

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎԻ ՆԱԽԱԳԱՀ
պարոն ՀՈՎԻԿ ԱԲՐԱՀԱՄՅԱՆԻՆ

Հարգելի պարոն Արրահամյան

Ձեզ ենք ներկայացնում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության եզրակացությունը Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի պատգամավորներ Հովիկ Արրահամյանի, Գալուստ Սահակյանի, Արվիհնե Հովհաննիսյանի, Դավիթ Հարությունյանի և Կարինե Պողոսյանի՝ օրենսդրական նախաձեռնության կարգով ներկայացրած «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (Պ-263-24.05.2013-ՍՀ-010/0) վերաբերյալ:

1. 1-ին հոդվածի 1-ին ենթակետով առաջարկվում է որպես աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմք դիտել նաև «աշխատանքի կիրառման փաստի ուժը», իսկ 2-րդ ենթակետով սահմանվում է, որ այդ հիմքով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման վրա տարածվում են պայմանագրային հարաբերությունների կարգավորման՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ օրենսգիրք) դրույթները՝ այն բացառությամբ, որ գործատուները կամ նրանց ներկայացուցիչները չեն ազատվում

աշխատողին առանց աշխատանքային պայմանագրի կամ անհատական իրավական ակտի աշխատանք կատարելու թույլտվություն տալու համար օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված պատասխանատվությունից:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածով սահմանվում է աշխատանքային հարաբերությունների ծագման 2 հիմք՝ գրավոր աշխատանքային պայմանագիր կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտ: Նախագծով առաջարկվում է երրորդ հնարավորությունը՝ որպես աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմք:

Արդյունքում ստացվում է, որ օրենսգրքի 14-րդ հոդվածում առաջարկվող լրացմամբ, որպես աշխատանքային հարաբերությունների ծագման օրինական հիմք, սահմանվում է «աշխատանքի կիրառման փաստի ուժը», և այդ հիմքով ծագած աշխատանքային հարաբերությունները դիտվում են որպես անօրինական՝ գործատուն ենթարկվում է պատասխանատվության՝ օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն:

Միաժամանակ, եթե աշխատանքի կիրառման փաստի ուժով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման վրա պայմանագրային հարաբերությունների կարգավորման դրույթների տարածումը ենթադրում է այդ նորմերի (պահանջների) պահպանում՝ առանց աշխատանքային պայմանագրի կամ անհատական իրավական ակտ կնքելու, ապա անհասկանալի է դառնում դրա իրագործման մեխանիզմը, այսինքն՝ ինչպես պետք է գործատուն պահպանի օրենսգրքով ամրագրված՝ պայմանագրային հարաբերությունները կարգավորող դրույթներն աշխատանքի կիրառման փաստի ուժով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների վրա: Տվյալ դեպքում խնդրահարույց է դառնում նաև փոփոխվող և ներկայիս գործող աշխատանքից ազատման հրամանի վիճարկման համար նախատեսված վաղեմության ժամկետը, քանի որ բանավոր կերպով աշխատողին աշխատանքից ազատելու պարագայում կոժվարանա վիճարկման ժամանակ վաղեմության ժամկետի պահպանման հիմնավորումը:

Այնուամենայնիվ, եթե աշխատանքի կիրառման փաստի ուժով ծագած հարաբերությունները պետք է ամրապնդվեն աշխատանքային պայմանագրով կամ անհատական իրավական ակտով, ապա տվյալ դեպքում անհրաժեշտ է օրենքի նախագծով նախատեսել դրույթ, թե աշխատանքի կիրառման փաստի ուժով աշխատանքային հարաբերությունները ծագելուց հետո ինչ ժամկետում և ինչ կարգով պետք է կնքվի աշխատանքային պայմանագիրը կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտը:

Ներկայացված դիտողությունների հետ մեկտեղ կարծում ենք, որ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածում առաջարկվող լրացումը վերանայման կարիք ունի՝ նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ առաջարկվող կարգավորումը բովանդակային առումով արդեն իսկ ներառված է օրենսգրքում: Մասնավորապես՝

1) օրենսգրքի 37-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն գործատուները, աշխատողները և նրանց ներկայացուցիչները, իրենց իրավունքներն իրականացնելիս և պարտականությունները կատարելիս, պարտավոր են պահպանել օրենքը, գործել բարեխիղճ և ողջամիտ: Աշխատանքային իրավունքների չարաշահումն արգելվում է.

2) օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված գործերի ենթակայությանը համապատասխան, իրականացնում է դատարանը.

3) օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին, 3-րդ և 6-րդ կետերի համաձայն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը համապատասխանաբար իրականացվում է իրավունքը ճանաչելով, իրավունքը խախտող կամ դրա խախտման համար վտանգ ստեղծող գործողությունները կանխելով կամ վերացնելով, իրավունքի ինքնապաշտպանությամբ.

4) օրենսգրքի 36-րդ հոդվածով սահմանված է, որ աշխատանքային իրավունքները և պարտականությունները կարող են ծագել աշխատանքային իրավունքներ և պարտականություններ սահմանող դատական ակտից:

Օրենսգրքի վկայակոչված նորմերի համադրումից և վերլուծությունից պարզ է դառնում, որ օրենսդիրն արդեն իսկ աշխատողի համար նախատեսել է այնպիսի հնարավորություն, ըստ որի աշխատողը կարող է դատական կարգով վերականգնել իր աշխատանքային հիմնական իրավունքը, այն է՝ օրենքով սահմանված կարգով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների հիման վրա աշխատելու իր իրավունքը:

2. 2-րդ հոդվածով օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասում առաջարկվող լրացումը բովանդակային առումով ընդունելի է, քանի որ այդ լրացմամբ արդյունքում առավել կհստակեցվի փորձաշրջանի արդյունքներով աշխատանքային պայմանագրի լուծման իրավական հիմքերը: Սակայն, գտնում ենք, որ առաջարկվող լրացումը պետք է կատարվի օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը սահմանված են օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասով, իսկ փորձաշրջանի արդյունքներով աշխատանքային պայմանագրի լուծման կարգը արդեն իսկ նախատեսված է օրենսգրքի 93-րդ հոդվածում: Բացի դրանից, օրենսգրքի 91-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն աշխատանքային պայմանագրի կնքման ժամանակ կողմերի համաձայնությամբ կարող է սահմանվել փորձաշրջան: Այն կարող է սահմանվել ինչպես գործատուի ցանկությամբ՝ նախատեսված աշխատանքին (պաշտոնին) աշխատողի համապատասխանությունն ստուգելու նպատակով, այնպես էլ՝ աշխատանքի ընդունվողի ցանկությամբ՝ առաջարկվող աշխատանքին (պաշտոնին) իր համապատասխանությունը որոշելու համար:

Օրենսդիրը, նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ կողմերը հավասարապես հնարավորություն ունեն նախատեսելու փորձաշրջան, միաժամանակ, օրենսգրքի 93-րդ հոդվածի 2-րդ մասով աշխատողի համար օբյեկտիվորեն սահմանել է այդ փորձաշրջանի

արդյունքների գնահատման հնարավորությունը: Հետևաբար, եթե փորձաշրջանը նախատեսում է աշխատողը, ապա վերջինս էլ պետք է գնահատի դրա արդյունքները:

Մինչդեռ օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով սահմանված են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը:

3. 3-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ ենթակետերով առաջարկվող փոփոխություններն սկզբունքորեն ընդունելի են, իսկ 3-րդ ենթակետով օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասում առաջարկվող փոփոխությունն առավել հստակ ձևակերպելու համար առաջարկում ենք այն շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«2. Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարելու հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց փոխհատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:»:

Օրենքի նախագծով ներկայացված ձևակերպումից հանվել է աշխատանքային ստաժի և վարքագծի գործոններով պայմանավորված՝ աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց փոխհատուցման չափի տարբերակումը՝ նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ օրենքով դրանք ամրագրելու և դրանցով դատարանին սահմանափակելու անհրաժեշտությունը բացակայում է, քանի որ գործնականում, օբյեկտիվ իրավիճակից ելնելով, կարող են կարևորվել նաև այլ գործոններ (օրինակ՝ գործատուի վարքագիծը, աշխատողի սոցիալական վիճակը, աշխատողի՝ նախկինում աշխատանքային կարգապահական

խախտումներ ունենալու հանգամանքը և այլն): Նման սահմանափակում չկա նաև միջազգային իրավական պրակտիկայում:

Ելնելով շարադրվածից՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը ներկայացված օրենքի նախագիծը ընդունելի կհամարի իր կողմից ներկայացված առաջարկությունների ընդունման դեպքում:

Միաժամանակ հայտնում ենք, որ, ներկայացված օրենքի նախագիծը Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովում քննարկելիս, հարակից զեկուցմամբ հանդես կգա Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարար Արտեմ Ասատրյանը:

Կից ներկայացվող փաստաթղթերում տրվում է օրենքի նախագծի կարգավորման ազդեցության գնահատականը:

Հարգանքով՝

ՏԻԳՐԱՆ ՍԱՐԳՍՅԱՆ

**ԱՌՈՂՋԱՊԱՀՈՒԹՅԱՆ ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ
ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ**

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի ընդունման դեպքում

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի ընդունումն առողջապահության բնագավառի վրա ազդեցություն չի ունենա:

Եզրակացություն

<<Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին>> ՀՀ օրենքի նախագծի սոցիալական պաշտպանության ոլորտում կարգավորման ազդեցության գնահատման

<<Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին>> ՀՀ օրենքի նախագծի /այսուհետ՝ նախագիծ/ սոցիալական պաշտպանության ոլորտում կարգավորման ազդեցության գնահատումը կատարվել է «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 27.1 հոդվածի և ՀՀ Կառավարության 2010 թվականի հունվարի 14-ի թիվ 18-Ն որոշման համաձայն:

Նախագծի սոցիալական պաշտպանության ոլորտում կարգավորման ազդեցության գնահատումը կատարվել է սոցիալական պաշտպանության ոլորտի և դրա առանձին ենթաոլորտների իրավիճակի բնութագրիչների և դրանց ինդիկատորների հիման վրա:

Նախագիծը՝

ա) ռազմավարական կարգավորման ազդեցության տեսանկյունից ունի **բացասական ազդեցություն,**

բ) շահառուների վրա կարգավորման ազդեցության տեսանկյունից՝ **դրական ազդեցություն:**

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի տնտեսական, այդ թվում՝ փոքր և միջին ձեռնարկատիրության բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ) գործարար և ներդրումային միջավայրի վրա կարգավորման ազդեցության գնահատման նպատակով իրականացվել են նախնական դիտարկումներ:

Գնահատման նախնական փուլում պարզ է դարձել, որ Նախագծով առաջարկվում է *տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պարճառներով կամ գործադրուի և աշխատողի հեղափոխական աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում գործադրուին պարտավորեցնել վճարել աշխատողին ինչպես հատուցում հարկադիր պարապորդի, այնպես էլ փոխհատուցում աշխատանքում չվերականգնելու համար:*

Աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց փոխհատուցման գումարի մեծությունը հարկադիր պարապորդի ժամանակահատվածի համար վճարվող գումարի մեծության հետ մեկտեղ կիրառելիս Նախագծի ընդունումը և դրա կիրարկումը գործարար և ներդրումային միջավայրի վրա կունենա **բացասական ազդեցություն:**

Հաշվի առնելով փոքր և միջին ձեռնարկությունների գործունեության խթանման և աջակցման՝ ՀՀ կառավարության որդեգրած քաղաքականությունը, ինչպես նաև ՀՀ փոքր և միջին ձեռնարկությունների ֆինանսական միջոցների խիստ սահմանափակությունը՝ գտնում ենք, որ փոխհատուցման առավելագույն շեմի մեծությունը միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով սահմանելը վերանայման կարիք ունի:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

« Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի մրցակցության բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ) ընդունումը պայմանավորված է աշխատանքային հարաբերությունների առավել հստակ կարգավորման, ինչպես աշխատողների, այնպես էլ գործատուների իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության անհրաժեշտությամբ:

Նախագծով կարգավորվող շրջանակները չեն առնչվում որևէ ապրանքային շուկայի հետ, ուստի և Նախագծի ընդունմամբ որևէ ապրանքային շուկայում մրցակցային դաշտի վրա ազդեցություն չի կարող:

Հիմք ընդունելով նախնական փուլի արդյունքները՝ կարգավորման ազդեցության գնահատման աշխատանքները դադարեցվել են՝ արձանագրելով Նախագծի ընդունմամբ մրցակցության միջավայրի վրա *ազդեցություն չհայտնաբերվելու* եզրակացություն:

**ՀԱԿԱԿՈՌՈՒՊՑԻՈՆ ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ
ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ**

«Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի

«Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծն իր մեջ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2009 թվականի հոկտեմբերի 22-ի «Նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերի հակակոռուպցիոն բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման իրականացման կարգը հաստատելու մասին» թիվ 1205-Ն որոշմամբ հաստատված Կարգի 9-րդ կետով նախատեսված որևէ կոռուպցիոն գործոն չի պարունակում:

ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՄԱՍԻՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

<<Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին>> Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի բնապահպանության բնագավառում կարգավորման

1. <<Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին>> Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ օրենքի) ընդունման արդյունքում շրջակա միջավայրի օբյեկտների՝ մթնոլորտի, հողի, ջրային ռեսուրսների, ընդերքի, բուսական և կենդանական աշխարհի հատուկ պահպանվող տարածքների վրա բացասական հետևանքներ չեն առաջանա:

2. Օրենքի նախագծի չընդունման դեպքում շրջակա միջավայրի օբյեկտների վրա բացասական հետևանքներ չեն առաջանա:

3. Օրենքի նախագիծը բնապահպանության ոլորտին չի առնչվում, այդ ոլորտը կանոնակարգող իրավական ակտերով ամրագրված սկզբունքներին պահանջներին չի հակասում:

Օրենքի կիրարկման արդյունքում բնապահպանության բնագավառում կանխատեսվող հետևանքների գնահատման և վարվող քաղաքականության համեմատական վիճակագրական վերլուծություններ կատարելու անհրաժեշտությունը բացակայում է:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծերի վերաբերյալ՝ բյուջետային բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի առանձին հոդվածով սահմանված է դատարանի վճռով աշխատողներին տրվող հատուցում, որը կհանգեցնի պետական բյուջեի ծախսերի փոփոխության: Ուստի բյուջետային բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման եզրակացություն հնարավոր է տալ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած պետական կառավարման մարմնի կողմից Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2012 թվականի ապրիլի 5-ի N 13 նիստի արձանագրության 2-րդ կետով հավանության արժանացած իրավական ակտերի նախագծերի մշակման մեթոդական ցուցումների 337-րդ կետով սահմանված ձևաչափով տեղեկանքի և անհրաժեշտ հաշվարկ-հիմնավորումների, իսկ կոնկրետ թվային գնահատականի անհնարինության դեպքում՝ նույն ցուցումների 341-րդ կետով սահմանված համապատասխան վերլուծության առկայության պարագայում:

Պ-263-24.05.2013-ՍՀ-010/0

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՕՐԵՆՔԸ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԵՎ
ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

Հոդված 1. Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 14-րդ հոդվածում՝

1) 1-ին մասը «անհատական իրավական ակտով» բառերից հետո լրացնել «կամ աշխատանքի կիրառման փաստի ուժով, եթե աշխատանքը կատարվել է աշխատանքի ընդունելու իրավասությամբ օժտված պաշտոնատար անձի իմացությամբ, թույլտվությամբ, համաձայնությամբ կամ հանձնարարությամբ:» բառերով.

2) Լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 2.1-րդ մասով.

«2.1. Աշխատանքի կիրառման փաստի ուժով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման վրա տարածվում են պայմանագրային հարաբերությունների կարգավորման սույն օրենսգրքի դրույթները, այն բացառությամբ, որ գործատուները կամ նրանց ներկայացուցիչները չեն ազատվում աշխատողին առանց աշխատանքային պայմանագրի կամ անհատական իրավական ակտի աշխատանք կատարելու թույլտվություն տալու համար սույն օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված պատասխանատվությունից:»:

Հոդված 2. Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 11.1-րդ ենթակետով.

«11.1) փորձաշրջանի ընթացիկ արդյունքներով առաջադրված պահանջներին աշխատողի չհամապատասխանելու դեպքում:»:

Հոդված 3. Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածում՝

1) 1-ին մասի առաջին նախադասությունում «մեկ» բառը փոխարինել «երկու» բառով.

2) 1-ին մասի երրորդ նախադասությունում հանել «, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերի» բառերը.

3) 2-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«2. Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի եւ աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին վճարել աշխատողին միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար մինչեւ դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, եւ աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց փոխհատուցում՝ միջին աշխատավարձի ոչ պակաս, քան կրկնապատիկի, բայց ոչ ավելի, քան տասներկուապատիկի չափով: Աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց փոխհատուցումը հաշվարկելիս դատարանը հաշվի է առնում աշխատողի՝ աշխատանքային պարտականությունների կատարման ընթացքում դրսեւորած վարքագիծը եւ աշխատանքային ստաժը: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:»:

Հոդված 4. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը:

ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍՈՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

Իրավական ակտի ընդունման անհրաժեշտությունը

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ եւ փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի ընդունման անհրաժեշտությունը պայմանավորված է աշխատանքային հարաբերությունների առավել հստակ կարգավորման, ինչպես աշխատողների, այնպես էլ գործատուների իրավունքների եւ օրինական շահերի պաշտպանության անհրաժեշտությամբ:

Ընթացիկ իրավիճակը եւ խնդիրները

Նախագիծը նպատակ է հետապնդում պաշտպանել ինչպես աշխատողների, այնպես էլ գործատուների իրավունքները եւ օրինական շահերը: Նախագծի առաջին հոդվածով նախատեսվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածում, որպես աշխատանքային հարաբերությունների հիմք նախատեսել նաեւ փաստացի աշխատող լինելու հանգամանքը: Փաստացի աշխատող հանդիսանալու հանգամանքը աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմք դիտելը կվերացնի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում առկա այն իրավական բացը, որը իրավակիրառական պրակտիկայում բացառում էր փաստացի կատարած աշխատանքի դիմաց աշխատավարձ ստանալու կամ փաստացի կատարած աշխատանքի դիմաց աշխատավարձի գումարի՝ դատական կարգով բռնագանձման պահանջ ներկայացնելու իրավունքը: Նախագծով առաջարկվող իրավակարգավորումը կունենա նաեւ կանխարգելիչ նշանակություն՝ նվազեցնելով սովերային զբաղվածությունը, գործարարներին կհարկադրի պահպանել աշխատանքային պայմանագրի կնքման օրենքով սահմանված կարգը՝ աշխատողին զերծ պահելով հետագա քաջքուկներից: Բացի այդ, աշխատողը հնարավորություն կունենա ապացուցման բոլոր միջոցներով ապացուցելու փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայությունը, ի տարբերություն աշխատանքային պայմանագիրը ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով նախատեսված գործարքի ձեւին վերաբերող կանոններով ապացուցելու եղանակի, որը թույլ չի տալիս որպես ապացույց ներկայացնել վկաների ցուցմունքները:

Խնդիրը կարելի է նրանով, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի հետեւանքով իրավակիրառական պրակտիկայում ձեւավորվել էր մի իրավիճակ, որի պայմաններում բացառվում էր փաստացի կատարած աշխատանքի դիմաց աշխատավարձ ստանալու կամ փաստացի կատարած աշխատանքի դիմաց աշխատավարձի գումարի՝ դատական կարգով բռնագանձման պահանջ ներկայացնելու իրավունքը: Նման իրավիճակը հետեւանք է նրա, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի՝ սեփական մեկնաբանության հիման վրա իրավակիրառողներն աշխատանքային իրավահարաբերությունների առկայության փաստը հաստատող միակ ապացույցը ճանաչում էին գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը կամ գործատուի անհատական իրավական ակտը՝ անտեսելով տվյալ անձի տվյալ գործատուի մոտ փաստացիորեն կատարած աշխատանքի եւ, հետեւաբար՝ փաստական աշխատանքային հարաբերությունների առկայության փաստը, իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքին էլ, իր հերթին, չէր նախատեսում այնպիսի նորմեր, որոնք ինքնուրույն, առանց ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի նորմերին դիմելու կկարգավորեին փաստացի աշխատանքային հարաբերությունները եւ ուղղված կլինեին գործատուի հնարավոր կամայականություններից փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող անձանց իրավունքների պաշտպանությանը, որոնք գործատուի համեմատությամբ գտնվում են առավել խոցելի վիճակում:

Ու թեեւ ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը դեռեւս 2007թ. դեկտեմբերի 25-ի թիվ 3-1848/ՎԴ/ քաղաքացիական գործով ընդունված որոշմամբ հստակ իրավական դիրքորոշումներ է արտահայտել աշխատանքային պայմանագրի հասարակ գրավոր ձեւը չպահպանելու իրավական հետեւանքների, մասնավորապես, օրենքով սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրի բացակայության պայմաններում փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայությունն այլ ապացույցներով հիմնավորելու հնարավորության առնչությամբ, այդուհանդերձ, իրավակիրառական պրակտիկան այդ ուղղությամբ չէր ընթացել:

Այս կապակցությամբ «Քաղաքացի Գալուստ Շիրինյանի դիմումի հիման վրա՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի՝ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործով ՀՀ սահմանադրական դատարանն իր՝ 18.07.2012թ. ՍԴՈ-1038 որոշմամբ նշել է. « ՀՀ աշխատանքային եւ քաղաքացիական օրենսգրքերի վերաբերելի նորմերի համադրված վերլուծության արդյունքում սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող նորմը, որպես աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման միակ հիմք սահմանելով աշխատանքային պայմանագիրը, չի բացառում գրավոր աշխատանքային պայմանագրի բացակայության պայմաններում աշխատանքային հարաբերություններից բխող աշխատանքային պարտականությունների փաստացի կատարման առկայության ապացուցման դեպքում անձի իրավունքների, այդ թվում՝ փաստացի կատարված աշխատանքի դիմաց վարձատրության պահանջի իրավունքի, արդյունավետ պաշտպանության իրավունքը: Տվյալ դեպքում առկա է իրավունքի պաշտպանության խնդիր եւ հարցի նկատմամբ չի կարող ձեւական մոտեցում դրսևորվել: ՀՀ օենսդրության եւ ՀՀ միջազգային պարտավորությունների համադրված վերլուծությունը վկայում է, որ յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում աշխատանքային պարտականությունների կատարման առկայության հիմնավոր ապացույցներով փաստումը հիմք է առանց գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կնքման իր աշխատանքային պարտականությունների կատարման անցած անձին իր իրավունքներ, այդ թվում՝ համարժեք հատուցման պահանջի իրավունքի պաշտպանություն տրամադրելու հարցում: Սույն իրավական դիրքորոշումից շեղումը կհանգեցնի պատասխանատվության անտեսման եւ աշխատողի իրավունքների ոտնահարման, քանի որ կատարած փաստացի աշխատանքի դիմաց համարժեք հատուցում վճարելուց հրաժարվելը նաեւ անձի սեփականության իրավունքի ոտնահարում է:»:

Միեւնույն ժամանակ ՍԴ-ն, վերլուծելով առկա իրավակիրառ պրակտիկան, որ փաստացի աշխատանքը որպես կանոն չի դիտարկում որպես աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմք արձանագրել է, որ նման մոտեցումը լուրջ վտանգ է ներկայացնում ինչպես իրավունքի պաշտպանության մերժման տեսանկյունից, այնպես էլ կարող է խթան հանդիսանալ գործատուների կողմից ապօրինի աշխատանքի շահագործման համար եւ նշել, որ օրենսդիրը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում այս խնդիրը լուծելու համար համալիր եւ ՍԴ որոշման մեջ արտահայտված իրավական դիրքորոշումներին համարժեք իրավակարգավորում պետք է նախատեսի: Ամփոփելով վերոգրյալը՝ պետք է նշել, որ սույն նախագծով նախատեսված դրույթները նպատակ են հետապնդում լուծել առկա խնդիրները եւ վերացնել ՀՀ օրենսդրություն առկա իրավակարգավորման բացը:

Նախագծի 2-րդ հոդվածով նախատեսվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով որպես գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք նախատեսել նաեւ փորձաշրջանի ընթացիկ արդյունքներով աշխատողի՝ առաջադրված պահանջներին չհամապատասխանելը: Հարկ է նշել, որ այս դրույթը նախատեսված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 93-րդ հոդվածի առաջին մասում, սակայն այն իր արտացոլումը չի գտել 113-րդ հոդվածում, որտեղ սպառիչ կերպով թվարկված են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքերը: Այս պարագայում տարակարծիք մեկնաբանություններից խուսափելու համար առավել նպատակահարմար է փորձաշրջանի ընթացիկ արդյունքներով աշխատողի՝ առաջադրված պահանջներին չհամապատասխանելը որպես գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք նախատեսել նաեւ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում:

Նախագծի 3-րդ հոդվածը միտված է աշխատողների շահերի պաշտպանությանը այն դեպքերում, երբ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի եւ աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը չի վերականգնում աշխատողին իր նախկին աշխատանքում: Գործող կարգավորմամբ այսպիսի դեպքերում դատարանը կարող է գործատուին պարտավորեցնել վճարել հատուցում միայն հարկադիր պարագուրդի համար, մինչդեռ աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց աշխատողին փոխատուցում վճարելու հարցը անտեսված է: Այս կապակցությամբ «Քաղաքացի Կարինե Պառավյանի դիմումի հիման վրա՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ Հայաստանի

Հանրապետության Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործով ՀՀ Սահմանադրական դատարան իր 07.07.2010թ. ՍԴՈ-902 որոշման մեջ նշել է. «Աշխատանքի իրավունքի իրացման հիմնական նպատակը վարձատրություն ստանալն է: Այդ նպատակն է շեշտադրված Տնտեսական, սոցիալական եւ մշակութային իրավունքների մասին 1966թ. միջազգային դաշնագրի 6-րդ հոդվածի 1-ին կետում, ըստ որի՝ աշխատանքի իրավունքը ներառում է յուրաքանչյուրի՝ իր ապրուստն այնպիսի աշխատանքով վաստակելու հնարավորության իրավունքը, որը նա ազատորեն ընտրում է կամ որին նա ազատորեն համաձայնում է: Ասվածը նշանակում է, որ աշխատանքում վերականգնվելու հարցում անձի ունեցած անհատական շահն ունի տնտեսական, ֆինանսական արժեք, ինչը բավարար հիմք է, որ տվյալ դեպքում աշխատանքի իրավունքը պաշտպանվի Մարդու իրավունքների եւ հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 1-ին արձանագրության 1-ին հոդվածով: Ավելին, համաձայն Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքի (տե՛ս, մասնավորապես, Տրգոն ընդդեմ Խորվաթիայի գործով, Trgo v. Croatia, 2009թ. հունիսի 11-ի վճիռը, կետ 44)՝ նշված կոնվենցիոն նորմի իմաստով գույք է համարվում ոչ միայն գոյություն ունեցող նյութական միջոցը, այլ նաեւ նյութական միջոցը ձեռք բերելու լեգիտիմ ակնկալիքը: Տվյալ դեպքում այն անձը, ով աշխատանքից ազատվել է անօրինական կարգով, ունի լեգիտիմ ակնկալիք շարունակելու ստանալ վարձատրություն իր աշխատանքի դիմաց: Հետեւաբար, աշխատողին գործատուի կողմից անօրինականորեն աշխատանքից ազատելը հանդիսանում է նրա գույքային իրավունքների խախտում:

Խախտված իրավունքների արդյունավետ դատական պաշտպանության իրավունքի անհրաժեշտ բաղադրատարրն է հանդիսանում անձի խախտված իրավունքի վերականգնումը: Վերջինս ենթադրում է այն բացասական հետեւանքների վերացում, որոնք անձի համար առաջացել են իրավունքի խախտման արդյունքում: Որպես կանոն, այդ բացասական հետեւանքների վերացումը տեղի է ունենում մինչեւ իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի վերականգնմամբ: Սակայն, առանձին դեպքերում, մինչեւ իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի վերականգնումը կարող է օբյեկտիվորեն անհնարին լինել: Այս դեպքում որպես խախտման բացասական հետեւանքները վերացնելու իրավական միջոց է ծառայում, ինչպես նշվեց, անձի կրած վնասի դիմաց տրվող փոխհատուցումը: Այս մոտեցումն է արտահայտված նաեւ Եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքում (տե՛ս, մասնավորապես, Վասիլեսկուն ընդդեմ Ռումինիայի գործով, Vasilescu v. Romania, 1998թ. մայիսի 22-ի վճիռը, կետ 61): Տվյալ դեպքում անօրինականորեն ազատված անձին աշխատանքում չվերականգնելու, այն է՝ մինչեւ իրավախախտման փաստը գոյություն ունեցած վիճակը վերականգնելու անհնարինության դեպքում անձի խախտված իրավունքի արդյունավետ իրավական պաշտպանությունը կարող է տեղի ունենալ նրան փոխհատուցում վճարելու միջոցով: Այս գաղափարն է ամրագրված նաեւ վերոհիշյալ ԱՄԿ թիվ 158 կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող նորմի վերլուծությունը վկայում է, որ այն չի նախատեսում անօրինականորեն ազատված անձի իրավունքի պաշտպանության արդյունավետությունը փոխհատուցման վճարմամբ ապահովելու հնարավորություն: Վիճարկվող դրույթը գործատուին միայն պարտավորեցնում է հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչեւ դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, ինչը, սակայն, չի կարող որակվել որպես իրավունքի վերականգնմանն ուղղված փոխհատուցում, քանի որ հիշյալ գումարն անձն ստանում է այն պատճառով, որ նրա աշխատանքային պայմանագիրը լուծված է համարվում դատարանի ակտն ուժի մեջ մտնելու օրը, եւ, հետեւաբար, այդ գումարն ըստ էության հանդիսանում է աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետում վճարվող աշխատավարձ: Ավելին, հիշյալ գումարը չի կարող դիտարկվել որպես փոխհատուցում նաեւ այն պատճառով, որ անօրինականորեն աշխատանքից ազատված անձն այդ գումարն ստանում է նաեւ աշխատանքում վերականգնվելու դեպքում:

Ելնելով նրանից, որ վիճարկվող նորմը, աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության պայմաններում, չի նախատեսում աշխատանքի իրավունքի խախտման բացասական իրավական հետեւանքները վերացնելու որեւէ միջոց, այդ թվում խախտված իրավունքի դիմաց

փոխհատուցման տրամադրում, սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ անձի համար չի ապահովվում իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոց:»:

Այս պարագայում պարզ է դառնում, որ ՀՀ Սահմանադրական դատարանը հստակ տարանջատում է հարկադիր պարապուրդի համար աշխատողին վճարվող հատուցումը եւ աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց փոխհատուցումը: Ուստի հաշվի առնելով ՀՀ ՍԴ դիրքորոշումը եւ աշխատողների իրավունքների եւ օրինական շահերի պաշտպանության անհրաժեշտությունը՝ նախագծով առաջարկվում է տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի եւ աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում գործատուին պարտավորեցնել աշխատողին վճարել ինչպես հատուցում հարկադիր պարապուրդի համար, այնպես էլ փոխհատուցում աշխատանքում չվերականգնելու համար: