



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 004806

6 სექტემბერი 2022 წ.

ქ. თბილისი

თვითმმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომით უწყობებსზე შედამხდევლოობის დეპარტამენტის შრომით უწყობებსზე შედამხდევლოობის სამსახურის უფროსი სერგეი მესაბეგოვი, მესაბეგოვის უფროსი სერგეი (შრომის ინსპექციის) [redacted]

ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: შპს „ჯი-ემ-თი სისტემოები“ ს/ნ 903842333; იუი. მის/ჯაქ. მის: ქ. თბილისი, ძველი თბილისის რ-ნი, თავისუფლების ან 4.

სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი ფაქტობრივი / რეგისტრაციის მიხედვით; ოურიდიული პირის შემთხვევაში – დასახლება, საიდენტიფიკაციო ნომერი, მისამართი ფაქტობრივი / რეგისტრაციის მიხედვით, დირექტორი და საკონტაქტო ინფორმაცია

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

[Handwritten signature]

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

2022 წლის 28 ივლისს განხორციელდა შპს „ჯი-ემ-თი სისტემოები“ (ს/ნ 903842333; იუი/ჯაქ მის: ქ. თბილისი, ძველი თბილისის რ-ნი, თავისუფლების ან 4) ინსპექტირება „შრომის ინსპექციის მესაბეგოვის სერგეის უფროსის განცხადებით, რომ დახდევლოა საქართველოს ობიექტის განხორციელების „საქართველოს შრომის უწყობის“.

მე-13 მუხლი;

მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი;

მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი;

მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი;

მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი;

მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი;

24-ე მუხლის 11-ე პუნქტი;

[Handwritten signature]

5. დარღვეულია საქართველოს იხმანელი კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 77-ე მუხლის ჩივილი პუნქტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახელის სახე, ოდენობა: გაჯიბი ღევა (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)
სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

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

10. ოქმის შემდგენელი:

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: 2022 წლის 6 სექტემბრის აქ-004806/ი მოთხოვნა

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

15. შენიშვნა: ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი და მოთხოვნა გაცემისას საფოსტო წესით

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:

სემგს-ს რეგისტრაციის №35-5919

შენიშვნა

ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები: ადმინისტრაციულ პასუხისგებაში 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 კალენდარული დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის შემდგომ თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, თამარაშვილის ქ. N15ა), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

გაფრთხილება!

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-10 პუნქტის შესაბამისად დამრღვევმა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 კალენდარული დღის განმავლობაში შემდეგ საგადახდო რეკვიზიტებზე: მიმღები-ხაზინის ერთიანი ანგარიში; ბანკის კოდი - TRESGE22; სახაზინო კოდი - 302003555.
30 კალენდარული დღის ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით, ხოლო საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარიმო სანქციისა და დარიცხვითი საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.
„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული გარემოებების არსებობისას სამართალდარღვევის ოქმი და 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

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 004806 /ო

შედგენის თარიღი: 6 სექტემბერი 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 ამავე სამმართველოს მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [redacted] მიერ 2022 წლის 28 ივლისს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „ჯი-ემ-თი სასტუმროები“

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 203842333;

დირექტორები: გიორგი თავაძე;

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, ძველი თბილისის რ-ნი, თავისუფლების №4;

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქ. თბილისი, ძველი თბილისის რ-ნი, თავისუფლების №4

ეროვნული კლასიფიკატორი: სასტუმროები და განთავსების მსგავსი საშუალებები რესტორნებით - 55.10.1

დასაქმებული ქალი - 21;

დასაქმებული მამაკაცი - 16;

დასაქმებული ორსული - 0;

დასაქმებული შშმ პირი - 0;

დასაქმებული არასრულწლოვანი - 0;

ინსპექტირების პროცესი ეფუძნებოდა „2022 წელს განსახორციელებელი გეგმური ინსპექტირებების ნუსხის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მთავარი შრომის ინსპექტორის, ბექა ფერაძის, 2022 წლის 02 თებერვლის № 09-65/ო ბრძანებას, ასევე, „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 და მე-16 მუხლებით დადგენილი წესების დაცვას, რა დროსაც 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 დადგენილ იქნა:

№	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-13 მუხლი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების 9.2 პუნქტი განსაზღვრავს შემდეგს - „შრომითი ხელშეკრულება შედგენილია ოთხ ეგზემპლარად, ორი (2) - ქართულ ენაზე და ორი (2) - ინგლისურ ენაზე და ყოველი მათგანი ორიგინალია.“</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის მე-13 მუხლით განმარტებულია, რომ წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება იდება მხარეებისთვის გასაგებ ენაზე. წერილობითი შრომითი ურთიერთობა შეიძლება დაიდოს რამდენიმე ენაზე. თუ წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება დადებულია რამდენიმე ენაზე, იგი უნდა შეიცავდეს დათქმას იმის თაობაზე, თუ რომელ ენაზე დადებულ შრომით ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა შრომითი ხელშეკრულებების დებულებებს შორის განსხვავების არსებობის შემთხვევაში.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არის მითითებული, თუ რომელ ენაზე დადებულ შრომით ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა.</p> <p>ამდენად, დამსაქმებელი შრომის კანონის შესაბამისად, ვალდებულია ყველა დასაქმებულთან მიმართებით უზრუნველყოს კანონით გათვალისწინებული შრომის პირობები. საქართველოს შრომის კოდექსთან შესაბამისობაში მოიყვანოს ზემოხსენებული ჩანაწერი და გააკეთოს დათქმა თუ რომელ ენაზე დადებულ ხელშეკრულებას მიენიჭება უპირატესობა შრომითი ხელშეკრულებების დებულებებს შორის განსხვავების არსებობის შემთხვევაში.</p>
2.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არის განსაზღვრული ისეთი არსებითი პირობა, როგორცაა სამუშაო დრო და დასვენების დრო. დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომის შინაგანაწესში, რომელიც ხელშეკრულების შემადგენელი ნაწილია, განსაზღვრულია შემდეგი - “8 საათიანი სამუშაო დღე, 5 სამუშაო დღე კვირაში წარმოადგენს სტანდარტულ სამუშაო გრაფიკს</p>

თანამშრომლებისთვის, თუმცა არსებობს პოზიციები, სადაც სამუშაო დღე 8 საათიან სტანდარტულ დღეზე ხანგრძლივია. "

მიუხედავად იმისა, რომ შრომის შინაგანაწესში სამუშაო დრო განსაზღვრულია, აღნიშნული ჩანაწერი გათვალისწინებული და შეთანხმებული უნდა იყოს შრომის ხელშეკრულებით. ვინაიდან, საქართველოს შრომის კოდექსში სამუშაო და დასვენების დროის ცალკე შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად გამოყოფა ემსახურება დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას.

სამუშაო დრო ეს არის დროის ის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს. სამუშაო დროის რეგულირების ძირითადი მიზანია დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა, ვინაიდან გადაჭარბებულმა სამუშაო დრომ შესაძლოა, საფრთხე შეუქმნას დასაქმებულის სიცოცხლეს და/ან ჯანმრთელობას.

შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს მაქსიმუმ რამდენი საათი შეიძლება იყოს ნორმირებული სამუშაო დრო დღის განმავლობაში, თუმცა ნებისმიერ შემთხვევაში, სამუშაო დღეებს შორის **დასვენების მინიმალური ლიმიტის** გათვალისწინებით, სამუშაო დღე (შესვენების დროის ჩათვლით) არ შეიძლება, აღემატებოდეს 12 საათს. გარდა ამისა, საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-2 პუნქტი განსაზღვრავს, რომ ნორმირებული სამუშაო კვირა არ უნდა აღემატებოდეს 40 საათს, ხოლო ამავე მუხლის მე-3 პუნქტი აკეთებს დათქმას, რომ სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია, ნორმირებულ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.

შესვენების დრო ეს არის სამუშაო დღის ფარგლებში განსაზღვრული დროის ლიმიტი, რა დროსაც დასაქმებული ფაქტობრივად არ ასრულებს სამუშაოს და არ იმყოფება დამსაქმებლის განკარგულებაში. შესვენების დრო გულისხმობს დასაქმებულის შესაძლებლობას, დაისვენოს სამუშაო დღის განმავლობაში. ILO-ს No. 30-ე კონვენციიდან ასევე ირკვევა, რომ შესვენების დროს დასაქმებული არ უნდა იმყოფებოდეს დამსაქმებლის განკარგულებაში.

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.

ხშირ შემთხვევაში, შრომის შინაგანაწესი შეიძლება წარმოადგენდეს შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს, თუმცა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები უნდა განისაზღვრებოდეს მხარეთა შეთანხმებით, რომლის შედეგებიც აუცილებლად უნდა აისახოს უშუალოდ შრომითი ხელშეკრულების ტექსტში და დადასტურდეს მხარეთა შესაბამისი ხელმოწერით. ხელშეკრულების არსებითი

პირობები, თავისი არსითა და დანიშნულებით, წარმოადგენს ხელშეკრულების სამართლებრივ ქვაკუთხედს, მის ორგანულ შემადგენელ ნაწილებს, რომლის შინაარსზეც არსებითად დამოკიდებულია მხარეთა სამართლებრივი და ფაქტობრივი მდგომარეობის განმსაზღვრელი საკითხები. შრომის შინაგანაწესი კი, თავის მხრივ, წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად მიღებულ სახელმძღვანელო ქცევის წესების შემცველ დოკუმენტს, რომლის შედგენაშიც დასაქმებულები ვერ იღებენ მონაწილეობას. შესაბამისად, შრომის შინაგანაწესში [თუნდაც იგი წარმოადგენდეს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს] ხელშეკრულების არსებითი პირობების განსაზღვრა შეიცავს დასაქმებულთა უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დარღვევის მაღალ რისკს, ვინაიდან დამსაქმებელი უფლებამოსილია ცალმხრივად შეიტანოს ნებისმიერი სახის ცვლილება შინაგანაწესით დადგენილ ხელშეკრულების არსებითი პირობების მომწესრიგებელ ნორმებში.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, ხელშეკრულებაში გაწეროს სამუშაოს დაწყების/დასრულების საათები, შესვენება და დასვენების დროები და შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში ზოგიერთ დასაქმებულზე არ არის განსაზღვრული დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა. დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ხელშეკრულებებში მითითებულია მხოლოდ თანამდებობა. [მაგალითისთვის იხ. [REDACTED] შრომითი ხელშეკრულებები]

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

შრომითი ხელშეკრულების შინაარსის ერთ-ერთი განმსაზღვრელ ფაქტორს წარმოადგენს დასაქმებულის თანამდებობა, შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა. ხელშეკრულების დადებისას აუცილებელი და თითქმის სავალდებულოცაა მხარეებს ბოლომდე ჰქონდეთ გააზრებული და გაცნობიერებული იმ უფლება-მოვალეობათა დაკისრება, რასაც შემდგომში მათ შორის დადებული ხელშეკრულება დაავალებს. მასზე შეთანხმების მნიშვნელობა შრომითი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარეობს, ვინაიდან, დასაქმებულის უმთავრესი ამოცანაა წინასწარ განსაზღვრული სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

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.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს დათქმას, ისეთ არსებით პირობაზე, როგორცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი და ტარიფი.

ზეგანაკვეთური სამუშაო ყოველთვის ანაზღაურებადია. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, როგორც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა, გულისხმობს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების გაზრდილ ტარიფს ან/და პროპორციულ დასვენების დღეების მიცემას, ასევე - გადახდის წესს.

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლის თანახმად, ხელშეკრულება დადებულიად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდებიან საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. ამავე მუხლის მე-2 ნაწილი კი მიუთითებს, რომ არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობა, რომლებზედაც, ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით, მიღწეული უნდა იქნეს შეთანხმება, ან/და რომლებიც ასეთად მიჩნეულია კანონის მიერ. აღნიშნულიდან გამომდინარე, როდესაც შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისას თავიდანვეა ცნობილი, რომ ურთიერთობის გათვალისწინებით სამუშაო შესაძლოა ითვალისწინებდეს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, დასაქმებულმა და დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულებით უნდა გაითვალისწინონ ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ტარიფი და მისი წესი.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით მიჩნეულია, როგორც შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებითი პირობა, რომელიც აუცილებელია განსაზღვრული იყოს შრომითი ხელშეკრულებით და მხარეთა შეთანხმებით. გარდა აღნიშნულისა, თუ სამუშაოს სპეციფიკა, შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის მომენტისათვის არ გულისხმობს ზეგანაკვეთური სამუშაოს აუცილებლობას ან როდესაც ამის განჭვრეტა წინასწარ შეუძლებელია, შრომითი ურთიერთობის მიმდინარეობისას სამუშაოს ზეგანაკვეთურად შესრულების საჭიროების წარმოშობის შემთხვევაში, ზეგანაკვეთური შრომის შესრულების შესახებ ზოგადი შეთანხმების ფარგლებში მხარეები ასევე უნდა შეთანხმდნენ გაზრდილი განაკვეთის ოდენობაზე.

დასაქმებულისთვის საზიანო შემთხვევაა, როდესაც დასაქმებული, მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, ასრულებს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, თუმცა შეთანხმებით არ არის განსაზღვრული ანაზღაურების გაზრდილი ტარიფი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადების მიხედვით, ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის პირველი წინადადების თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

ზეგანაკვეთური შრომისთვის ფულადი ანაზღაურების **ალტერნატივაა სანაცვლო დასვენების დროით სარგებლობა**. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტი კი, მხარეებს აძლევს საშუალებას შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზეც.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვისა და სახელფასო უწყისების შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ დასაქმებულებს ზოგჯერ უწევთ ზეგანაკვეთური შრომა. დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთურად შესრულებული საათები დამსაქმებელს ანაზღაურებული არა საათობრივი გაზრდილი ოდენობით, არამედ სტანდარტული [ხელშეკრულებით გათვალისწინებული] საათობრივი ანაზღაურების ოდენობით. [მაგალითისთვის იხ. [REDACTED] მაისის თვის Payslip letter, რომ მიხედვით დასაქმებულმა ზეგანაკვეთურად იმუშავა 32 საათი, რომელიც აუნაზღაურდა 168 ლარის ოდენობით. $168:32=5.25$ ლარი, რომელიც წარმოადგენს დასაქმებულის სტანდარტულ საათობრივ ანაზღაურებას.]

წარმოდგენილი ნორმების ანალიზიდან გამომდინარე, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, როგორც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა, უნდა მოიცავდეს და აწესრიგებდეს კონკრეტულ საკითხებს, კერძოდ: **ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად მხარეთა წინასწარი შეთანხმების ფორმას/პროცედურას/მექანიზმს**, შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობას (მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული) **ან/და** მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის დადგენა. კერძოდ, დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

ამდენად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებებში **დეტალურად გაწეროს** ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს **მიცემის წესი**, ანაზღაურების **ტარიფი** ან/და **პროპორციული დასვენების დრო**. ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს ტარიფის განსაზღვრის შემდეგ დასაქმებულებს **ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს საათობრივი ოდენობა აუნაზღაუროს შრომის ანაზღაურების**

სათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან/და მისცეს პროპორციული დასვენების დღეები [განსაზღვრული ტარიფით]. აღნიშნული მოიყვანოს შესაბამისობაში შრომის კანონმდებლობასთან.

საფუძველი:

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლი
საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლი

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების შესწავლის შედეგად დადგინა, რომ დამსაქმებელს გათვალისწინებული აქვს მხოლოდ ანაზღაურებადი შვებულება და მისი მიცემის წესი, თუმცა არ მიუთითებს **ანაზღაურების გარეშე შვებულებაზე**, რომელიც დასაქმებულის უფლებას წარმოადგენს და რომელსაც, კანონი იმპერატიულად განსაზღვრავს. [მაგალითისთვის იხ. XXXXXXXXXX შრომის ხელშეკრულების მე-5 პუნქტი]

შრომის კოდექსის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით - წელიწადში, სულ მცირე 24 სამუშაო დღით, ამასთან, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით - წელიწადში სულ მცირე, 15 კალენდარული დღით. აღნიშნული ნორმა, იმპერატიული შინაარსისაა, ამდენად მხარეებმა შრომითი ურთიერთობის დადებისას უნდა განსაზღვრონ როგორც ანაზღაურებადი, ისე ანაზღაურების გარეშე შვებულება და მისი მიცემის წესი.

შრომის ხელშეკრულებით მხარეებმა შესაძლოა განსაზღვრონ ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების განსხვავებული ვადები და პირობები, თუმცა აღნიშნული აუცილებელია შესაბამისობაში მოდიოს შრომის კანონმდებლობასთან და არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.

უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, „შვებულება არის თავისუფალი დრო, ანუ დრო, როდესაც დასაქმებული დროებით არ ასრულებს მასზე დაკისრებულ სამსახურეობრივ მოვალეობას. შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ უკვე ნამუშევარი დროის – შესრულებული სამუშაოს საფუძველზე მოპოვებულ დასვენების უფლებას, რა შემთხვევაშიც დასაქმებულს მიეცემა ანაზღაურება, მიუხედავად იმისა, რომ შვებულების განმავლობაში არ ასრულებს სამუშაოს.

დაუშვებელია, შრომითი ხელშეკრულებით გამოირიცხოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლების გამოყენება ან ფულადი კომპენსაციით მისი ჩანაცვლება. ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის დასვენების დროს, ანუ იმ უფლებას, რომელიც არ შეიძლება, შეიცვალოს ფულადი კომპენსაციით.

შრომის კოდექსის 33-ე მუხლის თანახმად, „ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია, 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია, გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო.“

ამდენად, დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებული როგორც ანაზღაურებადი, ისე ანაზღაურების გარეშე შვებულების უფლების სარგებლობით (გამონაკლისია შვებულების უფლების გადატანა დასაქმებულის თანხმობით, ისიც მხოლოდ გადაუდებელ შემთხვევაში) და შრომის ხელშეკრულებები განსაზღვროს ანაზღაურების გარეშე შვებულების ვადები და მისი მიცემის წესი.

საფუძველი:

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 13 ნოემბრის განჩინება საქმეზე Nას-581-552-2013

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 31-ე მუხლი

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 33-ე მუხლი

6. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი

შრომითი ხელშეკრულებების შესწავლის შედეგად დადგინა, რომ დამსაქმებელს შრომითი ხელშეკრულებების 3.9 პუნქტი ჩამოყალიბებული აქვს შემდეგ შინაარსით - „დაუყოვნებლივ აცნობოს დამქირავებელს სხვა დამქირავებელთან მუშაობის განზრახვის შესახებ. ამ შრომითი ხელშეკრულებების ვადის გასვლამდე **მუშაკმა არ უნდა იმუშაოს სხვა სამსახურში** დამქირავებლისგან წინასწარ მოპოვებული წერილობითი თანხმობის გარეშე. „

აღნიშნული ჩანაწერი შესაბამისობაში არ მოდის საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტთან, რომელიც განმარტავს, რომ დასაქმებულის **უფლება, დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ განაკვეთზე**, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეიზღუდოს, თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, **დამსაქმებლის კონკურენტია**.

No. 198-ე რეკომენდაციის 13(ა) მუხლის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის დასადგენი ინდიკატორია, სამუშაოს შემსრულებელი რამდენად არის შეზღუდული მხოლოდ დამსაქმებლის სასარგებლოდ მუშაობით. აღნიშნული კრიტერიუმი მიზნად ისახავს, დაადგინოს ურთიერთობის ეკონომიკური რეალობა. საქართველოს შრომის კანონმდებლობა, სხვა ბევრი ევროპულ ქვეყნის კანონმდებლობის მსგავსად, ითვალისწინებს შეთავსებით მუშაობის შეზღუდვას. კანონმდებლობა მიუთითებს, რომ დასაქმებულის უფლება, შეასრულოს სხვა სამუშაო, შესაძლებელია, შრომითი

ხელშეკრულებით შეიზღუდოს, თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო დამსაქმებლის კონკურენცია.

შრომით უერთიერთობაში წარმოდგენილი შეზღუდვის არსებობა გამართლებულია დამსაქმებლებს შორის კონკურენციისა და ამასთან, დასაქმებულის მხრიდან ლოიალობის დაცვის პრინციპიდან გამომდინარე. შედეგად, დასაქმებულს შეიძლება შეეზღუდოს მესამე პირის სასარგებლოდ სამუშაოს შესრულების უფლება კონკურენტ საწარმოში. დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლის კონკურენტის სასარგებლოდ სამუშაო შესრულების უფლების შეზღუდვა მოქმედებს არა მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის მოქმედების დროს, არამედ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდეგაც.

დამსაქმებლის მიერ შრომით ხელშეკრულებაში არსებული ჩანაწერი, რომელიც უზღუდავდ უფლებას დასაქმებულს დამქირავებლისგან წინასწარი წერილობითი თანხმობის გარეშე იმუშაოს სხვა სამსახურში წინააღმდეგობაში მოდის შრომის კანონმდებლობასთან. „სხვა სამსახურში“ შეიძლება განიმარტოს და გაგებულ იქნეს როგორც არა მხოლოდ კონკურენტი, არამედ ნებისმიერი სხვა, მათ შორის, არაკონკურენტრი საწარმოც.

ამდენად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულების ზემოხსენებული ჩანაწერი მოიყვანოს, როგორც საერთაშორისო, ისე შრომის კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში, გამორიცხოს კანონით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული ნორმების განსაზღვრა, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის უფლებრივ მდგომარეობას და რომელიც, არ გამომდინარეობს საქართველოს შრომის კოდექსიდან.

საფუძველი: ILO- ს No. 198-ე რეკომენდაცა 13(ა) მუხლი.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესწავლის შედეგად დადგინა, რომ სამუშაო აღრიცხვის ფორმაში არაა მითითებული საანგარიშო პერიოდში/თვის განმავლობაში სამუშაოზე გამოცხადების/არგამოცხადების შესახებ თარიღების მიხედვით ინფორმაცია, თვის პირველ და მეორე ნახევარში.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო. 2021 წლის 12 თებერვალს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცდა „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი წარმოების წესი“. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა უნდა მოიცავდეს ბრძანებით დამტკიცებული №2 დანართით დადგენილ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მიუთითოს სხვა დამატებითი ინფორმაცია ან აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.

კომპანიის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო აღრიცხვის ფორმაში არაა მითითებული შემდეგი მონაცემები, კერძოდ;

გრაფებში 4 და 6 – საანგარიშო პერიოდში/თვის განმავლობაში აღნიშვნები სამუშაოზე გამოცხადების/არგამოცხადების შესახებ თარიღების მიხედვით შესაბამისად თვის პირველ და მეორე ნახევარში

დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის დახურვის თარიღი დგინდება დამსაქმებლის მიერ, მაგრამ არაუგვიანეს მომდევნო კალენდარული თვის 10 რიცხვისა. ცვლაში მუშაობისას, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას თან უნდა დაერთოს დამსაქმებლის მიერ, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, დამტკიცებული ცვლის განრიგი.

დამსაქმებლის მიერ შრომითი ანაზღაურების გადახდა დამოკიდებულია სწორედ თითოეული დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო საათების რაოდენობაზე, ამასთან ფიქსირებული ხელფასის გარდა, გამომუშავებით, საათობრივი მუშაობის, მორიგეობების და სახელმწიფო დანამატების კომპონენტები განსაზღვრულია საათობრივ ჭრილში და პირდაპირპროპორციული უნდა იყოს თითოეული მათგანი დასაქმებული პირის მიერ რეალურად ნამუშევარ დროსთან. ამრიგად, კანონით გარანტირებულია შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების მიზნით თითოეული დასაქმებულის ნამუშევარი დროის აღრიცხვა, რომლის შესრულების ვალდებულებაც გააჩნია დადგენილი წესის შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ ყველა დამსაქმებელს. (ფიზიკური ან იურიდიული პირი ან/და პირთა გაერთიანება).

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

ამდენად, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა უნდა შეივსოს სრულყოფილად და უნდა მოიცავდეს არანაკლებ „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცებული N2 დანართით განსაზღვრულ მონაცემებს.

საფუძველი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის N01-15/ნ ბრძანებ

8. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 46-ე მუხლის მე-4 პუნქტი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომის შინაგანაწესში მითითებულია შემდეგი გარემოებას, კერძოდ, „შვებულება ავადმყოფობის გამო - ერთი კალენდარული წლის განმავლობაში ანაზღაურდება 21 სამუშაო დღე 100%-ით და დამატებით 10 სამუშაო დღე 50 %-ისთ სამედიცინო ცნობის საფუძველზე.“

საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტის თანახმად, დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდში, დასაქმებულის სამუშაოზე გამოუცხადებლობა მისი ავადმყოფობის გამო, წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველს თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს. დროებითი შრომისუუნარობის გამო სამუშაოზე გამოუცხადებლობა ანაზღაურდება "დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თობაზე" საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის №87/ნ ბრძანების საფუძველზე.

ზემოხსენებული ბრძანების მე-2 მუხლი განსაზღვრავს დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნის, გაანგარიშებისა და გაცემის საკითხს, კერძოდ, მიუთითებს, რომ **დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება ენიშნება ყოველ დასაქმებულს/მოსამსახურეს დროებითი შრომისუუნარობის შემთხვევაში.** აღნიშნული დახმარების დანიშვნა, გაანგარიშება და გაცემას უზრუნველყოფს შესაბამისი დამსაქმებელი და მის სისწორე პასუხისმეგებელიც თავად არის.

დასაქმებულისთვის გასაცემი დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების ოდენობის გაანგარიშების ბაზას წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული შრომითი ანაზღაურება, ხოლო თუ შრომითი ხელშეკრულებით არ არის განსაზღვრული შრომის ანაზღაურების ოდენობა ან/და შრომის ანაზღაურება დამოკიდებულია გამომუშავებაზე, ამ შემთხვევაში დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების ოდენობის გაანგარიშების ბაზას წარმოადგენს შრომისუუნარობის დადგომამდე უკანასკნელი 3 თვის განმავლობაში დარიცხული შრომის ანაზღაურების მიხედვით გაანგარიშებული საშუალო თვიური შრომის ანაზღაურება.

დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების მისაღებად დასაქმებული წარუდგენს დამსაქმებელს დროებითი შრომისუუნარობის დამადასტურებელ საბუთს (საავადმყოფო ფურცელს), რა დროსაც დამსაქმებელი ვალდებულია აღნიშნულის წარდგენიდან 10 სამუშაო დღის განმავლობაში აუნაზღაუროს დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება ან წერილობით შეატყობინოს დახმარებაზე უარის თქმის შესახებ. ბრძანების მე-3 მუხლი განსაზღვრავს დროებითი შრომისუუნარობის

გამო დახმარების დანიშვნის, გაანგარიშებისა და გაცემის საფუძველს, კერძოდ დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარების დანიშვნა, გაანგარიშება და გაცემა წარმოებს კანონმდებლობით დადგენილი წესით გაცემული დროებითი შრომისუნარობის დამადასტურებელი საბუთის (სავადმყოფო ფურცლის), ხოლო მისი დაკარგვის შემთხვევაში – დუბლიკატის, შესაბამის დამსაქმებელთან/დაწესებულებაში წარდგენის საფუძველზე. აღნიშნული ბრძანების მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტი კი ადგენს, რომ **დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარება გაიცემა დამსაქმებლის/დაწესებულების მიერ დროებითი შრომისუნარობის მთელ პერიოდზე**, ამ წესით გათვალისწინებული პირობების თანახმად.

ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია, შრომის ხელშეკრულებაში/შინაგანაწესში აღნიშნული ჩანაწერი შეუსაბამოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს და გამორიცხოს კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმების განსაზღვრა, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის უფლებრივ მდგომარეობას და არ გამომდინარეობს კანონმდებლობიდან.

საფუძველი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის ბრძანება №87/ნ დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე.

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:
