



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და
 სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 002377

23 07 2021წ.

ქ. თბილისი

თვითმართვლი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს
 სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომით უკონტაქტო წყაღველობის ტყვე-
დამცდის შრომით უკონტაქტო წყაღველობის ტყვეობის
ტყვეობის საფუძვალზე, შრომის ინსპექციის [redacted]

ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვ.

2. სამართალდამრღვევი: სამართალდამრღვევი შპს „აუროჯაი“ საქართველო,
რაიზი მის; ქ. თბილისი, შაჰნურ ველოჯაის გამქ. აზ-22, ტემონტ-
ბილი ობიექტის მის; ქ. თბილისი, შ. ველოჯაის გამქ. აზ-22

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

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

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:
2021 წლის 15 ივნისს განხორციელდა შპს „აუროჯაი“-ს, სსკოპსო2
098 მის. ქ. თბილისი, შ. ველოჯაის გამქ. აზ-22 ინსპექციის
„შრომის ინსპექციის ტექნიკ“ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლზე,
ხაზობის დაქვეშა, რომ დათვალა საქართველოს რეზერული
კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“.
მე-14 მუხლის მე-2 პუნქტი.
მე-14 მუხლის მე-2 პუნქტი.
მე-14 მუხლის მე-2 პუნქტის „ი“ ქვეპუნქტი.
მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი.

5. დარღვეულია საქართველოს იხიჯეთი ანონის უსიზის კოდექსი 77-ე მუხლის მიხედვით მინიტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახელის სახე, ოდენობა: ვადრთისილოტა (ლარი - ჯარიმის შემთხვევაში) სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

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

10. ოქმის შემდგენელი:

11. სამართალდამრღვევი: სახელი და გვარი ხელმოწერა

12. მოწმე: სახელი და გვარი ხელმოწერა

13. დაზარალებული: სახელი და გვარი ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: საქართველოს ვადრთისილოტის 2021 წლის 23 ივლისის 002377/ო მითითება.

საქმის გადაწყვეტად 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 ოქმის შესახებ აღნიშვნა:

დამკვეთი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „შრომის ინსპექციის სამსახური.“ დამაშზადებელი: შპს კაბადონი + სემგს-ს რეგისტრაციის № 11-5748

შენიშვნა ოქმის მეორე მხარეს აღინიშნება: ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლით გათვალისწინებული მისი უფლებები და მოვალეობები; ადმინისტრაციულ კასუსისგემაში მიცემული პირს უფლება აქვს გაეცნოს საქმის მასალებს, მისცეს ახსნა-განმარტებანი, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მშობლიურ ენაზე; თუ არ იცის მიმდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარჯიმნის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შემდგენლის ზემდგომ თანამდებობის პირთან (მის.: ქ. თბილისი, წერეთლის გამზ. №144), რომლის გადაწყვეტილება საჩივრდება რაიონულ (საქალაქო) სასამართლოში.

გაფრთხილება საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 290-ე მუხლის პირველი ნაწილის შესაბამისად, დამრღვევმა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 დღის განმავლობაში. აღნიშნულ ვადაში ჯარიმის გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს დაერიცხება საურავი დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადახდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარო სანქციისა და დარიცხული საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება. სადასრულებო წარმოებათა შესახებ საქართველოს კანონის შესაბამისად. 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
მისამართი: ქ. თბილისი, აკაკი წერეთლის გამზ. №144
ტელ: (032) 2 51 00 26

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 002377/მ

23/07 / 2021 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 უფროსი სპეციალისტების მისამართის უფროსი [REDACTED] (შრომის ინსპექტორები) [REDACTED] ერ 2021 წლის 1 [REDACTED] ა გ [REDACTED]

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „აგროჰაბი“;

საიდენტიფიკაციო კოდი: 404502098;

ღირექტორი: ლაშა გოცირიძე;

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, მარშალ გელოვანის გამზ. №22;

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქ. თბილისი, მარშალ გელოვანის გამზ. №22.

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 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი</p> <p>კომპანიის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში არ არის გაწერილი შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი არსებითი პირობა სამუშაო დრო და დასვენების დრო. ამასთან, შრომითი ხელშეკრულების 2.4 პუნქტის ჩანაწერი შეიცავს კანონშეუსაბამო დათქმას, რომლის თანახმად, დამსაქმებელი და დასაქმებული თანხმდებიან სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, დასაქმებულის სამუშაო დღეები ან/და სამუშაო დრო შეიცვალოს უშუალოდ ხელმძღვანელის მითითებით, რაც წინასწარ ეცნობება მხარეებს. აღსანიშნავია, რომ წინამდებარე დათქმას ვხვდებით 2021 წლის 11 ივნისს არასრულწლოვნებთან (17 წლის ასაკში) გაფორმებულ შრომითი ურთიერთობის დამადასტურებელ დოკუმენტებშიც.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომის შინაგანაწესის მე-5 მუხლი არეგულირებს სამუშაო დროის ხანგრძლივობას, რომლის თანახმად, ნორმირებული სამუშაო დრო კვირის განმავლობაში არის 40 საათი ან 48 საათი იმ დასაქმებულებისთვის, რომელთა სამუშაო დაკავშირებულია სამუშაო პროცესის უწყვეტობასთან. შინაგანაწესის მე-6 და მე-7-ე მუხლები არეგულირებს შესვენებისა და დასვენების დროს.</p> <p>მიუხედავად აღნიშნულისა, ვინაიდან, სამუშაო და დასვენების დრო წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის არსებით პირობას, მასზე შეთანხმება უნდა მოხდეს შრომითი ურთიერთობის დაწყებამდე, რათა დამსაქმებელს არ ჰქონდეს ცალმხრივად ცვლილების შეტანის შესაძლებლობა. მით უფრო იმ პირობებში, რომ თავად დამსაქმებელს არ აქვს კონკრეტულად განსაზღვრული იმ პირობა სია ვინც ექვემდებარებიან სპეციფიკური სამუშაოების რეჟიმს. შესაბამისად, დასაქმებულს მოკლებულია შესაძლებლობას განახორციელოს სამართლებრივი კონტროლი მისი სამუშაო დროის მექანიზმის ცალმხრივად ცვლილებასთან მიმართებით. რაც შეეხება შრომის შინაგანაწესს - აღნიშნული წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მიმართ ცალმხრივად შედგენილ დოკუმენტს, რომელზეც გავლენას ვერ ახდენს დასაქმებული.</p> <p>აღნიშნულის გათვალისწინებით, კომპანია ვალდებულია სამუშაო დრო და დასვენების დრო, როგორც არსებითი პირობა იმპერატიულად გაწეროს შრომით ხელშეკრულებაში.</p>

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტი.

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

კომპანიის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებებით განსაზღვრული ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების წინაპირობები არ შეესაბამება შრომის კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს და პრაქტიკაში ქმნის აღსრულების სირთულეებს, შემდეგი გარემოებების გათვალისწინებით:

ა) 2.8 პუნქტის თანახმად, „ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრულ სამუშაო დროს.“;

ბ) 2.8.1. პუნქტის თანახმად, „მხარეები თანხმდებიან, რომ დასაქმებულის მიერ შესრულებული სამუშაო ზეგანაკვეთურად ჩაითვლება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ცალსახად გამოხატული ფორმით/წერილობით მოთხოვნილია დამსაქმებლის მიერ.“

გ) 2.9 პუნქტის თანახმად, „სამუშაოს ანაზღაურების წინაპირობები განსაზღვრულია შრომის შინაგანაწესით.“ ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი და ზეგანაკვეთურის ტარიფი გათვალისწინებულია არა შრომით ხელშეკრულებაში, არამედ შრომის შინაგანაწესში - ხელფასის საშუალო საათობრივი განაკვეთის 2%-ის ოდენობით (შინაგანაწესის - 8.3 პუნქტი).

საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, „ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს.“ წინამდებარე სამართლებრივ დანაწესთან მიმართებით, ბუნდოვანია რომელი დათქმით უნდა იხელმძღვანელოს დამსაქმებელმა, როცა დაუდგება დღის წესრიგში დასაქმებულის არანორმირებული სამუშაო დროის ანაზღაურების საკითხი, კერძოდ, 2.8 თუ 2.8.1 ქვეპუნქტებით. ამასთან, წერილობითი დავალების არარსებობა შესაძლოა გახდეს არანორმირებულად შესრულებული სამუშაოს ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიუჩნევლობის საფუძველი.

რაც შეეხება ზეგანაკვეთურის ტარიფს აღსანიშნავია - საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, რომლის 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.“

ამრიგად, ზეგანაკვეთური სამუშაო არის **მხარეთა შეთანხმებით** დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება ნორმირებულ სამუშაო დროის მიღმა სათანადო კომპენსაციით, რაც გულისხმობს **გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას** ან სანაცვლო დამატებით **პროპორციულ დასვენების დროს**. მართალია, კომპანიის შრომის შინაგანაწესი აწესრიგებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესს. თუმცა, შინაგანაწესი წარმოადგენს დამსაქმებლის მიერ შედგენილ შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ დოკუმენტს, ხოლო მასში ცვლილებების შეტანა მხოლოდ მის ცალმხრივ ნებას მიემართება, რომელზეც დასაქმებული გავლენას ვერ მოახდენს.

აქედან გამომდინარე, დასაქმებულის, როგორც შრომითი ურთიერთობის „სუსტი“ მხარის უფლებების დაცვის მიზნით, აუცილებელია, ისეთი არსებითი პირობა, როგორცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი და წიპირობები სრულყოფილად განისაზღვროს შრომით ხელშეკრულებებში, რათა გამოირიცხოს დამსაქმებლის მხრიდან ყოველჯერზე ინტერპრეტაციისა და მხარეთა შორის შეთანხმების გარეშე ხელშეკრულების არსებითი პირობის ცვლილება.

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

კომპანიის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებები არ შეიცავს მხარეთა მიერ წინასწარ შეთანხმებულ არსებით პირობას, როგორცაა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი. ამასთან, შრომითი ხელშეკრულების მე-9 მუხლის 9.2 ქვეპუნქტი ითვალისწინებს ხელშეკრულების შეწყვეტისას გაფრთხილების ვალდებულებას მხოლოდ დასაქმებულის მხრიდან.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს. კერძოდ, შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი განსაზღვრავს შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს, ხოლო 48-ე მუხლი ადგენს აღნიშნული

ხელშეკრულების შეწყვეტის პროცედურას. დასაქმებულის უფლებების დაცვის მიზნით უაღრესად დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, როგორც შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის მართლზომიერებას, ასევე პროცედურის კანონშესაბამისობას. შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე გაფრთხილების ვადა დამოკიდებულია შეწყვეტის საფუძველზე. კომპენსაციის ოდენობა, კი შეტყობინების ვადას უკავშირდება. თუ დასაქმებული ხელშეკრულების შეწყვეტამდე 30 დღით ადრე გააფრთხილეს, მაშინ დასაქმებულს კომპენსაცია 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით მიეცემა, ხოლო შეტყობინების 3 დღით ადრე ჩაბარების შემთხვევაში, კომპენსაცია 2 თვის შრომის ანაზღაურების ტოლფასია.

ხსენებული სამართლებრივი დანაწესებიდან გამომდინარე, შრომითი ურთიერთობაში ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესისა და სამართლებრივი საფუძვლების დარღვევების წარმოადგენს. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებული წესის სრულყოფილად განსაზღვრა კი - დასაქმებულის უფლებების დაცვის ფუნქციის მატარებელია.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ხელშეკრულების შეწყვეტის წესის შრომითი ხელშეკრულებაში განსაზღვრა, ხელშეკრულების შინაარსის ერთ-ერთ არსებით პირობას წარმოადგენს, შესაბამისად უნდა მოხდეს მისი სრულყოფილად ასახვა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ დოკუმენტში.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 47-ე და 48-ე მუხლები.

4. დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 20-ე მუხლის მე-2 პუნქტი

შინაგანაწესის 9.6.1 პუნქტი ითვალისწინებს როტაციის განხორციელების წესს. კერძოდ, კომპანიის საჭიროებიდან გამომდინარე ან კადრების კარიერული განვითარებისა და ზრდის მიზნით, კომპანიის სტრუქტურული ერთეულების შიგნით ან კომპანიის სხვადასხვა სტრუქტურულ ერთეულს შორის **შესაძლებელია როტაციის განხორციელება, რომელსაც ახორციელებს სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელები.**

შინაგანაწესის 14.17 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულის მხრიდან დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობების სისტემატურად არდამაკმაყოფილებლად შესრულების შემთხვევაში, კომპანიის დირექტორი უშუალო ხელმძღვანელის წარდგინების საფუძველზე, განიხილავს თანამშრომლის უფრო დაბალ თანამდებობაზე შემცირებული ანაზღაურებით გადაყვანის საკითხს.

შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრინციპს წარმოადგენს მხარეთა მიერ ნების თავისუფალი გამოვლენა. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას მხარები მოქმედებენ საკუთარი ნების შესაბამისად, თუმცა დამსაქმებელს უფრო მეტი საბაზრო ძალაუფლება გააჩნია და შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე მეტი გავლენს მოხდენა შეუძლია დასაქმებულთან შედარებით.

შრომითი ურთიერთობის მოწესრიგების მიზნებისათვის, მნიშვნელოვანია დამსაქმებელმა შრომით ხელშეკრულებაში ასახოს საქართველოს შრომის კოდექსით იმპერატიულად დადენილი ყველა არსებითი პირობა, რათა შრომითი ურთიერთობის დაწყებამდე მოხდეს მათი შეთანხმება დასაქმებულთან და არ ჰქონდეს დამსაქმებელს მათი ცალმხრივად ცვლილების შესაძლებლობა. როდესაც იცვლება შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა, განსახილველ შემთხვევაში (შესასრულებელი სამუშაოს სახე, ფუნქცია-მოვალეობები, შრომის ანაზღაურება), იგი არა მხოლოდ უნდა აისახოს დოკუმენტებში, არამედ აუცილებლად საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას, რასაც არ ითვალისწინებს შინაგანაწესით გათვალისწინებული დათქმები. შესაბამისად, არსებობს დამსაქმებელი მხრიდან უფლების არამართებულად გამოყენების საფრთხე.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, კომპანია ვალდებულია შინაგანაწესის ზემოთაღნიშნული ჩანაწერი შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის კანონმდებლობასთან.

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 შესრულებლობის 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):

ქაშა ვიქიჩიძე ან 01024009776

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:
