

5. დარღვეულია საქართველოს იურიდიული სერვისების კომპანია / საქართველოს იურიდიული სერვისების კომპანია

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

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

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება: სიტყვიერად

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: [Redacted] / სახელი და გვარი ხელმოწერა

13. დაზარალებული: [Redacted] / სახელი და გვარი ხელმოწერა

13. დაზარალებული: [Redacted] / სახელი და გვარი ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 08 სექტემბერი
ა 004820/რ მითითება

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

15. შენიშვნა: საქართველოს იურიდიული სერვისების კომპანია
საქართველოს იურიდიული სერვისების კომპანია
საქართველოს იურიდიული სერვისების კომპანია

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: სემგეს-ს რეგისტრაციის №35-5919

შენიშვნა

ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები; ადმინისტრაციულ პასუხისმგებლობაში მიცემულ პირს უფლება აქვს გაეცნოს საქმის მასალებს, მისცეს ახსნა-განმარტებანი, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მშობლიურ ენაზე; თუ არ იცის მიმდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარჯიმნის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 კალენდარული დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის 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 (გაგნობიდან) 30 კალენდარული დღის განმავლობაში შემდეგ საგადახდო რეკვიზიტებზე; მიმღები-ზაჩინის ერთიანი ანგარიში; ბანკის კოდი - TRESGE22; სასაჩინო 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 საჩივრის და დარიცხული საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმოება 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 საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „შრომის ინსპექციის სამსახური.“

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

მ ი თ ი ე ბ ა № 004820/ო

შედგენის თარიღი: 08.09.2022 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 სამმართველოს უფროსი სპეციალისტის, მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და უფროსი სპეციალისტის, მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ 2022 წლის 04 აგვისტოს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს საქართველოს მყარი ნარჩენების მართვის კომპანია;

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 404942470;

დირექტორი: გიორგი შუხოშვილი;

იურიდიული მისამართი: საქართველო, თბილისი, საბურთალოს რაიონი, ანნა პოლიტკოვსკაიას ქ. №14;

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქ.დუშეთი;

ეროვნული კლასიფიკატორი: არასახიფათო ნარჩენების შეგროვება - 38.11.0;

დასაქმებული ქალი -0;

დასაქმებული მამაკაცი - 4;

დასაქმებული ორსული -0;

დასაქმებული შშმ პირი -0;

დასაქმებული არასრულწლოვანი -0

შრომის ინსპექციის მიერ ინსპექტირების დაწყების საფუძველი გახდა შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველსაყოფად სახელმწიფო ზედამხედველობის განხორციელების 2022 წელს განსახორციელებელი გეგმიური ინსპექტირების ნუსხის დამტკიცების თაობაზე მიმდინარე წლის 02 თებერვლის №09-65/ო ბრძანება, რის საფუძველზეც 2022 წლის 04 აგვისტოს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის შემოწმება, რომელიც მიზნად ისახავდა დასაქმებულთა შრომის პირობებისა და უფლებების შემოწმებას,

რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებას, დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობა/გამოთხოვას.

აღნიშნული ინფორმაციის მოკვლევის მიზნით, საზედამხედველო ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელი დოკუმენტები, როგორცაა საშტატო ნუსხა, შრომითი ხელშეკრულებები და მასთან დაკავშირებული ინსტრუქციები/დანართები, დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების შიდა ბრძანებები/აქტები, საგადახდო დავალებები, სახელფასო უწყისები, შინაგანაწესი და მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი, ცვლების განრიგი, ბოლო 6 თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტი 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, შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი, ბუღალტრულად დამუშავებული დოკუმენტების/საგადახდო დავალებების და ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, გამოვლენილ დარღვევებზე გაიცა შემდეგი მითითებები:

№	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-12 მუხლის მე-2 პუნქტი</p> <p>ინსპექტირების ფარგლებში ორგანიზაციის მიერ წარმოდგენილი საშტატო ნუსხის (დუშეთის ობიექტი) შესაბამისად, წერილობით გამოთხოვილ იქნა დასაქმებულების შრომითი ხელშეკრულებები და ორგანიზაციამ ვერ წარმოადგინა განსაზღვრულ პირთა წრიდან ზოგიერთი დასაქმებული პირის შრომითი ხელშეკრულება.</p> <p>აღნიშნულ საკითხზე დამსაქმებლის მიერ წერილობით განიმარტა შემდეგი: „საქართველოს ორგანულ კანონში საქართველოს შრომის კოდექსში არსებული ჩანაწერი - მუხლი 6. შრომითი ხელშეკრულების დადება: 3.პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას - საფუძველზე 2020 წლის 01 დეკემბრამდე პირის განცხადებაზე იწერებოდა დირექტორის ბრძანება დანიშვნის შესახებ“.</p>

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს 86-ე მუხლის შესაბამისად: „ეს კანონი ვრცელდება არსებულ შრომით ურთიერთობებზე, მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა“.

აქვე, ამავე კანონის პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად; „შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებსაც არ აწესრიგებს ეს კანონი ან სხვა სპეციალური კანონი, რეგულირდება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის ნორმებით“, ხოლო საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-6 პუნქტის შესაბამისად: „კანონებსა და კანონქვემდებარე ნორმატიულ აქტებს არ აქვთ უკუქცევითი ძალა, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ეს პირდაპირ არის კანონით გათვალისწინებული. არ შეიძლება კანონს მიეცეს უკუქცევითი ძალა, თუ იგი ზიანის მომტანია ან აუარესებს პირის მდგომარეობას“.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე შრომის კოდექსის აღნიშნული ნორმა დამსაქმებელს ავალდებულებს ამ კანონის მოქმედება გაავრცელოს ყველა შრომით ურთიერთობაზე მიუხედავად მათი წარმოშობის დროისა.

საქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს სტანდარტს, თუ რა გარემოებების და საკითხების შეთანხმებაა სავალდებულო მხარეთა მიერ იმისათვის, რომ შემდგომში ადგილი არ ჰქონდეს განუსაზღვრელი ვალდებულებების წარმოშობას ან არათანაზომიერი პასუხისმგებლობის დაკისრებას. შრომის კოდექსი მხარეებს აძლევს თავისუფლებას თავად განსაზღვრონ ყველა ის არსებითი პირობა, რომელთა არსებობაც შრომითი ხელშეკრულების არსიდან გამომდინარე სავალდებულოა, თუმცა ამასთან, გასათვალისწინებელია ის მინიმალური სტანდარტები, რასაც შრომის კოდექსი გვთავაზობს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმება არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს კანონს და არ უნდა ითვალისწინებდეს ისეთ განსხვავებულ ნორმებს, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმის დაწესება მიზნად ისახავს დასაქმებულის დაცვას ბუნდოვანი და არასრულყოფილად განსაზღვრული შრომის პირობებისგან. შესაბამისად წერილობითი ხელშეკრულების დადებისას მარტივდება შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების აღქმა, რაც დასაქმებულს უმარტივებს სამუშაოს ჯეროვნად შესრულებას, მისი უფლებებისა და ვალდებულებების გააზრებას, ხოლო დამსაქმებელს აძლევს სამუშაოზე კონტროლის შესაძლებლობას.

კომპანიის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების შესწავლის შედეგად დადგინდა რომ დასაქმებულები (დუშეთის ობიექტი) კომპანიაში მუშაობენ 30 თვეზე მეტი ვადით, ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კომპანია ვალდებულია დასაქმებულებთან გააფორმოს უვადო შრომითი ხელშეკრულება და მასში მათთან შეთანხმებით ამომწურავად ასახოს ყველა ის არსებითი პირობა, რომელიც დადგენილია საქართველოს შრომის კოდექსით.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 86-ე მუხლი.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებაში (დასაქმებული კ.ი) არ არის განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი. ასევე, შრომით ხელშეკრულებაში არ ფიქსირდება მხარეებს შორის შეთანხმება ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ოდენობის შესახებ.

კომპანიის მიერ წარმოდგენილი შინაგანაწესის მე-7 მუხლი ეხება ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, მაგრამ ვინაიდან შინაგანაწესი წარმოადგენს ცალმხრივად დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული წესების ერთობლიობას, შრომითი ურთიერთობის მხარეთა შორის თანასწორუფლებიანობის დარღვევის პრევენციის მიზნით კანონი სავალდებულოდ აწესებს, მხარეთა მიერ გარკვეული პირობების შეთანხმებას, რომელთაგან ერთერთს წარმოადგენს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი.

ზეგანაკვეთური სამუშაო არის **მხარეთა შეთანხმებით** დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს სათანადო კომპენსაციით, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დასვენების დროს.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე თანხმდებიან. ამავე კოდექსის 27-ე მუხლის მე-2 ნაწილის 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.“ როდესაც შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისას

თავიდანვე ცნობილია, რომ ურთიერთობის ხასიათის გათვალისწინებით სამუშაო შესაძლოა, ითვალისწინებდეს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, დასაქმებულმა და დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულებით უნდა გაითვალისწინონ ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ტარიფი და მისი გადახდის წესი.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებებში ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების წესი, ასევე, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ოდენობა, როგორც არსებითი პირობა, განსაზღვროს შრომით ხელშეკრულებებში.

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

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

წარმოდგენილი დოკუმენტების, კერძოდ: სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის, ბუღალტრულად დამუშავებული დოკუმენტებისა და საგადახდო ელექტრონული დავალებების შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ **ნორმირებული სამუშაოს დროის მიღმა შესრულებული სამუშაო არ ანაზღაურებულა შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით.**

მაგალითისათვის:

წარმოდგენილი მაისის თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესაბამისად, დასაქმებული ზ.დ-ს სამუშაო გრაფიკი ითვალისწინებდა 24 საათიან ცვლას. აქედან, პირველ კალენდარულ კვირაში ჯამში 72 საათს, მეორე კვირაში - 48 საათს, მესამე კვირაში - 48 საათს, მეოთხე კვირაში 72 საათს და მეხუთე არასრულ კვირაში-24 საათს, შესაბამისად ზ.დ-ს ნამუშევარი დრო თვის განმავლობაში ჯამში შეადგენს 264 საათს, ხოლო ოთხი კვირის ჭრილში 240 საათს, საიდანაც ნორმირებული სამუშაო საათია - 192 (48 საათი გამრავლებული 4 კვირაზე) ხოლო დარჩენილი 48 საათი წარმოადგენს ზეგანაკვეთურ სამუშაო დროს.

ორგანიზაციის მიერ წარმოდგენილი ელექტრონული საგადახდო დავალებებით დგინდება, რომ დასაქმებულის ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები არ ანაზღაურებულა შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ასევე, წარმოდგენილი დოკუმენტებით არ ფიქსირდება დასაქმებულისთვის

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემის ფაქტი.

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

ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს სამუშაოს, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა სათანადო კომპენსაციით, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დასვენების დროს. 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.

შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს კალენდარული დღის განმავლობაში ცვლაში მუშაობის მაქსიმალურ ლიმიტს. შესაბამისად, შრომის კოდექსით დასაშვებია 24 საათიანი ცვლიანობის გრაფიკი. თავის მხრივ, ცვლიანობის გრაფიკის მიმართ მოქმედებს შრომის კოდექსით დადგენილი ნორმირებული სამუშაო კვირის შეზღუდვა და შესაბამისად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ვალდებულება. ვინაიდან ცვლიანობის გრაფიკის არსებობისას შეუძლებელია ნორმირებული სამუშაო კვირის გამოთვლა, ასეთ შემთხვევებში გამოყენებულ უნდა იქნეს შეჯამებული აღრიცხვის წესი. შრომის კოდექსის მე-16 მუხლის თანახმად, სამუშაოს პირობების გათვალისწინებით, როდესაც შეუძლებელია ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დროის ხანგრძლივობის დაცვა, დასაშვებია სამუშაო დროის შეჯამებული აღრიცხვის წესის შემოღება. წინამდებარე რეგულაციებთან მიმართებით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ILO-ს No.1 კონვენციაში ვხვდებით დათქმას რომლის მეორე მუხლის მიხედვით დასაშვებია დღეში 8 და კვირაში 48 საათზე მეტხანს მუშაობა, როდესაც 3 კვირის ან უფრო ნაკლები დროის ფარგლებში, საშუალოდ სამუშაო დრო დღის განმავლობაში არ აღემატება 8 საათს, ხოლო კვირაში - 48 საათს.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული წესით - შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით უზრუნველყოს, დასაქმებულების მიერ, დროის იმ

მონაკვეთში შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს, ან/და უზრუნველყოს პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა.

4. **დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტი**

ინსპექტირების ფარგლებში წარმოდგენილი დოკუმენტების განხილვისას დადგინდა, რომ უქმე დღეს შესრულებული სამუშაო არ ანაზღაურებულა შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით.

კონკრეტული მაგალითისათვის: კომპანიის მიერ წარმოდგენილი 2022 წლის მაისის თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის შესაბამისად, დასაქმებულმა (ბ.თ.-მ) სამსახურებრივი უფლებამოსილება განახორციელა საქართველოს შრომის კოდექსის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ და „ი“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში - 9 და 12 მაისს. წარმოდგენილი ბუღალტრულად დამუშავებული დოკუმენტისა და საგადახდო ელექტრონული დავალების შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ დასაქმებულის მიერ უქმე დღეებში შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები არ ანაზღაურებულა შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-5 პუნქტით განსაზღვრულია, თუ რა შემთხვევაში არის დასაქმებული ვალდებული ზეგანაკვეთურად შეასრულოს სამუშაო, ხოლო 30-ე მუხლის თანახმად უქმე დღეებში მუშაობა მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ: „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“.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობის თანახმად, უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება წარმოადგენს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, მიუხედავად დასაქმებულის მიერ ცვლაში მუშაობის შემთხვევისა. 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.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის მიხედვით, ყოველ ადამიანს აქვს დასვენებისა და თავისუფალი დროის გამოყენების უფლება. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის ძალით აღიარებულია თითოეული ადამიანის უფლება, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელშემწყობი პირობები, კერძოდ, „დასვენება, თავისუფალი დრო და სამუშაო დროის გონივრული შეზღუდვა და პერიოდული ანაზღაურებული შვებულება, ისევე, როგორც ანაზღაურება უქმე დღეებისათვის.“

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/არანორმირებული საქმიანობის უზრუნველსაყოფად, მუშაობის სპეციფიკის გათვალისწინებით და მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, დასაშვებია უქმე დღეს სამუშაოს შესრულება.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული წესით - შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით უზრუნველყოს, დასაქმებულების მიერ, დროის იმ მონაკვეთში შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს, ან/და უზრუნველყოს პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა.

საფუძველი:

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

5. **დარღვეულია:** საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 31-ე მუხლის პირველი და მე-3 პუნქტები

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციითა და საქმის მასალების ურთიერთშეჯერების შედეგად დადგინდა, რომ დასაქმებულებს არ უსარგებლიათ, წლის განმავლობაში ანაზღაურებადი, ანაზღაურების გარეშე და მძიმე, მავნე ან

საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულის დამატებითი 10 კალენდარული დღის ანაზღაურებადი შვებულების უფლებით.

ინსპექტირების სრულყოფილად განხორციელების მიზნით, მაკონტროლებელი ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციისგან გამოთხოვილ იქნა ბოლო ერთი წლის განმავლობაში დასაქმებულების მიერ შვებულების უფლებით სარგებლობის მოთხოვნით წარდგენილი განცხადებები და აღნიშნულთან დაკავშირებით დამსაქმებლის შესაბამისი ბრძანებები/გადაწყვეტილებები.

ხსენებული მოთხოვნის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ განმარტებულ იქნა, შემდეგი: „ბოლო ერთი წლის განმავლობაში დუშეთის პოლიგონზე დასაქმებული პირები არ ყოფილან (არ მოუთხოვიათ) შვებულებაში (მათ შორის ანაზღაურებადი, ანაზღაურების გარეშე, მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულების დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება)“.

შვებულება გულისხმობს დასვენების უფლებას. მისი მიზანია, დასაქმებულმა შეძლოს ძალების აღდგენა მუშაობის გასაგრძელებლად, რაც, უკეთეს შემთხვევაში, დამსაქმებლის ინტერესებშიც უნდა შედიოდეს. რაც მთავარია, შვებულების დანიშნულებაა გარკვეული ვადით პირს მოეხსნას ყოველგვარი ვალდებულება სამსახურის წინაშე და მან შეძლოს თავისუფალი დრო განკარგოს საკუთარი სურვილის შესაბამისად. შვებულების გარეშე მუშაობა, ფაქტობრივად, უწყვეტ რეჟიმში მუშაობას გულისხმობს, რაც უარყოფითად აისახება პიროვნების ფსიქიკურსა თუ ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს შვებულების მიცემის წესს, რომლის თანახმად დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ. თუმცა, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. აგრეთვე, დასაქმებულს მუშაობის მეორე წლიდან შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს. საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს დასაქმებულისთვის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალურ სტანდარტს – 24 სამუშაო დღეს, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულების, სულ მცირე 15 კალენდარულ დღეს. ასევე მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულისათვის ითვალისწინებს დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულებას – წელიწადში 10 კალენდარული დღის ოდენობით.

ხსენებული სამართლებრივი დანაწესები ითვალისწინებენ იმ მინიმალურ სტანდარტებს, რომლის დაცვაც დამსაქმებლის მხრიდან უპირობოდ და

სავალდებულოდ შესასრულებელია, ხოლო დასაქმებულს აძლევს შესაძლებლობას ისარგებლოს კანონით მასზე მინიჭებული ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სოციალური უფლებით.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულთა მიერ როგორც ანაზღაურებადი, ისე ანაზღაურების გარეშე შვებულებისა და მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულის დამატებითი 10 კალენდარული დღის ანაზღაურებადი შვებულების უფლების რეალიზების ხელშეწყობა.

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 (ოცდაათი) 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 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:
