



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 004809

06 09 2022 წ.

ქ. თბილისი

ოკუპირებული ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის ჩხოძოთი ყვეტაშვილის ზეამბეყველიძის რეაჩუქმენტის შრომით უცენტრზე ზეამბეყველიძის სამშახრველის მთავარი სტრუქტურული ერთეული შრომის ინსპექციის [redacted]

ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: შპს „საქინო ტექნიკა“; ს/ნ 205286199; ი/ქ მ. ქ. თბილისი, ვაჟა-ფშაველას გამზ. №30; შემოწმებული ობიექტის მფ.: ქ. თბილისი, აღმაშენებლის ხეივანი ბ-13 ცმ

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

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

[Handwritten signature]

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი: 2022 წლის 3 თებერვლის განხილვისას შპს „საქინო ტექნიკა“ (ს/ნ 205286199) ობიექტის (ქ. თბილისი, აღმაშენებლის ხეივანი ბ-13 ცმ) ვეკონტროლირებულ ინსპექციის დასახელებული სადარღვევითი ერთეული შპს-ის დასახელებული სადარღვევითი ერთეული „საქინო ტექნიკა“:

- მე-12 მუხლი მე-4 პუნქტი;
- მე-14 მუხლი 1-ე პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტი;
- მე-20 მუხლი მე-2 პუნქტი;
- 24-ე მუხლი მე-11 პუნქტი;
- 30-ე მუხლი;
- 46-ე მუხლი მე-4 პუნქტი.

[Large handwritten signature]

5. დარღვეულია საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს დაქვემდებარებული სასამართლო ადმინისტრაციის მომსახურების განყოფილება № 77-ე მხარე 1-ლი სართული

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

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

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]

09.2022

11. სამართალდამრღვევი

12. მოწმე: [Signatures]

13. დაზარალებული: [Signatures]

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 6 სექტემბრის № 004809/ა მოთხოვნა.

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

15. შენიშვნა: საქსაქმის სასამართლო ადმინისტრაციის განყოფილება

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

Handwritten signature

დამკვეთი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „შრომის ინსპექციის სამსახური.“

დამამზადებელი: 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 პასუხისმგებლობაში მიცემულ პირს უფლება აქვს გაეცნოს საქმის მასალებს, მისცეს ახსნა-განმარტება, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მომლოდინო 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 შედგენის შემდგომ თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, თამარაშვილის ქ. N15ა), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაიონულ სასამართლოში. ვადების აღნიშვნა: „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-სამსახური-საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო, ბანკის კოდი - TRESGE22; სასაზიხო კოდი - 302003555. 30 კალენდარული დღის ვადაში ჯარიმის გადახდის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით, ხოლო საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარიმო სასჯელის დადგენის და დარიცხული საურავის დადგენის იმუხლებით აღსრულება „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად. „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული გარემოებების არსებობისას სამართალდარღვევის ოქმი და დარიცხული საურავი უნდა შეინახოს 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 შემთხვევაში გამოყვევების დღიდან.

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

მ ი თ ი ე ბ ა № 004809/ო

შედგენის თარიღი: 06.09.2022

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 სპეციალისტების, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტების (უფროსი შრომის ინსპექტორები) [REDACTED] და [REDACTED] მიერ 2022 წლის 3 აგვისტოს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „ტექნო ბუმი“

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 205286199

დირექტორი: ეთერ ქოქოლაძე

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, ვაჟა-ფშაველას გამზ., №30ა

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქ. თბილისი, აღმაშენებლის ხეივანი მე-13 კმ.

ეროვნული კლასიფიკატორი: საცალო ვაჭრობა ელექტრული საყოფაცხოვრებო ხელსაწყოებით სპეციალიზებულ მაღაზიებში (47.54.0)

სულ დასაქმებული: 42

დასაქმებული ქალი: 20

დასაქმებული მამაკაცი: 22

დასაქმებული შშმ პირი: 0

დასაქმებული არასრულწლოვანი: 0

ორსული: 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/ო ბრძანება.

2022 წლის 3 აგვისტოს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის შემოწმება, რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებას, დოკუმენტაცია/ინფორმაციის გამოთხოვასა და გაცნობას.

ამასთან, საზედამხედველო ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის, კერძოდ, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნების ფორმა, საგადასახადო დავალებები, კომპანიაში სხვადასხვა პოზიციაზე დასაქმებულთა შრომითი ხელშეკრულებები, მოქმედი შინაგანაწესი, სამუშაო დროის აღრიცხვის წესი და ფორმა, წახალისების/დაწინაურების დამადასტურებელი დოკუმენტები და ა.შ.

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>კომპანიის მიერ წარმოდგენილია 2021 წლის 30 იანვრის შრომითი ხელშეკრულებები, რომლის 1.3 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულება ძალაშია 2021 წლის 30 იანვრიდან 2021 წლის 31 დეკემბრამდე. თუ ხელშეკრულების ვადის გასვლამდე არანაკლებ ერთი თვით ადრე რომელიმე მხარე წერილობით არ გამოხატავს მისი შეწყვეტის ნებას, ხელშეკრულება ავტომატურად გაგრძელდება ერთი წლით (იმავე პირობებით). დასაქმებულებთან გასაუბრებით დადგინდა, რომ ზოგი მათგანი უკვე წლებია (30 თვეზე მეტია) მუშაობს აღნიშნულ კომპანიაში იმავე პოზიციაზე.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს როგორც უვადო, ისე განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას. შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტი ადგენს მინიმალურ 1 წლიან ვადას, როდესაც შესაძლებელია ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე გაფორმდეს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება. ამავე პუნქტში ჩამოთვლილია ის საფუძვლები, რომელთა არსებობის შემთხვევაშიც შესაძლებელია 1 წელზე ნაკლები დროით კონკრეტული საფუძვლის არსებობით გამართლდეს 1 წლამდე ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების არსებობა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, გათვალისწინებულ იქნეს, რომ შრომის კოდექსის შესაბამისად, „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</p> |

ხელშეკრულება“. შესაბამისად, როდესაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ხდება ისეთი არსებითი პირობის შეთანხმება, როგორცაა მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის კოდექსის ზემოხსენებული ჩანაწერები გათვალისწინებულ იქნეს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებების 1.3 პუნქტის ჩანაწერი მოიცვანოს შრომის კოდექსთან შესაბამისობაში და ყველა იმ დასაქმებულთან, რომლებიც კომპანიაში 30 თვეზე მეტია მუშაობენ, გააფორმოს უვადო შრომითი ხელშეკრულებები.

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

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს მითითებას დასაქმებულთა მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სახის ან აღწერილობის თაობაზე.

შრომითი ხელშეკრულების შინაარსის ერთ-ერთი განმსაზღვრელი ფაქტორია 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/უცნობია 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. იმისათვის რომ ნათელი იყოს შესასრულებელი სამუშაოს ფარგლები და დატვირთვა ყველა შრომით ხელშეკრულებაში, დასაქმებულებთან შეთანხმებით, დამსაქმებელმა უნდა გაწეროს შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა.

კომპანია ვალდებულია უზრუნველყოს შესასრულებელი სამუშაოს სახის ან/და აღწერილობების ხელშეკრულებაში ასახვა.

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

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

კომპანიის მიერ წარმოდგენულ დოკუმენტაციაში, კერძოდ ხელშეკრულებებსა და შინაგანაწესში ვხვდებით შემდეგ ჩანაწერებს: დასაქმებულს, აუცილებლობის შემთხვევაში შესაძლოა დაევალოს დამატებითი სამუშაოს შესრულება ან სამუშაო ადგილის შეცვლა, მისი თანამდებობისა და კვალიფიკაციის შესაბამისად (ხელშეკრულებების 3.4 პუნქტი); დასაქმებული ვალდებულია, რომ შეასრულოს დამსაქმებლის ცალკეული დავალება, რომელიც შესაძლოა არ შედის მის უშუალო ვალდებულებებში ან უფლებამოსილებებში, მაგრამ შეესაბამება მის თანამდებობასა და კვალიფიკაციას (ხელშეკრულებების 4.2.დ ქვეპუნქტი); თანამშრომელი, საკუთარი ინიციატივით ან კომპანიის ინტერესებიდან გამომდინარე შეიძლება დაქვეითდეს შედარებით დაბალ თანამდებობაზე (შინაგანაწესი).

შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელია სუბორდინაციის პრინციპი, რაც გამოიხატება სხვადასხვა კომპონენტებში, მათ შორის არის დამსაქმებლის მიერ მხარეთათვის იმ სამუშაო პირობების დადგენა, რომლის ფარგლებშიც უნდა შესრულდეს სამუშაო. დაქვემდებარებული მდგომარეობა მოიცავს დასაქმებულის ვალდებულებას, შეასრულოს ანაზღაურებადი სამუშაო დამსაქმებლის მიერ დადგენილ შრომით რეჟიმში. შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ უნდა მოხდეს სამუშაო პირობების მოწესრიგება/დადგენა.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისთვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს. შრომის კოდექსში განმარტებულია, რომ შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა მხოლოდ ორი შემთხვევა: დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არაუმეტეს 3 საათისა დღეში, ამასთანავე, არ იწვევს არათანაბარშრომიერ ხარჯს; და სამუშაოს დაწყების ან დამთავრების დროის ცვლილება არაუმეტეს 90 წუთით. სხვა შემთხვევაში აუცილებელია, რომ მოხდეს დასაქმებულთან შეთანხმება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, ერთ-ერთი არსებითი პირობა არის თანამდებობა (არსებობის შემთხვევაში მიეთითება რანგი, თანრიგი, კატეგორია და სხვა) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა. შესაბამისად, ყოველი ცვლილების განხორციელება, რომელიც არსებითად ცვლის დასაქმებულის სამუშაოს აღწერილობას, საჭიროებს დასაქმებულთან

შეთანხმებას. ხელშეკრულებათა და შინაგანაწესის ზემოაღნიშნული ჩანაწერები წინააღმდეგობაშია შრომის კოდექსის მოთხოვნებთან. აუცილებელია, კომპანიის მხრიდან დაზუსტდეს ასეთი ცვლილებების განხორციელების წინაპირობები.

კომპანია ვალდებულია, ხელშეკრულებებსა თუ შინაგანაწესში არსებული მსგავსი ჩანაწერები შეუსაბამოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს და არ დაუშვას არსებითი პირობების ცალმხრივი ცვლილება.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-20 მუხლის პირველი, მე-4 და მე-5 პუნქტები; მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილია სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, რომელიც სრულად არ შეესაბამება მინისტრის მიერ დადგენილ სამუშაო დროის აღრიცხვის წესს. წარმოდგენილ სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში არ ვხვდებით ისეთ მნიშვნელოვან ჩანაწერებს, როგორცაა საანგარიშო პერიოდის დაწყებისა და დასრულების თარიღები, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად მინიჭებული უნიკალური და მუდმივი საიდენტიფიკაციო ნომერი, დასაქმებულის თანამდებობა (სპეციალობა, პროფესია), პირადი ნომერი ან ტაბელის ნომერი, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, თვის განმავლობაში ნამუშევარ დღეთა ჯამური რაოდენობა, თვის განმავლობაში ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა და სხვა.

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 მიერ ბრძანება №01-15/ნ-ით დამტკიცდა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი წარმოების წესი. ამ ბრძანებით დამტკიცებული №2 დანართით დადგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ამ წესით განსაზღვრულ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მიუთითოს სხვა დამატებითი ინფორმაცია ან აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.

სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი მინიმალური სტანდარტია. სამუშაო დროის კონსტიტუციური დაცვის ინტერესზე საუბრობს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო. „სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი ელემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტიანი რეალიზებისათვის. გადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლივობამ,

რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენებისა და ენერჯის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება, საფრთხე შეუქმნას მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფა-ცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ის ფაქტობრივად აიძულებს მათ, იმუშაონ თავიანთი ჯანმრთელობის ან სოციალური (პირადი) ცხოვრების ხარჯზე, ან დარჩნენ შემოსავლის გარეშე“. „გარდა ამისა, მისი მაქსიმალური ხანგრძლივობის საკანონმდებლო რეგლამენტაცია სწორედ დამსაქმებელთა შეუზღუდავი დისკრეციის და საკუთარი ძალაუფლებისა თუ დომინანტური მდგომარეობისთვის ერთგვარ ზღუდედ გვევლინება და განსაზღვრავს იმ საზღვრებს, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელი თავისუფალია, იმოქმედოს“. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, კანონმდებლობის მოთხოვნებთან შესაბამისად, სამუშაო დროის აღრიცხვის წარმოება, არის ერთგვარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ღირსეული შრომის გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას.

შესაბამისად, კომპანიამ უნდა უზრუნველყოს სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად და შეინახოს იგი 1 წლის განმავლობაში.

საფუძველი: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №1 კონვენცია;

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №30 კონვენცია;

საფუძველი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/5 ბრძანება.

5. **დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 30-ე მუხლი**

წარმოდგენილი შინაგანაწესის თანახმად, თანამშრომლები, კომპანიის ინტერესებიდან გამომდინარე ისვენებენ შემდეგ დღეებში: 1. ახალი წლის სადღესასწაულო დღეებში; 2. უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს შობის დღეს; 3. სააღდგომო დღეები; **დანარჩენი დღეები არის სამუშაო.**

საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს საქართველოში დადგენილ უქმე დღეების ჩამონათვალს, რომლებიც წარმოადგენს დასაქმებულთათვის განსაზღვრულ უპირობო დასვენების დღეებს. შრომის კანონმდებლობით, უქმე დღეების განსაზღვრის მიზანია საერთო საერო და რელიგიურ დღესასწაულებზე დასაქმებულისთვის დასვენების უზრუნველყოფა. რა თქმა უნდა, ასეთ დღეებში დასვენება დასაქმებულთათვის ანაზღაურებადია. ევროპის სოციალური ქარტიის 2(2) მუხლის მიხედვით, შრომის სამართლიანი პირობებით უზრუნველყოფის უფლების ეფექტიანად განხორციელების

მიზნით, მხარეები ვალდებულებას იღებენ დააწესონ ანაზღაურებადი სახელმწიფო დღესასწაულები.

შრომის კოდექსით (ან მხარეთა შეთანხმებით) განსაზღვრულ უქმე დღეს, როგორც წესი, დასაქმებული არ უნდა ასრულებდეს სამუშაოს, თუმცა კომპანიის ნორმირებული საქმიანობის უზრუნველსაყოფად, მუშაობის სპეციფიკის გათვალისწინებით და მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, დასაშვებია უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება. შრომის კოდექსის თანახმად, უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებისთვის დადგენილი წესის დაცვით.

შესაბამისად, კომპანიის შინაგანაწესში არსებული ჩანაწერი საჭიროებს შრომის კოდექსთან შესაბამისობაში მოყვანას, ვინაიდან 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის ჩამონათვალი ბევრად ფართოა ვიდრე კომპანიის შინაგანაწესისა. ასევე, იმ შემთხვევაში თუ კომპანიის სპეციფიკა ვერ უზრუნველყოფს ყველა დასაქმებულს ისარგებლოს უქმე დღით, აუცილებელია, მოხდეს პირველ რიგში დასაქმებულთან შეთანხმება და უქმე დღეს ნამუშევარი საათების ზეგანაკვეთური ანაზღაურება.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 30-ე მუხლის მე-2 და მე-4 პუნქტები; ევროპის სოციალური ქარტია.

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

კომპანიის მიერ წარმოდგენილი შინაგანაწესის თანახმად, სამედიცინო მიზეზით გაცდენილი დღეებიდან წლის განმავლობაში თანამშრომლებს აუნაზღაურდებათ მხოლოდ 24 სამუშაო დღე. ამასთან, წლის განმავლობაში თანამშრომელს ეძლევა 10 სამუშაო დღე - ანაზღაურებადი შვებულება, თუ მას სამუშაოზე შეემთხვა უბედური შემთხვევა, ანუ მიიღო მძიმე ფიზიკური ან/და ფსიქიკური დაზიანება.

ზემოაღნიშნული დანაწესი შეუსაბამოა საქართველოს შრომის კოდექსთან, ვინაიდან 46-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება არ მიეცემა, გარდა 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ და „მ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, თუ საქართველოს კანონმდებლობით ან შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის №87/ნ ბრძანებით დამტკიცებულია დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესი. შესაბამისად,

დამსაქმებლის ვალდებულებაა საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის პერიოდი დასაქმებულს აუნაზღაურდეს ზემოაღნიშნული ბრძანების შესაბამისად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ერთ-ერთი საფუძველია დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება **ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 60 კალენდარულ დღეს**. შესაბამისად აღნიშნული პერიოდი დამსაქმებლის მიერ უნდა ანაზღაურდეს. შინაგანწესში მოცემული ვადები კი შეუსაბამობაშია შრომის კოდექსით დადგენილ ვადებთან.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია, შინაგანწესის ჩანაწერი შეუსაბამოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

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

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:

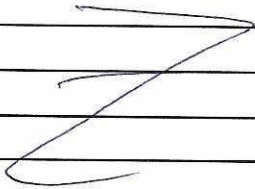
- ა) მითითება შესრულდა;
- ბ) მითითება არ შესრულდა.

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


მითითება ჩაიბარა (სახელი, იანი, 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:

