



**ՎԱՐՉԱՊԵՏԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ**

**Ղ Ե Կ Ա Վ Ա Ր**

**Երևան – 10, Հանրապետության հրապարակ, Կառավարական տուն 1**

«            »    մարտի    2019 թ.

N

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ  
ՂԵԿԱՎԱՐ - ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ  
պարոն ՏԻԳՐԱՆ ԳԱԼՍՅԱՆԻՆ

Հարգելի պարոն Գալստյան

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

1) «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (Պ-008-31.01.2019-ԱՍ-011/0) վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության առաջարկությունը,

2) Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2019 թվականի մարտի 5-ի «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչ (հարակից գեկուցող) նշանակելու մասին» N 210-Ա որոշումը:

Հարգանքով՝

ԷԴՈՒԱՐԴ ԱՂԱԶԱՆՅԱՆ

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ  
ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ»  
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ (Պ-  
008-31.01.2019-ԱՍ-011/0) ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵ-  
ՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն առաջարկում է ներկայացված նախագծով քննարկվող գործող օրենքի հոդվածը թողնել անփոփոխ՝ հետևյալ հիմնավորմամբ՝

Նախագծով առաջարկվում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ օրենսգիրք) 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ կետը շարադրել նոր խմբագրությամբ, որը հնարավորություն կտա ընտրովի քաղաքական պաշտոն զբաղեցնողների հետ համատեղությամբ աշխատանքային պայմանագրերը կնքել (կնքված աշխատանքային պայմանագրերը դարձնել) որոշակի ժամկետով կամ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի ժամկետը կրճատել, եթե այդ մասին աշխատողը գրավոր միջնորդել է կամ գրավոր ձևով արտահայտված համաձայնություն է տվել:

Հարկ է նշել, որ օրենսգրքի գործող դրույթի (95-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ կետ) համաձայն՝ բոլոր դեպքերում համատեղությամբ աշխատանք կատարողների հետ կնքվում են որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրեր:

Նկատի ունենալով օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ (աշխատողների իրավունքների և հնարավորությունների հավասարությունը) և 8-րդ (աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունը) կետերով ամրագրված աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքները՝ ընդունելի չէ միայն ընտրովի քաղաքական պաշտոն զբաղեցնողներին հնարավորություն տալ որոշելու իրենց հետ կնքվող (կնքված) համատեղությամբ աշխատանքային պայմանագրերի որոշակի ժամկետով լինելը կամ այդ ժամկետի կրճատելը:

Նախագծի հիմնավորման մեջ ևս որևէ փաստ առկա չէ, թե ինչու պետք է այդ բացառությունը նախատեսել միայն ընտրովի քաղաքական պաշտոն զբաղեցնողների համար: Հակառակը, հիմնավորման մեջ ներկայացված փաստերը վերաբերելի են բոլոր աշխատողներին:

Ուստի, ամփոփելով միայն ընտրովի քաղաքական պաշտոն զբաղեցնողների համար նախագծով տրված բացառությունը նախատեսելը գտնում ենք ոչ նպատակահարմար:



# ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՎԱՐՉԱՊԵՏ Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

5 մարտի 2019 թվականի N 210 - Ա

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

Հինք ընդունելով «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական օրենքի 66-րդ հոդվածի 2-րդ մասը՝

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի տեղակալ Արման Ուդունյանին նշանակել Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովում «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծը (Պ-008-31.01.2019-ԱՍ-011/0) քննարկելիս Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչ (հարակից գեկուցող):

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՓՈԽՎԱՐՉԱՊԵՏ

2019 թ. մարտի 5  
Երևան



Տ. ԱՎԻՆՅԱՆ

ՆԱԽԱԳԻԾ

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՕՐԵՆՔԸ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ  
ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

**Հոդված 1.** Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ կետը շարադրել նոր խմբագրությամբ՝

«2) համատեղությամբ աշխատողների հետ, բացառությամբ ընտրովի քաղաքական պաշտոն զբաղեցնելու դեպքերի, եթե աշխատողը գրավոր չի միջնորդել կամ գրավոր ձեռով արտահայտված համաձայնություն չի տվել ժամկետային աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը ժամկետային աշխատանքային պայմանագրով փոխարինելու կամ ժամկետային աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը կրճատելու վերաբերյալ.»:

**Հոդված 2.** Սույն օրենքը ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը:

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍՎՐՔՈՒՄ ԼՐԱՅՈՒՄ  
ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ  
ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ**

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր է կնքվում, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով՝ հաշվի առնելով կատարվող աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները, եթե ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով կամ օրենքով այլ բան նախատեսված չէ: Սա ընդհանուր կանոնն է, որը բխում է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով (հոդվ. 3-րդ, մաս 1-ին, կետ 8-րդ) ամրագրված՝ աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքից: Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 1-ին մասի իրավադրույթից հետևում է, որ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիրը հանդիսանում է բացառություն ընդհանուր կանոնից, այսինքն՝ որպես կանոն, աշխատանքային հարաբերությունները պետք է կարգավորվեն անորոշ ժամկետով կնքվող պայմանագրով եւ միայն բացառիկ դեպքերում է թույլատրելի որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի կնքումը:

Միաժամանակ, նույն օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, որպես ընդհանուր կանոնից բացառություն, սահմանում է ժամկետային աշխատանքային պայմանագիր կնքելու նաեւ այլ դեպքեր, այդ թվում նաեւ այն ժամանակ, երբ կատարվող աշխատանքը գործատուի համար ունի մշտական բնույթ:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասի բացառություններից մեկը վերաբերում է համատեղությամբ աշխատողներին: ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի համաձայն՝ համատեղությամբ աշխատանքը հիմնական աշխատանքից ազատ ժամանակ միեւնույն գործատուի կամ այլ գործատուի մոտ աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա աշխատողի կատարած աշխատանքն է:

Սա այն բացառությունն է, որը կապված չէ աշխատողի ոչ քաղաքացիաիրավական կարգավիճակի հետ, ինչպես օրինակ նույն հոդվածի 2-րդ մասի 6-րդ կետում նշված դեպքում (աշխատանքի թույլտվության կամ կացության իրավունքի վավերականության ժամկետով օտարերկրացիների հետ), ոչ սեզոնի հետ, ոչ ընտրովի պաշտոնում ընտրված ժամանակահատվածի հետ, ոչ էլ աշխատունակության նվազման հետ, ինչպես կենսաթոշակի տարիքի հասած անձի դեպքում: Այսինքն՝ սա այն դեպքն է, երբ առանց մարդու գործնական հատկանիշների հետ կապված պատճառների, նախատեսվում է կնքել ժամկետային աշխատանքային պայմանագիր՝ նրան թույլ չտալով օգտվել անժամկետ պայմանագրի դեպքում օրենքով սահմանված հնարավորություններից (արտոնություններից):

ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը, իրավամբ, 3-321 (ՎԴ)գործով այն դիրքորոշումն է արտահայտել, որ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար անհրաժեշտ հիմքերի բացակայության պայմաններում կնքված պայմանագիրը առաջացնում է գործատուի կողմից աշխատողի աշխատանքային իրավունքների եւ երաշխիքների սահմանափակում, հետեւաբար, նման պայմանագիրը պետք է համարվի անորոշ ժամկետով կնքված եւ դրա նկատմամբ պետք է կիրառվեն անորոշ ժամկետով պայմանագրի նկատմամբ կիրառելի նորմերը:

Նախագծի ընդունմամբ ակնկալվում է աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքի իրացումը նաեւ համատեղությամբ աշխատողների հետ աշխատանքային փոխհարաբերություններում, ինչը նաեւ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի ուղղակի պահանջն է: