

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

მ ი თ ი ე ბ ა № 002755/თ

შედგენის თარიღი: 13.12.2021 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის საფუძველზე, შრომით ნორმებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომში - „შრომის ინსპექცია“) შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს [REDACTED] (უფროსი შრომის ინსპექტორების) [REDACTED] მიერ 2021 წლის 10 დეკემბერს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ობიექტის დასახელება: შპს „ნოვა“

საიდენტიფიკაციო კოდი: 202358126

გენერალური დირექტორი: ედიშერ ხიმშიაშვილი

იურიდიული მისამართი: თბილისი, დიდუბის რაიონი, რ. აგლაძის ქ. №45

ფაქტობრივი მისამართი: თბილისი, დიდუბის რაიონი, რ. აგლაძის ქ. №45

ინსპექტირების პროცესი ეფუძნებოდა [REDACTED] 2021 წლის 13 სექტემბრის №4720 საჩივარს, რომელიც შეეხებოდა შპს „ნოვას“ მიერ შრომითი უფლებების დარღვევის საკითხს, რა დროსაც შემოწმებულ იქნა სამუშაო სივრცე, გამოკითხულ იქნენ დამსაქმებელი და დასაქმებული პირები, გამოთხოვილი იქნა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია, რომლის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად დადგენილ იქნა:

№	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არის გაწერილი ხელშეკრულების არსებითი პირობა - სამუშაო და დასვენების დრო, კერძოდ, შრომითი</p>

ხელშეკრულების 2.5 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის სამუშაო და დასვენების დრო განისაზღვრება კომპანიის შინაგანაწესით. ამავე ხელშეკრულების 3.1.1 პუნქტის ჩანაწერით კი - თვეში შრომის ანაზღაურების ოდენობა მოიაზრებს კვირაში 40 საათიანი სამუშაო რეჟიმს.

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. დასვენების დროსთან დაკავშირებით აღსანიშნავია ის მთავარი პრინციპი, რომ სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. ხსენებული 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 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 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 ზღუდედ გვევლინება და განსაზღვრავს იმ საზღვრებს, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელი თავისუფალია, იმოქმედოს.“



განსახილველ შემთხვევაში, მხარეები შეთანხმდნენ კვირაში 40 საათიან ნორმირებულ სამუშაო რეჟიმზე. ამასთან, მართალია, კომპანიის შრომის შინაგანაწესი აწესრიგებს როგორც სამუშაო, ასევე დასვენების დროს. თუმცა, შინაგანაწესი წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ შედგენილ შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ დოკუმენტს, ხოლო მასში ცვლილებების შეტანა მხოლოდ მის ცალმხრივ ნებას მიემართება, რომელზეც დასაქმებული გავლენას ვერ მოახდენს. აქედან გამომდინარე, დასაქმებულის, როგორც შრომითი ურთიერთობის „სუსტი“ მხარის უფლებების დაცვის მიზნით, აუცილებელია, ისეთი არსებითი პირობა, როგორიცაა სამუშაო დრო და დასვენების დრო, განისაზღვროს შრომით ხელშეკრულებებში, რათა გამოირიცხოს მხარეთა შორის შეთანხმების გარეშე ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილება.

**საფუძველი:** საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის მე-3 პუნქტი და 24-ე მუხლი.

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

შრომითი ხელშეკრულების (მაგალითად, №2021-295) 3.1.2 პუნქტში ვხვდებით დათქმას - „მხარეები თანხმდებიან, რომ დასაქმებულის სამუშაო საათების ხანგრძლივობა განისაზღვროს კვირაში **მინიმუმ 48 საათის ოდენობით**. დასაქმებულის ზეგანაკვეთურის ანაზღაურება 1 კვირის განმავლობაში ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი 8 საათისთვის განისაზღვრება თვეში 150 ლარით. ამავე ხელშეკრულების 4.1 პუნქტის შესაბამისად კი - „თანამშრომლის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება შრომის კოდექსით განსაზღვრულ სამუშაო დროს (კვირაში 40 საათს) მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და ანაზღაურდება ზეგანაკვეთური ნორმით ამ ხელშეკრულებით განსაზღვრული წესით და საქართველოში არსებული შრომითი კანონმდებლობის შესაბამისად.“ ასევე აღსანიშნავია, 4.2.1 ქვეპუნქტი, რომლის თანამხად, „ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები (გარდა ამავე ხელშეკრულების 3.1.2. პუნქტით დადგენილი გამონაკლისისა) თანამშრომელს აუნაზღაურდება შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საშუალო საათობრივი განაკვეთისათვის დადგენილ სარგოზე არანაკლებ 5%-იანი დანამატით.“

მოცემულ შემთხვევაში, წინამდებარე შრომით ხელშეკრულებაზე დაყრდნობით დადგენილ იქნა შემდეგი გარემოებები: ა) ნორმირებული სამუშაო დრო კვირის ჭრილში წარმოადგენს 40 საათს; ბ) წინასწარ განისაზღვრა კვირის ჭრილში მინიმუმ 8 საათიანი არანორმირებული სამუშაოს შესრულების ვალდებულება, რომლის ანაზღაურებაც

ხდება თვიურად 32 საათი ზეგანაკვეთურად მუშაობისთვის 150 ლარით, ხოლო თუ სამუშაოს შესრულების დროის მონაკვეთი აღემატება კვირის ჭრილში 48 საათს, ამ შემთხვევაში - თანამშრომელს ანაზღაურდება შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საშუალო საათობრივი განაკვეთისათვის დადგენილ სარგოზე არანაკლებ 5%-იანი დანამატით.

საქართველოს შრომის კოდექსი იმპერატიულად ადგენს, რომ 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.

ევროპის სოციალური ქარტიის 4(2) მუხლის მიხედვით, შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების ეფექტიანი განხორციელების მიზნით, აღიარებულია დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის დამატებითი ანაზღაურების მიღების უფლება. თითოეული საათი, რომელიც აღემატება კოდექსით განსაზღვრულ სამუშაო დროს, მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და, შესაბამისად, მისი ანაზღაურებაც განსაკუთრებულ რეჟიმში ექცევა. სოციალურ ქარტიასა და საქართველოს კანონმდებლობაში ზეგანაკვეთური ანაზღაურების სავალდებულოდ მიჩნევა განპირობებულია დასაქმებულის უფლებებისა და ინტერესების დაცვის აუცილებლობით.

განსახილველ შემთხვევაში, მხარეები შეთანხმდნენ კვირაში 40 საათიან ნორმირებულ სამუშაო რეჟიმზე, თუმცა ხელშეკრულებით წინსწრებით ასევე გაწერილ იქნა ყოველი კვირის ზეგანაკვეთური სამუშაოს არსებობის ფაქტი, რომელიც ეწინააღმდეგება ამავე სამუშაოს როგორც საგამონაკლისო და წინასწარ ნაკლებად განჭვრეტადობის პრინციპს. ამასთან, 40 საათიანი სამუშაო რეჟიმის პირობებშიც არ არის გაწერილი სამუშაოს დაწყებისა და დამთავრების დრო, ასევე დასვენების ხანგრძლივობა რაც კიდევ ართულებს დასვენების დღეებში სამუშაოს შესრულებისთვის ზეგანაკვეთური საფასურის გაცემის ფაქტს.

ასევე აღსანიშნავია შრომითი ხელშეკრულების 5.7.8 პუნქტი, რომლის თანახმად, **საზოგადოების ინტერესებიდან გამომდინარე, ხელმძღვანელის მითითებით,** დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო (იმუშაოს არასამუშაოს საათებში, დღეებში) შესაბამისი ანაზღაურების ან/და დასვენების დღის მიღების უფლებით.

ამასთან, შრომის კანონმდებლობა იცნობს დასაქმებულის ვალდებულებას შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო, მხოლოდ:

- 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.

ხელშეკრულების ხსენებული ჩანაწერები ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების წესსა და პირობებს, კერძოდ, დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება მიემართება დამსაქმებლის ცალმხრივ ნებას. აღნიშნულის გათვალისწინებით, კომპანია ვალდებულია შრომის ხელშეკრულების ზემოაღნიშნული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების 1.3 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი უფლებამოსილია **შეზღუდოს დასაქმებული სხვა სამუშაოს შესრულებისგან, თუ ასეთი სამუშაოს შესრულებამ შეიძლება ხელი შეუშალოს მის ძირითად სამუშაოსთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულებას** ან/და სამუშაო, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო სრულდება დამსაქმებლის კონკურენტთან.

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“.

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.

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, დასაქმებული ვალდებულია, ხელშეკრულების აღნიშნული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომით კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში.

*საფუძველი:*

*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.*

**4. 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 მიერ ბრძანება No 01-15/ნ-ით დამტკიცდა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი წარმოების წესი. ამ ბრძანებით დამტკიცებული No 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.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი არ შეესაბამება ხსენებული ბრძანებით განსაზღვრულ მოთხოვნებს. კერძოდ, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში შეტანილი თვის განმავლობაში დასვენების, უქმე დღეების ჯამური რაოდენობა არ ასახავს ზუსტ სურათს, ამასთან, არ ფიქსირდება ყველა დასაქმებულის მიერ მისი გაცნობის დადასტურება ხელმოწერით.

სამუშაო დროის აღრიცხვის წარმოება, არის ერთგვარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ღირსეული შრომის გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას. შესაბამისად, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს აღნიშნული საკითხის რეგულირება, რათა განხორციელდეს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული



ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს აღნიშნული საკითხის რეგულირება, რათა განხორციელდეს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად.

*საფუძველი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის No01-15/ნ ბრძანება.*

**5. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტები**

მე-2 მითითებაში როგორც უკვე აღინიშნა: ა) ნორმირებული სამუშაო დრო კვირის ჭრილში წარმოადგენს 40 საათს; ბ) წინასწარ განისაზღვრა კვირის ჭრილში მინიმუმ გარკვეულ დროს არანორმირებული სამუშაოს შესრულების ვალდებულება, რომლის ანაზღაურებაც ხდება თვითურად ზეგანაკვეთურად მუშაობისთვის ან 16 ლარით (მაგალითად, გაყიდვების კონსულტანტი) ან 150 ლარით (მაგალითად, საწყობის სპეციალისტი); გ) თუ სამუშაოს შესრულების დროის მონაკვეთი აღემატება კვირის ჭრილში დროის განსაზღვრულ მონაკვეთს, ამ შემთხვევაში - თანამშრომელს აუნაზღაურდება შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული საშუალო საათობრივი განაკვეთისათვის დადგენილ სარგოზე არანაკლებ 5%-იანი დანამატით.

არანორმირებულად სამუშაოს შესრულებისთვის ზეგანაკვეთური საფასურის გადახდის ფაქტის ან/და პროპორციული დასვენების დროის მიცემის შემოწმების მიზნით, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ იქნა დასაქმებულთა საგადახდო დავალებები და სამუშაო დროის აღრიცხვის ფრომა. ხსენებული დოკუმენტაციის შესწავლისა და ასევე დამსაქმებლის წარმომადგენლებთან და დასაქმებულებთან გასაუბრების შედეგად გამოიკვეთა, რომ დასაქმებულებს უწევთ ნორმირებულ სამუშაოს დროის მიღმა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, თუმცა ანაზღაურება არ ხორციელდება ზეგანაკვეთურისთვის დადგენილი ტარიფით.

ასევე აღსანიშნავია რომ დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული დოკუმენტების შესწავლის, ასევე დასაქმებულებთან გასაუბრების შედეგად გამოიკვეთა, რომ დასაქმებულებს უწევთ საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრულ უქმე დღეებში სამუშაოს

შესრულება. დასაქმებულთა მიერ შრომის კანონმდებლობით დადგენილი უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულებაც კომპანიის მიერ არ იქნა ანაზღაურებული ზეგანაკვეთური შრომის შესაბამისი ტარიფით.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის თანახმად, უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება წარმოადგენს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, მიუხედავად დასაქმებულის მიერ ცვლაში მუშაობის შემთხვევისა. შრომის კანონმდებლობით, უქმე დღეების განსაზღვრის მიზანია საერთო საერო და რელიგიურ დღესასწაულებზე დასაქმებულისთვის დასვენების უზრუნველყოფა. შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებული უფლებამოსილია, კანონმდებლობით დადგენილი უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით. შრომის კოდექსით განსაზღვრულ უქმე დღეს, როგორც წესი, დასაქმებული არ უნდა ასრულებდეს სამუშაოს, თუმცა კომპანიის ნორმირებული საქმიანობის უზრუნველსაყოფად, მუშაობის სპეციფიკის გათვალისწინებით და მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, დასაშვებია უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება. შრომის კოდექსის თანახმად, უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებისთვის დადგენილი წესის დაცვით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კომპანია ვალდებულია დასაქმებულთა მიერ როგორც დასვენების, ასევე უქმე დღეს ნამუშევარი დრო მიიჩნიოს ზეგანაკვეთურ შრომად საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებთან შესაბამისად.

*საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 30-ე მუხლი*

### მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 40 კალენდარულ დღეს.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი შრომის ინსპექცია, გაცემული მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ ამოწმებს სამართალდამრღვევ(ებ)ს, 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 სახელს 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:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_





საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური  
 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 002755

13 12 20 21 წ.

ქ. თბილისი

თვითმმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

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

ქ. თბილისი, აკაკი წერეთლის გამზ. 45, ოფისი № 45, თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციის განყოფილებაში (აქტივის მფლობელი) [redacted] ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი [redacted]

სსიპ-ს მისამართი ფაქტობრივი/რეგისტრაციის მისამართი: ქ. თბილისი, აკაკი წერეთლის გამზ. 45, ოფისი № 45, თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციის განყოფილებაში

სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი ფაქტობრივი/რეგისტრაციის მიხედვით; იურიდიული პირის შემთხვევაში - დასახელება, საიდენტიფიკაციო ნომერი, მისამართი ფაქტობრივი/რეგისტრაციის მიხედვით

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

[Blank lines for witnesses]

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

2021 წლის 13 დეკემბერს, თბილისში, ქ. თბილისი, აკაკი წერეთლის გამზ. 45, ოფისი № 45, თბილისის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციის განყოფილებაში (აქტივის მფლობელი) [redacted] ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი [redacted] ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი [redacted]

[Blank lines for case details]



5. დარღვეულია საქართველოს ხელისუფლების ავტორიტეტი (სი 77)

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახდელის სახე, ოდენობა: გაფრთხილება (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)  
სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

10. ოქმის შემდგენელი: [Redacted] /

11. სამართალდამრღვევი: [Redacted] /  
სახელი და გვარი ხელმოწერა

12. მოწმე: \_\_\_\_\_ /  
სახელი და გვარი ხელმოწერა

13. დაზარალებული: \_\_\_\_\_ /  
სახელი და გვარი ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2021 წლის 13. აქტის  
ს. 002-755/თ პირთა

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

15. შენიშვნა: საქართველოს ხელისუფლების ავტორიტეტი  
საქართველოს ხელისუფლების ავტორიტეტი

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

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 № 11-5748

**შენიშვნა**  
ოქმის მეორე მხარეს აღინიშნება:  
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 მიმდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარჯიმნის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 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, წერეთლის გამზ. №144), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

**გაფრთხილება!**  
საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 290-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამრღვევმა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 დღის განმავლობაში. აღნიშნულ ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარიმო სანქციისა და დარიცხული საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება „სააღსრულებო“ სააღსრულებო სააგენტოს მიერ.