

5. დარღვეულია საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიების „საქართველოს შიდა ქვეყნის“ 71-ე მუხლის ნიშნები

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

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

სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

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

10. ოქმის შემდგენელი: [Redacted] / [Redacted]

ხელმოწერა

11. სამართალდამრღვევი: [Redacted] / [Redacted]

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

12. მოწმე: [Redacted] / [Redacted]

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

13. დაზარალებული: [Redacted] / [Redacted]

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2021 წლის 8 ნოემბერი
N° 002697/მ ბილი

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

15. შენიშვნა: სამართალდამრღვევთან განხილვისას საქართველოს შიდა ქვეყნის ნიშნები
საქართველოს შიდა ქვეყნის ნიშნები

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 +

სემეს-ს რეგისტრაციის N° 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 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. N°144), რომლის გადაწყვეტილებაც 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 „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის,
ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს
სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
მისამართი: ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ №144
ტელ: (032)2 51 00 26

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 002697/მ

8 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“) შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის 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 08 სექტემბერს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ობიექტის დასახელება: ს.ს. ევექსის კლინიკები - აბაშის კლინიკა;

საიდენტიფიკაციო კოდი: 405327427;

დირექტორი: გიორგი გორდაძე;

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, დიდი დილომი-გლდანის შემაერთებელ მაგისტრალსა და ბელიაშვილის ქუჩის გადაკვეთაზე, (ნაკვ.4/77),/ა. ბელიაშვილის ქ., №142;

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქ.აბაშა, თავისუფლების ქ. №141;

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/ო 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 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/შეცხება/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:

N	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულებების შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ შრომითი ხელშეკრულების ნაცვლად დადებულია მომსახურების გაწევის შესახებ ხელშეკრულება ერთ თვეზე მეტი ვადით, სადაც ვხვდებით შემდეგი სახის ჩანაწერს: „მხარეები თანხმდებიან რომ ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ურთიერთობებზე არ ვრცელდება საქართველოს შრომის კოდექსი.“</p> <p>დასაქმებულსა და მენარდეს შორის არსებული განსხვავება დამოკიდებულია „პირადი დაქვემდებარების ხარისხზე“ (სუბორდინაცია). დასაქმებულმა ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში უნდა შეასრულოს კონკრეტული სამუშაო, რომლის სტრუქტურაც განისაზღვრება სხვა პირის, ანუ დამსაქმებლის მიერ. ამავდროულად, მენადრე არის პირი, რომელიც თავისუფალია თავისი შრომის ორგანიზებასა და საკუთარი სამუშაო საათების განსაზღვრაში. ხოლო, ის პირი, რომელიც შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების ფარგლებში მოქმედებს და არ აქვს შესაძლებლობა განკარგოს საკუთარი დრო ისე, როგორც მას სურს, მიიჩნევა დასაქმებულად. დაქვემდებარებული მდგომარეობის გამომხატველ კიდეც ერთ მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს მხარეთათვის სავალდებულო შრომითი პირობების დადგენა ცალმხრივად, დამსაქმებლის მიერ. დაქვემდებარებული მდგომარეობა გულისხმობს, დამსაქმებლის უფლებამოსილებას ცალმხრივად დაადგინოს ორმხრივად სავალდებულო სამუშაოს შესრულების ან კომპანიის ორგანიზაციის წესები. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია შრომის შინაგანაწესით დაადგინოს: სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, სამუშაო დღეს სამუშაოს დაწყების დრო და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობისას – ცვლის ხანგრძლივობა, დასვენების ხანგრძლივობა, შრომის ანაზღაურების გაცემის დრო, ადგილი და წესი, შრომის პირობების დაცვის წესები, წახალისების სახე, პასუხისმგებლობის სახე და მათი გამოყენების წესები, განცხადების/საჩივრის განხილვის წესი და სხვა. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს შეთანხმებული სამუშაო დამსაქმებლის მითითების,</p>

	<p>კონტროლისა და ზედამხედველობის ფარგლებში. დასაქმებული აგრეთვე ვალდებულია, იმოქმედოს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული მიმართულებით და შეასრულოს ის მითითებები, რომელიც დაკავშირებულია შესასრულებელ სამუშაოსთან. მითითების უფლება ნიშნავს, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია განსაზღვროს სამუშაოს შესრულების მიმდინარეობა, მისი ორგანიზაციული მხარე, შინაარსი და სამუშაოს შესრულების პროცესი.</p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების მხარეთა სტატუსსა და ხელშეკრულების სათაურს არ აქვს მნიშვნელობა შრომითი ურთიერთობის დასადგენად. კლინიკა ვალდებულია, კანონის მოთხოვნათა დაცვით განსაზღვროს კონკრეტულ პირთან დასაქმების ხელშეკრულების სახე. ხოლო არსებული „მომსახურების“ ხელშეკრულებები, რომელიც თავისი შინაარსით შრომითი ურთიერთობაა, მოიცვანოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში.</p>
2.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი ნაწილის „გ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული შრომითი ხელშეკრულებებს ნაწილში მითითებულია, რომ სამუშაო დრო არის „მორიგეობა, არაუმეტეს კვირაში 40 ან კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა მაქსიმალური საათობრივი ოდენობისა, დამსაქმებლის მიერ დადგენილი მორიგეობის გრაფიკის მიხედვით“. აღნიშნული ჩანაწერი ვერ ჩაითვლება სამუშაო დროის განსაზღვრად, შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს ისეთ არსებით პირობას, როგორიცაა სამუშაო დრო.</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 - კვირაში 48 საათს. შრომით ხელშეკრულებაში დღის განმავლობაში დასაქმებულის სამუშაო დრო ნათლად უნდა იყოს განსაზღვრული. შინაგანაწესში მსგავსი დებულების ასახვა უნდა ემსახურებოდეს დასაქმებულისთვის დამატებითი ინფორმაციის მიწოდებას, კერძოდ მასში შეიძლება ჩაიწეროს სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, სამუშაო დღეს სამუშაოს დაწყების დრო და დამთავრების დრო, ცვლაში მუშაობისას - ცვლის ხანგრძლივობა და ა.შ.</p> <p>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და ასახოს სამუშაო დრო.</p>

3.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ხელშეკრულებაში ვხვდებით შესასრულებელი სამუშაოს სახეს, რომლის თანახმადაც იგი „განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით დაკავებული თანამდებობის შესაბამისად და/ან თანამდებობრივი ინსტრუქციით (ასეთის არსებობისას) ან/და ხელმძღვანელის გადაწყვეტილებით“. თუმცა, დამსაქმებლის მიერ ასეთი ინფორმაციის წარმოდგენა არ მომხდარა, შესაბამისად ხელშეკრულებაში არ არის განსაზღვრული ისეთი არსებითი პირობა, როგორიცაა შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა.</p> <p>შრომითი ხელშეკრულების შინაარსის ერთ-ერთი განმსაზღვრელი ფაქტორია შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან/და აღწერილობა. მასზე შეთანხმების მნიშვნელობა ჯერ კიდევ შრომითი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარეობს, ვინაიდან, დასაქმებულის უმთავრესი ამოცანაა სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შესაბამისად, იმ პირობებში, როცა ბუნდოვანია შეთანხმებული ანაზღაურება რა სახისა და აღწერილობის სამუშაოს მიემართება, შესაძლებელია აღნიშნული დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის საზიანოდ იქნას გამოყენება. მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებელმა წარმოადგინა ხელშეკრულებისაგან სრულიად დამოუკიდებელი დოკუმენტი, რაც მოიცავს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში დასაქმებულთა სამუშაოს აღწერილობას, იგი არ წარმოადგენს ხელშეკრულების ნაწილს და ვერ ჩაითვლება, რომ ხელშეკრულება შეიცავს მითითებას დასაქმებულისთვის დაკისრებული ყველა ვალდებულების შესახებ.</p> <p>ასევე, დასაქმებული ვალდებულია მხოლოდ თავისი ფუნქცია-მოვალეობების, კომპეტენციის ფარგლებში შეასრულოს დამსაქმებლის ზეპირსიტყვიერი მითითებები. დაუშვებელია, სამუშაო ადგილზე დასაქმებულს დაევალოს ისეთი ქმედებების შესრულება, რაც არ უკავშირდება მის საქმიანობას.</p> <p>ამრიგად, იმისათვის, რომ ნათელი იყოს შესასრულებელი სამუშაოს ფარგლები და დატვირთვა ყველა შრომით ხელშეკრულებაში, დასაქმებულთან შეთანხმებით, კომპანიამ უნდა გაწეროს შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა.</p>
4.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი</p> <p>წარმოდგენილი ხელშეკრულებების თანახმად, „ზეგანაკვეთური სამუშაოს ოდენობა და გრაფიკი შეიძლება განისაზღვროს ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით.“ ამასთან, ხელშეკრულების თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესში ვხვდებით შემდეგ ჩანაწერს: „მხარეთა</p>

შეთანხმებით (მათ შორის, შინაგანაწესით ან/და სხვა შიდა რეგულაციით ან/და შრომითი ხელშეკრულების 1-ლი მუხლით) დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება კვირაში 40 საათის ან კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა მაქსიმალური სამუშაო დროის შემდეგ კვირაში 40 საათის ან კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა მაქსიმალური დროის ფარგლებში სამუშაოს შესრულება არ ითვლება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და არ ექვემდებარება ანაზღაურებას. ამასთან, თუ დამსაქმებელი სხვაგვარ გადაწყვეტილებას არ მიიღებს ან მხარეთა შეთანხმებით (მათ შორის, შინაგანაწესით ან/და სხვა რეგულაციით) სხვა რამ არ იქნება გათვალისწინებული, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემით.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე თანხმდებიან. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს – დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვლა. 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. 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 არაუგვიანეს 4 კვირისა, საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად. აგრეთვე, დაუშვებელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე წინასწარ ზოგადი თანხმობის არსებობა, რადგან ასეთი სამუშაოს შესრულება თავის თავში გულისხმობს გამონაკლის შემთხვევას, რაც ყოველ ჯერზე უნდა თანხმდებოდეს.

განსახილველ შემთხვევაში, როგორც ზემოთ იქნა აღნიშნული, დამსაქმებელს დასაქმებულებთან მიმართებით არ აქვს გაწერილი კონკრეტული სამუშაო დრო ან/და კვირის ჭრილში ნორმირებული დროის ფარგლები. ხსენებულის საპირწონედ ვხვდებით დათქმას: „კვირაში 40 საათის ან კანონმდებლობით განსაზღვრული სხვა მაქსიმალური სამუშაო დროის შემდეგ“. მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს შეთანხმება პირველ რიგში დღემონაცევობის საკითხზე, ზეგანაკვეთურის საფასურის ოდენობის გადახდის ვალდებულების წარმოშობის საკითხი საკმაოდ ბუნდოვანია, მით უფრო იმ პირობებში, რომ შრომითი ხელშეკრულების მე-6 მუხლში ხშირად არის დათქმა ზეგანაკვეთურის დროის/გრაფიკის, ანაზღაურების დამსაქმებლის გადაწყვეტილების სტანდარტზე.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების წესი, კერძოდ, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ოდენობა (ტარიფი), როგორც არსებითი პირობა, განსაზღვროს შრომით ხელშეკრულებებში,

	<p>ხელშეკრულების არსებული ჩანაწერი მოარგოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს და უზრუნველყოს მისი შესრულება.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლი.</i></p>
5.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს მითითებას ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობის, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობისა და ამ შვებულებების მიცემის წესის შესახებ.</p> <p>ყოველწლიური შვებულება დასაქმებულისათვის ერთ-ერთ მთავარ სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. აღნიშნული უფლება გათვალისწინებულია როგორც საერთაშორისო, ისე საქართველოს კანონმდებლობით და დასაქმებულებს აძლევს საშუალებას წელიწადში ისარგებლონ, როგორც ანაზღაურებადი, ასევე ანაზღაურების გარეშე შვებულებით. საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დასაქმებულისთვის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობას – 24 სამუშაო დღეს, ხოლო არაანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის სულ მცირე 15 კალენდარულ დღეს.</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>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ხელშეკრულებებში საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობის, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობისა და ამ შვებულებების მიცემის წესის განსაზღვრა.</p> <p><i>საფუძველი:</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ V და VI თავი.</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>
6.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 23-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</p>

	<p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შინაგანაწესში, არ არის მითითებული ანაზღაურების გაცემის კონკრეტული დრო.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის 23-ე მუხლის თანახმად, შრომის შინაგანაწესში ინდა იყოს მითითებული შრომის ანაზღაურების გაცემის კონკრეტულ დრო. ამავე კოდექსის მე-14 მუხლის შინაარსით, შრომის ანაზღაურების გადახდის წესი შრომითი ურთიერთობის არსებითი პირობაა, რომლის დეტალური განვრცობა, შინაგანაწესით არის შესაძლებელი. აქედან გამომდინარე, დამსაქმებელს წარმოეშობა იმპერატიული ვალდებულება, ანაზღაურების გაცემის ზუსტი დრო (თარიღი) ასახოს შინაგანაწესში.</p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შინაგანაწესში ასახოს შრომის ანაზღაურების გაცემის ზუსტი დრო.</p>
7.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტი და 25-ე მუხლის მე-3 პუნქტი</p> <p>დასაქმებულის მიერ წარმოდგენილი მორიგეობის გრაფიკის შესწავლით დგინდება დასაქმებულების მიერ კვირის ჭრილში, ცვლებს შორის სავალდებულო 12 საათიანი დასვენების გაუვრცელებლობა და ცვლებში მიმდევრობითი მუშაობის ფაქტები, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის დარღვევას წარმოადგენს.</p> <p>მაგალითად, 2021 წლის თებერვლის თვეში რენიმატოლოგმა [REDACTED] იმუშავა მიმდევრობით, ყოველ დღე, 24 სთ. სულ - 672 სთ. თვის ჭრილში. მარტის თვეში - 744 სთ-ი, აპრილის თვეში - 720 საათი, მაისში 744 სთ, ივნისში - 720 სთ, ივლისში -744 საათი.</p> <p>ცვლაში მუშაობა ნიშნავს სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდს, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულები თანამიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს ერთი და იმავე სამუშაოზე განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის როტაციული გეგმის შესაბამისად, იმგვარად, რომ შესაძლებელი იყოს სამუშაო პროცესის გაგრძელება დასაქმებულისთვის დადგენილი სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს. ამასთან, შრომის კოდექსი იმპერატიულად ადგენს, რომ აკრძალულია მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა. ცვლაში მუშაობა და ერთი ცვლიდან მეორეში გადასვლა კი, განისაზღვრება ცვლიანობის განრიგით, რომელსაც ამტკიცებს დამსაქმებელი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით.</p> <p>შრომის კოდექსის თანახმად, თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს, მხარეები უფლებამოსილი არიან, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, სამუშაო დღეებს (ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობის არანაკლებ 12-საათიანი მინიმალური</p>

	<p>პერიოდის გათვალისწინებით და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით. აღნიშნული ნორმის საფუძველზე ცვლაში მუშაობის ორგანიზება დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ ორგანიზაციის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/შრომითი პროცესის 24-საათიან უწყვეტ რეჟიმს. კანონმდებელი ხაზგასმით ადგენს, რომ ცვლიანობის გრაფიკის დადგენისას აუცილებელია, მხარეებმა მკაცრად შეასრულონ შრომის კოდექსის იმპერატიული მოთხოვნა – ცვლებს შორის დასვენების ხანგრძლივობის არანაკლებ 12-საათიანი მინიმალური პერიოდის დაცვა.</p> <p>სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი მინიმალური სტანდარტია. დამსაქმებელი კი, ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია შესაბამისობაში მოიყვანოს თითოეული დასაქმებული პირის სამუშაო და დასვენების დრო საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და უზრუნველყოს დასაქმებულთა მორიგეობის გრაფიკის იმგვარად დაგეგმვა, რომ ცვლებს შორის დაცული იყოს მინიმუმ 12 საათიანი შუალედი და არ მოხდეს დასაქმებულთა მიმდევრობით ცვლებში მუშაობა.</p>
<p>8.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ 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 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 სხვაფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი არ შეესაბამება ბრძანებით განსაზღვრულ მოთხოვნებს. კერძოდ, არ არის ასახული დასაქმებულთა მიერ ზეგანაკვეთური შრომისა და უქმე/დასვენების დროს ნამუშევარი საათების ჯამი შესაბამის გრაფებში. ამასთან, ღამე მუშაობის გრაფა, უფლებამოსილი პირის შესახებ ინფორმაცია და სხვა.</p>

	<p>სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი მინიმალური სტანდარტია. სამუშაო დროის კონსტიტუციური დაცვის ინტერესზე საუბრობს 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 ენერგიის 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>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, კანონმდებლობის შესაბამისად, სამუშაო დროის აღრიცხვის წარმოება, არის ერთგვარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ღირსეული შრომის გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას. შესაბამისად, ორგანიზაციამ უნდა უზრუნველყოს აღნიშნული საკითხის რეგულირება, რათა განხორციელდეს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად.</p> <p><i>საფუძველი:</i> <i>საფუძველი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/6 ბრძანება.</i></p>
9.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი</p> <p>შრომითი ხელშეკრულებების, შინაგანაწესის, ბუღალტრულად დამუშავებული ინფორმაციის, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების მონაცემებით და საგადახდო დავალებებით დასტურდება, რომ დასაქმებულთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური შრომა ანაზღაურებულია, როგორც ნორმირებული სამუშაო დრო.</p>

	<p>საქართველოს შრომის კოდექსში სამუშაო და დასვენების დროის ცალკე შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად გამოყოფა ემსახურება დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას. ამ მიზნის მისაღწევად, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.</p> <p>ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად. მისი 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.“</p> <p>იქედან გამომდინარე, რომ არ არის წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, არ დგინდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს სანაცვლოდ პროპორციული დასვენების დროის გამოყენების ფაქტი. ამასთან, წარმოდგენილ საგადახდო დავალებების გათვალისწინებით, არ იკვეთება ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების გაზრდილი ოდენობით ანაზღაურების ფაქტები.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია მოახდინოს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება კანონმდებლობის შესაბამისად.</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.</i></p>
10.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები</p> <p>კლინიკის დირექტორის უფლებამოსილი პირის მიერ 2020 წლის 01 დეკემბერს გამოიცა ბრძანება კოვიდ განყოფილების თანამშრომელთა შრომის და გაწეული მომსახურების ანაზღაურების და საათობრივი კოვიდ დანამატის გაცემის წესის განსაზღვრის შესახებ, რომლის თანახმადაც კოვიდ კლინიკაში ჩართვამდე მედ პერსონალს (ექიმი, უმცროსი ექიმი, მედდა, სანიტარი) შეუნარჩუნდათ ხელშეკრულებით განსაზღვრული საათობრივი ანაზღაურება და განესაზღვრათ საქართველოს მთავრობის №828 დადგენილებით დადგენილი კოვიდ დანამატები. ამავე ბრძანებაში რეანიმატოლოგიის ფიქსირებული/ანდა საათობრივი ძირითადი ანაზღაურების (ხელფასი) შესახებ ინფორმაცია არ მოიპოვება, თუმცა ხსენებულ პოზიციასთან მიმართებით განისაზღვრა</p>

მხოლოდ კოვიდ დანამატი 1სთ.-8 ლარი. კოვიდ კლინაში ჩართვის დღიდან (01.12.2020წ) მომსახურების ხელშეკრულება გაფორმდა (რომელიც თავისი შინაარსით შრომით ხელშეკრულებას წარმოადგენს) რეანიმატოლოგებთან [REDACTED] რომლის სახელფასო სარგოს ზუსტი ოდენობა ხელშეკრულებით დადგენილი არ არის და საგადახდო დავალებით მხოლოდ კოვიდ დანამატის ჩარიცხვის ფაქტი დგინდება. დეკემბრის მორიგეობის გრაფაში მითითებულია წარწერა „სხვა შეთანხმება“. ხელფასის ჩარიცხვებთან დაკავშირებით სხვა რაიმე სახის დოკუმენტები წარმოდგენილი არ არის. შესაბამისად, არსებული დოკუმენტების შესწავლის შედეგად დადგინდა რეანიმატოლოგებს [REDACTED] თან მიმართებით არ არის განსაზღვრული/გაცემული შრომის ანაზღაურება (ხელფასი), არამედ მხოლოდ დანამატი.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას წარმოადგენს. დასაქმებულის ძირითად ხელფასთან ერთად კი, შეიძლება განისაზღვროს დანამატის ოდენობა. შესაბამისად, დანამატი შრომის ძირითადი ანაზღაურების გარეშე ვერ იქნება მიჩნეული, როგორც ხელფასი. დანამატი, მხოლოდ ასეთი ანაზღაურების შემადგენელი ნაწილი შეიძლება იყოს. მართალია, შრომის კანონმდებლობაში არ არის განსაზღვრული მინიმალური ხელფასის ოდენობა და შესაბამისი ტარიფის განსაზღვრა მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული, თუმცა დანამატი შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული სარგებელია, რომელიც დამოუკიდებლად ვერ ტრანსფორმირდება ძირითად ანაზღაურებად.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომის ანაზღაურება ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას წარმოადგენს. დასაქმებულის ძირითად ხელფასთან ერთად კი, შეიძლება განისაზღვროს დანამატის ოდენობა. შესაბამისად, დანამატი შრომის ძირითადი ანაზღაურების გარეშე ვერ იქნება მიჩნეული, როგორც ხელფასი. დანამატი, მხოლოდ ასეთი ანაზღაურების შემადგენელი ნაწილი შეიძლება იყოს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი ურთიერთობის საწყის ეტაპზე აუცილებელია, მოხდეს შრომის ანაზღაურების ძირი ოდენობის განსაზღვრა და შემდეგ დადგინდეს დანამატის ოდენობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, კლინიკი ვალდებულია, ყველა დასაქმებულთან მიმართებით განსაზღვროს/გამიჯნოს როგორც მათი ძირითადი შრომის ანაზღაურების, ისე დანამატის ოდენობა.

საფუძველი: 2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის №828 დადგენილების დანართი 20 (ახალი კორონავირუსული დაავადების COVID 19- ის მართვა (პროგრამული კოდი: 27 03 03 10 01))

11.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 46-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები</p> <p>წარმოდგენილი ხელშეკრულებების 4.6 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებლის ან უშუალო ხელმძღვანელის გადაწყვეტილებით, სამუშაო სპეციფიკიდან და/ან დასაქმებულის მდგომარეობიდან გამომდინარე, დასაქმებული შეიძლება <u>ჩამოშორებულ იქნას</u> სამუშაოს დროებით, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისა და შეჩერების გარეშე შრომის ანაზღაურების ან მის გარეშე.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტი იმპერატიულად განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეჩერების საფუძვლებს. ზემოაღნიშნული არ შეიცავს დროებით დასაქმებულის სამუშაოდან ჩამოშორებას, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთ საფუძველს. შესაბამისად, გაუგებარია, აღნიშნული ჩანაწერით რა სამართლებრივი შედეგის დადგომის წინაშე აყენებს დამსაქმებელი დასაქმებულს, მით უფრო იტოვებს არჩევანის შესაძლებლობას - ანაზღაურებით ან ანაზღაურების გარეშე.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია აღნიშნული დებულება ამოიღოს შრომითი ხელშეკრულებიდან და არ დაუშვას შრომითი ურთიერთობის შეჩერება სხვა საფუძველით, გარდა შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტში არსებული საფუძვლებისა.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი.</i></p>
12.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შინაგანაწესის 24.8.5.1 ქვეპუნქტის მიხედვით, „ძირითადი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული თანამშრომელი არ უნდა მუშაობდეს სხვა დამსაქმებელთან“. ამავე მუხლის 24.8.5.4 ქვეპუნქტის შესაბამისად კი - „თანამშრომელი ვალდებულია, სხვა კომპანიაში, განსაკუთრებით კი კონკურენტში, შეთავსებით დასაქმების სურვილის შემთხვევაში, დაელოდოს პერსონალის მართვის დეპარტამენტის წერილობით თანხმობას და მხოლოდდამხოლოდ ასეთი წერილობითი თანხმობის მიღების შემდეგ მიიღოს გადაწყვეტილება სხვა დამსაქმებელთან დასაქმებაზე.“ ასევე აღსანიშნავია 24.8.5.6 ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, „იმ შემთხვევაში თუ <u>დარღვეულია რომელიმე ზემოთ მოცემული შეზღუდვა</u>, კომპანია, თანამშრომლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის საფუძველზე, უფლებამოსილია, დაუყოვნებლივ, ცალმხრივად შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება და ასევე, გამოიყენოს შრომითი ხელშეკრულებით მინიჭებული სხვა</p>

უფლებამოსილებები, მათ შორის, ასეთი ქმედებისათვის გათვალისწინებული **საჯარიმო სანქციები** და ასევე, მოსთხოვოს **ზიანის ანაზღაურება** (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).“

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტის მიხედვით, „დასაქმებულის უფლება, დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეიზღუდოს, თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენტია.“

ხსენებული სამართლებრივი დანაწესის მხედველობაში მიღებით, კანონმდებლობა არეგულირებს დასაქმებულის უფლებას დასაქმდეს ერთზე მეტ სამუშაო ადგილას, რომელიც შეიძლება შეიზღუდოს მხოლოდ კონკურენტ კომპანიასთან დაკავშირებით. მოცემულ შემთხვევაში, შიდა ორგანიზაციული მოწესრიგების აქტით, შინაგანაწესით დამსაქმებელი უზღუდავს დასაქმებულებს ყველანაირ შეთავსებით საქმიანობას, რომლის შეთანხმებისათვისაც საკმაოდ მაღალი სტანდარტი აქვს დაწესებული, რომელსაც არ იცნობს შრომის კანონმდებლობა. ამასთან, აღნიშნულთან დაკავშირებით უმნიშვნელოვანესი გარემოებაა რომ წინამდებარე მოთხოვნების დაწესებამ შეიძლება გამოიწვიოს როგორც შრომითი ხელშეკრულების ცალმხრივი შეწყვეტა, ასევე საჯარიმო სანქცია და ზიანის ანაზღაურება.

ამასთან, აღსანიშნავია შრომით ხელშეკრულებ(ებ)ის 4.2 პუნქტი - „დასაქმებული არ არის უფლებამოსილი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობის პარალელურად შეასრულოს რაიმე სახის სამუშაო მესამე პირისთვის, დამსაქმებლის წინასწარი წერილობითი თანხმობის გარეშე **თუ აღნიშნული პირი დამსაქმებლის კონკურენტია** ან ამ სამუშაოს შესრულებამ შეიძლება ხელი შეუშალოს წინამდებარე ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაოსთან დაკავშირებულ ვალდებულებათა შესრულებას. ამასთან, დასაქმებული/კანდიდატი ვალდებულია, წინასწარ წერილობით აცნობოს დამსაქმებელს მესამე პირისათვის შესასრულებელი მიმდინარე და სამომავლო სამუშაოს შესახებ.“

ამრიგად, შრომითი ხელშეკრულებებისა და შრომის შინაგანაწესის ურთიერთშეჯერების შედეგად, სახეზე გვაქვს ამ უკანასკნელით დასაქმებულთა უფლებრივი შეზღუდვის ფაქტი, რომელიც არ შეესაბამება შრომის კანონმდებლობას. საქართველოს შრომის კოდექსის 23-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, „ბათილია შრომის შინაგანაწესის ის დებულება, რომელიც ამ კანონს, ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება.“

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტით განსაზღვრული მოთხოვნების

გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, ზემოაღნიშნული შინაგანაწესის ჩანაწერი მოიყვანოს საქართველოს შრომით კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში.

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 კალენდარულ დღეს.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი შრომის ინსპექცია, გაცემული მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ ამოწმებს სამართალდამრღვევს, რის შესახებაც დგება შემოწმების აქტი.

შემოწმების აქტში აღინიშნება ორგანიზაციის ფაქტობრივი მდგომარეობა მითითების პირობებთან მიმართებით, კერძოდ:

- ა) მითითება შესრულდა;
- ბ) მითითება არ შესრულდა.

მითითების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შემოწმების განმახორციელებელი სამსახურის უფლებამოსილი პირი იყენებს შესაბამის ადმინისტრაციულ სახდელს და აღნიშნავს მას ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა ოქმში.

მითითება ჩაიბარა (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი):

ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:

სამართალდამრღვევი პირის მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის უფლებამოსილი პირ(ები)ის ხელმოწერა:

სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'Z' shape with a horizontal line extending to the right, is written between two horizontal lines.