



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური  
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 004867

21 სექტემბერი 2022 წ.

ქობილისი

ოვითმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შიომთი ფაქტობრივად შედამხდელი დანახ-  
სამუშაოს შიომთი ფაქტობრივად შედამხდელი სამსახურის  
უფროს სპეციალისტი, შიომთის ინსპექცია [redacted]  
ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: სს „Hualing international special economic zone“  
ს/ნ 404934381, იყბილელი მსაშხიო: ქობილისი, ისნო ხაიანი,  
ტყეში დედას ქაო:22, შემონებელი ობიექტის მსაშხიო: ქობილისი,  
ობიექტის მფლობელი: შე-5 სხილელი, უახვილის მე-4 მხ.ის მომდებარე  
სახელი, გვარი, პირადი №, მისამართი ფაქტობრივი / რეგისტრაციის მხედვით: იურიდიული პირის შემთხვევაში - დასახელება, საიდენტიფიკაციო ნომერი,  
მისამართი ფაქტობრივი / რეგისტრაციის მხედვით, დირექტორი და საკონტაქტო ინფორმაცია

3. მოწმე(ები) / დაზარალებულ(ებ)ი (არსებობის შემთხვევაში):  
[Handwritten signature]

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი: 2022 წლის 08 სექტემბერს  
სს „Hualing international special economic zone“ ს/ნ (ს/ნ 404934381)  
ობიექტზე (შემონებელი ობიექტის მსაშხიო: ქობილისი, ობიექტის  
მფლობელი: შე-5 სხილელი, უახვილის მე-4 მხ.ის მომდებარე)  
განხილვის დროს ინსპექციის და „შიომთ ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს  
კანონის შესაბამისად, ხა დანახვად აღფიქრდა, რომ დაზარალებულია სა-  
ქართველოს იყბილელი კანონის „საქართველოს შიომთის ელფექტის“:  
მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი  
24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი  
27-ე მუხლის ახილელი პუნქტი  
27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი  
31-ე მუხლის მე-4 პუნქტი  
43-ე მუხლის მე-2 პუნქტი

[Handwritten signature]



5. დარღვეულია საქართველოს იხვნედი კანონი „საქართველოს შიდა უფლებები“ 77-ე მუხლის პირველი პუნქტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

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

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება: [Blank lines for explanation]

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

10. ოქმის შემდგენელი: [Redacted] / სახელი და გვარი ხელმოწერა
11. სამართალდამრღვევი: [Redacted] / სახელი და გვარი ხელმოწერა
12. მოწმე: [Redacted] / სახელი და გვარი ხელმოწერა
13. დაზარალებული: [Redacted] / სახელი და გვარი ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 21 სექტემბერი, ს.004867/თ პითილება

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

15. შენიშვნა: სამართალდამრღვევთან განხილვებში სავალდებულო უნდა ჩაიხილოს, ხომ დამრღვევს აქვს უფლება აქვს გაეცნოს საქმის მასალებს, მისცეს ახსნა-განმარტებანი, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს უშუალოდ მომხმარებლისადმი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მშობლიურ ენაზე; თუ არ იცის მიმდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარგმანის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 კალენდარული დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის ხელმოწერის თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, თამარაშვილის ქ. N15ა), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

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

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 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 უშუალოდ მომხმარებლისადმი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მშობლიურ ენაზე; თუ არ იცის მიმდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარგმანის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 კალენდარული დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის ხელმოწერის 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-ხაზინის 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 ვარემოებების არსებობისას სამართალდარღვევის ოქმი და საურავის დარიცხვის შესახებ დადგენილება ჩაბარებულად ჩაითვლება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული 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 თ ე ბ ა № 004867/ო  
შედგენის თარიღი: „21“ „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 უფლების ზედამხედველობის დეპარტამენტის შრომით უფლებებზე ზედამხედველობის სამმართველოს უფროსი სპეციალისტების (შრომის ინსპექტორები) [REDACTED] და [REDACTED] მიერ 2022 წლის 08 აგვისტოს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

**ორგანიზაციის დასახელება:** სს “Hualing international special economic zone”;

**საიდენტიფიკაციო ნომერი:** 404934381;

**დირექტორი:** სიაოწინ შაო;

**იურიდიული მისამართი:** ქალაქი თბილისი, ისნის რაიონი, ჯუმბერ ლეჟავას ქ., N 22;

**შემოწმებული ობიექტის მისამართი:** ქალაქი თბილისი, თბილისის ზღვის პლაზა, მე-5 სართული, ვარკეთილის მე-4 მ/რ-ის მიმდებარედ;

**ეროვნული კლასიფიკატორი:** საცხოვრებელი და არასაცხოვრებელი შენობების მშენებლობა;

**დასაქმებული ქალი:** 23

**დასაქმებული მამაკაცი:** 63

**დასაქმებული ორსული:** 0

**დასაქმებული შშმ პირი:** 0

**დასაქმებული არასრულწლოვანი:** 0

შრომის ინსპექციის მიერ ინსპექტირების დაწყების საფუძველი გახდა „2022 წელს განსახორციელებელი გეგმური ინსპექტირებების ნუსხის დამტკიცების შესახებ“ მთავარი შრომის ინსპექტორის 2022 წლის 02 თებერვლის №09-65/ო ბრძანება.

წინამდებარე ბრძანების საფუძველზე, 2022 წლის 08 აგვისტოს განხორციელდა აღნიშნული ორგანიზაციის შემოწმება, რაც ითვალისწინებდა დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან გასაუბრებას, ასევე დოკუმენტაციის ადგილზე გაცნობა/გამოთხოვას.

ამასთან, საზედამხედველო ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა დასაქმებულთა სამტატო ნუსხა, შრომითი ხელშეკრულებები, საგადახდო დავალებები, ხელფასის უწყისები, შრომის შინაგანაწესი და მისი დასაქმებულებისათვის გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, მისი დასაქმებულებისათვის გაცნობის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია, ცვლიანობის გრაფიკები, ვაკანსიის შესახებ განაცხადის ტექსტი, ასევე, დასაქმებულთა შვებულების/საავადმყოფო ფურცელზე ყოფნასთან დაკავშირებული მასალები და ა.შ.

ზემოაღნიშნული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად, გამოვლინდა დარღვევები და გაიცა შემდეგი მითითებები:

№	გაცემული მითითებები:
1.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ცალკეულ შრომით ხელშეკრულებებში არ არის განსაზღვრული დასაქმებულთა სამუშაო დრო და დასვენების დრო. მაგალითად, [REDACTED] 2021 წლის 01 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულების 4.1 მუხლის მიხედვით, „<i>მუშაკი ვალდებულია გამოცხადდეს სამუშაო ადგილზე, შესაბამის დეპარტამენტში დადგენილი გრაფიკის მიხედვით.</i>“ [REDACTED] თანამდებობრივი ინსტრუქციაშიც, რომელიც ხელშეკრულების 1.4 პუნქტის მიხედვით, ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს, დასაქმებულის სამუშაო გრაფიკი გაწერილია შემდეგნაირად: „<i>კანონმდებლობით დადგენილი სრული სამუშაო განაკვეთი, ტექნიკური დეპარტამენტის დადგენილი გრაფიკის მიხედვით.</i>“</p> <p>ხელშეკრულებების გარკვეულ ნაწილში კი აღნიშნული საკითხი არასრულყოფილად არის გაწერილი და არ არის განსაზღვრული თუ კონკრეტულად რომელი დღეებია დასაქმებულისათვის სამუშაო დღეები და რომელი დასვენების დღეები. მაგალითად, [REDACTED] 2019 წლის 20 მარტის ხელშეკრულების 4.1 პუნქტის მიხედვით: „<i>დასაქმებულის ძირითადი სამუშაო დრო განისაზღვრება კვირაში 5 სამუშაო დღით, დღეში 8</i></p>



საათიანი სამუშაო, 1 საათიანი შესვენების ჩათვლით, კვირაში არაუმეტეს 40 საათისა.“

ასევე, [REDACTED] სამუშაო გრაფიკთან დაკავშირებით აღსანიშნავია, მისი თანამდებობრივი ინსტრუქცია, რომელიც ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს. ხსენებული თანამდებობრივი ინსტრუქციით [REDACTED] სამუშაო დრო ხელშეკრულებით განსაზღვრულისგან განსხვავებულად არის გაწერილი. კერძოდ, თანამდებობრივ ინსტრუქციაში მითითებულია, რომ [REDACTED] ყოველ მესამე დღეს აქვს 24 საათიანი მორიგეობა.

სამუშაო დროსთან დაკავშირებით ურთიერთშეუსაბამო ჩანაწერებს შეიცავს [REDACTED] 2019 წლის 14 ივნისის შრომითი ხელშეკრულება და თანამდებობრივი ინსტრუქცია. კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულების 4.1 პუნქტის მიხედვით, „; „დასაქმებულის“ ძირითადი სამუშაო დრო განისაზღვრება კვირაში 5 სამუშაო დღით, არაუმეტეს კვირაში 40 საათისა, დღეში 8 საათიანი სამუშაო, ამასთან დასაქმებული სარგებლობს 1 საათიანი შესვენებით, რომელიც არ ითვლება სამუშაო დროში.“ ხოლო თანამდებობრივი ინსტრუქციის მიხედვით, [REDACTED] სამუშაო გრაფიკი გაწერილია შემდეგნაირად: „ორშაბათი-შაბათის ჩათვლით - 09:30-18:30“ ე.ი მისი სამუშაო გრაფიკი განისაზღვრება კვირაში 6 სამუშაო დღით.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობაა სამუშაო დრო და დასვენების დრო. ნორმირებული სამუშაო დრო არის ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ასრულებს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ მოვალეობებს. საქართველოს შრომის კოდექსში სამუშაო და დასვენების დროის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობად გამოყოფა ემსახურება დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვას. ამ მიზნის მისაღწევად, დასაქმებულის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში - კვირაში 48 საათს. რაც შეეხება დასვენების დროს, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. ამასთან, კანონმდებელი იმპერატიულად

	<p>ადგენს, რომ 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია დასაქმებულმა არაუმეტეს 14 დღის განმავლობაში მიმდევრობით ორჯერ ისარგებლოს 24-საათიანი დასვენების დროით.</p> <p>სამუშაო/დასვენების დროის საკითხი განსაზღვრულია როგორც შიდა საკანონმდებლო, ასევე საერთაშორისო სამართლის აქტებით. <b>„ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“</b> 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.</p> <p>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულებთან შეთანხმებით შრომით ხელშეკრულებებში ზუსტად და დეტალურად განსაზღვროს ინფორმაცია სამუშაო საათების, სამუშაო დღეების და დასვენების დღეების თაობაზე. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულები ცვლაში მუშაობენ და თვის განმავლობაში მათი ცვლები განისაზღვრება წინასწარ დამტკიცებული გრაფიკის მიხედვით, აუცილებელია შრომით ხელშეკრულებებში დაკონკრეტდეს ინფორმაცია დასაქმებულთა დასვენების დროისა და ცვლის ხანგრძლივობის შესახებ, ასევე ინფორმაცია რამდენ დღეში ერთხელ უწევთ მათ ცვლაში მორიგეობა. ამასთან, დამსაქმებელმა სამუშაო დროსთან დაკავშირებით ხელშეკრულებისა და თანამდებობრივი ინსტრუქციების პირობები შესაბამისობაში უნდა მოიყვანოს ერთმანეთთან.</p>
2.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლის მე-11 პუნქტი</b></p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს,</p>



გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანების დანართი N1-ით დამტკიცდა სამუშაო დროის აღრიცხვის წესი, ხოლო დანართი N2-ით სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა. სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა უნდა მოიცავდეს არანაკლებ ხსენებული წესით განსაზღვრულ მონაცემებს, თუმცა დამსაქმებელი უფლებამოსილია, მიუთითოს სხვა დამატებითი ინფორმაცია ან აღრიცხოს სამუშაო დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.

ამ შემთხვევაში, დამსაქმებელი სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტს აწარმოებს არასრულყოფილად, კერძოდ, არ არის შევსებული ორგანიზაციის/დაწესებულების სრული დასახელება, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად მინიჭებული უნიკალური და მუდმივი საიდენტიფიკაციო ნომერი, საანგარიშო პერიოდის დაწყებისა და დასრულების თარიღები, თვის განმავლობაში ღამით (22.00-დან 6.00-მდე პერიოდი) ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა, თვის განმავლობაში დასვენების, უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა, ცალკეულ შემთხვევებში არ არის შევსებული თვის განმავლობაში დასვენების, უქმე დღეების ჯამური რაოდენობა;

სამუშაო დროის აღრიცხვის წარმოება, წარმოადგენს ერთგვარ მექანიზმს, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ღირსეული შრომითი გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ორგანიზაციამ უნდა უზრუნველყოს აღნიშნული საკითხის რეგულირება და დასაქმებულთა ნამუშევარი დროის აღრიცხვა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით დამტკიცებული წესით გათვალისწინებული მინიმალური მოთხოვნების დაცვით.

**საფუძველი:**

*შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №1 კონვენცია;*

*შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №30 კონვენცია;*

**საფუძველი:** საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა,

შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანება

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ცალკეული ხელშეკრულებების მიხედვით, დამსაქმებელი დასაქმებულებს გარდა საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული გამონაკლისი შემთხვევებისა, სხვა შემთხვევებშიც ავალდებულებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას. მაგალითად, [REDACTED]

[REDACTED] 2016 წლის 18 აგვისტოს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 3.3 პუნქტის მიხედვით: „დასაქმებული ვალდებულია, შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში (ანაზღაურებით ან ანაზღაურების გარეშე), აგრეთვე დამსაქმებელი სამუშაო რეჟიმის აუცილებლობიდან გამომდინარე, თუ საჭირო შეიქმნება დასვენების დღეს მუშაობა და/ან როდესაც დასაქმებულმა უნდა დაასრულოს გაუთვალისწინებელი ან შემთხვევითი შეფერხების მიზეზით სამუშაო დღის განმავლობაში დაუმთავრებელი საქმე, თუ დაწყებული სამუშაოს შეწყვეტას შესაძლებელია მოჰყვეს დამსაქმებლისათვის ზიანის მიყენება.“

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შინაგანაწესის 10.1 პუნქტის მიხედვით, სტრუქტურული ქვედანაყოფის ხელმძღვანელის მიერ, დასაქმებულის გამოძახება შეიძლება მოხდეს დამატებით, არასამუშაო დღეებში ან ცვლებში საწარმოს საჭიროებიდან გამომდინარე.

აღნიშნული ჩანაწერები წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი პუნქტთან, რომლის მიხედვითაც ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად: „დამსაქმებელი ვალდებულია 1 კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება შეუძლებელია.“

ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება წარმოადგენს ყოველ კონკრეტულ



შემთხვევაში დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის **შეთანხმების საგანს**. საქართველოს შრომის კოდექსი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებას დასაქმებულს მხოლოდ ორ შემთხვევაში ავალდებულებს:

- ✓ სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე;
- ✓ საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით;

ზემოაღნიშნულისგან განსხვავებულ შემთხვევებში აუცილებელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით მხარეთა შორის შეთანხმების არსებობა და ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ანაზღაურება, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დასვენების დროის მიცემას.

შესაბამისად, ზემოაღნიშნული დებულებები პირდაპირ ეწინააღმდეგება კანონს და ქმნის დასაქმებულის უფლების შეზღუდვის რისკს, ვინაიდან აღნიშნული დათქმებით, ზეგანაკვეთური სამუშაო განიხილება არა როგორც მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ არანორმირებულად შესრულებული სამუშაო, არამედ დამსაქმებლის დავალებით და მისი ერთპიროვნული გადაწყვეტილებით დასაქმებულის ვალდებულება, შეასრულოს აღნიშნული სამუშაო.

შესაბამისად, დამსაქმებელმა ხელშეკრულებების და შინაგანაწესის ხსენებული ჩანაწერები შესაბამისობაში უნდა მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებთან.

**4. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი**

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილია [REDACTED] 2016 წლის 18 აგვისტოს ხელშეკრულება, რომლის 3.1 პუნქტის მიხედვითაც: „*მუშაკის ყოველთვიური ანაზღაურება განისაზღვრება 1000 ლარით. აღნიშნული თანხა მოიცავს როგორც კანონით გათვალისწინებულ ანაზღაურებას (თვიური 800 ლარის ოდენობით), ასევე ზეგანაკვეთურ საათებში შესრულებულ შრომის ანაზღაურებას (თვიური 200 ლარის ოდენობით).*“

განსახილველ შემთხვევაში, ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ანაზღაურება



ფიქსირებულად არის დადგენილი, რაც წინააღმდეგობაში მოდის შრომის კანონმდებლობასთან. საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი იმპერატიულად ადგენს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. იმ პირობებში, კი როცა დასაქმებულთა მიერ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები ყოველთვიურად განსხვავებული შეიძლება იყოს, შეუძლებელია ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათებისათვის ფიქსირებული ანაზღაურების განსაზღვრა. ყოველ კონკრეტულ თვეში დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების რაოდენობიდან გამომდინარე, ანაზღაურების ოდენობა გაცილებით მეტი შეიძლება გამოდიოდეს, ვიდრე ხელშეკრულებაში მითითებული 200 ლარია.

ამასთან, როგორც წარმოდგენილი დოკუმენტაციით, კერძოდ, სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტებით, სახელფასო უწყისებით და საგადახდო დავალებებით ირკვევა, რიგ შემთხვევებში დასაქმებულებს ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები სრულად არ აქვთ ანაზღაურებული. მაგალითად, [REDACTED] ფიქსირებული ხელფასი შეადგენს 1125 ლარს. მისი სამუშაო დრო კი განისაზღვრება კვირაში 5 სამუშაო დღით, არაუმეტეს კვირაში 40 საათისა, დღეში 8 საათიანი სამუშაო, ამასთან დასაქმებული სარგებლობს 1 საათიანი შესვენებით, რომელიც არ ითვლება სამუშაო დროში. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, ხელშეკრულებაში მითითებულია, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის 0.01%-ის გაზრდილი ოდენობით. წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტის მიხედვით, მიმდინარე წლის თებერვლის თვეში, [REDACTED] ნამუშევარი აქვს 192 საათი, საიდანაც ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ჯამური რაოდენობა არის 32 საათი. თუმცა, როგორც წარმოდგენილი უწყისითა და საგადახდო დავალებით ირკვევა, მას ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათები არათუ გაზრდილი ტარიფით არ აქვს ანაზღაურებული, არამედ ნორმირებულ საათობრივ ანაზღაურებაზე უფრო ნაკლები ოდენობით აქვს დაანგარიშებული და ჩარიცხული, კერძოდ, 149.13 ლარით.

ასევე, რიგ შემთხვევებში, დამსაქმებელს დასაქმებულებისათვის არ აქვს ანაზღაურებული უქმე დღეს ნამუშევარი საათები ზეგანაკვეთურად. მაგალითად, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი [REDACTED] 2021 წლის 01 დეკემბრის შრომითი ხელშეკრულების მიხედვით, მისი



ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება შეადგენს 875 ლარს. წარმოდგენილი სამუშაო დროის აღრიცხვის დოკუმენტის მიხედვით, [REDACTED] მაისის თვეში ნამუშევარი აქვს უქმე დღეს - 26 მაისს, მაგრამ მაისის თვის ხელფასი დარიცხული აქვს მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ოდენობით - 875 ლარით.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, 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.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი ზეგანაკვეთური საათების, მათ შორის უქმე დღეებში ნამუშევარი საათების ზეგანაკვეთური ანაზღაურება. ასევე, კომპანიამ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ შესწავლილი პერიოდიდან (2022 წლის 01 იანვრიდან) დასაქმებულებს უნდა ჩაურიცხოს ზეგანაკვეთურის სახით არსებული ის დანაკლისები, რომელიც დასაქმებულებისათვის უნდა გადაეხადა, მათ შორის უქმე დღეებში მუშაობის შემთხვევებში.

**საფუძველი:** საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 30-ე მუხლი

5. **დარღვეულია:** საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 31-ე მუხლის მე-4 პუნქტი

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შინაგანაწესის 15.8 პუნქტის მიხედვით, „საჭიროების შემთხვევაში გენერალურ დირექტორს უფლება აქვს გამოიძახოს შვებულებაში მყოფი თანამშრომელი. ასეთ შემთხვევაში შეთანხმების საფუძველზე შესაძლებელია გამოუყენებელი შვებულების დღეების გადავადება ან ანაზღაურება.“

საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მიხედვით, როგორც უკვე აღინიშნა, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი



შვებულებით – წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით, ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სულ მცირე 15 კალენდარული დღით, ხოლო მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულმა პირებმა დამატებით 10 კალენდარული დღით. ამასთან, შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, „შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს ამ მუხლით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული ვადები და პირობები. ეს ვადები და პირობები არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.“

შინაგანაწესის 15.8 პუნქტით ჩამოყალიბებული პირობები, კერძოდ, დამსაქმებლის ერთპიროვნული გადაწყვეტილებით შვებულების შეწყვეტის წესი, რომელიც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს საკუთარი შეხედულებისამებრ მიიღოს გადაწყვეტილება აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით და მეორე, მხართა შეთანხმება შვებულებიდან გამოძახების შემთხვევაში გამოუყენებელი შვებულების დღეების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

შვებულების უფლება დასაქმებულის ერთ-ერთ ძირითად სოციალურ უფლებას წარმოადგენს და დაუშვებელია რაიმე შეთანხმება, რომელიც იწვევს აღნიშნული უფლების შეზღუდვას. ერთადერთ გამონაკლისს წარმოადგენს შვებულების მომდევნო წლისათვის გადატანის შესაძლებლობა. ამ ნაწილში კანონმდებლობა გამონაკლისის სახით ობიექტურ გამართლებად განსაზღვრავს ორგანიზაციული ინტერესის არსებობას, მაგრამ ამ შემთხვევაშიც გადამწყვეტია დასაქმებულის ნება, ვინაიდან თუ დასაქმებული თანხმობას არ განაცხადებს მომდევნო წლისათვის შვებულების გადატანის საკითხზე, დაუშვებელია მას უარი ეთქვას ყოველწლიური შვებულებით სარგებლობის უფლებაზე.

შინაგანაწესით დადგენილი ზემოაღნიშნული წესი, დასაქმებულთან შეთანხმების გარეშე ერთპიროვნული გადაწყვეტილებით შვებულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით, მნიშვნელოვნად არღვევს დასაქმებულის მიერ შვებულების უფლების რეალიზების ინტერესს და ზრდის რისკებს შვებულების, როგორც დასვენების უფლების შეზღუდვის ნაწილში. დასვენების უფლების შეზღუდვის რისკს ზრდის ასევე შინაგანაწესის 15.8 პუნქტით განსაზღვრული ის პირობა, რომლის მიხედვითაც, შვებულებიდან გამოძახების შემთხვევაში, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ გამოუყენებელი შვებულების ანაზღაურებაზე.



შვებულების უფლების გამოყენების მიზანია დასაქმებულისათვის დასასვენებლად და ძალების აღსადგენად (ენერჯის) შესაძლებლობის მიცემა. შესაბამისად, **დაუშვებელია** შრომით ხელშეკრულებით გამოირიცხოს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლების გამოყენება ან **მოხდეს ფულადი კომპენსაციით მისი ჩანაცვლება**. საქართველოს შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის მე-6 პუნქტის მიხედვით, „*ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად სარგებლობის უფლება დათმობილია ან უარყოფილია.*“ მსგავსი რეგულაცია არის გათვალისწინებული ILO-ს No 52-ე კონვენციის მე-4 მუხლითაც: „*ბათილია ნებისმიერი ხელშეკრულება, რომლითაც დათმობილი ან უარყოფილია ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლება.*“

აღნიშნული დანაწესის აუცილებლობა არის, ის რომ მაქსიმალურად უზრუნველყოფილი იყოს დასაქმებულის **დასვენების** უფლება და ფულადი კომპენსაციით ჩანაცვლებით არ მოხდეს დასაქმებულის შვებულების უფლების ხელყოფა.

ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულების/შინაგანაწესის დებულებები იმგვარად უნდა ჩამოაყალიბოს, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონდეს შესაძლებლობა, მხოლოდ საკუთარი შეხედულებისამებრ, ცალმხრივად მიიღოს გადაწყვეტილება და მოსთხოვოს დასაქმებულს შვებულების შეწყვეტა და ასევე, ფულადი კომპენსაციით არ უნდა მოახდინოს შვებულების უფლების ჩანაცვლება.

**6. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 43-ე მუხლის მეორე პუნქტი**

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შინაგანაწესის 17.5.6 პუნქტის მიხედვით, „*დასაქმებული ვალდებულია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დღეს უზრუნველყოს სამსახურთან დაკავშირებული და მისთვის მინდობილი დოკუმენტაციის, შესაბამისი ელექტრონული ვერსიების (ადგილსამყოფელის მითითებით) და მისთვის სარგებლობაში გადაცემული ნივთების (მათ შორის მის სახელზე რიცხული სამუშაო ოთახის გასაღების) მისი შემცვლელი პირისათვის ან აღნიშნული პირის არარსებობის შემთხვევაში, უშუალო ხელმძღვანელისათვის გადაცემა. დასაქმებული ასევე ვალდებულია, ზემოაღნიშნული ვადაში, HR დეპარტამენტს ჩააბაროს მის სარგებლობაში არსებული მობილური ტელეფონის კორპორატიული სიმ-ბარათი. წინააღმდეგ შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია აანაზღაუროს*“



*კომპანიისთვის მიყენებული ზიანი სრულად. ამასთან, კომპანია იტოვებს უფლებას დასაქმებულთან საბოლოო ანგარიშსწორების დროს დაქვითოს ზიანის თანხა სრულად.*“

ღირსეული შრომის ანაზღაურება დასაქმებულის ერთ-ერთ ძირითად სოციალურ უფლებას წარმოადგენს და დასაქმებულისათვის აღნიშნული სოციალური გარანტიები საერთაშორისო სამართლის აქტებით არის განმტკიცებული. **„ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“** 1966 წლის საერთაშორისო პაქტის თანახმად, უზრუნველყოფილი და გარანტირებულია დასაქმებულთა შრომითი უფლებები ღირსეული ანაზღაურების ნაწილში, რომელიც თავის მხრივ, გულისხმობს დასაქმებულისათვის და მათი ოჯახისათვის დამაკმაყოფილებელი არსებობის პირობებით უზრუნველყოფას. შრომის სამართლიანი ანაზღაურების უფლება ასევე გარანტირებულია **ევროპის სოციალური ქარტიით**, რომელიც აღნიშნულ უფლებაში მოიაზრებს დასაქმებულისათვის საკმარის ანაზღაურებას ცხოვრების სათანადო პირობების შესაქმნელად. ამასთან, ქარტიის მე-4 მუხლის თანახმად, შრომის სამართლიანი ანაზღაურების მიღების უფლების ეფექტური განხორციელების მიზნით, ხელფასიდან თანხის დაქვითვა შეიძლება მოხდეს მხოლოდ ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში.

სწორედ დასაქმებულის სოციალური გარანტიების დაცვას ემსახურება საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 43-ე მუხლის მე-2 პუნქტის ჩანაწერი, რომელიც დამსაქმებელს უწევს ლიმიტს, რა ოდენობის ფარგლებში შეუძლია დამსაქმებელს, დასაქმებულს დაუკავოს თანხა შრომის ანაზღაურებიდან, თუნდაც აღნიშნული დასაქმებულის ბრალეული ქმედებიდან გამომდინარეობდეს.

ამასთან, საბოლოო ანგარიშსწორების თანხა თავისი არსით წარმოადგენს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებას და მასზე იგივენაირად ვრცელდება სამართლიანი შრომის ანაზღაურებისთვის დადგენილი პრინციპები, ვინაიდან საბოლოო ანგარიშსწორების თანხა წარმოადგენს დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაოსათვის კუთვნილ შრომის ანაზღაურებას. შესაბამისად, საბოლოო ანგარიშსწორებისას თანხის დაქვითვა სრულად უნდა შეესაბამებოდეს შრომის კოდექსის 43-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მოთხოვნებს.

დამსაქმებელი ვალდებულია შინაგანაწესის ხსენებული დებულება, რომელიც



<p>შეეხება დასაქმებულისათვის შრომის ანაზღაურებიდან თანხის დაქვითვის საკითხს (მათ შორის - საბოლოო ანგარიშსწორებისას) შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნებთან იმგვარად, რომ უზრუნველყოფილ იყოს დასაქმებულის სოციალური გარანტიები და დამსაქმებელს აეკრძალოს დასაქმებულისათვის შრომის ანაზღაურებიდან ხელფასის 50%-ზე მეტი ოდენობის თანხის დაქვითვის შესაძლებლობა.</p>
---

**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):**

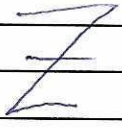
\_\_\_\_\_ Z \_\_\_\_\_

**ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:**

\_\_\_\_\_ Z \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



სამართალდამრღვევი პირის მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:



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


სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

