



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და
 სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 002746

16 11 2021 წ.

ქ. თბილისი

ოვითმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს
 სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომით უფლებებზე ზეამხედველობის ექსპერტის მხრიდან
 უფლებებზე ზეამხედველობის სამსახურის მოვალეობის შესრულების შემდეგ დასრულებული უფლის
 შესრულების უფლის მხრიდან ინსპექციის, [redacted]

ოქმის შემდგენლობის დასახელება

2. სამართალდამრღვევი: სს "საქსტავის სამშობლიო სახლი" ს/ნ: 216315690; იუს. მს: ქ. ხელთაუ
 ნიხრა ნინოს ქ. ი. 3, ტერიტორიული ობიექტი მს: ქ. ხელთაუ, ნიხრა ნინოს ქ. ი. 3.

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

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

[Handwritten signature]

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

2021 წლის 24 თებერვალს განხორციელდა სს "საქსტავის სამშობლიო სახლი"-ს
 ს/ნ: 216315690, მს: ქ. ხელთაუ, ნიხრა ნინოს ქ. ი. 3, ობიექტის ინსპექციის
 "შრომის ინსპექციის მსახურის" საქმიანობის განხორციელების მიზნით დასრულდა
 რომ დახმავდა საქმიანობის ობიექტი განხორციელდა "საქმიანობის მხრიდან უფლის":

- მ-14 მუხლი პიხვეი წყნქლი "კ" ქვედაქლი
- მ-14 მუხლი პიხვეი წყნქლი "გ" ქვედაქლი
- მ-14 მუხლი პიხვეი წყნქლი "ბ" ქვედაქლი
- მ-14 მუხლი პიხვეი წყნქლი "თ" ქვედაქლი
- მ-14 მუხლი პიხვეი წყნქლი "ი" ქვედაქლი
- მ-20 მუხლი მ-2 წყნქლი
- 24-ე მუხლი მ-11 წყნქლი
- 25-ე მუხლი მ-3 წყნქლი
- 27-ე მუხლი პიხვეი და მ-2 წყნქლი
- 36-ე მუხლი
- 41-ე მუხლი მ-3 და მ-4 წყნქლი

[Handwritten signature]

5. დარღვეულია საქართველოს იხვანური კანონის „საქართველოს მხობილ კოდექსი“ 77-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახდელის სახე, ოდენობა: 2400 (ორი ათას ოთხასი) ლარი (ლარი – ჯარიმის შემთხვევაში)

სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

(Handwritten signature)

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

10. ოქმის შემდგენელი:



სახელი და გვარი

ხელმოწერა

11. სამართალდამრღვევი: _____ / _____ /

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

12. მოწმე: _____ / _____ /

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

13. დაზარალებული: _____ / _____ /

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2021 წლის 16 ნოემბრი № 002746/ი შიშოძე

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

15. შენიშვნა: სამხრეთ-აღმოსავლეთი საქართველოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი

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 თარგმანის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის წინააღმდეგობის 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 „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.

საურავის დარიცხვის შესახებ დადგენილება ჩაბარებულად ჩაითვლება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ოფიციალურ ვებგვერდზე (www.moh.gov.ge) ან/და სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის ოფიციალურ ვებგვერდზე (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) გამოქვეყნების დღიდან.

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

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 002746/მ

„16” „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“) შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტების, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტების (უფროსი შრომის ინსპექტორები) [REDACTED] იერ 2021 წლის 24 სექტემბერს განსაკუთრებულ და შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: სს „რუსთავის სამშობიარო სახლი“;

საიდენტიფიკაციო კოდი: 216315690;

დირექტორი: ალექსანდრე ლოლუა;

იურიდიული მისამართი: ქ. რუსთავი, წმინდა ნინოს ქ. №3;

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქ. რუსთავი, წმინდა ნინოს ქ. №3.

ინსპექტირების პროცესი ეფუძნებოდა შრომის ინსპექციის მთავარი შრომის ინსპექტორის 2021 წლის 24 სექტემბრის N09-387/თ ბრძანებას, შრომითი ნორმების შესრულების მდგომარეობის შემოწმების მიზნით სს „რუსთავის სამშობიარო სახლი“-ს არაგეგმიური შემოწმების თაობაზე, რა დროსაც „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 და მე-16 მუხლებით დადგენილი წესების შესაბამისად, შემოწმებულ იქნა სამუშაო სივრცე, გამოკითხულ იქნენ დასაქმებული პირები და გამოთხოვილი იქნა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია, რომლის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად:

№	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არის გაწერილი ისეთი არსებითი პირობა, როგორცაა სამუშაო დრო და დასვენების დრო. შრომითი ხელშეკრულებების მე-3 მუხლის 3.1 პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულის სამუშაო დრო, ცვლის ხანგრძლივობა და პირობები განისაზღვრება საზოგადოებაში შინაგანაწესით ან/და დირექტორის ბრძანებით.“</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსში სამუშაო და დასვენების დროის ცალკე შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად გამოყოფა ემსახურება დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას. ამ მიზნის მისაღწევად, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. ამასთან, სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების და დასვენების დრო.</p> <p>რაც შეეხება დასვენების დროს - იგი წარმოადგენს დღიური სამუშაო დროის დამთავრებასა და მის ხელახალ დაწყებას შორის დროის მონაკვეთს. დასვენების დროსთან დაკავშირებით აღსანიშნავია ის მთავარი პრინციპი, რომ დასაქმებულმა აუცილებლად უნდა ისარგებლოს დასვენების დროით, რომელიც არ შეიძლება იყოს 12 საათზე ნაკლები. სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. ვინაიდან, სამუშაო დრო წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების არსებით პირობას, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებაში გაწეროს, რაც გამორიცხავს მისი ცალმხრივად ცვლილების შესაძლებლობას.</p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელ ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ თავი V.</i></p>

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

დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს ისეთ არსებით პირობას, როგორცაა შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა.

შრომითი ხელშეკრულების შინაარსის ერთ-ერთი განმსაზღვრელი ფაქტორია შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა. მასზე შეთანხმების მნიშვნელობა შრომითი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარეობს, ვინაიდან, დასაქმებულის უმთავრესი ამოცანაა წინასწარ განსაზღვრული სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შესაბამისად, იმ პირობებში, როცა ბუნდოვანია შეთანხმებული ანაზღაურება რა სახისა და აღწერილობის სამუშაოს მიმართება, შესაძლებელია დასაქმებულს დაევალოს მისი სამუშაო აღწერილობის მიღმა ისეთი დამატებითი ფუნქცია-მოვალეობების შესრულება, რომელიც არ უკავშირდება მის მიერ დაკავებულ პოზიციას. ამრიგად, იმისათვის რომ ნათელი იყოს შესასრულებელი სამუშაოს ფარგლები და დატვირთვა, ყველა შრომით ხელშეკრულებაში, დასაქმებულთან შეთანხმებით, დამსაქმებელმა უნდა გაწეროს შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა.

ამრიგად, იმისათვის, რომ ნათელი იყოს შესასრულებელი სამუშაოს ფარგლები და დატვირთვა ყველა შრომით ხელშეკრულებაში, დასაქმებულთან შეთანხმებით, სავალდებულოა, გაიწეროს შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტი.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს ხელშეკრულების ისეთ არსებით პირობას, როგორცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი. ამასთან, შრომითი ხელშეკრულებების მე-3 მუხლის 3.6 პუნქტის ჩანაწერში ვკითხულობთ, რომ დამსაქმებელს სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე, შეუძლია დასაქმებულს მოსთხოვოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, რომელიც ითვალისწინებს დამატებით სამუშაო საათებს ან/და ფუნქციებს.

ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა შესრულებულ სამუშაოს, რომელიც სასურველია დასაქმებულისთვის გაზრდილი ფულადი ანაზღაურების ან სანაცვლოდ დამატებითი პროპორციული დასვენების დროის მიღებით. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს – დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვისება. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროსთან მიმართებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ასეთი შეთანხმების ასახვა კი, აუცილებლად უნდა მოხდეს შრომით ხელშეკრულებაში. თუმცა, კლინკის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ ვხვდებით ასეთი შეთანხმების ასახვას.

ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დასაშვებია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. გამონაკლისია, შრომის კოდექსში ჩამოთვლილი შემთხვევები: „დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის - ანაზღაურების გარეშე; ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის - სათანადო ანაზღაურებით.“

შრომითი ხელშეკრულებებში უნდა იმპერატიულად უნდა განისაზღვროს მხარეთა მიერ წინასწარ შეთანხმებული არსებითი პირობა - ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი (ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების წინაპირობები და დასაქმებულის თანხმობის საჭიროება), რომელშიც განისაზღვრება დასაქმებულთა მიერ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროისათვის ანაზღაურების შესაბამისი ტარიფი ან შესაბამისი დასვენების დროით უზრუნველყოფი პირობები. ამასთან შრომით ხელშეკრულებებში არსებული დათქმა უნდა ითვალისწინებდეს დასაქმებულის თანხმობის კომპონენტს ზეგანაკვეთური შრომის დროს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლი.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს ისეთ არსებით პირობას, როგორცაა ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი.

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. ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას 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 არაანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის 15 კალენდარულ დღეს, რომლის დაცვაც უპირობოდაა სავალდებულო შრომითი ურთიერთობის სუბიექტათვის.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ თავი VI.

5. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტი

დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული შრომითი ხელშეკრულებების მე-8 მუხლის 8.1. პუნქტის 8.1.3 ქვეპუნქტის დანაწესი ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე წინასწარ გაფრთხილების ვალდებულებას მხოლოდ დასაქმებულთან მიმართებით.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს. კერძოდ, შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო 48-ე მუხლი ადგენს აღნიშნული ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურას. დასაქმებულის უფლებების დაცვის მიზნით უაღრესად დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, როგორც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის მართლზომიერებას, ასევე პროცედურის კანონშესაბამისობას. შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გაფრთხილების ვადა დამოკიდებულია შეწყვეტის საფუძველზე. კომპენსაციის ოდენობა, კი შეტყობინების ვადას უკავშირდება. თუ დასაქმებული ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 30 დღით ადრე გააფრთხილეს, მაშინ დასაქმებულს კომპენსაცია 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით მიეცემა, ხოლო შეტყობინების 3 დღით ადრე ჩაბარების შემთხვევაში, კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ტოლფასია. ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ წინასწარი გაფრთხილების ვალდებულება, ასევე განმტკიცებულია ევროპის სოციალური ქარტიის 4.4 მუხლით, რომლის თანახმადაც, აღიარებულია თითოეული დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების წინასწარი მიღების უფლება.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, შრომა თავისუფალია, რაც, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „იმას ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებითვე, ხსენებული მუხლის შინაარსით დაცულია არა მარტო უფლება, არჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“.

ზემოხსენებული სამართლებრივი დანაწესებიდან გამომდინარე, შრომით ურთიერთობაში ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესისა და სამართლებრივი საფუძვლების დარეგულირება წარმოადგენს. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული წესის სრულყოფილად განსაზღვრა, კი დასაქმებულის უფლებების დაცვის ფუნქციის მატარებელია.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობა, არა მხოლოდ დასაქმებულის, არამედ დამსაქმებლისათვისაც ითვალისწინებს ვალდებულებებს, როდესაც ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიციატორი სწორედ ის არის. ხელშეკრულების შეწყვეტის წესის შრომით ხელშეკრულებაში განსაზღვრა, კი ხელშეკრულების

შინაარსის ერთ-ერთ არსებით პირობას წარმოადგენს, შესაბამისად უნდა მოხდეს მისი სრულყოფილად ასახვა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ დოკუმენტში.

ზემოხსენებულის გათვალისწინებით, კლინიკა ვალდებულია, შრომით ხელშეკრულებებში სრულყოფილად ასახოს ისეთი არსებითი პირობა, როგორცაა ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი.

საფუძველი:

საქართველო კონსტიტუციის 26-ე მუხლი;

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 48-ე მუხლი;

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლის მე-4 პუნქტი;

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული №158 კონვენციის მე-11 მუხლი;

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №166 რეკომენდაცია;

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს N2/2-389 გადაწყვეტილება;

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს N2/4-24 გადაწყვეტილება.

6. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების მე-3 მუხლის 3.4 პუნქტისა და კლინიკის შრომის შინაგანაწესის მე-5 მუხლის 5.2 პუნქტის თანახმად, „კანონმდებლობითა და დამსაქმებლის მარეგულირებელი დოკუმენტაციით დადგენილი წესის შესაბამისად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, დაწესებულების ინტერესებიდან გამომდინარე, გადაიყვანოს, მიავლინოს დასაქმებული სხვა სტრუქტურულ ერთეულში.“

შრომითი ურთიერთობების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრინციპს წარმოადგენს მხარეთა მიერ ნების თავისუფალი გამოვლენა. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას მხარეები მოქმედებენ საკუთარი ნების შესაბამისად, თუმცა დამსაქმებელს უფრო მეტი საბაზრო ძალაუფლება გააჩნია და შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე მეტი გავლენის მოხდენა შეუძლია დასაქმებულთან შედარებით.

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. როდესაც იცვლება შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა, **(შესასრულებელი სამუშაოს სახე/აღწერილობა)** იგი იმპერატიულად საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. გამომდინარე იქიდან, რომ **შესასრულებელი სამუშაოს სახე**, წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების არსებით ელემენტებს, აღნიშნულის ცვლილება შესაძლებელია განხორციელდეს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით და არა მხოლოდ დამსაქმებლის ინდივიდუალური გადაწყვეტილით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი დოკუმენტების დანაწესები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებთან.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი და მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი.

7. **დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი**

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო.

კომპანიის მიერ მოწოდებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა არ არის წარმოებული საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №01-15/ნ-ით განსაზღვრულ მოთხოვნებთან შესაბამისად.

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.

კანონმდებლობის მოთხოვნებთან შესაბამისად, სამუშაო დროის აღრიცხვის წარმოება, არის ერთგვარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ღირსეული შრომის გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას. შესაბამისად, დამსაქმებელმა 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.

კლინიკის მიერ წარმოდგენილი დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი არ შეესაბამება მინისტრის ბრძანებით განსაზღვრულ მინიმალურ მოთხოვნებს მოთხოვნებს.

დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს აღნიშნული საკითხის რეგულირება, რათა განხორციელდეს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანების შესაბამისად.

საფუძველი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანება.

8. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 25-ე მუხლის მე-3 პუნქტი

კლინიკის მიერ წარმოდგენილი სხვადასხვა თვის ჭრილში წარმოებული ცვლიანობის განრიგებიდან ნათლად იკვეთება დასაქმებულთა მიერ ზედიზედ ორ ცვლაში მუშაობის დადგენილი პრაქტიკა. მაგალითის სახით შეგვიძლია მოვიყვანოთ, 2021 წლის ივნისის თვის ექთნების მორიგეობის გრაფიკი. აგრეთვე, 2021 წლის ივლისის თვის ექიმი მეან-გინეკოლოგების ცვლიანობის გრაფიკი.

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.

როტაციული გეგმის შესაბამისად, რომელიც შეიძლება იყოს განგრძობითი ან არაგანგრძობითი და რომელიც გულისხმობს დასაქმებულთა ვალდებულებას, შეასრულონ სამუშაო სხვადასხვა დროს, დღის ან კვირის განსაზღვრული დროის განმავლობაში. 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 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.

სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი მინიმალური სტანდარტია. დამსაქმებელი კი, ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი.

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 ყოფაცხოვრებას. 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.“ საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „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.“

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

საფუძველი:

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24 და 25-ე მუხლები;

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება

9. **დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები**

კლინიკის მიერ წარმოდგენილი სხვადასხვა თვის ჭრილში წარმოებული ცვლიანობის განრიგებიდან ნათლად იკვეთება დასაქმებულთა მიერ ყოველკვირეული ზეგანაკვეთური შრომის დადგენილი პრაქტიკა. მაგალითად, 2021 წლის მარტის თვის ექთნების მორიგეობის გრაფიკში ვხვდებით დასაქმებულთა მიერ შესრულებულ სამუშაოს (72 სთ.); ამავე პოზიციაზე დასაქმებულთა 2021 წლის აგვისტოს ცვლიანობის გრაფიკიდან იკვეთება 88 სთ., და 96 სთ., - შესრულებული სამუშაო.

დამსაქმებელთან გასაუბრების, აგრეთვე შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი დოკუმენტების, მათ შორის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებისა და შრომის ანაზღაურების ჩარიცხვის დოკუმენტების შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ დასაქმებულებს უწევთ საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრულ უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება. დასაქმებულთა

მიერ შრომის კანონმდებლობით დადგენილი უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება კი, კლინიკის მიერ არ არის ანაზღაურებული ზეგანაკვეთური შრომის შესაბამისი ტარიფით, ან დამატებითი დასვენების დროით.

დამსაქმებელთან გასაუბრებისა და სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების გაცნობის შედეგად იკვეთება, რომ არ ხდება ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის ჯამის შესაბამის გრაფაში აღრიცხვის ფაქტი, რაც კიდევ ერთხელ ამტკიცებს ზეგანაკვეთური შრომის შესრულებას, შესაბამისი ანაზღაურებისა ან/და პროპორციული დასვენების დროით სარგებლობის უფლების გარეშე.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. ამასთან, სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების და დასვენების დრო. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, ან ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ასეთი შეთანხმების ასახვა კი, აუცილებლად უნდა მოხდეს შრომით ხელშეკრულებაში. თუმცა, კლინიკის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ ვხვდებით ასეთი შეთანხმების შედეგს - ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ტარიფის თაობაზე ან დამატებითი დასვენების დროზე.

შრომის კანონმდებლობით, უქმე დღეების განსაზღვრის მიზანია საერთო საერო და რელიგიურ დღესასწაულებზე დასაქმებულისთვის დასვენების უზრუნველყოფა. შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებული უფლებამოსილია, კანონმდებლობით დადგენილი უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით. შრომის კოდექსით განსაზღვრულ უქმე დღეს, როგორც წესი, დასაქმებული არ უნდა ასრულებდეს სამუშაოს, თუმცა კლინიკის ნორმირებული/არანორმირებული საქმიანობის

უზრუნველსაყოფად, მუშაობის სპეციფიკის გათვალისწინებით და მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, დასაშვებია უქმე დღეს სამუშაოს შესრულება.

დასაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთა მიერ უქმე დღეს ნამუშევარი დრო მიიჩნიოს ზეგანაკვეთურ შრომად. ამასთან, აუნაზღაუროს დასაქმებულებს მათ მიერ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები მხარეთა შეთანხმებით დადგენილი ტარიფის ოდენობით ან დამატებითი დასვენების დროის მიცემის უზრუნველყოფით. აგრეთვე, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესაბამის გრაფაში ასახოს დასაქმებულთა მიერ შესრულებული უქმე და დასვენების დღეებსა თუ სამუშაო დღეების მანძილზე ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ჯამი და 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 და 27-ე მუხლები;

10. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 36-ე მუხლი

შრომითი ხელშეკრულებების დამატებითი შეთანხმება №1-ის მე-4 მუხლის 4.1. პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულის ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურება მოიცავს კანონმდებლობით განსაზღვრულ საშემოსავლო გადასახადს (20%) და კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების თანხას, რაც შეადგენს საერთო თანხის 9,5 პროცენტს (24 სამუშაო დღე (ანაზღაურებადი შვებულება, წელიწადში)/253 სამუშაო დღე (წელიწადში სამუშაო დღეების რაოდენობა).“

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

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

დასაქმებულის დასვენების შესაძლებლობა, რაც შვებულების უფლების მთავარ მიზანს წარმოადგენს.

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.“

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. ამასთან, დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, თუ მის მიერ მუშაობის დაწყების ან ბოლო შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია - ნამუშევარი თვეების საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, ხოლო თუ იგი ყოველთვიურ ფიქსირებულ შრომის ანაზღაურებას იღებს - ბოლო თვის შრომის ანაზღაურების მიხედვით. შესაბამისად, დასაქმებულის შრომისა და ანაზღაურებადი შვებულების შედეგად მისაღები თანხა შრომითი ურთიერთობის ორი დამოუკიდებელი ასპექტია, რომლის გამიჯვნა მნიშვნელოვანია საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შესრულებისთვის.

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

საფუძველი:

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი და თავი VI;

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი;

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი;

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

კლინიკის დირექტორთან და დასაქმებულებთან გასაუბრების, ამასთან, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი დოკუმენტების, საგადახდო დავალებების, საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან

გამოთხოვილი 2020 წლის ივნისის თვიდან 2021 წლის აგვისტოს თვის ჩათვლით პერიოდზე გადახდის წყაროსთან დაკავებული და პირის მიღებული შემოსავლების შესახებ ინფორმაციის, მათ შორის კლინიკის მიერ წარმოდგენილი წერილის - დასაქმებულთან მიმართებით დავალიანების ნუსხის შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ დასაქმებლის მხრიდან კლინიკის სამედიცინო პერსონალის მიმართ არსებობს შრომის ანაზღაურების გაცემის დაყოვნება, რომლის რაოდენობა და დაგვიანებული თვეების ჯამი განსხვავდება თითოეულ პირთან მიმართებით. დირექტორის განმარტებით აღნიშნული გამოწვეული იყო კომპანიაში არსებული ფინანსური პრობლემებით, რომლის წინაპირობებად რამდენიმე წლის წინ სახელმწიფოს მიერ კლინიკის დაჯარიმება და კოვიდ პანდემიის დაწყება დაასახელა.

კლინიკის მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციით სახელფასო დავალიანება (წერილში დავალიანების ოდენობები გამოყოფილია თითოეულ პირზე ცალ-ცალკე) ფიქსირდება 117 დასაქმებულის მიმართ, რომლის ჯამური ოდენობა 626 460 (ექვსას ოცდაექვსი ათას ოთხას სამოცი) ლარს შეადგენს.

შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილ იქნა 2020 წლის ივნისის თვიდან 2021 წლის აგვისტოს თვის ჩათვლით პერიოდზე გადახდის წყაროსთან დაკავებული და პირის მიღებული შემოსავლების შესახებ ინფორმაცია. ხსენებული ინფორმაციის შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ 2020 წლის სექტემბრის, ოქტომბრის, ნოემბრისა და დეკემბრის თვეში კლინიკის მიერ ხელფასი გადამოხდის მხოლოდ [REDACTED] ის [REDACTED] 2021 წლის იანვრის, აპრილის, მაისის, ივნისის, ივლისისა და აგვისტოს თვეშიც მხოლოდ აღნიშნულმა პირებმა მიიღეს შრომის ანაზღაურება.

კლინიკის მიერ წარმოდგენილ იქნა 117 დასაქმებულის მონაცემები, რომელთა მიმართ დღეს არსებული მდგომარეობით ფიქსირდება დავალიანება. სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილი ინფორმაციის საფუძველზე კი, კლინიკაში, ამ დროისთვის, დასაქმებულია 129 პირი. ხოლო ზემოაღნიშნული ინფორმაციის საფუძველზე, კლინიკის მიერ, ბოლო ერთი წლის განმავლობაში, ხელფასი მხოლოდ ორ პირთან მიმართებით გაიცა. შესაბამისად, არსებობს დასაბუთებული ვარაუდი, რომ დავალიანება არა 117 პირის, არამედ 127 პირის მიმართ არსებობს.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. აღნიშნული დანაწესი ადგენს შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა ფუნდამენტურ ვალდებულებებს - დასაქმებულისთვის სამუშაოს შესრულების, ხოლო დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების გადახდის ვალდებულებებს. ეს არის შრომითი ხელშეკრულებისათვის დამახასიათებელი ძირითადი ელემენტები, რომელთა გარეშეც შრომითი ურთიერთობის არსებობა წარმოუდგენელია. შესაბამისად, შრომის ანაზღაურება, დასაქმებულთათვის შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის ძირითადი ინტერესი და ერთ-ერთი მთავარი სოციალური უფლებაა. ასეთი უფლება, თავის თავში კანონის მინიმალურ გარანტიებს ითვალისწინებს, რომელიც დამსაქმებლის ვალდებულებებს მიემართება.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომის ანაზღაურება არის როგორც ხელშეკრულების არსებითი პირობა, ისე ძირითადი ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი ან ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ. ამასთან, შრომის ანაზღაურება დასაქმებულის შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უზრუნველყოფის ძირითადი პირობაა, რაც აღიარებულია ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობით.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის თანახმად, შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ.

საკონსტიტუციო სასამართლო თავის ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში მსჯელობს, რომ „ადამიანთა შრომის თავისუფლების გარანტირებისათვის, გარკვეულ შემთხვევაში, საჭიროა შრომითი ურთიერთობების სახელმწიფოს მიერ რეგულირება, დასაქმებულის დასაცავად გარკვეული იმპერატიული ნორმების დადგენა, რომელიც დაიცავს მას დამსაქმებლის თვითნებობისაგან და გამორიცხავს დამსაქმებლის შესაძლებლობას, აიძულოს დასაქმებულები, იმუშაონ მათ ღირსებასა და შრომის თავისუფლებასთან არათავსებად პირობებში.“

კლინიკაში არსებული სახელფასო დავალიანება დამკვიდრებულ პრაქტიკას წარმოადგენს, რომელიც სამედიცინო პერსონალის მიმართ ხანგრძლივი პერიოდის, თვეების განმავლობაში, ხელფასის გაცემის დაგვიანებაში გამოიხატება.

საქართველოს შრომის კოდექსის იმპერატიული დანაწესის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ხსენებული საკითხის მოწესრიგება საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან მიმართებით. შესაბამისად, შრომის ანაზღაურების დაყოვნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს მათ დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

ხსენებული დანაწესებისა და ფაქტობრივი გარემოებების მხედველობაში მიღებით, გამოვლენილ იქნა დამსაქმებლის მხრიდან ყველა დასაქმებულთან მიმართებით მთავარი შრომითი უფლების რეალიზების დარღვევა, კერძოდ, შრომის ანაზღაურების გაუცემლობის ფაქტი, რაც იმპერატიულად საჭიროებს კლინიკის მხრიდან სათანადო რეაგირებას.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კლინიკა ვალდებულია, დაუყოვნებლივ უზრუნველყოს ყველა დასაქმებულის მიმართ არსებული შრომის ანაზღაურების დავალიანების დაფარვა მითითებით გათვალისწინებულ ვადაში. ამასთან, სამედიცინო პერსონალის მიმართ ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის დასაქმებულებს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

საფუძველი:

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი და 41-ე მუხლი;

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის მე-3 პუნქტი;

ევროპის სოციალური ქარტიის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი;

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება.

სახდელის სახე:

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 77-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, „ამ კანონით (გარდა ამ კანონის 47-ე-50-ე მუხლებისა) ან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით (გარდა „საჯარო

სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-19-24-ე, 53-ე, 72-ე-77-ე, 82-ე და 85-ე-119-ე მუხლებისა) გათვალისწინებული ნორმის დარღვევის შემთხვევაში თითოეული დარღვევა გამოიწვევს **გაფრთხილებას** ან **დაჯარიმებას** ნებისმიერი სხვა დამსაქმებლის შემთხვევაში, მათ შორის, იმ პირისა, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), - არანაკლებ 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 400 ლარისა.“

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ ფარგლებში შრომის ინსპექტორი სარგებლობს დისკრეციული უფლებამოსილებით, რომ განსაზღვროს როდის და რომელი ადმინისტრაციული სახდელი უნდა იქნეს გამოყენებული ან/და რა ოდენობის ჯარიმა უნდა იქნეს დაკისრებული.

მოცემულ შემთხვევაში, ორგანიზაციის სრული ინსპექტირების შედეგად, ვინაიდან, გამოვლენილ იქნა შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელი დოკუმენტების საქართველოს შრომის კოდექსის იმპერატიულ მოთხოვნებთან შეუსაბამობა, სათანადო მექანიზმების/წარმოების არარსებობა და დასაქმებულ პირთან მიმართებით შრომის ანაზღაურების გადაუხდელობა, მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული ადმინისტრაციული სახდელის სახედ განსაზღვრულ იქნას - **ჯარიმა**.

შრომის ინსპექციის 2021 წლის 27 სექტემბრის №09/2528 მიმართვის საფუძველზე, 2021 წლის 28 სექტემბერს სსიპ - შემოსავლების სამსახურის მიერ № 21-11/118607 წერილით მოწოდებულ იქნა ინფორმაცია რომ სს „რუსთავის სამშობიარო სახლი“ (ს/ნ 216315690) არ არის რეგისტრირებული დღგ-ს გადამხდელად.

წინამდებარე დოკუმენტის პირველი-მე-10 მითითებები თავისი შინაარსით, მოცულობითა და უფლების დარღვევის სიმძიმის გათვალისწინებით, ექვემდებარება თითოეული შრომითი ნორმის დარღვევისთვის 200 ლარს, ხოლო მე-11 მითითება - 400 ლარს, რაც მთლიანობაში არის - 2 400 ლარიანი ჯარიმა.

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 (ოცდაათი) 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(ებ)ის ხელმოწერა:

სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:
