ՀԽԽՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԺՈՂՈՎՐԴ· ԿՈՄԻՍԱՐԻԱՏ

ՊՐՈԼԵՏԱՐՆԵՐ ԲՈԼՈՐ ՅԵՐԿՐՆԵՐԻ, ՄԻԱՑԵՔ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԿՈՆՖԼԻԿՏՆԵՐԸ

ՀԱՇՏԱՐԱՐ ՄԻՋՆՈՐԴՈՒԹՅԱՄԲ

Ց Ե Վ

ԴԱՏԱՐԱՆԱԿԱՆ ԿԱՐԳՈՎ ՔՆՆԵԼՈՒ

Կ Ա Ն Ո Ն Ն Ե Ր

Հրատարակություն ՀԽԽՀ Ա.Հ.Խ.Ժ.Ղ.Կոմատի

Յ Ե Ր Ե Վ Ա Ն 1929 թ.

ՀՍԽՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԺՈՂՈՎՐԴ. ԿՈՄԻՍԱՐԻԱՏ

ՊՐՈԼԵՏԱՐՆԵՐ ԲՈԼՈՐ ՅԵՐԿՐՆԵՐԻ, ՄԻԱՑԵՔ.

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԿՈՆՖԼԻԿՏՆԵՐԸ

ՀԱՇՏԱՐԱՐ ՄԻՋՆՈՐԴՈՒԹՅԱՄԲ

Ե Ե Վ

ԴԱՏԱՐԱՆԱԿԱՆ ԿԱՐԳՈՎ ՔՆՆԵԼՈՒ ԿԱՆՈՆՆԵՐ

Հրատարակություն ՀՍԽՀ Ատխժողկոմատի

ԵՐԵՎԱՆ 1929 թ.

ՎՈՐՈՇՈՒՄ

Ս.Խ.Հ.Մ. ԿԵՆՏՐՈՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾԱԴԻՐ ԿՈՄԻՏԵՅԻ ՅԵՎ ԺՈՂՈՎՐԴԱԿԱՆ ԿՈՄԻՍԱՐՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԻ

Աշխատանքային կոնֆլիկտները (վեճերը) հաշտարար միջնորդությամբ և դատարանական կարգով քննելու կանոնները հաստատելու մասին.

ՍԽՀՄ Կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեն և Ժողովրդական Կոմիսարների Խորհուրդը վորոշում են.

1. *Հաստատել աշխատանքային կոնֆլիկտները հաշտարար միջնորդությամբ և դատարանական կարգով քննելու կանոնները:*

2. *Հանձնարարել ՍԽՀՄ Աշխժողկոմատին յերկամսյա ժամկետում 1-ին հոդվածում մատնանշված կանոնների 2-րդ և 36-րդ հոդվածներով նախատեսված առանձին կանոնադրությունները հրատարակել և համեմատ այդ կանոնների վերանայել և կոդիֆիկացիայի յենթարկել ՍԽՀՄ Աշխժողկոմատի հրատարակած վորոշումները:*

3. *Հանձնարարել ՍԽՀՄ Աշխժողկոմատին Արհեստակցական Համամիութենական Կենտրոնա-*

կան Խորհրդի հետ համաձայնեցնելուց հետո, յերկամսյա ժամկետում 1-ին հոդվածում մատնանշված կանոնները՝ աշխատանքային կոնֆլիկտների և մինչ նրանց գործադրության մեջ դրվելը առաջացած իրավունքների նկատմամբ կիրառելու կարգը սահմանել։

4. Առաջարկել Միութենական Հանրապետությունների կառավարություններին՝

ա) յերկամսյա ժամկետում 1-ին հոդվածում մատնանշված կանոններից բղխող փոփոխությունները մտցնել Միութենական հանրապետությունների որենսդրության մեջ.

բ) համաձայն հաշվեդրքույկների տվյալների, աշխատավարձի անվիճելի դանձման կարգը տարածել պետական հիմնարկություններին և ձեռնարկություններին ներկայացվող պահանջների վրա.

գ) միջոցներ ձեռք առնել ժողդատարանի աշխատանքային սեսսիաների (նստաշրջանների) ցանցի հետագա զարգացման և աշխատանքային դատախազության ու աշխատանքային սեսսիաների աշխատանքներն ամրացնելու և լավացնելու համար, մասնավորապես պարտավորեցնել դատախազությանը, իրագործել իր իրավունքը աշխատանքային սեսսիաների վճիռների վրա հսկողություն ունենալու նկատմամբ՝ բեկման բողոքների

և բեկանող ատյանների աշխատանքում ավելի լրիվ չափով մասնակցելով.

դ) միջոցներ ձեռք առնել ապահովելու աշխատանքային որենքները խախտող անձանց, մասնավորապես աշխատակիցների սխալ արձակումն կատարողներին քրեական և կարգապահական պատասխանատվության յենթարկելը, այլ և ապահովել այդ տեսակի գործերի արագ լուծումը.

յե) Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների բանվորական մասի վրա տարածել այն յերաշխիքները, որ սահմանված են բանվորների և ծառայողների կոմիտեների (գործարկոմների, տեղկոմների) անդամներին վարձողի կողմից աշխատանքից արձակելու կարգի վերաբերյալ.

զ) միջոցներ ձեռք առնել վերանայելու և կոդիֆիկացիայի յենթարկել աշխատանքային հարցերին վերաբերող դերատեսչական կարգադրությունները։

ՍԽՀՄ Կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեյի
Նախագահ՝ Ա. ՉԵՐՎՅԱԿՈՎ

ՍԽՀՄ Ժողովրդական Կոմիսարների Խորհրդի
Նախագահի տեղակալ՝ Ցե. ՌՈՒԴԶՈՒՏԱԿ

ՍԽՀՄ Կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեյի
Քարտուղար՝ Ա. ՑԵՆՈՒԿԻՉԵ

Մոսկվա, Կրեմլ, 29 ոգոստոսի 1928 թ.

ԿԱՆՈՆՆԵՐ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԿՈՆՖԼԻԿՏՆԵՐԸ (ՎԵՃԵՐԸ) ՀԱՇՏԱՐԱՐ ՄԻՋՆՈՐԴՈՒԹՅԱՄԲ ՅԵՎ ԴԱՏԱՐԱՆԱԿԱՆ ԿԱՐԳՈՎ ՔՆՆԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

I. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԿԱՆՈՆՆԵՐ

1. Աշխատանքային կոնֆլիկտներ քննող մարմիններ են հանդիսանում.

ա) հաշտարար միջնորդությամբ քննող մարմինները (Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովները, հաշտարար ատյանները և միջնորդ դատարանները), բ) ժողդատարանի աշխատանքային նստաշրջանները (աշխդատարաններ):

Քրեական կարգով հետապնդվող աշխատանքային որենքների և հավաքական պայմանագրերի խախտումները քննող մարմիններ են հանդիսանում ժողդատարանների աշխատանքային նստաշրջանները (աշխդատարանները):

2. Գնահատ. Կոնֆ. Հանձն., հաշտարար ատյանները և միջնորդ դատարանները կազմվում և գործում են այս կանոնների և առանձին կանոնադրությունների հիման վրա, որ հրատարակվում են ՍԽՀՄ Աշխժողկոմատի կողմից, համաձայնեցնելով Միութենական հանրապետությունների կառավարությունների հետ:

3. Ներկա կանոնները հաշտարար միջնորդությամբ քննելու մասին չեն տարածվում աշխատավորների այն կատեգորիաների վրա, որոնց աշխատանքային պայմանները կարգավորվում են հատուկ որենդրություններով, քանի որ այդ որենդրություններով սահմանվում է աշխատանքային կոնֆլիկտների հաշտարար միջնորդությամբ քննելու այլ կարգ:

4. ՍԽՀՄ Աշխժողկոմատին թույլատրվում է առանձին բացառիկ դեպքերում, յերբ այդ մասին միջնորդում է համապատասխան արհմիության կենտրոնական վարչությունը, համաձայնության գալով շահագրգռված գերատեսչության հետ, ժողովրդական տնտեսության առանձին ճյուղերի համար սույն կանոնների շեղումներ սահմանել:

5. Միութենական Հանրապետությունների Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսարներին թույլատրվում է համեմատ տեղական պայմանների և առանձնահատկությունների Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների, Հաշտարար Ատյանների և միջնորդ դատարանների (հոդ. 2-րդ) մասին ՍԽՀՄ Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսարիատի

կողմից հրատարակվող կանոնադրությունները լրացնող վորոշումներ հրատարակել։

6. Ժողովրդական դատարանների աշխատանքային նստաշրջանները (աշխդատարանները) կազմակերպվում են համաձայն Միութենական հանրապետությունների որենսդրության։

Աշխատանքային կոնֆլիկտները նշված նստաշրջաններում քննելու կարգը վորոշվում և համեմատ սույն կանոնների Միութենական հանրապետությունների որենսդրությամբ։

Քրեական կարգով հետապնդվող աշխորենսդրության և հավաքական պայմանագրերի խախտումները քննելու կարգը վորոշվում է Միութենական հանրապետությունների որենսդրությամբ։

Այն վայրերում, ուր աշխատանքային նստաշրջաններ չեն կազմակերպված, աշխատանքային սեսսիաներին վերաբերող բոլոր ներքոհիշյալ հոդվածների կանոնները կիրառվում են ժողդատարանների, նահանգային, շրջանային (և նրանց համապատասխանող) դատարանների նկատմամբ ըստ պատկանելության։

II. ՀԱՇՏԱՐԱՐ ՄԻՋՆՈՐԴՈՒԹՅԱՄԲ ՔՆՆՈՂ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐ

Ա) Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներ.

7. Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովները կազմակերպվում են վարձողի և ձեռնարկության կամ հիմնարկության բանվորների և ծառայողների կոմիտեի (ֆաբգործարկոմ, տեղկոմ և այլն) հավասար թվով ներկայացուցիչներից։

Այն դեպքերում, երբ հիմնարկությունում կամ ձեռնարկությունում բանվորների և ծառայողների կոմիտե չի կազմակերպված, Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների քննության յենթակա հարցերը վճռում են միացյալ Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովում, վորը կազմակերպվում է բանվորների և ծառայողների միացյալ կոմիտեին կից այդ կոմիտեի և կոնֆլիկտում կողմ հանդիսացող վարձողի ներկայացուցիչներից։

8. Մեծ թվով աշխատավորներ ունեցող ձեռնարկություններում արհեստակցական միությունների և վարձողի փոխադարձ համաձայնությամբ կարող են Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներ կազմակերպվել խոշոր ցեխերին, բաժիններին կամ արհեստանոցներին կից։

Ցեխերին կից Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների կանոնադրությունները հրատարակվում են ՍԽՀՄ Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսարիատի կողմից, համաձայնեցնելով այն Ժողովրդական Տնտեսության Գերագույն Խորհրդի և Արհեստակցական Միությունների

Համամիութենական Կենտրոնական Խորհրդի հետ։

9. Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների քննության են պատկանում. ա) հավաքական պայմանագրով կամ որենքով նախատեսված դեպքերում և սահմաններում արտադրության նորմաների, գործարքային աշխատանքների գնահատման, աշխատանքները և պաշտոնները տարիֆային կարգերում դասավորելու հաստատումը. փչացածի (բրակ) նորմալ տոկոսի, փորձելու ձևի և աշխատանքի նոր պայմանների սահմանումը, այլ և լուծումն այն հարցերի, վորոնց քննությունը հավաքական պայմանագրով կամ որենքով դրված է հատկապես Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների վրա. բ) լուծումն բոլոր այն կոնֆլիկտների (վեճերի), վորոնք առաջանում են վարձողի և աշխատավորների միջև աշխատանքային որենքները, հավաքական և աշխատանքային պայմանագրերն ու ներքին կարգապահությունները կիրառելիս։

10. Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների քննության յենթակա չեն. ա) 65-րդ հոդվածում հիշված աշխատավորներին արձակելու և աշխատանքում վերականգնելու գործերը. բ) արհեստակցական միությունների պահանջմամբ աշխատավորների հետ կնքած

աշխատանքային պայմանագրերը քանդելու գործերը. գ) պետական չափավորման կարգով սահմանված պաշտոնի վարձատրության չափը և հաստիքները փոփոխելու հարցերը. դ) վարձողի և աշխատողների միջև հավաքական և աշխատանքային պայմանագրերից չբղխող պարտականությունների՝ աշխատավորներին բնակարաններ բաշխելու, նրանց կենցաղային պայմանները բարելավելու և այլ հարցերի շուրջն առաջացած կոնֆլիկտները. յ) աշխատանքային սեսսիաներում, հաշտարար ատյաններում կամ միջնորդ դատարաններում վճռված գործերը ինչպես և այն գործերը, վոր գտնվում են այդ մարմիններում վարույթի մեջ. զ) ստորաբաժանումներին կարգապահական կարգով պատասխանատվության յենթարկելու գործերը։

11. Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովները իրավունք չունեն հավաքական պայմանագրերի պայմանները փոփոխող, լայնացնող կամ վերացնող վճիռներ կայացնել, յեթե հավաքական պայմանագրով այդ իրավունքը առանձնապես չե նախատեսված։

12. Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներում, իբրև սկզբնական ատյանում, պարտադիր քննության են յենթակա հետևյալ կոնֆլիկտները, վոր վերաբերում են. ա) ուրիշ աշխատանքի փոխադրելուն և փոխադրության հետ

կապված աշխատավարձը պահպանելուն կամ արձակման նպաստին. բ) նորմաներից պակաս արտադրության վարձատրությանը. գ) անպետքության և պարտականությունները չկատարելու հետևանքով արձակման. դ) աշխատավորին պատկանող գործիքները ոգտագործելու փոխհատուցման. յե) արտհագուստ և արտսնունդ տալու և պատշաճ դեպքերում նրանց փոխհատուցման, կրճատ բանվորական որ և յերկարացրած արձակուրդ կիրառելուն. զ) տարբեր վորակի աշխատանքի և ուրիշին փոխարինելու վարձատրությանը. ե) դաղարի վարձատրությանը. ը) հատով աշխատանք կատարելու նախապատրաստական աշխատանքների վարձատրության. թ) անավարտ հատով աշխատանքի վարձատրության. ժ) նյութը, սարքավորումը և պատրաստած ապրանքը փչացնելու համար աշխատավարձից կատարվող հանումներին և բրակի վարձատրությանը. լ) աշխատանքից հեռացնելու ժամանակամիջոցի վարձատրության. խ) չոգտագործված արձակուրդի փոխհատուցման. ծ) փորձնական ժամանակաշրջանի աշխատավարձի չափին. կ) աշխատավորին հասնող պրեմիայի (պարգևի) չափին. հ) արտաժամյա աշխատանքի վարձատրության. ձ) վարձողի պատճառով աշխատանքային պայմանագիրը քանդելու դեպքում աշխատավորին հասնող արձակման նպաստի վճարման:

13. Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների, իբրև սկզբնական ատյանի պարտադիր քննության են յենթակա, բացի 12-րդ հոդվածում հիշվածներից, և այլ կոնֆլիկտներ, վորոնց լուծումը պահանջում է կոնֆլիկտի մոտակա միջավայրի և պայմանների, այլև ձեռնարկության, հիմնարկության կամ կազմակերպության աշխատանքների առանձնահատկությունների հաշվառումը: Մատնանշած վերապահումը համամիութենական նշանակություն ունեցող ձեռնարկությունների և կազմակերպությունների ու ՍՍՀՄ հիմնարկությունների նկատմամբ կատարում է ՍՍՀՄ Աշխատողկոմատը, համաձայնության գալով ՍՍՀՄ Ժողովրդական Տնտեսության Գերագույն Խորհրդի և Արհեստակցական Միությունների Համամիութենական Կենտրոնական Խորհրդի հետ, իսկ բոլոր մյուս ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և կազմակերպությունների նկատմամբ կատարվում է Միութենական հանրապետությունների որենսդրությամբ վորոշված կարգով:

14. Բոլոր մյուս կոնֆլիկտների դեպքում, բացի 12-րդ և 13-րդ հոդվածներում մատնանշվածներից, աշխատավորի հայեցողությամբ կարելի յե դիմել և Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներին և Ժողովրդական դատարանների աշխատանքային սեսսիաներին:

15· Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովին դիմում տալու համար սահմանվում են հետևյալ ժամկետերը· ա) արձակման հարցերով՝ 14 որ, բ) արտաժամյա աշխատանքների վարձատրության հարցերով՝ մեկ ամիս, գ) բոլոր մյուս հարցերով 3 ամիս:

16· 15-րդ հոդվածում մատնանշված ժամկետները հաշվում են· ա) պարտականությունները չկատարելու համար աշխատավորին արձակելու գործերով արձակման հարցը դնելու առիթ տվող խախտումը կատարելու մոմենտից· բ) աշխատավորին արձակելու գործերով՝ բոլոր մյուս դեպքերում աշխատավորին վերջնահաշիվ առաջարկելու որից· գ) բոլոր մյուս գործերով՝ համապատասխան պահանջը դնելու համար իրավունքն առաջանալու որից:

17· Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովները կարող են դիմումներ ընդունել և 15-րդ հոդվածում մատնանշված ժամկետները անցնելուց հետո, յեթե գտնեն, վոր ժամկետն անց և կացրված հարգելի պատճառներով:

18· Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների վճիռներն ընդունվում են կողմերի համաձայնությամբ միայն և պարտադիր ուժ են ստանում համապատասխան նիստի նախագահի և քարտուղարի կողմից ստորագրվելուց հետո:

19· Վարձողի ապորինի կարգադրությունները հաստատող Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների վճիռները անուժ են և չեն ազատում վարձողին պատշաճ դեպքերում քրեական, կարգապահական և քաղաքացիական պատասխանատվությունից:

20· Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներում գործերի քննության ժամանակ հայտնաբերված վարձողի հակաորինական գործողությունները, վորոնք պարունակում են իրենց մեջ հանցավոր անտնտեսավարության, չհասիրության, ինքնակամության կամ վնասաբեր գործողության նմուշները, այլ և վարձողի կողմից աշխորենսդրության սիստեմատիկ խախտումների մասին Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների բանվորական կողմը պարտավոր է բանվորներին և ծառայողներին համապատասխան կոմիտեի միջոցով տեղեկացնելու դատախազությանը:

21· Այն գործերը, վորոնց վերաբերյալ Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներում կողմերի համաձայնություն չե կայացել և կամ Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների վճիռները վերահսկողության կարգով բեկանվել են աշխատանքի մարմինների կողմից, հանձնվում են քննության· ա) աշխատանքի նոր պայմաններ սահմանելու հարցերով հաշտարար տյանին կամ միջնորդ դատարանին· բ) հայցի բնույթ

ունեցող կոնֆլիկտները՝ ժողովատարանների աշխատանքների սեսսիաներին։

Բ. ՀԱՇՏԱՐԱՐ ԱՏՅԱՆՆԵՐ.

22. Հաշտարար ատյանները կազմակերպվում են յուրաքանչյուր անդամին արհեստակցական միությունների և վարձողների առանձին համաձայնությամբ, նրանց միջև ծագած առանձին կոնֆլիկտները (վեճերը) լուծելու համար։

Հաշտարար ատյանները կազմակերպվում են ՍԽՀՄ և դաշնակցային հանրապետությունների Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսարիատներին և նրանց տեղական մարմիններին կից։

23. Արհեստակցական միությունների և ՍԽՀՄ Աշխժողկոմատի սահմանած ցուցակում յեղած համամիութենական հիմնարկների և ձեռնարկությունների միջև ծագած կոնֆլիկտները լուծելու համար հաշտարար ատյաններ են կազմակերպվում, համաձայնությամբ ՍԽՀՄ չահագրգռված գերատեսչությունների և Արհեստակցական Միությունների Համամիութենական Կենտրոնական Խորհրդի, ՍԽՀՄ Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսարիատին կից։

Մնացյալ դեպքերում կոնֆլիկտներ լուծելու համար հաշտարար ատյանները կազմակերպվում են դաշնակցային հանրապետությունների Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսարիատներին կամ

նրանց տեղական աշխատանքի մարմիններին տալնթեր համաձայն հաշտարար ատյանների մասին առանձին կանոնադրությամբ սահմանված կանոնների (հոդ. 2-րդ)։

Դաստուրություն.—Աշխատանքի և Աշխատաշտանության խորհրդի հաստատած այն արդյունաբերական ձեռնարկությունների ցուցակը, որոնցում հավաքական պայմանագրերը կնքելու և կիրառելու հոդի վրա ծագած կոնֆլիկտների քննությունը կատարվելու յե ՍԽՀՄ Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսարիատում (ՍԽՀՄ որենսդրությունների ժողովածու 1926 թ. № 77, հոդ., հոդ. 637) կարող է փոփոխվել ՍԽՀՄ Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսարիատի կողմից համաձայնությամբ ՍԽՀՄ Ժողովրդական Տնտեսության Գերագույն Խորհրդի և Արհեստակցական Միությունների Համամիութենական Կենտրոնական Խորհրդի։

24. Հաշտարար ատյանները կազմակերպվում են տվյալ կոնֆլիկտները լուծելու համար կողմերի լիազորված ներկայացուցիչներից (մեկական արհմիությունից և վարձողի կողմից) և նախագահից, նշանակված համապատասխան աշխատանքի մարմնի կողմից։

25. Հաշտարար ատյանների քննության են յենթակա. ա) հավաքական պայմանագրերի կնքման, փոփոխման, լրացման և մեկնաբանման

վերաբերող հարցերը. բ) Գնահատու կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներում չլուծված աշխատանքի նոր պայմաններ սահմանելուն վերաբերող հարցերը (հոդ. 9, կ. ա):

26. Հավաքական պայմանագրերը փոփոխելու, լրացնելու և մեկնաբանելու հարցերով կոնֆլիկտները լուծելու համար հաշտարար ատյաններ կարող են կազմակերպել հավաքական պայմանագրերը կնքող կողմերը միայն:

27. Հաշտարար ատյանների վճիռները ընդունվում են կողմերի համաձայնությամբ միայն:

Հաշտարար ատյանի նախագահը վճռական ձայնի իրավունք չունի և միայն աջակցում է կողմերին բավարարող որինական վճիռ կայացնելուն:

Հաշտարար ատյանների վճիռները պարտադիր ուժ են ստանում, յերբ կողմերը և նախագահը ստորագրում են այն:

Գ. ՄԻՋՆՈՐԴ ԴԱՏԱՐԱՆՆԵՐ.

28. Միջնորդ Դատարանները կազմակերպվում են յուրաքանչյուր անգամին առանձին համաձայնությամբ համապատասխան Արհմիությունների և վարձողի նրանց միջև ծագած առանձին կոնֆլիկտները լուծելու համար:

Միջնորդ Դատարանները կազմակերպվում են

աշխատանքի նույն մարմիններին կից, ինչ վոր և հաշտարար ատյանները (հոդ. 23):

29. Արհեստակցական միությունների և պետական ձեռնարկությունների և հիմնարկների միջև ծագած կոնֆլիկտները լուծելու համար միջնորդ դատարաններ են կազմակերպվում համապատասխան աշխատանքի մարմնի կողմից նաև կոնֆլիկտում մասնակցող կողմերից մեկն ու մեկի հայտարարությամբ (պահանջմամբ): Այդ դեպքերում միջնորդ դատարան ընդունելը մյուս կողմի համար պարտադիր է:

30. Միջնորդ դատարանները կազմակերպվում են տվյալ կոնֆլիկտը լուծելու համար լիազորների կազմով կողմերի ներկայացուցիչներից (մեկական արհմիությունների և վարձողի կողմից) և նախագահից (սուպերարբիտր), վոր ընտրվում է կողմերի համաձայնությամբ կամ կողմերի խնդրանքով նշանակվում է համապատասխան աշխատանքի մարմնի կողմից:

29-րդ հոդվածի կարգով միջնորդ դատարան կազմակերպելու դեպքում նախագահը (սուպերարբիտրը) նշանակվում է համապատասխան աշխատանքի մարմնի կողմից:

31. Հավաքական պայմանագրերը փոփոխելուն, լրացնելուն կամ մեկնաբանելուն վերաբերող կոնֆլիկտները լուծելու համար միջնորդ դատարաններ կարող են կազմակերպվել միայն տվյալ

հավաքական պայմանագիրը կնքող կողմերի միջև։

32. Միջնորդ դատարանների քննությանն են յենթակա 25-րդ հոդվածում նախատեսված կոնֆլիկտները, որոնք քննվել են հաշտարար ատյանում, բայց չեն լուծվել և կամ հաշտարար ատյանում բոլորովին չեն քննվել։

33. 29-րդ հոդվածի կարգով կազմակերպված միջնորդ դատարանները չեն կարող լուծել հավաքական պայմանագրի կետերը փոփոխելուն կամ վերացնելուն վերաբերող կոնֆլիկտները մինչ հավաքական պայմանագրով սահմանած ժամկետի անցնելը, յեթե այդ մասին կողմերը իրենց համաձայնություն չտան։

34. Միջնորդ վճիռներն ընդունվում են կողմերի համաձայնությամբ, իսկ համաձայնություն չկայանալու դեպքում, միջնորդ դատարանի նախագահի (սուպերարբիտր) վճռով։ Միջնորդ դատարանի վճիռները պարտադիր ուժ են ստանում, յերբ ստորագրվում են նախագահի (սուպերարբիտրի) կողմից։

Դ. ՀՍԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒ ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐԻ, ՀԱՇՏԱՐԱՐ ԱՏՅԱՆՆԵՐԻ ՅԵՎ ՄԻՋՆՈՐԴ ԴԱՏԱՐԱՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՎՐԱ.

35. Գնահատու կոնֆլիկտային հանձնաժողովների, հաշտարար ատյանների և միջնորդ դատարանների վճիռները վերջնական են և կարող չեն վորևե մեկի հաստատման։

Մատնանշված վճիռները կարող են քանդվել (բեկանվել) միմիայն աշխատանքի մարմինների կողմից վերահսկողության կարգով։

36. Գնահատու կոնֆլիկտային հանձնաժողովների, հաշտարար ատյանների և միջնորդ դատարանների ճիշտ կազմակերպման ու գործունեության վրա հսկողություն ունենալը և նրանց վճիռների բեկանելը իրագործում են բացառապես ՍՍՀՄ Աշխատողկոմատը, դաշնակցային հանրապետությունների աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատները և նրանց տեղական մարմիններն ըստ պատկանելության, համաձայն այն կանոնների և առանձին կանոնադրության, որ հրատարակում է ՍՍՀՄ Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսարիատը, համաձայնեցնելով դաշնակցային հանրապետությունների կառավարությունների հետ։

37. Գնահատու կոնֆլիկտային հանձնաժողովների վճիռների նկատմամբ հսկողության վերջին ատյանն են հանդիսանում նահանգային, շրջանային (կամ նրանց համապատասխան) աշխատանքի մարմինները։

Հաշտարար ատյանների և Միջնորդ դատարանների վճիռների նկատմամբ հսկողության վերջին ատյանն է հանդիսանում աշխատանքի անմի-

ջապես հետևյալ բարձրագոյն մարմինը համեմատությամբ այն աշխատանքի մարմնի, վորին առընթեր կազմակերպված են յեղել համապատասխան հաշտարար ատյանը կամ միջնորդ դատարանը:

38. Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների, հաշտարար ատյանների և միջնորդ դատարանների վճիռները կարող են վերացվել միայն այն դեպքերում, յերբ ա) վատթարանում են աշխատանքի պայմանները համեմատությամբ Աշխորենագրքով կամ հավաքական պայմանագրրով սահմանված պայմանների, բ) բարձրանում են Աշխորենագրքով կամ հավաքական պայմանագրով սահմանված նորմաները, գ) խախտվում են Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներ, հաշտարար ատյաններ և միջնորդ դատարաններ կազմակերպելու և նրանցում գործը վարելու կարգին վերաբերյալ գոյություն ունեցող կանոններն, յեթե այդ խախտումները կարող են ազդեցություն ունենալ վճռի եյության վրա. դ) կեղծ են գործի հիմք ծառայող փաստաթղթերը կամ տեղեկությունները, յեթե այդ հանգամանքը հաստատված և դատական վճռով կամ այլ անվիճելի ապացույցներով. յե) բացվում են այնպիսի հանգամանքներ, վորոնք գործը քննելու ժամանակ հայտնի չեն յեղել Գնահատու Կոնֆլիկտային

Հանձնաժողովին, հաշտարար ատյանին կամ միջնորդ դատարանին, սակայն կարևոր նշանակություն ունեն գործը ճիշտ վճռելու համար. զ) վճռվում և դատարանի վարույթում գտնվող կամ դատարանում վճռված գործը:

Մանոթություն.—Հաշտարար ատյանների և միջնորդ դատարանների վճռած գործերով «ա» և «բ» կետերում մատնանշված դեպքերում ինկատի յեն առնվում կողմերի վերաբերյալ բարձրագոյն մարմինների կնքած հավաքական պայմանագրերը:

39. Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների, հաշտարար ատյանների և միջնորդ դատարանների վճիռները հսկողության կարգով վերացնելու համար կողմերը կարող են հայտարարություններ տալ վճիռ կայացնելու մասին ծանուցումն ստանալու որից 14 որվա ընթացքում:

Նույն ժամկետում պատշաճ դեպքերում կարող են հայտարարություններ տրվել աշխատանքի մարմինների այն վորոշումները վերացնելու համար, վորոնք կայացվել են հսկողության կարգով Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների, հաշտարար ատյանների և միջնորդ դատարանների վճիռները քննելիս:

40. 39-րդ հոդվածում մատնանշված բոլոր հայտարարությունները պատշաճ աշխատանքի մարմինների կողմից քննվելու յեն, ստացվելուց հետո վոչ ուշ, քան 7 որում:

41. Աշխատանքի մարմինները կարող են սեփական ձեռներեցությամբ (առանց կողմերի հայտարարության վճիռների վերացման մասին) հսկողության կարգով վերացնել Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների, հաշտարար ատյանների և միջնորդ դատարանների վճիռները, եթե համապատասխան վճիռը կայացնելու որից 3 ամսից ավել չե անցել:

42. Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի վճիռը վերացնելու դեպքում աշխատանքի մարմինը կարող ե գործը նորից քննելու համար ուղղել նույն գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովին կամ աշխատանքային նստաշրջանին (սեսսիային—աշխդատարանին):

43. Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի, հաշտարար ատյանի կամ միջնորդ դատարանի վճիռը հսկողության կարգով վերացնելու համար հայտարարություն տալը չի կասեցնում այդ վճռի կատարումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ հսկողության մարմինը, ելնելով գործի հանգամանքներից, անհրաժեշտ ե համարում կատարման կասեցումը:

44. Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների, հաշտարար ատյանների և միջնորդ դատարանների վճիռները հսկողության կարգով վերացնելու դեպքում, այդ վճիռներով աշխատավորին վճարված գումարները կարող են հետ

գանձվել այն դեպքում միայն, եթե վերացված վճիռը հիմնված և եղել աշխատավորի կողմից ներկայացրված կեղծ փաստաթղթերի կամ սուտ տեղեկությունների վրա:

45. Դատախազության հսկողությունը հաշտարար—միջնորդ դատարանների գործունեության վրա իրագործվում ե միայն աշխատանքի մարմինների գործունեության վրա ընդհանուր հսկողություն ունենալու կարգով:

Հաշտարար—միջնորդ մարմինների առանձին վճիռների նկատմամբ աշխատանքի մարմինների վճիռները կարող են բողոքարկվել դատախազության կողմից աշխատանքի բարձրագույն մարմիններում միայն այն, դեպքերում երբ այդ վճիռները ակնհայտ ապօրինի են, կամ երբ դատախազության կարծիքով եյապես խախտված են պետության կամ աշխատավորների շահերը:

Յե. ԳՆԱՀԱՏՈՒ ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐԻ, ՀԱՇՏԱՐԱՐ ԱՏՅԱՆՆԵՐԻ ՅԵՎ ՄԻՋՆՈՐԴ ԴԱՏԱՐԱՆՆԵՐԻ ՎՃԻՌՆԵՐԻ ԿԱՏԱՐՈՒՄԸ

46. Այն դեպքերում երբ վարձողները չեն կատարում Գնահատու Կոնֆլիկտային հանձնաժողովների, հաշտարար ատյանների կամ միջնորդ դատարանների վճիռները, վորոնցով վճռված և հոգուտ աշխատավորների կամ արհեստակցական միությունների դրամական վորոշ գումարներ, այդ վճիռները կատար են ածվում հար-

կազբական կարգով աշխատանքի մարմինների տված փաստաթղթերով, որոնք կատարողական թերթի ուժն ունեն։

Այսպիսի դեպքերում աշխատանքի մարմինները միաժամանակ լուծում են և վարձողին քրեական պատասխանատվության յենթարկելու հարցը։

47. Այն դեպքերում, երբ վարձողը չի կատարում Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների, հաշտարար ատյանների կամ միջնորդ դատարանների վճիռները, որոնցում հոգուտ աշխատավորների կամ արհեստակցական միությունների վճռված դումարների չափը որոշ չե, այդպիսի դեպքերում այդ դումարների ճիշտ չափը որոշվում է աշխատանքային սեսսիայի կողմից համեմատ հիշյալ վճիռների, որից հետո վճիռները ի կատար են ածվում հարկադրական կարգով աշխատանքային սեսսիաների տված կատարողական թերթերով։

III. ԺՈՂՈՎՐԴԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՍԵՍՍԻԱՆԵՐԸ (ՆՍՏԱՇՐՋԱՆՆԵՐԸ)

48. Ժողդատարանի աշխատանքի սեսսիաների քննությանն յեն յենթակա, վարձու աշխատանք կիրառելու հողի վրա ծագած կոնֆլիկտները, որոնք առաջանում են աշխորհնդրություններից, հավաքական և աշխատանքային պայմանագրերը

և ներքին կարգապահության կանոնները չկատարելու հետևանքով և կամ վարչական պատասխանատվությունների ցուցակը սխալ կիրառելու հետևանքով հետևյալ դեպքերում։

ա) Յերբ գնահատու կոնֆլիկտային հանձնաժողովների պարտադիր քննությանը յենթակա կոնֆլիկտը (հոդվածներ 12 և 13) քննվել է և լուծումն չե ստացել։

բ) Յերբ աշխատավորը դիմել է աշխատանքային սեսսիային այնպիսի կոնֆլիկտով, որը պարտադիր յենթակա չե Գն. Կոնֆլիկտ. Հանձնաժողովի քննությանը (հոդ. 14)։

գ) Յերբ գնահատու կոնֆլիկտային հանձնաժողովի վճիռը հսկողության կարգով քանդվել և աշխատանքի մարմինների կողմից (հոդ. 21, կ. «թ»)։

49. Աշխատանքային սեսսիային դիմելիս գրավոր դիմում ներկայացնելը պարտադիր չե։

50. Աշխատանքային սեսսիայում կոնֆլիկտները քննելու համար դիմում տալու հետևյալ ժամկետերն են սահմանվում. ա) արձակման գործերով, այլև բոլոր մյուս 48-րդ հոդ. «բ» և «գ» կետերում մատնանշված գործերով 14 որ. բ) մնացած բոլոր դեպքերում՝ 3 ամիս։

51. 50-րդ հոդվածում մատնանշված ժամկետները հաշվում են. ա) Գն. Կոնֆլ. Հանձնաժողովում չքննված արձակման գործերով՝ աշխա-

տավորին վերջնահաշիվ առաջարկելու որից. բ) Գն. Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի վորոշումը բանդելու մասին տեղեկացնելու որից. գ) բոլոր այն գործերով, յերբ Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի կայացրած վորոշումը վերացվել է հսկողության կարգով, այդ մասին տեղեկացնելու որից:

52. Աշխատանքային սեսսիաները կարող են հայցի դիմումները քննության առնել 51-րդ հոդվածում մատնանշված ժամկետը անցկացնելուց հետո, այն դեպքերում, յերբ ժամկետը անցկացնելու պատճառները ճանաչվում են հարգելի:

53. Աշխատանքային սեսսիաների վճիռները կարող են բողոքարկվել կողմերի և դատախազության կողմից բեկման կարգով նահանգային, շրջանային (կամ նրանց համապատասխան) դատարանին 14 որվա ժամկետում վճիռը կայացնելու որից սկսած:

54. Աշխատանքային սեսսիաների վճիռները բեկման կարգով բողոքարկել չի թույլատրվում. ա) դրամական հայցերով մի ամսյա աշխատավարձի չափով, յերբ հայցը կապված չե աշխատավորի արձակման հետ. բ) ըստ վարչական պատասխանատվությունների ցուցակի՝ պատասխանատվության յենթարկելու գործերով, բացի արձակման դեպքերից:

55. Նահանգային, շրջանային (կամ նրանց

համապատասխան) դատարանը կողմերի կամ դատախազի բողոքը թողնում է կամ անհետևանք, կամ քանդում է աշխատանքային սեսսիայի վճիռը, հանձնելով գործը աշխատանքային սեսսիային նորից քննելու կամ վճիռ է կայացնում ըստ գործի էության (հոդ. 56-րդ) և կամ կարճում է գործը:

56. Նահանգային, շրջանային (կամ նրանց համապատասխան) դատարանը, քննելով կողմերի կամ դատախազության կողմից բողոքարկված աշխատանքային սեսսիայի վճիռը, կարող է վճիռ կայացնել ըստ գործի էության, առանց գործը կրկին անգամ քննելու համար աշխատանքային սեսսիային ուղարկելու հետևյալ դեպքերում. ա) յերբ գործի փաստացի կողմը բավականաչափ պարզ է. բ) յերբ անհրաժեշտ է վճռի պատճառաբանությունը միայն փոփոխել (որենքների վրա հիմնվելը և այլն). գ) յերբ աշխատանքային սեսսիան կրկնակի քննության ժամանակ խախտել է բեկանող ատյանների ցուցմունքները, վոր տրված են յեղել աշխատանքային սեսսիային ավյալ գործը առաջին անգամ բեկանելու ժամանակ:

57. Նահանգային, շրջանային (կամ նրանց համապատասխան) դատարանների վճիռները (հոդ. 55 և 56), այլև աշխատանքային սեսսիաների կրկնակի վճիռները, կայացված համեմատ

բեկանվող ատյանների ցուցմունքների, վոչ մի բողոքարկման և վերանայման յենթակա չեն վոչ մի դեպքում։

58. Աշխատանքային դործերը, թե աշխատանքային սեսսիաներում և թե նահանգային, շրջանային (կամ նրանց համապատասխան) դատարաններում քննվելու յեն ընդունվելուց հետո, վոչ ուշ քան 7 որում։

59. Աշխատանքային սեսսիաների վճիռները հոդուտ աշխատավորի վորոշ դումար բռնագանձելու մասին, վոչ ավելի քան աշխատավորի մի ամսվա աշխատավարձի չափով յենթակա յե անհապաղ կատարման, իսկ մնացած մասի անհապաղ կատարումը կարող է տեղի ունենալ միայն աշխատանքի սեսսիայի հատուկ վորոշմամբ։

60. Ըստ հայցերի, աշխատավորների և արհեստակցական միությունների դրամական դումարների բռնագանձումը համապետական և տեղական բյուջեյում դտնվող հիմնարկություններից և ձեռնարկություններից կարող է ուղղվել վոչ միայն նախահաշվով համապատասխան հոդվածներով բաց թողնված միջոցների վրա, այլև նախահաշվի մյուս հոդվածներով և կետերով բաց թողվող միջոցների վրա։

61. Հսկողության կարգով դատական մարմինների վճիռները քանդելու դեպքում այդ վճիռներով տրված դումարները կարող են աշխա-

տավորից հետ բռնագանձվել այն դեպքում, յեթե քանդված վճիռը հիմնված է յեղել աշխատավորի կողմից ներկայացրված կեղծ փաստաթղթերի և կամ հայտնած սուտ տեղեկությունների վրա։

62. Աշխատանքային սեսսիաները իրենց վճիռների մասին վճիռը կայացնելուց հետո, 3 որվա ընթացքում տեղեկացնում են կողմերին, ուղարկելով վճռի պատճենները։

63. Հսկողության կարգով աշխատանքային սեսսիաների վճիռների դատախազության կողմից բողոքարկումը թույլատրվում է վոչ ուշ քան 3 ամսվա ժամկետում վճիռը կայացնելու որից և այն էլ բոլորովին բացառիկ դեպքերում։

IV. ՕԽԱԼ ԱՐՁԱԿՎԱԾ ԱՇԽԱՏԱՎՈՐՆԵՐԻ ՎԵՐԱԿԱՆԳՆՈՒՄՆ.

64. Սխալ արձակված աշխատավորներին պաշտոնում կամ աշխատանքում վերականգնելու դործերը, այլև պատշաճ դեպքերում, աշխատանքային պայմանագրերը աշխատավորների կամ վարձողների պահանջմամբ քանդելու դործերը, բացառությամբ 65-րդ հոդվածում մատնանշվածներից, քննության են առնվում Գնահատող Կոնֆլիկտային Հանձաժողովներում և աշխատանքային սեսսիաներում (հոդ. 12-րդ, կ. «դ», հոդ. 14-րդ և հոդ. 21-րդ կ. «բ»)։

65. 64-րդ հոդվածում մատնանշված դործն-

ը Գնահատող Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովների և աշխատանքային սեսսիաների քննությանը չեն յենթակա, յեթե վերաբերում են վարձելու և արձակելու իրավունքն ունեցող անձանց բոլոր ձեռնարկություններում և հիմնարկություններում (նույն թվումն և մասնավոր), այլ և յեթե վերաբերում են պետական, կոոպերատիվ և հասարակական ձեռնարկությունների և հիմնարկությունների այլ կատեգորիայի պատասխանատու աշխատակիցներին: Այդ կատեգորիաների ցանկը սահմանվում են ՍՍՀՄ Աշխժողկոմատը և դաշնակցային հանրապետությունների աշխժողկոմատները համաձայնեցնելով Համամիութենական Արհմիությունների Կենտրոնական Խորհրդի և համապատասխան Հանրապետական արհմիությունների խորհրդների հետ:

Վերևում մատնանշված աշխատավորների պաշտոնում վերականգնելու հարցը բացառապես քննվում և բարձրագույն մարմինների և անձանց կողմից:

66. Յերբ Գնահատող Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովը կամ ժողդատարանի աշխատանքային սեսսիան դտնվում են կատարված արձակումը սխալ, վորոշում են կայացնում ա) արձակված աշխատավորին պաշտոնում կամ աշխատանքներում վերականգնելու մասին. բ) սխալ արձակված բանվորին իրենից անկախ պատճառով չաշխատած ժամանակի համար մինչև նոր աշխատանքի մտնելու կամ փաստորեն պաշտոնում վերականգնելու որը բավարարելու՝ յելնելով արձակվելու նախորդ տոմարագրական ամսի փաստացի աշխատավարձից:

67. Այն դեպքերում, յերբ սխալ արձակված աշխատավորը վորակին և վարձատրությանը համապատասխան աշխատանքն արդեն ունի այլ ձեռնարկությունում կամ հիմնարկում, Գնահատող Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովը կամ աշխատանքային սեսսիան կարող է սահմանափակվել միայն արձակման սխալ լինելը հաստատելով, առանց վորոշումն հանելու պաշտոնում կամ աշխատանքում վերականգնելու մասին:

68. Սխալ արձակված աշխատավորը մեկ ամիս տևողությամբ հարկադրված պարապ անցկացրած ժամանակի համար վարձատրություն ստանալու իրավունքն ունի բոլոր դեպքերում, իսկ մեկ ամսից ավել տևողությամբ ժամանակի համար միայն այն դեպքում, յերբ սխալ արձակվածն արձակվելու որից մեկ ամսվա ընթացքում ցուցակագրվել է աշխատանքի Բորսայում և առանց հարգելի պատճառի չի հրաժարվել առաջարկված աշխատանքից:

69. Այն դեպքում, յերբ սխալ արձակված աշխատավորը մինչ պաշտոնում վերականգնելը կամ նոր մշակման աշխատանք ստանալը վարձու

աշխատանք ե կատարել կամ սոցիալական ապահովագրության մարմիններից գործազրկության նպաստ ստացել, նրան վճարվելիք չաշխատած ժամանակամիջոցի համար վարձատրությունը պակասեցվում ե ստացված գումարի չափով:

Մանոթություն:—Սոցիալական ապահովագրության մարմիններին իրավունք ե վերապահվում հատապատասխան վարձողից ստանալու պաշտոնում կամ աշխատանքում վերականգնված աշխատավորին հարկադրված գործազրկության ընթացքում տրված նպաստները:

70. Այն դեպքում, յերբ Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի կամ աշխատանքային սեսսիայի վճիռը արձակված աշխատավորին պաշտոնում կամ աշխատանքում վերականգնելու մասին, վարձողի կողմից չի կատարվում, հիշյալ աշխատավորն իրավունք ունի վարձատրությունը ստանալու վճիռը չկատարելու հետևանքով պարապ մնացած ամբողջ ժամանակամիջոցի աշխատավարձը մինչև փաստորեն պաշտոնում կամ աշխատանքում վերականգնելու որը:

Այդ վարձատրությունը բռնագանձվում ե վարձողից առանց յերկրորդ անգամ գործն ըստ եությունի քննելու հարկադրական կարգով աշխատանքային սեսսիայի կատարողական թերթով (արդեն նրա կողմից վճռած գործերի նկատմամբ) համապատասխան աշխատանքի մարմնի տված կատարողական թերթի զորությունն ունեցող փաստաթղթով (Գն. Կ. Հ. վճռած գործերի նկատմամբ):

71. Այն դեպքերում, յերբ Գն. Կոնֆլ. Հանձնաժողովի կամ աշխատանքային սեսսիայի վճռով աշխատավորի պաշտոնն արդեն բռնված ե ուրիշ նոր ընդունված աշխատավորով, վարձողը իրավունք ունի վերջինիս արձակելու:

72. Սխալ արձակված աշխատավորներին պաշտոնում կամ աշխատանքում վերականգնելու մասին աշխատանքային սեսսիաներում քննվող գործերով աշխատանքային սեսսիան իր ձեռներեցությամբ կարող ե պետական, կոոպերատիվ և հասարակական ձեռնարկությունների և հիմնարկությունների պաշտոնական այն անձանց վրա, որոնք սխալ արձակում են կատարել, դնել սխալ արձակումն կատարելու հետևանքով հիմնարկությանը կամ ձեռնարկությանը հասցրած վնասը հատուցելու պարտականությունը. մատնանշված հատուցումը չի կարող համապատասխան պաշտոնական անձի յերեք ամսյա աշխատավարձից զերազանց լինել:

ՍԽՀՄ Կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեյի
Նախագահ՝ Ա. ՉԵՐՎՅԱԿՈՎ

ՍԽՀՄ Ժողովրդական Կոմիսարների Խորհրդի
Նախագահի տեղակալ՝ ՑԱ. ՐՈՒԶՈՒՏԱԿ

ՍԽՀՄ Կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեյի
Քարտուղար՝ Ա. ՑԵՆՈՒԿԻՉԵ

Մոսկվա. Կրեմլ, 29 ոգոստոսի 1928 թ.