




საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური  
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 004842

09 09 2022 წ.

ქ. ბერიძე

ოკუპირებული ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

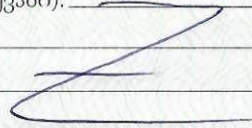
1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომითი უფლებების დაცვის განყოფილებაში დასაქმებული შრომითი უფლებების დაცვის განყოფილების უფროსი სპეციალისტი (უფროსი შრომის ინსპექტორი) 

ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: შპს „საქნაბეზი“, ს/კ 230868120, იურიდიული მს.: ქ. თბილისი, ხ. თბილისის, ქ. №13, ტერიტორიული მს.: ქ. თბილისი, ხ. თბილისის, ქ. №13

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

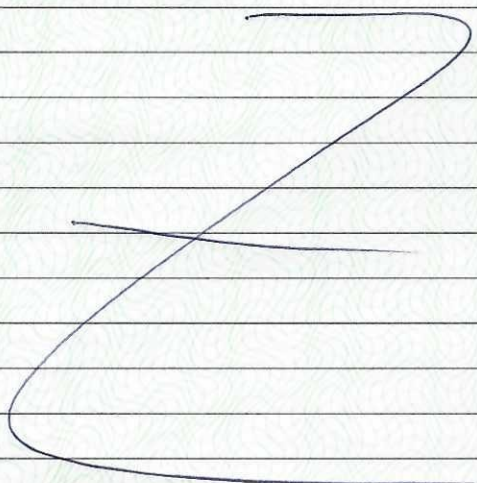
3. მოწმე(ები) / დაზარალებულ(ებ)ი (არსებობის შემთხვევაში):



სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი: 2022 წლის 11 ივნისს ვანსის რაიონში შპს „საქნაბეზი“-ს (ს/კ 230868120, მს.: ქ. თბილისი, ხ. თბილისის, ქ. №13) ტერიტორიაზე ინსპექციის „შრომის ინსპექციის განყოფილება“ საქართველოს შრომის ინსპექციის განყოფილებაში, ხოლო დასახელება, საიდენტიფიკაციო ნომერი, მისამართი ფაქტობრივი / რეგისტრაციის მისხედით, დირექტორი და საკონტაქტო ინფორმაცია

24-ე მუხლის 2-11 პუნქტი;  
24-ე მუხლის 2-4 პუნქტი;  
25-ე მუხლის 2-3 პუნქტი.



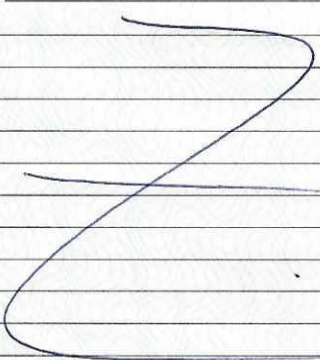


5. დარღვეულია საქართველოს კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 77-ე მუხლის პუნქტის ე) ქვეპუნქტის ბ-2 პუნქტი


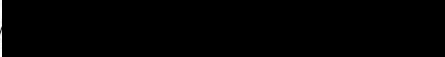
მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახდელის სახე, ოდენობა: ჯამბ - 2400 (ორი ათას ოთხასი) (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში) სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება: 

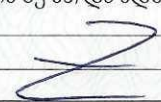
9. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მიქტი უფლებები და მოვალეობები.

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, როგორებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 09 სექტემბერი № 009842/11 ბიოგრაფია

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

15. შენიშვნა: აქმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მიქტი უფლებები და მოვალეობები

16. სამართალდამრღვევი პირის მიერ ხელმოწერა 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: სემგს-ს რეგისტრაციის №35-5919

**შენიშვნა**

ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციული 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 (გაცნობიდან) 30 კალენდარული დღის განმავლობაში შემდეგ საგადახდო რეკვიზიტებზე: მიმღები-ნახონის ერთიანი ანგარიში; ბანკის კოდი - TRESGE22; სახაზინო კოდი - 302003555. 30 კალენდარული დღის ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით, ხოლო საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარიმო სანქციისა და დარიცხული საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად. „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული გარემოებების არსებობისას სამართალდარღვევის ოქმი და საურავის დარიცხვის შესახებ დადგენილება ჩაბარებულად ჩაითვლება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ოფიციალურ ვებგვერდზე (www.moh.gov.ge) ან/და სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის ოფიციალურ ვებგვერდზე (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) გამოქვეყნების დღიდან.

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

მ ი თ ე ბ ა № 004842/ო

შედგენის თარიღი: 09 სექტემბერი 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 იმერეთის რეგიონული სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის, (უფროსი შრომის ინსპექტორი) მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის [REDACTED] უფროსი სპეციალისტის, (შრომის ინსპექტორი) მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი [REDACTED] მიერ 2022 წლის 11 ივლისს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

**ორგანიზაციის დასახელება:** შპს საქნახშირი

**საიდენტიფიკაციო კოდი:** 230868120

**დირექტორი:** შპს საქნახშირის (ს/კ230868120) გენერალური დირექტორის, შპს კოალ ჯეორჯიას(ს/კ: 400292535) დირექტორი, ზურაბ ადდგომელაშვილი

**იურიდიული მისამართი:** ქ. ტყიბული, რ. თაბუკაშვილის ქ., N13

**ფაქტობრივი მისამართი:** ქ. ტყიბული, რ. თაბუკაშვილის ქ., N13

**ეროვნული კლასიფიკატორი:** ქვანახშირის მოპოვება 05.10.0

**დასაქმებულ პირთა რაოდენობა სულ- 1207**

**დასაქმებული ქალი - 94**

**დასაქმებული მამაკაცი - 1113**

**დასაქმებული ორსული - 1**

**დასაქმებული შშმ პირი - 0**

**დასაქმებული არასრულწლოვანი - 0**

შრომის ინსპექციის მიერ ინსპექტირების დაწყების საფუძველი გახდა 2022წელს გეგმიურად შესამოწმებელ ობიექტების/ორგანიზაციების ნუსხის დამტკიცების შესახებ, მთავარი შრომის ინსპექტორის 2022 წლის 02 თებერვლის N09-65/ო ბრძანება. წინამდებარე ბრძანების საფუძველზე, 2022 წლის 11 ივლისს, განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის გეგმური 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 შრომითი ხელშეკრულებები, შიდა ბრძანებები, დასაქმებულთა ანაზღაურების შიდა ბრძანებები/აქტები, საგადახდო დავალებები, სახელფასო უწყისები, შინაგანაწესი და მისი გაცნობის



დამადასტურებელი დოკუმენტი, ცვლების განრიგი, ბოლო ექვსი თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და 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, 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><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი.</b></p> <p><b>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, გარკვეულ ნაწილში არ შეესაბამება,</b> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი წარმოების წესი“-სა და ამ ბრძანების №2 დანართით გათვალისწინებულ მონაცემებს.</p> <p>კერძოდ, <b>2022წლის იანვარი-მაისის თვის სამუშაო დროის აღრიცხვების მიხედვით,</b> დასტურდება, რომ ზოგიერთმა დასაქმებულმა, სხვადასხვა განყოფილებაში, უქმე დღეებში ( 1-2იანვარი, 7იანვარი, 19იანვარი, 09 აპრილი, 22-25 აპრილი-სააღდგომო დღეები, 09მაისი, 12მაისი, 26 მაისი, 3მარტი, 8მარტი) შეასრულა სამუშაო, რაც ითვლება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და საათების რაოდენობა, სავალდებულოდ უნდა აისახოს ზეგანაკვეთურის გრაფაში, (N10) ასევე არაა ასახული, თითოეული დასაქმებულის მიერ ნამუშევარი თვის განმავლობაში, უქმე და დასვენების დღეებში შესრულებული საათების ოდენობა ინდივიდუალურად. (გრაფა N12). ასევე არ არის აღნიშნული ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ოდენობა 2022წლის თებერვლის თვის აღრიცხვის ფორმაში. კერძოდ დასაქმებულებს: [REDACTED] შესრულებული აქვთ ზეგანაკვეთური სამუშაო, 216-240სთ ოდენობით. აღნიშნულის ასახვა სავალდებულოა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაშიც, რადგან უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაოც ზეგანაკვეთურ შესრულებად მიიჩნევა, ცვლებში მუშაობის მიუხედავად.</p> <p><b>გარდა ზემოაღნიშნულისა, რამდენიმე სტრუქტურული ერთეულის შემთხვევაში (მაგ N1, N2 და N6 უბანი, ადმ.საყოფაცხოვრებო სამსახური, სადისპეჩერო სამსახური, სამედიცინო პუნქტი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა) არ არის წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის სავალდებულო გრაფები N9 დან-N18 ჩათვლით.</b></p> <p>ასევე <b>სამთო სამაშველო დროის აღრიცხვის ფორმაში</b> არაა დაჯამებული შესრულებული სამუშაო საათების რაოდენობა.</p> <p><b>არ არის ასევე შესაბამისი თვის პირველ ნახევარში ნამუშევარი საათების ჯამი</b> მითითებული შესაბამის გრაფაში (N5).</p>

**რაც შეეხება N4 და N6 გრაფებს,** დამსაქმებელი იყენებს სამუშაოზე გამოცხადების აღმნიშვნელად ყოველდღიურ გრაფიკზე მომუშავეთათვის რიცხვ N1-ს, რაც ხელშეკრულების შესაბამისად სავარაუდოდ ნიშნავს 8საათიან გრაფიკს, ხოლო ცვლაში მომუშავეთათვის ცვლების შესაბამის რიცხვებს,(N1,N2, N3 და N4). რადგან სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის უპირველესი მიზანია, დასაქმებულის სამუშაო დროის აღრიცხვა მოხდეს ყოველდღიურ რეჟიმში საათობრივი წესით, **ამ მიზნის მისაღწევად, დამსაქმებელმა ფაქტიური ნამუშევარი დროის აღრიცხვისას უნდა მიუთითოს საათობრივი დრო, რაც შესაძლებელს გახდის ინდივიდუალურად იქნას დათვლილი, პირის მიერ როგორც ყოველდღიური, ისე ყოველთვიური შესრულების დრო.**

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო. 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. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის დახურვის თარიღი დგინდება დამსაქმებლის მიერ, მაგრამ არაუგვიანეს მომდევნო კალენდარული თვის 10 რიცხვისა. ცვლაში მუშაობისას, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას თან უნდა დაერთოს დამსაქმებლის მიერ, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, დამტკიცებული ცვლის განრიგი. თუ საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში ცვლის განრიგმა განიცადა ცვლილება, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას, ცვლის განრიგთან ერთად დაერთვის ცვლილების ამსახველი დოკუმენტი. ერთი და იგივე დასაქმებულის მიერ ერთსა და იმავე ორგანიზაციაში/დაწესებულებაში ან ამ ორგანიზაციის/დაწესებულების ერთსა და იმავე სტრუქტურულ ერთეულში ორ სხვადასხვა თანამდებობაზე (სპეციალობით, პროფესიით) დასაქმების შემთხვევაში (შეთავსებით სამუშაო), სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში მონაცემები შეიტანება ცალ-ცალკე თვითოეულ თანამდებობაზე (სპეციალობით, პროფესიით) ნამუშევარი საათების გათვალისწინებით. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, როგორც ყოველთვიური დოკუმენტი, ინახება საბოლოო წერილობითი ან/და ელექტრონული დოკუმენტის სახით შევსებული და ხელმოწერილი.

სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა სავალდებულოა შეიცავდეს დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოებაზე/შევსებაზე პასუხისმგებელი პირის თანამდებობას და ხელმოწერას, ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის თანამდებობას, ხელმოწერას და თარიღს. იმ შემთხვევაში, თუ ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი და შევსებაზე პასუხისმგებელი პირი ერთი და იგივე პირია, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა დასტურდება ორგანიზაციის/სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის ხელმოწერით.

**შენიშვნა: აღნიშნული დარღვევა ვრცელდება ორსული დასაქმებულის მიმართ.**

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი წარმოების წესი“-სა და ამ ბრძანების №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.

სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი მინიმალური სტანდარტია. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, სამუშაო დროის აღრიცხვა და ამით 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.

### დასკვნა

- ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოება, კანონის მოთხოვნათა სრული დაცვით და მის შესაბამისად, უზრუნველყოს სრულყოფილი და დეტალური წარმოება, ყველა სტრუქტურული ერთეულის მიმართ, რადგან სამუშაო დროის აღრიცხვის წარმოება, არის ერთგვარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ღირსეული შრომის გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას. შრომის კოდექსისა და მის საფუძველზე მიღებული 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანების (გამომცემი ორგანო და აქტის დასახელება მითითებულია ზემოთ) მოთხოვნათა შესრულების მიზნით.

საფუძველი:

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

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

დასაქმებულის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების შესწავლისას იკვეთება გარკვეულ პერიოდში დასაქმებულების მიერ კვირის ჭრილში, ცვლებს შორის სავალდებულო 12სთიანი დასვენების გაუვრცელებლობა, რაც საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით წარმოადგენს დარღვევას. კერძოდ, დასაქმებულებს: [REDACTED] 2022წლის 12 და 13 თებერვალს შესრულებული აქვს მიმდევრობით 24სთიანი ცვლები, [REDACTED] ამავე თვის 3-4 და 7-8 რიცხვებში შესრულებული აქვს 24სთიანი მიმდევრობითი ცვლები, ხოლო [REDACTED] 11-12, 15-16, 19-20,27-28 რიცხვებში შესრულებული აქვს 24 სთიანი მიმდევრობითი ცვლები. დასაქმებული [REDACTED] მაისის თვეში 12-13მაისს აქვს შესრულებული მიმდევრობითი ცვლები 24სთიანი [REDACTED] ანალოგიურად 16-17მაისს. [REDACTED] აქვე მიმდევრობით ცვლები უფიქსირდება 4-5მაისს. მიმდევრობითი ცვლის შემთხვევები ფიქსირდება 2022წლის ივნისის თვეშიც. მაგ [REDACTED] 7 ივნისს, [REDACTED] 3-4 ივნისს. აღნიშნულ ცვლებს/სამუშაო დღეებს შორის არ არის დაცული მინიმალური 12სთიანი დასვენების პრინციპი.

თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტ 24-საათიან რეჟიმს, მხარეებს უფლება აქვთ, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, თუმცა დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით. ცვლაში მუშაობა ეფუძნება ისეთ ფაქტორებს, როგორცაა წარმოების უფრო დიდხანს მუშაობა, ეკონომიკური უპირატესობის მისაღწევად და შესაბამისად, დამატებითი ხარჯის შესამცირებლად. მოცემული რეგულირება ცვლიანობის განრიგის დაწესებით იძლევა სამუშაო დროის გაზრდის შესაძლებლობას, თუმცა სამუშაო დრო მაინც შეზღუდულია და შრომის კოდექსმა დაადგინა ასეთ დროს დასაქმებული სოციალური დაცვის გარანტიებიც და ზუსტ ჩარჩოში მოაქცია დღეებისა და კვირის ჭრილში ლიმიტირებული სტანდარტული სამუშაო დრო. რომლიდან გადახვევაც წარმოადგენს დარღვევას.

კანონმდებელი ხაზგასმით ადგენს, რომ ცვლიანობის გრაფიკის დადგენისას აუცილებელია, მხარეებმა მკაცრად შეასრულონ შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტის იმპერატიული მოთხოვნა – ცვლებს შორის დასვენების ხანგრძლივობის არანაკლებ 12-საათიანი მინიმალური



**პერიოდის დაცვა.** დამატებით ამისა, დამსაქმებელმა დასაქმებული უნდა უზრუნველყოს ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროით. ადგენს რა ცვლებს შორის დასვენების ორ ძირითად მინიმალურ სტანდარტს (არანაკლებ 12-საათიანი დასვენება და ნამუშევარი დროის ადეკვატური დასვენება), 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. მოცემული რეგულირება ცვლიანობის განრიგის დაწესებით იძლევა სამუშაო დროის გაზრდის შესაძლებლობას, თუმცა სამუშაო დრო მაინც შეზღუდულია და შრომის კოდექსმა დაადგინა ასეთ დროს დასაქმებული სოციალური დაცვის გარანტიებიც და ზუსტ ჩარჩოში მოაქცია დღეებისა და კვირის ჭრილში ლიმიტირებული სტანდარტული სამუშაო დრო. რომლიდან გადახვევაც წარმოადგენს დარღვევას.

### დასკვნა

*შრომის კოდექსის მოთხოვნათა განუხრელი დაცვის მიზნით, რათა თავიდან იქნას მომავალში იმპერატიული მოთხოვნების დარღვევა სამუშაო დროსთან მიმართებაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, დაიცვას და არ დაუშვას ნორმიდან გადახვევა, რაც გამოიწვევს დასაქმებული უფლებების დარღვევას, მისთვის ადეკვატური დასვენების უფლების შეზღუდვით, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ერთის მხრივ დასაქმებულის მაღალი პროდუქტიულობა და მეორეს მხრივ მათი ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის დაცვა.*

საფუძველი:

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“  
,25-ე მუხლი. 45-ე მუხლი.

(შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია) ILO No. 30 კონვენცია  
კონვენცია ყოველკვირეული დასვენების შესახებ №106

### 3. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 25-ე მუხლის მე-3 პუნქტი.

დასაქმებულის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმების შესწავლისას იკვეთება გარკვეულ პერიოდში დასაქმებულების მიერ კვირის ჭრილში, ცვლებში მიმდევრობითი მუშაობის ფაქტები.

კერძოდ, დასაქმებულებს: ა. [REDACTED] 2022 წლის 12 და 13 თებერვალს შესრულებული აქვს მიმდევრობით 24სათიანი ცვლები, [REDACTED] ამავე თვის 3-4 და 7-8 რიცხვებში შესრულებული აქვს 24სათიანი მიმდევრობითი ცვლები, ხოლო [REDACTED] 11-12, 15-16, 19-20, 27-28 რიცხვებში შესრულებული აქვს 24 სათიანი მიმდევრობითი ცვლები. დასაქმებული [REDACTED] აისის თვეში 12-13 მაისს აქვს შესრულებული მიმდევრობითი ცვლები 24სათიანი. [REDACTED] ნალოგიურად 16-17 მაისს. [REDACTED] ასევე მიმდევრობით ცვლები უფიქსირდება 4-5 მაისს. მიმდევრობითი ცვლის შემთხვევები ფიქსირდება 2022 წლის ივნისის თვეშიც. მაგ: [REDACTED] 7 ივნისს [REDACTED] და [REDACTED] ივნისს.

**შრომის კოდექსი იმპერატიულად მიუთითებს, რომ მიმდევრობით ორ ცვლაში მუშაობა აკრძალულია.** კანონის დეფინიციით, ცვლაში მუშაობა არის სამუშაო დროის ორგანიზების მეთოდი, რომლის მიხედვით, დასაქმებულები ერთსა და იმავე სამუშაოზე თანამიმდევრობით ცვლიან ერთმანეთს განსაზღვრული გრაფიკის, მათ შორის, როტაციული გეგმის, შესაბამისად, ისე, რომ შესაძლებელი იყოს წარმოების/სამუშაო პროცესის დასაქმებულისთვის დადგენილ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობაზე მეტ ხანს გაგრძელება და რომელიც გულისხმობს

დასაქმებულთა ვალდებულებას, შეასრულონ სამუშაო სხვადასხვა დროს, დღის ან კვირის განსაზღვრული დროის განმავლობაში. ცვლაში მომუშავე პირი არის ნებისმიერი დასაქმებული, რომლის სამუშაო გრაფიკი წარმოადგენს ცვლაში მუშაობის ნაწილს.

თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტ 24-საათიან რეჟიმს, მხარეებს უფლება აქვთ, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, თუმცა დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით. ცვლაში მუშაობა ეფუძნება ისეთ ფაქტორებს, როგორცაა წარმოების უფრო დიდხანს მუშაობა, ეკონომიკური უპირატესობის მისაღწევად და შესაბამისად, დამატებითი ხარჯის შესამცირებლად. მოცემული რეგულირება ცვლიანობის განრიგის დაწესებით იძლევა სამუშაო დროის გაზრდის შესაძლებლობას, თუმცა სამუშაო დრო მაინც შეზღუდულია და შრომის კოდექსმა დაადგინა ასეთ დროს დასაქმებული სოციალური დაცვის გარანტიებიც და ზუსტ ჩარჩოში მოაქცია დღეებისა და კვირის ჭრილში ლიმიტირებული სტანდარტული სამუშაო დრო. რომლიდან გადახვევაც წარმოადგენს დარღვევას.

### დასკვნა

*შრომის კოდექსის მოთხოვნათა განუხრელი დაცვის მიზნით, რათა თავიდან იქნას მომავალში იმპერატიული მოთხოვნების დარღვევა სამუშაო დროსთან მიმართებაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, დაიცვას და არ დაუშვას კოდექსით პირდაპირ აკრძალული მიმდევრობითი ცვლის შემთხვევების არსებობა.*

### 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 „დღე-ის გადამხდელად რეგისტრირებული დამსაქმებლის (გარდა ფიზიკური პირისა) შემთხვევაში, რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღე-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, – არანაკლებ 600 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 1 000 ლარისა;“

ხოლო, საქართველოს შრომის კოდექსის 77-ე მუხლის მე-2 ნაწილის 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.“

შრომის ინსპექციის სამსახურის 2022 წლის 14 ივლისის N LIO 12200107676 მიმართვის საფუძველზე, 2022 წლის 21 ივლისს სსიპ შემოსავლების სამსახურის მიერ N131896 წერილით მოწოდებულ იქნა ინფორმაცია, რომ „შპს საქნახშირი“-ს უწყვეტი, ბოლო 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღე-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა მეტია 500 000-სზე.



შესაბამისად, ზემოაღნიშნული გარემოებების მხედველობაში მიღებით, საქმეში არსებული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, **განსაზღვრულ იქნა** საქართველოს შრომის კოდექსის 77-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული **მინიმალური ჯარიმა 600 ლარის ოდენობით, თუმცა ვინაიდან წინამდებარე 03 მითითებიდან 01 მითითება გაცემულია ორსული ქალის მიმართ ჩადენილი დარღვევების საფუძველზე**, საქართველოს შრომის კოდექსის 77-ე მუხლის მე-2 პუნქტის საფუძველზე, აღნიშნული **01 დარღვევისთვის სახდელის სახედ უნდა განისაზღვროს ორმაგი ოდენობა - 1200 ლარი, ხოლო დარჩენილი 02 დარღვევისათვის რომელიც არ ვრცელდება ორსულ დასაქმებულზე, სახდელის სახედ განისაზღვრება მინიმალური ჯარიმა თითოეულისთვის 600ლ. ხოლო ჯამში ორივე დარღვევისთვის- 1200 ლარის ოდენობით.**

საბოლოოდ, დადგენილი დარღვევებისათვის (03 დარღვევა) სახდელის სახედ გამოყენებული ჯარიმის ოდენობა საერთო ჯამში შეადგენს 2400 (ორი ათას ოთხასი) 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 მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:**

---

---

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

A large black rectangular redaction box covering the signature of the authorized person. A small blue mark is visible above the box.

სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

---

---