



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 004862

16 09 20 22წ.

თბილისი
თვითმმართველ ქალაქ/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომითი ყველაზე მეტად დევნილ უსახურებო შრომითი ყველაზე მეტად დევნილ სამსახურის მსსმ ყველაზე მეტად დევნილ სპეციალისტი, შრომის ინსპექციის [redacted] ოქმის შედგენის

2. სამართალდამრღვევი: სს პეტროვანსკი რეზონანსი დაზარალებული, ს/ნ 22041152
რეზ. მს. ქ. შვედეთი, ვაძსახლას ქ., 159, შემოღებული ობიექტის მს.:
ქ. შავერი, თხილბეგის ხეივანის ქ. 7-7 შეს., 111.

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):
[Signature]

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი: 2022 წლის 11 აგვისტოს
ვანახტაიძის სს „პეტროვანსკი რეზონანსი დაზარალებული“-ს/ნ 22041152
ობიექტის მს.: ქ. შავერი, თხილბეგის ხეივანის ქ. 7-7 შეს., 111 ინსპექციის
„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, სადაც
დღევანდელ, რომ დახვედრის საქართველოს რეზონანსი დაზარალებული „საქართველოს შრომის
კოდექსი“

- შე-2 შეხვედრა პირველი პუნქტი;
- შე-12 შეხვედრა შე-3 პუნქტი;
- შე-14 შეხვედრა პირველი პუნქტის „8“ ქვეპუნქტი;
- შე-14 შეხვედრა პირველი პუნქტის „10“ ქვეპუნქტი;
- შე-14 შეხვედრა პირველი პუნქტის „11“ ქვეპუნქტი;
- 23-ე შეხვედრა შე-4 პუნქტი.

[Signature]

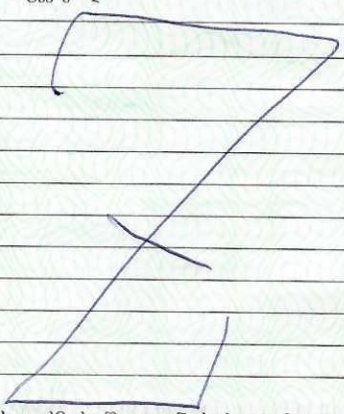
5. დარღვეულია საქართველოს იმპროვიზირებული "საქართველოს შრომის კოდექსი"
47-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ე" ქვეპუნქტი და 47-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახდელის სახე, ოდენობა: ჯამი 6000 (ექვსი ათასი) ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში

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

12. მოწმე:

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

13. დაზარალებული:

სახელი და გვარი

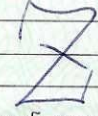
ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წელს 16 სექტემბერს
N 004862/თ შიითიუმ.

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

15. შენიშვნა: საქართველოს იმპროვიზირებული "საქართველოს შრომის კოდექსი",
47-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ე" ქვეპუნქტი და 47-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

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



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

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 თარგმანის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 კალენდარული დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის ზემდგომ თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, თამარაშვილის ქ. N15ა), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

გაფრთხილება!
„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-10 პუნქტის შესაბამისად დამრღვევმა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 კალენდარული დღის განმავლობაში შემდეგ საგადახდო რეკვიზიტებზე: მიმღები-ნაზინის ერთიანი ანგარიში; ბანკის კოდი - TRESGE22; საბანკო კოდი - 302003555.

30 კალენდარული დღის ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით, ხოლო საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარიმო სანქციისა და დარიცხული საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული გარემოებების არსებობისას სამართალდარღვევის ოქმი და საურავის დარიცხვის შესახებ დადგენილება ჩაბარებულად ჩაითვლება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და

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

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 004262/ო

შედგენის თარიღი: „ 16 “ „ 09 “ 2022 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომით ნორმებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში - „შრომის ინსპექცია“) შრომითი უფლებების ზედამხედველობის მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტების (შრომის ინსპექტორების) [REDACTED] მიერ 2022 წლის 11 აგვისტოს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: სს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ლაზიკა კაპიტალი“;

დირექტორი: ბესიკ შენგელია;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 220411132 ;

იურიდიული მისამართი: ქ. ზუგდიდი, გამსახურდიას ქ., №59;

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქ. ბათუმი, ფრიდონ ხალვაშის ქ. მე-7 შეს., N11;

ეროვნული კლასიფიკატორი: სხვა სახის საკრედიტო მომსახურება- 64.92.0;

დასაქმებული ქალი: 5;

დასაქმებული მამაკაცი: 4;

დასაქმებული ორსული: 1;

დასაქმებული შშმ პირი: 0;

დასაქმებული არასრულწლოვანი: 0.

„შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველსაყოფად სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების „2022 წელს განსახორციელებელი გეგმური ინსპექტირებების ნუსხის დამტკიცების თაობაზე“ მიმდინარე წლის 02 თებერვლის №09-65/ო ბრძანების საფუძველზე, 2022 წლის 11 აგვისტოს განხორციელდა სს „მიკროსაფინანსო

ორგანიზაცია ლაზიკა კაპიტალი“-ს (ს/ნ 220411132) შემოწმება რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებას და დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობა/გამოთხოვას.

აღნიშნული ინფორმაციის მოკვლევის მიზნით, საზედამხედველო ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელი დოკუმენტები: შრომითი ხელშეკრულებები, შინაგანაწესი, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი

და ა.შ. აღნიშნული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის გამოთხოვა/შევსება/დაზუსტების მიზნით, დამსაქმებლის მიმართ საზედამხედველო ორგანოს ჰქონდა პერიოდული წერილობითი და სატელეფონო კომუნიკაციის სახე.

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

№	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი</p> <p>წარმოდგენილი საშტატო ნუსხისა და ხელშეკრულების მიხედვით დასტურდება, რომ სს „ლაზიკა კაპიტალიში“ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების გარდა, სამუშაო სრულდება ნარდობის (მომსახურების) ხელშეკრულების საფუძველზე დაქირავებული პირის მიერ. კერძოდ, ინსპექტირების დროს დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი იქნა, დამლაგებელთან მ. შ.-თან 2022 წლის პირველ ივნისს გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულება.</p> <p>შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ, აღნიშნული ხელშეკრულების ანალიზის გამოიკვეთა, რომ მიუხედავად ხელშეკრულებების სახელწოდებისა, დამკვეთსა და შემსრულებელს შორის არსებული ურთიერთობა რეალურად არის შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობა, ვინაიდან ხელშეკრულების ცალკეული დებულებები და რეგულაციები ცალსახად ესადაგება და ეფუძნება შრომით-</p>

სამართლებრივი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელ ისეთ ძირითად პრინციპებს, როგორცაა **დაქვემდებარება და ორგანიზაციული მოწესრიგება**.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. აღნიშნული მუხლი არ განსაზღვრავს რა შინაარსს უნდა შეიცავდეს მხარეთა შეთანხმება. იმისათვის რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვას, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობა კერძო სამართლებრივი გარიგების სახეა, მხარეთა შეთანხმების შინაარსის განმარტებისთვის გამოყენებული უნდა იქნეს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 327-ე მუხლი, რომლის თანახმად ხელშეკრულება დადებულიად ითვლება, თუ მხარეები მის ყველა არსებით პირობაზე შეთანხმდნენ საამისოდ გათვალისწინებული ფორმით. არსებითად ჩაითვლება ხელშეკრულების ის პირობები, რომლებზედაც ერთ-ერთი მხარის მოთხოვნით მიღწეულ უნდა იქნეს შეთანხმება, ანდა რომლებიც ასეთად მიჩნეულია კანონის მიერ.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია: მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა, სამუშაო დრო და დასვენების დრო, სამუშაო ადგილი, თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე, შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი.

შრომითი პროცესი, თავისი ბუნებიდან გამომდინარე, დაკავშირებულია დამსაქმებლის დავალების ფარგლებში არაერთჯერადი სამუშაოს, დამსაქმებლის მითითებების, შესრულებასთან, კონტროლისა და ზედამხედველობის ფარგლებში. იგი მართალია, ხორციელდება ორ სამართლებრივად თანასწორ პირებს შორის დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე, თუმცა ამავე დროს ახასიათებს დაქვემდებარებული ხასიათი.

მოცემულ შემთხვევაში სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ შეფასებული იქნა სს „ლაზიკა კაპიტალის“ შემოწმების ობიექტის მისამართზე არსებულ ფილიალში დასაქმებული დამლაგებლის მომსახურების ხელშეკრულება საიდანაც იკვეთება შრომითსამართლებრივი ელემენტები.

მ. შ.-თან გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულების 1.1 პუნქტის თანახმად, *„მოსამსახურე იღებს ვალდებულებას ორგანიზაციას, (ხელვაჩაურის ფილიალი)*

გაუწიოს შემდეგი სახის მომსახურება: ა) უზრუნველყოს ორგანიზაციის ოფისის, სანიტარული პირობების დაცვა და ყოველდღიური დასუფთავება. ბ) გამოცხადდეს აღნიშნულ მისამართზე ყოველ დღე კვირის გარდა და უზრუნველყოს სამუშაო ადგილი დასუფთავება-მოწესრიგება სამუშაო დღის დაწყებამდე“. 1.2. პუნქტის თანახმად, „აღნიშნული მომსახურების კეთილსინდისიერად და ხარისხიანად შესრულების შემთხვევაში დამქირავებელი თავის მხრივ იღებს ვალდებულებას მომსახურეს გადაუხადოს 80 (ოთხმოცი) ლარი“.

ხელშეკრულების 2.1. პუნქტის თანახმად, „მოსამსახურის სამუშაო დრო განისაზღვრება 26 სამუშაო საათით თვეში“. 2.2. პუნქტის თანახმად, „მოსამსახურე ვალდებულია გამოცხადდეს სამსახურში ინდივიდუალური სამუშაო გრაფიკით გათვალისწინებულ დღეს არაუგვიანეს 11:00 საათისა და საღამოს 17:30“. 2.3. პუნქტის თანახმად, „სამუშაო დღეებად განისაზღვრება თვის ნებისმიერი კალენდარული დღე, კვირის გარდა“. 2.4. პუნქტის თანახმად, „გამქირავებლის მიერ ზემოთ აღნიშნული თანხის მოსამსახურეზე გადახდა უნდა მოხდეს ყოველთვიურად, თვის ბოლო კვირის ნებისმიერ კალენდარულ დღეს“. 2.5 პუნქტის თანახმად, „საგადასახადო ორგანოებთან ყველა შესაბამისი სახის ანგარიშსწორებას აწარმოებს დამქირავებელი“.

ზემოაღნიშნული ხელშეკრულების პუნქტების შესაბამისად, ცალსახაა, რომ **მ. შ.-თან** გაფორმებული მომსახურების (ნარდობის) ხელშეკრულება, მისი ბუნებიდან გამომდინარე არის შრომითი ხელშეკრულება. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 52-ე მუხლის თანახმად, „ნების გამოვლენის განმარტებისას ნება უნდა დადგინდეს გონივრული განსჯის შედეგად და არა მარტოდენ გამოთქმის სიტყვასიტყვითი აზრიდან“. მსგავსი შინაარსის რეკომენდაცია მოცემულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) #198-ე რეკომენდაციის მე-9 მუხლში, რომლის თანახმადაც, „შრომითი ურთიერთობის არსებობის დადგენა უნდა ეფუძნებოდეს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებულ ფაქტებს და არ არის განმსაზღვრელი თუ რა დასახელებით განისაზღვრა მხარეთა შორის დადებული შეთანხმება“.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, იურიდიულად მნიშვნელობა ვერ მიენიჭება მხოლოდ ხელშეკრულების დასათაურებას. მხარეთა ნება, უნდა დადგინდეს ხელშეკრულების პუნქტებში გამოვლენილი ნების გონივრული განსჯის შედეგად. მოცემულ შემთხვევაში უდავოა, რომ დამსაქმებელი დასაქმებულის საქმიანობას უქვემდებარებს შრომის კოდექსის ნორმებს, მაგრამ აღნიშნულის მიუხედავად, შესრულებულ სამუშაოს უთანაბრებს მომსახურების ხელშეკრულებას. იმის

ფონზე, როდესაც ხელშეკრულება თითქმის ყველა იმ არსებით პირობას მოიცავს, რომელსაც იმპერატიულად განსაზღვრავს შრომის კოდექსი.

მ. შ.-თან გაფორმებული მომსახურების (ნარდობის) ხელშეკრულება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის თანახმად, მოიცავს არსებითი პირობების ვრცელ სპექტრს. კერძოდ; მომსახურების ხელშეკრულებაში მითითებულია ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების მხარეების თაობაზე, მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა, სამუშაო დრო და დასვენების დრო, სამუშაო ადგილი, თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს აღწერილობა, შრომის ანაზღაურება.

მიუხედავად იმისა, რომ მომსახურების ხელშეკრულების სპეციალური რეგულაცია არ არის მოცემული სამოქალაქო კოდექსში, იგი სამართლებრივი ბუნებით ყველაზე ახლოს დგას ნარდობის ხელშეკრულებასთან. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების და ნარდობის ხელშეკრულების სამართლებრივი ბუნების გამიჯვნისათვის არსებობს სხვადასხვა ელემენტები, რომლითაც უნდა დადგინდეს ხელშეკრულების რეალური სამართლებრივი ბუნება.

მოცემულ შემთხვევაში, ცალსახაა რომ მხარეთა შორის არსებული სახელშეკრულებო ურთიერთობა ითვალისწინებს სუბორდინაციულ დამოკიდებულებას. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს დამლაგებლის მოვალეობები დამქირავებლის **კონტროლქვეშ** დაქვემდებარებული მდგომარეობის არსებობის შესაფასებლად გასათვალისწინებელია არა მხოლოდ შეთანხმებით გათვალისწინებული პირობები და ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები, არამედ ასევე მხარეთა ურთიერთობიდან გამომდინარე ყველა ნიშანი, სადაც კი სახეზეა **სუბორდინაცია** და საიდანაც დგინდება მხარეთა ნამდვილი **ნება**.

შრომითი ხელშეკრულებისთვის დამახასიათებელი ორგანიზაციული ქვემდებარეობის პრინციპი, რომლის მახასიათებელიცაა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ვალდებულება დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ დროში, რაც გულისხმობს შეთანხმებული პერიოდის განმავლობაში დამსაქმებლის უფლებამოსილებას განკარგოს და მართოს დასაქმებულის შრომა. რაც პირდაპირ დასტურდება წარმოდგენილ მომსახურების ხელშეკრულებაში.

ზემოაღნიშნულ სტანდარტს ითვალისწინებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #198-ე რეკომენდაციის მე-13 პუნქტი რომლის თანახმადაც, შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი ინდიკატორია ასევე ის გარემოება, სამუშაო

რამდენად სრულდება მეორე მხარის მითითებების შესაბამისად და კონტროლის ქვეშ, ასევე რამდენად არის დაზუსტებული დამსაქმებლის მიერ ან შეთანხმებულია თუ არა დასაქმებულთან სამუშაო დრო ან სამუშაო ადგილი.

ინსპექტირების დროს წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმებში, დამსაქმებელს შეეყვანილი აქვს **მ. შ.-ის** მიერ ნამუშევარი საათების ჯამი. აღნიშნული კიდეც ერთხელ მოწმობს იმ ფაქტს, რომ მომსახურების ხელშეკრულება ატარებს ფორმალურ ხასიათს და ფაქტობრივად მხარეებს შორის წარმოშობილი არის შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა.

„სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანების პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა არის **დასაქმებულთა** სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი, რომელიც მოიცავს წერილობით ან/და ელექტრონული ფორმით აღრიცხულ მონაცემებს **დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი საათების შესახებ**“. შესაბამისად, მომსახურების ხელშეკრულებისათვის არ არის დამახასიათებელი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოება მენარდის მიერ შესრულებული სამუშაოს აღრიცხვისათვის. მოქმედი კანონმდებლობა სამუშაო დროის აღრიცხვის წარმოებას უკავშირებს მხოლოდ და მხოლოდ, დასაქმებულის სტატუსს.

მომსახურების ხელშეკრულებით იკვეთება, რომ სამუშაო ადგილს წარმოადგენს დამქირავებლის (ხელვაჩაურის) ფილიალი. მომსახურების ხელშეკრულებაში მითითებულია დასაქმებულის ყოველთვიური ანაზღაურება. რაც ასევე არ არის დამახასიათებელი **ნარდობის ხელშეკრულებისათვის. უფრო მეტიც, დამკვეთი თავად არის შემსრულებლის საგადასახადო აგენტი. ინსპექტირების დროს** წარმოდგენილი იქნა, **მ. შ.-ის** 6 თვის საგადახდო დავალებები. საიდანაც დგინდება, რომ იგი ყოველთვიურად იღებდა შრომის ანაზღაურების სახით 80 ლარს. აღნიშნული კი, დამახასიათებელია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის დროს. კერძოდ, შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი და მე-3 პუნქტების თანახმად, „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“. „შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ“.

საქართველოს საგადასახადო კოდექსის 154-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, გადახდის წყაროსთან გადასახადის დაკავება ევალეზა საგადასახადო აგენტს, რომელიც არის იურიდიული პირი, საწარმო/ორგანიზაცია ან მეწარმე ფიზიკური პირი, კერძოდ პირი, რომელიც დაქირავებულს უხდის ხელფასს. ამავე მუხლის მე-2 და მე-3 ნაწილების თანახმად, გადასახადის დაკავება და ბიუჯეტში მისი გადარიცხვის პასუხისმგებლობა ეკისრება შემოსავლის გადამხდელს. პირი, რომელიც ამ მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, გადახდის წყაროსთან აკავებს გადასახადს, ვალდებულია ბიუჯეტში გადარიცხოს გადასახადი პირისათვის თანხის გადახდისთანავე, ხოლო გადაცემის არაფულადი ფორმით განხორციელების შემთხვევაში - შესაბამისი თვის ბოლო რიცხვში.

შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელია სუბორდინაციული და იერარქიული ურთიერთობები, ხოლო ნარდობის ხელშეკრულების დროს დაქვემდებარების ფაქტორი არ წარმოიშობა და მხარეები თანასწორუფლებიან მდგომარეობაში იმყოფებიან, რასაც არა მარტო ხელშეკრულების დადების, არამედ მთელი პროცესის ხასიათიც ადასტურებს, ე.ი. მენარდესა და შემკვეთს შორის არ არსებობს იერარქიისა და სუბორდინაციის რეჟიმი. მენარდის ანგარიშვალდებულება გამოიხატება შეკვეთილი სამუშაოს საბოლოო შედეგის სახით მიწოდებით. შრომითი ხელშეკრულების საგანი კი ისეთი სამუშაოა, რომელიც ატარებს არამატერიალურ ხასიათს. შედეგის დადგომის დღემდე შემკვეთი, არ არის უფლებამოსილი შეამოწმოს, კონტროლი გაუწიოს მენარდის მუშაობის პროცესს, სამუშაო რეჟიმს. მენარდეს აქვს ავტონომია და მისი მოქმედების თავისუფლების ხარისხიც, დასაქმებულთან შედარებით, მაღალია.

ინსპექტირების დროს წარმოდგენილი საშტატო ნუსხის თანახმად, **მ. შ.-ის სამუშაო სტაჟი შეადგენს 59 თვეს.** (დასაქმების თარიღია 12/09/2017 წელი) მომსახურების ხელშეკრულების ნარდობის ხელშეკრულებისგან გამიჯვნის კუთხით სწორედ მნიშვნელობა ექცევა სახელშეკრულებო ურთიერთობის ხანგრძლივობასაც. როგორც წარმოდგენილი დოკუმენტაციიდან იკვეთება დამსაქმებელს წლების განმავლობაში, სისტემატიურად სჭირდებოდა **მ. შ.-ის** მიერ სამუშაოს შესრულება, რაც ასევე დამახასიათებელია შრომითსამართლებრივი ურთიერთობებისთვის.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, „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 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“.

ხსენებულის გათვალისწინებით, კომპანია ვალდებულია საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებთან შესაბამისად მ. შ.-თან გააფორმოს უვადო შრომითი ხელშეკრულება, მასში ასახოს შრომითი ხელშეკრულების ყველა არსებითი პირობა საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნათა სრული დაცვით, რათა დასაქმებულებს შეეძლოს ყველა იმ ბენეფიტით სარგებლობა, რომელსაც შრომის კოდექსი ადგენს დასაქმებულთა უფლებების დაცვისთვის.

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

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების (მაგ.: გ. ბ.-ის, მათ შორის **ორსული მ. მ.-ის** შრომით ხელშეკრულებების) 1.2. პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი დასაქმებულებთან აფორმებს 1 წლამდე ვადით შრომით ხელშეკრულებებს, ძირითადად ხელშეკრულების მოქმედების ვადად დამსაქმებელს შრომით ხელშეკრულებებში მითითებული აქვს 3 ან 6 თვე. ხელშეკრულების 1.2. პუნქტში დამსაქმებელი უთითებს, რომ 1 წლამდე ვადით, შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება ხდება კონკრეტული სამუშაოს შესასრულებლად.

დამსაქმებელმა ინსპექტირების დროს წარმოადგინა დასაქმებულთა საშტატო ნუსხა საიდანაც დგინდება, რომ დასაქმებულებს აქვს ხანგრძლივი მუშაობის სტაჟი. მიუხედავად აღნიშნულისა, დამსაქმებელი დასაქმებულებთან სტანდარტულად აფორმებს ვადიან შრომით ხელშეკრულებებს **1 წლამდე ვადით**.

დამსაქმებლის ქმედება ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსს და წარმოადგენს უფლების ბოროტად გამოყენებას. შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტი აწესრიგებს 1 წლამდე შრომითი ხელშეკრულებების დადების საკითხს. კოდექსი მკაცრად განსაზღვრავს 1 წლამდე ვადით დადებული ხელშეკრულების საფუძველებს. კერძოდ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შრომითი ხელშეკრულების

ვადა არის 1 წელი ან 1 წელზე მეტი, შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული ვადით იდება მხოლოდ შემდეგი საფუძვლის არსებობისას:

ა) შესასრულებელია კონკრეტული მოცულობის სამუშაო;

ბ) შესასრულებელია სეზონური სამუშაო;

გ) სამუშაოს მოცულობა დროებით იზრდება;

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

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

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

დამსაქმებელი შრომითი ხელშეკრულებების 1.2. პუნქტში იყენებს ტერმინის „**კონკრეტული სამუშაო**“ მაშინ, როდესაც თავად კოდექსი 1 წლამდე ვადით ხელშეკრულების გაფორმებას უკავშირებს კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს შესრულებას. მოცემულ შემთხვევაში, კონკრეტული მოცულობის სამუშაო ფაქტობრივად ვერ იქნება შესრულებული, რადგან დამსაქმებელი არის მისო, **რომლის საქმიანობის სფეროა საკრედიტო საქმიანობა**. შესაბამისად, ფილიალში **დასაქმებული ყველა პირი ასრულებს არა კონკრეტული მოცულობის სამუშაოს, არამედ კომპანიის ძირითად საქმიანობას, რა პროფილითაც დამსაქმებელი ოპერირებს ბაზარზე**. კერძოდ, დამსაქმებლის ძირითად საქმიანობას წარმოადგენს საკრედიტო მომსახურების განხორციელება და დასაქმებულთა ძირითადი სამუშაო პროფილი სწორედ, რომ საკრედიტო მომსახურებასთან დაკავშირებულ საქმიანობას განეკუთვნება.

დამსაქმებლის მიერ, კანონისმიერი საფუძვლის გარეშე, 1 წლამდე ვადით ხელშეკრულების დადება ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობით დადგენილ იმპერატიულ მოთხოვნას.

გაუმართლებლად, მოკლევადიანი შრომითი ურთიერთობის აღსაკვეთად, კანონმდებელმა შრომის კოდექსში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებულ ცვლილებებთან ერთად ასახა სანქციის სახე, რომელიც იცავს დასაქმებულს დამსაქმებლის მხრიდან უფლების ბოროტად გამოყენებისგან და გაუმართლებლად მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმებისგან. კერძოდ, შრომის

კოდექსის მე-12 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, „თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლის გარეშე, მიიჩნევა, რომ დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება“.

მხარეებს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-10 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, არ აქვს უფლება შეცვალონ იმპერატიული ნორმები, კერძოდ, „უფლებათა ბოროტად გამოყენებისაგან სხვათა თავისუფლებას იცავს სამოქალაქო კანონების იმპერატიული ნორმები. სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, „სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას“. ზემოაღნიშნული კეთისლსინდისიერების სტანდარტი ვრცელდება ასევე შრომითი ხელშეკრულებების მიმართაც და დამსაქმებელი უნდა მოქმედებდეს დასაქმებულის საუკეთესო ინტერესის გათვალისწინებით.

აღსანიშნავია, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადა დასაქმებულის შრომის თავისუფლებისა და შრომის უფლების დაცვის ფუნდამენტური და ძირეული ელემენტია. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ შემთხვევაშია ნებადართული. კანონი ადგენს ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების მაქსიმალურ ვადას, რაც დასაქმებულის დაცვის მექანიზმად მოიაზრება, რათა ერთგვარად შეიზღუდოს დამსაქმებლის სახელშეკრულებო თავისუფლება და განხორციელდეს ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების პრევენცია და თავიდან იქნეს აცილებული დასაქმებულთა არასტაბილური და გაუმართლებელი მოკლევადიანი დასაქმება.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულთან გააფორმოს უვადო შრომის ხელშეკრულებები შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-5 პუნქტის იმპერატიული დანაწესის თანახმად.

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

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების (მაგ. გ. ბ.-ის ხელშეკრულების) 3.4 პუნქტის თანახმად, „გადაუდებელი აუცილებლობის შემთხვევაში, მოსამსახურე ვალდებულია იმუშაოს ნორმალური სამუშაო საათების შემდეგაც. იგულისხმება, რომ მე-4 თავით გათვალისწინებული ხელფასი

წარმოადგენს ადეკვატურ კომპენსაციას ამგვარი ზეგანაკვეთური მუშაობისთვის“.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სს „ლაზიკა კაპიტალში“ დასაქმებული **ორსულის მ. მ.-ის** მიმართ გაფორმებულ შრომითი ხელშეკრულებაში ასევე არ არის ასახული ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების წესი.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, მიუხედავად იმისა, მის დაქვემდებარებაში მყოფ დასაქმებულებს უხდებათ თუ არა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, შრომით ხელშეკრულებაში ასახოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი.

საქართველოს შრომის კოდექსი იმპერატიულად და ამავედროულად ამომწურავ ჩამონათვალს ადგენს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლში და დამსაქმებელს ავალდებულებს შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების დროს ხელშეკრულებაშივე ასახოს ყველა არსებითი პირობა, როგორც დასაქმებულის (სუსტი მხარის) დაცვის მინიმალური გარანტი.

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებით დადგენილია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი. ზემოაღნიშნული პუნქტების თანახმად, „ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად. 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“.

შესაბამისად, დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთური შრომა დამსაქმებელმა უნდა აანაზღაუროს ან გაზრდილი ტარიფით ან პროპორციული დასვენების დროის მიცემით დასაქმებულთან შეთანხმებისამებრ.

კანონმდებლის მიზანიც შრომით ხელშეკრულებაში არსებითი პირობის ასახვასთან დაკავშირებით, სწორედ ის არის, რომ დასაქმებული მაქსიმალურად ინფორმირებული იყოს იმ ბენეფიტების თაობაზე, რომელსაც შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დასაქმებულის უფლებების დაცვისათვის. ინსპექტირების

	<p>პროცესში დადგინდა, რომ დამსაქმებელმა არ გაითვალისწინა კანონმდებლის მოთხოვნები და შრომით ხელშეკრულებებში არ ასახა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი. უფრო მეტიც, დამსაქმებელი უთითებს, რომ ხელფასი წარმოადგენს ზეგანაკვეთური შრომისთვის ასანაზღაურებელ სათანადო კომპენსაციის სახეს, რაც იმთავითვე ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დადგენილ იმპერატიულ დანაწესს ზეგანაკვეთური შრომის გაზრდილი ოდენობით ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.</p> <p><u>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შეუსაბამოს საქართველოს შრომის კოდექსს და დაადგინოს მხარეთა შეთანხმებით ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში მისი ანაზღაურების წესი (ტარიფი) და განახორციელოს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება მხარეთა შეთანხმებისამებრ.</u></p> <p>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლი.</p>
<p>4.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომით ხელშეკრულებებში (მაგ.: გ. ბ.-ის, მათ შორის ორსული მ. მ.-ის შრომით ხელშეკრულებაში) შვებულებას ეთმობა მე-6 მუხლი. აღნიშნული მუხლის 6.3 პუნქტში მითითებულია, რომ დასაქმებულს აქვს უფლება ისარგებლოს ყოველწლიურად 24 დღიანი ანაზღაურებადი შვებულების უფლებით. თუმცა, შრომით ხელშეკრულებებში მითითებული არ არის, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ანაზღაურების გარეშე შვებულების თაობაზე ინფორმაციის ასახვა დამსაქმებლის მიერ სავალდებულოა დასაქმებულთან გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებებში.</p> <p>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 ანაზღაურებისგარეშე 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</p>

ხანგრძლივობის, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობისა და ამ შვებულებების მიცემის წესის გაწერის მიზანია დასაქმებულისთვის დასვენების შესაძლებლობის მაქსიმალურად უზრუნველყოფა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ყველა შრომით ხელშეკრულებაში საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობისა ასახვა.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 და 31-ე მუხლის მე-2 პუნქტები.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების (მაგ.: გ. ბ.-ის, მათ შორის **ორსული მ. მ.-ის** შრომით ხელშეკრულების) 1.5. პუნქტის თანახმად, *„მოსამსახურის მიერ წინამდებარე ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, იგი ვალდებულია არანაკლებ 1 (ერთი) თვით ადრე წერილობით და /ან ელექტრონული ფოსტით აცნობოს ამის თაობაზე დამქირავებელს.“*

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებაში ასახოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი. დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ხელშეკრულებებში ასახულია მხოლოდ დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი, რომელიც განსაზღვრულია შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად.

შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, *„ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული“*. შესაბამისად, კანონმდებლის მიზანია არსებითი პირობების შრომით ხელშეკრულებაში ასახვით ნათლად განსაზღვროს თითოეული მხარის უფლებამოვალეობები. შესაბამისად, მხოლოდ ერთი მხარის (დასაქმებულის) ვალდებულების ასახვა შრომით ხელშეკრულებაში არ არის მართებული და არ შეესაბამება შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

შრომით ხელშეკრულებაში, შრომის ხელშეკრულების ყველა არსებითი პირობის ასახვა ზუსტად მიზნად ისახავს იმას, რომ დასაქმებულები მაქსიმალურად ინფორმირებულები იყვნენ იმ ძირითადი ბენეფიტების თაობაზე, რომელსაც

დასაქმებულებს შრომის კოდექსი სთავაზობს. ხელშეკრულების დამსაქმებლის მიერ შეწყვეტის წესის, შრომით ხელშეკრულებაში ასახვა, სწორედ დასაქმებულთა უფლებების მაქსიმალურ დაცვას ემსახურება, რადგან შრომის კოდექსი დამსაქმებელს გარკვეულ ფინანსურ ვალდებულებას აკისრებს, კანონით დადგენილ შემთხვევებში ხელშეკრულების შეწყვეტის დროს. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის თანახმად, „დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ ან „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტისას იგი ვალდებულია დასაქმებული არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების ამ კანონის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ა“, „ვ“, „ი“ ან „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტისას დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებული არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით“.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ყველა შრომით ხელშეკრულებაში სრულყოფილად ასახოს დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 47-ე და 48-ე მუხლები.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომის შინაგანაწესის 1-ლი მუხლის თანახმად, „თითოეულ კლიენტს და თანამშრომელს უფლება აქვს მოითხოვოს თანაბარი, მიუკერძოებელი მოპყრობა რასის, კანის ფერის, ენის, პოლიტიკური თუ რელიგიური მრწამსის, წარმომავლობის და კულტურის მიუხედავად. თანამშრომლის მიერ კლიენტის ან სხვა თანამშრომლის მიმართ დისკრიმინაციის ან ძალადობის გამოვლენის შემთხვევაში კომპანია მიმართავს მკაცრ დისციპლინარულ ზომებს“.

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

დამსაქმებლის მიერ, წარმოდგენილ შრომის შინაგანაწესში სრულფასოვნად არ არის ასახული შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები.

დამსაქმებელი დისკრიმინაციულ ნიშანს შემოსაზღვრავს, მაშინ როდესაც შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის თანახმად, **დისკრიმინაციული ნიშანი არ არის შემოსაზღვრული**. კერძოდ, „ამ კანონის მიზნებისთვის 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.

დამსაქმებელმა ინსპექტირების დროს, წარმოადგინა ვაკანსიის ტექსტები, რომლიდანაც ზოგიერთ ვაკანსიაში ასახული იყო სავალდებულო მოთხოვნის სახით **ასაკი 25 წლიდან**. (მაგ. **საკრედიტო ექსპერტ-სტაჟიორის** თანამდებობაზე გამოცხადებულ ვაკანსიაში) ხოლო საკრედიტო ექსპერტის მისაღებად ვაკანსიის ტექსტში ერთ-ერთ სავალდებულო მოთხოვნად დამსაქმებელი უთითებდა, რომ კანდიდატი აუცილებლად უნდა ყოფილიყო შესაბამისი ქალაქის ან სოფლის მკვიდრი.

აღნიშნული ვაკანსიის ტექსტები, შესაძლოა შეფასებულ იქნეს, როგორც დისკრიმინაცია წინასახელშეკრულებო ეტაპზე. კერძოდ, შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, „შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის,

ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით“.

შრომის კოდექსი ერთმანეთისგან განასხვავებს პირდაპირ და ირიბ დისკრიმინაციას. კერძოდ, „პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ხორციელდება არათანაბარი მოპყრობა სხვა პირთან შედარებით, რომელიც იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში არის, იყო ან შეიძლებოდა ყოფილიყო უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი“ . „კანონის მიზნებისთვის ირიბია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო პირს სხვა პირთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერია“.

ზემოაღნიშნულიდან ნათლად ჩანს, რომ დამსაქმებელს როგორც თეორიულ ისე პრაქტიკულ დონეზეც ესაჭიროება დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების სრულყოფილად ასახვა.

შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის შინაგანაწესში ან/და სხვა დოკუმენტაციაში ასახოს დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები.

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

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 მთელი რიგი უფლებების დარღვევა, შესაბამისად 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 19 აგვისტოს N 21-11/77722 წერილით დადგინდა, რომ სს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ლაზიკა კაპიტალი“-ს (ს/ნ 220411132) 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. თუმცა, ვინაიდან, წინამდებარე ექვსი მითითებიდან 2, 3, 4 და 5 ჩადენილი დარღვევის საფუძველზე გაცემულია **ორსული პირის მიმართ**, საქართველოს შრომის კოდექსის 77-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, აღნიშნული 4 დარღვევისათვის სახდელის სახედ უნდა განისაზღვროს 4 800 (ოთხი ათას რვაასი) ლარი, თითოეული დარღვევისათვის ორმაგი ოდენობით - 1200 (ერთი ათას ორასი) ლარი, ხოლო 1-ლი და 6 მითითებისათვის სახდელის სახედ საქართველოს შრომის კოდექსის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე განისაზღვრება ჯარიმა 600 (ექვსასი) ლარის ოდენობით აღნიშნული ორი დარღვევისათვის სახდელის სახედ უნდა განისაზღვროს 1200 (ათას რვაასი) ლარი. ჯამში, დადგენილი 6 დარღვევისათვის სახდელის სახედ გამოყენებული ჯარიმის ოდენობა შეადგენს - 6 000 (ექვსი ათასი) ლარს.

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 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 აღნიშნება 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.

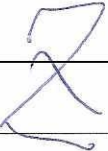
მითითება ჩაიბარა (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი):

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:



A handwritten signature in blue ink is written across a horizontal line. The signature is stylized and appears to be a name. Below the line, there is a second horizontal line, creating a space for a second signature or stamp.