



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური  
 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი № 004847

13 სექტემბერი 2022 წ.

ქ. თბილისი

თვითმმართველი ქალაქი/მუნიციპალიტეტი

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

შრომით უწყებებზე უფლებადამცემ სამსახურის მსახივრის უფროსი სპეციალისტი (შრომის ინსპექცია) [redacted]

ოქმის შემდგენლის თანამდებობა, სახელი და გვარი

2. სამართალდამრღვევი: შპს „საქონლის პატივს“ ს/კ 406191892 ი.ე. / ზაქარია შპს ქ. თბილისი სამკობლ ხ. ნი. ვასციხრე პარკიდან ქ. 113

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

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

სახელი, გვარი, მისამართი

4. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ადგილი, დრო და არსი:

2022 წლის 24 აგვისტოს კახეთში, შპს „საქონლის პატივს“ ს/კ 406191892 კომპეტენციის მიხედვით შპს: ქ. თბილისი სამკობლ ხ. ნი. ვასციხრე პარკიდან ქ. 113 ინსპექციის მიხედვით „შრომის ინსპექციის შიდად“ საქონლის უფროსი სპეციალისტი, ს. ვასციხრე პარკიდან შპს „საქონლის პატივს“ ს/კ 406191892 კომპეტენციის მიხედვით შპს: ქ. თბილისი სამკობლ ხ. ნი. ვასციხრე პარკიდან ქ. 113 ინსპექციის მიხედვით „შრომის ინსპექციის შიდად“ საქონლის უფროსი სპეციალისტი

24-ე მუხლის 1-ე პუნქტის მიხედვით;  
 24-ე მუხლის 2-ე პუნქტის მიხედვით;  
 26-ე მუხლის 2-ე პუნქტის მიხედვით;  
 20-ე მუხლის 2-ე პუნქტის მიხედვით;  
 27-ე მუხლის 2-ე პუნქტის მიხედვით;  
 31-ე მუხლის მიხედვით

5. დარღვეულია საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საქართველოს შინა საქმეთა  
77-ე მხარის კანონის მე-20 მუხლის მე-9 პუნქტი

მუხლი, პუნქტი, ქვეპუნქტი

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

7. სახდელის სახე, ოდენობა: კ ა ვ ხ ი ბ ი ე ნ ტ ა (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: 2022 წელს 15 სექტემბერს  
№ 004844/0 თბილისი

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

15. შენიშვნა: საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს საქართველოს შინა საქმეთა  
77-ე მხარის კანონის მე-20 მუხლის მე-9 პუნქტით გათვალისწინებული მოვალეობების  
დადგენილება

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.“

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 დამრღვევა ჯარიმა ნებაყოფლობით უნდა გადაიხადოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებიდან (გაცნობიდან) 30 კალენდარული დღის განმავლობაში შემდეგ საგადახადო 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 გარემოებების 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“-ს მიერ.

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

მ ი თ ი თ ე ბ ა № 004847/მ

შედგენის თარიღი: 13 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 „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების 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 მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის (შრომის ინსპექტორი) [redacted] და მეორე კატეგორიის მთავარი სპეციალისტის (უფროსი შრომის ინსპექტორი) [redacted] მიერ 2022 წლის 24 აგვისტოს განხორციელდა შემდეგი ორგანიზაციის ინსპექტირება:

**ობიექტის დასახელება:** შპს „კოლორ პრესი“

**საიდენტიფიკაციო ნომერი:** 406191892;

**დირექტორი:** სანდრო გახელაძე

**იურიდიული მისამართი:** თბილისი, სამგორის რაიონი, ეკატერინე ბაღდავაძის ქ., N 3;

**შემოწმებული ობიექტის მისამართი:** თბილისი, სამგორის რაიონი, ეკატერინე ბაღდავაძის ქ., N 3.

- ქალი - 30
- კაცი - 33
- ორსული - 0
- შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი - 0
- არასრულწლოვანი - 0

შრომის ინსპექციის მიერ ინსპექტირების დაწყების საფუძველი გახდა 2022 წლის 21 ივლისს შორენა ლაცაბიძის მიერ წარმოდგენილი საჩივარი შპს „კოლორ პრესში“ შრომითი უფლებების შესაძლო დარღვევის ფაქტთან დაკავშირებით. ხსენებულის საფუძველზე, გამოცემულ იქნა შრომის ინსპექციის მთავარი შრომის ინსპექტორის

მოვალეობის შემსრულებლის 2022 წლის 17 აგვისტოს № LIO 9 22 00000195 ბრძანება შპს „კოლორ პრესის“ (ს/ნ 406191892) არაგეგმური, სრული შემოწმების თაობაზე.

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 და მე-16 მუხლებით დადგენილი წესების შესაბამისად, ინსპექტირების პროცესში შემოწმებულ იქნა სამუშაო სივრცე, გამოკითხულ იქნა დასაქმებულები და გამოთხოვილი იქნა შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია, რომლის შესწავლის, შრომით ნორმებთან ანალიზისა და ფაქტობრივი გარემოებების ურთიერთშეჯერების შედეგად გამოვლენილ დარღვევებზე გაიცა შემდეგი მითითებები:

| №  | გაცემული მითითება   |
|----|---|
| 1. | <p><b>დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი</b></p> <p>დამსაქმებლის მიერ ინსპექტირების დროს წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებების, კერძოდ 2018 წლის 11 ივლისს დასაქმებულ. ზ. ხ. -თან გაფორმებულ შრომითი ხელშეკრულების 2.3. და 2.4 პუნქტების თანახმად „დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშვება მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით შვებულება დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. დასაქმებულს შვებულება მიეცემა მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, თუ მხარეები სხვა რამეზე არ შეთანხმებულან“.</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომის შინაგანაწესის 9 მუხლის თანახმად: დასაქმებულს ყოველწლიურად ეძლევა შვებულება;</p> <p>დასაქმებულს შვებულება მიეცემა მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, თუ მხარეები სხვა რამეზე არ შეთანხმებულან;</p> <p>„დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშვება მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით შვებულება დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც;</p> <p>იმისათვის, რომ დასაქმებულებმა შეძლონ შვებულებით სრულად სარგებლობა იმგვარად, რომ არ დაზიანდეს კომპანიის საქმიანი ინტერესები, დამსაქმებელი უფლებამოსილია აწარმოოს შვებულების რიგითობა;</p> <p>ანაზღაურებადი ან ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია მინიმუმ 1 კვირით ადრე წერილობით მიმართოს კომპანიის დირექტორს ან მის უშუალო ხელმძღვანელს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო.“</p> |

როგორც წარმოდგენილი ნორმებიდან ირკვევა, არც შრომით ხელშეკრულებებში და არც შრომის შინაგანაწესში დამსაქმებელს მითითებული არ აქვს ანაზღაურებადი ან ანაზღაურების გარეშე შვებულების ოდენობა.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის თანახმად, ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი ასახული უნდა იყოს დასაქმებულთან გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებებში.

ყოველწლიური შვებულება დასაქმებულისათვის ერთ-ერთ მთავარ სოციალურ უფლებას წარმოადგენს. აღნიშნული უფლება გათვალისწინებულია საერთაშორისო და ქართული კანონმდებლობით და დასაქმებულებს აძლევს საშუალებას წელიწადში ისარგებლონ, როგორც ანაზღაურებადი, ასევე ანაზღაურების გარეშე შვებულებით.

საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დასაქმებულისთვის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობას – **24 სამუშაო დღეს**, ხოლო არაანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის სულ მცირე **15 კალენდარულ დღეს**. ხელშეკრულებებში ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობის, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობისა და ამ შვებულებების მიცემის წესის გაწერის მიზანია დასაქმებულისთვის დასვენების შესაძლებლობის მაქსიმალურად უზრუნველყოფა.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლის თანახმად: „ყველას აქვს დასვენებისა და თავისუფალი დროის გამოყენების უფლება სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვისა და ანაზღაურებადი პერიოდული შვებულების უფლების ჩათვლით.“

ინსპექტირების დროს დამსაქმებელის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულებიდან და შრომის შინაგანაწესიდან დასაქმებულისათვის უცნობია თუ რა რაოდენობით არის შესაძლებელი წლის განმავლობაში ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენება. დამსაქმებელი, როგორც ხელშეკრულების ძლიერი მხარე, მაქსიმალურად უნდა ცდილობდეს დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლებას და უნდა აცნობდეს დასაქმებულებს იმ უფლებებს, რომელსაც შრომის კოდექსი გარანტირებულად სთავაზობს. მოცემულ შემთხვევაში, დოკუმენტაციის შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ დამსაქმებელი დასაქმებულს არ აცნობს შრომითი ხელშეკრულების ერთ-ერთ უმთავრეს არსებით პირობას, ანაზღაურებადი/ანაზღაურების გარეშე შვებულებების ოდენობის თაობაზე. დამსაქმებელი დასაქმებულის

|    |  |
|----|--|
|    | <p>გადამისამართებას ახდენს შრომის კოდექსზე და განუმარტავს, რომ <b>კანონმდებლობით დადგენილი ოდენობით</b> მიეცემა შვებულება. აღნიშნული ჩანაწერით დამსაქმებელი დასაქმებულს აკისრებს კანონმდებლობის გაცნობის ტვირთს. დასაქმებული განეკუთვნება ე.წ. "სუსტ მხარეს" და შრომის კოდექსის თანახმად მას საერთოდ არ ევალება კანონმდებლობაში ეძებოს რა ოდენობით უნდა მიეცეს ანაზღაურებადი ან ანაზღაურების გარეშე შვებულება. სწორედ, ამ ტვირთის თავიდან ასაცილებლად ავალდებულებს კანონი დამსაქმებელს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე შრომით ხელშეკრულებაშივე განსაზღვროს ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი.</p> <p><u>ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსთან და განსაზღვროს ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი მისი პრაქტიკაში უზრუნველყოფით.</u></p> <p><b>საფუძველი:</b> საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 31 მუხლის პირველი და მეორე პუნქტები და 32-ე მუხლი</p> |
| 2. | <p><b>დარღვეულია:</b> საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტი</p> <p>დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ შრომით ხელშეკრულებებში მითითებული არ არის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი, რაც, საქართველოს შრომის კანონმდებლობის თანახმად, ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას წარმოადგენს, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე თანხმდებიან.</p> <p>საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტის 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“. ამავე მუხლის მე-3 პუნქტის თანახმად, „მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს</p>  |

ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული“.

დამსაქმებელს, კანონმდებლის მოთხოვნები, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ნაწილში არ აქვს ასახული დასაქმებულებთან გაფორმებულ შრომით ხელშეკრულებებში. კერძოდ, დამსაქმებელი შრომით ხელშეკრულებებში არ მიუთითებს, რომ ზეგანაკვეთური შრომა ანაზღაურდება საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან/და დასაქმებულს ზეგანაკვეთური შრომის სანაცვლოდ მიეცემა დამატებითი დასვენების დრო ნამუშევარი საათების პროპორციულად.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი წარმოადგენს ხელშეკრულების ერთ-ერთ არსებით პირობას, რომელზეც მხარეები შრომითი ურთიერთობის წარმოშობამდე თანხმდებიან. კანონმდებლობა ადგენს ზღვარს – დროის იმ მონაკვეთს, როდესაც იწყება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვისება. ამასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაციაც ხდება აღნიშნული ზღვრის მიღმა ნამუშევარ დროზე.

ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო წარმოადგენს სამუშაოს, რომელსაც ასრულებს დასაქმებული კანონმდებლობით განსაზღვრული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა სათანადო კომპენსაციით, რაც გულისხმობს ან გაზრდილ ფულად ანაზღაურებას ან სანაცვლო დასვენების დროს.

დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან პროპორციული დამატებითი დასვენების დროით, რომელიც დასაქმებულს უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად.

*ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურების წესი, კერძოდ, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების ოდენობა (ტარიფი), როგორც არსებითი პირობა, განსაზღვროს დასაქმებულთა შრომით ხელშეკრულებებში და არსებული ჩანაწერი მოარგოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს, მისი პრაქტიკაში უზრუნველყოფით.*

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

3.

**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტი**

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი ზ. ხ. თან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 4.1.3. პუნქტის თანახმად, „დასაქმებულს უფლება არ აქვს კომპანიის წინასწარი თანხმობის გარეშე ეწეოდეს ნებისმიერ სხვა დაქირავებით ანაზღაურებად საქმიანობას, შეასრულოს შრომითი მოვალეობები რომელიმე მესამე პირის სასარგებლოდ.“

ამავე შრომითი ხელშეკრულების 4.3.2 პუნქტის თანახმად, კი დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების 4.1.3 პუნქტის დარღვევის შემთხვევაში იგი ვალდებულია გადაუხადოს დამსაქმებელს პირგასამტეხლო თავისი საშუალო თვიური ხელფასის სამმაგი ოდენობით. “

ხსენებული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტის მოთხოვნებს. კერძოდ, „დასაქმებულის უფლება, დასაქმდეს ერთზე მეტ სრულ ან არასრულ სამუშაო განაკვეთზე, შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება შეიზღუდოს, თუ პირი, რომლისთვისაც უნდა შესრულდეს შეთავსებითი სამუშაო, დამსაქმებლის **კონკურენტი**“. მიუხედავად იმისა, რომ მხარეები თანხმდებიან გარკვეულ პირობებზე, ეს შეთანხმება ვერ ჩაითვლება იურიდიულად მართებულ შეთანხმებად, რადგან შრომითი ხელშეკრულება ხასიათდება გარკვეული სახის სპეციფიკურობით და მხარეთა თავისუფალი ნება, ხელშეკრულების შინაარსის განსაზღვრისას, შეზღუდულია შრომის კოდექსში არსებული იმპერატიული ნორმებით, რომელიც დასაქმებულის, როგორც ე.წ. „სუსტი მხარის“ უფლებების დაცვას ემსახურება. აღნიშნული პრინციპი განმტკიცებულია საქართველოს შრომის კოდექსის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტში, რომლის თანახმად, „შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც **აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას**“. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების 4.1.3 და 4.3.2. პუნქტებში არსებული ჩანაწერი, დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე ანაზღაურებადი საქმიანობის შეზღუდვასთან დაკავშირებით, ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტით დადგენილ იმპერატიულ დანაწესს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებები შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კოდექსის მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტთან და მიუთითოს, რომ დასაქმებულის უფლება, დასაქმდეს სხვა დამსაქმებელთან შეიძლება შეიზღუდიოს მხოლოდ მაშინ, თუ ეს დამსაქმებელი დამსაქმებლის კონკურენტ საქმიანობას ახორციელებს.



საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირველი მუხლის მე-3.

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომით ხელშეკრულებების 4.5.2. პუნქტის ხოლო ზოგიერთი შრომითი ხელშეკრულების 5.1. პუნქტის თანახმად, „ორგანიზაციულ ცვლილებებთან დაკავშირებით შეცვალოს დასაქმებულის შრომის არსებითი პირობები, თუ ადრინდელი შრომის პირობების შენარჩუნება შეუძლებელია ან/და გადაიყვანოს დასაქმებული სხვა სამუშაო ადგილზე, რის შესახებაც წინასწარ აცნობოს დასაქმებულს.“

შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ხელშეკრულებებში არსებული ჩანაწერები ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტს, რომლის თანახმადაც დამსაქმებელს არ აქვს უფლება ცალმხრივად შეცვალოს შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები დასაქმებულთან შეთანხმების გარეშე. ხელშეკრულებაში არსებული დანაწესი, ფაქტობრივად გამორიცხავს დასაქმებულის თავისუფალ ნებას. რადგან დამსაქმებელს, მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების მხოლოდ წინასწარ გაცნობის ვალდებულება აქვს და ორმხრივი შეთანხმების აუცილებლობის საკითხზე ყურადღებას არ ამახვილებს. შესაბამისად გაცნობა ატარებს ფორმალურ ხასიათს და არ არის მორგებული დასაქმებულის ნებელობის ელემენტზე.

ხელშეკრულებაში არსებული დათქმა აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას და დამსაქმებელს აყენებს პრივილეგიურულ მდგომარეობაში, ცალმხრივად განახორციელოს ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილება. წინამდებარე ხელშეკრულების ხელმოწერა ვერ ჩაითვლება არსებით პირობებზე ცვლილების შეთანხმებად მომავალში წარმოშობილ ურთიერთობაზე, რადგან ყოველი ასეთი არსებითი პირობის ცვლილება თავად ამ ცვლილების განხორციელებამდე შეთანხმებული უნდა იყოს დასაქმებულთან. მხოლოდ გაცნობა ვერ ჩაითვლება იურიდიულად მართებულ ქმედებად.

აქვე ხაზგასასმელია დასაქმებულ შ.გ.-თან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების 7.1. პუნქტი, რომლის თანახმადაც, „ხელშეკრულებაში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა დაიშვება მხოლოდ მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით, ცალმხრივად შეტანილ ცვლილებებს იურიდიული ძალა არა აქვს.“

ამდენად, სახეზეა შემდეგი ფაქტობრივი მოცემულობა. კერძოდ, შრომითი ხელშეკრულებების ერთი ნორმა იმპერატიულად განამტკიცებს ხელშეკრულებაში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანას ორმხრივი შეთანხმების საფუძველზე და ცალმხრივად შეტანილ ცვლილებებს იურიდიულ ძალას არ ანიჭებს, ხოლო, მეორე ნორმა კი, დამსაქმებელს უფლებას აძლევს ორმხრივი შეთანხმების გარეშე, ორგანიზაციულ ცვლილებებთან დაკავშირებით შეცვალოს დასაქმებულის შრომის არსებითი პირობები, თუ ადრინდელი შრომის პირობების შენარჩუნება შეუძლებელია ან/და გადაიყვანოს დასაქმებული სხვა სამუშაო ადგილზე.

შრომითი ურთიერთობის სუბიექტთა კანონიერი ინსტერესების ეფექტურად დაცვიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია, რომ შრომით ხელშეკრულებებში მხარეთა უფლება-მოვალეობების განმსაზღვრელი ნორმები ჩამოყალიბებული იყოს მკაფიოდ და სწორხაზოვნად. დასაქმებული დარწმუნებული უნდა იყოს, რომ ხელშეკრულების არსებითი პირობების განსაზღვრა ან მათში რაიმე სახის ცვლილების შეტანა არ განხორციელდება მისი უშუალო ჩართულობისა და დამსაქმებელთან მიღწეული ორმხრივი შეთანხმების გარეშე.

ამრიგად, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომით ხელშეკრულებების შემოთავანხილული დანაწესი ჩამოაყალიბოს საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად. ამასთან, ყოველ ჯერზე ხელშეკრულების არსებითი პირობების ცვლილება განახორციელოს მხოლოდ ორივე მხარის შეთანხმების საფუძველზე.

**საფუძველი: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-14 მუხლის 1-ლი პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტი.**

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

ინსპექტირების ფარგლებში დამსაქმებელი ორგანიზაციიდან გამოთხოვილ იქნა ბოლო 6 თვის სამუშაო დროის აღრიცხვის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია. დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ იქნა, 2022 წლის 20 ივნისიდან 1 აგვისტომდე სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმები, თუმცა ხსენებული დოკუმენტაციიდან ვერ დგინდებოდა მითითებულ პერიოდზე, ყველა დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დროის აღრიცხვის ფაქტი. ნამუშევარი დროის აღრიცხვა ხდებოდა მხოლოდ რამდენიმე დასაქმებულის მიმართ.

სამუშაო დროის აღრიცხვის დამადასტურებელი დოკუმენტაციის არასრულყოფილად წარმოდგენასთან დაკავშირებით, დამსაქმებელმა 2022 წლის 31

ავგისტოს წარმოადგინა განმარტება, რომლის თანახმად, „2022 წლის ივნისში პროგრამას სახელწოდებით „ბიოსტარი“, რომელიც უზრუნველყოფდა თანამშრომელთა მიმოსვლის აღრიცხვას და რომელიც ავტომატურად აგენერირებდა ინფორმაციას აღრიცხვის ფორმებში, შეექმნა ტექნიკური ხარვეზი რის გამოც მოხდა ინფორმაციის წაშლა. (.....) რადგან პროგრამის ინსტალაციას დასჭირდა დრო, აღნიშნული პროგრამა ამოქმედდა 2022 წლის 20 ივნისიდან.“

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 №01-15/ნ ბრძანებით დამტკიცდა „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა და მისი წარმოების წესი“. 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 დრო ნებისმიერი სხვა ფორმით ამ წესით დადგენილი მინიმალური მონაცემების გათვალისწინებით.

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ იქნა, ცვლის უფროსის მიერ აღრიცხული ჟურნალი, თუმცა ხსენებული სამუშაო დროის აღრიცხვის წესი არ შეესაბამება 2021 წლის 12 თებერვალს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №01-15/ნ ბრძანებით განსაზღვრულ მოთხოვნებს. დარღვეულია ფორმის წარმოების წესი და სტრუქტურა.

2021 წლის 12 თებერვალს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის №01-15/ნ ბრძანების მე-4 მუხლის თანახმად, სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმა, როგორც ყოველთვიური დოკუმენტი, საბოლოო წერილობითი ან/და ელექტრონული დოკუმენტის სახით შევსებული და ხელმოწერილი 1 წლის განმავლობაში ინახება დამსაქმებელთან ან მის მიერ განსაზღვრულ სტრუქტურულ ქვედანაყოფში/პირთან.

დამსაქმებელი ვალდებულია, განსაზღვროს სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმის წარმოებაზე/შევსებაზე, შენახვაზე და დასაქმებულებისთვის გაცნობაზე პასუხისმგებელი პირ(ებ)ი ან სტრუქტურული ქვედანაყოფი.

ხსენებული ბრძანების თანახმად, დამსაქმებელს გააჩნია, როგორც ნამუშევარი დროის აღრიცხვის, ასევე, მის მიერ აღრიცხული ნამუშევარი დროის აღმრიცხველი დოკუმენტის 1 წლის განმავლობაში შენახვის ვალდებულება. ტურნიკეტის ტექნიკური ხარვეზის მიუხედავად დამსაქმებელს, უკვე დაგენერირებული და დასაქმებულთათვის გაცნობილი სამუშაო დროის აღრიცხვის დამადასტურებელი დოკუმენტის 1 წლის განმავლობაში შენახვის ვალდებულება გააჩნდა.

სამუშაო დროის აღრიცხვის წარმოება, არის ერთგვარი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ღირსეული შრომის გარემოს შექმნას და ახდენს მათი შრომითი უფლებების დარღვევის პრევენციას.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია ყველა დასაქმებულთა ნამუშევარი დროის აღრიცხვა უზრუნველყოს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ დამტკიცებული ბრძანების შესაბამისად, ასახოს მასში ყველა ის მინიმალური მონაცემები რაც განსაზღვრულია ხსენებული ბრძანებით და ყოველთვიურად ნამუშევარი საათების შესახებ ინფორმაცია გააცნოს დასაქმებულებს.

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

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

დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი შრომითი ხელშეკრულების 2.1. პუნქტის თანახმად „დასაქმებულის სამუშაო დრო განისაზღვრება 40 საათიანი სამუშაო კვირით. საჭიროების მიხედვით, საქმის მოცულობიდან გამომდინარე შესაძლებელია დასაქმებულს მოუწიოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, რაზეც დასაქმებული აცხადებს თანხმობას.

ხსენებულ პუნქტში, არ იკვეთება ორმხრივი შეთანხმების აუცილებლობის საკითხი დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად. ამასთან დამსაქმებელი, დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულებაზე ხელისმოწერით დადასტურებულად მიიჩნევს სამომავლოდ, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების საკითხს.

შრომის კოდექსი ამომწურავად, ნუმერუს კლასის პრინციპის დაცვით, განსაზღვრავს დასაქმებულის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ვალდებულების მხოლოდ 2 შემთხვევას დასაქმებულის თანხმობის გარეშე. აღნიშნული შემთხვევები ასახულია შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის მე-5 პუნქტში, კერძოდ დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო:

**ა) სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე;**

**ბ) საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ზეგანაკვეთური ანაზღაურებით“.**

ხსენებული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის 27-ე მუხლის პირველ პუნქტს, რომლის თანახმადაც, „ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. არასრულწლოვანის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად – 4 საათს“.

დამსაქმებელი ვალდებულია 1 კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება შეუძლებელია.

მხარეთა შეთანხმება, კი ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა მოხდეს და არა იმგვარად, როგორც ეს დამსაქმებელმა შრომითი ხელშეკრულების 2.1 პუნქტით წინასწარ ხელშეკრულებაზე ხელისმოწერით განსაზღვრა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ვალდებულია ხელშეკრულების 2.1. პუნქტი შესაბამისობაში მოიყვანოს საქართველოს შრომის კანონმდებლობასთან, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ყოველი კონკრეტული შემთხვევა შეუთანხმოს დასაქმებულს და გაითვალისწინოს მისი ნება აღნიშნული სამუშაოს შესრულების თაობაზე.

7.

**დარღვეულია: საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ 31-ე მუხლის პირველი პუნქტი**

ინსპექტირების დროს დამსაქმებელთან გასაუბრებით, დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაციითა და საქმის მასალების ურთიერთშეჯერების შედეგად დადგინდა, რომ დასაქმებულები სრულად ვერ სარგებლობენ, წლის განმავლობაში ანაზღაურებადი შვებულების უფლებით.

დასაქმებულთა ინფორმაციით, მათ წლის განმავლობაში ეკუთვნით 14 სამუშაო დღის ოდენობით ანაზღაურებადი შვებულება, ხოლო დამსაქმებლის წარმომადგენელმა განმარტა, რომ დასაქმებულებს შვებულებით სარგებლობა წლის განმავლობაში 21 სამუშაო დღის ოდენობით მიეცემათ. მაშინ, როცა საქართველოს შრომის კანონმდებლობა, ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის მინიმალურ ვადას აწესებს, რომელიც არ უნდა იყოს 24 სამუშაო დღეზე ნაკლები. ამასთან აღსანიშნავია, რომ შრომითი ურთიერთობის მომწესრიგებელ არცერთ დოკუმენტაციაში არ არის განსაზღვრული შვებულების ოდენობა, რომელიც გვაფიქრებინებდა, რომ დასაქმებულები ინფორმირებულნი არიან შვებულების ოდენობის შესახებ.

ინსპექტირების სრულყოფილად განხორციელების მიზნით, მკონტროლებელი ორგანოს მიერ დამსაქმებელი ორგანიზაციისგან გამოთხოვილ იქნა 2021 - 2022 წლის განმავლობაში დასაქმებულების მიერ შვებულების უფლებით სარგებლობის მოთხოვნით წარდგენილი განცხადებები და აღნიშნულთან დაკავშირებით დამსაქმებლის შესაბამისი ბრძანებები/გადაწყვეტილებები.

ხსენებული მოთხოვნის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ 2022 წლის 20 ივლისს წარმოდგენილ იქნა ინფორმაცია, რომლის თანახმად, დასაქმებულთა მიერ წლის განმავლობაში გამოყენებული შვებულების ოდენობა არ აღემატება 14 სამუშაო დღეს.

საქართველოს შრომის კოდექსი აწესრიგებს შვებულების მიცემის წესს, რომლის თანახმად დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ. თუმცა, მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გავლამდეც. აგრეთვე, დასაქმებულს მუშაობის მეორე წლიდან შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს. საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს დასაქმებულისთვის ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალურ სტანდარტს – 24 სამუშაო დღეს, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულების, სულ მცირე 15 კალენდარულ დღეს.

ხსენებული სამართლებრივი დანაწესები ითვალისწინებენ იმ მინიმალურ სტანდარტებს, რომლის დაცვაც დამსაქმებლის მხრიდან უპირობოდ და

|  |  |
|--|--|
|  | <p>სავალდებულოდ შესასრულებელია, ხოლო დასაქმებულს აძლევს შესაძლებლობას ისარგებლოს კანონით მასზე მინიჭებული ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სოციალური უფლებით.</p> <p>შვებულება გულისხმობს დასვენების უფლებას. მისი მიზანია, დასაქმებულმა შეძლოს ძალების აღდგენა მუშაობის გასაგრძელებლად, რაც, უკეთეს შემთხვევაში, დამსაქმებლის ინტერესებშიც უნდა შედიოდეს. რაც მთავარია, შვებულების დანიშნულებაა გარკვეული ვადით პირს მოეხსნას ყოველგვარი ვალდებულება სამსახურის წინაშე და მან შეძლოს თავისუფალი დრო განკარგოს საკუთარი სურვილის შესაბამისად. შვებულების გარეშე მუშაობა, ფაქტობრივად, უწყვეტ რეჟიმში მუშაობას გულისხმობს, რაც უარყოფითად აისახება პიროვნების ფსიქიკურსა თუ ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე.</p> <p>ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულთა მიერ როგორც ანაზღაურებადი, ისე ანაზღაურების გარეშე შვებულების უფლების რეალიზების ხელშეწყობა.</p> |
|--|--|

**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 აღნიშნება 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):**



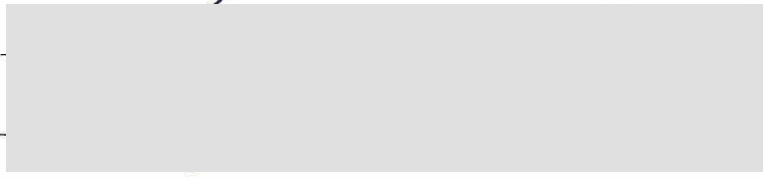
ახსნა-განმარტება მითითებასთან დაკავშირებით:



სამართალდამრღვევი პირის მიერ მითითების ჩაბარებაზე უარის აღნიშვნა:



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



სამართალდამრღვევის ან მისი წარმომადგენლის ხელმოწერა:

