



5. დარღვეულია საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცედურული კოდექსის 272-ე მუხლის პუნქტი 1-ე

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

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

სიტყვიერად

8. დამრღვევის ახსნა-განმარტება:

9. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის შედგენისას დამრღვევს განემარტა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 252-ე მუხლის პუნქტი 1-ის მოთხოვნის დაცვაში და მოვალეობები.

10. ოქმის შემდგენელი: [Redacted]

11. სამართალდამრღვევი: სახელი და გვარი / ხელმოწერა

12. მოწმე: სახელი და გვარი / ხელმოწერა

13. დაზარალებული: სახელი და გვარი / ხელმოწერა

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთეის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: ერთეის 2021 წლის 22 სექტემბრის № 009457/ქთ ბიულეტენი

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

15. შენიშვნა: საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცედურული კოდექსის 272-ე მუხლის პუნქტი 1-ის მოთხოვნის დაცვაში და მოვალეობების დაცვაში

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.“  
დამაზიადებელი: შპს კამადონი +  
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 მასუხისვგებაში მიცემულ პირს უფლება აქვს გაეცნოს საქმის მასალებს, მისდეს ახსნა-განმარტებაში, წარადგინოს მტკიცებულებანი, განაცხადოს შუამდგომლობანი; საქმის განხილვისას ისარგებლოს ადვოკატის იურიდიული დახმარებით; გამოვიდეს მშობლიურ ენაზე; თუ არ იცის მიმდინარე წარმოების ენა, ისარგებლოს თარგმანის მომსახურებით; კანონმდებლობით დადგენილი 10 დღის ვადაში საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 272-ე მუხლით დადგენილი წესით გაასაჩივროს საქმის გამო მიღებული დადგენილება (გადაწყვეტილება) ოქმის შედგენის შემდგომ 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 გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება საჯარიმო სანქციისა და დარიცხული საურავის გადახდის იძულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.  
საურავის დარიცხვის შესახებ დადგენილება ჩაბარებულად ჩაითვლება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ოფიციალურ ვებგვერდზე (www.moi.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 ე ბ ა № 002457/ო

„22“ „09“ 2021 წ.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 75-ე მუხლის პირველი პუნქტისა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ 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 მხარე (უფროსი შრომის ინსპექტორების) მიერ 2021 წლის 2 აგვისტოს განხორციელებულია შემოწმების სამუშაოები.

**ორგანიზაციის დასახელება:** შპს „თბილისის სატრანსპორტო კომპანია“;

**საიდენტიფიკაციო კოდი:** 202886788;

**დირექტორები:** გიორგი შარკოვი;

**იურიდიული მისამართი:** ქ. თბილისი, დიდუბე ჩუღურეთის რაიონი, ვაგზლის მოედანი №2;

**შემოწმებული ობიექტის მისამართი:** ქ. თბილისი, დიდუბე ჩუღურეთის რაიონი, ვაგზლის მოედანი №2.

სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურში 2021 წლის 22 ივნისს მიერ წარმოდგენილ იქნა №2986 საჩივარი, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შედეგად შპს „თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის“ (ს/ნ 202886788) მიერ საბოლოო ანგარიშწორების სრულად განუხორციელებლობის თაობაზე. საჩივარზე სრულყოფილი ინსპექტირების განხორციელების მიზნით, 2021 წლის 1 ივლისის №09/1593 წერილით საჩივრის ავტორს დაუდგინდა ხარვეზი დამატებითი ინფორმაციის/დოკუმენტაციის წარმოდგენის ვალდებულება. აღნიშნული მიმართვის საფუძველზე, ამა წლის 6, 7, 8 და 16 ივლისს მიერ წარმოდგენილ იქნა მოთხოვნილი დოკუმენტაცია/ინფორმაცია, რომლის შედეგად 2021 წლის 3 აგვისტოს გამოცემულ იქნა №09-282/ო ბრძანება შპს „თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის“ (ს/ნ 202886788) მისამართი: ქ. თბილისი, დიდუბე ჩუღურეთის რაიონი, ვაგზლის მოედანი №2) ნაწილობრივი და არაგეგმიური შემოწმების თაობაზე,

რომელიც მიზნად ისახავდა [REDACTED] საბოლოო ანგარიშსწორების შედეგად განხორციელებული ან [REDACTED] შესწავლას.

შემოწმების დღეს დამსაქმებელთან გასაუბრების, გამოთხოვილი დოკუმენტაციისა და ინფორმაციის შესწავლის შედეგად მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული, რომ შრომის [REDACTED] თავარი შრომის ინსპექტორის №09-321/ო ბრძანების საფუძველზე, [REDACTED] 2021 წლის 22 ივნისის №2986 საჩივრის განხილვის ვადა გაგრძელდა [REDACTED] ფოფილიყო I (ერთი) თვის ვადით.

ზემოაღნიშნული სამართლებრივი გარემოებების შესაბამისად, 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 ურთიერთმეჯერების შედეგად დადგენილ იქნა:

№	გაცემული მითითება
1.	<p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 31-ე მუხლის პირველი პუნქტი და 32-ე მუხლის მე-2 პუნქტი</b></p> <p>შპს „თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის“ მიერ წარმოდგენილ იქნა 2021 წლის 14 ივნისის საბოლოო ანგარიშსწორების ფურცელი, რომლის მე-10 და 11 პუნქტების თანახმად, დასაქმებულს შრომის ანაზღაურებიდან [REDACTED] დღის ანაზღაურება - 680.80 ლარი, რომელიც გამომდინარეობდა [REDACTED] მიერ გამოყენებული შვებულების დღეთა რაოდენობიდან. აღნიშნული ინფორმაცია ინსპექტირების განხორციელების პროცესში დაადასტურა კომპანიის უფლებამოსილმა პირმა (ბუღალტერმა), რა დროსაც აღნიშნა, რომ ზემოაღნიშნული თანხის დაკავება დამსაქმებლის მიერ გამოწვეული იყო დასაქმებულის - შორენა ინასარიძის მიერ გამოყენებული ანაზღაურებადი შვებულებით, რომელიც მას „წინასწარ“ ჰქონდა გამოყენებული [REDACTED]</p> <p>დადგენილი გარემოებაა, რომ [REDACTED] 2018 წლის 12 დეკემბრიდან მუშაობდა შპს „თბილისის სატრანსპორტო კომპანიაში“, რაც დასტურდება კომპანიის მიერ წარმოდგენილი №01/ [REDACTED] თ.</p> <p>ასევე დადგენილი გარემოებაა, რომ [REDACTED] შრომითი ურთიერთობის პერიოდში სარგებლობდა ანაზღაურებადი შვებულებით, რაც დასტურდება წარმოდგენილი ბრძანებებით (შესაბამისი განცხადების საფუძველზე) შვებულების</p>

შესახებ (ბრძანება № 04/3/2069; №04/3/2309; №04/3/752; №04/3/1292; №04/3/2285; №04/3/62; №04/3/436).

დადგენილია, რომ საჩივრის ავტორის განუსაზღვრელი ვადით დასაქმების მხედველობაში მიღებით, მას ჰქონდა უფლება ესარგებლა წელიწადში 24 სამუშაო დღიანი ანაზღაურებადი შვებულებით, რაც დასტურდება მხარეთა შორის დადებული № 2020/11634/4 შრომითი ხელშეკრულების 1.2 პუნქტით. შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან 11 თვის გასვლის შემდეგ შეეძლო ნებისმიერ დროს ესარგებლა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულებით.

წინამდებარე გარემოებებთან მიმართებით აღსანიშნავია შრომის შინაგანაწესის მე-5 მუხლი, რომელიც განსაზღვრავს დასაქმებულთათვის შვებულების გაცემის წესსა და პირობებს. შინაგანაწესის 5.4 პუნქტი არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში საბოლოო ანგარიშსწორების საკითხს. 5.4.1 ქვეპუნქტის თანახმად, თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას, საბოლოო ანგარიშსწორების დროს, „საწარმოს“ ხელმძღვანელი ვალდებულია: „აუნაზღაუროს თანამშრომელს გამოუყენებელი შვებულება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად (თვეზე 2 დღის გაანგარიშებით - 24 დღიანი ანაზღაურებადი შვებულების შემთხვევაში)“. ამავე პუნქტის 5.4.3 ქვეპუნქტის თანახმად, „თუ სამსახურიდან გათავისუფლებისას თანამშრომელს მიღებული აქვს საშვებულებო ანაზღაურება, სამუშაო წლის **გამოუმუშავებელი საშვებულებო დღეებისათვის, საბოლოო ანგარიშსწორებისას დაექვითება სამუშაო წლის გამოუმუშავებელი დღეების პროპორციული საშვებულებო ანაზღაურება თვეზე - 2 დღის გაანგარიშებით.**“

ყოველწლიური შვებულება დასაქმებულისათვის ერთ-ერთ მთავარ სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. აღნიშნული უფლება გათვალისწინებულია საერთაშორისო და ქართული კანონმდებლობით და დასაქმებულებს აძლევს საშუალებას ისარგებლონ, წლის განმავლობაში როგორც ანაზღაურებადი, ასევე ანაზღაურების გარეშე შვებულებით. შვებულება წარმოადგენს დასაქმებულის უფლებას დასვენების დროზე, რათა მაქსიმალურად იქნას უზრუნველყოფილი დასაქმებულის დასვენების შესაძლებლობა, რაც შვებულების უფლების მთავარ მიზანს წარმოადგენს.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს მუშაობის მეორე წლიდან შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს.

განსახილველ შემთხვევაში, დამსაქმებელი იტოვებს გარკვეული შეზღუდვების დაწესების უფლებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში კუთვნილი (ანაზღაურებადი) შვებულების ანაზღაურების საკითხთან მიმართებით.

შრომითი ხელშეკრულების დათქმები „გამომუშაველ“ საშვებულებო დღეების ანაზღაურებასთან მიმართებით, ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის იმპერატიულ მოთხოვნებს, რომლის თანახმადაც, **დასაქმებულს უფლება აქვს მუშაობის მეორე წლიდან გამოიყენოს კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება სამუშაო წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს.** დამსაქმებელს არ აქვს უფლება დაადგინოს საქართველოს შრომის კოდექსისგან განსხვავებული ისეთი პირობები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, ხოლო მსგავსი ჩანაწერები სწორედ აღნიშნულს ადასტურებს.

განსახილველ შემთხვევაში, დასაქმებულისათვის საბოლოო ანგარიშსწორებისას გასაცემი თანხა ჯამში შეადგენდა 755.30 ლარს, საიდანაც დამსაქმებლის მხრიდან მოხდა 680.80 ლარის დაქვითვა და ანაზღაურების სახით გაიცა მხოლოდ 74.50 ლარი. წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შესაბამისად დგინდება, რომ საბოლოო ანგარიშსწორება განხორციელდა 14 ივნისს. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულების ხსენებული ჩანაწერები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსის ნორმებთან და ამასთან, ანაზღაუროს დასაქმებულის მიერ გამოყენებული კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულება სრულად, ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დადგენილი პროცენტის შესაბამის თანხასთან ერთად, მიუხედავად იმისა, შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან 11 თვის გასვლის შემდეგ, „გამომუშავებული“ აქვს თუ არა ანაზღაურებადი შვებულების დღეები დასაქმებულს.

*საფუძველი:*

*ILO-ს №52-ე კონვენციის მე-6 მუხლი;*

*საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 1-ლი მუხლის მე-3 პუნქტი; 31-ე მუხლის მე-4 პუნქტი; 36-ე მუხლი; 41-ე მუხლის მე-4 პუნქტი;*

*საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 19 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე Nას-549-517-2010.*

2. **დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 43-ე მუხლის მე-2 პუნქტი**

წარმოდგენილ იქნა შპს „თბილისის სატრანსპორტო კომპანიის“ 14.06.2021 წლის საბოლოო ანგარიშსწორების ფურცელი, რომლის მე-10-11 პუნქტების თანახმად, დასაქმებულს ანაზღაურებდნენ თანაბრად 11 დღის ანაზღაურება - 680.80 ლარი, რომელიც გამომდინარეობს [REDACTED] მიერ გამოყენებული შვებულების დღეთა რაოდენობიდან. აღნიშნული ინსპექტირების განხორციელების პროცესში დაადასტურა კომპანიის ბუღალტერმა, რა დროსაც აღნიშნა, რომ ზემოაღნიშნული [REDACTED] დასაქმებლის მიერ გამოწვეული იყო დასაქმებულის - [REDACTED] მიერ გამოყენებული ანაზღაურებადი შვებულებით, რომელიც შპს „საქართველოს ტრანსპორტი“-ს მიერ გამოყენებული.

ამასთან, საქმეში წარმოდგენილ იქნა ჩარიცხვის დამადასტურებელი დოკუმენტები, რომელთა შესწავლისა და დასაქმებულთან გასაუბრების შედეგად დადგინდა, რომ დასაქმებულს იანვრის თვის ხელფასიდან დაეკვიტა 539.24 ლარი მაშინ, როდესაც ასანაზღაურებელი თანხის ჯამური ოდენობა შეადგენდა 439.52 ლარს.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დასაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. დასახელებული ნორმიდან გამომდინარეობს შრომითი ურთიერთობის ის უმთავრესი პრინციპები, რაც ამ სამართლებრივ ურთიერთობას განარჩევს ნებისმიერი სხვა სახელშეკრულებო ურთიერთობისაგან. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას მხარეებს ერთმანეთის მიმართ წარმოეშობათ როგორც უფლებები, ასევე ვალდებულებები. დასაქმებულს ეძლევა საშუალება ისარგებლოს იმ სამართლებრივი გარანტიებით, რომელსაც ადგენს საქართველოს შრომის კოდექსი.

ყველა დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს სამართლიანობის განცდა მასსა და დასაქმებულს შორის წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობის პირობებში. უზრუნველყოფილ უნდა იყოს სრული და სამართლიანი ანაზღაურება დასაქმებულთა მიერ შესრულებული სამუშაოს სანაცვლოდ. ყველას დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს სამართლებრივი გარანტია, რომ მისი შრომა სამართლიანად და შეთანხმებისამებრ ანაზღაურდება.

შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მხარეთა შორის შესაძლებელია წარმოიშვას გარკვეული ვალდებულებები, რომელთა დაქვითვაც შესაძლებელია განხორციელდეს მათ შორის დადებული ხელშეკრულებით გათვალისწინებული წესისა და პირობების შესაბამისად. თუმცა, ამასთან გასათვალისწინებელია საქართველოს შრომის კოდექსის იმპერატიული მოთხოვნების გათვალისწინება. 43-ე მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დასაქვითი თანხის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.“

„ევროპის სოციალური ქარტია“ აღიარებს დასაქმებულის დაცვის იმ მინიმალურ სტანდარტს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებული ადამიანის ძირითადი უფლებებიდან გამომდინარეობს და შეეხება ისეთ ფუნდამენტურ ღირებულებებს, როგორცაა შრომის უფლება, რომელიც თავის თავში მოიცავს შრომის თავისუფლებას, უფლებას შრომის სამართლიან პირობებზე, სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას, უფლებას შვებულებაზე და სხვა.

განსახილველ შემთხვევაში, წარმოდგენილი დოკუმენტაცია/ინფორმაციის შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ მიმდინარე წლის 10 თებერვალს ანგარიშსწორებისას დამსაქმებლის მხრიდან მოხდა დასაქმებულისათვის 539.24 ლარის დაკავება, ხოლო ანაზღაურებულმა თანხამ თებერვლის თვეში ბონუსის სახით შეადგინა 215.62 ლარი.

*საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ პირველი მუხლის მე-3 პუნქტი.*

**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:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_