**Վրաստանի օրգանական օրենք**

**Վրաստանի աշխատանքային օրենսգիրք**

***(2023 թվականի մարտի 30-ի դրությամբ)***

**Բաժին I. Ընդհանուր դրույթներ**

**Գլուխ I. Ներածական դրույթներ**

**Հոդված 1. Գործողությունների շրջանակը**

1. Սույն օրենքը կարգավորում է աշխատանքային և հարակից հարաբերությունները Վրաստանի տարածքում, եթե դրանք այլ կերպ չեն կարգավորվում Վրաստանի մեկ այլ հատուկ օրենքով կամ միջազգային պայմանագրերով։

2. Աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված հարցերը, որոնք չեն կարգավորվում սույն օրենքով կամ այլ հատուկ օրենքով, կարգավորվում են Վրաստանի քաղաքացիական օրենսգրքի նորմերով։

3. Աշխատանքային պայմանագրով չեն կարող սահմանվել սույն օրենքով նախատեսվածից տարբեր նորմեր, որոնք վատթարացնում են աշխատողի վիճակը:

*Վրաստանի 2013 թվականի հունիսի 12-ի №729 օրգանական օրենք – կայք, 07.04.2013թ.*

**Հոդված 2. Աշխատանքային հարաբերություն**

1. Աշխատանքային հարաբերությունը աշխատանքի կազմակերպչական կարգավորման պայմաններում գործատուի համար աշխատողի կողմից աշխատանքի կատարումն է վարձատրության դիմաց:

2. Աշխատանքային հարաբերությունը ծագում է կողմերի իրավահավասարության հիման վրա՝ ազատ կամարտահայտության արդյունքում ձեռք բերված համաձայնությամբ։

3. Աշխատանքային և նախապայմանագրային հարաբերություններում, այդ թվում՝ թափուր աշխատատեղի մասին հայտարարության հրապարակման և ընտրության փուլում, արգելվում է ցանկացած տեսակի խտրականություն ռասայի, մաշկի գույնի, լեզվի, էթնիկական և սոցիալական պատկանելության, ազգության, ծագման, գույքային կամ կոչումնային վիճակի, բնակության վայրի, տարիքի, սեռի սեռական կողմնորոշման, սահմանափակ հնարավորության, կրոնական, հասարակական, քաղաքական կամ այլ միավորումների, այդ թվում մասնագիտական ​​միության նկատմամբ պատկանելության, ընտանեկան վիճակի, քաղաքական կամ այլ տեսակետի պատճառով կամ այլ նշանով։

4. (Հանվել է՝ 29.09.2020, № 7177)։

41. (Հանվել է՝ 29.09.2020, № 7177):

5. (Հանվել է՝ 29.09.2020, № 7177)։

6. (Հանվել է՝ 29.09.2020, № 7177):

7. (Հանվել է՝ 29.09.2020, № 7177)։

*2013 թվականի հունիսի 12-ի Վրաստանի № 729 օրգանական օրենք – կայք, 07.04.2013թ.*

*2019 թվականի փետրվարի 19-ի Վրաստանի № 4279 օրգանական օրենք – կայք, 25.02.2019թ.*

*2019 թվականի մայիսի 3-ի Վրաստանի № 4549 օրգանական օրենք – կայք, 10.05.2019թ.*

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 3. Աշխատանքային հարաբերության սուբյեկտները**

1. Աշխատանքային հարաբերության սուբյեկտներն են գործատուն կամ գործատուների միավորումը և աշխատողը կամ աշխատողների միավորումը, որը ստեղծվել է «Արհմիություների մասին» Վրաստանի օրգանական օրենքով և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության №87 և №98 կոնվենցիաներով սահմանված նպատակներով և կարգով (այսուհետ՝ Աշխատողների միավորում):

2. Գործատուն ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձ է կամ անձանց միավորում, որի համար աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա կատարվում է որոշակի աշխատանք:

3. Աշխատողը ֆիզիկական անձ է, որը աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա գործատուի համար կատարում է որոշակի աշխատանք:

4. Անհատական ​​աշխատանքային հարաբերության սուբյեկտներն են գործատուն և աշխատողը:

5. Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերության սուբյեկտներն են մեկ կամ մի քանի գործատուները կամ մեկ կամ մի քանի գործատուների միավորումը և մեկ կամ մի քանի աշխատողների միավորումը:

*2013 թվականի հունիսի 12-ի Վրաստանի № 729 օրգանական օրենք – կայք, 07.04.2013թ.*

*2018 թվականի նոյեմբերի 30- ի Վրաստանի № 3826 օրգանական օրենք – կայք, 14.12.2018թ.*

**Հոդված 31. (Հանվել է)**

*2012 թվականի դեկտեմբերի 28-ի Վրաստանի № 195 օրգանական օրենք – կայք, 30.12.2012թ.*

*2013 թվականի հունիսի 12-ի Վրաստանի № 729 օրգանական օրենք – կայք, 07.04.2013թ.*

**Գլուխ II. Աշխատանքային խտրականության արգելում**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 4. Աշխատանքային խտրականության հայեցակարգը**

1. Սույն օրենքի իմաստով խտրականությունը անձի կանխամտածված կամ անզգույշ տարբերակումն է կամ բացառումը կամ նրան առավելության շնորհումը ռասայի, մաշկի գույնի, լեզվի, էթնիկական կամ սոցիալական պատկանելության, ազգության, ծագման, գույքային կամ կոչումնային վիճակի, աշխատանքային պայմանագրի կարգավիճակի, բնակության վայրի, տարիքի, սեռի, սեռական կողմնորոշման, սահմանափակ հնարավորության, առողջական վիճակի, կրոնական, հասարակական, քաղաքական կամ այլ միավորումների (այդ թվում մասնագիտական միավորման) նկատմամբ պատկանելության, ընտանեկան վիճակի, քաղաքական կամ այլ տեսակետի պատճառով կամ այլ նշանով, որը նպատակ ունի կամ հանգեցնում է աշխատանքի և մասնագիտական ​​գործունեության մեջ հավասար հնարավորությունների, կամ վերաբերմունքի մերժման կամ ոտնձգության։

2. Սույն օրենքի իմաստով խտրականությունն ուղղակի է, երբ սույն հոդվածի առաջին կետով նախատեսված նշաններից որևէ մեկի պատճառով անձը անհավասար վերաբերմունքի է արժանանում այլ անձի համեմատ, որը նույն կամ համանման իրավիճակում է, եղել է կամ կարող էր լինել ավելի բարենպաստ վերաբերմունքի օբյեկտ։

3. Սույն օրենքի իմաստով անուղղակի խտրականություն է, երբ չեզոք դրույթը, չափանիշը կամ պրակտիկան սույն հոդվածի առաջին կետով նախատեսված նշաններից որևէ մեկի պատճառով անձին, համեմատած այլ անձի հետ, դնում է անբարենպաստ վիճակում, բացառությամբ այն դեպքի, երբ այդպիսի դրույթը, չափանիշը կամ պրակտիկան օբյեկտիվորեն արդարացված է օրինական նպատակով, և օգտագործվող միջոցներն այս նպատակին հասնելու համար անհրաժեշտ են և համաչափ։

4. Գործատուն պարտավոր է կին և տղամարդ աշխատողների կողմից հավասար աշխատանքի կատարման դեպքում ապահովել հավասարաչափ աշխատավարձի վճարում։

5. Աշխատավայրում ոտնձգությունը (այդ թվում՝ սեռական ոտնձգությունը) խտրականության ձև է, մասնավորապես՝ սույն հոդվածի առաջին պարբերությամբ նախատեսված նշաններից որևէ մեկի հիման վրա անձի նկատմամբ անցանկալի վարքագիծ, որը նպատակ ունի կամ հանգեցնում է նրա արժանապատվության ոտնահարման և նրա համար ահաբեկող, թշնամական, նվաստացուցիչ, արժանապատվությունը վիրավորող կամ անարգական միջավայրի ստեղծման։

6. Սեռական ոտնձգությունը անձի նկատմամբ անցանկալի սեռական բնույթի վարքագիծ է, որը նպատակ ունի կամ հանգեցնում է նրա արժանապատվության ոտնահարման և նրա համար ահաբեկող, թշնամական, նվաստացուցիչ, արժանապատվությունը վիրավորող կամ անարգական միջավայրի ստեղծման։

**Ծանոթություն**. Սույն օրենքի նպատակների համար սեռական բնույթի վարքագիծը անձին սեռական բնույթի արտահայտություններ ասելն է կամ/և նման արտահայտություններով դիմելը, սեռական օրգանների ցուցադրումը և/կամ սեռական բնույթի ցանկացած այլ ոչ խոսքային ֆիզիկական վարքագիծ:

7. Արգելվում է աշխատողի աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումը և (կամ) աշխատողի նկատմամբ ցանկացած բացասական վերաբերմունքը և նրա վրա ներգործելն այն պատճառով, որ աշխատողը խտրականությունից պաշտպանվելու դիմումով կամ բողոքով դիմել է համապատասխան մարմնին կամ համագործակցել նրա հետ։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 5. Խտրականության արգելման շրջանակները**

Արգելվում է խտրականությունը աշխատանքային և նախապայմանագրային հարաբերության (այդ թվում՝ թափուր աշխատատեղի հայտարարության հրապարակման և ընտրության փուլում), աշխատանքի ընդունման և մասնագիտական ​​գործունեության մեջ։ Խտրականության արգելքը, այդ թվում, տարածվում է.

ա) նախապայմանագրային հարաբերության ժամանակ ընտրության չափանիշների և աշխատանքի պայմանների, ինչպես նաև մասնագիտական ​​առաջխաղացման հասանելիության, մասնագիտական աստիճանակարգության բոլոր աստիճանների վրա, անկախ գործունեության ոլորտից,

բ) մասնագիտական ​​աստիճանակարգության բոլոր աստիճաններում մասնագիտական կողմնորոշման, որակավորման բարձրացման, մասնագիտական ​​ պատրաստման և մասնագիտական ​​վերապատրաստման (ներառյալ գործնական մասնագիտական ​​փորձի) հասանելիության վրա,

գ) աշխատանքի, աշխատանքի վարձատրության և աշխատանքային հարաբերության դադարեցման պայմանների վրա,

դ) աշխատողների միավորման, գործատուների միավորման կամ այնպիսի կազմակերպության անդամակցության և գործունեության վրա, որի անդամները պատկանում են սահմանված մասնագիտական ​​խմբի, այդ թվում այս կազմակերպությունից ստացվող օգուտի վրա,

ե) ծառայողական սոցիալական պաշտպանության պայմանների, այդ թվում սոցիալական ապահովության և առողջության պահպանման պայմանների վրա:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 6. Աշխատանքին բնորոշ պահանջներ**

Խտրականություն չի համարվում անձին տարբերակելու անհրաժեշտությունը, որը բխում է աշխատանքի էությունից կամ առանձնահատկությունից կամ դրա կատարման պայմաններից, ծառայում է օրինական նպատակին հասնելուն և դրան հասնելու անհրաժեշտ ու համաչափ միջոց է։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 7. Ապացուցման բեռը**

Խտրականության արգելման հետ կապված վեճի դեպքում ապացուցման բեռը կրում է գործատուն, եթե թեկնածուն կամ աշխատողը մատնանշում է փաստեր և/կամ հանգամանքներ, որոնք հիմք են ստեղծում խելամիտ ենթադրության համար, որ գործատուն խախտել է խտրականության արգելման պահանջը:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 8. Պաշտպանության կամ աջակցության առանձնահատուկ միջոցառումները**

Խտրականություն չեն համարվում այն ​​անձանց կարիքները բավարարելու համար ձեռնարկվող հատուկ միջոցառումները, ովքեր, սովորաբար, ճանաչված են, որ հատուկ պաշտպանություն կամ աջակցություն են պահանջում տարիքի, սեռի, սահմանափակ հնարավորության, ընտանեկան պատասխանատվության, սոցիալական կամ մշակութային կարգավիճակի պատճառով:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 9. Խելամիտ հարմարեցումը**

Սահմանափակ հնարավորություն ունեցող անձի նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը, մասնավորապես՝ խելամիտ հարմարեցման սկզբունքը, պաշտպանելու նպատակով գործատուն պարտավոր է անհրաժեշտության դեպքում ձեռնարկել համապատասխան միջոցներ, որպեսզի սահմանափակ հնարավորություն ունեցող անձը հավասար հնարավորություն ունենա աշխատանքի տեղավորման, կարիերայի առաջխաղացման, որակավորման բարձրացման, մասնագիտական ​​ պատրաստման և մասնագիտական ​​վերապատրաստման հասանելիության համար, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ նման միջոցը անհամաչափ բեռ է դնում գործատուի վրա: Այս բեռը անհամաչափ չի համարվում, եթե սահմանափակ հնարավորություն ունեցող անձանց համար կան պետական ​​աջակցության ծրագրեր, նպաստներ և/կամ այլընտրանքային այլ միջոցներ։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Բաժին II. Անհատական ​​աշխատանքային հարաբերություններ**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ III. Աշխատանքային հարաբերությունների ծագումը**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 10. Աշխատանքային գործունակության առաջացումը և աշխատանքի ընդունման նվազագույն տարիքը**

1. Ֆիզիկական անձի աշխատանքային գործունակությունը առաջանում է 16 տարեկանից:

2. Մինչև 16 տարեկան անչափահասի աշխատանքային գործունակությունն առաջանում է նրա օրինական ներկայացուցչի կամ խնամակալության/հոգաբարձության մարմնի համաձայնությամբ, եթե համապատասխան աշխատանքային հարաբերությունը չի հակասում անչափահասի շահերին, չի վնասում նրա բարոյական, ֆիզիկական և մտավոր զարգացումը և չի սահմանափակում պարտադիր տարրական և հիմնական կրթություն ստանալու նրա իրավունքն ու հնարավորությունը։ Անչափահասի օրինական ներկայացուցչի կամ խնամակալի/հոգաբարձուի համաձայնությունն ուժի մեջ է մնում նմանատիպ բնույթի հետագա աշխատանքային հարաբերության նկատմամբ ևս։

3. Մինչև 14 տարեկան անչափահասի հետ աշխատանքային պայմանագիր կարող է կնքվել միայն սպորտի, արվեստի կամ մշակույթի բնագավառում գործունեություն ծավալելու կամ գովազդային աշխատանք կատարելու համար:

4. Արգելվում է անչափահասի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքել խաղային բիզնեսի, գիշերային ժամանցային հաստատության, էրոտիկ և պոռնոգրաֆիկ ապրանքների, դեղագործական և թունավոր նյութերի արտադրության, փոխադրման և վաճառքի հետ կապված աշխատանքներ կատարելու համար:

5. Արգելվում է աշխատանքային պայմանագիր կնքել անչափահասի կամ հղի, նոր ծննդաբերած կամ կերակրող կնոջ հետ ծանր, վնասակար կամ վտանգավոր աշխատանք կատարելու համար:

6. Արգելվում է «Վաղ և նախադպրոցական դաստիարակության և կրթության մասին» Վրաստանի օրենքով կամ «Հանրակրթության մասին» Վրաստանի օրենքով սահմանված հաստատությունում, անչափահասին ցանկացած տեսակի կրթական/ուսումնական/ կրթական ծառայություններ մատուցող հաստատությունում (այդ թվում՝ արտադպրոցական կրթական և դաստիարակչական հաստատություն), մարդկանց առևտրի (թրաֆիքինգ) զոհերի սպասարկման հաստատությունում (ապաստանում), «Կանանց նկատմամբ բռնության կանխարգելման և/կամ ընտանեկան բռնության կանխման, բռնության զոհերի պաշտպանության և օգնության մասին» Վրաստանի օրենքով սահմանված ապաստարանում/ճգնաժամային կենտրոնում, որպես «Սոցիալական օգնության մասին» Վրաստանի օրենքով նախատեսված մասնագիտական հաստատություն նախատեսված/ մասնագիտական հաստատությունում այն անձին աշխատանքի ընդունելը, որը դատապարտվել է «Սեռական ազատության և անձեռնմխելիության դեմ ուղղված հանցագործությունների դեմ պայքարի մասին» Վրաստանի օրենքով նախատեսված սեռական ազատության և անձեռնմխելիության դեմ ուղղված հանցագործություն կատարելու համար, անկախ նրանից՝ դատվածությունը մարված է, թե բեկանված։

7. Արգելվում է Վրաստանի օրենսդրությամբ սահմանված համապատասխան հաստատությունում աշխատանքի ընդունել անձին, որը դատապարտվել է «Սեռական ազատության և անձեռնմխելիության դեմ ուղղված հանցագործությունների դեմ պայքարի մասին» Վրաստանի օրենքով նախատեսված սեռական ազատության և անձեռնմխելիության դեմ ուղղված հանցագործություն կատարելու համար, կամ ով նույն օրենքի հիման վրա զրկվել է նշված հիմնարկում աշխատելու իրավունքից։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 11. Նախապայմանագրային հարաբերությունները և տեղեկատվության փոխանակումը մինչև աշխատանքային պայմանագիր կնքելը**

1. Գործատուն իրավունք ունի թեկնածուի մասին տեղեկություններ ստանալ, բացառությամբ այն տեղեկությունների, որոնք կապված չեն աշխատանքի կատարման հետ և անհրաժեշտ չեն թեկնածուի կոնկրետ աշխատանք կատարելու ունակությունը գնահատելու և համապատասխան որոշում կայացնելու համար:

2. Թեկնածուն պարտավոր է գործատուին տեղեկացնել ցանկացած հանգամանքի մասին, որը կարող է խանգարել նրան կատարել իր աշխատանքը կամ վտանգել գործատուի շահերը:

3. Գործատուն իրավունք ունի ստուգելու թեկնածուի կողմից ներկայացված տեղեկատվության ճշտությունը:

4. Թեկնածուի մասին գործատուի ձեռք բերած տեղեկությունները և թեկնածուի ներկայացրած տեղեկությունները չեն կարող այլ անձի հասանելի լինել առանց թեկնածուի համաձայնության, բացառությամբ Վրաստանի օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերի:

5. Թեկնածուն իրավունք ունի հետ պահանջելու իր կողմից ներկայացված փաստաթղթերը, եթե գործատուն իր հետ աշխատանքային պայմանագիր չի կնքել։

6. Գործատուն պարտավոր է թեկնածուին տրամադրել հետևյալ տեղեկությունները.

ա) կատարվելիք աշխատանքի մասին,

բ) աշխատանքային պայմանագրի ձևի (բանավոր կամ գրավոր) և ժամկետի (սահմանված կամ չսահմանված) մասին,

գ) աշխատանքային պայմանների մասին,

դ) աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողի իրավական վիճակի մասին,

ե) աշխատանքի վարձատրության մասին։

7. Թեկնածուի հետ նախապայմանագրային հարաբերությունները համարվում են ավարտված գործատուի կողմից նրա հետ պայմանագրի կնքմամբ կամ աշխատանքի ընդունելը մերժելու մասին տեղեկացմամբ։

8. Գործատուն պարտավոր չէ հիմնավորել իր որոշումը թեկնածուին աշխատանքի ընդունելը մերժելու մասին։

9. Նախապայմանագրային հարաբերությունների ժամանակ, նախքան աշխատանքային պայմանագիր կնքելը, գործատուն պարտավոր է թեկնածուին տեղեկացնել անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի և դրա պաշտպանության միջոցների մասին Վրաստանի օրենսդրության դրույթները, ինչպես նաև միջոցներ ձեռնարկել աշխատավայրում մարդկանց հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի պաշտպանությունն ապահովելու համար, այդ թվում, խտրականությունն արգելող դրույթներն արտացոլել աշխատանքի ներքին կանոնակարգում, կոլեկտիվ պայմանագրերում և այլ փաստաթղթերում և ապահովել դրանց կատարում:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 12. Աշխատանքային պայմանագրի կնքումը**

1. Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է բանավոր կամ գրավոր, որոշակի կամ անորոշ ժամկետով:

2. Եթե աշխատանքային հարաբերությունների տևողությունը գերազանցում է 1 ամիսը, ապա անհրաժեշտ է աշխատանքային պայմանագիրը կնքել գրավոր:

3. Եթե աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը 1 տարի կամ 1 տարուց ավելի է, աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է որոշակի ժամկետով միայն հետևյալ հիմքի առկայության դեպքում.

ա) պետք է կատարվի որոշակի ծավալի աշխատանք,

բ) պետք է կատարվի սեզոնային աշխատանք,

գ) աշխատանքի ծավալը ժամանակավորապես ավելանում է,

դ) աշխատանքային հարաբերությունների կասեցման հիմքով աշխատանքից ժամանակավորապես բացակայող աշխատողը փոխարինվում է,

ե) աշխատանքային պայմանագիրը նախատեսում է «Զբաղվածության խթանման մասին» Վրաստանի օրենքով սահմանված աշխատանքի վարձատրության սուբսիդավորում,

զ) կա մեկ այլ օբյեկտիվ հանգամանք, որն արդարացնում է ժամկետային աշխատանքային պայմանագրի կնքումը։

4. Եթե աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը 30 ամսից ավելի է, կամ եթե աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են ժամկետային աշխատանքային պայմանագրի կնքման արդյունքում երկու և ավելի անգամ, և դրա տևողությունը գերազանցում է 30 ամիսը, ապա համարվում է, որ կնքվել է անժամկետ ​​աշխատանքային պայմանագիր։ Ժամկետային աշխատանքային պայմանագրերը համարվում են անընդմեջ կնքված, եթե գործող ժամկետային պայմանագիրը երկարաձգվել է դրա ավարտից անմիջապես հետո կամ հաջորդ ժամկետային պայմանագիրը կնքվել է առաջին ժամկետային աշխատանքային պայմանագրի ավարտից 60 օրվա ընթացքում:

5. Եթե ժամկետային աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է առանց սույն հոդվածի 3-րդ կետով նախատեսված հիմքերի, ապա համարվում է, որ կնքված է անժամկետ ​​աշխատանքային պայմանագիր:

6. Ժամկետային աշխատանքային պայմանագիր կնքելու վերաբերյալ սույն հոդվածով սահմանված սահմանափակումները չեն տարածվում «Ձեռնարկատերերի մասին» Վրաստանի օրենքով նախատեսված ձեռնարկատիրոջ վրա, եթե նրա պետական ​​գրանցումից (սկսնակ ձեռնարկություն) չի անցել 48 ամիս, և նա բավարարում է Վրաստանի կառավարության սահմանած լրացուցիչ պայմանները (եթե այդպիսի պայմաններ են հաստատվել), պայմանով, որ սույն կետի իմաստով որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի տևողությունը չպետք է պակաս լինի 3 ամսից։

7. Սույն հոդվածի 6-րդ կետի գործողությունը չի տարածվում այն տնտեսվարող սուբյեկտի վրա, որը ստեղծվել է վերակառուցքավորման հետևանքով, այլ տնտեսվարող սուբյեկտի ակտիվները սեփականության կամ օգտագործման փոխանցման կամ կեղծ գործարքի հիման վրա:

8. Բացառությամբ սույն հոդվածի 3-րդ կետի «ա»-«զ» ենթակետերով նախատեսված որևէ հիմքով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու դեպքի, եթե աշխատանքային հարաբերությունները սկսվել են սույն հոդվածի 6-րդ կետում նշված 48-ամսյա ժամանակահատվածում, սույն ժամկետը լրանալուց հետո համարվում է, որ կնքվել է անժամկետ աշխատանքային պայմանագիր։

9. Գործատուն պարտավոր է որոշակի ժամկետով աշխատողին տեղեկացնել առկա թափուր աշխատատեղերի մասին, որպեսզի նա, ինչպես մյուս աշխատողները, ունենա մշտական ​​աշխատանքային պայմանագրի շրջանակներում պաշտոններ զբաղեցնելու հավասար հնարավորություն:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

*2021 թվականի օգոստոսի 2-ի Վրաստանի № 899 օրգանական օրենք – կայք, 04.08.2021թ.*

*2021 թվականի դեկտեմբերի 1-ի Վրաստանի № 1039 օրգանական օրենք – կայք, 06.12.2021թ.*

**Հոդված 13. Աշխատանքային պայմանագրի լեզուն**

Գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է կողմերի համար հասկանալի լեզվով: Գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել մի քանի լեզուներով։ Եթե ​​գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է մի քանի լեզուներով, ապա այն պետք է պարունակի պայմանավորվածություն այն ​​մասին, թե աշխատանքային պայմանագրերի դրույթների անհամապատասխանության դեպքում որ լեզվով կնքված աշխատանքային պայմանագրին է շնորհվում առավելություն։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 14. Աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը**

1. Աշխատանքային պայմանագրի էական պայմաններն են.

ա) տեղեկություններ աշխատանքային պայմանագրի կողմերի մասին,

բ) աշխատանքի մեկնարկի ամսաթիվը և աշխատանքային հարաբերությունների տևողությունը,

գ) աշխատանքային ժամանակը և հանգստի ժամանակը,

դ) աշխատավայրը և տեղեկություններ աշխատողի տարբեր աշխատավայրերի մասին, եթե նրա մշտական ​​կամ հիմնական աշխատավայրը սահմանված չէ,

ե) պաշտոնը (եթե այդպիսիք կան, նշվում է կոչումը, աստիճանը, կարգը և այլն) և կատարվող աշխատանքի տեսակը կամ նկարագրությունը,

զ) աշխատանքի վարձատրությունը (նշվում է աշխատավարձը, ինչպես նաև, եթե այդպիսին կա, հավելավճարը) և դրա վճարման կարգը,

է) արտաժամյա վարձատրության կանոնները,

ը) վճարովի արձակուրդի տևողությունը, չվճարվող արձակուրդի տևողությունը և այդ արձակուրդների տրամադրման կարգը,

թ) գործատուի և աշխատողի կողմից աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու կարգը,

ժ) կոլեկտիվ պայմանագրերի դրույթները` սույն դրույթներով աշխատողների աշխատանքային պայմանները այլ կերպ կարգավորվելու դեպքում։

2. Գործատուն պարտավոր է աշխատողի պահանջով տեղեկանք տրամադրել աշխատանքի մասին: Այս տեղեկանքը պետք է պարունակի տվյալներ կատարված աշխատանքի, վարձատրության և աշխատանքային պայմանագրի ժամկետի վերաբերյալ։

3. Աշխատանքային պայմանագրով կարող է սահմանվել, որ աշխատանքի ներքին կանոնակարգը աշխատանքային պայմանագրի մաս է: Այս դեպքում գործատուն պարտավոր է նախքան աշխատանքային պայմանագիրը կնքելը անձին տեղեկացնել աշխատանքային ներքին կանոնակարգի մասին (առկայության դեպքում): Աշխատանքային ներքին կանոնակարգում կատարված փոփոխության մասին գործատուն պարտավոր է աշխատողին տեղեկացնել այն կատարելուց հետո 14 օրացուցային օրվա ընթացքում:

4. Եթե աշխատողի հետ կնքվում են մի քանի աշխատանքային պայմանագրեր, որոնք միայն լրացնում և ամբողջությամբ չեն փոխարինում միմյանց, ապա բոլոր աշխատանքային պայմանագրերը մնում են ուժի մեջ և համարվում են մեկ աշխատանքային պայմանագիր:

5. Նախկին աշխատանքային պայմանագիրը գործում է այնքանով, որքանով դրա դրույթները չեն փոփոխվել հաջորդող աշխատանքային պայմանագրով:

6. Եթե աշխատողի հետ կնքվում են մի քանի աշխատանքային պայմանագրեր, որոնք վերաբերում են միևնույն պայմանին, ապա գերակայություն է շնորհվում վերջին աշխատանքային պայմանագրին։

7. Աշխատողի հետ կնքված անհատական ​​աշխատանքային պայմանագրի պայմանը, որը հակասում է սույն օրենքին կամ նույն աշխատողի հետ կնքված կոլեկտիվ պայմանագրին, անվավեր է, եթե անհատական ​​աշխատանքային պայմանագիրը չի բարելավում աշխատողի վիճակը:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 15. Աշխատանքային հարաբերությունների ծագումը**

Աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատողի կողմից աշխատանքը փաստացի սկսելու պահից, եթե այլ բան նախատեսված չէ աշխատանքային պայմանագրով:

*Վրաստանի 2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ․*

**Հոդված 16. Ոչ լրիվ դրույքով աշխատանքը**

1. Ոչ լրիվ դրույքով աշխատող անձը այն աշխատողն է, որի նորմավորված աշխատանքային ժամանակը շաբաթվա ընթացքում կամ միջինը մինչև 1 տարի տևողությամբ աշխատանքային հարաբերությունների ընթացքում նմանատիպ պայմաններում պակաս է լրիվ աշխատանքային դրույքով աշխատող անձի նորմավորված աշխատաժամանակից:

**Ծանոթություն**. Սույն հոդվածի իմաստով լրիվ դրույքով աշխատող է համարվում այն ​​աշխատողը, ով նույն աշխատանքային պայմանագրի շրջանակներում կատարում է նույն կամ համանման աշխատանք նույն գործատուի մոտ և աշխատում է նույն ուղղությամբ, նույն բաժնում կամ ծառայությունում: Նույն ուղղությամբ նույն բաժնում կամ ծառայությունում համանման պայմաններով լրիվ դրույքով աշխատող անձի բացակայության դեպքում, պետք է դիտարկել նույն գործատուի մոտ նմանատիպ պայմաններում լրիվ դրույքով աշխատող անձը։ Նման անձի բացակայության դեպքում պետք է դիտարկել նույն գործունեության ոլորտում լրիվ դրույքով աշխատող անձին:

2. Արգելվում է տարբեր կերպ վերաբերվել ոչ լրիվ դրույքով աշխատող անձին, քան համանման պայմաններում լրիվ դրույքով աշխատող անձին, բացառապես այն պատճառով, որ այդ անձը աշխատում է ոչ լրիվ դրույքով, բացառությամբ այն դեպքի, երբ տարբեր վերաբերմունքը հիմնավորված է օբյեկտիվ հիմքով։

3. Չի թույլատրվում աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծել լրիվ դրույքից ոչ լրիվ դրույքով աշխատանքի կամ ոչ լրիվ դրույքից լրիվ դրույքով աշխատանքի անցնելուց հրաժարվելու պատճառով, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ գործատուն իրավունք ունի համապատասխան նախապայմանների պահպանմամբ լուծել աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը սույն օրենքի 47-րդ հոդվածի առաջին կետի «ա» ենթակետով նախատեսված հիմքերով։

4. Եթե առկա է օբյեկտիվ հնարավորություն, ապա գործատուն պարտավոր է.

ա) հաշվի առնել աշխատողի խնդրանքը լրիվ դրույքով աշխատանքից գործատուի մոտ առկա ոչ լրիվ դրույքի անցնելու մասին,

բ) հաշվի առնել աշխատողի խնդրանքը` հնարավորության դեպքում ոչ լրիվ աշխատանքային դրույքից լրիվ դրույքով աշխատանքի անցնելու կամ աշխատանքային ժամերը ավելացնելու մասին,

գ) ժամանակին տեղեկատվություն տարածել առկա լրիվ և ոչ լրիվ դրույքով դրույքների մասին՝ ապահովելու համար լրիվ դրույքով աշխատանքից ոչ լրիվ դրույքով աշխատանքի կամ ոչ լրիվ դրույքից լրիվ դրույքով աշխատանքի անցումը,

դ) նկատի ունենալ խրախուսական միջոցները կազմակերպության բոլոր մակարդակներում (ներառյալ առաջատար/ղեկավար պաշտոնները)՝ ոչ լրիվ դրույքով աշխատանքի հասանելիության համար, ինչպես նաև, եթե դա նպատակահարմար է, ոչ լրիվ դրույքով աշխատող անձի կարիերային առաջխաղացման, մասնագիտական նախապատրաստման և մասնագիտական շարժունակության խթանման համար։

5. Աշխատողի իրավունքը՝ աշխատել մեկից ավելի լրիվ կամ ոչ լրիվ աշխատանքային դրույքով, կարող սահմանափակվել աշխատանքային պայմանագրով, եթե անձը, ում համար պետք է կատարվի համատեղելի աշխատանք, գործատուի մրցակիցն է:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 17. Փորձաշրջան**

1. Կատարվելիք աշխատանքին անձի համապատասխանությունը պարզելու համար, կողմերի համաձայնությամբ, նրա հետ հնարավոր է աշխատանքային պայմանագիր կնքել միայն մեկ անգամ՝ փորձաշրջանով 6 ամսից ոչ ավելի ժամկետով: Փորձաշրջանով աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է միայն գրավոր:

2. Փորձաշրջանի ընթացքում կատարված աշխատանքը վճարվում է։ Այս վճարի չափը և վճարման եղանակը որոշվում են կողմերի համաձայնությամբ:

3. Գործատուն իրավունք ունի փորձաշրջանի ընթացքում ցանկացած ժամանակ աշխատողի հետ կնքել ժամանակավոր կամ մշտական ​​աշխատանքային պայմանագիր կամ լուծել փորձաշրջանի աշխատանքային պայմանագիրը:

4. Փորձաշրջանով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում չեն կիրառվում սույն օրենքի 48-րդ հոդվածով նախատեսված պահանջները, եթե այլ բան նախատեսված չէ փորձաշրջանով կնքված աշխատանքային պայմանագրով: Փորձաշրջանով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում աշխատողը վարձատրվում է աշխատած ժամանակին համապատասխան։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 18. Ստաժավորում**

1. Ստաժորն այն ֆիզիկական անձն է, ով գործատուի մոտ կատարում է որոշակի աշխատանք՝ վճարովի կամ առանց վճարման, որակավորումը բարձրացնելու, մասնագիտական ​​գիտելիքներ, հմտություններ կամ գործնական փորձ ձեռք բերելու նպատակով։

2. Գործատուին արգելվում է օգտվել ստաժորի աշխատանքից՝ աշխատանքային պայմանագիր կնքելուց խուսափելու համար։ Ստաժորը չի փոխարինում աշխատակցին։ Գործատուն իրավունք չունի աշխատանքի ընդունել ստաժոր այն աշխատողի փոխարեն, ում հետ աշխատանքային հարաբերությունները կասեցվել և (կամ) դադարեցվել են:

3. Անվճար ստաժավորման ժամկետը չպետք է գերազանցի 6 ամիսը, իսկ վճարովի ստաժավորման ժամկետը` 1 տարին: Անձն իրավունք ունի նույն գործատուի մոտ չվճարվող ստաժավորում անցնել միայն մեկ անգամ։

4. Ստաժորի և գործատուի հարաբերությունները կարգավորվում են գրավոր պայմանագրով: Այս պայմանագրում պետք է մանրամասն նկարագրվի ստաժորի կողմից կատարվելիք աշխատանքը:

5. Ստաժորի հետ կնքված պայմանագրի նկատմամբ կիրառվում են սույն օրենքով (բացառությամբ սույն օրենքի VII գլխի) նախատեսված պաշտպանության բոլոր նվազագույն չափորոշիչները: Ստաժորի հետ կնքված պայմանագիրը լուծելու վրա չեն տարածվում սույն օրենքի 48-րդ հոդվածով նախատեսված պահանջները, եթե ստաժորի հետ կնքված պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ։

6. Սույն հոդվածի նորմերը կիրառվում են միայն այն դեպքում, երբ հատուկ օրենքով այլ բան սահմանված չէ:

7. Սույն հոդվածը չի տարածվում հանրային հիմնարկների, այդ թվում՝ հանրային իրավունքի իրավաբանական անձանց վրա։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ IV. Աշխատանքի կատարում**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 19. Աշխատանքն անձամբ կատարելու պարտականությունը**

Աշխատակիցը պարտավոր է աշխատանքը կատարել անձամբ։

*Վրաստանի 2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 20. Աշխատանքային պայմանագրի պայմանների փոփոխությունը**

1. Գործատուն իրավունք ունի աշխատողին ծանուցմամբ ճշգրտել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքի կատարման առանձին հանգամանքներ, որոնք չեն փոխում աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանները:

2. Աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանները կարող են փոփոխվել միայն կողմերի համաձայնությամբ: Եթե ​​աշխատանքային պայմանագիրը չի պարունակում որևէ էական պայման, ապա այդպիսի պայմանը կարող է որոշվել աշխատողի համաձայնությամբ:

3. Աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանների փոփոխությունը, որը պայմանավորված է Վրաստանի օրենսդրության փոփոխությամբ, չի պահանջում աշխատողի համաձայնություն։

4. Աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանների փոփոխություն չի համարվում հետևյալ հանգամանքների փոփոխությունը.

ա) աշխատողի կողմից գործատուի համար սահմանված աշխատանքի կատարման վայրի փոփոխությունը, եթե հասանելի հանրային տրանսպորտային միջոցներով աշխատողի բնակության վայրից աշխատանքի կատարման նոր վայր հասնելու և այնտեղից վերադառնալու համար անհրաժեշտ է օրական ոչ ավելի, քան 3 ժամ, ինչպես նաև, սա չի պահանջում անհամաչափ ծախսեր։

բ) աշխատանքի մեկնարկի կամ ավարտի ժամանակը փոխելը ոչ ավել, քան 90 րոպեով։

5. Սույն հոդվածի 4-րդ կետով նախատեսված երկու հանգամանքների միաժամանակյա փոփոխությունը համարվում է աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանների փոփոխություն:

6. Եթե այն աշխատողի առողջական վիճակը, որը հղի է, ետծննդաբերական շրջանում է կամ կերակրող կին է, ըստ բժշկական եզրակացության, թույլ չի տալիս կատարել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը, նա ողջամիտ սահմաններում իրավունք ունի պահանջելու իր առողջական վիճակին համապատասխան աշխատանքի կատարում նույն գործատուի մոտ։

7. Այն աշխատողի աշխատանքային պայմանները թեթևացնելու կամ թեթև աշխատանքի տեղափոխելու անհնարինության դեպքում, որի հղի է, ետծննդաբերական շրջանում է կամ կերակրող կին է, հաշվի առնելով բժշկական եզրակացության մեջ նշված ժամկետը, ինչպես նաև հղիության, ետծննդաբերական շրջանում լինելու կամ կերակրող մայր լինելու փաստը, աշխատողն ազատվում է աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված պարտականությունների կատարումից: Նշված ժամկետը չի ներառվի սույն օրենքի 46-րդ հոդվածի 2-րդ կետի «թ» ենթակետով և 47-րդ հոդվածի 1-ին կետի «թ» ենթակետով նախատեսված ժամանակավոր անաշխատունակության ժամկետի մեջ: Աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պարտականություններից ազատվելու ժամանակահատվածում աշխատողի վարձատրության հարցը որոշվում է աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ:

8. Աշխատողն իրավունք ունի հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը, երեխայի խնամքի արձակուրդը, նորածին որդեգրելու պատճառով արձակուրդն ավարտվելուց հետո վերադառնալ նույն աշխատանքին՝ աշխատանքային նույն պայմաններով, ինչպես նաև օգտվել ցանկացած բարելավված աշխատանքային պայմաններից այն սահմաններում, ինչ ստանալու իրավունք նա կունենար, եթե չօգտվեր համապատասխան արձակուրդից։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 21. Գործուղում**

1. Գործուղումը գործատուի կողմից աշխատողի աշխատավայրի ժամանակավոր փոփոխությունն է՝ ելնելով աշխատանքի շահերից:

2. Գործատուի կողմից աշխատողին գործուղելը չի ​​համարվում աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանների փոփոխություն, եթե գործուղման ժամկետը չի գերազանցում տարեկան 45 օրացուցային օրը:

3. Գործատուի կողմից սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված ժամկետը գերազանցելը համարվում է աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանների փոփոխություն:

4. Գործատուն պարտավոր է աշխատողին ամբողջությամբ հատուցել գործուղման հետ կապված ծախսերը:

5. Սույն հոդվածի նորմերը կիրառվում են միայն այն դեպքում, եթե աշխատանքային պայմանագրով այլ բան սահմանված չէ:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 22. Մասնագիտական ​​զարգացմանը նպաստելը**

1. Գործատուն նպաստում է աշխատողի որակավորման բարձրացմանը։

2. Հղիության և ծննդաբերության պատճառով արձակուրդը, երեխայի խնամքի հետ կապված արձակուրդը, նորածնի որդեգրման պատճառով արձակուրդն ավարտվելուց հետո գործատուն պարտավոր է աշխատողի պահանջով ապահովել աշխատողի որակավորման բարձրացում, եթե դա անհրաժեշտ է նրա կողմից աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքների կատարման համար և գործատուի համար անհամաչափ ծախսեր չի առաջացնում։

3. Եթե գործատուն որոշում է կայացնում աշխատողի մասնագիտական ​​վերապատրաստման, որակավորման բարձրացման կամ վերապատրաստման այլ դասընթացի մասնակցելու վերաբերյալ, ապա տվյալ դասընթացին աշխատողի մասնակցությունը համարվում է աշխատաժամանակ և վճարվում է:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 23. Աշխատանքի ներքին կանոնակարգը**

1. Գործատուն իրավունք ունի սահմանելու աշխատանքային ներքին կանոնակարգ: Նա պարտավոր է աշխատողին ծանոթացնել աշխատանքի կանոնակարգը։

2. Աշխատանքի ներքին կանոնակարգը գրավոր փաստաթուղթ է, որով կարելի է սահմանել․

ա) աշխատանքային շաբաթվա տևողությունը, աշխատանքային օրվա մեկնարկի և աշխատանքի ավարտի ժամը, հերթափոխով աշխատելիս՝ հերթափոխի տևողությունը,

բ) հանգստի տևողությունը,

գ) աշխատանքի վարձատրությունը տալու ժամանակը, տեղը և եղանակը,

դ) վճարովի արձակուրդի տևողությունը և այն հատկացնելու եղանակը,

ե) չվճարվող արձակուրդի տևողությունը և այն հատկացնելու եղանակը,

զ) աշխատանքային պայմանների պահպանման կանոնները,

է) խրախուսման տեսակը, պատասխանատվության տեսակը և դրանց կիրառման կանոնները,

ը) դիմումի/բողոքի քննարկման կարգը։

3. Աշխատանքի առանձնահատկությունների նախատեսմամբ` գործատուն կարող է աշխատանքային ներքին կանոնակարգում սահմանել հատուկ կանոններ:

4. Գործատուն պարտավոր է միջոցներ ձեռնարկել հիմնարկում աշխատողների նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի պահպանումն ապահովելու, այդ թվում՝ աշխատանքային ներքին կանոնակարգում և այլ փաստաթղթերում արտացոլել խտրականությունն արգելող դրույթները և ապահովել դրանց կատարումը:

5. Գործատուն պարտավոր է նպաստել աշխատավայրում սահմանափակ հնարավորություն ունեցող անձանց իրավունքների իրացմանը, այդ թվում՝ ողջամիտ հարմարեցման շրջանակներում՝ Վրաստանի «Սահմանափակ հնարավորություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» օրենքի 36-րդ հոդվածով նախատեսված պարտադիր չափորոշիչների/նորմատիվների պահպանմամբ և կատարմամբ։

6. Անվավեր է աշխատանքային ներքին կանոնակարգի այն դրույթը, որը հակասում է սույն օրենքին, անհատական ​​աշխատանքային պայմանագրին կամ կոլեկտիվ պայմանագրին։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ V. Աշխատանքային ժամանակը, ընդմիջման ժամանակը և հանգստի ժամանակը**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 24. Աշխատաժամանակի տևողությունը**

1. Նորմավորված աշխատանքային ժամանակը ցանկացած ժամանակահատված է, որի ընթացքում աշխատողն աշխատում է գործատուի հրահանգի պայմաններում և իրականացնում է իր գործունեությունը և (կամ) կատարում է իր պարտականությունները: Աշխատանքային ժամանակը չի ներառում ընդմիջման և հանգստի ժամանակը:

2. Նորմավորված աշխատանքային ժամանակի տևողությունը չպետք է գերազանցի շաբաթական 40 ժամը։

3. Աշխատանքի հատուկ ռեժիմ ունեցող ձեռնարկությունում, որտեղ առկա է 8 ժամից ավելի տևողությամբ արտադրական/աշխատանքային գործընթացի շարունակական ռեժիմ, նորմալ աշխատաժամանակի տևողությունը չպետք է գերազանցի շաբաթական 48 ժամը։ Վրաստանի կառավարությունը սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդատվությունից հետո սահմանում է կոնկրետ աշխատանքային ռեժիմ ունեցող ճյուղերի ցանկը։

4. Աշխատանքային օրերի/հերթափոխերի միջև աշխատողի շարունակական հանգստի տևողությունը չպետք է պակաս լինի 12 ժամից:

5. Եթե աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատաժամանակը գերազանցում է 6 ժամը, ապա աշխատողն ունի ընդմիջման իրավունք: Ընդմիջման տևողությունը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ։ Եթե ​​աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատաժամանակի տևողությունը 6 ժամից ոչ պակաս է, ապա ընդմիջման տևողությունը պետք է լինի առնվազն 60 րոպե։

6. Այն աշխատողին, ով կերակրող կին է և կերակրում է մինչև 1 տարեկան երեխայի, իր պահանջի հիման վրա, երեխային կերակրելու համար տրվում է լրացուցիչ ընդմիջում աշխատանքային օրվա ընթացքում՝ առնվազն 1 ժամ: Երեխային կերակրելու համար ընդմիջումը համարվում է աշխատանքային ժամանակ և հատուցվում է։

7. Բացի սույն հոդվածի 4-րդ կետով նախատեսված 12-ժամյա ամենօրյա հանգստի ժամանակից, գործատուն պարտավոր է աշխատողին 7-օրյա ժամանակահատվածի ընթացքում ապահովել 24 ժամից ոչ պակաս անընդմեջ հանգստի ժամանակ: Կողմերի համաձայնությամբ աշխատողը հնարավոր է 14 օրվա ընթացքում անընդմեջ երկու անգամ օգտվել 24-ժամյա հանգստի ժամանակից։

8. 16-ից 18 տարեկան անչափահասի աշխատաժամանակը չպետք է գերազանցի շաբաթական 36 ժամը և աշխատանքային օրվա ընթացքում 6 ժամը:

9. 14-ից 16 տարեկան անչափահասի աշխատաժամանակը չպետք է գերազանցի շաբաթական 24 ժամը և աշխատանքային օրվա ընթացքում 4 ժամը:

10. Սահմանափակ հնարավորություն ունեցող անձի օրինական ներկայացուցիչը կամ աջակիցն իրավունք ունի հանգստի օրերից բացի ամիսը մեկ անգամ օգտվել լրացուցիչ վճարովի հանգստյան օրից կամ գործատուի հետ պայմանավորվել աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսվածից տարբեր աշխատանքային ժամերի մասին։

[101. Արյան կամ դրա բաղադրամասի դոնոր անձն իրավունք ունի ազատվել աշխատանքից արյուն կամ դրա բաղադրամաս հանձնելու ժամանակ։ Գործատուն պարտավոր է, նախնական համաձայնությամբ, աշխատողին անխափան թողնել արյուն կամ դրա բաղադրիչը հանձնելու: Աշխատողի՝ արյուն կամ դրա բաղադրիչ հանձնելու նպատակով բաց թողնված աշխատանքային ժամերը կհամարվեն հարգելի, իսկ աշխատանքի վարձատրությունը կպահպանվի արյան կամ դրա բաղադրիչը հանձնելը հաստատող փաստաթղթերի ներկայացման դեպքում: ***(Ուժի մեջ կմտնի 2025 թվականի հունվարի 1-ից)]***

11. Գործատուն պարտավոր է աշխատանքային օրը գրավոր և (կամ) էլեկտրոնային եղանակով արձանագրել աշխատողների աշխատած ժամանակը և աշխատողին ներկայացնել աշխատաժամանակի (աշխատաժամերի) հաշվառման ամենամսյա փաստաթուղթը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ, ելնելով աշխատանքի կազմակերպման առանձնահատկություններից, դա անհնար է։ Գործատուն պարտավոր է աշխատաժամանակի (աշխատաժամերի) հաշվառման փաստաթուղթը պահել 1 տարի։ Աշխատանքային ժամանակի հաշվառման ձևը սահմանում է Վրաստանի օկուպացված տարածքներից հարկադիր վերաբնակների, աշխատանքի, առողջապահության և սոցիապահովման նախարարը (այսուհետ՝ նախարարը)՝ սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդատվությունից հետո:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

*2022 թվականի դեկտեմբերի 15-ի Վրաստանի № 2401 օրգանական օրենք – կայք, 27.12.2022թ.*

**Հոդված 25. Հերթափոխային աշխատանքի համար սահմանված ​​աշխատանքային ժամերը**

1. Եթե գործատուի գործունեությունը նախատեսում է արտադրական/ աշխատանքային գործընթացի շարունակական 24-ժամյա ռեժիմ, ապա կողմերն իրավունք ունեն աշխատանքային պայմանագիր կնքել հերթափոխային աշխատանքի վերաբերյալ՝ սույն օրենքի 24-րդ հոդվածի 4-րդ կետի պայմանների նախատեսմամբ և աշխատողին աշխատած ժամերի համար պատշաճ հանգստի ժամանակ տրամադրելու պայմանով։

2. Հերթափոխային աշխատանքը աշխատաժամանակի կազմակերպման մեթոդ է, ըստ որի աշխատողները նույն աշխատանքին հերթով փոխարինում են իրար` համաձայն սահմանված ժամանակացույցի, այդ թվում, հերթագայության պլանի համաձայն, այնպես, որ հնարավոր լինի արտադրական/աշխատանքային գործընթացը աշխատողի համար շարունակել սահմանված աշխատանքային շաբաթվա տևողությունից ավելի երկար:

3. Իրար հետևից երկու հերթափոխում աշխատելն արգելվում է։

4. Հերթափոխային աշխատանքը և մի հերթափոխից մյուսին անցնելը որոշվում է գործատուի կողմից հաստատված հերթափոխային գրաֆիկով՝ հաշվի առնելով աշխատանքի առանձնահատկությունները: Հերթափոխի ժամանակացույցի փոփոխության մասին աշխատողը պետք է տեղեկացվի առնվազն 10 օր առաջ, եթե ծայրահեղ արտադրական անհրաժեշտությունից ելնելով, դա անհնար չէ։

5. Հանքարդյունաբերության ոլորտում աշխատաժամանակի կարգավորումը սահմանում է նախարարը՝ սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդատվությունից հետո:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 26. Աշխատաժամանակի ամփոփված հաշվառման կարգը**

Աշխատանքային պայմանների նախատեսմամբ, երբ անհնար է պահպանել ամենօրյա կամ ամենշաբաթյա աշխատաժամանակի տևողությունը, թույլատրելի է ներմուծել աշխատաժամանակի ամփոփված հաշվառման կարգ:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 27. Արտաժամյա աշխատանքը**

1. Արտաժամյա աշխատանքը կողմերի համաձայնությամբ աշխատողի կողմից այն աշխատանքի կատարումն է այն ժամանակահատվածում, որի տևողությունը գերազանցում է սովորական աշխատաժամանակը: Անչափահասի արտաժամյա աշխատանքի տևողությունը աշխատանքային օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի ընդհանուր առմամբ 2 ժամը, իսկ աշխատանքային շաբաթվա ընթացքում՝ ընդհանուր առմամբ 4 ժամը։

2. Արտաժամյա աշխատանքը հատուցվում է ժամավճարի դրույքաչափի ավելացված չափով: Այս հատուցման չափը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ: Արտաժամյա աշխատանքը պետք է վճարվի արտաժամյա աշխատանքը կատարելուց հետո, վճարվող ամսական աշխատավարձի հետ:

3. Կողմերը կարող են պայմանավորվել արտաժամյա աշխատանքի վճարման փոխարեն աշխատողին տրամադրել լրացուցիչ հանգստի ժամանակ: Աշխատողին լրացուցիչ հանգստի ժամանակ պետք է տրվի արտաժամյա աշխատանքի կատարումից ոչ ուշ, քան 4 շաբաթ հետո, եթե այլ բան նախատեսված չէ կողմերի համաձայնությամբ:

4. Գործատուն պարտավոր է 1 շաբաթ առաջ գրավոր տեղեկացնել աշխատողին կատարվելիք արտաժամյա աշխատանքի մասին, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ, ելնելով գործատուի օբյեկտիվ կարիքներից, անհնար է նրան նախազգուշացնել։

5. Աշխատողը պարտավոր է արտաժամյա աշխատանք կատարել.

ա) բնական աղետը կանխելու և (կամ) դրա հետևանքները վերացնելու համար՝ առանց արտաժամյա վարձատրության,

բ) արդյունաբերական վթարը կանխելու և (կամ) դրա հետևանքները վերացնելու համար՝ արտաժամյա վարձատրությամբ։

6. Սույն հոդվածի 5-րդ կետով նախատեսված դեպքում արգելվում է առանց իր համաձայնության արտաժամյա աշխատանք տալ այն աշխատողին, որը հղի է, ետծննդաբերական շրջանում է կամ կերակրող կին է, սահմանափակ հնարավորություն ունեցող անձ է, անչափահաս է, սահմանափակ հնարավորություն ունեցողի ներկայացուցիչ կամ աջակից է, կամ ունի մինչև 3 տարեկան երեխա։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 28. Գիշերային աշխատանքի աշխատելու սահմանափակումը**

1. Սույն օրենքի իմաստով գիշերային ժամ է համարվում ժամը 22-ից մինչև առավոտյան 6-ն ընկած ժամանակահատվածը:

2. Գիշերային աշխատանքի աշխատող անձ է համարվում ցանկացած անձ, ով ամենօրյա նորմալ աշխատաժամանակի շրջանակներում գիշերային ժամերին, սովորաբար, աշխատում է առնվազն 3 ժամ, և ցանկացած անձ, ով աշխատում է գիշերային ժամերին՝ տարեկան աշխատաժամանակի որոշակի համամասնությամբ։ Գիշերային աշխատանքի համամասնական դրույքաչափը տարեկան աշխատաժամանակի համար սահմանում է նախարարը սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդատվությունից հետո։

3. Արգելվում է գիշերային աշխատանքի ընդունել անչափահասներին, հղիներին, ետծննդաբերական շրջանում գտնվողներին կամ կերակրող կանանց: Արգելվում է սահմանափակ հնարավորություն ունեցող անձին կամ մինչև 3 տարեկան երեխա ունեցող անձին գիշերային աշխատանք հանձնարարել՝ առանց նրա համաձայնության։

4. Ծանր, վնասակար կամ վտանգավոր աշխատանքային պայմաններում գիշերային աշխատանք կատարող աշխատակցի առավելագույն աշխատաժամանակը 24 ժամվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 8 ժամը: Այս կանոնը չի տարածվում հերթափոխային աշխատանքի դեպքի վրա։

5. Գիշերային աշխատանք կատարող աշխատակցի պահանջով գործատուն պարտավոր է նրան սեփական ծախսով տրամադրել նախնական (մինչ աշխատանքի ընդունվելը) և հետագա պարբերական բժշկական զննում` բժշկական գաղտնիության սկզբունքի պահպանմամբ: Այս բժշկական զննության հաճախականությունը և շրջանակը սահմանում է նախարարը՝ սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդատվությունից հետո։

6. Գիշերային աշխատանքի աշխատող անձը, ով, ըստ բժշկական եզրակացության, ունի առողջական խնդիր գիշերային աշխատանք կատարելու պատճառով, գործատուի կողմից հնարավորության դեպքում պետք է տեղափոխվի իրեն համապատասխան ցերեկային աշխատանքի:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 29. Բժշկական հետազոտություններ անցկացնելու իրավունքը**

1. Հղի կնոջը, իր պահանջի հիման վրա, լրացուցիչ ժամանակ է տրվում բժշկական հետազոտություն անցկացնելու համար, եթե այդ հետազոտությունը պետք է անցկացվի աշխատանքային ժամին։

2. Հղի կնոջ բժշկական զննումների պատճառով բաց թողնված աշխատանքային ժամերը կհամարվեն հարգելի, և վարձատրությունը կպահպանվի հետազոտությունը հաստատող փաստաթղթերի ներկայացման դեպքում:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 30. Տոնական օրեր**

1. Տոներն են.

ա) հունվարի 1-ը և 2-ը` Ամանորյա տոներ,

բ) հունվարի 7-ը՝ մեր Տեր Հիսուս Քրիստոսի Ծննդյան օրը,

գ) հունվարի 19՝ Աստվածահայտնություն – մեր Տեր Հիսուս Քրիստոսի Հայտնության օրը,

դ) մարտի 3՝ Մայրության օր,

ե) մարտի 8՝ Կանանց միջազգային օր,

զ) ապրիլի 9-ը` Վրաստանի պետական ​​անկախության վերականգնման ակտի ընդունման, Վրաստանի ազգային միասնության, քաղաքացիական համաձայնության և հայրենիքի համար զոհվածների հիշատակի օր,

է) Զատկի օրեր՝ Ավագ ուրբաթ, Մեծ շաբաթ, մեր Տեր Հիսուս Քրիստոսի Փառավոր Հարության տոնը, Հանգուցյալների հիշատակի օր՝ Զատկի հաջորդ երկուշաբթի օրը (ամսաթվերն անցողիկ են),

ը) մայիսի 9-ը՝ ֆաշիզմի դեմ հաղթանակի օր,

թ) մայիսի 12-ը` Վրաստանը Սուրբ Աստվածածնին վիճակ հասնելու, Վրաստանի եկեղեցու, որպես Առաքելական Աթոռի հիմնադրի` Սուրբ Անդրեաս Առաքյալի հիշատակության օր` Հույսի օր,

ժ) մայիսի 26՝ Վրաստանի Անկախության օր,

ժա) օգոստոսի 28՝ Սուրբ Աստվածածնի Վերափոխման օր,

ժգ) հոկտեմբերի 14՝ Մցխեթոբա (Սվետիցխովելի տաճարի օր),

ժդ) Նոյեմբերի 23՝ Սուրբ Գիորգիի օր։

2. Աշխատողն իրավունք ունի սույն օրենքով նախատեսված հանգստյան օրերի փոխարեն պահանջել այլ հանգստյան օրեր, որոնք պետք է սահմանվեն աշխատանքային պայմանագրով:

3. Բացի սույն օրենքով նախատեսված տոներից, Վրաստանի կառավարության որոշմամբ հնարավոր է սահմանել նաև այլ հանգստյան օրեր։ Գործատուն իրավունք ունի աշխատողից պահանջել, որ նա Վրաստանի կառավարության որոշմամբ սահմանված ոչ աշխատանքային օրվա փոխարեն աշխատանքը կատարի սույն օրենքի 24-րդ հոդվածի 7-րդ կետով նախատեսված հանգստի օրվա հաջորդ օրը։

4. Սույն հոդվածի առաջին մասով նախատեսված ոչ աշխատանքային օրերին աշխատողի կողմից աշխատանք կատարելը համարվում է արտաժամյա աշխատանք, և նրա վարձատրության պայմանները որոշվում են սույն օրենքի 27-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ կետերով սահմանված կանոններով:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ VI. Արձակուրդ**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 31. Արձակուրդի տևողությունը**

1. Աշխատողն իրավունք ունի օգտվելու վճարովի արձակուրդից՝ տարեկան առնվազն 24 աշխատանքային օր:

2. Աշխատողն իրավունք ունի արձակուրդ վերցնել առանց վարձատրության՝ տարեկան առնվազն 15 օրացուցային օր:

3. Ծանր, վնասակար կամ վտանգավոր աշխատանքով աշխատող աշխատողին տրվում է լրացուցիչ վճարովի արձակուրդ՝ տարեկան 10 օրացուցային օր:

4. Աշխատանքային պայմանագրով կարող են սահմանվել սույն հոդվածով նախատեսվածից տարբերվող ժամկետներ և պայմաններ: Այս ժամկետներն ու պայմանները չպետք է վատթարացնեն աշխատողի վիճակը:

5. Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում նա պարտավոր է աշխատողին փոխհատուցել չօգտագործված արձակուրդը` աշխատանքային հարաբերությունների տևողության համամասնությամբ:

6. Անվավեր է աշխատանքային պայմանագրի այն պայմանը, որով ամենամյա վճարովի արձակուրդից օգտվելու իրավունքը զիջված կամ մերժված է:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 32. Արձակուրդի տրամադրման կարգը**

1. Աշխատողն իրավունք ունի 11 ամիս աշխատելուց հետո արձակուրդ պահանջել։ Կողմերի համաձայնությամբ աշխատողին կարող է արձակուրդ տրվել նաև մինչև նշված ժամկետի ավարտը։

2. Կողմերի համաձայնությամբ աշխատողին աշխատանքային երկրորդ տարվանից արձակուրդ կարող է տրամադրվել աշխատանքային տարվա ցանկացած ժամանակ։

3. Կողմերի համաձայնությամբ աշխատողը կարող է արձակուրդն օգտագործել մաս-մաս։

4. Արձակուրդ չի համարվում ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածը, հղիության, ծննդաբերության և երեխայի խնամքի պատճառով արձակուրդը, նորածնի որդեգրման պատճառով արձակուրդը և երեխայի խնամքի հետ կապված լրացուցիչ արձակուրդը:

5. Եթե այլ բան նախատեսված չէ աշխատանքային պայմանագրով, գործատուն իրավունք ունի որոշել աշխատողներին տարվա ընթացքում վճարովի արձակուրդներ տալու հերթականությունը:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 33. Չվճարվող արձակուրդ վերցնելիս գործատուին նախապես ծանուցելու պարտավորությունը**

Չվճարվող արձակուրդ վերցնելիս աշխատողը պարտավոր է 2 շաբաթ առաջ ծանուցել գործատուին նշված արձակուրդը վերցնելու մասին, բացառությամբ այն դեպքի, երբ անհետաձգելի բժշկական կարիքներից կամ ընտանեկան պայմաններից ելնելով ծանուցումն անհնար է։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 34. Արձակուրդ պահանջելու իրավունքի ծագումը**

1. Արձակուրդի պահանջի իրավունքի ծագման հաշվարկման ժամկետի մեջ հաշվվում է աշխատողի փաստացի աշխատած ժամանակը, ինչպես նաև գործատուի մեղքով պատճառված հարկադիր պարապուրդի ժամանակը։

2. Արձակուրդի պահանջի իրավունքի ծագման հաշվարկման ժամկետի մեջ չի հաշվվում աշխատողի կողմից անհարգելի պատճառով աշխատանքից բացակայելու ժամանակը կամ 7 աշխատանքային օրից ավելի չվճարվող արձակուրդը:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 35. Վճարովի արձակուրդի տեղափոխման բացառիկ դեպքերը**

1. Եթե ընթացիկ տարում աշխատողին վճարովի արձակուրդ տալը կարող է բացասաբար ազդել աշխատանքային գործընթացի բնականոն գործունեության վրա, ապա թույլատրվում է արձակուրդը տեղափոխել հաջորդ տարի՝ աշխատողի համաձայնությամբ: Արգելվում է անչափահասի վճարովի արձակուրդը տեղափոխել հաջորդ տարի։

2. Արգելվում է վճարովի արձակուրդը հաջորդ տարի տեղափոխել 2 տարի անընդմեջ:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 36. Աշխատողի արձակուրդային վարձատրությունը**

Աշխատողի արձակուրդային վարձատրությունը որոշվում է արձակուրդի նախորդ 3 ամսվա միջին աշխատավարձից։ Եթե աշխատանքի մեկնարկից կամ վերջին արձակուրդից հետո նրա աշխատած ժամանակը 3 ամսից պակաս է` աշխատած ամիսների միջին աշխատավարձից, իսկ եթե նա ստանում է ամսական հաստատագրված աշխատավարձ՝ ըստ վերջին ամսվա աշխատավարձի։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ VII. Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը, երեխայի խնամքի արձակուրդը, որդեգրման արձակուրդը և երեխայի խնամքի լրացուցիչ արձակուրդը**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 37. Հղիության և ծննդաբերության պատճառով արձակուրդը, երեխայի խնամքի պատճառով արձակուրդը**

1. Իր դիմումի հիման վրա աշխատողին տրվում է հղիության և ծննդաբերության համար վճարովի արձակուրդ՝ 126 օրացուցային օրվա չափով, իսկ ծննդաբերության բարդությունների կամ երկվորյակների ծննդյան դեպքում՝ 143 օրացուցային օրվա չափով։

2. Աշխատողն իրավունք ունի սույն հոդվածի առաջին կետով նախատեսված արձակուրդն, իր հայեցողությամբ, վերաբաշխել հղիությունից և ծննդաբերությունից հետո ընկած ժամանակահատվածների վրա:

3. Աշխատողին իր պահանջի հիման վրա երեխայի խնամքի համար տրվում է արձակուրդ 604 օրացուցային օրվա չափով, իսկ ծննդաբերության բարդությունների կամ երկվորյակների ծնվելու դեպքում՝ 587 օրացուցային օրվա չափով։ Այս արձակուրդից վճարովի է 57 օրացուցային օրը:

4. Սույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված երեխայի խնամքի համար նախատեսված արձակուրդը կարող է ամբողջությամբ կամ մասնակիորեն օգտագործել երեխայի մայրը կամ հայրը: Սույն հոդվածի առաջին կետով նախատեսված հղիության և ծննդաբերության պատճառով արձակուրդից օգտվելը երեխայի մոր բացառիկ իրավունքն է, թեև երեխայի հայրն իրավունք ունի օգտագործելու նշված արձակուրդի այն օրերը, որոնք երեխայի մայրը չի օգտագործել:

5. Երեխայի խնամքի համար արձակուրդ վերցնելիս աշխատողը պարտավոր է 2 շաբաթ առաջ տեղեկացնել գործատուին նշված արձակուրդը վերցնելու մասին։ Հղիության և ծննդաբերության հետ կապված արձակուրդը և երեխայի խնամքի հետ կապված արձակուրդի վճարովի մասը աշխատողն օգտագործում է համապատասխանաբար 183 կամ 200 օրացուցային օրվա ընթացքում։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 38. Նորածնի որդեգրման պատճառով արձակուրդը**

Մինչև 1 տարեկան երեխա որդեգրած աշխատակցին իր դիմումի համաձայն տրվում է արձակուրդ նորածնի որդեգրման համար՝ երեխայի ծնվելուց հետո 550 օրացուցային օրվա չափով։ Այս արձակուրդի 90 օրացուցային օրը վճարովի է:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 39. Հղիության և ծննդաբերության պատճառով արձակուրդի, երեխայի խնամքի պատճառով արձակուրդի և նորածնի որդեգրման պատճառով արձակուրդի հատուցումը**

Հղիության և ծննդաբերության պատճառով արձակուրդը, երեխայի խնամքի և նորածնի որդեգրման պատճառով արձակուրդը հատուցվում է Վրաստանի պետական ​​բյուջեից՝ Վրաստանի օրենսդրությամբ սահմանված կանոնների համաձայն։ Հղիության և ծննդաբերության պատճառով վճարովի արձակուրդի, երեխայի խնամքի հետ կապված վճարովի արձակուրդի, ինչպես նաև նորածնի որդեգրման պատճառով վճարովի արձակուրդի ընթացքում տրվող դրամական օգնության չափը սահմանվում է Վրաստանի կառավարության որոշմամբ։ Գործատուն և աշխատողը կարող են պայմանավորվել նշված արձակուրդների համար լրացուցիչ հատուցման մասին:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

*2022 թվականի դեկտեմբերի 16-ի Վրաստանի № 2438 օրգանական օրենք – կայք, 27.12.2022թ.*

**Հոդված 40. Երեխայի խնամքի հետ կապված լրացուցիչ արձակուրդ**

1. Աշխատողին իր պահանջի հիման վրա ամբողջությամբ կամ մասնակի, բայց տարեկան 2 շաբաթից ոչ պակաս, երեխայի խնամքի համար տրվում է լրացուցիչ, չվճարվող արձակուրդ՝ 12 շաբաթ տևողությամբ՝ մինչև երեխայի 5 տարեկան դառնալը։

2. Երեխայի խնամքի պատճառով լրացուցիչ արձակուրդ կարող է տրվել այն աշխատողին, ով փաստացի խնամում է երեխային:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ VIII. Աշխատանքի վարձատրությունը**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 41. Աշխատանքի վարձատրության վճարման ձևը, չափը և հատկացման ժամանակը**

1. Աշխատանքի վարձատրությունը հիմնական կամ նվազագույն աշխատանքի վարձատրությունն է կամ աշխատավարձը կամ ցանկացած այլ վարձատրություն, որը վճարվում է կանխիկ կամ բնեղենով, և որը աշխատողը ուղղակի կամ անուղղակի ստանում է գործատուից՝ աշխատանքի կատարման դիմաց։

2. Աշխատանքի վարձատրության ձևը և չափը որոշվում է աշխատանքային պայմանագրով:

3. Աշխատանքի վարձատրությունը տրվում է առնվազն ամիսը մեկ անգամ:

4. Գործատուն պարտավոր է ցանկացած վճարման կամ հաշվարկի ուշացման յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարել ուշացրած գումարի 0․07 տոկոսը: Սույն կանոնը չի տարածվում սույն օրենքի 48-րդ հոդվածի 9-րդ կետով նախատեսված հարկադիր պարապուրդի վարձատրության վրա։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 42. Աշխատանքի վարձատրությունը հարկադիր պարապուրդի ժամանակ**

1. Եթե աշխատանքային պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ, ապա գործատուի մեղքով առաջացած հարկադիր պարապուրդի ժամանակ աշխատողը վճարվում է ամբողջությամբ:

2. Աշխատողի մեղքով առաջացած հարկադիր պարապուրդը չի հատուցվում:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 43. Աշխատավարձից պահում**

1. Գործատուն իրավունք ունի աշխատողի աշխատավարձից հանել ավել վճարված գումարը կամ ցանկացած այլ գումար, որը աշխատողն ունի նրան վճարելու աշխատանքային հարաբերությունների պատճառով:

2. Աշխատողի աշխատավարձից միանվագ պահվող ընդհանուր գումարը չպետք է գերազանցի աշխատավարձի 50 տոկոսը:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 44. Վերջնական հաշվարկ՝ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման դեպքում**

Աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու դեպքում գործատուն պարտավոր է վերջնական վճարումը կատարել դրա դադարեցումից ոչ ուշ, քան 7 օրացուցային օրվա ընթացքում, եթե այլ բան նախատեսված չէ աշխատանքային պայմանագրով կամ օրենքով:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ IX. Աշխատանքային պայմանների պահպանումը**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 45. Անվտանգ և առողջ աշխատանքային միջավայր ապահովելու իրավունքը**

1. Գործատուն պարտավոր է աշխատողին ապահովել կյանքի և առողջության համար առավելագույնս անվտանգ և առողջ աշխատանքային միջավայր:

2. Գործատուն պարտավոր է աշխատողին ողջամիտ ժամկետում տրամադրել իր ձեռքի տակ եղած ամբողջական, օբյեկտիվ և հասկանալի տեղեկատվություն բոլոր գործոնների մասին, որոնք ազդում են աշխատողի կյանքի և առողջության կամ բնական միջավայրի անվտանգության վրա։

3. Աշխատողն իրավունք ունի հրաժարվել այն աշխատանքի, առաջադրանքի կամ ցուցման կատարումից, որը հակասում է օրենքին, կամ աշխատանքի անվտանգության պայմանների չպահպանելու պատճառով բացահայտ և էական վտանգ է ստեղծում իր կամ երրորդ անձի կյանքին ու առողջությանը, սեփականությանը բնական միջավայրի անվտանգությանը։ Աշխատողը պարտավոր է անհապաղ տեղեկացնել գործատուին այն հանգամանքների մասին, որոնց պատճառով նա հրաժարվում է կատարել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված պարտավորությունը:

4. Գործատուն պարտավոր է ներդնել աշխատանքի անվտանգությունն ապահովող կանխարգելիչ համակարգ և աշխատակցին ժամանակին տրամադրել համապատասխան տեղեկատվություն աշխատանքի անվտանգության հետ կապված ռիսկերի և դրանց կանխարգելման համար ընդունվելիք միջոցների, ինչպես նաև վտանգավոր սարքավորումների հետ վարվելու կանոնների մասին, և նաև, անհրաժեշտության դեպքում, աշխատողին ապահովել անհատական ​​պաշտպանիչ սարքավորումներով, վտանգավոր սարքավորումը, տեխնոլոգիական առաջընթացին համապատասխան, անհապաղ փոխարինել ավելի անվտանգ կամ պակաս վտանգավոր սարքով և ձեռնարկել բոլոր ողջամիտ միջոցները՝ պաշտպանելու աշխատողի անվտանգությունն ու առողջությունը:

5. Գործատուն պարտավոր է ձեռնարկել բոլոր ողջամիտ միջոցները արդյունաբերական վթարի հետևանքների ժամանակին տեղայնացման և վերացման, առաջին բուժօգնության և տարհանման համար:

6. Գործատուն պարտավոր է ամբողջությամբ հատուցել աշխատողին աշխատանքի կատարման հետ կապված, առողջության վիճակի վատթարացման հետևանքով պատճառված վնասը և անհրաժեշտ բուժման ծախսերը:

7. Գործատուն պարտավոր է ապահովել հղի կնոջ այնպիսի աշխատանքից պաշտպանությունը, որը վտանգում է նրա կամ պտղի բարօրությունը, ֆիզիկական և հոգեկան առողջությունը։

8. Ծանր, վնասակար և վտանգավոր պայմաններով աշխատանքների ցանկը, աշխատանքի անվտանգության կանոնները, ներառյալ գործատուի հաշվին աշխատողի պարտադիր պարբերական բժշկական զննության անցկացման դեպքերն ու կանոնները, սահմանվում են Վրաստանի օրենսդրությամբ:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ X. Աշխատանքային հարաբերությունների կասեցումը և աշխատանքային պայմանագրի լուծումը**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 46. Աշխատանքային հարաբերությունների կասեցումը**

1. Աշխատանքային հարաբերությունների կասեցումը աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքի ժամանակավոր չկատարումն է, որը չի հանգեցնում աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման:

2. Աշխատանքային հարաբերությունների կասեցման հիմքերն են.

ա) գործադուլը,

բ) լոկաուտը,

գ) ակտիվ ընտրական իրավունքի և (կամ) պասիվ ընտրական իրավունքի իրականացումը,

դ) Վրաստանի դատավարական օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում հետաքննության, դատախազության կամ դատական ​​մարմին ներկայանալը,

ե) պարտադիր զինվորական ծառայության զորակոչը,

զ) զինվորական պահեստազորի զորակոչը,

է) հղիության և ծննդաբերության պատճառով արձակուրդը, երեխայի խնամքի հետ կապված արձակուրդը, նորածնի որդեգրման պատճառով արձակուրդը, երեխայի խնամքի հետ կապված լրացուցիչ արձակուրդը,

ը) կանանց նկատմամբ բռնության և/կամ ընտանեկան բռնության զոհին ապաստարանում և/կամ ճգնաժամային կենտրոնում տեղավորելը, եթե նա այլևս չի կարող կատարել իր պարտականությունները, բայց ոչ ավելի, քան տարեկան 30 օրացուցային օր,

թ) ժամանակավոր անաշխատունակությունը, եթե դրա տևողությունը չի գերազանցում 40 օրացուցային օրն անընդմեջ կամ 6 ամսվա ընթացքում ընդհանուր տևողությունը չի գերազանցում 60 օրացուցային օրը,

ժ) որակավորման բարձրացումը, մասնագիտական ​​վերապատրաստում կամ ուսում, որի տևողությունը չպետք է գերազանցի տարեկան 30 օրացուցային օրը.

ժա) առանց վարձատրության արձակուրդը,

ժգ) վճարովի արձակուրդը։

3. Սույն հոդվածի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքերով (բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ կետի «բ» ենթակետի) աշխատողի կողմից աշխատանքային հարաբերությունները կասեցնելու մասին դիմում ներկայացնելու դեպքում գործատուն պարտավոր է կասեցնել աշխատանքային հարաբերությունը ողջամիտ ժամկետով։ Աշխատանքային հարաբերությունը համարվում է կասեցված՝ նշված պահանջը ներկայացնելուց մինչև դրա կասեցման համապատասխան հիմքերի վերացումը:

4. Աշխատանքային հարաբերությունների կասեցման դեպքում, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ կետի «զ» և «ժբ» ենթակետերով նախատեսված դեպքերի, աշխատողին աշխատանքի դիմաց չի վճարվի, եթե այլ բան սահմանված չէ Վրաստանի օրենսդրությամբ կամ աշխատանքային պայմանագրով։

5. Վրաստանի դատավարական օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում քննչական ծառայություն, դատախազություն կամ դատական ​​մարմին ներկայանալու հետ կապված ծախսերը հատուցվում են Վրաստանի պետական ​​բյուջեից՝ Վրաստանի օրենսդրությամբ սահմանված կարգով։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 47. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմքերը**

1. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմքերն են.

ա) տնտեսական հանգամանքները, տեխնոլոգիական կամ կազմակերպչական փոփոխությունները, որոնք անհրաժեշտ են դարձնում աշխատուժի կրճատում,

բ) աշխատանքային պայմանագրի ժամկետի ավարտը,

գ) աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքի կատարումը,

դ) աշխատողի կողմից իր կամքով պաշտոնը/աշխատանքը գրավոր դիմումի հիման վրա թողնելը,

ե) կողմերի գրավոր համաձայնությունը,

զ) աշխատողի որակավորման կամ մասնագիտական ​​հմտությունների ու կարողությունների անհամատեղելիությունը նրա զբաղեցրած պաշտոնին/կատարվելիք աշխատանքին,

է) անհատական ​​աշխատանքային պայմանագրով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով և/կամ աշխատանքային կանոնակարգով աշխատողի կողմից դրված պարտավորության կոպիտ խախտումը,

ը) աշխատողի կողմից անհատական ​​աշխատանքային պայմանագրով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով և/կամ աշխատանքային ներքին կանոնակարգով սահմանված պարտավորության խախտումը, եթե վերջին 1 տարում արդեն իսկ կիրառվել է անհատական ​​աշխատանքային պայմանագրով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով և/կամ աշխատանքային կանոնադրությամբ նախատեսված կարգապահական պատասխանատվության որևէ միջոց,

թ) եթե աշխատանքային պայմանագրում այլ բան նշված չէ՝ երկարաժամկետ անաշխատունակությունը, եթե դրա ժամկետը գերազանցում է ընդհանուր ժամկետը 40 օրացուցային օրը կամ 6 ամսվա ընթացքում անընդմեջ գերազանցում է 60 օրացուցային օրը, բացի այդ, աշխատողն օգտվել է արձակուրդից սույն օրենքի 31-րդ հոդվածով,

ժ) դատարանի դատավճռի կամ այլ որոշման օրինական ուժի մեջ մտնելը, որը բացառում է աշխատանք կատարելու հնարավորությունը,

ժբ) սույն օրենքի 67-րդ հոդվածի 3-րդ կետի համաձայն՝ դատարանի կողմից ընդունված որոշումը գործադուլն անօրինական ճանաչելու մասին,

ժգ) գործատու ֆիզիկական անձի կամ աշխատողի մահը,

ժդ) գործատու իրավաբանական անձի լուծարման վարույթ սկսելը,

ժդ) մեկ այլ օբյեկտիվ հանգամանք, որն արդարացնում է աշխատանքային պայմանագրի լուծումը։

2. Սույն հոդվածի առաջին կետի «է» և «ը» ենթակետերով նախատեսված աշխատանքային ներքին կանոնակարգով սահմանված պարտավորության խախտումը կարող է հիմք հանդիսանալ աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար միայն այն դեպքում, եթե աշխատանքի ներքին կանոնակարգը աշխատանքային պայմանագրի մաս է կազմում։

3. Սույն հոդվածի առաջին պարբերության «ժդ» ենթակետով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է սույն օրենքի 48-րդ հոդվածի առաջին կամ երկրորդ կետերով սահմանված գրավոր ծանուցագրում հիմնավորել այն օբյեկտիվ հանգամանքը, որն, իր տեսանկյունից, արդարացնում է աշխատանքային պայմանագրի լուծումը։

4. Անչափահասի օրինական ներկայացուցիչը կամ խնամակալության/հոգաբարձության մարմինն իրավունք ունի պահանջելու լուծել անչափահասի հետ աշխատանքային պայմանագիրը, եթե աշխատանքի շարունակությունը վնասում է անչափահասի կյանքին, առողջությանը կամ այլ կարևոր շահերին:

5. Չի թույլատրվում լուծել աշխատանքային պայմանագիրը.

ա) այլ հիմքերով, բացառությամբ սույն հոդվածի առաջին կետով նախատեսված հիմքերի,

բ) սույն օրենքի 4-րդ հոդվածով նախատեսված խտրականության հիմքով,

գ) աշխատող կնոջ կողմից իր հղիության մասին գործատուին ծանուցելուց սույն օրենքի 46-րդ հոդվածի 2-րդ կետի «է» ենթակետով սահմանված ժամկետում, բացառությամբ աշխատանքային պայմանագրի սույն հոդվածի առաջին կետի «բ», «գ», «դ», «ե» «է», «ը», «ժ» կամ «ժբ» ենթակետերով նախատեսված հիմքերով դադարեցվելու դեպքի,

դ) աշխատողին պարտադիր զինվորական ծառայության կամ պահեստային ծառայության զորակոչելու պատճառով և (կամ) ծառայողի կողմից պարտադիր զինվորական ծառայության կամ պահեստային ծառայության ընթացքում, բացառությամբ աշխատանքային պայմանագիրը սույն հոդվածի առաջին կետի «բ», «գ», «դ», «ե» «է», «ը», «ժ» կամ «ժբ» ենթակետերով նախատեսված հիմքերով դադարեցվելու դեպքի,

ե) աշխատակցի՝ դատարանում երդվյալ ատենակալ լինելու ընթացքում, բացառությամբ «բ», «գ», «դ», «ե», «է», «ը», «ժ» կամ «ժբ» ենթակետերով նախատեսված հիմքերի դադարեցման դեպքում։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 48. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու կարգը**

1. Գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը սույն օրենքի 47-րդ հոդվածի առաջին կետի «ա», «զ», «թ» կամ «ժդ» ենթակետերով նախատեսված հիմքերով լուծելու դեպքում նա պարտավոր է աշխատողին ծանուցել առնվազն 30 օրացուցային օր առաջ՝ ուղարկելով գրավոր ծանուցում: Այս դեպքում աշխատողին կտրվի փոխհատուցում նվազագույնը 1 ամսվա աշխատավարձի չափով։

2. Գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը սույն օրենքի 47-րդ հոդվածի առաջին կետի «ա», «զ», «թ» կամ «ժդ» ենթակետերով նախատեսված հիմքերով լուծելու դեպքում իրավասու է աշխատողին ծանուցել առնվազն 3 օրացուցային օր առաջ՝ ուղարկելով գրավոր ծանուցում: Այս դեպքում աշխատողին կտրվի փոխհատուցում նվազագույնը 2 ամսվա աշխատավարձի չափով։

3. Աշխատողի նախաձեռնությամբ սույն օրենքի 47-րդ հոդվածի առաջին կետի «դ» ենթակետով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում նա պարտավոր է այդ մասին առնվազն 30 օրացուցային օր առաջ ծանուցել գործատուին՝ ուղարկելով գրավոր ծանուցում։

4. Աշխատողն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին գործատուի ծանուցումն ստանալուց հետո 30 օրացուցային օրվա ընթացքում նրան գրավոր ծանուցում ուղարկել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմքը գրավոր հիմնավորելու պահանջի վերաբերյալ։

5. Գործատուն պարտավոր է աշխատողի կողմից պահանջը ներկայացնելուց հետո 7 օրացուցային օրվա ընթացքում գրավոր հիմնավորել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմքը:

6. Աշխատողն իրավունք ունի գործատուի գրավոր հիմնավորումն ստանալուց հետո 30 օրացուցային օրվա ընթացքում դատական ​​կարգով բողոքարկել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին գործատուի որոշումը։ Այն դեպքում, երբ դատարանը մերժում է աշխատակցի հայցադիմումը վարույթ ընդունել կամ հայցը թողնում է չքննված, աշխատողն իրավունք ունի նույն հայցով կրկին դիմել դատարան՝ հայցը վարույթ ընդունելու կամ հայցն առանց քննության թողնելու մասին վճիռը իրեն հանձնելուց հետո 30 օրացուցային օրվա ընթացքում։

7. Եթե գործատուն աշխատողի կողմից պահանջը ներկայացնելուց հետո 7 օրացուցային օրվա ընթացքում գրավոր չհիմնավորի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմքը, ապա աշխատողն իրավունք ունի 30 օրացուցային օրվա ընթացքում բողոքարկել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու գործատուի որոշումը դատական ​​կարգով։ Այս դեպքում վեճի փաստական ​​հանգամանքներն ապացուցելու բեռը կրում է գործատուն։ Եթե ​​աշխատողը գործատուից չի պահանջում գրավոր հիմնավորել սույն հոդվածի 4-րդ կետով նախատեսված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմքերը, աշխատողն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու գործատուի որոշումը դատական կարգով բողոքարկել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին գործատուի ծանուցումը ստանալուց հետո 30 օրացուցային օրվա ընթացքում։

8. Դատարանի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին գործատուի որոշումը անվավեր ճանաչելու դեպքում, դատարանի որոշումով գործատուն պարտավոր է սկզբնական աշխատանքին վերադարձնել այն անձին, որը աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է, կամ նրան ապահովել համարժեք աշխատանքով, կամ վճարել փոխհատուցում դատարանի կողմից սահմանված չափով։

9. Աշխատողն իրավունք ունի, բացի սույն հոդվածի 8-րդ մասով նախատեսված սկզբնական կամ համարժեք աշխատավայրի վերականգնումից կամ դրա փոխարեն նշանակված փոխհատուցման վճարումից, պահանջելու հարկադիր պարապուրդի փոխհատուցում աշխատանքային պայմանագիր դադարեցման օրվանից մինչև աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին գործատուի որոշումը անվավեր ճանաչելու մասին դատարանի օրինական որոշումն ի կատար ածելու օրը։ Հարկադիր պարապուրդի հատուցում որոշելիս՝ դատարանը պետք է հաշվի առնի սույն հոդվածի 1-ին կամ 2-րդ մասի համաձայն գործատուի կողմից աշխատողին տրված փոխհատուցումը:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 49. Զանգվածային աշխատանքից ազատելը**

1. Զանգվածային աշխատանքից ազատում է համարվում գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը 30 օրացուցային օրվա ընթացքում այնպիսի հիմքով լուծելը, որը չի պայմանավորված աշխատողի անձով կամ վարքագծով կամ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալով․

ա) ոչ պակաս, քան 10 աշխատողի հետ` այն կազմակերպությունում, որտեղ աշխատողների թիվը 20-ից ավելի է, բայց 100-ից պակաս,

բ) աշխատողների ոչ պակաս, քան 10 տոկոսի հետ` այն կազմակերպությունում, որտեղ աշխատողների թիվը 100-ից ավելի է։

2. Եթե գործատուն նախատեսում է զանգվածային ազատումներ, ապա նա պարտավոր է ողջամիտ ժամկետում խորհրդատվություններ սկսել աշխատողների միավորման հետ (դրա բացակայության դեպքում՝ աշխատողների ներկայացուցիչների հետ)՝ հնարավոր համաձայնության գալու մտադրությամբ։ Խորհրդատվությունները առնվազն պետք է ներառեն զանգվածային կրճատումներից խուսափելու կամ ազատելու ենթակա աշխատողների թվի կրճատման ուղիների ու միջոցների, ինչպես նաև կրճատված աշխատողների կրկին աշխատանքի ընդունելու կամ նրանց վերապատրաստմանն աջակցելու հնարավորություն:

3. Գործատուն պարտավոր է զանգվածային աշխատանքից ազատելուց առնվազն 45 օրացուցային օր առաջ գրավոր ծանուցում ուղարկել նախարարին և այն աշխատողներին, որոնց աշխատանքային պայմանագրերը կլուծվեն։ Գործատուն պարտավոր է նախարարին ուղարկված ծանուցման պատճենն ուղարկել աշխատողների միավորում (դրա բացակայության դեպքում՝ աշխատողների ներկայացուցիչներին)։ Զանգվածային ազատումն ուժի մեջ է մտնում նշված ծանուցումը նախարարին ուղարկելուց 45 օրացուցային օր հետո։

4. Աշխատողներին պետք է հնարավորություն տրվի ներկայացնելու կառուցողական առաջարկներ։ Գործատուն պարտավոր է աշխատողների միավորմանը (դրա բացակայության դեպքում՝ աշխատողների ներկայացուցիչներին) գրավոր տեղեկացնել հետևյալ տեղեկությունները՝ պլանավորված զանգվածային ազատման պատճառները, աշխատանքից ազատվող աշխատողների թիվը և կատեգորիան, կազմակերպությունում աշխատողների ընդհանուր թիվը և կատեգորիաները, ժամանակահատվածը, որի ընթացքում կիրականացվի զանգվածային աշխատանքից ազատումը, չափանիշները, որոնցով տեղի է ունենում ազատման ենթակա աշխատողներին ընտրելն ու նրանց փոխհատուցում վճարելը։

5. Գործատուն պարտավոր է նախարարին ուղարկել սույն հոդվածի 4-րդ կետով նախատեսված տեղեկատվության մասին աշխատողների միավորում (դրա բացակայության դեպքում՝ աշխատողների ներկայացուցիչներին) ուղարկված գրավոր ծանուցման պատճենը:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 50. Ձեռնարկության փոխանցումը**

1. Սույն օրենքի իմաստով.

ա) ձեռնարկության փոխանցում նշանակում է ձեռնարկության կամ բիզնեսի կամ ձեռնարկության կամ բիզնեսի մի մասի փոխանցում այլ գործատուի՝ գործարքի կամ օրենքի հիման վրա, որն, ի թիվս այլոց, ներառում է տնտեսական գործունեության փոխանցում, որի ընթացքում պահպանվում է ինքնությունը և (կամ) էական նմանությունը, որը նշանակում է ռեսուրսների կազմակերպված խմբավորում հիմնական և օժանդակ տնտեսական գործունեության իրականացման համար,

բ) փոխանցող ձեռնարկություն նշանակում է ֆիզիկական անձ, իրավաբանական անձ կամ անձանց միավորում, որի գործատուի կարգավիճակը դադարեցվել է ձեռնարկության փոխանցման պատճառով, ձեռնարկության կամ բիզնեսի հետ, կամ ձեռնարկության կամ բիզնեսի մի մասի հետ կապված,

գ) ընդունող ձեռնարկություն նշանակում է ֆիզիկական անձ, իրավաբանական անձ կամ անձանց միավորում, որը ձեռնարկության փոխանցման արդյունքում ձեռք կբերի գործատուի կարգավիճակ:

2. Թույլ չի տրվում ձեռնարկությունը փոխանցողի կամ ձեռնարկությունը ստացողի կողմից լուծել աշխատանքային պայմանագիրը ձեռնարկության փոխանցման հիմքով: Սա չի բացառում համապատասխան նախապայմանների պահպանմամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու իրավունքը սույն օրենքի 47-րդ հոդվածի առաջին պարբերության «ա» ենթակետով նախատեսված հիմքերով։

3. Ձեռնարկության փոխանցման պահին գործող աշխատանքային հարաբերությունների հիման վրա փոխանցող ձեռնարկության իրավունքները և պարտականությունները ձեռնարկության փոխանցման հիմքով փոխանցվում են ընդունող ձեռնարկությանը:

4. Փոխանցող ձեռնարկության կողմից ընդունող ձեռնարկությանը գործող աշխատանքային հարաբերություններից բխող իրավունքների կամ պարտականությունների մասին չծանուցելը չի ​​բացառում այդ իրավունքների կամ պարտականությունների փոխանցումը և դրանց հետ կապված փոխանցող ձեռնարկության կամ ընդունող ձեռնարկության նկատմամբ աշխատողների իրավունքների փոխանցումը։

5. Ձեռնարկության փոխանցման արդյունքում ընդունող ձեռնարկությունը պարտավոր է մինչև կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալը կամ վաղաժամկետ լուծվելը, կամ մինչև նոր կոլեկտիվ պայմանագրի ուժի մեջ մտնելը կատարել կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված պայմանները: Այս պայմանները ստացող ձեռնարկության նկատմամբ տարածվում են այնպես, ինչպես տարածվում էին փոխանցող ձեռնարկության նկատմամբ: Այս պարտավորությունը գործում է ձեռնարկության փոխանցման օրվանից 1 տարվա ընթացքում:

6. Եթե ձեռնարկությունը կամ բիզնեսը կամ ձեռնարկության կամ բիզնեսի մի մասը պահպանում է իր ինքնավարությունը, ապա աշխատողների միավորումը, որը ներկայացնում է այն աշխատողներին, որոնց վերաբերում է ձեռնարկության փոխանցումը, պետք է պահպանի մինչև ձեռնարկության փոխացման օրն ունեցած կարգավիճակը և գործառույթը միևնույն ժամկետով ու պայմաններով:

7. Փոխանցող ձեռնարկությունը և ընդունող ձեռնարկությունը պարտավոր են աշխատողների միությանը, որը ներկայացնում է այն աշխատողներին, որոնց վերաբերում է ձեռնարկության փոխանցումը, տրամադրել հետևյալ տեղեկությունները․ ձեռնարկության փոխանցման ամսաթիվը, փոխանցման պատճառները, ձեռնարկության փոխանցման իրավական, տնտեսական և սոցիալական հետևանքները աշխատողների համար, տեղեկատվություն այն միջոցառումների մասին, որոնք իրականացվում են աշխատողների նկատմամբ: Աշխատողների միավորման բացակայության դեպքում նշված տեղեկատվությունը պետք է նախապես տրամադրվի աշխատողներին և (կամ) աշխատողների ներկայացուցիչներին:

8. Փոխանցող ձեռնարկությունը պարտավոր է սույն հոդվածի 7-րդ կետով նախատեսված տեղեկատվությունը աշխատողների միությանը տրամադրել ձեռնարկությունը հանձնելու օրվանից 30 օր առաջ: Ստացող ձեռնարկությունը պարտավոր է նշված տեղեկությունները տրամադրել աշխատողների միությանը ողջամիտ ժամկետում, բայց ոչ պակաս, քան 30 օր առաջ այն օրվանից, երբ ձեռնարկության փոխանցումը կազդեր աշխատողների աշխատանքային պայմանների վրա:

9. Եթե փոխանցող ձեռնարկությունը կամ ընդունող ձեռնարկությունը նախատեսում է միջոցառումներ ձեռնարկել աշխատողների նկատմամբ, ապա պարտավոր է առնվազն 30 օր առաջ խորհրդատվություններ անցկացնել աշխատողների ներկայացուցիչների հետ՝ նշված միջոցառումների վերաբերյալ համաձայնություն ձեռք բերելու նպատակով։

10. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար պատասխանատվություն է կրում ընդունող ձեռնարկությունը, եթե աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է այն հիմքով, որ ձեռնարկության փոխանցումը ներառում է աշխատանքային պայմանների փոփոխություն՝ ի վնաս աշխատողների:

11. Սույն հոդվածը չի տարածվում «Վերականգնման և պարտատուների կոլեկտիվ բավարարման մասին» Վրաստանի օրենքի շրջանակներում ձեռնարկության անվճարունակության դեպքում փոխանցման դեպքի վրա:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

*2021 թվականի հունվարի 28-ի Վրաստանի № 100 օրգանական օրենք – կայք, 29.01.2021թ.*

**Հոդված 51. Աշխատանքի շարունակումը գործատուի հանձնարարությամբ**

Եթե ​​աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը լրացել է, բայց, կախված աշխատանքի բնույթից, աշխատանքի անհապաղ դադարեցումը էական վնաս կհասցնի և վտանգ կներկայացնի մարդու առողջությանը, աշխատողը պարտավոր է շարունակել աշխատանքը գործատուի ցուցումով մինչև նման իրավիճակի ավարտը, և գործատուն պարտավոր է նրան աշխատավարձ վճարել։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Բաժին III. Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունը**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ XI. Միավորվելու ազատությունը**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 52. Ընդհանուր դրույթներ**

1. Աշխատողը, գործատուն իրավունք ունի առանց նախնական թույլտվության ստեղծել աշխատողների միավորում և/կամ դառնալ այլ աշխատողների միավորման անդամ։

2. Գործատուների միավորումը, աշխատողների միավորումն իրավունք ունի մշակել իր կանոնադրությունը և կանոնակարգը, ստեղծել կառավարման մարմիններ, ընտրել ներկայացուցիչներ և իրականացնել իր գործունեությունը:

3. Գործատուների միավորումը, աշխատողների միավորումն իրավունք ունի ստեղծել ֆեդերացիա, կոնֆեդերացիա և միավորվել նրա հետ։ Նշված աշխատողների միավորումը, ֆեդերացիան, կոնֆեդերացիան իրավունք ունեն միանալու Գործատուների միջազգային միությանը, Աշխատողների միջազգային միությանը։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 53. Աշխատակիցների միավորմանը անդամակցության հիմքով խտրականության արգելումը**

1. Արգելվում է խտրականություն դրսևորել աշխատողի նկատմամբ՝ կապված աշխատողների միավորման անդամության կամ այս միավորման գործունեությանը մասնակցելու պատճառով և (կամ) որևէ այլ գործողություն, որի նպատակն է․

ա) աշխատողի աշխատանքի ընդունելը կամ նրա աշխատանքը պահպանելը` աշխատողների միավորումից հրաժարվելու կամ այս միավորումից դուրս գալու դիմաց,

բ) աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումը կամ նրան այլ կերպ հետապնդելը աշխատողների միավորմանը անդամակցելու կամ այս միավորման գործունեությանը մասնակցելու պատճառով։

2. Աշխատանքային ժամերին աշխատողը կարող է մասնակցել աշխատողների միավորման աշխատանքներին` գործատուի հետ համաձայնությամբ:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 54. Գործատուների միավորման և աշխատողների միավորման գործունեությանը միջամտելու արգելքը**

1. Արգելվում է գործատուների միավորման և աշխատողների միավորման, նրանց անդամների և ներկայացուցիչների կողմից միմյանց գործունեությանը ցանկացած ձևով միջամտությունը:

2. Սույն հոդվածի իմաստով գործատուների միավորման կամ աշխատողների միավորման գործունեությանը միջամտելը նշանակում է ցանկացած գործողություն, որի նպատակն է միջամտել նշված միավորման գործունեությանը ֆինանսական կամ այլ միջոցներով խանգարելը՝ նրա նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու համար։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ XII. Կոլեկտիվ պայմանագիր**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 55. Ընդհանուր դրույթներ**

1. Կոլեկտիվ պայմանագիր է կնքվում մեկ կամ մի քանի գործատուների/մեկ կամ մի քանի գործատուների միավորումների և մեկ կամ մի քանի աշխատողների միավորումների միջև:

2. Կոլեկտիվ պայմանագիրը.

ա) որոշում է աշխատանքային պայմանները,

բ) կարգավորում է գործատուի և աշխատողի հարաբերությունը,

գ) կարգավորում է մեկ կամ մի քանի գործատուների/մեկ կամ մի քանի գործատուների միավորումների և մեկ կամ մի քանի աշխատողների միավորումների հարաբերությունը։

3. Կողմերն իրենք են որոշում կոլեկտիվ պայմանագրի պայմանները:

4. Եթե կողմերից մեկը հանդես է գալիս կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու նախաձեռնությամբ, ապա կողմերը պարտավոր են բանակցությունները վարել բարեխղճորեն:

5. Բանակցային գործընթացում կողմերը միմյանց տեղեկատվություն են տրամադրում բանակցությունների հետ կապված հարցերի մասին: Կողմն իրավունք ունի մյուս կողմին չտրամադրել գաղտնի տեղեկություն, իսկ գաղտնի տեղեկություն և/կամ այլ տեղեկություն տրամադրելու դեպքում՝ պահանջել այդ տեղեկության գաղտնիության պահպանում:

6. Չի թույլատրվում կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման գործընթացին պետական ​​և քաղաքապետարանի մարմինների միջամտություն։ Նրանց միջամտությամբ կնքված կոլեկտիվ պայմանագիրն անվավեր է։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 56. Ներկայացուցչությունը**

1. Կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու կամ լուծելու, դրա պայմանները փոխելու կամ աշխատողների իրավունքները պաշտպանելու համար աշխատողների միավորումը գործում է ներկայացուցչի միջոցով:

2. Ներկայացուցչությունը հաստատվում է համապատասխան աշխատողների միավորման կողմից սահմանված կարգով:

3. Աշխատողների միավորման ներկայացուցիչ կարող է լինել ցանկացած գործունակ ֆիզիկական անձ:

4. Աշխատակիցների միավորման ներկայացուցիչը գործում է միայն այն աշխատողների շահերից, ովքեր նրան շնորհել են ներկայացուցչության իրավունք:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 57. Կոլեկտիվ պայմանագիրը**

1. Կոլեկտիվ պայմանագիրը կնքվում է միայն գրավոր:

2. Կոլեկտիվ պայմանագիրը կնքվում է որոշակի կամ անորոշ ժամկետով:

3. Որոշակի ժամկետով կնքված կոլեկտիվ պայմանագիրը պետք է նախատեսի դրա ուժի մեջ մտնելու և գործողության ժամկետը լրանալու ամսաթիվը:

4. Անորոշ ժամկետով կնքված կոլեկտիվ պայմանագիրը պետք է նախատեսի դրույթներ դրա վերանայման, փոփոխման և դադարեցման վերաբերյալ:

5. Կոլեկտիվ պայմանագրի առկայությունը չի սահմանափակում գործատուի կամ աշխատողի` աշխատանքային հարաբերությունները լուծելու իրավունքը: Դա չի հանգեցնում նշված պայմանագրի կողմ հանդիսացող այլ աշխատողների հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման:

6. Կոլեկտիվ պայմանագրով հստակորեն պետք է սահմանվեն սույն պայմանագրի սուբյեկտները։

7. Կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված պարտավորությունները տարածվում են նրա կողմերի վրա: Եթե ​​ կոլեկտիվ պայմանագիրը կնքված է գործատուի և մեկ կամ մեկից ավելի աշխատողների միավորումների միջև, և այս միավորման մեջ անդամագրված է համապատասխան ձեռնարկությունում աշխատողների ավելի քան 50 տոկոսը, ապա նույն ձեռնարկությունում աշխատող մեկ այլ աշխատող իրավունք ունի գործատուին ներկայացնել գրավոր պահանջ այն մասին, որ նա ևս դառնա սույն կոլեկտիվ պայմանագրի կողմ: Գործատուն պարտավոր է նշված գրավոր պահանջը բավարարել այն ստանալուց հետո 30 օրացուցային օրվա ընթացքում։ Սույն կետը չի արգելում աշխատողների որևէ այլ միավորման, որը միավորում է այս ձեռնարկությունում աշխատող աշխատողների 50 տոկոսից պակասը, առանձին բանակցել գործատուի հետ և կնքել առանձին կոլեկտիվ պայմանագիր։

8. Կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթները սույն պայմանագրով նախատեսված աշխատողների անհատական ​​աշխատանքային պայմանագրերի անբաժանելի մասն են:

9. Կոլեկտիվ պայմանագրի այն պայմանը, որը հակասում է սույն օրենքին, անվավեր է:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Բաժին IV. Պատասխանատվությունը և վեճերը**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ XIII. Պատասխանատվությունը**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 58. Պատճառված վնասի համար նյութական պատասխանատվություն**

Անհատական ​​աշխատանքային հարաբերությունների ընթացքում մի կողմի կողմից մյուս կողմին պատճառված վնասը հատուցվում է Վրաստանի օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 59. Գրավոր պայմանագիր պատասխանատվության մասին**

1. Գրավոր պայմանագրով կարող են որոշվել աշխատողի անհատական ​​պատասխանատվության ձևն ու շրջանակը, եթե դա բխում է աշխատանքի առանձնահատկությունից:

2. Ամբողջական նյութական պատասխանատվության մասին գրավոր պայմանագիր կարող է կնքվել չափահաս աշխատակցի հետ, որն իրականացնում է իրեն փոխանցված արժեքների պահեստավորումը, վերամշակումը, վաճառքը (փոխանցումը), փոխադրումը կամ արտադրական գործընթացում օգտագործումը:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 60. Աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված սահմանափակումները**

1. Աշխատանքային պայմանագրով կարող է սահմանվել աշխատողի պարտականությունը՝ աշխատանքային պայմանագրի պայմանները կատարելիս ձեռք բերած գիտելիքներն ու որակավորումները չօգտագործել ի շահ գործատուի մրցակցի։ Այս սահմանափակումը կարող է կիրառվել աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումից հետո 6 ամսվա ընթացքում՝ պայմանով, որ այս սահմանափակման գործողության ընթացքում գործատուն աշխատողին կվճարի աշխատանքի հատուցում՝ աշխատանքային հարաբերության դադարեցման ժամանակ գոյություն ունեցած չափով:

2. Սույն հոդվածի առաջին կետով նախատեսված սահմանափակումը չի կարող կիրառվել կրթության, գիտության կամ մշակույթի բնագավառում աշխատողի նկատմամբ։

3. Սույն հոդվածով նախատեսված պահանջների խախտմամբ պատճառված վնասը հատուցվում է Վրաստանի օրենսդրությամբ սահմանված կանոններով:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ XIV. Վեճը**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 61. Վեճը**

1. Վեճը աշխատանքային հարաբերությունների ընթացքում ծագած տարաձայնությունն է, որի լուծումը բխում է աշխատանքային պայմանագրի կողմերի օրինական շահերից:

2. Վեճը ծագում է այն կողմի կողմից, որն անհամաձայնության մասին գրավոր ծանուցում է ուղարկում մյուս կողմին:

3. Վեճի հիմքը կարող է լինել.

ա) Վրաստանի օրենսդրությամբ նախատեսված մարդու իրավունքների և ազատությունների խախտումը,

բ) անհատական ​​աշխատանքային պայմանագրի, կոլեկտիվ պայմանագրի կամ աշխատանքի պայմանների խախտումը,

գ) աշխատողի և գործատուի միջև կնքված անհատական ​​աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանների և (կամ) կոլեկտիվ պայմանագրի պայմանների հետ կապված անհամաձայնությունը։ Այս անհամաձայնությունը պետք է լուծվի սույն օրենքի 62-րդ կամ 63-րդ հոդվածներով նախատեսված հաշտեցման ընթացակարգերով։

4. Վեճի քննությունը չի հանգեցնում աշխատանքային հարաբերությունների կասեցման:

5. Անհատական ​​աշխատանքային հարաբերությունների ընթացքում ծագած վեճերը պետք է լուծվեն սույն օրենքի 62-րդ հոդվածով նախատեսված հաշտեցման ընթացակարգերով և (կամ) դատարան կամ արբիտրաժ դիմելով:

6. Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների ընթացքում ծագած վեճերը պետք է լուծվեն սույն օրենքի 63-րդ հոդվածով նախատեսված հաշտեցման ընթացակարգերով և (կամ) դատարան կամ արբիտրաժ դիմելով:

7. Կոլեկտիվ պայմանագրին մասնակցող աշխատողն իրավունք ունի համապատասխան վեճի դեպքում, առանց սահմանափակման, անհատապես պաշտպանել իր իրավունքները այլ կոնկրետ հարցերի առնչությամբ:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 62. Անհատական ​​վեճերի քննարկումը և լուծումը**

1. Անհատական ​​վեճը պետք է լուծվի կողմերի միջև համաձայնեցման ընթացակարգերով, ինչը ենթադրում է աշխատողի և գործատուի միջև անմիջական բանակցությունների վարում։

2. Կողմը հաշտեցման ընթացակարգեր սկսելու մասին գրավոր ծանուցում է ուղարկում մյուս կողմին: Այս ծանուցման մեջ պետք է հստակ շարադրված լինեն վեճի հիմքը և կողմի պահանջները:

3. Երկրորդ կողմը պարտավոր է քննարկել սույն հոդվածի 2-րդ կետով նախատեսված գրավոր ծանուցումը և իր որոշման մասին գրավոր տեղեկացնել կողմին՝ նշված ծանուցումն ստանալուց հետո 10 օրացուցային օրվա ընթացքում:

4. Կողմերը կամ նրանց ներկայացուցիչները կայացնում են գրավոր որոշում, որը դառնում է գործող աշխատանքային պայմանագրի մաս:

5. Եթե սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված գրավոր ծանուցումն ստանալուց հետո 14 օրացուցային օրվա ընթացքում չի հաջողվել ձեռք բերել համաձայնություն, ապա կողմն իրավունք ունի դիմել դատարան:

6. Եթե սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված գրավոր ծանուցումն ստանալուց հետո 14 օրացուցային օրվա ընթացքում կողմը խուսափել է հաշտարար ընթացակարգերին մասնակցելուց, ապա վեճի փաստական ​​հանգամանքներն ապացուցելու պարտականությունը նրա վրա է:

7. Կողմերը կարող են պայմանավորվել վեճը արբիտրաժ փոխանցելու մասին:

8. Կողմին թույլ չի տրվում վեճի քննության ընթացքում մեծացնել պահանջը կամ փոխել վեճի առարկան:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 63. Կոլեկտիվ վեճերի քննարկումը և լուծումը**

1. Կոլեկտիվ վեճը (գործատուի և մի խումբ աշխատողների (առնվազն 20 աշխատող) կամ գործատուի և աշխատողների միավորման միջև վեճը պետք է լուծվի կողմերի միջև համաձայնեցված ընթացակարգերով, ինչը ենթադրում է ուղղակի բանակցությունների վարում գործատուի և մի խումբ աշխատողների կամ գործատուի և աշխատողների միության միջև կամ հաշտարարությունը կողմերից մեկի կողմից նախարարին համապատասխան գրավոր ծանուցում ուղարկելու դեպքում:

2. Կողմը հաշտեցման ընթացակարգեր սկսելու մասին գրավոր ծանուցում է ուղարկում մյուս կողմին: Այս ծանուցման մեջ պետք է հստակ շարադրվեն վեճի հիմքը և կողմի պահանջները:

3. Բանակցությունների ցանկացած փուլում կողմն իրավունք ունի, պայմանավորվածություն ձեռք բերելու համար, գրավոր ծանուցում ուղարկել նախարարին միջնորդություն սկսելու նպատակով վեճի հաշտարար նշանակելու վերաբերյալ: Այս ծանուցումը նույն օրը կուղարկվի վեճի մյուս կողմին:

4. Սույն հոդվածի 3-րդ կետով նախատեսված գրավոր ծանուցումն ստանալուց հետո նախարարը դրա հիման վրա նշանակում է վեճի հաշտարար՝ Վրաստանի կառավարության նորմատիվ ակտով հաստատված կոլեկտիվ վեճը հաշտեցման ընթացակարգերով քննելու և լուծելու կարգով։ Վեճի ցանկացած փուլում նախարարն իրավունք ունի սեփական նախաձեռնությամբ նշանակել վեճի հաշտարար՝ հանրային բարձր հետաքրքրության առկայության դեպքում՝ առանց կողմի գրավոր դիմումի։ Կողմերը պետք է գրավոր տեղեկացվեն հաշտարարի նշանակման մասին։

5. Վեճի ցանկացած փուլում նախարարն իրավունք ունի որոշում կայացնել հաշտարարական ընթացակարգերը դադարեցնելու մասին:

6. Կողմերը պարտավոր են մասնակցել հաշտեցման ընթացակարգերին և մասնակցել վեճի հաշտարարի կողմից այդ նպատակով անցկացվող հանդիպումներին:

7. Նախարարի պահանջով վեճի հաշտարարը պարտավոր է նրան ուղարկել հաշվետվություն վեճի վերաբերյալ:

8. Վեճի ցանկացած փուլում կողմերը կարող են պայմանավորվել վեճը հանձնել արբիտրաժ:

9. Վեճի հաշտարարը պարտավոր է չհրապարակել իրեն որպես վեճի հաշտարարի հայտնի դարձած որևէ տեղեկություն կամ փաստաթուղթ:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 64. Գործադուլ և լոկաուտ**

1. Գործադուլը վեճի դեպքում աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված պարտականությունների լրիվ կամ մասնակի կատարումից ժամանակավոր կամավոր հրաժարումն է: Գործադուլին մասնակցելու իրավունք չունեն Վրաստանի օրենսդրությամբ սահմանված անձինք։

2. Լոկաուտը վեճի դեպքում գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված պարտականություններն ամբողջությամբ կամ մասնակի կատարելուց ժամանակավոր կամավոր հրաժարումն է:

3. Կոլեկտիվ վեճի ժամանակ գործադուլի կամ լոկաուտի իրավունքը ծագում է սույն օրենքի 63-րդ հոդվածի 3-րդ կետի համաձայն նախարարին գրավոր ծանուցում ուղարկելուց կամ նույն հոդվածի 4-րդ կետի համաձայն նախարարի կողմից իր նախաձեռնությամբ վեճերի հաշտարար նշանակելուց 21 օրացուցային օր անցնելուն պես։

4. Կոլեկտիվ վեճի ժամանակ նրա կողմերը պետք է միմյանց և նախարարին գրավոր ծանուցեն գործադուլին մասնակցող անձանց թվի և ժամանակի, վայրի, բնույթի և տեղեկության մասին գործադուլի կամ լոկաուտի մեկնարկից ոչ ուշ, քան 3 օրացուցային օր առաջ։

5. Գործադուլի կամ լոկաուտի ժամանակ կողմերը պարտավոր են շարունակել հաշտեցման ընթացակարգերը։

6. Լոկաուտը չի կարող տևել ավելի քան 90 օրացուցային օր:

7. Գործադուլի կամ լոկաուտի ժամանակ գործատուն պարտավոր չէ աշխատողին վճարել աշխատավարձ։

8. Գործադուլը կամ լոկաուտը հիմք չեն աշխատանքային հարաբեությունը դադարեցնելու համար։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 65. Գործադուլի և լոկաուտի հետաձգումը և կասեցումը**

Եթե վտանգ է սպառնում մարդկանց կյանքին և առողջությանը, բնական միջավայրի անվտանգությանը, ինչպես նաև կենսական նշանակություն ունեցող ծառայության գործունեությանը, դատարանն իրավունք ունի մեկ անգամ հետաձգել գործադուլի կամ լոկաուտի մեկնարկը ոչ ավելի, քան 30 օրով, իսկ սկսված գործադուլը կամ լոկաուտը կասեցնել նույն ժամկետով։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 66. Կենսական նշանակություն ունեցող ծառայություններ**

1. Թույլ չի տրվում գործադուլի իրավունքի լիարժեք օգտագործումը այն աշխատողի կողմից, որը կատարում է աշխատանք այնպիսի գործունեության իրականացման համար, որով նախատեսված աշխատանքային գործընթացի լրիվ դադարեցումը ակնհայտ և անմիջական վտանգ է ներկայացնում ողջ հասարակության կամ նրա որոշակի մասի կյանքին, անձնական անվտանգությանը կամ առողջությանը։

2. Սույն հոդվածի առաջին կետով նախատեսված աշխատանքներն իրականացնող կենսական նշանակություն ունեցող ծառայությունների ցանկը (սույն եզրույթի նեղ իմաստով) սահմանում է նախարարը՝ սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդատվությունից հետո: Կենսական նշանակություն ունեցող ծառայություններում աշխատող աշխատակիցները գործադուլի իրավունք ունեն, եթե ապահովում են նվազագույն ծառայությունների մատուցումը։ Նվազագույն ծառայությունների շրջանակը որոշում է նախարարը սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդատվությունից հետո։ Նախարարի կողմից նվազագույն ծառայության շրջանակը որոշելիս պետք է հաշվի առնվի միայն այն աշխատանքային գործընթացը, որն անհրաժեշտ է ողջ հասարակության կամ դրա որոշակի մասի կյանքը, անձնական անվտանգությունը կամ առողջությունը պաշտպանելու համար։

3. Այն աշխատողները, ովքեր հնարավորություն չունեն գործադուլի իրավունքն ամբողջությամբ իրականացնելու, իրավունք ունեն պահանջել սույն օրենքի 63-րդ հոդվածի համաձայն կողմերի հաշտեցման ընթացակարգի, միջնորդության և/ կամ արբիտրաժի միջոցով կոլեկտիվ վեճի լուծում:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 67. Ապօրինի գործադուլ և լոկաուտ**

1. Արտակարգ կամ ռազմական դրության ժամանակ գործադուլի կամ լոկաուտի իրավունքը կարող է սահմանափակվել Վրաստանի Նախագահի հրամանագրով։ Հրամանագրի համար անհրաժեշտ է Վրաստանի վարչապետի համաստորագրությունը։

2. Եթե կողմերից մեկը խուսափում է հաշտեցման ընթացակարգերին մասնակցելուց և կազմակերպում է գործադուլ կամ լոկաուտ, ապա այդպիսի գործադուլը կամ լոկաուտը ճանաչվում է անօրինական:

3. Դատարանը որոշում է կայացնում գործադուլը կամ լոկաուտն անօրինական ճանաչելու մասին։ Սույն որոշումը անհապաղ կհաղորդվի կողմերին։ Գործադուլը կամ լոկաուտն անօրինական ճանաչելու մասին դատարանի որոշումը կատարվում է անհապաղ։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 68. Աշխատողի երաշխիքները**

1. Աշխատողի գործադուլին մասնակցելը չի ​​կարող համարվել աշխատանքային կարգապահության խախտում և հիմք հանդիսանալ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար, բացառությամբ ապօրինի գործադուլի դեպքի:

2. Եթե դատարանը լոկաուտն անօրինական ճանաչի, ապա գործատուն պարտավոր է վերականգնել աշխատանքային հարաբերությունը աշխատողի հետ և փոխհատուցել նրան բաց թողնված աշխատանքային ժամերի համար։

3. Աշխատողին, որը չէր մասնակցում գործադուլին, բայց գործադուլի պատճառով չի կարողացել կատարել իր աշխատանքը, կողմերի համաձայնությամբ, գործատուն կարող է տեղափոխել այլ աշխատանքի կամ փոխհատուցել չաշխատած ժամկետը` ըստ վարձատրության ժամավճարային դրույքի։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 69. Միջնորդության արդյունքում ձեռք բերված համաձայնության կիրարկումը**

1. Եթե սույն օրենքի 63-րդ հոդվածով նախատեսված կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի վերաբերյալ հաշտեցման արդյունքում ձեռք է բերվել համաձայնություն, ապա վիճաբանող կողմն իրավունք ունի դիմել դատարան՝ սույն համաձայնությունն ի կատար ածելու համար: Նշված համաձայնությունը կատարելիս կիրառվում են Վրաստանի քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կանոնները։

2. Դատարանը կհրաժարվի ի կատար ածել հաշտարարության արդյունքում ձեռք բերված համաձայնությունը, եթե սույն համաձայնության բովանդակությունը հակասում է Վրաստանի օրենսդրությանը, Վրաստանում գործող հասարակական կարգին, կամ եթե, կախված նշված համաձայնագրի բովանդակությունից, դրա կատարումն անհնար է.

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Բաժին IV1. (Հանվել է)**

*2013 թվականի հունիսի 12-ի Վրաստանի № 729 օրգանական օրենք – կայք, 07.04.2013թ.*

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ XII1. (Հանվել է)**

*2013 թվականի հունիսի 12-ի Վրաստանի № 729 օրգանական օրենք – կայք , 07.04.2013թ.*

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 521. (Հանվել է)**

*2013 թվականի հունիսի 12-ի Վրաստանի № 729 օրգանական օրենք – կայք, 07.04.2013թ.*

*2018 թվականի հուլիսի 5-ի Վրաստանի թիվ № օրգանական օրենք – կայք, 11.07.2018թ.*

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 522.** **(Հանվել է)**

*2013 թվականի հունիսի 12-ի Վրաստանի № 729 օրգանական օրենք – կայք, 07.04.2013թ.*

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 523.** **(Հանվել է)**

*2013 թվականի հունիսի 12-ի Վրաստանի № 729 օրգանական օրենք – կայք, 07.04.2013թ.*

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 524.** **(Հանվել է)**

*2013 թվականի հունիսի 12-ի Վրաստանի № 729 օրգանական օրենք – կայք, 07.04.2013թ.*

*2020 թվականի հուլիսի 15-ի Վրաստանի № 6857 օրգանական օրենք – կայք, 28.07.2020թ.*

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Բաժին V. Տեղեկատվություն և խորհրդատվություն աշխատավայրում**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ XV. Տեղեկատվության և խորհրդատվության տրամադրում աշխատավայրում**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 70. Գործատուի և աշխատողի միջև տեղեկատվության և խորհրդատվության տրամադրման խթանումը**

1. Այն ձեռնարկությունում, որտեղ կանոնավոր աշխատում է առնվազն 50 աշխատող, գործատուն պարտավոր է սույն գլխով սահմանված կարգով տրամադրել տեղեկատվություն և խորհրդատվություն:

2. Աշխատողների տեղեկատվության և խորհրդատվության իրավունքը կարող է իրականացվել աշխատողների ներկայացուցչի միջոցով: Սույն գլխի նպատակներով աշխատողի ներկայացուցիչը կարող է լինել հետևյալ անձանցից մեկը.

ա) սույն օրենքի 3-րդ հոդվածով նախատեսված աշխատողների միության ներկայացուցիչ` անձ, ում շնորհվել է աշխատողների միավորման ներկայացուցչական լիազորություն` աշխատողների միության կանոնադրության հիման վրա,

բ) սույն հոդվածի 3-րդ կետի համաձայն ընտրված աշխատողների լիազոր ներկայացուցիչը։

3. Աշխատակիցները ձեռնարկությունում աշխատող աշխատողների առնվազն կեսից ավելիի մասնակցությամբ նիստում ձայների պարզ մեծամասնությամբ որոշակի ժամկետով ընտրում են աշխատողների լիազոր ներկայացուցիչ: Այս ժողովի ընթացքը և դրա վերաբերյալ ընդունված որոշումներն արտացոլվում են նիստի արձանագրության մեջ։ Աշխատակիցների լիազոր ներկայացուցիչների թիվը որոշվում է ուղղակիորեն աշխատողների կողմից հետևյալ սկզբունքով. եթե ձեռնարկությունում աշխատում է 50-ից 100 աշխատակից, աշխատողները պետք է ընտրեն աշխատողների 3 լիազոր ներկայացուցիչ, իսկ եթե ձեռնարկությունում աշխատում է 100-ից ավելի աշխատակից, ապա՝ յուրաքանչյուր 100 աշխատակցի հաշվով աշխատողների 1 լիազոր ներկայացուցիչ։ Ձեռնարկությունում աշխատող աշխատողների առնվազն 10 տոկոսի գրավոր պահանջի դեպքում գործատուն պարտավոր է ապահովել աշխատողների լիազոր ներկայացուցիչներին ընտրելու հնարավորություն։

4. Այն ձեռնարկությունում, որտեղ կա 1 կամ ավելի աշխատողների միավորում, և կան աշխատողների լիազորված ներկայացուցիչներ, գործատուի հետ համատեղ խորհրդատվության համար նրանք պետք է որոշեն լիազոր ներկայացուցիչներին իրենց ներկայացրած անդամների թվին համամասնորեն, որպեսզի յուրաքանչյուրի համար նախատեսված լինի առնվազն 1 լիազոր ներկայացուցիչ:

5. Այն ձեռնարկությունում, որտեղ կա ինչպես աշխատողների միության ներկայացուցիչ, այնպես էլ աշխատողների լիազոր ներկայացուցիչ, գործատուն պետք է անհրաժեշտության դեպքում ձեռնարկի համապատասխան միջոցներ, որպեսզի աշխատողի լիազոր ներկայացուցչի գոյությունը չհանգեցնի աշխատողների միավորման կամ նրանց ներկայացուցիչների դիրքերի թուլացմանը, ինչպես նաև խրախուսվի աշխատողների լիազորված ներկայացուցչի և աշխատողների միավորման համագործակցությունը բոլոր համապատասխան հարցերի շուրջ։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 71. Տեղեկատվության տրամադրման և խորհրդատվությունների անցկացման կարգը**

1. Գործատուն պարտավոր է աշխատողների ներկայացուցիչներին տեղեկատվություն տրամադրել և նրանց հետ անցկացնել խորհրդատվություններ հետևյալ հարցերի շուրջ.

ա) ձեռնարկության գործունեության և տնտեսական վիճակի հետ կապված առկա և հնարավոր զարգացման մասին,

բ) ձեռնարկությունում զբաղվածության վիճակի, կառուցվածքի, հնարավոր զարգացման և նախատեսվող միջոցառման մասին, որը կարող է էական ազդեցություն ունենալ աշխատողների աշխատավարձի և աշխատանքային պայմանների վրա և (կամ) վտանգել աշխատանքային հարաբերությունների շարունակությունը,

գ) այն որոշման մասին, որը կարող է հանգեցնել աշխատանքի կազմակերպման մեջ էական փոփոխությունների իրականացմանը:

2. Գործատուն պարտավոր է աշխատողների ներկայացուցիչներին տրամադրել համապատասխան տեղեկատվություն ողջամիտ ժամկետում, բայց ոչ ուշ, քան գործատուի կողմից աշխատողների շահերի վրա ազդող որոշում կայացնելու օրվանից 30 օր առաջ: Այս տեղեկատվությունը պետք է տրամադրվի գրավոր: Դրա բովանդակությունը աշխատակիցների ներկայացուցիչներին համապատասխան հարցը համարժեք ուսումնասիրելու և խորհրդատվությանը պատրաստվելու հնարավորություն պետք է ընձեռի:

3. Գործատուի տրամադրած տեղեկատվության հիման վրա գործատուն և աշխատողների ներկայացուցիչները սույն հոդվածի առաջին կետով նախատեսված հարցի շուրջ պետք է անցկացնեն խորհրդատվություն:

**Ծանոթություն**. Սույն գլխի նպատակների համար խորհրդատվությունը գործատուի և աշխատողի ներկայացուցիչների միջև դիրքորոշումների բարեխիղճ փոխանակում և երկխոսություն է՝ համապատասխան խնդրի լուծման համար հնարավոր համաձայնության հասնելու մտադրությամբ:

4. Խորհրդատվությունը պետք է անցկացվի ձեռնարկության տնօրենի կամ համապատասխան կառավարման օղակի ներկայացուցչի (եթե այդպիսիք կան) և աշխատակիցների ներկայացուցիչների միջև հանդիպումների միջոցով: Հանդիպումների տևողությունը և հաճախականությունը պետք է լինի համարժեք: Նշված հանդիպումները պետք է աշխատողների ներկայացուցիչներին հնարավորություն ընձեռեն տեղեկատվություն ստանալ աշխատողների կարծիքին և առաջարկությանը գործատուի արձագանքի և այդ պատասխանի հիմքի մասին:

5. Գործատուն և աշխատողի ներկայացուցիչը կարող են գրավոր համաձայնեցնել տեղեկատվության տրամադրման և խորհրդատվության անցկացման գործնական մեխանիզմները: Եթե ​​դա արդեն չի պահանջված հատուկ օրենքով, ապա կոլեկտիվ պայմանագրով կարող է նախատեսվել գործատուի կողմից աշխատավայրում հանձնաժողովի ստեղծման մեխանիզմ՝ աշխատողի ներկայացուցչին տեղեկատվություն տրամադրելու և նրանց միջև խորհրդատվություն անցկացնելու համար:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 72. Գաղտնի տեղեկատվություն**

1. Աշխատակիցների ներկայացուցիչները և նրանց աջակցությունն ապահովող փորձագետն իրավունք չունեն աշխատողին կամ երրորդ անձին բացահայտելու գործատուի կողմից ձեռնարկության օրինական շահերից ելնելով իրենց տրամադրված գաղտնի տեղեկատվությունը: Այս արգելքը գործում է անժամկետ։ Այն ուժի մեջ է նույնիսկ աշխատողների ներկայացուցիչների կամ փորձագետի լիազորությունների ժամկետի ավարտից հետո:

2. Գործատուն իրավունք ունի հրաժարվել տեղեկատվություն տրամադրելուց կամ խորհրդատվություն անցկացնելուց, եթե նշված օբյեկտիվորեն հիմնավորված հիմքերն էապես խանգարում են ձեռնարկության գործունեությանը կամ վնաս են պատճառում նրան: Աշխատակիցների ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն նշված մերժումը բողոքարկել դատարան։ Եթե ​​գործատուի մերժումն օբյեկտիվորեն հիմնավորված չէ, ապա դատարանն իրավունք ունի նրան պարտավորեցնել տեղեկատվություն տրամադրել կամ խորհրդատվություն անցկացնել:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 73. Աշխատավայրում տեղեկատվության, խորհրդատվության և այլ երաշխիքների տրամադրումը**

1. Սույն գլխով սահմանված կանոնները գործում են՝ չսահմանափակելով սույն օրենքի 49-րդ և 50-րդ հոդվածներով նախատեսված կոնկրետ տեղեկատվության տրամադրման և խորհրդատվությունների անցկացման ընթացակարգերը:

2. Տեղեկատվության տրամադրումը և խորհրդատվությունը չի խախտում կամ ժխտում միավորումների ազատությունը կամ աշխատողների միավորման և գործատուի կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքը:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Բաժին VI. Կիրարկումը**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ XVI. Ժամկետի վաղեմություն**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 74. Վաղեմության ժամկետը**

Անձն իրավունք ունի, բացառությամբ սույն օրենքի 48-րդ հոդվածով նախատեսված պահանջի, սույն օրենքի հիման վրա այլ հայցով դիմել դատարան 1 տարվա ընթացքում նրանից հետո, երբ նա իմացել է կամ պետք է իմանար խախտման մասին։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ XVII. Աշխատանքի տեսչական ծառայություն**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 75. Վրաստանի աշխատանքային օրենսդրության պետական ​​վերահսկողությունը**

1. Վրաստանի օկուպացված տարածքներից հարկադիր վերաբնակների, աշխատանքի, առողջապահության և սոցապահովման նախարարության պետական ​​հսկողության ենթակա հանրային իրավունքի իրավաբանական անձը՝ Աշխատանքի տեսչական ծառայությունը (այսուհետ՝ Աշխատանքի տեսչություն) իրավասու է ապահովելու Վրաստանի Սահմանադրության, Վրաստանի միջազգային պայմանագրերի, սույն օրենքի, «Աշխատանքի անվտանգության մասին» Վրաստանի օրգանական օրենքի, «Հանրային ծառայության մասին» Վրաստանի օրենքի, Աշխատավայրում հարկադիր աշխատանքը՝ թրաֆիքինգը, արգելող Վրաստանի օրենսդրության նորմերի, Վրաստանի կառավարության որոշումների, նախարարի հրամանների, աշխատանքային իրավունքների և աշխատանքային պայմանների մասին Վրաստանի ցանկացած այլ նորմատիվ ակտի, աշխատանքային պայմանագրերի, կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերի, ինչպես նաև կոլեկտիվ վեճերի շրջանակներում միջնորդության արդյունքում ձեռք բերված համաձայնագրերի և արբիտրաժային որոշումների նորմերի (այսուհետ՝ աշխատանքային նորմեր) արդյունավետ օգտագործումը։

2. Աշխատանքային տեսչության աշխատանքային նորմերի, գործառույթների և լիազորությունների արդյունավետ կիրառման հետ կապված հարցերը սահմանվում են «Աշխատանքի անվտանգության մասին» Վրաստանի օրգանական օրենքով և «Աշխատանքի տեսչության մասին» Վրաստանի օրենքով։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 76. Աշխատանքի տեսչության կողմից վարչական տույժեր նշանակելու լիազորությունը**

1. Աշխատանքային նորմերի խախտման համար վարչական պատասխանատվությունը և վարչական տույժերը սահմանվում են սույն օրենքով և «Աշխատանքի անվտանգության մասին» Վրաստանի օրգանական օրենքով:

2. Աշխատանքային նորմերի խախտման հետ կապված վարչական իրավախախտումների գործերը քննելու և սույն օրենքի 77-80-րդ հոդվածներով և «Աշխատանքի անվտանգության մասին» Վրաստանի օրգանական օրենքով նախատեսված վարչական տույժեր նշանակելու իրավունք ունի Աշխատանքի տեսչությունը։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ XVIII. Պատժամիջոցները**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 77. Օրենքով նախատեսված նորմերի խախտումը**

1. Սույն օրենքով (բացառությամբ սույն օրենքի 47-50-րդ հոդվածների) կամ «Հանրային ծառայության մասին» Վրաստանի օրենքով (բացառությամբ «Հանրային ծառայության մասին» Վրաստանի օրենքի 19-րդ-24-րդ, 53-րդ, 72-րդ–77-րդ, 82-րդ և 85-րդ-119-րդ հոդվածների), նախատեսված նորմի խախտման դեպքում, յուրաքանչյուր խախտում կհանգեցնի նախազգուշացման կամ տուգանքի.

ա) ըատ նախորդ օրացուցային տարվա՝ մինչև 100 000 լարի եկամուտ ունեցող գործատու ֆիզիկական անձի դեպքում` 200 լարիից ոչ պակաս, բայց ոչ ավելի, քան 400 լարիի չափով,

բ) ըստ նախորդ օրացուցային տարվա՝ 100 000 լարի կամ 100 000 լարիից ավելի եկամուտ ունեցող գործատու ֆիզիկական անձի դեպքում՝ 300 լարիից ոչ պակաս, բայց ոչ ավելի, քան 800 լարիի չափով,

գ) որպես ԱԱՀ վճարող գրանցված գործատուի (բացառությամբ ֆիզիկական անձի) դեպքում, որի նախորդ չընդհատվող 12 օրացուցային ամիսների ընթացքում իրականացված, ԱԱՀ-ով հարկվող գործարքների ընդհանուր գումարը չի գերազանցում 100 000 լարին՝ 300 լարիից ոչ պակաս, բայց ոչ ավելի, քան 800 լարիի չափով,

դ) որպես ԱԱՀ վճարող գրանցված գործատուի դեպքում (բացառությամբ ֆիզիկական անձի), որի նախորդ չընդհատվող 12 օրացուցային ամիսների ընթացքում իրականացված ԱԱՀ-ով հարկվող գործարքների ընդհանուր գումարը գերազանցում է 100 000 լարին, բայց չի գերազանցում 500 000 լարին՝ առնվազն 400 լարի, բայց ոչ ավելի, քան 900 լարիի չափով,

ե) որպես ԱԱՀ վճարող գրանցված գործատուի (բացառությամբ ֆիզիկական անձի) դեպքում, որի կողմից նախորդ չընդհատվող 12 օրացուցային ամիսների ընթացքում իր կողմից իրականացված ԱԱՀ-ով հարկվող գործարքների ընդհանուր գումարը գերազանցում է 500 000 լարին՝ 600 լարիից ոչ պակաս, բայց ոչ ավելի, քան 1000 լարիի չափով,

զ) ցանկացած այլ գործատուի, այդ թվում՝ ԱԱՀ վճարող չգրանցված անձի դեպքում (բացառությամբ ֆիզիկական անձի)՝ 200 լարիից ոչ պակաս, բայց ոչ ավելի, քան 400 լարիի չափով։

2. Սույն հոդվածի առաջին կետով նախատեսված խախտումը, որը կատարվել է անչափահասի, հղի կնոջ կամ սահմանափակ հնարավորություն ունեցող անձի նկատմամբ.

առաջացնում է տուգանքի նշանակում սույն հոդվածի առաջին կետով նախատեսված համապատասխան տուգանքի կրկնապատիկի չափով:

3. Սույն հոդվածի 1-ին կամ 2-րդ կետերով նախատեսված խախտման համար վարչական տուգանք նշանակելուց հետո 1 օրացուցային տարվա ընթացքում նույն գործողությունը կրկնելը.

առաջացնում է տուգանքի նշանակում համապատասխան խախտման համար նշանակված տուգանքի կրկնապատիկի չափով:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 78. Խտրականության արգելման սկզբունքի խախտումը**

1. Գործատուի կողմից սույն օրենքով նախատեսված խտրականության, այդ թվում ուղղակի խտրականության և անուղղակի խտրականության, աշխատավայրում ոտնձգության և սեռական ոտնձգության, արգելքի սկզբունքի, ողջամիտ հարմարեցման սկզբունքի, հավասար աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրության ապահովման սկզբունքի խախտումը․

կառաջացնի նախազգուշացում կամ տուգանք՝ սույն օրենքի 77-րդ հոդվածի առաջին կետով սահմանված կանոնի նախատեսմամբ՝ համապատասխան տուգանքի եռապատիկի չափով։

2. Սույն հոդվածի առաջին կետով նախատեսված խախտման համար վարչական տուգանքի նշանակումից հետո 1 օրացուցային տարվա ընթացքում նույն գործողությունը կրկնելը.

առաջացնում է տուգանքի նշանակում համապատասխան խախտման համար նշանակված տուգանքի կրկնապատիկի չափով:

**Ծանոթություն․** ոտնձգությունների և/կամ սեռական ոտնձգությունների դեպքում իրավախախտ աշխատակցին պատասխանատվություն նշանակելը գործատուին չի ազատում համապատասխան պատասխանատվությունից։ Գործատուն կարող է պատասխանատվության ենթարկվել, եթե ոտնձգության և/կամ սեռական ոտնձգության փաստը հայտնի է դարձել իրեն, և նա այդ փաստի մասին չի հայտնել աշխատանքի տեսչություն և/կամ չի ձեռնարկել համապատասխան միջոցներ նշված արարքը կանխելու համար։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 79. Հարկադիր աշխատանք**

1. Հարկադիր աշխատանքը, այսինքն՝ ցանկացած աշխատանք, որն անձը կամովին չէր կատարի, և որը նրանից պահանջվում է կատարել որևէ պատժամիջոցի սպառնալիքով, եթե նշված արարքը չի պարունակում քրեական հանցագործության նշաններ.

կհանգեցնի տուգանքի սույն օրենքի 77-րդ հոդվածի առաջին կետով սահմանված կարգի նախատեսմամբ, համապատասխան տուգանքի եռապատիկի չափով։

2. Սույն հոդվածի առաջին կետով նախատեսված խախտումը, որը կատարվել է անչափահասի, հղի կնոջ կամ սահմանափակ հնարավորություն ունեցող անձի նկատմամբ.

առաջացնում է տուգանքի նշանակում սույն հոդվածի առաջին կետով նախատեսված տուգանքի կրկնապատիկի չափով:

3. Սույն հոդվածի 1-ին կամ 2-րդ կետով նախատեսված խախտման համար վարչական տուգանք նշանակելուց հետո 1 օրացուցային տարվա ընթացքում նույն գործողությունը կրկնելը.

առաջացնում է տուգանքի նշանակում համապատասխան խախտման համար նշանակված տուգանքի կրկնապատիկի չափով:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 80. Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններից բխող խախտումները**

1. Գործատուի կամ աշխատողների միության կողմից.

ա) հաշտեցման ընթացակարգերին չմասնակցելը,

բ) կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի, այդ թվում՝ հաշտեցման արդյունքում ձեռք բերված պայմանավորվածությունը չկատարելը․

կառաջացնի նախազգուշացում կամ տուգանք՝ սույն օրենքի 77-րդ հոդվածի առաջին կետով սահմանված կարգի նախատեսմամբ՝ համապատասխան տուգանքի չափով։

**Ծանոթություն**. Աշխատողների միությանը տուգանելիս տուգանքը որոշվում է աշխատողների միության հետ կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում գտնվող գործատուի եկամուտներին համապատասխան՝ սույն օրենքի 77-րդ հոդվածի առաջին կետով սահմանված կարգի պահպանմամբ:

2. Գործատուի կողմից.

ա) աշխատողների միության կողմից կազմակերպված աշխատողների հավաքի (հանդիպման) անցկացման համար հարմար վայր հատկացնելուց հրաժարվելը կամ դրա անցկացումը խոչընդոտելը,

բ) սույն օրենքի XV գլխով նախատեսված տեղեկատվության տրամադրման և խորհրդատվություն անցկացնելու հետ կապված պարտավորությունների չկատարումը, այդ թվում՝ տեղեկատվություն տրամադրելուց կամ խորհրդատվությանը մասնակցելուց հրաժարվելը․

կառաջացնի նախազգուշացում կամ տուգանք՝ սույն օրենքի 77-րդ հոդվածի առաջին կետով սահմանված կարգի պահպանմամբ՝ համապատասխան տուգանքի չափով։

3. Սույն հոդվածի 1-ին կամ 2-րդ կետով նախատեսված խախտման համար վարչական տուգանք նշանակելուց հետո 1 օրացուցային տարվա ընթացքում նույն գործողությունը կրկնելը.

առաջացնում է տուգանքի նշանակում համապատասխան խախտման համար նշանակված տուգանքի կրկնապատիկի չափով:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 81. Գործատուի քաղաքացիական պատասխանատվությունը**

Աշխատանքի տեսչության կողմից գործատուի նկատմամբ սույն օրենքով նախատեսված վարչական տուգանքի նշանակումը նրան չի ազատում այլ պարտականություններից, որոնք կարող են գործատուին նշանակել դատարանը անձի կողմից հարուցված քաղաքացիական վարույթի շրջանակներում:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Բաժին VII. Սոցիալական գործընկերության եռակողմ հանձնաժողովը**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ XIX. Սոցիալական գործընկերության եռակողմ հանձնաժողովը**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 82. Ընդհանուր դրույթներ**

1. Սոցիալական գործընկերության եռակողմ հանձնաժողովը (այսուհետ՝ եռակողմ հանձնաժողով) խորհրդակցական մարմին է, որը հաշվետու է եռակողմ հանձնաժողովի նախագահին՝ Վրաստանի վարչապետին։

2. Եռակողմ հանձնաժողովն իր գործունեությունն իրականացնելիս առաջնորդվում է Վրաստանի Սահմանադրությամբ, Վրաստանի միջազգային պայմանագրերով, Վրաստանի այլ օրենքներով, Վրաստանի խորհրդարանի որոշումներով, Վրաստանի Նախագահի հրամանագրերով և կարգադրություններով, Վրաստանի կառավարության որոշումներով և կարգադրություններով, Վրաստանի վարչապետի հրամաններով և այլ իրավական ակտերով։

3. Եռակողմ հանձնաժողովի կողմերն են Վրաստանի կառավարությունը, Վրաստանում տարբեր ոլորտներում գործող գործատուների միավորումները և աշխատողների միավորումները։

4. Եռակողմ հանձնաժողովի յուրաքանչյուր կողմ եռակողմ հանձնաժողովում ունի 6 անդամ։ Այդ անդամները կարող են լինել տարբեր կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ: Այդ կազմակերպությունների ներկայացուցիչներին եռակողմ հանձնաժողովի կազմում ընդգրկելու մասին որոշումը կայացնում է եռակողմ հանձնաժողովի նախագահը։

5. Եռակողմ հանձնաժողովի կողմ հանդիսացող գործատուների յուրաքանչյուր միավորում և աշխատողների միավորում կայացնում է իր որոշումը եռակողմ հանձնաժողովի անդամներ ներկայացվելիք իր ներկայացուցիչների ընտրության վերաբերյալ:

6. Եռակողմ հանձնաժողովի անդամներ պետք է առաջադրվեն կողմերի ներկայացուցչական լիազորություններ ունեցող անձինք, որոնք իրենց հերթին եռակողմ հանձնաժողովի նախագահին են ներկայացնում եռակողմ հանձնաժողովի մնացած 5-5 անդամներին։

7. Եռակողմ հանձնաժողովում Վրաստանի կառավարության ներկայացուցիչները եռակողմ հանձնաժողովի նախագահի հետ միասին պետք է լինեն հետևյալ պետական ​​հիմնարկներում ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնող անձինք.

ա) Վրաստանի օկուպացված տարածքներից հարկադիր վերաբնակների, աշխատանքի, առողջապահության և սոցապահովման նախարարություն,

բ) Վրաստանի արդարադատության նախարարություն,

գ) Վրաստանի էկոնոմիկայի և կայուն զարգացման նախարարություն,

դ) Վրաստանի տարածաշրջանային զարգացման և ենթակառուցվածքների նախարարություն,

ե) Վրաստանի կրթության և գիտության նախարարություն։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

*2021 թվականի մարտի 16-ի Վրաստանի № 391 օրգանական օրենք – կայք, 18․03․2021 թ.*

**Հոդված 83. Սոցիալական գործընկերությունը և եռակողմ հանձնաժողովի գործունեության սկզբունքները**

1. Սոցիալական գործընկերությունը աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված հարցերի շուրջ սոցիալական գործընկերների՝ գործատուի (գործատուների միության), աշխատողի (աշխատողների միության) և պետական ​​հիմնարկի ներկայացուցիչների միջև երկխոսության և համագործակցության համակարգ է:

2. Եռակողմ հանձնաժողովի գործունեությունը հիմնված է հետևյալ սկզբունքների վրա.

ա) կողմերի հավասարություն և անկախություն,

բ) սոցիալական գործընկերոջ շահերի հարգանք,

գ) վստահություն և բարեխղճություն,

դ) համակարգում և պատասխանատվություն,

ե) տեղեկացվածություն,

զ) պարտավորությունների կատարում,

է) տրիպարտիզմ,

ը) կոնսենսուս։

3. Սոցիալական գործընկերությունը կարող է զարգանալ ազգային, ոլորտային, տարածքային, արդյունաբերական և այլ կազմակերպչական մակարդակներում:

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 84. Եռակողմ հանձնաժողովի գործառույթները**

Եռակողմ հանձնաժողովի գործառույթներն են.

ա) Վրաստանում նպաստել սոցիալական գործընկերության զարգացմանը, ինչպես նաև, բոլոր մակարդակներում նպաստել աշխատողների, գործատուների և Վրաստանի կառավարության միջև սոցիալական երկխոսություն վարելուն՝ խրախուսելով եռակողմ հանձնաժողովի անդամների միջև համաձայնությունը և կոնսենսուսի հասնելը։

բ) Աշխատանքային, տնտեսական և սոցիալական քաղաքականության հետ կապված ընդհանուր հետաքրքրություն ներկայացնող հարցերի շուրջ (ներառյալ բարեփոխումներ և օրենսդրական փոփոխություններ՝ կապված Վրաստանի պետական ​​բյուջեի, նվազագույն աշխատավարձի և այլ հարցերի հետ, որոնք կարող են ազդել գործատուների և աշխատողների շահերի վրա) Վրաստանի կառավարության հետ խորհրդատվություններ անկացնելը։

գ) Եռակողմ հանձնաժողովի անդամների համար կարևոր աշխատանքային և սոցիալական քաղաքականությանն առնչվող այլ հարցերի վերաբերյալ առաջարկությունների և հանձնարարականների մշակում և դրանց ներկայացում Վրաստանի կառավարությանը։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 85. Եռակողմ հանձնաժողովի լիազորությունները**

1. Եռակողմ հանձնաժողովն իրավասու է.

ա) Վրաստանի օրենսդրությամբ սահմանված կարգով քննարկել կողմերի կողմից բարձրացված հարցերը,

բ) իր նիստում լսել եռակողմ հանձնաժողովի կողմերի տեղեկատվությունը իր իրավասությանը պատկանող հարցերի վերաբերյալ,

գ) Վրաստանի օրենսդրությամբ սահմանված կարգով` Վրաստանի գործադիր իշխանության մարմիններից և համապատասխան մունիցիպալիտետի մարմիններից, ինչպես նաև այլ հիմնարկներից պահանջել իրեն անհրաժեշտ նյութեր` հարցերը քննարկելու համար,

դ) անհրաժեշտության դեպքում մշակել համապատասխան առաջարկություններ և հանձնարարականներ, Վրաստանի օրենսդրությամբ սահմանված կարգով հրավիրել տարբեր գերատեսչությունների ներկայացուցիչների, համապատասխան ոլորտի մասնագետների և փորձագետների․ նրանց հրավիրելու ընթացքում շահերի բախումը պետք է բացառվի,

ե) մշակել և շահագրգիռ անձանց ներկայացնել առաջարկություններ իր իրավասությանը պատկանող հարցերի վերաբերյալ։

2. Եռակողմ հանձնաժողովի անդամի լիազորության ժամկետը 3 տարի է։ Եռակողմ հանձնաժողովի նոր կազմը որոշվում է մինչև նրա նախկին կազմի լիազորության ժամկետի ավարտը։

3. Եռակողմ հանձնաժողովի կանոնադրությունը, որը սահմանում է եռակողմ հանձնաժողովի կազմը, կառուցվածքը, գործունեությունը և կազմի հաստատման կանոնները, հաստատվում են Վրաստանի կառավարության որոշմամբ:

4. Եռակողմ հանձնաժողովն իրավասու է ստեղծելու մշտական ​​կամ ժամանակավոր ենթահանձնաժողովներ և աշխատանքային խմբեր՝ կոնկրետ հարցեր քննարկելու համար: Եռակողմ հանձնաժողովի շրջանակներում մշտապես պետք է գործի ենթահանձնաժողով, որի գործառույթն է «Աշխատանքային միջազգային չափորոշիչների իրականացմանը նպաստելու նպատակով եռակողմ խորհրդատվությունների մասին» աշխատանքային միջազգային կոնֆերանսի վաթսունմեկերորդ նստաշրջանում (Ժնև, 1976 թվականի հունիսի 21) ընդունված №144 կոնվենցիայով նախատեսված աշխատանքային միջազգային չափորոշիչներին առնչվող հարցերի վերաբերյալ եռակողմ խորհրդատվությունների անցկացումը։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Գլուխ XX. Վերջնական դրույթներ**

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 86. Օրենքի տարածումը գործող աշխատանքային հարաբերությունների վրա**

Սույն օրենքը տարածվում է գործող աշխատանքային հարաբերությունների վրա՝ անկախ դրանց ծագման ժամանակից։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Հոդված 87. Օրենքի կիրարկումը**

Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից։

*2020 թվականի սեպտեմբերի 29-ի Վրաստանի № 7177 օրգանական օրենք – կայք, 05.10.2020թ.*

**Վրաստանի նախագահ Մ. Սաակաշվիլի**

**Թբիլիսի,**

**2010 թվականի 17 դեկտեմբերի, 2010 թ․։**

**№4113-ԱՆ**