



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური
დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 009961

01 აგვისტო 2024 წ.

ქ. ქუთაისი

თვითმმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს
სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის
შრომითი უფლებებზე დამხმარეობის დედასა და შრომითი უფლებებზე დამხმარეობის
იძულებითი სამსახურის მოვალეობის შესახებ (უფროსი შრომის ინსპექტორი)

ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: [Redacted] იურიდიული ან
ფიზიკური პირი: [Redacted]
საიდენტიფიკაციო ნომერი: [Redacted]

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

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

2

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი: 2024 წლის 18 ივნისს გზისპირა

[Redacted] მოსახლი: [Redacted]
[Redacted] იურიდიული პირი/ფიზიკური პირი „შრომის ინსპექციის შესახებ“
საქართველოს კანონის შესაბამისად, ხელოსანთა დიდხანსი, რომელიც იურიდიული
პირისთვის იმდენი კანონი „საქართველოს შრომის ქოქარი - 1“
მე-18 მუხლი მე-3 პუნქტი
27-ე მუხლი 1-ლი და მე-2 პუნქტი
41-ე მუხლი მე-4 პუნქტი

2

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

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

მ ი თ ი თ ე ბ ა №009961/ო

შედგენის თარიღი: 01 აგვისტო 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 მთავარი სპეციალისტის, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2024 წლის 18 ივნისს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: [REDACTED]

საიდენტიფიკაციო კოდი: [REDACTED]

დირექტორი: [REDACTED]

იურიდიული მისამართი: [REDACTED]

ფაქტობრივი მისამართი: [REDACTED]

ეროვნული კლასიფიკატორი: ტრანსპორტირების სხვა დამხმარე საქმიანობები - 52.29.0;

დასაქმებული ქალი: 7;

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 02 მაისის LIO 6 24 00000479 ბრძანება. წინამდებარე ბრძანების საფუძველზე, 2024 წლის 18 ივნისს 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, საზედამხედველო ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი შემდეგი დოკუმენტები: შრომითი ხელშეკრულებები, შინაგანაწესი, სამტაქტო ნუსხა, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტები, საბუღალტრო უწყისები, საგადახდო დავალებები და სხვა. აღნიშნული ინფორმაციისა და დოკუმენტაციის გამოთხოვა/შეცხება/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>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-18 მუხლის მე-3 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შინაგანაწესის მე-8 მუხლით რეგულირდება სტაჟირების წესი და პირობები, რომლის 8.5 პუნქტში მითითებულია, რომ: „ერთი და იმავე პირს უფლება აქვს ერთი და იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება ერთ კონკრეტულ პოზიციაზე გაიაროს მხოლოდ ერთხელ“.</p> <p>აღნიშნული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს, ვინაიდან დამსაქმებელს ანიჭებს უფლებას სტაჟიორს, 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 სტაჟიორზე 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, სტაჟიორი 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 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. პირს უფლება აქვს, ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება გაიაროს მხოლოდ ერთხელ.</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>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის 1-ლი და მე-2 პუნქტები</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი იქნა [REDACTED]-ს კორპორატიული სახელმძღვანელო - 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 თანახმაა) ესა თუ ის დასაქმებულები და ანაზღაურება განახორციელოს კანონმდებლობის შესაბამისად. ყოველგვარი ექვსის 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 დავალების 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. ამასთანავე აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებლის 2024 წლის 01 ივლისის განმარტებით, კომპანიას არ აქვს გაფორმებული კოლექტიური ხელშეკრულება.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი პირდაპირ უთითებს მხოლოდ ორ შემთხვევას, როდესაც დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, ხოლო ყველა დანარჩენ სხვა შემთხვევაში ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა განხორციელდეს მხარეთა შეთანხმებით, წინასწარ დადგენილი ტარიფის შესაბამისად. 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 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</p>

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.

გარდა ზემოთ აღნიშნულისა, ინსპექტირების ფარგლებში, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი დოკუმენტების, ბუღალტრულად დამუშავებული ინფორმაციის, საგადახდო დავალებებით და წერილობითი განმარტებით დასტურდება, რომ დასაქმებულთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური შრომა სრულყოფილად ანაზღაურებული არ არის წინასწარ დადგენილი და შეთანხმებული ტარიფის შესაბამისად.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი, 2024 წლის 24 ივლისის წერილობითი განმარტების თანახმად, კომპანია უზრუნველყოფს უქმე დღეებისა და ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ანაზღაურებას გაზრდილი ოდენობით. მიუხედავად აღნიშნულისა, მიღებული განმარტების შესაბამისად, აღმოჩნდა, რომ გაზრდილი ოდენობით გაცემულ ანაზღაურებების დაანგარიშებისას ადგილი ჰქონდა ტექნიკურ ხარვეზს/შეცდომას, კერძოდ - კომპანია ასეთ თანხას ითვლიდა შემდეგნაირად: საათები დაანგარიშებული ზუსტად ჰქონდა ტაბელში, როგორც ღამის საათების ოდენობა, ასევე, დაანგარიშებული იყო დასვენება უქმე დღეებში ნამუშევარი საათები. თუმცა მიღებულ ჯამს კომპანია პირდაპირ არ ამრავლებდა 1.1-ზე, არამედ მიღებულ ჯამს ჯერ ამრავლებდა 1.0-ზე და ამ ნამუშევარ საათებს თვლიდა ძირითად ხელფასში, ხოლო შემდეგ სხვაობის სახით არიცხავდა მიღებული საათების რაოდენობის ნამრავლს 0.1-ზე. აქვე აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი იქნა 2022 წლის 17 სექტემბრის N2022-09-5 ბრძანება, რომელშიც განსაზღვრულია ზეგანაკვეთური შრომისთვის დადგენილი ტარიფის ოდენობა, ასევე აღნიშნული ბრძანების დასაქმებულების მიერ გაცნობისა და დასტურის დოკუმენტაცია.

	<p>ნიშანდობლივია, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიერ კვირის ჭრილში 40 საათს მიღმა ნამუშევარი დრო, უნდა ანაზღაუროს ზეგანაკვეთურად. ამასთანავე თუ დასაქმებულის სახელფასო ანაზღაურება ფიქსირებული ოდენობისაა, იმისთვის რომ დადგინდეს, კონკრეტულ თვეში, რამდენია მისი ნორმირებული 1 საათის ასანაზღაურებელი ოდენობა, ხელფასის ოდენობა უნდა გაიყოს თვის ჭრილში შესრულებული ნორმირებული საათების ჯამზე, მიღებულ შედეგს დაემატოს შესაბამისი კოეფიციენტი და გამრავლდეს თვის ჭრილში შესრულებული ზეგანაკვეთური საათების ჯამზე.</p> <p>ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს სამუშაოს, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა და რომელიც სასურველია დასაქმებულისთვის სათანადო კომპენსაციის გამო, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დასვენების დროს. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს - დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვისება. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროზე.</p> <p>ასევე 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.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად.</p> <p>ნიშანდობლივია, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.</p> <p>აღნიშნულის გათვალისწინებით, კომპანია ვალდებულია ზემოთაღნიშნული დათქმები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან. გარდა ამისა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების დათვლა/დაანგარიშება კვირის ჭრილში და ზეგანაკვეთური შრომის სანაცვლოდ სათანადო ანაზღაურება, წინასწარ განსაზღვრული ოდენობით, საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული წესით.</p> <p><i>საფუძველი:</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 14-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი;</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-5 ქვეპუნქტი.</i></p>
3.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტი</p>

<p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შინაგანაწესის 38.2 პუნქტის თანახმად, 34.1 (დისციპლინალური წარმოების დაწყება) პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, დასაქმებულს არ მისცეს შრომის ანაზღაურება. ასეთ შემთხვევაში, თუ დისციპლინალური წარმოების შედეგად არ დადასტურდება დისციპლინური გადაცდომის არსებობა, დასაქმებულს განვლილ პერიოდზე სრულად მიეცემა შრომის ანაზღაურება, მათ შორის, მისი მოთხოვნის შემთხვევაში დაყოვნების ყოველი დღისათვის დაყოვნებული თანხის 0.07%, ხოლო თუ დისციპლინური წარმოების შედეგად დადასტურდება დისციპლინური გადაცდომის არსებობა, შრომის ანაზღაურების მიცემის/დაკავების საკითხის თაობაზე დამსაქმებელი იღებს გადაწყვეტილებას დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის ან/და დამსაქმებლისათვის მიყენებული ზიანის გათვალისწინებით.</p> <p>შრომითი ურთიერთობა წარმოადგენს მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეულ შეთანხმებას, რის შესაბამისადაც დასაქმებული დამსაქმებლისთვის ასრულებს კონკრეტულ სამუშაოს შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. აღნიშნული, დასაქმებულის შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უზრუნველყოფის ძირითადი პირობაა, რაც აღიარებულია საქართველოს და საერთაშორისო კანონმდებლობით.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 41-ე მუხლის მეოთხე პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.</p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტით განსაზღვრული მოთხოვნების გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, განხილული შინაგანაწესის ჩანაწერი მოიცვანოს საქართველოს შრომით კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში.</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:
