

A large, handwritten capital letter 'Z' is shown on lined paper. The letter is formed with three strokes: a diagonal line down from top-right to bottom-left, a horizontal line across the middle from left to right, and a diagonal line up from bottom-left to top-right. The letter is positioned on the left side of the page.

5. დარღვეულია საქართველოს იხვეწილი აქტის „საქართველოს შიომის კოდექსის“ 77-ე მუხლის სივრცე სივრცის „ე“ ქვეპუნქტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახდელის სახე, ოდენობა: ხელის - 5400 (ხუთი ათას ოთხას) (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)

სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

აქტი

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

10. ოქმის შემდგენელი:

სახელი და გვარი

სტამბა

11. სამართალდამრღვევი:

სახელი და გვარი

სტამბა

12. მოწმე:

სახელი და გვარი

სტამბა

13. დაზარალებული:

სახელი და გვარი

სტამბა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2025 წლის 27 მაისის №013326/ი ბილიტა

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

15. შენიშვნა: ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის გაცემის საფუძველზე

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

აქტი

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

დამამზადებელი: შპს კაბადონი+

სემგ-ს რეგისტრაციის №53-6139

შენიშვნა

ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები: ადმინისტრაციულ პასუხისმგებლობაში მიცემულ პირს უფლება აქვს გაეცნოს საქმის მასალებს, მისცეს ახსნა-განმარტება, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მშობლიურ ენაზე; თუ არ იცის მიმდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარგმანის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 კალენდარული დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგომი თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, თამარაშვილის ქ. N15a), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

გაფრთხილება!

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

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

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული გარემოებების არსებობისას სამართალდარღვევის ოქმი და საურავის დარიცხვის შესახებ დადგენილება ჩაბარებულად ჩაითვლება სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის ოფიციალურ ვებგვერდზე (io.moh.gov.ge) გამოქვეყნების დღიდან.

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

სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური

მ ი თ ი ე ბ ა №013326/ო

შედგენის თარიღი: 27 მაისი, 2025 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომით ნორმებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში - „შრომის ინსპექცია“) შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტის აჭარის რეგიონული სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი [REDACTED] და აჭარის რეგიონული სამმართველოს უფროსი სპეციალისტის, მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2025 წლის 23 აპრილს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: [REDACTED]

საიდენტიფიკაციო ნომერი: [REDACTED]

დირექტორები: [REDACTED]

იურიდიული მისამართი: [REDACTED]

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: [REDACTED]

ეროვნული კლასიფიკატორი: ტექსტილის მზა ნაწარმის წარმოება, ტანსაცმლის გარდა - 13.92.0

დასაქმებული სულ: 2, მათ შორის:

დასაქმებული ქალი: 2;

დასაქმებული მამაკაცი: 0;

დასაქმებული ორსული: 0;

დასაქმებული შშმ პირი: 0;

დასაქმებული არასრულწლოვანი: 0.

შრომის ინსპექციის მიერ ინსპექტირების დაწყების საფუძველი გახდა 2025 წელს განსახორციელებელი გეგმური ინსპექტირებების ნუსხის დამტკიცების თაობაზე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მთავარი შრომის ინსპექტორის 2025 წლის 10 თებერვლის №LIO 2 25 00000104 ბრძანება, შრომითი უფლებების დაცვის ეფექტიან გამოყენებაზე სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების მიზნით.

წინამდებარე ბრძანების საფუძველზე, 2025 წლის 23 აპრილს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის შემოწმება, რომელიც მიზნად ისახავდა შრომითი ურთიერთობის კანონიერების შესწავლას, რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებას, დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობა/გამოთხოვას.

აღნიშნული ინფორმაციის მოკვლევის მიზნით, საზედამხედველო ორგანოს მიერ ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელი დოკუმენტები, როგორცაა შრომითი ხელშეკრულებები, შიდა ბრძანებები, დასაქმებულთა ანაზღაურების შიდა ბრძანებები/აქტები, საგადახდო დავალებები, სახელფასო უწყისები, შინაგანაწესი და მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი, ცვლების განრიგი, ბოლო 6 თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი და ა.შ. ყოველივე აღნიშნული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის გამოთხოვა/შევსება/დაზუსტების მიზნით, დამსაქმებლის მიმართ საზედამხედველო ორგანოს ჰქონდა პერიოდული წერილობითი და სატელეფონო კომუნიკაციის სახე.

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი, ბუღალტრულად დამუშავებული დოკუმენტების/საგადახდო დავალებების და ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, გამოვლენილ დარღვევებზე გაიცა შემდეგი მითითებები:

№	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არსებობს ჩანაწერი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესის შესახებ, კერძოდ, არ არის დადგენილი ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის ანაზღაურების კონკრეტული ოდენობა.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე თანხმდებიან. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს – დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვლა. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროზე.</p> <p>ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს სამუშაოს, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა სათანადო კომპენსაციით, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დასვენების დროს. დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება შრომის</p>

ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების წესი, კერძოდ, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ოდენობა (ტარიფი), როგორც არსებითი პირობა, განსაზღვროს შრომით ხელშეკრულებებში.

საფუძველი:

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლი.

2. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტი

ინსპექტირების პროცესში, ასევე დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი წერილობითი განმარტების მიხედვით „სტაჟირების პრაქტიკა მუშაობის დაწყებამდე 2-3 დღეს მოიცავს, რომელზეც ხელშეკრულებები არ ფორმდება. შერჩეული კანდიდატი სტაჟირების შემდეგ იწყებს მუშაობას [REDACTED]“.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად. იმავე მუხლის მე-4 პუნქტი ადგენს რომ სტაჟიორისა და დამსაქმებლის ურთიერთობა უნდა მოწესრიგდეს წერილობითი ხელშეკრულებით, რომელშიც დეტალურად უნდა იყოს აღწერილი სტაჟიორის მიერ შესასრულებელი სამუშაო.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სტაჟიორთან დადებულ ხელშეკრულებაზე ვრცელდება შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი (გარდა ამ VII თავისა). გარდა ამისა სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე ორგანიზაცია ვალდებულია სტაჟიორის აყვანის შემთხვევაში დაიცვას კანონით დადგენილი ყველა მოთხოვნა ხოლო მოქმედ სტაჟიორებთან უზრუნველყოს წერილობითი ხელშეკრულებების გაფორმება სადაც დეტალურად იქნება აღწერილი სტაჟიორის მიერ შესასრულებელი სამუშაო.

3. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ხელშეკრულების ჩანაწერის თანახმად ხელფასის გაზრდა მოხდება მხოლოდ დამსაქმებლის ბრძანებით, კერძოდ ხელშეკრულების 12.2. პუნქტში მოცემულია შემდეგი ჩანაწერი: „წინამდებარე შრომითი ხელშეკრულების ყველა ცვლილება და დამატება (გარდა ხელფასის გაზრდის შემთხვევისა, რომელიც გამოიწვევა ბრძანების სახით) უნდა გაფორმდეს წერილობითი ფორმით და ხელმოწერილ უნდა იქნეს მხარეთა მიერ.“

„საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი) და მისი გადახდის წესი. მასზე შეთანხმების მნიშვნელობა შრომითი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარეობს, ვინაიდან, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამრიგად, შრომის ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობების უმთავრესი კომპონენტია, რომლის გარეშეც შრომითი ურთიერთობა ვერ იარსებებს.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-20 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისთვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს, ხოლო მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. ამდენად, აუცილებელია შრომის ანაზღაურების ცვლილება მოხდეს ორმხრივად ხელმოწერილი დოკუმენტით, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი უნდა იყოს.

ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია, ზემოაღნიშნული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის კანონმდებლობასთან და შრომის ანაზღაურების, როგორც არსებითი პირობის ცვლილება განახორციელოს მხარეთა შეთანხმებით.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 1-ლი მუხლის მე-3 პუნქტი. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების ანალიზის საფუძველზე დადგინდა, რომ ორგანიზაციაში არ არის დანერგილი ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმები, ასევე, თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ ინფორმაცია.

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, შევიწროებას, თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში ქალთა და მამაკაცთათვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდას და სხვა საკითხებს, რომელთა გათვალისწინება და შესრულება სავალდებულოა შრომით ურთიერთობებში. როგორც დისკრიმინაციის განმარტებიდან ჩანს, ქმედების დისკრიმინაციად კვალიფიკაციისათვის აუცილებელია არათანაბარი მოპყრობის საფუძველი იყოს აკრძალული ნიშანი. იგი ეწინააღმდეგება სამართლიანობის პრინციპებს და აკრძალულია შიდა სახელმწიფოებრივი და საერთაშორისო სამართლის ნორმებით.

ამრიგად, სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად აუცილებელია დასაქმებისა და საქმიანობის ყველა სფეროში თანასწორუფლებიანობის განმტკიცება. ამ მიზნის მისაღწევად დამსაქმებელი ვალდებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები სრულყოფილად ასახოს შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში, ასევე, იგი ვალდებულია მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად. დამსაქმებელი ვალდებულია არა მხოლოდ დოკუმენტურად ასახოს ასეთი დებულებები, არამედ უზრუნველყოს მათი შესრულება. იმისათვის, რათა დადგინდეს მოხდა თუ არა დამსაქმებლის მიერ დისკრიმინაციული ქმედების/ფაქტის სრულყოფილი შესწავლა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღება მხედველობაში უნდა იქნას მიღებული შემდეგი:

- ა) ჰქონდა თუ არა დამსაქმებელს შემუშავებული დისკრიმინაციის წინააღმდეგ მიმართული პოლიტიკის შიდა დოკუმენტი, რომელიც თავის მხრივ მოიცავს ფაქტის არსებობის შემთხვევაში მისი გასაჩივრების წესსა და მექანიზმებს;
- ბ) იყვნენ თუ არა დასაქმებულები ინფორმირებული აღნიშნული მექანიზმების არსებობის თაობაზე;
- გ) ფაქტის შეტყობინებიდან დამსაქმებლის რეაგირება (რამდენად დროულად და სრულყოფილად განხორციელდა მოკვლევა);

დ) განხორციელებული მოკვლევის შედეგად მიღებული გადაწყვეტილება იყო თუ არა გონივრული და შესაბამისად, გატარდა თუ არა ქმედითი ღონისძიებები დასაქმებულისათვის უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შესაქმნელად.

შესაბამისად, ზემოაღნიშნულ მსჯელობაზე დაყრდნობით უნდა ჩამოყალიბდეს ხსენებულ მექანიზმთან დაკავშირებული საკითხები. ამასთან, დეტალურად გაიწეროს დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები.

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

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

5. **დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-7 პუნქტი**

წარმოდგენილი დოკუმენტაციით დასტურდება, რომ არ არის დაცული კვირის ჭრილში 24 საათიანი დასვენების დრო, დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების უზრუნველსაყოფად. მაგალითად, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ცვლების განრიგებით დასტურდება, შემდეგი: 2025 წლის თებერვლის თვეში (01-16 თებერვალი) დასაქმებული თ.ჯ. მუშაობდა 16 დღის მანძილზე დასვენების დღის გარეშე. ასევე დასაქმებული მ.კ. იმავე თვეში მუშაობდა 7 დღის მანძილზე (1-7 თებერვალი).

სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი მინიმალური სტანდარტია. დამსაქმებელი ვალდებულია იმგვარად განსაზღვროს სამუშაო დრო, რომ დაცული იყოს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მინიმალური მოთხოვნები. შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-7 პუნქტის თანახმად, „ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია დასაქმებულმა არაუმეტეს 14 დღის განმავლობაში მიმდევრობით ორჯერ ისარგებლოს 24-საათიანი დასვენების დროით.“ ამდენად, დასაქმებულის მუშაობა 7 დღიანი პერიოდის განმავლობაში 24 საათიანი დასვენების დროის გარეშე ეწინააღმდეგება მოქმედ კანონმდებლობას.

სამუშაო დროის კონსტიტუციური დაცვის ინტერესზე საუბრობს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოც. „სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი ელემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტიანი რეალიზებისათვის. გადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლივობამ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენებისა და ენერგიის 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 ზღუდელ გვევლინება და განსაზღვრავს იმ საზღვრებს, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელი თავისუფალია, იმოქმედოს“ (საქართველოს მოქალაქეები – [redacted] საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მეორე კოლეგიის გადაწყვეტილება №2/2/565, 19 აპრილი, 2016).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შესაბამისობაში მოიყვანოს თითოეული დასაქმებული პირის სამუშაო და დასვენების დრო საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან და უზრუნველყოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს, მორიგეობის/ცვლებში მუშაობის განრიგის იმგვარად დადგენა, რომ უზრუნველყოფილი იყოს დასაქმებულთა მუშაობა/დასვენების დროის მინიმალური სტანდარტების დაცვა.

საფუძველი:

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე და 25-ე მუხლები.

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

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 სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით. ამასთან დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2022 წლის 8 ნოემბრის №01-89/ნ ბრძანებითა და 2023 წლის 28 აპრილს N27/ნ ბრძანებით ცვლილება შევიდა ზემოაღნიშნულ ბრძანებაში და სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა შედარებით გამარტივდა.

სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურმა დამსაქმებლისგან გამოითხოვა ბოლო 6 თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი დასაქმებულებისათვის გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტები, თუმცა ორგანიზაციის მიერ აღნიშნული დოკუმენტი არ იქნა წარმოდგენილი.

2021 წლის 12 თებერვლის საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცებული სამუშაო

დროის აღრიცხვის ფორმა მნიშვნელოვანი დოკუმენტია, ვინაიდან თავისი შინაარსით ემსახურება დასაქმებულის სამუშაო დროის ხანგრძლივობის, ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათებისა და სხვა მნიშვნელოვანი პირობების გამოთვლას. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. 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 ენერგიის 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, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული №01-15/ნ ბრძანების შესაბამისად და საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი წესით და ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულებს.

საფუძველი:

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

7. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების შესწავლის საფუძველზე დასტურდება, რომ დასაქმებულთა მიერ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარ საათებს არ ანაზღაურებს გაზრდილი ოდენობით ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემით.

მაგალითად:

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების მიხედვით დასაქმებულების გრაფიკი სრულ განაკვეთზე მუშაობის შემთხვევაში გულისხმობს დღეში 12 საათიან სამუშაო გრაფიკს (1 საათიანი შესვენების დროით) და ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის შემთხვევაში 6 საათიან სამუშაო გრაფიკს (30 წუთიანი შესვენების დროით). ვინაიდან ობიექტზე 2 დასაქმებულია მათ ყოველთვიურად უწევთ ზეგანაკვეთურად მუშაობა, მაგალითად:

დასაქმებული თ.ჯ. თებერვლის თვეში მუშაობდა ზეგანაკვეთურად, კერძოდ 08-14 თებერვალს 6 დღე მუშაობდა 6 საათი ხოლო 1 დღე 12 საათი ჯამში ნამუშევარი საათების ხანგრძლივობა, შესვენების საათების გამოკლებით შეადგენს 44 საათს (33სთ + 11სთ). თუმცა, აღნიშნულ თვეში როგორც თებერვლის თვის სახელფასო უწყისით დასტურდება არ აქვს ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროისთვის შესაბამისი თანხა აღებული არც პროპორციული დასვენების დროით სარგებლობის შემთხვევა არ ფიქსირდება. სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა 40 საათს აღემატება დასაქმებული მ.კ-ს შემთხვევაშიც, კერძოდ 15-21 თებერვალს 2 დღე მუშაობდა 6 საათი ხოლო 3 დღე 12 საათი ჯამში ნამუშევარი საათების ხანგრძლივობა, შესვენების საათების გამოკლებით შეადგენს 44 საათს (11სთ+33სთ).

ასევე დოკუმენტების შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ დასაქმებულებს უწევთ უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება, დასაქმებულთა მიერ შრომის კანონმდებლობით დადგენილ უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება კი, ორგანიზაციის მიერ არ არის ანაზღაურებული ზეგანაკვეთური შრომის შესაბამისი ტარიფით ან დამატებითი დასვენების დროის მიცემით. მაგალითად დასაქმებული თ.ჯ-ს ნამუშევარი აქვს 23 ნოემბერს, 02 და 07 იანვარს, 03 და 08 მარტს, თუმცა წარმოდგენილი უწყისების, ასევე საგადახადო დავალების მიხედვით აღნიშნულ თვეში დასაქმებულს არ აქვს მიღებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება. უქმე დღეებში ნამუშევარი საათები არ არის ანაზღაურებული ასევე დასაქმებული მ.კ-ს შემთხვევაშიც რომელსაც ნამუშევარი აქვს 19 იანვარს, 03 და 08 მარტს.

საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად „ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.“, მე-3 პუნქტის თანახმად „მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.“ საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე თანხმდებიან. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს – დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვლა. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროზე. ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს სამუშაოს, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა სათანადო კომპენსაციით.

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

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ვალდებულია თითოეულ დასაქმებულს ანაზღაუროს ზეგანაკვეთურად, მათ შორის უქმე დღეს შესრულებული სამუშაოს ოდენობა სრულად, მხარეთა შეთანხმებით დადგენილი ოდენობით სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ შესწავლილ სრულ პერიოდზე (2024 წლის ოქტომბრის თვიდან). აგრეთვე, არ დაუშვას დასაქმებულების მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსით“ დადგენილი წესით წინასწარი შეთანხმებისა და სათანადო ანაზღაურების ან/და პროპორციული დასვენების დროის მიცემის გარეშე.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლი და საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტი;

8. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 31-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დასაქმებული თ.ჯ-ს შრომითი ხელშეკრულების 7.2. პუნქტის თანახმად: „თუკი დასაქმებულის მიზეზით ხდება სამუშაო დღეების გაცდენა, უნდა წარმოადგინოს დამადასტურებელი ცნობა, რომ გაცდენილი დღეები ჩაეთვალოს საპატიოდ. სხვა შემთხვევაში გაცდენილი დღეები გაიქვითება შვებულების დღეებიდან“.

ყოველწლიური შვებულება დასაქმებულისათვის ერთ-ერთ მთავარ სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. ხსენებული გათვალისწინებულია საერთაშორისო და ქართული კანონმდებლობით, დასაქმებულებს ეძლევათ საშუალება წელიწადში ისარგებლონ, როგორც ანაზღაურებადი, ასევე ანაზღაურების გარეშე შვებულებით. იგი წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას დასვენების დროზე, რათა მაქსიმალურად იქნას უზრუნველყოფილი სუბიექტის დასვენების შესაძლებლობა, რაც შვებულების უფლების მთავარი მიზანია. ამასთან, ანაზღაურებადი შვებულება შრომის სამართლით გარანტირებულ და ერთ-ერთ საგამონაკლისო შემთხვევად მიიჩნევა, როდესაც დასაქმებული არ ასრულებს სამუშაოს, თუმცა ამ პერიოდის განმავლობაში მას ეძლევა შრომის ანაზღაურება.

შვებულების უფლების სარგებლობისთვის პირველ რიგში აუცილებელია არსებობდეს დასაქმებულის მოთხოვნა, რამეთუ ის საუკეთესოდ განსაზღვრავს დროის იმ პერიოდს, რომელიც მისთვის არის ოპტიმალური შვებულების მიზნების რეალიზებისთვის, მართალია კანონმდებელი დამსაქმებლის ინტერესებიდან გამომდინარე აძლევს იგივე დამსაქმებელს შესაძლებლობას განსაზღვროს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა, თუმცა დამსაქმებლის ეს უფლება არ შეიძლება გამოყენებული იქნეს ისე, რომ აბსოლუტურად უზულებელყოფილი იქნას დასაქმებულის ინტერესები, რამეთუ შვებულების უფლებით სარგებლობა ძალიან ხშირად უკავშირდება დასაქმებულის მატერიალურ და სოციალურ მდგომარეობას. დამსაქმებლის მიერ

დადგენილი წესი/პრაქტიკა, რომლითაც დასაქმებულებს უკვე გაცდენილი დღეების რაოდენობა, მისი თანხმობის და წინასწარი განაცხადის გარეშე შეიძლება გამოაკლდეს კუთვნილი შვებულების დღეებიდან, წინააღმდეგობაში მოდის ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობით აღიარებულ შვებულების უფლების მიზნებთან და აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

გარდა აღნიშნულისა დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დასაქმებული თ.ჯ.-ს შვებულების მოთხოვნის ფორმა, რომლის თანახმადაც დასაქმებულმა ისარგებლა ანაზღაურებადი შვებულებით 2025 წლის 05 აპრილიდან 11 აპრილის ჩათვლით, როგორც წარმოდგენილი დოკუმენტაციით დასტურდება დამსაქმებელს შვებულების დღეები დათვლილი აქვს კალენდარული დღეების მიხედვით და ასევე ჩათვლილი აქვს შვებულების დღეებში 09 აპრილი საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლით გათვალისწინებული უქმე დღე (საქართველოს სახელმწიფოებრივი დამოუკიდებლობის აღდგენის აქტის მიღების დღე, საქართველოს ეროვნული ერთიანობის, სამოქალაქო თანხმობისა და სამშობლოსათვის დაღუპულთა მოგონების დღე) რომელიც დასაქმებულისთვის არ უნდა ჩაეთვალოთ და შესაბამისად არ უნდა გამოეკლოთ როგორც ერთი ანაზღაურებადი საშვებულებო დღე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ვალდებულია ხელშეკრულების მუხლის 7.2. პუნქტი შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის კანონმდებლობასთან. ამასთან, აუცილებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოს შვებულებით სარგებლობის ისეთი წესის შემუშავება, რომელიც შესაბამისობაში მოდის შვებულების უფლებით სარგებლობის მიზნებთან. გარდა აღნიშნულისა დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს, რომ დასაქმებულებმა ისარგებლონ ანაზღაურებადი შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით. დასაქმებულებს უქმე დღე არ უნდა ჩაეთვალოთ და შესაბამისად არ უნდა გამოაკლდეთ როგორც ერთი ანაზღაურებადი საშვებულებო დღე.

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

9. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 36-ე მუხლი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციით დგინდება, რომ თანამშრომლების ანაზღაურების სისტემა მოიცავს ერთდროულად ანაზღაურების ორივე სახეს როგორც ფიქსირებული ხელფასს, რომელიც სრულ განაკვეთზე შეადგენს 30 ლარს, ხოლო ნახევარ განაკვეთზე 15 ლარს. აგრეთვე ბონუსს ყოველდღიური ნავაჭრის 2%-ს, ასევე დასაქმებული დამატებითი ბონუსის სახით 50 ერთეულ გაყიდულ ნივთზე იღებს 50 ლარს, 100 ერთეულ გაყიდულ ნივთზე -100 ლარს, 150 ერთეულ გაყიდულ ნივთზე - 150 ლარს და ა.შ. თუმცა ანაზღაურებადი შვებულების უფლებით სარგებლობის დროს გასაცემი თანხის დაანგარიშება ხდება მხოლოდ ფიქსირებული ანაზღაურებით და არ ხდება ბონუსის გათვალისწინება. მაგალითად დასაქმებული თ.ჯ.-მ აპრილის თვეში გამოიყენა ანაზღაურებადი შვებულება თუმცა აღნიშნულ თვეში ანაზღაურების გამოთვლა არ მოხდა

შვებულების წინა 3 თვის საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან როგორც ეს შრომის კოდექსით არის გათვალისწინებული.

საქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს დასაქმებულის გაუსხვისებელ უფლებას წლიური ანაზღაურებადი შვებულების მიღებაზე. აღნიშნული უფლება მჭიდრო კავშირშია საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 45-ე მუხლთან რომლითაც გარანტირებულია „უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფის უფლება“ და აგრეთვე საქართველოს კონსტიტუციის მე-12 მუხლთან, რომლის თანახმადაც „ყველას აქვს საკუთარი პიროვნების თავისუფალი განვითარების უფლება“, რადგან წლიური შვებულების დაწესების მიზანი არა მხოლოდ დასაქმებულთათვის მათ მიერ წლის განმავლობაში სამუშაო აქტივობებში დახარჯული ფსიქოფიზიკური ენერგიის აღდგენა, არამედ, აგრეთვე, საოჯახო და სოციალური ურთიერთობების ხელშეწყობაც პიროვნების სრული განვითარების უზრუნველსაყოფად. ამ მოცემულობით იმ პირობებში, როდესაც არ ხდება შვებულების სათანადოდ ანაზღაურება დასაქმებულმა შეიძლება არ გამოიყენოს ანაზღაურებადი შვებულება ანაზღაურების მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ან არსებობს მეორე ალტერნატივა, ამგვარმა საშვებულებო ანაზღაურების წესმა შეიძლება ვერ უზრუნველყოს ანაზღაურებადი შვებულების უფლების სათანადო რეალიზაცია.

საქართველოს შრომის კოდექსის 36-ე მუხლის თანახმად დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან, ხოლო თუ იგი ყოველთვიურ ფიქსირებულ შრომის ანაზღაურებას იღებს – ბოლო თვის შრომის ანაზღაურების მიხედვით. როგორც უკვე აღინიშნა დასაქმებულმა შვებულებით ისარგებლა აპრილის თვეში წინა სამი თვის საშუალო იქნება 858 ლარი ($1012+700+862 / 3$). აპრილის თვეში ნორმირებული დღეების რაოდენობა შეადგენს 25 დღეს (რომელიც გამოითვლება 6 დღით, ვინაიდან ცვლაშია დასაქმებული და ასევე არ შედის უქმე დღე). წინა სამი თვის საშუალო იყოფა ნორმირებული დღეების რაოდენობაზე ($858/25=34.32$) მიღებული თანხა კი მრავლდება შვებულების დღეების რაოდენობაზე (6 დღე) $34.32 \times 6=205.92$. სწორედ აღნიშნული თანხა უნდა მიეღო დასაქმებულს ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენებისთვის.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია იმ დასაქმებულების მიმართ, რომელთა შრომის ანაზღაურება შედგება ფიქსირებული ანაზღაურებისა და გამომუშავებული თანხისაგან, საშვებულებო ანაზღაურება გამოითვალოს საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 36-ე მუხლის მოთხოვნათა დაცვით.

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

შენიშვნა: წინამდებარე მითითებ (ებ)ში შრომითი უფლების დარღვევის იდენტიფიცირების მიზნით, მითითებული დასაქმებულ(ებ)ი და მათი დოკუმენტაცია/ნორმა წარმოადგენს მაგალითს, რომელიც გამოსწორებულ უნდა იქნას იმავე ობიექტზე მომუშავე იგივე შინაარსის დარღვევის მატარებელ ყველა დასაქმებულთან მიმართებით.

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, დღის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღე-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, – არანაკლებ 600 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 1 000 ლარისა“.

ხსენებული სამართლებრივი დანაწესებისა და დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული სახდელის სახედ გამოყენებულ იქნას ჯარიმა.

კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესის შესაბამისად, ჯარიმის ოდენობის დადგენის მიზნით, სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილ იქნა ინფორმაცია, რომლის საპასუხოდ ამავე უწყების 2025 წლის 24 იანვრის №21-11/3666 წერილით დადგინდა, რომ [REDACTED] წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განსახორციელებელი დღე-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 500 000 ლარს.

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, საქმეში არსებული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, განსაზღვრულ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული **მინიმალური ჯარიმა 600** (ექვსასი) ლარის ოდენობით. აღნიშნულიდან გამომდინარე 9 დარღვევისათვის სახდელის სახედ ჯარიმის ოდენობა განისაზღვრა, ჯამში **5 400 (ხუთი ათას ოთხასი) ლარით**.

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.