



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 004813

07 . 09 . 2022 წ.

ობიგის

თვითმართვლი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომითი ფაქტობრივ შედეგებზე დაფუძნებულ შემოწმებაში მონაწილეობის შესახებ ინფორმაცია
დაცვის სამინისტროს სამსახურის მიერ შემოწმებული ინფორმაცია
შრომის ინსპექცია

2. სამართალდამრღვევი: ცხელი საჩურო სპორტულ-აგროლოგიური კომპანია ჰაიპ-ტექნოლოჯის
ფილიალი ს/ნ 405095891 ობიგის რაიონში, თბილისი, დიდუბის რაიონი, ვ. შაველიძის ქ.
N1.

სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი ფაქტობრივი / რეგისტრაციის მისმართი: თვითმართვლი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი - დასახელება, საიდენტიფიკაციო ნომერი, მისამართი ფაქტობრივი / რეგისტრაციის მისმართი, დირექტორი და საკონტაქტო ინფორმაცია

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

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი: 2022 წლის 08 აპრილს
განხილვისას ცხელი საჩურო სპორტულ-აგროლოგიური კომპანია ჰაიპ-ტექნოლოჯის
საჩუროს ფილიალი (ს/ნ 405095891) ობიგის რაიონში, თბილისი, დიდუბის რაიონი,
ვა. შაველიძის ქ., N1 ინსპექციის "შრომის ინსპექციის შესახებ" საქართველოს
კანონის შესაბამისად, ჩატარებული შემოწმების, რომელშიც მონაწილეობდა
საჩუროს ობიგის რაიონის "საჩუროს შრომის ინსპექცია"

- მე-12 მუხლი მე-3 პუნქტი;
- მე-14 მუხლი პირველი პუნქტი "გ" ქვეპუნქტი;
- მე-14 მუხლი პირველი პუნქტი "დ" ქვეპუნქტი;
- მე-14 მუხლი პირველი პუნქტი "ე" ქვეპუნქტი;
- მე-14 მუხლი პირველი პუნქტი "ვ" ქვეპუნქტი;
- მე-14 მუხლი პირველი პუნქტი "ზ" ქვეპუნქტი;
- მე-14 მუხლი პირველი პუნქტი "ი" ქვეპუნქტი;
- მე-16 მუხლი მე-5 პუნქტი;
- მე-20 მუხლი მე-2 პუნქტი;
- 23-ე მუხლი მე-4 პუნქტი;
- 24-ე მუხლი მე-11 პუნქტი.

5. დარღვეულია საქართველოს იხვანთა კანონი „საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის განკარგულებაში“
74-ე მუხლის პირველი პუნქტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახელის სახე, ოდენობა: ვახტანგ (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)
სიტყვით

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: გვინაძე 07.09.2022

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

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

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 07 სექტემბერი
004813/თ მიითქმის

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

15. შენიშვნა: საქართველოს იხვანთა კანონი საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის განკარგულებაში
74-ე მუხლის პირველი პუნქტი

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: სემგ-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 ვაგენოს საქმის მასალებს, მისცეს ახსნა-განმარტება, 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 ზემდგომ 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-ბაზინის ერთიანი ანგარიში; ბანკის კოდი - TRESGE22; საბანკო 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 დარიცხული 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

ძ ი თ ი თ ე ბ ა № 004813/მ

„07“ „09“ 2022 წ.

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის „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 მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტების (შრომის ინსპექტორების) [REDACTED] მიერ 2022 წლის 08 აგვისტოს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: დააურული სააქციო საზოგადოება აზერბაიჯანის რკინიგზის საქართველოს ფილიალი;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 405095891 ;

დირექტორი: ელჩინ ალაიევი;

იურიდიული მისამართი: თბილისი, დიდუბის რაიონი, ვ. მაიაკოვსკის ქ., N1;

ეროვნული კლასიფიკატორი: გზების და ავტობანების მშენებლობა - 42.11.0;

დასაქმებული ქალი - 19;

დასაქმებული მამაკაცი - 207;

დასაქმებული ორსული - 0;

დასაქმებული შშმ პირი - 0;

დასაქმებული არასრულწლოვანი - 0.

„შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველსაყოფად სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების „2022 წელს განსახორციელებელი გეგმური ინსპექტირებების ნუსხის დამტკიცების თაობაზე“ მიმდინარე წლის 02 თებერვლის №09-65/ო ბრძანების საფუძველზე, 2022 წლის 08 აგვისტოს განხორციელდა დსს აზერბაიჯანის რკინიგზის საქართველოს ფილიალი-ს (ს/ნ 405095891) შემოწმება, რაც ითვალისწინებდა

დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებასა და დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობა/გამოთხოვას.

აღნიშნული ინფორმაციის მოკვლევის მიზნით, საზედამხედველო ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელი დოკუმენტები: შრომითი ხელშეკრულებები, შინაგანაწესი, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი და ა.შ. აღნიშნული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის გამოთხოვა/შევსება/დაზუსტების მიზნით, დამსაქმებლის მიმართ საზედამხედველო ორგანოს ჰქონდა პერიოდული წერილობითი და სატელეფონო კომუნიკაციის სახე.

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, გამოთხოვილი ინფორმაციის/დოკუმენტაციის ქესწავლისა და შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი, ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, გამოვლენილ დარღვევაზე გაიცა შემდეგი მითითებები:

№	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი (მაგ.: დ. წ.-ს) ხელშეკრულების 2.1. პუნქტის თანახმად, „<i>შრომითი ხელშეკრულება ძალაში შედის მისი ხელმოწერის დღიდან (2021 წლის 01 ნოემბერი) და მოქმედებს 2022 წლის 01 აპრილამდე შემდეგი დათქმით: შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის თანახმად პირველი სამი თვე, ანუ თებერვლამდე პერიოდი დგინდება ხელშეკრულებით გამოსაცდელ ვადად.</i>“ ხოლო, ამავე ხელშეკრულების 2.2. პუნქტის თანახმად, „<i>თუ კი წინამდებარე ხელშეკრულების ვადის ამოწურვამდე ერთ-ერთი მხარე 14 (თოთხმეტი) კალენდარული დღით ადრე წერილობით არ გამოთქვამს სურვილს შეწყვიტოს ხელშეკრულება ან ცვლილება შეიტანოს მასში, იგი ავტომატურად გაგრძელდება იგივე დაქირავების ვადით და არსებული პირობებით.</i> აღნიშნული გაგრძელების მექანიზმი მოქმედებს დაქირავების ვადის ყოველი ამოწურვისას.“</p> <p>ხელშეკრულების ვადის ამგვარად გაწერა ეწინააღმდეგება საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტს, რომლის</p>

თანახმად, „გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა არის 1 წელი ან 1 წელზე მეტი, ძრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ შემდეგი საფუძვლის არსებობისას:

ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;

ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;

გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;

დ) ხდება შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლით სამუშაოზე დროებით არმყოფი დასაქმებულის ჩანაცვლება;

ე) შრომითი ხელშეკრულება ითვალისწინებს „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შრომის ანაზღაურების სუბსიდიურებას;

ვ) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

შრომის ურთიერთობის ვადა ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას წარმოადგენს. საკასაციო სასამართლომ არაერთხელ განმარტა, რომ თუ შრომის ხელშეკრულება ერთ წლამდე ვადით იდება, მისი ნამდვილობის წინაპირობაა ვადის განსაზღვრის ობიექტური საფუძვლის არსებობა. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ ვინაიდან ვადის განსაზღვრის დასაშვებობის შემოწმება შრომის ხელშეკრულების დადების მომენტში ხდება, ობიექტური საფუძველიც ხელშეკრულების დადების მომენტში უნდა არსებობდეს (იხ: სუსგ ას-1251-1191-2014, 2016 წლის 12 თებერვალი).

დასაქმებულის სოციალური გარანტიები პირველ რიგში შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობაზეა დამოკიდებული, რაც დასაქმებულს უნდა აძლევდეს კონკრეტული პერიოდის განმავლობაში დასაქმებისა და, შესაბამისად, სტაბილურობის გარანტიას. სწორედ ამიტომ, კანონი ითვალისწინებს შრომის ხელშეკრულების დადების 1 წლიან, როგორც გონივრულ ვადას, როგორც დასაქმებულის დაცვის საშუალებას. შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებული იყო დასაქმების ეტაპზე გაეთვალისწინებინა საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული რომელიმე გარემოება, რომელიც გაამართლებდა დ. წ.-ს მიმართ შრომის ხელშეკრულების 6 თვის ვადის დადების აუცილებლობა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია კომპანიაში არსებული შრომის ხელშეკრულებები შეუსაბამოს საქართველოს შრომის კოდექსს და დასაქმებულებთან დადოს ხელშეკრულებები არანაკლებ 1 წლის ვადით, გარდა იმ შემთხვევისა, რიდესაც არსებობს კანონით გათვალისწინებული საფუძვლები.

ხოლო საფუძველის არსებობის შემთხვევაში, ეს საფუძველი ასახოს ხელშეკრულებებში.

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

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

დამსაქმებლის ინსპექტირების დროს წარმოადგინა შრომითი ხელშეკრულებები (მაგ. დ. წ.-ს, ლ. ვ.-ს, გ. გ.-ს ხელშეკრულებები). წარმოდგენილი ხელშეკრულებების 4.1. პუნქტის თანახმად, „სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 40 (ორმოც) საათზე მეტს კვირაში, ხოლო დანარჩენი დღეები-უქმეა, ასევე დასაქმებულს აქვს უფლება დაისვენოს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში.“ აგრეთვე, შრომით ხელშეკრულებაში მითითებული არ არის **დასვენების დრო და სამუშაო დრო.**

წარმოდგენილი შინაგანაწესის 5.2. პუნქტის თანახმად, „კომპანიაში დაწესებულია ხუთ დღიანი სამუშაო კვირა, ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით. ყოველდღიურად სამუშაოს დაწყების და დასრულების დრო განისაზღვრება ორშაბათიდან პარასკევამდე 09:00 საათიდან 18:00 საათამდე, გარდა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სპეციალური პირობებისა. შესვენების საათები. 13:00 საათიდან 14:00 საათამდე ან 1 საათი ნებისმიერ მონაკვეთში, ხელმძღვანელთან წინასწარი შეთანხმების საფუძველზე.“ მიუხედავად იმისა, რომ შინაგანაწესში გაწერილის სამუშაო და დასვენების დრო, შინაგანაწესში არსებითი პირობის გაწერა არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს აღნიშნული პირობების ხელშეკრულებაში ინდივიდუალურად გაწერისაგან.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულებებით ვერ დგინდება დასაქმებულების **სამუშაო დღეები**, აგრეთვე, დღის განმავლობაში სამუშაოს **დაწყება-დასრულების, შესვენების დრო.** დამსაქმებლის მიერ ხელშეკრულებაში სამუშაო, აგრეთვე, შესვენების დროის არ გაწერა წარმოადგენს შრომის კოდექსის, დარღვევას.

საქართველოს შრომის კოდექსში სამუშაო და დასვენების დროის ცალკე შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად გამოყოფა ემსახურება დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას. ამ მიზნის მისაღწევად, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც სამუშაო პროცესის ხანგრძლივობა 8 საათს აღემატება, კვირაში 48 საათს. აგრეთვე, თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება. შესვენების დროის ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არანაკლებ 6 საათია, შესვენების დროის ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი. იმ დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური ქალია და 1 წლამდე ბავშვს კვებავს, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება ბავშვის კვებისთვის სამუშაო დღის განმავლობაში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის კვებისთვის შესვენება სამუშაო დროში ითვლება ღია ანაზღაურდება. აგრეთვე, შრომითი ხელშეკრულებები არ მოიცავს მითითებას შესვენების დროის შესახებ.

შრომის კანონმდებლობის თანახმად, სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. ამასთან, 12 საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული 24 საათიანი დასვენების უფლებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ვალდებულია ყველა დასაქმებულის, მათ შორის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირების შრომით ხელშეკრულებაში, სრულყოფილად ასახოს დასაქმებულთა სამუშაო დრო და დასვენების დრო.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლი.

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

დამსაქმებელმა ინსპექტორების დროს წარმოადგინა ზ. ვ.-ს შრომითი ხელშეკრულება. აღნიშნულ ხელშეკრულების 5.1. პუნქტის თანახმად, „დაქირავებული პირის სამუშაო ადგილია საქართველო. მიუხედავად ამისა დამქირავებელს უფლება აქვს ნებისმიერ დროს დაქირავებულ პირს დროებით შეასრულებინოს თავისი სამსახურებრივი ვალდებულებები სხვა ადგილას, როგორც საქართველოს ტერიტორიაზე ასევე მის გარეთ.“ ზემოაღნიშნული ჩანაწერით ვერ დგინდება სამუშაო ადგილის შესახებ ინფორმაცია.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების წარმოადგენს „სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი განსაზღვრული არ არის.“

დასაქმებულს უფლება აქვს ხელშეკრულების დადებამდე ჰქონდეს ინფორმაცია, თუ სად მდებარეობს მისი სამუშაო ადგილი. ხოლო, თუ მისი სამუშაო ადგილი სხვადასხვა ადგილას მდებარეობს აღნიშნული უნდა ფიქსირდებოდეს ხელშეკრულებაში. ამასთან, ნებისმიერი ცვლილება სამუშაო ადგილთან მიმართებით ორმხრივად უნდა იქნეს შეთანხმებული.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთა შრომითი ხელშეკრულებები, შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომით კანონმდებლობასთან და ისეთი არსებითი პირობა, როგორცაა, სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულს სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, ასახოს დასაქმებულთა შრომით ხელშეკრულებებში.

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

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

დამსაქმებელმა ინსპექტირების დროს წარმოადგინა (მაგ. დ. წ.-ს, ზ. ვ.-ს, ლ. ვ.-ს, გ. გ.-ს) შრომითი ხელშეკრულებები, საიდანაც დგინდება, რომ არ არის მითითებული დასაქმებულთა შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა (ფუნქცია-მოვალეობების ჩამონათვალი).

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა „თანამდებობა (არსებობის შემთხვევაში მიეთითება რანგი, თანრიგი, კატეგორია და სხვა) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა“. შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთა შრომითი ხელშეკრულებებში ასახოს დასაქმებულ პირთა თანამდებობები. აგრეთვე შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა.

აგრეთვე, აღსანიშნავია დასაქმებულებთან გაფორმებულ შრომის ხელშეკრულების 1.2. პუნქტი, რომლის თანახმად, „*დაქირავებული იტოვებს უფლებას გადაიყვანოს დაქირავებული პირი ნებისმიერ სხვა თანამდებობაზე ან მოსთხოვოს მას ნებისმიერი სხვა ვალდებულების შესრულება დაქირავებული პირის კვალიფიკაციის ფარგლებში, თუ ეს არ არის შრომის ხელშეკრულების პირობების არსებითი ცვლილება და არ ეწინააღმდეგება საქართველოში მოქმედ კანონმდებლობას.*“ შესაბამისად, შრომით ხელშეკრულებაში დასაქმებულის თანამდებობის (შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობის (ფუნქცია-მოვალეობების ჩამონათვალის)) აუსახველობა ქმნის საფუძველს იმის თაობაზე, რომ შესაძლოა

დასაქმებულს დაეკისროს ისეთი დავალების/მივითების შესრულება, რომელიც დასაქმებულთა ფუნქცია-მოვალეობას არ განეკუთვნება.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის მოთხოვნების შესაბამისად, შრომით ხელშეკრულებებში ასახოს დასაქმებულთა თანამდებობა (არსებობის შემთხვევაში მიეთითება რანგი, თანრიგი, კატეგორია და სხვა) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა (ფუნქცია-მოვალეობების ჩამონათვალი).

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

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებებში (მაგ. დ. წ.-ს, ზ. ვ.-ს, ლ. ვ.-ს, გ. გ.-ს ხელშეკრულებებში) არ ფიქსირდება **შრომის ანაზღაურების გაცემის თარიღი**.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა არის „შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი) და მისი გადახდის წესი“. შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებებში მიუთითოს შრომის ანაზღაურების გაცემის თარიღი.

აღსანიშნავია, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება **ანაზღაურების საწევლოდ**. ამრიგად, შრომის ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობების უმთავრესი კომპონენტია, რომლის გარეშეც შრომითი ურთიერთობა ვერ იარსებებს. ანაზღაურება არის საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული არსებითი პირობა, რომელიც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით. დამსაქმებელი ვალდებულია მაქსიმალურად უზრუნველყოს დასაქმებულებისთვის ინფორმაციის მიწოდება ისეთ მნიშვნელოვან არსებით პირობაზე, როგორც არის შრომის ანაზღაურება და მისი მიცემის წესის შესახებ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულებთან მიმართებით, შრომით ხელშეკრულებებში ასახოს შრომის ანაზღაურების გაცემის თარიღი.

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

6.

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

დამსაქმებელმა ინსპექტირების დროს წარმოადგინა შრომითი ხელშეკრულებები (მაგ. დ. წ.-ს, ლ. ვ.-ს, გ. გ.-ს ხელშეკრულებები). წარმოდგენილ ხელშეკრულებებში არ ფიქსირდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი.

აღნიშნული შრომითი ხელშეკრულებების 3.6. პუნქტის თანახმად, „*დამსაქმებლის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება ხდება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნათა შესაბამისად.*“

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „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“.

შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულებებიდან არ დგინდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების **ტარიფი**. ჩანაწერიდან არ დასტურდება, რომ დამსაქმებელი გაზრდილი ოდენობით ახორციელებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე თანხმდებიან. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს – დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვლა. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროზე.

ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს სამუშაოს, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა სათანადო კომპენსაციით, რაც გულისხმობს ან **გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დასვენების დროს**. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებული შრომითი ხელშეკრულებების 3.6. პუნქტი, შეუსაბამოს საქართველოს შრომის კოდექსს და დაადგინოს მხარეთა შეთანხმებით ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის გადასახდელი ტარიფის ოდენობა შრომით ხელშეკრულებებში. ხოლო იმ შემთხვევაში თუ მხარეები შეთანხმდებიან პროპორციული დასვენებით სარგებლობაზე მაშინ დამსაქმებელმა მოახდინოს აღნიშნულის ასახვა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში და აწარმოოს შეთანხმებულ რეესტრი (პროპორციული დასვენების სარგებლობის შესახებ, თარიღის მითითებით და დამსაქმებელის-დასაქმებულის ხელმოწერებით).

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

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

დამსაქმებელმა ინსპექტირების დროს წარმოადგინა შრომის ხელშეკრულებები (მაგ.: რ. მ.-ს ხელშეკრულება) აღნიშნული ხელშეკრულების 2.1.2. პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს „მიიღოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება 30 (ოცდაათი) კალენდარული დღის ოდენობით.“ აგრეთვე, წარმოდგენილი (მაგ.: ზ. ვ.-ს, ლ. ვ.-ს) ხელშეკრულებებით დგინდება, რაღნიშნული დასაქმებულები კომპანიაში მუშაობენ გზის მემონტაჟის თანამდებობაზე (ლიანდაგის მონტორებად) საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 3 მაისი №147/5 ბრძანებით ლიანდაგის მონტორის პოზიცია განეკუთვნება მძიმე სამუშაოს. შესაბამისად, აღნიშნულ პოზიციაზე დასაქმებულ პირებს ეკუთვნით დამატებით 10 კალენდარული დღე ანაზღაურებადი შვებულების უფლება. თუმცა დასაქმებულებთან გაფორმებულ ხელშეკრულებებში აღნიშნული შვებულება არ არის ასახული.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლის თანახმად: „ყველას აქვს დასვენებისა და თავისუფალი დროის გამოყენების უფლება სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებადი პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით.“

ყოველწლიური შვებულება დასაქმებულისათვის ერთ-ერთ მთავარ სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. აღნიშნული უფლება გათვალისწინებულია საერთაშორისო და ქართული კანონმდებლობით და დასაქმებულებს აძლევს საშუალებას წლის განმავლობაში ისარგებლონ, როგორც ანაზღაურებადი, ასევე ანაზღაურებისგარეშე შვებულებით. საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დასაქმებულისთვის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობას – 24

სამუშაო დღეს, აგრეთვე ის დასაქმებულები რომელთა საქმიანობაც განეკუთვნება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება – წელიწადში 10 კალენდარული დღე. ხოლო არაანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის სულ მცირე 15 კალენდარულ დღეს. ხელშეკრულებებში ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობის, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობისა და ამ შვებულებების მიცემის წესის გაწერის მიზანია: დასაქმებულისთვის დასვენების შესაძლებლობის მაქსიმალურად უზრუნველყოფა. ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი არის შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ყველა შრომით ხელშეკრულებაში საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად, ანაზღაურებადი შვებულების, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობისა და ამ შვებულებების მიცემის წესის განსაზღვრა.

საფუძველი: ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი;

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი და 31-ე-32-ე მუხლები.

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

დამსაქმებელმა ინსპექტირების დროს წარმოადგინა შრომის შინაგანაწესი. აღნიშნული შინაგანაწესის 12.2.3. პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულს მხოლოდ ხელმძღვანელთან შეთანხმებით აქვს უფლება შეთავსებით ეკავოს სხვა თანამდებობა და ასრულებდეს ანაზღაურებად სამუშაოს.“

არსებული ჩანაწერიდან დგინდება, რომ დამსაქმებელი დასაქმებულს უზღუდავს ნებისმიერ მესამე პირთან დასაქმების უფლებას, რაც ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტის მოთხოვნებს. კერძოდ, „დასაქმებულის უფლება, დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეიზღუდოს, თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენტია“. მიუხედავად იმისა, რომ მხარეები თანხმდებიან გარკვეულ პირობებზე, ეს შეთანხმება ვერ ჩაითვლება იურიდიულად მართებულ შეთანხმებად, რადგან განსხვავებით სამოქალაქოსამართლებრივი ხელშეკრულებისგან, სადაც

სსსკ-ის 319-ე მუხლის თანახმად, კერძო სამართლის სუბიექტებს შეუძლიათ კანონის ფარგლებში თავისუფლად დადონ ხელშეკრულებები და განსაზღვრონ ამ ხელშეკრულებათა შინაარსი, შრომითი ხელშეკრულება ხასიათდება გარკვეული სახის სპეციფიკურობით და მხარეთა თავისუფალი ნება, ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრისას, შეზღუდულია შრომის კოდექსში არსებული იმპერატიული ნორმებით, რომელიც დასაქმებულის, როგორც ე.წ. „სუსტი მხარის“ უფლებების დაცვას ემსახურება. აღნიშნული პრინციპი განმტკიცებულია საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტში, რომლის თანახმად, „შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას“. შესაბამისად, შინაგანაწესის 12.2.3.-მ პუნქტში არსებული ჩანაწერი, დასაქმების შეზღუდვასთან დაკავშირებით, ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტით დადგენილ იმპერატიულ დანაწესს და უსაფუძვლოდ ზღუდავს დასაქმებულის, კონსტიტუციის 26-ე მუხლით დაცულ უფლებას, შრომის თავისუფლებასთან მიმართებით. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის კოდექსი ითვალისწინებს შრომის შინაგანაწესში არსებული ჩანაწერის ბათილობის საკითხს, თუ ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს. კერძოდ, შრომის კოდექსის 23-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, „*ბათილია შრომის შინაგანაწესის ის დებულება, რომელიც ამ კანონს, ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებას ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება.*“

ზემოაღნიშნულიდან გამოვდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შინაგანაწესის 12.2.3. პუნქტი შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტთან და მიუთითოს, რომ დასაქმებულის უფლება, დასაქმდეს სხვა დამსაქმებელთან შეიძლება შეიზღუდოს მხოლოდ მაშინ, თუ ეს დამსაქმებელი, დამსაქმებლის კონკურენტია.

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

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

დამსაქმებელმა ინსპექტირების დროს წარმოადგინა შრომის ხელშეკრულებები (მაგ.: დ. წ.-ს, ლ. ვ.-ს ხელშეკრულებები) აღნიშნული ხელშეკრულებების 5.2. პუნქტის თანახმად, „სამუშაო ადგილის მისამართია: **ქ. ახალქალაქი.**“ ხოლო 5.1. პუნქტის თანახმად, „დაქირავებული პირის სამუშაო ადგილია საქართველო. მიუხედავად ამისა დამქირავებელს უფლება აქვს ნებისმიერ დროს დაქირავებულ პირს დროებით შეასრულებინოს თავისი სამსახურებრივი ვალდებულებები სხვა ადგილას, როგორც საქართველოს ტერიტორიაზე ასევე მის გარეთ.“ ზემოაღნიშნული ჩანაწერი დამსაქმებელს ანიჭებს დასაქმებულებს სამუშაო ადგილის, ცალმხრივად ცვლილების უფლებამოსილებას. ეს უკანასკნელი კი წარმოადგენს **არსებით პირობას.**

ინსპექტირების პროცესში დადგინდა, რომ დასაქმებულებს სამუშაო ადგილად უფიქსირდება **ქ. ახალქალაქი**, თუმცა ფაქტობრივად დასაქმებულები სამუშაოს ასრულებენ **თეთრიწყაროს მუნიციპალიტეტი, სოფელ წინწყაროში.** სამუშაო ადგილი წარმოადგენს **არსებით პირობას** და მისი ცვლილება დასაშვებია ორმხრივი შეთანხმების საფუძველზე.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით.“ ამდენად, შრომითი ხელშეკრულებების, 3.3. პუნქტი ეწინააღმდეგება შრომის **საქართველოს ორკანული კანონს „საქართველოს შრომის კოდექსს“.**

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, „**ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას ეწინააღმდეგება, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.**“

შრომითი ურთიერთობის სუბიექტთა კანონიერი ინტერესების ეფექტურად დაცვიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია, რომ შრომით ხელშეკრულებებში მხარეთა უფლება-მოვალეობების განმსაზღვრელი ნორმები ჩამოყალიბებული იყოს მკაფიოდ და სწორხაზოვნად. დასაქმებული დარწმუნებული უნდა იყოს, რომ ხელშეკრულების არსებითი პირობების განსაზღვრა ან მათში რაიმე სახის ცვლილების შეტანა არ განხორციელდება მისი უშუალო ჩართულობისა და დამსაქმებელთან მიღწეული ორმხრივი შეთანხმების გარეშე.

ხელშეკრულების არსებით პირობას წარმოადგენს სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი განსაზღვრული არ არის. შესაბამისად, აღნიშნული არსებითი პირობების ცვლილება უნდა მოხდეს არა ცალმხრივად მაგალითად დამსაქმებლის ნებით, არამედ ორივე მხარის მიერ მიღწეული წერილობითი შეთანხმების საფუძველზე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებების ზემოაღნიშნული დანაწესი ჩამოაყალიბოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად და ყოველ ჯერზე ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილება განახორციელოს მხოლოდ ორივე მხარის წერილობითი შეთანხმების საფუძველზე.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის 1-ლი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი.

10. **დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი**

სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ დამსაქმებლისგან გამოთხოვილ იქნა ინსპექტირების განახორციელებლად საჭირო დოკუმენტაცია, მათ შორის ხელშეკრულებები, შინაგანაწესი და დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები (ცალკე დოკუმენტად არსებობის შემთხვევაში).

შესწავლილ იქნა დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი თითოეულ დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, აგრეთვე, შინაგანაწესი თუმცა არც ერთი ხელშეკრულებით და არც შინაგანაწესით არ დასტურდება ანტიდისკრიმინაციული დებულებების არსებობის ფაქტი.

შრომის კანონმდებლობის მიზნებისათვის, დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის,

რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას. შრომის კოდექსი ასევე განსაზღვრავს პირდაპირ და ირიბ დისკრიმინაციას, შევიწროვებას, თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში ქალთა და მამაკაცთათვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდას და სხვა საკითხებს, რომელთა გათვალისწინება და შესრულება სავალდებულოა შრომით ურთიერთობებში როგორც დისკრიმინაციის განმარტებიდან ჩანს, ქმედების დისკრიმინაციად კვალიფიკაციისათვის აუცილებელია არათანაბარი მოპყრობის საფუძველი იყოს აკრძალული ნიშანი. იგი ეწინააღმდეგება სამართლიანობის პრინციპებს და აკრძალულია შიდა სახელმწიფოებრივი და საერთაშორისო სამართლის ნორმებით.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.“

დამსაქმებელი ვალდებულია შექმნას მექანიზმი, რომელიც ობიექტურად შეუქმნის დასაქმებულებს დაცვის მექანიზმს და მათი უფლების დარღვევის შემთხვევაში როგორც დამსაქმებელს, ასევე დასაქმებულს ექნება წინასწარ განსაზღვრული ნაბიჯები, თუ როგორ მოხდეს დარღვეული უფლების გამოსწორება.

ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ დოკუმენტებში. დამსაქმებელი ვალდებულია არა მხოლოდ დოკუმენტურად ასახოს ასეთი დებულებები, არამედ უზრუნველყოს მათი შესრულება.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-II თავი.

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

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღე წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო.

ინსპექტირების დროს კომპანიის მიერ მოწოდებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა არ იყო სრულყოფილად ნაწარმოები, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №01-15/ნ-ით განსაზღვრული დანართი N2-ის მოთხოვნების შესაბამისად. სამუშაო აღრიცხვის ფორმა უნდა შეიცავდეს ბრძანება №01-15/ნ-ის მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის შემდეგი ინფორმაციას:

- ❖ გრაფაში „ორგანიზაციის დასახელება“ – ორგანიზაციის/დაწესებულების სრული დასახელება;
- ❖ გრაფაში „სტრუქტურული ერთეული“ – ორგანიზაციის სტრუქტურული ერთეულის/ დანაყოფის/ქვედანაყოფის, როგორცაა დეპარტამენტი, სამსახური, სამმართველო და ა.შ. სრული დასახელება (ასეთის არსებობის შემთხვევაში);
- ❖ გრაფაში „შედგენის თარიღი“ – პასუხისმგებელი პირის მიერ სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შედგენის თარიღი;
- ❖ გრაფაში „საანგარიშო პერიოდი (-დან, -მდე)“ – საანგარიშო პერიოდის დაწყებისა და დასრულების თარიღები;
- ❖ გრაფაში „საიდენტიფიკაციო კოდი“ – საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად მინიჭებული უნიკალური და მუდმივი საიდენტიფიკაციო ნომერი;
- ❖ გრაფაში 1 – რიგითი ნომერი;
- ❖ გრაფაში 2 – დასაქმებულის გვარი, სახელი, თანამდებობა (სპეციალობა, პროფესია);
- ❖ გრაფაში 3 – პირადი ნომერი ან ტაბელის ნომერი, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;
- ❖ გრაფებში 4 და 6 – საანგარიშო პერიოდში/თვის განმავლობაში აღნიშვნები სამუშაოზე გამოცხადების/არგამოცხადების შესახებ თარიღების მიხედვით შესაბამისად თვის პირველ და მეორე ნახევარში;
- ❖ გრაფებში 5 და 7 – შესაბამისი თვის პირველ და მეორე ნახევარში ნამუშევარი საათების ჯამი;
- ❖ გრაფაში 8 – თვის განმავლობაში ნამუშევარ დღეთა ჯამური რაოდენობა;
- ❖ გრაფაში 9 – თვის განმავლობაში ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა;

- ❖ გრაფაში 10 – თვის განმავლობაში ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა;
- ❖ გრაფაში 11 – თვის განმავლობაში ღამით (22.00-დან 6.00-მდე პერიოდი) ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა;
- ❖ გრაფაში 12 – თვის განმავლობაში დასვენების, უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა;
- ❖ გრაფაში 13 – თვის განმავლობაში სხვა 10-12 გრაფებისგან განსხვავებული, მათ შორის დისტანციურად ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა;
- ❖ გრაფაში 14 – თვის განმავლობაში დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდის დღეთა ჯამური რაოდენობა, მათ შორის ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების (საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის) პერიოდი;
- ❖ გრაფაში 15 – თვის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებაში ყოფნის დღეთა ჯამური რაოდენობა, მათ შორის, ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდი;
- ❖ გრაფაში 16 – ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში ყოფნის დღეთა ჯამური რაოდენობა, მათ შორის, ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურების გარეშე შვებულების პერიოდი;
- ❖ გრაფაში 17 – თვის განმავლობაში სხვა 14-16 გრაფებისგან განსხვავებული გაცდენილი დღეების/საათების ჯამური რაოდენობა;
- ❖ გრაფაში 18 – თვის განმავლობაში დასვენების, უქმე დღეების ჯამური რაოდენობა;
- ❖ გრაფაში „პასუხისმგებელი პირი“ – დასაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოებაზე/შეცვლაზე პასუხისმგებელი პირის თანამდებობა და ხელმოწერა;
- ❖ გრაფაში „ორგანიზაციის/სტრუქტურული ქვედანაყოფის ხელმძღვანელი“ – ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობა, ხელმოწერა და თარიღი.

იმ შემთხვევაში, თუ ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი და შეცვლაზე პასუხისმგებელი პირი ერთი და იგივე პირია, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა დასტურდება ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის ხელმოწერით. აგრეთვე იგივე დასაქმებულის მიერ ერთსა და იმავე ორგანიზაციაში/დაწესებულებაში ან ამ ორგანიზაციის/დაწესებულების ერთსა და იმავე სტრუქტურულ ერთეულში ორ სხვადასხვა თანამდებობაზე (სპეციალობით, პროფესიით) დასაქმების შემთხვევაში (შეთავსებით სამუშაო), სამუშაო დროის

აღრიცხვის ფორმაში მონაცემები შეიტანება ცალ-ცალკე თითოეულ თანამდებობაზე (სპეციალობით, პროფესიით) ნამუშევარი საათების გათვალისწინებით.

სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შევსებისას გამოიყენება შემდეგი პირობითი აღნიშვნები:

- ❖ „გ“ – გაცდენა;
- ❖ „ს/ფ“ – საავადმყოფო ფურცელი;
- ❖ „შ“ – ანაზღაურებადი შვებულება;
- ❖ „უხ/შ“ – შვებულება ანაზღაურების გარეშე;
- ❖ „X“ – დასვენების და უქმე დღეები.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ 2021 წლის 12 თებერვლის, 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.**

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, დამსაქმებელმა დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა უნდა უზრუნველყოს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ხსენებული ბრძანების შესაბამისად.

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

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

--	--

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:

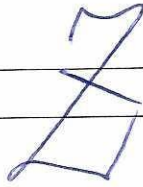
- ა) მითითება შესრულდა;
- ბ) მითითება არ შესრულდა.

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

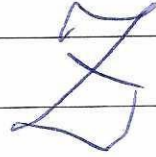
მითითება ჩაიბარა (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი):



ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:



სამართალდამრღვევი პირის წიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:



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



სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:



