



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 004816

08 სექტემბერი 2022 წ.

ქ. თბილისი

ავტონომარტული ქალაქი მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შიომთხეთის უვლენების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შიომთხეთის უვლენებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მთავარი სპეციალელი (უფროსი შიომთხეთის ინსპექტორი) [REDACTED]

ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: სს „საიკ ბანკ საქართველო“ (ს/ნ: 205236537) იყოფილი მის: ქ. თბილისი, საბურთალოს რაიონი, მ. ყოსტავას ქ. ა. 74; შემოწმებული იბრუნება მის: ქ. თბილისი, საბურთალოს რაიონი, მ. ყოსტავას ქ. ა. 74

სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი ფაქტობრივი / რეგისტრაციის მიხედვით; იურიდიული პირის შემთხვევაში - დასახელება, საიდენტიფიკაციო ნიშნური, 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 1 აგვისტოს სს „საიკ ბანკ საქართველო“ იბრუნებდა (ს/ნ: 205236537; შემოწმებული იბრუნება მის: ქ. თბილისი, საბურთალოს რაიონი, მ. ყოსტავას ქ. ა. 74) განხორციელებდა ინსპექციურად „შიომთხეთის ინსპექციის ზედამხედველობის დეპარტამენტის“ სახელით დადგინდა, რომ დაზარალებული სახელით იბრუნებდა „საქართველოს შიომთხეთის“

მ-14 მხარის ახლელი პუნქტის „მ“ ჯგუფი;

მ-14 მხარის ახლელი პუნქტის „ე“ ჯგუფი;

22-ე მხარის მ-3 პუნქტი;

46-ე მხარის მ-4 პუნქტი.

[Large handwritten signature]

5. დარღვეულია საქართველოს იმგნეცია კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 47-ე მუხლის პირობები

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

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

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

[Handwritten signature]

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

10. ოქმის შემდგენელი: *[Redacted]* / *[Redacted]*

11. სამართალდამრღვევი: *[Redacted]* / *[Redacted]* 08.09.2022

12. მოწმე: *[Redacted]* / *[Redacted]*

13. დაზარალებული: *[Redacted]* / *[Redacted]*

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 8 სექტემბერი
N 001816/მ ბილიტა

15. შენიშვნა: საქმის გადასწავლად საჭირო ცნობები, მასალები და ა.შ.: დამრღვევის ახსნა-განმარტება ან მის მიერ წარმოდგენილი სხვა მასალები
სამხალაქო უწყისი კანონის კანონმდებლობის დარღვევის შესახებ

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:
სემგეს-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-განმარტებანი, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მშობლიურ ენაზე; თუ არ იცის მინდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარგმანის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 კალენდარული დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწვევტილება) ოქმის შემდგენლის შემდგომ თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, თანმარაგეილი ქ. N 15 ა), რომლის გადასწავტილებაც საჭიერდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.
გავრთილება!
„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 საგადახადო რეკვიზიტებზე: მიმღები-ხაზინის ერთიანი ანგარიში: ბანკის კოდი - TRESGE22; სახაზინო კოდი - 302003555.
30 კალენდარული დღის ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დავისებულებით ჯარიმის ორმაგი ოდენობით, ხოლო საურავის დავისებულებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში გახსორციელდება 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

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

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 004816/ლ

შედგენის თარიღი: 08.09. / 2022 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომით ნორმებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში - „შრომის ინსპექცია“) შრომითი უფლების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მთავარი სპეციალისტების, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტების (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და [REDACTED] მიერ 2022 წლის 1 აგვისტოს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: სს ხალიკ ბანკი საქართველო;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 205236537;

გენერალური დირექტორი: - ნიკოლოზ გეგუჩაძე;

იურიდიული მისამართი: საქართველო, ქ. თბილისი, საბურთალოს რაიონი, მ. კოსტავას ქ., №74

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: საქართველო, ქ. თბილისი, საბურთალოს რაიონი, მ. კოსტავას ქ., №74;

ეროვნული კლასიფიკატორი: კომერციული ბანკების საქმიანობა (64.19.1)

დასაქმებული ქალი - 9

დასაქმებული მამაკაცი - 8

დასაქმებული ორსული - 0

დასაქმებული შშმ პირი - 0

დასაქმებული არასრულწლოვანი - 0

შრომის ინსპექციის მიერ ინსპექტირების დაწყების საფუძველი გახდა „შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველსაყოფად სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების 2022 წლის გეგმისა და შერჩევის კრიტერიუმების დამტკიცების თაობაზე“ მთავარი შრომის ინსპექტორის 2022 წლის 02 თებერვლის №09-65/ლ ბრძანება.

2022 წლის 1 აგვისტოს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის შემოწმება, რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებას, ასევე დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობასა და დოკუმენტაცია/ინფორმაციის გამოთხოვას.

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

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

№	გაცემული მითითებები
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულებები არ შეიცავს მითითებას ზეგანაკვეთური შრომის შესახებ. ასევე დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულებების 5.5 ქვეპუნქტის თანახმად „არანორმირებული სამუშაო დღის გრაფიკით მუშაობის შემთხვევაში მუშაკს უფლება ეძლევა გაზარდოს თავისი სამუშაო დღის ხანგრძლივობა. ასევე, დასაშვებია, სტრუქტურული ქვედანაყოფის ხელმძღვანელის მიერ მისი გამოძახება დამატებით, არასამუშაო დღეებში, ამასთან, ეს დრო არ ითვლება ზენორმიულ პერიოდად. სტრუქტურული ქვედანაყოფის ხელმძღვანელს არა აქვს უფლება ყოველდღიურად გამოიძახოს მუშაკი დამატებითი დროით სამუშაოდ, ასეთ შემთხვევაში, დამატებითი სამუშაო დრო შესაძლებელია ჩაითვალოს ზენორმიულ სამუშაო დროდ და ექვემდებარება ანაზღაურების იმ ფორმას, რომელიც გათვალისწინებულია შრომის კანონმდებლობით.“ ასევე დამსაქმებლის მიერ არც წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები და არც შრომის შინაგანაწესი არ შეიცავს მითითებას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ტარიფის ოდენობის შესახებ კერძოდ „7.2 დასვენებისა და უქმე დღეებში მუშაობის შემთხვევაში მუშაკს შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად</p>

მიეცემა დამატებითი დასვენების დრო ან, გენერალური დირექტორის გადაწყვეტილებით, დამატებითი ანაზღაურება, ზედმეტად ნამუშევარი დღეების სანაცვლოდ“.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 27-ე მუხლის მიხედვით ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. შრომით ხელშეკრულებაში სრულად უნდა იყოს ასახული ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ტარიფის ოდენობის შესახებ. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად. მსგავსი ჩანაწერის არსებობის მიზანია ასეთი ანაზღაურების დადგომის დროისთვის ყოველგვარი გაუგებრობის გამორიცხვა. ამასთან, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. დამსაქმებელი ვალდებულია 1 კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება შეუძლებელია.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის ვალდებულებაა, დასაქმებულებთან შეთანხმებით ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი ასახოს შრომით ხელშეკრულებებში და ასეთი ჩანაწერი მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსთან შესაბამისობაში. ასევე აღნაზღაუროს დასაქმებულებს არანორმირებულ/უქმე დღეებში/საათებში ნამუშევარი დრო შეთანხმებული ტარიფის ან პროპორციული დასვენების დროის სახით.

საფუძველი:

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

2.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოადგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს მითითებას შვებულების შესახებ, კერძოდ ზოგიერთ ხელშეკრულებაში საერთოდ არ არის დადგენილი რამდენი დღე შეუძლია ისარგებლოს დასაქმებულმა შვებულებით მაგალითად როგორცაა, [REDACTED] ხელშეკრულება. ასევე, ზოგიერთ ხელშეკრულებაში ნაწილობრივ არის გაწერილი შვებულების შესახებ ინფორმაცია კერძოდ [REDACTED] ხელშეკრულებაში ვხვდებით მითითებას მხოლოდ ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ კერძოდ „დამსაქმებლის“ მიერ „დასაქმებულს“ მიეცემა ყოველთვიური ანაზღაურებადი შვებულება არანაკლებ წელიწადში 24 სამუშაო დღით.“

ყოველწლიური შვებულება დასაქმებულისათვის ერთ-ერთ მთავარ სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. აღნიშნული უფლება გათვალისწინებულია საერთაშორისო და ქართული კანონმდებლობით და დასაქმებულებს აძლევს საშუალებას წელიწადში ისარგებლონ, როგორც ანაზღაურებადი, ასევე **ანაზღაურების გარეშე** შვებულებით. იგი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას დასვენების დროზე, რათა მაქსიმალურად იქნას უზრუნველყოფილი დასაქმებულის დასვენების შესაძლებლობა, რაც შვებულების უფლების მთავარ მიზანს წარმოადგენს. საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებს დასაქმებულისათვის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობას – 24 სამუშაო დღეს, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობის სულ მცირე 15 კალენდარულ დღეს.

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

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ხელშეკრულებებში საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობის, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობისა და ამ შვებულებების მიცემის წესის განსაზღვრა რათა არ მოხდეს შრომითი ხელშეკრულებით ისეთი პირობების განსაზღვრა რომელიც გააუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

საფუძველი:

- საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი;
- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია; ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი.

3. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ის 22-ე მუხლის მე-3 პუნქტი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შინაგანაწესის 10.6 პუნქტის თანახმად: „ბ) იმ შემთხვევაში, თუ თანამშრომელი უარს განაცხადებს საკუთარი ხარჯით კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ან მისი ხარჯით განხორციელებული კვალიფიკაციის ამაღლების მეორე მცდელობა წარუმატებლად დასრულდება, ბანკს სრულად აუნაზღაუროს მის მიერ გაწეული ხარჯი (სამივლინებო ხარჯების ჩათვლით)“ ასევე შინაგანაწესის 10.8 პუნქტის თანახმად „შეთანხმების აქტის დარღვევის შემთხვევაში, მუშაკი ვალდებულია სამსახურიდან მისი ინიციატივით განთავისუფლებამდე სრულად აუნაზღაუროს ბანკს მის მიერ გაწეული ხარჯი.“

აღნიშნული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის 22-ე მუხლს, რომლის თანახმად „1. დამსაქმებელი ხელს უწყობს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლებას. 2. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, თუ ეს აუცილებელია მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და დამსაქმებლისთვის არაპროპორციულ ხარჯებს არ წარმოშობს. 3. თუ პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება.“ საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად „შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.“ ასევე საქართველოს შრომის კოდექსის 21-ე მუხლის თანახმად „1. მივლინება არის დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სამუშაო ადგილის დროებით შეცვლა, სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე. 4. დამსაქმებელი

ვალდებულია დასაქმებულს სრულად აუნაზღაუროს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯი.“

ამდენად, ზემოაღნიშნული დანაწესის მიზანია, რომ დამსაქმებელმა მაქსიმალურად შეუწყოს ხელი თავისი დასაქმებულების პროფესიული უნარ-ჩვევების განვითარებას, რაც, თავის მხრივ, წარმოადგენს სამუშაოს მაღალ დონეზე შესრულებისათვის აუცილებელ კომპონენტს.

ზემოაღნიშნული დანაწესის მიხედვით იკვეთება შემდეგი ფაქტობრივი გარემოება, კერძოდ, დასაქმებულის ნებისმიერი საფუძვლით სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში, ესე იგი მაშინაც კი როდესაც ხელშეკრულების შეწყვეტა ხდება უშუალოდ დასაქმებულის ნებისაგან დამოუკიდებლად. **მაგალითად**, ხანგრძლივი შრომისუუნარობისა თუ სხვა ობიექტური გარემოების საფუძველზე, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, დასაქმებულს შესაძლოა დაეკისროს ტრენინგისათვის ან სხვა სწავლებისათვის გადახდილი თანხების სრულად ანაზღაურების ვალდებულება. **ხელშეკრულების შეწყვეტის ზემოაღნიშნული საფუძვლების სათავეა არა უშუალოდ დასაქმებულის ბრალეული ქმედება**, არამედ მისგან დამოუკიდებელი ობიექტური გარემოები. აქედან გამომდინარე, დაუშვებელი და არაპროპორციულია ზემოაღნიშნული მიზეზებით სამსახურიდან გათავისუფლებული პირისათვის ამგვარი სახის ფინანსური ვალდებულების დაკისრება.

შრომის კოდექსის მიზანია, რომ აღნიშნული აქტივობები განხორციელდეს ორივე მხარის კანონიერი ინტერესების პროპორციულად დაცვის პრინციპის უპირობო გათვალისწინებით იმდაგვარად, რომ არ მოხდეს რომელიმე მათგანის შრომითი უფლებების არამართლზომიერი შეზღუდვა. აღნიშნული საგანმანათლებლო აქტივობები, მისი განხორციელების ფორმებითა და შემდგომი შედეგებით, უნდა იყოს დასაქმებულთა მოტივატორი და არა პირიქით, იგი არ უნდა იქცეს სამომავლოდ დასაქმებულთა კანონიერი ინტერესების უსაფუძვლო და არაპროპორციულად დარღვევის ფორმალურ ბერკეტად.

განსახილველ ვითარებაში კი, სწორედ ამგვარ შემთხვევასთან გვაქვს საქმე, ვინაიდან დასაქმებულის დამოუკიდებელი ფაქტობრივი გარემოებების გამო შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომ დასაქმებულთათვის ტრენინგებზე და სხვა სასწავლო კურსებზე გადახდილი თანხის დაკისრება და სამივლინებო თანხის

ანაზღაურება ცალსახად იწვევს მათი უფლებების არამართლზომიერ შელახვას, რაც საბოლოოდ აუარესებს დასაქმებულის სამართლებრივ მდგომარეობას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი შინაგანაწესის ზემოაღნიშნული დანაწესი ჩამოაყალიბოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად.

საფუძველი:

- საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი;
- საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 21-ე პირველი და მე-4 პუნქტი;
- საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 22-ე მუხლი;

4.

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

დასაქმებულის მიერ წარმოდგენილი შრომის შინაგანაწესის 6.13 პუნქტის თანახმად „კალენდარულ წელში ერთ თვემდე ვადით გაცემული საავამდეყოფო ფურცელი (ბიულეტენი) ხანკის მიერ ანაზღაურებული იქნება მუშაკის თანამდებობრივი სარგოს 100%-ით“.

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/ზ ბრძანებით დამტკიცებულია დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესი.

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

საქართველოს ორგანული კანონის „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. რეალიზაციისა და მომხმარებელთა მომსახურების დეპარტამენტის წინა ხაზის თანამშრომელთა საქმიანობის წესებში მოცემული ვადები კი შეუსაბამობაშია შრომის კოდექსით დადგენილ ვადებთან.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია, აღნიშნული 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.
- საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 46-ე მუხლის მე-2 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):

[Redacted]

ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:

სამართალდამრღვევი პირის მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

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

[Redacted] [Redacted]
[Redacted] [Redacted]

სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

[Redacted]