



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 003752

10 მაისი 2022წ.

ქაბალაძე
თვითმართვლი ცალკე მუშე აბიდეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომითი უფლებების დამატებითი დამსახურების და დამსახურების შესახებ უფლებებზე დამსახურების სამსახურის მიხედვით ყველაზე უფროსი სტადიისთვის [redacted]

ოქმის შემდგენლის თანხმობა, სახელი და გარი

2. სამართალდამრღვევი: [redacted] საინჟინერიო-კონსტრუქციო ნომერი [redacted]
უხ. მის: საქართველო, [redacted]
ფაქს. მის: საქართველო, [redacted]
ლიტერატურა [redacted]

სახელი, გარი, პირადი №, მისამართი და ტელ. / რეგისტრაციის მისამართი: იურიდიული პირის შემთხვევაში - დასახელება, საინჟინერიო-კონსტრუქციო ნომერი, მისამართი და ტელ. / რეგისტრაციის მისამართი

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

[redacted signature]

სახელი, გარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩაღების ადგილი, დრო და არსი:

2022 წლის 10 მაისს განხორციელდა [redacted] -ს
ს/ნ. [redacted] ყველაზე უფროსი თანამდებობის (მის: საქართველო, [redacted])
"შრომის ინსპექციის შესახებ" შესაბამისად, და აღნიშნულ დარღვევა
რომ დაინტერესებულია საქართველოს ინჟინერიო-კონსტრუქციო
დასახელების ქარაფსი"-ს მე-10 მუხლის მე-5 პუნქტი, 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტი
და 79-ე მუხლის მე-2 პუნქტი

[Large handwritten signature]

5. დარღვეულია საქართველოს იუსტიციის მინისტრის, საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2022 წლის 27-ე მარტი და 2022 წლის 27-ე მარტის 27-ე მარტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახდელის სახე, ოდენობა: 1000 (ათი ათასი) (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)

8. დამრღვევია ახსნა-განმარტება: სიცივალოდ

9. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლითა 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 წლის 10 მაისის № 003752/თ შიდაფურცა

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

15. შენიშვნა: საქართველოს იუსტიციის მინისტრის, საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2022 წლის 27-ე მარტი და 2022 წლის 27-ე მარტის 27-ე მარტის 27-ე მარტი

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

დაშვებით: საქართველოს იუსტიციის მინისტრის დადგენილებით, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლის დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „შრომის ინსპექციის სამსახური.“
დამამუშავებელი: შპს კაბადონი +
სემგს-ს რეგისტრაციის № 11-5748

შენიშვნა
ოქმის მორტი მხარეს აღნიშვნა:
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლითა გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები; ადმინისტრაციულ მასუხისუგეში მიცემულ პირს უფლება აქვს გაეცნოს საქმის მასალებს. მისცეს ახსნა-განმარტება, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს მუხდომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით გამოიყენოს მხოლოდურ ენაზე; თუ არ იცის მიმდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარჯინის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის ხელმოწერის შემთხვევაში (მის. :ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ. №1144), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რიონულ (საქალაქი) სასამართლოში.

გაფრთხილება!
საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 290-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამრღვევმა ჯარიმა ნებავილობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 დღის ვადაში (განკლებილი) ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაქვარებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით, საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის საურავის გადახდის იმულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმოება შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.
საურავის დარიცხვის შესახებ დადგენილება ჩაიბრუნება საქართველოს იუსტიციის მინისტრის დადგენილებით, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს იუსტიციის ვებგვერდზე (www.moi.gov.ge) ან/და სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის იუსტიციის ვებგვერდზე (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) განიხილების დღიდან.

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

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 2022/52/ო

შედგენის თარიღი: 10 მარტი 2022 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტის და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის საფუძველზე, შრომით ნორმებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში - „შრომის ინსპექცია“) შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (განყოფილების უფროსი) [REDACTED] და მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2022 წლის 11 მარტს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ობიექტის დასახელება: [REDACTED]

საიდენტიფიკაციო ნომერი: [REDACTED]

დირექტორი: [REDACTED]

იურიდიული მისამართი: [REDACTED]

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: [REDACTED]

შრომის ინსპექციის მიერ ინსპექტირების დაწყების საფუძველი გახდა მთავარი შრომის ინსპექტორის 2022 წლის 11 მარტის №09-171/ო ბრძანება [REDACTED] არაგემური, ნაწილობრივი შემოქმედების თაობაზე.

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 და მე-16 მუხლებით დადგენილი წესების შესაბამისად, ინსპექტირების პროცესში გამოკითხულ იქნა დასაქმებულები, აგრეთვე შემოწმებულ იქნა სამუშაო სივრცე და გამოთხოვილ იქნა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია, რომლის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად გამოვლენილ დარღვევებზე გაიცა შემდეგი მითითებები:

№	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-10 მუხლის მე-5 პუნქტი</p> <p>2022 წლის 23 თებერვალს შრომის ინსპექციის სამსახურს განცხადებით მომართა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს [REDACTED] პოლიციის დეპარტამენტის [REDACTED] რაიონული სამმართველოს [REDACTED] პოლიციის განყოფილებამ, რომითაც თანახმად [REDACTED] პოლიციის განყოფილებაში მიმდინარეობს გამოძიება სისხლის სამართლის № [REDACTED] საქმეზე, [REDACTED] რაიონის სოფელ ფერმაში, [REDACTED] დირექტორის მოადგილე [REDACTED] [REDACTED] მიერ დასაქმებულის, არასრულწლოვან (დაბ. [REDACTED] წ.) [REDACTED] მიმართ განხორციელებული ძალადობის ფაქტზე, დანაშაული გათვალისწინებული საქართველოს სსკ-ის 126-ე მუხლის პირველი პრიმა ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით. აღნიშნულ წერილში, დამატებით მოყვანილი იყო გარემოება, რომ არასრულწლოვან [REDACTED] მიმართ, ასევე ხორციელდებოდა [REDACTED] [REDACTED]-ს დირექტორის მოადგილე, [REDACTED] სავარაუდოდ იძულებითი შრომას. ის აიძულებდა, მუქარით პირად საკუთრებაში არსებული მსხვილფეხა საქონლის მოვლას, ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე.</p> <p>ხსენებული მომართვის საფუძველზე, გამოცემულ იქნა მთავარი შრომის ინსპექტორის 2022 წლის 11 მარტის №09-171/თ ზრძანება [REDACTED]” (ს/ნ [REDACTED]) არაგეგმური და ნაწილობრივი შემოწმების თაობაზე. ადგილზე არასრულწლოვან მშობთან გასაუბრების შედეგად დადგინდა, რომ ყოველდღიურად ორსაბათის გარდა, მუშაობდნენ [REDACTED] მათ მოვალეობებში შედიოდა მსხვილფეხა საქონლის სასაკლავოს (ბოინის) დასუფთავება, აგრეთვე პირუტყვის შიგთავსის (ნაწლავების) გადაყრა, რისთვისაც [REDACTED] ყოველთვიურად [REDACTED] უხდიდა ფულად ანაზღაურებას.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „დამსაქმებელი შეიძლება იყოს ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო.“ ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით კი, „დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს. საქართველოს შრომის კოდექსის მეორე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „შრომითი ურთიერთობა არის</p>

შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.“

ამდენად, შრომითი ურთიერთობის განსაზღვრელი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ნიშანია ქვემდებარეობის/სუბორდინაციული დამოკიდებულების არსებობა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. კერძოდ, დასაქმებული დამოკიდებული ხდება დამსაქმებლის მითითებებზე და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე. ქვემდებარეობის პრინციპი, პირველ რიგში, გამოიხატება დამსაქმებლის მითითების უფლებაში. დამსაქმებელი, როგორც სამუშაოს მიმცემი, განსაზღვრავს არა მხოლოდ იმას, თუ რა სამუშაო უნდა შესრულდეს, არამედ, როგორ უნდა შესრულდეს სამუშაო. დაქვემდებარებული მდგომარეობის გამოიხატველი კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია მხარეთათვის იმ სამუშაო პირობების დადგენა, რომლის ფარგლებშიც უნდა შესრულდეს სამუშაო. ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში სამუშაოს შესრულება გულისხმობს დამსაქმებლის მიერ სამუშაოს პირობების მოწესრიგებას, მათ დადგენასა და დასაქმებულის მიერ დადგენილ შრომით რეჟიმს. მითითების უფლება ასევე მოიცავს დასაქმებულისათვის კონკრეტული ფუნქციების განსაზღვრასაც.

განსაზღვრული ჰქონდა სამუშაო, რომლიც მათ უნდა შეესრულებინათ, კერძოდ, ყოველდღიურად, ორშაბათის გარდა მათ ევალებოდათ მსხვილფეხა საქონლის სასაკლავოს (ბოინის) დასუფთავება, აგრეთვე, პირუტყვის შიგთავსის (ნაწლავების) გადაყრა.

„საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-19 მუხლიდან გამომდინარე, შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი ძირითადი ნიშანია დასაქმებულის მიერ სამუშაოს პირადად შესრულების ვალდებულება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 2006 წლის N 198-ე რეკომენდაციის მე-13 მუხლის თანახმად, „შრომითი ურთიერთობა, როგორც წესი, არ არსებობს, როდესაც ურთიერთობის ხასიათიდან გამომდინარე, სამუშაოს შემსრულებელი შეიძლება შეცვალოს სხვა პირმა.“ აღნიშნულ შემთხვევაში კი, დასაქმებული არასრულწლოვნები სწორედ პირადად, ასრულებდნენ აღნიშნულ სამუშაოს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 2006 წლის N 198-ე რეკომენდაციის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი ინდიკატორია პირის ინტეგრაცია დამსაქმებლის ორგანიზაციაში. აქ გადამწყვეტია თუ პირი რა ხარისხითა და ფუნქციითა ჩართული დამსაქმებლის ორგანიზაციაში.

განსახილველ შემთხვევაში კი - [REDACTED] სწორედ [REDACTED] [REDACTED] ობიექტზე ასრულებდა სამუშაოს, რაც გამოიხატებოდა ე.წ. „ბოინის“ დასუფთავებაში, აგრეთვე დაკლული პირუტყვის შიგთავსის და სხვა ნარჩენების გადაყრაში.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) აღნიშნული რეკომენდაციის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისათვის დამახასიათებელი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია სამუშაო პროცესის ხანგრძლივობა და მისი გარკვეულწილად უწყვეტად (პერიოდულად) განხორციელება.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2006 წლის N 198-ე რეკომენდაციის, შრომის კანონმდებლობისა და ზოგადი პრაქტიკის თანახმად, შრომით ურთიერთობისას, როგორც წესი, დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლის რესურსების ხარჯზე ანუ დასაქმებული როგორც ორგანიზაციულად, ასევე ქონებრივად დამოკიდებულია დამსაქმებელზე. დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ დასაქმებული არასრულწლოვნები სწორედ [REDACTED] სასაკლავოს (ბოინს) ასუფთავებდნენ, აღნიშნული საქმიანობის განხორციელებისას იყენებდნენ [REDACTED] კუთვნილი ინვენტარს.

საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო სსიპ - საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს ამონაწერით ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრიდან, მომზადებული 2021 წლის 17 დეკემბრის მდგომარეობით, გამოყენებული ეკონომიკური საქმიანობის სახეების ცნობარში, [REDACTED] მითითებული აქვს შემდეგი კოდი 10.11.0. საქართველოს ეროვნული კლასიფიკატორის 2016 წლის მდგომარეობით 10.11.0 კოდით განეკუთვნება შემდეგ საქმიანობას, ხორცის გადამუშავება და დაკონსერვება, ეს უკანასკნელი კი გულისხმობს შემდეგს: სასაკლავოზე ცხოველების კვლას, საქონლის, ღორის, ბატკნის, ბოცვრის, ცხვრის, აქლემის და მისთ. ხორცის დამუშავებას და დაფასობას. ახალი, გაცივებული ან გაყინული ხორცის წარმოებას, დაუფეშხობელი ნაკლავის სახით; ახალი, გაცივებული ან გაყინული ხორცის წარმოებას, დაყოფილს ნაწილებად. ეს კლასიფიკატორი აგრეთვე შეიცავს: ტყავის და ბეწვეულის დამუშავებას ცხოველთა სასაკლავოზე; ცხოველური წარმოშობის ლარდის (ღორის ქონის) და სხვა საკვებად ვარგისი ცხიმების გამოდნობას; ცხოველების შიგნეულის და თავ-ფეხის გადამუშავებას; დაწეწილი მატყლის წარმოებას.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 3 მაისის №147/ნ ბრძანებით დამტკიცდა, „მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან

სამუშაოთა წუსხა“, რომლის 401-ე მუხლი მოიცავს ხორცის წარმოებას და აღნიშნულ წარმოებაში დასაქმებული პირების (პროფესიების) ჩამოთვლილს. აღნიშნულ ჩამონათვალში დასახელებულია შემდეგი პოზიციები, საამქროებიდან უტილის, სისხლის, ნაწლავებისა და მისი ნარჩენების გატანაზე დასაქმებული მუშები. აგრეთვე, დამლაგებელი, დასაქმებული საწარმოო შენობაში. აგრეთვე, 2020 წლის 30 ნოემბრის საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №01-126/ნ დანართი 1.1-ით, 18 წლამდე ასაკის პირისთვის (არასრულწლოვანი) აკრძალული სამუშაოების ჩამონათვალში. პირველი პუნქტის თანახმად, არასრულწლოვანი არ უნდა იყოს დასაქმებული ისეთ სამუშაო ადგილზე/ სამუშაო სივრცეში, რომელიც მოიცავს სამუშაო გარემოში შემდეგი საქმიანობის განხორციელებას, „ცხოველებისა და ჰინაური ფრინველების სასაკლავოსთან დაკავშირებული სამუშაოების“ შესრულებასთან. აგრეთვე, „ბიჭებისათვის 10 კგ-ზე მეტი, ხოლო გოგონებისათვის 4 კგ-ზე მეტი წონის ტვირთის აწევა და გადატანა. თუ სამუშაო პირობები არახელსაყრელია ფიზიკურ პოზასთან მიმართებაში (იძულებითი ან მოხრილი მდგომარეობა), აუცილებელია ტვირთის წონის შემცირება.“

ფაქტობრივი გარემოებებით დადგენილია, რომ [REDACTED] სამუშაოს შესრულებისას, უწევდა სიმძიმეების აწევა, რაც გამოიხატებოდა საქონლის შიგთავსის (ნაწლავების) გადაყრაში, დაკლული მსხვილფეხა საქონლის შემდგომში ავტომატილებში ჩატვირთვაში, აგრეთვე, „ბონის“ დალაგება/დასუფთავებაში. [REDACTED] მიერ შესრულებული სამუშაო, თავისი არსიითა და სპეციფიკით, ცალსახად შეუსაბამოა მათ ასაკთან და ფიზიკურ შესაძლებლობებთან. აღნიშნული კი, ქმნის მისი სრულყოფილი ფიზიკური და ფსიქიკური განვითარებისათვის, ზიანის მიყენების რეალურ საფრთხეს.

საქმეში არსებული მასალების მიხედვით, დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებაა, რომ [REDACTED] [REDACTED] მუშაობა დაიწყო 14 წლის, ხოლო [REDACTED] 16 წლის ასაკში.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-10 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, „აკრძალულია არასრულწლოვანთან ანდა ორსულ, ახალნაშობიარებ ან მცემურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესასრულებლად.“ [REDACTED] საქმიანობა კი განეკუთვნება

მძიმე, მაგნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაოს და მას არ უნდა მოეხდინა არასრულწლოვნების დასაქმება მის საწარმოში.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მინიმალური ასაკის შესახებ 1973 წლის No. 138-ე კონვენციის თანახმად, დასაქმების მინიმალური ასაკი არ შეიძლება იყოს სავალდებულო სასკოლო განათლების დასრულების ასაკზე ნაკლები, და ნებისმიერ შემთხვევაში, იგი არ შეიძლება იყოს თხუთმეტ წელზე ნაკლები. ევროპის სოციალური ქარტიის მე-7 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „ზავშვებისა და ახალგაზრდების მიერ დაცვის უფლების ეფექტიანად განხორციელების მიზნით, მხარეები ვლდებულებას იღებენ, უზრუნველყონ, რომ სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი შეადგენს 15 წელს, იმ გამონაკლისი შემთხვევების გარდა, როდესაც ზავშვები დასაქმებულნი არიან კანონით გათვალისწინებულ მსუბუქ სამუშაოზე, რაც ზიანს არ აყენებს მათ ჯანმრთელობას, მორალს ან განათლებას.“

ზემოთაღნიშნული საერთაშორისო კონვენციებითა და ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული იმპერატიული დანაწესების მთავარი მიზანი, პირველ რიგში, სწორედ 18 წლამდე არასრულწლოვნის საუკეთესო ინტერესების პრიორიტეტული დაცვაა შრომითი ურთიერთობის პროცესში. აღნიშნული საუკეთესო ინტერესი კი გამოიხატება იმაში, რომ შრომითი ურთიერთობა არ ეწინააღმდეგებოდეს არასრულწლოვნის ინტერესებს, ზიანს არ აყენებდეს მის ზნეობრავ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას.

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-7 მუხლის მე-2 პუნქტით იმპერატიულადაა დადგენილი მინიმალური ასაკობრივი ცენზი - 18 წელი იმ საქმიანობების მიმართ, რომლებიც მიიჩნევიან სახიფათო ან არაჯანმრთელ სამუშაოებად. ასევე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) No. 138-ე კონვენციის თანახმად, მინიმალური ასაკი არ შეიძლება იყოს 18 წელზე ნაკლები ნებისმიერი დასაქმებისთვის ან სამუშაოსთვის, რომელმაც მისი შესრულების ხასიათის ან გარემოებების გათვალისწინებით შესაძლებელია ზიანი მიაყენოს ახალგაზრდა პირის ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებას ან ზნეობას. განსახილველ შემთხვევაში კი, საფრთხის ქვეშ იდგა სწორედ არასრულწლოვნის ჯანმრთელობა და მისი უსაფრთხოება.

აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ ხსენებული სამუშაო ზიანს აყენებს ასევე არასრულწლოვნის გონებრივ განვითარებას, ვინაიდან იგი, თავისი ხასიათითა და შესრულების პირობებით, დაკავშირებული არაა ისეთი უნარ-ჩვევების

გამომუშავენასთან, რომელსაც, თავის მხრივ, დადებითი ეფექტი ექნება არასრულწლოვნის პიროვნული ჩამოყალიბების პროცესზე, რაც მას შემდგომში დაეხმარება საზოგადოებრივ ცხოვრებაში თანაბარი შესაძლებლობების მიღწევასა და სოციუმში მისი პიროვნების ღირსეულად დამკვიდრებაში. აღნიშნული საკითხი აქტუალურია მით უფრო იმ ფონზე, რომ არასრულწლოვნის სამუშაო გრაფიკიდან გამომდინარე, [REDACTED] ფაქტობრივად ეზღუდება საბაზო განათლების მიღების სრულყოფილი შესაძლებლობა. ვინაიდან [REDACTED] იმყოფება საბაზო განათლების საფეხურზე.

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-7 მუხლის მესამე პუნქტის თანახმად, „ბავშვებისა და ახალგაზრდების დაცვაზე უფლების ეფექტური განხორციელების უზრუნველყოფის მიზნით, მხარეები ვალდებულიებას იღებენ: უზრუნველყონ, რომ ის პირები, რომლებსაც არ დაუსრულებიათ სავალდებულო განათლება, არ იყვნენ დასაქმებულნი ისეთი სამუშაოებით, რომლებიც ჩამოართმევს მათ სრული განათლების მიღების საშუალებას.“ „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „ყველას აქვს სრული ზოგადი განათლების მიღების თანაბარი უფლება, რათა სრულად განავითაროს თავისი პიროვნება და შეიძინოს ის ცოდნა და უნარ-ჩვევები, რომლებიც აუცილებელია კერძო და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში წარმატების მიღწევის თანაბარი შესაძლებლობებისთვის. დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღება სავალდებულოა.“

ამდენად, არასრულწლოვნის ნორმალური გონებრივი განვითარებისათვის აუცილებელია, რომ იგი სრულყოფილად იყოს ჩართული დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღების პროცესში. შესაბამისად, აღნიშნული საგანმანათლებლო პროგრამების მიმდინარეობა და არასრულწლოვანთათვის მათი ეფექტიანი მიწოდება უნდა იყოს შეუქცევადი ხასიათის. საერთაშორისო სტანდარტებითა და ეროვნული კანონმდებლობით იმპერატიულად დადგენილია არასრულწლოვანთათვის დაწყებითი და საბაზო განათლების უპირობოდ, ნებისმიერი საფუძვლით შეზღუდვის გარეშე, მიღების ფაქტობრივი შესაძლებლობა.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ „ბავშვთა შრომა“ განმარტებულია ისეთი სახის შრომად, რომელიც ართმევს მათ ბავშვობას, პოტენციალს, ამცირებს მათ ღირსებას, ასევე საზიანოა მათი ფიზიკური და გონებრივი განვითარებისათვის. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შეხედულებით, „ბავშვთა შრომად“ არ წიოაზრება ისეთი სახის აქტივობები, როგორცაა: საოჯახო ტიპის ბიზნესში დახმარება ან ე.წ. „ჯიბის ფულის“ გამოსამუშაველად სკოლის

	<p>საათების შემდგომ ან დასვენების დღეებში განხორციელებული საქმიანობა. ამავდროულად, აღნიშნული აქტივობები ხელს უნდა უწყობდეს მათ გონებრივ განვითარებასა და წათი ოჯახების კეთილდღეობას. ამგვარი საქმიანობები ავითარებენ ბავშვების უნარ-ჩვევებსა და გამოცდილებას, რომლებიც შემდგომში დაეხმარება მათ, რომ იყვნენ პროდუქტიულები საზოგადოებრივ ცხოვრებაში.</p> <p>საქმეში არსებულ ფაქტობრივ გარემოებებზე დაყრდნობით, უნდა აღინიშნოს, რომ [REDACTED] მიერ შესრულებული სამუშაო, თავისი არსითა და სპეციფიკით, ცალსახად შეუსაბამოა საერთაშორისო და ეროვნული სამართლით აღიარებულ არასრულწლოვანთათვის დასაშვები შრომისათვის განმსაზღვრელ კრიტერიუმებთან. როგორც აღინიშნა, მოცემული სამუშაო არ იძლევა არასრულწლოვნისათვის იმ პრაქტიკული ცოდნისა და სასარგებლო გამოცდილების მიღების შესაძლებლობას, რომელიც თავის მხრივ, წარმოადგენს საზოგადოებრივი ცნობიერების ამაღლებისა და პრაქტიკაში ეფექტურად გამოყენების წინაპირობას.</p> <p>ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, [REDACTED] მიერ დარღვეულია საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-10 მუხლის მე-5 პუნქტი და იგი ვალდებულია შემდგომში არ მოახდინოს, როგორც არასრულწლოვნების აგრეთვე, ორსულის, ახალნამშობიარები ან მეტუძურ ქალის დასაქმება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესასრულებლად.</p> <p>საფუძველები: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი; ევროპის სოციალური ქარტიის (რეატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით) პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი; საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 30 ნოემბრის №01-126/ნ ბრძანება; საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 3 მაისის №147/ნ ბრძანება;</p>
2.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლის პირველი და მე-4 პუნქტი</p>

გასაუბრებისას არასრულწლოვნებმა აღნიშნეს, რომ [REDACTED] მათ ყოველთვიურად უხდიდა ფულად ანაზღაურებას - 500-500 (ხუთას-ხუთასი) ლარის ოდენობით, მთავარი ყასაბის შუამავლობით. [REDACTED] არასრულწლოვნ დასაქმებულებთან, საბოლოო ფინანსური ანგარიშსწორება არ მოახდინა. კერძოდ, არ ჩაურციხა ბოლო თვეში ნამუშევარი დღეების შრომის ანაზღაურება.

„საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის მიხედვით, დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამდენად, შრომითი ურთიერთობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ფუნდამენტური ნიშანია სამუშაოს შესრულებლისთვის ანაზღაურების პერიოდულად გადახდა.

საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის პირველი პუნქტის 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 ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ“. ამდენად, შრომის სამართლის მარეგულირებელი ნორმები ადგენს შრომითი ურთიერთობის მხარეთა თანასწორობის საწყისზე განხორციელების ვალდებულებას და დასაქმებულის მიერ დაქვემდებარების პრინციპით სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ ხორციელდება, რომელიც დასაქმებულთათვის შრომითი ურთიერთობის წარმოშობის ძირითადი ინტერესი და ერთ-ერთი მთავარი სოციალური უფლებაა. ასეთი უფლება, თავის თავში კანონის მინიმალურ გარანტიებს ითვალისწინებს, რომელიც დამსაქმებლის ვალდებულებებს მიემართება. შრომის ანაზღაურების პერიოდულად, არანაკლებ თვეში ერთხელ, გადახდის ვალდებულებას აწესებს საქართველოს შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-3 პუნქტი.

„ევროპის სოციალური ქარტია“ აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორცაა შრომის უფლება, რომელიც თავის თავში მოიცავს შრომის

თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას, უფლებას შვებულებაზე და სხვა.

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.

1948 წლის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23(3) მუხლით გარანტირებულია ყველა დასაქმებულის უფლება, იღებდეს სამართლიან და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რომელიც მისთვის და მისი ოჯახისათვის უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობას.

1966 წლის ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლის მიხედვით აღიარებულია ინდივიდის უფლება, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, მათ შორის, ანაზღაურება, რომელიც ყველა დასაქმებულისთვის, როგორც მინიმუმ, უზრუნველყოფს სამართლიან ხელფასს და მათი და მათი ოჯახების დამაკმაყოფილებელ არსებობას.

ყველა დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს სამართლიანობის განცდა მასსა და დამსაქმებელს შორის წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობის პირობებში. უზრუნველყოფილ უნდა იყოს სრული და სამართლიანი ანაზღაურება დასაქმებულთა მიერ შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ. ყველა დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს სამართლებრივი გარანტია, რომ მისი შრომა სამართლიანად და შეთანხმებისამებრ ანაზღაურდება.

საქმის ფაქტობრივი გარემოებებით დადგენილია, რომ [REDACTED] (მთავარი ყასაბის) შუამავლობით ყოველთვიურად შესრულებული სამუშაოსათვის უხდიდა ფულად ანაზღაურებას - 500-500 (ხუთას-ხუთასი) ლარის ოდენობით. ამასთან, საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად დგინდება, რომ [REDACTED] იმყოფებოდნენ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობაში [REDACTED] ასევე, აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებელმა ვერ წარმოადგინა მტკიცებულება, რომლითაც დაადასტურებდა მის პოზიციას,

	<p>იმის თაობაზე, რომ აღნიშნული არასრულწლოვნები არ იყვნენ დასაქმებულები [REDACTED]</p> <p>[REDACTED]</p> <p>ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, [REDACTED] ვალდებულია [REDACTED] გადაუხადოს მხარეთა შორის შეთანხმებული შრომის ანაზღაურების ოდენობა იანვრის თვეში ფაქტობრივად (2022 წლის 16 იანვრამდე) შესრულებული სამუშაოს პროპორციულად. აგრეთვე, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი“. განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს სახელფასო დავალიანებასთან მიმართებით აუნაზღაუროს ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი</p> <p><i>საფუძველი:</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი;</i> <i>ევროპის სოციალური ქარტიის (რეატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 2005 წლის 1 ივლისის დადგენილებით) პირველი მუხლის მე-2 პუნქტი;</i> <i>ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-6 მუხლი.</i></p>
<p>3.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 79-ე მუხლის მე-2 პუნქტი</p> <p>ზემოაღნიშნული მითითებების ფარგლებში, ასევე განხორციელდა იძულებითი შრომის მიმართულებით ინსპექტირება, რა დროსაც არასრულწლოვან (დაბ. [REDACTED] წ.) [REDACTED] მიმართ დადგენილ იქნა იძულებითი შრომის ფაქტი, შემდეგ გარემოებებზე დაყრდნობით:</p> <p>სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მთავარი შრომის ინსპექტორის 2022 წლის 11 მარტის N 09-171/ო ბრძანებით დაიწყო [REDACTED] არაგეგმიური და ნაწილობრივი შემოწმება, რომლის საფუძველიც გახდა სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურში 2022 წლის 23 თებერვალს შემოსული საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს [REDACTED] პოლიციის დეპარტამენტის [REDACTED] რაიონული სამმართველოს [REDACTED] პოლიციის</p>

განყოფილების წერილი, სადაც აღნიშნული იყო რომ [redacted] პოლიციის განყოფილებაში მიმდინარეობს გამოძიება სისხლის სამართლის N [redacted] საქმეზე, [redacted] რაიონის სოფელ [redacted] [redacted]-ს დირექტორის მოადგილის [redacted] მიერ დასაქმებულის, არასრულწლოვან (დაბ. [redacted] წ.) [redacted] მიმართ განხორციელებული ძალადობის ფაქტზე, დანაშაული კათვალციწინებული საქართველოს სსკ-ის 126-ე მუხლის პირველი პრიმა ნაწილის „ა“ ქვეპუნქტით. აღნიშნულ წერილში, დამატებით მოყვანილი იყო გარემოება, რომ არასრულწლოვან [redacted] მიმართ, ასევე ხორციელდებოდა [redacted]-ს დირექტორის მოადგილე, [redacted] სავარაუდოდ იძულებით შრომას. ის აიძულებდა, მუქარით პირად საკუთრებაში არსებული მსხვილფეხა საქონლის მოვლას, ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე.

ინსპექტირების მსვლელობისას საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს [redacted] პოლიციის დეპარტამენტის [redacted] რაიონული სამმართველოს [redacted] პოლიციის განყოფილების წარმოებაში არსებული სისხლის სამართლის N [redacted] საქმის მასალების შესწავლისას და სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ [redacted] განხორციელებული ინსპექტირების დროს დადგინდა, რომ არასრულწლოვან [redacted] [redacted]-ში მუშაობდა 5 თვის განმავლობაში. [redacted]-ს საქმიანობას უშუალოდ აკონტროლებდა და მართავდა [redacted]-ის მესაკუთრის და დირექტორის [redacted] თანხმობით, [redacted] რომელიც ითავსებდა კომპანიის საქმის მწარმოებლის, დირექტორის მოადგილის მთავალეობას და რომელმაც პირადად აიყვანა [redacted] სამუშაოდ [redacted] კუთვნილ საქონლის სააკვლაოზე, ყასბის დამხმარედ. [redacted] ასევე ევალეობდა სამუშაო ადგილის დალაგება, ნარჩენების გადაყრა და დახარისხებული ხორცის ავტომანქანებში ჩატვირთვა. ინსპექტირების დროს ასევე დადგინდა, რომ [redacted] უშუალოდ ავალეობდა [redacted]-ს თანამშრომლებს სამუშაოს შესრულებას. ასევე პირადად ის, ხელზე უხდიდა [redacted] დასაქმებულებს ხელფასს ანუ [redacted] [redacted] დასაქმებულ, მთავარი ყასბის [redacted] ხელზე აძლევდა თანამშრომლების ხელფასს და ეს უკანასკნელი ანაწილებდა თანამშრომლებს შორის.

[redacted] გასაუბრებისას გამოიჩინა, რომ [redacted]-ში მუშაობის დაწყების შემდგომ მას მალევე [redacted] მოსთხოვა, რომ

დახმარებოდა [REDACTED] ტერიტორიის მომიჯნავედ არსებულ მსხვილფეხა საქონლის მოვლაში. აღნიშნული მსხვილფეხა საქონელი წარმოადგენდა [REDACTED] პირად საკუთრებას და მათი მოვლა-პატრონობა არ შედიოდა [REDACTED] დასაქმებული თანამშრომლების მოვალეობაში. თავდაპირველად, [REDACTED] განმარტებით, დასთანხმდა ხელმძღვანელის [REDACTED], პირად საკუთრებაში არსებული მსხვილფეხა საქონლის მოვლაზე.

[REDACTED] განმარტებით, მისი თანხმობა განპირობებული იყო შიშით, რადგან [REDACTED] [REDACTED] მომუშავეებს აყენებდა სიტყვიერ შეურაცხოვას, დასცინოდა და აბუჩად იგდებდა მათ, სხვა თანამშრომლების დასანახად. ასევე ეუბნებოდა რომ მხოლოდ მისი წყალობით მუშაობდნენ და თუ რაიმეში არ დაემორჩილებოდნენ, ნებისმიერს გააგდებდა სამსახურიდან ისე, რომ ხელფასსაც არ მისცემდა. სწორედ აღნიშნულის გამოა, რომ არ სურდა [REDACTED] დაეკარგა [REDACTED] სამუშაო და ასევე არ სურდა ხელმძღვანელთან დამატულ ურთიერთობაში ყოფილიყო, დასთანხმდა [REDACTED] ერთჯერადად დახმარებოდა მსხვილფეხა საქონლის მოვლაში, მაგრამ შემდგომი დღეების განმავლობაში [REDACTED] ფსიქოლოგიური ზეწოლით, ასევე მის უმწეო მდგომარეობის გამოყენებით, რაც განპირობებული იყო იმით, რომ [REDACTED] არ ქონდა შესაბამისი, მინიმალური განათლება მიღებული, არ შეეძლო რეალურად შეეფასებინა ანდა გაეცნობიერებინა რომ მის მიმართ ხორციელდებოდა იძულებითი შრომა და იმის შიშით რომ სამსახურიდან იქნებოდა დათხოვნილი, [REDACTED] აიძულებდა, მის პირად საკუთრებაში არსებულ მსხვილფეხა საქონლის მოვლას. შიშის ფაქტორიდან გამომდინარე [REDACTED] თვეების განმავლობაში ემორჩილებოდა [REDACTED] და უვლიდა მსხვილფეხა საქონელს, რაშიც [REDACTED] არანაირ გასამრჯელოს არ უხდოდა.

მას შემდგომ რაც [REDACTED]-ში მუშაობა [REDACTED] და როგორც უშუალოდ შეესწრო მის ძმის მიმართ იძულებითი შრომის ფაქტს, [REDACTED]-ს დირექტორის მოადგილის და შეთავსებით [REDACTED] ს.საკლავოს საქმის მწარმოებელ [REDACTED] მხრიდან, მან მოუწოდა მის ძმას, [REDACTED], რომ აღარ შეესრულებინა [REDACTED] დავალება, მსხვილფეხა საქონლის მოვლაზე და მომწყემსვაზე, რადგან აღნიშნული არ შედიოდა მის მოვალეობაში. ძმის თანადგომით და მხარდაჭერით [REDACTED] მწლის 16 იანვარს გაბედა და უთხრა [REDACTED]

უარი, მისი კუთვნილი მსხვილფეხა საქონლის მოვლაზე. რა დროსაც [REDACTED] მას მიაყენა სიტყვიერი შეურაცხოვა, შემდგომ ფიზიკური და ადასრულა მისი მუქარა, რაც გამოიხატა [REDACTED] სამსახურიდან, [REDACTED] კუთვნილ სასაკლაოდან, გაგდებაში, ისე რომ არ ჩაურციხა ბოლო თვეში, [REDACTED] ყახვის დამხმარე-დამლაგებლად ნამუშევარი დღეების ხელფასი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენცია N29-ის (რაციფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის 1995 წლის 22 თებერვლის დადგენილებით) იძულებითი ან სავალდებულო შრომა ნიშნავს ყოველგვარ სამუშაოს ან სამსახურს რომელიც მოეთხოვება რომელიმე პირს რაიმე სასჯელის მუქარით და რომელსაც ეს პირი ნებაყოფლობით არ შეასრულებდა ასევე „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 79-ე მუხლით დადგენილია, რომ იძულებითი შრომა ანუ ნებისმიერი სამუშაო, რომელსაც პირი ნებაყოფლობით არ შეასრულებდა და რომლის შესრულება, მას რაიმე სანქციის მუქარით მოეთხოვება, თუ აღნიშნული ქმედება არ შეიცავს სისხლის სამართლის დანაშაულის ნიშნებს.

აქედან გამომდინარე, „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 79-ე მუხლის მოზნებისთვის, იძულებითი შრომის ნიშნებია:

ა) დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ნების არ ჰქონა;

ბ) სანქციის მუქარით სამუშაოს შესრულება;

გ) აღნიშნული ქმედება არ შეიცავს საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსით გათვალისწინებულ დანაშაულს.

მოცემულ შემთხვევაში [REDACTED] თავდაპირველად ერთჯერადად, დათანხმდა [REDACTED] პირად საკუთრებაში არსებული მსხვილფეხა საქონლის მოვლაზე, მაგრამ შემდგომ [REDACTED] იმის გათვალისწინებით, რომ [REDACTED] იყო არასრულწლოვანი და ადვილად შეიძლებოდა მის ნებელობაზე ზემოქნედება, ასევე მისი მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობის მხედველობაში მიღებით, არასათანადო განათლების ქონის გამო, ფსიქოლოგიურად მის გავლენის ქვეშ მოაქცია და სამსახურიდან გაშვების მუქარით, რაც გამოიწვევდა [REDACTED] მინიმალური შემოსავლის შეწყვეტას ის ჩააყენა უმწეო მდგომარეობაში და მას აღარ ჰქონდა უნარი წინააღმდეგობა გაეწია [REDACTED] რომელიც აიძულებდა თვეების

განმავლობაში, ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე მოეწოდო მსხვილფეხა საქონლისთვის.

სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის 2022 წლის 18 მარტს N 09/1056 წერილით საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ცენტრალური კრიმინალური პოლიციის დეპარტამენტის ორგანიზებულ დანაშაულთან ბრძოლის მთავარი სამმართველოს ტრეფიკინგის და უკანონო მიგრაციის სამმართველოდან, ასევე ამავე სამინისტროს [REDACTED] პოლიციის დეპარტამენტიდან გამოთხოვილი იქნა სისხლის სამართლის N [REDACTED] საქმეზე ინფორმაცია და საქმეში არსებული გამოკითხვის ოქმები და სხვა მტკიცებულებები. საიდანაც მ/წლის 05 აპრილს მიღებული N MIA 2 22 00886272 წერილით გამოირკვა, რომ მათ წარმოებაში არსებული სისხლის სამართლის საქმეზე გამოძიება არ მიმდინარეობს საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 143¹, 143² და 143³ მუხლებით.

აქედან გამომდინარე დადგინდა, რომ [REDACTED] მიმართ განხორციელებული იქნა შრომა არ შეიცავდა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსით გათვალისწინებულ დანაშაულის ნიშნებს, რის გამოც შესაბამისი კომპეტენციის მქონე სამსახურმა, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრომ, რომელსაც უფლება აქვს ფაქტის შესწავლისას დაადგინოს იკვეთება თუ არა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსით, გათვალისწინებული დანაშაულის ნიშნები, მათ წარმოებაში არსებულ სისხლის სამართლის N [REDACTED] საქმის შესწავლისას, გამოირიცხა და შესაბამისად არ დაიწყო იძულებითი შრომის ფაქტზე გამოძიება, რაც ერთ-ერთ კომპონენტია, ფაქტზე ადმინისტრაციული საქმის წარმოების დაწყების.

ასევე საქმის ფაქტობრივი გარემოების შესწავლისას, [REDACTED]-ს დირექტორის [REDACTED] მიღებული განცხადებით, სადაც აფიქსირებდა რომ [REDACTED] არ იყვნენ [REDACTED]-ს თანამშრომლები და მათთან არანაირი შრომითი ურთიერთობა არ ქონდათ. ამავე განცხადებაში აღნიშნავს, რომ [REDACTED] შრომით ურთიერთობაში არის მხოლოდ ყასბებთან, რომელთა მოვალეობაშიც შედის, გარდა საქონლის დაკვლისა, სამუშაო ადგილის მოსუფთავება, ნარჩენების გატანა და მორეცხვა. ასევე აღნიშნავდა, რომ ყასაბს თავისი ინიციატივით ყავდა დაქირავებული არასრულწლოვანი ძმები [REDACTED], მათთან თავად ახდენდა ანგარიშსწორებას შესრულებული სამუშაოს მიხედვით. შესაბამისად, [REDACTED] დირექტორი, [REDACTED] მიიჩნევდა, რომ [REDACTED]

არ იყვნენ დასაქმებულები და შესაბამისად მათ მიმართ არანაირი ვალდებულება არ ჰქონდა.

საქმის შესწავლისას ფარგლებში 2022 წლის 25 მარტს N 09/1177 წერილით სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილი იქნა წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის ვადით ინფორმაცია (დაქირავებული პირის რეესტრი, გადახდის წყაროსთან დაკავებული გადახდის დეკლარაცია და დამატებითი ღირებულების დეკლარაცია), საიდანაც 2022 წლის 30 მარტს მიღებული N21-11/28920 წერილით დადგინდა, რომ ყოველთვიურად ხელფასის სახით ერიცხება 500 ლარი. აქედან გამომდინარე ასევე დადგინდა, რომ წარმოადგენს თანამშრომელს. შემოსავლების სამსახურიდან მიღებული წერილის დანართ „გადახდის წყაროსთან დაკავშირებული გადასახადების დეკლარაციაში ჩამოთვლილ პირებში“ არ ფიქსირდება. ასევე შემოსავლების სამსახურიდან მიღებულ ინფორმაციაში არ ფიქსირდება თანამშრომელი რომელსაც ყოველთვიურად ჩაერიცხებოდა ან/და გაიცემოდა ხელფასის სახით 1000 (ათასი) ლარზე მეტი თანხა.

აქედან გამომდინარე დირექტორის მხრიდან იმის მტკიცება, რომ არ იყვნენ თანამშრომლები და მათი ობიექტზე მოყვანა და სამუშაო პროცესში ჩართვა განახორციელა მის კომპანიაში დასაქმებულმა ყასაბის მიერ, რომელიც თავისი ხარჯებით უხდიდა არასრულწლოვან ძმებს, თვეში 500-500 (ხუთას-ხუთას) ლარს არ შეესაბამება სიმართლეს. რადგან თავად ყასაბი რომელმაც რეკომენდაცია გაწია დასაქმებისას და რომელიც ანაწილებდა ხელფასებს დასაქმებულებთან, შემოსავლების სამსახურიდან მიღებული ინფორმაციით თვის განმავლობაში არ ერიცხებოდა 1000 (ათასი) ლარზე მეტი თანხა. შესაბამისად, ის ვერ გადაუხდიდა ყოველ თვიურად ანაზღაურებას, 500 -500 (ხუთას-ხუთას) ლარს. აღნიშნულს ასევე ამყარებს ინსპექტირების მიმდინარეობისას განხორციელებული გასაუბრებები და სისხლის სამართლის N საქმეში არსებული გამოკითხვის ოქმები, სადაც ცალსახად ფიქსირდება, რომ ხელფასს უხდიდა დირექტორის მოადგილე და საქმისმწარმოებელი რომელიც

ფულად თანხას ხელზე აძლევდა [REDACTED], რომელიც თავის მხრივ ახდენდა თანხის განაწილებას. ასევე აღსანიშნავია რომ თავად [REDACTED] წარმოადგენს [REDACTED] დასაქმებულ პირს და შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილი ინფორმაციის თანახმად მას ყოველთვიურად აქვს ხელფასი 500 (ხუთასი) ლარამდე. შესაბამისად თავად [REDACTED] ვერ მოახდენდა თავისი ხარჯებით [REDACTED] ყოველთვიურად ხელფასის სახით 500-500 (ხუთას-ხუთასი) ლარის გადახდას. მაგრამ თუ მხედველობაში მივიღებთ, რომ [REDACTED] ასრულებდა დირექტორის მოადგილის მოვალეობას და წვდომა ქონდა [REDACTED] კუთვნილ ფულად თანხებთან. მას შეეძლო აღნიშნული თანხების გამოყენება და ყოველთვიურად გადახდა [REDACTED], ხელფასის სახით 500-500 (ხუთას-ხუთასი) ლარის. იმას რომ [REDACTED] წარმოადგენდა [REDACTED] დირექტორის მოადგილეს ამტკიცებს სისხლის სამართლის N [REDACTED] საქმეში არსებული მისივე გამოკითხვის ოქმი და აღნიშნულ საქმესთან დაკავშირებით გამოკითხული [REDACTED] თანამშრომლების გამოკითხვის ოქმები.

ყოველივე აღნიშნულადან გამომდინარე [REDACTED] წარმოადგენს [REDACTED] დასაქმებულ პირს და შემოსავალს ის იღებდა [REDACTED] [REDACTED]. სწორედ აღნიშნულმა ფაქტმა განაპირობა [REDACTED] უმწეო მდგომარეობაში ყოფნა და მასზე უშუალო ხელმძღვანელის, [REDACTED] გავლენის ქვეშ მოქცევა, რაც განპირობებული იყო ფსიქოლოგიური ზეწოლით და სამსახურიდან განთავისუფლების მუქარით. [REDACTED] უმწეო მდგომარეობაში ყოფნას ისიც ადასტურებს, რომ მას ქონდა მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობა და ყოველთვიური შემოსავლისთვის, რასაც ის იღებდა [REDACTED] საწარმოში მუშაობით იყო მისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი. მას ხუთი თვის განმავლობაში, რაც ის იყო დასაქმებული [REDACTED] კუთვნილ საწარმოში, უწევდა სიმძიმეების აწევა, რაც გამოიხატებოდა საქონლის შიგთავსის (ნაწლავების) გადაყრაში, დაკლული მსხვილფეხა საქონლის, შემდგომში ავტომობილებში ჩატვირთვაში, აგრეთვე, სამუშაო ადგილის „ბონის“ დალაგება/დასუფთავებაში, ყოველგვარი ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების გარეშე. რასაც ახლდა არა სასიამოვნო, სპეციფიკური სუნის, რომელიც ადამიანისთვის და მთაუბეტეს არასრულწლოვანი პირის ჯამრთველობისთვის არის საზიანო. მის მიერ შესრულებული სამუშაო, თავისი არსითა და სპეციფიკით, ცალსახად შეუსაბამოა [REDACTED] და ფიზიკურ

შესაძლებლობებთან. აღნიშნული კი, ქმნის მისი სრულყოფილი ფიზიკური განვითარებისათვის ზიანის მიყენების რეალურ საფრთხეს.

ყოველივე ნათლად გვაჩვენებს, რომ [REDACTED] იყო ადვილად სამართავი მისი უმწურო მდგომარების გამო და მასზე ადვილად შეიძლებოდა ფსიქოლოგიური ზემოქმედება. რაც მოცემულ შემთხვევაში გამოიყენა [REDACTED] და აიძულა მისი ნების გარეშე [REDACTED] ემუშავა ყოველნაირი ანაზღაურების გარეშე ღია სივრცეში, ყოველნაირ მეტეოროლოგიურ პირობებში, ყოველგვარი სპეციალური ტანსაცმლის, მათ შორის ზამთრის პერიოდში გარე სივრცეში, თბილი ტანსაცმლის გარეშე, მსხვილფეჯა საქონლის მომვლელად.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სახეზეა [REDACTED], როგორც არასრულწლოვნის მიმართ [REDACTED] დაქვემდებარებაში მყოფი დასაქმებულის (დირექტორის მოადგილე/საქმისმწარმოებლის) მიერ იძულებითი შრომის მოპყრობის ფაქტი.

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.

ამავე კოდექსის 79-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, იძულებითი შრომა, ანუ ნებისმიერი სამუშაო, რომელსაც პირი ნებაყოფლობით არ შეასრულებდა და რომლის შესრულება მას რაიმე სანქციის მუქარით მოეთხოვება, თუ აღნიშნული ქმედება არ შეიცავს სისხლის სამართლის დანაშაულის ნიშნებს, გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ კანონის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით, შესაბამისი ჯარიმის **სამმაგი ოდენობით**. ხოლო ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, კი - „ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევა, ჩადენილი არასრულწლოვანის, ორსული ქალის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ, გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული **ჯარიმის ორმაგი ოდენობით**.“

სსიპ შემოსავლების სამსახურის 2022 წლის 18 აპრილის N35164-21-11-2-202204181230 წერილის თანახმად, [REDACTED] წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განსახორციელებელი დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 500 000 ლარს.

განსახილველ შემთხვევაში, 'ხემაღნიშნული 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 მაქსიმალური ჯარიმა 1000 ლარის ოდენობით. თუმცა, ვინაიდან აღნიშნული დარღვევა ჩადენილია არასრულწლოვანის მიმართ, საქართველოს შრომის კოდექსის 77-ე მუხლის მე-2 პუნქტისა და 79-ე მუხლის მე-2 პუნქტის საფუძველზე, სახდელის სახედ უნდა განისაზღვროს ჯარიმა 1000 (ათასი) ლარის ორმაგი და სამმაგის ორმაგის ოდენობით - ჯამში 10 000 (ათი ათასი) ლარი.

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 კალენდარულ დღეს.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი შრომის ინსპექცია, გაცემული მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ ანოწმებს სამართალდამრღვევს, რის შესახებაც დგება შემოწმების აქტი.


შემოწმების აქტში აღინიშნება ორგანიზაციის ფაქტობრივი მდგომარეობა მითითების პირობებთან მიმართებით, კერძოდ:

ა) მითითება შესრულდა;

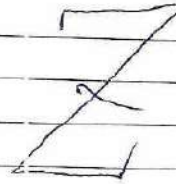
ბ) მითითება არ შესრულდა.

მითითების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შემოწმების განმახორციელებელი სამსახურის უფლებამოსილი პირი იყენებს შესაბამის ადმინისტრაციულ სახდელს და აღნიშნავს მას ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა ოქმში.


მითითება ჩაიხარა (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:

