროებითი დამატებითი ანაზღაურების ოდენობა, რადგან აღნიშნული დამატებითი ანაზღაურების გაუქმების შემთხვევაში, დასაქმებული ინფორმირებული იყოს თუ რა ოდენობის ძირი ხელფასი შეუნარჩუნდება. ძირითადი ხელფასის ოდენობის დაკონკრეტება საჭიროა იმდენად, რამდენადაც ნათლად დადგინდეს რეალურად დამატებითი ანაზღაურება შეადგენს თუ არა შრომის ანაზღაურების არანაკლებ 50</p>

პროცენტს. ამდენად, ზოგადად, ბუნდოვანია როგორც დამატებითი ანაზღაურების გაცემის, ასევე დამატებითი ანაზღაურების ოდენობის საკითხი.

„2020 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 31 დეკემბრის №674 დადგენილების მე-20 დანართში 2020 წლის 29 ოქტომბრის №652 დადგენილებით შეტანილი ცვლილებების, ასევე „2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის №828 დადგენილების მე-20 დანართის თანახმად, თითოეულ საწოლზე დღიურად დარიცხული 100/120 ლარი მოიცავს სამედიცინო პერსონალის ხელფასებს, ასევე ეპიდემიოლოგისა და COVID-19-ის დიაგნოსტიკასთან დაკავშირებული ლაბორატორიული პერსონალის დამატებით ანაზღაურებას საშუალო ხელფასის არანაკლებ 50%-ის ოდენობით.

დამსაქმებლის მიერ ლაბორატორიულ განყოფილებაში დასაქმებული სამედიცინო პერსონალის შრომითი ხელშეკრულებების, მათი საგადახდო დავალებების შესწავლისა და დამსაქმებლის წერილობითი განმარტებიდან დგინდება, რომ ლაბორატორიულ განყოფილებაში დასაქმებულ სპეციალისტებზე 2020 წლის დეკემბერში გაიცა ნოემბრისა და დეკემბრის თვის დამატებითი ანაზღაურება შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტის ოდენობით. კერძოდ, თითოეული თვეზე გაიცა დამატებითი ანაზღაურება საშუალო ხელფასის 25 პროცენტის ოდენობით. 2021 წლის იანვრიდან - 2021 წლის აგვისტომდე ლაბორატორიის თანამშრომლებს ეძლეოდათ დანამატი შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტის ოდენობით ყოველ ორ თვეში ერთხელ, ხოლო 2021 წლის აგვისტოდან ყოველთვიურად ეძლევათ დამატებითი ანაზღაურება შრომის ანაზღაურების 35 პროცენტის ოდენობით. რაც ცალსახად შეუსაბამობაშია, ხსენებული სამედიცინო პერსონალის დამატებით ანაზღაურების ოდენობასთან.

ამრიგად, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ეპიდემიოლოგის შრომითი ხელშეკრულებისა და შესაბამისი საგადახდო დავალებების შესწავლის შედეგად ვერ დგინდება ეპიდემიოლოგის მიმართ კუთვნილი დამატებითი ანაზღაურების გაცემის ფაქტი. აგრეთვე, ლაბორატორიული განყოფილების პერსონალთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებისა და შესაბამისი საგადახდო დავალებების შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ ლაბორატორიული განყოფილების პერსონალს არ ეძლევათ 2020 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 31 დეკემბრის №674 დადგენილების მე-20 დანართში 2020 წლის 29 ოქტომბრის №652 დადგენილებით შეტანილი ცვლილებების, ასევე „2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის №828 დადგენილების მე-

20 დანართით გათვალისწინებული დამატებითი ანაზღაურება საშუალო ხელფასის არანაკლებ 50 პროცენტის ოდენობით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელს, განაცდური პერიოდის განმავლობაში, ეკისრება დასაქმებული ეპიდემიოლოგისათვის კუთვნილი დამატებითი ანაზღაურების მიცემის ვალდებულება „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მოთხოვნების შესაბამისად. ასევე, დამსაქმებელი ვალდებულია ლაბორატორიული განყოფილების პერსონალს სრულად აუნაზღაუროს, განაცდურის პერიოდში შემავალ თითოეულ თვეზე არსებული შრომის ანაზღაურების 25 პროცენტის ოდენობის დანაკლისი, ხოლო 2021 წლის აგვისტოსა და სექტემბრის თვის შემთხვევაში კი აუნაზღაუროს 15 პროცენტის დანაკლისი (ამ პერიოდში მათზე გაიცემა დამატებითი ანაზღაურება 35 პროცენტის ოდენობით).

საფუძველი:

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი;

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლის პირველი პუნქტი;

„2020 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 31 დეკემბრის N674 დადგენილების მე-20 დანართში 2020 წლის 29 ოქტომბრის N 652 დადგენილებით შეტანილი ცვლილებება;

„2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის N828 დადგენილების მე-20 დანართი.

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 შესრულებლობის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შემოწმების განმახორციელებელი სამსახურის უფლებამოსილი პირი იყენებს შესაბამის ადმინისტრაციულ სახედებს 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:
