

5. დარღვეულია საქართველოს იხვანური კანონის საქართველოს შიშობის კოდექსის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტის "ე" ქვეპუნქტი და 77-ე მუხლის 2-2 პუნქტი.

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახდელის სახე, ოდენობა: ჯახიბა შერიბა აბას ოხასი (7200) (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)
სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება: _____

[Handwritten signature]

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

10. ოქმის შემდგენელი: _____ /

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

11. სამართალდამრღვევი: _____ /

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

12. მოწმე: _____ /

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

13. დაზარალებული: _____ /

სახელი და გვარი

ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 08

ავეიკის N 003858/თ პოლიცია

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

15. შენიშვნა: ოქმის შემდგენელმა ვიხილა ვანო სიყვარული საქართველო კომუნიკაცია, რომელიც ვიხილავ ჩემთვის ნაცვალად, ვაცნობის სახელ ახსნა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის საფოსტო ნუსხით ვეგზუნა.

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

[Handwritten signature]

დამკვეთი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლის დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „შრომის ინსპექციის სამსახური.“
დამამზადებელი: შპს კაბადონი +
სემეს-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 თარგმანის 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 გადაწყვეტილებაც 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 წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.

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

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 003858/ო

08 აგვისტო 2022 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის „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 სამმართველოს მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და პირველი კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (განყოფილების უფროსი) [REDACTED] მიერ 2022 წლის 08 ივნისს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „რუსთავი სთილ კორპორეიშენ კომპანი“;

საიდენტიფიკაციო კოდი: 416311707;

გენერალური დირექტორი: გუოხუი ჩენ;

იურიდიული მისამართი: ქვემო ქართლი, გარდაბნის მუნიციპალიტეტი, სოფ. აღთაკლია;

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქვემო ქართლი, გარდაბნის მუნიციპალიტეტი, სოფ. აღთაკლია.

ეროვნული კლასიფიკატორი-24.20.0 (ფოლადის მილების, მილსადენების, ღრუ პროფილების და მსგავსი ფიტინგების წარმოება.

დასაქმებული ქალი-9.

დასაქმებული მამაკაცი-57.

დასაქმებული ორსული-1.

დასაქმებული შშმ პირი-0.

დასაქმებული არასრულწლოვანი-0.

2022 წელს მთავარი შრომის ინსპექტორის 2022 წლის 08 ივნისის N LIO 5 22 00000010 ბრძანების საფუძველზე, 2022 წლის 08 ივნისს განხორციელდა შპს „რუსთავი სთილ კორპორეიშენ კომპანი“

არაგეგმური სრული ინსპექტირება, რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებასა და დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობა/გამოთხოვას.

აღნიშნული ინფორმაციის მოკვლევის მიზნით, საზედამხედველო ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელი დოკუმენტები: შრომითი ხელშეკრულებები, შინაგანაწესი, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი და ა.შ. აღნიშნული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის გამოთხოვა/შეცვლა/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 მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ცალკეული შრომითი ხელშეკრულებით, მაგალითად, [REDACTED] და [REDACTED] შრომითი ხელშეკრულებების (მათ შორის საწარმოში დასაქმებული ორსულის [REDACTED] შრომითი ხელშეკრულების) მე-5 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად „სამუშაო დაწყების და დამთავრების დრო, აგრეთვე სამუშაოს დღეების რაოდენობა, განისაზღვრება შრომის კოდექსით დადგენილ ფარგლებში დამსაქმებლის მიერ დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესის შესაბამისად“, ხოლო მე-2 პუნქტის თანახმად, „სამუშაო დღის განმავლობაში, შესვენების პერიოდი და ხანგრძლივობა, ასევე დასვენების დღეები განისაზღვრება დამსაქმებლის მიერ დამტკიცებული შრომის შინაგანაწესის შესაბამისად“.</p> <p>მოცემულ შემთხვევაში დასაქმებულებთან გაფორმებული ხელშეკრულებები სამუშაო დროსთან მიმართებით გადამისამართებულია შრომის შინაგანაწესზე, ხოლო შინაგანაწესში არსებული ჩანაწერით გადამისამართებულია შრომით ხელშეკრულებებზე, კერძოდ შინაგანაწესის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად „დასაქმებულისათვის საწარმოს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის გამო, წარმოების/შრომითი პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმის არსებობის აუცილებლობიდან გამომდინარე, დაწესებულია შვიდ დღიანი სამუშაო კვირა - ორშაბათიდან კვირის ჩათვლით. <i>თითოეული</i></p>

დასაქმებულის სამუშაო დღის დაწყებისა და დასრულების დრო განისაზღვრება მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით ან/და ცვლის განრიგით“.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად მოიაზრებს სამუშაო დროს/დასვენების დროს და იმპერატიულად განსაზღვრავს, რომ იგი ზუსტად უნდა იყოს მითითებული უშუალოდ შრომით ხელშეკრულებაში. სამუშაო დროის/დასვენების დროის ცალკე შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად გამოყოფა ემსახურება დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას. კერძოდ, ერთი მხრივ, უზრუნველყოფს დასაქმებულის ინფორმირებას მისთვის შრომის კანონდებლობით მინიჭებული უფლებების შესახებ და მეორე მხრივ, იცავს მას, რათა დამსაქმებლის მხრიდან თვითნებურად, ცალხრივად, დასაქმებულის ნების საწინააღმდეგოდ არ მოხდეს ხსენებული არსებითი პირობის ცვლილება.

სამუშაო დროის/დასვენების დროის გონივრული განსაზღვრება დასაქმებულისათვის ერთ-ერთ ძირითად უფლებას წარმოადგენს, როგორც შიდა საკანონდებლო, ასევე საერთაშორისო სამართლის აქტებით. **„ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“** 1966 წლის საერთაშორისო პაქტის თანახმად, ყველა ადამიანისათვის უზრუნველყოფილი უნდა იყოს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, ამ პირობებიდან ერთ-ერთი არსებითი კი დასვენების, თავისუფალი დროის და სამუშაო დროის გონივრული განსაზღვრებაა. თავის მხრივ, სამუშაო დროში მოიაზრება როგორც სამუშაო დღეების შესახებ ინფორმაცია, ასევე ყოველი სამუშაო დღისათვის სამუშაოს დაწყების და დასრულების დრო.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტების თანახმად, ნორმირებული 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, ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები, ასევე ამავე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება. შესვენების დროის ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არანაკლებ 6 საათია, შესვენების დროის ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი.

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს შეფასებით (2016 წლის 19 აპრილის #2/2/565 გადაწყვეტილება) „სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობის საკანონდებლო რეგლამენტაცია სწორედ დამსაქმებელთა შეუზღუდავი დისკრეციისა და საკუთარი

ძალაუფლებისა და დომინანტური მდგომარეობისათვის ერთგვარ ზღუდელ გვევლინება და განსაზღვრავს იმ საზღვრებს, რომელთა ფარგლებშიც დამსაქმებელი თავისუფალია იმოქმედოს.“ ამავე გადაწყვეტილებაში საკონსტიტუციო სასამართლო შეჯამების სახით აღნიშნავს, რომ „მაქსიმალური სამუშაო დროისათვის გარკვეული ლიმიტის დაწესება და მყარი რეგულაციების დადგენა მნიშვნელოვანი გარანტიაა დასაქმებულისათვის. ის ემსახურება დასაქმებულთა ინტერესს, თავს გრძნობდნენ სტაბილურად, რომ არ მოხდება მათთვის იმ ხანგრძლივობის სამუშაო დროის განსაზღვრა, რომელიც ზიანს მიაყენებს მის ჯანმრთელობას, მოუსპობს შესაძლებლობას, ღირსეულად წარმართოს საკუთარი პირადი ცხოვრება...“

განსახილველ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულების ზემოაღნიშნული დათქმა სამუშაო/დასვენების დროის თაობაზე არის ზოგადი ჩანაწერი და იგი დასაქმებულისათვის არ წარმოადგენს ნათელ და ზუსტ განსაზღვრებას მისი სამუშაო გრაფიკის თაობაზე, რომელიც მას საშუალებას მისცემს საკუთარი შეხედულებისამებრ განსაზღვროს და დაგეგმოს როგორც სამსახურებრივი, ასევე პირადი საკითხები. ამასთან, სამუშაო/დასვენების დროის შესახებ ინფორმაციის შინაგანაწესში განსაზღვრა სრულად ვერ უზრუნველყოფს კანონის მოთხოვნებს, ვინაიდან შინაგანაწესი წარმოადგენს ცალმხრივ დოკუმენტს, რომელსაც დამსაქმებელი უდგენს დასაქმებულს და მისი პირობების ცვლილება მხოლოდ დამსაქმებლის ნებაზეა დამოკიდებული. სწორედ ამიტომ, კანონმდებელმა დასაქმებულის უფლებების დაცვის მიზნით, ზუსტად გაპოყო იმ პირობების ჩამონათვალი, რომელიც არსებითი ხასიათისაა და უშუალოდ შრომითი ხელშეკრულებით, მხოლოდ ორმხრივი შეთანხმების საფუძველზე შეიძლება განისაზღვროს/შეიცვალოს. ამ პირობების ჩამონათვალში ერთ-ერთ პირობად განსაზღვრულია სამუშაო დრო და დასვენების დრო.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებებში ზუსტად და დეტალურად განსაზღვროს ინფორმაცია სამუშაო დროის (სამუშაოს დაწყების და დასრულების დრო) და დასვენების (მათ შორის - შესვენების) დროის თაობაზე.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ცალკეული შრომით ხელშეკრულებებში (მაგალითად: [redacted] და [redacted] ასევე საწარმოში დასაქმებული ორსულის [redacted] [redacted] შრომითი ხელშეკრულებაში) არ არსებობს ჩანაწერი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესის (მათ შორის, ზეგანაკვეთური სამუშაოს გამოანგარიშების კოეფიციენტის შესახებ). კერძოდ, ხელშეკრულებების მე-9 მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად „ამ ხელშეკრულებით პირდაპირ გათვალისწინებული თანხის გარდა, დამსაქმებელს არ

ეკისრება დასაქმებულისათვის რაიმე ჰონორარის, საზღაურის, პროცენტის ან ნებისმიერი სხვა თანხის გადახდის ვალდებულება”.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურების წესი არის შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა და უნდა იყოს მითითებული შრომით ხელშეკრულებაშივე.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ამასთან, ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

განსახილველ შემთხვევაში, ვინაიდან ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, აუცილებელია აღნიშნულ პირობაზე მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე შეთანხმდნენ და ეს პირობა გაიწეროს შრომით ხელშეკრულებებში.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია მხარეთა შეთანხმებით ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, როგორც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა, განსაზღვროს უშუალოდ ყველა შრომით ხელშეკრულებებში.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 27-ე მუხლი

3. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 14-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი

დამსაქმებლის მხრიდან წარმოდგენილ ხელშეკრულებებში მაგ: 2021 წლის 1 თებერვლის [REDACTED], 2020 წლის 29 მაისის [REDACTED] და საწარმოში დასაქმებული ორსულის [REDACTED] 2020 წლის 1 ივლისის შრომით ხელშეკრულებების მე-7 მუხლში სრულყოფილად არ არის დარეგულირებული შვებულების საკითხი, კერძოდ არ ვხვდებით ჩანაწერს მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავეთათვის დამატებითი 10 კალენდარული დღით ანაზღაურებადი შვებულების განსაზღვრის თაობაზე.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ანაზღაურებადი/ანაზღაურების გარეშე შვებულება წარმოადგენს ხელშეკრულების არსებით პირობას და იმპერატიულად განსაზღვრავს, რომ იგი ზუსტად უნდა იყოს მითითებული უშუალოდ შრომით

ხელშეკრულებაში. შვებულება უფლების ცალკე შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად გამოყოფა ემსახურება დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას. კერძოდ, უზრუნველყოფს დასაქმებულის ინფორმირებას მისთვის შრომის კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებების შესახებ.

2021 წლის 17 დეკემბრის მდგომარეობით, გამოყენებული ეკონომიკური საქმიანობის სახეების ცნობარში, შპს „**რუსთავი სთლი კორპორეიშენ კომპანი**“ მითითებული აქვს შემდეგი კოდი 24.20.0. საქართველოს ეროვნული კლასიფიკატორის 2016 წლის მდგომარეობით 24.20.0. კოდი განეკუთვნება შენდევ საქმიანობას: ფოლადის მიღების, მილსადენების, დრუ პროფილების და მსგავსი ფიტინგების წარმოება, ეს უკანასკნელი კი გულისხმობს შემდეგ: 2007 წლის 3 მაისის საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №147/ნ დამტკიცდა, „მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხა“, რომლის მე-8 თავი მოიცავს ლითონდამუშავებას, ხოლო 308-ე მუხლი მოიცავს ლითონის წარმოებას და აღნიშნულ წარმოებაში დასაქმებული პირების (პროფესიების) ჩამონათვალს, შესაბამისად შპს „**რუსთავი სთლი კორპორეიშენ კომპანი**“ განეკუთვნება მძიმე მავნე საშიშპირობებიან საწარმოს.

განსახილველ შემთხვევაში, მიუხედავად იმისა, რომ ანაზღაურებადი/ანაზღაურების გარეშე შვებულების შესახებ ინფორმაცია მითითებულია ხელშეკრულებებში, აღნიშნული სრულად ვერ უზრუნველყოფს კანონის მოთხოვნებს, ვინაიდან საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 31 მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად „მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა **დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება** – წელიწადში 10 კალენდარული დღე.“

სწორედ ამიტომ, კანონმდებელმა დასაქმებულის უფლებების დაცვის მიზნით, ზუსტად გამოყო იმ პირობების ჩამონათვალი, რომელიც არსებითი ხასიათისაა და უშუალოდ შრომითი ხელშეკრულებით, ორმხრივი შეთანხმების საფუძველზე შეიძლება განისაზღვროს/შეიცვალოს. ამ პირობების ჩამონათვალში ერთ-ერთ არსებით საკითხად განსაზღვრულია ანაზღაურებადი/ანაზღაურების გარეშე შვებულება.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებებში ზუსტად მიუთითოს ინფორმაცია ანაზღაურებადი/ანაზღაურების გარეშე შვებულების დღეების ოდენობის შესახებ და გაწეროს სრულყოფილად საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 31 მუხლის შესაბამისად.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 31 მუხლის მე-3 ნაწილი.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 30 ნოემბრის №01-126/ნ ბრძანება;

	<p>საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 3 მაისის №147/ნ ბრძანება;</p>
<p>4.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული შრომის შინაგანაწესის მე-7 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, <u>„შვებულებაში მყოფ დასაქმებულთა სამუშაოს შესრულების მიზნით, შესაბამისი ხელმძღვანელის გადაწყვეტილებით, ამ სამუშაოს დროებით შესრულება შეიძლება დაევალოს ამავე განყოფილების სხვა დასაქმებულს, რაც დამატებით არ ანაზღურდება“.</u></p> <p>შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შინაგანაწესში არსებული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტს, რომლის თანახმადაც <u>დამსაქმებელს არ აქვს უფლება ცალმხრივად შეცვალოს შრომის არსებითი პირობები დასაქმებულთან შეთანხმების გარეშე</u>, ხოლო შინაგანაწესში არსებული დანაწესი, ფაქტობრივად გამოიციხავს დასაქმებულის თავისუფალ ნებას. შეთანხმება არის აშკარად ცალმხრივი და ატარებს ფორმალურ ხასიათს, შესაბამისად არ არის მორგებული დასაქმებულის ნებელობის ელემენტზე.</p> <p>განსახილველ შემთხვევაში საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, თანამდებობა, შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა წარმოადგენს შრომის ხელშეკრულების ერთ-ერთ მთავარ არსებით პირობას და მისი ცვლილება ყოველთვის შეთანხმებული უნდა იყოს მხარეებს შორის. შინაგანაწესში არსებული მსგავსი დათქმა აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას და დამსაქმებელს აყენებს პრივილეგიურ მდგომარეობაში დასაქმებულის ნების შეზღუდვით. წინამდებარე შინაგანაწესის გაცნობა და ხელმოწერა ვერ ჩაითვლება არსებით პირობებზე ცვლილების შეთანხმების წინმსწრებად, მოკავალში წარმოშობილ ურთიერთობაზე, რადგან ყოველი ასეთი არსებითი პირობის ცვლილება თავად ამ ცვლილების განხორციელებამდე შეთანხმებული უნდა იყოს დასაქმებულთან.</p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ყოველ ჯერზე ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილება განახორციელოს <u>მხოლოდ ორივე მხარის შეთანხმების საფუძველზე</u>.</p> <p>საფუძველი საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი.</p>
<p>5.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის მე-5 პუნქტი</p>

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შინაგანაწესის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „მუშაობის უწყვეტი რეჟიმის შენარჩუნების უზრუნველსაყოფად დასაქმებულთათვის შესვენების დრო განისაზღვრება შესაბამისი განყოფილების ხელმძღვანელთან შეთანხმებით“. ინსპექტირების დროს, რომელიც მოიცავდა ასევე დასაქმებულებთან გასაუბრებას გამოიკვეთა რომ დასაქმებულების სამუშაო დრო და დასვენების დრო არ არის დარეგულირებული საწარმოში, რადგან 12 საათიანი სამუშაო დღის განმავლობაში ზოგიერთ შემთხვევებში ვერ ახერხებენ დასვენებას და საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე 60 წუთის ნაცვლად ისვენებენ 30 წუთი, ასევე თვალშისაცემია საწარმოს შესასვლელში განთავსებული სამუშაო გრაფიკი:

საწარმოში სამუშაო დრო

	ობიექტი	დრო
1	საკაზმი	07:20 – 19:40
2	საგლინავი	08:20 - ბოლო ფეჩის გადმოსხმამდე
3	ფოლად სადნობი	07:20 - ბოლო ფეჩის გადმოსხმამდე

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, „თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება. შესვენების დროის ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არანაკლებ 6 საათია, შესვენების დროის ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი“, მაგრამ აღნიშნული კანონისმიერი ჩანაწერი არ უნდა იქნეს დამსაქმებლის მიერ განამრტებული, ისე რომ, დასაქმებულისათვის რომელიც 8 საათი მუშაობს დღის განმავლობაში და დასაქმებული, რომელიც 12 საათის განმავლობაში მუშაობს შესვენების ხანგრძლივობის მიხედვით უზრუნველყოფილნი იყვნენ თანაბრად 1 საათიანი შესვენების უფლებით.

განსახილველ შემთხვევაში 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 ყოფაცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ის ფაქტობრივად აიძულებს მათ, იმუშაონ თავიანთი ჯანმრთელობის ან სოციალური (პირადი) ცხოვრებას ხარჯზე, ან დარჩნენ შემოსავლის გარეშე“. „გარდა ამისა, მისი მაქსიმალური ხანგრძლივობის საკანონმდებლო რეგლამენტაცია სწორედ დამსაქმებელთა შეუზღუდავი დისკრეციის და დომინანტური მდგომარეობისთვის ერთგვარ ზღუდედ გვევლინება და განსაზღვრავს იმ საზღვრებს, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელი თავისუფალია, იმოქმედოს.“ საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, „სამუშაო დრო

	<p>მჭიდრო კავშირშია მისი განმახორციელებელი პირების უსაფრთხო გარემოში მუშაობასა და მათ ჯანმრთელობასთან. უსაფრთხო, ჯანსაღი გარემო არ უნდა იქნეს გაგებული, როგორც მხოლოდ სამუშაოს შესრულების ადგილის უსაფრთხოება. <u>არაგონივრულად ხანგრძლივი სამუშაო დრო გავლენას ახდენს პირის შრომით უნარზე, იწვევს გადაღლას, რაც უარყოფითად აისახება დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე.</u>“</p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის შინაგანაწესის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსთან, კერძოდ გაწეროს საწარმოში დასაქმებული პირების მიმართ ცვლის/დასვენების ხანგრძლივობა და უზრუნველყოს ნამუშევარი დროის პროპორციულად შესვენების დროის მიცემა.</p> <p>საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლი.</p> <p>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება</p>
<p>6.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია.</p> <p>საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანების მე-2 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების თანახმად, „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოება შესაძლებელია როგორც მატერიალური, ასევე ელექტრონული ფორმით, ამ ბრძანებით დამტკიცებული №2 დანართით დადგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ამ წესით განსაზღვრულ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მიუთითოს სხვა დამატებითი ინფორმაცია ან აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ ინსპექტირების დროს წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი არ მოიცავს ხსენებული ბრძანებით განსაზღვრულ ყველა მონაცემს. კერძოდ, წარმოდგენილ დოკუმენტში მითითებული არ არის დღის განმავლობაში ნამუშევარი საათები, კერძოდ დოკუმენტში არ ჩანს დღეში რამდენ საათს მუშაობს დასაქმებული, აგრეთვე, დასვენების და უქმე დღეები არ არის აღნიშნული „X“ სიმბოლოთი. აღნიშნული დოკუმენტი არ მოიცავს ისეთ სავალდებულო მონაცემებს, როგორცაა თვის პირველ და მეორე ნახევარში ნამუშევარი საათების ჯამი, თვის განმავლობაში დასვენების, უქმე დღეებში</p>

ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა, თვის განმავლობაში დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდის დღეთა ჯამური რაოდენობა, მათ შორის ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების (საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნის) პერიოდი, თვის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებაში ყოფნის დღეთა ჯამური რაოდენობა, მათ შორის, ბავშვის მოვლის განცხადებით ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდი, ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში ყოფნის დღეთა ჯამური რაოდენობა, მათ შორის, ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურების გარეშე შვებულების პერიოდი, ასევე არ არის მითითებული დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოებაზე/შევსებაზე პასუხისმგებელი პირის თანამდებობა და ამ პირის ხელმოწერა და სხვ.

მინისტრის ზემოაღნიშნული ბრძანების მე-5 მუხლის მე-4 პუნქტში არის მოცემული აღნიშვნები, რომლებიც უნდა იქნას გამოყენებული ფორმის შევსების დროს:

- ✓ გ-გაცდენა;
- ✓ ს/ფ-საავადმყოფო ფურცელი,
- ✓ შ-ანაზღაურებადი შვებულება;
- ✓ უხ/შ-ანაზღაურების გარეშე შვებულება;
- ✓ X- დასვენების და უქმე დღეები.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია კანონმდებლობის მოთხოვნებთან შესაბამისად, აწარმოოს სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, ასევე მასში აღრიცხოს კანონდებლობით დადგენილი ყველა სავალდებულო მონაცემი და უზრუნველყოს დოკუმენტის დასაქმებულებისათვის გაცნობა.

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

7. **დარღვეულია:** საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 27-ე მუხლის პირველი პუნქტი

დამსაქმებლის მიერ ინსპექტირების დროს წარმოდგენილი შინაგანაწესის მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად „სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე, აუცილებლობისას, დასვენებისა და უქმე დღეებში, **შესვენების დროს ან სამუშაო დროის დამთვრების შემდეგ** დასაქმებულის მუშაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს საწარმოს ხელმძღვანელი. ამ შემთხვევაში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და შრომის ანაზღაურება ხდება საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად“.

აღნიშნული ჩანაწერიდან დგინდება, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების თაობაზე დამსაქმებელი იტოვებს უფლებამოსილებას გამოიძახოს ნებისმიერი დასაქმებული და ამუშაოს ზეგანაკვეთურად და აღნიშნულის თაობაზე არ სჭირდება შეთანხმება დასაქმებულთან, მათ შორის შესვენების დროს ან სამუშაო დროის დამთვრების შემდეგ.

შინაგანაწესში არსებული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველ პუნქტს, რომლის თანახმადაც, „ზეგანაკვეთური სამუშაო არის **მხარეთა შეთანხმებით** დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. არასრულწლოვანის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად – 4 საათს“.

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ განსაზღვრავს დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ვალდებულების მხოლოდ 2 შემთხვევას დასაქმებულის თანხმობის გარეშე. აღნიშნული შემთხვევები ასახულია შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-5 პუნქტში, რომლის თანახმადაც „დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე;

ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით“.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 27-ე მუხლის თანახმად, კანონმდებელი საცალდებულოდ განსაზღვრავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროს, არამარტო დასაქმებულის საცალდებულო თანხმობას სამუშაოს შესრულებაზე, არამედ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დავალების თაობაზე დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირებულობას. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია 1 კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება შეუძლებელია“.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროს გაითვალისწინოს დასაქმებულის ნება აღნიშნული სამუშაოს შესრულების თაობაზე და არ დაავალდებულოს დასაქმებული იმუშაოს ზეგანაკვეთურად, თუ ადგილი არ ექნება შრომის კოდექსით დადგენილ საცალდებულო გარემოებას, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების თაობაზე.

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

8. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 30-ე მუხლი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო აღრიცხვის ფორმით და ხელფასის უწყისებით დასტურდება, რომ დასაქმებულებს ცალკეულ შემთხვევებში უწევთ ზეგანაკვეთურად მუშაობა, მაგალითად, [REDACTED] 2022 წლის მაისის თვეში იმუშავა ორი უქმე დღე - 12 მაისი და 26 მაისი, რომელიც დამსაქმებლის მიერ არ იქნა მიჩნეული ზეგანაკვეთურ ნამუშევარ საათებად და არ ანაზღაურდა (ზეგანაკვეთურად) გაზრდილი ოდენობით, ასევე დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შინაგანაწესის მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე, აუცილებლობისას, დასვენებისა და უქმე დღეებში, შესვენების დროს ან სამუშაო დროის დამთავრების შემდეგ **დასაქმებულის მუშაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს საწარმოს ხელმძღვანელი**. ამ შემთხვევაში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და შრომის ანაზღაურება ხდება საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად“.

განსახილველ შემთხვევაში შრომის შინაგანაწესიდან ირკვევა რომ არასამუშაო დღეებში დასაქმებულის მუშაობას და ანაზღაურების წესს განსაზღვრავს თავად დამსაქმებელი, რაც საქართველოს შრომის კოდექსთან შეუსაბამოა, ვინაიდან საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 27-ე მუხლის 2 პუნქტის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურებას ოდენობა განისაზღვრება **მხარეთა შეთანხმებით**. ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.

საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, 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 (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.) დადგენილი წესით.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები (მათ შორის უქმე დღეებში ნამუშევარი საათები) ჩათვალოს ზეგანაკვეთურ შრომად და აანაზღაუროს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 27-ე მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტი

9. **დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლის პირველი პუნქტი და მე-4 პუნქტი**

ცალკეულ პოზიციებზე დასაქმებულების შრომის ანაზღაურება განსაზღვრულია ფიქსირებული ხელფასით. აღნიშნულის მიუხედავად, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ხელფასის უწყისებით და საწუშაო დროის აღრიცხვის ფორმით დასტურდება, რომ ზოგიერთი დასაქმებულებისათვის ხელფასი დაანგარიშება ხდება მათ მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი საათების/დღეების მიხედვით, მაგალითად, დასაქმებულის [REDACTED] შემთხვევაში, დასტურდება, რომ 2020 წლის 30 სექტემბრის შრომითი ხელშეკრულების მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, მისი ფიქსირებული ხელფასი შეადგენს **750 ლარს** გადასახადების გარეშე. აღნიშნულის მიუხედავად, 2021 წლის დეკემბრის, 2022 წლის იანვრის და თებერვლის თვის ხელფასის უწყისის მიხედვით, მისი შრომის ანაზღაურება გამოანგარიშებულია არა ფიქსირებული ანაზღაურებიდან, არამედ ფაქტობრივად ნამუშევარი საათების/დღეების მიხედვით და სამივე თვეში ანაზღაურებულია **470.40 ლარი**, რაც ფიქსირებულ ხელფასზე ნაკლებია.

საქართველოს ორგანული კანონი „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, ასევე საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა იუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. ეს წესი არ ვრცელდება ამ კანონის 48-ე მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებულ იძულებითი განაცდურის ანაზღაურებაზე“

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების გამოთვლა მოახდინოს შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ოდენობის შესაბამისად და ყოველი დაყოვნებული დღისთვის გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

სახდელის სახე:

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 77-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, „ამ კანონით (გარდა ამ კანონის 47-ე–50-ე მუხლებისა) ან „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით (გარდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-19–24-ე, 53-ე, 72-ე–77-ე, 82-ე და 85-ე–119-ე მუხლებისა) გათვალისწინებული ნორმის დარღვევის შემთხვევაში თითოეული დარღვევა გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას, დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დასაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, – **არანაკლებ 600 ლარის ოდენობით**, მაგრამ **არაუმეტეს 1 000 ლარისა**“.

საქართველოს შრომის კოდექსის 77-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად კი - „ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევა, ჩადენილი არასრულწლოვანის, **ორსული ქალის** ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ – გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შესაბამისი **ჯარიმის ორმაგი ოდენობით**.

ხსენებული სამართლებრივი დანაწესებისა და იმ ფაქტობრივი გარემოების მხედველობაში მიღებით, რომ საქმის წარმოების შესწავლისას გამოვლინდა, რომ საწარმოში დასაქმებული იყო **არასრულწლოვანი** მძიმე მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე, რომელიც 2020 წლის 20 ივნისის წერილის თანახმად და ფაქტობრივი გარემოებების შესწავლით საწარმოში აღარ მუშაობს, ასევე საწარმოში დასაქმებული **ორსული ქალის** შრომითი ხელშეკრულების შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა საქართველოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული უფლებების დარღვევა, შესაბამისად სახდელის სახედ განისაზღვრა ჯარიმა.

კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესის შესაბამისად, ჯარიმის ოდენობის დადგენის მიზნით, სსიპ შემოსავლების სამსახურიდან გამოთხოვილ იქნა ინფორმაცია, რომლის საპასუხოდ ამავე უწყების 2022 წლის 13 ივნისის N 21-11/52988 წერილით დადგინდა, რომ შპს „რუსთავი სთილ კორპორეიშენ კომპანი“ (ს/5416311707) წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განსახორციელებელი დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 500 000 ლარს.

ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, საქმეში არსებული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, განსაზღვრულ იქნა საქართველოს შრომის კოდექსის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული **მიწიმაღური ჯარიმა 600** (ექვსასი) ლარის ოდენობით, თუმცა ვინაიდან წინამდებარე 9 მითითებიდან 3 მითითება გაცემულია **ორსული ქალის მიმართ** ჩადენილი დარღვევის საფუძველზე, საქართველოს შრომის კოდექსის 77-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, აღნიშნული 3 დარღვევისათვის სახდელის სახედ უნდა განისაზღვროს ორმაგი ოდენობით 3600 (სამი ათას ექვსასი) ლარი, ხოლო დანარჩენი 6 მითითებისათვის სახდელის სახედ საქართველოს შრომის

კოდექსის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე განისაზღვრება ერთმაგი ჯარიმა 600 (ექვსასი) ლარის ოდენობით, ჯამში 3600 (სამი ათას ექვსასი) ლარი, შესაბამისად დადგენილი 9 დარღვევისათვის სახდელის სახედ გამოყენებული ჯარიმის საერთო ოდენობა შეადგენს - ჯამში 7 200 (შვიდი ათას ორას) ლარს.

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 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:

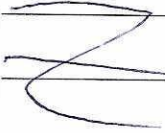
- ა) მითითება შესრულდა;
- ბ) მითითება არ შესრულდა.

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 მოციითეების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:



სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის უფლებამოსილი პირ(ები)ის ხელმოწერა:



სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

