**ԱՄՓՈՓԱԹԵՐԹ**

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Հ/Հ** | **Առաջարկության հեղինակը, գրության ամսաթիվը, գրության համարը** | **Առաջարկության բովանդակությունը** | **Եզրակացությունը** | **Կատարված փոփոխու**  **թյունը** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն  22.05.2020  N 01/10.2/12152-20 գրություն | Դիտողություններ և առաջարկություններ չկան: |  |  |
| 2. | Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին  24.05.2020 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 (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) փոփոխությունների և լրացումների նախագծի մշակման ժամանակ ներկայացվելիք առաջարկությունները կքննարկվեն այդ աշխատանքների շրջանակներում: |  |
| 3. | Առողջապահության նախարարություն  24.05.2020  N ԱԹ/05/10933-2020 գրություն | Դիտողություններ և առաջարկություններ չկան: | Ընդունվել է ի գիտություն: |  |
| 4. | Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարություն  26.05.2020  N 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: 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: |  |
| 5. | Պաշտպանության նախարարություն  27.05.2020  N 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 Օրենսգրքում փոփոխությունների և լրացումների նախագծի մշակման շրջանակներում Պաշտպանության նախարարության կողմից առավել առարկայական ու հստակեցված առաջարկություններ ներկայացվելու դեպքում դրանք կքննարկվեն Օրենսգրքի փոփոխությունների նախագծի մշակման շրջանակներում: |  |
| 6. | Վարչապետի աշխատակազմի տեսչական մարմինների աշխատանքների համակարգման գրասենյակ  26.05.2020  N //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 նախագծով 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 Օրենսգրքի 3.1-ին հոդվածով սահմանված կարգավորմանը: | Առաջարկությանը համապատասխան՝ հայեցակարգի նախագծի լրամշակված տարբերակի 18-րդ կետի 7.1-ին ենթակետը լրամշակվել է: |
| 7. | 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:  8. Չի ընդունվել: 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: | Հաշվի առնելով, որ նախագծի վերաբերյալ առարկություններ չկան՝ գրությամբ ներկայացված Օրենսգրքում փոփոխությունների վերաբերյալ առաջարկությունները ամբողջությամբ կքննարկվեն Օրենսգրքում փոփոխությունների նախագծի մշակման շրջանակներում: Միաժամանակ հաշվի առնելով, որ հայեցակարգի կազմման տրամաբանությունն այնպիսին է, որ դրանում չեն ներառվում Օրենսգրքում նախատեսվող բոլոր փոփոխությունները, Պետական եկամուտների կոմիտեի կողմից ներկայացված առաջարկություններից որոշները ներառվել են հայեցակարգում՝ որպես անհրաժեշտ փոփոխությունների ուղղություններ, իսկ առաջարկների մյուս մասը կքննարկվի Օրենսգրքում փոփոխությունների նախագծի մշակման շրջանակներում: |
| 8. | Ֆինանսների նախարարություն  04.06.2020  N 01/11-4/7929-2020 գրություն | Դիտողություններ և առաջարկություններ չունի: | Ընդունվել է ի գիտություն: |  |
| 9. | Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա  08.06.2020  05-01/13 | Հայեցակարգի 19-րդ մասի 3.2 կետում կատարել հետևյալ լրացումը.  ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ նախադասությունը ճանաչել ուժը կորցրած, քանի որ հոդվածի բովանդակությունից պարզ է դառնում, որ օրենսդիրը հոդվածում ուղղակիորեն աշխատանքային վեճի լուծման հարցում միջամտում է դատական մարմնի գործունեությանը:  ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ նախադասությունը չի համապատասխանում ՀՀ Սահմանադրության 162-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, ինչպես նաև ԱՄԿ N 135 կոնվենցիայի պահանջներին, քանի որ գործող հոդվածի դրույթով աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողների համար սահմանված երաշխիքներն արդյունավետ չեն կարող կիրառվել:  Միաժամանակ առաջարկվում է Հայեցակարգում ներառել.   1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում «Նվազագույն աշխատավարձի» եզրույթի սահմանումը: 2. Անհատական աշխատանքային վեճերի լուծման համար կազմակերպություններում արտադատական մարմնի ստեղծման հնարավորությունը:   Արտադատական կարգով անհատական աշխատանքային վեճերի լուծումը հիշյալ կարգով արդյունավետ է և աշխատողի և գործատուի համար, քանի որ արտադատական կարգով վեճի լուծումը իրականացվում է աշխատավայրում և վեճի լուծման համար բավականին կարճ ժամկետ է անհրաժեշտ, մինչդեռ դատարանում այն կարող է տևել ամիսներ, նույնիսկ տարիներ: | Չի ընդունվել: Հարկ է նշել, որ համանման մի շարք կարգավորումներ, որոնք նախատեսված են ի օգուտ աշխատողի, ևս առկա են Օրենսգրքում (տե՛ս, օրինակ, Օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի 3-րդ մաս, 265-րդ հոդված):  1. Ընդունվել է:  2. Ընդունվել է ի գիտություն: Այս առումով տեղեկացնում ենք, որ 2019 թվականի հոկտեմբերին Լիտվայի Հանրապետություն (այսուհետ՝ ԼՀ) ուսումնական այցի շրջանակներում ուսումնասիրվել է ԼՀ Աշխատանքի պետական տեսչությանն առընթեր գործող աշխատանքային վեճերի հանձնաժողովների (այսուհետ՝ ԱՎՀ) գործունեությունը: Մասնավորապես.  ԱՎՀ-երի աշխատանքները համակարգում է ԼՀ-ի Աշխատանքի պետական տեսչության ԱՎՀ-երի աշխատանքների կազմակերպման բաժինը:  Աշխատանքային վեճերի քննությունը ԱՎՀ-երում **մինչդատական** պարտադիր ընթացակարգ է:  ԱՎՀ-երը բաղկացած են երեք անդամից. Նախագահ, գործատուների միության ներկայացուցիչ, արհմիութենական կազմակերպության ներկայացուցիչ:  ԱՎՀ-երը քննում են գրեթե բոլոր անհատական աշխատանքային վեճերը. աշխատանքի վարձատրություն, աշխատանքային պայմանագրի պայմանների կատարում, արձակուրդների տրամադրում, առանց օրինական հիմքերի աշխատանքային պայմանագրի լուծում, նյութական վնասի հատուցում, մրցակցության կամ գաղտնիքի պահպանման վերաբերյալ համաձայնագրեր, խտրականություն, աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի կամ մասնագիտական հիվանդության հետևանքով պատճառված վնասի հատուցում և այլն, ինչպես նաև իրավունքին վերաբերող կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերը:  ԱՎՀ-երի կողմից վեճերի ուսումնասիրությունն իրականացվում է **անվճար հիմունքներով:**  ԱՎՀ-ի միջոցով աշխատանքային վեճերի լուծման մեխանիզմը աշխատանքային վեճերի լուծման բավականին արդյունավետ և օպերատիվ համակարգ է: Բացի **հեշտացված** համակարգ լինելուց, այն ունի նաև այն առավելությունը, որ աշխատանքային վեճերի քննությանը ներգրավված են նաև **սոցիալական գործընկերները**: Այդ գործընթացները նպաստում են նաև սոցիալական գործընկերության և սոցիալական գործընկերների միջև բանակցությունների վարման գործընթացների զարգացմանը:  ԱՎՀ-ի միջոցով աշխատանքային վեճի լուծումը աշխատանքային վեճի կողմերին զերծ է պահում նաև **հավելյալ ծախսեր իրականացնելուց** (օրինակ՝ դատարան դիմելու ժամանակ հայցադիմում գրելու համար փաստաբանի ծախսերը):  Համապատասխան վերլուծությունների և ուսումնասիրությունների արդյունքում նախատեսվում է քննարկել ԱՎՀ-երի համակարգը Հայաստանի Հանրապետությունում ներդնելու հնարավորությունը: | 1. Հաշվի առնելով, որ նվազագույն ամսական աշխատավարձին վերաբերող կարգավորումները ՀՀ-ում տրված են օրենքով՝ ներկայացված առաջարկը կքննարկվի «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքում համապատասխան լրացումներ կատարելու շրջանակներում: |
| 10. | Էկոնոմիկայի նախարարություն  16.06.2020  N 01/7419-2020 | Ուսումնասիրելով «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծը (այսուհետ՝ Նախագիծ)՝ հայտնում ենք, որ վերջինիս մեջ առկա են մի շարք կետեր, որոնք խնդրահարույց կարող են լինել գործատուների (գործարարների) համար՝ առաջացնելով լրացուցիչ վարչարարական և ֆինանսական բեռ, մասնավորապես՝   * աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողների լիազորությունների ավարտից հետո **ևս, վեց ամսվա ընթացքում,** վերջիններիս համար սահմանված երաշխիքների պահպանման պահանջի սահմանում, * գործադուլ հայտարարելու համար անհրաժեշտ՝ աշխատողների ձայների համամասնություններին վերաբերող փոփոխությունները, որի համաձայն՝ գործադուլ հայտարարելու համար բավարար կլինի կազմակերպության **աշխատողների ընդհանուր թվի մեկ երրորդից ավելի ձայների առկայությունը**, ներկայումս գործող երկու երրորդի փոխարեն, * դաշտային պայմաններում կատարվող կամ տեղափոխման (տեղաշարժման) բնույթ կրող, ինչպես նաև ոչ մշտական տեղակայման վայր ունեցող աշխատանքների պարագայում աշխատանքային պայմանագրում **աշխատանքի վայրի ամրագրման պահանջի սահմանում:** Նշվածից հստակ չէ՝ մշտական աշխատանքի վայր չունեցող աշխատողի դեպքում ինչպես է նշվելու աշխատանքի վայրը, * գործատուի համար ամենամյա արձակուրդ չտրամադրելու դեպքում պատասխանատվության միջոցների **(մասնավորապես՝ տուժանքի) վճարում:** Կարծում ենք՝ գործատուի համար տուժանքի սահմանմամբ խնդիրը չի կարգավորվի, այլ միայն կապահովվի փաստաթղթային մասը: Միաժամանակ, տվյալ կարգավորման համար վկայակոչվում է միջազգային փորձը, սակայն նկարագրված է միայն Իռլանդիայի օրինակը: Կարծում ենք գործատուների համար պատասխանատվություն սահմանող որևէ նորմ պետք է լինի անհրաժեշտ չափով հիմնավորված և նպատակին ծառայող: * գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում զինվորական ծառայության հետ առնչվող որոշակի խմբերի անձանց համար **աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքի սահմանում:** Տվյալ պարագայում հասկանալի չէ՝ ինչու է որպես խոցելի խումբ ընտրվել միայն զինվորական ծառայության հետ կապված անձը, իսկ մնացած խոցելի խմբերը բաց են թողնվել: Բացի այդ, գործատուն, նախևառաջ, առաջնորդվում է աշխատողի մասնագիտական գիտելիքներով և հմտություններով, իսկ այս պարագայում սահմանափակվում են գործատուի ազատ տնտեսավարման հնարավորությունները: Կարծում ենք պետական աջակցություն ունեցող խմբերին աջակցություն պետք է տրամադրել ոչ թե մասնավոր հատվածին կանոններ պարտադրելու, այլ նրանց կողմից վճարված հարկերի հաշվին պետական օժանդակության ծրագրեր իրականացնելով: * առանձին կատեգորիայի աշխատողների համա**ր օրական 24 ժամ աշխատաժամանակի տևողության կրճատում**՝ օրական նախատեսելով էապե**ս ավելի կարճ, օրինակ, 12 ժամ աշխատաժամանակի տևողություն:**   Նախագծով նախատեսվող՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար հիմք հանդիսացող բացակայությունների օրերի հաշվարկը աշխատանքային օրերով իրականացնելու հետ կապված կարծում ենք, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում հստակ նշված է, որ այդ օրերը աշխատանքի չհաճախելու դեպքերն են, նույնն է թե աշխատանքային օրերը: Այնուամենայնիվ, տարընթերցումներից խուսափելու համար փոփոխություն կատարելու դեպքում անհրաժեշտ է կատարել օրերի վերահաշվարկ:  Միաժամանակ, ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը պետք է լինի բավարար ճկուն, որպեսզի հնարավորություն ընձեռի ինչպես գործատուներին, այնպես էլ աշխատողներին լինել մրցունակ և ստեղծել առավելագույն հավելյալ արժեք: ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարությունը առաջարկում է որդեգրել հետևյալ սկզբունքը աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորելիս՝ հարկադիր կարգավորման առարկա կարող է լինել աշխատանքային հարաբերությունների միայն այն մասը, որոնք ունեն հանրային բարեկեցության վրա զգալի ազդեցություն և չեն կարող տեսանելի լինել գործատուի կամ աշխատողի համար, ելնելով դրանց երկարաժամկետ բնույթից, այդ մասերը հիմնականում վերաբերում են առողջապահական ստանդարտներին:  Հայաստանի Հանրապետությունը ՄԱԿ-ի զեկույցների համաձայն արդեն իսկ հայտնի է աշխատուժի նկատմամբ էթիկական վերաբերմունքով, սա նշանակում է, որ աշխատանքային հարաբերությունների գերկարգավորումը կարող է ոչ միայն չունենալ թիրախավորված բարելավող արդյունքներ, այլ նաև բերել հանրային բարեկեցության, մրցունակության անկմանը և որպես հետևանք եկամուտների աղբյուրների կրճատմանը:  Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ կարծում ենք միայն e-draft հարթակում Նախագծի քննարկումը բավարար չէ դրա տնտեսական հետևանքները գնահատելու համար և անհրաժեշտ է նախատեսվող փոփոխությունները քննարկել տնտեսագիտական և մասնավոր համայնքի ներկայացուցիչների, ինչպես նաև տարբեր ոլորտների խոշոր գործատուների և ՓՄՁ-ների հետ:  Հայտնում ենք նաև ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարության պատրաստակամությունը նմանատիպ քննարկումներ կազմակերպելու հարցում: Միաժամանակ, կցում ենք մասնավոր հատվածի հետ քննարկման արձանագրությունը: | * Չի ընդունվել: Այս մասով որևէ լրացուցիչ էական վարչարարական բեռի ավելացում չի կարող լինել, իսկ ֆինանսական բեռի ավելացում նշված փոփոխությունը առհասարակ չի առաջացնում: Միաժամանակ նման կարգավորում սահմանելը բխում է Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 28-րդ հոդվածի շրջանակներում ՀՀ ստանձնած պարտավորություններից և նպատակը Օրենսգրքի դրույթը Խարտիայի 28-րդ հոդվածի պահանջին համապատասխանեցնելն է: * Չի ընդունվել: Առաջարկվող փոփոխությունը բխում է 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:   Մասնավորապես, ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայի վերաբերյալ ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի կողմից 2016 թվականին ընդունված և 2017 թվականին ԱՄԿ 106-րդ նստաշրջանում հրապարակված ուղիղ հարցման մեջ Կոմիտեի կողմից ներկայացվել է այն տեսակետը, որ գործադուլ հայտարարելու համար կազմակերպության աշխատակիցների կեսից ավելիի համաձայնությունը ստանալու պահանջը չափազանց է և այս առումով նշել 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:  Կոմիտեն պահանջել է ՀՀ 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:  Վերոգրյալից բացի, առաջարկվող փոփոխության համար հիմք է ընդունվել նաև Խարտիայի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետի պահանջը:   * Չի ընդունվել: Այս մասով հայեցակարգով առաջարկվող փոփոխության նպատակն էլ հենց այն է, որպեսզի այն աշխատողները, ովքեր չունեն կոնկրետ աշխատանքի վայր, իրենց աշխատանքային պայմանագրում ունենան այնպիսի ձևակերպում, որպեսզի, այնուամենայնիվ, չլինեն անորոշության մեջ, թե որտեղ են աշխատում: Աշխատանքային պայմանագրում նման հստակեցման բացակայությունը կարող է խնդրահարույց լինել, օրինակ ինչպես գործուղումներ ձևակերպելու, այնպես էլ աշխատավարձը կանխիկ կամ անկանխիկ վճարելու մասով: * Չի ընդունվել: Կարծում ենք նման կարգավորում ամրագրելը, ընդհակառակը, կարող է ընդհանուր առմամբ նվազեցնել գործատուների ապագա ծախսերը, քանի որ, եթե տարիներ շարունակ գործատուն աշխատողներին չի տրամադրվում ամենամյա արձակուրդ, ապա հետագայում տրամադրելու կամ վերջնահաշվարկի ժամանակ հատուցման տեսքով վճարելու դեպքում՝ գործատուի կողմից վճարվող գումարները կարող են անհամեմատ ավելի բարձր լինել, քանի որ հաշվարկը կատարվելու է վերջին 12 ամիսների միջին աշխատավարձով:   Հետևաբար, կարծում ենք այս կարգավորումը կնպաստի ինչպես աշխատողների ամենամյա հանգստի իրավունքի իրացմանը, այնպես էլ գործատուների՝ տարիներ շարունակ ֆինանսական պարտականություններ չկուտակելուն:   * Ընդունվել է մասնակի: Այս մասով հայեցակարգով ներկայացված առաջարկը որոշ չափով խմբագրվել է: 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:   Հարկ է նշել, որ վերոնշյալ խմբերի համար նման երաշխիք սահմանելը ուղղակիորեն չի ենթադրվում, որ նրանք համարվում են խոցելի խումբ: Այլ առաջարկվող կարգավորման նպատակը հայրենիքի առջև իրենց պարտքը կատարած անձանց և իրենց ընտանիքներին նաև աշխատանքային հարաբերություններում որոշակի առավելություններ տրամադրելն է:   * Ընդունվել է ի գիտություն: Ենթակա է քննարկման, քանի որ, այո՛, հայեցակարգով առաջարկվող այս փոփոխությունը կարող է գործատուների համար առաջացնել լրացուցիչ ֆինանսական բեռ, սակայն, միաժամանակ նման փոփոխություն նախատեսելը բխում է Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 2-րդ հոդվածի 1-ին կետի պահանջից և նպատակը Օրենսգրքի դրույթը խարտիայի պահանջին համապատասխանեցնելն է, ինչի մասին առավել մանրամասն ներկայացված է նախագծում:   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:  Միաժամանակ աշխատանքային օրերի վերահաշվարկ կատարելու անհրաժեշտություն ևս առկա չէ:  Նախագիծը միայն e-draft.am-ում չի ներկայացվել հանրային քննարկման:  Կազմակերպվել է նախագծի թվով 2 առցանց քննարկում: 11.06.2020 կազմակերպված առցանց հանրային քննարկմանը մասնակցել են գործատուների և աշխատողների շահերը ներկայացնող կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ, առանձին գործատուների ներկայացուցիչներ, շահագրգիռ ՀԿ-ների ներկայացուցիչներ, մարդկային ռեսուսների կառավարման մասնագետներին:  Ինչ վերաբերում է գրությանը կից ուղարկված արձանագրության մեջ ներկայացված առաջարկներին, ապա 2-րդ հարցի շրջանակներում առանձնացված 3 հիմնական ուղղությունների մասով հարկ է նշել.  1-ին կետի առաջարկի վերաբերյալ տեղեկացնում ենք, որ այն կքննարկվի Օրենսգրքում փոփոխությունների և լրացումների նախագծի մշակման շրջանակներում, այդ թվում՝ ՀՀ կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորությունների համատեքստում:  2-րդ և 3-րդ կետերի մասով կարգավորումները տրվում են ոչ թե Օրենսգրքով, այլ ՀՀ կառավարության համապատասխան որոշումներով: 2-րդ կետի մասով միաժամանակ հարկ է նշել, որ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից մշակվել և Վարչապետի աշխատակազմ է ուղարկվել գործուղման ծախսերի հատուցման վերաբերյալ որոշման նախագիծ: |  |
| 11. | Արդարադատության նախարարություն  15.06.2020  N 01/27.1/12336-2020 գրություն | 1. Նախագծի նախաբանում որպես նախագծի ընդունման իրավական հիմք հղում է տրված Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019 թվականի մայիսի 16-ի N 650-Լ որոշման N 1 հավելվածի 4-րդ կետի 4.1-ին ենթակետին։  «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի պահանջների համաձայն՝ **ներքին իրավական ակտը`** նորմատիվ իրավական ակտի հիման վրա և դրան համապատասխան ընդունված իրավական ակտ է։ Այդ առումով նախագծի նախաբանում անհրաժեշտ է հղում կատարել այն **նորմատիվ իրավական ակտին**, որի համաձայն ՀՀ կառավարությունը լիազորվել է ընդունելու «Հայաստանի Հանրապետության  աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշումը և հանել «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» բառերը։  2. Նախագծին կից հավելվածի /այսուհետ՝ հավելված/ 11-րդ կետում «ձեռնարկությունների» բառն անհրաժեշտ է փոխարինել «կազմակերպությունների» բառով՝ նկատի ունենալով ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի պահանջները։  3. Հայեցակարգին կից անհրաժեշտ է ներկայացնել միջոցառումների ծրագիրը, որոնց համաձայն՝ Կառավարության քննարկմանը ներկայացված հայեցակարգերում՝ թվարկվում են հայեցակարգի իրականացմանն ուղղված անհրաժեշտ միջոցառումները՝ նշելով միջոցառումների պատասխանատու կատարողներին, կատարման ժամկետները, իրավական ակտերով նախատեսված այլ տեղեկություններ։ Հիշյալ դիտողությունը բխում է ՀՀ կառավարության 2018 թվականի հունիսի 8-ի թիվ 667-Լ որոշման հավելվածի 19-րդ կետի 4-րդ ենթակետի պահանջներից։ | 1. Ընդունվել է:  2. Ընդունվել է:  3. Ընդունվել է: | 1. Կատարվել է նշված փոփոխությունը:  2. Կատարվել է նշված փոփոխությունը:   1. Կատարվել է նշված լրացումը: |
| 12. | Վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակ  24.06.2020  N 42/43.7/30582-2020 գրություն | 1. Նախագծի 19-րդ կետի 2-րդ ենթակետով առաջարկվում է աշխատավարձերի հատուցման պահանջներով հայցային վաղեմության ժամկետ նախատեսել: Աշխատավարձի հատուցման պահանջների նկատմամբ հայցային վաղեմության ժամկետ նախատեսելու առաջարկության համար որպես հիմնավորում ներկայացվում է օտարերկրյա ներդրողների համար որոշակի ռիսկերի առկայության վերացումը, ինչպես նաև վկայակոչվում է այդ ուղղությամբ միջազգային փորձը։   Այս կապակցությամբ առաջարկում ենք քննարկման առարկա դարձնել այն հարցը, թե արդյոք վերը նշված կարգավորումը վատթարացնող պայման չի հանդիսանալու այն աշխատողների համար, ովքեր փոփոխություններն ընդունվելուց հետո արդեն բաց թողած կլինեն այդ ժամկետը կամ առաջարկում ենք օրենքի ընդունվելիք նախագծով նախատեսել անցումային դրույթներ, որոնց համաձայն՝ աշխատավարձերի հատուցման պահանջներով հայցային վաղեմության ժամկետը կտարածվի օրենքի ընդունվելուց հետո ծագած հարաբերությունների վրա:   1. Նախագծի 19-րդ կետի 5-րդ ենթակետի 5.3 պարբերությամբ առաջարկվում է օրենքի ընդունվելիք նախագծով սահմանել, որ աշխատողի վերջին աշխատանքային օր է համարվում գործատուի անհատական իրավական ակտում նշված **պայմանագրի լուծման օրը**:   Վերոգրյալի կապակցությամբ հայտնում ենք, որ Աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին **անհատական իրավական ակտով:** Այսինքն՝աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում և դադարում են աշխատանքային պայմանագրով կամ անհատական իրավական ակտով: Հետևաբար հաշվի առնելով վերը նշված հանգամանքը՝ առաջարկում ենք օրենքի ընդունվելիք նախագծով սահմանել, որ աշխատողի համար վերջին աշխատանքային օր է համարվում ոչ միայն գործատուի անհատական իրավական ակտում նշված պայմանագրի լուծման օրը, այլ նաև գործատուի անհատական իրավական ակտում նշված օրը:   1. Նախագծի 19-րդ կետի 6-րդ ենթակետով առաջարկվում է գործատուի համար սահմանել ամենամյա արձակուրդ չտրամադրելու դեպքում պատասխանատվության միջոցներ, օրինակ՝ տուժանքի վճարում:   Այս կապակցությամբ առաջարկում ենք փոփոխություններ նախատեսել նաև Աշխատանքային օրենսգրքի 167-րդ հոդվածում, և 167-րդ հոդվածի 2-րդ մասից հանել 1-ին մասով չսահմանված՝ «այլ պատճառներով» ամենամյա արձակուրդը տեղափոխելու հնարավորությունը։ Նախագծում վկայակոչված միջազգային պայմանագրերի իմաստով իրավաչափ է, երբ արձակուրդի տեղափոխումն իրականացվում է աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության կամ վնասվածք ստանալու պատճառներով։  Ինչ վերաբերում է Աշխատանքային օրենսգրքի 164-րդ հոդվածում առաջին աշխատանքային տարում ամենամյա արձակուրդը կողմերի համաձայնությամբ մինչև վեց ամիսը լրանալը տրամադրելու նախաձեռնությանը, ապա հարկ է նշել, որ ներկայացված հարցի առումով խնդիր է առկա ինչպես առաջին աշխատանքային տարում, այնպես էլ հաջորդ աշխատանքային տարիներում ամենամյա արձակուրդը մինչև աշխատանքային տարվա ավարտն ամբողջությամբ տրամադրելու դեպքերում։ Մասնավորապես՝ այն դեպքերում, երբ աշխատողն արձակուրդն օգտագործում է մինչև համապատասխան աշխատանքային տարում ամբողջական արձակուրդի իրավունք ձեռք բերելը, որից հետո աշխատանքից ազատվում է իր նախաձեռնությամբ, գործատուի համար խնդիր է առաջանում կանխավճարով նրան տրամադրված արձակուրդային գումարը պետական բյուջե հետ գանձելու հարցում, առավել ևս, որ հանրային ծառայության (բացառությամբ համայնքային ծառայության) համակարգում արձակուրդային գումարի հետ միաժամանակ տրվում է նաև լրացուցիչ միանվագ արձակուրդային վճար։ Ուստի գտնում ենք, որ եթե մասնավոր հատվածում գործատուն ռիսը գիտակցելով համաձայնվում է տրամադրել արձակուրդը, ապա պետական մարմինների համար կարգավորումներն ավելի խիստ/հստակ պետք է լինեն, համապատասխան ռիսկերի առկայության դեպքում ամենամյա արձակուրդը և արձակուրդային գումարը աշխատողին պետք է վճարվի տվյալ աշխատանքային տարում աշխատած ժամանակահատվածին (արձակուրդի իրավունք տվող ստաժին) համապատասխան։ Բացի այդ, համաձայն Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության 132 կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի, այն անձը, որի աշխատանքի տևողությունը տարվա ընթացքում պակաս է նախորդ հոդվածով նախատեսված իրավունքն ամբողջապես օգտագործելու համար, այդ տարվա ընթացքում ունի վճարովի արձակուրդի իրավունք, որը համամասնական է իր աշխատանքի տևողությանը:   1. Նախագծի 19-րդ կետի 8-րդ ենթակետի 8.1 պարբերությամբ առաջարկվում է Աշխատանքային 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:   Ամբողջության ընդունելով նշված խնդրի գոյությունը՝ հարկ ենք համարում նշել, որ Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական իրականության մեջ վերը նշված ռեժիմի առկայությունը պայմանավորված է նաև որոշակի լուրջ խնդիրների առկայությամբ։ Որպես օրինակ՝ Կառավարության 2019 թվականի ապրիլի 18-ի N 413-Ն որոշմամբ 24 ժամ աշխատանքի տևողությամբ պայմանավորված աշխատանքների ցանկում լրացվեցին Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի սահմանային բժշկասանիտարական հսկիչ կետերի աշխատողների (բացառությամբ ստորաբաժանման պետի աշխատանքների) և Սննդամթերքի անվտանգության տեսչական մարմնի սահմանային հսկիչ կետերի աշխատողների աշխատանքները։ Ներկայացված առաջարկությունը հիմնավորվում էր համապատասխան վայրերում սահմանափակ թվով մասնագետների առկայությամբ, որը բավարար չէ նորմալ աշխատանքային ռեժիմով անհրաժեշտ աշխատանքներն իրականացնելու համար։  Ուստի խնդրի համակարգային լուծման համար նախ անհրաժեշտ է գնահատել նշված ռեժիմի վերացման դեպքում հնարավոր ռիսկերը, մշակել դրանց լուծմանն ուղղված միջոցառումներ և ապա Աշխատանքային օրենսգրքում կատարել համապատասխան փոփոխություններ։ Հակառակ դեպքում կստացվի, որ փոփոխությունները կկրեն միայն նորմատիվ բնույթ, սակայն գործնականում դրանք կշարունակեն գոյություն ունենալ կամ այդ փոփոխությունները մի շարք հաստատություններում կհանգեցնեն աշխատանքային գործընթացների խաթարման։  Միաժամանակ «Հստակեցնող և տեխնիկական բնույթի շտկումներ պահանջող կարգավորումներ» ենթավերնագրի ներքո, որպես խնդիր, ներկայացված է Աշխատանքային օրենսգրքում «հաշմանդամ» բառի կիրառությունը, և առաջարկվում է «հաշմանդամ» եզրույթը փոխարինել «հաշմանդամություն ունեցող անձ» եզրույթով: Այս առումով հարկ է նշել, որ Սահմանադրության 86-րդ հոդվածում ևս կիրառվում է հիշյալ եզրույթը։ | 1. Ընդունվել է ի գիտություն: Քննարկումների արդյունքում առաջարկն ընդհանուր առմամբ հանվել է նախագծից:   2. Ընդունվել: Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ձևակերպվում է գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով (անկախ այն հանգամանքից՝ աշխատանքային հարաբերությունները ծագել են աշխատանքային պայմանագրով, թե աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով):  Հայեցակարգի նախագծով առաջարկվում է հստակեցնել, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օր է համարվում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտում նշված օրը:  Միաժամանակ հաշվի առնելով առաջարկությունը՝ հայեցակարգի նախագծի լրամշակված տարբերակի 18-րդ կետի 5-րդ ենթակետի 5.3-րդ պարբերությունը խմբագրվել է:  3. Չի ընդունվել: Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 2-րդ մասում նշված փոփոխությունը կատարելու անհրաժեշտությունը գտնում ենք ոչ նպատակահարմար, քանի որ նման կարգավորում ունենալը կողմերին հաղորդում է ճկունություն՝ հաշվի առնելով, որ նման տեղափոխման համար Օրենսգրքով սահմանված է նաև առավելագույն թույլատրելի ժամանակահատված:  Չի ընդունվել: Քանի որ տվյալ պարագայում կստացվի, որ միայն մի դեպքում աշխատողը կարող է օգտվել իր ամբողջական արձակուրդից. եթե տվյալ աշխատանքային տարում 11 ամիս շարունակ աշխատի:  Մյուս կողմից, ինչպես գիտենք Օրենսգրքի 163-րդ հոդվածով սահմանված է, որ  ամենամյա արձակուրդը մասերով տրամադրելու դեպքում ամենամյա արձակուրդի մասերից մեկը պետք է կազմի առնվազն 10 աշխատանքային օր` հնգօրյա աշխատանքային շաբաթի դեպքում, և առնվազն 12 աշխատանքային օր` վեցօրյա աշխատանքային շաբաթի դեպքում:  Այսինքն, գրասենյակի ներկայացրած առաջարկի դեպքում կստացվի, որ յուրաքանչյուր աշխատողի դեպքում խնդիրներ կարող են առաջանալ նաև Օրենսգրքի 163-րդ հոդվածի վերոնշյալ պահանջի պահպանման մասով, քանի որ յուրաքանչյուր հաջորդ աշխատանքային տարում պետք կլինի սպասել, որ լրանան աշխատողի համապատասխան ամիսները որպեսզի նրան տրամադրվի Օրենքով սահմանված տևողությամբ արձակուրդը, ինչը պրակտիկայում անհնար կդարձնի Օրենսգրքի 163-րդ հոդվածի դրույթների կատարումը:  Միաժամանակ առաջին աշխատանքային տարվա համար մինչև աշխատողի աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը արձակուրդ տրամադրելու մասով հայեցակարգի նախագծով առաջարկվող փոփոխության վերաբերյալ հարկ է նկատել, որ հայեցակարգի նախագծով նախատեսվում է, որ այդ դեպքում արձակուրդը կարող է տրամադրվել, եթե առկա է կողմերի համաձայնությունը:  Ինչ վերաբերում է գործատուի կողմից կանխավճարով աշխատողին տրամադրված արձակուրդային գումարը հետ գանձելու հարցին, ապա այդ մասով հարկ է նկատել, որ նշված հարցը կարգավորված է Օրենսգրքի 213-րդ հոդվածով:  4. Ընդունվել է ի գիտություն: Ենթակա է քննարկման: Համամիտ լինելով ներկայացված խնդիրներին, այնուամենայնիվ, հարկ է նշել, որ նման փոփոխություն նախատեսելը բխում է Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 2-րդ հոդվածի 1-ին կետի պահանջից և նպատակը Օրենսգրքի դրույթը խարտիայի պահանջին համապատասխանեցնելն է, ինչի մասին առավել մանրամասն ներկայացված է նախագծում:  Ընդունվել է ի գիտություն: Նման փոփոխություն նախատեսելը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ մասնագիտական գրականության մեջ և միջազգային իրավական նորմերում օգտագործվում է «հաշմանդամություն ունեցող անձ» եզրույթը: |  |
| 13. | Նախագիծը տեղադրվել է www.e-draft.am կայքում՝ հանրային քննարկման նպատակով: | Նախագծի վերաբերյալ ներկայացվել է 8 առաջարկություն: | Ներկայացված առաջարկությունների վերաբերյալ ամփոփաթերթը կցված է փաթեթում: |  |

**ՏԵՂԵԿԱՆՔ**

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

**ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ**

|  |  |
| --- | --- |
| **1. Հասարակությանը նախագծի վերաբերյալ իրազեկումը** | «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգը հաստատելու մասին» կառավարության որոշման նախագծով (այսուհետ՝ Նախագիծ) ներկայացվող կարգավորումների վերաբերյալ հասարակության իրազեկումն ապահովվել է Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության պաշտոնական կայքէջի, Facebook սոցիալական ցանցի՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության պաշտոնական էջի, իրավական ակտերի նախագծերի հրապարակման միասնական կայքի (e-draft.am) միջոցով, ինչպես նաև կազմակերպված հանրային քննարկումների շրջանակներում:  2020 թվականի հունիսի 11-ին Միջազգային հանրապետական ինստիտուտի հետ համագործակցությամբ կազմակերպվել է Նախագծի հանրային առցանց քննարկում՝ որպես բանախոսներ նաև Ազգային ժողովի պատգամավորների մասնակցությամբ, ինչպես նաև լայն շահագրգիռ կողմերի ներգրավմամբ:  Երկրորդ առցանց քննարկումը կազմակերպվել է 2020 թվականի հունիսի 24-ին՝ Մեդիա կենտրոնում: |
| **2. Հանրային քննարկումների մասնակիցները** | 11.06.2020 հանրային քննարկման մասնակիցներ.  ԱԺ պատգամավորներ (որպես բանախոսներ), Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակ, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա, Գործատուների ներկայացուցիչներ, Ֆրիդրիխ Էբերտ հիմնադրամի հայաստանյան մասնաճյուղ, «Վ. Բրյուսովի անվան պետական համալսարան» հիմնադրամ, «Հույս և ապագա» ՀԿ, «Մարդու իրավունքների հետազոտությունների կենտրոն» ՀԿ, «Հանուն բարեկեցիկ Հայաստանի» ՀԿ, «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ, «Նոր Սերունդ» մարդասիրական ՀԿ, «Հայաստանի իրավական պաշտպանության կոմիտե» ՀԿ, «Բարձրավոլտ էլեկտրական ցանցեր» ՓԲԸ, «Օ-Էմ-Դի» ՍՊԸ, «BDO Armenia», ինչպես նաև այլ կազմակերպություններ ու անհատներ, իրավաբաններ, փաստաբաններ, մարդկային ռեսուրսների մասնագետներ, հաշվապահներ, անհատ ձեռնարկատերեր:  Նախագծի վերաբերյալ մի շարք կազմակերպություններ (Բաց հասարակության հիմնադրամներ-Հայաստան, «Թրանսփարենսի ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն» ՀԿ, «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ, «Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակ» ՀԿ, Իրավունքի պաշտպանության և զարգացման հիմնադրամ) ներկայացրել են համատեղ գրավոր առաջարկություններ:  24.06.2020 քննարկման բանախոսներն են եղել Ազգային ժողովի պատգամավոր Հերիքնազ Տիգրանյանը, Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատանքի և զբաղվածության վարչության պետ Ժորա Սարգսյանը, «Թրանսփարենսի ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն» ՀԿ-ի իրավական հարցերով փորձագետ Հայկ Մարտիրոսյանը և «Իրավունքների պաշտպանության առանց սահմանների» ՀԿ-ի իրավաբան Նինա Հակոբյանը: |
| **3. Հանրային քննարկումներին մասնակցության արդյունքները** | **1.**  **11.06.2020 կազմակերպված հանրային քննարկման ժամանակ ներկայացվել են հետևյալ հարցերն ու առաջարկությունները՝**  **Հարց 1.**Ինչպե՞ս է համատեղվում Հոդված 113-ի 11-րդ կետը «Տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսունհինգ տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով» և Եվրոպական սոցիալական խարտիայով։ (Մարատ Եգանյան)  **Պատասխան։**Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 24-րդ հոդվածի «ա» ենթակետով սահմանվում է վավեր պատճառների ցանկը, որոնց հիմքով գործատուն կարող է դադարեցնել աշխատանքային հարաբերությունները, մասնավորապես՝ աշխատողների աշխատանքից ազատելու դեպքում չպետք է դադարի առանց նման ազատման համար հիմնավորված պատճառների, որոնք կապված են նրանց ընդունակության կամ վարքի հետ կամ հիմնված են ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության գործնական պահանջների վրա:  Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը` տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսունհինգ տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով:  Նշված կարգավորման ամրագրմամբ, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը վերոնշյալ հիմքով հնարավոր է միայն այն դեպքում, երբ համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրում, իսկ, եթե նման հիմք աշխատանքային պայմանագրում նախատեսված չէ գործատուն իրավունք չի ունենա լուծել անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը` տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսունհինգ տարին լրանալու դեպքում:  Միաժամանակ, հարկ ենք համարում տեղեկացնել, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի կարգավորումը, ոչ թե պարտավորեցնում է գործատուին պարտադիր լուծել, այլ հնարավորություն է տալիս լուծել աշխատանքային պայմանագիրը տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսունհինգ տարին լրանալու դեպքում:  **Հարց 2.**Աշխատանքի ծավալների կրճատման պատճառով աշխատանքից ազատման առաջնահերթություն կա՞։ (Մարատ Եգանյան)  **Պատասխան:** Ներկայում Աշխատանքային օրենսգրքով 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 աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք սահմանված չէ, սակայն նման իրավունք կա հանրային ծառայության հատվածում։  Որպես օրինակ՝ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 23-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ վերակազմակերպմամբ և (կամ) կառուցվածքային փոփոխությամբ պայմանավորված հաստիքների և (կամ) քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների կրճատման դեպքում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը տրվում է հղի կամ մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող կամ պարտադիր զինվորական ծառայության զորակոչված քաղաքացիական ծառայողին, իսկ այս պայմանի հավասարության կամ բացակայության դեպքում` քաղաքացիական ծառայության առավել երկար աշխատանքային ստաժ և վերջին երեք տարվա ընթացքում կատարողականի գնահատման ավելի բարձր արդյունքներ ունեցող քաղաքացիական ծառայողին: Նշված պայմանների հավասարության կամ բացակայության դեպքերում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվությունը որոշում է համապատասխան մարմնի ղեկավարը:  «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգը հաստատելու մասին» Կառավարության որոշման նախագծի 18-րդ կետի 7.1-ին ենթակետով նախատեսվել է սահմանել 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 աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք՝ աշխատողների որոշակի խմբերի համար՝ 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:  **Հարց 3.** Հարցն ուղղված է եղել Հերիքնազ Տիգրանյանին. ԱՕ 5-րդ հոդվածի «4. Գործատուի ընդունած ներքին և անհատական իրավական ակտերն ուժի մեջ են մտնում այդ ակտի մասին համապատասխան անձանց պատշաճ կարգով իրազեկելու պահից, եթե այդ իրավական ակտերով այլ ժամկետ նախատեսված չէ: Աշխատանքի ընդունման, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտի մեկ օրինակը հանձնվում է աշխատողին այն ընդունելուց հետո` երեք օրվա ընթացքում»։ *Ներքին* *և անհատական իրավական ակտեր* խոսքերում *և*-ը տրամաբանության համաձայն *կամ* իմաստով պե՞տք է լինի։ (Մարատ Եգանյան)  ***Պատասխան*։** *Հարգելի Մարատ, համաձայն եմ ձեր դիտարկմանը, և-ը կամ-ով վերանայաման կարիք ունի։ Շնորհակալություն։ (Հերիքնազ Տիգրանյան, ԱԺ պատգամավոր)*  **ԱՍՀՆ պատասխան:** Աշխատանքային օրենսգրքի (ասյուհետ՝ Օրենսգիրք) 11-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության նորմերը պետք է մեկնաբանվեն դրանցում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությամբ` հաշվի առնելով Օրենսգրքի պահանջները:  Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության նորմի մեկնաբանումը չպետք է փոփոխի դրա իմաստը:  Այսինքն՝ Օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասի կարգավորման պահանջը վերաբերում է և՛ ներքին և՛ անհատական իրավական ակտերին։  **Հարց 4.** Քանի որ 24-ժամայինից խոսեցինք, խնդրեմ, ուշադրություն դարձնել նաև կառավարության երկու որոշումների միջև եղած հակասություններին, խոսքը վերաբերում է 24-ժամայինի՝ 2005թ. թիվ 1223-Ն որոշմամբ սահմանված և 2007թ. թիվ 201-Ն որոշմամբ սահմանված հոգաբարձության (խնամակալություն) իրականացնող կազմակերպությունների որոշակի աշխատողների աշխատաժամանակի սահմանափակումներին. մի դեպքում ստացվում է 24 ժամով կարող ենք աշխատել, մյուս դեպքում՝ շաբաթական 39։ (Նաիրա Պետրոսյան, BDO Armenia, Իրավաբանական ծառայությունների տնօրեն)  ***Պատասխան։*** Աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ առանձին կատեգորիայի աշխատողների (անընդմեջ հերթապահության ռեժիմով աշխատող առողջապահական կազմակերպություններ, հոգաբարձության (խնամակալության) կազմակերպություններ, մանկական դաստիարակչական կազմակերպություններ, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման մասնագիտացված կազմակերպություններ, կապի և վթարների հետևանքների վերացման մասնագիտացված ծառայություններ և այլն) աշխատաժամանակի տևողությունը կարող է կազմել օրական 24 ժամ: Այդ աշխատողների աշխատաժամանակի միջին տևողությունը շաբաթվա ընթացքում չի կարող անցնել 48 ժամից, իսկ աշխատանքային օրերի միջև հանգստի ժամանակը չի կարող պակաս լինել 24 ժամից:  Նման աշխատանքների ցանկը սահմանված է ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի «Առանձին կատեգորիայի աշխատողների` օրական 24 ժամ աշխատաժամանակի տևողությամբ պայմանավորված աշխատանքների ցանկը սահմանելու մասին» N 1223-Ն որոշմամբ: Այսինքն, ՀՀ կառավարության վկայակոչված որոշման հավելվածով սահմանված ցանկի աշխատողների համար կարող է կիրառվել օրական 24 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմ:  Օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն՝ ՀՀ կառավարության 2007 թվականի փետրվարի 1-ի N 201-Ն որոշմամբ սահմանվել են առողջապահական, հոգաբարձության (խնամակալության), մանկական դաստիարակչական, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման, կապի և աշխատանքի այլ առանձնահատուկ բնույթ ունեցող բնագավառների աշխատողների աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի առանձնահատկությունները:  Հարկ է նշել, որ Կառավարության վերոգրյալ 2 որոշումներում առկա են համընկնումներ, որը, սակայն ոչ թե հակասություն է, այլ աշխատաժամանակի տարբեր ռեժիմներ, որոնք կարող են աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի համաձայնությամբ կիրառվել:  **Հարց 5.** Իսկ հաստիքների կրճատման դեպքում կարիք չկա՞ որպեսզի լինի գործատուի կորպորատիվ որոշումը։ Հաշվի առնելով, որ հաստիքացուցակն էլ, որպես այդպիսին, գործող օրենքով պարտադիր չէ ունենալ. (Նաիրա Պետրոսյան, BDO Armenia, Իրավաբանական ծառայությունների տնօրեն)  ***Պատասխան։***ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է, որ անհատական աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորելու նպատակով գործատուն ընդունում է անհատական իրավական ակտեր:  Հարկ է նշել, որ «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի համաձայն` **անհատական իրավական ակտ է համարվում** նորմատիվ իրավական ակտի հիման վրա և դրան համապատասխան ընդունված գրավոր իրավական ակտ, որը սահմանում է վարքագծի կանոն **կամ առաջացնում է փաստական հետևանքներ և վերաբերում է միայն դրանում անհատապես նշված** անձի **կամ անձանց:**  Հետևաբար, հիմք ընդունելով այն, որ կրճատման արդյունքում փաստական հետևանքներ են առաջանալու և այդ հետևանքները վերաբերելու են, օրինակ, գործատուի որոշ աշխատողների` այս դեպքում պետք է կրճատման հիմքում ընկած լինի սահմանված կարգով ընդունված անհատական իրավական ակտը:  Նշենք նաև, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն` գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերն ընդունվում են հրամանների կամ կարգադրությունների, իսկ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում` այլ իրավական ակտերի տեսքով:  Հաստիքացուցակների վերաբերյալ կարգավորումների մասով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով առանձնահատկություններ սահմանված չեն:  Միաժամանակ, օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն` աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել օրենքով:  **Հարց 6.**Բարև Ձեզ հարգելի գործընկերներ։ Նախ շնորհակալություն եմ հայտնում այս քննարկումը կազմակերպելու համար և շնորհակալություն եմ հայտնում Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը կորոնավիրուսով պայմանավորված այս դժվար շրջանում հակաճգնաժամային միջոցառումների համար, որոնք իրենց թերություններով և առավելություններով հանդերձ օգնել են մեր ժողովրդին այս դժվար շրջանում։  Բուն թեմային անդրադառնալով ուզում եմ նշել, որ մենք կորոնավիրուսի պանդեմիայի ժամանակ հասկացանք, որ կան ստվերում գտնվող աշխատողներ և նաև կան ընկերություններ, որոնք աշխտատողներին չեն գրանցել։ Արդյո՞ք այս բարեփոխումները լուծելու են այն խնդիրը, որ այլևս չլինեն ստվերում գտնվող աշխատողներ և նաև չլինեն ընկերություններ, որոնք կփորձեն աշխատել օրինական դաշտից դուրս։  Ոչ ոքի համար գաղտնիք չէ, որ կան կազմակերպություններ, որոնք մարդկանց տեղավորում են աշխատանքի որոշակի գումարի դիմաց և ունեն առաջին աշխատավարձից տոկոս։  Արդյո՞ք աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը փորձելու է ազդեցություն ունենալ նման կազմակերպությունների վրա և վերահսկողություն սահմանելով մեծ, միջին և փոքր ընկերությունների վրա, գտնել այն աշխատատեղերը, որոնք բաց են և ըստ դրա առաջարկել աշխատողներ այդ ընկերություններին։ Կարծում եմ այս միջոցով կարող ենք լուծել ստվերում գտնվող աշխատողների խնդիրը։ (Հայկ Սահակյան, ավագ մենեջեր)    ***Պատասխան։*** Տեղեկացնում ենք, որ արդեն իսկ Աշխատանքային օրենսգրքում` 2019 թվականի դեկտեմբերի 4-ին կատարված փոփոխությամբ (ուժի մեջ է մտնելու 2021 թվականի հուլիսի 1-ից), ամրագրվել է դրույթ, որով նախատեսվում է աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ ամբողջական վերահսկողության համակարգի ներդրում (օրենսգրքի 33-րդ հոդված): Այսինքն` նախատեսվում է, որ այդպիսով աշխատողների աշխատանքային իրավունքների ապահովման պաշտպանության գործող դատական համակարգի հետ միաժամանակ 2021 թվականի հուլիսի 1-ից երկրում կներդրվի, նաև աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գործուն վերահսկողական համակարգ:  Նշենք նաև, որ ներկա իրավիճակով պայմանավորված` որպես ժամանակավոր լուծում, 2020 թվականի ապրիլի 29-ին ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» օրենքը (ուժի մեջ է մտել 2020 մայիսի 8-ից), որով օրենսգիրքը լրացվել է նոր` 33.1-ին հոդվածով, որով սահմանվել է, որ տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների վերացման ժամանակահատվածում ստացված գրավոր դիմումի առկայության դեպքում ոլորտի լիազորված տեսչական մարմինն իրականացնում է գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողություն՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ։ Նշված տեսչական մարմինն է` Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը:  Օրենսգրքի 33.1-ին հոդվածը գործելու է մինչև 2021 թվականի հուլիսի 1-ը:  Նշված վերահսկողական մեխանիզմը կարծում ենք, որ գործուն դերակատարում կունենա ստվերային աշխատուժի կրճատման հարցում:  Միաժամանակ տեղեկացնում ենք, որ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը «գործատու-աշխատող» փոխհարաբերություններին միջամտելու իրավասություն չունի:  **Հարց 7.**Հարցս վերաբերվում է այն գործատուներին, ովքեր վճարվող փորձաշրջան են սահմանում աշխատողների համար և հաճախ խախտվում են քաղաքացու իրավունքները։ Խնդիրը հետևյալն է։ Գործատուն շատ անգամներ ձգձգում է փորձաշրջան ասվածը՝ չվճարելով դիմորդին ամիս ու կես կամ ավել ժամանակ։ Սա հանգեցնում է նրան, որ փաստացի չաշխատող քաղաքացին իր սեփական միջոցներն է սպառում չկարողանալով վաստակել իր ապրուստի միջոցը  Առաջարկում եմ սահմանել ժամկետ, որտեղ կհստակեցվի վարձատրումը փորձաշրջանի մասնակցության համար, սահմանելով ժամկետներ, որտեղ գործատուն պարտավոր կլինի վարձատրել դիմողին իր մասնակցության օրերի քանակի դիմաց և ոչ ավել քան երեսուն օրը լրանալուն պես։ (Հայկ Սահակյան, ավագ մենեջեր)  ***Պատասխան։*** Աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 13-րդ հոդվածի համաձայն` աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն են, ըստ որի` աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառույթներ (որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում աշխատանք)` ենթարկվելով ներքին կարգապահական կանոններին, իսկ գործատուն ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի պայմաններ:  Օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերի համաձայն` աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով: Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման վրա տարածվում են պայմանագրային հարաբերությունների կարգավորման Օրենսգրքի դրույթները:  Հարկ է նշել, որ Օրենսգրքի 91-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն` աշխատանքային պայմանագրի կնքման ժամանակ կողմերի համաձայնությամբ կարող է սահմանվել փորձաշրջան: Այն կարող է սահմանվել գործատուի ցանկությամբ` նախատեսված աշխատանքին (պաշտոնին) աշխատողի համապատասխանությունը ստուգելու նպատակով, կամ աշխատանքի ընդունվողի ցանկությամբ` առաջարկվող աշխատանքին (պաշտոնին) իր համապատասխանությունը որոշելու համար: Փորձաշրջանի մասին պայմանները պետք է սահմանվեն աշխատանքային պայմանագրով:  Միաժամանակ, Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 10-րդ կետի համաձայն` աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, աշխատանքային պայմանագրում նշվում են փորձաշրջան սահմանելու դեպքում` փորձաշրջանի տևողությունը և պայմանները:  Նշենք նաև, որ Օրենսգրքի 92-րդ հոդվածների 1-ին և 2-րդ մասերի համաձայն` փորձաշրջանի ժամկետը չի կարող երեք ամսից ավելի լինել, բացառությամբ նույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերի: Նշված հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում մինչև վեց ամիս ժամկետով կարող է սահմանվել փորձաշրջան:  Օրենսգրքի 91-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն` փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողն ունի բոլոր իրավունքները և կրում է բոլոր պարտականությունները, որոնք սահմանված են Օրենսգրքով, այլ օրենքներով և նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով:  Ընդ որում` Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի համաձայն` աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից է` յուրաքանչյուր աշխատողի` ժամանակին և ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքի ապահովումը` օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից ոչ ցածր: Տվյալ դեպքում այն ամրագրված է գործատուի համար՝ որպես պարտականություն, մասնավորապես` Օրենսգրքի 217-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ կետերի համաձայն` գործատուն պարտավոր է աշխատողին ապահովել պայմանագրով պայմանավորված աշխատանքով և կազմակերպել նրա աշխատանքը, նախատեսված ժամկետում և սահմանված չափով վճարել աշխատողի աշխատավարձը:  Նշենք նաև, որ Օրենսգրքի 192-րդ հոդվածի համաձայն` աշխատավարձը յուրաքանչյուր ամիս հաշվարկվում և աշխատանքային օրերին վճարվում է աշխատողին ամսական առնվազն մեկ անգամ` մինչև հաջորդ ամսվա 15-ը: Գործատուն կարող է ամսական աշխատավարձ վճարել մեկ անգամից ավելի պարբերականությամբ:  Ավելին՝ Օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն` եթե գործատուի մեղքով աշխատավարձի վճարումը կատարվում է Օրենսգրքով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված ժամկետների խախտումով, ապա գործատուն աշխատավարձի վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարում է տուժանք` վճարման ենթակա աշխատավարձի 0,15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա գումարի չափը:  Վերոգրյալով պայմանավորված` նշենք, որ գործատուն ի սկզբանե պարտավոր է սահմանված կարգով կնքել աշխատանքային պայմանագիր, այդ ժամանակ փորձաշրջան կարող է սահմանվել, սակայն փորձաշրջանի ժամկետներն ու պայմանները պետք է նշված լինեն աշխատողի հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրում: Աշխատողի հետ փաստացի աշխատանքային հարաբերություններ սկսելու առաջին աշխատանքային օրվանից սկսված էլ` ներառյալ նրա համար սահմանված փորձաշրջանի ընթացքում, նրան ամսական առնվազն մեկ անգամ պետք է սահմանված կարգով վճարվի իր աշխատավարձը:  Տեղեկացնում ենք նաև, որ Օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն` այն աշխատանքը, որն իրականացվում է առանց աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի` համարվում է անօրինական:  **Հարց 8.**«Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ 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: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված»` 265 հոդվածի 2-րդ մասի խայտառակ «Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ» մասի վերաբերյալ աշխատանք տարվելու՞ է, թե՞ ոչ։ (Մարատ Եգանյան)  ***Պատասխան։*** Առաջարկն, ըստ էության, անհասկանալի է, քանի որ Աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի «Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ» բառերի կիրառության հետ կապված որևէ իրավակիրառական պրակտիկայից բխող խնդիր ներկայացված չէ սույն առաջարկով: Հետևաբար, հասկանալի չէ, թե ինչպիսի աշխատանքներ պետք է իրականացվեին այդ կարգավորման վերաբերյալ:  Միաժամանակ տեղեկացնում ենք, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունների նախագծի շրջանակներում, այնուամենայնիվ, նախատեսվում է խմբագրել նաև Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը:  **Հարց 9.**Կարելի՞ է նաև չվճարվող արձակուրդ մինչև 60 օր տևողությամբ հստակեցնել 60 աշխատանքային, թե՞ օրացուցային օրերի մասին է խոսքը։ (Լուսինե Սարգսյան, մարդկային ռեսուրսների կառավարիչ)  ***Պատասխան:*** Աշխատանքային օրենսգրքում բոլոր այն դեպքերում, երբ խոսքը աշխատանքային օրերի մասին է, հստակ նշված է այդ մասին, իսկ այն դեպքերում, երբ օրացուցային օրերի մասին է խոսքը, «աշխատանքային» բառը գործածված չէ:  Այդ առումով հարկ է ի նկատի ունենալ նաև Օրենսգրքի 11-րդ հոդվածի 1-ին մասի կարգավորումը, որով սահմանված է, որ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության **նորմերը պետք է մեկնաբանվեն** դրանցում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների **տառացի նշանակությամբ**` հաշվի առնելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի պահանջները:  **Հարց 10.**Հարցն ուղղված է ժորա Սարգսյանին. 1. Հայցային վաղեմության նոր ժամկետը ո՞ր պահից է կիրառվելու։ 2. Ինչո՞վ է պայմանավորված միայն հենց աշխատավարձի պահանջի նկատմամբ վաղեմության կրճատ ժամկետ սահմանելը, իսկ օրինակ պատվի և արժանապատվության պաշտպանության հարցերով չսահմանելը, քանի որ վիրավորանքի և զրպարտության հարցերով նույնպես հնարավոր է հատուցում պահանջել, բացի այդ Քաղաքացիական օրենսգրքով ունենք նման պահանջներով վաղեմության կրճատ ժամկետ։ 3. Հայեցակարգով սահմանվել է, որ պետք է ներդնել նաև պարտադիր աշխատանքի արգելքը, ինչպես նաև հարկադիր աշխատանք, աշխատողների նկատմամբ բռնություն հասկացությունների սահմանումները, իսկ ինչու չի առաջարկվել պարտադիր աշխատանք հասկացության սահմանումը։ Կանխավ շնորհակալություն։ (Հայաստանի իրավական պաշտպանության կոմիտե ՀԿ-ի փորձագետ, փաստաբան Ալլա Զուրաբյան)  ***Պատասխան։***  **1-2.** Հայցային վաղեմության ժամկետներին վերաբերող փոփոխությունները քննարկումների արդյունքում այս փուլում հանվել է նախագծից:  **3**. **Ընդունվել է:** «Պարտադիր աշխատանք» հասկացության սահմանելու մասով տեղեկացնում ենք, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգի նախագծում երբ նշվում է, որ առաջարկվելու է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում սահմանել «հարկադիր աշխատանք» հասկացությունը, անշուշտ, նշվածի շրջանակներում նաև կդիտարկվի «պարտադիր աշխատանք» հասկացության սահմանելու հարցը՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ թե՛ Սահմանադրությունում, թե՛ «Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին» ԱՄԿ թիվ 29 կոնվենցիայում «հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք» եզրույթն օգտագործվում է որպես մեկ միասնականություն:  Այս առումով հարկ է նշել նաև, որ հաշվի առնելով բարձրացված հարցը, հայեցակարգի նախագծի համապատասխան հատվածը խմբագրվել է՝ լրացնելով նաև պարտադիր աշխատանքին վերաբերող մասը:  **Հարց 11.**Հարցն ուղղված էԱրթուր Սաքունցին։ Իսկ համարձակություն չունենալ բողոքելու մի՞թե նշանակում է, որ օրենքն է անկատար։ Եթե մարդուն ասում են դիմում գրիր ազատման, սակայն իրական պատճառն, օրինակ, հաստիքի կրճատումն է, որը, քիչ թե շատ, այնուամենայնիվ, կարգարվորված է օրենքով, և աշխատողը գրում է այդ դիմումը, որտե՞ղ է օրենքի խնդիրն այստեղ։ (Նաիրա Պետրոսյան, BDO Armenia, Իրավաբանական ծառայությունների տնօրեն)  **Պատասխան։** Թեև հարցն ուղղված է այլ անձի, սակայն հարկ է նշել, որ, անշուշտ, նշված դեպքում օրենքի կարգավորման բացակայության խնդիրն առկա չէ:  **Հարց 12.** Հարցն ուղղված է Ժորա Սարգսյանին։ Ըստ ԱՕ 195 հոդվածի, եթե աշխատակիցը օգտվում է իր ամենամյա արձակուրդից և նրա միջին ամսականը ցածր է կազմում տվյալ պահին գործող նվազագույն աշխատավարձից, ապա պետք է շարժվել սույն հոդվածի 7-րդ կետով։ Բայց աշխատակիցը 2019թ. աշխատել է ոչ լրիվ դրույքով, իսկ 2020թ հունվարից աշխատում է լրիվ դրույքով։ Այս դեպքում պետք է վճարվի 12 ամիսների միջին ամսականո՞վ, թե ՞տվյալ պահին գործող նվազագույնով։ (Մարինե Հարությունյան)  **Պատասխան։** Աշխատանքային օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի 7-րդ մասով նախատեսված կարգավորումների համաձայն՝ այն դեպքում, եթե հիշյալ հոդվածով սահմանված կարգով հաշվարկված միջին ամսական կամ միջին ժամային աշխատավարձերը համապատասխանաբար ցածր են տվյալ պահին գործող նվազագույն ամսական աշխատավարձից կամ ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափից, ապա միջին ամսական կամ միջին ժամային աշխատավարձերի փոխարեն համապատասխանաբար հիմք է ընդունվում տվյալ պահին գործող նվազագույն ամսական աշխատավարձը կամ ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը:  Այսինքն՝ Աշխատանքային օրենսգրքի վերոնշյալ հոդվածի 7-րդ մասով նշված դեպքում միջին ամսական կամ միջին ժամային աշխատավարձերի փոխարեն անհրաժեշտ է հիմք ընդունել «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված ՀՀ նվազագույն ամսական աշխատավարձը՝ աշխատանքային լրիվ ծանրաբեռնվածության դեպքում կամ նշված օրենքի 2-րդ հոդվածով սահմանված ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը՝ աշխատաժամանակի նորմալ տևողության դեպքում՝ Օրենսգրքի 141-րդ հոդվածով նախատեսված աշխատաժամանակի ռեժիմի (ոչ լրիվ աշխատաժամանակ) կիրառման պարագայում, եթե հաշվարկված միջին աշխատավարձը համապատասխանաբար ցածր է վերը նշված միջին ամսական կամ միջին ժամային աշխատավարձերի չափերից:  Հարցի շրջանակներում նկարագրված իրավիճակում ևս վճարումը պետք է իրականացվի՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձը (Օրենսգրքի 169-րդ հոդվածի 1-ին մաս), որն էլ իր հերթին հաշվարկվում է վերջին 12 ամիսների ընթացքում տվյալ գործատուի կողմից աշխատողի համար հաշվարկված աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակների հանրագումարը 12-ի բաժանելու և ստացված գումարը 21-ի (5-օրյա աշխատանքային շաբաթի դեպքում) կամ 25-ի (6-օրյա աշխատանքային շաբաթի դեպքում) բաժանելու միջոցով (Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասեր):  **Հարց 13.**Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Հայաստանին ուղղված առաջարկների մեջ ներառված է նաև առաջարկ՝ սեռական ոտնձգությունների համար ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով կարգապահական պատասխանատվություն սահմանելու և մեխանիզմներ նախատեսելու մասով: Նախատեսվում է արդյո՞ք աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման մասով որևէ փոփոխություն օրենսգրքում: (Նվարդ Փիլիպոսյան, Կանանց ռեսուրսային կենտրոնի իրավաբան)  **Պատասխան։** Աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների համար կարգապահական տույժի վերաբերյալ կարգավորումներ նախատեսելու հարցը կքննարկվի Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունների և լրացումների նախագծի մշակման աշխատանքների շրջանակներում:  **Հարց 14.**Հարցն ուղղված է Հերիքնազ Տիգրանյանին 1. Գտնում ենք որ խնդիր է առկա նաև աշխատաժամանակի հասկացության հետ կապված: Մասնավորապես ըստ 137 հոդվածի աշխատաժամանակն այն ժամանակահատվածն է, որի ընթացքում աշխատողը պարտավոր է կատարել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը, սակայն 14 հոդվածը սահմանում է, որ աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային պայմանագրից ԿԱՄ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտից։ Ստացվում է, որ այն դեպքում երբ աշխատանքային պայմանագիր չի կնքվել, այլ անհատական իրավական ակտ է ընդունվել ապա աշխատաժամանակի այս հասկացությունը կիրառելի չէ։ 2. Բացի այդ, նման սահմանումը թույլ չի տալիս տարբերակել աշխատանքային և զուտ քաղաքացիական հարաբերությունները, մասնավորապես չի սահմանվում, որ աշխատողը աշխատանքը պետք է կատարի գործատուի մոտ կամ նրա նշած վայրում, ենթարկվելով գործատուի կողմից սահմանված կարգապահական կանոններին։ Խնդրում ենք ներկայացնել Ձեր դիրքորոշումը վերոգրյալի հետ կապված։ Շնորհակալություն։ (Հայաստանի իրավական պաշտպանության կոմիտե ՀԿ-ի փորձագետ փաստաբան Ալլա Զուրաբյան):  ***ԱՍՀՆ պատասխան:*** Աշխատանքային օրենսգրքի՝ հարցում վկայակոչված 14-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման վրա տարածվում են պայմանագրային հարաբերությունների կարգավորման Օրենսգրքի դրույթները:  Հետևաբար՝ Օրենսգրքով աշխատանքային պայմանագրին առնչվող կարգավորումները (այդ թվում՝ Օրենսգրքի 137-րդ հոդվածը) տարածվում են նաև աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների վրա:  ***Հարց-դիտարկումներ***  ***Հարց-դիտարկում:*** Ամենամյա արձակուրդի կարգավորումների առումով, լինում են դեպքեր, երբ գործատուն փորձում է *իրացնել* օրենքով սահմանված աշխատողի տարեկան հանգստի իրավունքը, սակայն աշխատողն ինչ-ինչ պատճառներով չի ցանկանում օգտվել կամ ոչ ամբողջությամբ է օգտվում՝ ցանկանալով կուտակել վերջնահաշվարկի համար։ Գործատուն չունի լծակներ *համոզելու* աշխատողին չկուտակել։ (Արմինե Բիբիլյան)  ***Պատասխան:*** Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունների և լրացումերի նախագծի մշակման շրջանակներում կքննարկվի նաև ամենամյա արձակուրդն օգտագործելուց հրաժարվելու դեպքում աշխատողների նկատմամբ որոշակի տույժեր նախատեսող կարգավորւմներ ամրագրելու նպատակահարմարությունը:  ***Հարց-դիտարկում։*** Աշխատանքային հարաբերությունների և աշխատաշուկայի կարգավորման հայեցակարգ պետք է լինի, սկսած այնպիսի հարցերից, թե ինչպես խթանել զբաղվածությունը, զբաղվածության շուկայում սեռային, տարիքային և այլ հատկանիշերով խտրականությունները, գործատուների կողմից հմտությունների և որակավորումների զարգացման մեջ ներդրումների խթանումը և խրախուսումը, կամավորական աշխատանքը, ներկայիս աշխարհի փոփոխություններով պայմանավորված հեռահար և տանից աշխատանքի կարգավորումները և այլն, և այլն.  (Գայանե Սերոբյան)  ***Պատասխան***   * Զբաղվածությունը խթանելու, ինչպես նաև գործատուների կողմից աշխատողների հմտությունների և որակավորումների զարգացման մեջ ներդրումները խթանելու և խրախուսելու խնդիրները միայն Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների և լրացումների նախագծի շրջանակներում չէ, որ պետք է լուծվեն, այլ, օրինակ՝ զբաղվածության ռազմավարությունների և դրանցից բխող առանձին ծրագրերի շրջանակներում, ինչն էլ, որ ներկայում արվում է: * Աշխատանքային օրենսգրքի 3.1-ին հոդվածով աշխատանքային հարաբերություններում խտրականությունն արդեն իսկ արգելված է: * «Կամավորական գործունեության և կամավոր աշխատանքի մասին» օրենքի նախագիծը և դրան կից օրինագծերի փաթեթն արդեն իսկ դրվել է շրջանառության մեջ և մոտ ապագայում ևս հանրային քննարկման առարկա կհանդիսանա: Կարծում ենք, որ նշված օրենքի շրջանակներում էլ կարող է խրախուսվել աշկերտությունը: * 2020 թ.-ի մայիսի 8-ին ուժի մեջ է մտել «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-236-Ն օրենքը, որով ի թիվս այլ կարգավորումների՝ Աշխատանքային օրենսգրքում սահմանվել է «հեռավար եղանակով իրականացվող աշխատանք» հասկացությունը, որը վերաբերում է արտակարգ դրությամբ պայմանավորված պատճառներով ոչ աշխատանքի վայրից իրականացվող աշխատանքին:   ***Հարց-դիտարկում***. Շնորհակալ եմ քննարկման համար։ Լիարժեք միանում եմ Արթուր Սաքունցի դիրքորոշմանը։ Տվյալ հայեցակարգը չի կարող հիմք հանդիսանալ փոփոխությունների, չի կարող հանդիսանալ փոփոխությունների իրականացման հայեցակարգային շրջանակ, քանի որ դրա ձևավորման մեթոդաբանությունն արդեն իսկ խնդրային է. այն հիմնվում է առկա պրակտիկայից բխող խնդիրներին արձագանքելու տրամաբանության վրա մի երկրում, որտեղ առկա է նորմատիվ-իրավական դաշտի խիստ անկարգավորվածություն, իսկ աշխատողների կողմից իրենց իրավունքներից օգտվելու կամ դրանց ոտնահարման դեպքերը բարձրաձայնելու հնարավորությունները գրեթե բացակայել են։ Կարևոր եմ համարվում, որպեսզի վերանայվի փոփոխությունների իրականացման այս տրամաբանությունը և առաջնորդվենք պետության պարտավորությունների լիարժեք շրջանակից բխող՝ աշխատանքային իրավունքների երաշխիքների ապահովման տրամաբանությունից (ներառյալ ապահովել ԱՕ-Սահմանադրության փոփոխության կապը)։ Շնորհակալություն (Անահիտ Սիմոնյան, Մարդու իրավունքների հետազոտությունների կենտրոն ՀԿ)  ***Պատասխան:*** Հայեցակարգը մշակվել է հիմք ընդունելով ՀՀ կառավարության 2019 թվականի մայիսի 16-ի N 650-Լ որոշման հավելված 1-ի (Կառավարության 2019-2023 թվականների գործունեության ծրագրի կատարումն ապահովող միջոցառումների) 4-րդ կետի 4.1-ին ենթակետը, որի նպատակն է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգի նախագծի մշակումը և Վարչապետի աշխատակազմ ներկայացումը, իսկ որպես նշված նպատակի ակնկալվող արդյունք ամրագրված է՝ խնդիրների և ուղղությունների մատնանշումը, որոնց լուծումներին միտված համապատասխան առաջարկությունների ներկայացման պարագայում **ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը կհամապատասխանեցվի ՀՀ կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորություններին, ինչպես նաև կհստակեցվեն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի ոչ հստակ կամ տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող դրույթները**:  ***Նախագծի վերաբերյալ մի շարք կազմակերպությունների (Բաց հասարակության հիմնադրամներ-Հայաստան, «Թրանսփարենսի ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն» ՀԿ, «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ, «Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակ» ՀԿ, Իրավունքի պաշտպանության և զարգացման հիմնադրամ) կողմից համատեղ ներկայացված գրավոր առաջարկությունների վերաբերյալ ամփոփաթերթը ներկայացված է առանձին՝ ստորև:***  ***Միաժամանակ հարկ է նկատել, որ 24.06.2020 թ. կազմակերպված քննարկման արդյունքում ևս բարձրացվել են նույն հարցերը, որոնք ներառված են ստորև ներկայացվող ամփոփաթերթում: Այդ պատճառով այդ քննարկման արդյունքների վերաբերյալ առանձին ամփոփաթերթ չի կազմվել:*** |
| **4. Այլ տեղեկություններ (եթե այդպիսիք առկա են)** |  |

**ԱՄՓՈՓԱԹԵՐԹ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳԸ ՀԱՍՏԱՏԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՈՐՈՇՄԱՆ ՆԱԽԱԳԾԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՄԻ ՇԱՐՔ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ (ԲԱՑ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԴՐԱՄՆԵՐ-ՀԱՅԱՍՏԱՆ, «ԹՐԱՆՍՓԱՐԵՆՍԻ ԻՆԹԵՐՆԵՇՆԼ ՀԱԿԱԿՈՌՈՒՊՑԻՈՆ ԿԵՆՏՐՈՆ» ՀԿ, «ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՆՑ ՍԱՀՄԱՆՆԵՐԻ» ՀԿ, «ՀԵԼՍԻՆԿՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԱՍԱՄԲԼԵԱՅԻ ՎԱՆԱՁՈՐԻ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿ» ՀԿ, ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ) ԿՈՂՄԻՑ ՀԱՄԱՏԵՂ ՆԵՐԿԱՅԱՑՎԱԾ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Առաջարկության բովանդակությունը** | **Եզրակացությունը** | **Կատարված փոփոխությունը** |
| **Հայեցակարգային դրույթների վերաբերյալ** | | | |
| 1. | Ընդհանուր առմամբ, Հայեցակարգի նախագծում առաջակվող առանձին դրույթների և իրավահարաբերությունների կարգավորումների բարեփոխումները դրվագային բնույթ են կրում և չեն ծածկում Հայաստանում աշխատանքային իրավահարաբերությունների շրջանակներում առաջացող խնդիրների ողջ համալիրը: Այսինքն, Հայեցակարգը պետք է անդրադառնա ոչ միայն Աշխատանքային օրենսգրքում նախատեսվող փոփոխություններին, այլ ընդհանրապես աշխատանքային հարաբերությունների բոլոր հիմնախնդիրներին, որոնց մի մասը զուտ իրավահարաբերությունների համատեքստում դիտարկելն անարդյունավետ է։ Հայեցակարգն ըստ այդմ կարող է դիտարկվել որպես **Աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման բարեփոխումների հայեցակարգ։** Որպես օրինակ ներկայումս կարող է մատնանշվել չգրանցված աշխատողների իրավունքների պաշտպանության ոլորտում առկա հսկայական բացերը ՀՀ ողջ օրենսդրության մեջ, ինչն անշուշտ ենթադրում է ոչ միայն աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ, այլ նաև դատավարական օրենսդրություններում համապատասխան փոփոխություններ՝ ուղղված չգրանցված աշխատողների փաստացի աշխատանքային իրավունքների դատական պաշտպանության խնդիրների իրավակարգավորումների ամրագրմանը։ Բացի դրանից, անհրաժեշտ է, որ Օրենսգիրքը համապատասխանի ժամանակակից տնտեսության զարգացումներին և բավականաչափ ճկուն լինի, որպեսզի առավելագույնս կարգավորի և պաշտպանություն տրամադրի ոչ ավանդական զբաղվածության ձևերը, օրինակ՝ գիգ տնտեսություն (ծրագրային հավելվածների հիման վրա գործող ծառայություններ, օրինակ՝ gg taxi), տնաշխատներ և այլն։ Հաշվի առնելով ԿՈՎԻԴ-19 համավարակի հետևանքով առաջացած տնտեսական խնդիրներն ու մարտահրավերը զբաղվածության ոլորտի համար՝ անհրաժեշտ է նախատեսել համապատասխան օրենսդրական կարգավորումներ, որոնք կապահովեն գործուն մեխանիզմներ աշխատողների պաշտպանության համար համավարակների և արտակարգ իրավիճակների դեպքում ևս։  Տվյալ բարեփոխումների շրջանակում որպես ելակետ պետք է ընդունել նաև Հայաստանի Հանրապետության և Եվրոպական Միության միջև կնքված Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրի հիման վրա մշակված ճանապարհային քարտեզում նախատեսված հանձնառությունները, ինչպես նաև ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանության 2020-2022թթ. ռազմավարությունից բխող գործողությունների ծրագրով նախատեսված հանձնաառությունները:  Հայեցակարգի նախագծի **«Ներկա իրավիճակը»** բաժնում ներկայացված են բացառապես գործող իրավական կառուցակարգերի հետ կապված խնդիրները, մինչդեռ այս բաժինը պետք է վերլուծի նաև, թե ինչքանո՞վ են այդ կարգավորումները պրակտիկայում արդյունավետ իրավունքների պաշտպանվանության համար, ինչպիսի՞ն է իրավիճակը տնտեսության տարբեր ոլորտներում աշխատանքային իրավունքի խախտման պատկերը։ Վերոնշյալ և այլ հարցերի պատասխանները ելակետեր դիտարկելով՝ հայեցակարգը պետք է նախատեսի համակարգային մոտեցումներ և ուղենիշեր Օրենսգրքի և այլ հարակից իրավական ակտերի բարեփոխման համար։  Հայեցակարգի նախագծի 19-րդ կետով թվարկվում է Նախագծով առաջարկվելիք նշանակալի փոփոխություններից օրինակներ՝ ըստ աշխատանքային հարաբերությունների առանձին դրսևորումների: Զարմանալի է, որ տվյալ բաժնում որևէ անդրադարձ չի կատարվում աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող օրենսդրության նկատմամբ **տեսչական վերահսկողության**ը՝ չնայած նրան, որ 2021 թվականից այդպիսի լիազորությամբ օժտվելու է ՀՀ առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը։ Անկախ նրանից, որ տվյալ մարմնի լիազորությունները և գործառույթները սահմանվում են առանձին իրավական ակտով, կարևոր է, որ Հայեցակարգում, իսկ հետագայում՝ Օրենսգրքի կոնկրետ կարգավորումներում, նկարագրված լինի քաղաքակություն մշակողի տեսլականը այս մարմնի լիազորությունների և դերի վերաբերյալ։ | Չի ընդունվել:  **Հայեցակարգի նախագիծը մշակելու հիմքերի մասով**  Հայեցակարգի նախագիծը մշակվել է հիմք ընդունելով ՀՀ կառավարության 2019 թվականի մայիսի 16-ի N 650-Լ որոշման հավելված 1-ի (Կառավարության 2019-2023 թվականների գործունեության ծրագրի կատարումն ապահովող միջոցառումների) 4-րդ կետի նպատակի 4.1-ին ենթակետի միջոցառումը, որով նախատեսված է, որ պետք է մշակվի և Վարչապետի աշխատակազմ ներկայացվի Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգի նախագիծը, իսկ որպես նշված միջոցառման ակնկալվող արդյունք ամրագրված է՝ խնդիրների և ուղղությունների մատնանշումը, որոնց լուծումներին միտված համապատասխան առաջարկությունների ներկայացման պարագայում ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) կհամապատասխանեցվի ՀՀ կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորություններին, ինչպես նաև կհստակեցվեն Օրենսգրքի ոչ հստակ կամ տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող դրույթները:  **Չգրանցված աշխատողների իրավունքների պաշտպանության հարցի և դատավարական օրենսդրությունում համապատասխան փոփոխություններ կատարելու անհրաժեշտության մասով** հարկ է նկատել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի 3-րդ մասով ներկայում սահմանված է, որ անօրինական աշխատանք կատարելու թույլտվություն տված և (կամ) աշխատանքի հարկադրող գործատուները կամ նրանց ներկայացուցիչները պատասխանատվություն են կրում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, ինչպես նաև **հատուցում են նման աշխատանք կատարողներին այդ աշխատանքի կատարման ընթացքում ոչ աշխատողի մեղքով պատճառված վնասները:** **Եթե դատական կարգով հաստատված է, որ աշխատողի և գործատուի միջև գոյություն ունեն (գոյություն են ունեցել) փաստացի աշխատանքային հարաբերություններ, ապա աշխատանքային հարաբերությունները համարվում են ծագած այն օրվանից, երբ աշխատողը փաստացի անցել է աշխատանքի:** Աշխատողը աշխատանքային հարաբերությունների առկայության փաստը հաստատելու նպատակով իրավունք ունի դիմելու դատարան փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների գոյության ժամանակահատվածում, ինչպես նաև փաստացի աշխատանքային հարաբերությունները դադարելուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում: Դատարանի օրինական վճռով գործատուի և աշխատողի միջև փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայության փաստի հաստատումը չի ազատում գործատուին օրենքով սահմանված պատասխանատվությունից:  Միաժամանակ տեղեկացնում ենք, որ 2020 թվականի ապրիլի 29-ին ընդունվել են «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-236-Ն և «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» ՀՕ-237-Ն օրենքները։  Վերոնշյալ օրենքներով նախատեսվում են տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ հանգամանքների կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածներում, այդ դեպքերով պայմանավորված՝ աշխատանքային հարաբերություններում առաջացող խնդիրների լուծման կարգավորումներ:  Միաժամանակ, վերոնշյալ ժամանակահատվածներում նպատակ ունենալով հնարավորինս երաշխավորել աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը, հիշյալ օրենքներով ամրագրվել է, որ տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների վերացման ժամանակահատվածում ստացված **գրավոր դիմումի առկայության դեպքում** ոլորտի լրազորված տեսչական մարմինը իրականացնում է գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողություն՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ:  ՀՀ վարչապետի 2020 թվականի հունիսի 12-ի N 695-Ա որոշմամբ հաստատվել է վերոնշյալ օրենքների կիրարկումն ապահովող միջոցառումների ցանկը, որի շրջանակներում նախատեսվում է Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրությունում փոփոխությունների և լրացումների իրականացումը («Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2018 թվականի հունիսի 11-ի N 755-Լ որոշման մեջ փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ վարչապետի որոշման նախագծի մշակում):  Արդեն իսկ մշակվել է և շուտով կհաստատվի վերոնշյալ նախագիծը, որի շրջանակներում Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի լիազորությունների մեջ նախատեսվում է ներառել նաև աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի կամ գրավոր աշխատանքային պայմանագրի բացակայությամբ աշխատանքների (անօրինական աշխատանք) դեպքերի հայտնաբերման նկատմամբ վերահսկողության իրականացնումը:  Առաջարկության մեջ նշված **տնաշխատներին վերաբերող** կարգավորումներ ևս ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով ամրագրված են (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 98-րդ հոդված):  2020 թվականի ապրիլի 29-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-236-Ն օրենքով նախատեսվել են նաև **հեռավար աշխատանքին** վերաբերող կարգավորումներ:  **Արտակարգ դրությամբ պայմանավորված փոփոխությունների մասով**  Հաշվի առնելով աշխարհում և Հայաստանի Հանրապետությունում նոր կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) տարածման դեպքերը, այդ վարակը Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության ղեկավարի` 2020 թվականի մարտի 13-ի հայտարարությամբ որպես պանդեմիա որակելու հանգամանքը և այդ կապակցությամբ 2020 թվականի մարտի 16-ին Հայաստանի Հանրապետությունում արտակարգ դրություն հայտարարվելու հանգամանքը՝ ՀՀ աշխատանքային և Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքերի կարգավորումներում որոշակի փոփոխություններ և լրացումներ նախատեսելու անհրաժեշտություն էր առաջացել:  Վերոգրյալով պայմանավորված՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից մշակվել և սահմանված կարգով շրջանառվել են «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» և «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» օրենքների նախագծերը: Արդյունքում 2020 թվականի ապրիլի 29-ին ընդունվել են «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-236-Ն և «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» ՀՕ-237-Ն օրենքները։  Վերոնշյալ օրենքներով նախատեսվում են տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ հանգամանքների կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածներում, այդ դեպքերով պայմանավորված՝ աշխատանքային հարաբերություններում առաջացող խնդիրների լուծման կարգավորումներ:  **Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող օրենսդրության նկատմամբ տեսչական վերահսկողության մասով**  Ազգային ժողովի պատգամավորների հետ սերտ համագործակցության արդյունքում 2019 թվականի դեկտեմբերի 4-ին ընդունվել են աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողության շրջանակների ընդլայնում նախատեսող իրավական հիմքերը՝ 2019 թ. դեկտեմբերի 4-ի «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-265-Ն և «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքում լրացում և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-266-Ն օրենքները:  Վերոնշյալ օրենքների համաձայն՝ այո՛, նախատեսվում է, որ 2021 թվականի հուլիսի 1-ից Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը, աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման հետ կապված կարգավորումների նկատմամբ վերահսկողությունից և մինչև 18 տարեկան անձանց, ինչպես նաև հղի կամ երեխային կրծքով կերակրող կանանց և երեխա խնամող աշխատողների համար աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների ապահովման նկատմամբ վերահսկողությունից բացի, վերահսկողություն է իրականացնելու նաև աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի այլ պահանջների, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելու է պատասխանատվության միջոցներ:  Հաշվի առնելով այն, որ վերը նշված կարգավորումները սահմանող օրենքներն արդեն իսկ ընդունված են և ընդամենն ուժի մեջ պետք է մտնեն՝ աշխատանքային օրենսդրության պահանջների պահպանման մասով պետական վերահսկողությանը վերաբերող կարգավորումներին Հայեցակարգով անդրադարձ չի կատարվել, քանի որ Հայեցակարգի հիման վրա մշակվելիք նախագծում ևս այդ մասով կարգավորումներ չեն լինելու:  Քանի որ ինչպես նշվեց վերևում Հայեցակարգի նախագիծը կոչվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգ, այդ պատճառով հայեցակարգի նախագծում ներկայացվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում անհրաժեշտ փոփոխությունները, իսկ աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու լիազորություն ունեցող մարմնի լիազորություններն ու դերը կարգավորվում են այլ իրավական ակտերով, որոնցում փոփոխությունների, ինչպես նաև նոր կարգավորումների մշակմանը, անշուշտ, իր մասնակցությունն ունի նաև Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը:  **Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրի շրջանակներում ստանձնած հանձնառությունները և Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունից բխող 2020-2022 թվականների գործողությունների ծրագով նախատեսված հանձնառությունները բարեփոխումների համար որպես ելակետ ընդունելու հարցի մասով**  Անշուշտ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում նախատեսվող փոփոխությունների կատարման ժամանակ հիմք են ընդունվելու նաև ՀՀ-ԵՄ Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրի շրջանակներում ստանձնած հանձնառությունները:  Ինչ վերաբերում է Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունից բխող 2020-2022 թվականների գործողությունների ծրագով նախատեսված միջոցառումների կատարմանը, ապա այս մասով տեղեկացնում ենք, որ գործողությունների ծրագրով նախատեսված միջոցառումների կատարումը կապահովվի ՀՀ կառավարության 26.12.2019 թ. N 1978-L որոշմամբ սահմանված ժամկետներում և նախատեսված պահանջները հաշվի առնելով: |  |
| **Հայեցակարգով նախատեսված առանձին դրույթների վերաբերյալ** | | |  |
| 1. | ***Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների*** վերաբերյալ գլխում ներկայացված վերլուծությունը համարժեք չի ներկայացնում գործադուլի կազմակերպման և իրականացման հետ կապված խնդիրները։ Բացի Նախագծում նշված օրենսդրական խոչընդոտներից, անհրաժեշտ է հիմնովին վերանայել և ազատականացնել համապատասխան կարգավորումները՝ կապված ոչ միայն աշխատողների ձայների համամասնության հետ, այլև այլ օրենսդրական նախապայմանների, որոնք սահմանված են գործող Աշխատանքային օրենսգրքով։ | 1. Ընդունվել է ի գիտություն: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգի նախագծով նշվում է, որ անհրաժեշտ է նախատեսել նաև գործադուլին առնչվող որոշ փոփոխություններ, որոնցից կարելի է առանձնացնել գործադուլ հայտարարելու համար անհրաժեշտ աշխատողների ձայների համամասնությունների վերաբերյալ փոփոխությունը:  Այսինքն, նախագծով նախատեսվում է, որ անհրաժեշտ է իրականացնել գործադուլին առնչվող կարգավորումների փոփոխություններ և որպես օրինակ առանձնացվում է այդ ուղղությամբ անհրաժեշտ փոփոխություններից մեկը: Սակայն, դա չի ենթադրում, որ հայեցակարգի նախագծի հիման վրա ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունների և լրացումների մշակման ժամանակ պետք է անդրադառնալ միայն նշված փոփոխությունը, քանի որ հայեցակարգի նախագծում առհասարակ նշվում է, որ անհրաժեշտ է նախատեսել գործադուլին վերաբերող փոփոխություններ: |  |
| 2. | ***Աշխատանքային պայմանագրի*** վերաբերյալ գլխում առաջարկվում են հայեցակարգային մոտեցումներ պայմանագրի տեսակների սահմանման և կնքման համար՝ կախված գործատուի կազմակերպաիրավական ձևից։ Այստեղ կարևոր է ընդգծել, որ Օրենսգրքի մոտեցումը պետք է խարսխվի այն սկզբունքի հիման վրա, որ աշխատողների իրավունքների պաշտպանության երաշխիքները պետք է լինեն միանման բոլորի համար՝ անկախ գործատուի կազմակերպաիրավական ձևից՝ բացառելու համար խտրական վերաբերմունքի դրսևորումը աշխատավայրի հիմքով։ Ի դեպ, ընդհանուր կանոնից թույլատրելի շեղումնեը պետք է լինեն խիստ հիմնավորված՝ ելնելով տվյալ ոլորտի առանձնահատկություններից և այլ կերպ աշխատանքը կազմակերպելու անհնարինությունից։  Պայմանագրի տեսակների վերաբերյալ. Վերանայման կարիք ունեն նաև որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքման հիմքերին առնչվող՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի կարգավորումները: Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 94-րդ հոդվածը սահմանում է աշխատանքային պայմանագրերի երկու տեսակ՝ անորոշ ժամկետով և որոշակի ժամկետով կնքվող այմանագրեր: Մինչդեռ, 95-րդ հոդվածը սահմանում է որոշակի  ժամկետով պայմանագրերի կնքման պայմաններն ու հիմքերը: Ըստ Աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր է կնքվում, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով` հաշվի առնելով կատարվելիք աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները, եթե Աշխատանքային օրենսգրքով կամ օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ: Դրան զուգահեռ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի  95-րդ հոդվածի 3-րդ մասը նախատեսում է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքման դեպքերի ոչ սպառիչ ցանկ, այդ թվում՝ օրենքով սահմանված ժամկետով նշանակված աշխատողների հետ, սեզոնային աշխատանքներ կատարողների հետ, ժամանակավոր (մինչև երկու ամիս ժամկետով) աշխատանքներ կատարողների հետ, ժամանակավորապես բացակայող աշխատողին փոխարինող աշխատողի հետ կնքվող պայմանագրեր և այլն: Այսինքն, օրենսդիրը սահմանափակվել է որոշակի ժամկետով կնքվող պայմանագրերի կնքման միայն մի քանի դեպքերի թվարկումով՝ հնարավորություն տալով գործատուին ժամկետային պայմանագրեր կնքել նաև այլ դեպքերում /1-ին մասի պայմանների հաշվառմամբ/: Արձանագրենք, որ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիրը բացառություն է հանդիսանում ընդհանուր կանոնից, քանի որ, որպես կանոն, աշխատանքային հարաբերությունները պետք է կարգավորվեն անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագրով և միայն բացառիկ դեպքերում է թույլատրելի որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի կնքումը: Այնուամենայնիվ, իրավակիրառ պրակտիկայում աշխատանքային օրենսգրքով ամրագրված այս սկզբունքը շարունակում է հաճախակի խախտվել՝ անտեսելով նաև ՀՀ վճռաբեկ դատարանի նախադեպային որոշումներով սահմանված հստակ իրավական դիրքորոշումներն ու մեկնաբանությունները նշված սկզբունքի կիրառման վերաբերյալ: Նման պրակտիկայի պատճառն ակնհայտորեն այն է, որ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ի տարբերություն անորոշ ժամկետով կնքվող պայմանագրի, կարող է լուծվել գործատուի կողմից առանց որևէ պատճառաբանության՝ բացառապես ժամկետը լրանալու հիմքով:  Հետևաբար, աշխատողին օրենսդրությամբ սահմանված պաշտպանվածության տրամադրումից խուսափելու համար կնքվող ժամկետային աշխատանքային պայմանագրերի անսահմանափակ օգտագործման դեմ երաշխիքներ ստեղծելու նպատակով անհրաժեշտ է սահմանափակել գործատուի կողմից նման պայմանագիր կնքելու հնարավորությունը՝ որոշակի ժամկետով պայմանագիր կնքելու հստակ և սպառիչ հիմքերի սահմանման միջոցով: Այսինքն, անհրաժեշտ է Աշխատանքային օրենսգրքով բացահայտել «աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները» հասկացության իրավական բովանդակությունը՝ սպառիչ կերպով սահմանելով այն աշխատանքները, որոնք իրենց բնույթով կամ կատարման պայմաններով կարող են ժամանակավոր համարվել: Նման իրավակարգավորումը կդառնա աշխատողների իրավունքների պաշտպանության կարևոր երաշխիք նրանց հետ ոչ իրավաչափ կերպով ժամկետային աշխատանքային պայմանագրերի կնքման հնարավորությունը բացառելու տեսանկյունից՝ հաշվի առնելով ձևավորված իրավակիրառ պրակտիկան և Աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածին գործնականում տրվող ոչ իրավաչափ մեկնաբանությունները: | Չի ընդունվել: Հարկ է նշել, որ հայեցակարգի նախագծի 18-րդ կետի «Աշխատանքային պայմանագրի» վերաբերյալ ենթաբաժնում չեն նախատեսվել կամ նախանշվել «հայեցակարգային մոտեցումներ պայմանագրի տեսակների սահմանման և կնքման համար՝ կախված գործատուի կազմակերպաիրավական ձևից», ինչի մասին նշված է այս կետի առաջարկությունում։  Հայեցակարգի նախագծի հիշյալ հատվածում նշվել են անհրաժեշտ փոփոխությունների **երեք ուղղություններ**, որոնցից **1-ինը** վերաբերում է աշխատանքային պայմանագրի բովանդակության մեջ «աշխատանքի վայրը» նշելու պահանջ սահմանելուն (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածում): Անհրաժեշտ և առաջարկվող փոփոխություններից **3-րդով** էլ առաջարկվում է հստակեցնել, թե աշխատանքային պայմանագրի լուծման ժամանակ, որ օրն է համարվում վերջին աշխատանքային օրը տվյալ գործատուի մոտ:  Հայեցակարգի նախագծի հիշյալ հատվածի **երկրորդ ենթակետում** առաջարկվում է աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը սահմանող` Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում 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»-«աշխատող» հարաբերություններ՝ Նախագծով առաջարկվող կարգավորումը կհարթի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի և «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» օրենքի՝ սույն պարբերությունում նշված հակասությունը:  Հարկ է նկատել, որ առաջարկվող վերոնշյալ լրացումը, ըստ էության, իրենից նոր կարգավորում չի ենթադրում, այլ արդեն իսկ եղած կարգավորումները հստակեցնելու նպատակ ունի:  Պայմանագրի տեսակների վերաբերյալ ներկայացված առաջարկության մասով (*որտեղ նշվում է, որ վերանայման կարիք ունեն որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքման հիմքերին առնչվող ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի կարգավորումները, և ժամկետային աշխատանքային պայմանագրերի անսահմանափակ օգտագործման դեմ երաշխիքներ ստեղծելու նպատակով անհրաժեշտ է սահմանափակել գործատուի կողմից նման պայմանագիր կնքելու հնարավորությունը՝ որոշակի ժամկետով պայմանագիր կնքելու հստակ և սպառիչ հիմքերի սահմանման միջոցով՝ մասնավորապես բացահայտելով «աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները» հասկացության իրավական բովանդակությունը և սպառիչ կերպով սահմանելով այն աշխատանքները, որոնք իրենց բնույթով կամ կատարման պայմաններով կարող են ժամանակավոր համարվել*) hարկ է նշել, որ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություն և լրացումներ կատարելու մասին» 03.10.2019 թ. N ՀՕ-183-Ն օրենքով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածում լրացված 2.1-ին մասով սահմանված է, որ «եթե նույն գործատուի մոտ նույն աշխատողի հետ նույն աշխատանքի համար որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը երկարաձգվում է, կամ նույն գործատուի մոտ նույն աշխատանքի համար նույն աշխատողի հետ երկրորդ անգամ կնքվում է աշխատանքային պայմանագիր, որոնց ընդհատումը չի գերազանցում մեկ ամիսը, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով: Սույն մասում ամրագրված դրույթը չի տարածվում սույն հոդվածի 1-ին և 3-րդ մասերով նախատեսված դեպքերի վրա:»:  Վերոնշյալ լրացումը կատարվել է աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքի ապահովման, ինչպես նաև գործատուների կողմից ժամկետները լրանալու հիմքով աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման կամայականությունները հնարավորինս բացառելու նպատակով: Ուստի, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վկայակոչված դրույթով կարգավորվում է նաև վերոնշյալ առաջարկության մեջ նշված խնդիրը:  Այս առնչությամբ անհրաժեշտ ենք համարում նշել նաև, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 2.1-ին մասի կարգավորման նախատեսման համար հիմք են ընդունվել «Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին» Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության 1982 թ. թիվ 166 հանձնարարականով և «ԵԱՄՀ–ի, ԵԱԳՀՄ–ի և ՀՄՁԵԿ–ի կողմից կնքված՝ որոշակի ժամկետով աշխատանքի վերաբերյալ շրջանակային համաձայնագրի մասին» 1999 թվականի հունիսի 28-ի թիվ 1999/70 ԵՄ դիրեկտիվով սահմանված պահանջները: Հարկ է նշել նաև, որ առաջարկության մեջ նշված իրենց բնույթով կամ կատարման պայմաններով ժամանակավոր համարվող աշխատանքները սպառիչ կերպով սահմանելը գործնականում հնարավոր չէ, և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված կարգավորումն արդեն իսկ լուծում է բարձրացված խնդիրը և միաժամանակ համապատասխանում է միջազգային իրավունքի նորմերով սահմանված պահանջներին:  Մասնավորապես, «Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին» Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության 1982 թ. թիվ 166 հանձնարարականի 3-րդ մասի 2-րդ կետով նախատեսվում է, որ, օրինակ, օրենսդրությամբ կարող են ամրագրվել դրույթներ հետևյալի մասին. ա) սահմանափակել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը այն դեպքերով, երբ հաշվի առնելով կատարվող աշխատանքի բնույթը կամ աշխատանքի կատարման պայմանները կամ աշխատողի շահերը, աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող լինել անորոշ ժամկետով, բ) սույն մասի (ա) կետում նշված դեպքերից բացի՝ որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրերը համարել որպես անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրեր. գ) սահմանել, որ որոշակի ժամկետով կնքված և մեկ կամ մի քանի անգամ ժամկետը երկարաձգված պայմանագրերը, բացառությամբ սույն մասի (ա) կետում նշված դեպքերի, համարվում են անորոշ ժամկետով կնքված։  «ԵԱՄՀ–ի, ԵԱԳՀՄ–ի և ՀՄՁԵԿ–ի կողմից կնքված՝ որոշակի ժամկետով աշխատանքի վերաբերյալ շրջանակային համաձայնագրի մասին» 1999 թվականի հունիսի 28-ի թիվ 1999/70 ԵՄ դիրեկտիվի 5-րդ դրույթի 1-ին կետով սահմանված է, որ որոշակի ժամկետով իրար հաջորդող աշխատանքային պայմանագրերից կամ հարաբերություններից բխող չարաշահումները կանխելու համար անդամ պետությունները, սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցելուց հետո, ազգային իրավունքի, կոլեկտիվ պայմանագրերի կամ պրակտիկայի համաձայն և (կամ) սոցիալական գործընկերներն իրենք, հաշվի առնելով կոնկրետ ոլորտների և (կամ) աշխատողների կատեգորիաների կարիքները, կիրառում են հետևյալ միջոցներից մեկը կամ մի քանիսը, եթե գոյություն չունեն չարաշահումները կանխարգելող համարժեք իրավական այլ միջոցներ՝  ա) օբյեկտիվ պատճառներ, որոնք հիմնավորում են նման պայմանագրերը կամ հարաբերությունները.  բ) սահմանված՝ իրար հաջորդող աշխատանքային պայմանագրերի կամ հարաբերությունների ընդհանուր առավելագույն տեւողությունը.  գ) նման պայմանագրերի կամ հարաբերությունների նորացման թիվը։ |  |
| 3. | ***Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը***  Նախագծով առաջարկվում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում սահմանել աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք՝ աշխատողների որոշակի խմբերի համար, որոնք թվարկված են Հայեցակարգի նախագծում։ Անհրաժեշտ է օրենսդրորեն սահմանել հստակ և օբյեկտիվ չափանիշներ, որոնք գործատուն պարտավոր կլինի հաշվի առնել աշխատողների հետ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կամ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալ լուծել՝ 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 (*ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդված, 1-ին մաս, 2-րդ կետ*)՝ բացառելու գործատուի հայեցողությունն ու կամայականությունը այս հարցում: Ինչ վերաբերում է վերոգրյալ խումբ անձանց աշխատանքում մնալու նախապատվություն տալուն, ապա նման պարտավորություն կարող է սահմանվել գործատուի համար ***միայն այլ հավասար պայմանների և չափանիշների բավարարման դեպքում***: | Ընդունվել է: | Ինչպես արդեն նշված է հայեցակարգի նախագծի ներածությունում՝ ՀՀ աշխատանքային 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:  Հայեցակարգի նախագծում կատարվել է փոփոխություն և նշվել, որ նախապատվության տրամադրելու համար պետք է սահմանվեն նաև որոշակի պայմաններ: |
| 4. | Նախագծով առաջարկվում է աշխատողների ներկայացուցիչներին 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:   * Աշխատողների ներկայացուցիչների կողմից աշխատողների իրավունքների խախտման հարցերով դատարան դիմելու հնարավորության նախատեսման դեպքում անհրաժեշտ է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության, ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքերում կատարել փոփոխություններ՝ աշխատողների ներկայացուցիչներին՝ որպես հայցվորների ներկայացուցիչ ամրագրելու համար, ինչպես նաև սահմանել նրանց դատավարական իրավունքները և պարտականությունները: * Անհրաժեշտ է նաև նախատեսել աշխատողների ներկայացուցիչներին վեճերի լուծման այլընտրանքային եղանակների կազմակերպման և իրականացման իրավասության տրամադրում, ինչը նախատեսված է ինչպես Մարդու իրավունքների ռազմավարությունից բխող 2020-2022 թթ գործողությունների ծրագրում (կետ 70), այնպես էլ ՀՀ և ԵՄ միջև Համապարփակ և Ընդլայնված Գործընկերության Համաձայնագրի քաղաքացիական հասարակության համատեղ մշտադիտարկման ճանապարհային քարտեզում:   - Միաժամանակ, ի լրումն գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատելու սահմանափակման՝ անհրաժեշտ է աշխատողների ներկայացուցիչներին օժտել լրացուցիչ երաշխիքներով և արտոնություններով՝ իրենց գործառույթներն առավել անկաշկանդ և անկախ իրականացնելու նպատակով:  Նույն գլխի ներքո առաջարկում ենք վերանայել գործող Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի լուծումն աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու պատճառով դրույթը՝ հաշվի առնելով դրա տարածական և կամայական կիրառումը պրակտիկայում գործատուների կողմից։ | - Ընդունվել է:  - Ընդունվել է ի գիտություն: Տեղեկացնում ենք, որ արդեն իսկ Օրենսգրքում` 2019 թվականի դեկտեմբերի 4-ին կատարված փոփոխությամբ (ՀՕ-265-Ն օրենք, ուժի մեջ է մտնելու 2021 թվականի հուլիսի 1-ից), ամրագրվել է դրույթ, որով նախատեսվում է, որ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը, աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման հետ կապված կարգավորումների նկատմամբ վերահսկողությունից և մինչև 18 տարեկան անձանց, ինչպես նաև հղի կամ երեխային կրծքով կերակրող կանանց և երեխա խնամող աշխատողների համար աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների ապահովման նկատմամբ վերահսկողությունից բացի, վերահսկողություն է իրականացնելու նաև աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի **այլ պահանջների, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելու է պատասխանատվության միջոցներ:**  Այսինքն` նախատեսվում է, որ այդպիսով աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ապահովման գործող դատական համակարգի հետ միաժամանակ 2021 թվականի հուլիսի 1-ից երկրում կներդրվի, նաև աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ գործուն վերահսկողական համակարգ, **ինչն անուղղակիորեն կնպաստի նաև աշխատողների իրավունքների խախտման դեպքերի նվազմանը, ինչպես նաև կանխարգելմանը:**  Նշենք նաև, որ ներկա իրավիճակով պայմանավորված` որպես ժամանակավոր լուծում, 2020 թվականի ապրիլի 29-ին ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» օրենքը (ՀՕ-236-Ն օրենքը, որն ուժի մեջ է մտել 2020 մայիսի 8-ից), որով Օրենսգիրքը լրացվել է նոր` 33.1-ին հոդվածով: Հիշյալ հոդվածով սահմանված է, որ տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների վերացման ժամանակահատվածում ստացված գրավոր դիմումի առկայության դեպքում ոլորտի լիազորված տեսչական մարմինն իրականացնում է գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողություն՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ։ Նշված տեսչական մարմինն է` Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը:  Օրենսգրքի 33.1-ին հոդվածը գործելու է մինչև 2021 թվականի հուլիսի 1-ը:  Միաժամանակ տեղեկացնում ենք, որ 2019 թվականի հոկտեմբերին Լիտվայի Հանրապետություն (այսուհետ՝ ԼՀ) ուսումնական այցի շրջանակներում ուսումնասիրվել է ԼՀ Աշխատանքի պետական տեսչությանն առընթեր գործող աշխատանքային վեճերի հանձնաժողովների (այսուհետ՝ ԱՎՀ) գործունեությունը: Մասնավորապես.  ԱՎՀ-երի աշխատանքները համակարգում է ԼՀ-ի Աշխատանքի պետական տեսչության ԱՎՀ-երի աշխատանքների կազմակերպման բաժինը:  Աշխատանքային վեճերի քննությունը ԱՎՀ-երում **մինչդատական** պարտադիր ընթացակարգ է:  ԱՎՀ-երը բաղկացած են երեք անդամից. Նախագահ, գործատուների միության ներկայացուցիչ, արհմիութենական կազմակերպության ներկայացուցիչ:  ԱՎՀ-երը քննում են գրեթե բոլոր անհատական աշխատանքային վեճերը. աշխատանքի վարձատրություն, աշխատանքային պայմանագրի պայմանների կատարում, արձակուրդների տրամադրում, առանց օրինական հիմքերի աշխատանքային պայմանագրի լուծում, նյութական վնասի հատուցում, մրցակցության կամ գաղտնիքի պահպանման վերաբերյալ համաձայնագրեր, խտրականություն, աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի կամ մասնագիտական հիվանդության հետևանքով պատճառված վնասի հատուցում և այլն, ինչպես նաև իրավունքին վերաբերող կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերը:  ԱՎՀ-երի կողմից վեճերի ուսումնասիրությունն իրականացվում է **անվճար հիմունքներով:**  ԱՎՀ-ի միջոցով աշխատանքային վեճերի լուծման մեխանիզմը աշխատանքային վեճերի լուծման բավականին արդյունավետ և օպերատիվ համակարգ է: Բացի **հեշտացված** համակարգ լինելուց, այն ունի նաև այն առավելությունը, որ աշխատանքային վեճերի քննությանը ներգրավված են նաև **սոցիալական գործընկերները**: Այդ գործընթացները նպաստում են նաև սոցիալական գործընկերության և սոցիալական գործընկերների միջև բանակցությունների վարման գործընթացների զարգացմանը:  ԱՎՀ-ի միջոցով աշխատանքային վեճի լուծումը աշխատանքային վեճի կողմերին զերծ է պահում նաև **հավելյալ ծախսեր իրականացնելուց** (օրինակ՝ դատարան դիմելու ժամանակ հայցադիմում գրելու համար փաստաբանի ծախսերը):  Համապատասխան վերլուծությունների և ուսումնասիրությունների արդյունքում նախատեսվում է քննարկել ԱՎՀ-երի համակարգը Հայաստանի Հանրապետությունում ներդնելու հնարավորությունը:  - Չի ընդունվել: Առաջարկությունից պարզ չէ, թե ինչ լրացուցիչ երաշխիքների և արտոնությունների մասին է խոսքը:  Ընդունվել է: | - Հայեցակարգից բխող Օրենսգրքում փոփոխությունների և լրացումների նախագծի մշակման շրջանակներում հարցը կքննարկվի։ Թեպետ, կարծում ենք դրա անհրաժեշտությունը բացակայում է, քանի որ օրինակ` Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 34-րդ հոդվածի 1-ին մասով արդեն իսկ սահմանված է, որ հայցվորը գործին մասնակցող այն անձն է, որն իր կամ օրենքով նախատեսված դեպքերում այլ անձի իրավունքների պաշտպանության նպատակով հայցադիմում է ներկայացրել առաջին ատյանի դատարան:  Այս մասով փոփոխությունը կքննարկվի Օրենսգրքում փոփոխությունների և լրացումների նախագծի մշակման ժամանակ: |
| 5. | ***Ամենամյա արձակուրդ****ի* վերաբերյալ գլխում նախատեսվում է գործատուի համար սահմանել ամենամյա արձակուրդ չտրամադրելու դեպքում պատասխանատվության միջոցներ օրինակ, տուժանքի վճարում: Քանի որ չվճարված արձակուրդային վճարների պահանջի իրավունք, ըստ գործող ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի, աշխատողի մոտ առաջանում է աշխատանքից ազատվելիս անհրաժեշտ է հստակեցնել, թե արդյո՞ք տուժանքի վճարումը կատարվում է ամենամյա արձակուրդը չտրամադրելու տարում, թե աշխատանքից ազատվելու ժամանակ արձակուրդային վճարների հետ միասին:  Առանձին խնդիր է չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը՝ աշխատանքային պայմանագրերում էական պայմանների հստակ ամրագրման բացակայության բերումով: Մասնավորապես, անհրաժեշտ է օրենսդրությամբ հստակեցնել չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատողների աշխատանքային էական պայմանների կարգավորումները, այդ թվում՝ օրական առավելագույն աշխատաժամանակը, աշխատավարձի հաշվարկման պայմանները, աշխատանքային պայմանագրով կարգավորման հստակ կանոնները և այլն: | Ընդունվել է:  Ընդունվել է: | Հայեցակարգի նախագծի 18-րդ կետի 6-րդ ենթակետի 2-րդ պարբերությունում կատարվել է համապատասխան լրացում:  Առաջարկությունը կքննարկվի Օրենսգրքում փոփոխությունների և լրացումների նախագծի մշակման շրջանակներում` այն դիտարկելով նաև միջազգային իրավունքի նորմերին ՀՀ օրենսդրության համապատասխանության ապահովման տեսանկյունից: |
| 6. | ***Խտրականության*** վերաբերյալ բաժնում նշվում է նաև աշխատանքի վայրում աշխատողին սեռական ոտնձգություններից պաշտպանության անհրաժեշտությանը։ Առաջարկում ենք այս կարգավորումները համապատասխանեցնել ԱՀԿ 2019թ. թիվ 190 կոնվենցիայի պահանջներին։ | Չի ընդունվել: ԱՄԿ թիվ 190 կոնվենցիան ՀՀ կողմից վավերացված չէ և Оրենսգրքի կարգավորումները ԱՄԿ թիվ 190 կոնվենցիային համապատասխանեցնելու պարտավորություն առկա չէ։  Միաժամանակ տեղեկացնում ենք, որ ինչպես նշվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգը հաստատելու մասին» Կառավարության որոշման նախագծում՝ այդ փոփոխության անհրաժեշտությունն առաջացել է, 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՝ որով 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: |  |
| **Լրացուցիչ հայեցակարգային կետեր**  Հայեցակարգի նախագծի վերաբերյալ ներկայացնում ենք մի շարք առաջարկություններ, որոնք կազմվել են միջազգային փաստաթղթերի, ազգային օրենսդրության, տեղական և միջազգային կազմակերպությունների զեկույցների, ինչպես նաև կազմակերպության կողմից վարվող դատական և արտադատական գործերի շրջանակներում վերհանված խնդիրների հիման վրա։ Ներկայացնում ենք դրանք ստորև՝ | | | |
| 1. | **Աշխատանքի իրավունքը**  Ազգային օրենսդրությամբ ամրագրված չէ աշխատանքի իրավունքը, ինչը նշանակում է, որ պետությունը սահմանադրության մակարդակով չի ճանաչում այդ իրավունքը։ Միայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն է մատնանշում աշխատանքի իրավունքի մասին, այն էլ որպես աշխատանքի ազատության իրավունքի բաղադրիչ։ Ստացվում է, որ պետությունը չունի որևէ սահմանադրական պարտավորություն՝ ապահովելու մարդու աշխատանքի իրավունքի իրացումը, փոխարենն ապահովում է տարբեր աշխատանքների միջև ազատությունը։ Ուստի անհրաժեշտ է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում ամրագրել աշխատանքի իրավունքը։ | Ընդունվել է ի գիտություն: «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգը հաստատելու մասին» Կառավարության որոշման նախագծով ներկայացվող 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:  Հարկ է նշել, որ տվյալ դեպքում սահմանադրական կարգավորումների կիրարկման ընթացքում առկա խնդիրների մասով դիտարկումները դուրս են հայեցակարգով կարգավորման կամ մատնանշման ենթակա ուղղությունների շրջանակից:  Միաժամանակ, հարկ է նկատել, որ Սահմանադրությամբ ամրագրված է, որ յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք:  Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներում ամրագրված է աշխատանքի ազատությունը, ներառյալ` աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է կամ որին ազատորեն համաձայնում է), աշխատանքային ունակությունները տնօրինելու, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը:  Հարկ է նշել նաև, որ աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից՝ աշխատանքի ազատության սկզբունքը Սահմանադրությանը համապատասխանեցնելու անհրաժեշտությամբ պայմանավորված` վերը նշված հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում քննարկվում է «աշխատանքի ազատությունը» բառերը փոխարինել «աշխատանքի ազատ ընտրությունը» բառերով: Նշված փոփոխությունը նախատեսվում է դիտարկել Օրենսգրքի` նշված հայեցակարգի ընդունմանը հաջորդող և դրա հիման վրա մշակման ենթակա փոփոխությունների նախագծի մշակման շրջանակներում:  Ուստի, ամփոփելով վերոգրյալը՝ հարկ է նշել, որ Օրենսգրքով չի կարող ամրագրվել աշխատանքի իրավունքի մասին այն պարագայում, երբ այդ մասին ամրագրված չէ Սահմանադրությամբ: |  |
| 2. | **Աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը**  Աշխատանքի ազատ ընտրության սահմանադրական իրավունքի լիարժեք իրացումն ապահովելու համար անհրաժեշտ է ստեղծել անձի այս իրավունքի լիարժեք պաշտպանության գործուն մեխանիզմներ՝ նախատեսելով աշխատանքային խախտված իրավունքի դատական կամ այլ իրավական պաշտպանության հնարավորություններ՝ բացառելու գործատուների կողմից կամայականությունների դրսևորման հնարավորությունները։ | Ընդունվել է ի գիտություն: Աշխատանքային իրավունքների դատական կարգով պաշտպանության հնարավորություն ներկայում էլ Օրենսգրքի 38-րդ հոդվածում սահմանված է: Միաժամանակ այս մասով հարկ է նշել նաև, որ «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի «ա.» պարբերությամբ սահմանված է, որ դատարաններում պետական տուքի վճարումից ազատվում են հայցվորները` աշխատավարձի և դրան հավասարեցված վճարումների հետ կապված այլ գումարների գանձման և աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ հայցերով:  Ինչ վերաբերում է աշխատանքային իրավունքների՝ այլ եղանակներով պաշտպանությանը, ապա այդ մասով տեղեկացնում ենք, որ արդեն իսկ Օրենսգրքում` 2019 թվականի դեկտեմբերի 4-ին կատարված փոփոխությամբ (ուժի մեջ է մտնելու 2021 թվականի հուլիսի 1-ից), ամրագրվել է դրույթ, որով նախատեսվում է, որ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը, աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման հետ կապված կարգավորումների նկատմամբ վերահսկողությունից և մինչև 18 տարեկան անձանց, ինչպես նաև հղի կամ երեխային կրծքով կերակրող կանանց և երեխա խնամող աշխատողների համար աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների ապահովման նկատմամբ վերահսկողությունից բացի, վերահսկողություն է իրականացնելու նաև աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի **այլ պահանջների, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելու է պատասխանատվության միջոցներ:**  Այսինքն` նախատեսվում է, որ այդպիսով աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ապահովման գործող դատական համակարգի հետ միաժամանակ 2021 թվականի հուլիսի 1-ից երկրում կներդրվի, նաև աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ գործուն վերահսկողական համակարգ, **ինչն անուղղակիորեն կնպաստի նաև աշխատողների իրավունքների խախտման դեպքերի նվազմանը, ինչպես նաև կանխարգելմանը:**  Նշենք նաև, որ ներկա իրավիճակով պայմանավորված` որպես ժամանակավոր լուծում, 2020 թվականի ապրիլի 29-ին ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» օրենքը (ՀՕ-236-Ն օրենքը, որն ուժի մեջ է մտել 2020 մայիսի 8-ից), որով Օրենսգիրքը լրացվել է նոր` 33.1-ին հոդվածով: Հիշյալ հոդվածով սահմանված է, որ տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների վերացման ժամանակահատվածում ստացված գրավոր դիմումի առկայության դեպքում ոլորտի լիազորված տեսչական մարմինն իրականացնում է գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողություն՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ։ Նշված տեսչական մարմինն է` Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը:  Օրենսգրքի 33.1-ին հոդվածը գործելու է մինչև 2021 թվականի հուլիսի 1-ը:  Միաժամանակ տեղեկացնում ենք, որ 2019 թվականի հոկտեմբերին Լիտվայի Հանրապետություն (այսուհետ՝ ԼՀ) ուսումնական այցի շրջանակներում ուսումնասիրվել է ԼՀ Աշխատանքի պետական տեսչությանն առընթեր գործող աշխատանքային վեճերի հանձնաժողովների (այսուհետ՝ ԱՎՀ) գործունեությունը: Մասնավորապես.  ԱՎՀ-երի աշխատանքները համակարգում է ԼՀ-ի Աշխատանքի պետական տեսչության ԱՎՀ-երի աշխատանքների կազմակերպման բաժինը:  Աշխատանքային վեճերի քննությունը ԱՎՀ-երում **մինչդատական** պարտադիր ընթացակարգ է:  ԱՎՀ-երը բաղկացած են երեք անդամից. Նախագահ, գործատուների միության ներկայացուցիչ, արհմիութենական կազմակերպության ներկայացուցիչ:  ԱՎՀ-երը քննում են գրեթե բոլոր անհատական աշխատանքային վեճերը. աշխատանքի վարձատրություն, աշխատանքային պայմանագրի պայմանների կատարում, արձակուրդների տրամադրում, առանց օրինական հիմքերի աշխատանքային պայմանագրի լուծում, նյութական վնասի հատուցում, մրցակցության կամ գաղտնիքի պահպանման վերաբերյալ համաձայնագրեր, խտրականություն, աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի կամ մասնագիտական հիվանդության հետևանքով պատճառված վնասի հատուցում և այլն, ինչպես նաև իրավունքին վերաբերող կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերը:  ԱՎՀ-երի կողմից վեճերի ուսումնասիրությունն իրականացվում է **անվճար հիմունքներով:**  ԱՎՀ-ի միջոցով աշխատանքային վեճերի լուծման մեխանիզմը աշխատանքային վեճերի լուծման բավականին արդյունավետ և օպերատիվ համակարգ է: Բացի **հեշտացված** համակարգ լինելուց, այն ունի նաև այն առավելությունը, որ աշխատանքային վեճերի քննությանը ներգրավված են նաև **սոցիալական գործընկերները**: Այդ գործընթացները նպաստում են նաև սոցիալական գործընկերության և սոցիալական գործընկերների միջև բանակցությունների վարման գործընթացների զարգացմանը:  ԱՎՀ-ի միջոցով աշխատանքային վեճի լուծումը աշխատանքային վեճի կողմերին զերծ է պահում նաև **հավելյալ ծախսեր իրականացնելուց** (օրինակ՝ դատարան դիմելու ժամանակ հայցադիմում գրելու համար փաստաբանի ծախսերը):  Համապատասխան վերլուծությունների և ուսումնասիրությունների արդյունքում նախատեսվում է քննարկել ԱՎՀ-երի համակարգը Հայաստանի Հանրապետությունում ներդնելու հնարավորությունը: |  |
| 3. | **Միավորվելու իրավունքը**  Ազգային օրենսդրությամբ արհմիություններին իրավունք վերապահել աշխատանքային վեճերի դեպքում դատական կարգով ներկայացնելու աշխատողների կոլեկտիվ և անհատական շահերը։ Վերանայել արհեստակցական միություններին անդամակցելու կարգը և պայմանները՝ ընդլայնելով արհեստակցական միություններ ստեղեծելու իրավունք ունեցող անձանց շրջանակը։ | Ընդունվել է ի գիտություն: Ներկայացված առաջարկությունները կքննարկվեն «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխությունների նախագծի մշակման շրջանակներում: Այս ուղղությամբ միջոցառումներ նախատեսված են ինչպես «Աշխատիր, Հայաստան» ռազմավարության գործողությունների շրջանակում, այնպես էլ Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունից բխող 2020-2022 թվականների գործողությունների ծրագրում: Նշված փաստաթղթերով նախատեսված ժամկետներում կմշակվեն փոփոխություններ և լրացումներ «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում: |  |
| 4. | **Հավասար և արդար վարձատրության իրավունքը**  Օրենսգրքի 184-րդ (Արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի վարձատրությունը) հոդվածով արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս չափով աշխատանքի վարձատրության տեսակից բացի, նախատեսել արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար աշխատողի հանգստի տևողության ավելացման կարգ  Աշխատողի նյութական պատասխանատվության սահմանները որոշելիս, աշխատողի մեղքով խոտան արտադրանքի դեպքում աշխատավարձից կատարվող պահումները սահմանափակել այնքանով և այն չափով, որ աշխատողը և նրա խնամքին գտնվող անձը չզրկվեն նվազագույն վարձատրությունից կամ կենսապահովման միջոցից։ | Ընդունվել է ի գիտություն: Հարկ է նկատել, որ ներկայացված առաջարկության համար չի ներկայացված որևէ իրավական հիմնավորում, հատկապես այն իմաստով, թե ինչու պետք է գործատուի վրա դրվի աշխատողին արտաժամյա աշխատանքի համար հատուցումների երկու տարբերակ՝ ժամային դրույքաչափից բացի հավելում վճարելու և միաժամանակ արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար հանգստի ժամանակի տրամադրում:  Մասնավորապես վերոգրյալի համատեքստում հարկ է նկատել, որ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ պարբերության վերաբերյալ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի մեկնաբանություններում նշվում է, որ նպատակ հետապնդելով ապահովել արդար վարձատրության իրավունքի արդյունավետ իրականացումը՝ կողմերը պարտավորվում են ճանաչել աշխատողների արտաժամյա աշխատանքի դիմաց ավելի բարձր դրույքով աշխատավարձ ստանալու իրավունքը, որը հատուկ դեպքերում ենթակա է բացառությունների:  Նշված դրույթի պահանջի համաձայն՝ հարկ է նկատել, որ ՀՀ օրենսդրությամբ արդեն իսկ նախատեսված է արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար ժամային դրույքաչափից բացի հավելում վճարելու պահանջ:  Ուստի կարծում ենք, որ գործատուի համար հավելյալ պարտականություն սահմանելը պետք է լինի հնարավորինս հիմնավորված:  Ընդունվել է: Հայեցակարգի նախագծի 18-րդ կետի 9-րդ «Աշխատավարձ» ենթակետում այս մասով կատարվել է համապատասխան լրացում: |  |
| 5. | **Խախտված աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը**  Առաջարկվում է աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողություն իրականացնող լիազորված տեսչական մարմնին ևս իրավունք վերապահել տեսչական ստուգումների արդյունքում բացահայտված աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքերի հիման վրա դատական կարգով ներկայացնելու աշխատողի կոլեկտիվ և անհատական շահը՝ որպես աշխատողի աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության լիարժեք իրականացման գործիք։ | Չի ընդունվել: Հաշվի առնելով այն, որ գործող կարգավորումների շրջանակներում աշխատողն արդեն իսկ ունի դատական կարգով իր աշխատանքային իրավունքները պաշտպանելու իրավունք (Օրենքգրքի 38-րդ հոդվածի 1-ին մաս)՝ անհասկանալի է, թե համապատասխան տեսչական մարմնին դատական կարգով աշխատողի իրավունքների պաշտպանության իրավունքի վերապահումն ի՞նչ առումով է աշխատողի աշխատանքային իրավունքի պաշտպանությունն ավելի լիարժեք դարձնելու:  Բացի վերը նշվածից՝ առաջարկությունը ենթակա է քննարկման նաև տեսչական մարմինների աշխատանքը կարգավորող օրենսդրության և այդ ոլորտում իրականացվող քաղաքականության համատեքստում, քանի տեսչության կանոնադրական խնդիրները դատական կարգով լուծելը չի կարող լինել միայն մեկ տեսչական մարմնի առանձնաշնորհություն:  Միաժամանակ հարկ է նկատել, որ «Արդյունաբերությունում և առևտրում աշխատանքի տեսչության մասին» թիվ 81 կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ աշխատանքի տեսչության համակարգի գործառույթներն են.  ա) **ապահովել**աշխատանքի ընթացքում աշխատողների աշխատանքի պայմանների և պաշտպանության հետ կապված **իրավական դրույթների կատարումը,** ինչպիսիք են աշխատանքային օրվա տևողության, աշխատավարձի, անվտանգության, առողջապահության և բարեկեցության դրույթները, երեխաների և երիտասարդների աշխատանքին առնչվող դրույթները և նմանատիպ այլ հարցերը՝ այնքանով, որքանով դրանց կատարումն ապահովելու համար լիազորված են աշխատանքի տեսուչները,  բ) այդ դրույթների պահպանման առավել արդյունավետ միջոցների մասին գործատուներին և աշխատողներին տեխնիկական տեղեկատվություն և խորհուրդներ տրամադրելը,  գ) գործող իրավական դրույթներով հատուկ չկարգավորված թերությունների և չարաշահումների մասին իրավասու մարմնին տեղեկացնելը: |  |
| 6. | **Աշխատանքային պայմանագրի լուծելը**  Անհրաժեշտ է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ (Գործատուի նախաձեռնությամբ պայմանագիրը լուծելու արգելքը) հոդվածի 1-ին մասով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքնեի շարքում, ի թիվս այլոց, նախատեսել՝  - բողոք ներկայացնելը կամ օրենքների ենթադրյալ խախտման հետ կապված գործատուի դեմ կատարվող քննությանը մասնակցելը կամ իրավասու վարչական մարմնին դիմելը։ | Չի ընդունվել: Նման կարգավորում ամրագրված լինելու պարագայում կստացվի այնպես, որ երբ առկա լինի գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերից որևէ մեկը, աշխատողն ինչ-ինչ պատճառներով կարող է հայց ներկայացնել գործատուի դեմ և տվյալ իրավիճակում գործատուն չի կարողանա լուծել աշխատանքային պայմանագիրը, թեկուզև դրա համար ունենա բոլոր օբյեկտիվ հիմքերը:  Բացի այդ հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում հստակ թվարկվում են բոլոր հիմքերը, երբ գործատուն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը:  Այսինքն, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերից որևէ մեկի առկայության դեպքում որպես արգելք որևէ պարագայում չի կարող դիտարկվել աշխատողի բողոք ներկայացրած լինելը կամ օրենքների ենթադրյալ խախտման հետ կապված գործատուի դեմ կատարվող քննությանը մասնակցելը կամ իրավասու վարչական մարմնին դիմելը։  Օրինակ, եթե աշխատողը չի համապատասխանում զբաղեցրած պաշտոնին կամ պարբերաբար չի կատարում իր աշխատանքային պարտականությունները, ապա գործատուն պետք է իրավունք ունենա Օրենսգրքի կարգավորումների դաշտում լուծել աշխատողի հետ ունեցած աշխատանքային պայմանագիրը, և տվյալ պարագայում անհասկանալի է, թե ինչու պետք է արգելվի վերոնշյալ հիմքերով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հնարավորությունը աշխատողի բողոք ներկայացրած լինելու կամ օրենքների ենթադրյալ խախտման հետ կապված գործատուի դեմ կատարվող քննությանը մասնակցելու կամ իրավասու վարչական մարմնին դիմելու դեպքերով։ |  |
| 7. | **Գործատուի անվճարունակության դեպքում հայցերի պաշտպանվածության իրավունքը**  Ստեղծել գործատուի անվճարունակության դեպքում հայցերի պաշտպանվածության երաշխիքային համակարգ։ | Ընդունվել է ի գիտություն: «Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանության մասին» Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության N 173 կոնվենցիայի (այսուհետ՝ Կոնվենցիա) 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն` Կոնվենցիան վավերացնող յուրաքանչյուր անդամ պետություն ընդունում է կամ II բաժնի պարտավորությունները, որոնցով աշխատողների պահանջների պաշտպանությունը նախատեսվում է արտոնությունների միջոցով, կամ III բաժնի պարտավորությունները, որոնցով աշխատողների պահանջների պաշտպանությունը նախատեսվում է երաշխիքային հաստատությունների միջոցով, կամ էլ ընդունում է երկու բաժինների պարտավորությունները:  Հայաստանի Հանրապետությունում ներկայում կիրառվում են Կոնվենցիայի II բաժնի դրույթները (աշխատողների պահանջների պաշտպանությունն արտոնությունների միջոցով):  Կոնվենցիայի II բաժնի 5-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների աշխատանքային հարաբերություններից բխող պահանջները պաշտպանվում են արտոնությունների հիման վրա, այսինքն՝ այն ձևով, որ անվճարունակ գործատուի ակտիվներից դրանք բավարարվեն մինչև ոչ արտոնյալ պահանջների բավարարումը:  ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 70-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է իրավաբանական անձի լուծարման դեպքում նրա պարտատերերի պահանջների բավարարման հերթականությունը: Մասնավորապես, վկայակոչված հոդվածի համաձայն՝ երրորդ հերթին վճարվում է աշխատանքային պայմանագրով աշխատող անձանց արձակման նպաստների, աշխատավարձի և հեղինակային պայմանագրերով վարձատրությունը:  «Սնանկության մասին» ՀՀ օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 82-րդ հոդվածի 1-ին մասով ևս սահմանված է պարտատերերի չապահովված պահանջների բավարարման հերթականությունը: Նշված հոդվածի 1-ին մասի «գ» կետի համաձայն՝ չապահովված պահանջների բավարարման հերթում ներառված են աշխատանքային պայմանագրերից բխող պահանջները (ներառյալ` պարտապանին սնանկ ճանաչելու մասին վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու պահից մինչև լուծարումն առաջացած), բայց ոչ ավելի, քան պարտապանին սնանկ ճանաչելու պահին նախորդող 6 ամիսը, հեղինակային պայմանագրերով վարձատրությունների վճարումները և նշված հերթի պահանջների բավարարումից առաջացած եկամտային հարկի և պարտադիր սոցիալական վճարների գումարները: Այսինքն, վերջիններս պարտատերերի չապահովված պահանջների բավարարման երրորդ հերթում են:  Վերոգրյալը հաշվի առնելով՝ հարկ է փաստել, **որ ՀՀ օրենսդրությամբ արդեն իսկ ամրագրված է աշխատանքային հարաբերություններից բխող պահանջների պաշտպանությունը արտոնությունների հիման վրա:**  Ինչ վերաբերում է գործատուի անվճարունակության դեպքում հայցերի պաշտպանվածության երաշխիքային համակարգ ներդնելու առաջարկությանը, ապա հարկ ենք համարում նշել, որ այն ենթադրում է գործատուների ֆինանսական բեռի ավելացում (նկատի ունենալով, որ գործատուները պետք է որոշակի մասհանումներ կատարեն երաշխիքային հաստատություններին): Կարծում ենք, որ այն բացասական ազդեցություն կունենա գործարար միջավայրի վրա, ինչպես նաև ապախթանիչ կլինի կայուն զբաղվածության ապահովման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման գործընթացներում: Այս առումով անհրաժեշտ է հաշվի առնել նաև գալիք՝ համաճարակի տնտեսական բացասական հետևանքների՝ ներկայիս դրությամբ անչափելիությունը: |  |
| 8. | **Աշխատանքում արժանապատվության իրավունքը**  Աշխատանքային օրեսդրության մեջ ներդնել «աշխատանքում արժանապատվության իրավունք», «սեռական հետապնդում» հասկացությունները՝ որպես աշխատողի՝ սեռական հետապնդումներից զերծ մնալու իրավունքի պաշտպանիչ կարգավորումների և մեխանիզմերի համար հիմնաքար։ | Ընդունվել է ի գիտություն: Հարկ է նկատել, հայեցակարգի նախագծի 18-րդ կետի 9-րդ («Խտրականություն») ենթակետում սահմանվում է, որ հիմք ընդունելով «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: |  |