



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 003705

11 04 2022 წ.

ქ. თბილისი

თვითმმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შემოიღო ევლენგზე მედახედაველობის უპასუხებელი

შემოიღო ევლენგზე მედახედაველობის სამართლებრივი მუშაულობის უფლის სურსაცხი, შემოიღო ინსპექციის [redacted]

ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: "მას უკოა-კოლა დისტრიბუტორი" ს/ნ 246954176 ოპ. მის მცხეთის მუშაობისთვის სოფელ ნაყარაძეში შემოღებული ოქმის შესახებ მცხეთის მუშაობისთვის სოფელ ნაყარაძეში.

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

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

[redacted]

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

0222 წელს 16 თებერვალს განხორციელდა "მას უკოა-კოლა დისტრიბუტორი" ს/ნ 246954176 ოპ. მის მცხეთის (მცხეთის მუშაობისთვის სოფელ ნაყარაძეში) ინსპექცია, შემოიღო ინსპექციის მუშაობის შესახებ საქართველოს ეროვნული ტრადიციული კვლევის ცენტრის დახმარებით, რომელიც დახმარებული საქართველოს ეროვნული ტრადიციული კვლევის ცენტრის საფუძველზე შემოიღო კოდექსი:
8-19 მუხლი მე-4 პუნქტი
8-20 მუხლი მე-2 პუნქტი
21-ე მუხლი მე-1 პუნქტი
41-ე მუხლი მე-1 პუნქტი

[Large handwritten signature]

5. დარღვეულია საქართველოს იუსტიციის ანონიმის საქართველოს შრომის კოდექსის 272-ე მუხლის პირველი ნაწილი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახდელის სახე, ოდენობა: გაგზავნილება (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)

სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება: [Blank lines for explanation]

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: [Redacted]

12. მოწმე:	<u>სახელი და გვარი</u>	<u>ხელმოწერა</u>
	<u>2</u>	<u>2</u>
	<u>სახელი და გვარი</u>	<u>ხელმოწერა</u>
	<u>2</u>	<u>2</u>
13. დაზარალებული:	<u>სახელი და გვარი</u>	<u>ხელმოწერა</u>
	<u>2</u>	<u>2</u>

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთიან ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 14 აპრილი
ა.003705/თ ბიომონიტორინგის

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

15. შენიშვნა: სამართალდარღვევაზე განხილვად სსიპ-ს მიერ წარმოდგენილი მასალები არაა საკმარისი და დამრღვევის ახსნა-განმარტებაში არაა აღნიშნული საჭირო ცნობები

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

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 ზემდგომ თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ. №144), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

გაფრთხილება!
საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 290-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამრღვევმა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 დღის განმავლობაში. აღნიშნულ ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარიმო სანქციისა და დარიცხული საურავის გადახდის იმულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.
საორაპის ოპირაციის შესახებ თანაინფორმაცია ჩაბარებულია ჩაბარებულთა რაიონული სასამართლოს ოპირაციული პარტიზონის რაიონული შრომის ინსპექციის სასამართლოში.

**ზხსაქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის,
ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს
სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური**

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 003705/ო

შედგენის თარიღი: 14.04.2022 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 მთავარი სპეციალისტის, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და უფროსი სპეციალისტის, მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2022 წლის 16 თებერვალს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „კოკა-კოლა დისტრიბუცია“;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 246954176;

დირექტორი: [REDACTED]

იურიდიული მისამართი: საქართველო, მცხეთის მუნიციპალიტეტი, სოფელი ნატახტარი;

ფაქტობრივი მისამართი: საქართველო, მცხეთის მუნიციპალიტეტი, სოფელი ნატახტარი;

ეროვნული კლასიფიკატორი: საბითუმო ვაჭრობა - 46.34.2

დასაქმებული ქალი -24;

დასაქმებული მამაკაცი -287;

დასაქმებული ორსული -0;

დასაქმებული შშმ პირი -0;

დასაქმებული არასრულწლოვანი -0

შრომის ინსპექციის მიერ ინსპექტირების დაწყების საფუძველი გახდა შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველსაყოფად სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების 2022 წელს განსახორციელებელი გეგმიური ინსპექტირების ნუსხის დამტკიცების თაობაზე მიმდინარე წლის 02 თებერვლის №09-65/ო ბრძანება, რის საფუძველზეც 2022 წლის 16 თებერვალს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის შემოწმება, რომელიც მიზნად ისახავდა დასაქმებულთა შრომის პირობებისა და უფლებების

შემოწმებას, რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებას, დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობა/გამოთხოვას.

აღნიშნული ინფორმაციის მოკვლევის მიზნით, საზედამხედველო ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელი დოკუმენტები, როგორცაა საშტატო ნუსხა, შრომითი ხელშეკრულებები, შიდა ბრძანებები, დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების შიდა ბრძანებები/აქტები, საგადახდო დავალებები, სახელფასო უწყისები, შინაგანაწესი და მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი, ცვლების განრიგი, 2021 წლის აგვისტოს თვიდან დღემდე სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი და ა.შ. აღნიშნული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის გამოთხოვა/შევსება/დაზუსტების მიზნით, დამსაქმებლის მიმართ საზედამხედველო ორგანოს ჰქონდა პერიოდული წერილობითი და სატელეფონო კომუნიკაციის სახე.

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი, ბუღალტრულად დამუშავებული დოკუმენტების/საგადახდო დავალებების და ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლის, 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-4 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ კომპანიაში არსებული პრაქტიკა არის შრომითი ხელშეკრულების 1 წლის ვადით გაფორმება, მიუხედავად დასაქმებულების ორგანიზაციაში 30 თვეზე მეტი მუშაობისა.</p> <p>მაგალითისათვის:</p> <p>ორგანიზაციამ წარმოადგინა დასაქმებული მ. ა.- ს 2021 წლის 01 იანვარს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, რომლის 1.2.1. პუნქტის შესაბამისად შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განსაზღვრულია შემდეგნაირად: „შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა განისაზღვრება 1 (ერთი) წლის ვადით. („ხელშეკრულების მოქმედების ვადა“). ამასთან, თუ „ხელშეკრულების მოქმედების ვადის“ ამოწურვამდე ერთ-ერთი მხარე 14 (თოთხმეტი) დღით ადრე არ გამოთქვამს წერილობით სურვილს შეწყვიტოს „ხელშეკრულება“ ან ცვლილებები შეიტანოს მასში</p>

„ხელშეკრულების მოქმედების ვადა“ ავტომატურად გრძელდება იგივე ვადით და პირობებით. აღნიშნული ვადის გაგრძელების ავტომატური მექანიზმი მოქმედებს „ხელშეკრულების“ მოქმედების ვადის ყოველი ამოწურვისას“, მაშინ როდესაც დასაქმებული მ.ა ორგანიზაციაში მუშაობს 35 წელი. ასევე, წარმოდგენილია დასაქმებული გ.ძ-ს შრომითი ხელშეკრულება, სადაც შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადად განსაზღვრულია 1 (ერთი) წელი და გრძელდება ზემოაღნიშნული წესით მაშინ, როდესაც დასაქმებული გ.ძ. ორგანიზაციაში მუშაობს 2002 წლიდან. ფაქტების სიზუსტე დასტურდება გასაუბრების კითხვარით, სატელეფონო აქტითა და შრომითი ხელშეკრულებით.

ზემოაღნიშნული 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“.

წინამდებარე დანაწესისა და დასაქმებულ(ებ)თან გასაუბრების შედეგად დადგინდა, რომ ზოგიერთ დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობა აღნიშნულ ორგანიზაციაში აღემატება 30 თვეს, შესაბამისად, უნდა მოქმედებდეს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

აღსანიშნავია, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადა დასაქმებულის შრომის თავისუფლებისა და შრომის უფლების დაცვის ფუნდამენტური და ძირეული ელემენტია. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება მხოლოდ გონივრულად გამართლებულ შემთხვევებშია მიზანშეწონილი. კანონმდებლობა ადგენს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების მაქსიმალურ ვადას, რაც დასაქმებულის დაცვის მექანიზმად მოიაზრება, რათა ერთგვარად შეიზღუდოს დამსაქმებლის სახელშეკრულებო თავისუფლება და განხორციელდეს ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების პრევენცია, აღმოიფხვრას არაჯანსაღი შრომითი ურთიერთობების პრაქტიკა და თავიდან იქნეს აცილებული დასაქმებულთა არასტაბილური და გაუმართლებელი მოკლევადიანი დასაქმება.

ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, დასაქმებულთათვის შრომითი ურთიერთობის ერთ წლამდე ვადით ურთიერთობის გაგრძელების პრაქტიკა

ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის სამართლებრივ პრინციპებსა და დანაწესებს, კანონსაწინააღმდეგოდ აუარესებს დასაქმებულთა მდგომარეობას და იწვევს მათთვის მეტად არასტაბილური სამუშაო გარემოს შექმნას.

ამრიგად, დამსაქმებელმა ხელშეკრულების ვადები შესაბამისობაში უნდა მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებთან, კერძოდ იმ დასაქმებულებთან, რომელებიც ორგანიზაციაში 30 თვეზე მეტი ვადით მუშაობს, გააფორმოს უვალო შრომითი ხელშეკრულება.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი და მე-12 მუხლი.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების შესწავლის შედეგად დგინდება, რომ ზოგიერთ შემთხვევაში დამსაქმებელი უფლებამოსილია შრომით ხელშეკრულების არსებითი პირობები ცალმხრივად შეცვალოს.

მაგალითად:

შრომითი ხელშეკრულების (დასაქმებული ლ.შ.) 1.4.1 პუნქტის მიხედვით: „დასაქმებულის“ მიერ „სამუშაოს“ შესრულების ძირითადი ადგილია ქ.მცხეთა, სოფელი ნატახტარი. მიუხედავად ამისა, „დამსაქმებელს“ უფლება აქვს მოსთხოვოს „დასაქმებულს“ შეასრულოს თავისი სამსახურებრივი მოვალეობები სხვა ადგილას, როგორც საქართველოს ტერიტორიაზე, ასევე მის გარეთ, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, რაც არ ჩაითვლება „ხელშეკრულების“ პირობების არსებით შეცვლად“. დასაქმებული რ.ბ.-ს შრომითი ხელშეკრულების 1.4.1 პუნქტის შესაბამისად: „დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ძირითადი ადგილია ქ.თბილისი წერეთლის გამზირი N114. მიუხედავად ამისა, დამსაქმებელს უფლება აქვს მოსთხოვოს დასაქმებულს შეასრულოს თავისი სამსახურებრივი მოვალეობა სხვა ადგილას, როგორც საქართველოს ტერიტორიაზე, ასევე მის გარეთ, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, რაც არ ჩაითვლება შრომითი ხელშეკრულების პირობების არსებით შეცვლად“.

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, „შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით, თუ შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს

რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.“

თავად ხელშეკრულების არსებითი პირობების ჩამონათვალი განსაზღვრულია ამავე კოდექსის მე-14 მუხლში, რომლის შესაბამისად დასაქმებულის სამუშაო ადგილი და თანამდებობა (არსებობის შემთხვევაში მიეთითება რანგი, თანრიგი, კატეგორია და სხვა) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა შრომითი ხელშეკრულების შემადგენელი არსებითი პირობებია.

ამავე კოდექსის მე-20 მუხლით კი განსაზღვრულია ის პირობები რომლის შემთხვევაშიც არ ჩაითვლება შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად: „შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა შემდეგი გარემოების შეცვლა: ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ ხელმისაწვდომი საზოგადოებრივი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისასვლელად და დასაბრუნებლად საჭიროა დღეში არაუმეტეს 3 საათისა, ამასთანავე, ეს არ მოითხოვს არაპროპორციულ ხარჯებს; ბ) სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის შეცვლა არაუმეტეს 90 წუთი“, ხოლო ორივე გარემოების ერთდროულად შეცვლა მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად.

წარმოდგენილი შრომით ხელშეკრულების განხილვისას დადგინდა, რომ მასში კანონმდებლობის შესაბამისად არ არის გაწერილი სამუშაო ადგილის ცვლილების პირობები. კერძოდ, ჩანაწერში არ არის გათვალისწინებული ის გარემოებები, თუ რა შემთხვევებში არ მიიჩნევა სამუშაო ადგილის შეცვლა არსებითი პირობების შეცვლად. ამასთან, დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი შრომითი ხელშეკრულებით დაადგინოს ისეთი პირობები, რომელიც ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კანონმდებლობას და აუარესებს დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობას.

შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების მიზნებისათვის, მნიშვნელოვანია დამსაქმებელმა შრომით ხელშეკრულებაში ასახოს საქართველოს შრომის კოდექსით იმპერატიულად დადგენილი ყველა არსებითი პირობა, არსებითი პირობის ცვლილება განახორციელოს მხოლოდ დასაქმებულთან წინასწარი წერილობითი შეთანხმების საფუძველზე, რათა არ ჰქონდეს დამსაქმებელს მათი ცალმხრივად ცვლილების შესაძლებლობა. ასევე, შრომით ხელშეკრულებებში გამორიცხოს კანონით გათვალისწინებული საგან განსხვავებული ნორმების განსაზღვრა, რომლებიც აუარესებს

დასაქმებულის უფლებრივ მდგომარეობას და არ გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსიდან.

საფუძველი:

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 1-ლი მუხლის მე-3 პუნქტი.

3. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის პირველი პუნქტი.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში **ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესის შესახებ კონკრეტული (1.7.3. პუნქტის „ბ“)** ჩანაწერი არ შეესაბამება შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

კერძოდ: შრომითი ხელშეკრულების (დასაქმებული გ.ძ.) 1.7.3. პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის მიხედვით ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა: „დამსაქმებლის წერილობითი გადაწყვეტილების/ბრძანების საფუძველზე დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დასვენების ან/და შესვენების დროს, თუ ეს გადაწყვეტილება/ბრძანება ადგენს უშუალოდ დასაქმებულის ან იმ სტრუქტურული ერთეულის/დეპარტამენტის/განყოფილების მიერ სამუშაოს შესრულებას, სადაც მუშაობს დასაქმებული. ამასთან დასაქმებული აცხადებს წინასწარ თანხმობას მასზედ, რომ შემდგომი თანხმობის გარეშე, შეასრულებს ამგვარ ზეგანაკვეთურ სამუშაოს და მიიღებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ან სამაგიერო დასვენების დღეს დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით/ბრძანებით განსაზღვრული პირობების შესაბამისად“.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე თანხმდებიან. ზეგანაკვეთური სამუშაო არის **მხარეთა შეთანხმებით** დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს სათანადო კომპენსაციით, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დასვენების დროს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით დამსაქმებელი ვალდებულია 1 კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება

შეუძლებელია. ამავე მუხლის მე-5 პუნქტით განსაზღვრულია ის შემთხვევები, როდესაც დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე;

ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით.

შრომით ხელშეკრულებაში გაწერილი წინასწარი თანხმობის საფუძველზე, შემდგომი თანხმობის გარეშე დასაქმებულის ვალდებულება - შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო დამსაქმებლის წერილობითი გადაწყვეტილების/ბრძანების საფუძველზე დასვენების ან/და შესვენების დროს, შეუსაბამოა და წინააღმდეგობაში მოდის მოქმედ კანონმდებლობასთან და ცალსახად აუარესებს დასაქმებულის უფლებრივ მდგომარეობას.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებებში ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ ზემოაღნიშნული ჩანაწერი მოიყვანოს შრომის კოდექსთან შესაბამისობაში.

4. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 41 მუხლის 1-ლი პუნქტი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის: შრომითი ხელშეკრულების ბუღალტრულად დამუშავებული დოკუმენტებისა და ელექტრონული საგადახდო დავალებების შესწავლის შედეგად გამოირკვა, რომ კონკრეტულ შემთხვევაში **შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობის შესაბამისად არ არის გაცემული შრომის ანაზღაურება.**

მაგალითისათვის:

2022 წლის 21 ივლისის შრომითი ხელშეკრულების 1.5. პუნქტის შესაბამისად, დასაქმებული ჯ.ც.-ს **ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურება განისაზღვრა 875 ლარის ოდენობით,** (საქართველოს საგადასახადო კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების ჩათვლით).

შრომითი ხელშეკრულების პირობის შესაბამისად, საქართველოს საგადასახადო კანონმდებლობით დადგენილი გადასახადების გათვალისწინებით დასაქმებულს იანვრის თვის ყოველთვიური ფიქსირებული შრომის ანაზღაურება შეადგენდა - 686 (ექვსასოთხმოცდაექვსი) ლარს, ხოლო ბუღალტრულად დამუშავებული

დოკუმენტებისა და ელექტრონული საგადახდო დავალებებით დგინდება, 581.98 (ხუთასოთხმოცდაერთი ლარი და ოთხმოცდათვრამეტი თეთრი) მიღების ფაქტი.

აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით 2022 წლის 02 მარტს კომპანიამ წერილობით განმარტა შემდეგი: „თქვენ კითხვასთან დაკავშირებით გაცნობებთ, რომ პასუხი არის შპს კოკა კოლას დისტრიბუციის შინაგანაწესის მე-6 თავში: 15.1 სამუშაო დრო წარმოადგენს კალენდარული დროის ნაწილს, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ვალდებულია განახორციელოს თავისი სამსახურებრივი უფლებამოსილება. 15.2 სამუშაო საათების რაოდენობა სრულ და არასრულ განაკვეთზე მომუშავე სხვადასხვა თანამშრომელთათვის, ცვლაში მომუშავე დასაქმებულთათვის განსხვავებულია და განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. 15.3 სტანდარტულ სამუშაო დროს ითვლება 8 (რვა) საათიანი სამუშაო დღე და 40 (ორმოცი) საათიანი სამუშაო კვირა ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით, თუ შრომითი ხელშეკრულება განსხვავებულად არ ითვალისწინებს სამუშაო დროის ხანგრძლივობას. 15.4 ყველა თანამშრომელი ვალდებულია დროულად გამოცხადდეს სამსახურში და კომპანიაში შეასრულოს სამსახურებრივი ვალდებულებები სამუშაო საათების დამთავრებამდე შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო დროის შესაბამისად. 15.5 დასაქმებულს, რომელიც გამოცხადდა სამსახურში, არ აქვს უფლება დატოვოს სამუშაო ადგილი, გარდა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების შემთხვევებისა-უშუალოდ ხელმძღვანელის ან/და დირექტორის წინასწარი თანხმობის გარეშე. 15.6 სამუშაოს გაცდენა, ადმინისტრაციის წინასწარი თანხმობის გარეშე, არის არასაპატიო გაცდენა და წარმოადგენს დარღვევას. დასაქმებულს, რომელიც გაცდენს სამუშაოს აღნიშნული პირობის დარღვევით, არ აუნაზღაურდება გაცდენილი საათები და დაეკისრება შესაბამისი დისციპლინური პასუხისმგებლობა“.

აქვე, 2022 წლის 04 მარტის წერილით კომპანიამ წარმოადგინა შპს „კოკა-კოლა დისტრიბუციის“ დირექტორის 2021 წლის 04 იანვრის №11 ბრძანება, რომლის შესაბამისად: „დასაქმებულებთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ყოველთვიური ანაზღაურების ფიქსირებული თანხის სრული მოცულობით გადახდა დასაქმებულებისათვის განხორციელდება იმ პირობით, თუ დასაქმებულმა მოცემულ თვეში ყოველი კვირის განმავლობაში სრულად იმუშავა 40 (ორმოცი) საათი, წინააღმდეგ შემთხვევაში - თუ მიმდინარე თვეში ყოველი კვირის განმავლობაში დასაქმებულის ნამუშევარი დრო ნაკლებია 40 (ორმოცი) საათზე, დასაქმებულის შრომითი ანაზღაურება განისაზღვრება თვის განმავლობაში ნამუშევარი დროის/საათების შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ფიქსირებული ანაზღაურების საფუძველზე. აღნიშნული ბრძანება ამოქმედდეს 2021 წლის 01 იანვრიდან იმ პირობით, რომ დასაქმებულებთან ბრძანებით განსაზღვრული

პირობები შეთანხმდება შესაბამის დასაქმებულებთან და ისინი თანხმობას განაცხადებენ მასზე. აღნიშნულ შემთხვევაში ამ ბრძანებაზე დასაქმებულის თანხმობა განიხილება დასაქმებულისა და დამსაქმებლის შეთანხმებად და შესაბამისი შრომითი ხელშეკრულების ცვლილებას, რაც ამ ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს”.

აქვე, კომპანიის მიერ წარმოდგენილია 2021 წლის 01 ბრძანების საფუძველზე დასაქმებულთა ხელმოწერები, სადაც დასაქმებული ჯ.ც.-ს ხელმოწერა, შესაბამისად ზემოაღნიშნულ საკითხზე დასაქმებულსა და დამსაქმებლს შორის შეთანხმება არ ფიქსირდება. ასევე არ წარმოდგენილა ჯ.ც.-ს მიმართ დისციპლინური წარმოების მასალები, ადმინისტრაციის წინასწარი თანხმობის გარეშე არასაპატიო გაცდენასთან დაკავშირებით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით დგინდება, რომ ორგანიზაციას აქვს დავალიანება, რაც ეწინააღმდეგება შრომით სამართლებრივ პრინციპებს და არღვევს დასაქმებულთა უმთავრეს შრომით უფლებას, - მიიღონ ანაზღაურება გაწეული შრომისათვის სრულად და დროულად. აღსანიშნავია, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამრიგად, შრომის ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობების უმთავრესი კომპონენტია, რომლის გარეშეც შრომითი ურთიერთობა ვერ იარსებებს. ანაზღაურება არის საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული არსებითი პირობა, რომელიც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით და ამავე კოდექსით დადგენილი სტანდარტების დაცვით, კერძოდ საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლით განსაზღვრული წესით, არანაკლებ თვეში ერთხელ უნდა გაიცეს. შრომის ანაზღაურება დასაქმებულის შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უზრუნველყოფის ძირითადი პირობაა, რაც აღიარებულია საქართველოს და საერთაშორისო კანონმდებლობით:

ა) **„ევროპის სოციალური ქარტია“** აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორცაა შრომის უფლება, რომელიც თავის თავში მოიცავს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიანი პირობებზე, სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას, უფლებას შვებულებაზე და სხვა.

ბ) **ILO-ს №198-ე რეკომენდაციის 13(ბ)** მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის არსებობის ინდიკატორია სამუშაოს შემსრულებლისათვის ანაზღაურების პერიოდულად გადახდა. ასევე ფაქტი, რომ ამგვარი ანაზღაურება წარმოადგენს

სამუშაოს შემსრულებლის შემოსავლის მიღების ერთადერთ ან ძირითად წყაროს. შესაბამისად, რეგულარული, პერიოდული ანაზღაურების მიღება წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის მაიდენტიფიცირებელ მნიშვნელოვან კრიტერიუმს.

გ) 1948 წლის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23(3) მუხლით გარანტირებულია ყველა დასაქმებულის უფლება, იღებდეს სამართლიან და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც მისთვის და მისი ოჯახისათვის უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას.

დ) 1966 წლის ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის მიხედვით აღიარებულია ინდივიდის უფლება, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის, ანაზღაურება, რომელიც ყველა დასაქმებულისთვის, როგორც მინიმუმ, უზრუნველყოფს სამართლიან ხელფასს და მათი და მათი ოჯახების დამაკმაყოფილებელ არსებობას.

ხსენებული დანაწესებისა და ფაქტობრივი გარემოების მხედველობაში მიღებით, გამოვლენილ იქნა დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულთან მიმართებით მთავარი შრომითი უფლების რეალიზების დარღვევის, კერძოდ, შრომის ანაზღაურების არასრულად გაცემის ფაქტი, რაც დაუყოვნებლივ საჭიროებს დამსაქმებლის მხრიდან სათანადო რეაგირებას. კერძოდ, დამსაქმებელი ვალდებულია მითითებით გათვალისწინებულ ვადაში გასცეს დავალიანება და გამორიცხოს ორმხრივი წერილობითი შეთანხმების გარეშე შრომით ხელშეკრულებაში გაწერილი ფიქსირებული ანაზღაურების საათობრივი ტარიფით ანგარიშსწორების ფაქტები.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლი;

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 23-ე მუხლის, მე-3 პუნქტი;

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

ევროპის სოციალური ქარტია, I ნაწილის მე-4 პუნქტი და II ნაწილის მე-4 მუხლი; ILO №198-ე რეკომენდაცია, მუხლი 13 (ბ).

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(ები)ის ხელმოწერა:



სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:
