



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 002678

05 11 2021 წ.

ქ. თბილისი

თვითმმართველი კალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის იმედიის ხევიონყაი სპეციალური შესაბამისი უწყისი სპეციალისტი, შრომის ინსპექციის, [REDACTED]

ოქმის შესდგენის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: შპს "ხევიონყაი ვანდავლი იანფი" (ხევიონყაი სპეციალური იანფი) ს/ნ: 236035517, იუ. მს: ქ. თბილისი, შ. ასლოანის ქ. № 9, შემოსაქმნელი თბილისი მს: ხევიონყაი, რეგისტრაციის ქ. რ: 41

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):

7

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

2021 წლის 9 თებერვლს "ვანდავლი იანფი" შპს "ხევიონყაი ვანდავლი იანფი"-ს (ხევიონყაი სპეციალური იანფი) ს/ნ: 236035517, მს: ხევიონყაი, რეგისტრაციის ქ. რ: 41, ინსპექციის სპეციალური იანფი იანფის, სპეციალური შრომის უწყისი პანაშენის შემთხვევაში, აღნიშნული ინსპექციის ვანდავლი იანფი ინსპექციის შესაბამისი სპეციალური იანფის შესაბამისი, სპეციალური პანაშენი, რომელიც იანფი სპეციალური იანფის, სპეციალური შრომის უწყისი:

- მ-12 თბილისი მ-3 და მ-4 საცხდარი
- მ-14 თბილისი მ-3 საცხდარი "მ" რეგისტრაცია
- მ-14 თბილისი მ-3 საცხდარი "მ" რეგისტრაცია
- 22-ე თბილისი
- 24-ე თბილისი მ-4 საცხდარი და 25-ე თბილისი მ-3 საცხდარი
- 24-ე თბილისი მ-7 საცხდარი
- 24-ე თბილისი მ-11 საცხდარი
- 27-ე თბილისი მ-2 საცხდარი
- 36-ე თბილისი
- 41-ე თბილისი მ-3 და მ-2 საცხდარი
- 41-ე თბილისი მ-3 და მ-4 საცხდარი

7

5. დარღვეულია საქართველოს იუსტიციის ენობის, საქართველოს შინაი საქონლის
77-ე მუხლი სახელმწიფო სახელმწიფო

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

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

8. დარღვევის ახსნა-განმარტება: _____

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

10. ოქმის შემდგენელი:	_____ / _____ /
	სახელი და გვარი / ხელმოწერა
11. სამართალდარღვევი:	_____ / _____ /
	სახელი და გვარი / ხელმოწერა
12. მოწმე:	_____ / _____ /
	სახელი და გვარი / ხელმოწერა
13. დაზარალებული:	_____ / _____ /
	სახელი და გვარი / ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2021 წლის 5 ნოემბერი
№ 002678/მ ბიოტექ

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

15. შენიშვნა: საქართველოს იუსტიციის ენობის, საქართველოს შინაი საქონლის
სახელმწიფო სახელმწიფო

16. სამართალდარღვევი პირის მიერ ხელმოწერაზე ან/და ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებაზე უარის ოქმის 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 აღნიშნება:
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დარღვევს განემარტა 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 მსოფლიურ ენაზე; თუ 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, დარღვევა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 დღის განმავლობაში. აღნიშნულ ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდარღვევს 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 სამინისტროს
სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 02678/მ

შედგენის თარიღი: 5 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“) ტერიტორიული ორგანო-იმერეთის რეგიონული სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და იმერეთის რეგიონული სამმართველოს მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2021 წლის 09 სექტემბერს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრი“;

ობიექტის დასახელება: შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრი“ - ხარაგაულის სამედიცინო ცენტრი;

საიდენტიფიკაციო კოდი: 236035517;

დირექტორი: ნუგზარ ბოლქვაძე;

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, საბურთალოს რაიონი, მ. ასათიანის ქ. N9;

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ხარაგაული, დევდარიანის ქ. N41.

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

წინამდებარე ბრძანების საფუძველზე, 2021 წლის 09 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:

რეანიმატოლოგის, 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/შევსება/დაზუსტების მიზნით, დამსაქმებლის მიმართ სახედამხედველო ორგანოს ჰქონდა პერიოდული წერილობითი და სატელეფონო კომუნიკაცია.

ასევე ხსენებული ორგანიზაციის სრულყოფილი შემოწმების მიზნით, სსიპ - ჯანმრთელობის ეროვნულ სააგენტოს მიერ 2021 წლის 12 ოქტომბერს წარმოდგენილ იქნა ინფორმაცია ახალი კორონავირუსით (SARS-CoV-2) გამოწვეული ინფექციის (COVID-19) შესაძლო შემთხვევების გავრცელების პრევენციისა და საექვო ან/და დადასტურებულ შემთხვევებზე რეაგირების მზადყოფნისათვის, სამედიცინო დაწესებულების მობილიზების, კერძოდ, მოქმედი კოვიდ კლინიკის სტატუსისა და ზემოაღნიშნული პროგრამა/კომპონენტების ფარგლებში სამედიცინო დაწესებულებებისთვის ანაზღაურებას დაქვემდებარებული თანხების ჩარიცხვის შესახებ (კოვიდ კლინიკაში ჩართვიდან - დღემდე). აგრეთვე, შრომის ინსპექციის მიერ 2021 წლის 15 ოქტომბერს სსიპ - შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილ იქნა აღნიშნული ორგანიზაციის თაობაზე დამატებითი ინფორმაცია, კერძოდ დაქირავებულ პირთა რეესტრი და „გადახდის წყაროსთან დაკავებული გადასახადის დეკლარაცია“.

ჩვენს ხელთ არსებული დოკუმენტაციის განხილვისას დადგინდა, რომ სამედიცინო პერსონალის ნაწილის მიმართ ადგილი აქვს სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში არსებული დანამატების მინიმალურზე ნაკლები ოდენობით გაცემის ფაქტს, ანაზღაურების გაცემის დაგვიანებას, ასევე დაგვიანების შემთხვევაში არ ხდება დაყოვნებული ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გადახდა. აგრეთვე გამოიკვეთა შრომის ანაზღაურებასთან მიმართებით სხვა უფლებრივი ნორმების დარღვევა.

აღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი, ბულალტრულად 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 კოდექსი“ მე-12 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები</p> <p>დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული შრომითი ხელშეკრულების თანახმად, დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულების ვადა განსაზღვრულია კოვიდ მიმდები სტაციონარის ფუნქციონირების პერიოდის დასრულებამდე, ხოლო ამ ვადის გასვლისთანავე შრომითი ხელშეკრულება წყდება. ამავე ხელშეკრულებით არა კოვიდ განყოფილებაში დასაქმებულებთან მიმართებით შრომითი ხელშეკრულების ვადა შეადგენს 1 (ერთი) წელს, ხოლო ამ ვადის გასვლისთანავე შრომითი ხელშეკრულება წყდება. მათ შორის, იმ დასაქმებულებთან მიმართებით, რომლების შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრში“ დასაქმებულია მრავალი წლის განმავლობაში.</p> <p>„საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, „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“</p> <p>აღსანიშნავია, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადა დასაქმებულის შრომის თავისუფლებისა და შრომის უფლების დაცვის ფუნდამენტური და ძირეული ელემენტია. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება მხოლოდ გონივრულად გამართლებულ შემთხვევებშია მიზანშეწონილი. კანონმდებლობა ადგენს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების მაქსიმალურ ვადას, რაც დასაქმებულის დაცვის მექანიზმად მოიაზრება, რათა ერთგვარად შეიზღუდოს დამსაქმებლის სახელშეკრულებო თავისუფლება და განხორციელდეს ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების პრევენცია, აღმოიფხვრას არაჯანსაღი შრომითი ურთიერთობების პრაქტიკა და თავიდან</p>

	<p>იქნეს აცილებული დასაქმებულთა არასტაბილური და გაუმართლებელი მოკლევადიანი დასაქმება.</p> <p>ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, უვადო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფ დასაქმებულებთან მიმართებით ერთ წლამდე ვადით შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსს.</p> <p>აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა შესაბამისობაში უნდა მოიყვანოს ხელშეკრულების ვადები საქართველოს შრომის კოდექსთან.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი, მე-12 მუხლი და მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი.</i></p>
<p>2.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ ცვლიანი სამორიგეო გრაფიკის მქონე თანამშრომელთა შრომით ხელშეკრულებებში არ გვხვდება სამუშაო დროისა და დასვენების დროის განმსაზღვრელი დათქმა, კერძოდ, წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებათა მე-3 მუხლში („მუხლი 3. სამუშაო დრო“) არსებობს შემდეგი ჩანაწერი: „3.1 დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრება ცვლიანი სამორიგეო გრაფიკით“.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, სამუშაო დრო და დასვენების დრო წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე თანხმდებიან. ცვლაში მუშაობა არის სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდი, რომლის მიხედვით, დასაქმებულები ერთსა და იმავე სამუშაოზე თანმიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის, როტაციული გეგმის, შესაბამისად, ისე, რომ შესაძლებელი იყოს წარმოების/სამუშაო პროცესის დასაქმებულისთვის დადგენილ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს გაგრძელება. იმ შემთხვევაში, თუ კი დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტ 24-საათიან რეჟიმს, მხარეებს უფლება აქვთ, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტის პირობების გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით. ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.</p>

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ნათელია სამუშაო დროისა და დასვენების დროის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად დაწესების მნიშვნელობა და ხელშეკრულებაში მისი განსაზღვრის აუცილებლობა. მიუხედავად ცვლიანობის გრაფიკის ფორმირებისა და მისი სტრუქტურის შრომით ხელშეკრულებაში ჩამოყალბების სირთულისა, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებაში გაწეროს და განსაზღვროს ის ძირითადი სახელმძღვანელო დებულებები, რომლითაც გამყარებული იქნება დასაქმებულის უფლებები (მაგ. სამუშაო დროის დაწყებისა და დამთავრების დრო, ცვლის ხანგრძლივობა და პერიოდულობა, ცვლებს შორის დასვენებისა და ასევე ცვლის პერიოდში შესვენების ხანგრძლივობა). აღნიშნული დათქმის მხარეებს შორის წინასწარ შეთანხმება და შრომით ხელშეკრულებაში გაწერა აუცილებელია, რათა დასაქმებულს წინასწარ ქონდეს მისი სამუშაო და დასვენების დროის ხანგრძლივობის/პერიოდულობის შესახებ ინფორმაცია და დამსაქმებლის მხრიდან, აღნიშნული გარემოების ხელშეკრულებაში არ ქონის შემთხვევაში, არ მოხდეს ბუნდოვანების დასაქმებულის საზიანოდ გამოყენება. აუცილებელია ამ არსებითი პირობის შრომით ხელშეკრულებაში ორმხივი ხელმოწერით შესაბამისი დამოწმება და არ არის საკმარისი მისი მხოლოდ შინაგანაწესში ფორმალურად გათვალისწინება, იმ შემთხვევაშიც კი, როცა შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და სამუშაო დრო და დასვენების დრო სათანადო წესით ასახოს შრომით ხელშეკრულებებში.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე და 25-ე მუხლები.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არსებობს ჩანაწერი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესის შესახებ, ასევე, არ არის დადგენილი ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის ანაზღაურების კონკრეტული ოდენობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე თანხმდებიან. კოდექსის თანახმად ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს. ნორმირებული 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. ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. 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. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ნათელია ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან დაკავშირებული საკითხების მხარეებს შორის წინასწარ შეთანხმებისა და ხელშეკრულებაში ზედმიწევნით სწორად გაწერის მნიშვნელობა. საყურადღებოა, რომ აღნიშნული ჩანაწერი შრომით ხელშეკრულებაში არ იყოს ფასადური, შრომის კოდექსის ნორმის ფორმალურად დაკმაყოფილების მიზნით ჩაწერილი, არამედ წარმოადგენდეს მხარეთა თანასწორუფლებიან და სამართლიან შეთანხმებას, რათა დაცული და უზრუნველყოფილი იყოს დასაქმებულისათვის ზეგანაკვეთური შრომის სათანადო ანაზღაურების უფლება წინასწარ განსაზღვრული ტარიფით. დამსაქმებელი ვალდებულია ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების წესი, კერძოდ, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ოდენობა (ტარიფი), როგორც არსებითი პირობა, განსაზღვროს შრომით ხელშეკრულებებში, ასევე, ალტერნატივის სახით დააწესოს საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემის შესაძლებლობა.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე და 27-ე მუხლები.

4. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 22-ე მუხლი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შინაგანაწესის მე-14 (2) მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად „ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტის შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ ამ მუხლის მე-4 პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია გადაუხადოს

დამსაქმებელს კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსის ღირებულების ორმაგი ოდენობა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის დადგენილი.“

აღნიშნული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლს, რომლის თანახმად დამსაქმებელმა ხელი უნდა შეუწყოს დასაქმებულის პროფესიულ განვითარებას და კვალიფიკაციის ამაღლებას.

ასევე, ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, თუ ეს აუცილებელია მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და დამსაქმებლისთვის არაპროპორციულ ხარჯებს არ წარმოშობს.

თუ პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება.

ამრიგად, დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტის შემთხვევაში მისი დავალდებულება კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსის ღირებულების ორმაგი ოდენობის ანაზღაურების თაობაზე, წარმოადგენს დასაქმებულისთვის არაპროპორციულ ტვირთს, აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას და ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის დათქმას.

დამსაქმებელი ვალდებულია აღნიშნული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსთან.

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

5. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტი და 25-ე მუხლის მე-3 პუნქტი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების შესწავლის შედეგად სხვადასხვა თვის ჭრილში დგინდება დასაქმებულთა მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობის შემთხვევები(მაგ. 2021 წლის აპრილის თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის თანახმად [REDACTED] 5 და 6 აპრილს 24 საათიან ცვლაში მუშაობდა მიმდევრობით; 2021 წლის ივლისის თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის თანახმად [REDACTED] 10 და 11 ივლისს 24 საათიან ცვლაში მუშაობდა მიმდევრობით).

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად ცვლაში მუშაობა არის სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდი, რომლის მიხედვით დასაქმებულები ერთსა და იმავე სამუშაოზე თანმიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს განსაზღვრული

გრაფიკის, მათ შორის, როტაციული გეგმის, შესაბამისად, ისე, რომ შესაძლებელი იყოს წარმოების/სამუშაო პროცესის დასაქმებულისთვის დადგენილ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს გაგრძელება. ამასთან საქართველოს შრომის კოდექსი იმპერატიულად კრძალავს მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობას. იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტ 24-საათიან რეჟიმს, მხარეებს უფლება აქვთ, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობის არანაკლებ 12-საათიანი მინიმალური პერიოდის გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით. აღნიშნული დანაწესი მკაცრად განსაზღვრავს ცვლებს შორის დასვენების ხანგრძლივობის არანაკლებ 12-საათიანი მინიმალური პერიოდის დაცვას, რაც სავალდებულო ხასიათის იმპერატიული დათქმაა. სამუშაო დროისა და დასვენების დროის რეგულირება შრომის სამართლის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი სტანდარტია. დამსაქმებელი ვალდებულია აღნიშნული დანაწესი პირნათლად შეასრულოს და უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი. მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა და ცვლებს შორის 12-საათიანი მინიმალური დასვენების დროის არქონა კი თავის თავში გამოირიცხავს დასაქმებულისათვის შესაბამისი სამუშაო პირობების არსებობას, რამაც მრავალი ფაქტორის გათვალისწინებით შესაძლოა ნეგატიური გავლენა იქონიოს, როგორც სამუშაო პროცესზე, ასევე დასაქმებულის მიერ შესასრულებელ საქმიანობაზე. ამასთან, ცვლებს შორის 12-საათიანი მინიმალური დასვენების დროის გარდა დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შესაბამისობაში მოიყვანოს თითოეული დასაქმებული პირის სამუშაო და დასვენების დრო საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და უზრუნველყოს მორიგეობის/ცვლებში მუშაობის განრიგის იმგვარად დადგენა, რომ უზრუნველყოფილი იყოს დასაქმებულთა სამუშაო/დასვენების დროის მინიმალური სტანდარტების დაცვა და გამოირიცხოს მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე და 25-ე მუხლები.

6. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-7 პუნქტი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების შესწავლის შედეგად სხვადასხვა თვის ჭრილში დგინდება დასაქმებულთა

უწყვეტი ცვლიანობის შემთხვევები(მაგ. 2021 წლის აპრილის თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის თანახმად [REDACTED] 18 აპრილიდან 30 აპრილის ჩათვლით 24 საათიან ცვლაში მუშაობდა უწყვეტად; 2021 წლის ივლისის თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის თანახმად [REDACTED] 1 ივლისიდან 11 ივლისის ჩათვლით 24 საათიან ცვლაში მუშაობდა უწყვეტად; 2021 წლის აგვისტოს თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის თანახმად [REDACTED] 8 აგვისტოდან 15 აგვისტოს ჩათვლით 24 საათიან ცვლაში მუშაობდა უწყვეტად).

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად ცვლაში მუშაობა არის სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდი, რომლის მიხედვით დასაქმებულები ერთსა და იმავე სამუშაოზე თანმიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის, როტაციული გეგმის, შესაბამისად, ისე, რომ შესაძლებელი იყოს წარმოების/სამუშაო პროცესის დასაქმებულისთვის დადგენილ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს გაგრძელება. იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტ 24-საათიან რეჟიმს, მხარეებს უფლება აქვთ, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობის არანაკლებ 12-საათიანი მინიმალური პერიოდის გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით. აღნიშნული დანაწესი მკაცრად განსაზღვრავს ცვლებს შორის დასვენების ხანგრძლივობის არანაკლებ 12-საათიანი მინიმალური პერიოდის დაცვას, რაც სავალდებულო ხასიათის იმპერატიული დათქმაა. 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია დასაქმებულმა არაუმეტეს 14 დღის განმავლობაში მიმდევრობით ორჯერ ისარგებლოს 24-საათიანი დასვენების დროით. სამუშაო დროისა და დასვენების დროის რეგულირება შრომის სამართლის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი სტანდარტია. დამსაქმებელი ვალდებულია აღნიშნული დანაწესი პირნათლად შეასრულოს და უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი. გამოვლენილი უწყვეტი სამუშაო გრაფიკი კრიტიკული ხასიათისაა, ვინაიდან პროპორციული დასვენების დროის არქონა თავის თავში გამოიწვევს დასაქმებულისათვის შესაბამისი სამუშაო პირობების არსებობას, რამაც მრავალი ფაქტორის გათვალისწინებით შესაძლოა ნეგატიური გავლენა იქონიოს, როგორც სამუშაო პროცესზე, ასევე დასაქმებულის მიერ შესასრულებელ საქმიანობაზე.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შესაბამისობაში მოიყვანოს თითოეული დასაქმებული პირის სამუშაო და

	<p>დასვენების დრო საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და უზრუნველყოფის დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათით.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე და 25-ე მუხლები.</i></p>
7.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმები არ შეესაბამება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/ნ ბრძანებით დადგენილ მინიმალურ მონაცემებს.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, 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 სოციალური დაცვის მინისტრი სოციალურ პარტნიორობთან კონსულტაციის შემდეგ. მინისტრის ბრძანებით დამტკიცებული N2 დანართით დადგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ამ წესით განსაზღვრულ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მიუთითოს სხვა დამატებითი ინფორმაცია ან აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების შესწავლის შედეგად დგინდება, რომ არ არის დაცული ზემოაღნიშნული მინიმალური მონაცემების სტანდარტი, კერძოდ, არ არის მითითებული ორგანიზაციის სტრუქტურული ერთეულის/დანაყოფის/ქვედანაყოფის, როგორცაა დეპარტამენტი, სამსახური, სამმართველო და ა.შ. სრული დასახელება, ასევე არ არის მითითებული თვის განმავლობაში ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა, თვის განმავლობაში ღამით ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა, თვის განმავლობაში დასვენების, უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა. ამასთან, დასაქმებულის მიერ არ იქნა წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის დასაქმებულთათვის გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია.</p>

	<p>სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოება, არის ერთგვარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ღირსეული შრომის გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას. აქედან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/5 ბრძანებით დადგენილ მინიმალურ მოთხოვნებთან და უზრუნველყოს მისი დასაქმებულთათვის გაცნობა.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლი; საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/5 ბრძანება.</i></p>
<p>8.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სხვადასხვა თვის ჭრილში წარმოებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებში ასახული ინფორმაციიდან გამომდინარე, დასაქმებულები სამუშაო კვირის ჭრილში ასრულებენ ზეგანაკვეთურ შრომას.</p> <p>სამუშაო დროის აღრიცხვის არც ერთ ფორმაში არ გვხვდება ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის ჯამის შესაბამის გრაფაში (ზეგანაკვეთური) აღრიცხვის ფაქტი, რაც კიდევ ერთხელ ამტკიცებს ზეგანაკვეთური შრომის შესრულებას, შესაბამისი ანაზღაურების ან/და პროპორციული დასვენების დროით სარგებლობის უფლების გარეშე, აღნიშნული კი, წარმოადგენს შემამფოთებელ ტენდენციას დასაქმების ადგილზე.</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. 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. ამავე კოდექსის თანახმად, თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება,</p>

	<p>დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება, რომლის ხანგრძლივობა სულ მცირე 60 წუთი უნდა იყოს.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ასეთი შეთანხმების ასახვა კი, აუცილებლად უნდა მოხდეს შრომით ხელშეკრულებაში. თუმცა, კლინკის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ ვხვდებით ასეთი შეთანხმების ასახვას.</p> <p>ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დასაშვებია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. გამონაკლისია, შრომის კოდექსში ჩამოთვლილი შემთხვევები: „დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის - ანაზღაურების გარეშე; ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის - სათანადო ანაზღაურებით.“ ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს სამუშაოს, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა და რომელიც სასურველია დასაქმებულისთვის სათანადო კომპენსაციის გამო, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დასვენების დროს. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს - დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვლა. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროზე.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესაბამის გრაფაში ასახოს დასაქმებულთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ჯამი. ამასთან, არ დაუშვას დასაქმებულთა მიერ ზეგანაკვეთური შრომის ნორმირებულ სამუშაოდ ქცევის პრაქტიკა. ასეთი შრომისათვის კი, დასაქმებულთა თანხმობის შემთხვევაში, აუნაზღაუროს მათ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი; 24-ე მუხლის მე-3 და მე-11 პუნქტები; ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი.</i></p>
9.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 36-ე მუხლი</p>

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებათა მეორე მუხლში („მუხლი 2. შრომის ანაზღაურება (ხელფასი)“) გვხვდება შემდეგი სახის ჩანაწერი: „2.6 დასაქმებულის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება რაც მოცემულია ამ ხელშეკრულების 2.1 პუნქტში, მოიცავს კანონმდებლობით განსაზღვრულ საშემოსავლო გადასახადს და კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების თანხას, რაც შეადგენს საერთო თანხის 9,5 პროცენტს;“

შრომითი ხელშეკრულებების ხსენებული ჩანაწერი შეიცავს წინასწარ დათქმას შვებულების აუნაზღაურებლობის თაობაზე, რომლითაც ირღვევა დასაქმებულის ერთ-ერთი მთავარი შრომითი უფლება - ისარგებლოს კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი ვადითა და წესით.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, თუ მის მიერ მუშაობის დაწყების ან ბოლო შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია - ნამუშევარი თვეების საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, ხოლო თუ იგი ყოველთვიურ ფიქსირებულ შრომის ანაზღაურებას იღებს - ბოლო თვის შრომის ანაზღაურების მიხედვით.

შრომით ხელშეკრულებაში გათვალისწინებული ნორმით ანაზღაურებადი შვებულების თანხა განსაზღვრულია, როგორც შრომის ანაზღაურების ერთ-ერთი შემადგენელი ნაწილი, რაც თავის თავში ხარვეზს წარმოადგენს და წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმებთან. საქართველოს შრომის კოდექსი იმპერატიულად განსაზღვრავს და არსებით პირობად აწესებს შრომის ანაზღაურებასა და მისი გადახდის წესს, შესაბამისად შრომის ანაზღაურებაში ანაზღაურებადი შვებულების თანხის დამატებითი კომპონენტის სახით გათვალისწინება დაუშვებელია. ანაზღაურებადი შვებულების თანხა დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გადახდილ უნდა იქნეს დასაქმებულის მიერ ამ უფლებით სარგებლობის პერიოდში.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია აღნიშნული უფლებით სარგებლობა უზრუნველყოს ყველა დასაქმებულისათვის საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად.

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

10. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის, კერძოდ შრომითი ხელშეკრულებების, სამუშაო აღრიცხვის ფორმების, საბუღალტრო უწყისებისა და საგადახდო დავალებების, შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ დამსაქმებლის მიერ არ ხდება საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის N828 დადგენილების დანართი N20-ით განსაზღვრული დანამატის ექიმ ინფექციონისტზე გაცემა, კერძოდ აღნიშნული დანართის მე-4 მუხლის „თ.გ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულია სამედიცინო პერსონალის დანამატების ოდენობა, რომლის თანახმადაც ინფექციონისტის დანამატის ოდენობა განისაზღვრება სთ-ში არანაკლებ 5 ლარით. ამასთან არ არის შესაბამისად ასახული და გამიჯნული კოვიდ 19-ის მართვაში ჩართული სამედიცინო პერსონალის ანაზღაურების/დანამატის ოდენობა და გაცემის წესი.

შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრის“ 13.08.2021 წლის N13-168/ო ბრძანებით დამტკიცებული და დღეისათვის მოქმედი ხარაგაულის სამედიცინო დაწესებულების საშტატო ნუსხის თანახმად კოვიდ სტაციონარის მოწვეული ინფექციონისტის პოზიციაზე დასაქმებულია [REDACTED] რომელსაც განსაზღვრული აქვს ფიქსირებული ანაზღაურება 1020.50 ლარის ოდენობით. ამასთან მოწვეული ინფექციონისტის სამუშაო დრო განსაზღვრულია დისტანციური მართვის გზით (სატელეფონო კონსულტაცია).

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომის ანაზღაურება თავის თავში მოიაზრებს ხელფასისა და, არსებობის შემთხვევაში, დანამატის კომპონენტებს. საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის N828 დადგენილების დანართი N20-ის თანახმად ინფექციონისტისათვის განსაზღვრულია დანამატის ოდენობა სთ-ში არანაკლებ 5 ლარის, თუმცა შესწავლილი დოკუმენტაციით ვერ დგინდება ნამუშევარი საათების შესაბამისი საათობრივ ჭრილში გაანგარიშებული დანამატის გაცემის ფაქტი. ამასთან საგულისხმოა, რომ მოწვეული ინფექციონისტის სამუშაო სპეციფიკა (დისტანციური მართვის გზით(სატელეფონო კომუნიკაციით)), არ წარმოადგენს მისთვის შესაბამისი ნამუშევარი საათებისათვის სახელმწიფო დანამატის არგაცემის საფუძველს. აუცილებელია სამუშაო აღრიცხვის ფორმაში შესაბამისად აღირიცხოს მოწვეული ინფექციონისტის ნამუშევარი დრო და მოხდეს მასთან შესაბამისი ანგარიშსწორება.

შრომის ანაზღაურება 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. შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. შრომის ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი უმთავრესი კომპონენტია, რომელიც თავის თავში წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის საფუძველს და საბოლოო ინტერესს. სწორედ აღნიშნულის გათვალისწინებით შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას წარმოადგენს შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში - დანამატი) და მისი გადახდის წესი.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, ნათლად ჩანს შრომის ანაზღაურების, როგორც ზოგადი ხასიათის მნიშვნელობა, ასევე დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ინდივიდუალური ურთიერთობის ძირეული საკითხის წინასწარი დათქმის აუცილებლობა. დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებაში აღნიშნული არსებითი პირობა გაწეროს შესაბამისი ფორმით. წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში, დამსაქმებლის განცხადებითა და ორგანიზაციის შიდა ბრძანებათა შესწავლის შედეგად ირკვევა, რომ დაჯამებულ საათობრივ ანაზღაურებაში გაერთიანებულია, როგორც შრომის ანაზღაურება, ასევე დანამატი, რაც წინააღმდეგობაშია საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ ნორმებთან. კოდექსის დათქმა იმის თაობაზე, რომ შრომის ანაზღაურება, რომელიც თავის თავში წარმოადგენს ხელფასს, და აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში დანამატს, უნდა მიეთითოს განცალკევებით, რათა უპირველეს ყოვლისა დასაქმებულს ჰქონდეს ინფორმაცია თუ რა კომპონენტებისგან შედგება მისი შრომის ანაზღაურება, რა ოდენობას წარმოადგენს მისი ხელფასი და რა ოდენობას დანამატი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახეზე გვაქვს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული პირობის დარღვევა და დამსაქმებლის მხრიდან ექიმ ინფექციონისტზე დადგენილი დანამატის გაუცემლობა. დამსაქმებელი ვალდებულია საათობრივ ჭრილში დაიანგარიშოს ექიმ ინფექციონისტზე გაუცემელი დანამატის ოდენობა და მოახდინოს მისი საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად გადახდა, ამასთან შრომით ხელშეკრულებებში გამიჯნოს და განცალკევებით მიუთითოს შრომის ანაზღაურების შემადგენელი კომპონენტები.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-2 მუხლი, მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი; საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის N828 დადგენილება.

11. **დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტი**

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის, კერძოდ შრომითი ხელშეკრულებების, სამუშაო აღრიცხვის ფორმების, საბუღალტრო უწყისებისა და საგადახდო დავალებების, შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ დამსაქმებლის მხრიდან ადგილი აქვს შრომის ანაზღაურების დარღვევის დაგვიანებას(მაგ. ██████████ 2021 წლის იანვრის შრომის ანაზღაურება საგადახდო დავალების თანახმად დარღვეულია 2021 წლის 22 მაისს, ხოლო თებერვლის თვის შრომის ანაზღაურება 2021 წლის 24 ივნისს).

შრომის ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის უმთავრესი კომპონენტია, რომლის გარეშეც შრომითი ურთიერთობა ვერ იარსებებს. ანაზღაურება არის საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული არსებითი პირობა, რომელიც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით და ამავე კოდექსის დადგენილი სტანდარტების დაცვით, კერძოდ საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლით განსაზღვრული წესით, არანაკლებ თვეში ერთხელ უნდა გაიცეს.

ზემოაღნიშნული შრომის ანაზღაურების ჩარიცხვის დაგვიანების ფაქტი წარმოადგენს დასტურს, რომ ადგილი ჰქონდა შრომითი ანაზღაურების ჩარიცხვის წყვეტას, რითაც დარღვეული იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის იმპერატიული დათქმა, იმის თაობაზე, რომ შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში გვხვდება ჩანაწერი შრომის ანაზღაურების მუხლში („მუხლი 2. შრომის ანაზღაურება (ხელფასი)“): „**2.2 შრომის ანაზღაურება (ხელფასი) გაიცემა, როგორც წესი, ყოველთვიურად, ყოველი მომდევნო თვის 10 რიცხვამდე. 2.3 თუ შრომის ანაზღაურების გაცემის დაგვიანების მიზეზი არის დაუძლეველი გარემოება (მაგ: სადაზღვევო ორგანიზაციის მიერ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული თანხის ან სახელმწიფოს მხრიდან შესრულებული სამუშაოს ღირებულების დაგვიანებით გადმორიცხვა), რაც ხელს უშლის თანხის დროულ გაცემას, დასაქმებულს ეკისრება თმენის ვალდებულება. დამსაქმებელს შრომის ანაზღაურება მიეცემა დაუძლეველი გარემოების აღმოფხვრიდან არაუგვიანეს 10 დღის ვადაში.**“

უნდა აღინიშნოს, რომ ზემოხსენებული ჩანაწერი დასაქმებულს საკმაოდ არახელსაყრელ პირობებში აყენებს და შრომის ანაზღაურების მიღებისას მოწყვლადს ხდის მისგან დამოუკიდებელ გარეფაქტორებზე, რითაც უკარგავს შრომის ანაზღაურების დროულად მიღების გარანტიას. კანონმდებლის მიერ დაწესებული იმპერატიული დათქმა იმის თაობაზე, რომ შრომის ანაზღაურება უნდა გაიცეს არანაკლებ თვეში ერთხელ, ავალდებულებს დამსაქმებელს უპირობოდ შეასრულოს აღნიშნული დანაწესი. დამსაქმებლის მიერ შრომით ხელშეკრულებაში გაწერილი პუნქტი, რომელშიც განხილულია დაგვიანების

მიზეზად დაუძლეველი გარემოება კონკრეტული მაგალითებით, არ შეიძლება მიღებულ იქნას, როგორც ობიექტური მიზეზი, რომლითაც დასაქმებულს შეიძლება დაუდგინდეს თმენის ვალდებულება.

ასევე შესწავლილი დოკუმენტაციის, მათ შორის საბუღალტრო უწყისებისა და საგადახდო დავალებების თანახმად დგინდება, რომ დამსაქმებლის მიერ არ ხდება ანაზღაურების დაყოვნებისათვის ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტის გაცემა. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულება შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და გამოასწოროს არსებული შრომის ანაზღაურების დაგვიანება.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლი; ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 23-ე 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:
