



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 003867

17 აგვისტო 2022 წ.

ქ.თბილისი

თვითმმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შიომთხეთის ოფისში შედგენულ ბუღალტრულ დოკუმენტაციას შიომთხეთის ოფისში შედგენულ ბუღალტრულ დოკუმენტაციასთან დაკავშირებით, [redacted] ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: შპს „პეის ტრანსი“, ს/ნ: 415096087, იურიდიული პირის მისამართი: ქ.თბილისი, ვუკიძის ქ. №15, ბ.40, შპს „საქსტრეზი“ ობიექტის მისამართი: ქ.თბილისი, ვუკიძის ქ. №15, ბ.40.

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

3. მოწმე(ებ)ი/დაზარალებულ(ებ)ი (არსებობის შემთხვევაში):
[Signature]
სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:
2022 წლის 01 აგვისტოს განხორციელდა შპს „პეის ტრანსი“-ს, ს/ნ: 415096-087, მისამართი: ქ.თბილისი, ვუკიძის ქ. №15, ბ.40, ინსპექციის მიერ „შიომთხეთის ოფისში“ საქართველოს კანონის შესაბამისად ჩატარდა დადგენილი საჩივრის მიხედვით კანონის „საქსტრეზის“ მიხედვით „შიომთხეთის ობიექტის“ შემთხვევაში:
ბე-14 ბუღლის 1-ლი პუნქტი „უ“ ქვარუნი
ბე-14 ბუღლის 1-ლი პუნქტი „ვ“ ქვარუნი
ბე-14 ბუღლის 1-ლი პუნქტი „ბ“ ქვარუნი
ბე-20 ბუღლის ბე-2 პუნქტი
24-ე ბუღლის ბე-11 პუნქტი



5. დარღვეულია საქართველოს იუსტიციის მინისტრის "საქართველოს უშიშროების კოდექსის" 77-ე მუხლის პირველი პუნქტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

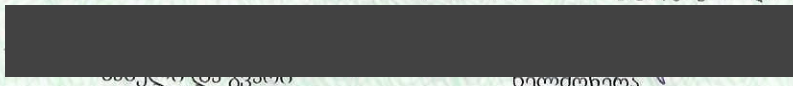
7. სახდელის სახე, ოდენობა: გაფხითბილება (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში)

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:



11. სამართალდამრღვევი: სახელი და გვარი / ხელმოწერა

12. მოწმე: სახელი და გვარი / ხელმოწერა

13. დაზარალებული: სახელი და გვარი / ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთევის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 17 აგვისტოს №003867/მ შიითუბა

Handwritten signature

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

15. შენიშვნა: ოქმი გაიუბუნა საოქმეტო წესით.

Handwritten signature

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 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 (გადაწვევტილება) ოქმის შემდგენლის ზემდგომ თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ. №144), რომლის გადაწვევტილება საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

გაფრთხილება!

საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 290-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამრღვევა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 დღის განმავლობაში. აღნიშნულ ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საორაჟო თაისრობოლი ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. აღნიშნული ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საორაჟო თაისრობოლი ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

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

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 003867/მ

შედგენის თარიღი: „17“ „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 სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და უფროსი სპეციალისტის, მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2022 წლის 01 აგვისტოს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „პეის ტრანსი“

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 415096087

გენერალური დირექტორი: ლონგინოზ მიმინოშვილი

იურიდიული მისამართი: ქ. ფოთი, გეგიდის ქ. N 15, ბ. 40.

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქ. ფოთი, გეგიდის ქ. N 15, ბ. 40.

ეროვნული კლასიფიკატორი: 52.29.0 - ტრანსპორტირების სხვა დამხმარე საქმიანობები

დასაქმებული ქალი: 14

დასაქმებული მამაკაცი: 43

დასაქმებული ორსული: 0

დასაქმებული შშმ პირი: 0

დასაქმებული არასრულწლოვანი: 0

„შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველსაყოფად სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების „2022 წელს განსახორციელებელი გეგმური

ინსპექტირებების ნუსხის დამტკიცების თაობაზე“ 2022 წლის 02 თებერვლის №09-65/ო ბრძანების საფუძველზე, 2022 წლის 01 აგვისტოს განხორციელდა შპს „პეის ტრანსის“ (ს/ნ: 415096087) შემოწმება და დამსაქმებელთან გასაუბრება. ამასთან, ინსპექტირების სრულყოფილად განხორციელების მიზნით, საზედამხედველო ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი მასალები/დოკუმენტაცია, რომლის შესწავლის და ანალიზის, ასევე ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად გამოვლენილ დარღვევებზე, გაიცა შემდეგი მითითებები:

№	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში მოცემული არაა ისეთი არსებითი პირობა, როგორცაა შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა. შრომითი ხელშეკრულების შინაარსის ერთ-ერთი განმსაზღვრელი ფაქტორია შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა. მასზე შეთანხმების მნიშვნელობა შრომითი ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარეობს, ვინაიდან, დასაქმებულის უმთავრესი ამოცანაა წინასწარ განსაზღვრული სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შესაბამისად, იმ პირობებში, როდესაც ბუნდოვანია შეთანხმებული ანაზღაურება რა სახისა და აღწერილობის სამუშაოს შესრულებისათვის უნდა იქნეს გაცემული, აღნიშნული გარემოება შეიცავს დასაქმებულისათვის დამატებით ისეთი ფუნქცია-მოვალეობების დაკისრების საშიშროებას, რომელსაც უშუალოდ არ ითვალისწინებს მის მიერ დაკავებული თანამდებობა. ამრიგად, იმისათვის რომ ნათელი იყოს შესასრულებელი სამუშაოს ფარგლები და დატვირთვა, ყველა შრომით ხელშეკრულებაში, დასაქმებულთან შეთანხმებით, დამსაქმებელმა უნდა გაწეროს შესასრულებელი სამუშაოს სახე და აღწერილობა.</p> <p>აღნიშნულიდან გამომდინარე, მეტი თვალსაჩინოებისათვის და დასაქმებულთა კანონიერი ინტერესების სრულყოფილად დაცვისათვის, აუცილებელია, რომ შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა, როგორც ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობა, უშუალოდ იყოს გაწერილი შრომით ხელშეკრულებაში.</p>

2. **დარღვეულია საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი.**

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ზოგიერთ შრომით ხელშეკრულებაში

სითითებული არ არის დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების ოდენობა. კერძოდ, წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების მიხედვით, „დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების ოდენობა (ხელფასი) მის მიერ შესრულებული სამუშაოსათვის ტვირთებზე არსებული კოეფიციენტის თანახმად“. მოცემული დანაწესი ბუნდოვანია და არ შეიცავს ყოველთვის შრომის ანაზღაურების კონკრეტულად განსაზღვრის ზუსტ მეთოდს. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად, „შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობაა შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი). ამდენად, შრომით ხელშეკრულებებში ზუსტად უნდა იყოს მითითებული დასაქმებულის ფიქსირებული ხელფასი, ხოლო გამომუშავების შემთხვევაში კი, განსაზღვრული უნდა იყოს შრომის ანაზღაურების გამოთვლის **ზუსტი კოეფიციენტი**, რაც, თავის მხრივ, წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცალმხრივად შეცვლის პერვენციის მნიშვნელოვან მექანიზმს.

ამრიგად, შრომის ანაზღაურება, როგორც ხელშეკრულების არსებითი პირობა, თავისი არსითა და დანიშნულებით, წარმოადგენს ხელშეკრულების სამართლებრივ ქვაკუთხედს, მის ორგანულ შემადგენელ ნაწილს, რომლის შინაარსზეც არსებითად დამოკიდებულია მხარეთა სამართლებრივი და ფაქტობრივი მდგომარეობის განმსაზღვრელი საკითხები.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მიზნით, შრომის ანაზღაურება (ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში – დანამატი) როგორც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა, განსაზღვრული უნდა იყოს შრომით ხელშეკრულებაში და იგი თავიდანვე ცნობილი უნდა იყოს დასაქმებულისათვის.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არსებობს ჩანაწერი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესის შესახებ, კერძოდ, არ არის დადგენილი ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის ანაზღაურების ტარიფი ან/და დამატებითი პროპორციული დასვენების დროის მიცემის წესი.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე თანხმდებიან. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს – დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვლა. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროზე.

ზეგანაკვეთური სამუშაო წარმოადგენს დასაქმებულის ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა შესასრულებელ სამუშაოს, იგი, თავის მხრივ, გარკვეულწილად ზღუდავს დასაქმებულისათვის კუთვნილი სოციალური უფლებების ფარგლებს, რაც გამოიხატება დასაქმებულის მიერ დამატებითი გონებრივი და ფიზიკური რესურსების მობილიზებასა და დახარჯვაში, ასევე მისი თავისუფალი დროის შეზღუდვაში. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, აუცილებელია, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების საკითხის გადაწყვეტისას პროპორციულად იყოს გათვალისწინებული როგორც დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულის კანონიერი ინტერესები, რათა დაუსაბუთებლად და არაპროპორციულად არ შეილახოს შრომითი ურთიერთობის მხარეების სამართლებრივი სიკეთეები. იქიდან გამომდინარე, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება შესაძლებელია ძირითადად მხარეთა ორმხრივი შეთანხმების საფუძველზე (გარდა საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული გამონაკლისებისა), აუცილებელია, რომ დასაქმებულისათვის წინასწარ იყოს ცნობილი ზენორმირებული სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ მისაღები ბენეფიტების თაობაზე, რადგან აღნიშნული ინფორმაცია დაეხმარება მას ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღებაში, კერძოდ, დასაქმებული უფრო მარტივად გადაწყვეტს, თუ რამდენად უღირს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება კუთვნილი, თავისუფალი დროის ხარჯზე.

დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, კერძოდ, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ტარიფი ან/და დამატებითი პროპორციული დასვენების დროით სარგებლობის

	<p>შესაძლებლობა, როგორც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა, განსაზღვროს შრომით ხელშეკრულებებში.</p> <p><i>საფუძველი: „საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 27-ე მუხლი.</i></p>
<p>4.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი.</p> <p>დასაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არსებული დანაწესის თანახმად, „დასაქმებელი უფლებამოსილია ცალმხრივად შეიტანოს ცვლილებები შრომის შინაგანაწესსა და თანამდებობრივ ინსტრუქციებში, შეტანილი ცვლილებები დასაქმებულს უნდა გაეცნოს მათი შეტანიდან 14 დღის ვადაში - პირადად გაცნობის ან/და დასაქმებლის ტერიტორიაზე თვალსაჩინო ადგილას გამოქვეყნების/გამოკვრის გზით.“ აღნიშნული ჩანაწერის თანახმად, დასაქმებელი უფლებამოსილია, რომ ცალმხრივად, დასაქმებულთან შეთანხმების გარეშე, შეცვალოს თანამდებობრივი ინსტრუქციები, რაც, თავის მხრივ, მოიცავს ყოველი კონკრეტული სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, დასაქმებულთათვის განსაზღვრულ იმ ძირითადი მახასიათებლებისა და წესების ერთობლიობას, რომლის დაცვითაც უნდა წარიმართოს სამუშაო პროცესი. ამდენად, თანამდებობრივ ინსტრუქციებში აღწერილია სამუშაოს სახე და კონკრეტული პოზიციის შესაბამისად დასაქმებულთა მიერ შესასრულებელი ფუნქცია-მოვალეობები.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტიდან გამომდინარე დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა წარმოადგენს შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობას, შესაბამისად, მისი განსაზღვრა უნდა მოხდეს უშუალოდ შრომით ხელშეკრულებაში არა ცალმხრივად, არამედ - ორივე მხარის მიერ მიღწეული შეთანხმების საფუძველზე. 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“. ამდენად, შრომითი ხელშეკრულებების ზემოაღნიშნული ჩანაწერი ცალსახად ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობას.</p> <p>დასაქმებლის მიერ თანამდებობრივ ინსტრუქციებში შეტანილი ცვლილებების დასაქმებულთათვის მხოლოდ გაცნობის ვალდებულება, არ უნდა ჩაითვალოს მხარეთა მიერ შეთანხმების მიღწევის ერთგვარ ფორმად. შრომითი ხელშეკრულების</p>

არსებითი პირობების ცვლილების დასაქმებულისათვის მხოლოდ გაცნობის ფაქტი, არ წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებების დაცვის ქმედით სამართლებრივ მექანიზმს. დასაქმებული დარწმუნებული უნდა იყოს, რომ ხელშეკრულების არსებით პირობების განსაზღვრა ან მათში რაიმე სახის ცვლილება არ განხორციელდება მისი უშუალო ჩართულობისა და დამსაქმებელთან მიღწეული ორმხრივი შეთანხმების გარეშე. შრომითი ურთიერთობის სუბიექტთა კანონიერი ინსტერესების ეფექტურად დაცვიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია, რომ შრომით ხელშეკრულებებში, არსებითი პირობები, როგორც მხარეთა უფლება-მოვალეობების არსობრივად განმსაზღვრელი საკითხები, ჩამოყალიბებული იყოს მკაფიოდ და სწორხაზოვნად.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებების ზემოთგანხილული დანაწესი ჩამოაყალიბოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად.

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

გეგმური ინსპექტირების ფარგლებში დამსაქმებელთან გასაუბრებისა და წარმოდგენილი დოკუმენტაციის საფუძველზე დადგინდა, რომ შპს „პეის ტრანსში“ ოფიციალურად არ აღრიცხავენ დასაქმებულთა ნამუშევარ დროს. შპს „პეის ტრანსის“ გენერალური დირექტორის წერილობითი განმარტების თანახმად, „დღევანდელი დღის მოცემულობით ჩვენს კომპანიაში არ ხორციელდება სამუშაო დროის აღრიცხვიანობა, რადგან ჩვენთან არის სმენის სამუშაო 08:00 საათიდან - 20:00 საათამდე და 20:00 საათიდან - 08:00 საათამდე“.

კომპანიის აღნიშნული პრაქტიკა ცალსახად და ერთმნიშვნელოვნად ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტის მოთხოვნას რომლის თანახმადაც, „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. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში“. 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 აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.

ამდენად, დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ წერილობით ან/და ელექტრონული სახით აწარმოოს დასაქმებულთა ნამუშევარი დროის აღრიცხვიანობის დოკუმენტი სწორედ ზემოთაღნიშნული ბრძანებით დამტკიცებული №2 დანართით განსაზღვრული ფორმით და ასევე დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს აღნიშნული დოკუმენტის ყოველთვიურად გაცნობა დასაქმებულებისათვის.

სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი ფუნდამენტური სტანდარტია, ვინაიდან იგი პირდაპირ კავშირშია დასაქმებულის ძირითადი უფლებების დაცვასთან იმდენად, რამდენადაც სამუშაო დროის სწორად აღრიცხვა და მისი სათანადო წესით გაცნობა დასაქმებულთათვის, უზრუნველყოფს ამ უკანასკნელთა დაცვას არანორმირებული სამუშაო გრაფიკისა და მათთვის პროპორციული დასვენების დროის მიცემის უგულებელყოფისაგან.

ამდენად, იმ პირობებში როდესაც სავალდებულოა შრომით ხელშეკრულებაში დასაქმებულთა სამუშაო დროის ასახვა, ასევე, სავალდებულოა სამუშაო დროის კონტროლის მექანიზმის წარმოება. აღნიშნული საკითხი მნიშვნელოვანია დასაქმებულთა უფლებების დაცვის კუთხით და იგი წარმოადგენს მათ მიმართ არანორმირებული სამუშაო რეჟიმის გავრცელების პრევენციის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ბერკეტს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია აწარმოოს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად და აღნიშნული დოკუმენტი ყოველთვიურად გააცნოს დასაქმებულებს.

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

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 (ოცდაათი) კალენდარულ დღეს.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი შრომის ინსპექცია, გაცემული მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ ამოწმებს სამართალდამრღვევს, რის შესახებაც დგება შემოწმების აქტი. შემოწმების აქტში აღინიშნება ორგანიზაციის ფაქტობრივი მდგომარეობა მითითების პირობებთან მიმართებით, კერძოდ:

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

მითითების შეუსრულებლობის შემთხვევაში, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შემოწმების განმახორციელებელი სამსახურის უფლებამოსილი პირი იყენებს შესაბამის ადმინისტრაციულ სახდელს და აღნიშნავს მას ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა ოქმში.

მითითება ჩაიბარა (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი):

ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:

სამართალდამრღვევი პირის მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:

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

სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

