**ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆ**

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԴԱՇՏԻ ԽՆԴԻՐՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ**

Աշխատանքային հարաբերությունների բնագավառում իրավական դաշտի խնդիրների վերաբերյալ հաշվետվությունը մշակել է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը՝ ՀՀ կառավարության 2019 թվականի դեկտեմբերի 5-ի ««Աշխատի՛ր, Հայաստան» ռազմավարությունը, դրա գործողությունների շրջանակը և ֆինանսական գնահատականը հաստատելու մասին» N 1753-Լ որոշման N 2 հավելվածի 4-րդ նպատակի 1-ին խնդրի 1.1-ին գործողության շրջանակներում:

**I. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ (ՆԱԽԱՊԱՏՄՈՒԹՅՈՒՆ)**

**Նախապատմություն**

1. Օրենսգիրքն[[1]](#footnote-1) ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին և ուժի մեջ մտել 2005 թվականի հունիսի 21-ից: Գործողության մեջ դնելուց հետո Օրենսգիրքը, որպես բազմաթիվ սուբյեկտների կողմից ամենօրյա կտրվածքով ինտենսիվ կիրառվող իրավական ակտ, ենթարկվել է մի շարք փոփոխությունների:

2. Վերջին մեծածավալ փոփոխությունները կատարվել են 2015 թվականի հունիսի 22-ին, երբ Օրենսգրքի դրույթները միջազգային պայմանագրերի (Խարտիայի[[2]](#footnote-2) և ԱՄԿ[[3]](#footnote-3) կոնվենցիաների) դրույթներին համապատասխանեցնելու, ինչպես նաև առանձին դրույթների կիրարկման ընթացքում իրավակիրառական պրակտիկայում ի հայտ եկած խնդիրների վերլուծության և համապատասխան լուծումներ տալու գործընթացի համատեքստում ընդունվեց «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-96-Ն օրենքը:

3. Օրենսգրքի նշված փոփոխություններից հետո ևս իրականացվել են որոշակի փոփոխություններ, սակայն փորձը ցույց է տալիս, որ սոցիալ-տնտեսական հարաբերությունների զարգացման պահանջներին համաչափ՝ քաղաքացիների արժանապատիվ աշխատանքի իրավունքի իրացման նպատակով Օրենսգրքի կարգավորումների շարունակական բարելավման և կատարելագործման, աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման մեխանիզմների որոշակի պարզեցման և առավել ճկուն մեխանիզմներ նախատեսելու, ինչպես նաև Օրենսգրքի դրույթները Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի պահանջներին հնարավորինս համապատասխանեցնելու անհրաժեշտություն առկա է նաև ներկայում:

4. Օրենսգրքում առկա խնդիրների վերհանման շրջանակներում Նախարարության[[4]](#footnote-4) նախաձեռնությամբ ձևավորվել է համապատասխան աշխատանքային խումբ: Աշխատանքային խմբի կազմում ընդգրկվել են Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի պատգամավոր, Էկոնոմիկայի, Արդարադատության նախարարությունների, Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի, գործատուների և աշխատողների շահերը ներկայացնող կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ և հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ: Աշխատանքային խմբի հանդիպումներին հրավիրվել են նաև տվյալ հանդիպման ժամանակ քննարկվող հարցերով զբաղվող այլ փորձագետներ և մասնագետներ: Հարկ է նշել, որ աշխատանքային խմբի հանդիպումների ժամանակ տեղի ունեցած քննարկումները նպաստել են առկա խնդիրների վերհանմանը և հաշվի առնվել Հաշվետվության մշակման ժամանակ:

**II. ՆԵՐԿԱ ԻՐԱՎԻՃԱԿ**

5. Օրենսգրքի գործող տարբերակը, չնայած որ սպառիչ կարգավորում է աշխատանքային հարաբերությունները բոլոր փուլերում (սահմանում է աշխատանքային հարաբերությունների կողմերը՝ աշխատող և գործատու, նրանց իրավունքներն ու պարտականությունները, աշխատողների սոցիալ-աշխատանքային երաշխիքները, աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը, դրա լուծման հիմքերը և այլն), այնուամենայնիվ, Օրենսգրքում առկա են աշխատանքային հարաբերությունների առանձին դրսևորումները կարգավորող՝ մի շարք խնդիրներ պարունակող նորմեր։ Նշված խնդիրները կարելի է բաժանել 3 հիմնական խմբերի:

Դրանք են.

1. **«Բարոյապես մաշված», ինչպես նաև միջազգային նորմերին չհամապատասխանող կարգավորումներ**

1.1) Այս խմբում ընդգրկվում են Օրենսգրքի այն նորմերը, որոնցով կարգավորվող աշխատանքային հարաբերությունները ենթարկվել են տեխնոլոգիական, գիտատեխնիկական (այդ թվում՝ առողջապահության ոլորտում) զարգացման, աշխատանքային մշակույթի էվոլյուցիայի և քաղաքակրթական այլ գործոնների ազդեցությանը։

Որպես նման կարգավորման օրինակ կարող է ծառայել Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասով՝ առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար 24-ժամյա աշխատանքի վերաբերյալ նորմը։ Ակնհայտ է, որ ժամանակակից աշխարհում, երբ տեխնոլոգիական զարգացման պայմաններում աշխատաժամանակի տևողությունը կրճատման միտում ունի, անընդմեջ տևողությամբ 24-ժամյա աշխատանքը խիստ անարդյունավետ է, ավելին՝ այն փաստացի չի կատարվում։

Միաժամանակ վերը նշված աշխատաժամանակի տևողության կրճատումը համահունչ կլինի նաև Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 1-ին կետի պահանջին (առավել մանրամասն ներկայացված է Հաշվետվության 9-րդ կետի 8-րդ ենթակետում):

1.2) Վերանայման կարիք ունի օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար Օրենսգրքի 183-րդ հոդվածի համաձայն աշխատողին վճարվող հավելմանը վերաբերող կարգավորումը: Առկա կարգավորման արդյունքում ներկայում միևնույն աշխատանքի՝ իրարից էապես տարբերվող պայմաններ ապահոված գործատուների համար սահմանված է հավելումներ վճարելու պարտավորություն:

Մասնավորապես, նշվածի առնչությամբ հարկ է նկատել նաև, որ Խարտիայի 3-րդ հոդվածի 1-ին կետով սահմանված է, որ անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով՝ կողմերը, խորհրդակցելով գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ, պարտավորվում են ձևակերպել, իրականացնել և պարբերաբար վերանայել աշխատանքային անվտանգությանը, աշխատանքային առողջությանը և աշխատանքային միջավայրին վերաբերող առանձնահատուկ ազգային քաղաքականություն: Այդ քաղաքականության առաջնային նպատակը պետք է լինի աշխատանքային անվտանգության ու առողջության բարելավումը և աշխատանքի ընթացքում ծագող, դրա հետ կապված կամ տեղի ունեցող վթարների և առողջությանը վնասելու հնարավորության կանխումը` մասնավորապես նվազեցնելով աշխատանքային միջավայրին հատուկ վտանգների պատճառները:

1.3) Օրենսգրքի մի շարք հոդվածներում կարելի է հանդիպել տարբեր հոլովաձևերով կիրառված «հաշմանդամ» բառը, մինչդեռ միջազգային պրակտիկայում, այդ թվում՝ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» Միացյալ ազգերի կազմակերպության՝ Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված կոնվենցիայում կիրառվում է «հաշմանդամություն ունեցող անձ» եզրույթը, ավելին նույն կոնվենցիայով սահմանված է նաև «հաշմանդամություն ունեցող անձի» հասկացությունը: Հարկ է նշել նաև, որ նշված կոնվենցիայի կիրարկման շրջանակներում երկրում նաև մի շարք այլ նորմատիվ իրավական ակտերում ևս «հաշմանդամ» բառն աստիճանաբար փոխարինվում է «հաշմանդամություն ունեցող անձ» բառերով:

1. **Հստակեցման կարիք ունեցող, իրավակիրառ պրակտիկայում խնդրահարույց կամ տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող կարգավորումներ**

2.1) Այս խմբում ընդգրկվում են Օրենսգրքի այն նորմերը, որոնց կամ որոնց համատեղ կիրառումը գործատուների կամ աշխատողների համար առաջացնում է բարդություններ՝ առանձին նորմերի դեպքում բարդ կամ ոչ հստակ ձևակերպումների պատճառով, իսկ համատեղ կիրառություն ենթադրող նորմերի դեպքում՝ տարաբնույթ կամ անհամատեղելի ձևակերպումների հետևանքով։

Որպես օրինակ՝ կարող է դիտարկվել Օրենսգրքի հետևյալ հոդվածների համադրումը.

Օրենսգրքի 231-րդ հոդվածի 1-ին պարբերության համաձայն՝ նյութական պատասխանատվությունն առաջանում է այն դեպքում, երբ աշխատանքային պայմանագրի կողմը (գործատուն կամ աշխատողը), չկատարելով կամ ոչ պատշաճ կատարելով իր պարտականությունները, **վնաս է պատճառում մյուս կողմին**: Այսինքն, հիշյալ հոդվածով, որպես նյութական պատասխանատվության առաջացման միակ հիմք է **վկայակոչվում վնասի պատճառումը**: Միաժամանակ, Օրենսգրքի 232-րդ հոդվածով սահմանված են նյութական պատասխանատվության առաջացման պայմանները, որոնց թվում նշված է նաև **վնասի պատճառված լինելը**։ Այսինքն՝ նույն երևույթը, այն է՝ վնասի պատճառումը դիտարկվում է թե՛ որպես հիմք, և թե՛ որպես պայման, ինչն ընդունելի չէ, քանի որ դրանք տարբեր իրավական կատեգորիաներ են:

2.2) Տարաբնույթ ընկալման տեղիք է տալիս և հստակեցման կարիք ունի ունի Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 2-րդ մասի «որպես կանոն» եզրույթը: Օրենսգրքի վկայակոչված դրույթի համաձայն՝ աշխատանքի առաջին տարվա համար ամենամյա արձակուրդը, **որպես կանոն,** տրամադրվում է տվյալ կազմակերպությունում անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո, բացառությամբ համատեղությամբ աշխատողների:

Թեպետև, Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն, աշխատանքի առաջին տարվա համար ամենամյա արձակուրդը **սովորաբար (որպես կանոն)** տրամադրվում է տվյալ կազմակերպությունում անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո, սակայն, աշխատողի դիմումի համաձայն, այն կարող է տրամադրվել նաև մինչև անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը, եթե առկա է գործատուի համաձայնությունը: Այս մասով, Օրենսգրքով համապատասխան արգելող նորմ սահմանված չէ: Այնուամենայնիվ, հաշվի առնելով տարբեր գործատուների կողմից նշված կարգավորումների վերաբերյալ մեկնաբանությունները, անհրաժեշտություն է առաջացել Օրենսգրքում հստակեցնել նշված նորմը՝ մինչև աշխատողի՝ տվյալ կազմակերպությունում անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը ամենամյա արձակուրդի տրամադրման հնարավորության տեսանկյունից:

1. **Տեխնիկական բնույթի շտկումներ պահանջող կարգավորումներ**

Որպես տեխնիկական բնույթ կրող փոփոխության օրինակ կարող է առանձնացվել այն, որ անհրաժեշտ է հստակեցնել, թե աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում որ օրն է աշխատողի համար համարվում վերջին աշխատանքային օր։ Այս մասով հստակ կարգավորման բացակայությունը ևս տարատեսակ մեկնաբանությունների և անորոշ իրավիճակների պատճառ է դառնում:

6. Վերոնշյալ խմբերում բարձրացված խնդիրների լուծումներից բացի, նախատեսվում է նաև որպես առանձին ուղղություն դիտարկել Օրենսգրքում աշխատողների համար **լրացուցիչ սոցիալ-աշխատանքային երաշխիքներ նախատեսող հավելյալ նորմերի ամրագրումը**: Որպես այդպիսին՝ կարող են դիտարկվել հետևյալ նորմերը.

1) հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողների, ինչպես նաև 1-ին խմբի հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակ ստացողի և զոհված (մահացած) զինծառայողի ընտանիքի անդամների համար սահմանել, որ իրենց տրվելու է աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման հիմքով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման պարագայում աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք, ինչպես նաև այլ աշխատանք ունենալու պարագայում՝ գործատուի կողմից նրանց այդ աշխատանքն առաջարկելու առաջնահերթություն.

2) գործադուլ հայտարարելու համար Օրենսգրքով սահմանված պահանջների մեղմացում.

3) աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողների լիազորությունների իրականացման ժամկետի ավարտից հետո որոշակի ժամկետում ևս, Օրենսգրքով վերջիններիս համար սահմանված երաշխիքների պահպանման պահանջի նախատեսում, ինչը նաև Օրենսգրքի դրույթը Խարտիայի 28-րդ հոդվածի պահանջին համապատասխանեցնելու նպատակ է հետապնդում.

4) ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող աշխատանքային ստաժում նաև չվճարվող արձակուրդի օրեր ներառելու կարգավորման նախատեսում:

**III. ԽՆԴԻՐՆԵՐԻ ԼՈՒԾՄԱՆ ՏԵՍԼԱԿԱՆ**

7. Հաշվի առնելով այն, որ վերը նշված խնդիրներն իրենց լուծումն ի վերջո գտնելու են օրենսդրական նախաձեռնության շրջանակներում՝ դրանց լուծման տեսլականը ներկայացվում է Օրենսգրքում անհրաժեշտ փոփոխությունների և լրացումների համատեքստում:

8. Այս առումով Խարտիայի և ԱՄԿ կոնվենցիաների պահանջները, ըստ էության, հանդիսանում են աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման միջազգային լավագույն փորձը: Այդ իսկ պատճառով, չնայած, որ միջազգային փորձը խիստ կարևորվում է, այնուամենայնիվ, Հաշվետվության մեջ նախատեսված չէ դրան նվիրված առանձին բաժին, փոխարենը՝ նշված անհրաժեշտ փոփոխությունների վերաբերյալ ներկայացվում է Խարտիայի կամ ԱՄԿ համապատասխան կոնվենցիայի այն պահանջը, որից բխում է խնդրի առաջարկվող լուծումը՝ այն պարագայում, երբ այն բխում է այդ պահանջներից: Որոշ կարգավորումների մասով էլ կոնկրետ ներկայացված փոփոխության համատեքստում ներկայացվում են որոշակի ուսումնասիրություններ միջազգային փորձի վերաբերյալ:

9. Ստորև բերվում են Օրենսգրքում առկա նշանակալի խնդիրների օրինակներ և դրանք լուծելու տարբերականեր՝ ըստ աշխատանքային հարաբերությունների առանձին դրսևորումների:

**1) Հարկադիր աշխատանք**

Աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքները սահմանված են Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածում, որի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից է ցանկացած ձևի (բնույթի) հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելումը:

Հիմք ընդունելով Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 5-րդ մասը և հաշվի առնելով «Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին» ԱՄԿ N 29 հիմնարար կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասով ամրագրված սահմանումը՝ անհրաժեշտ է Օրենսգրքում ևս ամրագրել արգելք պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքի նկատմամբ՝ ինչն էապես կարևորվում է ԱՄԿ ինչպես N 29, այնպես էլ «Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին» N 105 կոնվենցիայի պահանջներին Օրենսգրքի լիարժեք համապատասխանության ապահովման տեսանկյունից:

Միաժամանակ, անհրաժեշտ է նաև Օրենսգրքի վկայակոչված կարգավորման մեջ սահմանել «պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք» և «աշխատողների նկատմամբ բռնություն» հասկացությունները:

Մասնավորապես.

«Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին» ԱՄԿ N 29 կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածով սահմանված է «հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք» եզրույթը, այն է՝ որևէ պատժի սպառնալիքի տակ որևէ անձից պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, որի համար այդ անձը կամավոր չի հայտնել իր համաձայնությունը: Կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածով միաժամանակ մատնանշված են այն աշխատանքները, որոնք չեն ներառվում այդ եզրույթում: Դրանք են (մեջբերվում է բառացի)՝ «ա) պարտադիր զինվորական ծառայության մասին օրենքներով պահանջվող և զուտ զինվորական բնույթի ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, բ) լրիվ ինքնակառավարվող երկրի քաղաքացիների սովորական քաղաքացիական պարտականությունների մաս կազմող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, գ) դատարանի կայացրած դատավճռի հետևանքով անձից պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն՝ այն պայմանով, որ այդ աշխատանքը կամ ծառայությունը կատարվի պետական մարմնի վերահսկողության կամ հսկողության ներքո, և որ նշված անձը չփոխանցվի կամ հանձնվի մասնավոր անձանց, ընկերությունների կամ ընկերակցությունների տնօրինմանը, դ) արտակարգ իրավիճակների պայմաններում պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, այսինքն՝ պատերազմի, տարերային աղետի կամ դրա սպառնալիքի դեպքերում, ինչպիսիք են հրդեհները, ջրհեղեղները, սովը, երկրաշարժը, սուր համաճարակները կամ անասնային համաճարակները, կենդանիների, միջատների կամ մակաբույծների հարձակումները և ընդհանրապես այն իրավիճակները, որոնց դեպքում վտանգի են ենթարկվում կամ կարող են ենթարկվել ամբողջ բնակչության կամ նրա մի մասի կյանքը կամ նորմալ կենսապայմանները, ե) համայնքային բնույթի փոքր ծավալի աշխատանքներ, որոնք կատարվում են տվյալ համայնքի անդամների կողմից համայնքի անմիջական օգուտի համար, և որոնք, հետևաբար, կարող են համարվել համայնքի անդամների սովորական քաղաքացիական պարտականություններ՝ պայմանով, որ համայնքի անդամները կամ նրանց անմիջական ներկայացուցիչները իրավունք ունենան այդ աշխատանքների նպատակահարմարության վերաբերյալ արտահայտել իրենց կարծիքը:»:

«Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին» ԱՄԿ N 105 կոնվենցիայի 1-ին հոդվածով թվարկված են այն հնարավոր նպատակները, որոնց հասնելու համար արգելվում են հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի դրսևորման հնարավոր ձևերը: Մասնավորապես սահմանված է, որ.

«Սույն Կոնվենցիան վավերացնող Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ պարտավորվում է վերացնել հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքը և չդիմել դրա որևէ ձևի՝

ա) որպես քաղաքական ներգործության կամ դաստիարակության միջոցի կամ որպես պատժամիջոցի քաղաքական հայացքների կամ դրանց արտահայտման համար կամ սահմանված քաղաքական, սոցիալական կամ տնտեսական համակարգի գաղափարախոսությանը ընդդիմադիր հայացքների համար,

բ) որպես աշխատուժի մոբիլիզացման և օգտագործման մեթոդի՝ տնտեսական զարգացման նպատակներով,

գ) որպես աշխատանքային կարգապահության միջոցի,

դ) որպես պատժամիջոցի՝ գործադուլներին մասնակցելու համար,

ե) որպես ռասայական, սոցիալական, ազգային կամ կրոնական խտրականության միջոցի:»:

Միաժամանակ, Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 5-րդ մասն ամրագրում է պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքի արգելքը և սահմանում աշխատանքի այն տեսակները, որոնք այդպիսին չեն համարվում:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Օրենսգիրքը հանդիսանում է աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող հիմնական նորմերը միավորող օրենսդրական ակտ, որը պետք է լինի հնարավորինս լիակատար՝ լիարժեք կարգավորելով դրանով նախատեսված հարաբերությունների բոլոր առանձնահատկությունները՝ դիտարկվում է, Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանված պահանջներին համապատասխան, Օրենսգրքում նաև պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքի արգելքի մասին համապատասխան դրույթներ ներառելու տարբերակը՝ հաշվի առնելով աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության կառուցակարգերում այդ արգելքի էական դերն ու նշանակությունը:

**2) Հայաստանի Հանրապետությունից դուրս բնակվող օտարերկրյա ֆիզիկական անձի և Հայաստանի Հանրապետության տարածքում գտնվող տնտեսավարող սուբյեկտի միջև ծագած աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորում**

Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածով սահմանված է աշխատանքային օրենսդրության գործողության ոլորտը։ Նույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ աշխատանքային օրենսդրությունը և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերը տարածվում են Հայաստանի Հանրապետության տարածքում ծագած աշխատանքային հարաբերությունների վրա, անկախ նրանից, թե որտեղ է կատարվում աշխատանքը` Հայաստանի Հանրապետությանում, թե գործատուի հանձնարարությամբ` այլ պետությունում:

Սակայն, մյուս կողմից կարգավորված չէ, թե արդյոք Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությունը և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերը տարածվում են այն դեպքի վրա, երբ Հայաստանի Հանրապետությանից դուրս բնակվող օտարերկրյա ֆիզիկական անձը կնքում է աշխատանքային պայմանագիր Հայաստանի Հանրապետության տարածքում գտնվող տնտեսավարող սուբյեկտի հետ՝ փաստացի ֆիզիկապես չգտնվելով Հայաստանի Հանրապետությունում: Այս մասով անհրաժեշտ է նախատեսել վերը նշված աշխատանքային հարաբերությունների վրա Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության տարածվելը հստակեցնող կարգավորում։

**3) Ներկայացուցչությունը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում և աշխատողների ներկայացուցիչների երաշխիքները**

3.1) Օրենսգրքի գործող կարգավորումների համաձայն՝ աշխատողների ներկայացուցիչները դատական կարգով կարող են բողոքարկել գործատուի և նրա լիազորած անձանց որոշումները և գործողությունները միայն իրենց (աշխատողների ներկայացուցիչների) խախտված իրավունքների մասով: Այս կապակցությամբ անհրաժեշտ է աշխատողների ներկայացուցիչներին իրավունք վերապահել ոչ միայն իրենց, այլ նաև առհասարակ տվյալ կազմակերպության աշխատողների իրավունքները խախտող` գործատուի և նրա լիազորած անձանց որոշումները և գործողությունները բողոքարկելու դատական կարգով:

3.2) Խարտիայի 28-րդ հոդվածով ամրագրված է կազմակերպություններում աշխատողների ներկայացուցիչների պաշտպանվածության իրավունքը, որը բովանդակային առումով որոշակիորեն փոխկապակցված է Վերանայված խարտիայի 5-րդ հոդվածին: Համաձայն Խարտիայի 28-րդ հոդվածի՝ աշխատողների ներկայացուցիչների գործառույթների իրականացման իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են երաշխավորել, որ ձեռնարկությունում՝

ա) նրանք կօգտվեն հուսալի պաշտպանությունից իրենց վնասող գործողություններից, ներառյալ ձեռնարկությունում որպես աշխատողների ներկայացուցիչներ նրանց կարգավիճակի կամ գործունեությունների համար աշխատանքից ազատումը,

բ) նրանց կտրվեն այնպիսի հնարավորություններ, որոնք կարող են հնարավորության տալ նրանց արագ և արդյունավետ ձևով իրականացնելու իրենց գործառույթները` հաշվի առնելով երկրի արդյունաբերական հարաբերությունների համակարգը և համապատասխան ձեռնարկության կարիքները, ծավալները և հնարավորությունները:

Օրենսգրքով սահմանված են մի շարք պահանջներ՝ ուղղված Խարտիայի մատնանշված հոդվածով ամրագրված երաշխիքների իրացմանը: Մասնավորապես, կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում ներկայացուցչության հետ կապված հարաբերությունների կարգավորմանն են ուղղված Օրենսգրքի 3-րդ գլխով սահմանված նորմերը:

Օրենսգրքի 3-րդ գլխով սահմանված կարգավորումներից բացի, զարգացնելով աշխատողների ներկայացուցիչների իրավական պաշտպանության հիմքերը և մեխանիզմները, օրենսդիրը Օրենսգրքում նախատեսել է առանձին հոդված՝ «Աշխատողների ներկայացուցիչների երաշխիքները» վերնագրով (հոդված 119): Նշված հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողներն իրենց լիազորությունների իրականացման ժամկետում, Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածին համապատասխան, չեն կարող ազատվել աշխատանքից՝ առանց աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի նախնական համաձայնության, բացառությամբ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի:

Օրենսգրքի վկայակոչված դրույթն ուղղակիորեն արգելում է գործատուին ազատել կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողների ներկայացուցիչ հանդիսացող անձին՝ վերջինիս լիազորությունների իրականացման ժամանակահատվածում, առանց աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի նախնական համաձայնության, բացառությամբ Օրենսգրքով սահմանված որոշակի դեպքերի:

2019 թվականին Խարտիայի և Սոցիալական ապահովության եվրոպական օրենսգրքի կառավարական կոմիտեի 140-րդ նիստում՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությունում Խարտիայի 28-րդ հոդվածի դրույթներին անհամապատասխանության մասին հարցի քննարկման արդյունքում, ներկայացվել է այն տեսակետը, որ իրավիճակը Հայաստանի Հանրապետությունում չի համապատասխանում Խարտիայի 28-րդ հոդվածին այն հիմքով, որ աշխատողների ներկայացուցիչներին տրամադրված պաշտպանությունը չի տարածվում ողջամիտ ժամկետում իրենց մանդատի ժամկետի ավարտից հետո: Այսինքն, աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից թերևս բավարար չհամարելով նրանց լիազորությունների իրականացման ժամկետում ազատման արգելքը, անհրաժեշտ է համարվել նաև այդ լիազորությունների ավարտից հետո որոշակի ժամկետում ևս աշխատանքից ազատելուց նրանց պաշտպանվածությունն ապահովող իրավական հիմքերի ամրագրումը:

Այս կապակցությամբ առկա է անհրաժեշտություն Օրենսգրքում ամրագրել աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողների լիազորությունների իրականացման ժամկետի ավարտից հետո որոշակի ժամկետում ևս, Օրենսգրքով վերջիններիս համար սահմանված երաշխիքների պահպանման պահանջ՝ Օրենսգրքի դրույթը Խարտիայի 28-րդ հոդվածի պահանջին համապատասխանեցնելու նպատակով:

Նման կարգավորում սահմանված է օրինակ **Ֆրանսիայում**: Աշխատանքային օրենսդրությունը նախատեսում է աշխատողների ներկայացուցիչների պաշտպանություն: Այդ աշխատողները չեն կարող ազատվել աշխատանքից` իրենց մանդատի հետ ինչ-որ չափով առնչվող պատճառներով: Այդպիսի պաշտպանությունը աշխատողների ներկայացուցիչների նկատմամբ տարածվում է նրանց իրավասությունների (մանդատի) գործողության ողջ ժամկետում` գումարած իրավասությունների ավարտից հետո լրացուցիչ 3-5 ամիս, կախված մանդատի տեսակից:

**4) Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններ**

4.1) Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում կողմերի շահերի համաձայնեցմանը և վեճերի լուծմանն ուղղված բանակցությունները կազմակերպելու համար աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի ծանուցումներին արձագանքելու ժամկետների բացակայությունը հաճախ առաջացնում է կոլեկտիվ բանակցությունների կազմակերպման անհնարինություն, երբ կոլեկտիվ բանակցության կողմերից որևէ մեկը շահագրգռված չէ այդ բանակցության անցկացմամբ։ Այդ կապակցությամբ անհրաժեշտ է սահմանել կոլեկտիվ աշխատանքային բանակցությունները կազմակերպելու համար աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի ծանուցումներին արձագանքելու ժամկետներ։

4.2) Անհրաժեշտ է նախատեսել նաև գործադուլին առնչվող որոշ փոփոխություններ, որոնցից կարելի է առանձնացնել գործադուլ հայտարարելու համար անհրաժեշտ՝ աշխատողների ձայների համամասնություններին վերաբերող փոփոխությունները:

Մասնավորապես, Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ կետերի կարգավորումների համաձայն՝ գործադուլ հայտարարելու մասին որոշում ընդունելու իրավունք ունի արհեստակցական միությունը` Օրենսգրքով և իր կանոնադրությամբ սահմանված կարգով: Գործադուլը հայտարարվում է այն դեպքում, եթե այդ մասին որոշումը գաղտնի քվեարկությամբ հավանության է արժանացել՝

ա) կազմակերպությունում գործադուլ հայտարարելիս` կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի երկու երրորդի կողմից.

բ) կազմակերպության առանձնացված (կառուցվածքային) ստորաբաժանումում գործադուլ հայտարարելիս` այդ ստորաբաժանման աշխատողների երկու երրորդի կողմից: Եթե կազմակերպության առանձնացված ստորաբաժանումում գործադուլ հայտարարելը խոչընդոտում է կազմակերպության մյուս ստորաբաժանումների բնականոն գործունեությանը, ապա գործադուլ հայտարարելու որոշումը պետք է հավանության արժանանա այդ ստորաբաժանման աշխատողների երկու երրորդի կողմից, որը չի կարող պակաս լինել կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի կեսից:

Հաշվի առնելով այն, որ կազմակերպության աշխատողների ձայների վերը նշված համամասնությունը բավականին խիստ է և գործնականում դժվար է այն ապահովել՝ անհրաժեշտ է տալ նշված համամասնությունը մեղմացնող կարգավորում։

Այս մասով հարկ է նշել, որ «Միավորման ազատության և կազմակերպվելու իրավունքի պաշտպանության մասին» ԱՄԿ N 87 կոնվենցիայի վերաբերյալ ազգային զեկույցների շրջանակներում ներկայացված ուղիղ-հարցումներում Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին մասի կարգավորումների վերաբերյալ ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի[[5]](#footnote-5) կողմից ներկայացվել է այն տեսակետը, որ գործադուլ հայտարարելու համար կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելիի համաձայնությունը ստանալու պահանջը չափազանց է և այս առումով նշվել է, որ եթե անդամ-երկիրը նպատակահարմար է համարում իր օրենսդրությունում ամրագրել այնպիսի դրույթներ, որոնք պահանջում են աշխատողների կողմից անցկացնել քվեարկություն գործադուլ հայտարարելուց առաջ, ապա պետք է հաշվի առնվեն միայն քվեարկության ձայների քանակությունը, և որ պահանջվող քվորումն ու մեծամասնությունը ամրագրված լինեն պատշաճ մակարդակով:

ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն խնդրել է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունից ձեռնարկել անհրաժեշտ միջոցներ` Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածը փոփոխելու ուղղությամբ այնպես, որ նվազեցվեն մեծամասնություն ապահովելու պահանջները, և որ հաշվի առնվեն միայն քվեարկությանը մասնակցող անձանց ձայների քանակը:

Միաժամանակ, հարկ է նկատել, որ Խարտիայի վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության ազգային զեկույցի վերաբերյալ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի 2018 թվականի եզրակացություններում ևս նշվում է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետին այն հիմքով, որ գործադուլ հայտարարելու համար պահանջվող աշխատողների ձայների տոկոսը չափազանց բարձր է:

4.3) «Միավորման ազատության և կազմակերպվելու իրավունքի պաշտպանության մասին» ԱՄԿ N 87 կոնվենցիայի վերաբերյալ ազգային զեկույցների շրջանակներում ներկայացված ուղիղ-հարցումներում ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն առաջարկել է համապատասխան փոփոխություններ կատարել նաև Օրենսգրքի 77-րդ հոդվածի 2-րդ մասում այն իմաստով, որպեսզի առանձին կազմակերպություններում (երկաթուղային և քաղաքային հասարակական տրանսպորտի, քաղաքացիական ավիացիայի, կապի, առողջապահական, սննդի արտադրության, ջրամատակարարման, կոյուղու և թափոնների տեղափոխման գործունեությամբ զբաղվող կազմակերպություններում, անընդհատ գործող արտադրությամբ կազմակերպություններում, ինչպես նաև այն կազմակերպություններում, որտեղ աշխատանքի դադարեցումը կարող է հասարակության կամ առանձին անձանց կյանքի և առողջության համար ծանր կամ վտանգավոր հետևանքներ ունենալ) գործադուլ անելու ընթացքում ապահովման ենթակա նվազագույն պայմանների սահմանումն իրականացվի սոցիալական գործընկերների մասնակցությամբ:

Ելնելով վերոգրյալից՝ դիտարկվում է Օրենսգրքում համապատասխան կարգավորումներ ամրագրելու տարբերակը՝ նախատեսելով առանձին կազմակերպություններում գործադուլ անելու ընթացքում ապահովման ենթակա նվազագույն պահանջների սահմանումն իրականացնել սոցիալական գործընկերների մասնակցությամբ՝ նշված դրույթը ևս ԱՄԿ N 87 կոնվենցիայի պահանջներին համապատասխանեցնելու նպատակով:

**5) Աշխատանքային պայմանագիր**

5.1) Աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը կարգավորող` Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածում, բացակայում է աշխատանքի վայրը նշելու պահանջը, ինչն աշխատանքային հարաբերությունների տարատեսակ դրսևորումներում առաջացնում է տարընկալումներ և անորոշություն (հատկապես դաշտային պայմաններում կատարվող կամ տեղափոխման (տեղաշարժման) բնույթ կրող, ինչպես նաև ոչ մշտական տեղակայման վայր ունեցող աշխատանքների պարագայում): Աշխատանքի վայրը՝ որպես աշխատանքային պայմանագրով պարտադիր սահմանման ենթակա պայման, Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածում ամրագրելը նաև անհրաժեշտ է այն տեսանկյունից, որ Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասում այն նշված է՝ որպես աշխատանքի էական պայման: Այսինքն, ուղղորդվելով Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի գործող կարգավորումներով՝ աշխատանքային պայմանագրով կարող է սահմանված չլինել կոնկրետ աշխատանքի վայր, քանի որ այն պարտադիր չէ, մինչդեռ, Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի կիրառման տեսանկյունից այն որակված է որպես աշխատանքի էական պայման և ունի այդ պայմանի փոփոխման հստակ ընթացակարգ:

Աշխատանքի վայրը աշխատանքային պայմանագրում պարտադիր ներառվող պայման է համարվում, օրինակ, Ռուսաստանի Դաշնության, Բելառուսի, Ղազախստանի Հանրապետությունների աշխատանքային օրենսգրքերում:

5.2) Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը սահմանող` Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում անհրաժեշտ է կատարել լրացում և սահմանել, որ առևտրային կազմակերպության գործադիր մարմնի ղեկավարի աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձնահատկությունները սահմանվում են օրենքով: Այսպիսի դրույթ նախատեսելու անհրաժեշտությունը պայմանավորված է այն հանգամանքնով, որ, օրինակ, «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ բաժնետերերի ժողովն իրավունք ունի **ցանկացած ժամանակ լուծել** միանձնյա գործադիր մարմնի, կոլեգիալ գործադիր մարմնի անդամների, կառավարիչ-կազմակերպության կամ կառավարչի հետ **կնքված պայմանագրերը**, եթե կանոնադրությամբ այդ հարցի լուծումը վերապահված չէ խորհրդի իրավասությանը: Հաշվի առնելով այն, որ նշված պայմանագրերն, ըստ էության, աշխատանքային պայմանագրեր են (որոնք, Օրենսգրքի կարգավորումների համաձայն, գործատուն իրավունք չունի ցանկացած ժամանակ միակողմանիորեն լուծել), սակայն, միաժամանակ բաժնետիրական ընկերության տնօրենի (տվյալ պարագայում՝ աշխատողի) և ընկերության բաժնետերերի ժողովի (գործատուի) միջև հարաբերությունները չեն հանդիսանում դասական «գործատու»-«աշատող» հարաբերություններ[[6]](#footnote-6)՝ այսպիսի դրույթ սահմանվելու դեպքում կհարթվի Օրենսգրքի և «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» օրենքի՝ սույն պարբերությունում նշված հակասությունը:

Նմանատիպ դրույթներ ամրագրված են նաև Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ կետում, 115-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետում, «Սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 36-րդ հոդվածի 2-րդ մասի «գ» պարբերությունում:

5.3) Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածով կարգավորվում է աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը։ Նշված հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատողն իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը` այդ մասին առնվազն երեսուն օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով գործատուին։ Ծանուցման ժամկետը լրանալուց հետո աշխատողն իրավունք ունի դադարեցնելու աշխատանքը, իսկ գործատուն պարտավոր է ձևակերպել աշխատանքային պայմանագրի լուծումը և աշխատողի հետ կատարել վերջնահաշվարկ:

Միևնույն ժամանակ, Օրենսգրքով ամրագրված կարգավորումները չեն պատասխանում այն հարցին, թե այն դեպքում, երբ ծանուցման ժամկետն ավարտվելուց հետո աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են, արդյոք գործատուն իրավունք ունի հետագայում այդ ծանուցման հիմքով լուծել աշխատանքային պայմանագիրը։

5.4) Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքերը (հիմքերը) ամրագրված են Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասում, որի 7-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրն աշխատողի երկարատև անաշխատունակության հետևանքով (եթե աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով աշխատանքի չի ներկայացել ավելի քան 120 օր անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում` ավելի քան 140 օր, եթե օրենքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված չէ, որ որոշակի հիվանդությունների դեպքում աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են ավելի երկար ժամանակով):

Հաշվի առնելով վկայակոչված կարգավորման տարաբնույթ ընկալումները՝ անհրաժեշտ է հստակեցնել, թե այդ կարգավորմամբ ամրագրված օրերը աշխատանքային են, թե՝ օրացուցային։

5.5) Միաժամանակ անհրաժեշտ է Օրենսգրքում հստակ սահմանել, թե որ փաստաթղթի հիման վրա է գործատուն միակողմանիորեն լուծում աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի մահվան դեպքում:

**6) Ամենամյա արձակուրդ**

6.1) Ելնելով պարզաբանումներ ստանալու նպատակով Նախարարություն դիմող գործատուների և աշխատողների հարցերի՝ պարբերաբար իրականացվող գույքագրման արդյունքներից՝ կարելի է փաստել, որ Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային հարաբերությունների, թերևս, ամենավիճահարույց և խրթին դրսևորումներից մեկն արձակուրդի (հատկապես՝ ամենամյա) իրավունքի պատշաճ իրացումն է: Դրանով պայմանավորված՝ անհրաժեշտ է տալ սկզբունքորեն նոր կարգավորումներ, որոնցով գործատուի համար կամրագրվեն լրացուցիչ և՛ իրավունքներ, և՛ պարտականություններ՝ աշխատողների ամենամյա հանգստի ապահովումը կազմակերպելու գործընթացի շրջանակներում:

Մասնավորապես, որպես վերը նշվածի օրինակ, կարող է դիտարկվել Օրենսգրքով սահմանված կարգավորումներին և սահմանափակումներին համապատասխան, աշխատողի ամենամյա արձակուրդի իրավունքի չիրացման (անհատական իրավական ակտով արձակուրդ չտրամադրելու) դեպքում գործատուի համար աշխատողին տուժանք վճարելու պահանջ սահմանելը՝ միաժամանակ նախատեսելով, որ այն պետք է վճարվի տվյալ աշխատանքային տարում։

Մյուս կողմից, որպեսզի գործատուները աշխատողին ամենամյա արձակուրդի տրամադրման պարտավորությունը կատարելու շրջանակներում խոչընդոտներ չունենան, տուժանք վճարելու պարտավորությանը զուգահեռ, գործատուի համար կարող է սահմանել նաև իրավունք առանց աշխատողի դիմումի, նախապես հաստատված ժամանակացույցին համապատասխան, արձակուրդի տրամադրման վերաբերյալ անհատական իրավական ակտ ընդունելու մասով:

Նման կարգավորումներ Օրենսգրքում ամրագրելու դեպքում անհրաժեշտ կլինի լրացումներ (փոփոխություններ) կատարել Օրենսգրքի 216-րդ և 217-րդ հոդվածներում, որոնցով սահմանվում են, համապատասխանաբար, աշխատողի և գործատուի պարտականություննեըը։

Հարկ է նշել, որ ամենամյա արձակուրդի իրավունքի խախտման դեպքում գործատուի համար տուժանքի վճարման կարգավորումներ մի շարք երկրներում նախատեսված են. օրինակ՝ **Իռլանդիայում,** որտեղ օրենքը նախատեսում է, որ եթե գործատուն արձակուրդ չի տրամադրել այն աշխատողին, որը շարունակում է աշխատել այն ժամանակահատվածի ավարտից հետո, որի ընթացքում տարեկան արձակուրդ պետք է տրամադրվեր, ապա՝

ա) գործատուն մեղավոր է ճանաչվում օրենքը խախտելու համար,

բ) գործատուն պարտավոր է (անկախ այն բանից, իրավախախտման վերաբերյալ վարույթ իրականացվել է, թե ոչ) ի լրումն վճարման ենթակա ցանկացած վարձատրության, աշխատողին վճարել գումար, որի չափը համարժեք է այն գումարին, որը պետք է վճարվեր աշխատողին, եթե նրան տրամադրվեր արձակուրդ մինչև այն ժամանակահատվածի վերջը, որի ընթացքում այդ արձակուրդը պետք է տրամադրվեր:

Ամենամյա արձակուրդի իրավունքի խախտման դեպքում գործատուի համար տուժանքի սահմանման կարգավորում կա ամրագրված նաև «Ամենամյա վճարովի արձակուրդների մասին» ԱՄԿ N 52 կոնվենցիայում: Մասնավորապես, կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածով սահմանված է, որ կոնվենցիան վավերացնող յուրաքանչյուր անդամ երկիր մշակում է տույժերի համակարգ՝ կոնվենցիայի դրույթների կիրարկումն ապահովելու նպատակով:

6.2) Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատողի պահանջով չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է`

1) հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն: Այդ արձակուրդի ընդհանուր տևողությունը չի կարող գերազանցել երկու ամիսը.

2) հաշմանդամ աշխատողին կամ ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամող աշխատողին` բժշկական եզրակացությամբ սահմանված ժամկետներում, սակայն ոչ ավելի, քան 30 օր տարվա ընթացքում.

3) ամուսնության համար` երեք աշխատանքային օր.

4) ընտանիքի մահացած անդամի թաղման դեպքում` ոչ պակաս երեք օրից.

5) իր ազգային, կրոնական տոները կամ հիշատակի օրերը նշելու համար` ոչ ավելի, քան տարեկան չորս օր։

Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 2-րդ մասով միաժամանակ սահմանված է, որ կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել չվճարվող արձակուրդի այլ պատճառներ:

Օրենսգրքի 165-րդ հոդվածի կարգավորումների համաձայն՝ չվճարվող արձակուդի ժամանակահատվածը չի ներառվում ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող աշխատանքային տարում:

Հարկ է նկատել, որ չվճարվող արձակուրդի տրամադրման նպատակը աշխատողի հանգստանալը չէ և այն, որպես կանոն, տրամադրվում է մարդասիրական որոշակի նկատառումներից ելնելով, ինչպես նաև առկա սոցիալական այլ խնդիրներ կարգավորելու նպատակով, այսինքն՝ հիմնականում աշխատողից անկախ պատճառներով:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը և նշված խնդրի լուծման նպատակով՝ Օրենսգրքում կարող է սահմանել կարգավորում՝ համաձայն որի՝ ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող աշխատանքային ստաժում կներառվեն նաև չվճարվող արձակուրդի օրերը՝ նախատեսելով այդ առումով նաև այդ օրերի տևողության վերին սահման:

Այս մասով հարկ է նկատել, որ համանման կարգավորումներ կան նաև մի շարք այլ երկրներում:

Մասնավորապես, Վրաստանի աշխատանքային օրենսգրքի 24-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ արտոնյալ արձակուրդ պահանջելու իրավունքի ծագման ժամանակահատվածը չպետք է ներառի աշխատողի՝ աշխատանքի վայրից առանց հարգելի պատճառի բացակայելու ժամանակահատվածը կամ ավելի քան 7 աշխատանքային օր չվճարվող արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածը:

Լիտվիայի աշխատանքային օրենսգրքի 127-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային տարում ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու համար անհրաժեշտ աշխատանքային օրերի քանակի մեջ ներառվում է աշխատողի պահանջով և գործատուի համաձայնությամբ տրամադրված մինչև 10 օր տևողությամբ չվճարվող արձակուրդը:

Լատվիայի աշխատանքային օրենսգրքի 152-րդ հոդվածը վերաբերում է ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ժամանակահատվածին: Նշված հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք տվող ժամանակահատվածում չի ներառվում առանց վարձատրությունը պահպանելու արձակուրդը, որը տարվա ընթացքում գերազանցում է 4 շաբաթը:

**7) Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման ժամանակ աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքի սահմանում**

Ինչպես արդեն նշվեց Հաշվետվության ներածությունում՝ առկա է անհրաժեշտություն աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում սահմանել աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք՝ աշխատողների որոշակի խմբերի համար, ինչը նաև ամրագրված է Կառավարության 16.05.2019 N 650-Լ որոշման N 1 հավելվածի 4-րդ կետի 4.2-րդ միջոցառման ակնկալվող արդյունքով:

Մասնավորապես, խոսքը վերաբերում է արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված` աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատողների որոշակի խմբերի համար աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք սահմանելուն։ Որպես այդպիսի խմբեր նախևառաջ դիտարկվելու են հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողները, ինչպես նաև 1-ին խմբի հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակ ստացողի և զոհված (մահացած) զինծառայողի ընտանիքի անդամները: Աշխատողների նշված խմբերի համար այդպիսի երաշխիք սահմանելը, ըստ էության, Հայաստանի Հանրապետությանը ներհատուկ իրավիճակում օբյեկտիվ անհրաժեշտություն է։ Նման կարգավորման նպատակը հայրենիքի առջև իրենց պարտքը կատարած անձանց և իրենց ընտանիքներին նաև աշխատանքային հարաբերություններում որոշակի առավելություններ տրամադրելն է:

Միաժամանակ թվարկված խմբերի աշխատողների համար հնարավոր է ամրագրել նաև, որ, եթե օբյեկտիվորեն հնարավոր չէ ապահովել աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքը, ապա նախատեսել հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանքի առաջարկը, գործատուի կողմից (ինչը, նման հնարավորության առկայության դեպքում, գործատուի պարտականությունն է) առաջին հերթին նշված անձանց շրջանակին ներկայացնելու պարտականություն։

**8)** **Աշխատաժամանակ և հանգստի ժամանակ**

8.1) Առկա է առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար Օրենսգրքով նախատեսված օրական 24 ժամ տևողությամբ աշխատաժամանակի ռեժիմը վերանայելու անհրաժեշտություն՝ հաշվի առնելով Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 1-ին կետի պահանջը: Վերջինիս շրջանակներում Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովն իր մեկնաբանություններում ողջամիտ չի համարել ցանկացած օր մինչև 16 ժամվա աշխատանքը:

Մասնավորապես, Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն, աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են, որ օրական և շաբաթական աշխատանքային ժամերի բանական տևողությունը ապահովելու համար աշխատանքային շաբաթը պետք է աստիճանաբար կրճատվի այն չափով, որը թույլատրվում է արտադրական աճով և այլ համապատասխան գործոններով: Խարտիայի հիշյալ դրույթը, ըստ էության ամրագրում է մասնակից պետությունների կողմից աշխատողների օրական և շաբաթական աշխատաժամանակի տևողության ողջամիտ սահմանաչափեր նախատեսելու պարտավորությունը: Թեպետև Խարտիայով սահմանված չեն աշխատաժամանակի տևողության որոշակի սահմանաչափերը, սակայն Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովն իր մեկնաբանություններում և ազգային զեկույցների վերաբերյալ ներկայացրած եզրակացություններում, տարբեր տեսանկյուններից բազմիցս անդրադարձել է այդ հարցին, նշելով այն հանգամանքը, որ այդ հարցի վերաբերյալ իրադրությունները գնահատում է՝ ելնելով յուրաքանչյուր իրադրության առանձնահատկություններից: Մասնավորապես, որպես այդպիսին, ողջամիտ չի համարել «ցանկացած օր մինչև 16 ժամվա աշխատանքը»: Հետևաբար, Խարտիայի պահանջներին համապատասխանության հարցի շրջանակներում, հաշվի առնելով նաև Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի վերը մատնանշված դիրքորոշումը, վերանայման կարիք ունի Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսված առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար օրական 24 ժամ տևողություն սահմանելու վերաբերյալ կարգավորումը:

Այս կապակցությամբ դիտարկվում է Օրենսգրքով առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար օրական 24 ժամ աշխատաժամանակի տևողության փոխարեն, հաշվի առնելով այդ աշխատանքների բնույթը, օրական էապես ավելի կարճ (օրինակ, 12 ժամ) աշխատաժամանակի տևողություն սահմանելու տարբերակը (որը Օրենսգրքով սահմանված աշխատաժամանակի օրական թույլատրելի տևողությունն է՝ արտաժամյա աշխատանքը ներառյալ):

8.2) Օրենսգրքի 152-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) կեսի ավարտից հետո, սակայն ոչ ուշ, քան աշխատանքը սկսելուց 4 ժամ հետո, հանգստանալու և սնվելու համար աշխատողներին տրամադրվում է 2 ժամից ոչ ավելի և կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ ընդմիջում:

Անհրաժեշտ է հստակեցնել մինչև 4 ժամ տևողությամբ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) դեպքում հանգստանալու և սնվելու ընդմիջման տրամադրման հարցը՝ նշված դեպքում ընդմիջման տրամադրումը (տրամադրման դեպքում՝ նաև տևողությունը) կողմերի համաձայնությամբ սահմանելու վերաբերյալ Օրենսգրքում կարգավորում նախատեսելու տեսանկյունից:

**9) Խտրականություն**

Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից՝ աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարության սկզբունքում անհրաժեշտ է լրացնել նաև մաշկի գույնը: Այսինքն, անհրաժեշտ է սահմանել, որ աշխատանքային հարաբերությունների կողմերն ունեն հավասար իրավունքներ անկախ նրանց մաշկի գույնից: Այս պահանջն ամրագրված է ՀՀ կողմից վավերացված «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» ԱՄԿ N 111 կոնվենցիայի 1-ին հոդվածի 1-ին մասի «ա» ենթակետում, որտեղ մասնավորապես սահմանված է, որ ԱՄԿ N 111 կոնվենցիայի նպատակների համար «խտրականություն» հասկացությունը ներառում է ռասայի, **մաշկի գույնի,** սեռի, կրոնի, քաղաքական համոզմունքի, ազգային ծագման կամ սոցիալական պատկանելության հիմքով ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ նախապատվություն, որի հետևանքով վերանում կամ խախտվում է աշխատանքի ու զբաղվածության բնագավառում հնարավորության կամ վերաբերմունքի հավասարությունը:

Վերոգրյալով պայմանավորված՝ միաժամանակ անհրաժեշտ է սահմանել, որ մաշկի գույնը չի կարող նաև աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ համարվել (փոփոխությունն կարող է նախատեսվել Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածում):

Այս առումով անհրաժեշտ է նկատի ունենալ նաև Սահմանադրության 29-րդ հոդվածը, որտեղ սահմանված է որ խտրականությունն արգելվում է նաև՝ կախված մաշկի գույնից:

Թեև 2019 թվականի սեպտեմբերի 10-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» ՀՕ-173-Ն օրենքով տրվել է խտրականության համապարփակ սահմանումը և ամրագրվել է, որ աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականությունն արգելվում է, այնուամենայնիվ, ԱՄԿ N 111 կոնվենցիայի 1-ին հոդվածի պահանջներին Օրենսգրքի դրույթների առավել ամբողջական համապատասխանություն ապահովելու տեսանկյունից անհրաժեշտ է կատարել նաև վերոնշյալ լրացումը:

Միաժամանակ հիմք ընդունելով նաև «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» ԱՄԿ N 111 կոնվենցիայի վերաբերյալ ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի՝ ԱՄԿ 106-րդ նստաշրջանին հրապարակված ուղիղ հարցման մեջ ներկայացված հարցերը՝ անհրաժեշտ է աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքներում կատարել համապատասխան լրացում, որով ցանկացած ձևի (բնույթի) հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելման սկզբունքը կներկայացվի առավել ընդգրկուն՝ հստակ ամրագրելով նաև աշխատողների ֆիզիկական և (կամ) հոգեկան և (կամ) սեռական անձեռնմխելիության դեմ ուղղված արարքի կամ դրա սպառնալիքի արգելումը:

**10)** **Ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքները կատարելու համար վճարվող հավելումներ**

Օրենսգրքի 183-րդ հոդվածի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի 2-ի «Ծ**անր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկերը հաստատելու, Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1599-Ն որոշման մեջ փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու, Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2006 թվականի հունիսի 16-ի N 876-Ն որոշման մեջ փոփոխություններ կատարելու և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության մի շարք որոշումներ ուժը կորցրած ճանաչելու մասին»** N 1698-Ն որոշմամբ հաստատված ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար աշխատողին վճարվում է հավելում՝ **տարիֆային աշխատավարձի ոչ պակաս, քան 30 տոկոսի չափով, իսկ առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար` ոչ պակաս, քան 50 տոկոսի չափով:**

**Այսինքն, գործատուների համար ամրագրված է ցանկերում ընդգրկված աշխատանքները կատարողներին հավելումները վճարելու պահանջ՝ անկախ այն հանգամանքից, որ հնարավոր է, որ միևնույն աշխատանքը կատարվի իրարից էապես տարբերող աշխատանքային պայմաններում:**

**Գործող կարգավորմամբ փաստացի չի խրախուսվում** աշխատանքի պայմանների բարելավման ուղղությամբ գործատուի կողմից ներդրումների կատարումը:

Վերը նշվածի կապակցությամբ դիտարկվում է հավելումների վճարումը գործատուի մոտ առկա աշխատանքային պայմաններով պայմանավորելու տարբերակը՝ ելնելով նաև Խարտիայի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջից, որի վերաբերյալ անդրադարձ է կատարվել Հաշվետվության 5-րդ կետի 1-ին ենթակետի 1.2-րդ պարբերությունում: Մասնավորապես, հնարավոր է նախատեսել հավելումների վճարման պահանջ այն դեպքերի համար, երբ աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված՝ առողջության համար անվտանգ մակարդակի:

Այսինքն, Օրենսգրքի կարգավորումը կարող է նախատեսվել այն տրամաբանությամբ, որ ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկերի համար հավելումների վճարումն իրականացվի ելնելով ոչ թե Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ սահմանված ցանկում այս կամ այն աշխատանքի առկայությունից, այլ՝ աշխատանքի պայմանների վնասակարության և վտանգավորության աստիճանից: Արդյունքում, այս մոտեցման պարագայում անհրաժեշտություն կառաջանա ուժը կորցրած ճանաչել Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի 2-ի N 1698-Ն որոշմամբ հաստատված ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկերը:

**11) Աշխատավարձ**

11.1) Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 5-րդ կետի պահանջի կատարման շրջանակներում անհրաժեշտ է հստակեցնել Օրենսգրքով ամրագրված կարգավորումն առ այն, որ օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ աշխատավարձի պահումներից հետո վճարվող աշխատավարձի չափը պակաս չլինի օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից՝ վերանայելով սահմանված բացառությունները (Օրենսգրքի 214-րդ հոդված):

Մասնավորապես, Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովը Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 5-րդ կետի վերաբերյալ իր մեկնաբանություններում նշում է, որ նվազեցումներից հետո աշխատավարձի մնացած գումարը չպետք է զրկի աշխատողին և նրա խնամքի տակ գտնվող անձանց ապրուստի միջոցներից: Հենց այս պատճառով է, որ Հանձնաժողովը գտնում է, որ տվյալ պետությունում տիրող իրադրությունը, որում աշխատողը մնում է աշխատավարձի այն գումարով, որն ավելի ցածր է, քան պաշտոնապես սահմանված նվազագույն ապրուստի զամբյուղը, չի համապատասխանում Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 5-րդ կետի դրույթին:

11.2) Հաշվի առնելով Նախարարությանը պարբերաբար ուղղվող հարցերը՝ Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածում անհրաժեշտ է հստակեցնել հոդվածում սահմանվող հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարվող հատուցման հաշվարկման կարգավորումը:

11.3) Տարաբնույթ մեկնաբանություններից, տարընկալումներից զերծ մնալու համար՝ անրաժեշտ է Օրենսգրքի 178-րդ հոդվածում (որով սահմանվում է «աշխատավարձ» հասկացությունը) հստակեցնել և տարանջատել «անվանական աշխատավարձ» և «զուտ աշխատավարձ» հասկացությունները։ Մասնավորապես, վերը նշված տարընկալումը և կարգավորման անհրաժեշտությունը պայմանավորված են աշխատանքային պայմանագրում աշխատավարձը նշելու ժամանակ գործատուների մոտ հաճախ առաջացող և արդարացի հարցով՝ անհրաժեշտ է նշել անվանական, թե՛ զուտ աշխատավարձը։

*Հաշվետվության մեջ նշված խնդիրների լուծման նպատակով Նախարարությունը մշակել և ՀՀ վարչապետի աշխատակազմ է ներկայացրել «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծը, որի ընդունմանը կհաջորդի Օրենսգրքում համապատասխան փոփոխություններ և լրացումներ նախատեսող նախագծի մշակումը:*

1. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրք [↑](#footnote-ref-1)
2. Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա [↑](#footnote-ref-2)
3. Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն [↑](#footnote-ref-3)
4. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն [↑](#footnote-ref-4)
5. Կոնվենցիաների և հանձնարարական-առաջարկների կիրարկման հարցերով ԱՄԿ փորձագետների կոմիտե [↑](#footnote-ref-5)
6. Տե՛ս ՀՀ վճռաբեկ դատարանի որոշումը քաղաքացիական գործ N ԵԿԴ/1896/02/13: [↑](#footnote-ref-6)