



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და
 სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 002686

08 11 2021 წ.

ქ. მელიძე

თვითმმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს
 სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომით ევლოვებზე შედარებით დაბალი დონის
 შრომით ევლოვებზე შედარებით დაბალი დონის მუშაკთა მოვლა სწავლის
 ევლოვებზე შრომით ინსპექციის [redacted]
 ოქმის შემდგენლის თანადადგენის, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: შპს "რევიონული კონსტრუქციები" (თბილისის საქალაქო
 ცენტრი): ს/ნ-236035517; იურ. მის: ქ. მელიძის საბურთალოს რაიონი, მ. საბურთალოს ქ. №9
 შენობის 2-ე სართული მის: თბილისის მუნიციპალიტეტის, თბილისის ქ. №23

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

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

[redacted signature]

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

2021 წლის 08 სექტემბერს ევლოვებზე შპს "რევიონული
 კონსტრუქციები" (ს/ნ-236035517; მის: თბილისის მუნიციპალიტეტის
 თბილისის ქ. №9) ინსპექციის შრომით ინსპექციის შესვლა საქართველოს
 ცენტრალურ ადმინისტრაციის ხ. ძვალზე, თბილისი, ხომ დახვდებოდა საქართველოს
 ცენტრალურ ადმინისტრაციის შრომით ინსპექციის:
 მე-12 მუხლი მე-3 და მე-4 წესები
 მე-14 მუხლი მუშაკთა წესები "ვ" ქვეწესი
 მე-14 მუხლი მუშაკთა წესები "ბ" ქვეწესი
 22-ე მუხლი
 24-ე მუხლი მე-4 წესი და 25-ე მუხლი მე-3 წესი
 24-ე მუხლი მე-7 წესი
 24-ე მუხლი მე-11 წესი
 27-ე მუხლი მე-2 წესი
 36-ე მუხლი
 41-ე მუხლი მუშაკთა და მე-2 წესები
 41-ე მუხლი მე-3 და მე-4 წესები

[redacted signature]

5. დარღვეულია საქართველოს ირვანეთის ადმინისტრაციის საქართველოს შიდა ადმინისტრაციის
77-ე მუხლი ნივთი 75-ე

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახელის სახე, ოდენობა: ვაფთხილება (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:

საიელი და გვაოი ხელმოწერა

11. სამართალდამრღვევი: 3 / 3 /

სახელი და გვარი ხელმოწერა

12. მოწმე: 3 / 3 /

სახელი და გვარი ხელმოწერა

13. დაზარალებული: 3 / 3 /

სახელი და გვარი ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2021 წლის 08

ნოემბერი № 002686/მ ბილიტი

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

15. შენიშვნა: სამართალდამრღვევს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი
ვაფთხილება ვისკია

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

დამკვეთი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „შრომის ინსპექციის სამსახური.“
დამამზადებელი: შპს კაბადონი +
სემგს-ს რეგისტრაციის № 11-5748

შენიშვნა

ოქმის მეორე მხარეს აღინიშნება:

ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები: ადმინისტრაციულ პასუხისმგებლობაში მიცემულ პირს უფლება აქვს გაეცნოს საქმის მასალებს, მისცეს ახსნა-განმარტებანი, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მშობლიურ ენაზე; თუ არ იცის მიმდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარჯიმნის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის ზემდგომ თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ. №144), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

გაფრთხილება!

საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 290-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამრღვევმა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 დღის განმავლობაში. აღნიშნულ ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარიმო სანქციისა და დარიცხული საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება „სააღსრულო“

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

მ ი თ ი ე ბ ა № 002686/მ

შედგენის თარიღი: 08 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 საფუძველზე, შრომით ნორმებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში - „შრომის ინსპექცია“) შრომითი უფლებებზე ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მეორე კატეგორიის მთავარი სპეციალისტების (უფროსი შრომის ინსპექტორების) [REDACTED] მიერ 2021 წლის 08 სექტემბერს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრი“;

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

საიდენტიფიკაციო კოდი: 236035517;

დირექტორი: ნუგზარ ბოლქვაძე;

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, საბურთალოს რაიონი, მ. ასათიანის ქ. №9;

ფაქტობრივი მისამართი: თეთრიწყაროს მუნიციპალიტეტი, რუსთაველის ქ. №23.

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

წინამდებარე ბრძანების საფუძველზე, 2021 წლის 08 სექტემბერს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის შემოწმება, რომელიც მიზნად ისახავდა სახელმწიფოს მხრიდან განსაზღვრული დამატებითი ანაზღაურების/დანამატის და მასთან დაკავშირებული შრომითი ურთიერთობის კანონიერების შესწავლას, რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებას, დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობა/გამოთხოვას.

აღნიშნული ინფორმაციის მოკვლევის მიზნით, საზედამხედველო ორგანოს მიერ მიმდინარე წლის 09 სექტემბერს დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა კოვიდ კლინიკაში ჩართვამდე და ჩართვის შემდგომ სხვადასხვა დასაქმებული პირების, კერძოდ: რეანიმატოლოგის, თერაპევტის და სხვა სპეციალობის ექიმის, ინფექციონისტის, უმცროსი ექიმის, ექთნის და სანიტრის 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 თანხის ჩარიცხვა. ყოველივე აღნიშნული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის გამოთხოვა/შევსება/დაზუსტების მიზნით, დამსაქმებლის მიმართ საზედამხედველო ორგანოს ჰქონდა პერიოდული წერილობითი და სატელეფონო კომუნიკაციის სახე.

წინამდებარე 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“.

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 კოდექსი“ მე-12 მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი 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, რომლებიც შპს „რეგიონული ჯანდაცვის ცენტრში“ დასაქმებულნი არიან მრავალი წლის განმავლობაში.</p> <p>„საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა არის 1 წელი ან 1 წელზე მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ შემდეგი საფუძვლის არსებობისას: ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო; ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო; გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება; დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება; ე) შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებს <u>„დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონით</u> განსაზღვრულ შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებას; ვ) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებულებთან შრომითი ხელშეკრულების ვადა განსაზღვრულია კოვიდ მიმდები სტაციონარის ფუნქციონირების პერიოდის დასრულებამდე, რომელიც ეწინააღმდეგება აღნიშნულ დანაწესს.</p> <p>ამავე 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</p>

	<p>ვადის გასვლისთანავე გაგრძელდა ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო”</p> <p>გასათვალისწინებელია, რომ კანონმდებელმა შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობად განსაზღვრა მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა, რადგან 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 იქნეს აცილებული დასაქმებულთა არასტაბილური და გაუმართლებელი მოკლევადიანი დასაქმება.</p> <p>შემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, უვადო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფ დასაქმებულებთან მიმართებით ერთ წლამდე ვადით შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება, ასევე კოვიდ მიმდები სტაციონარის ფუნქციონირების პერიოდის დასრულებამდე 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 და მე-12 მუხლი.</i></p>
2.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებებით არ არის განსაზღვრული ისეთი არსებითი პირობა, როგორცაა სამუშაო და დასვენების დრო. კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების 3.1 პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრება ცვლიანი სამორიგეო გრაფიკით“.</p>

ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ასრულებს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ მოვალეობებს. საქართველოს შრომის კოდექსში **სამუშაო და დასვენების დროის** შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად გამოყოფა ემსახურება დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას. ამ მიზნის მისაღწევად, დასაქმებულის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში - კვირაში 48 საათს.

დასვენების დრო კი წარმოადგენს დღიური სამუშაო დროის დამთავრებასა და მის ხელახალ დაწყებას შორის დროის მონაკვეთს. დამსაქმებელს აქვს ვალდებულება, რომ უზრუნველყოს დასაქმებული სამუშაო დღეებს შორის არანაკლებ 12 საათიანი, ხოლო 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში არანაკლებ 24 საათიანი უწყვეტი დასვენების დროით. ამასთან, საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არანაკლებ 6 საათია, შესვენების დროის ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი. წინამდებარე რეგულაციებთან მიმართებით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებში ვხვდებით დათქმას, რომ შესვენების დრო გულისხმობს დასაქმებულის შესაძლებლობას დაისვენოს სამუშაო დღის განმავლობაში და არის სამუშაო დღის ფარგლებში განსაზღვრული დროის ლიმიტი, რა დროსაც დასაქმებული ფაქტობრივად არ ასრულებს სამუშაოს და არ იმყოფება დამსაქმებლის განკარგულებაში.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომის შინაგანაწესში დეტალურად არის განსაზღვრული სამუშაო და დასვენების დრო. შინაგანაწესი წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად დადგენილ დოკუმენტს, რომელზეც გავლენას ვერ ახდენს დასაქმებული. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის ისეთი არსებითი პირობა, როგორცაა სამუშაო და დასვენების დრო უნდა განისაზღვროს დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების მიზნებისათვის, მნიშვნელოვანია დამსაქმებელმა შრომით ხელშეკრულებაში ასახოს საქართველოს შრომის კოდექსით იმპერატიულად დადგენილი ყველა არსებითი პირობა, რათა შრომითი ურთიერთობის დაწყებამდე მოხდეს მათი შეთანხმება დასაქმებულთან და არ ჰქონდეს დამსაქმებელს მათი ცალმხრივად ცვლილების შესაძლებლობა.

	<p>ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და მასში ასახოს სამუშაო და დასვენების დრო.</p> <p><i>საფუძველი:</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლი;</i> <i>ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი.</i> <i>შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №1 კონვენცია;</i> <i>შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №30 კონვენცია.</i></p>
<p>3.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესს.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე თანხმდებიან. ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს სამუშაოს, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა სათანადო კომპენსაციით, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დასვენების დროს. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.</p> <p>ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან დაკავშირებული საკითხების მხარეებს შორის წინასწარ შეთანხმება და ხელშეკრულებაში ზედმიწევნით სწორად გაწერა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პირობაა შრომით ურთიერთობაში, რათა დაცული იყოს მხარეთა შორის თანასწორუფლებიანობა და სამართლიანობა.</p> <p>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების წესი, როგორც არსებითი პირობა, განსაზღვროს შრომით ხელშეკრულებებში.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლი.</i></p>

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შინაგანაწესის მე-14² 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 ფორმისა და უწყისების შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ დასაქმებულ მედპერსონალთან მიმართებით დარღვეულია ცვლებს შორის 12 საათიანი დასვენების კანონისმიერი მოთხოვნა. მაგალითად მორიგე ექიმი [REDACTED] მარტის თვის სამუშაო აღრიცხვის ფორმის თანახმად 10 მარტიდან 14 მარტის ჩათვლით მუშაობდა 24 საათიანი სამორიგეო გრაფიკით, ასევე ივნისის თვეში მორიგე ექთან [REDACTED] მუშაობდა 3, 4 და 5 ივნისს 24 საათიანი სამორიგეო გრაფიკით მიმდევრობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, სამუშაო დღეებს /ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

ამავე 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 მეტხანს 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 გამორიცხავს დასაქმებულისათვის შესაბამისი სამუშაო პირობების არსებობას, რამაც მრავალი ფაქტორის გათვალისწინებით შესაძლოა ნეგატიური გავლენა

	<p>იქონიოს, როგორც სამუშაო პროცესზე, ასევე დასაქმებულის მიერ შესასრულებელ საქმიანობაზე.</p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ვალდებულია ცვლიანობის განრიგი შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის კოდექსთან და არ დაუშვას მიმდევრობით 2 ცვლაში მუშაობა.</p> <p><i>საფუძველი:</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 45-ე მუხლის პირველი პუნქტი;</i> <i>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება.</i></p>
6.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-7 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და უწყისების შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ დასაქმებულთა ნაწილი მუშაობს 24 საათიან უწყვეტ რეჟიმში რამდენიმე სამუშაო დღის განმავლობაში, რაც არღვევს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ მინიმალურ სტანდარტს, რომლის თანახმად, სამუშაო დღეებს/ცვლებს შრომის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. აღნიშნული 12 საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7 დღიანი პერიოდის განმავლობაში არანაკლებ 24 საათისა.</p> <p>ერთ-ერთი მაგალითად შეგვიძლია მოვიყვანოთ კლინიკის მიერ გადმოგზავნილ უწყისში [REDACTED] მარტის თვის მორიგეობები, რომლის თანახმად მისი სამუშაო დროის ხანგრძლივობა შეადგენს 240 საათს, კონკრეტულად კი 22 მარტიდან 31 მარტის ჩათვლის 24 საათიან ცვლაში მუშაობდა უწყვეტად.</p> <p>განსახილველ შემთხვევაში სახეზე გვაქვს საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნული ნორმების უგულებელყოფა, რითაც ირღვევა დასაქმებულის შრომით-სამართლებრივი უფლება და აღნიშნული იწვევს მისი მდგომარეობის გაუარესებას. სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი მინიმალური სტანდარტია. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი.</p>

	<p>სამუშაო დროის კონსტიტუციური დაცვის ინტერესზე მსჯელობს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო: „სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი ელემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტიანი რეალიზებისათვის. გადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლივობამ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენებისა და ენერჯის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება, საფრთხე შეუქმნას მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფა-ცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ის ფაქტობრივად აიძულებს მათ, იმუშაონ თავიანთი ჯანმრთელობის ან სოციალური (პირადი) ცხოვრების ხარჯზე, ან დარჩნენ შემოსავლის გარეშე“. „გარდა ამისა, მისი მაქსიმალური ხანგრძლივობის საკანონმდებლო რეგლამენტაცია სწორედ დამსაქმებელთა შეუზღუდავი დისკრეციის და საკუთარი ძალაუფლებისა თუ დომინანტური მდგომარეობისთვის ერთგვარ ზღუდედ გვევლინება და განსაზღვრავს იმ საზღვრებს, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელი თავისუფალია, იმოქმედოს.“</p> <p>საკონსტიტუციო სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ „სამუშაო დრო მჭიდრო კავშირშია მისი განმახორციელებელი პირების უსაფრთხო გარემოში მუშაობასა და მათ ჯანმრთელობასთან. უსაფრთხო, ჯანსაღი გარემო არ უნდა იქნეს გაგებული, როგორც მხოლოდ სამუშაოს შესრულების ადგილის უსაფრთხოება. არაგონივრულად ხანგრძლივი სამუშაო დრო გავლენას ახდენს პირის შრომით უნარზე, იწვევს გადაღლას, რაც უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე.“</p> <p>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა შესაბამისობაში უნდა მოიყვანოს იმ დასაქმებულების შრომის უფლება, რომელთან მიმართებითაც ირღვევა კანონით გათვალისწინებული დასვენების დრო და უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათით.</p> <p><i>საფუძველი:</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 45-ე მუხლის პირველი პუნქტი;</i> <i>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება.</i></p>
7.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია</p>

	<p>სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო.</p> <p>2021 წლის 12 თებერვალს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ ბრძანება №01-15/ნ-ით დამტკიცდა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი წარმოების წესი. ამ ბრძანებით დამტკიცებული №2 დანართით დადგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ამ წესით განსაზღვრულ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მიუთითოს სხვა დამატებითი ინფორმაცია ან აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი არ შეესაბამება ბრძანებით განსაზღვრულ მოთხოვნებს. ნაწილობრივ დარღვეულია ფორმის წარმოების სტრუქტურა, არ არის ნათლად და გასაგებად ასახული დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დროის სრული მონაცემები. ასევე, 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.</p> <p><i>ამრიგად, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად.</i></p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/ნ ბრძანება.</i></p>
8.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული დოკუმენტების (საგადახდო დავალებების, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და ა.შ.) შესწავლის შედეგად დგინდება, რომ დასაქმებულთა არანორმირებული სამუშაო არ მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ</p>

სამუშაოდ, აღნიშნული დასაქმებულებთან გასაუბრების საფუძველზე. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესწავლისას დგინდება, რომ დასაქმებულების სამუშაო დრო კვირის ჭრილში შეადგენს 72, 96, 120; 168 საათს. მაგალითად, აპრილის უწყისით ნათლად იკვეთება [REDACTED] მიერ 10-19 აპრილის ჩათვლით სამუშაო დროის ხანგრძლივობა შეადგენდა 240 საათს. ასევე, [REDACTED] სამუშაო დრო 11-14 ივლისს შეადგენდა 96 საათს. ხსენებული მაგალითები მოყვანილია საილუსტრაციოდ. კლინიკის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებისა და უწყისების თანახმად, დასაქმებულთა მიერ არაერთი ზეგანაკვეთური შრომის ფაქტი იკვეთება.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. არასრულწლოვანის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად – 4 საათს.

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 ანაზღაურებისა ან/და პროპორციული დასვენების დროით სარგებლობის უფლების გარეშე. აღნიშნული კი, წარმოადგენს შემამფოთებელ ტენდენციას დასაქმების ადგილზე.

დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრულ ვადაში.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესაბამის გრაფაში ასახოს დასაქმებულთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ჯამი. და შესაბამისად უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულთათვის ზეგანაკვეთური შრომის სათანადო ანაზღაურება საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული წესით, საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, რაც თავის მხრივ განსაზღვრული უნდა იყოს დასაქმებულების შრომით ხელშეკრულებებში. ამასთან, არ დაუშვას დასაქმებულთა მიერ ზეგანაკვეთური შრომის ნორმირებულ სამუშაოდ ქცევის პრაქტიკა.

	<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;</i></p> <p><i>ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი.</i></p>
<p>9.</p>	<p>დარღვეულია საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 36-ე მუხლი</p> <p>წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების მე-2 მუხლის 2.6-ე პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება რაც მოცემულია ამ ხელშეკრულების მოიცავს კანონმდებლობით განსაზღვრულ საშემოსავლო გადასახადს და კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების თანხას, რაც შეადგენს საერთო თანხის 9.5 პროცენტს“.</p> <p>შრომითი ხელშეკრულების 2.8. პუნქტის თანახმად: „მხარეები თანხმდებიან, რომ დასაქმებულის კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების თანხის გაცემა მოხდება ყოველთვიურად, დასაქმებულის შრომით ანაზღაურებასთან ერთად, და დასაქმებულს კუთვნილ ანაზღაურებად შვებულებაში გასვლის მომენტში შვებულება დამატებით არ აუნაზღაურდება“.</p> <p>აღნიშნული ჩანაწერი შეიცავს წინასწარ დათქმას შვებულებით სარგებლობის პერიოდში დასაქმებულს თანხის აუნაზღაურებლობის თაობაზე, რომლითაც ირღვევა დასაქმებულის ერთ-ერთი უმთავრესი შრომითი უფლება - ისარგებლოს კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი ვადითა და წესით. აღნიშნული დასტურდება დასაქმებულთან გასაუბრებით, რომლებიც აცხადებენ, რომ წლების განმავლობაში არ/ვერ სარგებლობენ შვებულებით, რაც მათთვის უკვე ჩვეულებრივად დამკვიდრებული პრაქტიკაა.</p> <p>ყოველწლიური შვებულება დასაქმებულისათვის ერთ-ერთ ძირითად შრომით უფლებას წარმოადგენს. აღნიშნული უფლება გათვალისწინებულია საერთაშორისო და ქართული კანონმდებლობით, რომელიც დასაქმებულს აძლევს საშუალებას ისარგებლოს წლის განმავლობაში როგორც ანაზღაურებადი, ასევე ანაზღაურების გარეშე შვებულებით. იგი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას დასვენების დროზე, რათა მაქსიმალურად იქნას უზრუნველყოფილი დასაქმებულის პერიოდული დასვენების შესაძლებლობა.</p>

	<p>ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლის თანახმად: „ყველას აქვს დასვენებისა და თავისუფალი დროის გამოყენების უფლება სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებადი პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით.“</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულებით - წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია აღნიშნული უფლებით სარგებლობა სათანადოდ უზრუნველყოს ყველა დასაქმებულისათვის საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად.</p> <p><i>საფუძველი:</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი;</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ თავი VI;</i> <i>ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი;</i> <i>ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი.</i></p>
10.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის პირველი პუნქტი და მე-2 პუნქტი</p> <p>კლინიკის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის, კერძოდ შრომითი ხელშეკრულებების, სამუშაო აღრიცხვის ფორმების, საბუღალტრო უწყისებისა და საგადახდო დავალებების, ასევე ჯანმრთელობის ეროვნული სააგენტოდან გამოთხოვილი სახელმწიფოს მიერ კლინიკებისათვის თანხების ანაზღაურების ჩარიცხვის შესახებ დოკუმენტაციის და შემოსავლების სამსახურის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის 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.</p>

	<p>2020 წლის 31 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულებითა და 2021 წლის 11 აგვისტოს მასში შეტანილი ცვლილების თანახმად ექიმი ინფექციონისტის თანამდებობაზე დანიშნულია [REDACTED], რომელსაც შრომითი ხელშეკრულების შრომის ანაზღაურების მუხლში(მუხლი 2. შრომის ანაზღაურება (ხელფასი)) განსაზღვრული აქვს შემდეგი დათქმა: „2.1 შესრულებული სამუშაოსათვის დასაქმებულს ეძლევა შრომის ანაზღაურება (ხელფასი), რომლის ოდენობა თეთრიწყაროს სამედიცინო დაწესებულებაში შეადგენს ფიქსირებულ თვიურ ანაზღაურებას 1020.41 (ათას ოცი ლარი და ორმოცდაერთი თეთრი) ლარს.“.</p> <p>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 ინფექციონისთვისათვის განსაზღვრულია დანამატის ოდენობა სთ-ში არანაკლებ 5 ლარის, თუმცა შრომითი ხელშეკრულების, საბუღალტრო უწყისებისა და საგადახდო დავალებების შესწავლის შედეგად, ვერ დგინდება ნამუშევარი საათების შესაბამისი საათობრივ ჭრილში გაანგარიშებული დანამატის გაცემის ფაქტი. საგადახდო დავალებებით დასტურდება მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ფიქსირებული ანაზღაურების გაცემა.</p> <p>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.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-2 მუხლი;</i></p> <p><i>საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის N828 დადგენილება.</i></p>
11.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტი</p> <p>შრომითი ხელშეკრულებების 2.3. პუნქტის თანახმად: „თუ შრომის ანაზღაურების გაცემის დაგვიანების მიზეზი არის დაუძლეველი გარემოება, რაც ხელს უშლის თანხის დროულ გაცემას, დასაქმებულს ეკისრება თმენის ვალდებულება.</p>

დამსაქმებელს შრომის ანაზღაურება მიეცემა დაუძლეველი გარემოების აღმოფხვრიდან არაუგვიანეს 10 დღის ვადაში“.

შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ, ამრიგად, შრომის ანაზღაურება და მისი გადახდის წესი წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის არსებით კომპონენტს, რომლის მინიმალური სტანდარტი დადგენილია საქართველოს შრომის კოდექსით.

ხელფასის გაცემის დაგვიანების შემთხვევაში ხელშეკრულებაში გაწერილი დასაქმებულის თმენის ვალდებულება აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, მით უფრო იმ პირობებში, როდესაც არ არის მხარეთა შეთანხმება იმასთან დაკავშირებით თუ რა წარმოადგენს „დაუძლეველ გარემოებას“, რომელიც ყოველ ინდივიდუალურ შემთხვევაში შესაძლებელია განსხვავებულად იქნას ინტერპრეტირებული.

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.

ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია ხელშეკრულების აღნიშნული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნასთან და უზრუნველყოს სრული თანხების ჩარიცხვა.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი და მე-14 მუხლის მე-7 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:
