



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური
ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 004805

6 სექტემბერი 2022 წ.

ქ. თბილისი

თვითმმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის შრომით უფლებებს შედარებულად დედასტრუქტურული შრომით უფლებებზე შედარებულად სამსახურის უწყისი სპეციალისტი, მასზე უტყვევოს უწყისი სპეციალისტი (შრომის ინსპექციის) [redacted]

ოქმის შედგენის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: შპს „SKY GROUP“ ს/6 202424769; იუ. მის: ქ. თბილისი, დიდუბის რ-ნი, სამტედიის ქ. აშ 1; შემონებელი ობიექტის მის: ქ. თბილისი, ანა პოლიტოვსკაია აშ 5.

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):

[Handwritten signature]

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

2022 წლის 8 აგვისტოს განხორციელდა შპს „SKY GROUP-ი“ (ს/6 202424769 იუ. მის: ქ. თბილისი, დიდუბის რ-ნი, სამტედიის ქ. აშ 1; შემონებელი ობიექტის მის: ქ. თბილისი, ანა პოლიტოვსკაია აშ 5;) ინსპექციის „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს ანონიმის შესაბამისად, სადაც დადგინდა, რომ დახლავდით საქართველოს ოფიციალური ანონიმის „საქართველოს შრომის ინსპექციის“.

მე-2 ბუხლოს მე-2 პარტი;

მე-14 ბუხლოს პირველი პარტი „8“ ქუჩაზე;

43-ე ბუხლოს მე-2 პარტი;

[Handwritten signature]

5. დარღვეულია 'საქართველოს ოხჯრელი კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 77-ე მუხლის პირველი პუნქტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახდელის სახე, ოდენობა: გაფხითხილება (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:

12. მოწმე:

13. დაზარალებული:

14. დოკუმენტები, რომლებიც ერთვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს: 2022 წლის 6 სექტემბრის აქ-004805/ო მოთხოვნა

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

15. შენიშვნა: ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი და მოთხოვნა ვაგზაფერის სავსებით წესით.

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:

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 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 დღის ვადაში (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-საზინის ერთიანი ანგარიში; ბანკის კოდი - TRESGE22; სასაზინო 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 ი თ ე ბ ა № 004805 /ო

შედგენის თარიღი: 6 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 სამმართველოს მთავარი სპეციალისტის, მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] და ამავე სამმართველოს მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [REDACTED] მიერ **2022 წლის 8 აგვისტოს** განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

ორგანიზაციის დასახელება: შპს „SKY GROUP“

საიდენტიფიკაციო ნომერი: 202424769;

დირექტორები: ელისო ქეცბაია;

იურიდიული მისამართი: ქ. თბილისი, დიდუბის რაიონი, სამტრედიის ქ. №1

შემოწმებული ობიექტის მისამართი: ქ. თბილისი, ანა პოლიტოვსკაიას N5

ეროვნული კლასიფიკატორი: შენობების საერთო დასუფთავება- 81.21.0

დასაქმებული ქალი - 9;

დასაქმებული მამაკაცი - 1;

დასაქმებული ორსული - 0;

დასაქმებული შშმ პირი - 0;

დასაქმებული არასრულწლოვანი - 0;

ინსპექტირების პროცესი ეფუძნებოდა „2022 წელს განსახორციელებელი გეგმური ინსპექტირებების ნუსხის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მთავარი შრომის ინსპექტორის, ბექა ფერაძის, 2022 წლის 02 თებერვლის № 09-65/ო ბრძანებას, ასევე, „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 დადგენილ იქნა:

№	გაცემული მითითება
1.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომის შინაგანაწესის 5.2 პუნქტის მიხედვით, „შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა პირის სამუშაოზე მიღების მომენტიდან. პირის სამუშაოზე მიღება ხორციელდება დამსაქმებელთან დადებული შრომითი ხელშეკრულებისა და მისი დანართის - ინდივიდუალურად შესასრულებელ სამუშაოთა (მოვალეობათა) აღწერილობის ფურცლის გაცნობაზე ხელმოწერის შესრულებით, პირის სამუშაოზე მიღება აგრეთვე, შესაძლებელია განხორციელდეს დირექტორის ბრძანების საფუძველზე.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. ამავე კოდექსის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, დასაქმებულად მიიჩნევა ის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს. აღნიშნული დანაწესიდან დგინდება, რომ შრომითი ურთიერთობის დაწყების საფუძველია მხარეებს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება, რომელშიც გაწერილი უნდა იყოს ის ძირითადი პირობები, რომლებიც უზრუნველყოფს სამომავლო შრომითი ურთიერთობის სრულყოფასა და მხარეთა უფლებების დაცვის უკეთ ხელშეწყობას.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტების შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ ამ ეტაპზე დამსაქმებელს ბრძანებით არცერთი დასაქმებული არ ჰყავს დასაქმებული, თუმცა აღნიშნული დანაწესის შრომის შინაგანაწესში არსებობა შეიცავს რისკს, რომ მომავალში სამუშაოზე მიღება დამსაქმებელმა შეიძლება განახორციელოს ცალმხრივი აქტის, კერძოდ, ბრძანების გამოცემით და ამით, თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას განსაზღვრული პირობებით.</p> <p>აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ შრომითი კანონმდებლობის მოთხოვნათა შესაბამისად, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა დაიწყოს შრომითი ხელშეკრულებების დადებით.</p>
2.	<p>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომის შინაგანაწესისა და შრომითი ხელშეკრულების შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ მხარეებს შორის არ არის</p>

განსაზღვრული ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების წესი და ტარიფი.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობით, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში ნორმირებულ სამუშაო დროს. ამავდროულად, უნდა აღინიშნოს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო თავისი არსიდან გამომდინარე წარმოადგენს საგამონაკლისოდ (წინასწარ განუჭვრეტად) შესასრულებელ სამუშაოს, რომელსაც აუცილებლად სჭირდება დასაქმებულის თანხმობა და რომელიც შეიძლება გამოყენებული იქნეს საწარმო საჭიროებიდან გამომდინარე.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომის ხელშეკრულებების 3.3.4 პუნქტის მიხედვით, „კანონმდებლობით, შრომის შინაგანაწესით, ინდივიდუალურად შესასრულებელ სამუშაოთა (მოვალეობათა) აღწერილობის ფურცლით მოითხოვოს დასაქმებულისგან ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება შესაბამისი ანაზღაურებით.“ იმავე ხელშეკრულებების 3.3.6 პუნქტის მიხედვით კი, დამსაქმებლის ინტერესიდან გამომდინარე, საჭიროების შემთხვევაში, გამოიძახოს დასაქმებული სამსახურში დასვენებისა და უქმე დღეებში.“ ხოლო ხელშეკრულების 4.4 პუნქტი მიუთითებს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების მოთხოვნის აუცილებლობისას, მისი წესი და ანაზღაურების პირობები განისაზღვრება დამატებითი ხელშეკრულებით, რომელიც იქნება ამ ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილი.“

დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთურად სამუშაოს შესრულებასა და მის ვალდებულებაზე დამსაქმებელი შრომის შინაგანაწესშიც მიუთითებს, კერძოდ, 8.9 პუნქტის შესაბამისად დასაქმებული ვალდებულია ზეგანაკვეთური სამუშაო შეასრულოს ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის ანაზღაურების გარეშე; ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის სათანადო ანაზღაურებით; გ) თუ შეიქმნა ისეთი ვითარება, რომლის დროსაც დამსაქმებლის საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, აუცილებელია განხორციელდეს ზეგანაკვეთური, ოპერატიული და ქმედითი ღონისძიებები. შრომის შინაგანაწესის 10.2 პუნქტის მიხედვით, „სამსახურეობრივი საჭიროებიდან გამომდინარე, დასვენებისა და უქმე დღეებში დასაქმებულთა სამსახურში გამოცხადება ხდება შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის უფროსთან შეთანხმებით, რაც ანაზღაურდება.“

დამსაქმებელმა, ასევე, წარმოადგინა სამუშაო დროის აღრიცხვის ბოლო 5 თვის დოკუმენტი, რომლის შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ დასაქმებულებს არ უწევთ ზეგანაკვეთურად შრომა არც კვირის ჭრილში და არც უქმე/სადღესასწაულო დღეებში. მიუხედავად აღნიშნულისა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, როგორც შრომის ხელშეკრულების ერთ-ერთი არსებითი პირობა მხარეებს შორის შრომითი ურთიერთობის დასაწყისშივე უნდა იყოს შეთანხმებული, რომელიც შემდგომ უნდა აისახოს შრომის ხელშეკრულებაში.

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლისპირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი. ამავე კოდექსის, 27-ე მუხლის პირველი პუნქტის პირველივე წინადადება განსაზღვრავს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის პირველი წინადადების თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება უნდა მოხდეს შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. 27-ე მუხლის მე-3 პუნქტი კი, მხარეებს აძლევს საშუალებას შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე ან/და ორივეზე ერთად.

წარმოდგენილი ნორმების ანალიზიდან გამომდინარე, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, როგორც შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობა, უნდა მოიცავდეს და აწესრიგებდეს კონკრეტულ საკითხებს, კერძოდ:

- შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობა (მხარეთა შეთანხმებით განსაზღვრული);
- ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად მხარეთა წინასწარი შეთანხმების ფორმა/პროცედურა/მექანიზმი;
- მხარეთა შეთანხმების შემთხვევაში პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის დადგენა. კერძოდ, დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

ამდენად, დასაქმებული ვალდებულია განსაზღვროს ზეგანაკვეთურად შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების წესი საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით და ასახოს აღნიშნული შრომით ხელშეკრულებებში.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ხელშეკრულებებს დანართის სახით დართული აქვს ინდივიდუალურად შესასრულებელ სამუშაოთა (მოვალეობათა) აღწერილობითი ფურცელი, რომელიც ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს. აღნიშნული დანართის მე-13 პუნქტის მიხედვით, „სამსახურიდან წასვლის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას, დასაქმებული ვალდებულია წინასწარ, 30 დღით ადრე აცნობოს კომპანიას ამ გადაწყვეტილების შესახებ, წინააღმდეგ შემთხვევაში ქმედება აღიქმება, როგორც სამუშაოს თვითნებურად მიტოვება და ხელფასი არ ანაზღაურდება, აგრეთვე დაეკისრება ამ ქმედებით გამოწვეული შესაძლო ზიანი.“

საქართველოს შრომის კოდექსის 43-ე მუხლის პირველი პუნქტი განსაზღვრავს, რომ დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი, თუმცა იქვე (43-ე მუხლის მე-2 პუნქტში) იმპერატიულად ადგენს, რომ დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან **ერთჯერადად დასაქვითი თანხის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს.**

განსახილველ შემთხვევაში შრომით ხელშეკრულებებში არსებული ზემოაღნიშნული ჩანაწერი ცალმხრივად აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, რადგან ერთჯერადად დასაქვითი თანხის ოდენობა ყველა შემთხვევაში აღემატება 50 %-ს, კერძოდ, დათქმა - „ხელფასი არ ანაზღაურდება.“

საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული ნორმები, რომელიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელმა შრომით ხელშეკრულებებში არსებული ზემოაღნიშნული ჩანაწერი უნდა შეცვალოს და მოიყვანოს შრომის კოდექსის 43-ე მუხლის მე-2 პუნქტის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში.

საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 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:
