



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՎԱՐՉԱՊԵՏԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ

Ղ Ե Կ Ա Վ Ա Ր

Երևան – 10, Հանրապետության հրապարակ, Կառավարական տուն 1

« » 2018 թ.

N _____

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ
ՂԵԿԱՎԱՐ - ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ
պարոն ԱՐԱ ՍԱՂԱԹԵԼՅԱՆԻՆ

Հարգելի պարոն Սաղաթեյան

Համաձայն «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական օրենքի 66-րդ և 77-րդ հոդվածների՝ Ձեզ ենք ներկայացնում՝

1) «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (Պ-322-30.05.2018-ԱԱ-011/0) վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության առաջարկությունը,

2) Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2018 թվականի հուլիսի 2-ի «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչ (հարակից զեկուցող) նշանակելու մասին» N 904 - Ա որոշումը:

Հարգանքով՝

ԷԴՆՈՒԱՐԴ ԱՂԱԶԱՆՅԱՆ

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ
ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ
ՆԱԽԱԳԾԻ (Պ-322-30.05.2018-ԱՍ-011/0) ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒ
ԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծով առաջարկվում է գործատուին հնարավորություն ընձեռել աշխատողի հետ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ պայմանագրով սահմանված պարտականություններն ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում առանց հարգելի պատճառի չկատարելու դեպքում:

Այդ կապակցությամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն առաջարկում է օրենքի նախագծով քննարկվող հոդվածը թողնել անփոփոխ նկատի ունենալով հետևյալ հանգամանքը.

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի գործող կարգավորումների համաձայն՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք է հանդիսանում նաև աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականություններն առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելը: Այսինքն, օրենսգրքում արդեն իսկ առկա է համանման կարգավորում, որը, ի տարբերություն առաջարկվող փոփոխության, ենթադրում է ոչ թե մեկ ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում, այլ պարբերաբար, առանց հարգելի պատճառի, իրեն վերապահված պարտականությունները չկատարելու և համապատասխան կարգապահական տույժերի (գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի հետ կարող է լուծվել Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով, եթե մինչև տվյալ աշխատանքային կարգապահական խախտումը աշխատողն ունի առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ) առկայության դեպքում միայն աշխատողի

հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծում, ինչն առավել ընդունելի մոտեցում է գործատուի և աշխատողի շահերի հավասարակշռության տեսանկյունից:

Ելնելով շարադրվածից Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն աննպատակահարմար է համարում նախագծով առաջարկվող փոփոխության ընդունումը:

Այդուհանդերձ, հաշվի առնելով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի պահանջները, հարկ ենք համարում նշել, որ նախագծի՝

1. վերնագրում «լրացում» բառն անհրաժեշտ է փոխարինել «փոփոխություն» բառով,
2. 2-րդ հոդվածում «հրապարակմանը հաջորդող տասներորդ օրվանից» բառերն անհրաժեշտ է փոխարինել «հրապարակման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը» բառերով:



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՎԱՐՉԱՊԵՏ Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

2 հուլիսի 2018 թվականի N 904 - Ա

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑԻՉ
(ՀԱՐԱԿԻՑ ԶԵԿՈՒՑՈՂ) ՆՇԱՆԱԿԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Հիմք ընդունելով «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» սահմանադրական օրենքի 66-րդ հոդվածի 2-րդ մասը՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարար Մանե Թանդիլյանին նշանակել Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովում «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծը (Պ-322-30.05.2018-ԱՍ-011/0) քննարկելիս Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչ (հարակից զեկուցող):

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՎԱՐՉԱՊԵՏ

2018 թ. հուլիսի 2
Երևան



Ն. ՓԱՇԻՆՅԱՆ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՕՐԵՆՔԸ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ
ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Հոդված 1. Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 9-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«9) անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու կամ աշխատանքային պայմանագրով (աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով) սահմանված պարտականությունները ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում առանց հարգելի պատճառի չկատարելու դեպքում:»:

Հոդված 2. Սույն օրենքը ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող տասներոգ օրվանից:

ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածը, սահմանելով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը, ներառում է նաև անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալը, այսինքն՝ եթե աշխատողն առանց հարգելի պատճառի փաստացի աշխատանքի վայր չի ներկայանում աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ամբողջ ընթացքում, ապա գործատուն կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը: Լինում են դեպքեր, երբ աշխատողը, ներկայանալով աշխատանքի վայր (աշխատատեղ) եւ գտնվելով աշխատանքի վայրում, չի կատարում աշխատանքային պայմանագրով կամ անհատական իրավական ակտով կամ կողմերի համաձայնությամբ որոշված պարտականությունները: Քանի որ Աշխատանքային օրենսգրքում նախատեսված չէ աշխատանքային պարտականությունների փաստացի կատարմանը չանցնելու պատճառով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք, դրա հետեանքով գործատուն ստիպված է լինում սպասել, որ այդ երեւոյթը կրի պարբերական բնույթ, եւ մեկ տարվա ընթացքում աշխատանքային կարգապահության խախտման համար երկու կարգապահական տույժի առկայության դեպքում նոր միայն երրորդ խախտումը հիմք ընդունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար:

Առաջարկվող նախագծի նպատակն է՝ ապահովել, որ աշխատանքային պայմանագիրը հնարավոր լինի լուծել ոչ միայն աշխատողի կողմից ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատանքի վայր չներկայանալու, այլեւ ներկայանալու դեպքում աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը ձեռնամուխ չլինելու դեպքում: Ըստ էության, աշխատանքի վայր չներկայանալը եւ աշխատանքի վայր ներկայանալու դեպքում աշխատանքային պարտականությունների կատարումից իսպառ հրաժարվելը վարքագծի նույն ծանրության դրսեւորումներ են, եւ օրենքը պետք է նույնանման վերաբերմունք ունենա այդ դրսեւորումների նկատմամբ:

Քանի որ աշխատանքի ներկայանալու նպատակը գործատուի համար, նրա կողմից իրավաչափորեն ակնկալվող արդյունքի ստեղծումն է (աշխատանքի կատարումը, ծառայության մատուցումը), ապա ակնկալվող արդյունքը չստեղծվելու դեպքում ոչ մի նշանակություն չունի աշխատողը եկել էր աշխատանքի վայր եւ հրաժարվել էր այն կատարելուց, թե ընդհանրապես չէր ներկայացել աշխատանքի: