

5. დარღვეულია საქართველოს იუსტიციის კანონის „საქართველოს შიშის კოდექსის“ 47-ე მუხლის სისხვედი ნაწილი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

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

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: [Redacted] / [Redacted]
სახელი და გვარი / ხელმოწერა

11. სამართალდამრღვევი: [Redacted] / [Redacted] 16.08.2022.
სახელი და გვარი / ხელმოწერა

12. მოწმე: [Redacted] / [Redacted]
სახელი და გვარი / ხელმოწერა

13. დაზარალებული: [Redacted] / [Redacted]
სახელი და გვარი / ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 16 აგვისტოს N 003866/ი ბილაყვი

[Handwritten signature]

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

15. შენიშვნა: სამსახურის დატოვების განცხადებით განმარტებული ვადის დასრულების შემდეგ - სივრცე

[Handwritten signature]

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

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

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

გაფრთხილება!
საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 290-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამრღვევმა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 დღის განმავლობაში. აღნიშნულ ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარო სამსახურის და დარიცხული საურავის გადახდის იმულებითი აღსრულება სხვადასხვა სახის სახელმწიფო და საკომერციო დაწესებულებების მიერ.

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

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 003866/რ

შედგენის თარიღი: 16 აგვისტო 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 უფლების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტების, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტების (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და [REDACTED] მიერ 2022 წლის 3 აგვისტოს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „პორტალ პეტროლეუმ ჯორჯია“;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 405336337;

გენერალური დირექტორი: - ნოდარ ხუბაშვილი;

იურიდიული მისამართი: საქართველო, თბილისი, ვაკის რაიონი, ლ. მიქელაძის ქ., N19, ბ. 14

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: საქართველო, ქ. თბილისი, გიო ხუციშვილის 3;

ეროვნული კლასიფიკატორი: საბითუმო ვაჭრობა დიზელის სათბობით (46.71.5)

დასაქმებული ქალი - 4

დასაქმებული მამაკაცი - 6

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 წლის გეგმისა და შერჩევის კრიტერიუმების დამტკიცების თაობაზე“ მთავარი შრომის ინსპექტორის 2022 წლის 02 თებერვლის №09-65/რ ბრძანება.

2022 წლის 3 აგვისტოს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის შემოწმება, რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებას, ასევე დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობასა და დოკუმენტაცია/ინფორმაციის გამოთხოვას.

ამასთან, საზედამხედველო ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა დასაქმებულთა საკონტაქტო მონაცემები, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის, კერძოდ, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნების ფორმა, საგადასახადო დავალებები, კომპანიის სხვადასხვა პოზიციაზე დასაქმებულების შრომითი ხელშეკრულებები, მოქმედი შინაგანაწესი და მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი; სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა; ხელფასის ჩარიცხვის დამადასტურებელი დოკუმენტები; ცვლების განრიგი; წახალისების/დაწინაურების დამადასტურებელი დოკუმენტები; დასაქმებულთა სრული ოდენობა; შვებულებების დოკუმენტაცია.

ზემოაღნიშნული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, გამოვლინდა დარღვევები და გაიცა შემდეგი მითითებები:

№	გაცემული მითითებები
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტი</p> <p>კომპანია დასაქმებულებთან აფორმებს ერთ წლიან ხელშეკრულებებს, აღნიშნულის შესახებ განაცხადა კომპანიის წარმომადგენელმა, რომ კომპანია დასაქმებულებთან აფორმებს ყოველწლიურად ერთ წლიან ხელშეკრულებებს, მიუხედავად სამუშაო სტაჟისა.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად „თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა 30 თვეზე მეტია, ან თუ შრომითი ურთიერთობა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების მიმდევრობით ორჯერ ან მეტჯერ დადების შედეგად გრძელდება და მისი ხანგრძლივობა 30 თვეს აღემატება, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მისი ვადის გასვლისთანავე გაგრძელდა ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო.“</p>

უნდა აღინიშნოს, რომ დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულების თანახმად, არ იკვეთება ზემოაღნიშნული პუნქტების არსებობის შემთხვევა, რომ ლეგიტიმურ მიზნად იქნეს მიჩნეული ვადიანი ხელშეკრულებების გაფორმება ყოველწლიურად.

ამრიგად, დასაქმებულებთან, რომელთა შრომითი ურთიერთობა აღნიშნულ ორგანიზაციაში აღემატება 30 თვეს, ხელშეკრულება უკვე უვადოდ დადებულად უნდა ჩაითვალოს, ხოლო მიმდინარე ხელშეკრულებებში მოცემული ჩანაწერი 1 წლიან სახელშეკრულებო ვადასთან დაკავშირებით, ეწინააღმდეგებად შრომის კანონმდებლობას და აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დასაქმებულებთან რომელთა მიმართაც შრომითი ურთიერთობა 30 თვეზე მეტი ვადით ხორციელდება უნდა დაიდოს უვადო შრომითი ხელშეკრულებები, საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნათა სრული დაცვით.

საფუძველი:

- საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი
- საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლი

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არის განსაზღვრული შესასრულებელი სამუშაო ადგილი.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად შრომითი ხელშეკრულებაში უნდა იყოს განსაზღვრული დასაქმებულის სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი განსაზღვრული არ არის;

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ზუსტად განსაზღვროს დასაქმებულ პირთა სამუშაო ადგილი შრომით ხელშეკრულებებში.

3.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არის განსაზღვრული შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით, ხოლო თუ შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.

შრომითი ხელშეკრულების დადებისას აუცილებელია გაწერილი იყოს სამუშაოს სახე და აღწერილობა, რათა დასაქმებულმა იცოდეს რა შედის მის ფუნქციამოვალეობებში, რადგან შესაძლებელია დასაქმებულს დაევალოს მისი სამუშაო აღწერილობის მიღმა ისეთი დამატებითი ფუნქცია-მოვალეობების შესრულება, რომელიც არ უკავშირდება მის მიერ დაკავებულ პოზიციას. **დასაქმებულის მიერ წარმოდგენილ** ხელშეკრულებებში, არ არის გაწერილი არანაირი სახის ფუნქცია-მოვალეობები, შესაბამისად, ბუნდოვანია თუ რა სახის სამუშაოს შესრულება ეკისრებათ მათ.

ამრიგად, იმისათვის რომ ნათელი იყოს დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს ფარგლები და დატვირთვა, ყველა შრომით ხელშეკრულებაში, დასაქმებულთან შეთანხმებით, დამსაქმებელმა უნდა გაწეროს შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ზუსტად განსაზღვროს დასაქმებულ პირთა სამუშაო აღწერილობები შრომით ხელშეკრულებებში.

საფუძველი:

- საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი

- საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულებები არ შეიცავს მითითებას ისეთი არსებითი პირობის შესახებ როგორცაა ზეგანაკვეთური შრომა და მისი ანაზღაურების წესი. კერძოდ, არ არის დადგენილი თუ რა ტარიფით მოხდება მათი ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება, ან უზრუნველყოფილი არიან თუ არა დასაქმებულები პროპორციული დასვენების დროით სარგებლობის უფლებით.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 27-ე მუხლის მიხედვით ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს.

შრომით ხელშეკრულებაში სრულად უნდა იყოს ასახული ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ტარიფის ოდენობის შესახებ. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.

მსგავსი ჩანაწერის არსებობის მიზანია ასეთი ანაზღაურების დადგომის დროისთვის ყოველგვარი გაუგებრობის გამორიცხვა. ამასთან, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. დამსაქმებელი ვალდებულია 1 კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება შეუძლებელია.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის ვალდებულებაა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი ასახოს შრომით ხელშეკრულებებში და შრომითი ხელშეკრულებები მოიცვანოს საქართველოს შრომის კოდექსთან შესაბამისობაში.

საფუძველი:

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

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების თანახმად *„დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს დასვენებით სამუშაო დღის განმავლობაში, დასვენებისა და უქმე დღეებით, ასევე ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით.“* დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულების მიხედვით არ არის დადგენილი თუ რამდენი დღე შეუძლიათ დასაქმებულებს ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობა და ასევე საქართველოს შრომის კანონმდებლობა დასაქმებულს ანიჭებს უფლებას ისარგებლოს არაანაზღაურებადი შვებულებითაც, რომლის შესახებ საერთოდ არ აქვს მითითებული დამსაქმებელს შრომით ხელშეკრულებაში.

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 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.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლის თანახმად: „ყველას აქვს დასვენებისა და თავისუფალი დროის გამოყენების უფლება სამუშაო საათების

	<p>გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებადი პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით.“</p> <p>„ყოველწლიანი ფასიანი შვებულების შესახებ“ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 52-ე კონვენციის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „ყოველ პირს, რომლის მიმართაც წინამდებარე კონვენცია გამოიყენება, უფლება აქვს ერთი წლის ხანგრძლივობით უწყვეტი მუშაობის შემდეგ ისარგებლოს ყოველწლიური ფასიანი შვებულებით, რომელიც სულ ცოტა ექვსი სამუშაო დღის ტოლი იქნება.“</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 რათა არ მოხდეს შრომითი ხელშეკრულებით ისეთი პირობების განსაზღვრა, რომელიც გააუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.</p> <p><i>საფუძველი:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი; • ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია; ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.
6.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 31-ე მუხლის მე-4 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომის შინაგანაწესის 5.3 პუნქტის თანახმად „დილით სამსახურში გამოცხადების დროდ, დასაშვებად ითვლება ყოველ დილით 15 წუთიანი დაგვიანება. დანარჩენ შემთხვევებში: - 15 წუთზე მეტი დაგვიანება დამრგვალება 1 (ერთ) საათამდე; - 1 საათის, ან მეტი დროით დაგვიანება აღირიცხება ნახევარ დღემდე შვებულებით; - 2 (ორი) საათის დაგვიანება ჯამში აღირიცხება ნახევარ დღიანი შვებულებით;“ 5.4 პუნქტის თანახმად „იმ შემთხვევაში, თუ აღრიცხვის მომენტისთვის კუთვნილი შვებულების გამოუყენებელი დღეების რაოდენობა 5-ზე ნაკლებია, გატარდება როგორც აუნაზღაურებელი შვებულება და შესაბამისი თანხა თანამშრომელს დაეკრძება შემდეგი თვის ხელფასიდან;“ 5.5 პუნქტის თანახმად „დაჯამებული საათების, დასაქვითი შვებულების დღეების, დასაქვითი ხელფასის შესახებ ინფორმაცია, წინასწარ ეგზავნება თანამშრომელს და მის უშუალო ხელმძღვანელს ადამიანური რესურსების მართვის თანამშრომლის მიერ ელ.ფოსტის</p>

სამუალებით, რის საფუძველზეც დასაქმებული ვალდებულია შეავსოს შვებულების განცხადების ფორმა და წარადგინოს ადამიანური რესურსების მართვის თანამშრომელთან.“

ზემოაღნიშნული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს კერძოდ, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 31-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად „შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს ამ მუხლით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული ვადები და პირობები. ეს ვადები და პირობები არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.“ შვებულების არსი და მიზანი განსხვავდება ზემოაღნიშნული ჩანაწერისაგან რადგან სასამართლოს განმარტებით, „შვებულება არის თავისუფალი დრო, ანუ დრო, როდესაც დასაქმებული დროებით არ ასრულებს მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობას. შვებულება ეძლევა დასაქმებულს ყოველწლიურად, სამუშაო ადგილისა და ხელფასის შენარჩუნებით“. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 31-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად „ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად სარგებლობის უფლება დათმობილია ან უარყოფილია.“

„დაუშვებელია, შრომითი ხელშეკრულებით გამოირიცხოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლების გამოყენება ან ფულადი კომპენსაციით მისი ჩანაცვლება.“ შესაბამისად, არ შეიძლება, დამსაქმებელმა განახორციელოს ხელშეკრულების 5.4 პუნქტი, რომლის მიხედვითაც ის ახდენს ხელფასიდან შვებულების დღეების დაქვითვას.

სასამართლოს თანახმად, „ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის დასვენების დროს, ანუ იმ უფლებას, რომელიც არ შეიძლება, შეიცვალოს ფულადი კომპენსაციით. ასევე, სააპელაციო სასამართლომ იზიარებს მითითება იმის შესახებ, რომ შვებულება არის შესვენება სამუშაოზე, თავისუფალი დრო, რომელიც ეძლევა მუშაკს ყოველწლიურად სამუშაო ადგილისა და ხელფასის შენარჩუნებით, შესაბამისად, პირი, რომელიც არ სარგებლობს შვებულებით და ასრულებს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ სამუშაოს, მისი შრომის ანაზღაურება ხდება საერთო საფუძველზე. ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება არ შეიძლება შეიცვალოს ფულადი კომპენსაციით.“

ILO-ს No. 52-ე კონვენციასთან მიმართებით, საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ „ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლების განხორციელებისას,

კონვენციის მონაწილე სახელმწიფოს აქვს აქტიური სტატუსი, რაც იმას ნიშნავს, რომ მან არათუ ხელი არ უნდა შეუშალოს აღნიშნული უფლებით სარგებლობას, არამედ – უზრუნველყოს დასაქმებულთა მიერ ფასიანი შევებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა. ფასიანი შევებულებით სარგებლობის უფლება გულისხმობს სახელმწიფოს ვალდებულებას, ყოველგვარი წინაპირობის გარეშე უზრუნველყოს დასაქმებულთა მიერ ამ უფლების სამართლიანი რეალიზება.“ დამსაქმებელმა არ უნდა შეუშალოს ხელი დასაქმებულს ანაზღაურებადი შევებულებით სარგებლობის შესაძლებლობას და არ უნდა გააუარესოს დასაქმებულის მდგომარეობა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის შინაგანაწესის აღნიშნული პუნქტები მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში.

საფუძველი:

- საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 31-ე მუხლის მე-6 პუნქტი
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 13 ნოემბრის განჩინება საქმეზე №ს-581-552-2013.
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 26 მარტის განჩინება საქმეზე №ს-836-1122-09; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2012 წლის 28 მაისის განჩინება საქმეზე №ს-698-655-2012
- საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 25 ივნისის განჩინება საქმეზე №ს-98-91(კ-13).

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 კალენდარულ დღეს.

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

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

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

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

მითითება ჩაიბარა (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი):

ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:

სამართალდამრღვევი პირის მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

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

სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:
