



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № **004841**

06-09-2022 წ.

თბილისი
თეთრმართული ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომითი უფლებებზე შეარბევადობის ტრენინგების შრომითი უფლებებზე შეარბევადობის ატაშის ხელოვნური სიმსხვევითი უფსხის სტეციალური (შრომის ინსპექცია) [redacted]
ოქმის შექმნის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: შპს „ელეფანტის სიმსხვი ადვანს“ (ს/ნ 204985873) იუს. მის. ქ. შავეში, პ. იაქვიძის ქ., №3, შემოწმული იმეტი მის. ქ. შავეში, შავეშის ქ., №41.

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

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

[Handwritten signature]

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი: 2022 წლის 08 აგვისტოს
უბნობრივად შპს „ელეფანტის სიმსხვი ადვანს“ (ს/ნ 204985873)
იმეტი მის. ქ. შავეში, შავეშის ქ., №41, ინსპექციის „შრომის
ინსპექციის შესებ“ სტრუქტურის განხორციელების დასრულების შემდეგ, ხაზის დადგენის, რომ
დასრულებულია სტრუქტურის რეგულირების დასრულების შემდეგ, რომელიც

- შე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი;
- შე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი;
- შე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი;
- შე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი;
- შე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი;
- შე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი;
- შე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი;
- 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი;
- 24-ე მუხლის მე-5 პუნქტი;
- 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი;
- 25-ე მუხლის მე-4 პუნქტი;
- 27-ე მუხლის მეორე პუნქტი;
- 41-ე მუხლის პირველი პუნქტი;
- 41-ე მუხლის მე-3 პუნქტი.

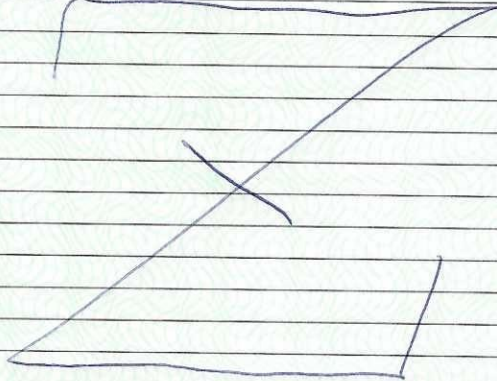
5. დარღვეული საქართველოს იმპროვიზირებული კანონის „საქართველოს შიშველი კოდექსი“
77-ე მუხლის პირველი პუნქტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახდელის სახე, ოდენობა: ვაჟხონიკა (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: [Redacted] / [Redacted]

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

11. სამართალდამრღვევი: [Redacted] / [Redacted]

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

12. მოწმე: [Redacted] / [Redacted]

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

13. დაზარალებული: [Redacted] / [Redacted]

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 06 სექტემბერი
№ 004841/თ პოლიცია

7

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

15. შენიშვნა: საქართველოს იმპროვიზირებული კანონის „საქართველოს შიშველი კოდექსი“
საქართველოს იმპროვიზირებული კანონის „საქართველოს შიშველი კოდექსი“
საქართველოს იმპროვიზირებული კანონის „საქართველოს შიშველი კოდექსი“

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

7

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 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 დამრღვევა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 კალენდარული დღის განმავლობაში შემდეგ საგადახდო რეკვიზიტებზე: მიმღები-საზინის 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 ჯარიმების არსებობისას სამართალდარღვევის ოქმი და

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და
სოციალური დაცვის სამინისტროს

სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 00484/ა

შედგენის თარიღი: „6“ „სექტემბერი“ 2022 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომით ნორმებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში - „შრომის ინსპექცია“) შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის აჭარის რეგიონული სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის აჭარის რეგიონული სამმართველოს უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2022 წლის 08 აგვისტოს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ობიექტის დასახელება: შპს „უსაფრთხოების სამსახური ალფა“;

საიდენტიფიკაციო კოდი: 204985873 ;

დირექტორი: ანა ცინცაძე;

იურიდიული მისამართი: საქართველო, ქ. ბათუმი, პ.იაშვილის ქ., N 3;

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქ. ბათუმი, მაიაკოვსკის ქ. N41;

ეროვნული კლასიფიკატორი-80.10.0 - უსაფრთხოების დაცვის კერძო სამსახურების საქმიანობები;

დასაქმებულთა რაოდენობა- სულ 31 პირი; ქალი - 7; კაცი -24; არასრულწლოვანი-0; ორსული-0; შშმ პირი - 0;

შრომის ინსპექციის მიერ ინსპექტირების დაწყების საფუძველი იყო საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მთავარი შრომის ინსპექტორის 2022 წლის 02 აგვისტოს № LIO 1 22 00000160 ბრძანება, რომლის თანახმადაც 2022 წლის 08 აგვისტოს განხორციელდა შპს „უსაფრთხოების სამსახური ალფა“-ს არაგემიური, სრული ინსპექტირება, 2022 წლის 06 ივლისის LIO 7 22 00077441 საჩივრის საფუძველზე, შრომითი უფლებების დაცვის შემოწმების მიზნით.

ინსპექტირების პროცესი ეფუძნებოდა „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 და მე-16 მუხლებით დადგენილი წესების დაცვას, რა დროსაც შემოწმებულ იქნა სამუშაო სივრცე, გამოკითხულ იქნა დამსაქმებელი, დასაქმებული და გამოთხოვილი იქნა შრომითი ურთიერთობის

მომწესრიგებელი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია, რომლის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად დადგენილ იქნა:

№	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტი:</p> <p>დასაქმებულის მიერ წარმოდგენილი, ზოგიერთ დასაქმებულთან (██████████ ██████████ ██████████) გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს ინფორმაციას შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის შესახებ. აღნიშნული დასაქმებულების შრომითი ხელშეკრულებების 1.3 მუხლით შრომითი ხელშეკრულების დასრულების ვადად მითითებულია - ხელშეკრულების ძალაში შესვლიდან (ინდივიდუალურია თითოეული დასაქმებულისთვის) საქმის დასრულებამდე. ხელშეკრულებაში არ არის ჩანაწერი თუ კონკრეტულად რა საქმის დასრულებამდე მოქმედებს ხელშეკრულება.</p> <p>შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 პირველი მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად ხელშეკრულების არსებით პირობას წარმოადგენს.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-12 მუხლის თანახმად ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით. ამავე მუხლის მე-3 და მე-4 პუნქტების თანახმად:</p> <p>3. გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების ვადა არის 1 წელი ან 1 წელზე მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ შემდეგი საფუძვლის არსებობისას:</p> <ul style="list-style-type: none">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 სუბსიდირებას;ვ) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას. <p>4. 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. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებები მიმდევრობით დადებულად</p>

ჩაითვლება, თუ არსებული ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება მისი ვადის გასვლისთანავე გაგრძელდა ან მომდევნო ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება პირველი ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლიდან 60 დღის ვადაში დაიდო.

ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა, მათ შორის დამსაქმებლის ვალდებულება შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევაში დადოს დასაქმებულთან უვადო შრომითი ხელშეკრულება წარმოადგენს დასაქმებულის ერთგვარ დაცვის მექანიზმს, დაცული იყოს დამსაქმებლის თვითნებობისგან, პირადი შეხედულებისამებრ შეწყვიტოს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან დადებულ შრომით ხელშეკრულებებში განსაზღვროს ხელშეკრულების ვადა, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსით“ დადგენილი მოთხოვნების შესაბამისად.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლი;

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ზოგიერთ დასაქმებულთან (██████████) გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს ისეთ არსებით პირობას როგორცაა სამუშაო დრო და დასვენების დრო. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად სამუშაო დრო და დასვენების დრო ხელშეკრულების არსებით პირობას წარმოადგენს.

ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ასრულებს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ მოვალეობებს. საქართველოს შრომის კოდექსში სამუშაო და დასვენების დროის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად გამოყოფა ემსახურება დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას. ამ მიზნის მისაღწევად, დასაქმებულის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში - კვირაში 48 საათს.

დასვენების დრო კი წარმოადგენს დღიური სამუშაო დროის დამთავრებასა და მის ხელახალ დაწყებას შორის დროის მონაკვეთს. დამსაქმებელს აქვს ვალდებულება, რომ უზრუნველყოს დასაქმებული სამუშაო დღეებს შორის არანაკლებ 12 საათიანი, ხოლო 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში არანაკლებ 24 საათიანი უწყვეტი დასვენების დროით.

სამუშაო დღის განმავლობაში თუ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება. შესვენების დროის ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არანაკლებ 6 საათია, შესვენების დროის ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების თანახმად, შესვენების დრო გულისხმობს დასაქმებულის შესაძლებლობას დაისვენოს სამუშაო დღის განმავლობაში და არის სამუშაო დღის ფარგლებში განსაზღვრული დროის ლიმიტი, რა დროსაც დასაქმებული ფაქტობრივად არ ასრულებს სამუშაოს და არ იმყოფება დამსაქმებლის განკარგულებაში.

შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების მიზნებისათვის, მნიშვნელოვანია დამსაქმებელმა შრომით ხელშეკრულებაში ასახოს საქართველოს შრომის კოდექსით იმპერატიულად დადგენილი ყველა არსებითი პირობა, რათა შრომითი ურთიერთობის დაწყებამდე მოხდეს მათი შეთანხმება დასაქმებულთან და არ ჰქონდეს დამსაქმებელს მათი ცალმხრივად ცვლილების შესაძლებლობა. ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და მასში ასახოს სამუშაო დრო და დასვენების დრო, მათ შორის შესვენების დრო.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლი; ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №1 კონვენცია; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №30 კონვენცია;

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

დასაქმებულის მიერ წარმოდგენილი, ზოგიერთ დასაქმებულთან (██████████, ██████████, ██████████) გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებაში არ არის განსაზღვრული შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა.

აღსანიშნავია, რომ შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

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 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.

ამრიგად, იმისათვის რომ ნათელი იყოს შესასრულებელი სამუშაოს ფარგლები და დატვირთვა, ყველა შრომით ხელშეკრულებაში ინდივიდუალურად, დასაქმებულთან შეთანხმებით, დამსაქმებელმა უნდა გაწეროს შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ზუსტად განსაზღვროს თითოეულ პოზიციაზე დასაქმებულ პირთა სამუშაო აღწერილობები შრომით ხელშეკრულებებში.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მეორე მუხლის პირველი პუნქტი;

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ზოგიერთ დასაქმებულთან () გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებებში ზუსტად არ არის განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი და პირობები, რომელიც წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას. წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში, დამქირავებელსა და მცველს შორის ამ მიზნით გაფორმებული ხელშეკრულების საფუძველზე, მცველს მიეცემა დამატებითი ანაზღაურება.” ხელშეკრულების წინამდებარე დათქმით დამსაქმებელი მიუთითებს დამატებით ანაზღაურებაზე, მაგრამ არ განსაზღვრავს თუ რა ტარიფით აუნაზღაურდება დასაქმებულს ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დრო.

ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს სამუშაოს, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა. შრომით ხელშეკრულებაში სრულად უნდა იყოს ასახული ზეგანაკვეთური ნამუშევარი დროის ანაზღაურების წესი, რაც უნდა მოიცავდეს მითითებას ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ტარიფის მინიმალური ოდენობის შესახებ. მსგავსი ჩანაწერის არსებობის მიზანია ასეთი ანაზღაურების დადგომის დროისთვის ყოველგვარი გაუგებრობის გამორიცხვა. ამავე დროს, დასაქმებული წინასწარ უნდა იყოს ინფორმირებული, თუ რა ფარგლებში აუნაზღაურდება ზეგანაკვეთური შრომა და შესაბამისად, უღირს თუ არა ზეგანაკვეთურად სამუშაოს შესრულება. საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ყველა დასაქმებულის შრომით ხელშეკრულებებში განსაზღვროს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, მათ შორის აუცილებელია, რომ შრომითი ხელშეკრულებები შეიცავდეს მითითებას ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ტარიფის შესახებ.

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

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომითი ხელშეკრულებებში არ არის კონკრეტულად განსაზღვრული ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ხანგრძლივობა და შვებულებით სარგებლობის წესი. [REDACTED] და [REDACTED] გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების მე-4 მუხლის 4.2 პუნქტის თანახმად: „მუშაკს ეძლევა ყოველწლიურად შვებულება 24 სამუშაო დღით დამტკიცებული განრიგის მიხედვით“, თუმცა ანაზღაურდება თუ არა ეს შვებულება არ არის მითითებული. [REDACTED] და [REDACTED] გაფორმებული ხელშეკრულებები არ შეიცავს ინფორმაციას ანაზღაურების გარეშე შვებულების ოდენობის შესახებ.

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. საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დასაქმებულისთვის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობას – 24 სამუშაო დღეს, ხოლო არაანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის სულ მცირე 15 კალენდარულ დღეს. ხელშეკრულებებში ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობის, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობისა და ამ შვებულებების მიცემის წესის გაწერის მიზანია დასაქმებულისთვის დასვენების შესაძლებლობის მაქსიმალურად უზრუნველყოფა.

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 შრომით ხელშეკრულებებში საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობის და შვებულებების მიცემის წესის განსაზღვრა.

	<p>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 31-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტი;</p>
<p>6.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტი;</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს სრულყოფილ ინფორმაციას ისეთ არსებითი პირობის შესახებ, როგორცაა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების არსებით პირობას და აღნიშნული ინფორმაციის სრულყოფილად ასახვა შრომით ხელშეკრულებაში სავალდებულოა.</p> <p>შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი რეგულირდება საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 47-ე და 48-ე მუხლებით. კერძოდ, 47-ე მუხლი განსაზღვრავს ხელშეკრულების შეწყვეტის სამართლებრივ საფუძვლებს, ხოლო კონკრეტულ წესს და პროცედურებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისათვის ადგენს 48-ე მუხლი, რომელიც ითვალისწინებს ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს, როგორცაა ცალკეული საფუძვლების არსებობისას, დამსაქმებლის ვალდებულება დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილების თაობაზე, ასევე აღნიშნული მუხლით განსაზღვრულია დასაქმებულის მნიშვნელოვანი სოციალური გარანტიები შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას კომპენსაციის მიღების კუთხით. კერძოდ, დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილების და კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 48-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დადგენილია შრომითი ხელშეკრულების შემდეგი საფუძვლებით შეწყვეტის შემთხვევებისათვის:</p> <p>„ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;</p> <p>ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა;</p> <p>ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული – ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;</p> <p>ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.“</p> <p>ზემოაღნიშნული საფუძვლების არსებობისას, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებული არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში,</p>

	<p>დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით. ამასთან, დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულის გაფრთხილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე მოახდინოს არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.</p> <p>შესაბამისად დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებებში სრულყოფილად ასახოს ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი. კერძოდ, მნიშვნელოვანია შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულს განემარტოს რა შემთხვევაში და რა ვადების ფარგლებში არის ვალდებული დამსაქმებელი, წინასწარ გააფრთხილოს დასაქმებული ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. ასევე, მნიშვნელოვანია შრომით ხელშეკრულებაში ზუსტად იყოს განმარტებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას კომპენსაციის გაცემის/მისი ოდენობის საკითხი.</p>
<p>7.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი;</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი, ზოგიერთ დასაქმებულთან [REDACTED] [REDACTED] გაფორმებული გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების 5.9 მუხლის თანახმად: „დამქირავებლის თანხმობის შემთხვევაში მუშაკს აქვს უფლება იმუშაოს პარარელურად სხვა სამუშაოზე“.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე. დასაქმებულის ხსენებული უფლება შესაძლებელია, შეიზღუდოს მხოლოდ მაშინ, თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენტია. შესაბამისად, დაუშვებელია, დამსაქმებელმა აუკრძალოს დასაქმებულს სხვა დამსაქმებულთან მიმართებით შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე, თუ ასეთი აკრძალვა არ პასუხობს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებს.</p> <p>საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია.“ რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ხსენებული „მუხლის შინაარსით დაცულია არა მარტო უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“.</p>

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, დასაქმებული ვალდებულია, როგორც დასაქმებულ [REDACTED] და [REDACTED] გაფორმებული ხელშეკრულების 5.9 მუხლი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში სხვა დასაქმებულთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ის მუხლები, რომლითაც დასაქმებულების სხვა სამუშაოზე დასაქმება კანონმდებლობის მოთხოვნის ფარგლებს გარეთ, მოითხოვს დამსაქმებელთან შეთანხმებას, შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან.

საფუძველი:

საქართველო კონსტიტუციის 26-ე მუხლი;

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

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს №2/2-389 გადაწყვეტილება;

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს №2/4-24 გადაწყვეტილება;

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ დოკუმენტაციაში არ არის მოცემული დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები.

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.

ამრიგად, სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად აუცილებელია დასაქმებისა და საქმიანობის ყველა სფეროში თანასწორუფლებიანობის განმტკიცება. ამ მიზნის მისაღწევად დამსაქმებელი ვალდებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს

შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში, ასევე, იგი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად. დამსაქმებელი ვალდებულია არა მხოლოდ დოკუმენტურად ასახოს ასეთი დებულებები, არამედ უზრუნველყოს მათი შესრულება.

ამრიგად, არსებითად მნიშვნელოვანია, დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი დოკუმენტების გზით უზრუნველყოფილ იქნას ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმების დანერგვა, ასევე, თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ ინფორმაციის გაზიარება.

საფუძველი:

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

9. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-5 პუნქტი;

დასაქმებულის მიერ წარმოდგენილი, ზოგიერთ დასაქმებულთან (██████████, ██████████, ██████████) გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების თანახმად აღნიშნული დასაქმებულები მუშაობენ კვირაში ხუთი დღე ორშაბათიდან პარასკევამდე და სამუშაო დრო შეადგენს კვირაში არაუმეტეს 40 საათს, ხოლო ყოველდღიური დასვენების ხანგრძლივობა 45 წუთს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, სამუშაო დღის განმავლობაში თუ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება. შესვენების დროის ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით, მაგრამ შრომის კოდექსით განსაზღვრული იმპერატიული პირობის დაცვით, რომ თუ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არანაკლებ 6 საათია, შესვენების დროის ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების თანახმად, შესვენების დრო გულისხმობს დასაქმებულის შესაძლებლობას დაისვენოს სამუშაო დღის განმავლობაში. დროის ამ მონაკვეთში დასაქმებული ფაქტობრივად არ ასრულებს სამუშაოს და არ იმყოფება დამსაქმებლის განკარგულებაში. შრომის კოდექსის თანახმად სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო. დასაქმებულს უფლება აქვს შესვენების დრო გამოიყენოს სრულად, თავისი შეხედულებისამებრ, სხვა შემთხვევაში შესვენების შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლება კარგავს თავის მნიშვნელობას. განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულს შემცირებული აქვს მისთვის კანონმდებლობით გათვალისწინებული შესვენების წუთები, რაც ფორმალურს ხდის დასაქმებულის მხრიდან იმ

უფლებით სარგებლობას, რომელიც გარანტირებულია როგორც ეროვნული კანონმდებლობით, ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებაში დასაქმებულის მიერ სამუშაო დღის განმავლობაში შესვენების წუთების ოდენობასთან დაკავშირებული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის კანონმდებლობასთან და ამასთანავე მაქსიმალურად უზრუნველყოს დასაქმებულთა ყოველდღიური შესვენების უფლებით სარგებლობა კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლი; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №1 კონვენცია; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №30 კონვენცია;

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

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველო შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტის 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 აღრიცხვის წარმოება, არის ერთგვარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ღირსეული შრომის გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას. შესაბამისად, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს აღნიშნული საკითხის რეგულირება, რათა განხორციელდეს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს აღნიშნული საკითხის რეგულირება, რათა განხორციელდეს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად, ამასთანავე უზრუნველყოს ყოველთვიურად წარმოებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის გაცნობა დასაქმებულებისთვის.

	<p>საფუძველი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/5 ბრძანება;</p>
<p>11.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 25-ე მუხლის მე-4 პუნქტი;</p> <p>ინსპექტირების ფარგლებში შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ წერილობითი მოთხოვნის მიუხედავად დამსაქმებლის მიერ ვერ იქნა წარმოდგენილ ცვლიანობის განრიგი.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 25-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად „ცვლაში მუშაობა და ერთი ცვლიდან მეორე ცვლაში გადასვლა განისაზღვრება ცვლების განრიგით, რომელსაც ამტკიცებს დამსაქმებელი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. დასაქმებულს ცვლების განრიგის ცვლილების შესახებ უნდა ეცნობოს არანაკლებ 10 დღით ადრე, თუ უკიდურესი საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელი არ არის.“</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს სამუშაო ცვლასა და ადგენს, რომ პერსონალის გადასვლა ერთიდან მეორე ცვლაში წინასწარ უნდა განისაზღვროს სპეციალური განრიგით, რომელსაც ადგენს დამსაქმებელი და რომელიც განპირობებულია კონკრეტული სამუშაოს თავისებურებით. დასაქმებულს არანაკლებ 10 დღით ადრე უნდა ეცნობოს ცვლაში სამუშაოს ცვლილების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ეს განპირობებულია გადაუდებელი აუცილებლობით. ეს შეზღუდვა ეფუძნება დასაქმებულის მიერ დროის განაწილების დაგეგმვის აუცილებლობას, რათა მან გაზარდოს შემოსავალი ან/და იზრუნოს საკუთარი პიროვნების განვითარებაზე. დამსაქმებელი ვალდებულია განრიგის ცვლილება წინასწარ აცნობოს დასაქმებულს, რათა მან შეძლოს თავისუფალი დროის დაგეგმვა. დასაქმებულებს უნდა ჰქონდეთ თავისუფალი დროის დაგეგმვის შესაძლებლობა; ეს შესაძლებლობა, თავის მხრივ, სპეციფიკური მნიშვნელობის მქონედ იქნა აღიარებული მისი სოციალური ღირებულებიდან გამომდინარე თვით სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთათვისაც კი, სპორტულ, გასართობ თუ კულტურულ, სოციალურ, პოლიტიკურ, საგანმანათლებლო და სხვა სახის ცხოვრებასთან მჭიდრო კონტექსტის ქონის გამო; იგივე ეხება დამატებითი სამსახურის შესაძლებლობასაც, რადგან საქართველოს შრომის კოდექსით გარანტირებულია დასაქმებულის უფლება, დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, იმ პირობის დაცვით, რომ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენტი არ უნდა იყოს.</p>

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ორგანიზაციამ უნდა უზრუნველყოს ცვლიანობის განრიგის დამტკიცება და დასაქმებულთათვის გაცნობა, კანონმდებლობით დადგენილი წესითა და ვადების გათვალისწინებით.

12. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 27-ე მუხლის მეორე პუნქტი;

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციით დასტურდება, რომ დამსაქმებელი ცალკეულ თანამშრომლებს ამუშავებს ზეგანაკვეთურად, კერძოდ, დამსაქმებლის მიერ არ იქნა წარმოდგენილი ცვლების განრიგები, თუმცა წარმოდგენილი იქნა ინფორმაცია კონკრეტულ ობიექტებზე მორიგეობით ცვლებში საქმიანობის წესის შესახებ, აღნიშნული წესის მიხედვით დასაცავ ობიექტზე „██████████“ და ██████████ მიმაგრებულია სამი მცველი, რომლებიც მორიგეობენ სამ დღეში ერთხელ 24 საათიანი რეჟიმით, ხოლო ობიექტზე ██████████ მიმაგრებულია 4 მცველი, თუმცა აქედან 1 არის დაცვის უფროსი, ხოლო 3 მცველი ^{საქმის} ასევე მორიგეობენ სამ დღეში ერთხელ 24 საათიანი რეჟიმით.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ზოგიერთ დასაქმებულთან ██████████, ██████████) გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების მე-3 მუხლის 3.2 პუნქტის მიხედვით: „აუცილებლობის შემთხვევაში დამქირავებელს უფლება აქვს, მოკლევადიანი ხელშეკრულების საფუძველზე ამუშაოს მცველი ზეგანაკვეთური სამუშაო საათებით და ასევე ოფიციალური დასვენების დღეებში“.

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლი განსაზღვრავს ნორმირებული სამუშაო დროის ოდენობას:

მუხლი 24. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

1. ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.
2. ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს.
3. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალს.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 26-ე მუხლის თანახმად:

„სამუშაო პირობების გათვალისწინებით, როდესაც შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, დასაშვებია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება.“

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი მოცემულობით თითოეული მცველის საშუალოდ, ერთი კალენდარული თვის განმავლობაში ცვლაში მუშაობა მოიცავს 10 ან 11 (თუ თვე მოიცავს 31 კალენდარულ დღეს) სამუშაო დღეს. პირობითად, პირველ კალენდარულ კვირაში მცველი ჯამში მუშაობს 72 საათს, მეორე კვირაში – 48 საათს, მესამე კვირაში 48 საათს, მეოთხე კვირაში – 72 საათს. შესაბამისად, სამუშაო თვის განმავლობაში მცველის მიერ ნამუშევარი დროა 240 ან 264 (თუ თვე მოიცავს 31 კალენდარულ დღეს) საათი, საიდანაც ნორმირებულად უნდა ჩაითვალოს 192 საათი (ვინაიდან აღნიშნული მცველები მიეკუთვნებიან სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოში დასაქმებულ პირებს), ხოლო, შესაბამისად, დარჩენილი დრო 48 ან 72 (თუ თვე მოიცავს 31 კალენდარულ დღეს) აღემატება თვის განმავლობაში დადგენილ ნორმირებულ სამუშაო დროს, შესაბამისად არის ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო.

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 27-ე მუხლი განსაზღვრავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების წესსა და სპეციფიკას:

ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. 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. 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.

აგრეთვე, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულია უქმე დღეები, ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად: „დასაქმებულის მიერ ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა და მისი ანაზღაურების პირობები განისაზღვრება ამ კანონის 27-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებით დადგენილი წესით.“

შრომის კანონმდებლობა იმპერატიულად ადგენს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დასაქმებულთან წინასწარი შეთანხმების ვალდებულებას, კანონმდებლობით გათვალისწინებული გამონაკლისი (27-ე მუხლის მე-5 პუნქტი) შემთხვევების გარდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება დასაქმებულის უფლებაა და არა ვალდებულება. ამასთანავე შრომითი ურთიერთობის მონაწილეთა წინასწარი შეთანხმების არსებობისას, როგორც ნორმირებული სამუშაო საათების მიღმა, ასევე შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში თითოეულ ნამუშევარ საათზე დასაქმებულს უნდა მიეცეს შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობის თანხა, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა მხარეები შეთანხმებული არიან ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციით ვერ დგინდება თუ რა ტარიფით უნდა იქნეს ანაზღაურებული დასაქმებულების (მცველების) მიერ ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო, ამასთან წარმოდგენილი საგადახდო დოკუმენტაციითა და უწყისებით არ ჩანს ჩარიცხული ხელფასები მოიცავს თუ არა ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურებას.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ვალდებულია არ დაუშვას დასაქმებულების მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსით“ დადგენილი წესით წინასწარი შეთანხმებისა და სათანადო ანაზღაურების ან/და პროპორციული დასვენების დროის მიცემის გარეშე.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი, 27-ე და 30-ე მუხლები;

13. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის პირველი პუნქტი;

სსიპ „შრომის ინსპექციის სამსახურში“ წარმოდგენილი იქნა შპს „უსაფრთხოების სამსახური ალფას“ ყოფილი დასაქმებულის [REDACTED] საჩივარი, რომელშიც საჩივრის ავტორი უთითებს, რომ ის ერთი თვის განმავლობაში დასაქმებული შპს „უსაფრთხოების სამსახური ალფა“-ში, თუმცა დამსაქმებელმა მისი არაერთი მოთხოვნის მიუხედავად არ გადაუხადა შრომის ანაზღაურება შეთანხმებული ოდენობით, რომელიც წარმოადგენდა 600 (ექვსასი) ლარს. საჩივრის ავტორი აგრეთვე უთითებს, რომ დამსაქმებელმა თავდაპირველად უარი განაცხადა ხელფასის ანაზღაურებაზე იმ მოტივით, რომ [REDACTED] არ წარუდგენია ცნობები (ნარკოლოგიური, ნასამართლეობის, ჯანმრთელობის და ა.შ.), თუმცა აღნიშნული ცნობების წარდგენის შემდეგაც არ მოახდინა სახელფასო დავალიანების ანაზღაურება.

საჩივარში მითითებული ფაქტებსა და გარემოებებთან დაკავშირებით დამსაქმებელმა (მინდობილი პირი [REDACTED]) დამსაქმებლის შემოწმებულ ობიექტზე უშუალოდ ინსპექტირების დროს განმარტა, რომ [REDACTED] სტაჟირებას გადიოდა შპს „უსაფრთხოების სამსახური ალფა“-ში, რომლის დროსაც გადიოდა სწავლებას, ხოლო სწავლების წარმატების დასრულების შემდეგ უნდა დასაქმებულიყო ამავე ორგანიზაციაში და გაფორმებულიყო მასთან შრომითი ხელშეკრულება. დამსაქმებელი ადასტურებს, რომ მის მიერ მოთხოვილი იქნა სხვადასხვა ცნობები (ნარკოლოგიური, ნასამართლეობის, ჯანმრთელობის და ა.შ.), თუმცა ცნობების წარმოდგენის შემდეგ უარი განაცხადა [REDACTED] შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებაზე, იმ მოტივით, რომ იგი ვაკანტური პოზიციისთვის დადგენილ მოთხოვნებს ვერ პასუხობდა წარმატებით. დამსაქმებელი ადასტურებს, რომ აღნიშნული ვაკანტური პოზიციისთვის შრომის ანაზღაურება გათვალისწინებული იყო თვეში 600.00 (ექვსასი) ლარის ოდენობით და ამის შესახებ ინფორმირებული იყო [REDACTED].

[REDACTED] შპს „უსაფრთხოების სამსახური ალფა“-ში უნდა დასაქმებულიყო ოპერატორის ვაკანტურ პოზიციაზე. დამსაქმებლის (წარმომადგენელი [REDACTED]) განმარტებით ოპერატორების საქმიანობა 24 საათის განმავლობაში კონტროლდება ვიდეოთვალის მეშვეობით, რომლის ჩანაწერსაც გარკვეული პერიოდის განმავლობაში ინახავს სპეციალური პროგრამა, აღნიშნული ვიდეოთვალით კონტროლდება ოპერატორების სამსახურში გამოცხადება/ცვლის გადაბარება. აგრეთვე ყოველდღიურ რეჟიმში ოპერატორების თითოეული ცვლა ახორციელებს ჩანაწერს მის მიერ სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს უშუალოდ განხორციელებული საქმიანობის შესახებ, რომელიც დასტურდება ოპერატორის ხელმოწერით, თუმცა უშუალოდ ინსპექტირების განხორციელების დროს ვიდეოჩანაწერიდან წაშლილია (ავტომატურად) მაისი-ივნისის პერიოდი, ხოლო [REDACTED] სტაჟირების პერიოდში ოპერატორების მიერ შევსებული ჟურნალი განადგურებულია [REDACTED] (დამსაქმებლის წარმომადგენელი) განმარტებით [REDACTED] მიუხედავად იმისა, რომ სტაჟიორი იყო, ცალკეულ შემთხვევებში უშუალოდ ოპერატორების სამუშაო სივრცეში/ოთახში უწევდა მარტო ყოფნა, მათ შორის ღამის საათებშიც და აღნიშნული პერიოდი შეიძლებოდა ყოფილიყო 2-3-4 საათიც, თუმცა თავად ამ დროს იმყოფებოდა იმავე შენობაში გვერდით ოთახში. აქვე, [REDACTED] განმარტებით ის მთელი დღის განმავლობაში იმყოფება იმ შენობაში სადაც განთავსებულია ოპერატორების სამუშაო სივრცე, მიუხედავად იმისა, ამ დროს ოპერატორი იმყოფება სამუშაო ადგილზე თუ სტაჟიორი.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციის მიხედვით [REDACTED] შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულია ფიზიკური დაცვის მცველის თანამდებობაზე, დანართი N2-ის მიხედვით [REDACTED] აგრეთვე იკავებს დაცვის უფროსის პოზიციას, ხოლო შპს „უსაფრთხოების სამსახური ალფა“-ში ღამის სამუშაოზე დასაქმებულ პირთა შორის არ არის [REDACTED].

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი იქნა შპს „უსაფრთხოების სამსახური ალფა“-ს დირექტორის 2022 წლის 03 ივნისის ბრძანება [REDACTED] ანაზღაურების გარეშე სტაჟიორად მიღების თაობაზე, ერთი თვის ვადით.

აღსანიშნავია, რომ სსიპ „შრომის ინსპექციის სამსახურის“ წარმომადგენლების მიერ დამსაქმებლის შემოწმებულ ობიექტზე უშუალოდ ინსპექტირების დროს არაერთხელ იქნა მოთხოვნილი ნებისმიერი დოკუმენტაცია, რომელიც უკავშირდებოდა [REDACTED] შპს „უსაფრთხოების სამსახური ალფა“-სთან შრომით/სამართლებრივ ურთიერთობას, მათ შორის გაუღერებული იქნა არსებობის შემთხვევაში ბრძანება სტაჟიორად დანიშვნის თაობაზე, თუმცა ადგილზე დამსაქმებლის წარმომადგენლის [REDACTED] მხრიდან ყველა შემთხვევაში მიღებული იქნა განმარტება, რომ [REDACTED] საქმიანობასთან დაკავშირებით შპს „უსაფრთხოების სამსახური ალფა“-ში არანაირი დოკუმენტი არ არსებობს, შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ბრძანება, რომელსაც არ ახლავს [REDACTED] მხრიდან გაცნობის/თანხმობის დამადასტურებელი ხელმოწერა სსიპ „შრომის ინსპექციის სამსახურის“ მხრიდან სარწმუნო დოკუმენტად ვერ იქნება მიღებული. ამასთან, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-18 მუხლის 1-ლი, მე-2 და მე-4 პუნქტების თანახმად:

1. სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად.
2. დამსაქმებელს ეკრძალება სტაჟიორის შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას. სტაჟიორი არ ანაცვლებს დასაქმებულს. დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, აიყვანოს სტაჟიორი იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობა შეჩერდა ან/და შეწყდა.
4. სტაჟიორისა და დამსაქმებლის ურთიერთობას აწესრიგებს წერილობითი ხელშეკრულება. ამ ხელშეკრულებაში დეტალურად უნდა იყოს აღწერილი სტაჟიორის მიერ შესასრულებელი სამუშაო.

როგორც საკანონმდებლო ჩანაწერიდან ჩანს სტაჟირების მიზანს, წარმოადგენს სტაჟიორი ფიზიკური პირის ინტერესი აიმაღლოს კვალიფიკაცია, მიიღოს პროფესიული ცოდნა, უნარი ან პრაქტიკული გამოცდილება. ხოლო კანონმდებელი სავალდებულოდ მიიჩნევს სტაჟიორისა და დამსაქმებლის ურთიერთობა მოწესრიგებული იქნას წერილობითი ხელშეკრულებით, რომელშიც გარდა იმისა, რომ დეტალურად უნდა იყოს გაწერილი სტაჟიორის ფუნქციონალურობები, იგი ასევე გულისხმობს ორმხრივი ნების მკაფიო გამოვლენას. მოცემულ შემთხვევაში გარდა იმისა რომ დამსაქმებლის მხრიდან დარღვეულია სტაჟიორის მიღების ფორმალური მხარე, არსად ჩანს [REDACTED] ნება.

ცალსახაა, რომ [REDACTED] შპს „უსაფრთხოების სამსახური ალფა“-ში მუშაობის პერიოდში დამსაქმებელი განიცდიდა კადრების დეფიციტს, რამეთუ ღამის სმენაში უშუალოდ სამუშაო სივრცეში ოპერატორის ფუნქციას ცალკეულ შემთხვევებში მხოლოდ [REDACTED] ასრულებდა, ამასთან, სხვა შემთხვევებში მასთან ერთად იმყოფებოდა არა სხვა ოპერატორი, არამედ დაცვის უფროსი.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე [REDACTED] სტაჟიორად აყვანა და მის მიერ შესაბამისი ფუნქციების შესრულება პირდაპირ ეწინააღმდეგება სტაჟირების მიზნებს.

სსიპ „შრომის ინსპექციის სამსახურის“ წარმომადგენლების მიერ დამსაქმებლის შემოწმებულ ობიექტზე უშუალოდ ინსპექტირების დროს დამსაქმებლის წარმომადგენლის მიერ არა ერთხელ იქნა დაფიქსირებული ფაქტი, რომ [REDACTED] შპს „უსაფრთხოების სამსახური ალფა“-ში საქმიანობის მიზანს წარმოადგენდა მისი ვაკანტური პოზიციისთვის გათვალისწინებულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენა.

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის თანახმად:

1. შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესაბამისობის დადგენის მიზნით, მხარეთა შეთანხმებით, შესაძლებელია მასთან მხოლოდ ერთხელ დაიდოს შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით არაუმეტეს 6 თვისა. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით.
2. გამოსაცდელ ვადაში შესრულებული სამუშაო ანაზღაურდება. ამ ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.
3. დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს დადოს დასაქმებულთან ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება ან შეწყვიტოს მასთან გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება.
4. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა ნამუშევარი დროის შესაბამისად.

გამოსაცდელ ვადასთან დაკავშირებით საქართველოს უზენაესი სასამართლო შემდეგ განმარტებას აკეთებს: „კანონმდებელმა იმპერატიულად განსაზღვრა, რომ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმებისას, მხარეები წერილობით ავლენენ ნებას, კანონით დადგენილი ზღვრული ვადის ფარგლებში წარმართოს მხარეთა შრომითი სახელშეკრულებო ურთიერთობა, რომლის შემდგომი ტრანსფორმაცია ვადიან თუ უვადო ურთიერთობაში დამოკიდებულია იმაზე, თუ საპრობაციო პერიოდში რამდენად გამოავლინა პირმა (დასაქმებულმა) შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობა, რაც უთუოდ გულისხმობს ამ

უკანასკნელის მიერ განხორციელებულ სამუშაოზე, მის პიროვნულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებლის შესწავლა-დაკვირვებას და მისი დასკვნის (მოსაზრების) მნიშვნელობას შესასრულებელ სამუშაოსთან პირის შესატყვისობის თაობაზე. საპრობაციო პერიოდში დასაქმებული პირის დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობის შესახებ დამსაქმებლის დადებითი მოსაზრება, შესაძლოა საფუძვლად დაედოს, ამ უკანასკნელის მხრიდან დროებით (გამოსაცდელი ვადით) დასაქმებული პირისადმი შეთავაზებას შემდგომ ვადიან/უვადო შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაზე. „...გამოსაცდელი ვადა არ არის დამოუკიდებელი შრომითი ხელშეკრულება, იგი უფრო გამოცალკევებული სახელშეკრულებო დებულებაა. გამოსაცდელი ვადის თაობაზე სახელშეკრულებო პირობა განისაზღვრება, როგორც ნებაზე დამოკიდებული პირობა. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ ეს პირობა წარმოშობს მხარეთა საზიარო მოლოდინს მომდევნო შეფასებით პერიოდზე, რომლის განმავლობაშიც მათ შორის ჩვეულებრივი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების დადებითი და უარყოფითი მხარეები უნდა გაანალიზდეს“.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად გამოსაცდელი ვადის პერიოდში დამსაქმებლისათვის გაწეული სამუშაო ანაზღაურებადია. დამსაქმებლის მხრიდან კი გამოსაცდელი ვადით შრომითი ხელშეკრულების მიზნებით ანაზღაურების გარეშე სტაჟიორის აყვანა, სწორედ, ასეთი ანაზღაურებისათვის თავის არიდების ერთგვარი მექანიზმი და მანკიერი პრაქტიკა შეიძლება იყოს.

დამსაქმებლის განმარტებისა (██████████ სამართლებრივი ურთიერთობის მიზანთან დაკავშირებით) და საქართველოს შრომის კოდექსის მე-17 მუხლის ურთიერთმეჯერების საფუძველზე, დგინდება, რომ დამსაქმებელსა და ██████████ შორის არსებობდა შრომითი ურთიერთობა გამოსაცდელი ვადით.

სსიპ „შრომის ინსპექციის სამსახურის“ მიერ დამსაქმებლის შემოწმებულ ობიექტზე უშუალოდ ინსპექტირების დროს არაერთხელ იქნა დაფიქსირებული დამსაქმებლის წარმომადგენლის მხრიდან, რომ ██████████ არ მუშაობდა მათთან, ამის დამადასტურებელ ერთ-ერთ არგუმენტად კი მოყავთ ფაქტი, რომ მასთან არ ყოფილა გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-12 მუხლის 1-ლი, მე-2 თანახმად:

1. შრომითი ხელშეკრულება იდება ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.
2. თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება.

შრომითი ურთიერთობები სხვა კერძო სამართლებრივი ურთიერთობებისგან განსახვავებით ვერ გვევლინება თანასწორუფლებიანობის პრინციპის აბსოლუტური განხორციელების ნიმუშად, რამეთუ საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის პირველ პუნქტშივე ვკითხულობთ დაქვემდებარების ელემენტს: „შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.“

მიუხედავად იმისა, რომ იგივე შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი უთითებს შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის ეტაპზე, მხარეთა შორის ნების გამოვლენისას თანასწორუფლებიანობის პრინციპის მნიშვნელობას, მთლიანად შრომის კანონმდებლობა მიმართულია დასაქმებულის, როგორც დაქვემდებარებულის, „სუსტი მხარის“ ინტერესების დაცვისკენ, რასაც ადასტურებს კიდევ საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 1-ლი მუხლის მე-3 პუნქტი: „შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.“

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის თანასწორუფლებიანობის ბალანსზე, აგრეთვე შრომის კოდექსის ფუნქციაზე განმარტებას აკეთებს საქართველოს უზენაესი სასამართლო: „შრომითი ხელშეკრულება ვალდებულებითი ხელშეკრულების სპეციალური სახეა და მას სხვა კერძო-სამართლებრივი ხელშეკრულებებისაგან განსახვავებს ის გარემოება, რომ შრომითი ხელშეკრულების დადების შემდეგ კერძო სამართლის ერთ-ერთი უმთავრესი - მხარეთა თანასწორობის პრინციპი გარკვეულ სახეცვლილებას განიცდის და დაქირავებული დამოკიდებულია დამქირავებლის ნებაზე, მის მითითებებზე და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე. ამდენად, ამ ურთიერთობებში აშკარად გამოკვეთილია დამქირავებლის უპირატესი მდგომარეობა 'სუსტ' მხარესთან - დაქირავებულთან შედარებით, რაც უდავოდ იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საშიშროებას. სწორედ ამგვარ 'უთანასწორობაში' ბალანსის აღდგენასა და დაცვას ემსახურება შრომის კოდექსი, რომელიც საერთაშორისო კანონმდებლობისა და საქართველოს კონსტიტუციის ნორმების ურთიერთშეჯერებით ადგენს დაქირავებულის უფლებათა დაცვის სტანდარტებს.“

როგორც აღნიშნული განმარტებებიდანაც ჩანს შრომის კანონმდებლობა დასაქმებულს იცავს დამსაქმებლის თვითნებობისგან. მათ შორის დამსაქმებელი, როგორც უპირატეს მდგომარეობაში მყოფი, პასუხისმგებელია უზრუნველყოს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული სამართალურთიერთობის ფორმალური მხარის მოწესრიგება, რაც სხვა საკითხებთან ერთად გულისხმობს ორმხრივი ნების გამომხატველი დოკუმენტების შედგენასა და მოწესრიგებაში, ხოლო ამ ვალდებულების შეუსრულებლობის შემთხვევაში თითოეული ღია საკითხი უნდა გადაწყდეს დასაქმებულის ინტერესების დასაცავად და მის სასარგებლოდ.

მოცემულ შემთხვევაში დადგენილი ფაქტია, რომ [REDACTED] დასაქმებულის სასარგებლოდ ასრულებდა გარკვეულ სამუშაოს, შესაბამისად, შპს „უსაფრთხოების სამსახური ალფა“ ვალდებული იყო [REDACTED] გაეფორმებინა სტაჟირების (როგორც დამსაქმებელი უთითებს) ან/და შრომითი (როგორც ყოფილი დასაქმებული უთითებს) ხელშეკრულება. თუმცა დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო მხარეთა ორმხრივი ნების გამოვლენის დამადასტურებელი დოკუმენტის გაფორმება კანონმდებლობით დადგენილი ფორმით. დამსაქმებლისთვის ცნობილი იყო, რომ [REDACTED] ქონდა მოთხოვნა ერთი თვის შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, ამის პარარელურად დამსაქმებელმა არ უზრუნველყო იმ წერილობითი დოკუმენტის (ჩანაწერი ოპერატორის მიერ სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს უშუალოდ განხორციელებული საქმიანობის შესახებ, რომელიც დასტურდება ოპერატორის ხელმოწერით) და ვიდეოჩანაწერის (ვიდეოთვალთ კონტროლდება ოპერატორების სამსახურში გამოცხადება/ცვლის გადაბარება) შენახვა, რომლითაც დადასტურდებოდა, რომ [REDACTED] საჩივარში მითითებულ პერიოდში (მაისის თვის ბოლო პერიოდსა და ივნისის თვე) არ ასრულებდა ოპერატორის მოვალეობას.

დამსაქმებელთან გასაუბრებით და წარმოდგენილი ინფორმაციის/დოკუმენტაციის ურთიერთმეჯერების საფუძველზე დასტურდება, რომ [REDACTED] 1 თვის განმავლობაში დასაქმებული იყო შპს „უსაფრთხოების სამსახური ალფა“-ში ოპერატორის თანამდებობაზე, თუმცა დამსაქმებელმა არ განახორციელა მისთვის შრომის ანაზღაურების გაცემა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ყოფილი დასაქმებულის [REDACTED] მიმართ ანგარიშსწორება მხარეთა შეთანხმებით არსებული 600 (ექვსასი) ლარის ოდენობით.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლი, მე-12 მუხლი, მე-17 მუხლი, 41-ე მუხლი და 44-ე მუხლი;

საქართველოს უზენაესი სასამართლო, გადაწყვეტილება, საქმე №ას-864-1150-09 (2010-04-28);

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №ას-227-216-2017, 2017 წლის 13 ოქტომბერი;

14. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის მე-3 პუნქტი;

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ზოგიერთ დასაქმებულთან ([REDACTED]) გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების მე-2 მუხლის 2.4 პუნქტის თანახმად: „იმ შემთხვევაში, როცა დაცული ობიექტის ადმინისტრაცია ვერ ურიცხავს დაცვით ორგანიზაციას ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ თანხას, ამ ობიექტის დაცვაზე მყოფი მცველი ვერ მიიღებს ხელფასს“.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი-“ს მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად: „შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“.

საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი და მე-3 პუნქტების თანახმად, „1. შრომის ანაზღაურება არის ძირითადი ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი ან ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ.

3. შრომის ანაზღაურება გაცივმა არანაკლებ თვეში ერთხელ.“

საკანონმდებლო ჩანაწერების მიხედვით ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი ძირითადი ელემენტია. ამასთან, დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების ვალდებულება გააჩნია დამსაქმებელს. მხარეთა შორის დადებულ შრომით ხელშეკრულებაში ზემოაღნიშნული შეთანხმება, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების გაცემის საკითხი დამოკიდებულია მესამე პირის ვალდებულების შესრულებაზე, ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს და აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია [REDACTED] და [REDACTED] გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევებში სხვა დასაქმებულებთან არსებული მსგავსი/იგივე შინაარსის ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის კანონმდებლობასთან და ყველა დასაქმებულთან მიმართებით უზრუნველყოს შრომის ანაზღაურების გაცემა მიუხედავად მესამე პირთა მიერ დამსაქმებლის წინაშე ვალდებულის შეუსრულებლობისა.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი და 41-ე მუხლი;

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 (ოცდაათი) კალენდარულ დღეს.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი შრომის ინსპექცია, გაცემული მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ ამოწმებს სამართალდამრღვევ(ებ)ს, 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:
