

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎԻ ՆԱԽԱԳԱՀ  
պարոն ՀՈՎԻԿ ԱԲՐԱՀԱՄՅԱՆԻՆ

Հարգելի պարոն Աբրահամյան

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի պատգամավորներ Ռաֆիկ Պետրոսյանի, Գալուստ Սահակյանի, Մխիթար Մնացականյանի և Արման Սահակյանի՝ օրենսդրական նախաձեռնության կարգով ներկայացրած «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի վերաբերյալ սկզբունքային առարկություններ չունի:

Միաժամանակ, նկատի ունենալով «Իրավական ակտերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված իրավական տեխնիկայի կանոններն, առաջարկում ենք՝

1. Նախագծի վերնագիրը գրել մեծատառերով՝ վերնագրից հանելով «լրացում և» բառերը:

2. Նախագծի 1-ին հոդվածը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«Հոդված 1. Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ օրենսգիրք) 60-րդ հոդվածի 2-րդ մասից հանել «, իսկ գործադուլ կազմակերպելն արգելվում է» բառերը:»:

3. Նախագծի 4-րդ հոդվածում «հրապարակմանը» բառը փոխարինել «հրապարակման օրվան» բառերով:

Հարգանքով՝

ՏԻԳՐԱՆ ՍԱՐԳՍՅԱՆ

Նախագիծ

Պ-404-12.12.2008-ՍՀ-010/0

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

**ՕՐԵՆՔԸ**

**Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում եւ փոփոխություններ կատարելու մասին**

**Հոդված 1.** Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 60-րդ հոդվածի 2-րդ մասի վերջին պարբերության «... իսկ գործադուլ կազմակերպելն արգելվում է» դրույթը ճանաչել ուժը կորցրած:

**Հոդված 2.** Օրենսգրքի 73-րդ հոդվածը շարադրել հետեւյալ խմբագրությամբ.

« Հոդված 73. Գործադուլը

1. Գործադուլը կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի լուծման նպատակով մեկ կամ մի քանի կազմակերպությունների աշխատողների կամ աշխատողների խմբի հրաժարումն է աշխատանքային պարտականությունների լրիվ կամ մասնակի կատարումից:

2. Արհեստակցական միությունը սույն օրենսգրքով եւ իր կանոնադրությամբ նախատեսված դեպքերում գործադուլ կազմակերպելու իրավունք ունի, եթե՝

1) հաշտեցման գործընթացների արդյունքում կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրի կնքման հետ կապված վեճը չի լուծվել,

2) գործատուն խուսափում է հաշտեցման գործընթաց իրականացնելուց,

3) գործատուն չի կատարում հաշտեցման հանձնաժողովի՝ սույն օրենսգրքի 70-րդ հոդվածի 1-ին մասին համապատասխան ընդունված՝ աշխատողներին բավարարող որոշումը կամ նախօրոք կնքված կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած իր պարտավորությունները: » :

**Հոդված 3.** Օրենսգրքի 75-րդ հոդվածի 3-րդ մասը ճանաչել ուժը կորցրած: »:

**Հոդված 4.** Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող տասներորդ օրվանից:

### ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, ինչպես նաև վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետը, Տնտեսական, սոցիալական եւ մշակութային իրավունքների մասին դաշնագրի 8-րդ հոդվածը (վերջին երկուսը Հայաստանի Հանրապետության համար ուժի մեջ են մտել համապատասխանաբար 1993 թ. դեկտեմբերի 13-ին եւ 2004թ. մարտի 1-ին) սահմանում են, որ աշխատողներն իրենց տնտեսական, սոցիալական եւ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով ունեն գործադուլի իրավունք, որի իրականացման կարգը եւ սահմանափակումները սահմանվում են օրենքով եւ որ կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով, շահերի բախման դեպքում, ճանաչվում է գործադուլի իրավունքը «այնպիսի պայմանով, երբ կողմերը կենթարկվեն նախօրոք կնքված կոլեկտիվ համաձայնագրերից բխող պարտավորություններին»:

Հենվելով վերը նշված միջազգային-իրավական՝ որպես գերակա ակտերի վրա եւ դրանց համապատասխան մեկնաբանելով ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, ՀՀ Սահմանադրական դատարանն իր 2007թ. փետրվարի 7-ի ՄԴՕ-677 որոշմամբ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի 3-րդ մասին եւ 43-րդ հոդվածին հակասող (անվավեր) է ճանաչել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 60-րդ հոդվածի 2-րդ մասի վերջին պարբերության «... իսկ գործադուլ կազմակերպելն արգելվում է » դրույթը, 73-րդ եւ 75-րդ հոդվածներում ամրագրված դրույթները, որոնք գործադուլի իրավունքը պայմանավորում են միայն կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հետ կապված կոլեկտիվ վեճը չլուծվելու հանգամանքով եւ արգելափակում են գործադուլի իրավունքը՝ անտեսելով «...այն պարտավորություններին ենթարկվելու պայմանով, որոնք կարող են ծագել նախօրոք կնքված կոլեկտիվ համաձայնագրերից» դրույթը:

Այդ կապակցությամբ էլ օրինագծում գործադուլին տրվել է լիարժեք բնորոշում (հնարավոր բոլոր դեպքերի առումով) եւ ուժը կորցրած են ճանաչվել նշված դրույթները: