

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

მ ი თ ი ე ბ ა № 004857/ო

შედგენის თარიღი: 15.09.2022 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“) შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს მთავარი ინსპექტორი [REDACTED] უფროსი სპეციალისტების (შრომის ინსპექტორები [REDACTED]) მიერ 2022 წლის 03 აგვისტოს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „ბეთლაივი“;

საიდენტიფიკაციო კოდი: 404983238;

გენერალური დირექტორი [REDACTED]

იურიდიული მისამართი: [REDACTED] პეკინის გამზ. N41;

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: თბილისი, საბურთალოს რაიონი, პეკინის გამზ. N41;

ეროვნული კლასიფიკატორი - აზარტული თამაშების საქმიანობები - 92.00.0

დასაქმებული ქალი - 18

დასაქმებული მამაკაცი - 7

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 წლის გეგმისა და შერჩევის კრიტერიუმების დამტკიცების თაობაზე“ მთავარი შრომის ინსპექტორის 2022 წლის 02 თებერვლის №09-65/ო ბრძანება.

წინამდებარე ბრძანების საფუძველზე, 2022 წლის 03 აგვისტოს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის შემოწმება, რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებას, ასევე დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობას.

ინსპექტირების პროცესი ეფუძნებოდა „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 და მე-16 მუხლებით დადგენილი წესების დაცვას, რა დროსაც შემოწმებულ იქნა სამუშაო სივრცე, გამოკითხულ იქნენ დასაქმებული პირები და გამოთხოვილი იქნა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია, რომლის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად დადგინდა:

№	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14-ე მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი;</p> <p>კომპანიის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ ითვალისწინებს ინფორმაციას დასაქმებულის სამუშაო ადგილის თაობაზე.</p> <p>ხსენებულთან დაკავშირებით, აღსანიშნავია საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობაა სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი განსაზღვრული არ არის.</p> <p>ამრიგად, დასაქმებულის უფლებაა ხელშეკრულების დადების მომენტიდანვე ჰქონდეს ინფორმაცია სამუშაო ადგილის შესახებ, ვინაიდან, ზოგ შემთხვევაში, სამუშაო ადგილი ან მისი შეცვლა შესაძლებელია, შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე უარის თქმის საფუძველიც კი გახდეს. შესაბამისად, კომპანია ვალდებულია ყველა დასაქმებულთან დადებულ შრომით ხელშეკრულებაში ასახოს სამუშაო ადგილი.</p>
2.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14-ე მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი ;</p> <p>კომპანიის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებებში არ არის განსაზღვრული დასაქმებულის, ნორმირებული სამუშაო დრო. შრომითი ხელშეკრულების მე-4 მუხლის</p>

თანახმად, სამუშაოს დაწყების და დამთავრების დრო, აგრეთვე სამუშაო დღეების რაოდენობა, განისაზღვრება შრომის კოდექსით დადგენილ ფარგლებში უშუალო ხელმძღვანელთან შეთანხმებული პირობების შესაბამისად. ხელშეკრულების ხსენებული ჩანაწერები ზოგადი ფორმულირებისაა და არ ასახავს **ნორმირებულ სამუშაო დროს ოდენობას** თითოეულ დასაქმებულთან მიმართებით.

კომპანიის საქმიანობიდან გამომდინარე, ნორმირებული სამუშაო დრო განსხვავებულია პოზიციების მიხედვით და ითვალისწინებს, დასაქმებულთა როგორც 8 საათიან, ისე ცვლებში სამუშაო დროს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, კომპანია ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებებში თითოეულ დასაქმებულთან მიმართებით განსაზღვროს კონკრეტული რეგულირება 40/48 საათიან ნორმირებულ სამუშაო რეჟიმზე.

საქართველოს შრომის კოდექსში სამუშაო და დასვენების დროის ცალკე შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად გამოყოფა ემსახურება დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას. ამ მიზნის მისაღწევად, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. ამასთან, სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების და დასვენების დრო.

რაც შეეხება დასვენების დროს - იგი წარმოადგენს დღიური სამუშაო დროის დამთავრებასა და მის ხელახალ დაწყებას შორის დროის მონაკვეთს. დასვენების დროსთან დაკავშირებით აღსანიშნავია ის მთავარი პრინციპი, რომ დასაქმებულმა აუცილებლად უნდა ისარგებლოს დასვენების დროით, რომელიც არ შეიძლება იყოს 12 საათზე ნაკლები.

სამუშაო დროის რეგულირება შრომის სამართლით დაცული ერთ-ერთი მინიმალური სტანდარტია. სამუშაო დროის კონსტიტუციური დაცვის ინტერესზე საუბრობს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო. „სამუშაო დროის ხანგრძლივობა მნიშვნელოვანი ელემენტია ადამიანის შრომის თავისუფლების ეფექტიანი რეალიზებისათვის. გადაჭარბებულად დიდმა სამუშაო დროის ხანგრძლივობამ, რომელიც არ აძლევს დასაქმებულს ნორმალურად დასვენებისა და ენერჯის აღდგენის შესაძლებლობას, შეიძლება, საფრთხე შეუქმნას მის ჯანმრთელობას ან ნორმალურ სოციალურ ყოფა-ცხოვრებას. იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო არ დაიცავს ადამიანებს ასეთ პირობებში მუშაობისაგან, ის ფაქტობრივად აიძულებს მათ, იმუშაონ თავიანთი ჯანმრთელობის ან სოციალური (პირადი) ცხოვრების ხარჯზე, ან დარჩნენ შემოსავლის

	<p>გარეშე“. „გარდა ამისა, მისი მაქსიმალური ხანგრძლივობის საკანონმდებლო რეგლამენტაცია სწორედ დამსაქმებელთა შეუზღუდავი დისკრეციის და საკუთარი ძალაუფლებისა თუ დომინანტური მდგომარეობისთვის ერთგვარ ზღუდედ გვევლინება და განსაზღვრავს იმ საზღვრებს, რომლის ფარგლებშიც დამსაქმებელი თავისუფალია, იმოქმედოს.“</p> <p>შინაგანაწესი წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად შედგენილ შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ დოკუმენტს, რომლის ფორმირებაზე გავლენას ვერ ახდენს დასაქმებული. აქედან გამომდინარე, დასაქმებულის, როგორც შრომითი ურთიერთობის „სუსტი“ მხარის უფლებების დაცვის მიზნით, აუცილებელია, ისეთი არსებითი პირობა, როგორიცაა სამუშაო დრო და დასვენების დრო, განისაზღვროს შრომით ხელშეკრულებებში, რათა გამოირიცხოს მხარეთა შორის შეთანხმების გარეშე ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილება.</p> <p><i>საფუძველი:</i> <i>ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლი;</i> <i>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება.</i></p>
<p>3.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი;</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს მხარეთა მიერ წინასწარ შეთანხმებულ არსებით პირობას, როგორიცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრულ სამუშაოს, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა და რომელიც მიმზიდველია დასაქმებულისთვის სათანადო კომპენსაციის გამო ან დამატებითი დასვენების დროით, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დამატებითი პროპორციული დასვენების დროს. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს – დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვლა. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროზე.</p>

აღსანიშნავია, რომ კომპანიის შრომის შინაგანაწესის 3.2.3 და 3.2.4 პუნქტები ითვალისწინებს ზეგანაკვეთურის სამუშაოს ანაზღაურების წესს. ხსენებული ჩანაწერით განსაზღვრულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის ტარიფი 1.5%, ხოლო ღამის საათების განმავლობაში 2% განაკვეთით. ამასთან, დასაქმებული უფლებამოსილია კანონით დადგენილი უქმე და დასვენების დღეების ნაცვალდ მოითხოვოს სანაცვლო დასვენების დღე.

თუმცა, შრომის შინაგანაწესი - წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ ცალმხრივად შედგენილ შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ დოკუმენტს, რომლის ფორმირებაზე გავლენას ვერ ახდენს დასაქმებული. შესაბამისად, დასაქმებულის, როგორც შრომითი ურთიერთობის „სუსტი“ მხარის უფლებების დაცვის მიზნით, აუცილებელია, ისეთი არსებითი პირობა, როგორცაა **ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი** განისაზღვროს შრომით ხელშეკრულებებში, რათა გამოირიცხოს მხარეთა შორის შეთანხმების გარეშე ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილება.

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

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს არ აქვს უფლება დასაქმდეს (დასაქმებაში იგულისხმება, როგორც შრომითი ურთიერთობა, ასევე დაქირავებული მუშაობა) სხვა დამსაქმებელთან ხელშეკრულების მოქმედების განმავლობაში.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე. დასაქმებულის ხსენებული უფლება შესაძლებელია, შეიზღუდოს მხოლოდ მაშინ, თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის კონკურენტია. შესაბამისად, დაუშვებელია, ნებისმიერ სხვა საწარმოში/დაწესებულებაში დამსაქმებელმა აუკრძალოს დასაქმებულს სხვა დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობის წარმოშობა დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე, თუ ასეთი აკრძალვა არ პასუხობს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებს.

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლის შესაბამისად, „შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია.“ რაც საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით,

	<p>„ნიშნავს, რომ ადამიანს მინიჭებული აქვს უფლება, თავად განკარგოს საკუთარი შესაძლებლობები შრომით საქმიანობაში, თავად აირჩიოს შრომითი საქმიანობის ესა თუ ის სფერო.</p> <p>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, ხსენებული „მუხლის შინაარსით დაცულია არა მარტო უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო“.</p> <p>ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, დასაქმებული ვალდებულია, შრომითი ხელშეკრულების ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომით კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში.</p> <p><i>საფუძველი:</i> <i>საქართველო კონსტიტუციის 26-ე მუხლი;</i> <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი.</i> <i>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს №2/2-389 გადაწყვეტილება;</i> <i>საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს №2/4-24 გადაწყვეტილება.</i></p>
5.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-60 მუხლი;</p> <p>კომპანიის მიერ დასაქმებულებთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებების მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულს ეკრძალება ხელშეკრულების ნებისმიერი მიზეზით შეწყვეტიდან 5 (ხუთი) წლის განმავლობაში დამსაქმებლის წერილობითი თანხმობის გარეშე დასაქმდეს ისეთ სამსახურში, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ კონკურენციას უწევს დამსაქმებელს ან დაკავშირებულია სათამაშო ბიზნესთან.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსი ნათლად განსაზღვრავს იმ შეზღუდვის ფარგლებს, რომელიც უკავშირდება შრომით ურთიერთობას. კერძოდ, „შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს დასაქმებულის ვალდებულება შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესრულებისას მიღებული ცოდნა და კვალიფიკაცია არ გამოიყენოს მისი დამსაქმებლის კონკურენტი დამსაქმებლის სასარგებლოდ. ეს შეზღუდვა შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში, იმ პირობით, რომ ამ შეზღუდვის მოქმედების პერიოდში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის შრომის ანაზღაურებას არანაკლებ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას არსებული ოდენობით“.</p> <p>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომითი ხელშეკრულების ხსენებული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება შრომის კანონმდებლობას და ლახავს დასაქმებულთა უფლებებს.</p>

	<p>ბათილია დასაქმებულთან დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც შრომის კოდექსს ეწინააღმდეგება. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულებებიდან დაუყოვნებლივ იქნას ამოღებული ხსენებული შეზღუდვა.</p> <p>საფუძველი: <i>საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის მე-7 პუნქტი;</i></p>
<p>6.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს მე-27 მუხლის მე-2 პუნქტი</p> <p>კომპანიის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების, (სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა) შესწავლის შედეგად დგინდება, რომ დასაქმებულებს უწევს ნორმირებულ სამუშაო დროის მიღმა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, რაც გულისხმობს, გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დასვენების დროით უზრუნველყოფას.</p> <p>კომპანიის მიერ მოწოდებული დოკუმენტაციის თანახმად, ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო ანაზღაურდება გაზრდილი ოდენობით, ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დღის ხელფასის 1.5%-ის ოდენობით.</p> <p>კომპანიის მიერ წარმოდგენილი დასაქმებულის სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და საგადახდო დავალებების შესწავლის შედეგად დგინდება, რომ ბუქმეიქერის პოზიციაზე დასაქმებულ სოსო სოსელიას ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაო არ ანაზღაურდა [REDACTED] და კომპანიის მიერ დადგენილი ტარიფის შესაბამისად. მაგალითად, [REDACTED] 2022 წლის მარტის თვეში ნამუშევარი აქვს 262 საათი, 2022 წლის ივნისის თვეში - 224 საათი . სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმაში არ არის ასახული ზეგანაკვეთურად შესრულებული საათების ჯამი [REDACTED] მარტის და ივნისის თვის საგადახდო დავალებებით ფიქსირდება [REDACTED] მხოლოდ ძირითადი ხელფასის გადახდა.</p> <p>ზომით აღნიშნულიდან გამომდინარე, კომპანია ვალდებულია, უზრუნველყოს [REDACTED] ხსენებულ პერიოდზე ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოსთვის [REDACTED] შესაბამისი წესით ანაზღაურება.</p>
<p>7.</p>	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტი;</p>

კომპანიის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების განხილვის საფუძველზე, დგინდება, რომ უქმე დღეებში დასაქმებულთა მიერ შესრულებული სამუშაო ანაზღაურდება სტანდარტულად, როგორც არაუქმე დღეს ნამუშევარი დრო და კომპანიის მიერ იგი არ მიიჩნევა დასაქმებულთა ზეგანაკვეთურად შესრულებულ სამუშაოდ. მაგალითად, [REDACTED] 2022 წლის 26 მაისს ნამუშევარი აქვს 11 საათი. აღნიშნულ დღეს მის [REDACTED] უქმე დღეების დროს დასაქმებული სამუშაო არ არის მიჩნეული ზეგანაკვეთურად შესრულებულ სამუშაოდ, და არ არის ანაზღაურებული შესაბამისი წესით.

უქმე დღეების პრინციპიდან გამომდინარე, დასაქმებული აღნიშნულ პერიოდში არ უნდა ასრულებდეს სამუშაოს და არ უნდა იყოს დამსაქმებლის განკარგულების ქვეშ, თუმცა ორგანიზაციის ნორმირებული საქმიანობის უზრუნველსაყოფად, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით და მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე, დასაშვებია უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება, რა დროსაც ნამუშევარი საათები მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და მისი ანაზღაურება უნდა მოხდეს შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან დამატებითი დასვენების დროით.

დასაქმებულის მიერ უქმე დღეს მუშაობის ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიჩნევის წინაპირობად საკმარისია პირის სტატუსი (დასაქმებული) და სამუშაოს შესრულების ფაქტი. ყველა სხვა რეგულაცია, რომელიც დასაქმებულთან მიმართებით ზღუდავს უქმე დღეს ნამუშევარი დროის ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ კვალიფიკაციას, აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას და ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის დანაწესებს.

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

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

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო.

2021 წლის 12 თებერვალს, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ ბრძანება №01-15/ნ-ით დამტკიცდა სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი წარმოების წესი. 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 დროებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტი არ შეესაბამება ხსენებული ბრძანებით განსაზღვრულ მოთხოვნებს. კერძოდ, არ არის შევსებული ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს გრაფა, ასევე უქმე დღეებში ნამუშევარი სამუშაო დროის გრაფა, ასევე არ ფიქსირდება დასაქმებულ პირთა და პასუხისმგებელი პირის ხელმოწერები.

სამუშაო დროის აღრიცხვის წარმოება, არის ერთგვარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ღირსეული შრომის გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას. შესაბამისად, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს აღნიშნული საკითხის რეგულირება, რათა განხორციელდეს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად.

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

საფუძველი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/6 ბრძანება.

მითითების გამოსასწორებელი ვადა შეადგენს 30 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:

სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 004857

25 09 20 17 წ.

ქ. თბილისი
თვითმმართველი ქალაქი მუნიციპალიტეტი

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

ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი:

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

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

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

5. დარღვეულია საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცედურული კოდექსის 252-ე მუხლის დარღვევა

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახელის სახე, ოდენობა: გადახილეთ (ლარი – ჯარიმის შემთხვევაში)

სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება: _____

9. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით დადგენილი ვადები 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 ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცედურული კოდექსის 252-ე მუხლი

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

15. შენიშვნა: _____

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 (გაცნობიდან) 30 კალენდარული დღის განმავლობაში შემდეგ საგადახდო რეკვიზიტებზე: მიმღები-ზაზინის 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.