



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 004834

09 09 2022 წ.

ქ. თბილისი
 თვითმმართველი ქალაქი მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შიომთხეთის ყვეტშშ-ზე ზეკაშეფუცილობის კონსტრუქციის შიომთხეთის ყვეტშშ-ზე ზეკაშეფუცილობის სამშენობლო-მთავის სანაოსნო-ყვითელი შიომთხეთის ინსპექციის [redacted] ოქმი-საქართველოს თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: შპს "სუვა საშენობლო" ს/ნ 204490096 ოქ. მს. ქ. თბილისი, ციხის ქ. N 13, ტერიტორიული მხარე: ქ. თბილისი, ციხის ქ. N 13

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

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

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი: 2022 წელ 01 აგვისტოს ცენტრალურად შპს "სუვა საშენობლო" (ს/ნ 204490096) ობიექტის (მს. ქ. თბილისი, ციხის ქ. N 13) ინსპექტირება "შიომთხეთის ყვეტშშ-ზე ზეკაშეფუცილობის სამშენობლო-მთავის სანაოსნო-ყვითელი შიომთხეთის ინსპექციის" საქმეზე. აღინიშნა, რომ აღნიშნული სამშენობლო-მთავის სანაოსნო-ყვითელი შიომთხეთის ინსპექციის "საქმეზე ზეკაშეფუცილობის სამშენობლო-მთავის სანაოსნო-ყვითელი შიომთხეთის ინსპექციის":
 27-ე მუხლი მ-4 პუნქტი;
 27-ე მუხლი 1-ლი პ) მ-2 პუნქტი;
 31-ე მუხლი მ-4 პუნქტი.

Z

5. დარღვეულია საქართველოს ისტორიული ძეგლების შესახებ და საქართველოს შიდა საქონლის ბაზრის შესახებ კანონები. 77-ე მუხლი და 2-ე მუხლი და 2-ე მუხლი.

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახდელის სახე, ოდენობა: ჯარიმ - 3600(სამი ათასი ექვსასი) (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

სახელი და გვარი / ხელმოწერა

12. მოწმე: სახელი და გვარი / ხელმოწერა

სახელი და გვარი / ხელმოწერა

13. დაზარალებული: სახელი და გვარი / ხელმოწერა

სახელი და გვარი / ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 9 სექტემბერი
N 004834/ა შიდა ბაზარი

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

15. შენიშვნა: ქვემოთაღნიშნული საქართველოს შიდა საქონლის ბაზრის შესახებ კანონი

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

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-განმარტებანი, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, 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 ნებყოფილობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 კალენდარული დღის განმავლობაში შემდეგ საგადახდო რეკვიზიტებზე: მიმღები- საქართველოს შიდა საქონლის ბაზრის შესახებ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული გარემოებების არსებობისას სამართალდარღვევის ოქმი და სურვილის დაკისრების შემთხვევაში 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის 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 სურვილის დაკისრების შემთხვევაში 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 სურვილის დაკისრების შემთხვევაში 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარიმო სანქციისა და დარიცხული საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება, სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ საქართველოს კანონის შესაბამისად.

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

მ ი თ ი ე ბ ა № 004834/თ

შედგენის თარიღი: 09.09.2022

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 01 აგვისტოს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „სუფთა სამყარო“

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 204490096

დირექტორი: აპოლონ გოლეტიანი

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, დოლიძის ქ., N 2

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქ. თბილისი, დოლიძის ქ., N 2

ეროვნული კლასიფიკატორი: შენობების საერთო დასუფთავება (81.21.0)

სულ დასაქმებული: 540

დასაქმებული ქალი: 479

დასაქმებული მამაკაცი: 60

დასაქმებული შშმ პირი: 1

დასაქმებული არასრულწლოვანი: 0

დასაქმებული ორსული: 1

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

ამასთან, საზედამხედველო ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა დასაქმებული პირების საკონტაქტო მონაცემები, 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>წარმოდგენილი ხელშეკრულებების თანახმად, ხელშეკრულებების ვადის გასვლისას მისი გაგრძელება მოხდება ავტომატურად, ყოველი მომდევნო ერთი წლის ვადით, თუ ვადის ამოწურვამდე რომელიმე მხარე არ მოითხოვს ხელშეკრულების შეწყვეტას. ასევე, დასაქმებული ზ.მ.-ის ხელშეკრულებაში ვხვდებით ბუნდოვან ჩანაწერს, კერძოდ, „წინამდებარე ხელშეკრულება მოქმედებს მხოლოდ იმ პერიოდში, როდესაც მხარეთა შორის გაფორმებულია შეთანხმება და არ არის გასული მისი მოქმედების ვადა“. აღნიშნულ ჩანაწერებს ვხვდებით, დასაქმებული ორსულისა და შშმ პირის ხელშეკრულებებშიც.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს როგორც უვადო, ისე განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებას. საქართველოს 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 ხელშეკრულება“.</p>

შესაბამისად, როდესაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ხდება ხელშეკრულების ისეთი მნიშვნელოვანი არსებითი პირობის შეთანხმება, როგორცაა შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის კოდექსის ზემოთ ხსენებული ჩანაწერები გათვალისწინებულ იქნეს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია, 30 თვეზე მეტი ხნით არსებული შრომითი ურთიერთობის პირობებში გააფორმოს უვადო შრომითი ხელშეკრულება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულებების 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“ 27-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტები

წარმოდგენილი შინაგანაწესის თანახმად, დასაქმებულთა ვალდებულებებია: 12) კომპანიის საჭიროებიდან გამომდინარე ზოგჯერ მომიჯნავე დარგის თანამშრომლის სამუშაოს შესრულება დამატებით და ზედმეტი საათებით დატვირთვა საჭიროებისას. 23) სამუშაოს არაკეთილსინდისიერად შესრულების ან შეცდომის დაშვების შემთხვევაში სამუშაო ადგილზე გამოცხადება დღე-ღამის ნებისმიერ დროს (შინაგანაწესის XII კორპორატიული ეტიკის კოდექსი). წარმოდგენილი ხელშეკრულებების თანახმად, დასაქმებული ასევე ვალდებულია „ფორს-მაჟორული“ სიტუაციის გამო, გაწეული დამატებითი სამუშაოები შეასრულოს დამატებითი ანაზღაურების გარეშე დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში“. ამასთან, წარმოდგენილი შინაგანაწესის თანახმად (VI. დასაქმებულის სამუშაო განრიგი და მორიგეობა), კომპანია იტოვებს უფლებას აუცილებლობის შემთხვევაში მოსთხოვოს დასაქმებულს დასვენებისა და სადღესასწაულო დღეებში მნიშვნელოვანი სამუშაოს შესრულება.

შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელია სუბორდინაციის პრინციპი, რაც გამოიხატება სხვადასხვა კომპონენტში, მათ შორის კი 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 წინასწარ დადგენა და დასაქმებულთან შეთანხმება. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისთვის შეტყობინებით დააზუსტოს მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს.

შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დასაშვებია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. შესაბამისად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად აუცილებელია დასაქმებულის თანხმობა. აღნიშნული პრინციპიდან გამონაკლისი მოცემულია შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-5 პუნქტში და იგი განსაზღვრავს, რომ დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო: ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე; ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით. აღნიშნული ადგენს კანონისმიერ ვალდებულებას ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით. ხოლო სხვა შემთხვევაში დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ვალდებულება არ გააჩნია, შესაბამისად, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება დასაქმებულს მოსთხოვოს დამატებით საათებში მუშაობა.

ამასთან, 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.

დამსაქმებლის ვალდებულებაა არ დაუშვას დასაქმებულისთვის შეთანხმებული სამუშაოს გარდა სხვა სამუშაოს შესრულების დავალდებულება, ასევე ზეგანაკვეთური შრომის საჭიროებისას, გარდა გამონაკლისი შემთხვევისა, გადაიხადოს შეთანხმებული გაზრდილი ოდენობა. ამასთან, 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. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, კომპანია ვალდებულია, ზემოაღნიშნული ჩანაწერები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს

შრომის კოდექსის მოთხოვნებთან და გამორიცხოს მსგავსი პრაქტიკის კომპანიაში არსებობა.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-20, მე-14 მუხლის პირველი პუნქტი, 27-ე და 30-ე მუხლები.

3. **დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 31-ე მუხლის მე-4 პუნქტი**

წარმოდგენილი ხელშეკრულებების თანახმად დასაქმებულის მიერ ოჯახური პირობების გამო სამსახურიდან განთავისუფლება (მოვალეობის დროებით არ ან ვერ შესრულება) და არასაპატიოდ გაცდენილი დღეები „დამსაქმებლის“ გადაწყვეტილებით, შეიძლება ჩაითვალოს როგორც გამოყენებული ფასიანი შვებულება. მსგავსი შინაარსის ჩანაწერს ვხვდებით დასაქმებული ორსულისა და შშმ პირის ხელშეკრულებებშიც.

ზემოაღნიშნული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მოთხოვნებს კერძოდ, 31-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად „შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს ამ მუხლით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული ვადები და პირობები. ეს ვადები და პირობები არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.“ შვებულების არსი და მიზანი განსხვავდება ზემოაღნიშნული ჩანაწერისაგან, რადგან სასამართლოს განმარტებით, „შვებულება არის თავისუფალი დრო, ანუ დრო, როდესაც დასაქმებული დროებით არ ასრულებს მასზე დაკისრებულ სამსახურებრივ მოვალეობას. შვებულება ეძლევა დასაქმებულს ყოველწლიურად, სამუშაო ადგილისა და ხელფასის შენარჩუნებით“. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, „ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად სარგებლობის უფლება დათმობილია ან უარყოფილია“. „დაუშვებელია, შრომითი ხელშეკრულებით გამოირიცხოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლების გამოყენება ან ფულადი კომპენსაციით მისი ჩანაცვლება“.

ILO-ს No. 52-ე კონვენციასთან მიმართებით, საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ „ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლების განხორციელებისას, კონვენციის მონაწილე სახელმწიფოს აქვს აქტიური სტატუსი, რაც იმას ნიშნავს, რომ მან არათუ ხელი არ უნდა შეუშალოს აღნიშნული უფლებით სარგებლობას, არამედ – უზრუნველყოს დასაქმებულთა მიერ ფასიანი შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა. ფასიანი შვებულებით სარგებლობის უფლება გულისხმობს სახელმწიფოს ვალდებულებას, ყოველგვარი წინაპირობის გარეშე უზრუნველყოს დასაქმებულთა მიერ ამ უფლების სამართლიანი რეალიზება.“ დამსაქმებელმა არ უნდა შეუშალოს ხელი დასაქმებულს ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობას და არ უნდა გააუარესოს დასაქმებულის მდგომარეობა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის ხელშეკრულების აღნიშნული პუნქტები მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 31-ე მუხლის მე-6 პუნქტი;

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

სახდელის სახე:

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 77-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, „ამ კანონით (გარდა ამ კანონის 47-ე-50-ე მუხლებისა) ან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით (გარდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-19-24-ე, 53-ე, 72-ე-77-ე, 82-ე და 85-ე-119-ე მუხლებისა) გათვალისწინებული ნორმის დარღვევის შემთხვევაში თითოეული დარღვევა გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას, დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, – **არანაკლებ 600** ლარის ოდენობით, მაგრამ **არაუმეტეს 1 000** ლარისა“.

საქართველოს შრომის კოდექსის 77-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად კი - „ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევა, ჩადენილი არასრულწლოვანის, **ორსული ქალის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის** მიმართ – გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შესაბამისი **ჯარიმის ორმაგი ოდენობით**.

ხსენებული სამართლებრივი დანაწესებისა და იმ ფაქტობრივი გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ საქმის წარმოების შესწავლისას გამოვლინდა ორსულის მიმართ საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული უფლებების დარღვევა, დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში, მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული სახდელის სახედ გამოყენებულ იქნას ჯარიმა.

კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესის შესაბამისად, ჯარიმის ოდენობის დადგენის მიზნით, სსიპ - შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილ იქნა ინფორმაცია, რომლის საპასუხოდ ამავე უწყების 2022 წლის 09 აგვისტოს N 21-11/73492 წერილით დადგინდა, რომ შპს „სუფთა სამყაროს“ (ს/ნ 204490096) წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განსახორციელებელი დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 500 000 ლარს.

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, საქმეში არსებული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, განსაზღვრულ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული **მინიმალური ჯარიმა 600 (ექვსასი) ლარის** ოდენობით. ვინაიდან, წინამდებარე სამი მითითება ეხება **ორსულსა და შშმ პირს**, ჩადენილი დარღვევის საფუძველზე, საქართველოს შრომის კოდექსის 77-ე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, თითოეული დარღვევისათვის სახდელის სახედ ჯარიმა უნდა განისაზღვროს ორმაგი - 1200 (ათას ორასი) ლარით, ჯამში, **ორსულსა და შშმ პირის** მიმართ ჩადენილი 3 დარღვევისათვის - 3600 (სამი ათას ექვსასი) ლარის ოდენობით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, კომპანიის მიმართ დადგენილი 3 დარღვევისათვის ჯარიმის ჯამურმა ოდენობამ შეადგინა - **3600 (სამი ათას ექვსასი) ლარი**.

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.

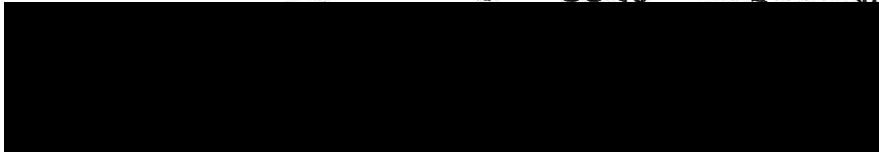
მითითება ჩაიბარა (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი):

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:

