



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და
 სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 002718

10 ნოემბერი 2021 წ.

ქ. თბილისი

ოვითმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს
 სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის მხმობი ქვეყნის ტერიტორიაზე
მხმობი ქვეყნის ტერიტორიაზე სსიპ-სველიძის მიწის ხელშეწყობის
ქვითი მხმობი ინსპექცია - [REDACTED]
 ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: ქ. თბილისი, ვაჟა-ფშაველას გამზ. № 404869567
ოქ. მ. ქ. თბილისი ვაჟა-ფშაველას გამზ. № 34
ქ. თბილისი, ვაჟა-ფშაველას გამზ. № 48

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):

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:
2021 წლის 10 ნოემბერს, თბილისში, ქ. თბილისი
ვაჟა-ფშაველას გამზ. № 404869567, ოქ. მ. ქ. თბილისი ვაჟა-ფშაველას გამზ. № 34
ქ. თბილისი, ვაჟა-ფშაველას გამზ. № 48) ინსპექციის მხმობი ინსპექციის
შესწავლის დროს შესწავლის და იხილეს ადგილის ხმა
დასახელება, სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი
ფაქტობრივი / რეგისტრაციის მიხედვით

- მ-12 მუხლი მ-3 და მ-4 ნუსხა
- მ-14 მუხლი რეგულირების ნუსხა
- მ-14 მუხლი რეგულირების ნუსხა
- მ-14 მუხლი რეგულირების ნუსხა
- მ-14 მუხლი რეგულირების ნუსხა
- 22-ე მუხლი
- 24-ე მუხლი მ-4 ნუსხა და 25-ე მუხლი მ-3 ნუსხა
- 24-ე მუხლი მ-11 ნუსხა
- 27-ე მუხლი მ-2 ნუსხა
- 41-ე მუხლი რეგულირების ნუსხა
- 41-ე მუხლი მ-3 და მ-4 ნუსხა

5. დარღვეულია საქართველოს იუსტიციის ადმინისტრაციის საქართველოს შიდა
კოდექსი 272-ე მუხლის პირველი პუნქტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

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

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება: სიტყვიერად

[Handwritten signature]

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

10. ოქმის შემდგენელი: [Redacted]

11. სამართალდამრღვევი:	<u>სახელი და გვარი</u>	/	<u>ხელმოწერა</u>
12. მოწმე:	<u>სახელი და გვარი</u>	/	<u>ხელმოწერა</u>
13. დაზარალებული:	<u>სახელი და გვარი</u>	/	<u>ხელმოწერა</u>

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2021 წელს 10
ნოემბრის № 002718/თ პირობები

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

15. შენიშვნა: საქართველოს იუსტიციის ადმინისტრაციის საქართველოს შიდა
კოდექსის 272-ე მუხლი

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

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

შენიშვნა
ოქმის მეორე მხარეს აღინიშნება:
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები: ადმინისტრაციულ 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.

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

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

მ ი თ ი თ ე ზ ა № 002718/მ

შედგენის თარიღი: 10 ნოემბერი 2021 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომით ნორმებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში - „შრომის ინსპექცია“) შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მეორე კატეგორიის მთავარი სპეციალისტების (უფროსი შრომის ინსპექტორების) [REDACTED] მიერ 2021 წლის 10 სექტემბერს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ობიექტის დასახელება: შპს „არქიმედეს კლინიკა“

საიდენტიფიკაციო კოდი: 404869567;

დირექტორი: ნინო აკობიძე

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, ვაკე-საბურთალოს რაიონი, ალ. ყაზბეგის გამზირი, №34

ფაქტობრივი მისამართი: ქ. ლავოდები, 9 აპრილის ქ. N48

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 10 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 11 სექტემბერს დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა კოვიდ კლინიკაში ჩართვამდე და ჩართვის შემდგომ სხვადასხვა დასაქმებული პირების, კერძოდ: რენიმატოლოგის, 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/შეხვევა/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 ხელშეკრულებიდან დგინდება, რომ კლინიკას დასაქმებულებთან გაფორმებული აქვს ერთწლიანი ხელშეკრულება, ხოლო ამ ვადის გასვლისთანავე შრომითი ხელშეკრულება წყდება. მათ შორის, იმ დასაქმებულებთან, ვისაც შპს „არქიმედეს კლინიკაში“ მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილება აქვს. მაგალითად [REDACTED] განმარტებით, იგი კლინიკაში დასაქმებულია 5 წელია. ხოლო მასთან გაფორმებული 2021 წლის 01 ივნისის ხელშეკრულების 6.2 პუნქტის თანახმად კი მოქმედების ვადა არის 1 (ერთი) წელი.</p> <p>აღნიშნული დანაწესი ეწინააღმდეგება საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტს, რომლის 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,</p>

	<p>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>ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, უვადო შრომით სამართლებრივ ურთიერთობაში მყოფ დასაქმებულებთან მიმართებით ერთ წლამდე ვადით შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსს. ამრიგად, 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.</p> <p>კლინიკის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების 3.7 პუნქტის თანახმად „სამუშაო დრო და დასვენების დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი განისაზღვრება შრომის შინაგანაწესითა და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით“.</p> <p>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.</p> <p>დასვენების დრო კი წარმოადგენს დღიური სამუშაო დროის დამთავრებასა და მის ხელახალ დაწყებას შორის დროის მონაკვეთს. დამსაქმებელს აქვს ვალდებულება, რომ უზრუნველყოს დასაქმებული სამუშაო დღეებს შორის</p>

	<p>არანაკლებ 12 საათიანი, ხოლო 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში არანაკლებ 24 საათიანი უწყვეტი დასვენების დროით.</p> <p>ამასთან, აღსანიშნავია, რომ სამუშაო დღის განმავლობაში თუ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება. შესვენების დროის ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. 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.</p> <p>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. ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და მასში ასახოს დასვენებისა და შესვენების 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>
2.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს ისეთ არსებით პირობას, როგორცაა შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა. დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომითი ხელშეკრულებების 2.4 პუნქტის თანახმად „დასაქმებულის ფუნქციები (შესასრულებელი სამუშაოს სახე)</p>

	<p>განისაზღვრება თანამდებობრივი ინსტრუქციით, რომელიც დანართი N1-ის სახით დაერთვის წინამდებარე ხელშეკრულებას და წარმოადგენს მის განუყოფელ ნაწილს“. კლინიკის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულებების უმეტესობას არ ერთვის აღნიშნული დანართი N1. ხოლო იმ ხელშეკრულებების ნაწილს რომელსაც ერთვის აღნიშნული დოკუმენტი არ წარმოადგენს ხელშეკრულების 2.4 პუნქტით განსაზღვრულ დასაქმებულის შესასრულებელი სამუშაოს სახეს. მაგალითად, [REDACTED] ხელშეკრულებას დართული დანართი N1-ით განსაზღვრულია დასაქმებულისათვის გადასახდელი ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების სახე და ოდენობა.</p> <p>შრომითი ხელშეკრულების შინაარსის ერთ-ერთი განმსაზღვრელი ფაქტორია შესასრულებელი სამუშაოს სახე 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 სახის და აღწერილობის სამუშაოს ემსახურება, შესაძლებელია აღნიშნული დამსაქმებლის მიერ ბოროტად იქნას გამოყენებული.</p> <p>ამრიგად, იმისათვის, რომ ნათელი იყოს შესასრულებელი სამუშაოს ფარგლები და დატვირთვა ყველა შრომით ხელშეკრულებაში, დასაქმებულთან შეთანხმებით, სავალდებულოა, გაიწეროს შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა.</p>
3.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არსებობს ჩანაწერი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესის შესახებ.</p> <p>კლინიკის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების 3.7 პუნქტის თანახმად „სამუშაო დრო და დასვენების დრო, <u>ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი</u>, ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი განისაზღვრება შრომის შინაგანაწესითა და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით“.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას,</p>

	<p>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. კლინიკის მიერ წარმოდგენილ შინაგანაწესის მე-3 თავის მე-12 ნაწილში გაწერილია რომ ზეგანაკვეთური ანაზღაურდება მიმდინარე თვის დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის 1.2 %-ის ოდენობით, თუმცა რადგან შინაგანაწესი წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ ცალმხრივ დოკუმენტს, მხარეთა შორის ისეთი შესათანხმებელი საკითხი, როგორცაა ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა განისაზღვროს დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით.</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.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი</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>კლინიკის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების 3.7 პუნქტის თანახმად „სამუშაო დრო და დასვენების დრო, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი განისაზღვრება შრომის შინაგანაწესითა და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით“.</p> <p>ყოველწლიური შვებულება დასაქმებულისათვის ერთ-ერთ მთავარ სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. აღნიშნული უფლება გათვალისწინებულია საერთაშორისო და ქართული კანონმდებლობით და დასაქმებულებს აძლევს საშუალებას წელიწადში ისარგებლონ, როგორც ანაზღაურებადი, ასევე ანაზღაურების გარეშე შვებულებით. იგი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას</p>

	<p>დასვენების დროზე, რათა მაქსიმალურად იქნას უზრუნველყოფილი დასაქმებულის დასვენების შესაძლებლობა, რაც შვებულების უფლების მთავარ მიზანს წარმოადგენს. საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დასაქმებულისთვის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობას – 24 სამუშაო დღეს, ხოლო ანაზღაურების გარეშე 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>ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი;</i> <i>ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი;</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ VI თავი.</i></p>
5.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 22-ე მუხლი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების 4.4.10 პუნქტის თანახმად „დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ვადამდე ცალმხრივად მოშლის შემთხვევაში, ასევე დასაქმებულის ბრალით ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულების გამო დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების ცალმხრივად მოშლის შემთხვევაში აუნაზღაუროს დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების პერიოდში დამსაქმებლის ხარჯით ჩატარებულ ლექცია-სემინარებში, ტრენინგებში, გამოცდებსა (ტესტირებებსა) და სწავლებებში მისი მონაწილეობისათვის დამსაქმებლის მიერ გაწეული ყველა ხარჯი სრულად“.</p>

	<p>აღნიშნული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლს, რომლის თანახმად დამსაქმებელმა ხელი უნდა შეუწყოს დასაქმებულის პროფესიულ განვითარებას და კვალიფიკაციის ამაღლებას.</p> <p>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.</p> <p>თუ პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება.</p> <p>ამრიგად, დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტის შემთხვევაში მისი დავალდებულება კვალიფიკაციის ასამაღლებელი სწავლებების ანაზღაურების თაობაზე, წარმოადგენს დასაქმებულისთვის არაპროპორციულ ტვირთს, აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას და ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის დათქმას.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია აღნიშნული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსთან.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი;</i></p>
6.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტი და 25-ე მუხლის მე-3 პუნქტი</p> <p>დასაქმებულების გამოკითხვისა და დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ დასაქმებულთა ნაწილი მუშაობს 24 საათიან უწყვეტ რეჟიმში, რაც არღვევს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ მინიმალურ სტანდარტს, რომლის თანახმად, სამუშაო დღეებს/ცვლებს შრომის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. ერთ-ერთ მაგალითად შეგვიძლია მოვიყვანოთ რეანიმატოლოგ [REDACTED] და [REDACTED]</p>

სამუშაო აღრიცხვის ფორმები, რომლის თანახმად ისინი 24 საათიანი მორიგეობის შემდეგ აგრძელებენ სამუშაო კვირას 8 საათიანი გრაფიკით.

ასევე დამსაქმებელი ვალდებულია 12 საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში არანაკლებ 24 საათისა.

კლინიკის მიერ წარმოდგენილი მაისის სამუშაო აღრიცხვის ფორმის თანახმად უმცროს ექიმს [REDACTED] ნამუშევარი აქვს 12 მაისიდან 14 მაისის ჩათვლით 24 საათიანი მორიგეობის გრაფიკით, ასევე ამავე გრაფიკით აქვს ნამუშევარი პედიატრ [REDACTED] 13-დან 15 მაისამდე და 21-დან 25 მაისის ჩათვლით.

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 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.

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>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, ასევე 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>
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>ამრიგად, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად.</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,</p>

რომ დასაქმებულთა არანორმირებული სამუშაო არ მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ, აღნიშნული დასტურდება ასევე, დასაქმებულებთან გასაუბრების საფუძველზე. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესწავლისას დგინდება, რომ დასაქმებულების სამუშაო დრო კვირის ჭრილში შეადგენს 64, 72, 96 საათს.

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 შემაშფოთებელ 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.

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.

9.

დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის პირველი და მეორე პუნქტები

კლინიკის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის, კერძოდ შრომითი ხელშეკრულებების, სამუშაო აღრიცხვის ფორმების, სხვადასხვა თვის დანამტების გაცემის შესახებ ბრძანებების, 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 სრულად 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.

კლინიკის მიერ წარმოდგენილია ინფექციონისტ [REDACTED] 2020 წლის 31 დეკემბერს გაფორმებული ხელშეკრულება, რომლის (3.1.პუნქტი) თანახმად, მისი ხელფასი შეადგენს 500 ლარს. კლინიკის მიერ წარმოდგენილი სხვადასხვა თვის დანამატების გაცემის შესახებ ბრძანებებით ინფექციონისტზე გაცემულია დანამატები 500 ლარის ოდენობით. მიუხედავად იმისა, რომ მას სხვადასხვა თვეში განსხვავებული ნამუშევარი საათები აქვს. (მარტის თვეში - 168 საათი, აპრილში - 104 საათი, მაისში - 104 საათი, ივნისში - 176 საათი, ივლისში 168 საათი და აგვისტოში 176 საათი).

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.

შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის 1-ლი პუნქტის მიხედვით, „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

	<p>სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ“. შესაბამისად, დანამატი არის შრომის ანაზღაურება და მისი ცვლილება შეთანხმებული უნდა იქნეს დასაქმებულთან. საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, „შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომის ხელშეკრულებით“.</p> <p>კლინიკის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციით დგინდება, რომ საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული დანამატების ოდენობა დგინდება კლინიკის დირექტორის მიერ მიღებული ცაკლეული ბრძანებების საფუძველზე.</p> <p>აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია არ დაუშვას საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული დანამატის განკარგვა ადმინისტრაციული/მენეჯერული ფუნქციის განმახორციელებელ პირებზე. შეცვალოს ინფექციონისტი მიმართ ანაზღაურები ს გაცემის წესი და შესაბამისობაში მოიყვანოს მთავრობის დადგენილებასთან.</p> <p><i>საფუძველი:</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლი;</i> 2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის №828 დადგენილების დანართი 20-ის (ახალი კორონავირუსული დაავადების COVID 19-ის მართვა (პროგრამული კოდი: 27 03 03 10 01).</p>
10.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 41-ე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტები</p> <p>კლინიკის მიერ წარმოდგენილი საგადახდო დავალებების შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ დასაქმებულებისთვის შრომის ანაზღაურების გადახდა ხდება დაახლოებით 1 თვისა და 10 დღის დაგვიანებებით. რაც შეეხება 2021 წლის ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 31 დეკემბრის №828 დადგენილებით განსაზღვრულ დანამატს, ირიცხება დაახლოებით 2 თვიანი დაგვიანებით. კერძოდ კი, დანამატი ირიცხება სსიპ ჯანმრთელობის ეროვნული სააგენტოს მიერ კლინიკისათვის თანხის ჩარიცხვიდან დაახლოებით 1 თვის შემდეგ. მაგალითად, მაისის თვის დანამატი კლინიკას დაერიცხა 17 ივნისს, ხოლო კლინიკის თანამშრომლებმა დანამატი მიიღეს 27 ივლისს.</p> <p>შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-3</p>

პუნქტის თანახმად, შრომის ანაზღაურება უნდა გაიცეს არანაკლებ თვეში ერთხელ. ამრიგად, ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი უმთავრესი კომპონენტი, ასევე, დასაქმებულის შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უზრუნველყოფის ძირითადი პირობაა, რაც აღიარებულია საქართველოს და საერთაშორისო კანონმდებლობით. შრომითი ხელშეკრულების ზემოაღნიშნული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება შრომითსამართლებრივ პრინციპებს და არღვევს დასაქმებულის უმთავრეს შრომით უფლებას - მიიღოს ანაზღაურება გაწეული შრომისათვის სრულად, დროულად და თვეში ერთხელ მაინც.

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, კომპანია ვალდებულია შრომის ანაზღაურება გასცეს დროულად, არანაკლებ თვეში ერთხელ.

საფუძველი: ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პუნქტის მე-7 მუხლი

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:
