



## ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՎԱՐՉԱՊԵՏԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ

### Ղ Ե Կ Ա Վ Ա Ր

Երևան – 10, Հանրապետության հրապարակ, Կառավարական տուն 1

«            »            հուլիսի            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 լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (Պ-340-15.06.2018-ԱՍ-011/0) վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության առաջարկությունը.

2) Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2018 թվականի հուլիսի 16-ի «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչ (հարակից զեկուցող) նշանակելու մասին» N 963 - Ա որոշումը:

Հարգանքով՝

ԷԴՈՒԱՐԴ ԱՂԱՋԱՆՅԱՆ

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ  
ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ  
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ (Պ-340-15.06.2018-ԱՍ-011/0) ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ  
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն առաջարկում է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծով գործող օրենքի քննարկվող հոդվածները թողնել անփոփոխ՝ հաշվի առնելով հետևյալ հանգամանքները՝

1. Համաձայն «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ օրենսգիրք) 11-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության նորմերը պետք է մեկնաբանվեն դրանցում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությամբ՝ հաշվի առնելով օրենսգրքի պահանջները: Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության նորմի մեկնաբանումը չպետք է փոփոխի դրա իմաստը:

Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի կարգավորումների տառացի իմաստից հետևում է, որ թույլատրվում է փոփոխել աշխատանքի էական պայմանները՝ արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում:

Հարկ է նկատել, որ օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված հիմքերից որևէ մեկի առկայության դեպքում, անհրաժեշտությունից ելնելով, գործատուն նախաձեռնում է աշխատողի աշխատանքի էական պայմանների փոփոխություն, այլ ոչ թե աշխատանքային պայմանագրի լուծում, և դրա մասին նախապես ծանուցում է աշխատողին՝ նոր պայմաններում աշխատելու համաձայնությունն ստանալու և դրա հիման վրա աշխատանքային պայմանագրում համապատասխան փոփոխություն կատարելու համար: Այս պարագայում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը պայմանավորվում է

և որ պայմաններում աշխատելու համար աշխատողի չհամաձայնելու հանգամանքով, այլ ոչ թե գործատուի նախաձեռնությամբ:

Բացի դրանից, այս դեպքերի համար, երբ գործատուն, որոշակի պատճառներից ելնելով (արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխում), առաջարկում է փոխել աշխատանքի էական պայմանները, գործող օրենսդրությամբ աշխատողի համար նախատեսված են գրեթե այնպիսի երաշխիքներ, ինչպիսիք նախատեսված են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքերի համար: Մասնավորապես, նախատեսված է աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության դեպքում աշխատողին նախապես ծանուցելու, այդ ծանուցման ժամկետները չպահպանելու դեպքում սույն ժամանակ վճարելու, ինչպես նաև արձակման նպաստ վճարելու պահանջ:

2. Օրենքի նախագծով առաջարկվող կարգավորումը կարող է որոշ դեպքերում բացասաբար անդրադառնալ աշխատողի աշխատանքային պայմանների բարելավման վրա: Օրինակ, գործատուն, ունենալով բավարար հնարավորություն և ցանկություն բարձրացնելու աշխատողի աշխատավարձը, կարող է զերծ մնալ նման գործողություններ իրականացնելուց՝ նկատի ունենալով, որ եթե կազմակերպությունում արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում հարկ լինի աշխատավարձի իջեցման, ապա այն դեպքերում, երբ աշխատողը կունենա օրենսգրքի 114-րդ հոդվածով նախատեսված երաշխիքներից որևէ մեկը (աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է, օրինակ, աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում, հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը), չի կարողանա իջեցնել այդ աշխատողների աշխատավարձը: Արդյունքում, կազմակերպությունում կստեղծվի մի իրավիճակ, որ գործատուն ստիպված կլինի պահպանել օրենսգրքի 114-րդ հոդվածով նախատեսված

երաշխիքներ ունեցող աշխատողի աշխատավարձը, այն պարագայում, երբ իրականում չունի այդ հնարավորությունը՝ պայմանավորված արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխմամբ:

Այս իրավիճակը կարող է հանգեցնել նաև չգրանցված աշխատողների թվաքանակի աճի, քանի որ գործատուներն իրենց մոտ էական պայմանի փոփոխության պարագայում ճկունություն դրսևորելու համար կարող են խուսափել աշխատանքային պայմանագիր կնքելուց:

Այդուհանդերձ հայտնում ենք նաև, որ օրենքի նախագծում պահպանված չեն «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված օրենսդրական տեխնիկայի կանոնները: Մասնավորապես՝

1) օրենսգրքի 105-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունն անհրաժեշտ է նախատեսել օրենքի նախագծի 1-ին, իսկ 109-րդ հոդվածում կատարվող փոփոխությունը՝ 2-րդ հոդվածով.

2) օրենքի նախագծի 5-րդ հոդվածում «հրապարակմանը հաջորդող տասներորդ օրվանից» բառերն անհրաժեշտ է փոխարինել «հրապարակման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը» բառերով՝ նկատի ունենալով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 23-րդ հոդվածի դրույթները:



# ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՎԱՐՉԱՊԵՏ Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

16 հուլիսի 2018 թվականի N 963 - Ա

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ  
ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑԻՉ (ՀԱՐԱԿԻՑ ԶԵԿՈՒՑՈՂ) ՆՇԱՆԱԿԵԼՈՒ  
Մ Ա Ս Ի Ն

---

Հիմք ընդունելով «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» Հայաստանի Հանրապետության 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 լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծը (Պ-340-15.06.2018-ԱՍ-011/0) քննարկելիս Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչ (հարակից գեկուցող):

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՎԱՐՉԱՊԵՏ

2018 թ. հուլիսի 16  
Երևան



Ն. ՓԱՇԻՆՅԱՆ

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՕՐԵՆՔԸ**

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

**Հոդված 1.** Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի Աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգրք) 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը ուժը կորցրած ճանաչել:

**Հոդված 2.** Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասը լրացնել հետեւյալ բովանդակությամբ 12-րդ կետով՝

«12. աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում, եթե աշխատողը հրաժարվում է փոփոխված պայմաններով շարունակել աշխատանքը»:

**Հոդված 3.** Օրենսգրքի 129-րդ հոդվածի 1-ին մասում «113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 7-րդ եւ 11-րդ կետերով, ինչպես նաեւ 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով» բառերը փոխարինել «113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 7-րդ, 11-րդ եւ 12-րդ կետերով » բառերով:

**Հոդված 4.** Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 5-րդ մասի «109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համաձայն:» բառերը փոխարինել «113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12-րդ կետով:» բառերով:

**Հոդված 5.** Սույն օրենքը ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող տասներորդ օրվանից:

**Հիմնավորում**

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգրք՝ իր հոլովածեւերով) 109-րդ հոդվածը, սահմանելով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը, ներառում է նաեւ աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու առթիվ աշխատանքը շարունակելուց հրաժարվելու դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը: Ըստ Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ «աշխատանքի էական պայմաններն են՝ աշխատանքի վայրը, աշխատանքի վարձատրության չափը եւ (կամ) այն որոշելու ձեւը, արտոնությունները, աշխատաժամանակի (աշխատանքի եւ հանգստի) ռեժիմը, տարակարգերը եւ պաշտոնների անվանումները, աշխատանքային պայմանագրի տեսակը»: Այսինքն՝ եթե աշխատանքի էական պայմանները փոխվում են, եւ աշխատողը չի տալիս իր համաձայնությունը աշխատանքը նոր պայմաններում շարունակելու վերաբերյալ, ապա աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է: Ըստ այդմ, Օրենսգրքով սահմանված այս հիմքը, ըստ էության, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք է, բայց քանի որ նախատեսված է 109-րդ հոդվածով, գործատուն այս հիմքով կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը, իսկ աշխատողը չի կարող օգտվել նույն Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածով սահմանված երաշխիքներից, օրինակ՝ գործատուն կարող է աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ընթացքում աշխատանքի որեւէ էական պայման փոփոխել, ինչի հետ չհամաձայնելու դեպքում աշխատողը կարող է առանց խոչընդոտի ազատվել աշխատանքից, եւ քանի որ այս հիմքը նախատեսված է Օրենսգրքի 109-րդ, այլ ոչ թե 113-րդ հոդվածով, աշխատողը չի կարողանում պաշտպանվել Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածով սահմանված երաշխիքներով:

Ակնկալվող արդյունքն է, որ աշխատողները, ում հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու առիթով աշխատանքը չշարունակելու պատճառով, իրականում օգտվեն գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում աշխատողի Օրենսգրքով սահմանված երաշխիքներից: