



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 013304

02 მაისი 2025 წ.

ქ. პათიში

თვითმართვლი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს - შრომის ინსპექციის სამსახურის
 შრომით ფუნქციონირებაზე წყდამხედველობის რეაქტივების შრომით ფუნქციონირებაზე წყდამხედველობის
 ადგილის ხედილობის სამართლებრივი მოთხოვნის დასაბუთების მიზნით კაცების ფუნქციონირების
 საქმეების, ფუნქციონირების ინსპექციის [redacted]
 ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: [redacted] ივანიშვილი მის: საქართველო, [redacted]
 [redacted] შემობტუნილი ობიექტის მის: საქართველო, [redacted]
 [redacted]

სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი ფაქტობრივი/რეგისტრაციის მიხედვით; ობიექტის მისი მდებარეობა - დასახლება, საიდენტიფიკაციო ნომერი, მისამართი ფაქტობრივი/რეგისტრაციის მიხედვით; დოკუმენტი და საკონტაქტო ინფორმაცია

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

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი: 2025 წლის 19 მაისს ფუნქციონირების
 [redacted]; შემობტუნილი ობიექტის მის: საქართველო, [redacted]
 [redacted] ინსპექციისგან „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად, ხა დახმარება დაეცა, რომ დახმარება საქართველოს
 ობიექტის კანონის „საქართველოს შრომის კანონის“

- მე-12 მუხლის მე-2 პუნქტი
- მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი
- მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი
- მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი
- მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ფ“ ქვეპუნქტი
- მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი
- მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტი
- მე-20 მუხლის მე-20 პუნქტი
- 24-ე მუხლის პირველი პუნქტი
- 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი
- 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი
- 31-ე მუხლის პირველი პუნქტი

[Handwritten mark]

5. დარღვეულია საქართველოს ოჯახური კანონის „საქართველოს შიშის კოდექსის“ 77-ე მუხლის პიხედი პუნქტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

6. დარღვევის გამოსასწორებლად მიცემული ვადა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში): 40 (ოცმოცი) დღე

7. სახდელის სახე, ოდენობა: გაფხისი დება (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

7

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

10. ოქმის შემდგენელი:



05.2025

11. სამართალდამრღვევი

12. მოწმე:

13. დაზარალებული:

7 სახელი და გვარი / 7 ხელმოწერა
7 სახელი და გვარი / 7 ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2025 წლის 02 მაისის № 013304/0 ბილიტი

საქმის გადაწყვეტად საჭირო ენობენი, მასალები და ა.შ.: დამრღვევის ახსნა-განმარტება ან მის მიერ წარმოდგენილი სხვა მასალები

15. შენიშვნა: სამხრეთ-დასავლეთის ვახუშტის საქართველოს კანონმდებლობის განვითარების უწყებების განყოფილება

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

7

დამკვეთი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი „შრომის ინსპექციის სამსახური.“
დამამზადებელი: შპს კაბადონი+
სემგს-ს რეგისტრაციის №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-განმარტებანი, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მშობლიურ ენაზე; თუ არ იცის მომდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარჯიმნის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 კალენდარული დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შედგენლის შემდგომ თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, თამარაშვილის ქ. N15ა), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

გავრთხილება!

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-10 პუნქტის შესაბამისად დამრღვევმა ჯარიმა ნებაყოფლობით 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 დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით, ხოლო საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში 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 საურავის დარიცხვის შესახებ დადგენილება ჩაბარებულად ჩაითვლება სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის ოფიციალურ ვებგვერდზე (lic.mts.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 №013304/თ

შედგენის თარიღი: 02/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 შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის აჭარის რეგიონული სამმართველოს მთავარი სპეციალისტი (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის აჭარის რეგიონული სამმართველოს უფროსი სპეციალისტი (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2025 წლის 19 მარტს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: [REDACTED]

საიდენტიფიკაციო ნომერი: [REDACTED]

დირექტორები: [REDACTED]

იურიდიული მისამართი: საქართველო, [REDACTED]

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: საქართველო, [REDACTED]

ეროვნული კლასიფიკატორი- 92.00.0- აზარტული თამაშების საქმიანობები
დასაქმებულთა რაოდენობა- სულ 436 პირი; ქალი-247; კაცი-189; შშმ. პირი-0; არასრულწლოვანი-0;
ორსული ქალი -2.

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 ნორმების ეფექტიან გამოყენებაზე სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების მიზნით. წინამდებარე ბრძანების საფუძველზე, 2025 წლის 19 მარტს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის შემოწმება, რომელიც მიზნად ისახავდა შრომითი ურთიერთობის კანონიერების შესწავლას, რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულთან გასაუბრებას, დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობა/გამოთხოვას.

ინსპექტირების პროცესი ეფუძნებოდა „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 და მე-16 მუხლებით დადგენილი წესების დაცვას, რა დროსაც შემოწმებულ იქნა სამუშაო სივრცე, გამოკითხულ იქნენ დასაქმებული პირები და ინფორმაციის მოკვლევის მიზნით, საზედამხედველო ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელი დოკუმენტები: შრომითი ხელშეკრულებები, შინაგანაწესი, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და ა.შ. აღნიშნული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის გამოთხოვა/შევსება/დაზუსტების მიზნით, დამსაქმებლის მიმართ საზედამხედველო ორგანოს ჰქონდა პერიოდული წერილობითი და სატელეფონო კომუნიკაციის სახე.

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

№	გაცემული მითითებები
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლის მე-2-პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომის შინაგანაწესის მე-18 მუხლში იკითხება, რომ „განსაკუთრებულ შემთხვევებში შესაძლებელია დასაქმების კანდიდატთან დაიდოს ზეპირი ან გარკვეული სამუშაოს შესრულების ვადით, რომლის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული ბრძანებით პირის საშტატო განრიგით გათვალისწინებულ პოზიციაზე ან თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ. ასეთი ხელშეკრულების ვადა არ შეიძლება აღემატებოდეს 3 თვეს“. მსგავსი შინაარსის ჩანაწერი გვხვდება შრომის შინაგანაწესის მე-19 მუხლშიც. ერთ თვეზე მეტი ვადით არსებული შრომითი ურთიერთობის ზეპირი ფორმით მოწესრიგების პრაქტიკა ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ წესსა და პირობებს. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-2-პუნქტში განსაზღვრულია, რომ შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-12 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების თანახმად შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს ზეპირი ან წერილობითი ფორმით. ამავდროულად, შრომის კანონმდებლობა სავალდებულო წერილობით ფორმას აწესებს ერთ თვეზე მეტი ვადით დადებული ხელშეკრულებისათვის. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულება ყოველთვის წერილობითი ფორმით უნდა დაიდოს, თუკი შრომითი ურთიერთობა ერთ თვეზე მეტ ხანს გრძელდება.</p> <p>შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების მიზნებისათვის, მნიშვნელოვანია დამსაქმებელმა შრომით ხელშეკრულებაში ასახოს საქართველოს შრომის კოდექსით იმპერატიულად დადგენილი ყველა</p>

არსებითი პირობა, რათა შრომითი ურთიერთობის დაწყებამდე მოხდეს მათი შეთანხმება დასაქმებულთან და არ ჰქონდეს დამსაქმებელს მათი ცალმხრივად ცვლილების შესაძლებლობა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის შინაგანაწესის მე-18 და მე-19 მუხლების ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის კანონმდებლობასთან.

საფუძველი:

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-3 მუხლის -მე-2 და მე-3 პუნქტები;

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლი;

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტი;

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ზოგიერთი შრომით ხელშეკრულებებში სამუშაო დრო და დასვენების დრო, როგორც ხელშეკრულების არსებითი პირობა ბუნდოვნადაა განსაზღვრული, კერძოდ, დამსაქმებელი ნორმირებულ სამუშაო დროს ადგენს, როგორც კვირის, ასევე თვის ჭრილში. წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების 3.1. პუნქტში იკითხება, რომ „...ყოველთვიურ განაკვეთურ ძირითად ან/და ცვლიანობის განრიგით სამუშაო 172 (ას სამოცდათორმეტი) საათის სამუშაოთი“.... შრომითი ხელშეკრულებების 3.3. პუნქტში „უზრუნველყოს დასაქმებული კვირაში 40 (ორმოცი) საათიანი ცვლიანი სამუშაოთი“. ამასთანავე, წარმოდგენილი შრომის შინაგანაწესის 32-ე მუხლში იკითხება, რომ „სამუშაო პირობების გათვალისწინებით, როდესაც შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, დასაშვებია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესით განხორციელება.

საქართველოს შრომის კოდექსში სამუშაო და დასვენების დროის ცალკე შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად გამოყოფა ემსახურება დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას. ამ მიზნის მისაღწევად, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. ამასთან, სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების და დასვენების დრო.

2022 წლის 26 დეკემბერს საქართველოს მთავრობის მიერ მიღებული იქნა №597 დადგენილება, რომლითაც განისაზღვრა სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალი. აღნიშნული კანონქვემდებარე აქტის თანახმად, [REDACTED] არ ექვევა იმ დარგების ჩამონათვალში, რომელთაც კანონმდებელმა მიანიჭა სპეციალური რეჟიმი.

სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არანაკლებ 6 საათია, შესვენების დროის ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი. დასვენების დროსთან დაკავშირებით აღსანიშნავია ის მთავარი პრინციპი, რომ დასაქმებულმა აუცილებლად უნდა ისარგებლოს დასვენების დროით, რომელიც არ შეიძლება იყოს 12 საათზე ნაკლები. 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.

სამუშაო დროის კონსტიტუციური დაცვის ინტერესზე მსჯელობს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო: „სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი ელემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტიანი რეალიზებისათვის. გადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლივობამ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენებისა და ენერჯის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება, საფრთხე შეუქმნას მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფა-ცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ის ფაქტობრივად აიძულებს მათ, იმუშაონ თავიანთი ჯანმრთელობის ან სოციალური (პირადი) ცხოვრების ხარჯზე, ან დარჩნენ შემოსავლის გარეშე“. „გარდა ამისა, მისი მაქსიმალური ხანგრძლივობის საკანონმდებლო რეგლამენტაცია სწორედ დამსაქმებელთა შეუზღუდავი დისკრეციის და საკუთარი ძალაუფლებისა თუ დომინანტური მდგომარეობისთვის ერთგვარ ზღუდვად გვევლინება და განსაზღვრავს იმ საზღვრებს, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელი თავისუფალია, იმოქმედოს.“ საკონსტიტუციო სასამართლო ასევე განმარტავს, რომ „სამუშაო დრო მჭიდრო კავშირშია მისი განმახორციელებელი პირების უსაფრთხო გარემოში მუშაობასა და მათ ჯანმრთელობასთან. უსაფრთხო, ჯანსაღი გარემო არ უნდა იქნეს გაგებული, როგორც მხოლოდ სამუშაოს შესრულების ადგილის უსაფრთხოება. არაგონივრულად ხანგრძლივი სამუშაო დრო გავლენას ახდენს პირის შრომით უნარზე, იწვევს გადაღლას, რაც უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე.“

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებებში და შრომის შინაგანაწესში არსებული ჩანაწერი ნორმირებული სამუშაო დროსთან დაკავშირებით შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის კანონმდებლობასთან. ამასთანავე, დასაქმებულთან შეთანხმებით შრომით ხელშეკრულებებში ზუსტად განსაზღვროს ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი, მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი და მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი

3. **დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი**
დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ზოგიერთი შრომით ხელშეკრულებებით დასტურდება, რომ დასაქმებულების მიმართ არ არის განსაზღვრული ისეთი არსებითი პირობა, როგორცაა

შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა. წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების 1.2. პუნქტის თანახმად „დასაქმებული ვალდებულია ჯეროვანი გულისხმიერებით იყოს ლოიალური სტუმრების მიმართ, იზრუნოს დარბაზში მყოფი სტუმრების კომფორტზე და კეთილი ნებით შეასრულოს მოვალეობები, რომელიც დაწვრილებით აღწერილია დანართში NI და რომელიც ამ ხელშეკრულების შემადგენელი და განუყოფელი ნაწილია“. წინამდებარე ჩანაწერი გვხდება ყველა დასაქმებულის შრომით ხელშეკრულებაში, თუმცა დანართი NI დამსაქმებლის მიერ არ იქნა წარმოდგენილი

არსებითი პირობების შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრის მიზანი დასაქმებულთა უფლებების დაცვაში ერთიანი მიდგომის ჩამოყალიბება და სწორი პრაქტიკის დანერგვა. კანონმდებელმა ნათლად გამოკვეთა თავისი ნება შრომითი ხელშეკრულების შინაარსთან დაკავშირებით და იმ ძირეული საკითხების მითითებით შემოიფარგლა, რომელთა გარეშეც შრომითი ხელშეკრულების არსებობა თითქმის წარმოუდგენელია.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა, ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობადაა განსაზღვრული. ამ დანაწესით კანონმდებელმა ხაზი გაუსვა იმ ფაქტს, რომ მხარეებმა ხელშეკრულების დადებისთანავე დასაქმებულის თანამდებობის გარდა, უნდა გაითვალისწინონ სუბიექტის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკა (სახე ან აღწერილობა).

როგორც ზემოთ ვახსენეთ, შრომითი ხელშეკრულების შინაარსის ერთ-ერთი განმსაზღვრელი ფაქტორია შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა. მასზე შეთანხმების მნიშვნელობა, კი შრომითი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარეობს, ვინაიდან, დასაქმებულის უმთავრესი ამოცანაა სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შესაბამისად, იმ პირობებში, როცა ბუნდოვანია შეთანხმებული ანაზღაურება რა სახისა, ან აღწერილობის სამუშაოს ემსახურება, შესაძლებელია, დასაქმებულს მოეთხოვოს მისი სამუშაოსგან განსხვავებული ფუნქცია-მოვალეობების შესრულება. შესაბამისად, შრომით ხელშეკრულებაში ხსენებული დათქმის არარსებობა, წარმოშობს რისკს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა შრომის არაკეთილსინდისიერად გამოყენების. აგრეთვე, დასაქმებულის, როგორც შრომითი ურთიერთობის „სუსტი მხარის“ მაქსიმალური დაცვის მიზნებისთვის, შრომითი ურთიერთობის ისეთი სახის ცვლილება, როგორცაა შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა, უნდა განხორციელდეს შრომის კანონმდებლობაში იმპერატიულად დადგენილი წესის დაცვით. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ზუსტად განსაზღვროს სხვადასხვა პოზიციაზე დასაქმებულ პირთა სამუშაო აღწერილობები ხელშეკრულებებში.

4. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი

ორგანიზაციის მიერ წარმოდგენილი საგადახდო დავალებების შესწავლის საფუძველზე დასტურდება, რომ დასაქმებულები ძირითად ანაზღაურებასთან ერთად იღებენ დამატებით ანაზღაურებას, თუმცა დამსაქმებელს დამატებითი ანაზღაურება ნაწილ დასაქმებულთა შრომით ხელშეკრულებაში არ აქვს განსაზღვრული. მაგალითად:

1. მძღოლის პოზიციაზე მომუშავე დასაქმებულს [REDACTED] წარმოდგენილი საგადახდო დავალებების შესწავლის საფუძველზე დასტურდება, რომ 1. 2024 წლის სექტემბრის თვეში ძირითადი შრომის ანაზღაურების სახით მიღებული აქვს 1372 ლარი, ხოლო დამატებითი ანაზღაურების სახით 401 ლარი; 2. 2024 წლის ოქტომბრის თვეში ძირითადი შრომის ანაზღაურების სახით მიღებული აქვს 1372 ლარი, ხოლო დამატებითი ანაზღაურების სახით 402 ლარი; 3. 2024 წლის ნოემბრის თვეში ძირითადი შრომის ანაზღაურების სახით მიღებული აქვს 1372 ლარი, ხოლო დამატებითი ანაზღაურების სახით 416 ლარი; 4. 2024 წლის დეკემბრის თვეში ძირითადი შრომის ანაზღაურების სახით მიღებული აქვს 1372 ლარი, ხოლო დამატებითი ანაზღაურების სახით 418 ლარი; 5. 2025 წლის იანვრის თვეში ძირითადი შრომის ანაზღაურების სახით მიღებული აქვს 1372 ლარი, ხოლო დამატებითი ანაზღაურების სახით 414 ლარი; 6. 2025 წლის თებერვლის თვეში ძირითადი შრომის ანაზღაურების სახით მიღებული აქვს 1372 ლარი, ხოლო დამატებითი ანაზღაურების სახით 414 ლარი;

2. წარმოდგენილი საგადახდო დავალებების შესწავლის საფუძველზე დასტურდება, რომ მიმტანი 2-ს პოზიციაზე მომუშავე დასაქმებულს [REDACTED] 1. 2024 წლის სექტემბრის თვეში ძირითადი შრომის ანაზღაურების სახით მიღებული აქვს 931 ლარი, ხოლო დამატებითი ანაზღაურების სახით 641 ლარი; 2. 2024 წლის ოქტომბრის თვეში ძირითადი შრომის ანაზღაურების სახით მიღებული აქვს 931 ლარი, ხოლო დამატებითი ანაზღაურების სახით 643 ლარი; 3. 2024 წლის ნოემბრის თვეში ძირითადი შრომის ანაზღაურების სახით მიღებული აქვს 931 ლარი, ხოლო დამატებითი ანაზღაურების სახით 666 ლარი; 4. 2024 წლის დეკემბრის თვეში ძირითადი შრომის ანაზღაურების სახით მიღებული აქვს 913 ლარი, ხოლო დამატებითი ანაზღაურების სახით 656 ლარი; 5. 2025 წლის იანვრის თვეში ძირითადი შრომის ანაზღაურების სახით მიღებული აქვს 1068 ლარი, ხოლო დამატებითი ანაზღაურების სახით 820 ლარი; 6. 2025 წლის თებერვლის თვეში ძირითადი შრომის ანაზღაურების სახით მიღებული აქვს 1078 ლარი, ხოლო დამატებითი ანაზღაურების სახით 817 ლარი.

ამასთანავე, წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების, ხელფასის გაცემის დამადასტურებელი დოკუმენტის და სახელფასო უწყისში მითითებული შრომის ანაზღაურების ოდენობის ანალიზის საფუძველზე დასტურდება, რომ დასაქმებულთა ნაწილის შრომის ანაზღაურების ოდენობა შრომით ხელშეკრულებაში არაზუსტად არის განსაზღვრული.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველ პუნქტში მოცემული ყველა არსებითი პირობის გაწერა კანონში შეიძლება, მიჩნეული იქნეს ერთგვარ მოდელად, შეთავაზებად დამსაქმებელთათვის, რათა მათ სრულყოფილად და ამომწურავად განსაზღვრონ შრომითი

ურთიერთობის უმნიშვნელოვანესი ასპექტები და თავიდან აიცილონ სადავო შემთხვევები. გარდა ამისა, თუკი მათგან რომელიმე პირობა არ არის გათვალისწინებული ხელშეკრულებაში, ან არ შეესაბამება შემდგომში არსებულ ფაქტობრივ გარემოებას შესაძლოა, სადაობისას ამან ზეგავლენა მოახდინოს მტკიცების ტვირთის გადანაწილებაზე – დასაქმებულის ინტერესების სასარგებლოდ.

ნიშანდობლივია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი ე.წ. პრემიას არ იცნობს ტერმინის სახით. საქართველოს შრომის კოდექსში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილებების შემდეგ შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტში გაჩნდა ჩანაწერი **დანამატის** სახით. კანონმდებელმა ყველა ის თანხა, რომელსაც დამსაქმებელი იღებს ძირითადი ხელფასის მიღმა და უკავშირდება სამუშაოს შესრულებას დანამატის სახით გაიყვანა ერთ ცნებაში და მიანიჭა არსებითი პირობის კატეგორია, რათა წერილობითი განხორციელდეს მისი შრომით ხელშეკრულებაში ასახვა, რათა მაქსიმალურად იქნეს დასაქმებული ინფორმირებული იმ სოციალური უფლებების შესახებ, რომელიც შესრულებული სამუშაოდან გამომდინარე მას ეკუთვნის. მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ ე.წ. პრემიის, რომელიც შრომის კოდექსის მიზნებისათვის კი, დანამატის ხელშეკრულებაში ასახვა მნიშვნელოვნად გააძლიერებს დასაქმებულის, როგორც ე.წ. სუსტი მხარის ინტერესებს ისეთი მნიშვნელოვანი უფლებების დროს, მაგალითად, როგორცაა ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ანაზღაურება, ანაზღაურებადი შვებულების უფლებით სარგებლობა, საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის დროს გასაცემი თანხების დაანგარიშებას გამომუშავებაზე მყოფი თანამშრომლების მიმართ.

წარმოდგენილი დოკუმენტაციის თანახმად დგინდება, რომ დამსაქმებელს შრომით ხელშეკრულებაში დასაქმებულთან შეთანხმებით არ აქვს განსაზღვრული დამატებითი ანაზღაურება. ამასთანავე, წარმოდგენილი ხელფასის გაცემის დოკუმენტითა და სახელფასო უწყისებით დასტურდება, რომ დამსაქმებლის მიერ ყოველთვიურად გაიცემა პრემია (ე.წ. TIP). შესაბამისად, იმ ფონზე როდესაც დასაქმებულები ყოველთვიურად იღებენ დამატებით ანაზღაურებას, აღნიშნული თანხა წარმოადგენს მათ შრომის ანაზღაურებას შესრულებული სამუშაოს ფუნქცია-მოვალეობებიდან გამომდინარე. შესაბამისად, პრემიის სახით მიღებული თანხა წარმოადგენს დასაქმებულის მოტივაციას, რომ იმუშაოს კონკრეტული დამსაქმებლისთვის, რადგან მისთვის ნათელია, რომ ყოველთვიურად მიიღებს დამატებით თანხას.

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**“. კონკრეტულ შემთხვევაში, ერთმანეთისგან უნდა გაიმიჯნოს პრემია, რომელიც წახალისების სახით ეძლევა დასაქმებულს და აქვს ერთჯერადი ხასიათი და პრემია, რომელიც რეალურად შრომის ანაზღაურების შემადგენელი ნაწილია და სწორედ იმიტომ იღებს დასაქმებული მას, რომ ასრულებს დამსაქმებლის ძირითადი საქმიანობისთვის დამახასიათებელ სამუშაოს.

როგორც ზემოთ მსჯელობისას არის განმარტებული, ნებისმიერი სახის თანხა, რომელსაც დამსაქმებელი უხდის დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში და შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ, წარმოადგენს შრომის ანაზღაურებას და სავალდებულოა მისი

წერილობითი ფორმით ასახვა შრომით ხელშეკრულებებში. სწორედ წერილობითი დოკუმენტი, არის გარანტია დასაქმებულისათვის რომ არ მოხდეს არსებითი პირობის ცვლილება და არ გაუარესდეს დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობა. საქართველოს შრომის კოდექსში 2020 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილებების თანახმად, ახლებურად ჩამოყალიბდა და განიმარტა შრომის ანაზღაურების ცნება. კერძოდ, 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“. შესაბამისად, ე.წ. პრემიის თანხა არის ის თანხა, რომელსაც დასაქმებული პირდაპირ იღებს დამსაქმებლისგან შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით“. 2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილებების შემდგომ, სწორედ შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობის ტოლფასად შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტში მიეთითა, რომ ხელფასზე ნებისმიერი სახის დანამატი სავალდებულო, წერილობითი ფორმით ასახულიყო შრომით ხელშეკრულებაში. ასევე, შრომის კოდექსის 41-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად „ შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით“. აღნიშნული კი, პირველ რიგში, დასაქმებულის ე.წ. „სუსტი მხარის“ დაცვას ემსახურება, რათა მას დამსაქმებელმა ზეპირსიტყვიერად არ შეუთანხმოს ან/და ცალმხრივ დოკუმენტში არ გაწეროს შესრულებული სამუშაოსთვის გასაცემი თანხის ოდენობა და ამით დამსაქმებელს არ ჰქონდეს იმის ბერკეტი, რომ დასაქმებულის თანხმობის გარეშე შეცვალოს შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული არსებითი პირობები, აგრეთვე, ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების, ანაზღაურებადი შვებულებისა და საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის დროს გასაცემი თანხების ზუსტად დაანგარიშება მოხდეს გამომუშავებაზე მყოფი თანამშრომლების მიმართ.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ხელფასის ზუსტი ოდენობის, ასევე, პრემიის (ე.წ. TIP) გაცემის წესის, როგორც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობის დასაქმებულთა ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებაში განსაზღვრა;

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი; საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი, მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი და 41-ე მუხლი.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ზოგიერთი შრომითი ხელშეკრულებებით ზუსტად არ არის განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი. დასაქმებულთა შრომითი

ხელშეკრულებების 3.1. პუნქტით განსაზღვრულია, რომ „ზეგანაკვეთურ შესრულებულ სამუშაოს ყოველ საათში გადაუხადოს 25 (ოცდახუთი) ლარი, რომელშიც ასევე არ შედის საშემოსავლო გადასახადი. სამორინეს ცოცხალი თამაშების დეპარტამენტში დასაქმებულ ნებისმიერ პირს ყოველ ზეგანაკვეთურ საათში გადაუხადოს 10 (ათი) აშშ დოლარის ეკვივალენტი ლარი“.... ამასთანავე, შრომითი ხელშეკრულებების 4.3. პუნქტში იკითხება, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ყოველ საათი ანაზღაურდება არანაკლებ 2%-ით მეტი თანხით. წინამდებარე ჩანაწერებიდან გამომდინარე დამსაქმებელს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის სხვადასხვა ტარიფები აქვს განსაზღვრული.

ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ კანონმდებლობით განსაზღვრულ ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა შესრულებულ სამუშაოს, რომელიც სასურველია დასაქმებულისთვის გაზრდილი ფულადი ანაზღაურების ან სანაცვლოდ დამატებითი პროპორციული დასვენების დროის მიღებით. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს – დროის იმ მონაკვეთს - როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვისება. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროსთან მიმართებით.

შრომით ხელშეკრულებაში სრულად უნდა იყოს ასახული ზეგანაკვეთური ნამუშევარი დროის ანაზღაურების წესი, აღნიშნული გულისხმობს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების გაზრდილ ტარიფს, ასევე გადახდის წესს. მსგავსი ჩანაწერის არსებობის მიზანია ასეთი ანაზღაურების დადგომის დროისთვის ყოველგვარი გაუგებრობის გამორიცხვა. ამავე დროს, დასაქმებული წინასწარ უნდა იყოს ინფორმირებული, თუ რა ფარგლებში აუნაზღაურდება ზეგანაკვეთური შრომა და შესაბამისად, უღირს თუ არა ზეგანაკვეთურად სამუშაოს შესრულება. საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებებში დასაქმებულთან შეთანხმებით დააზუსტოს და განსაზღვროს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ გაზრდილი ტარიფის ოდენობა.

საფუძველი:

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

6. **დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი**

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ზოგიერთი შრომითი ხელშეკრულებების 3.6. პუნქტის თანახმად „დამსაქმებელი ზღუდავს დასაქმებულს მასთან წერილობითი თანხმობის გარეშე შეასრულოს სხვა სამუშაო (შეთავსებით). იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული მიჩნევს, რომ მას აუცილებლად ესაჭიროება შეთავსებითი სამუშაო დასაქმებული ვალდებულია დაუდასტუროს დამსაქმებელს ის აუცილებლობა, რომ ასეთი სამუშაო ხელს არ შეუშლის ამ ხელშეკრულებით დასაქმებულის მიერ აღებული ვალდებულებების შესრულებას“.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე. დასაქმებულის ხსენებული უფლება შესაძლებელია, შეიზღუდოს მხოლოდ მაშინ, თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენცია. შესაბამისად, დაუშვებელია, დამსაქმებელმა აუკრძალოს დასაქმებულს სხვა დამსაქმებელთან მიმართებით შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე, თუ ასეთი აკრძალვა არ პასუხობს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებს.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია.“ რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო“. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ხსენებული „მუხლის შინაარსით დაცულია არა მარტო უფლება, აირჩიოს სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად „ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება.“

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებების 3.6. პუნქტში არსებული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომით კანონმდებლობასთან.

საფუძველი:

საქართველო კონსტიტუციის 26-ე მუხლი;

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის პირველი პუნქტი.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს №2/2-389 გადაწყვეტილება;

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს №2/4-24 გადაწყვეტილება.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სტაჟიორის შრომითი ხელშეკრულებების 1.4. პუნქტის თანახმად „სტაჟიორი ვალდებულია ჯეროვანი გულისხმიერებით იყოს ლოიალური სტუმრების მიმართ, იზრუნოს დარბაზში მყოფი სტუმრების კომფორტზე და კეთილი ნებით შეასრულოს მოვალეობები, რომელიც დაწვრილებით აღწერილია დანართში N1 და რომელიც ამ ხელშეკრულების შემადგენელი და განუყოფელი ნაწილია“, თუმცა დამსაქმებლის მიერ დანართი N1 არ იქნა წარმოდგენილი.

შრომის კოდექსის თანახმად სტაჟიორი არის ფიზიკური პირი, რომელიც დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ ან მის გარეშე, კვალიფიკაციის ასამაღლებლად, პროფესიული ცოდნის, უნარის ან პრაქტიკული გამოცდილების მისაღებად.

შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად აუცილებელია ხელშეკრულებებში დეტალურად იყოს გაწერილი სტაჟიორის მიერ შესასრულებელი სამუშაო. გარდა ამისა სტაჟიორთან დადებულ ხელშეკრულებაზე ვრცელდება შრომის კოდექსით დადგენილი დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი, თუმცა, პირდაპირაა დადგენილი გამონაკლისებიც:

- შრომის კოდექსის VII თავი (შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო);
- შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი (მუხლი 48).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია სტაჟირების ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებთან და მათში სრულყოფილად გაწეროს შესასრულებელი სამუშაოს აღწერილობა და ის მოვალეობები რომელთა შესრულებაც ევალებათ სტაჟირების პერიოდში.

8. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 20-ე მუხლის მე-2 პუნქტი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ზოგიერთი შრომითი ხელშეკრულებების 3.5. პუნქტში იკითხება, რომ „დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულთან წინასწარი შეთანხმების გარეშე, დამსაქმებელზე უშუალოდ დაქვემდებარებაში მყოფი ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერის მიერ დასაქმებული-სათვის ზეპირი მითითებით დააზუსტოს ამ ხელშეკრულებაში გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, გარკვეულ პერიოდში მონაცვლეობითი სამუშაო საათები, შესვენების დრო და სამუშაო დღე“. ასევე ხელშეკრულების 4.3. პუნქტში იკითხება, რომ „დაექვემდებაროს დამსაქმებლის მითითებებს და შესაბამისად შეასრულოს სამუშაო დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში, დამსაქმებლის მიერ დადგენილ ცვლიან შრომით რეჟიმში, საჭიროების შემთხვევაში შეასრულოს სხვა მოვალეობები, რომელსაც მას დამსაქმებელი დააკისრებს. ასევე დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს სხვა მოვალეობები, რომელიც ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან არის დაკავშირებული“. წარმოდგენილი შრომის შინაგანაწესის 3.3. პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის თანახმად „საზოგადოების ადამიანური მართვის მენეჯერს უფლება აქვს საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად გამოცემული ბრძანების საფუძველზე დანიშნოს ან გაათავისუფლოს დასაქმებულები საზოგადოების სამტატო განრიგით განსაზღვრულ პოზიციებზე ან/და თანამდებობებზე, გადაწყვიტოს დასაქმებულთა ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობის საკითხი“.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულია შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები. მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულია სამუშაო დრო და დასვენების დრო, ხოლო „ე“ ქვეპუნქტით „ თანამდებობა (არსებობის შემთხვევაში მიეთითება რანგი, თანრიგი, კატეგორია და სხვა) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს წარმოადგენს.

ამასთანავე, ბრძანების საფუძველზე შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების განსაზღვრა ან/და ცვლილება ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს, რადგან ბრძანება არის დამსაქმებლის მიერ შედგენილი ცალმხრივი დოკუმენტი.

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის” პირველი მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად „ შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას”. საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად „შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით”.

ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებების 3.5. და 4.3. პუნქტებში არსებული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის კანონმდებლობასთან, ამასთანავე, შრომითი ხელშეკრულებების არსებითი პირობების განსაზღვრა ან ცვლილება განახორციელოს დასაქმებულთან წინასწარი შეთანხმების საფუძველზე.

საფუძველი:

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი და მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი.

9. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის პირველი პუნქტი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომის შინაგანაწესის მე-6 მუხლის 6.1. პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად „ დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო ადგილზე გამოცხადდეს სამუშაოს დაწყებამდე არანაკლებ 20 წუთით ადრე”. წინამდებარე ჩანაწერი წინააღმდეგობაში მოდის შრომის კანონმდებლობით დადგენილ დებულებებთან და აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის” 24-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად „**ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო.**”

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი შინაგანაწესის მე-6 მუხლის 6.1. პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტში არსებული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის კანონმდებლობასთან.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის” პირველი მუხლის მესამე პუნქტი და 24-ე მუხლი.

10. 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 აღრიცხვის სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი იქნა 2021 წლის 12 თებერვლის საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №01-15/ნ ბრძანების N2 დანართით დამტკიცებული ფორმით წარმოებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, თუმცა მასში ასახული ინფორმაცია არ შესაბამება შრომის კანონმდებლობით დადგენილ მინიმალურ სტანდარტს, კერძოდ, **სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში, თვის განმავლობაში ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების გრაფაში გარკვეულ შემთხვევებში არ არის მითითებული, ასევე ზოგიერთ შემთხვევაში არაზუსტადაა მითითებული ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ოდენობა. მაგალითად: 2024 წლის ნოემბრის თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის მიხედვით დაცვის პოზიციაზე მომუშავე დასაქმებულს [REDACTED] ნამუშევარი აქვთ 204 საათი, თუმცა დამსაქმებელს ზეგანაკვეთურის გრაფაში ნამუშევარი საათების ოდენობა არ აქვს მითითებული.**

2021 წლის 12 თებერვლის საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოება და ასევე დასაქმებულებისთვის ყოველი თვის ნამუშევარი დროის გაცნობა სავალდებულოა დამსაქმებლისთვის, რათა ნათელი იყოს დასაქმებულისთვის თვის განმავლობაში ნამუშევარი დროის მოცულობა, ასევე, დაცული იყოს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა როგორც სამუშაო დღის, ასევე, კვირის ჭრილში.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, კანონმდებლობის შესაბამისად, სამუშაო დროის აღრიცხვის წარმოება, არის ერთგვარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ღირსეული შრომის გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას. შესაბამისად, ორგანიზაციამ უნდა უზრუნველყოს სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოება და შევსება კანონმდებლობით დადგენილი წესით და ყოველთვიურ დოკუმენტის დასაქმებულებისთვის ყოველთვიურად გაცნობა.

საფუძველი:

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

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის (2024 წლის სექტემბრიდან, 2025 წლის თებერვლის თვის ჩათვლით) შესწავლის საფუძველზე დასტურდება, რომ დასაქმებულებს ნამუშევარი აქვთ ზეგანაკვეთურად და შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრულ უქმე დღეებში, თუმცა წარმოდგენილი სახელფასო უწყისების და საგადახდო დავალებების შესწავლის საფუძველზე დასტურდება, რომ დამსაქმებელს სრულად არ აქვს ანაზღაურებული ზეგანაკვეთური საათები, ამასთანავე დამსაქმებელს საათობრივი

ანაზღაურება გამოთვლილი აქვს მხოლოდ ფიქსირებული ხელფასიდან, ხოლო პრემის (Tip) სახით გაცემული ანაზღაურება ზეგანაკვეთურის ანაზღაურების გამოთვლისას არ აქვს გათვალისწინებული. ამასთან წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის მიხედვით პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით სარგებლობის ფაქტი არ დასტურდება.

მაგალითად:

1. მძღოლის პოზიციაზე მომუშავე დასაქმებულს [REDACTED] 2024 წლის ნოემბრის თვეში ზეგანაკვეთურად კვირის ჭრილში ნამუშევარი აქვს 2 საათი, ხოლო შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებულ უქმე დღეს 23 ნოემბერს 8 საათი, ჯამში 10 საათი, ხოლო დამსაქმებელს ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები სრულად არ აქვს ანაზღაურებული გაზრდილი ოდენობით. 2025 წლის იანვარშიც იგივე მდგომარეობა გვხვდება, ხოლო დამსაქმებელს ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები სრულად არ აქვს ანაზღაურებული გაზრდილი ოდენობით.

2. მძღოლის პოზიციაზე მომუშავე დასაქმებულს, [REDACTED] 2024 წლის 14 ოქტომბერს ნამუშევარი აქვს 8 საათი, ასევე 2025 წლის იანვრის თვეში შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებულ უქმე დღეს ნამუშევარი აქვს 32 საათი, თუმცა დამსაქმებელს ზეგანაკვეთურად გაზრდილი ოდენობით არ აქვს ანაზღაურებული, წარმოდგენილი შესაბამისი თვეების სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის მიხედვით არც პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის ფაქტი დასტურდება.

3. მიმტანი 1-ს (სამორინე) პოზიციაზე მომუშავე დასაქმებულს [REDACTED] 2025 წლის იანვრის თვეში შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში (01 და 07 იანვარი) ნამუშევარი აქვს ჯამში 16 საათი, თუმცა დამსაქმებელს არ აქვს ანაზღაურებული, ასევე წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესწავლის საფუძველზე არც პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით სარგებლობის ფაქტი არ დასტურდება.

4. მზარეულის პოზიციაზე მომუშავე დასაქმებულს [REDACTED] ნამუშევარი აქვს, როგორც კვირის ჭრილში ზეგანაკვეთურად, ასევე შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრულ უქმე დღეებში: 1. 2024 წლის სექტემბრის თვეში 16 საათი; 2. 2024 წლის ოქტომბრის თვეში 40 საათი; 3. 2024 წლის ნოემბრის თვეში 14 საათი; 4. 2025 წლის დეკემბრის თვეში 24 საათი; 5. 2025 წლის იანვრის თვეში 48 საათი, თუმცა დამსაქმებელს არ აქვს ანაზღაურებული, ასევე წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესწავლის საფუძველზე არც პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით სარგებლობის ფაქტი არ დასტურდება.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 27-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმა ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 27-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.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულებს ზეგანაკვეთურად და შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრულ უქმე დღეს შესრულებული სამუშაო კანონმდებლობის შესაბამისად, ასევე ზეგანაკვეთური სამუშაოს გამოთვლისას გაითვალისწინოს დამატებით გაცემული შრომის ანაზღაურება.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 27-ე მუხლი;

12. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-31 მუხლის პირველი პუნქტი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შვებულების გაცემის დამადასტურებელი დოკუმენტის და სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის მიხედვით დასტურდება, რომ დამსაქმებელი კალენდარული დღეების მიხედვით ითვლის ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდს, ასევე შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული უქმე დღეები მითვლილი აქვს ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდში, მაგალითად: 1. 2024 წლის ნოემბრის თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის და წარმოდგენილი საშვებულებო დოკუმენტის მიხედვით დასაქმებულს [REDACTED] 21 ნოემბრიდან-30 ნოემბრის ჩათვლით ნასარგებლები აქვს ანაზღაურებადი შვებულებით, ხოლო დამსაქმებელს საშვებულებო პერიოდი გამოთვლილი აქვს კალენდარული დღეების მიხედვით, მათ შორის შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული უქმე დღე, 23 ნოემბერი. 2. 2025 წლის იანვრის თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის და წარმოდგენილი საშვებულებო დოკუმენტის მიხედვით დასაქმებულს [REDACTED] 02 იანვრიდან-08 იანვრის ჩათვლით ნასარგებლები აქვს ანაზღაურებადი შვებულებით, ხოლო დამსაქმებელს საშვებულებო პერიოდი გამოთვლილი აქვს კალენდარული დღეების მიხედვით, მათ შორის შრომის გათვალისწინებული უქმე დღეები 02 და 07 იანვარი.

დამსაქმებლის მიერ ინსპექტირებისას წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის (2024 წლის სექტემბრიდან, 2025 წლის თებერვლის თვის ჩათვლით) და შვებულების გაცემის დამადასტურებელი დოკუმენტაციის შესწავლის საფუძველზე ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდის კალენდარული დღეებით და შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული უქმე დღეების ჩათვლის არაერთი ფაქტი გვხვდება. აღნიშნულიდან გამომდინარე დამსაქმებელი საშვებულებო პერიოდის გამოთვლას არ ახორციელებს სამუშაო დღეების მიხედვით, რაც წინააღმდეგობაში შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის პირველ პუნქტთან, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულ აქვს უფლება წლის განმავლობაში ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით არანაკლებ 24 სამუშაო დღე. შესაბამისად, შვებულების ვადაში არ ითვლება შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დასვენების დღეები. მაგალითად, როდესაც შრომითი ურთიერთობა მოიცავს ხუთდღიან სამუშაო კვირას ორი დასვენების დღით ან/და ექვსდღიან სამუშაო კვირას ერთი დასვენების დღით, დასვენების დღეები არ უნდა ჩაითვალოს შვებულების ნაწილად. ამასთან, ყოველწლიურ ანაზღაურებად შვებულებაში არ შედის შრომის კოდექსით დადგენილი უქმე დღეები.

საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს დასაქმებულისთვის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალურ სტანდარტს – 24 სამუშაო დღეს, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულების, სულ მცირე 15 კალენდარულ დღეს.

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

ხსენებული სამართლებრივი დანაწესები ითვალისწინებენ იმ მინიმალურ სტანდარტებს, რომლის დაცვაც დამსაქმებლის მხრიდან უპირობოდ და სავალდებულოდ შესასრულებელია, ხოლო დასაქმებულს აძლევს შესაძლებლობას ისარგებლოს კანონით მასზე მინიჭებული ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სოციალური უფლებით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ვალდებულია ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდის გამოთვლა უზრუნველყოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით სამუშაო დღეების მიხედვით და შვებულებით სარგებლობის დოკუმენტებში ასახოს შესაბამისი მონაცემები.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 31-ე მუხლის მე-4 პუნქტები; ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24 მუხლი; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) No. 52 კონვენცია;

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.

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 40 (ორმოცი) 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 მასხვით



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:



[Handwritten signature]
05.05.2025