

## Органический закон Грузии

### Трудовой кодекс Грузии

#### Раздел I.

#### Общие положения

#### Глава I.

#### Вступительные положения

#### 1. Сфера действия

1. Настоящий Закон регулирует трудовые и сопутствующие им отношения на территории Грузии, если они не регулируются иным образом другим специальным законом или международными договорами Грузии.
2. Вопросы, связанные с трудовыми отношениями, которые не регулируются настоящим Законом или другим специальным законом, регулируются нормами Гражданского кодекса Грузии.
3. Трудовым договором не могут определяться отличающиеся от предусмотренных настоящим Законом нормы, ухудшающие положение работника. (12.06.2013 N729)

#### Статья 2. Трудовые отношения

1. Трудовыми отношениями является выполнение работником работы для работодателя за плату в условиях организационного регулирования труда.
2. Трудовые отношения возникают по соглашению, достигнутому в результате свободного волеизъявления сторон на основании равноправия сторон.
3. В трудовых и преддоговорных отношениях, в том числе при опубликовании объявления о вакансии и на этапе отбора запрещается любая дискриминация в зависимости от расы, цвета кожи, языка, этнической и социальной принадлежности, национальности, происхождения, имущественного или сословного положения, места жительства, возраста, пола, сексуальной ориентации, ограниченных возможностей, принадлежности к религиозным, общественным, политическим или иным объединениям, в том числе профессиональным союзам, семейного положения, политических или иных взглядов или по другим признакам. (19.02.2019 N4279)
4. **искл.** (29.09.2020 N7177)
- 4<sup>1</sup>. **искл.** (29.09.2020 N7177)
5. **искл.** (29.09.2020 N7177)
6. **искл.** (29.09.2020 N7177)



### **Статья 3. Субъекты трудовых отношений**

1. Субъектами трудовых отношений являются: работодатель или объединение работодателей и трудоустроенное лицо или объединение трудоустроенных лиц (далее – объединение трудоустроенных лиц), созданное в целях и порядке, предусмотренных Органическим законом Грузии «О профессиональных союзах» и конвенциями № 87 и № 98 Международной организации труда. (30.11.2018 N3826, ввести в действие с принятием присяги Президентом Грузии, избранным в результате следующих выборов Президента Грузии.)
2. Работодателем является физическое или юридическое лицо либо объединение лиц, для которых на основании трудового договора выполняется определенная работа.
3. Работником является физическое лицо, выполняющее для работодателя определенную работу на основании трудового договора.
4. Субъектами индивидуальных трудовых отношений являются работодатель и работник. (12.06.2013 N729)
5. Субъектами коллективных трудовых отношений являются один или более работодателей или одно или более объединений работодателей и одно или более объединений работников.(статья дополнена пунктом 12.06.2013 N729)

**Статья 3<sup>1</sup>. (Искл. 12.06.2013 N729).**

## **Глава II**

### **Запрещение трудовой дискриминации**

**(29.09.2020 N7177)**

### **Статья 4. Понятие трудовой дискриминации (29.09.2020 N7177)**

1. Для целей настоящего Закона дискриминацией является выделение или исключение лиц или предоставление им преимущества заведомо или по неосторожности в зависимости от расы, цвета кожи, языка, этнической или социальной принадлежности, национальности, происхождения, имущественного или сословного положения, статуса трудового договора, места жительства, возраста, пола, сексуальной ориентации, ограниченных возможностей, состояния здоровья, членства в религиозных, общественных, политических или других объединениях (в том числе, профессиональных союзах), семейного положения, политических или иных взглядов либо по иному признаку, которое ставит целью или влечет отказ или отступление от равных возможностей или обращения в сфере занятости и профессиональной деятельности.
2. Для целей настоящего Закона прямой дискриминацией является неравное отношение к лицу по какому-либо из признаков, предусмотренных пунктом первым настоящей статьи, по сравнению с другим лицом, которое в том же или подобном положении является, являлось или могло являться объектом более благоприятного отношения.
3. Для целей настоящего Закона косвенной дискриминацией является создание для лица ввиду какого-либо из признаков, предусмотренных пунктом первым настоящей статьи, неблагоприятного положения по сравнению с другим лицом посредством нейтрального положения, критерия или практики, за исключением случая, когда такое положение, критерий или практика объективно оправданы законной целью и применяемые средства необходимы для достижения указанной цели и соразмерны ей.
4. Работодатель обязан обеспечить равную оплату труда занятых женщин и мужчин в случае выполнения



ими равной работы.

5. Притеснение (в том числе, сексуальное притеснение) на рабочем месте является формой дискриминации, в частности, это обусловленное каким-либо из признаков, предусмотренных пунктом первым настоящей статьи, нежелательное поведение в отношении лица, которое ставит целью или влечет ущемление достоинства лица, а также создание для него устрашающей, враждебной, унижающей, ущемляющей достоинство или оскорбительной обстановки.

6. Сексуальное притеснение – это нежелательное поведение сексуального характера в отношении лица, ставящее целью или (и) влекущее ущемление достоинства лица или создание для него устрашающей, враждебной, унижающей, ущемляющей достоинство или оскорбительной обстановки.

Примечание. Для целей настоящего Закона поведение сексуального характера– это произнесение в адрес лица фраз сексуального характера или (и) обращение к нему подобными фразами, демонстрация гениталий или (и) любое иное невербальное физическое поведение сексуального характера.

7. Запрещаются прекращение трудового договора с занятыми лицами или (и) какое-либо отрицательное обращение с ними и воздействие на них по причине обращения этих лиц с заявлением или жалобой в соответствующий орган за защитой от дискриминации или ввиду сотрудничества с ним.

## **Статья 5. Пределы запрещения дискриминации (29.09.2020 N7177)**

Запрещается дискриминация в трудовых отношениях и преддоговорных отношениях (в том числе, при опубликовании заявления о вакансии и на этапе отбора) в сфере занятости и профессиональной деятельности. Запрет на дискриминацию распространяется, в том числе:

а) на критерии отбора и условия найма в случае преддоговорных отношений, а также доступность карьерного роста на всех ступенях профессиональной иерархии, независимо от сфер деятельности;

б) на доступность всех форм (включая практический профессиональный опыт) профессиональной ориентации, повышения квалификации, профессиональной подготовки и профессиональной переподготовки на всех ступенях профессиональной иерархии;

в) на условия труда, оплаты труда и прекращения трудовых отношений;

г) на членство и деятельность в объединении занятых лиц, объединении работодателей либо организации, члены которой относятся к определенной профессиональной группе, включая прибыль, получаемую из таких организаций;

д) на условия служебной социальной защиты, в том числе, социального обеспечения и здравоохранения.

## **Статья 6. Требования, обусловленные родом работ (29.09.2020 N7177)**

Дискриминацией не признается установление для лиц различий исходя из сути или специфики работы либо условий ее выполнения, которое служит достижению законной цели и является необходимым и соразмерным средством достижения указанной цели.

## **Статья 7. Бремя доказывания (29.09.2020 N7177)**

В случае спора, связанного с запрещением дискриминации, бремя доказывания возлагается на работодателя, если кандидат или работник укажет факты или (и) обстоятельства, создающие основание для разумного предположения о том, что работодателем было нарушено требование о запрещении дискриминации.

## **Статья 8. Особые меры защиты или поддержки (29.09.2020 N7177)**

Дискриминацией не признаются особые меры, осуществляемые для удовлетворения потребностей лиц,



обычно признаваемых лицами, нуждающимися в особой защите или поддержке ввиду возраста, пола, ограниченных возможностей, семейной ответственности, социального либо культурного статуса.

## **Статья 9. Разумное приспособление (29.09.2020 N7177)**

С целью соблюдения в отношении лиц с ограниченными возможностями принципа равного обращения, в частности, принципа разумного приспособления, работодатель обязан в случае необходимости осуществлять соответствующие мероприятия, с тем, чтобы лица с ограниченными возможностями имели равные возможности в части доступности трудоустройства, карьерного роста, повышения квалификации, профессиональной подготовки и профессиональной переподготовки, за исключением случая, когда такое мероприятие возлагает на работодателя непропорциональное бремя. Указанное бремя не считается непропорциональным, если в связи с конкретным мероприятием действуют программы государственной поддержки, льготы для лиц с ограниченными возможностями или (и) другие альтернативные средства.

## **Раздел II. Индивидуальные трудовые отношения**

(29.09.2020 N7177)

## **Глава III. Возникновение трудовых отношений**

(29.09.2020 N7177)

## **Статья 10. Возникновение трудовой дееспособности и минимальный возраст для приема на работу(29.09.2020 N7177)**

1. Трудовая дееспособность физических лиц возникает с 16-летнего возраста.
2. Трудовая дееспособность несовершеннолетних лиц в возрасте до 16 лет возникает с согласия их законного представителя или органов опеки/попечительства, если соответствующие трудовые отношения не противоречат интересам несовершеннолетних, не причиняют вреда их нравственному, физическому и умственному развитию и не ограничивают их в праве и возможности получения обязательного начального и базового образования. Согласие законного представителя несовершеннолетнего или органа опеки/попечительства остается в силе и применительно к дальнейшим трудовым отношениям подобного характера.
3. С несовершеннолетними в возрасте до 14 лет трудовой договор может заключаться только на деятельность в области спорта, искусства или культуры либо на выполнение рекламных работ.
4. Запрещается заключение с несовершеннолетними трудовых договоров на выполнение работ, связанных с игорным бизнесом, ночными развлекательными заведениями, изготовлением, перевозкой и реализацией эротической и порнографической продукции, фармацевтических и токсических веществ.
5. Запрещается заключение с несовершеннолетними лицами или беременными женщинами, роженицами или кормящими матерями трудовых договоров на выполнение тяжелых работ, работ с вредными или опасными условиями труда.
6. Запрещается принимать на работу в учреждениях, определенных Законом Грузии «О раннем и дошкольном воспитании и образовании» или Законом Грузии «Об общем образовании», учреждениях, оказывающих несовершеннолетним любые образовательные/учебные/воспитательные услуги (в том числе, во внешкольных образовательных и воспитательных учреждениях), учреждениях (убежищах) по оказанию услуг жертвам торговли людьми (трефикинга), в убежищах/кризисных центрах, определенных Законом Грузии «О пресечении насилия в отношении женщин или (и) насилия в семье, защите и оказании помощи жертвам насилия», предусмотренных Законом Грузии «О социальной помощи» в качестве специализированных учреждений/в специализированных учреждениях лиц, имеющих судимость за совершение преступлений против половой свободы и половой неприкосновенности, предусмотренных



Законом Грузии «О борьбе с преступлениями против половой свободы и половой неприкосновенности», независимо от снятия или погашения судимости.

7. Запрещается принимать на работу в соответствующем учреждении, определенном законодательством Грузии, лиц, имеющих судимости за совершение преступлений против половой свободы и половой неприкосновенности, предусмотренных Законом Грузии «О борьбе с преступлениями против половой свободы и половой неприкосновенности», или лишенных права на осуществление деятельности в указанном учреждении на основании того же Закона.

#### **Статья 11. Преддоговорные отношения и обмен информацией до заключения трудового договора(29.09.2020 N7177)**

1. Работодатель правомочен получать информацию о кандидате, кроме информации, которая не связана с выполнением работы и не требуется для оценки возможности кандидата выполнять конкретную работу и принимать соответствующие решения.

2. Кандидат обязан известить работодателя о любых обстоятельствах, которые могут препятствовать ему в выполнении работы или создать угрозу интересам работодателя.

3. Работодатель вправе проверять достоверность предоставленной кандидатом информации.

4. Информация о кандидате, собранная работодателем, и информация, предоставленная кандидатом, не могут быть доступны другим лицам без согласия кандидата, кроме случаев, предусмотренных законодательством Грузии.

5. Кандидат вправе отозвать представленные им документы, если работодатель не заключил с ним трудовой договор.

6. Работодатель обязан предоставить кандидату следующую информацию:

а) о подлежащей выполнению работе;

б) о форме (письменной или устной) и сроках (определенных или неопределенных) трудового договора;

в) об условиях труда;

г) о правовом положении работника в трудовых отношениях;

д) об оплате труда.

7. Преддоговорные отношения с кандидатом считаются завершенными с заключением с ним работодателем трудового договора или уведомлением об отказе в трудоустройстве.

8. Работодатель не обязан обосновывать свое решение об отказе в приеме кандидата на работу.

9. При преддоговорных отношениях работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить кандидата с определенными законодательством Грузии положениями о принципе равного обращения с лицами и средствах соблюдения указанного принципа, а также принимать меры по обеспечению соблюдения принципа равного обращения с лицами на рабочих местах, в том числе, отразить положения, запрещающие дискриминацию, во внутреннем распорядке труда, коллективных договорах и других документах и обеспечить их исполнение.

#### **Статья 12. Заключение трудового договора (29.09.2020 N7177)**

1. Трудовой договор заключается в письменной или устной форме, на определенный или неопределенный срок.



2. Трудовой договор обязательно заключается в письменной форме, если трудовые отношения длятся более одного месяца.

3. Кроме случая, когда срок трудового договора составляет один год или более одного года, трудовой договор заключается на определенный срок только при наличии следующих оснований:

а) при выполнении конкретного объема работ;

б) при выполнении сезонных работ;

в) при временном увеличении объема работ;

г) при замене временно отсутствующего на работе работника по основанию приостановления трудовых отношений;

д) трудовой договор предусматривает субсидирование оплаты труда, определенное Законом Грузии «О содействии занятости»; (29.09.2020 N7177, ввести в действие с 1 сентября 2021 года.)

е) имеются другие объективные обстоятельства, оправдывающие заключение трудового договора на определенный срок.

4. Если трудовой договор заключен на срок более 30 месяцев или если трудовые отношения длятся в результате последовательного заключения срочных трудовых договоров дважды или более раз и их продолжительность превышает 30 месяцев, считается, что заключен бессрочный трудовой договор. Срочные трудовые договора считаются заключенными последовательно, если существующий срочный трудовой договор был продлен с истечением его срока или следующий срочный трудовой договор заключен в течение 60 дней после истечения срока первого срочного трудового договора.

5. Если трудовой договор заключен на определенный срок без какого-либо из оснований, предусмотренных пунктом 3 настоящей статьи, считается, что заключен бессрочный трудовой договор.

6. Ограничения, установленные настоящей статьей в отношении заключения срочного трудового договора, не распространяются на субъект предпринимательской деятельности, предусмотренный пунктом первым статьи 2 Закона Грузии «О предпринимателях», если после его государственной регистрации не истекло 48 месяцев (начинающее предприятие) и он удовлетворяет установленным Правительством Грузии дополнительным условиям (в случае установления таковых) при условии, что для целей настоящего пункта продолжительность срочного трудового договора не может быть меньше 3 месяцев.

7. Действие пункта 6 настоящей статьи не распространяется на субъект предпринимательской деятельности, созданный в результате реорганизации, на основании передачи в собственность или пользование активов другого субъекта предпринимательской деятельности либо притворной сделки.

8. Кроме случаев заключения трудового договора по каким-либо из оснований, предусмотренных подпунктами «а»–«е» пункта 3 настоящей статьи, если трудовые отношения были начаты в определенный пунктом 6 настоящей статьи период, составляющий 48 месяцев, после истечения этого срока считается, что заключен бессрочный трудовой договор.

9. Работодатель обязан сообщить лицу, нанятому на определенный срок, об имеющихся вакансиях, с тем, чтобы обеспечить указанному лицу возможность занять позицию в рамках бессрочного трудового договора наравне с другими нанятыми лицами.

### **Статья 13. Язык трудового договора (29.09.2020 N7177)**

Письменный трудовой договор заключается на понятном для сторон языке. Письменный трудовой договор может заключаться на нескольких языках. Если письменный трудовой договор заключен на нескольких языках, он должен содержать оговорку о том, заключенному на каком языке трудовому договору отдается предпочтение в случае расхождений в положениях трудовых договоров.



## **Статья 14. Содержание трудового договора (29.09.2020 N7177)**

1. Существенными условиями трудового договора являются:

- а) информация о сторонах трудового договора;
- б) дата начала работы и продолжительность трудовых отношений;
- в) рабочее время и время отдыха;
- г) место работы и информация о разных местах работы нанятого лица, если не определено его постоянное или основное место работы;
- д) должность (при наличии указываются чин, разряд, категория и др.), вид или описание подлежащей выполнению работы;
- е) размер оплаты труда (указывается заработная плата, а также при наличии – надбавка) и порядок ее выплаты;
- ж) порядок оплаты сверхурочной работы;
- з) продолжительность оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы и порядок предоставления указанных отпусков;
- и) порядок прекращения трудовых отношений работодателем и нанятым лицом;
- к) положения коллективного договора – в случае, если условия труда нанятого лица регулируются указанными положениями иным образом.

2. Работодатель обязан в случае требования работника выдать справку о занятости. Указанная справка должна содержать данные о выполненной работе, оплате труда и продолжительности срока трудового договора.

3. Трудовым договором может определяться, что внутренний трудовой распорядок является частью трудового договора. В таком случае работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить лицо с внутренним трудовым распорядком (в случае наличия такового). Работодатель обязан ознакомить нанятое лицо с изменением, внесенным во внутренний трудовой распорядок в течение 14 календарных дней после его внесения.

4. Если с работником заключено несколько трудовых договоров, которые только дополняют, а не полностью заменяют друг друга, все трудовые договоры сохраняют силу и рассматриваются в качестве одного трудового договора.

5. Предыдущий трудовой договор сохраняет силу в той мере, в какой его положения не изменены положениями последующего трудового договора.

6. При наличии нескольких трудовых договоров, заключенных с работником на одном и том же условии, предпочтение отдается трудовому договору, заключенному в последнюю очередь.

7. Недействительно условие индивидуального трудового договора, заключенного с работником, противоречащее настоящему Закону либо заключенному с тем же работником коллективному договору, кроме случая, когда индивидуальный трудовой договор улучшает положение работника.

## **Статья 15. Возникновение трудовых отношений (29.09.2020 N7177)**

Трудовые отношения возникают с момента, когда работник фактически приступает к выполнению работы,



если трудовым договором не определено иное.

## **Статья 16. Неполная рабочая ставка(29.09.2020 N7177)**

1. Лицами, работающими по неполной рабочей ставке, являются работники, нормированное рабочее время которых в течение недели или в среднем в период трудовых отношений продолжительностью до одного года меньше нормированного рабочего времени лица, работающего по полной рабочей ставке в аналогичных условиях.

Примечание. Для целей настоящей статьи лицом, работающим по полной рабочей ставке, является работник, выполняющий в рамках трудового договора той же формы для того же работодателя ту же или подобную работу по тому же направлению, в том же департаменте или той же службе. В случае отсутствия лица, работающего в аналогичных условиях по полной рабочей ставке по тому же направлению, в том же департаменте или той же службе, следует учитывать лицо, работающее по полной рабочей ставке у того же работодателя на аналогичных условиях. При отсутствии такого лица следует учитывать лицо, работающее по полной рабочей ставке в той же сфере деятельности.

2. Запрещается установление различий, связанных с условиями труда, в

отношении лица, работающего по неполной рабочей ставке, по сравнению с лицом, работающим в аналогичных условиях по полной рабочей ставке, только ввиду того, что указанное лицо работает по неполной рабочей ставке, за исключением случая, когда установление различий оправдывается объективным основанием.

3. Не допускается прекращение трудового договора с работником

по причине его отказа от перехода с работы по полной рабочей ставке на работу по неполной рабочей ставке или от перехода с работы по неполной рабочей ставке на работу по полной рабочей ставке, за исключением случая, когда работодатель вправе с соблюдением соответствующих предварительных условий прекратить трудовой договор с работником по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта первой статьи 47 настоящего Закона.

4. При наличии объективных возможностей работодатель обязан:

а) учитывать требование работника о переводе с работы по полной рабочей ставке на имеющуюся у работодателя работу по неполной рабочей ставке;

б) учитывать при наличии возможности требование работника о переводе с работы по неполной рабочей ставке на работу по полной рабочей ставке или об увеличении рабочего времени;

в) своевременно распространять информацию об имеющихся полных и неполных рабочих ставках для обеспечения содействия переходу с работы по полной рабочей ставке на работу по неполной рабочей ставке или переходу с работы по неполной рабочей ставке на работу по полной рабочей ставке;

г) предусматривать поощрительные мероприятия на всех уровнях организации (в том числе, на ведущих/менеджерских должностях) для доступности неполной рабочей ставки, а также, если это целесообразно, для содействия карьерному росту, профессиональной подготовке и профессиональной мобильности лица, работающего по неполной рабочей ставке.

5. Право работника работать более, чем на одной полной или неполной рабочей ставке может ограничиваться трудовым договором, если лицо, для которого должна выполняться работа по совместительству, является конкурентом работодателя.

## **Статья 17. Испытательный срок (29.09.2020 N7177)**

1. В целях установления соответствия лица подлежащей выполнению работе, по согласованию сторон трудовой договор может заключаться с работником на испытательный срок исключительно в однократном





порядке и не более чем на 6 месяцев. Трудовой договор на испытательный срок заключается только в письменной форме.

2. Работа, выполненная в течение испытательного срока, должна быть оплачиваемой. Размер и порядок оплаты определяются соглашением сторон.

3. Работодатель вправе в любое время в течение испытательного срока заключить с работником срочный или бессрочный трудовой договор или расторгнуть трудовой договор, заключенный с ним на испытательный срок.

4. На случай расторжения трудового договора, заключенного на испытательный срок, не распространяются требования, предусмотренные статьей 48 настоящего Закона, если трудовым договором, заключенным на испытательный срок, не определено иное. В случае расторжения трудового договора, заключенного на испытательный срок, труд работника оплачивается в соответствии с проработанным временем.

## **Статья 18. Стажировка (29.09.2020 N7177)**

1. Стажер – это физическое лицо, выполняющее для работодателя определенную работу за определенную плату или без таковой, для повышения квалификации, получения профессиональных знаний, навыков или практического опыта.

2. Работодателю запрещается использовать труд стажера с целью уклонения от заключения трудового договора. Стажер не замещает работника. Работодатель не вправе нанимать стажера вместо работника, трудовые отношения с которым приостановлены или (и) прекращены.

3. Срок стажировки без оплаты труда не должен превышать 6 месяцев, а срок оплачиваемой стажировки – 1 год. Лицо вправе проходить у одного и того же работодателя стажировку без оплаты труда только один раз.

4. Отношения стажера и работодателя регулируются письменным договором. В указанном договоре должна быть детально описана работа, подлежащая выполнению стажером.

5. На договор, заключенный со стажером, распространяются все минимальные стандарты защиты, предусмотренные настоящим Законом (за исключением главы VII настоящего Закона). На случай прекращения договора, заключенного со стажером, не распространяются требования, предусмотренные статьей 48 настоящего Закона, если договором, заключенным со стажером, не определено иное.

6. Нормы настоящей статьи применяются только в случае, если специальным законом не определено иное.

7. Действие настоящей статьи не распространяется на публичные учреждения, в том числе, на юридические лица публичного права.

## **Глава IV**

### **Выполнение работы**

**(29.09.2020 N7177)**

## **Статья 19. Обязательство по выполнению работы лично (29.09.2020 N7177)**

Работник обязан выполнять работу лично.

## **Статья 20. Изменение условий трудового договора(29.09.2020 N7177)**

1. Работодатель вправе путем уведомления уточнить для работника отдельные обстоятельства выполнения



работы, предусмотренной трудовым договором, не меняющие существенные условия договора.

2. Изменение существенных условий трудового договора может осуществляться только по согласованию сторон. Если трудовым договором не предусматривается какое-либо существенное условие, такое условие может быть определено с согласия работника.

3. Изменение существенных условий трудового договора, обусловленное изменением законодательства Грузии, не требует согласия работника.

4. Изменением существенных условий трудового договора не считаются:

а) изменение места выполнения работы, указанного работодателем работнику, если проезд работника от места жительства до нового места выполнения работы и обратно доступными общественными транспортными средствами занимает не более 3 часов в день и не требует при этом непропорциональных расходов;

б) изменение времени начала или окончания работы не более чем на 90 минут.

5. Одновременное изменение обоих обстоятельств, предусмотренных пунктом 4 настоящей статьи, признается изменением существенных условий трудового договора.

6. Если состояние здоровья работника – беременной, недавно родившей или кормящей грудью женщины согласно медицинскому заключению не позволяет выполнять работу, предусмотренную трудовым договором, он в пределах разумного приспособления вправе требовать выполнения у того же работодателя работы, соответствующей состоянию своего здоровья.

7. При невозможности облегчения условий труда или перевода на легкую работу работника – беременной, недавно родившей или кормящей грудью женщины с учетом срока, указанного в медицинском заключении, а также факта беременности, недавних родов или кормления грудью работник освобождается от исполнения обязанностей, определенных трудовым договором. Указанный срок не засчитывается работнику в срок временной нетрудоспособности, предусмотренный подпунктом «и» пункта 2 статьи 46 и подпунктом «и» пункта первого статьи 47 настоящего Закона. Вопрос оплаты труда работника в период его освобождения от исполнения обязанностей, определенных трудовым договором, определяется соглашением работника и работодателя.

8. Работник вправе по окончании отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, отпуска по усыновлению новорожденного ребенка вернуться на ту же работу с теми же условиями труда, а также пользоваться любыми улучшенными условиями труда в пределах, на которые он бы имел право, если бы не воспользовался соответствующим отпуском.

## **Статья 21. Командировка(29.09.2020 N7177)**

1. Командировка – временное изменение работодателем места работы работника, исходя из интересов работы.

2. Направление работодателем работника в командировку не считается изменением существенных условий трудового договора, если период командировки не превышает 45 календарных дней в год.

3. Случай превышения работодателем срока, предусмотренного пунктом 2 настоящей статьи, считается изменением существенных условий трудового договора.

4. Работодатель обязан полностью возместить работнику расходы, связанные с командировкой.

5. Нормы, предусмотренные настоящей статьей, применяются только в случае, если трудовым договором не определено иное.

## **Статья 22. Содействие профессиональному развитию(29.09.2020 N7177)**



1. Работодатель содействует повышению квалификации работника.
2. По окончании отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, отпуска по усыновлению новорожденного ребенка в случае требования работника работодатель обязан обеспечить повышение квалификации работника, если это необходимо для выполнения им работы, предусмотренной трудовым договором, и не сопряжено с непропорциональными расходами для работодателя.
3. Если решение об участии работника в учебном курсе профессиональной переподготовки, повышения квалификации или участии в другом учебном курсе принимает работодатель, участие работника в указанном курсе засчитывается в рабочее время и оплачивается.

### **Статья 23. Внутренний трудовой распорядок(29.09.2020 N7177)**

1. Работодатель вправе устанавливать внутренний трудовой распорядок. Он обязан ознакомить работника с внутренним трудовым распорядком.
2. Внутренний трудовой распорядок – письменный документ, которым могут определяться:
  - а) продолжительность рабочей недели, время начала и завершения работы в рабочий день, при сменной работе – продолжительность смены;
  - б) продолжительность отдыха;
  - в) время, место и порядок выдачи оплаты труда;
  - г) продолжительность и порядок предоставления оплачиваемого отпуска;
  - д) продолжительность и порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы;
  - е) правила соблюдения условий труда;
  - ж) виды и правила применения поощрений и ответственности;
  - з) порядок рассмотрения заявлений/жалоб.
3. С учетом специфики работы работодатель может определять специальные правила внутренним распорядком труда.
4. Работодатель обязан принимать меры для обеспечения соблюдения принципа равного обращения в отношении лиц, работающих в учреждении, в том числе, отразить во внутреннем трудовом распорядке и других документах положения, запрещающие дискриминацию, и обеспечить их исполнение.
5. Работодатель обязан содействовать реализации прав лиц с ограниченными возможностями на местах работы, в том числе, путем соблюдения и выполнения в пределах разумного приспособления обязательных стандартов/нормативов, предусмотренных статьей 36 Закона Грузии «О правах лиц с ограниченными возможностями». (29.09.2020 N7177, ввести в действие с 1 января 2021 года.)
6. Недействительно положение внутреннего трудового распорядка, противоречащее настоящему Закону, индивидуальному трудовому договору или коллективному договору.

## **Глава V**

### **Рабочее время, время перерыва и отдыха**



## **Статья 24. Продолжительность рабочего времени (29.09.2020 N7177)**

1. Нормированное рабочее время – любой промежуток времени, в течение которого работник работает, осуществляет свою деятельность или (и) исполняет свои обязанности в распоряжении работодателя. В рабочее время не засчитывается время перерыва и отдыха.
2. Продолжительность нормированного рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.
3. На предприятии со специфическим режимом работы, где производственный/трудовой процесс предусматривает непрерывный режим, длительностью более 8 часов, продолжительность нормированного рабочего времени не должна превышать 48 часов в неделю. Перечень отраслей со специфическим режимом работы определяет Правительство Грузии после консультаций с социальными партнерами.
4. Продолжительность отдыха работника между рабочими днями/сменами должна быть не менее 12 часов.
5. Если продолжительность рабочего времени в течение рабочего дня превышает 6 часов, у работника возникает право на перерыв. Продолжительность перерыва определяется по согласованию сторон. Если продолжительность рабочего времени в течение рабочего дня составляет не менее 6 часов, продолжительность перерыва должна быть не менее 60 минут.
6. Работнику – кормящей грудью женщине с ребенком в возрасте до года на основании собственного требования предоставляется дополнительный перерыв продолжительностью не менее часа в течение рабочего дня для кормления ребенка. Перерыв на кормление ребенка засчитывается в рабочее время и оплачивается.
7. Кроме времени 12-часового ежедневного отдыха, предусмотренного пунктом 4 настоящей статьи, работодатель обязан обеспечить работникам не менее 24 часов отдыха непрерывно в течение 7-дневного периода. По согласованию сторон работник может воспользоваться 24-часовым временем отдыха подряд дважды в течение не более 14 дней.
8. Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего в возрасте от 16 до 18 лет не должна превышать 36 часов в неделю и 6 часов в течение рабочего дня.
9. Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 16 лет не должна превышать 24 часов в неделю и 4 часа в течение рабочего дня.
10. Законный представитель или поддерживающее лицо лица с ограниченными возможностями вправе кроме дней отдыха раз в месяц пользоваться дополнительным оплачиваемым днем отдыха или согласовать с работодателем рабочее время, отличающееся от времени, определенного внутренним распорядком труда.
11. Работодатель обязан в письменной или (и) электронной форме вести учет отработанного работниками времени и знакомить работника с ежемесячным документом учета рабочего времени (отработанных часов), за исключением случая, когда указанное, исходя из специфики организации работы, невозможно. Работодатель обязан хранить документ учета рабочего времени (отработанных часов) в течение года. Форму учета рабочего времени определяет Министр лиц, вынужденно перемещенных с оккупированных территорий, здравоохранения и социальной защиты Грузии (далее – Министр) после консультаций с социальными партнерами. (29.09.2020 N7177, ввести в действие с 1 января 2021 года.)

## **Статья 25. Рабочее время, определяемое при сменной работе (29.09.2020 N7177)**

1. Если деятельность работодателя предусматривает 24-часовой непрерывный режим производственного/трудового процесса, стороны правомочны заключить трудовой договор о сменной работе, с учетом условий пункта 4 статьи 24 настоящего Закона и с условием предоставления работнику времени отдыха, адекватного отработанным часам.



2. Сменная работа – метод организации рабочего времени, согласно которому работники на одной и той же работе последовательно подменяют друг друга в соответствии с определенным графиком, в том числе, ротационным планом, соответственно так, чтобы могла обеспечиваться продолжительность производственного/рабочего процесса, превышающая длительность рабочей недели, установленной для работника.

3. Запрещается работа в двух сменах подряд.

4. Сменная работа и переход из одной смены в другую определяются графиком сменности, который утверждает работодатель с учетом специфики работы. Об изменениях в графике сменности работник должен быть извещен не менее, чем 10 днями ранее, если это не представляется невозможным исходя из крайней производственной необходимости.

5. Порядок регулирования рабочего времени в горнодобывающей отрасли определяет Министр после консультаций с социальными партнерами.

## **Статья 26. Порядок суммированного учета рабочего времени (29.09.2020 N7177)**

С учетом условий работы, при которых невозможно соблюдение продолжительности ежедневного или еженедельного рабочего времени, допускается введение порядка суммированного учета рабочего времени.

## **Статья 27. Сверхурочная работа(29.09.2020 N7177)**

1. Сверхурочной работой считается выполнение по согласованию сторон работником работы в течение отрезка времени, продолжительность которого превышает нормированное рабочее время. Продолжительность времени выполнения сверхурочной работы для несовершеннолетнего не должна превышать суммарно 2 часа в течение рабочего дня, а в течение рабочей недели – суммарно 4 часа.

2. Сверхурочные работы оплачиваются в увеличенном размере почасовой ставки оплаты труда. Размер этой оплаты определяется по согласованию сторон. Сверхурочные работы должны оплачиваться вместе с выплатой ежемесячной заработной платы, выплачиваемой после выполнения сверхурочных работ.

3. Стороны могут заключить соглашение о предоставлении работнику вместо оплаты сверхурочных работ пропорционального времени дополнительного отдыха. Время дополнительного отдыха предоставляется работнику не позднее 4 недель после выполнения сверхурочных работ, если согласованием сторон не определено иное.

4. Работодатель обязан за неделю ранее письменно известить работника о подлежащей выполнению сверхурочной работе, кроме случая, когда исходя из объективных потребностей работодателя предупредить работника об этом невозможно.

5. Работник обязан выполнять сверхурочную работу:

а) по предотвращению стихийных бедствий или (и) ликвидации их последствий – без оплаты за сверхурочную работу;

б) по предотвращению производственных аварий или (и) ликвидации их последствий – с оплатой за сверхурочную работу.

6. В случае, предусмотренном пунктом 5 настоящей статьи, запрещается поручать выполнение сверхурочных работ работникам – беременным, недавно родившим или кормящим грудью женщинам, лицам с ограниченными возможностями, несовершеннолетним лицам, законным представителям или поддерживающим лицам лиц с ограниченными возможностями или работникам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, без их согласия.

## **Статья 28. Ограничение, касающееся ночной работы(29.09.2020 N7177)**



1. Для целей настоящего Закона ночное время – это период с 22 часов до 6 часов.
2. Лицами, занятыми на ночных работах, являются любые лица, которые обычно работают не менее 3 часов в течение ночного времени в пределах ежедневного нормированного рабочего времени, и любые лица, которые определенную пропорциональную часть годового рабочего времени работают в ночное время. Пропорциональную ставку ночной работы годового рабочего времени определяет Министр после консультаций с социальными партнерами.
3. Запрещается поручать выполнение ночных работ работникам – несовершеннолетним лицам, беременным, недавно родившим или кормящим грудью женщинам. Запрещается поручать выполнение ночных работ лицам с ограниченными возможностями или лицам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, без их согласия.
4. Максимальное рабочее время для лиц, занятых на ночных работах с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда, не должно превышать 8 часов в течение 24 часов. Указанный порядок не распространяется на случай сменной работы.
5. По требованию лица, занятого на ночных работах, работодатель обязан за счет собственных средств обеспечить предварительное (до поступления на работу) и последующее периодическое медицинское освидетельствование лица с соблюдением принципа медицинской конфиденциальности. Периодичность и пределы проведения указанного медицинского освидетельствования определяет Министр после консультаций с социальными партнерами. (29.09.2020 N7177, ввести в действие с 1 апреля 2021 года.)
6. Лица, занятые на ночных работах, у которых, согласно медицинскому заключению, ввиду выполнения ночных работ имеются проблемы, связанные с состоянием здоровья, должны быть переведены работодателем на подходящую для работника дневную работу при наличии такой возможности. (29.09.2020 N7177, ввести в действие с 1 апреля 2021 года.)

## **Статья 29. Право на прохождение медицинского обслуживания (29.09.2020 N7177)**

1. Беременной женщине по ее требованию предоставляется дополнительное время для прохождения медицинского обследования, если такое обследование должно быть проведено в течение рабочего времени.
2. Рабочие часы, пропущенные ввиду прохождения медицинского обследования, засчитываются беременной женщине в пропуск по уважительной причине в случае представления документации, подтверждающей проведение указанного обследования, и за ней сохраняется оплата труда.

## **Статья 30. Праздничные дни (29.09.2020 N7177)**

1. Праздничными днями являются:
  - а) 1 и 2 Января – дни новогодних праздников;
  - б) 7 Января – День Рождества Господа нашего Иисуса Христа;
  - в) 19 Января – Крещение – День Святого Богоявления Господа нашего Иисуса Христа;
  - г) 3 Марта – День Матери;
  - д) 8 Марта – Международный женский день;
  - е) 9 Апреля – День принятия Акта о восстановлении государственной независимости Грузии, День национального единения Грузии, гражданского согласия и памяти погибших за Родину;
  - ж) Пасхальные дни – Великая Пятница, Великая Суббота, День Светлого Воскресения Господа нашего



Иисуса Христа; День поминовения усопших – второй день после Пасхи, понедельник (даты переходящие);

з) 9 Мая – День Победы над фашизмом;

и) 12 Мая – День Грузии – Удела Пресвятой Богородицы и День Надежды – День Святого Андрея Первозванного, основателя Грузинской церкви как апостольского престола.

к) 26 Мая – День независимости Грузии;

л) 28 Августа – День Успения Владычицы нашей Пресвятой Богородицы (Мариамоба);

м) 14 Октября – Мцхетоба (Светицховлоба) – праздник Хитона Господня и Столпа Животворящего;

н) 23 Ноября – Гиоргоба, День Святого Георгия.

2. Работник вместо установленных настоящим Законом праздничных дней вправе требовать другие выходные дни, что должно быть определено трудовым договором.

3. Кроме установленных настоящим Законом праздничных дней постановлением Правительства Грузии могут определяться и другие праздничные дни. Работодатель вправе требовать от работника выполнения работы вместо праздничного дня, определенного постановлением Правительства Грузии, в следующий за ним выходной день, предусмотренный пунктом 7 статьи 24 настоящего Закона.

4. Выполнение работником работы в праздничные дни, предусмотренные пунктом первым настоящей статьи, считается сверхурочной работой, и условия ее оплаты определяются в порядке, установленном пунктами 2 и 3 статьи 27 настоящего Закона.

## **Глава VI**

### **Отпуск**

**(29.09.2020 N7177)**

#### **Статья 31. Продолжительность отпуска(29.09.2020 N7177)**

1. Работник вправе пользоваться оплачиваемым отпуском – не менее 24 рабочих дней в году.

2. Работник вправе пользоваться отпуском без сохранения заработной платы – не менее 15 календарных дней в году.

3. Работнику, занятому на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 10 календарных дней в году.

4. Трудовым договором могут определяться отличающиеся от предусмотренных настоящей статьей сроки и условия. Указанные сроки и условия не должны ухудшать положения работника.

5. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя он обязан возместить работнику неиспользованный отпуск пропорционально продолжительности трудовых отношений.

6. Недействительно условие трудового договора, содержащее уступку или отказ от права ежегодного пользования оплачиваемым отпуском.

#### **Статья 32. Порядок предоставления отпуска (29.09.2020 N7177)**

1. Право работника требовать отпуск возникает по истечении 11 месяцев работы. По согласованию сторон



отпуск может предоставляться работнику и до истечения указанного срока.

2. Со второго года работы по согласованию сторон отпуск может предоставляться работнику в любое время в течение рабочего года.

3. По согласованию сторон отпуск может быть использован работником по частям.

4. В отпуск не засчитываются: период временной нетрудоспособности, отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком, отпуск по усыновлению новорожденного ребенка и дополнительный отпуск по уходу за ребенком.

5. Если трудовым договором не определено иное, работодатель вправе устанавливать очередность предоставления оплачиваемых отпусков работникам в течение года.

### **Статья 33. Обязательство по предварительному уведомлению работодателя при взятии отпуска без сохранения заработной платы(29.09.2020 N7177)**

Работник, желающий воспользоваться отпуском без сохранения заработной платы, обязан предупредить работодателя об этом за 2 недели, кроме случаев, когда это сделать невозможно ввиду неотложных медицинских состояний или по семейным обстоятельствам.

### **Статья 34. Возникновение права требовать предоставления Отпуска(29.09.2020 N7177)**

1. В срок для исчисления возникновения права требовать предоставления отпуска засчитывается фактически отработанное работником время, а также время вынужденного простоя по вине работодателя.

2. В срок для исчисления возникновения права требовать предоставления отпуска не засчитывается время отсутствия на работе без уважительных причин или пребывания в отпуске без сохранения заработной платы в течение более 7 рабочих дней.

### **Статья 35. Исключительные случаи перенесения оплачиваемого отпуска(29.09.2020 N7177)**

1. Если предоставление оплачиваемого отпуска работнику в текущем году может отрицательно повлиять на нормальное ведение рабочего процесса, с согласия работника допускается перенесение отпуска на следующий год. Запрещается переносить на следующий год оплачиваемый отпуск несовершеннолетнего.

2. Запрещается переносить оплачиваемый отпуск на следующий год в течение 2 лет подряд.

### **Статья 36. Выплаты к отпуску для работников (29.09.2020 N7177)**

Выплаты к отпуску для работников определяются исходя из средней оплаты труда работника за 3 предыдущих месяца, если время, проработанное ими с начала работы или после последнего отпуска, – менее 3 месяцев, – исходя из средней оплаты труда за проработанные месяцы, а если они получают ежемесячную фиксированную оплату труда, – исходя из оплаты труда за последний месяц.

## **Глава VII**

### **Отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, отпуск по усыновлению новорожденного ребенка и дополнительный отпуск по уходу за ребенком**

**(29.09.2020 N7177)**





### **Статья 37. Отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за Ребенком(29.09.2020 N7177)**

1. Работнику по его требованию предоставляется оплачиваемый отпуск по беременности и родам продолжительностью 126 календарных дней, а в случае осложнений при родах или рождения близнецов – продолжительностью 143 дня.
2. Работник вправе по своему усмотрению распределить отпуск, предусмотренный пунктом первым настоящей статьи, на период беременности и послеродовой период.
3. Работнику по его требованию предоставляется отпуск по уходу за ребенком продолжительностью 604 календарных дня, а в случае осложнений при родах или рождения близнецов – продолжительностью 587 календарных дней. Оплачиваются 57 календарных дней указанного отпуска.
4. Отпуск по уходу за ребенком, предусмотренный пунктом 3 настоящей статьи, может быть полностью или частично использован матерью или отцом ребенка. Право пользоваться отпуском по беременности и родам, предусмотренным пунктом первым настоящей статьи, является эксклюзивным правом матери ребенка, однако отец ребенка может воспользоваться днями указанного отпуска, не использованными матерью ребенка.
5. Работник, желающий воспользоваться отпуском по уходу за ребенком, обязан предупредить работодателя об этом за 2 недели. Работник использует оплачиваемую часть отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком последовательно, в течение 183 или 200 календарных дней соответственно.

### **Статья 38. Отпуск по усыновлению новорожденного Ребенка(29.09.2020 N7177)**

Работнику, усыновившему ребенка в возрасте до 1 года, по его требованию предоставляется отпуск по усыновлению новорожденного ребенка продолжительностью 550 календарных дней со дня рождения ребенка. Оплачиваются 90 календарных дней этого отпуска.

### **Статья 39. Оплата отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком и отпуска по усыновлению новорожденного ребенка(29.09.2020 N7177)**

Отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком и отпуск по усыновлению новорожденного ребенка оплачиваются из государственного бюджета Грузии в порядке, установленном законодательством Грузии. Суммарный размер денежного пособия, предоставляемого в период оплачиваемого отпуска по беременности и родам, оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком, а также оплачиваемого отпуска по усыновлению новорожденного ребенка, составляет не более 1000 лари. Работодатель и работник могут договориться о дополнительной оплате к указанным отпускам.

### **Статья 40. Дополнительный отпуск по уходу за ребенком (29.09.2020 N7177)**

1. Работнику по его просьбе непрерывно или по частям, но не менее, чем по 2 недели в год, предоставляется дополнительный отпуск по уходу за ребенком без сохранения заработной платы продолжительностью 12 недель до достижения ребенком 5-летнего возраста.
2. Дополнительный отпуск по уходу за ребенком может предоставляться работнику, фактически ухаживающему за ребенком.

## **Глава VIII**

## **Оплата труда**

**(29.09.2020 N7177)**



#### **Статья 41. Форма, размер и время оплаты труда(29.09.2020 N7177)**

1. Оплата труда – это основная или минимальная оплата, или заработная плата или любое иное вознаграждение, предоставляемое в денежной форме или натуре, и прямо или косвенно получаемое работником от работодателя взамен выполнения работ.
2. Форма и размер оплаты труда определяются трудовым договором.
3. Оплата труда выдается не реже, чем раз в месяц.
4. Работодатель обязан за каждый день задержки выплаты любого вознаграждения или расчетов выплачивать работнику 0,07 процента задержанной суммы. Указанный порядок не распространяется на возмещение вынужденного простоя, предусмотренное пунктом 9 статьи 48 настоящего Закона.

#### **Статья 42. Оплата труда при вынужденном простое (29.09.2020 N7177)**

1. Если трудовым договором не определено иное, работнику при вынужденном простое по вине работодателя выплачивается заработная плата за время вынужденного простоя в полном размере.
2. Вынужденный простой по вине работника не оплачивается.

#### **Статья 43. Вычеты из заработной платы(29.09.2020 N7177)**

1. Работодатель вправе вычесть из заработной платы работника излишне выплаченную сумму или любую другую сумму, причитающуюся ему от работника, исходя из трудовых отношений.
2. Общий размер суммы разового вычета из заработной платы работника не должен превышать 50 процентов заработной платы.

#### **Статья 44. Окончательный расчет при прекращении трудовых отношений(29.09.2020 N7177)**

Работодатель при прекращении трудовых отношений с работником обязан произвести окончательный расчет не позднее 7 календарных дней со дня их прекращения, если трудовым договором или законом не определено иное.

### **Глава IX**

#### **Соблюдение условий труда**

**(29.09.2020 N7177)**

#### **Статья 45. Право на обеспечение безопасной и здоровой рабочей среды(29.09.2020 N7177)**

1. Работодатель обязан обеспечивать работникам максимально безопасную для жизни и здоровья рабочую среду.
2. Работодатель обязан в разумные сроки предоставлять работникам имеющуюся у него полную, объективную и понятную информацию обо всех факторах, влияющих на жизнь и здоровье работников или безопасность природной среды.
3. Работник вправе отказаться от выполнения работ, поручений либо указаний, противоречащих закону, или ввиду несоблюдения условий безопасности труда, создающих явную и существенную угрозу жизни, здоровью, собственности его самого или третьих лиц либо безопасности природной среды. Работник обязан незамедлительно извещать работодателя об обстоятельствах, ввиду которых он отказывается от



выполнения обязательств, принятых по трудовому договору.

4. Работодатель обязан внедрять превентивную систему, обеспечивающую безопасность труда, и своевременно предоставлять работникам надлежащую информацию о рисках, касающихся безопасности труда, мерах по их превенции, а также правилах обращения с представляющими опасность видами оборудования, при этом, в случае необходимости обеспечивать работников персональным защитным снаряжением, по мере развития технологического прогресса своевременно заменять представляющие опасность виды оборудования безопасными или менее опасными, принимать все разумные меры по обеспечению безопасности работников и охраны их здоровья.

5. Работодатель обязан принимать все разумные меры по своевременной локализации и ликвидации последствий случаев на производстве, оказанию первичной помощи и эвакуации.

6. Работодатель обязан в полном объеме возместить работнику связанный с выполнением работы вред, причиненный ухудшением состояния здоровья, и расходы на необходимое лечение.

7. Работодатель обязан обеспечить защиту беременной женщины от работы, создающей угрозу благополучию, физическому и психическому здоровью ее самой или плода.

8. Перечень тяжелых работ, работ с вредными и опасными условиями труда, правила безопасности труда, в том числе, – случаи и правила проведения обязательного периодического медицинского обследования работников за счет средств работодателя определяются законодательством Грузии.

## **Глава X**

### **Приостановление трудовых отношений и прекращение**

#### **трудового договора**

**(29.09.2020 N7177)**

#### **Статья 46. Приостановление трудовых отношений(29.09.2020 N7177)**

1. Приостановлением трудовых отношений является временное невыполнение работы, предусмотренной трудовым договором, не влекущее прекращения трудовых отношений.

2. Основаниями для приостановления трудовых отношений являются:

а) забастовка;

б) локаут;

в) осуществление активного или (и) пассивного избирательного права;

г) явка в следственные органы, органы прокуратуры или судебные органы в случаях, предусмотренных процессуальным законодательством Грузии;

д) призыв на обязательную военную службу;

е) призыв на резервную военную службу;

ж) отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, отпуск по усыновлению новорожденного ребенка, дополнительный отпуск по уходу за ребенком;

з) помещение жертвы насилия в отношении женщин или (и) насилия в семье в убежище или (и) кризисный



центр, если жертва не в состоянии исполнять служебные обязанности, но на срок, не превышающий 30 календарных дней в году;

и) временная нетрудоспособность, если ее срок не превышает 40 календарных дней подряд или общий срок в течение 6 месяцев не превышает 60 календарных дней;

к) повышение квалификации, профессиональная переподготовка или обучение, продолжительность которого не должна превышать 30 календарных дней в год;

л) отпуск без сохранения заработной платы;

м) оплачиваемый отпуск.

3. В случае предъявления работником требования о приостановлении трудовых отношений по основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящей статьи (кроме подпункта «б» пункта 2 настоящей статьи), работодатель обязан приостановить трудовые отношения на разумный срок. Трудовые отношения считаются приостановленными с момента предъявления требования до устранения соответствующего основания для их приостановления.

4. В случае приостановления трудовых отношений, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами «е» и «м» пункта 2 настоящей статьи, работнику не выдается оплата труда, если законодательством Грузии или трудовым договором не определено иное.

5. Расходы, связанные с явкой в следственные органы, органы прокуратуры или судебные органы, в случаях, предусмотренных процессуальным законодательством Грузии, возмещаются из государственного бюджета Грузии в порядке, установленном законодательством Грузии

## **Статья 47. Основания для прекращения трудового договора (29.09.2020 N7177)**

1. Основаниями для прекращения трудового договора являются:

а) экономические обстоятельства, технологические либо организационные изменения, определяющие необходимость сокращения рабочей силы;

б) истечение срока трудового договора;

в) выполнение работы, предусмотренной трудовым договором;

г) уход работника с должности/работы по собственному желанию на основании письменного заявления;

д) письменное соглашение сторон;

е) несоответствие квалификации или профессиональных навыков и умений работника занимаемой им должности/выполняемой работе;

ж) грубое нарушение работником обязательств, возложенных на него индивидуальным трудовым договором или коллективным договором или (и) внутренним трудовым распорядком;

з) нарушение работником обязательств, возложенных на него индивидуальным трудовым договором или коллективным договором или (и) внутренним трудовым распорядком, если в отношении работника в течение 1 последнего года уже применялась какая-либо мера дисциплинарной ответственности, предусмотренная индивидуальным трудовым договором или коллективным договором или (и) внутренним трудовым распорядком;

и) если трудовым договором не определено иное, – продолжительная нетрудоспособность, когда срок нетрудоспособности превышает 40 календарных дней подряд или ее общий срок в течение 6 месяцев превышает 60 календарных дней и при этом работником использован отпуск, предусмотренный статьей 31



настоящего Закона;

к) вступление в законную силу судебного приговора или иного решения, исключающего возможность выполнения работы;

л) принятое судом и вступившее в законную силу решение о признании забастовки незаконной в соответствии с пунктом 3 статьи 67 настоящего Закона;

м) смерть работодателя – физического лица или работника;

н) начало производства в связи с ликвидацией работодателя – юридического лица;

о) иное объективное обстоятельство, оправдывающее прекращение трудового договора.

2. Нарушение обязательств, возложенных внутренним трудовым распорядком, предусмотренным подпунктами «ж» и «з» пункта первого настоящей статьи, может стать основанием для прекращения трудового договора только в случае, если внутренний трудовой распорядок является частью трудового договора.

3. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом «о» пункта первого настоящей статьи, работодатель обязан в письменном уведомлении, определенном пунктом первым или 2 статьи 48 настоящего Закона, обосновать объективное обстоятельство, оправдывающее, по его мнению, прекращение трудового договора.

4. Законный представитель несовершеннолетнего лица или орган опеки/попечительства вправе требовать прекращения трудового договора, заключенного с несовершеннолетним лицом, если продолжение работы может причинить вред жизни, здоровью или другим важным интересам несовершеннолетнего.

5. Не допускается прекращение трудового договора:

а) по другим основаниям, кроме оснований, предусмотренных пунктом первым настоящей статьи;

б) на основании дискриминации, предусмотренной статьей 4 настоящего Закона;

в) в течение периода после извещения работодателя работником-женщиной о своей беременности, определенного подпунктом «ж» пункта 2 статьи 46 настоящего Закона, кроме прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами «б», «в», «г», «д», «ж», «з», «к» или «м» пункта первого настоящей статьи;

г) ввиду призыва работника на обязательную военную или резервную военную службу или (и) в период прохождения работником обязательной военной или резервной военной службы, кроме прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами «б», «в», «г», «д», «ж», «з», «к» или «м» пункта первого настоящей статьи;

д) в период нахождения работника в суде в качестве присяжного заседателя, кроме прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами «б», «в», «г», «д», «ж», «з», «к» или «м» пункта первого настоящей статьи.

## **Статья 48. Порядок прекращения трудового договора (29.09.2020 N7177)**

1. При прекращении работодателем трудового договора по какому-либо из оснований, предусмотренных подпунктами «а», «е», «и» или «о» пункта первого статьи 47 настоящего Закона, работодатель обязан не менее чем за 30 календарных дней предупредить работника, направив ему предварительное письменное уведомление. В этом случае работнику выплачивается компенсация в размере оплаты труда не менее, чем за 1 месяц.

2. При прекращении работодателем трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами



«а», «е», «и» или «о» пункта первого статьи 47 настоящего Закона, работодатель вправе не менее чем за 3 календарных дня предупредить работника, направив ему предварительное письменное уведомление. В этом случае работнику выплачивается компенсация в размере оплаты труда не менее чем за 2 месяца.

3. При прекращении трудового договора по инициативе работника по основанию, предусмотренному подпунктом «г» пункта первого статьи 47 настоящего Закона, работник обязан не менее чем за 30 календарных дней предупредить работодателя, направив ему предварительное письменное уведомление.

4. Работник вправе в течение 30 календарных дней со дня получения от работодателя уведомления о прекращении трудового договора направить ему письменное уведомление с требованием о представлении письменного обоснования причин прекращения трудового договора.

5. Работодатель обязан в течение 7 календарных дней со дня предъявления требования работника письменно изложить основание прекращения трудового договора.

6. Работник вправе в течение 30 календарных дней со дня получения от работодателя письменного обоснования обжаловать в суде решение работодателя о прекращении трудового договора. В случае отказа суда в принятии или оставления судом без рассмотрения иска, поданного работником, работник вправе повторно обратиться в суд с тем же иском в течение 30 календарных дней со дня вручения ему определения об отказе суда в принятии иска или определения об оставлении иска без рассмотрения.

7. Если работодатель в течение 7 календарных дней со дня предъявления работником требования письменно не изложит основание прекращения трудового договора, работник вправе в течение 30 календарных дней обжаловать в суде решение работодателя о прекращении трудового договора. В этом случае бремя доказывания фактических обстоятельств спора возлагается на работодателя. Если работник не требует от работодателя письменного изложения основания прекращения трудового договора, предусмотренного пунктом 4 настоящей статьи, работник вправе обжаловать в суде решение работодателя о прекращении трудового договора в течение 30 календарных дней со дня получения от работодателя уведомления о прекращении трудового договора.

8. В случае признания судом недействительным решения работодателя о прекращении трудового договора с работником работодатель обязан по решению суда восстановить на прежнем рабочем месте лицо, трудовой договор с которым был прекращен, или обеспечить его равноценной работой, либо выплатить ему компенсацию в размере, определенном судом.

9. Работник вправе помимо предусмотренных пунктом 8 настоящей статьи, восстановления на прежнем рабочем месте или перевода на равноценную работу, либо уплаты компенсации, назначенной взамен указанного, требовать возмещения вынужденного простоя с даты прекращения трудового договора до даты исполнения вступившего в законную силу решения суда о признании недействительным решения работодателя о прекращении трудового договора. При определении размера возмещения вынужденного простоя суд должен принимать во внимание компенсацию, выплаченную работодателем работнику в соответствии с пунктом первым или 2 настоящей статьи.

## **Статья 49. Массовое увольнение(29.09.2020 N7177)**

1. Массовым увольнением считается прекращение работодателем трудового договора в течение 30 календарных дней по основаниям, не обусловленным личностью или поведением работника либо истечением срока трудового договора:

- а) не менее чем с 10 работниками – в организации с численностью работников более 20, но менее 100;
- б) не менее чем с 10 процентами работников – в организации с численностью работников более 100.

2. Если работодатель планирует провести массовое увольнение, он обязан в разумный срок начать консультации с объединением работников (при отсутствии такового – с представителями работников) с намерением достичь возможного соглашения. Консультации должны, по меньшей мере, касаться путей и средств предотвращения массового увольнения либо сокращения численности работников, подлежащих



увольнению, и возможности содействия повторному трудоустройству или переподготовке увольняемых работников.

3. Работодатель обязан не менее чем за 45 календарных дней до массового увольнения направить письменное сообщение Министру и работникам, трудовые договоры с которыми будут прекращены. Работодатель обязан направить копию уведомления, направленного Министру, объединению работников (при отсутствии такового – представителям работников). Массовое увольнение вступает в силу по истечении 45 календарных дней со дня направления указанного сообщения Министру.

4. Работникам должна быть предоставлена возможность представить конструктивные предложения. Работодатель обязан письменно предоставить объединению работников (при отсутствии такового – представителям работников) следующую информацию: о причинах запланированного массового увольнения, численности и категории увольняемых работников, общей численности и категориях работников в организации, промежутке времени, в течение которого будет осуществлено массовое увольнение, критериях, по которым осуществляется отбор работников, подлежащих увольнению, и выплате им компенсаций.

5. Работодатель обязан направить Министру копию направленного объединению работников (при отсутствии такового – представителям работников) письменного сообщения, содержащего информацию, предусмотренную пунктом 4 настоящей статьи.

## **Статья 50. Передача предприятия(29.09.2020 N7177)**

### **1. Для целей настоящего Закона:**

а) передача предприятия означает передачу другому работодателю на основании сделки или закона предприятия или бизнеса либо части предприятия или бизнеса, что означает, в том числе, передачу экономической деятельности, при которой сохраняется ее идентичность или (и) существенное сходство и которая подразумевает организованную группировку ресурсов для осуществления основной и вспомогательной экономической деятельности;

б) передающее предприятие означает физическое лицо, юридическое лицо или объединение лиц, статус работодателя которого прекращается применительно к предприятию или бизнесу либо части предприятия или бизнеса ввиду передачи предприятия;

в) принимающее предприятие означает физическое лицо, юридическое лицо или объединение лиц, приобретающее статус работодателя ввиду передачи предприятия.

2. Не допускается прекращение передающим или принимающим предприятием трудового договора по основанию передачи предприятия. Указанное не исключает права на прекращение трудового договора с соблюдением соответствующих предварительных условий по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта первого статьи 47 настоящего Закона.

3. Права и обязательства передающего предприятия, вытекающие из трудовых отношений, действующих на дату передачи предприятия, на основании передачи предприятия переходят к принимающему предприятию.

4. Несообщение передающим предприятием принимающему предприятию о правах и обязательствах, вытекающих из действующих трудовых отношений, не исключает передачу указанных прав и обязательств и связанных с ними прав работников в отношении передающего или принимающего предприятия.

5. В результате передачи предприятия принимающее предприятие обязано до истечения срока или досрочного прекращения коллективного договора либо до вступления в силу нового коллективного договора выполнять условия, предусмотренные коллективным договором. Указанные условия распространяются на принимающее предприятие так же, как они распространялись на передающее предприятие. Указанное обязательство действует в течение 1 года с даты передачи предприятия.



6. Если предприятие или бизнес либо часть предприятия или бизнеса сохраняют свою автономность, объединение работников, представляющее работников, которых касается передача предприятия, должно сохранить существовавшие до даты передачи предприятия статус и функции на тот же срок и тех же условиях.

7. Передающее предприятие и принимающее предприятие обязаны предоставить объединению работников, представляющему работников, которых касается передача предприятия, следующую информацию: дата передачи предприятия, причины передачи предприятия, правовые, экономические и социальные последствия передачи предприятия для работников, информация о мероприятиях, осуществляемых в отношении работников. В случае отсутствия объединения работников указанная информация в любом случае должна быть заранее предоставлена работникам или (и) представителям работников.

8. Передающее предприятие обязано предоставить объединению работников информацию, предусмотренную пунктом 7 настоящей статьи, за 30 дней до даты передачи предприятия. Принимающее предприятие обязано предоставить указанную информацию объединению работников в разумный срок, но не менее чем за 30 дней до того дня, когда передача предприятия повлияет на условия труда работников.

9. Если передающее предприятие или принимающее предприятие планирует осуществление мероприятий в отношении работников, оно обязано не менее чем за 30 дней до этого провести с представителями работников консультации с намерением достичь соглашение в связи с указанными мероприятиями.

10. Ответственность за прекращение трудового договора возлагается на принимающее предприятие, если трудовой договор прекращается на том основании, что передача предприятия подразумевает изменение условий труда в ущерб интересам работников.

11. Настоящая статья не распространяется на случай передачи предприятия в случае неплатежеспособности предприятия в рамках Закона Грузии «О производстве по делу о неплатежеспособности».

11. Действие настоящей статьи не распространяется на случаи передачи предприятия при неплатежеспособности предприятия в рамках Закона Грузии «О реабилитации и коллективном удовлетворении кредиторов».(28.01.2021 N100, ввести в действие с 1 апреля 2021 года.)

## **Статья 51. Продолжение работы по указанию работодателя (29.09.2020 N7177)**

Если срок трудового договора истек, но исходя из характера работы немедленное прекращение работы повлечет значительный вред и создаст угрозу здоровью человека, работник обязан по указанию работодателя продолжать работу до устранения такого положения, а работодатель обязан выплачивать ему заработную плату.

## **Раздел III**

### **Коллективные трудовые отношения**

**(29.09.2020 N7177)**

## **Глава XI**

### **Свобода объединения**

**(29.09.2020 N7177)**





## **Статья 52. Общие положения(29.09.2020 N7177)**

1. Работник, работодатель вправе без предварительного разрешения создавать объединения или (и) вступать в члены других объединений.
2. Объединение работодателей, объединение работников вправе разрабатывать собственный устав и регламент, создавать органы управления, избирать представителей и вести свою деятельность.
3. Объединение работодателей, объединение работников вправе создавать федерации, конфедерации и объединяться с ними. Каждое такое объединение, федерация, конфедерация вправе присоединяться к международному объединению работодателей, международному объединению работников.

## **Статья 53. Запрещение дискриминации по признаку членства в объединении работников(29.09.2020 N7177)**

1. Запрещается дискриминация работника ввиду его членства в объединении работников или участия в деятельности такого объединения или (и) иное действие, целью которого являются:

- а) прием работника на работу или сохранение за ним работы взамен отказа от членства в объединении работников или выхода из такого объединения;
- б) прекращение трудовых отношений с работником или притеснение иного рода ввиду его членства в объединении работников или участия в деятельности такого объединения.

2. Участие работника в деятельности объединения работников в течение рабочего времени допускается по согласованию с работодателем.

## **Статья 54. Запрет на вмешательство в деятельность объединения работодателей и объединения работников (29.09.2020 N7177)**

1. Объединениям работодателей и объединениям работников, их членам или представителям запрещается в какой бы то ни было форме вмешиваться в деятельность друг друга.
2. Для целей настоящей статьи вмешательство в деятельность объединения работодателей или объединения работников подразумевает любое действие, целью которого является препятствование деятельности указанного объединения финансовыми или иными средствами для осуществления контроля над ним.

## **Глава XII**

### **Коллективный договор**

**(29.09.2020 N7177)**

## **Статья 55. Общие положения (29.09.2020 N7177)**

1. Коллективный договор заключается между одним или более работодателями/одним или более объединениями работодателей и одним или более объединениями работников.
2. Коллективный договор:
  - а) определяет условия труда;
  - б) регулирует отношения между работодателем и работником;



в) регулирует отношения между одним или более работодателями/одним или более объединениями работодателей/одним или более объединениями работников.

3. Стороны сами определяют условия коллективного договора.

4. В случае исходящей от одной из сторон инициативы о заключении коллективного договора стороны обязаны вести переговоры добросовестно.

5. В процессе переговоров стороны предоставляют друг другу информацию по вопросам, связанным с переговорами. Сторона вправе не предоставлять другой стороне конфиденциальную информацию, а в случае предоставления конфиденциальной информации или (и) иной информации – требовать соблюдения конфиденциальности указанной информации.

6. Не допускается вмешательство государственных органов и органов муниципалитета в процесс заключения коллективного договора. Коллективный договор, заключенный при подобном вмешательстве, является недействительным.

### **Статья 56. Представительство (29.09.2020 N7177)**

1. В целях заключения либо прекращения коллективного договора, изменения его условий или защиты прав работников объединение работников действует через представителей.

2. Представительство удостоверяется в порядке, определенном соответствующим объединением работников.

3. Представителем объединения работников может быть любое дееспособное физическое лицо.

4. Представитель объединения работников действует исходя из интересов только тех работников, которые предоставили ему право на представительство.

### **Статья 57. Коллективный договор (29.09.2020 N7177)**

1. Коллективный договор заключается только в письменной форме.

2. Коллективный договор заключается на определенный или неопределенный срок.

3. В коллективном договоре, заключенном на определенный срок, должны предусматриваться: дата его вступления в силу и дата истечения его срока.

4. Коллективный договор, заключенный на неопределенный срок, должен предусматривать положения о его пересмотре, изменении и прекращении.

5. Наличие коллективного договора не ограничивает работодателя или работника в праве прекращать трудовые отношения. Указанное не влечет прекращения трудовых отношений с другими работниками, являющимися сторонами указанного договора.

6. В коллективном договоре должны точно определяться субъекты указанного договора.

7. Предусмотренные коллективным договором обязательства распространяются на стороны договора. Если коллективный договор заключен между работодателем и одним или более объединениями работников и в такое одно или более объединений работников входят более 50 процентов работников, занятых на соответствующем предприятии, любой другой работник, занятый на этом же предприятии, вправе в письменной форме потребовать от работодателя считать и его стороной этого коллективного договора. Работодатель обязан удовлетворить указанное письменное требование в течение 30 календарных дней после его получения. Условия настоящего пункта не запрещают другому объединению работников, объединяющему менее 50 процентов работников, занятых на указанном предприятии, вести с работодателем переговоры отдельно и заключить отдельный коллективный договор.



8. Положения коллективного договора являются неотъемлемой частью индивидуальных трудовых договоров работников, предусмотренных этим договором.

9. Условия коллективного договора, противоречащие настоящему Закону, недействительны.

## **Раздел IV**

### **Ответственность и споры**

(29.09.2020 N7177)

## **Глава XIII**

### **Ответственность**

(29.09.2020 N7177)

#### **Статья 58. Материальная ответственность за причиненный вред**

(29.09.2020 N7177)

Вред, причиненный стороной в процессе индивидуальных трудовых отношений другой стороне, возмещается в порядке, установленном законодательством Грузии.

#### **Статья 59. Письменный договор об ответственности (29.09.2020 N7177)**

1. Письменным договором могут определяться вид и пределы индивидуальной ответственности работника, если это вытекает из специфики работы.

2. Письменный договор о полной материальной ответственности может заключаться с совершеннолетним работником, осуществляющим хранение, обработку, продажу (передачу), перевозку или использование в процессе производства переданных ему ценностей.

#### **Статья 60. Ограничения, предусмотренные трудовым договором (29.09.2020 N7177)**

1. Трудовым договором может быть определено обязательство работника не использовать полученные при выполнении условий трудового договора знания и квалификацию в пользу другого работодателя – конкурента своего работодателя. Указанное ограничение может применяться в течение 6 месяцев после прекращения трудовых отношений при условии, что в период действия такого ограничения работодатель будет выдавать работнику оплату труда в размере не меньшем, чем при прекращении трудовых отношений.

2. Предусмотренное пунктом первым настоящей статьи ограничение не может устанавливаться для лиц, осуществляющих деятельность в областях образования, науки или культуры.

3. Вред, причиненный нарушением требований настоящей статьи, возмещается в порядке, установленном законодательством Грузии.

## **Глава XIV**

### **Споры**

(29.09.2020 N7177)



## **Статья 61. Споры(29.09.2020 N7177)**

1. Спор – разногласие, возникшее в процессе трудовых отношений, разрешение которого входит в законные интересы сторон трудового договора.
2. Спор возникает с направлением стороной другой стороне письменного уведомления о разногласиях.
3. Основаниями для возникновения спора могут быть:
  - а) нарушение предусмотренных законодательством Грузии прав и свобод человека;
  - б) нарушение условий индивидуального трудового договора, коллективного договора либо условий труда;
  - в) разногласия в связи с существенными условиями индивидуального трудового договора, заключенного между работником и работодателем, или (и) условиями коллективного договора. Указанные разногласия должны разрешаться с соблюдением согласительных процедур, предусмотренных статьями 62 или 63 настоящего Закона.
4. Рассмотрение спора не влечет приостановления трудовых отношений.
5. Спор, возникший в процессе индивидуальных трудовых отношений, должен разрешаться с соблюдением согласительных процедур, предусмотренных статьей 62 настоящего Закона, или (и) путем обращения в суд или арбитраж.
6. Спор, возникший в процессе коллективных трудовых отношений, должен разрешаться с соблюдением согласительных процедур, предусмотренных статьей 63 настоящего Закона, или (и) путем обращения в суд или арбитраж.
7. Работник – участник коллективного договора вправе в случае возникновения соответствующего спора без ограничений, индивидуально защищать свои права в связи с другим конкретным вопросом.

## **Статья 62. Рассмотрение и разрешение индивидуального спора**

(29.09.2020 N7177)

1. Индивидуальный спор должен разрешаться путем согласительных процедур между сторонами, что подразумевает ведение прямых переговоров между работником и работодателем.
2. Сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале согласительных процедур. В указанном уведомлении должны быть точно указаны основание возникновения спора и требования стороны.
3. Другая сторона обязана рассмотреть предусмотренное пунктом 2 настоящей статьи письменное уведомление и письменно уведомить сторону о своем решении в течение 10 календарных дней после получения указанного уведомления.
4. Стороны или их представители принимают письменное решение, которое становится частью существующего трудового договора.
5. Если в течение 14 календарных дней после получения письменного уведомления, предусмотренного пунктом 2 настоящей статьи, соглашение не будет достигнуто, сторона вправе обратиться в суд.
6. Если сторона в течение 14 календарных дней после получения письменного уведомления, предусмотренного пунктом 2 настоящей статьи, уклонялась от участия в согласительных процедурах, бремя доказывания фактических обстоятельств спора возлагается на нее.



7. Стороны могут достичь соглашения о передаче спора в арбитраж.

8. В процессе рассмотрения спора не допускается увеличение сторонами требования или изменение предмета спора.

### **Статья 63. Рассмотрение и разрешение коллективного спора**

(29.09.2020 N7177)

1. Коллективный спор (спор между работодателем и группой работников (не менее 20 работников) или работодателем и объединением работников) должен разрешаться между сторонами путем согласительных процедур, что подразумевает ведение прямых переговоров между работодателем и группой работников или между работодателем и объединением работников либо медиацию в случае направления одной из сторон соответствующего письменного уведомления Министру.

2. Сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале согласительных процедур. В этом уведомлении должны быть точно указаны основание возникновения спора и требования стороны.

3. На любой стадии переговоров сторона для достижения соглашения вправе письменно обращаться к Министру по поводу назначения медиатора спора с целью начала медиации. Указанное обращение в тот же день передается другой стороне спора.

4. После получения письменного обращения, предусмотренного пунктом 3 настоящей статьи, Министр на его основании назначает медиатора спора согласно утвержденному нормативным актом Правительства Грузии порядку рассмотрения и разрешения коллективного спора путем согласительных процедур. Министр вправе на любой стадии спора при наличии высокого общественного интереса без письменного обращения стороны по собственной инициативе назначить медиатора спора. О назначении медиатора спора стороны уведомляются письменно.

5. Министр вправе на любой стадии спора принимать решение о прекращении согласительных процедур.

6. Стороны обязаны участвовать в согласительных процедурах и с этой целью присутствовать на встречах, проводимых медиатором спора.

7. В случае требования Министра медиатор спора обязан направлять ему отчет в связи со спором.

8. Стороны на любой стадии спора могут прийти к соглашению о передаче спора в арбитраж.

9. Медиатор спора обязан не разглашать информацию или документ, о которых ему стало известно как медиатору спора.

### **Статья 64. Забастовка и локаут (29.09.2020 N7177)**

1. Забастовка – временный добровольный отказ работников от полного или частичного исполнения обязательств, предусмотренных трудовым договором, в случае возникновения спора. Права участвовать в забастовке не имеют лица, определенные законодательством Грузии.

2. Локаут – временный добровольный отказ работодателя от полного или частичного исполнения обязательств, предусмотренных трудовым договором, в случае возникновения спора.

3. Во время коллективного спора право на забастовку или право на локаут возникает по истечении 21 календарного дня после направления в соответствии с пунктом 3 статьи 63 настоящего Закона письменного обращения Министру или после назначения Министром медиатора спора по собственной инициативе в соответствии с пунктом 4 той же статьи.

4. Во время коллективного спора стороны не позднее чем за 3 календарных дня до начала забастовки или локаута должны письменно сообщить друг другу и Министру время, место и характер забастовки или локаута.



локаута и информацию о численности лиц, участвующих в забастовке.

5. Во время забастовки или локаута стороны обязаны продолжить согласительные процедуры.
6. Локаут не может длиться более 90 календарных дней.
7. Во время забастовки или локаута работодатель не обязан выплачивать работнику заработную плату.
8. Забастовка или локаут не являются основанием для прекращения трудовых отношений.

#### **Статья 65. Отсрочка и приостановление забастовки и локаута (29.09.2020 N7177)**

При возникновении угрозы жизни и здоровью человека, безопасности природной среды, а также деятельности служб, имеющих жизненно важное значение, суд вправе в однократном порядке отсрочить начало забастовки или локаута не более чем на 30 дней, а начатые забастовку или локаут приостановить на этот же срок.

#### **Статья 66. Службы, имеющие жизненно важное значение (29.09.2020 N7177)**

1. Запрещается использование в полной мере права на забастовку работниками, выполняющими работу для осуществления деятельности, полное прекращение рабочего процесса, предусмотренного которой создает явную и неизбежную угрозу жизни, личной безопасности либо здоровью всего общества или его определенной части.
2. Перечень имеющих жизненно важное значение служб (в узком значении указанного термина), осуществляющих деятельность, предусмотренную пунктом первым настоящей статьи, определяет Министр после консультаций с социальными партнерами. Работники, занятые на службах, имеющих жизненно важное значение, имеют право на забастовку, если они обеспечивают предоставления минимальных услуг. Пределы минимальных услуг определяет Министр после консультаций с социальными партнерами. При определении Министром пределов минимальных услуг должны учитываться только рабочие процессы, необходимые для защиты жизни, личной безопасности или здоровья всего общества или определенной его части.
3. Работники, не имеющие возможности в полной мере использовать право на забастовку, вправе требовать разрешения коллективного спора в соответствии со статьей 63 настоящего Закона путем согласительной процедуры, медиации или (и) арбитража.

#### **Статья 67. Незаконные забастовка и локаут (29.09.2020 N7177)**

1. Во время чрезвычайного или военного положения право на забастовку или право на локаут может быть ограничено декретом Президента Грузии. Декрет требует совместной подписи Премьер-министра Грузии.
2. Если одна из сторон уклонилась от участия в согласительных процедурах и начала забастовку или локаут, такие забастовка или локаут признаются незаконными.
3. Суд выносит решение о признании забастовки или локаута незаконными. Об указанном решении незамедлительно извещаются стороны. Судебное решение о признании забастовки или локаута незаконными подлежит немедленному исполнению.

#### **Статья 68. Гарантии работников (29.09.2020 N7177)**

1. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, кроме случая незаконной забастовки.
2. Если суд признал локаут незаконным, работодатель обязан восстановить трудовые отношения с работниками и возместить им пропущенные рабочие часы.



3. Работники, которые не участвовали в забастовке, но по причине забастовки не могли выполнять работу, могут быть переведены по согласованию сторон работодателем на другую работу, или им может возмещаться период простоя исходя из почасовой рабочей ставки оплаты труда.

## **Статья 69. Исполнение соглашения, достигнутого в результате медиации (29.09.2020 N7177)**

1. Если в результате медиации, по коллективному трудовому спору, предусмотренному статьей 63 настоящего Закона, будет достигнуто соглашение, сторона спора вправе обратиться в суд с целью исполнения указанного соглашения. При исполнении указанного соглашения применяются правила, установленные Гражданским процессуальным кодексом Грузии.

2. Суд откажет в исполнении соглашения, достигнутого в результате медиации, если содержание указанного соглашения противоречит законодательству Грузии, существующему в Грузии публичному порядку либо если, исходя из содержания указанного соглашения, его исполнение невозможно.

### **Раздел IV<sup>1</sup>**

**искл. (29.09.2020 N7177)**

### **Глава XII<sup>1</sup>**

**искл. (29.09.2020 N7177)**

**Статья 52<sup>1</sup>. искл.(29.09.2020 N7177)**

**Статья 52<sup>2</sup>. искл.(29.09.2020 N7177)**

**Статья 52<sup>3</sup>. искл.(29.09.2020 N7177)**

**Статья 52<sup>4</sup>. искл. (29.09.2020 N7177)**

### **Раздел V**

#### **Информация и консультация на рабочем месте**

**(29.09.2020 N7177)**

### **Глава XV**

#### **Предоставление информации и проведение консультаций**

**на рабочем месте(29.09.2020 N7177)**

**Статья 70. Содействие предоставлению информации и проведению консультаций между работодателем и работником**

**(29.09.2020 N7177)**

1. На предприятии, на котором регулярно работают не менее 50 работников, работодатель обязан обеспечить предоставление информации и проведение консультаций в порядке, установленном настоящей



главой.

2. Право работников на получение информации и консультаций может быть реализовано посредством представителя работников. Для целей настоящей главы представителем работников может быть одно из следующих лиц:

- а) представитель объединения работников, предусмотренного статьей 3 настоящего Закона, – лицо, которому полномочия на представительство объединения работников предоставлены на основании устава объединения работников;
- б) уполномоченный представитель работников, избранный в соответствии с пунктом 3 настоящей статьи.

3. Работники избирают уполномоченного представителя работников на определенный срок, простым большинством голосов, на встрече, на которой присутствует более половины работников, занятых на указанном предприятии. Ход указанной встречи и принятые на ней решения отражаются в протоколе встречи. Численность уполномоченных представителей работников определяют непосредственно работники с соблюдением следующего принципа: если на предприятии работают от 50 до 100 работников, работники должны избрать не менее 3 уполномоченных представителей работников, а если на предприятии работают более 100 работников, – дополнительно по одному уполномоченному представителю на каждые 100 работников. В случае письменного требования не менее 10 процентов работников, занятых на предприятии, работодатель обязан обеспечить возможность избрания уполномоченных представителей работников.

4. На предприятии, на котором имеются одно или более одного объединения работников и уполномоченные представители работников, они должны для совместных консультаций с работодателем определить уполномоченных представителей пропорционально численности, представляемых ими членов так, чтобы обеспечить по одному представителю от каждого объединения.

5. На предприятии, на котором имеются как представитель объединения работников, так и уполномоченный представитель работников, работодатель в случае необходимости должен осуществить надлежащие мероприятия с тем, чтобы наличие уполномоченного представителя работников не вызвало ослабление позиции объединения работников или их представителей, а также, чтобы поощрялось сотрудничество уполномоченного представителя работников и объединения работников по всем соответствующим вопросам.

## **Статья 71. Процедуры предоставления информации и проведения Консультаций(29.09.2020 N7177)**

1. Работодатель обязан предоставлять работникам информацию и проводить с ними консультации по следующим вопросам:

- а) о существующем и возможном развитии предприятия в связи с его деятельностью и экономическим положением;
- б) о положении с занятостью на предприятии, его структуре, возможном развитии и запланированном мероприятии, которое может существенным образом повлиять на оплату и условия труда работников или (и) создать угрозу продлению трудовых отношений;
- в) о решениях, которые могут повлечь существенные изменения в организации труда.

2. Работодатель обязан предоставлять соответствующую информацию представителям работников в разумный срок, но не позднее, чем за 30 дней до дня, когда работодателем будет принято решение, могущее повлиять на интересы работников. Указанная информация должна быть предоставлена в письменной форме. Ее содержание должно позволять представителям работников адекватно изучить соответствующий вопрос и подготовиться к консультациям.

3. Работодатель и представители работников на основании информации, представленной работодателем, должны провести консультации по вопросу, предусмотренному пунктом первым настоящей статьи.





Примечание. Для целей настоящей главы консультация – добросовестный обмен мнениями и диалог между работодателем и представителями работников с намерением достичь возможного соглашения по поводу решения соответствующего вопроса в пределах возможности.

4. Консультации должны проводиться путем встреч между директором предприятия или представителем соответствующего управленческого звена (при наличии такового) и представителями работников. Продолжительность и частота встреч должны быть адекватными. Указанные встречи должны позволять представителям работников получить от работодателя ответ относительно мнений и рекомендаций работников и информацию об основании указанного ответа.

5. Работодатель и представитель работников могут достичь письменного соглашения по поводу практических механизмов предоставления информации и проведения консультаций. Если требование об указанном уже не содержится в специальном законе, коллективный договор может предусматривать механизм создания работодателем на рабочем месте комитета с целью предоставления работодателем информации представителю работников и проведения консультации между ними.

## **Статья 72. Конфиденциальная информация(29.09.2020 N7177)**

1. Представители работников и эксперт, обеспечивающий их поддержку, не вправе открыть работнику или третьему лицу конфиденциальную информацию, предоставленную им работодателем в пределах законных интересов предприятия. Указанный запрет действует без ограничений. Он в силе и после истечения срока полномочий представителей работников или экспертов.

2. Работодатель вправе отказаться от предоставления информации или проведения консультаций, если указанное по объективно аргументированным основаниям является значительным посягательством на функционирование предприятия или причиняет ему вред. Представители работников вправе обжаловать данный отказ в суде. Если отказ работодателя не обоснован объективно, суд вправе поручить ему предоставление информации или проведение консультаций.

## **Статья 73. Предоставление информации, проведение консультаций на рабочем месте и другие гарантии (29.09.2020 N7177)**

1. Правила, установленные настоящей главой, действуют без ограничения процедур предоставления конкретной информации и проведения консультаций, предусмотренных статьями 49 и 50 настоящего Закона.
2. Предоставление информации и проведение консультаций не ущемляет

и не отрицает свободу объединения или право на коллективные переговоры объединений работников и работодателя.

## **Раздел VI**

## **Исполнение**

**(29.09.2020 N7177)**

## **Глава XVI**

## **Срок давности**

**(29.09.2020 N7177)**

## **Статья 74. Срок давности (29.09.2020 N7177)**



Лицо вправе помимо иска, предусмотренного статьей 48 настоящего Закона, обращаться в суд с другим иском, вытекающим из настоящего Закона, в течение года после того, как ему стало известно или должно было стать известно о нарушении права.

## Глава XVII

### Служба инспекции труда

(29.09.2020 N7177, ввести в действие с 1 января 2021 года.)

**Статья 75. Государственный надзор за трудовым законодательством Грузии (29.09.2020 N7177, ввести в действие с 1 января 2021 года.)**

1. Юридическое лицо публичного права, подлежащее государственному контролю Министерства лиц, вынужденно перемещенных с оккупированных территорий, труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии, – Служба инспекции труда (далее – Инспекция труда) правомочна обеспечить эффективное применение норм Конституции Грузии, международных договоров Грузии, настоящего Закона, Органического закона Грузии «О безопасности труда», Закона Грузии «О публичной службе», законодательства Грузии, запрещающего принудительный труд на рабочем месте – трефикинг, постановлений Правительства Грузии, приказов Министра, любых других нормативных актов Грузии о трудовых правах и условиях труда, трудовых договоров, коллективных трудовых договоров, а также соглашений и арбитражных решений, достигнутых в результате медиации в рамках коллективных споров (далее – трудовые нормы).

2. Вопросы, связанные с эффективным применением трудовых норм, функции и полномочия Инспекции труда определяются Органическим законом Грузии «О безопасности труда» и Законом Грузии «Об инспекции труда».

**Статья 76. Полномочие Инспекции труда по наложению административных взысканий**

(29.09.2020 N7177, ввести в действие с 1 января 2021 года.)

1. Административная ответственность и административные взыскания за нарушение трудовых норм определяются настоящим Законом и Органическим законом Грузии «О безопасности труда».

2. Правом на рассмотрение дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудовых норм, и наложение административных взысканий, предусмотренных статьями 77-80 настоящего Закона и Органическим законом Грузии «О безопасности труда», наделена Инспекция труда.

## Глава XVIII

### Санкции

(29.09.2020 N7177, ввести в действие с 1 января 2021 года.)

**Статья 77. Нарушение норм, предусмотренных Законом (29.09.2020 N7177, ввести в действие с 1 января 2021 года.)**

1. Каждое нарушение в случае нарушения норм, предусмотренных настоящим Законом (кроме статей 47–50 настоящего Закона) или Законом Грузии «О публичной службе» (кроме статей 19-24, 53, 72–77, 82 и 85–119



Закона Грузии «О публичной службе»), влечет предупреждение или наложение штрафа:

- а) в случае с работодателем – физическим лицом, имеющим доход до 100 000 лари по предыдущему календарному году – в размере не менее 200 лари, но не более 400 лари;
- б) в случае с работодателем – физическим лицом, имеющим доход 100 000 лари или более 100 000 лари по предыдущему календарному году – в размере не менее 300 лари, но не более 800 лари;
- в) в случае с работодателем, зарегистрированным в качестве плательщика НДС (кроме физических лиц), общая сумма осуществленных которым в течение предыдущих непрерывных 12 календарных месяцев операций, налогооблагаемых НДС, не превышает 100 000 лари, – в размере не менее 300 лари, но не более 800 лари;
- г) в случае с работодателем, зарегистрированным в качестве плательщика НДС (кроме физических лиц), общая сумма осуществленных которым в течение предыдущих непрерывных 12 календарных месяцев операций, налогооблагаемых НДС, превышает 100 000 лари, но не превышает 500 000 лари, – в размере не менее 400 лари, но не более 900 лари;
- д) в случае с работодателем, зарегистрированным в качестве плательщика НДС (кроме физических лиц), общая сумма осуществленных которым в течение предыдущих непрерывных 12 календарных месяцев операций, налогооблагаемых НДС, превышает 500 000 лари, – в размере не менее 600 лари, но не более 1000 лари;
- е) в случае с любым другим работодателем, в том числе, лицом, не зарегистрированным в качестве плательщика НДС (кроме физических лиц), – в размере не менее 200 лари, но не более 400 лари.

2. Нарушение, предусмотренное пунктом первым настоящей статьи, совершенное в отношении несовершеннолетних лиц, беременных женщин или лиц с ограниченными возможностями, –

влечет наложение штрафа в двойном размере соответствующего штрафа, предусмотренного пунктом первым настоящей статьи.

3. Повторное совершение того же деяния в течение 1 календарного года со дня назначения административного взыскания за совершение нарушения, предусмотренного пунктом первым или 2 настоящей статьи, –

влечет наложение штрафа в двойном размере штрафа, наложенного за совершение соответствующего нарушения.

**Статья 78. Нарушение принципа запрещения дискриминации (29.09.2020 N7177, ввести в действие с 1 января 2021 года.)**

1. Нарушение работодателем предусмотренного настоящим Законом принципа запрещения дискриминации, в том числе, прямой дискриминации и косвенной дискриминации, притеснения на рабочем месте и сексуального притеснения, принципа запрета, принципа разумного приспособления, положения о равной оплате равного труда –

влечет предупреждение или наложение штрафа с учетом порядка, установленного пунктом первым статьи 77 настоящего Закона, в тройном размере соответствующего штрафа.

2. Повторное совершение того же деяния в течение 1 календарного года со дня назначения административного взыскания за совершение нарушения, предусмотренного пунктом первым настоящей статьи, –

влечет наложение штрафа в двойном размере штрафа, наложенного за совершение соответствующего нарушения.



Примечание. В случае притеснения или (и) сексуального притеснения привлечение к ответственности работника, совершившего правонарушение, не освобождает работодателя от соответствующей ответственности. Работодатель может привлекаться к ответственности, если ему стало известно о факте притеснения или (и) сексуального притеснения, и он не сообщил об указанном факте Инспекции труда или (и) не принял соответствующие меры для пресечения указанного деяния.

## **Статья 79. Принудительный труд (29.09.2020 N7177, ввести в действие с 1 января 2021 года.)**

1. Принудительный труд, то есть любая работа, которую лицо не выполнило бы добровольно и выполнение которой требуется от него под угрозой применения какой-либо санкции, если указанное деяние не содержит признаков уголовного преступления, –

влечет наложение штрафа с учетом порядка, установленного пунктом первым статьи 77 настоящего Закона, в тройном размере соответствующего штрафа.

2. Нарушение, предусмотренное пунктом первым настоящей статьи, совершенное в отношении несовершеннолетних, беременных женщин или лиц с ограниченными возможностями, –

влечет наложение штрафа в двойном размере соответствующего штрафа, предусмотренного пунктом первым настоящей статьи.

3. Повторное совершение того же деяния в течение 1 календарного года со дня назначения административного взыскания за совершение нарушения, предусмотренного пунктом первым или 2 настоящей статьи, –

влечет наложение штрафа в двойном размере штрафа, наложенного за совершение соответствующего нарушения.

## **Статья 80. Нарушения, вытекающие из коллективных трудовых отношений (29.09.2020 N7177, ввести в действие с 1 января 2021 года.)**

1. Со стороны работодателя или объединения работодателей:

а) неучастие в согласительных процедурах;

б) невыполнение соглашения, достигнутого по коллективному трудовому спору, в том числе, соглашения, достигнутого в результате медиации, –

влечет предупреждение или наложение штрафа с учетом порядка, установленного пунктом первым статьи 77 настоящего Закона, в размере соответствующего штрафа.

Примечание. При наложении штрафа на объединение работников штраф определяется в соответствии с доходами работодателя, состоящего в коллективных трудовых отношениях с объединением работников, с соблюдением порядка, установленного пунктом первым статьи 77 настоящего Закона.

2. Со стороны работодателя:

а) отказ в предоставлении соответствующего места для проведения собрания (встречи) работников, организованной объединением работников, или препятствование его проведению;

б) невыполнение обязательств, связанных с предоставлением информации, предусмотренной главой XV настоящего Закона, и проведением консультаций, в том числе, отказ от предоставления информации или участия в консультациях, –

влечет предупреждение или наложение штрафа с учетом порядка, установленного пунктом первым статьи 77 настоящего Закона, в размере соответствующего штрафа.



3. Повторное совершение того же деяния в течение 1 календарного года со дня назначения административного взыскания за совершение нарушения, предусмотренного пунктом первым или 2 настоящей статьи, –

влечет наложение штрафа в двойном размере штрафа, наложенного за совершение соответствующего нарушения.

**Статья 81. Гражданская ответственность работодателя (29.09.2020 N7177, ввести в действие с 1 января 2021 года.)**

Наложение Инспекцией труда на работодателя административного взыскания, предусмотренного настоящим Законом, не освобождает его от другой ответственности, к которой может привлекаться работодатель судом в рамках гражданского судопроизводства, возбужденного лицом.

## **Раздел VII**

### **Трехсторонняя комиссия социального партнерства**

**(29.09.2020 N7177)**

## **Глава XIX**

### **Трехсторонняя комиссия социального партнерства**

**(29.09.2020 N7177)**

**Статья 82. Общие положения (29.09.2020 N7177)**

1. Трехсторонняя комиссия социального партнерства (далее – Трехсторонняя комиссия) является совещательным органом, подотчетным Председателю Трехсторонней комиссии – Премьер-министру Грузии.
2. Трехсторонняя комиссия при осуществлении деятельности руководствуется Конституцией Грузии, международными договорами Грузии, другими законами Грузии, постановлениями Парламента Грузии, указами и распоряжениями Президента Грузии, постановлениями и распоряжениями Правительства Грузии, приказами Премьер-министра Грузии и другими правовыми актами.
3. Сторонами Трехсторонней комиссии являются Правительство Грузии, объединения работодателей и объединения работников, действующие в различных секторах в Грузии.
4. У каждой стороны Трехсторонней комиссии имеется по 6 членов в Трехсторонней комиссии. Указанными членами могут быть представители различных организаций. Решение о включении в состав Трехсторонней комиссии представителей указанных организаций принимает Председатель Трехсторонней комиссии.
5. Каждое объединение работодателей и объединение работников, являющееся стороной Трехсторонней комиссии, самостоятельно принимает решение о подборе своих представителей для выдвижения в качестве членов Трехсторонней комиссии.
6. В качестве членов Трехсторонней комиссии должны выдвигаться лица, наделенные представительскими полномочиями, каждый из которых в свою очередь представляет Председателю Трехсторонней комиссии по 5 остальных членов Трехсторонней комиссии.
7. Представителями Правительства Грузии в Трехсторонней комиссии наряду с Председателем Трехсторонней комиссии должны быть лица, занимающие руководящие должности в следующих



государственных учреждениях:

- а) Министерство лиц, вынужденно перемещенных с оккупированных территорий, труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии;
- б) Министерство юстиции Грузии;
- в) Министерство экономики и устойчивого развития Грузии;
- г) Министерство регионального развития и инфраструктуры Грузии;
- д) Министерство образования и науки Грузии. (16.03.2021 N391)

### **Статья 83. Социальное партнерство и принципы деятельности Трехсторонней комиссии(29.09.2020 N7177)**

1. Социальным партнерством является система диалога и сотрудничества по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, между социальными партнерами – представителями работодателя (объединения работодателей), работников (объединения работников) и государственного учреждения.

2. Деятельность Трехсторонней комиссии основывается на следующих принципах:

- а) равенство и независимость сторон;
- б) уважение интересов социальных партнеров;
- в) доверие и добросовестность;
- г) координация и ответственность;
- д) информированность;
- е) исполнение обязательств;
- ж) трипартизм;
- з) консенсус.

3. Социальное партнерство может развиваться на национальном, секторном, территориальном, производственном и других организационных уровнях.

### **Статья 84. Функции Трехсторонней комиссии(29.09.2020 N7177)**

**Функциями Трехсторонней комиссии являются:**

- а) содействие развитию социального партнерства в Грузии, а также ведению социального диалога между работниками, работодателями и Правительством Грузии на всех уровнях, поощрение достижения согласия и консенсуса между членами Трехсторонней комиссии;
- б) проведение консультаций с Правительством Грузии по связанным с трудовой, экономической и социальной политикой вопросам, относящимся к сфере общего интереса (в том числе, о реформах и законодательных изменениях, касающихся государственного бюджета Грузии, минимальной заработной платы и других вопросов, которые могут повлиять на интересы работодателя и работников);
- в) разработка и представление Правительству Грузии предложений и рекомендаций по другим, важным для членов Трехсторонней комиссии вопросам, связанным с трудовой и социальной политикой.

### **Статья 85. Полномочия Трехсторонней комиссии (29.09.2020 N7177)**



1. Трехсторонняя комиссия в пределах собственной компетенции правомочна:

- а) рассматривать поставленные сторонами вопросы в порядке, установленном законодательством Грузии;
- б) заслушивать на своем заседании информации сторон Трехсторонней комиссии по вопросам, относящимся к ее компетенции;
- в) в порядке, установленном законодательством Грузии, требовать от органов исполнительной власти Грузии и соответствующих муниципалитетов, а также других учреждений материалы, требующиеся ей для рассмотрения вопросов;
- г) в случае необходимости для разработки надлежащих предложений и рекомендаций в порядке, установленном законодательством Грузии, приглашать представителей различных ведомств, специалистов и экспертов соответствующей области. При их приглашении должен быть исключен конфликт интересов;
- д) разрабатывать и представлять заинтересованным лицам предложения по вопросам, относящимся к ее компетенции.

2. Срок полномочий члена Трехсторонней комиссии – 3 года. Новый состав Трехсторонней комиссии определяется до истечения срока полномочий ее прежнего состава.

3. Положение о Трехсторонней комиссии, которым определяются состав, структура, правила деятельности и утверждения состава, утверждается постановлением Правительства Грузии.

4. Трехсторонняя комиссия правомочна для рассмотрения конкретных вопросов создавать постоянные и временные подкомитеты и рабочие группы. В рамках Трехсторонней комиссии постоянно должен действовать подкомитет, функцией которого является проведение трехсторонних консультаций по вопросам, связанным с международными стандартами труда, предусмотренными конвенцией «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (Женева, 21 июня 1976 года) №144, принятой на шестьдесят первой сессии Генеральной конференции Международной организации труда.

## **Раздел VIII**

### **Заключительные положения**

**(29.09.2020 N7177)**

### **Глава XX**

### **Заключительные положения**

**(29.09.2020 N7177)**

## **Статья 86. Распространение Закона на трудовые отношения (29.09.2020 N7177)**

Настоящий Закон распространяется на трудовые отношения, независимо от времени их возникновения.

## **Статья 87. Введение Закона в действие(29.09.2020 N7177)**

Настоящий Закон ввести в действие по опубликовании.



Президент Грузии

Михаил Саакашвили

Тбилиси

17 декабря 2010 года

№ 4113-вс

