



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური  
დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური  
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 013363

13 ოქტომბერი 2025 წ.

ქ. ბათუმი

თვითმმართველი ქალაქმუნიციპალიტეტი

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

შოშითი უფლებებს დედაშვიდების დედასა და შვილებს შორის უფლებებს დედაშვიდების  
დედას ხეობის საზოგადოებრივი მოსახლეობის საკუთრების, მათზე კაცების ფხოსი საკუთრების  
ფხოსი შოშის ინსპექციის

2. სამართალდამრღვევი:

შოშითი უფლებებს დედასა და შვილებს შორის უფლებებს დედაშვიდების  
დედას ხეობის საზოგადოებრივი მოსახლეობის საკუთრების, მათზე კაცების ფხოსი საკუთრების  
ფხოსი შოშის ინსპექციის

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

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

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი: 2025 წლის 22 აგვისტოს განხორციელებული  
შოშითი უფლებებს დედასა და შვილებს შორის უფლებებს დედაშვიდების დედას ხეობის საზოგადოებრივი მოსახლეობის საკუთრების, მათზე კაცების ფხოსი საკუთრების  
ფხოსი შოშის ინსპექციის  
შოშითი უფლებებს დედასა და შვილებს შორის უფლებებს დედაშვიდების დედას ხეობის საზოგადოებრივი მოსახლეობის საკუთრების, მათზე კაცების ფხოსი საკუთრების  
ფხოსი შოშის ინსპექციის

შე-16 მესხის შე-5 პეტრე  
შე-18 მესხის შე-5 პეტრე  
შე-20 მესხის შე-5 პეტრე  
შე-24 მესხის შე-4 პეტრე  
შე-24 მესხის შე-11 პეტრე  
შე-27 მესხის შე-2 პეტრე

7



5. დარღვეულია საქართველოს იხგანედი კანონის საქართველოს შიომის კოდექსის 77-ე მუხლის პიხედი პენქტი

მუხლი, პუნქტი, ქეპიტული

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

7. სახდელის სახე, ოდენობა: გაფხთხი ცეზა (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)

სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

7

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

10. ოქმის შემდგენელი:

11. სამართალდამრღვევი:

2025

12. მოწმე:

13. დაზარალებული:

სახელი და გვარი

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2025 წლის 13 ოქტომბრის N 013363/ო შიომი

საქმის გადასწევტად საჭირო ცნობები, მასალები და ა.შ.: დამრღვევის ახსნა-განმარტება ან მის შიერ წარმოდგენილი სხვა მასალები

15. შენიშვნა: სამართალდამრღვევს განემარტა კანონდებლობა გათვალისწინებული ყველა მოსტყუება

16. სამართალდამრღვევი პირის შიერ ხელმოწერაზე ან/და ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებაზე უარის ოქმის 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 პასუხისგებაში მიცემულ პირს უფლება აქვს გაეცნოს საქმის მასალებს, მისცეს ახსნა-განმარტებანი, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მოსოლოერ ენაზე; თუ არ იცის მომდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარგმნის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 კალენდარული დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის ზემდგომ თანამდებობის პირთან (მის: ქ. თბილისი, თამარაშვილის ქ. N15ა), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

გაფრთხილება!

„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; საბანკო 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 „სააღსრულო 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 (lio.moh.gov.ge) გამოქვეყნების



**საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის,  
ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს  
სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური  
მ ი თ ი ე ბ ა №013363/ო**

**შედგენის თარიღი: 13/ოქტომბერი/ 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 22 აგვისტოს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

**ორგანიზაციის დასახელება:** [REDACTED]

**საიდენტიფიკაციო ნომერი:** [REDACTED]

**დირექტორები:** [REDACTED]

**იურიდიული მისამართი:** საქართველო, [REDACTED]

**შემოწმებული ობიექტის მისამართი:** საქართველო, [REDACTED]  
[REDACTED]

**ეროვნული კლასიფიკატორი-** 55.10.1- სასტუმროები და განთავსების მსგავსი საშუალებები რესტორნებით

**დასაქმებულთა რაოდენობა-** სულ 906 პირი; ქალი-421; კაცი-485; შშმ. პირი-0; არასრულწლოვანი-140; ორსული ქალი -1.

ინსპექტირების დაწყების საფუძველი იყო საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ „შრომის ინსპექციის სამსახურის“ მთავარი შრომის ინსპექტორის 2025 წლის 20 აგვისტოს LIO 7 25 00000811 ბრძანება, რომლის თანახმადაც 2025 წლის 22 აგვისტოს განხორციელდა [REDACTED] - ს არაგეგმიური, სრული ინსპექტირება.

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 ურთიერთშეჯერების შედეგად, გამოვლენილ დარღვევაზე გაიცა შემდეგი მითითებები:

№	გაცემული მითითებები
1.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომის შინაგანაწესის მე-20 მუხლის მე-5 პუნქტში იკითხება, რომ „კომპანიის კონტრაქტებთან შრომით ან სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობაში შესვლა დამსაქმებლის წინასწარი წერილობით თანხმობის გარეშე“. შრომის შინაგანაწესის წინამდებარე ჩანაწერი ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის 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 კონკურენტია. შესაბამისად, დაუშვებელია, დამსაქმებელმა აუკრძალოს დასაქმებულს სხვა დამსაქმებელთან მიმართებით შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე, თუ ასეთი აკრძალვა არ პასუხობს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებს.</p> <p>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, აირჩიო 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.“</p> <p>მოცემულ შემთხვევაში შრომის შინაგანაწესის მე-20 მუხლის მე-5 პუნქტით განსაზღვრული <b>კონტრაქტი</b> კომპანია არ შეიძლება განხილული იქნეს კონკურენტ კომპანიად, შესაბამისად, დამსაქმებლის მხრიდან წინამდებარე განსაზღვრება არ შეესაბამება შრომის კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს.</p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებული ვალდებულია შრომის შინაგანაწესის მე-20 მუხლის მე-5 პუნქტი შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომით კანონმდებლობასთან.</p>

საფუძველი:

საქართველო კონსტიტუციის 26-ე მუხლი;

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლის პირველი პუნქტი.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი და 23-ე მუხლის მე-6 პუნქტი.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს №2/2-389 გადაწყვეტილება;

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს №2/4-24 გადაწყვეტილება.

2. **დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-18 მუხლის მე-5 პუნქტი**

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი იქნა სტაჟიორის ხელშეკრულებები (მაგალითად: ლ.დ.-ს; ი.ჟ.-ს), რომლის 3.4 პუნქტში იკითხება, რომ „კომპანიის სტაჟირების პროგრამა არ არის და არ შეიძლება ჩაითვალოს შრომით ურთიერთობად და მასზე არ ვრცელდება შრომის კანონმდებლობის რეგულირება“. სტაჟირების ხელშეკრულების წინამდებარე ჩანაწერი ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრულ დებულებებს, კერძოდ, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-18 მუხლით მოწესრიგებულია სტაჟირება და სტაჟიორთან სამართლებრივი ურთიერთობა, კერძოდ:

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

2. დამსაქმებელს ეკრძალება სტაჟიორის შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას. სტაჟიორი არ ანაცვლებს დასაქმებულს. დამსაქმებელს არ აქვს უფლება, აიყვანოს სტაჟიორი იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელთანაც შრომითი ურთიერთობა შეჩერდა ან/და შეწყდა.

3. 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.

4. სტაჟიორისა და დამსაქმებლის ურთიერთობას აწესრიგებს წერილობითი ხელშეკრულება. ამ ხელშეკრულებაში დეტალურად უნდა იყოს აღწერილი სტაჟიორის მიერ შესასრულებელი სამუშაო.

5. სტაჟიორთან დადებულ ხელშეკრულებაზე ვრცელდება ამ კანონით (გარდა ამ კანონის VII თავისა) გათვალისწინებული დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი. სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

6. ამ მუხლის ნორმები გამოიყენება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სპეციალური კანონით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

7. ამ მუხლის მოქმედება არ ვრცელდება საჯარო დაწესებულებებზე, მათ შორის, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე. მე-5 პუნქტის თანხმად „სტაჟიორთან დადებულ ხელშეკრულებაზე ვრცელდება ამ კანონით (გარდა ამ კანონის VII თავისა) გათვალისწინებული დაცვის ყველა მინიმალური სტანდარტი. სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაზე არ



	<p>ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლით გათვალისწინებული მოთხოვნები, თუ სტაჟიორთან დადებული ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.</p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია სტაჟიორის ხელშეკრულების 3.4 პუნქტი შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის კანონმდებლობასთან.</p> <p><i>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-18 მუხლი.</i></p>
3.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომის შინაგანაწესის მე-19 მუხლის მე-11 პუნქტში იკითხება, რომ „თანამშრომელს ანაზღაურების ცვლილების შესახებ ინფორმაციას აწვდის ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი, რომელიც თავის მხრივ შეთანხმებულია ფინანსურ დეპარტამენტთან“. შრომის შინაგანაწესის წინამდებარე ჩანაწერი ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობით დადგენილ დებულებებს, კერძოდ, შრომის ანაზღაურება წარმოადგენ შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას, რომელიც განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით, ამასთან შრომის ანაზღაურების ცვლილებაც უნდა განხორციელდეს დასაქმებულთან შეთანხმებით და მისი გაწერა შრომით ხელშეკრულებებში.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის, „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად „შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი) და მისი გადახდის წესი“ შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს წარმოადგენს.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლი განსაზღვრავს შრომით ხელშეკრულებებში ცვლილებების განხორციელების წესს, კერძოდ, მე-20 მუხლის პირველი, მე-2 და მე-3 პუნქტების თანახმად „დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულისთვის შეტყობინებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოებები, რომლებიც არ ცვლის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებს“. „შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები შეიძლება შეიცვალოს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით. თუ შრომითი ხელშეკრულება არ შეიცავს რომელიმე არსებით პირობას, ასეთი პირობის განსაზღვრა შესაძლებელია დასაქმებულის თანხმობით“. „შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა, რაც განპირობებულია საქართველოს კანონმდებლობის ცვლილებით, დასაქმებულის თანხმობას არ საჭიროებს“.</p> <p>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-20 მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით:</p> <p>შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლად არ მიიჩნევა შემდეგი გარემოების შეცვლა:</p> <p>ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ ხელმისაწვდომი საზოგადოებრივი სატრანსპორტო საშუალებებით დასაქმებულის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისასვლელად და დასაბრუნებლად საჭიროა დღეში არაუმეტეს 3 საათისა, ამასთანავე, ეს არ მოითხოვს არაპროპორციულ ხარჯებს;</p>

შესაბამისად, სამუშაო დროის და დასვენების დროის, აგრეთვე, თანამდებობის და შესასრულებელი სამუშაოს სახის ან აღწერილობის, როგორც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შეცვლა დასაშვებია მხარეთა შეთანხმებით.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის შინაგანაწესის მე-19 მუხლის მე-11 პუნქტში არსებული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის კანონმდებლობასთან. აგრეთვე, ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში განახორციელოს მხარეთა შეთანხმებით.

**საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლი, 23-ე მუხლის მე-6 პუნქტი და 41-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.**

4. **დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტი**

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ელექტრონული სამუშაოს აღრიცხვის ფორმის შესწავლის საფუძველზე დასტურდება, რომ დემი შეფის პოზიციაზე მომუშავე [REDACTED] 2025 წლის 12 აგვისტოს, 15:38:27 საათზე დაწყებული აქვს ცვლაში მუშაობა, რომელიც დაასრულა 13 აგვისტოს, 01:30:14 საათზე, ამავე რიცხვში დაიწყო ახალი ცვლა, დილის 11:57:39 საათზე, აღნიშნულიდან გამომდინარე სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის დასვენების დრო 12 საათზე ნაკლებია.

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად „სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები“.

„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, ორგანიზაციამ უნდა უზრუნველყოს ცვლიანობის განრიგის ისე განსაზღვრა, რომ „სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები“.

**საფუძველი:**

**საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლი.**

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

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებელი 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 დასაქმებელი უფლებამოსილია, მიუთითოს სხვა დამატებითი ინფორმაცია ან აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.

დასაქმებლის 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 მატერიალურად წარმოებული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, ასევე ორგანიზაციიდან გამოთხოვილი იქნა დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვის ელექტრონული ფორმა, თუმცა მატერიალური სახით წარმოებულ სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში და სამუშაო დროის აღრიცხვის ელექტრონულ ფორმაში დასაქმებულთა ნამუშევარი დროსთან დაკავშირებით გარკვეულ შემთხვევებში სხვადასხვა ინფორმაცია მოწოდებული. მაგალითად: დემი შეფის პოზიციაზე მომუშავე [REDACTED] 2025 წლის ივლისის თვის მატერიალური სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის მიხედვით 03 ივლისი მონიშნულია, როგორც დასვენების დრო, ხოლო ელექტრონული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის მონაცემების მიხედვით დასაქმებულს 2025 წლის 03 ივლისს, 11:43:29-საათიდან, 21:24:29-საათამდე ნამუშევარი აქვს. წინამდებარე უზუსტობის სხვა შემთხვევები გვხვდება როგორც მითითებულ დასაქმებულთან, ასევე, სხვა დასაქმებულებთან მიმართებით.

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 დასაქმებლისთვის, რათა ნათელი იყოს დასაქმებულისთვის თვის განმავლობაში ნამუშევარი დროის მოცულობა, ასევე, დაცული იყოს დასაქმებულსა და დასაქმებელს 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 ზუსტი წარმოება და შევსება, კანონმდებლობით დადგენილი წესით და დოკუმენტის დასაქმებულებისთვის ყოველთვიურად გაცნობა.

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



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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის, ელექტრონულად ნაწარმოები სამუშაო დროის რეპორტის 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, დასაქმებულთა ნაწილის მიმართ სრულად არ აქვს ანაზღაურებული ზეგანაკვეთური საათები, ამასთან წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის მიხედვით პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით სარგებლობის ფაქტი არ დასტურდება.

მაგალითად:

1. კომი 1-ის პოზიციაზე მომუშავე დასაქმებულს, [REDACTED] 2025 წლის ივლისის თვეში ნამუშევარი აქვს ზეგანაკვეთურად, თუმცა დამსაქმებელს წარმოდგენილი საგადახდო დავალებით შესაბამის თვეში ზეგანაკვეთურად გაზრდილი ოდენობით არ აქვს სრულად ანაზღაურებული, წარმოდგენილი შესაბამისი თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის (ელ. აღრიცხვის ფორმა) მიხედვით არც პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის ფაქტი დასტურდება.

2. კომი 1-ის პოზიციაზე მომუშავე დასაქმებულს [REDACTED], დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ელექტრონულად ნაწარმოები სამუშაო დროის რეპორტის მიხედვით 2025 წლის ივლისის თვეში ნამუშევარი აქვს ზეგანაკვეთურად, თუმცა წარმოდგენილი საგადახდო დავალებების მიხედვით დამსაქმებელს ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები სრულად არ აქვს ანაზღაურებული გაზრდილი ოდენობით.

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 და მე-3 პუნქტების 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. ამასთან, 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.

ამავე კოდექსის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულია უქმე დღეები, ხოლო 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 დასაქმებული ვალდებულია დასაქმებულთა ნაწილს აუნაზღაუროს ზეგანაკვეთურად როგორც ნორმირებული საათების მიღმა ნამუშევარი თითოეული საათი, ასევე, შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრულ უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაო სრულად, მხარეთა შეთანხმებით დადგენილი გაზრდილი ოდენობით.

*საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 27-ე და 30-ე მუხლი;*

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 (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: