



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 004802

06 09 2022 წ.

ქ. თბილისი
 თვითმმართველი ქალაქი მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შიომთი ფედერატიული ფედერაციის ლეონიდაძის, შიომთი ფედერატიული ფედერაციის სამართავლოს მსახურ ფედერაციის ფედერაციის სანჯიასიძის, შიომთი ინსპექციის [redacted] ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: შპს ითიაი ს/6 404872036 ოფისი მის: ქ. თბილისი სახიზის ქუჩა, კორპ. ან; ბ.ა.შ; შიომთი ფედერაციის მის: ქ. თბილისი, ოსანი-საბუჯის ხაზი ქ. ნაჭვლის გამზი 47/49;

სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი ფაქტობრივი / რეგისტრაციის მიხედვით: იურიდიული პირის შემთხვევაში - დასახელება, საიდენტიფიკაციო ნომერი, მისამართი ფაქტობრივი / რეგისტრაციის მიხედვით, დირექტორი და საკონტაქტო ინფორმაცია

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

[Signature]
 სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

2022 წელს 04 აგვისტოს განხილვებდა შპს ითიაის ს/6 404872036 ოფისის (ოფისი მის: ქ. თბილისი სახიზის ქუჩა კორპ. ან; ბ.ა.შ; შიომთი ფედერაციის მის: ქ. თბილისი, ოსანი-საბუჯის ხაზი ქ. ნაჭვლის გამზი 47/49) ინსპექტირება „შიომთი ინსპექციის მსახურ“ საქართველოს ენობის შესწავლად, რა დროსაც აღვინდა, რომ დარღვეულია საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიის „საქართველოს შიომთი ენობის“:

- მე-12 მუხლი მე-4 პუნქტი
- მე-14 მუხლი პირველი პუნქტი „ე“ ქვეპუნქტი
- მე-14 მუხლი პირველი პუნქტი „ზ“ ქვეპუნქტი
- მე-20 მუხლი მე-2 პუნქტი

[Signature]

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

მ ი თ ი ე ბ ა № 004802/ო

შედგენის თარიღი: 06.09.2022 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 უფროსი სპეციალისტის, მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და უფროსი სპეციალისტის, მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2022 წლის 04 აგვისტოს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს ი თ ი აი;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 404872036;

დირექტორი: საადი მამადაძასანოვი;

იურიდიული მისამართი: საქართველო, თბილისი, საბურთალოს რაიონი, საირმის ქუჩა, კორპ. №6, ბინა №8;

ფაქტობრივი მისამართი: ქ.თბილისი, ისანი-სამგორის რაიონი ქ.წამებულის გამზირი 47/49;

ეროვნული კლასიფიკატორი: საბითუმო ვაჭრობა დიზელის სათბობით - 46.71.5;

დასაქმებული ქალი -4;

დასაქმებული მამაკაცი - 5;

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 04 აგვისტოს 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 სამტატო ნუსხა, შრომითი ხელშეკრულებები და მასთან დაკავშირებული ინსტრუქციები/დანართები, დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების შიდა ბრძანებები/აქტები, საგადახდო დავალებები, სახელფასო უწყისები, შინაგანაწესი და მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი, ცვლების განრიგი, ბოლო 6 თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი და ა.შ. აღნიშნული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის გამოთხოვა/შეცვლა/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 დასაქმებულების მიმართ გაფორმებულია ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, მიუხედავად დასაქმებულების ორგანიზაციაში 30 თვეზე მეტი მუშაობისა.</p> <p>მაგალითისათვის:</p> <p>ორგანიზაციის მიერ წარმოდგენილი ყველა შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებულია 2022 წლის 01 იანვარს და ხელშეკრულების 7.1 პუნქტის შესაბამისად მოქმედებს 1 წლის ვადით: „ეს ხელშეკრულება ძალაში შედის მხარეთა მიერ მისი ხელმოწერის მომენტიდან და მოქმედებს ერთი წლის ვადით“.</p>

კონკრეტული მაგალითისათვის: დასაქმებული მ.კ. კომპანიაში მუშაობს 2010 წლიდან, შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებულია 2022 წლის 01 იანვარს ერთი წლის ვადით მოქმედების პირობით.

ორგანიზაციის მიერ ინჰექტირების ფარგლებში წარმოდენილია ასევე კომპანიაში დასაქმებულს პირთა ნუსხა, რის საფუძველზეც დგინდება, რომ დასაქმებულების უმრავლესობა კომპანიაში მუშაობს 30 თვეზე მეტი ვადით და მიუხედავად ამისა, მათთან გაფორმებულია ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება 1 წლის ვადით. ფაქტების სიზუსტე დასტურდება სამტატო ნუსხით, შრომითი ხელშეკრულებით, გასაუბრების კითხვარით და სატელეფონო აქტით.

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, რომელთაც ორგანიზაციაში 30 თვეზე მეტი ვადით მუშაობს, გააფორმოს უვადო 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-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი

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

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი ცალსახად ამბობს, რომ ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობაა **თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა.** ამდენად, ნორმა იმპერატიულად ადგენს, რომ შრომით ხელშეკრულებაში განსაზღვრული უნდა იყოს ამ პირობის ორივე კომპონენტი ერთად და არა რომელიმე მათგანი განცალკევებულად. წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში კი გვხვდება მხოლოდ თანამდებობების დასახელება.

შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

შრომითი ხელშეკრულების შინაარსის ერთ-ერთი განმსაზღვრელი ფაქტორია დასაქმებულის თანამდებობა, შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა. მასზე შეთანხმების მნიშვნელობა შრომითი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარეობს, ვინაიდან, დასაქმებულის უმთავრესი ამოცანაა წინასწარ განსაზღვრული სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შესაბამისად, იმ პირობებში, როცა ბუნდოვანია ან არასრულადაა გაწერილი, შეთანხმებული ანაზღაურება რა სახისა და აღწერილობის სამუშაოს მიემართება, 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 სრულყოფილად უნდა გაწეროს დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ზუსტად განსაზღვროს ამა თუ იმ პოზიციაზე მყოფ პირთა სამუშაო აღწერილობები შრომით ხელშეკრულებებში. იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელი გადაწყვეტს სამუშაო აღწერილობების ცალკე დოკუმენტით განსაზღვრას, რომელიც ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი იქნება, იგი ვალდებულია უზრუნველყოს მათი ხელშეკრულებაზე თანდართვა, დასაქმებულთა მიერ მათი გაცნობა და გაცნობის დადასტურება ხელმოწერით.

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

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არსებობს ჩანაწერი **ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესის შესახებ.**

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე თანხმდებიან.

ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს სამუშაოს, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა შესაბამისი კომპენსაციით, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დასვენების დროს. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს – დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვლა. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. აღნიშნული დათქმა მხარეებს ანიჭებს უფლებამოსილებას, თავად განსაზღვრონ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთი. მსგავსი ჩანაწერის არსებობის მიზანია ასეთი ანაზღაურების დადგომის დროისთვის ყოველგვარი გაუგებრობის გამორიცხვა. ამავე დროს, დასაქმებული წინასწარ უნდა იყოს ინფორმირებული, თუ რა ფარგლებში აუნაზღაურდება ზეგანაკვეთური შრომა.

გამომდინარე იქიდან, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, მხარეები ვალდებული არიან ზეგანაკვეთური სამუშაოს

შესრულებისათვის ნამუშევარი საათების ანაზღაურების ოდენობა და წესი განსაზღვრონ, ორმხრივად შეათანხმონ და ასახონ შრომით ხელშეკრულებაში.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებებში განსაზღვროს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, მათ შორის აუცილებელია, რომ შრომითი ხელშეკრულებები შეიცავდეს მითითებას ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ოდენობის შესახებ.

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

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

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

კერძოდ,

- შრომის შინაგანაწესის 7.5.1 პუნქტის შესაბამისად: „ხელფასი შესაძლოა შეიცვალოს წლის ნებისმიერ დროს. ეს შესაძლოა დამოკიდებული იყოს სახელფასო გამოკითხვების შედეგებზე, ქვეყანაში არსებული კურსის ინფლაციასა და დასაქმებულის სამუშაოს შესრულების შეფასების შედეგებზე“.
- შრომითი ხელშეკრულებაში დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიებების სახედ განსაზღვრულია: 5. „თანამდებობრივი ჩამოქვეითება“.
- შრომის შინაგანაწესის 10.3 პუნქტის შესაბამისად, დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახედ ასევე გაწერილია: „თანამდებობრივი ჩამოქვეითება“.

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 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 **მხოლოდ დასაქმებულის თანხმობით**. თავად ხელშეკრულების არსებითი პირობები განსაზღვრულია ამავე კოდექსის მე-14 მუხლში, რომლის შესაბამისად დასაქმებულის „შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში - დანამატი) და მისი გადახდის წესი“ და „თანამდებობა (არსებობის შემთხვევაში

მიეთითება რანგი, თანრიგი, კატეგორია და სხვა) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა” ხელშეკრულების შემადგენელ არსებით პირობას წარმოადგენს.

ამავე კოდექსის მე-20 მუხლით კი განსაზღვრულია ის გარემოებები რომლის ცვლილების შემთხვევაშიც არ ჩაითვლება შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად: „**შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა** შემდეგი გარემოების შეცვლა: ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მიითითებული 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 შრომის ხელშეკრულებისა და შრომის შინაგანაწესის განხილვისას გამოირკვა, რომ ზემოაღნიშნული ჩანაწერები, თავის მხრივ მოიაზრებენ დამსაქმებლის მიერ შრომის ანაზღაურების შესაძლო ცვლილების შესაძლებლობას, ასევე დისციპლინური პასუხისმგებლობის ღონისძიებების სახედ დასაქმებულის თანამდებობრივ ცვლილებას.

იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელს სურს დასაქმებულს შეუცვალოს შრომის ანაზღაურება ან/და თანამდებობა, აღნიშნული უნდა მოხდეს მხოლოდ მხარეთა შორის წერილობითი შეთანხმებით. შრომის ანაზღაურება და თანამდებობა წარმოადგენს ხელშეკრულების არსებით პირობას და მისი ცვლილება სავალდებულოდ საჭიროებს დასაქმებულის წერილობით თანხმობას. ნებისმიერი რეგულაცია, (გარდა მე-20 დასაწესისა) რომელიც დამსაქმებელს აძლევს უფლებამოსილებას, ცალმხრივად შეცვალოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული ხელშეკრულების არსებითი პირობები, ეწინააღმდეგება და შესაბამისობაში არ არის შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებთან. აქვე, დამსაქმებელი არ არის უფლებამოსილი შრომითი ხელშეკრულებით/შრომის შინაგანაწესით დაადგინოს ისეთი პირობები, რომელიც ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კანონმდებლობას და აუარესებს დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობას.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების მიზნებისათვის, მნიშვნელოვანია დამსაქმებელმა შრომით ხელშეკრულებაში გაწერილი არსებითი პირობის ცვლილება განახორციელოს მხოლოდ დასაქმებულებთან წინასწარი

წერილობითი შეთანხმების საფუძველზე, რათა არ ჰქონდეს დამსაქმებელს მათი ცალმხრივად ცვლილების შესაძლებლობა. ასევე, შრომით ხელშეკრულებაში/შრომის შინაგანაწესში 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.

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:

_____ [Redacted]

სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

_____ [Redacted]

06.09.2022