



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური  
დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური  
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 009049

03 აპრილი 2024 წ.

ქ. ქუთაისი

თვითმმართველი ქალაქ/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს  
სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის

შრომითი უფლებების დამცავად ზს დაქა.დ.შენცა შრომითი უფლებების  
დამცავად იმყოფება [redacted] შრომის ინსპექცია  
(შრომის ინსპექცია) [redacted]

2. სამართალდამრღვევი:

[redacted] იმდენი შესახებ: [redacted]

ქ. ქუთაისი  
დ. [redacted] [redacted] [redacted]

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

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

[redacted]

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი: 2024 წელ 06 აპრილ

გახსიყადა [redacted] გუბნუბნე იმყოფდა  
შესახებ [redacted] იმყოფდა  
ინსპექციაში "შრომის ინსპექციის უფლებების დამცავად დაქა.დ.შენცა  
სა დაქა.დ.შენცა, რომ დაქა.დ.შენცა საჭიროების შემთხვევაში  
შრომის ინსპექციაში"

24-18 პეტრე 2-3 წინააღმდეგ,  
24-18 პეტრე 2-11 წინააღმდეგ,  
27-18 პეტრე წინააღმდეგ წინააღმდეგ,  
27-18 პეტრე 2-2 წინააღმდეგ

[redacted]

**გაფრთხილება!**  
შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-10 პუნქტის შესაბამისად დამრღვევმა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს დმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაგნობიდან) 30 კალენდარული დღის განმავლობაში შემდეგ საგადახდო რეკვიზიტებზე: მიმღები- აჭინის ერთიანი ანგარიში; ბანკის კოდი - TRESGE22; სასაზიხო კოდი - 302003555.  
30 კალენდარული დღის ვადამი ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით, ოღო საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის გადასახადი და საურავის გადაუხდელობის შექთხვევაში 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 აღკვეთის დარიცხვის შესახებ დადგენილება ჩაბარებულად ჩაითვლება სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის ოფიციალურ ვებგვერდზე (lio.moi.gov.ge) გამოქვეყნების აღიდან.

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

**მ ი თ ი ე ბ ა №009049/ა**

**შედგენის თარიღი: 03 აპრილი, 2024 წელი**

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომით ნორმებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის იმერეთის რეგიონული სამმართველოს [REDACTED]

[REDACTED] და უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) - მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის - [REDACTED] მიერ 2024 წლის 06 მარტს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

**ორგანიზაციის დასახელება:** [REDACTED]

**საიდენტიფიკაციო კოდი:** [REDACTED]

**დირექტორი:** [REDACTED]

**იურიდიული მისამართი:** [REDACTED]

**ფაქტობრივი მისამართი:** [REDACTED]

**ეროვნული კლასიფიკატორი:** თუჯის, ფოლადის და ფეროშენადნობების წარმოება - 24.10.0;

**დასაქმებული ქალი:** 1;

**დასაქმებული მამაკაცი:** 27;

**დასაქმებული ორსული:** 0;

**დასაქმებული: შშმ პირი:** 0;

**დასაქმებული არასრულწლოვანი:** 0;

სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ ინსპექტირების დაწყების საფუძველი გახდა 2024 წელს გეგმიურად შესამოწმებელ ობიექტების/ორგანიზაციების ნუსხის დამტკიცების შესახებ მთავარი შრომის ინსპექტორის 2024 წლის 09 თებერვლის NLIO 1 24 00000159 ბრძანება. წინამდებარე ბრძანების საფუძველზე, 2024 წლის 06 მარტს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის გეგმური შემოწმება, რომელიც მიზნად ისახავდა დასაქმებულთა შრომის პირობებისა და უფლებების შემოწმებას, რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებას, დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობა/გამოთხოვას.

აღნიშნული ინფორმაციის მოკვლევის მიზნით, სახედამხედველო ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი შემდეგი დოკუმენტები: შრომითი ხელშეკრულებები, შინაგანაწესი, სამტატო ნუსხა, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტები და სხვ. აღნიშნული ინფორმაციისა და დოკუმენტაციის გამოთხოვა/შეცემა/დაზუსტების მიზნით, დამსაქმებელთან განხორციელდა როგორც წერილობითი, ასევე სატელეფონო კომუნიკაცია.

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

№	გაცემული მითითება
1.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-18 მუხლის მე-3 პუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შინაგანაწესის მე-8 მუხლით რეგულირდება სტაჟირების წესი და პირობები, რომლის 8.5 პუნქტში მითითებულია, რომ: <b>„ერთი და იმავე პირს უფლება აქვს ერთი და იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება ერთ კონკრეტულ პოზიციაზე გაიაროს მხოლოდ ერთხელ“.</b></p> <p>აღნიშნული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს, ვინაიდან დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებას სტაჟირორს, კომპანიაში არსებულ სხვადასხვა პოზიციებზე, გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, შეასრულებინოს ის სამუშაო, რომელიც ევალება ჩვეულებრივ შრომითი ხელშეკრულებით დაქირავებულ თანამშრომელს, ოღონდ ანაზღაურების გარეშე, მაშინ როდესაც, სტაჟირების მიზანს წარმოადგენს სტაჟირორზე სამუშაო გამოცდილების მიწოდება და მისი მომზადება ისე, რომ იგი შეიძლება განვითარდეს შრომით სფეროში, როგორც შემდგომში დასაქმებული.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-18 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, სტაჟირორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად. სტაჟირების ხელშეკრულება წარმოადგენს შრომით ურთიერთობაში სპეციალურ ეტაპს, რომელიც მიმართულია კონკრეტულად ფიზიკური პირისთვის შრომითი ხელშეკრულებისთვის შესამზადებელ მექანიზმს. განსხვავებით, გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულებისა, რომლის მიზანია პირის შესაბამისობის დადგენა შესასრულებელ სამუშაოსთან, სტაჟირების პროცესი ითვალისწინებს</p>

	<p>პირისთვის იმ ცოდნის პირველად მიწოდებას, რომელიც შემდგომ უშუალოდ სამუშაოს შესრულებისას უნდა გამოიყენოს.</p> <p>საერთაშორისო შრომის ორგანიზაცია (ILO) აღნიშნავს სტაჟირების როლს და მას გამოარჩევს მის მნიშვნელობას განათლებიდან დასაქმებისკენ მიმავალ გზაზე. თავად სტაჟირება კი ემსახურება პირისთვის უნარების, ცოდნისა და გამოცდილების მიცემას სამუშაო ადგილზე. როგორც საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციამ, ასევე ევროპის საბჭომ არაერთხელ გამოთქვეს მოსაზრება სტაჟირების ხარისხისა და ეფექტურობის კონტროლზე, რადგან იქმნება რისკი, სტაჟიორთა შრომა გამოყენებული იქნეს, როგორც იაფი მუშახელის ალტერნატივა. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ძალზედ მნიშვნელოვანია სტაჟიორს ჰქონდეს მყარი სამართლებრივი გარანტიები და არ მოხდეს მისი რესურსის ბოროტად გამოყენება.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის თანახმად შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ - საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის თანახმად, სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად. შესაბამისად, ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს, ხოლო ანაზღაურებადი სტაჟირების ვადა – 1 წელს. <b>პირს უფლება აქვს, ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება გაიაროს მხოლოდ ერთხელ.</b></p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-18 მუხლის მე-3 პუნქტით განსაზღვრული მოთხოვნების გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, განხილული შინაგანაწესის ჩანაწერი მოიყვანოს საქართველოს შრომით კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში.</p>
2.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების შესწავლით დადგინდა, რომ დამსაქმებელი სრულყოფილად არ აწარმოებს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვას „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №01-15/ნ ბრძანების შესაბამისად. <b>მაგალითად, შეუვსებელია მონაცემები თვის განმავლობაში ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობის შესახებ.</b></p> <p>სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი მინიმალური სტანდარტია. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, სამუშაო დროის აღრიცხვა და ამით მისი მაქსიმალური</p>

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.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის დახურვის თარიღი დგინდება დამსაქმებლის მიერ, მაგრამ არაუგვიანეს მომდევნო კალენდარული თვის 10 რიცხვისა. ცვლაში მუშაობისას, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას თან უნდა დაერთოს დამსაქმებლის მიერ, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, დამტკიცებული ცვლის განრიგი. თუ საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში ცვლის განრიგმა განიცადა ცვლილება, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას, ცვლის განრიგთან ერთად დაერთვის ცვლილების ამსახველი დოკუმენტი. ერთი და იგივე დასაქმებულის მიერ ერთსა და იმავე ორგანიზაციაში/დაწესებულებაში ან ამ ორგანიზაციის/დაწესებულების ერთსა და იმავე სტრუქტურულ ერთეულში ორ სხვადასხვა თანამდებობაზე (სპეციალობით, პროფესიით) დასაქმების შემთხვევაში (შეთავსებით სამუშაო), სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში მონაცემები შეიტანება ცალ-ცალკე თითოეულ თანამდებობაზე (სპეციალობით, პროფესიით) ნამუშევარი საათების გათვალისწინებით. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, როგორც ყოველთვიური დოკუმენტი, ინახება საბოლოო წერილობითი ან/და ელექტრონული დოკუმენტის სახით შევსებული და ხელმოწერილი.

სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, როგორც ყოველთვიური დოკუმენტი, საბოლოო წერილობითი ან/და ელექტრონული დოკუმენტის სახით შევსებული და ხელმოწერილი 1 წლის განმავლობაში ინახება დამსაქმებელთან ან მის მიერ განსაზღვრულ სტრუქტურულ ქვედანაყოფში/პირთან. დამსაქმებელი ვალდებულია, განსაზღვროს სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოებაზე/შევსებაზე, შენახვაზე და დასაქმებულებისთვის გაცნობაზე პასუხისმგებელი პირ(ებ)ი ან სტრუქტურული ქვედანაყოფი.

სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა სავალდებულოა შეიცავდეს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოებაზე/შევსებაზე პასუხისმგებელი პირის თანამდებობას და ხელმოწერას, ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობას, ხელმოწერას და თარიღს. იმ შემთხვევაში, თუ ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი და შევსებაზე პასუხისმგებელი პირი ერთი და იგივე პირია, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა დასტურდება ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის ხელმოწერით.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი წარმოების წესი“-სა და ამ ბრძანების №2 დანართით დადგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ამ წესით განსაზღვრულ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მიუთითოს სხვა დამატებითი ინფორმაცია ან აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.

სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შევსებისას მიეთითება:

ა) გრაფაში „ორგანიზაციის დასახელება“ – ორგანიზაციის/დაწესებულების სრული დასახელება

ბ) გრაფაში „საიდენტიფიკაციო კოდი“ – საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად მინიჭებული

უნიკალური და მუდმივი საიდენტიფიკაციო ნომერი;

გ) გრაფაში „სტრუქტურული ერთეული“ – ორგანიზაციის სტრუქტურული ერთეულის/ დანაყოფის/ქვედანაყოფის, როგორცაა დეპარტამენტი, სამსახური, სამმართველო და ა.შ. სრული დასახელება (ასეთის არსებობის შემთხვევაში);

დ) გრაფაში „შედგენის თარიღი“ – პასუხისმგებელი პირის მიერ სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შედგენის თარიღი;

ე) გრაფაში „საანგარიშო პერიოდი (-დან, -მდე)“ – საანგარიშო პერიოდის დაწყებისა და დასრულების თარიღები;

ვ) გრაფაში 1 – დასაქმებულის გვარი, სახელი;

ზ) გრაფაში 2 – პირადი ნომერი ან ტაბელის ნომერი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში); თ) გრაფაში 3 – თანამდებობა (სპეციალობა, პროფესია);

ი) გრაფაში 4 – საანგარიშო პერიოდში/თვის განმავლობაში აღნიშვნები სამუშაოზე

გამოცხადების/არგამოცხადების შესახებ თარიღების მიხედვით შესაბამისად;

კ) გრაფაში 5 თვის განმავლობაში ნამუშევარ დღეთა ჯამური რაოდენობა;

ლ) გრაფაში 6 თვის განმავლობაში ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა;

მ) გრაფაში 7 თვის განმავლობაში ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა

ნ) გრაფაში 8 თვის განმავლობაში ღამით (22:00-დან 6:00-მდე პერიოდი) ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა;

ო) გრაფაში 9 თვის განმავლობაში დასვენების, უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა;

პ) გრაფაში 10 თვის განმავლობაში სხვა 7-9 გრაფებისგან განსხვავებული ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა;

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. შრომის კოდექსისა და მის საფუძველზე მიღებული 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანების (გამომცემი ორგანო და აქტის დასახელება მითითებულია ზემოთ)

	<p>მოთხოვნათა შესრულების მიზნით, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოება (ყველა რეკვიზიტის დაცვით), ყოველთვიურად, კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და მის შესაბამისად, მისი გაცნობა დასაქმებულებისათვის და ამასთანავე უზრუნველყოს შევსებული-ხელმოწერილი ფორმების 1 წლის განმავლობაში შენახვა.</p> <p><b>საფუძველი:</b></p> <p>საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანება.</p>
3.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის პირველი პუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი იქნა [REDACTED] კორპორატიული სახელმძღვანელო-შრომის შინაგანაწესი, რომლის 15.10 პუნქტის თანახმად: „მიუხედავად შესაბამის უქმე დღეს საწარმოს ამა თუ იმ ობიექტის მუშაობის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილებისა, თუ დასაქმების ადგილას არ გამოცხადდებიან სამუშაოს შესრულებისათვის საჭირო ოდენობის დასაქმებულები, დამსაქმებელი უფლებამოსილია საკუთარი შეხედულებისამებრ არ ამუშაოს საწარმოს ესა თუ ის ობიექტი და ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე გაათავისუფლოს დასაქმებული სამუშაოს შესრულებისგან ან ამუშაოს (იმის გათვალისწინებით, რომ დასაქმებული აღნიშნულზე თანამაა) ესა თუ ის დასაქმებულები და ანაზღაურება განხორციელოს კანონმდებლობის შესაბამისად. ყოველგვარი ეჭვის გამორიცხვის მიზნით, აღნიშნულ შემთხვევაში ანაზღაურება უქმე დღეების ტარიფით არ განხორციელდება“.</p> <p>ასევე, ხელშეკრულების 2.14 პუნქტის თანახმად: „ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება ხორციელდება დამსაქმებლის შეხედულებისამებრ, დასაქმებულის მიერ დამატებითი დასვენების დროის სარგებლობის უფლების მიცემით ან ზეგანაკვეთური ანაზღაურების (გაზრდილი ტარიფის) გაცემის გზით. თუ დასაქმებული ექცევა კოლექტიური ხელშეკრულების ფარგლებში, მასზე ვრცელდება კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები“. აღნიშნული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს, ვინაიდან ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება მხარეთა შეთანხმებით და არა დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი პირდაპირ უთითებს მხოლოდ ორ შემთხვევას, როდესაც დასაქმებული ვალებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, ხოლო ყველა დანარჩენ სხვა შემთხვევაში ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა განხორციელდეს მხარეთა შეთანხმებით. მხარეთა შეთანხმება კი ნიშნავს იმას, რომ ორივე მხარე არის თანახმა. თანხმობა არ ნიშნავს მენეჯერის მოთხოვნას, დირექტორის სურვილს ან/და ბრძანებას. თანხმობა ნიშნავს ნებას, როდესაც დამსაქმებელი და დასაქმებული თანახმაა შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო. როდესაც დამსაქმებელი ითხოვს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას, დასაქმებულმა უნდა იმუშაოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ ეს მისთვის შესაძლებელია და ხელსაყრელია როგორც ფაქტობრივად, ასევე</p>

ფინანსურადაც. ზეგანაკვეთურად მიიჩნევა, ასევე უქმე დღეებში დასაქმებულთა სამუშაოს შესრულება, რაც უნდა ანაზღაურდეს განსხვავებული ტარიფით. შრომის უფლება ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა და მას არაერთი საერთაშორისო დოკუმენტი იცავს. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება ევროპის სოციალური ქარტიის იმპერატიული მოთხოვნაა. შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ ზემოთაღნიშნული დებულებები, რომელიც აპელირებს დამსაქმებლის **გადაწყვეტილებაზე/საკუთარ შეხედულებაზე**, ფარავს მხარეთა შეთანხმებას და დამსაქმებელს უტოვებს შესაძლებლობას საკუთარი გადაწყვეტილებისამებრ შეასრულებინოს დასაქმებულს ზეგანაკვეთური სამუშაო და არ გამოხატავდეს მხარეთა ორმხრივ ნებას.

საქართველოს შრომის კოდექსის ადგენს გამონაკლის შემთხვევებს, როდესაც დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

- ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე;
- ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით.

ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა **შეთანხმებით** დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. გარდა კანონით დადგენილი შემთხვევებისა, დამსაქმებელი უფლება მოსილი არ არის დაავალდებულოს დასაქმებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე. ამასთანავე იგი უნდა ანაზღაურდეს მომატებული ოდენობით (გაზრდილი ტარიფით) ან დამატებითი დასვენების დროის მიცემით, რაც ასევე უნდა განხორციელდეს ორმხრივი შეთანხმებით.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია 1 კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება შეუძლებელია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მართალია, საქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს დასაქმებულის გაფრთხილების მინიმალურ სტანდარტს მოსალოდნელი ზეგანაკვეთური შრომის თაობაზე, თუმცა ზეგანაკვეთური სამუშაო წარმოადგენს უახლოეს პერიოდში დამსაქმებლის მიერ განჭვრეტად დასაქმებულის შრომას. ასეთი სამუშაოს შესრულება კი მხოლოდ დასაქმებულის მიერ გამოხატული ნებით შეიძლება შესრულდეს, თუ სახეზე არ გვაქვს კანონის ხსენებული საგამონაკლისო შემთხვევა.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, კომპანია ვალდებულია ზემოთაღნიშნული დათქმები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან.

*საფუძველი:*

	<p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 14-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი;</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-5 ქვეპუნქტი.</p>
4.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი</b></p> <p>ინსპექტირების ფარგლებში, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი დოკუმენტების, ბუღალტრულად დამუშავებული ინფორმაციის და საგადახდო დავალებებით დასტურდება, რომ კვირის ჭრილში დასაქმებულთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური შრომა ანაზღაურებულია, როგორც ნორმირებული სამუშაო დრო.</p> <p>ასევე, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი დოკუმენტების, მათ შორის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და შრომის ანაზღაურების ჩარიცხვის დოკუმენტების შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ დასაქმებულს უწევს საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრულ უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება, რომელიც ანაზღაურებულია სტანდარტულად.</p> <p><b>მაგალითად: 2023 წლის 7 აგვისტოდან, 13 აგვისტოს ჩათვლით გ.დ.-ს ნამუშევარი აქვს 44 (ორმოცდაოთხი) საათი (კვირის ჭრილში). ასევე, ნამუშევარი აქვს 28 აგვისტოს უქმე/სადღესასწაულო დღეს (ცვლაში 11 საათი).</b></p> <p>აღნიშნულთან დაკავშირებით დამსაქმებელმა განმარტა, რომ მითითებულ პირთან მიმართებითაც და სხვა მსგავსი გრაფიკით დასაქმებულ პირებთან მიმართებით გ.დ.-ს სამუშაო გრაფიკი არის 1 კალენდარული დღე (დღის ცვლა) მუშაობა 08:00-20:00 საათებში და შემდგომ მიმდევრობით 1 კალენდარული დღე (ღამის ცვლა) – 20:00-08:00 საათებში, საიდანაც თითოეულ ცვლაში აქვს შესვენება 1-1 საათი. შესაბამისად, ამ პერიოდში დასაქმებულს შესრულებული არ აქვს ზეგანაკვეთური სამუშაო.</p> <p>2022 წლის 26 დეკემბერს საქართველოს მთავრობის მიერ მიღებული იქნა №597 დადგენილება, რომლითაც განისაზღვრა სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალი. აღნიშნული კანონქვემდებარე აქტის თანახმად, დამსაქმებლის საქმიანობა არ ექვევა იმ დარგების ჩამონათვალში, რომელთაც კანონმდებელმა მიანიჭა სპეციალური რეჟიმის მქონე საწარმოს სტატუსი. შესაბამისად, დასაქმებულთა ნორმირებული სამუშაო კვირის ხანგრძლივობის განსაზღვრა 40 საათის მიღმა ეწინააღმდეგება, როგორც შრომის კოდექსს, აგრეთვე ზემოხსენებულ დადგენილებასაც და უნდა ანაზღაურდეს კანონით დადგენილი წესით და არა სტანდარტულად.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ</p>

მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს, 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს. კანონის ამ დანაწესიდან გამომდინარე აუცილებელია აღინიშნოს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება მხარეთა შეთანხმებაზეა დამოკიდებული.

შესაბამისად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად აუცილებელია დასაქმებულის თანხმობა. ამ წესიდან არსებობს გამონაკლისი შემთხვევები, როდესაც დასაქმებული ვალებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო და ის ორ პირობასთან არის დაკავშირებული:

- სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის, ამ შემთხვევაში ანაზღაურების გარეშე;
- ხოლო, საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის სათანადო ანაზღაურებით.

სავალდებულო შემთხვევებთან მიმართებითაც, დამატებით გამონაკლისს აწესებს კოდექსი, რომლის თანახმადაც, აკრძალულია ორსული ან ახალნამშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება, მათი თანხმობის გარეშე. გარდა ამისა, უნდა აღინიშნოს, რომ ზეგანაკვეთური შრომა ყოველთვის ანაზღაურებადი. ანაზღაურების წესი კი განსხვავებულია, ზეგანაკვეთური ტარიფის ოდენობა შრომის ხელშეკრულებით უნდა განისაზღვროს და ამასთანავე, ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს მინიმუმ ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად. ამასთან მხარეები შესაძლოა შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის თანახმად, უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება წარმოადგენს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, მიუხედავად დასაქმებულის მიერ ცვლაში მუშაობის შემთხვევისა. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის მიხედვით, ყოველ ადამიანს აქვს დასვენებისა და თავისუფალი დროის გამოყენების უფლება სამუშაო დღის გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებული პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ძალით აღიარებულია თითოეული ადამიანის უფლება, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, კერძოდ, „დასვენება, თავისუფალი დრო და სამუშაო დროის გონივრული შეზღუდვა და პერიოდული ანაზღაურებული შვებულება, ისევე, როგორც ანაზღაურება უქმე დღეებისათვის.“

შრომის კანონმდებლობით, უქმე დღეების განსაზღვრის მიზანია საერთო საერო და რელიგიურ დღესასწაულებზე დასაქმებულისთვის დასვენების

	<p>უზრუნველყოფა. შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებული უფლებამოსილია, კანონმდებლობით დადგენილი უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით. შრომის კოდექსით განსაზღვრულ უქმე დღეს, როგორც წესი, დასაქმებული არ უნდა ასრულებდეს სამუშაოს, თუმცა კომპანიის ნორმირებული საქმიანობის უზრუნველსაყოფად, მუშაობის სპეციფიკის გათვალისწინებით და მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, დასაშვებია უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება. შრომის კოდექსის თანახმად, უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებისთვის დადგენილი წესის დაცვით.</p> <p>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს როგორც კვირის ჭრილში, ასევე უქმე/სადღესასწაულო დღეს შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს სათანადო ანაზღაურება საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული წესით და არა სტანდარტულად, როგორც ნორმირებულ სამუშაო დროს შესრულებული სამუშაოს შემთხვევაში. შესაბამისად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს გამოანგარიშება უნდა უზრუნველყოს კვირაში 40 საათიანი ზედა ზღვრის ზემოთ, რომელიც ანაზღაურდება მხარეთა შეთანხმებით დადგენილი ტარიფის ოდენობით ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით.</p> <p><b>საფუძველი:</b></p> <p><i>საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 27-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტი;</i></p> <p><i>საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 30-ე მუხლი; ევროპული სოციალური ქარტიის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი;</i></p> <p><i>ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი; ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მე-7 მუხლი.</i></p>
--	---

**შენიშვნა:** წინამდებარე მითითებებში შრომითი უფლების დარღვევის იდენტიფიცირების მიზნით, მითითებული დასაქმებულები და მათი დოკუმენტაცია/ნორმა წარმოადგენს მაგალითს, რომელიც გამოსწორებულ უნდა იქნას იმავე ობიექტზე მომუშავე იგივე შინაარსის დარღვევის მატარებელ ყველა დასაქმებულთან მიმართებით.

**მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 (ოცდაათი) კალენდარულ დღეს.**

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

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

ა) მითითება შესრულდა;

ბ) მითითება არ შესრულდა.

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

მითითება ჩაიბარა (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი):

\_\_\_\_\_

ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:

\_\_\_\_\_

სამართალდამრღვევი პირის მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

\_\_\_\_\_