



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ 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 77-րդ հոդվածի՝ Ձեզ ենք ներկայացնում «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (Պ-011-08.02.2019-ԱՍ-011/0) վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության առաջարկությունը:

Հարգանքով՝

ԷԴՈՒԱՐԴ ԱՂԱԶԱՆՅԱՆ

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ (Պ-011-08.02.2019-ԱՍ-011/0) ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ

## ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ 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:

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն առաջարկում է օրենքի նախագծով քննարկվող հոդվածը թողնել անփոփոխ՝ նկատի ունենալով հետևյալ հանգամանքները.

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 պարտականությունները 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:

Նախագծով առաջարկվող կարգավորման ընդունման պարագայում միշտ չէ, որ գործատուի կողմից հնարավոր կլինի հիմնավորել ու ապացուցել աշխատողի՝ մեկ ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատանքային պարտականությունների առանց հարգելի պատճառի չկատարելը: Կան աշխատանքային գործունեության ոլորտներ, որտեղ մեծ ցանկության դեպքում անգամ հնարավոր չէ ամբողջությամբ աշխատողի համար հստակ սահմանել յուրաքանչյուր օրվա աշխատանքային պարտականությունները, չափելի և վերահսելի դարձնել կատարման ընթացքը, գնահատել աշխատանքների կատարման այն

տոկոսը, որի չկատարման դեպքում կհամարվի, որ աշխատողն ամբողջ աշխատանքային օրը չի կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները: Բացի դրանից, առաջարկվող կարգավորումների պարագայում մեծանում է գործատուի կողմից սուբյեկտիվ որոշումների ընդունման ռիսկը:

Հետևաբար, օրենսգրքի գործող կարգավորումն այս իմաստով առավել ընդունելի է՝ գործատուի և աշխատողի շահերի հավասարակշռության տեսանկյունից:



# ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՎԱՐՉԱՊԵՏ Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

15 մարտի 2019 թվականի N 252 - 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 նախարարի տեղակալ Արման Ուդումյանին նշանակել Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովում «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծը (Պ-011-08.02.2019-ԱԱ-011/0) քննարկելիս Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչ (հարակից զեկուցող):

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ՎԱՐՉԱՊԵՏ

Ն. ՓԱՇԻՆՅԱՆ

2019 թ. մարտի 15  
Երևան



Պ-011-08.02.2019-ԱՍ-011/0

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՕՐԵՆՔԸ**

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ  
ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

**Հոդված 1.** Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 9-րդ մասը շարադրել նոր 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 հրապարակման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը:

## 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 հետեւանքով գործատուն ստիպված է լինում սպասել, որ այդ երեւոյթը կրի պարբերական բնոյթ, 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 խսպառ 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: