**ՆԱԽԱԳԻԾ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ**

**Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ**

**« » « » 2020 թվականի N ...... –Լ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳԸ ՀԱՍՏԱՏԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 146-րդ հոդվածի համաձայն և ի կատարումն Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019 թվականի մայիսի 16-ի N 650-Լ որոշման N 1 հավելվածի 4-րդ կետի 4.1-ին ենթակետի պահանջի` Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը **որոշում է.**

Հաստատել Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգը՝ համաձայն հավելվածի:

|  |
| --- |
| **Հավելված****ՀՀ կառավարության 2020 թվականի****,,,,,,,,,,,, N,,,, -L որոշման** |

**Հ Ա Յ Ե Ց Ա Կ Ա Ր Գ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐԻ**

 **ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ**

1. **Մշակող մարմինը**
2. **Հայեցակարգում կիրառվող հապավումները և եզրույթները**
3. **Ներածություն (նախապատմություն)**
4. **Ներկա իրավիճակը**
5. **Առաջարկվող փոփոխությունները**
6. **Ակնկալվող արդյունքը**

**I. ՄՇԱԿՈՂ ՄԱՐՄԻՆԸ**

1. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգը մշակել է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը:

**II. ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳՈՒՄ ԿԻՐԱՌՎՈՂ ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԸ ԵՎ ԵԶՐՈՒՅԹՆԵՐԸ**

|  |  |
| --- | --- |
| Հայեցակարգ | Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգ |
| Օրենսգիրք | Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրք |
| Նախագիծ | «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծ  |
| Խարտիա | Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա |
| ԱՄԿ | Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն |
| Նախարարություն | Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն |

**III. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ (ՆԱԽԱՊԱՏՄՈՒԹՅՈՒՆ)**

2. Հայեցակարգի նպատակը Օրենսգրքի կիրարկման ընթացքում բարձրացված խնդիրների, ոչ հստակ կամ տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող դրույթների բացահայտումն ու համակարգային վերլուծությունը և այդ ամենի արդյունքում համապատասխան լուծումների մատնանշումն է:

3. Միաժամանակ, Հայեցակարգի նպատակ է նաև հանդիսանում Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած միջազգային պարտավորությունների պահանջներին Օրենսգրքի դրույթների անհամապատասխանությունների վերհանումն ու այդ ուղղությամբ անհրաժեշտ քայլերի և լուծումների նախանշումը:

4. Հայեցակարգի նպատակը նաև աշխատողների որոշակի խմբերի համար գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում, օբյեկտիվ անհրաժեշտությամբ և Հայաստանի Հանրապետությանը ներհատուկ իրավիճակով պայմանավորված, աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքի սահմանման խնդրի կարևորումն ու այդ ուղղությամբ անհրաժեշտ լուծման նախատեսումն է:

**Նախապատմություն**

5. Օրենսգիրքն 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:

6. Վերջին մեծածավալ փոփոխությունները կատարվել են 2015 թվականի հունիսի 22-ին, երբ Օրենսգրքի դրույթները միջազգային իրավունքի նորմերի (Խարտիայի և ԱՄԿ 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:

7. 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 հնարավորինս Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած միջազգային պարտավորությունների պահանջներին համապատասխանեցնելու անհրաժեշտություն առկա է նաև ներկայում:

8. Հարկ է նշել, որ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019 թվականի փետրվարի 8-ի N 65-Ա որոշմամբ հավանության արժանացած` Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ծրագրի 4-րդ` «Ազատ, արժանապատիվ և երջանիկ քաղաքացի» բաժնի 4.2-րդ` «Աղքատության հաղթահարումը, սոցիալական պաշտպանությունը և ժողովրդավարությունը» ենթաբաժնի 8-րդ պարբերությամբ նպատակադրվել է, որ արժանապատիվ աշխատանքի իրավունքի իրականացման նպատակով շարունակաբար կպարզեցվեն աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման մեխանիզմները, կհամապատասխանեցվեն միջազգային պայմանագրերով ամրագրված պահանջներին:

 9. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ծրագրի նշված դրույթներով պայմանավորված` Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019-2023 թթ. գործունեության ծրագրի կատարումն ապահովող միջոցառումների ցանկով, մասնավորապես` Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019 թվականի մայիսի 16-ի N 650-Լ որոշման N 1 հավելվածի 4-րդ կետի 4.1-ին ենթակետով, նախատեսվել է Հայեցակարգի նախագիծ մշակելու վերաբերյալ համապատասխան միջոցառումը: Նախատեսվել է նաև, որ միջոցառումն իրականացվելու է Օրենսգրքի առաձին դրույթները` միջազգային պայմանագրերով ամրագրված պահանջներին համապատասխանեցնելու, ոչ հստակ կամ տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող դրույթների հստակեցման, ինչպես նաև որոշակի խմբերի համար աշխատանքային պայմանագրի լուծման պարագայում առանձին երաշխիքների սահմանման անհրաժեշտությամբ պայմանավորված:

10. Միաժամանակ, ԱՄԿ-ի, Հայաստանի Հանրապետության կառավարության, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության կողմից 2019 թվականի մայիսի 14-ին ստորագրվել է Հայաստանի Հանրապետության 2019-2023 թթ. «Արժանապատիվ աշխատանք» ազգային ծրագիրը, որով սահմանվել են ԱՄԿ և Հայաստանի Հանրապետության միջև համագործակցության գերակայությունները, հիմնական արդյունքները և իրականացման ռազմավարությունները 2019-2023 թթ. համար։

11. «Արժանապատիվ աշխատանք» ազգային ծրագրի գերակայություններից մեկը աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորող մեխանիզմների կատարելագործումն է: Նշված գերակայության շրջանակներում՝ որպես 1.1-ին սպասվող արդյունք սահմանվել է, որ աշխատանքային օրենսդրությունը պետք է մշակված/փոփոխված լինի աշխատանքի միջազգային չափորոշիչներին համապատասխան՝ աշխատանքային պայմանները բարելավելու, աշխատանքի անվտանգության և աշխատավայրում աշխատողների առողջության պահպանման ու կայուն ձեռնարկությունների համար բարենպաստ միջավայր ապահովելու տեսանկյունից:

12. Ի կատարումն Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019 թվականի մայիսի 16-ի N 650-Լ որոշման N 1 հավելվածի 4-րդ կետի 4.1-ին ենթակետի պահանջի` մշակվել է Հայեցակարգը, որն ուղղված է նաև «Արժանապատիվ աշխատանք» ազգային ծրագրով նախանշված աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորող մեխանիզմների կատարելագործման համատեքստում առկա խնդիրների և ուղղությունների մատնանշմանը:

13. Օրենսգրքում անհրաժեշտ բարեփոխումների համար համապատասխան առաջարկների ձևավորման և լուծումների առաջադրման նպատակով Նախարարության նախաձեռնությամբ ձևավորվել է համապատասխան աշխատանքային խումբ: Աշխատանքային խմբի կազմում ընդգրկվել են Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի պատգամավոր, 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: Աշխատանքային խմբի հանդիպումների ժամանակ բարձրացված խնդիրները և հնչեցրած առաջարկությունները հաշվի են առնվել Հայեցակարգի մշակման ժամանակ:

**IV. ՆԵՐԿԱ ԻՐԱՎԻՃԱԿ**

14. Օրենսգրքի գործող տարբերակը, չնայած 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**

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։ Հարկ է նշել, որ Հայաստանի Հանրապետությունը հանդիսանում է ԱՄԿ անդամ եզակի պետություններից մեկը, որտեղ առ այսօր թույլատրված է աշխատաժամանակի նման տևողությամբ աշխատանքի ռեժիմ։

Հարկ է նշել նաև, որ 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:

1. **Իրավակիրառ պրակտիկայում բարդ կիրառությամբ կամ խնդրահարույց և 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, մասնավորապես առանձին նորմերի դեպքում՝ բարդ կամ ոչ հստակ ձևակերպումների պատճառով, համատեղ կիրառություն ենթադրող նորմերի դեպքում՝ տարաբնույթ կամ անհամատեղելի ձևակերպումների հետևանքով։

Որպես օրինակ կարող է ծառայել 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) Լուծման կարիք ունեն նաև իրավակիրառ պրակտիկայում առաջացած մի շարք խնդիրներ, օրինակ, Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքի առաջին տարվա համար ամենամյա արձակուրդը, **որպես կանոն,** տրամադրվում է տվյալ կազմակերպությունում անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո, բացառությամբ համատեղությամբ աշխատողների:

Մյուս կողմից, Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 3-րդ, 5-8-րդ մասերով սահմանված են այն դեպքերը, երբ գործատուն պարտավոր է աշխատողին տրամադրել ամենամյա արձակուրդը նաև մինչև աշխատողի՝ տվյալ կազմակերպությունում անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը, եթե վերջինիս մոտ առկա են վերոնշյալ մասերով նախատեսված հիմքերը:

Միաժամանակ, 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 և ամրագրել, որ կողմերի համաձայնությամբ՝ ամենամյա արձակուրդը կարող է տրամադրվել նաև մինչև աշխատողի՝ տվյալ կազմակերպությունում անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը:

1. **Հստակեցնող և տեխնիկական բնույթի շտկումներ պահանջող կարգավորումներ**

3.1) Վերանայման կարիք ունեն Օրենսգրքում կիրառվող մի շարք եզրույթներ: Որպես օրինակ՝ Օրենսգրքի մի շարք հոդվածներում կարելի է հանդիպել տարբեր հոլովաձևերով կիրառված «հաշմանդամ» բառը, մինչդեռ, հաշմանդամության վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ և ընդհանրապես՝ քաղաքակիրթ աշխարհի պաշտոնական բառապաշարում արդեն տևական ժամանակ է, ինչ վերը նշված եզրույթը փոխարինվել է «հաշմանդամություն ունեցող անձ» ձևակերպմամբ:

3.2) Տեխնիկական բնույթ կրող փոփոխության օրինակ է նաև Օրենսգրքի 89-րդ հոդվածում ամրագրված՝ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար պահանջվող փաստաթղթերի ցանկում սոցիալական ապահովության քարտին և սոցիալական ապահովության քարտ չունենալու մասին տեղեկանքին առնչվող դրույթներն ուժը կորցրած ճանաչելու անհրաժեշտությունը՝ հաշվի առնելով այն, որ «Սոցիալական ապահովության քարտերի մասին» օրենքն ուժը կորցրած է ճանաչվել 2012 թվականի հունիսի 1-ից:

3.3) Բացի վերոնշյալ խմբերով խնդիրների լուծումը, Նախագծով նախատեսվում է նաև աշխատողների համար լրացուցիչ սոցիալ-աշխատանքային երաշխիքներ նախատեսող նորմերի ամրագրում, ինչպես օրինակ, որոշակի խմբերի համար աշխատանքային պայմանագրի լուծման պարագայում առանձին երաշխիքների սահմանումը: Մասնավորապես` աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք սահմանել զոհված (մահացած) զինծառայողի ընտանիքի անդամներին, հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողներին կամ 1-ին խմբի հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակ ստացողի ընտանիքի անդամներին կամ այլ անձանց համար:

**V. ԱՌԱՋԱՐԿՎՈՂ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ**

15. Հաշվի առնելով այն, որ Հայեցակարգում նշված խնդիրներն իրենց լուծումն ի վերջո գտնելու են օրենսդրական նախաձեռնության շրջանակներում՝ դրանց լուծումը ներկայացվելու է Նախագծով առաջարկվելիք փոփոխությունների և լրացումների համատեքստում: Նշված փոփոխությունները և լրացումները կոչված են լինելու վերացնելու աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող նորմերի բացերը, ինչպես նաև՝ Օրենսգիրքը լրացնելու աշխատանքային հարաբերությունների համար առավել արդյունավետ և առավել արդարացի կարգավորումներով՝ միաժամանակ վերացնելով նշված բացերով կամ կարգավորումների բացակայությամբ պայմանավորված՝ միջազգային պայմանագրերով ամրագրված պահանջներին անհամապատասխանությունները:

16. Հետևաբար, Օրենսգիրքը կիրառող սուբյեկտների (գործատուների, աշխատողների, փաստաբանների, աշխատանքային օրենսդրության մասնագետների և այլն) կողմից՝ բարձրացված խնդիրները, մատնանշված բացերը և այլ առաջարկությունները Նախագծի շրջանակներում դիտարկվելու են նաև Հայաստանի Հանրապետության կողմից ստանձնված միջազգային պարտավորությունների տեսանկյունից, եթե նշված խնդիրների, բացերի կամ առաջարկությունների մասով առկա են նման պարտավորություններ:

17. Այս առումով Խարտիայի և ԱՄԿ կոնվենցիաների պահանջները, ըստ էության, հանդիսանում են աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման միջազգային լավագույն փորձը, և դրանց բավարարումը կարելի է համարել միջազգային լավագույն փորձի կիրառում: Այդ իսկ պատճառով, չնայած, որ միջազգային փորձը խիստ կարևորվում է, այնուամենայնիվ, Հայեցակարգում նախատեսված չէ դրան նվիրված առանձին բաժին, փոխարենը՝ Նախագծով առաջարկվելիք առանձին կարգավորումների վերաբերյալ կներկայացվի նաև Խարտիայի կամ ԱՄԿ համապատասխան կոնվենցիայի այն պահանջը, որից բխում է առաջարկվող կարգավորումը: Որոշ կարգավորումների մասով էլ` կոնկրետ ներկայացված փոփոխության համատեքստում կներկայացվեն որոշակի ուսումնասիրություններ միջազգային փորձի վերաբերյալ:

18. Ստորև բերվում են Նախագծով առաջարկվելիք նշանակալի փոփոխություններից օրինակներ՝ 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՝ առաջարկվում է Օրենսգրքի վերոնշյալ նորմով ամրագրել արգելք նաև պարտադիր աշխատանքի նկատմամբ՝ ինչն էապես կարևորվում է ԱՄԿ ինչպես թիվ 29, այնպես էլ «Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին» թիվ 105 կոնվենցիայի պահանջներին Օրենսգրքի լիարժեք համապատասխանության ապահովման տեսանկյունից:

Միաժամանակ, Նախագծով առաջարկվելու է նաև Օրենսգրքի վկայակոչված կարգավորման մեջ սահմանել «հարկադիր աշխատանք» և «աշխատողների նկատմամբ բռնություն» հասկացությունները:

**2) Հայցային վաղեմություն**

Օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն` Օրենսգրքով կարգավորվող հարաբերությունների համար հայցային վաղեմության ընդհանուր ժամկետը երեք տարի է, բացառությամբ Օրենսգրքով նախատեսված դեպքերի: Պահանջների որոշ տեսակների համար օրենքներով կարող են սահմանվել հայցային վաղեմության ընդհանուր ժամկետի համեմատությամբ կրճատ կամ ավելի երկար` հատուկ ժամկետներ:

Հարկ է նշել նաև, որ Օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ հայցային վաղեմություն չի տարածվում աշխատողի պատվի և արժանապատվության պաշտպանության, աշխատավարձի, ինչպես նաև աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասների հատուցման պահանջներով:

Ըստ էության, Օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված կարգավորումն աշխատողների համար հանդիսանում է սոցիալ-աշխատանքային բավականին ծանրակշիռ երաշխիք, սակայն, անհրաժեշտ է արձանագրել, որ Հայաստանի Հանրապետությունում գրեթե բոլոր իրավունքների պաշտպանության համար նախատեսված է պաշտպանության իրավունքի իրացման որոշակի ժամկետ (հայցային վաղեմության ժամկետ), այդ է վկայում նաև Օրենսգրքով կարգավորվող մի շարք հարաբերությունների համար Օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված երեք տարի ժամկետով հայցային վաղեմություն սահմանելու վերաբերյալ կարգավորումը:

Աշխատավարձի հատուցման պահանջներով հայցային վաղեմություն չնախատեսելու վերաբերյալ կարևոր է վկայակոչել այն հանգամանքը, որ օտարերկրյա ներդրողների համար այն պարունակում է որոշակի ռիսկեր, մասնավորապես` նրանք որևէ ընկերության բաժնետոմսեր ձեռք բերելու ընթացքում տեսականորեն հնարավորություն չունեն համոզվելու, թե արդյոք, օրինակ, 15 տարի առաջ տվյալ կազմակերպությունը, հերթական աշխատողի հետ վերջնահաշվարկ կատարելիս, թույլ չի տվել սխալ և օրենսդրությամբ սահմանված չափից պակաս չի վճարել վերջնահաշվարկի գումարը կամ չունի, օրինակ, աշխատավարձերի մասով աշխատողների հանդեպ չմարված այլ պարտավորություններ:

Այս հարցի շրջանակներում խիստ կարևոր է նաև միջազգային փորձը, մասնավորապես.

* Ավստրիայում աշխատանքային վեճերով (այդ թվում՝ աշխատավարձի պահանջներով) հայցային վաղեմությունը երեք տարի է, որը սկսում է հոսել այն պահից սկսած, երբ անձն իմանում է իր իրավունքի խախտման մասին: Աշխատողը և գործատուն կարող են համաձայնվել առավել կարճ ժամկետ սահմանելու շուրջ.
* Բելգիայում աշխատավարձերի պահանջներով հայցերը կարող են ներկայացվել դատարան անկախ այն հանգամանքից, թե երբ է տեղի ունեցել խախտումը՝ պայմանով, որ հայցը ներկայացվել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելուց հետո առավելագույնը մեկ տարվա ընթացքում.
* Ֆրանսիայում աշխատավարձի հետ կապված պահանջները ենթարկվում են երեք տարի հայցային վաղեմության կանոնին, որը սկսում է հոսել այն պահից սկսած, երբ տեղի է ունեցել ենթադրյալ խախտումը:

Աշխատավարձի հետ կապված հայցերով հայցային վաղեմության ժամկետ է նախատեսված նաև Լիտվայի, Բուլղարիայի, Ճապոնիայի, Կորեայի և մի շարք այլ պետությունների օրենսդրություններով:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ Օրենսգրքում նախատեսվող փոփոխություններում անհրաժեշտ է անդրադարձ կատարել առնվազն աշխատավարձերի պահանջներով հայցային վաղեմության ժամկետ նախատեսելուն:

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

3.1) Առաջարկվում է Նախագծով աշխատողների ներկայացուցիչներին (արհեստակցական միություններին, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչներին (մարմնին)) իրավունք վերապահել աշխատողների իրավունքները խախտող գործատուի և նրա լիազորած անձանց որոշումները և գործողությունները բողոքարկելու դատական կարգով: Օրենսգրքի գործող կարգավորումների համաձայն՝ աշխատողների ներկայացուցիչները դատական կարգով կարող են բողոքարկել միայն իրենց խախտված իրավունքների մասով:

3.2) Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողները իրենց լիազորությունների իրականացման ժամկետում, գործատուի նախաձեռնությամբ 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:

Առաջարկվում է Օրենսգրքում ամրագրել աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողների լիազորությունների ավարտից հետո ևս, վեց ամսվա ընթացքում, 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) Առաջարկվում է սահմանել կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների շահերի համաձայնեցմանը և վեճերի լուծմանն ուղղված 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՝ առաջարկվում է Օրենսգրքում նախատեսել փոփոխություն, որի համաձայն՝ գործադուլ հայտարարելու համար բավարար կլինի կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի մեկ երրորդից ավելի ձայների առկայությունը, ինչը բխում է նաև ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի կողմից «Միավորման ազատության և կազմակերպվելու իրավունքի պաշտպանության մասին» ԱՄԿ N 87 կոնվենցիայի շրջանակներում Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին և 77-րդ հոդվածի 2-րդ մասերի վերաբերյալ ներկայացված դիրքորոշումից առ այն, որ գործադուլ հայտարարելու որոշումը պետք է կայացվի ավելի քիչ թվով աշխատողների համաձայնության դեպքում: Առաջարկվող փոփոխության համար հիմք է ընդունվել նաև Խարտիայի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետի պահանջը:

**5) Աշխատանքային պայմանագիր**

 5.1) Առաջարկվում է աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը կարգավորող` Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածում ամրագրել աշխատանքի վայրը նշելու պահանջը, ինչը ներկայում բացակայում է, և աշխատանքային հարաբերությունների տարատեսակ դրսևորումներում առաջացնում է տարընկալումներ և անորոշություն: Այս առումով հատկապես կարևորվելու է դաշտային պայմաններում կատարվող կամ տեղափոխման (տեղաշարժման) բնույթ կրող, ինչպես նաև ոչ մշտական տեղակայման վայր ունեցող աշխատանքների պարագայում աշխատանքի վայրի ամրագրման առանձնահատկությունը աշխատանքային պայմանագրում:

5.2) Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը սահմանող` Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում առաջարկվում է կատարել լրացում և սահմանել, որ առևտրային կազմակերպության գործադիր մարմնի ղեկավարի աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձնահատկությունները սահմանվում են օրենքներով: 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[[1]](#footnote-1)՝ Նախագծով առաջարկվող կարգավորումը կհարթի 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) Նախագծով կառաջարկվի նաև սահմանել, որ աշխատողի վերջին աշխատանքային օր է համարվում գործատուի անհատական իրավական ակտում նշված պայմանագրի լուծման օրը: Նշված դրույթի բացակայությունը ևս տարատեսակ մեկնաբանությունների և անորոշ իրավիճակների պատճառ է դառնում:

**6) Ամենամյա արձակուրդ**

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՝ նախատեսվում է Նախագծով ամրագրել այդ մասով լայնամասշտաբ փոփոխություններ և որակապես նոր կարգավորումներ:

Մասնավորապես, ի թիվս այլ կարգավորումների՝ նախատեսվում է գործատուի համար սահմանել ամենամյա արձակուրդ չտրամադրելու դեպքում պատասխանատվության միջոցներ օրինակ, տուժանքի վճարում:

Հարկ է նշել, որ ամենամյա արձակուրդի իրավունքի խախտման դեպքում գործատուի համար տուժանքի վճարման կարգավորումներ նախատեսված են նաև մի շարք այլ երկրներում, 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:

**7) Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը**

7.1) Ինչպես արդեն նշվեց Հայեցակարգի ներածությունում՝ Օրենսգրքում առաջարկվում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում սահմանել աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք՝ աշխատողների որոշակի խմբերի համար: 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՝ օբյեկտիվ անհրաժեշտությամբ և Հայաստանի Հանրապետությանը ներհատուկ իրավիճակով պայմանավորված: Որպես այդպիսի խմբեր առաջարկվում է դիտարկել հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողներին, ինչպես նաև 1-ին խմբի հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակ ստացողի և զոհված (մահացած) զինծառայողի ընտանիքի անդամներին՝ վերջիններիս դեպքում սահմանելով նաև որոշակի պայմաններ:

7.2) Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանային 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, մասնավորապես նշված թվով օրերի՝ օրացուցային կամ աշխատանքային լինելու մասով՝ առաջարկվում է Նախագծով սահմանել (հստակեցնել), որ կարգավորումը վերաբերում է աշխատանքային օրերին:

Միաժամանակ առաջարկվում է Օրենսգրքում հստակ սահմանել իրավական հիմքը, որի հիման վրա գործատուն միակողմանիորեն լուծում է աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի մահվան դեպքում:

7.3) Առաջարկվում է Օրենսգրքում փոփոխություններ նախատեսող նախագծում անդրադարձ կատարել նաև գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքները սահմանող կարգավորմանը (Օրենսգրքի 114-րդ հոդված)՝ նշված արգելքների շրջանակն ընդլայնելու միտումով:

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

8.1) Առաջարկվում է վերանայել առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար Օրենսգրքով նախատեսված օրական 24 ժամ տևողությամբ աշխատաժամանակի ռեժիմը՝ 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, առաջարկվում է Օրենսգրքով առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար օրական 24 ժամ աշխատաժամանակի տևողության փոխարեն, հաշվի առնելով այդ աշխատանքների բնույթը, օրական նախատեսել էապես ավելի կարճ, օրինակ, 12 ժամ աշխատաժամանակի տևողություն (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:

Առաջարկվում է հստակեցնել մինչև 4 ժամ տևողությամբ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում հանգստանալու և սնվելու ընդմիջման տրամադրման հետ կապված հարցերը՝ նախատեսելով, որ այդ պարագայում Օրենսգրքով սահմանված տևողությամբ ընդմիջում տրամադրվում է կողմերի համաձայնությամբ:

**9) Խտրականություն**

Աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքներից աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարության սկզբունքի հիմքում առաջարկվում է սահմանել նաև նաև մաշկի գույնը: Այսինքն, առաջարկվում 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՝ առաջարկվում է սահմանել, որ մաշկի գույնը չի կարող նաև աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ համարվել (փոփոխությունը առաջարկվում է նախատեսել Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածում):

 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 պետք է կատարել վերոնշյալ լրացումները:

 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՝ առաջարկվում 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:

**VI. ԱԿՆԿԱԼՎՈՂ ԱՐԴՅՈՒՆՔ**

19. Հայեցակարգում բարձրացված խնդիրների լուծման նպատակով Օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ նախատեսող նախագծի մշակման և ընդունման արդյունքում ակնկալվում է Օրենսգրքի ոչ հստակ և տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող դրույթների պարզեցում, ինչպես նաև Օրենսգրքի առանձին դրույթների համապատասխանեցում Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած միջազգային պարտավորություններին:

**ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳԸ ՀԱՍՏԱՏԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՈՐՈՇՄԱՆ ՆԱԽԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ**

1. **Անհրաժեշտությունը**

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգը հաստատելու մասին» Կառավարության որոշման նախագիծը (այսուհետ՝ Նախագիծ) մշակվել է՝ հիմք ընդունելով Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019 թվականի մայիսի 16-ի N 650-Լ որոշման N 1 հավելվածի 4-րդ կետի 4.1-ին ենթակետը և նպատակ ունենալով նախանշել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այուհետ՝ Օրենսգիրք) նորմերում առկա խնդիրները, դրանց առաջացման պատճառները, հիմնական տեսակները և նշվածով պայմանավորված՝ նախատեսվող բարեփոխումների հիմնական ուղղությունները:

Հայեցակարգն ընդունելու անհրաժեշտությունը բխում է նաև Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019 թվականի փետրվարի 8-ի N 65-Ա որոշմամբ հավանության արժանացած` Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ծրագրի 4-րդ` «Ազատ, արժանապատիվ և երջանիկ քաղաքացի» բաժնի 4.2-րդ` «Աղքատության հաղթահարումը, սոցիալական պաշտպանությունը և ժողովրդավարությունը» կետից:

Հայեցակարգի մշակումը պայմանավորված է նաև Օրենսգրքի առանձին դրույթների՝ միջազգային պայմանագրերով ամրագրված պահանջներին համապատասխանեցման, ոչ հստակ կամ տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող դրույթների հստակեցման, ինչպես նաև որոշակի խմբերի համար աշխատանքային պայմանագրի լուծման պարագայում առանձին երաշխիքների սահմանման անհրաժեշտությամբ:

**2. Ընթացիկ իրավիճակը և տվյալ բնագավառում իրականացվող քաղաքականությունը**

Օրենսգիրքն ուժի մեջ է մտել 2005 թվականի հունիսի 21-ին, որից հետո, ի թիվս առանձին կարգավորումների մասով մի շարք փոփոխությունների, այն ենթարկվել է թվով 2 ծավալուն փոփոխության՝ 2010 և 2015 թվականներին: Այս առումով կարելի է փաստել, որ ձևավորվել է Օրենսգրքում լայնամասշտաբ փոփոխություններ կատարելու անհրաժեշտության որոշակի՝ 5-ամյա պարբերականություն, և դրա պատճառը, թերևս, կայանում է նրանում, որ նշված ժամանակահատվածը թույլ է տալիս օբյեկտիվորեն և բազմակողմանիորեն գնահատել աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող նորմերում առկա խնդիրները՝ թե՛ Հայաստանի Հանրապետության կողմից ստանձնված միջազգային պարտավորությունների, թե՛ Օրենսգիրքը կիրառող սուբյեկտների կողմից բարձրացված հարցերի և թե՛ Օրենսգրքին առնչվող՝ փոփոխվող օրենսդրական դաշտի տեսանկյուններից:

2015 թվականից 2020 թվականն ընկած ժամանակահատվածում Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը գույքագրել է Օրենսգրքով ամրագրված կարգավորումների վերաբերյալ գործատուների, աշխատողների, աշխատանքային օրենսդրության մասնագետների, ինչպես նաև՝ միջազգային կառույցներից (մասնավորապես՝ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունից) ստացված դիտողությունները և առաջարկությունները, որոնց հիման վրա և մշակել է Նախագիծը:

Վերոնշյալ առաջարկությունների և դիտողությունների պատճառները՝ որպես խնդիրներ ներկայացված են Նախագծի հավելվածի (Հայեցակարգի նախագծի) 4-րդ՝ **«**Ներկա իրավիճակ**»** բաժնում, դրանք են.

* **«**բարոյապես մաշված», ինչպես նաև միջազգային նորմերին չհամապատասխանող կարգավորումներ.
* իրավակիրառ պրակտիկայում բարդ կիրառությամբ կամ խնդրահարույց և տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող կարգավորումներ.
* հստակեցնող և տեխնիկական բնույթի շտկումներ պահանջող կարգավորումներ.

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ առկա կարգավորումների շարունակական բարելավման ու կատարելագործման, աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առավել ճկուն մեխանիզմներ նախատեսելու, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման ոլորտում ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի առանձին դրույթներին՝ Օրենսգրքի պահանջների համապատասխանեցման անհրաժեշտությունից ելնելով հարկավոր է առանձին հայեցակարգ, որով նախանշված կլինեն այն խնդիրներն ու ուղղությունները, որոնց անհրաժեշտ է տալ համապատասխան օրենսդրական կարգավորումներ:

**3. Կարգավորման նպատակը և բնույթը**

Նախագծի ընդունման նպատակն է մատնանշել Օրենսգրքի իրավակիրառական պրակտիկայում ի հայտ եկած խնդիրները, դրանց պատճառները, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման ոլորտում ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի պահանջների և Օրենսգրքի գործող կարգավորումների անհամապատասխանությունները և առաջարկել այդ խնդիրների լուծման հիմնական ուղղություները:

 **4. Ակնկալվող արդյունքը**

Նախագծի ընդունմամբ ակնկալվում է բարձրացված խնդիրների լուծման նպատակով Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ նախատեսող նախագծի մշակում և ընդունում, որի արդյունքում Օրենսգրքի ոչ հստակ և տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող դրույթները կպարզեցվեն, ինչպես նաև Օրենսգրքի առանձին դրույթները կհամապատասխանեցվեն Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած միջազգային պարտավորություններին:

**ՏԵՂԵԿԱՆՔ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳԸ ՀԱՍՏԱՏԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՈՐՈՇՄԱՆ ՆԱԽԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԿԱՊԱԿՑՈՒԹՅԱՄԲ ՀՀ ՊԵՏԱԿԱՆ ԲՅՈՒՋԵՈՒՄ ԵԿԱՄՈՒՏՆԵՐԻ ԵՎ ԾԱԽՍԵՐԻ ԱՎԵԼԱՑՄԱՆ ԿԱՄ ՆՎԱԶԵՑՄԱՆ ՄԱՍԻՆ**

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգը հաստատելու մասին» Կառավարության որոշման նախագծի ընդունմամբ ՀՀ պետական բյուջեից լրացուցիչ միջոցներ չեն պահանջվի:

**ՏԵՂԵԿԱՆՔ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳԸ ՀԱՍՏԱՏԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՈՐՈՇՄԱՆ ՆԱԽԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԿԱՊԱԿՑՈՒԹՅԱՄԲ ԱՅԼ ՆՈՐՄԱՏԻՎ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ**

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգը հաստատելու մասին» Կառավարության որոշման նախագծի ընդունմամբ այլ իրավական ակտերում փոփոխություններ կատարելու անհրաժեշտություն չկա:

**ԱՄՓՈՓԱԹԵՐԹ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳԸ ՀԱՍՏԱՏԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՈՐՈՇՄԱՆ ՆԱԽԱԳԾԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ, ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ, ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ԵՎ ՍՊՈՐՏԻ, ԱՌՈՂՋԱՊԱՀՈՒԹՅԱՆ, ՏԱՐԱԾՔԱՅԻՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԵՎ ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔՆԵՐԻ, ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ, ՎԱՐՉԱՊԵՏԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ՏԵՍՉԱԿԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ՀԱՄԱԿԱՐԳՄԱՆ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿԻ, ՊԵՏԱԿԱՆ ԵԿԱՄՈՒՏՆԵՐԻ ԿՈՄԻՏԵԻ, ԱՌՈՂՋԱՊԱՀԱԿԱՆ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՍՉԱԿԱՆ ՄԱՐՄՆԻ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ԴԻՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Հ/Հ** | **Առաջարկության հեղինակը, գրության ամսաթիվը, գրության համարը** | **Առաջարկության բովանդակությունը** | **Եզրակացությունը** | **Կատարված փոփոխու****թյունը** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** |
|  | Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն22.05.2020 N 01/10.2/12152-20 գրություն | Դիտողություններ և առաջարկություններ չկան: |  |  |
|  | Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին24.05.2020 թ. N 01/10424-20 գրություն | Տեղեկացնում եմ, որ ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնում ուսումնասիրվել է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից մշակված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգը հաստատելու մասին» Կառավարության որոշման նախագիծը (այսուհետ՝ Հայեցակարգ), որի վերաբերյալ առաջարկություններ և դիտողություններ չկան։Մինչդեռ, Հայեցակարգով նախատեսվող ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու վերաբերյալ օրենսդրական նախաձեռնության շրջանակներում, աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման բնագավառում իրականացված վերահսկողության ընթացքում ի հայտ եկած բարդ կիրառությամբ կամ խնդրահարույց և տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող նորմերի վերաբերյալ, ի թիվս աշխատանքային խմբի քննարկումների ընթացքում ներկայացվածների, ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կողմից կներկայացվեն առաջարկություններ։Միաժամանակ, Հայեցակարգում ներկայացված օրենսդրական փոփոխությունների օրինակների վերաբերյալ ևս կարող են ներկայացվել առաջարկություններ և դիտողություններ. մասնավորապես, աշխատողների որոշակի խմբերի (հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողի, 1-ին խմբի հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակ ստացողի, ինչպես նաև զոհված (մահացած) զինծառայողի ընտանիքի անդամի) համար գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում, առաջարկվում է աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքի սահմանում։ Ըստ էության, նշվածը կիրառելի է ՀՀ աշխատանքային օրենսգքրի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքի նկատմամբ։ Նշված նորմի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը` 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։ Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ սույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ, 3-րդ և 4-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով գործատուն աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք։ Հաշվի առնելով, որ հաստիքների կրճատման պարագայում հնարավոր են դեպքեր, երբ աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքն օբյեկտիվորեն կարող է չգործել, գտնում ենք, որ վերոնշյալ հոդվածի 3-րդ մասում անհրաժեշտ է 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 վերոգրյալ անձանց շրջանակին ներկայացնելու պարտականությունն ամրագրող դրույթ։ | Ընդունվել է ի գիտություն: Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունների և լրացումների նախագծի մշակման ժամանակ ներկայացվելիք առաջարկությունները կքննարկվեն այդ աշխատանքների շրջանակներում: |  |
|  | Առողջապահության նախարարություն24.05.2020 N ԱԹ/05/10933-2020 գրություն | Դիտողություններ և առաջարկություններ չկան: |  |  |
|  | Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարություն26.05.2020N ՍՊ/21.1/14255-2020 գրություն | Անհրաժեշտ է Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի առաջին մասի 7-րդ կետի վերաբերյալ արվող առաջարկությունը՝ օրերի աշխատանքային կամ օրացույցային լինելու մասով հանել, քանի որ գործող օրենսգրքում առկա կարգավորումներից պարզ է, որ խոսքը աշխատանքային օրերի մասին է, ինչպես նաև հաշվի առնել այն հանգամանքը, որ ոչ աշխատանքային օրերին աշխատողը աշխատանքի ներկայանալու պարտավորություն չունի:Միաժամանակ առաջարկում ենք նաև Նախագծով սահմանել դրույթներ արտակարգ դրության ժամանակահատվածում հեռահար աշխատանքի, պարապուրդի և վարձատրության կարգի վերաբերյալ։  | Չի ընդունվել: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետում առաջարկվող փոփոխությունը գործող դրույթն առավել հստակեցնելու նպատակով է նախատեսվում՝ հաշվի առնելով այդ մասով քաղաքացիների և կազմակերպությունների կողմից բազմիցս բարձրացվող հարցերը:Ընդունվել է ի գիտություն: Համապատասխան կարգավորումներ արդեն իսկ նախատեսվել են 2020 թվականի ապրիլի 29-ի «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-236-Ն օրենքով: |  |
|  | Պաշտպանության նախարարություն27.05.2020N ՊՆ/510/1702-2020 գրություն | Սկզբունքային դիտողություններ և առաջարկություններ չունենք։ Միաժամանակ, հայեցակարգից բխող օրենսդրական փոփոխությունների մշակման գործընթացում անհրաժեշտություն է առաջանալու անդրադառնալ զինվո­րա­կան ծառայության մեջ գտնվող անձանց ծառայության կազմակերպման առաձ­նա­հատկությունների հաշվառմամբ պրակտիկայում, ներառյալ՝ դատական գործըն­թաց­ների շրջանակներում, առաջացող խնդիրների օրենսդրական լուծումներին (օրինակ՝ աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի պայմանների հարաբերակցությունը 14-օրյա ժամկետով մարտական հերթապահություն իրականացնելու գործընթացի հետ)։ | Ընդունվել է ի գիտություն: Հայեցակարգից բխող ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունների և լրացումների նախագծի մշակման շրջանակներում Պաշտպանության նախարարության կողմից առավել առարկայական ու հստակեցված առաջարկություններ ներկայացվելու դեպքում դրանք կքննարկվեն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների նախագծի մշակման շրջանակներում: |  |
|  | Վարչապետի աշխատակազմի տեսչական մարմինների աշխատանքների համակարգման գրասենյակ26.05.2020N //26081-2020 գրություն | Առաջարկում եմ հստակեցնել 5-րդ գլխի 19-րդ կետի 7.1-ին ենթակետը, քանի որ անհասկանալի է որոշակի խմբերի ներկայացուցիչների աշխատանքում մնալու նախապատվության ինստիտուտի բովանդակությունը։ Մասնավորապես՝ առաջարկվում է հստակեցնել նախապատվության իրավունքի ծագման դեպքերը (օրինակ՝ արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված դեպքերում)։5-րդ գլխի 19-րդ կետի 9-րդ ենթակետում մաշկի գույնի հիմքով պայմանավորված խտրականության արգելքն ամրագրելու անհրաժեշտությունը բացակայում է, քանի որ Աշխատանքային օրենսգրքի 3.1-ին հոդվածի 2-րդ մասում արդեն իսկ մաշկի գույնի հատկանիշը ներառված է խտրականության դրսևորման հիմքերի շրջանակում։ | Ընդունվել է:Չի ընդունվել: Քանի որ առաջարկվում է աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքներից աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարության սկզբունքի հիմքում (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետ) ևս սահմանել մաշկի գույնը: Այսինքն, առաջարկվում է սահմանել, որ աշխատանքային հարաբերությունների կողմերն ունեն հավասար իրավունքներ անկախ նրանց մաշկի գույնից: Միաժամանակ առաջարկվում է սահմանել, որ մաշկի գույնը չի կարող նաև աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ համարվել (փոփոխությունը առաջարկվում է նախատեսել Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասում):Վերոնշյալ փոփոխությունները լրացնում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3.1-ին հոդվածով սահմանված կարգավորմանը: | Առաջարկությանը համապատասխան՝ հայեցակարգի նախագծի լրամշակված տարբերակի 18-րդ կետի 7.1-ին ենթակետը լրամշակվել է:  |
|  | Պետական եկամուտների կոմիտե 01.06.2020 N 01/3-3/34324-2020 գրություն | ՀՀ պետական եկամուտների կոմիտեն քննարկել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգը հաստատելու մասին» Կառավարության որոշման նախագիծը, որի վերաբերյալ հայտնում ենք, որ առար­կություններ չկան։ Միաժամանակ, ՀՀ աշխատան­քային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգի շրջանակներում առաջարկում ենք ներառել նաև ներքոնշյալ խնդրահա­րույց կամ ոչ հստակ, տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող դրույթներին վերաբերող հարցերը կամ հաշվի առնել հայեցակարգի շրջանակներում նախատեսվող օրենսդրական փոփոխությունների շրջանակներում։ 1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ օրենսգիրք) 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 ՀՀ տարածքում ծագած աշխատանքային հարաբերությունների վրա, անկախ նրանից, թե որտեղ է կատարվում աշխատանքը` ՀՀ-ում, թե գործատուի հանձնարարությամբ` այլ պետությունում: Հաշվի առնելով վերոնշյալը, առաջարկում ենք նախագծում նախատեսել կարգավորում, կապված` ՀՀ-ից դուրս բնակվող օտարերկրյա ֆիզիկական անձի և ՀՀ տարածքում գտնվող տնտեսավարող սուբյեկտի միջև աշխատանքային պայմանագրի կնքման (այդ թվում` էլեկտրոնային եղանակով) դեպքը ՀՀ տարածքում ծագած աշխատանքային հարաբերություն համարելու (կամ չհամարելու) հետ` հաշվի առնելով աշխատանքային հարաբերությունների առանձնահատկությունները (աշխատանքի հիմնական վայրի և աշխատաժա­մա­նակի ռեժիմի սահմանում, աշխատաժամանակի հաշվառում, հանգստյան, ոչ աշխատան­քային` տոնական և հիշատակի օրերին կատարված, ինչպես նաև արտաժամյա և գիշերային աշխատանքի դիմաց լրացուցիչ վարձատրություն, ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքերում նպաստի վճարում, աշխատանքային կարգապահության պահպանում և այլն)։2. Օրենսգրքի 27-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ կազմակերպության կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերություններում որպես գործատուի ներկայացուցիչ հանդես է գալիս կազմակերպության ղեկավարը (տնօրեն, գլխավոր տնօրեն, նախագահ և այլն): Ընդ որում` օրենքով կամ կազմակերպության կանոնադրությամբ նախատեսված դեպքերում կամ իրենց լիազորությունների սահմաններում գործատուներին կարող են ներկայացնել նաև այլ անձինք: Հաշվի առնելով վերոնշյալը, առաջարկում ենք նախագծում նախատեսել կարգավորում­ներ` կազմակերպության ղեկավարը (տնօրեն, գլխավոր տնօրեն, նախագահ և այլն) պարտադիր պետք է լինի վարձու աշխատող, թե՞ այդ պաշտոնում ընտրված անձը կարող լինել նաև քաղաքացիաիրավական բնույթի պայմանագրով աշխատանք կատարող (ծառայություն մատուցող) ֆիզիկական անձ։3. Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասին համապատասխան` եթե աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները դատարանի միջոցով վերականգնվում են, որի դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը` հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք: Միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով։Նույն հոդվածի 2-րդ մասին համապատասխան` գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատա­րանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում` պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատ­վածի համար վճարել հատուցում` միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում` ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:Առաջարկում ենք նախագծով նախատեսել դրույթ, որով կհստակեցվի օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերում սահմանված միջին աշխատավարձը պետք է հաշվարկել որպես ամսական միջին աշխատավարձ թե հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի միջին աշխատավարձ, քանի որ իրավակիրառ պրակտիկայում այդ մասով սահմանված միջին աշխատավարձի հիման վրա հատուցման գումարի հաշվարկը կարող է միանման չկատարվել։4. Առաջարկում ենք նախագծում նախատեսել դրույթ, որը կնախատեսի կատարել օրենսգրքում այնպիսի փոփոխություն, որը կհստակեցնի «աշխատավարձ» եզրույթը, նկատի առնելով այն, որ.1) օրենսգրքի 178-րդ հոդվածում «աշխատավարձ» հասկացությունը սահմանվում է որպես հատուցում, իսկ օրենսգրքի մի շարք հոդվածներով` որպես աշխատանքի վարձատրություն, 2) օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերում հարկադիր պարապուրդի համար տրվող գումարը մի դեպքում համարվում է աշխատավարձ, իսկ մյուս դեպքում՝ հատուցում, ինչը կարծում ենք հիմնավորման և հստակեցման կարիք ունի: 5. Առաջարկում ենք նախագծում նախատեսել դրույթ, որը կհստակեցնի օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի 2-րդ մասում ամրագրված «այդպիսի պահանջ առաջանալու ամսվան» հասկա­ցությունը, քանի որ օրենսգրքում հստակ սահմաված չէ, թե հարկադիր պարապուրդի համար միջին ամսական աշխատավարձ հաշվարկելիս այդպիսի պահանջ առաջանալու ամիս է համարվում աշխատանքից ազատման ամիսը, թե՞ դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու ամիսը: Հստակ չէ նաև, թե արձակուրդի համար միջին ամսական աշխատա­վարձը հաշվարկելիս այդպիսի պահանջ առաջանալու ամիս է համարվում արձակուրդը սկսվելու ամիսը, թե՞ օրենսգրքի 169-րդ հոդվածի 2-րդ մասում ամրագրված արձակուրդի համար վճարման պահանջի (ոչ ուշ, քան ամենամյա արձակուրդը սկսելուց երեք օր առաջ) ամիսը:6. Առաջարկում ենք նախագծում նախատեսել դրույթ, որը կնախատեսի օրենսգրքում այնպիսի փոփոխությունների կատարում, որոնք կհստակեցնեն աշխատակիցների վար­ձատրությունը հերթապահության մեջ ներգրավման դեպքում։ Գործող կարգավորում­ների համաձայն` հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային` տոնական և հիշատակի օրերի համար աշխատակիցների վարձատրությունն իրականացվում է դրույքաչափի կամ գործա­վարձի առնվազն կրկնակի չափով, այն դեպքում, երբ հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային` տոնական և հիշատակի օրերին հերթապահության մեջ ներգրավված աշխատակիցները վարձատրվում են ինչպես արտաժամյա աշխատանքի համար սահմանված՝ ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս։7. Օրենսգրքի 83-րդ հոդվածի համաձայն` աշխատանքային պայմանագիրը համաձայ­նություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի` աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք` պահպանելով աշխատավայրում սահմանված աշխատան­քային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին տրամադրել պայմանագրով որոշված աշխա­տան­քը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատա­վարձը և ապահովել ՀՀ օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ:Հաշվի առնելով վերոնշյալը, առաջարկում ենք նախագծում նախատեսել կարգավորում­ներ, որոնք կհստակեցնեն, թե արդյոք կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայ­նությամբ (աշխատանքային պայմանագրով) եթե գործատուն ստանձնել է որոշ պարտավորություններ, մասնավորապես, աշխատողների սոցիալական, առողջական և այլ խնդիրների ապահովմանն ուղղված միջոցառումների գծով` աշխատողների մոտիվացման և աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման նպատակով (Employer-Provided Benefits), օրինակ, աշխատողների սննդի կազմակեր­պում, աշխատողներին հանգստի ուղեգրերի, սպորտային ակումբների կտրոնների տրամադրում և այլն, դրանք կարող են սահմանվել որպես աշխատան­քային պայման, կամ աշխատողների համար գործատուների կատարած վերոնշյալ ծախսերը կհամարվեն արդյոք այդ աշխատողների աշխատանքի վարձատրության տարր։ 8. Քանի որ աշխատանքային օրենսդրությամբ կարգավորված չեն կամավոր աշխատանք կատարելու հարաբերությունները, ինչպես նաև բացակայում են կադրերի պատրաստման, վերապատրաստման գծով կարգավորումներ, առաջարկում ենք նախագծում ներառել նաև վերոնշյալ հարցերին վերաբերող դրույթներ։ | 1-7. Ընդունվել է ի գիտություն: Հաշվի առնելով, որ հայեցակարգի նախագծի վերաբերյալ առարկություններ չկան՝ գրությամբ ներկայացված ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունների վերաբերյալ 1-7-րդ կետերի առաջարկությունները կդիտարկվեն վերջինումս փոփոխությունների նախագծի մշակման շրջանակներում:1. Չի ընդունվել: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կամավոր աշխատանքի վերաբերյալ հավելյալ կարգավորումներ նախատեսելու անհրաժեշտություն առկա չէ: Ներկայում մշակվել և 26.05.2020 N ԶԲ/ԺՍ-1-3/34068-2020 գրությամբ նաև Պետական եկամուտների կոմիտե կարծիքի է ներկայացվել «Կամավորական գործունեության և կամավոր աշխատանքի մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը:
 |  |

1. Տե՛ս ՀՀ վճռաբեկ դատարանի որոշումը քաղաքացիական գործ N ԵԿԴ/1896/02/13: [↑](#footnote-ref-1)