



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 002278

25-06-2021 წ.

ქ. თბილისი

• თვითმმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომათა ევლოტეშიზზე ზეპაშეკვეთობის ექსპერტის შრომათა ევლოტეშიზზე ზეპაშეკვეთობის სამხარვედო ფუნქციას სრულიადიხეი შრომის ინსპექციის [redacted]

ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: სსიპ სოკიალური მომსახურების სააგენტო; ს/ნ 202178997; თს. მს. ქ. თბილისი, ნუბელოს რაიონი, № 144; შემოსტრუქული ობიექტის ფაქტობრივი მფლობელი: ქ. თედოვი, აღმაშენებლის ქ. № 41.

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

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

[Blank lines for witnesses]

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი: 2021 წლის 19 მაისს განხორციელდა სსიპ-სოკიალური მომსახურების სააგენტოს (ს/ნ 202178997) ობიექტის (მს. ქ. თედოვი, აღმაშენებლის ქ. № 144) ინსპექციის და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, ზა რისავე რეგონა, რომ რეზიკუცია საქართველოს ორგანიზაციის კანონის „საქართველოს შრომის ექსპერტიზის“

- მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტი;
- მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტი;
- მე-14 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ტ“, „ფ“, „ზ“, „თ“ და „ი“ ქვეანბნევი;
- მე-20 მუხლის 1-ლი პუნქტი;
- მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი;
- მე-23 მუხლის 1-ლი პუნქტი;
- მე-23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი;
- მე-24-ე მუხლის მე-5 პუნქტი;
- მე-24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი

[Large signature]

5. დარღვეულია საქართველოს იტვირთვალი ანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 77-ე მუხლის პირველი პუნქტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

6. დარღვევის გამოსასწორებლად მიცემული ვადა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): 180 (ას ოთხმოც) დღე

7. სახდელის სახე, ოდენობა: გაფხინილეთი (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში) სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

[Blank lines for explanation]

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

10. ოქმის შემდგენელი:



11. სამართალდამრღვევი

12. მოწმე:

სახელი და გვარი / ხელმოწერა
სახელი და გვარი / ხელმოწერა

13. დაზარალებული:

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2021 წლის 25 ივნისის № 002278/თ ბილიტი

15. შენიშვნა: საქართველოს იტვირთვალი ანონის კანონის შესაბამისად

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: შპს კაბადონი +
სემგს-ს რეგისტრაციის № 11-5748

შენიშვნა

ოქმის მეორე მხარეს აღინიშნება:
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები: ადმინისტრაციულ პასუხისგებაში 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 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, წერეთლის გამზ. №144), რომლის გადაწყვეტილებაც საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

გაფრთხილება!

საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 290-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამრღვევა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 დღის განმავლობაში. აღნიშნულ ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯაროო საქცილისა და დარიცხული საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.
საურავის დარიცხვის შესახებ დადგენილება ჩაბარებულად ჩაითვლება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ოფიციალურ ვებგვერდზე (www.moh.gov.ge) ან/და სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის ოფიციალურ ვებგვერდზე (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) გამოქვეყნების დღიდან.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის,
ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს
სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
მისამართი: ქალაქი თბილისი, წერეთლის გამზ №144
ტელ: (032) 2 51 00 26

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 002278/მ

შედგენის თარიღი: 25 ივნისი 2021 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების საფუძველზე, შრომით ნორმებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში - „შრომის ინსპექცია“) შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს უფროსი სპეციალისტების, მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტების (შრომის ინსპექტორები) [REDACTED] და [REDACTED] მიერ 2021 წლის 19 მაისს განხორციელდა მედდები ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტო;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 202178927;

დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელი: ლევან გოგოძე;

ტერიტორიული სამსახური: კახეთის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრი;

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ. №144;

შემოწმებული ობიექტის ფაქტობრივი მისამართი: ქ. თელავი, აღმაშენებლის ქ. N41

ინსპექტირების პროცესი ეფუძნებოდა „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 და მე-16 მუხლებით დადგენილი წესების დაცვას, რა დროსაც შემოწმებულ იქნა კახეთის სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრის სამუშაო სივრცე, გამოკითხულ იქნენ დასაქმებული პირები და გამოთხოვილი იქნა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია, რომლის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად დადგინდა:

№	გაცემული მითითებები
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტი</p> <p>ორგანიზაციის მიერ მოწოდებული შრომის შინაგანაწესით დადგენილია, რომ დამსაქმებელს წარმოადგენს სსიპ - „სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს“ დირექტორი.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო.“</p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე დამსაქმებელს წარმოადგენს თავად სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტო (სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს უფლებამონაცვლე) და არა მისი ხელმძღვანელი ფიზიკური პირი, კერძოდ, დირექტორი, რომელიც წარმოადგენს აღნიშნული ორგანიზაციის დასაქმებულს.</p> <p>შესაბამისად, დამსაქმებელმა აღნიშნული ჩანაწერი უნდა მოიყვანოს საქართველოს კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში და შრომის შინაგანაწესში სწორად განსაზღვროს დამსაქმებელი.</p>
2.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტი</p> <p>ინსპექტირების პროცესში დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულებებითა და ბრძანებებით, ასევე, დასაქმებულებთან გასაუბრებით ირკვევა, რომ შტატგარეშე დასაქმებულებს, კერძოდ, სოციალურ აგენტებსა და ზოგიერთ სხვა დასაქმებულს წლებია უფორმდებათ 1 წლამდე ვადით (მათ შორის, ერთი/სამი/ხუთი თვით, თხუთმეტი დღის ვადით და ა.შ.) შრომითი ხელშეკრულებები საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული საგამონაკლისო საფუძვლების გარეშე. ასევე, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ იქნა არაერთი ბრძანება, სოციალური მომსახურების სააგენტოს სტრუქტურაში შემავალ ცენტრალურ აპარატსა და ტერიტორიულ ერთეულებში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებთან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების სხვადასხვა ვადით (ერთი თვით, სამი თვით და</p>

სხვა) გაგრძელების შესახებ (მაგალითად შემდეგი ბრძანებები: 2021 წლის 27 აპრილის №04-109/კ; 2021 წლის 27 იანვრის №04-12/კ; 2021 წლის 29 აპრილის №04-111/კ).

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება გაფორმდეს კონკრეტული კალენდარული ვადით (1 წელი ან 1 წელზე მეტი) ან ხელშეკრულების ვადის განსაზღვრა დაკავშირებულ იქნას გარკვეულ მიზანთან, კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, 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) არსებობს სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების განსაზღვრული ვადით დადებას.

ზემოაღნიშნული ვადიანი ხელშეკრულებ(ებ)ის გაფორმებისას მკაფიოდ უნდა იყოს მითითებული საფუძველი, იმ შემთხვევაში თუ შრომითი ურთიერთობის ვადა 1 წელზე ნაკლებია. წინააღმდეგ შემთხვევაში ჩაითვლება, რომ ხელშეკრულება გაფორმებულია კონკრეტული ვადით, ყოველგვარი საფუძვლის გარეშე. ხოლო თუ განსაზღვრული ვადით შრომითი ხელშეკრულება დადებულია საფუძვლის გარეშე, მიიჩნევა, რომ არსებობს უვადო შრომითი ხელშეკრულება. ასევე, აღსანიშნავია, რომ აღნიშნულ ორგანიზაციაში დასაქმებულთა უმრავლესობის მუშაობის ვადა აღემატება 30 თვეს და საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, მიიჩნევა, რომ მათთან დადებულია უვადო შრომითი ხელშეკრულება.

აღსანიშნავია, რომ შრომითი ხელშეკრულების ვადა დასაქმებულის შრომის თავისუფლებისა და შრომის უფლების დაცვის ფუნდამენტური და ძირეული ელემენტია, ამასთან, ცხოვრების ეფექტური დაგეგმვის, პროფესიული და პირადი/საოჯახო საქმიანობის ჰარმონიული ურთიერთშეკავშირებისა და სოციალური სტაბილურობის უმნიშვნელოვანესი გარანტია. ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება მხოლოდ გონივრულად გამართლებულ შემთხვევებშია მიზანშეწონილი. კანონმდებლობა ადგენს

ვადიანი შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმების მაქსიმალურ ვადას, რაც დასაქმებულის დაცვის მექანიზმად მოიაზრება, რათა ერთგვარად შეიზღუდოს დამსაქმებლის სახელშეკრულებო თავისუფლება და განხორციელდეს ძალაუფლების ბოროტად გამოყენების პრევენცია, აღმოიფხვრას არაჯანსაღი შრომითი ურთიერთობების პრაქტიკა და თავიდან იქნეს აცილებული დასაქმებულთა არასტაბილური და გაუმართლებელი მოკლევადიანი დასაქმება.

განსახილველ საქმესთან დაკავშირებით, ინსპექტირების მიზნებისთვის აღსანიშნავია საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილება (საქმეზე № ას-1500-1420-2017), რა დროსაც *სასამართლომ მიიჩნია, რომ სადავო ბრძანებები, რომლითაც მოსარჩელე უვადო შრომითი ხელშეკრულებიდან გადაყვანილი იქნა მოკლევადიან (1-თვიან და 6-თვიან) შრომით ხელშეკრულებაზე, ეწინააღმდეგებოდა რა საქართველოს შრომის კოდექსის დათქმებს ხელშეკრულების აღნიშნული პირობის (ხელშეკრულების მოქმედების ვადის) ბათილობის საფუძველს წარმოადგენდა. ამვე საქმეზე სააპელაციო პალატამ ასევე მიიჩნია, რომ საქმის მასალებით არ დასტურდებოდა ორმხრივი ნების არსებობა ვადიან შრომით ურთიერთობაზე გადასვლის თაობაზე. სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ, მართალია, სადავო ბრძანებებს ხელმოწერით ადასტურებდა მოსარჩელე, რომლითაც ხელშეკრულების მოქმედების ვადა განისაზღვრა ერთი და ექვსი თვით, თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ მხარეთა შორის მანამდე უვადო შრომითი ხელშეკრულება არსებობდა, ამ ურთიერთობის ერთი თვით განსაზღვრა, prima facie, წარმოადგენდა დამსაქმებლის მხრიდან არაკეთილსინდისიერი ზემოქმედებით ჩამოყალიბებულ პირობას. სააპელაციო სასამართლოს მოსაზრებით, იმ პირობებში, როდესაც მხარეები უვადო შრომით ურთიერთობებში იმყოფებოდნენ და არ იყო გამოკვეთილი დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადასვლის ინტერესი, შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი (მოპასუხე) ვალდებული იყო შესაბამის ბრძანებაში მიეთითებინა დასაქმებულის ვადიან შრომით ურთიერთობებზე გადაყვანის მიზეზი (საფუძველი), რაც შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის 12 ნაწილის შესაბამისად, ხელშეკრულების ერთი და ექვსი თვის ვადით დადებას გაამართლებდა.*

ზემოაღნიშნული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, დამსაქმებლის მიერ უვადოდ დასაქმებულთათვის შრომითი ურთიერთობის ერთიდან ექვს თვემდე ვადით ბრძანებებით გაგრძელების პრაქტიკა

	<p>ეწინააღმდეგება საქართველოსა და საერთაშორისო შრომის სამართლებრივ პრინციპებსა და დანაწესებს, კანონსაწინააღმდეგოდ აუარესებს დასაქმებულთა მდგომარეობას და იწვევს მათთვის მეტად არასტაბილური სამუშაო გარემოს შექმნას.</p> <p>ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია ზემოაღნიშნულ პირებთან შრომითი ურთიერთობის ვადა არ განსაზღვროს/გაახანგრძლივოს ბრძანებებით, არამედ საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად, უზრუნველყოს მათთან უვალო შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმება.</p> <p><i>საფუძველი:</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტები</i> <i>საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განჩინება, საქმე №ას-1500-1420-2017, 2018 წლის 31 მაისი.</i></p>
3.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს ისეთ არსებით პირობას, როგორცაა სამუშაო დრო და დასვენების დრო. მოცემულ შემთხვევაში, სამუშაო დრო და დასვენების დრო განისაზღვრება „შრომის შინაგანაწესის დამტკიცების თაობაზე“ საჯარო სამართლის იურიდიული პირის „სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს“ 2007 წლის 16 ივლისის №566 ბრძანების შესაბამისად.</p> <p>ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ასრულებს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ მოვალეობებს. რაც შეეხება დასვენების დროს, დამსაქმებელს აქვს ვალდებულება, რომ უზრუნველყოს დასაქმებული სამუშაო დღეებს შორის არანაკლებ 12 საათიანი, ხოლო 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში არანაკლებ 24 საათიანი უწყვეტი დასვენების დროით.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსში სამუშაო და დასვენების დროის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად გამოყოფა ემსახურება დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას. ამ მიზნის მისაღწევად, დასაქმებულის</p>

	<p>სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში - კვირაში 48 საათს.</p> <p>მიუხედავად იმისა, რომ შინაგანაწესში განსაზღვრულია სამუშაო დრო, დასვენების დრო და შესვენების ხანგრძლივობა, იგი წარმოადგენს ცალმხრივ დოკუმენტს, რომელსაც მხოლოდ დამსაქმებელი ადგენს. შესაბამისად, მხარეთა შორის ისეთი შესათანხმებელი საკითხი, როგორცაა სამუშაო დრო, დასვენების დრო და შესვენების ხანგრძლივობა უნდა მოწესრიგდეს შრომითი ხელშეკრულებით, რათა მაქსიმალურად მოხდეს დასაქმებულის ინფორმირება და მისი სურვილის გათვალისწინება.</p> <p>ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და მასში ასახოს სამუშაო დრო და დასვენების დრო.</p> <p><i>საფუძველი:</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლი;</i> <i>ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი.</i></p>
<p>4.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ზოგიერთ ხელშეკრულებაში (უმეტეს შემთხვევაში თარიღდება 2015/2017 წლებით) მითითებულია, რომ მათი სამუშაო აღწერილობა დანართი №1-ით არის განსაზღვრული და აღნიშნული დოკუმენტი წარმოადგენს ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს, ხოლო დანარჩენ ხელშეკრულებებში აღნიშნული ჩანაწერი, მათ შორის დანართის სახით, საერთოდ არ გვხვდება.</p> <p>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</p>

დაევალოს მისი სამუშაო აღწერილობის მიღმა ისეთი დამატებითი ფუნქცი-
მოვალეობების შესრულება, რომელიც არ უკავშირდება მის მიერ დაკავებულ
პოზიციას. ამრიგად, იმისათვის რომ ნათელი იყოს შესასრულებელი
სამუშაოს ფარგლები და დატვირთვა, ყველა შრომით ხელშეკრულებაში,
დასაქმებულთან შეთანხმებით, დამსაქმებელმა უნდა გაწეროს
შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ზუსტად
განსაზღვროს სხვადასხვა პოზიციაზე დასაქმებულ პირთა სამუშაო
აღწერილობები ხელშეკრულებებში. იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებელი
გადაწყვეტს სამუშაო აღწერილობების ცალკე დოკუმენტებით განსაზღვრას,
რომლებიც ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი უნდა იყოს, იგი
ვალდებულია უზრუნველყოს მათი ხელშეკრულებაზე თანდართვა,
დასაქმებულთა მიერ მათი გაცნობა და გაცნობის დადასტურება
ხელმოწერით.

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

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს
მითითებას ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესისა და პირობების
შესახებ.

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. შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით
ხელშეკრულებებში განსაზღვროს ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურების

	<p>წესი, მათ შორის აუცილებელია, რომ შრომითი ხელშეკრულებები შეიცავდეს მითითებას ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ტარიფის შესახებ.</p> <p>ამრიგად, დამსაქმებლის ვალდებულებაა, დასაქმებულებთან შეთანხმებით ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი ასახოს შრომით ხელშეკრულებებში და ასეთი ჩანაწერი მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსთან შესაბამისობაში.</p>
6.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს მითითებას ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობის, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობისა და ამ შვებულებების მიცემის წესის შესახებ.</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 ანაზღაურების გარეშე შვებულებით. იგი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას დასვენების დროზე, რათა მაქსიმალურად იქნას უზრუნველყოფილი დასაქმებულის დასვენების შესაძლებლობა, რაც შვებულების უფლების მთავარ მიზანს წარმოადგენს. საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დასაქმებულისთვის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობას – 24 სამუშაო დღეს, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობის სულ მცირე 15 კალენდარულ დღეს.</p> <p>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.“</p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ხელშეკრულებებში საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობის, ანაზღაურების</p>

	<p>გარეშე შვებულების ხანგრძლივობისა და ამ შვებულებების მიცემის წესის განსაზღვრა.</p> <p><i>საფუძველი:</i> <i>ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი;</i> <i>ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი;</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი;</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ VI თავი.</i></p>
7.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები სრულყოფილად არ მოიცავს შრომითი ხელშეკრულების ისეთ არსებით პირობას, როგორცაა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი, ვინაიდან, დამსაქმებელი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში მიუთითებს მხოლოდ დასაქმებულის ვალდებულებებზე.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო 48-ე მუხლი ადგენს აღნიშნული ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურას. დასაქმებულის უფლებების დაცვის მიზნით დიდი მნიშვნელობა ენიჭება როგორც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის მართლზომიერებას, ასევე პროცედურის კანონშესაბამისობას.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით გზით გაფრთხილების თაობაზე როგორც დასაქმებულის, ისე დამსაქმებლის ვალდებულებას. ორგანიზაციის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულებები არ შეიცავს მითითებას დამსაქმებლის ვალდებულებების შესახებ, რაც ხელშეკრულებას ხდის ბუნდოვანს და ქმნის დამსაქმებლის მხრიდან შეწყვეტის წესის დარღვევის საფრთხეს.</p> <p>ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებებში სრულყოფილად განსაზღვროს შეწყვეტის წესი და შეუსაბამოს იგი შრომის</p>

	<p>კანონმდებლობას.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 48-ე მუხლი.</i></p>
<p>8.</p>	<p>დარღვეულია საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-20 მუხლის პირველი პუნქტი</p> <p>შინაგანაწესის მე-8 მუხლის თანახმად, დასაქმებელი უფლებამოსილია, დასაქმებულის თანხმობით დაავალოს მას შეასრულოს (შეითავსოს) სამსახურში არმყოფი სხვა დასაქმებულის სამუშაო ან შეითავსოს სამსახურის საშტატო განრიგით გათვალისწინებული, მხარეთა შორის გაფორმებული შრომით ხელშეკრულებით გაუთვალისწინებელი სხვა თანამდებობა. მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულს შესაძლებელია აუნაზღაურდეს შეთავსების პერიოდი.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას წარმოადგენს და მისი ცვლილება შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. ასევე, საქართველოს შრომის კოდექსი არ კრძალავს სხვა პოზიციის/თანამდებობის შეთავსებას, თუმცა აღნიშნული წარმოადგენს არსებით პირობას, შესაბამისად აუცილებელია მხარეთა შორის ორმხრივად იყოს შეთანხმებული და შესაბამისად გაფორმებული. ამასთან, სხვა თანამდებობის შეთავსების შემთხვევაში დასაქმებულს უნდა აუნაზღაურდეს შრომა მხარეთა შორის წინასწარ განსაზღვრული ოდენობითა და წესით.</p> <p>ამრიგად, ჩანაწერი იმის თაობაზე, რომ დასაქმებულს შესაძლებელია აუნაზღაურდეს შეთავსების პერიოდი, ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსს და საჭიროებს შრომის კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში მოყვანას.</p> <p><i>საფუძველი:</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი და მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი.</i></p>
<p>9.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი</p>

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებებიდან ირკვევა, რომ დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების ოდენობის ცვლილება შესაძლებელია **დამსაქმებლის მიერ გამოცემული აქტის (ბრძანება) საფუძველზე.**

აღსანიშნავია, რომ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა და ანაზღაურების ოდენობა წარმოადგენს საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ ხელშეკრულების არსებით პირობებს, რომლებიც საჭიროებს **მხარეთა ორმხრივ შეთანხმებას.** ამავე კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

ILO-ს №198-ე რეკომენდაციის 13(ბ) მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის არსებობის ინდიკატორია სამუშაოს შემსრულებლისათვის ანაზღაურების პერიოდულად გადახდა. ასევე ფაქტი, რომ ამგვარი ანაზღაურება წარმოადგენს სამუშაოს შემსრულებლის შემოსავლის მიღების ერთადერთ ან ძირითად წყაროს. შესაბამისად, რეგულარული, პერიოდული ანაზღაურების მიღება წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის მაიდენტიფიცირებელ მნიშვნელოვან კრიტერიუმს.

შრომის ანაზღაურების გაცემის და მისი ცვლილების შესაძლებლობის მინიმალური სტანდარტი დადგენილია საქართველოს შრომის კოდექსით, რასაც ეწინააღმდეგება ზემოაღნიშნული შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილი პირობა და შესაბამისად აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. ამრიგად, დამსაქმებლის მხრიდან პერიოდულად, ცალმხრივი აქტის, კერძოდ, ბრძანების საფუძველზე, ანაზღაურების ცვლილება დასაქმებულთან შეთანხმების გარეშე ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის აღნიშნულ იმპერატიულ დათქმას, დასაქმებულს უქმნის არასტაბილური სამუშაო გარემოსა და პირობებს, რაც აუარესებს მის მდგომარეობას.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი, მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი.

10. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის

კოდექსი“ 23-ე მუხლის პირველი პუნქტი

ინსპექტირების პროცესში წარმოდგენილია „შრომის შინაგანაწესის დამტკიცების თაობაზე“ საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - „სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს“ 2007 წლის 16 ივლისის №566 ბრძანება, რომელთან მიმართებითაც აღსანიშნავია დამსაქმებლის მიერ საზედამხედველო ორგანოში დამატებით წარმოდგენილი შემდეგი სახის 2020 წლის 29 ივნისის N04-321/ო, 2020 წლის 16 ივლისის N04-350/ო და 2021 წლის 15 აპრილის N04-61/ო ბრძანებები - სსიპ - „სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს“ მიერ სსიპ - „სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს“ შრომის შინაგანაწესში ცვლილებების შეტანის თაობაზე.

წინამდებარე ცვლილებებს საფუძვლად ედო საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2008 წლის 31 დეკემბრის N298/ნ ბრძანება „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 27 ივნისის N 190/ნ ბრძანებაში ცვლილებისა და დამატებების შეტანის შესახებ“, რომლითაც სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტო“ განისაზღვრა სსიპ - „სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს“ უფლებამონაცვლედ ყველა სახის ურთიერთობაში.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, ჩვენს ხელთ არსებული თავდაპირველი შინაგანაწესითა და მასში შესული ცვლილების დოკუმენტების ანალიზის შედეგად დადგენილ იქნა, რომ არსებულ ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტებში მოხსენიებული საკანონმდებლო ნორმები დღევანდელი მდგომარეობით ძალადაკარგულია. შრომის შინაგანაწესის 3.5. მუხლი, რომლის თანახმად, უქმე დღეები განისაზღვრება კოდექსის მე-20 მუხლით, წარმოადგენს შეცდომას, ვინაიდან, მოქმედი საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-20 მუხლი არ ადგენს უქმე დღებს და მასთან დაკავშირებულ საკითხებს, შესაბამისად, დამსაქმებელი ვალდებულია ხელშეკრულებებსა და შინაგანაწესში მიუთითოს საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისი ნორმები.

ამრიგად, სახეზეა შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელი დოკუმენტი, რომელიც არ შეესაბამება არსებულ სამართლებრივ დათქმებს, რაც

	საჭიროებას ახლიდან დამტკიცებას.
11.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 23-ე მუხლის მე-4 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტაციაში არ არის მოცემული დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

	<p>მხოლოდ დოკუმენტურად ასახოს ასეთი დებულებები, არამედ უზრუნველყოს მათი შესრულება.</p> <p>ამრიგად, არსებითად მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელი დოკუმენტების გზით უზრუნველყოფილ იქნას ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმების დანერგვა, ასევე, თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ ინფორმაციის გაზიარება.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-II თავი.</i></p>
12.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-5 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული შინაგანაწესის თანახმად, აუცილებლობის შემთხვევაში დამსაქმებელს უფლება აქვს შეზღუდოს შესვენების ხანგრძლივობა.</p> <p>შინაგანაწესით დადგენილი სამუშაო დღის დასაწყისია 09:30 საათი, დასასრული - 18:30 საათი, ხოლო ერთსაათიანი შესვენება განსაზღვრულია 13:00 საათიდან 14:00 საათამდე. ამრიგად, დასაქმებულთა სამუშაო დრო, შესვენების დროის გამოკლებით, დღის განმავლობაში შეადგენს 8 (რვა) საათს.</p> <p>აღსანიშნავია, რომ საქართველოს ორგანული კანონის „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. შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ შინაგანაწესში შესვენების ხანგრძლივობის შეზღუდვის უფლება ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის ზემოაღნიშნულ დანაწესს და აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.</p> <p>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.</p>

	<p>ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია დოკუმენტაციაში ასახოს დასაქმებულთა მიერ შესვენების უფლებით სარგებლობის უფლება სრულად, კოდექსით დადგენილი მინიმალური სტანდარტის შესაბამისად და გამორიცხოს შესვენების კოდექსით დადგენილი მინიმალური დროის შეზღუდვის შესაძლებლობა.</p> <p><i>საფუძველი:</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი.</i> <i>შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №1 კონვენცია;</i> <i>შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №30 კონვენცია;</i></p>
13.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილია არასრულად შევსებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის 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 №01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცდა „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი წარმოების წესი“. 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 სხვაფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.</p> <p>განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი არის არასრული და არ შეიცავს ყველა იმ მინიმალურ ინფორმაციას, რაც გათვალისწინებულია სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის დანართი N2-ით.</p>

სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი მინიმალური სტანდარტია. სამუშაო დროის კონსტიტუციური დაცვის ინტერესზე საუბრობს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო. „სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი ელემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტიანი რეალიზებისათვის. გადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლივობამ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენებისა და ენერჯის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება, საფრთხე შეუქმნას მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფა-ცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ის ფაქტობრივად აიძულებს მათ, იმუშაონ თავიანთი ჯანმრთელობის ან სოციალური (პირადი) ცხოვრების ხარჯზე, ან დარჩნენ შემოსავლის გარეშე“. „გარდა ამისა, მისი მაქსიმალური ხანგრძლივობის საკანონმდებლო რეგლამენტაცია სწორედ დამსაქმებელთა შეუზღუდავი დისკრეციის და საკუთარი ძალაუფლებისა თუ დომინანტური მდგომარეობისთვის ერთგვარ ზღუდედ გვევლინება და განსაზღვრავს იმ საზღვრებს, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელი თავისუფალია, იმოქმედოს.“

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, კანონმდებლობის შესაბამისად, სამუშაო დროის აღრიცხვის წარმოება, არის ერთგვარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ღირსეული შრომის გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას. შესაბამისად, ორგანიზაციამ 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.

საფუძველი:

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №1 კონვენცია;

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №30 კონვენცია;

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

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 180 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):

[Redacted signature area]

ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:

[Redacted explanation area]

სამართალდამრღვევი პირის მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

[Redacted refusal area]

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

[Redacted signature area]

სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

[Redacted signature area]

[Redacted signature area]