**ԱՄՓՈՓԱԹԵՐԹ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1. Հանրապետության նախագահի աշխատակազմ** | | | | | **31.03.2022թ.** | | | | | | | | |
| **N ԱՂ-332-2022** | | | | | | | | |
| «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ)` |  | | | | | | | | | | | |
| 1. 10-րդ հոդվածով Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) լրացվող 18.1-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետի կարգավորումն առաջարկում ենք տարածել ոչ միայն կառուցվածքային կամ առանձնացված ստորաբաժանման կամ հիմնարկի, այլև *գրասենյակի* գտնվելու վայրի վրա՝ նկատի ունենալով «Կառավարչական իրավահարաբերությունների կարգավորման մասին» օրենքի 6-րդ հոդվածի դրույթները. | **Ընդունվել է**  ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) լրացվող 18.1-ին հոդվածում կատարվել է առաջարկված լրացումը։ | | | | | | | | | | | |
| 2. 20-րդ հոդվածի 4-րդ մասի կապակցությամբ հայտնում ենք, որ Նախագծի անցումային դրույթներում անհրաժեշտ է սահմանել համապատասխան ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտի ընդունման նախատեսվող ժամկետը՝ նկատի ունենալով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 13-րդ հոդվածի 5-րդ մասի պահանջները. | **Ընդունվել է**  «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ)` «Եզրափակիչ մաս և անցումային դրույթներ» հոդվածի 4-րդ մասում կատարվել է համապատասխան լրացումը։ | | | | | | | | | | | |
| 3. 24-րդ հոդվածի 2-րդ մասում «5-րդ և 6-րդ մասեր» բառերն անհրաժեշտ է փոխարինել «6-րդ և 7-րդ մասեր» բառերով՝ նկատի ունենալով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 14-րդ հոդվածի 12-րդ մասի պահանջները. | **Ընդունվել է**  Կատարվել է համապատասխան փոփոխությունը։ Օրենսգրքի 59-րդ հոդվածում լրացվող մասերի համարները փոփոխվել են։ | | | | | | | | | | | |
| 4. 42-րդ հոդվածով Օրենսգրքի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 99-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ համատեղությամբ կատարվող գիտական, կրթական և ստեղծագործական աշխատանքն աշխատողը՝ գործատուի ներքին կարգապահական կանոններով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված կարգով, կարող է կատարել նաև իր հիմնական աշխատանքի աշխատանքային ժամերի ընթացքում: Այս համատեքստում առաջարկում ենք համատեղությամբ կատարվող՝ գիտական, կրթական և ստեղծագործական աշխատանքները իրականացնելու ժամային սահմանափակումները հստակեցնել Օրենքում՝ հիմք ընդունելով Սահմանադրության 78-րդ հոդվածում ամրագրված համաչափության սկզբունքը: Նման մոտեցումը կնպաստի նաև Օրենսգրքի միատեսակ կիրառության ապահովմանը: Նշյալ հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսվում է, որ համատեղությամբ աշխատանքի դեպքում՝ հիմնական աշխատանք է համարվում այն աշխատանքը, որը կատարվում է առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի կամ առավել վաղ ընդունված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա: Այս առումով գտնում ենք, որ հիմնական աշխատանքը պետք է որոշվի հիմք ընդունելով, ոչ թե ավելի վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, այլ թե որ գործատուի մոտ սահմանված աշխատանքային պայմանագրով կամ անհատական իրավական ակտի հիման վրա է առավելագույնն աշխատում աշխատողը. | **Մասամբ է ընդունվել**  Նախագծով Օրենսգրքի՝ նոր խմբագրությամբ շարադրվող 99-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կարգավորումը որոշակիորեն խմբագրվել է այնպես, որպեսզի իրենց հիմնական աշխատանքի աշխատանքային ժամերի ընթացքում գիտական, կրթական, ստեղծագործական աշխատանքներ կատարելու իրավունք վերապահվի միայն հանրային պաշտոն զբաղեցնողներին և հանրային ծառայողներին։ Տվյալ դեպքում, սակայն, ներկայացված առաջարկում նշված որոշակի ժամային սահմանափակում չի նախատեսվել, որպեսզի յուրաքանչյուր հանրային իշխանության կամ պետական կամ տեղական իքնակառավարման մարմին, կոնկրետ տվյալ աշխատողի ծանրաբեռնվածությունից ելնելով, ազատ լինի որոշելու, թե որքան տևողությամբ ազատ ժամանակ տրամադրի աշխատողին գիտական, կրթական, ստեղծագործական աշխատանքներ կատարելու համար։ Անդրադառնալով, կոնկրետ գիտական, կրթական, ստեղծագործական աշխատանքներ կատարելու իրավունքը միայն հանրային պաշտոն զբաղեցնողներին և հանրային ծառայողներին վերապահելու նպատակադրմանը, հարկ է նկատի ունենալ այն հանգամանքը, որ օրենքով վերջիններիս համար սահմանված է որոշակի սահմանափակում առ այն, որ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները չեն կարող զբաղեցնել իրենց կարգավիճակով չպայմանավորված պաշտոն պետական կամ տեղական ինքնակառավարման այլ մարմիններում, որևէ պաշտոն` առևտրային կազմակերպություններում, զբաղվել ձեռնարկատիրական գործունեությամբ, կատարել վճարովի այլ աշխատանք, բացի գիտական, կրթական և ստեղծագործական աշխատանքից: Հետևաբար, նկատի ունենալով այն, որ և՛ հանրային իշխանության կամ պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմիններում, և՛ գիտական, կրթական և ստեղծագործական ոլորտում աշխատանքի համար համապատասխան օրենսդրությամբ սահմանված աշխատանքային ժամերը հիմնականում համընկնում են, նախատեսվել է վերոնշյալ կարգավորումը՝ հնարավորություն տալով հանրային պաշտոն զբաղեցնողներին և հանրային ծառայողներին՝ օրենքով սահմանված գիտական, կրթական և ստեղծագործական աշխատանքով զբաղվելու իրավունքի իրացման համար։  Ինչ վերաբերում է Օրենսգրքի՝ նոր խմբագրությամբ շարադրվող 99-րդ հոդվածի 4-րդ մասի կարգավորման վերաբերյալ ներկայացված դիտարկմանը, որի համաձայն առաջարկվում է հիմնական աշխատանք համարել ոչ թե առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի կամ առավել վաղ ընդունված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա կատարվող աշխատանքը, այլ աշխատանքը հիմնական համարել հաշվի առնելով, թե որ գործատուի մոտ սահմանված աշխատանքային պայմանագրով կամ անհատական իրավական ակտի հիման վրա է առավելագույնն աշխատում աշխատողը, ապա այդ մասով տեղեկացնում ենք, որ նշված առաջարկությունը չի ընդունվել հետևյալ հիմնավորմամբ՝  Աշխատողի հետ 2-րդ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է, երբ փաստացի արդեն իսկ նա ունի առաջին աշխատանքային պայմանագիրը։ Այդ իսկ պատճառով առաջարկվում է սահմանել, որ համատեղությամբ աշխատանքի դեպքում՝ հիմնական աշխատանք է համարվում այն աշխատանքը, որը կատարվում է առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի կամ առավել վաղ ընդունված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա։  Միաժամանակ, նույն հոդվածի 5-րդ մասով սահմանվում է, որ կողմերի համաձայնությամբ աշխատողի՝ համատեղությամբ աշխատանքը կարող է համարվել հիմնական աշխատանք (որի պարագայում նույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված նշումը հանվում է այդ աշխատանքային պայմանագրից), իսկ հիմնական աշխատանքը՝ համատեղությամբ (որի պարագայում աշխատանքային պայմանագրում կատարվում է նույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված նշումը)։ | | | | | | | | | | | |
| 5. 76-րդ հոդվածով Օրենսգրքի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 164-րդ հոդվածի 2-րդ մասում «Կողմերի համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդը կարող է տրամադրվել նաև մինչև աշխատողի՝ տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը» բառերից հետո առաջարկում ենք լրացնել «համամասնորեն» բառը: | **Չի ընդունվել**  Դրույթում «համամասնորեն» բառն ամրագրելու պարագայում կստացվի այնպես, որ որոշ դեպքերում, անգամ գործատուի ցանկության պարագայում, հնարավոր չի լինի աշխատողին տրամադրել ամբողջական արձակուրդը։ Օրինակ, աշխատողն աշխատանքի ընդունվելուց հետո աշխատել է 15 օր, որից հետո անհրաժեշտություն է առաջացել ամենամյա արձակուրդի տրամադրման, իսկ գործատուն էլ դեմ չէ, սակայն աշխատողը կուտակված արձակուրդի օրեր չունի։ | | | | | | | | | | | |
| **2. Արդարադատության նախարարություն** | | | | | | | **26.04.2022թ.** | | | | | | |
| **N //17708-2022** | | | | | | |
| Ձեր՝ 2022 թվականի ապրիլի 6-ի թիվ ՄՆ/ԺՍ-1-2/9175-2022 գրությամբ կից ներկայացված՝«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ) վերաբերյալ հայտնում եմ հետևյալը. |  | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 1-ին հոդվածի 3-րդ մասով առաջարկվում է Աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ մասի 3-րդ կետը «ռասայից,» բառից հետո լրացնել «մաշկի գույնից,» բառերով: Հարկ է նշել, որ եթե հիմք ընդունվեն Նախագծի հիմնավորմամբ ներկայացված դիտարկումները, անհրաժեշտություն է առաջանում նաև Աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ և 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 4-րդ կետերում առկա «դավանանք» եզրույթը փոխարինել «կրոն» եզրույթով՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ թե՛ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածով, թե՛ Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածում, թե՛ «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» ԱՄԿ N 111 կոնվենցիայի 1-ին հոդվածով գործածվում է ոչ թե դավանանք, այլ կրոն (religion) եզրույթը: | **Ընդունվել է** | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 5-րդ հոդվածով նախատեսված՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածում առաջարկվել է լրացնել 1.1-ին մաս՝ սահմանելով այն դեպքը, երբ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել է Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով այն փոստային, ֆաքսիմիլ (հեռապատճենային) կապի կամ էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով փոխանակելու միջոցով: Նշվածի հետ կապված՝ առաջարկվում է հաշվի առնել նաև Արդարադատության նախարարության կողմից շրջանառված՝ «Քաղաքացիական օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը, որով որպես ընդհանուր եզրույթ ընտրվել է էլեկտրոնային եղանակով կնքվող պայմանագիրը, որի մեջ ներառվում են հնարավոր բոլոր եղանակները՝ բացառությամբ փոստային եղանակից, որի համար սահմանվել է «փոստային եղանակով փաստաթուղթ փոխանակելու միջոցով» եզրույթը: | **Ընդունվել է**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 6-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 14-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-ին մասը, ինչպես նաև Նախագծի 40-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 85-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-ին մասերը առաջարկությանը համապատասխան լրամշակվել են։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի նույն հոդվածով նախատեսված՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի 1.1-ին մասի 4-րդ կետում առաջարկվում է բացի գտնվելու վայրի հասցեից ներառել նաև **գործունեության հասցեն**, քանի որ օտարերկրյա պետությունում գրանցված կազմակերպությունների կամ միջազգային կազմակերպությունների՝ գործատու հանդիսացող առանձնացված ստորաբաժանման՝ գրանցման և գտնվելու վայրից տարբերվող երկրում, տվյալ դեպքում՝ Հայաստանի Հանրապետությունում գործունեություն ծավալելը ևս կարևոր հանգամանք է, և նշված դեպքում աշխատանքային պայմանագրի՝ փոստային, ֆաքսիմիլ (հեռապատճենային) կապի կամ էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով փոխանակելու միջոցով կնքված լինելը ևս կարող է հիմք հանդիսանալ դիտարկելու, որ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել, իսկ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտն ընդունվել է Հայաստանի Հանրապետությունում: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 14-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-ին մասի 4-րդ կետը սահմանվել է՝ հաշվի առնելով Օրենսգրքի 18-րդ հոդվածի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 2-րդ մասի կարգավորումը, որտեղ սահմանվում է, որ գործատու կարող են լինել օտարերկրյա պետությունում գրանցված կազմակերպությունների կամ միջազգային կազմակերպությունների՝ Հայաստանի Հանրապետությունում օրենքով սահմանված կարգով **գրանցված կամ հաշվառված** առանձնացված ստորաբաժանումները, հիմնարկները։ | | | | | | | | | | | |
| 4. Նախագծի 6-րդ հոդվածով առաջարկվել է Աշխատանքային օրենսգրքի 16-րդ հոդվածի 2-րդ մասում «մարմինների» բառից հետո լրացնել «, համապատասխան լիազորություններով օժտված պաշտոնատար անձանց, ինչպես նաև օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտով կամ իրավաբանական անձի կանոնադրությամբ կամ գործատուի ընդունած ներքին կամ անհատական իրավական ակտերով նախատեսված դեպքերում՝ այդպիսի լիազորություններ ունեցող այլ անձանց» բառերը: Նշված լրացման համատեքստում առաջարկվում է դիտարկել նաև Աշխատանքային օրենսգրքի 16-րդ հոդվածի 2-րդ մասի երկրորդ նախադասության մեջ փոփոխություններ կատարելը, քանի որ երկու նախադասությունների մեջ կիրառված եզրույթները կարող են շփոթ առաջացնել կամ հակասել միմյանց: | **Ընդունվել է**  Առաջարկությունը հիմք ընդունելով՝ Նախագծի լրամշակված տարբերակի 7-րդ հոդվածում Օրենսգրքի 16-րդ հոդվածի 2-րդ մասը շարադրվել է նոր խմբագրությամբ։ | | | | | | | | | | | |
| 5. Առաջարկվում է Նախագծի 8-րդ հոդվածով Աշխատանքային օրենսգրքում լրացվող՝ «Մինչև տասնութ տարեկան անձանց մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների առանձնահատկությունները» վերտառությամբ 17.1-րդ հոդվածի 3-րդ մասում առկա «խանգարում» բառը փոխարինել «խոչընդոտում» բառով: | **Ընդունվել է**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 9-րդ հոդվածում (լրամշակված տարբերակի 3-րդ մասում) կատարվել է նշված լրացումը։ | | | | | | | | | | | |
| 6. Նախագծի նույն հոդվածով առաջարկվող՝ նոր 17.1-րդ հոդվածի լրացման հետ կապված՝ հարկ է նշել, որ նշված հոդվածով սահմանվում են մինչև 16 և 18 տարեկան անձանց հետ առաջացող աշխատանքային հարաբերությունների առանձնահատկությունները, միաժամանակ, մինչև 14 տարեկան անձանց մասնակցությամբ առաջացող աշխատանքային հարաբերություններին անդրադարձ է կատարվում միայն այնքանով, որքանով սահմանվում է այն աշխատանքների շրջանակը, որոնց կարող են ներգրավվել նշված անձինք: Պետք է նշել, որ վերոնշյալ լրացումը որոշակի տարընկալումների տեղիք է տալիս, մասնավորապես՝ նշված հոդվածով անդրադառնալով միայն մինչև 14 տարեկան անձանց հետ համապատասխան ոլորտներում առաջացող աշխատանքային հարաբերություններին՝ կարելի է ենթադրել, որ 14 տարեկանից բարձր անձինք չեն կարող ներկայացված ոլորտներում ընդգրկվել աշխատանքային հարաբերություններում: Ուստի, առաջարկվում է վերանայել նշված հատվածը՝ տարընկալումներից խուսափելու համար: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքում լրացվող 17.1-ին հոդվածի 2-րդ մասում լրացվել է «միայն» բառը։ | | | | | | | | | | | |
| 7. Նախագծի 8-րդ հոդվածով սահմանված՝ նոր 17.1-րդ հոդվածում առաջարկվում է լրացնել հետևյալ նախադասությունը՝ *մինչև տասնութ տարեկան յուրաքանչյուր անձ ունի իր տարիքային հնարավորություններին, զարգացման առանձնահատկություններին և ունակություններին համապատասխան՝ սույն օրենսգրքով և Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներով չարգելված աշխատանքային գործունեություն ծավալելու իրավունք:* Նշված կարգավորման համատեքստում առաջարկվում է նկատի ունենալ, որ Քաղաքացիական օրենսգրքով 16 տարին լրացած անձը կարող է աշխատանքով պայմանավորված էմանսիպացվել (Քաղաքացիական օրենսգրքի 24-րդ հոդվածի 2-րդ մաս), հետևաբար նման դեպքերում անձը կատարում է Աշխատանքային օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի համատեքստում ներկայացված աշխատանքը: | **Ընդունվել է**  ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 24-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ տասնվեց տարին լրացած անչափահասը կարող է լրիվ գործունակ ճանաչվել, եթե նա աշխատում է աշխատանքային պայմանագրով կամ ծնողների, որդեգրողների կամ հոգաբարձուի համաձայնությամբ զբաղվում է ձեռնարկատիրական գործունեությամբ:  Անչափահասին լրիվ գործունակ ճանաչելը (էմանսիպացիա) կատարվում է խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի որոշման հիման վրա` ծնողների, որդեգրողների կամ հոգաբարձուի համաձայնությամբ, իսկ նման համաձայնության բացակայության դեպքում` դատարանի վճռով:  Վերոգրյալի կապակցությամբ հարկ է նկատի ունենալ, որ Օրենսգրքի գործող կարգավորումներով համանման դրույթ ամրագրված է։ Մասնավորապես, Օրենսգրքի 15-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ աշխատանքային իրավունակությունը և իր գործողություններով աշխատանքային իրավունքներ ձեռք բերելու և իրականացնելու, իր համար աշխատանքային պարտականություններ ստեղծելու ու դրանք կատարելու քաղաքացու ունակությունը (աշխատանքային գործունակություն) լրիվ ծավալով ծագում է տասնվեց տարեկան դառնալու պահից, բացառությամբ Օրենսգրքով և այլ օրենքներով նախատեսված դեպքերի:  Միաժամանակ հարկ է նշել նաև, որ «Երեխայի իրավունքների մասին» օրենքով ևս (19-րդ հոդված) սահմանված է, որ յուրաքանչյուր երեխա ունի իր տարիքային հնարավորություններին, զարգացման առանձնահատկություններին և ունակություններին համապատասխան մասնագիտություն ստանալու, օրենքով չարգելված աշխատանքային գործունեություն ծավալելու իրավունք:  Ամփոփելով վերոգրյալը, հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքում լրացվող 17.1-ին հոդվածի 1-ին մասի կարգավորումը սահմանվել է վերոգրյալի համատեքստում։  Միաժամանակ անհրաժեշտ է նշել, որ մինչև 16, ինչպես նաև 16-ից տարեկանից բարձր մինչև 18 տարեկան աշխատողների համար Օրենսգրքով սահմանված են կարգավորումների մի շարք առանձնահատկություններ, որոնք սահմանված են ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորությունների շրջանակներում։ Օրինակ, նրանց համար սահմանվում է աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն (Օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-6-րդ կետեր, գիշերային աշխատանքի ներգրավել չի թույլատրվում մինչև տասնութ տարեկան անձանց (Օրենսգրքի 148-րդ հոդվածի 3-րդ մաս), մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին, որոնց աշխատաժամանակի տևողությունը գերազանցում է 4 ժամը, աշխատաժամանակի ընթացքում պետք է տրվի հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում` նվազագույնը 30 րոպե (Օրենսգրքի 153-րդ հոդվածի 2-րդ մաս) և այլն)։ | | | | | | | | | | | |
| 8. Նախագծի 9-րդ հոդվածով նախատեսված՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 18-րդ հոդվածի 2-րդ մասով լրացվել է որպես գործատու հանդես եկող սուբյեկտների շրջանակը, որոնց մեջ ներառվում են նաև Հայաստանի Հանրապետության օրենքով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտ ընդունելու իրավունք ունեցող այլ սուբյեկտները: Հարկ է նշել, որ պարզ չէ՝ ում մասին է խոսք գնում և ինչ նպատակ է հետապնդում նման սահմանազատում կատարելը: | **Չի ընդունվել**  Լրամշակված Նախագծի 10-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 18-րդ հոդվածի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 2-րդ մասում թվարկվում է, թե որ սուբյեկտները կարող են լինել գործատու։ Նրանց մի մասը հստակ տարանջատված ներկայացվում են նորմում։ Սակայն, առանձին օրենքներով մի շարք առանձնահատկություններ կան սահմանված։ Այդ առանձնահատկությունները հաշվի առնելով էլ, Օրենսգրքի 18-րդ հոդվածի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 2-րդ մասում կիրառվում է «աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտ ընդունելու իրավունք ունեցող այլ սուբյեկտներ» եզրույթը։ Այսպես, օրինակ, «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 9-րդ հոդվածի 14-րդ մասով սահմանված է, որ փոխվարչապետի գրասենյակի ղեկավարին, խորհրդականին, օգնականին, մամուլի քարտուղարին, ռեֆերենտին, արարողակարգի պատասխանատուին պաշտոնի նշանակում և պաշտոնից ազատում է համապատասխան փոխվարչապետը: Անվտանգության խորհրդի քարտուղարի օգնականին, խորհրդականին և մամուլի քարտուղարին պաշտոնի նշանակում և պաշտոնից ազատում է Անվտանգության խորհրդի քարտուղարը: | | | | | | | | | | | |
| 9. Առաջարկվում է Նախագծի 10-րդ հոդվածով Աշխատանքային օրենսգրքում լրացվող 18.1-րդ հոդվածի 1-ին մասում առկա «ժամանի» բառը փոխարինել «ներկայանալ» բառով: | **Ընդունվել է**  Կատարվել է առաջարկված փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 10. Նախագծի նույն հոդվածով լրացվող 18.1-րդ հոդվածի 3-րդ մասի կարգավորումների համաձայն՝ անհատ ձեռնարկատեր կամ նոտար չհանդիսացող ֆիզիկական անձ գործատուի աշխատանքի հիմնական վայր (հիմնական աշխատավայր) է հանդիսանում նրա մշտական բնակության վայրը, իսկ անհատ ձեռնարկատիրոջ դեպքում՝ օրենքով սահմանված պետական միասնական գրանցամատյանում գրառված ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու վայրը։ Վերոնշյալ կարգավորման համատեքստում առաջարկվում է կարգավորել նաև նոտար հանդիսացող գործատուի աշխատանքի հիմնական վայրի հասկացությունը, քանի որ թե՛ Նախագծով, թե՛ գործող օրենսդրությամբ անհատ ձեռնարկատերը և նոտարը տարբերակվում են: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 2-րդ մասում սահմանվում է՝  «2. Եթե աշխատանքի բնույթով պայմանավորված, միևնույն գործատուի մոտ աշխատանքի դեպքում աշխատողի համար աշխատավայր են հանդիսանում մեկից ավելի վայրեր (տեղեր), ապա աշխատանքի հիմնական վայր (հիմնական աշխատավայր) է հանդիսանում՝  ...  2) գործատուի գտնվելու վայրը կամ գործատուի այն կառուցվածքային կամ առանձնացված ստորաբաժանման կամ գրասենյակի կամ հիմնարկի գտնվելու վայրը, որում աշխատում է աշխատողը, այն դեպքերում, երբ՝  ա. աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար սույն մասի 1-ին կետով նախատեսված ժամանակահատվածի տևողությունը հնարավոր չէ որոշել.  բ. աշխատանքները հանդիսանում են դաշտային պայմաններում կատարվող կամ տեղափոխման (տեղաշարժման) բնույթ կրող, կամ ոչ մշտական տեղակայման վայր ունեցող կամ շրջիկ առևտրի կետերում աշխատանքներ.  3) կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագրում սահմանված աշխատավայրը, այն դեպքում, եթե սույն մասի 1-ին և 2-րդ կետերով հնարավոր չէ որոշել աշխատանքի հիմնական վայրը:»։  Նույն հոդվածի 3-րդ մասով վերոնշյալ դեպքերի համար սահմանվում է աշխատանքի վայրը անհատ ձեռնարկատեր չհանդիսացող ֆիզիկական անձանց և անհատ ձեռնարկատիրոջ մոտ աշխատողների համար։ Մինչդեռ նոտարի համար նշված կարգավորումների համատեքստում աշխատանքի վայր սահմանելու անհրաժեշտությունը բացակայում է, քանի որ նոտարը իր աշխատանքային գործունեությունն իրականացնում է նոտարական գրասենյակում և վերջինիս մոտ աշխատողի աշխատանքի հիմնական վայրը որոշելու համար կարիք չկա դիտարկելու նույն հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետի կարգավորումները։ | | | | | | | | | | | |
| 11. Նախագծի նույն հոդվածով լրացվող 18.1-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանվել է, որ գործուղման հետ կապված հարաբերությունների կիրառության իմաստով որպես աշխատանքի հիմնական վայր է դիտարկվում սույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված պահանջներին համապատասխանող աշխատավայրի գտնվելու **բնակավայրը:** Անհրաժեշտ է նշել, որ Քաղաքացիական օրենսգրքի իմաստով բնակավայր է համարվում այն վայրը, որտեղ քաղաքացին մշտապես կամ առավելապես ապրում է, իսկ նշված դեպքում խոսք է գնում աշխատանքի հիմնական վայրի մասին: | **Չի ընդունվել**  ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 23-րդ հոդվածում խոսքը քաղաքացու բնակության վայրի մասին է։ Մինչդեռ, Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 4-րդ մասում խոսքը աշխատավայրի գտնվելու բնակավայրի մասին է, որը, բնականաբար, կարող է և տարբեր լինել աշխատողի բնակության վայրից։  Միաժամանակ հարկ է նշել, որ բնակավայրի հասկացությունը սահմանվում է «Հայաստանի Հանրապետության վարչատարածքային բաժանման մասին» օրենքի 4-րդ հոդվածով, որի համաձայն՝ բնակավայրը բնակչություն ունեցող, կառուցապատված, տարածքային ամբողջականություն կազմող և այլ բնակավայրերից տարածքային, տնտեսական կամ պատմական առումով տարանջատված տարածքային միավոր է: | | | | | | | | | | | |
| 12. Նախագծի 16-րդ հոդվածով Աշխատանքային օրենսգրքի 30-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունը, որի արդյունքում աշխատավարձի նկատմամբ կիրառվելու է հայցային վաղեմություն, կարծում եմ՝ արդարացված չէ։ Նախ հարկ է նշել, որ աշխատավարձը՝ որպես անձի՝ իր և իր ընտանիքի կենսագործունեությունն ապահովող սոցիալ-տնտեսական կարևոր միջոց, երաշխավորված է միջազգային իրավական փաստաթղթերով, որոնց համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատող ունի արդարացի և օրենքով սահմանված նվազագույնից ոչ ցածր աշխատավարձի իրավունք: Ներպետական օրենսդրության խնդիրն է համապատասխան իրավակարգավորումներով երաշխավորել յուրաքանչյուր աշխատողի` ժամանակին և ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքի ապահովումը, այդ թվում՝ ապահովել դրա պաշտպանության մեխանիզմների առկայությունը և կիրառությունը։ Նման մեխանիզմ է հանդիսանում գործող Աշխատանքային օրենսգրքի կարգավորումն առ այն, որ աշխատավարձի պահանջներով հայցային վաղեմություն չի տարածվում։ Այսինքն, նման կարգավորման սահմանումն ի սկզբանե ինքնանպատակ չի եղել։ Ավելին, Նախագծի 16-րդ հոդվածը, որով առաջարկվել է Աշխատանքային օրենսգրքի 30-րդ հոդվածում սահմանել աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարների պահանջներով հայցային վաղեմության ժամկետի հաշվարկման ընթացակարգ, խնդրահարույց է։ Մասնավորապես, թեև նշվում է, որ հայցային վաղեմության ժամկետի ընթացքը սկսվում է այն օրվանից, երբ անձն իմացել է կամ պետք է իմացած լիներ իր իրավունքի խախտման մասին, միաժամանակ սահմանվում է, որ ժամկետի ընթացքը կասեցվում է աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունների ամբողջ ընթացքում և շարունակվում է նրանց միջև աշխատանքային հարաբերությունների դադարման օրվանից։ Անհասկանալի է նշված կարգավորման տրամաբանությունը և այն, թե առհասարակ ինչ դեր կարող է ունենալ աշխատանքային հարաբերությունների առկայությունը կամ դրանց դադարումը՝ աշխատավարձի կամ դրան հավասարեցված վճարումների վերաբերյալ հայցի ներկայացման իրավունքն իրացնելու տեսանկյունից։ Նույնը վերաբերում է նաև հայցային վաղեմության ժամկետի ընթացքի ընդհատմանը և վերսկսմանը առնչվող՝ առաջարկվող կարգավորմանը: | **Ընդունվել է**  Վարչապետի աշխատակազմում 03.10.2022 կազմակերպված քննարկման արդյունքներով նշված փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։  Միաժամանակ, այնուամենայնիվ, անդրադառնալով այն հարցին, անհասկանալի է նշված կարգավորման տրամաբանությունը և այն, թե առհասարակ ինչ դեր կարող է ունենալ աշխատանքային հարաբերությունների առկայությունը կամ դրանց դադարումը՝ աշխատավարձի կամ դրան հավասարեցված վճարումների վերաբերյալ հայցի ներկայացման իրավունքն իրացնելու տեսանկյունից (առաջարկության մեջ նշված է, որ նույնը վերաբերում է նաև հայցային վաղեմության ժամկետի ընթացքի ընդհատմանը և վերսկսմանը առնչվող՝ առաջարկվող կարգավորմանը), ապա այդ կապակցությամբ հարկ է նկատել, որ ըստ էության աշխատողի և գործատուի աշխատանքային հարաբերությունների դադարումը որպես հայցային վաղեմության ժամկետի հաշվարկի սկիզբ սահմանելը պայմանավորված էր այն իրողությամբ, որ աշխատողի համար հաճախ բարդ է նախաձեռնել իր իրավունքների պաշտպանության գործընթաց այն ընթացքում, երբ աշխատանքային հարաբերություններն իր և գործատուի միջև դեռ շարունակվում են, քանի որ նման գործընթացի նախաձեռնումը կարող է հանգեցնել հարաբերություններում լրացուցիչ խնդիրների առաջացման, ինչի արդյունքում աշխատողը կարող է գործատուի կողմից արժանանալ ոչ պատշաճ վերաբերմունքի, ինչը կարող է ունենալ ամենատարբեր դրսևորումները։ | | | | | | | | | | | |
| 13. Առաջարկվում է անդրադառնալ Աշխատանքային օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 3-րդ մասում առկա կարգավորման և Քաղաքացիական օրենսգրքի 344-րդ հոդվածի 3-րդ մասի կարգավորման միջև առկա հակասությանը։ Մասնավորապես, Աշխատանքային օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ հայցային վաղեմություն չի տարածվում (…) աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասների հատուցման պահանջներով: Թեև Քաղաքացիական օրենսգրքի 344-րդ հոդվածի 3-րդ մասով ևս համանման կարգավորում է սահմանված, այնուամենայնիվ, սահմանվում է, որ նման վնասի հատուցման իրավունքի ծագման պահից երեք տարի անցնելուց հետո ներկայացված պահանջներն անցյալ ժամանակի համար **բավարարվում են ոչ ավելի, քան հայցի ներկայացմանը նախորդած երեք տարիների համար։** | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է, որ հայցային վաղեմություն չի տարածվում աշխատողի պատվի և արժանապատվության պաշտպանության, աշխատավարձի, ինչպես նաև աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասների հատուցման պահանջներով:  Օրենսգրքի նշված հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ հայցային վաղեմությունը իրավունքը խախտված անձի հայցով իրավունքի պաշտպանության ժամանակահատվածն է:  Միաժամանակ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 344-րդ հոդվածի 3-րդ մասով ևս սահմանված է, որ քաղաքացու կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասը հատուցելու պահանջների վրա հայցային վաղեմությունը չի տարածվում: Նշված կարգավորմանը զուգահեռ, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի նույն դրույթում միաժամանակ սահմանված է, որ նման վնասի հատուցման իրավունքի ծագման պահից երեք տարի անցնելուց հետո ներկայացված պահանջներն անցյալ ժամանակի համար բավարարվում են ոչ ավելի, քան հայցի ներկայացմանը նախորդած երեք տարիների համար։  Օրենսգրքի 234-րդ հոդվածով սահմանված է, որ գործատուն հատուցում է իր պատճառած վնասը Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքով սահմանված կարգով:  Ուստի, հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ գտնում ենք, որ Օրենսգրքի և ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի միջև հակասություն առկա չէ։ | | | | | | | | | | | |
| 14. Նախագծի 24-րդ հոդվածով առաջարկվում է Աշխատանքային օրենսգրքի 59-րդ հոդվածը լրացնել 5-րդ և 6-րդ մասերով, որոնց համաձայն՝ կազմակերպության վերակազմակերպման դեպքում կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը շարունակում է գործել մինչև իր գործողության մնացած ժամկետի լրանալը կամ մինչև նոր կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելը, իսկ այն դեպքում, երբ մինչև վերակազմակերպվելը կազմակերպություններում առկա են եղել մեկից ավելի կոլեկտիվ պայմանագրեր, ապա կազմակերպության վերակազմակերպման դեպքում այդ կոլեկտիվ պայմանագրերը դադարում են գործել, և երկամսյա ժամկետում կնքվում է նոր կոլեկտիվ պայմանագիր: Նշվածի հետ կապված՝ հարկ է նշել, որ պարզ չէ, թե ինչու է նման սահմանազատում նախատեսված, վերը նկարագրված երկու դեպքերի միակ տարբերությունն այն է, որ առաջին դեպքում առկա է մեկ կոլեկտիվ պայմանագիր, իսկ երկրորդ դեպքում՝ մեկից ավելի: Ուստի, առաջարկվում է սահմանել միասնական մոտեցում՝ կապված երկու դեպքերի հետ: | **Չի ընդունվել**  Նշված դեպքերում միասնական մոտեցում չի կարող սահմանվել, քանի որ մի դեպքում խոսքը գնում է այն իրավիճակի մասին, երբ վերակազմակերպվող կազմակերպություններում կա միայն մեկ կոլեկտիվ պայմանագիր, իսկ երկրորդ դեպքում՝ մեկից ավելի։  Այն պարագայում, երբ կա մեկ կոլեկտիվ պայմանագիր, հիմք ընդունելով Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ՝ ԱՄԿ) N 98 կոնվենցիայի վերաբերյալ ազգային զեկույցների շրջանակներում ներկայացված ուղիղ-հարցումներում ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի առաջարկությունը՝ Օրենսգրքի 59-րդ հոդվածում կատարվող փոփոխություններով սահմանվում է, որ այդ կոլեկտիվ պայմանագիրը կազմակերպությունների վերակազմակերպման դեպքում շարունակում է գործել մինչև իր գործողության ժամկետի լրանալը կամ մինչև նոր կոլեկտիվ պայմանագրի կնքելը։  Իսկ այն դեպքում, երբ վերակազմակերպվող կազմակերպություններում առկա են եղել մեկից ավելի կոլեկտիվ պայմանագրեր նմանատիպ կարգավորում նախատեսվել չի կարող, քանի որ կառաջանան բազում հարցեր. մասնավորապես, թե տվյալ պարագայում, որ կոլեկտիվ պայմանագրի պայմաններն են գործում։ Այդ պատճառով էլ վերոնշյալ երկու դեպքերի համար սահմանվում են միմյանցից տարբերվող կարգավորումներ։ | | | | | | | | | | | |
| 15. Նախագծի 28-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխությամբ՝ 73-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է գործադուլի հասկացությունը: Առաջարկվում է, ըստ հնարավորության, բաղդատել նախադասությունը կամ բաժանել կետերի, քանի որ նման ծավալուն մեկ նախադասությունը կարող է մեկնաբանման և կիրառման բարդություններ առաջացնել: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 73-րդ հոդվածի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 2-րդ մասը խմբագրվել է (լրամշակված Նախագծի 29-րդ հոդվածում)։ | | | | | | | | | | | |
| 16. Նախագծի 30-րդ հոդվածով նախատեսված՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 75-րդ հոդվածի 1-ին մասում առաջարկվող փոփոխության արդյունքում վերացվում է ոստիկանությունում գործադուլ անելու արգելքը: Մինչդեռ, հաշվի առնելով ոստիկանության կարգավիճակը, վերջինիս առջև օրենքով դրված խնդիրները (հանցագործությունների ու վարչական իրավախախտումների նախականխում, կանխում և խափանում, հանցագործությունների հայտնաբերում և բացահայտում, քրեական գործով նախնական քննություն, հասարակական կարգի պահպանություն և հասարակական անվտանգություն և այլն), ինչպես նաև Սահմանադրության 58-րդ հոդվածի 2-րդ մասի պահանջն առ այն, որ գործադուլի իրավունքը կարող է սահմանափակվել միայն օրենքով՝ **հանրային շահերի** կամ այլոց հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության նպատակով, գտնում եմ, որ անհրաժեշտ է պահպանել նշված արգելքը: Նույն դիտարկումը վերաբերում է նաև էլեկտրամատակարարման ոլորտում գործադուլ անելու արգելքի վերացման առաջարկին: | **Ընդունվել է**  Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում հավելյալ քննարկումների արդյունքում Օրենսգրքի 75-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունը հանվել է նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 17. Առաջարկվում է Նախագծի 37-րդ հոդվածով նախատեսված՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի ոչ լրիվ աշխատաժամանակ բառերը փոխարինել աշխատաժամանակի ոչ լրիվ տևողություն բառերով: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքում կիրառվում է «ոչ լրիվ աշխատաժամանակի» հասկացությունը։ Օրենսգրքում աշխատաժամանակի ոչ լրիվ տևողություն եզրույթ չի կիրառվում։ | | | | | | | | | | | |
| 18. Նախագծի 37-րդ հոդվածի 10-րդ կետով Աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասը լրացվում է նոր՝ 14-րդ կետով՝ որի շրջանակներում առաջարկվել է աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, աշխատանքային պայմանագրում սահմանել նաև լուծման մասին ծանուցման ժամկետները կամ նշել ծանուցման ժամկետներ սահմանող՝ համապատասխան իրավական ակտերի դրույթների հղումները: Այս կապակցությամբ հարկ է նշել, որ ծանուցման ժամկետները հստակ սահմանվում են Աշխատանքային օրենսգրքով, ընդ որում՝ կախված աշխատանքային պայմանագրի լուծման կոնկրետ հիմքից՝ օրենսդիրը սահմանել է լուծման մասին ծանուցման տարբեր ժամկետներ, ծանուցման ժամկետները տարբեր են նաև՝ կախված աշխատողի՝ տվյալ գործատուի մոտ աշխատանքի տևողությունից, որպիսի պայմաններում աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտը, աշխատանքային պայմանագիրն անհարկի ծանրաբեռնելուց խուսափելու համար առաջարկվում է նշված պայմանը դրանցում չներառել: | **Ընդունվել է** | | | | | | | | | | | |
| 19. Նախագծի 38-րդ հոդվածում առկա «պատվիրված փոստով» բառերը առաջարկվում է փոխարինել «պատվիրված նամակով» բառերով, քանի որ գործող օրենսդրության շրջանակներում նշված եզրույթն է կիրառելի՝ հիմք ընդունելով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 15-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կարգավորումը, որի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտում միևնույն միտքն արտահայտելիս կիրառվում են միևնույն բառերը, տերմինները կամ բառակապակցությունները` որոշակի հերթականությամբ: | **Ընդունվել է** | | | | | | | | | | | |
| 20. Նախագծի 39-րդ հոդվածի 1-ին մասի գ կետում, որով Աշխատանքային օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 5-րդ կետը շարադրվել է նոր խմբագրությամբ՝ առաջարկվում է տարակարծությունից խուսափելու համար մինչև տասնվեց տարեկան անձին աշխատանքի ընդունելիս ձևակերպման փոխարեն օգտագործել մինչև տասնվեց տարեկան անձին **ժամանակավոր** աշխատանքի ընդունելիս ձևակերպումը՝ հաշվի առնելով Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 4-րդ մասի պահանջը, ինչպես նաև այն, որ Նախագծի 8-րդ հոդվածով առաջարկվող՝ Աշխատանքային օրենսգրքի մինչև տասնութ տարեկան անձանց մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների առանձնահատկությունները սահմանող 17.1-ին հոդվածում մինչև տասնվեց տարեկան անձանց մասով օգտագործվում է ժամանակավոր աշխատանք ձևակերպումը: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքում լրացվող 17.1-ին հոդվածի 3-րդ մասով արդեն իսկ սահմանվում է, որ մինչև տասնվեց տարեկան անձանց հետ կնքվում է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր։ | | | | | | | | | | | |
| 21. Նախագծի 42-րդ հոդվածում, որով առաջարկվել է Աշխատանքային օրենսգրքի 99-րդ հոդվածը շարադրել նոր խմբագրությամբ, սահմանվել է, որ համատեղությամբ աշխատանքի դեպքում՝ **հիմնական աշխատանք է համարվում այն աշխատանքը, որը կատարվում է առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի կամ առավել վաղ ընդունված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա:** Այս կապակցությամբ հարկ է նշել, որ առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի փաստը չի կարող այն հիմնական համարելու հիմք հանդիսանալ՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ հնարավոր է պայմանագիրը առավել վաղ կնքված լինի, սակայն աշխատողը տվյալ աշխատանքը կատարի օրական մեկից երկու ժամ, իսկ մնացած ժամանակահատվածը ծախսի նոր աշխատանքի վրա և անցկացնի համապատասխան աշխատավայրում: Հետևաբար, առաջարկվում է որպես հիմնական աշխատանք համարել այն աշխատանքը, որին աշխատակիցը տրամադրում է օրվա մեծ մասը և որի աշխատավայր ժամանում է: Միևնույն ժամանակ, նշված առաջարկը բխում է վերոնշյալ 42-րդ հոդվածով սահմանված հետևյալ կարգավորումից՝ **կողմերի համաձայնությամբ աշխատողի՝ համատեղությամբ աշխատանքը կարող է համարվել հիմնական աշխատանք, իսկ հիմնական աշխատանքը՝ համատեղությամբ՝** այդ մասին աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություն կատարելով։ | **Չի ընդունվել**  Առաջարկությունը չի ընդունվել հետևյալ հիմնավորմամբ՝  Աշխատողի հետ 2-րդ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է, երբ փաստացի արդեն իսկ նա ունի առաջին աշխատանքային պայմանագիրը։ Այդ իսկ պատճառով առաջարկվում է սահմանել, որ համատեղությամբ աշխատանքի դեպքում՝ հիմնական աշխատանք է համարվում այն աշխատանքը, որը կատարվում է առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի կամ առավել վաղ ընդունված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա։  Միաժամանակ, նույն հոդվածի 5-րդ մասով սահմանվում է, որ կողմերի համաձայնությամբ աշխատողի՝ համատեղությամբ աշխատանքը կարող է համարվել հիմնական աշխատանք (որի պարագայում նույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված նշումը հանվում է այդ աշխատանքային պայմանագրից), իսկ հիմնական աշխատանքը՝ համատեղությամբ (որի պարագայում աշխատանքային պայմանագրում կատարվում է նույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված նշումը)՝ այդ մասին աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություն կատարելով։ | | | | | | | | | | | |
| 22. Նախագծի 46-րդ հոդվածով Աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 2-րդ մասն առաջարկվել է շարադրել նոր խմբագրությամբ՝ սահմանելով, որ աշխատողին աշխատանքից ազատելը ձևակերպվում է գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով և որպես բացառություն նախատեսելով միայն 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12.2-րդ կետով և 110-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերը: Առաջարկվում է նշված բացառությունների մեջ ներառել նաև Աշխատանքային օրենսգրքի 128-րդ հոդվածով սահմանված դեպքը (աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ֆիզիկական անձ գործատուի մահ): | **Ընդունվել է**  Հարկ է նշել, որ Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասում լրացվող 12.2-րդ կետում՝ աշխատանքային պայմանագիրը օրենքի ուժով լուծված համարվելու հիմքերի մեջ արդեն իսկ կարծիքի ներկայացված տարբերակում ներառված եղել է Օրենսգրքի 128-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքը, այն է՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում։ | | | | | | | | | | | |
| 23. Առաջարկվում է Նախագծի 47-րդ հոդվածով սահմանված՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասի լրացման մեջ օգտագործվող «դուրս չի եկել» բառերը փոխարինել «չի ներկայացել», իսկ Աշխատանքային օրենսգրքի նույն հոդվածի 5-րդ մասի լրացման մեջ օգտագործվող «սույն դրույթը» բառերը՝ «սույն մասը» բառերով: | **Ընդունվել է**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 50-րդ հոդվածում կատարվել են նշված փոփոխությունները։ | | | | | | | | | | | |
| 24. Նախագծի 48-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածում որպես լրացում առաջարկվող «3.1. Սույն հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված ծանուցման ժամկետը լրանալուց հետո աշխատողն իրավունք ունի դադարեցնելու աշխատանքը» ձևակերպումն առաջարկվում է փոխարինել «3.1. Սույն հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված ժամկետներում աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ծանուցումը հետ չվերցնելու դեպքում սույն հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված ծանուցման ժամկետը լրանալուց հետո աշխատողը դադարեցնում է աշխատանքը» լրացմամբ՝ հիմք ընդունելով Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսվող կարգավորման այն տրամաբանությունը, որ եթե աշխատողը Օրենսգրքով սահմանված կարգով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ծանուցումը հետ չի վերցնում, ապա աշխատանքը համարվում է դադարեցված: | **Մասամբ է ընդունվել**  Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածում լրացվող 3.1-ին մասը խմբագրվել է, սակայն առաջարկության մեջ նշված «աշխատողը դադարեցնում է» բառերի փոխարեն նշվել են «աշխատողն իրավունք ունի դադարեցնել» բառերը։ | | | | | | | | | | | |
| 25. Նախագծի 49-րդ հոդվածի 1-ին մասի գ կետով Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 8-րդ կետում առաջարկվող լրացման արդյունքում ստացվում է, որ աշխատողի հետ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը գործատուի կողմից լուծելու հիմք է աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելը **կամ աշխատանքային գործառույթներն իրականացնելը:** Նշվածի կապակցությամբ հարկ է նշել, որ Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 8-րդ կետի գործող կարգավորմամբ սահմանված՝ աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելը արդեն իսկ ենթադրում է աշխատանքային գործառույթների իրականացում: Հետևաբար, առաջարկվում է պահպանել գործող կարգավորումը: Իսկ եթե լրացումը միտված է կարգավորելու նաև այն իրավիճակները, երբ աշխատողը նշված նյութերի ազդեցության տակ է գտնվել **աշխատավայրից դուրս** աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս, առաջարկվում է օգտագործել աշխատավայրում կամ աշխատավայրից դուրս աշխատանքային գործառույթներն իրականացնելու դեպքում ձևակերպումը: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետի փոփոխությունը շարադրվել է առաջարկության մեջ նշված ձևակերպմամբ։ | | | | | | | | | | | |
| 26. Նախագծի 49-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1.1-րդ մասով առաջարկվել է սահմանել, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս աշխատանքային պարտականություններից բխող այլ հավասար պայմանների առկայության դեպքում հաշմանդամության կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողի, ինչպես նաև 1-ին խմբի հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացողի կամ զոհված (մահացած) զինծառայողի ընտանիքի անդամի (ամուսին, երեխա, հայր, մայր, հարազատ քույր, հարազատ եղբայր, տատ, պապ)՝ աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքից օգտվելու դեպքերը, եթե վերջիններս ունեն հաշմանդամություն: Գտնում եմ, որ նշված կարգավորումը չի բխում Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի կարգավորման տրամաբանությունից: | **Չի ընդունվել**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 52-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-ին մասով մի խումբ կատեգորիայի աշխատողների համար նախատեսվում է հավելյալ երաշխիք՝ աշխատանքում մնալու նախապատվություն, աշխատողների քանակի կամ հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատանքային պայմանագրերի լուծման պարագայում։ Մասնավորապես, ֆունկցիոնալության խորը աստիճանի սահմանափակմամբ հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացող նախկին զինծառայողի կամ զոհված (մահացած) կամ անհայտ բացակայող կամ մահացած ճանաչված զինծառայողի ընտանիքի անդամի (ամուսին, երեխա, հայր, մայր, հարազատ քույր, հարազատ եղբայր, տատ, պապ) համար աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքից օգտվելու համար սահմանվում են նաև որոշ պայմաններ։ | | | | | | | | | | | |
| 27. Նախագծի 55-րդ հոդվածով նախատեսված՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 122-րդ հոդվածում լրացվող 4-րդ կետի բովանդակությունն առաջարկվում է փոխարինել հետևյալ լրացմամբ. *«4) աշխատավայրում կամ աշխատանքային պարտականությունների կատարման ընթացքում՝ այլ վայրում, դիտավորությամբ կամ կոպիտ անզգուշությամբ խախտել է աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին իրավական ակտերի, աշխատանքների կազմակերպման և իրականացման կանոնների, հրահանգների պահանջները, որի հետևանքով ուղղակիորեն վտանգվել է անձանց կյանքն ու առողջությունը:»:* | **Ընդունվել է**  Նշված դրույթը լրամշակվել է։ Սակայն, հաշվի առնելով Նախագծի վերաբերյալ պետական փորձագիտական եզրակացության 36-րդ կետի առաջարկությունը՝ դրույթից «կոպիտ անզգուշությամբ» բառերը հանվել են։ | | | | | | | | | | | |
| 28. Նախագծի 65-րդ հոդվածով սահմանվում է տարբեր տարիքի երեխաների համար աշխատաժամանակի օրական տևողությունը, համապատասխանաբար՝ կարգավորումները նախատեսվում են մինչև 7, 7-12, 14-15, 15-16, 16-18 տարեկան երեխաների համար: Պետք է նշել, որ նշված կարգավորումների շրջանակում սահմանված չէ 12-14 տարեկան երեխաների հետ կապված աշխատաժամանակի օրական տևողությունը: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 140-րդ հոդվածում կատարվող փոփոխությունների շրջանակներում լրացվել է 12-14 տարեկան երեխաների համար աշխատաժամանակի տևողությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 29. Նախագծի 76-րդ հոդվածով առաջարկվել է Աշխատանքային օրենսգրքի 164-րդ հոդվածը լրացնել նոր՝ 9-րդ մասով՝ նախատեսելով աշխատողի կողմից ամենամյա արձակուրդից խուսափելու դեպքը և դրա հետևանքները: Մասնավորապես, աշխատողի կողմից երկուսուկես և ավելի աշխատանքային տարիներ անընդմեջ իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասն օգտագործելուց խուսափելու դեպքում գործատուին իրավասություն է տրվում **աշխատողի փոխարեն որոշել ամենամյա արձակուրդի տրամադրման ժամանակահատվածը և առանց աշխատողի դիմումի առկայության ընդունել արձակուրդը կամ դրա մի մասը տրամադրելու վերաբերյալ անհատական իրավական ակտ**: Գտնում եմ, որ նշված կարգավորումը չի բխում աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողի իրավունքներից, քանի որ օրենսդրությամբ սահմանված չէ աշխատողի կողմից ամենամյա արձակուրդը օգտագործելու **պարտավորություն**: Արձակուրդն աշխատողի սոցիալական երաշխիքներից է: Անհասկանալի է նաև՝ «արձակուրդից խուսափել» արտահայտությունն ինչ է ենթադրում, քանի որ միանշանակ չէ, որ աշխատողի կողմից ամենամյա արձակուրդը չի օգտագործվում դիտավորությամբ: Այն կարող է չօգտագործվել նաև՝ օբյեկտիվ հանգամանքներով պայմանավորված: Միևնույն ժամանակ, նաև օբյեկտիվ հանգամանքները չեն կարող հիմք լինել, որպեսզի գործատուն իրավունք ունենա սահմանափակելու աշխատողի՝ ամենամյա արձակուրդից օգտվելու աշխատանքային իրավունքը՝ պարտադրելով ամենամյա արձակուրդի օգտագործումը և բաշխելով այն իր հայեցողությամբ: | **Չի ընդունվել**  Նախագծով նախատեսվում է սահմանել, որ եթե Օրենսգրքով սահմանված ժամկետում աշխատողին չի տրամադրվում ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասը, ապա գործատուն պետք է այդ ժամկետից հետո կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարի տուժանք՝ աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի 0.15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի քան միջին ամսական աշխատավարձը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողին ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասը չտրամադրելը պայմանավորված է եղել նշված ամբողջ ժամանակահատվածում աշխատողի՝ մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդում գտնվելու կամ նույն հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կամ 4-րդ կետերով սահմանված որևէ հանգամանքով:  Ուստի, նշվածին զուգահեռ միաժամանակ առաջարկվում է այն դեպքերի համար, երբ աշխատողը երկուսուկես աշխատանքային տարի անընդմեջ խուսափում է կամ հրաժարվում է իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի օգտագործումից՝ չներկայացնելով ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմում, գործատուի համար սահմանել իրավունք՝ ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասը տրամադրելու մասին անհատական իրավական ակտն ընդունելու առանց աշխատողի՝ ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմումի առկայության, որպեսզի գործատուի համար տուժանք վճարելու պահանջ չառաջանա (Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածում լրացվող 10-րդ մաս)։ | | | | | | | | | | | |
| 30. Նախագծի 89-րդ հոդվածով առաջարկվել է Աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 6-րդ մասում «Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով» բառերը փոխարինել «Արտակարգ և տվյալ պայմաններում անհաղթահարելի ուժի հետևանքով» բառերով: Արդյունքում, չվճարվող պարապուրդ է դիտարկվելու արտակարգ և տվյալ պայմաններում անհաղթահարելի ուժի առկայությունը: Հարկ է նշել, որ անհասկանալի է, թե ինչ է իրենից ենթադրում արտակարգ և տվյալ պայմաններում անհաղթահարելի ուժ արտահայտությունը: Այս կապակցությամբ հարկ է նշել, որ անհաղթահարելի ուժը տվյալ պայմաններում արտակարգ և անկանխելի հանգամանքներն են, այսինքն՝ օբյեկտիվ իրականության մեջ առաջացած հանգամանքեր, որոնց տեղի ունենալը որևէ կերպ կախված չէ աշխատանքային պայմանագրի կողմերի կամքից, դուրս է նրանց վերահսկողությունից, դրանց ազդեցության հետևանքներից հնարավոր չէ խուսափել, որոնք խոչընդոտում են աշխատանքային պարտականությունների պատշաճ կատարումը, որոնք հնարավոր չէր կանխատեսել պայմանագրի կնքման պահին: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 6-րդ մասում կատարվող փոփոխությունը լրամշակվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 31. Գտնում եմ, որ Նախագծի 90-րդ հոդվածով նախատեսված՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի 2-րդ մասում առաջարկվող «Հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսներում չպետք է ներառվի նաև աշխատանքի ընդունման ամիսը» լրացումն ունի հիմնավորման անհրաժեշտություն: | **Չի ընդունվել**  Իրավակիրառական պրակտիկայից բխող խնդիրներից խուսափելու համար առաջարկվում է ցանկացած պարագայում աշխատանքի ընդունման ամիսը չներառել միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելու համար հիմք ընդունվող ամիսներում, հատկապես այն պարագայում, որ աշխատողի տեսանկյունից, Նախագծով առաջարկվող տարբերակով այն որպես հաշվարկի համար հիմք հանդիսացող տասներկու ամսյա ժամանակահատվածից հանվող ամիս նախատեսելու դեպքում, որևիցե խնդիր չի առաջանում և վերջինիս համար այն նվազ բարենպաստ պայման չի նախատեսում, քան եթե ներառվեր այդ ժամանակահատվածում։ Միաժամանակ, եթե դիտարկենք այն հանգամանքը, որ նույնիսկ եթե աշխատանքի ընդունման ամսում աշխատողը պարգևատրում էլ ստացած լինի, ապա այդ գումարը միջին ամսական աշխատավարձի մեջ հաշվի է առնվելու 1/12-ի չափով՝ համաձայն Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի գործող կարգավորումների։ Հետևաբար, Նախագծով առաջարկվող տարբերակն իրավակիրառ պրակտիկայում՝ տարբեր աշխատանքային ռեժիմներով աշխատողների համար միասնական միջին աշխատավարձի հաշվարկման կարգ նախատեսելու առումով ունի հստակեցնող նշանակություն։ | | | | | | | | | | | |
| 32. Նախագծի 94-րդ հոդվածով առաջարկվել է Աշխատանքային օրենսգրքի 201.3-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանել մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրին (համաձայնագրի) առնչվող կարգավորումները: Նշված հոդվածով, ի թիվս այլ կարգավորումների, նախատեսվել են այն դեպքերը, երբ գործատուն կարող է լուծել մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագիրը, ինչպես նաև նշվել է, որ այն կարող է լուծվել նաև կողմերի համաձայնությամբ: Առաջարկվում է նաև սահմանել աշխատողի նախաձեռնությամբ նշված պայմանագրի լուծման հիմքը (հիմքերը): | **Մասամբ է ընդունվել**  Մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրի բովանդակության, լուծման վերաբերյալ կարգավորումները հանվել են Նախագծից՝ այդ հարաբերությունների կարգավորումը թողնելով կողմերին։ | | | | | | | | | | | |
| 33. Նախագծի 123-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 264-րդ հոդվածում լրացվող 4-րդ մասի կարգավորումն առաջարկվում է հանել Նախագծի տեքստից, քանի որ հայցային վաղեմության վերաբերյալ ներառված կանոնների տրամաբանությունն արտացոլված է Քաղաքացիական օրենսգրքում, որի կարգավորումների համատեքստում՝ դատարան եզրույթն արդեն իսկ ներառում է արբիտրաժը: Մասնավորապես, Քաղաքացիական օրենսգրքի 13-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ քաղաքացիական իրավունքների պաշտպանությունը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված գործերի ենթակայությանը համապատասխան, իրականացնում է **դատարանը կամ արբիտրաժային տրիբունալը (այսուհետ` դատարան):** Ուստի, հայցային վաղեմության ժամկետի ընթացքում արբիտրաժ դիմելը ինքնին ժամկետի պահպանում է, իսկ արբիտրաժից հետո դատարան կարելի է դիմել միայն արբիտրաժի վճիռը չեղյալ ճանաչելու կամ հարկադիր կատարելու համար: Միաժամանակ, նույն օրենսգրքի 339-րդ հոդվածով կարգավորված է հաշտարարության առկայության դեպքում հայցային վաղեմության կասեցման կանոնը: Մասնավորապես, քննարկվող հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետի համաձայն՝ հայցային վաղեմության ժամկետի ընթացքը կասեցվում է, եթե սկսվել է հաշտարարության մասին համաձայնության հիման վրա հաշտարարության գործընթաց՝ այն սկսելու պահից մինչև հաշտարարության ավարտը: | **Ընդունվել է**  Նշված լրացումը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 34. Նախագծի 125-րդ հոդվածով նախատեսվում է, որ Նախագծի գործողությունը տարածվում է **նաև մինչև սույն Նախագծի ուժի մեջ մտնելը կնքված աշխատանքային պայմանագրերով (աշխատանքի ընդունելու մասին անհատական իրավական ակտերով) ծագած և սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելու պահին շարունակվող աշխատանքային հարաբերությունների վրա,** բացառությամբ Նախագծով նախատեսված դեպքերի: Վերոնշյալ կարգավորման համատեքստում պետք է նշել, որ Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրության 73-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ անձի իրավական վիճակը վատթարացնող օրենքները և այլ իրավական ակտերը հետադարձ ուժ չունեն, իսկ սույն Նախագծով առաջարկվող մի շարք նորմեր, ըստ էության, կարող են վատթարացնող համարվել՝ ելնելով կա՛մ գործատուի, կա՛մ աշխատողի իրավական կարգավիճակի տեսանկյունից: | **Ընդունվել է**  Առաջարկության մեջ նշված կարգավորումը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 35. Միևնույն ժամանակ, հայտնում եմ, որ Նախագիծը Կառավարության 2021 թվականի փետրվարի 25-ի թիվ 252-Լ որոշմամբ սահմանված կարգով ներկայացվելու դեպքում Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին օրենքին համապատասխան կտրվի պետական-իրավական փորձաքննության եզրակացություն: |  | | | | | | | | | | | |
| **3. Առողջապահության նախարարություն** | | | | | **01.04.2022թ.** | | | | | | | | |
| **N ԱԱ/11/7507-2022** | | | | | | | | |
| Ի պատասխան Ձեր` 2022 թվականի մարտի 21-ի թիվ ՄՆ/ԺՍ-1-2/7282-2022 գրության, ուսումնասիրելով «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաuտանի Հանրապետության oրենքի նախագիծը` հայտնում եմ, որ նախագծի վերաբերյալ դիտողություններ և առաջարկություններ չկան: |  | | | | | | | | | | | |
| **4. Արտակարգ իրավիճակների նախարարություն** | | | | | **01.04.2022թ.** | | | | | | | | |
| **N 01/01.1/1993-2022** | | | | | | | | |
| Արտակարգ իրավիճակների նախարարությունը «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի վերաբերյալ առաջարկություններ և առարկություններ չունի: |  | | | | | | | | | | | |
| **5. Արտաքին գործերի նախարարություն** | | | | | **01.04.2022թ.** | | | | | | | | |
| **N 1111/13935-22** | | | | | | | | |
| Ուսումնասիրելով ներկայացված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքի նախագիծը (այսուհետ՝ Նախագիծ)՝ հայտնում ենք հետևյալը.  Առաջարկում ենք Նախագծի՝ |  | | | | | | | | | | | |
| 1. 10-րդ հոդվածով լրացվող 18.1-ին հոդվածի 2-րդ կետի 2-րդ ենթակետում և 29-րդ հոդվածի 1-ին կետի 2-րդ ենթակետում առանձնացված ստորաբաժանման բառերից հետո լրացնել կամ գրասենյակի բառերով՝ հաշվի առնելով Կառավարչական իրավահարաբերությունների կարգավորման մասին օրենքի 6-րդ հոդվածով սահմանված պետական մարմնի, ենթակա պետական մարմնի կառուցվածքը: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետում և Օրենսգրքի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 74-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում կատարվել են առաջարկված լրացումները։ | | | | | | | | | | | |
| 2. 37-րդ հոդվածի 9-րդ կետում անունը, ազգանունը բառերը փոխարինել անվան սկզբնատառը, ազգանունը բառերով՝ հաշվի առնելով Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին օրենքի 11-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի դրույթները: | **Չի ընդունվել**  Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին օրենքի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասով միաժամանակ սահմանված է, որ նույն օրենքով սահմանված ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտերին վերաբերող օրենսդրական տեխնիկայի, նորմատիվ իրավական ակտի կառուցվածքի, նորմատիվ իրավական ակտերում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու, նորմատիվ իրավական ակտերի գործողությունը դադարեցնելու, ժամկետների հաշվարկման վերաբերյալ դրույթների գործողությունը տարածվում է **անհատական և ներքին իրավական ակտերի վրա, եթե այլ բան սահմանված չէ օրենքով կամ այն նորմատիվ իրավական ակտով, որով նախատեսվել է անհատական կամ ներքին իրավական ակտի ընդունում:** | | | | | | | | | | | |
| 3. 46-րդ հոդվածի 3-րդ կետի 1-ին ենթակետում աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրը բառերը փոխարինել աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրվան նախորդող աշխատանքային օրը բառերով՝ հաշվի առնելով, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրը աշխատողը չի ներկայանում աշխատանքի: | **Ընդունվել է**  Մասնավորապես, Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում լրացվող 3-րդ մասի 1-ին կետով նախատեսվող կարգավորումը, որով սահմանվում էր, որ կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում աշխատողի վերջին աշխատանքային օր է համարվում Օրենսգրքի 110-րդ հոդվածի 1-ին մասում նշված համաձայնագրով սահմանված աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրը, հանվել է Նախագծից։ Տվյալ դեպքում ընդհանուր կարգավորումների համաձայն՝ սահմանվում է, որ աշխատողի համար վերջին աշխատանքային օր է համարվում աշխատողին աշխատանքից ազատելու մասին գործատուի անհատական իրավական ակտում նշված օրը (Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում լրացվող 3-րդ մասի 5-րդ կետ)։ | | | | | | | | | | | |
| 4. Առաջարկում ենք Նախագծի 46-րդ հոդվածի 3-րդ կետի 4-րդ և 5-րդ ենթակետերը հանել կամ խմբագրել նշված հիմքերով աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման դեպքում վերջին աշխատանքային օր ձևակերպումը, քանի որ աշխատողի և ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան օրը հնարավոր չէ միանշանակ ամրագրել որպես աշխատողի վերջին աշխատանքային օր՝ այն առումով, որ անձը կարող է մահացած լինել մինչև տվյալ աշխատանքային օրվա սկիզբը: | **Մասամբ է ընդունվել**  Համապատասխան հստակեցում է կատարվել Օրենսգրքի 128-րդ հոդվածի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 1-ին մասում։ | | | | | | | | | | | |
| 5. Նախագծի 47-րդ հոդվածի 2-րդ կետում 3-րդ մասով բառերը փոխարինել 3-րդ և 4-րդ մասերով բառերով՝ հաշվի առնելով, որ Նախագծի 41-րդ հոդվածով նախատեսվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 7-րդ կետը շարադրել որպես նոր՝ 4-րդ մաս: | **Ընդունվել է**  21.12.2022 սոցիալական նախարարական կոմիտեում քննարկումից հետո Նախագծից հանվել է Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածում նոր լրացվող 4-րդ մասը, որպեսզի աշխատանքային պայմանագրի տեսակի որոշումը կենսաթոշակային տարիքով պայմանավորված չլինի։ | | | | | | | | | | | |
| 6. Առաջարկում ենք նաև նախատեսել հեռավար աշխատանքի կատարման դեպքում աշխատանքի վայրի հասկացության սահմանում: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի գործող կարգավորումներով, մասնավորապես 106.1-ին հոդվածով, սահմանված է, որ հեռավար եղանակով իրականացվող աշխատանքը տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում ոչ աշխատանքի վայրից իրականացվող աշխատանքն է, այն դեպքում, երբ այդ դեպքերով պայմանավորված հնարավոր չէ ապահովել աշխատանքի վայրում այդ աշխատանքների իրականացումը:  Նշված հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ նույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքերում հեռավար եղանակով աշխատանքի իրականացումը **Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասի իմաստով չի համարվում աշխատանքի վայրի կամ աշխատանքի էական այլ պայմանի փոփոխություն**:  Ուստի, Օրենսգրքով սահմանված ժամանակահատվածներում հեռավար եղանակով աշխատանքի իրականացման դեպքերի համար առանձին աշխատանքի վայրի հասկացությունը սահմանելու անհրաժեշտությունը բացակայում է։ | | | | | | | | | | | |
| **6. Բարձր տեխնոլոգիական արդյունաբերության նախարարություն** | | | | | **30.11.2021թ.** | | | | | | | | |
| **N 01/17.1/2477-2022** | | | | | | | | |
| Ի պատասխան Ձեր 2022 թվականի մարտի 21-ի N ՄՆ/ԺԱ-1-2/7282-2022 գրության՝ հայտնում ենք, որ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության բարձր տեխնոլոգիական արդյունաբերության նախարարությունն իր իրավասությունների շրջանակում դիտողություններ և առաջարկություններ չունի։ |  | | | | | | | | | | | |
| **7. Էկոնոմիկայի նախարարություն** | | | | | | | **05.04.2022թ.** | | | | | | |
| **N 01/4814-2022** | | | | | | |
| Ի պատասխան Ձեր 2022 թվականի մարտի 21-ի թիվ  ՄՆ/ԺՍ-1-2/7282-2022 գրության՝ հայտնում ենք, որ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը գտնվում է ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարությունում՝ քննարկման փուլում։  Միաժամանակ տեղեկացնում ենք, որ նախագիծն աշխատանքային կարգով քննարկման է ներկայացվել գործարար համայնքի ներկայացուցիչներին։ Վերջիներիցս առաջարկություններ ստանալուց և ամփոփելուց, ինչպես նաև նախարարությունում վերջնական դիրքորոշում ձևավորելուց հետո՝ ի լրումն կտրամադրվի։ |  | | | | | | | | | | | |
| **8. Էկոնոմիկայի նախարարություն** | | | | | | | | | | | **18.05.2022թ.** | | |
| **N 01/6900-2022** | | |
| Ի լրումն Էկոնոմիկայի նախարարության 2022 թվականի ապրիլի 5-ի թիվ 01/4814-2022 գրության՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ) վերաբերյալ հայտնում ենք հետևյալը. |  | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 46-րդ հոդվածով առաջարկվում է կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում աշխատողի վերջին աշխատանքային օր համարել Օրենսգրքի 110-րդ հոդվածի 1-ին մասում նշված համաձայնագրով սահմանված աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրը։ Նշված առաջարկի կապակցությամբ հայտնում ենք, որ թիվ ԵԿԴ/2335/02/14 քաղաքացիական գործով վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ առաջարկ ներկայացվելու դեպքում այդ պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ գործատուի համաձայնությունն արտահայտվում է անհատական իրավական ակտի ընդունմամբ, որ գործողությունների համակցությունը, ըստ էության, համարժեք լինի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ կողմերի միջև համաձայնագրի կնքմանը։ Նշված որոշման կոնտեքստում կարծում ենք, որ 110-րդ հոդվածի կիրառությունը համաձայնագրի պարտադիր առկայությամբ պայմանավորելը նպատակահարմար չէ և կարող է կողմերի համար ստեղծել լրացուցիչ գործընթացի անհրաժեշտություն։ | **Ընդունվել է**  Մասնավորապես, Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում լրացվող 3-րդ մասի 1-ին կետով նախատեսվող կարգավորումը, որով սահմանվում էր, որ կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում աշխատողի վերջին աշխատանքային օր է համարվում Օրենսգրքի 110-րդ հոդվածի 1-ին մասում նշված համաձայնագրով սահմանված աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրը, հանվել է Նախագծից։ Տվյալ դեպքում ընդհանուր կարգավորումների համաձայն՝ սահմանվում է, որ աշխատողի համար վերջին աշխատանքային օր է համարվում աշխատողին աշխատանքից ազատելու մասին գործատուի անհատական իրավական ակտում նշված օրը (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 49-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում լրացվող 3-րդ մասի 5-րդ կետ)։ | | | | | | | | | | | |
| 2. Նախագծի նույն հոդվածով առաջարկվում է աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում աշխատողի վերջին աշխատանքային օր համարել աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի վերջին օրը, եթե այդ ժամկետը լրանալուց հետո աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվում սույն օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 5-րդ մասին համապատասխան։ Նշված առաջարկի կապակցությամբ կարծում ենք, որ անհրաժեշտ է կա՛մ պայմանագրի լուծումը ձևակերպել անհատական ակտով կամ Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 2-րդ մասում նախատեսել բացառությունների շարքում։ | **Ընդունվել է**  Հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 2-րդ մասում արդեն իսկ սահմանվում է, որ նույն հոդվածով նախատեսված դեպքերում աշխատողին աշխատանքից ազատելը ձևակերպվում է գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով, բացառությամբ նույն հոդվածի 1-ին մասի 12.2-րդ կետով նախատեսված դեպքերի: 109-րդ հոդվածի 1-ին մասում լրացվող 12.2-րդ կետում թվարկվում են այն դեպքերը, երբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է օրենքի ուժով, իսկ այդ դեպքերի մեջ թվարկվում են նաև Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ և 4-րդ մասերով նախատեսված դեպքերը, այն պարագայում, երբ չի ընդունվել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին համապատասխան անհատական իրավական ակտ (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 49-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում նախատեսվող փոփոխություններ)։ | | | | | | | | | | | |
| 3. Նախագծի 47-րդ հոդվածով առաջարկվում է որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը լրանալու հիմքով լուծելիս գործատուի կողմից Օրենսգրքով սահմանված ծանուցման պահանջը չպահպանելու կամ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտ չընդունելու դեպքում, աշխատանքային պայմանագիրը համարել լուծված դրանով սահմանված ժամկետը լրանալու հաջորդ օրը, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվել՝ աշխատողը դուրս չի եկել աշխատանքի աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված վերջին աշխատանքային օրվան հաջորդող աշխատանքային օրը կամ գործատուն աշխատողին թույլ չի տվել շարունակելու աշխատանքը։ Նույն հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 3-րդ մասը չկիրառել Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված դեպքերի վրա։ Նշված առաջարկի կապակցությամբ կարծում ենք, որ այն իմաստազրկում է որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս օրենքով նախատեսված ծանուցման պահանջը և հնարավորություն է ընձեռում գործատուին լուծել աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրն առանց ծանուցման պահանջի խախտման համար 115-րդ հոդվածով նախատեսված տույժը վճարելու։ | **Ընդունվել է**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 50-րդ հոդվածի 1-ին կետով Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասում նախատեսվող լրացման մեջ լրացվել է հետևյալ նախադասությունը.  «Այդ դեպքում գործատուն չի ազատվում սույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված տուժանքի վճարման պարտականությունից։»։ | | | | | | | | | | | |
| 4. Նախագծի 76-րդ հոդվածով առաջարկվում է ամենամյա արձակուրդի տրամադրման կարգը պայմանավորել աշխատողի կողմից այդ մասին դիմում ներկայացնելով։ Կարծում ենք, որ ամենամյա արձակուրդի տրամադրումը բացառապես դիմումով պայմանավորելն իմաստազրկում է ամենամյա արձակուրդի ժամանակացույցերի և հերթականության որոշմանը կամ դրա հիման վրա արձակուրդի օրերը տվյալ աշխատանքային տարում այլ օրեր տեղափոխելուն վերաբերող կարգավորումները։ | **Մասամբ է ընդունվել**  Հաշվի առնելով, որ աշխատողը, Օրենսգրքի կարգավորումների համաձայն, իրավունք ունի նաև տեղափոխել իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդը՝ այդ պատճառով էլ Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 1-ին մասում սահմանվում է, որ ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է աշխատողի դիմումի հիման վրա։ Սակայն, միաժամանակ, որպեսզի իրավակիրառական պրակտիկայում գործատուն ճկուն լինի և հնարավորություն ունենա առանց աշխատողի համաձայնության արձակուրդ տրամադրելու, Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածում լրացվող 10-րդ մասով սահմանվում է նաև առանց աշխատողի դիմումի առկայության՝ աշխատողի ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասը տրամադրելու մասին գործատուի անհատական իրավական ակտ ընդունելու հնարավորություն, այն դեպքերի համար, երբ աշխատողն է հրաժարվում սահմանված ժամկետներում ամենամյա արձակուրդից օգտվելուց։  Հարկ է նկատել, որ նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության (որով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը հանձնարարվել էր շահագրգիռ կողմերի մասնակցությամբ քննարկում կազմակերպել՝ չընդունված առաջարկները քննարկելու նպատակով) համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք, սակայն, ընդունելի չեն եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցչի համար։ | | | | | | | | | | | |
| 5. Միևնույն ժամանակ, ինչպես տեղեկացրել էինք նախորդ գրությամբ՝ Նախագիծն աշխատանքային կարգով քննարկման էր տրամադրվել գործարար համայնքը ներկայացնող մասնագիտական կառույցներին, արդյունքում՝ Նախագծի վերաբերյալ Էկոնոմիկայի նախարարություն դիրքորոշում է ներկայացրել Հայաստանի արդյունաբերողների և գործարարների միությունը (կցվում է)։ | **Ընդունվել է**  Էկոնոմիկայի նախարարության գրությանը կից ներկայացված Հայաստանի արդյունաբերողների և գործարարների միության 01.04.2022 N 45 գրությամբ ներկայացվել են նույն առաջարկությունները, որոնք որ միության կողմից ներկայացվել էին Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն և արտացոլված են սույն ամփոփաթերթի 30-րդ բաժնում։ | | | | | | | | | | | |
| **9. Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն** | | | | | **01.04.2022թ.** | | | | | | | | |
| **N 01//7202-2022** | | | | | | | | |
| Ի պատասխան Ձեր 2022 թվականի մարտի 21-ի N ՄՆ/ԺՍ-1-2/7282-2022 գրության՝ հայտնում եմ, որ Հայաստանի Հանրապետության կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությունը «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի վերաբերյալ իր առաջարկություններն ու դիտողությունները Ձեզ կներկայացնի 5 աշխատանքային օրվա ընթացքում, քանի որ ներկայացված նախագիծը ծավալուն է և անհարժեշտություն է առաջացել համապատասխան ստորաբաժանումնների հետ կազմակերպել քննարկում՝ վերջնական կարծիքը ձևավորելու համար: |  | | | | | | | | | | | |
| **10. Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն** | | | | | **12.04.2022թ.** | | | | | | | | |
| **N 01/18.2/7997-2022** | | | | | | | | |
| Ի պատասխան 2022 թվականի մարտի 21-ի N ՄՆ/ԺՍ-1-2/7282-2022 գրության, Ձեզ եմ ներկայացնում «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի վերաբերյալ Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության առաջարկությունները և դիտողությունները: |  | | | | | | | | | | | |
| **1. Հոդված 8-ի** 10-րդ մասում «տարեկան» բառից հետո լրացնել «՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այն առնչվում է մասնագիտական կրթությանը և ուսուցմանը,» բառերը:  *Լրացումը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ ուսանողների ուսումնառած մասնագիտությամբ գործնական ուսուցումը, արտադրական պրակտիկան, ինչպես նաև աշխատանքի վրա հիմնված և դուալ ուսուցումը կազմակերպվում է աշխատավայրում, իրական աշխատանքյին միջավայրում, оրինակ՝ «Գինեգործություն և հյութերի արտադրություն», «Խմորման արտադրության տեխնոլոգիա և գինեգործություն», «Գինեգործություն (խաղողագործություն և էնոլոգիա)», «Ծխախոտի աճեցման և վերամշակման տեխնոլոգիա» մասնագիտությունների պարագայում՝ որոնցով կազմակերպվում է դուալ ուսուցում:* | **Չի ընդունվել**  Նախագծով Օրենսգրքում լրացվող 17.1-ին հոդվածի 9-րդ մասում ամրագրվող արգելքում խոսքը որպես աշխատող մինչև 18 տարեկան անձին աշխատանքի ներգրավելու մասին է, ինչը չի բացառում մասնագիտական կրթությանը և ուսուցմանը առնչվելու դեպքում այդպիսի աշխատանքային միջավայրում (*оրինակ՝ «Գինեգործություն և հյութերի արտադրություն», «Խմորման արտադրության տեխնոլոգիա և գինեգործություն»*) *գործնական ուսուցման, արտադրական պրակտիկայի, ինչպես նաև աշխատանքի վրա հիմնված և դուալ ուսուցման կազմակերպելու հնարավորությունը։*  *Միաժամանակ տեղեկացնում ենք, որ* Օրենսգրքում լրացվող 17.1-ին հոդվածի 9-րդ մասում ամրագրվող արգելքին համանման արգելք սահմանված է նաև «Երեխայի իրավունքների մասին» օրենքի 19-րդ հոդվածի 5-րդ պարբերությունում, մասնավորապես, սահմանված է, որ արգելվում է երեխային ներգրավել ալկոհոլային խմիչքների, թմրամիջոցների և հոգեմետ նյութերի, ծխախոտի, էրոտիկա և սարսափ բովանդակող գրականության և տեսաերիզների արտադրության, օգտագործման կամ իրացման մեջ, ինչպես նաև այնպիսի աշխատանքներում, որոնք կարող են վնասել նրա առողջությանը, ֆիզիկական և մտավոր զարգացմանը, խոչընդոտել կրթություն ստանալուն:  Նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության (որով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը հանձնարարվել էր շահագրգիռ կողմերի մասնակցությամբ քննարկում կազմակերպել՝ չընդունված առաջարկները քննարկելու նպատակով) համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի ժամանակ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք ընդունելի են եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցիչների համար։ | | | | | | | | | | | |
| **2. Հոդված 36**. Օրենսգրքի 83-րդ հոդվածում «որակավորմամբ» բառը փոխարինել «պաշտոնում, որակավորմամբ կամ որակավորում չպահանջող» բառերով:  *Այս փոփոխությամբ պայմանավորված անհրաժեշտ է վերանայել նախադասության շարահյուսությունը:* | **Չի ընդունվել**  Գտնում ենք, որ նախադասության շարահյուսության փոփոխության անհրաժեշտություն առկա չէ։ Նախագծով նախատեսվող փոփոխության պարագայում Օրենսգրքի 83-րդ հոդվածը կունենա հետևյալ բովանդակությունը.  «Աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի` աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել **որոշակի մասնագիտությամբ, պաշտոնում, որակավորմամբ կամ որակավորում չպահանջող** աշխատանք` պահպանելով աշխատավայրում սահմանված աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին տրամադրել պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ:»: | | | | | | | | | | | |
| 3. **Հոդված 38-ի** 1-ին կետում ավելացնել «իսկ մինչև տասնչորս տարեկան աշխատողների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրերի դեպքում՝ ծնողներից մեկի կամ որդեգրողի կամ խնամակալի ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով» բառերը:  *Հաշվի առնելով, որ խոսքը գնում է անչափահասների հետ կնքվող պայմանագրերին:* | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի 1-ին մասում կատարվող փոփոխությունները լրամշակվել են և կարգավորվել է նաև նշված խնդիրը։ | | | | | | | | | | | |
| **4. Հոդված 41.** Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածում՝ 2-րդ կետի 4-րդ ենթակետի «տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող և վաթսունհինգ տարին լրացած անձանց» ձևակերպումը ունի պարզաբանման կարիք: | **Ընդունվել է**  Պարզաբանումը հետևյալն է.  «Պետական կենսաթոշակների մասին» օրենքի 9-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակ նշանակվում է 63 տարին լրացած անձին, եթե նա ունի առնվազն 25 տարվա աշխատանքային ստաժ:  «Պետական նպաստների մասին» օրենքի 5-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետի համաձայն՝ պետական նպաստների տեսակներից է ծերության նպաստը։ Նշված օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ ծերության նպաստի իրավունք ունի կենսաթոշակ ստանալու իրավունք չունեցող անձը՝ 65 տարին լրանալու դեպքում:  Ելնելով վերոգրյալից՝ հարկ է նկատել, որ Նախագծում մինչև լրամշակումը կիրառված «տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող և վաթսունհինգ տարին լրացած անձինք» եզրույթի շրջանակներում ի նկատի են առնվել տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակ ստանալու իրավունք չունեցող 65 տարին լրացած անձինք:  Սակայն, միաժամանակ նշենք, որ Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածում լրացվող 4-րդ մասը հանվել է Նախագծից 21.12.2022 սոցիալական նախարարական կոմիտեում կայացած քննարկումից հետո, որպեսզի աշխատանքային պայմանագրի տեսակի որոշումը կենսաթոշակային տարիքով պայմանավորված չլինի։ | | | | | | | | | | | |
| 5. **Հոդված 76**. Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 7-րդ մասում «դիպլոմային» բառը թողնել նույն կամ խմբագրել «դիպլոմային կամ ավարտական» բառերով:  *Քանի որ նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական հաստատությունների համար սահմանված պետական ամփափիչ ստուգման կարգով սահմանված է, որ շրջանավարտները կարող է հանձնել նաև դիպլոմային աշխատանք:* | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի նշված դրույթում «դիպլոմային» բառից հետո լրացվել են «կամ ավարտական» բառերը։ | | | | | | | | | | | |
| 6.**Հոդված 93.** Օրենսգրքի **Հոդված 201.1. 1-ին կտում նշված** «**օրենքով**» բառը ունի հստակեցման կարիք՝ անհրաժեշտ է նշել, թե ո՞ր օրենքով: | **Չի ընդունվել**  Նախագծի՝ կարծիքի ներկայացված տարբերակում Օրենսգրքում լրացվող 201.1-ին հոդվածի 1-ին մասում «օրենքով» բառը կիրառվում էր երկու անգամ։ 1-ին անգամ կիրառվում էր «օրենքով չարգելված այլ միջոցներ» հասկացությունը։ Նշվածի կապակցությամբ հարկ է նշել, որ հստակեցնել հնարավոր չէ, քանի որ տարբեր իրավիճակներում միջոցները կարող են ունենալ տարբեր աղբյուրներ, որոնք օրենքով արգելված չեն։  Նշված դրույթում «օրենքով» բառը 2-րդ անգամ կիրառվում էր սահմանելով հետևյալ կարգավորումը, որ կրթաթոշակի չափը չպետք է պակաս լինի ուսուցման ամսական ժամերի և **օրենքով** տվյալ կատեգորիայի աշխատողների համար սահմանված ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափի արտադրյալից։ Օրենսգրքի 179-րդ՝ «Նվազագույն աշխատավարձը», հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ աշխատավարձի ամսական և ժամավճարի նվազագույն չափը սահմանվում է օրենքով։  Գործավարձով և ժամավճարով վարձատրվող աշխատակիցների համար ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափերը սահմանված են «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքով։  Միաժամանակ հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի 201.1-ին հոդվածի 1-ին մասը Նախագծի լրամշակված տարբերակում սահմանվել է հետևյալ կերպ.  «1. Գործատուն նախքան անձին աշխատանքի ընդունելը կարող է իր մոտ կամ այլ վայրում (այդ թվում՝ այլ կազմակերպությունում) կազմակերպել աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցումը մինչև հինգ ամիս տևողությամբ՝ ուսուցման ընթացքում աշխատանքի ընդունվող անձին վճարելով կրթաթոշակ՝ օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով:»։ Նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափը սահմանված է «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքով։ | | | | | | | | | | | |
| **7. Հոդված 94.** Օրենսգիրքը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝ 201.3-րդ հոդվածի 3-րդ կետի 4)-րդ ենթակետում առաջարկում ենք հանել «կամ վերամասնագիտացումը կամ որակավորումը կամ որակավորման բարձրացումը կամ վերաորակավորումը» բառերը:  *Քանի որ վերամասնագիտացման, որակավորման շնորհման, բարձրացման և վերաորակավորման բոլոր գործընթացների իրականացումը վերապահված է Կրթության պետական լիազորված մարմնին:* | **Ընդունվել է**  Նշված առաջարկն ընդունվել է Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության (որով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը հանձնարարվել էր շահագրգիռ կողմերի մասնակցությամբ քննարկում կազմակերպել՝ չընդունված առաջարկները քննարկելու նպատակով) համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում։ Կատարվել է նշված փոփոխությունը։ Վերջինիս համապատասխան՝ համանման փոփոխություններ են կատարվել նաև Օրենսգրքում լրացվող 201.2-րդ հոդվածի 1-ին մասում, ինչպես նաև 201.3-րդ հոդվածի 5-րդ մասի 3-րդ կետում։ | | | | | | | | | | | |
| **8. Հոդված 110.** Օրենսգրքի 249-րդ հոդվածում՝ 1-ին կետում «պարբերական» բառը ունի հստակեցման կարիք, մասնավորապես՝ անհրաժեշտ է նշել բուժզննման ողջամիտ հաճախականություն, ինչպես նաև հստակցենել, թե որ օրենսդրությամբ է սահմանված: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 249-րդ հոդվածի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 1-ին մասում հստակեցվել է բժշկական զննության անցկացման պարբերականությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 9. նախագծի հոդված 5-ով առաջարկվող փոփոխությամբ հղում է տրված 85-րդ հոդվածի 1.1-րդ մասին, որը նման մաս չունի, իսկ առաջարկվող փոփոխության 6)-րդ ենթակետով առաջարկվող փոփոխությունը հակասում է նախորդ կետերի տրամաբանությանը: | **Չի ընդունվել**  Հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի 85-րդ հոդվածում 1.1-ին մասի լրացում նախատեսված է Նախագծով։  Ինչ վերաբերում է 2-րդ առաջարկությանը, ապա հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի 14-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-ին մասի 6-րդ կետը հանվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 10. Նախագծի 5-րդ և 18.1 հոդվածներով սահմանվում է աշխատանքի վայրը հասկացությունը, որոնք իրար չեն համապատասխանում: | **Չի ընդունվել**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 6-րդ (կարծիքի ներկայացված տարբերակի 5-րդ) հոդվածով սահմանվում է աշխատանքային հարաբերությունների ծագման վայրի հասկացությունը, իսկ Նախագծով Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածով՝ աշխատողի աշխատանքային գործառույթների կատարման հետ կապված աշխատանքի վայրը։ | | | | | | | | | | | |
| 11. նախագծի հոդված 16-ով տրված ձևակերպումները անհասկանալի է: | **Մասամբ է ընդունվել**  Նախագծի` կարծիքի ներկայացված տարբերակի 16-րդ հոդվածով փոփոխություններ էին առաջարկվել Օրենսգրքի 30-րդ հոդվածում։ Վարչապետի աշխատակազմում 03.10.2022 կազմակերպված քննարկման արդյունքներով նշված փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 12. Գտնում ենք, որ ավելի նպատակահարմար է, անկախ այն հանգամանքից որ պայմանագրի ժակետը կնքված է որոշակի ժամանակով, գործատուն աշխատողին գրավոր ծանուցի աշխատանքային պայմանագիրը չերկարաձգելու մասին: Հետևաբար խմբագրման կարիք ունեն նախագծի 46-47-րդ հոդվածները՝ ասվածի համատեքստում: | **Ընդունվել է**  Նման պահանջ արդեն իսկ Օրենսգրով սահմանված է։ Մասնավորապես Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ գործատուն կարող է ժամկետը լրանալու պատճառով լուծել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը` **այդ մասին գրավոր ծանուցելով աշխատողին առնվազն տասն օր առաջ**:  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 49-րդ և 50-րդ հոդվածներում առաջարկվող փոփոխությունները կոչված են լուծելու այն խնդիրները, երբ գործնականում որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ գործատուն չի ծանուցում և միաժամանակ աշխատանքային հարաբերություններն էլ չեն շարունակվել՝ աշխատողը դուրս չի եկել աշխատանքի։ | | | | | | | | | | | |
| 13. Նախագծի հոդված 49-ի բ) ենթակետը անհրաժեշտ է հանել, գ) կետը վերանայել և հստակեցնել: | **Ընդունվել է**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 52-րդ (կարծիքի ուղարկված տարբերակի 49-րդ) հոդվածի 1-ին կետի «բ» պարբերությամբ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետում նախատեսվող փոփոխությունը լրամշակվել է։  Ինչ վերաբերում է Նախագծի լրամշակված տարբերակի 52-րդ հոդվածի 1-ին կետի «գ» պարբերությունը վերանայելու և հստակեցնելու առաջարկությանը, ապա անհրաժեշտ է նշել, որ «գ» պարբերությամբ փոփոխություն է առաջարկվում Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետում՝ կատարվող լրացման արդյունքում բավարար հստակությամբ սահմանելով, որ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ ոչ միայն աշխատավայրում գտնվելու դեպքում, այլ նաև այդպիսի ազդեցության տակ աշխատանքային գործառույթներն իրականացնելու դեպքում։ | | | | | | | | | | | |
| **11. Ֆինանսների նախարարություն** | | | | | **05.04.2022թ.** | | | | | | | | |
| **N 01/11-4/5751-2022** | | | | | | | | |
| ՀՀ ֆինանսների նախարարությունն ուսումնասիրել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը և հայտնում է, որ առաջարկություններ և դիտողություններ չունի։ |  | | | | | | | | | | | |
| **12. Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարություն** | | | | | **06.04.2022թ.** | | | | | | | | |
| **N ԳՍ/21.1/8220-2022** | | | | | | | | |
| ՀՀ տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարությունը «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ) վերաբերյալ հայտնում է. |  | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 45-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխությունը գտնում ենք ոչ նպատակահարմար, գերադասելի է գործող հոդվածի ձևակերպումը: | **Չի ընդունվել**  Նախագծով օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածում սահմանվում է «աշխատանքի վայրի (աշխատավայրի)» հասկացությունը։ Սահմանվող նշված հասկացության տրամաբանության շրջանակներում է Նախագծի 45-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 106-րդ հոդվածի 1-ին մասում կատարվում նշված փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 2. Առաջարկում ենք Նախագծի 50-րդ հոդվածի 1-ին մասի «6-րդ կետը» բառերը հանել, քանի որ այն կհանգեցնի գործատուի նախաձեռնությամբ հղի կանանց պայմանագրի լուծման չարաշահումների: | **Ընդունվել է**  114-րդ հոդվածում նախատեսվող փոփոխություններից 1-ին մասի 2.1-ին կետին վերաբերող փոփոխությունը հանվել է։ | | | | | | | | | | | |
| Հայտնում ենք, որ Նախագիծը ներկայացվել է ՀՀ մարզպետարանների քննարկմանը (դիրքորոշումը կցվում է): |  | | | | | | | | | | | |
| **Արագածոտնի մարզպետարան** | | | | | | |  | | | | | | |
|  | | | | | | |
| Տեղեկացնում ենք, որ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի և դրա հիմնավորման վերաբերյալ առարկություններ կամ առաջարկություններ չունենք։ |  | | | | | | | | | | | |
| **Արարատի մարզպետարան** | | | | | | |  | | | | | | |
|  | | | | | | |
| Տեղեկացնում ենք*,* որ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը քննարկվել է Արարատի մարզպետարանում և նախագծի վերաբերյալ առաջարկություններ և դիտողություններ չկան: |  | | | | | | | | | | | |
| **Արմավիրի մարզպետարան** | | | | | | |  | | | | | | |
|  | | | | | | |
| Հայտնում եմ Ձեզ այն մասին, որ ՀՀ Արմավիրի մարզպետարանում քննարկվել է  «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի փաթեթը և արժանացել հավանության։  Նախագծի վերաբերյալ առաջարկություններ չկան: |  | | | | | | | | | | | |
| **Գեղարքունիքի մարզպետարան** | | | | | | | |  | | | | | |
|  | | | | | |
| «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծն ուսումնասիրվել և քննարկվել է ՀՀ Գեղարքունիքի մարզպետարանի ստորաբաժանումներում:  Նախագծի վերաբերյալ առաջարկություններ չունենք: |  | | | | | | | | | | | |
| **Կոտայքի մարզպետարան** | | | | | | | |  | | | | | |
|  | | | | | |
| Հայտնում եմ, որ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի վերաբերյալ առաջարկություններ չունենք։ |  | | | | | | | | | | | |
| **Լոռու մարզպետարան** | | | | | | | |  | | | | | |
|  | | | | | |
| Ձեզ եմ ներկայացնում «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի վերաբերյալ նկատառումներ և առաջարկություններ։ |  | | | | | | | | | | | |
| Միաժամանակ պետք է նշել, որ եթե իրավական ակտում փոփոխությունները կազմում են փոփոխության ենթարկվող իրավական ակտի, տվյալ դեպքում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի, ավելի քան 10 տոկոսը, ապա ավելի նպատակահարմար է ընդունել նոր Աշխատանքային օրենսգիրք, քանի որ առաջարկվող փոփոխությունների փաթեթը /թվով 125 հոդվածային փոփոխություններով/ զգալի է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի թվով 266 հոդվածների համար։  Առդիր՝ 1 նիշք։ | **Չի ընդունվել**  Նախագիծը ծավալուն է փոփոխություններ նախատեսող հոդվածների թվով։ Սակայն առաջարկվող փոփոխությունները բովանդակային առումով այն ծավալի չեն, որ առավել նպատակահարմար լինի Օրենսգիրքը նոր խմբագրությամբ շարադրելը։ | | | | | | | | | | | |
| **Հիմնական առաջարկությունը.**  **Եթե իրավական ակտում փոփոխությունները կազմում են փոփոխության ենթարկվող իրավական ակտի, տվյալ դեպքում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի, ավելի քան 10 տոկոսը, ապա ավելի նպատակահարմար է ընդունել նոր Աշխատանքային օրենսգիրք։**  **Իսկ առաջարկվող փոփոխությունների փաթեթը ներառում է թվով 125 հոդվածային փոփոխություն, որը կազմում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի /266 հոդված/ գրեթե կեսը։** | **Չի ընդունվել**  Նախագիծը ծավալուն է փոփոխություններ նախատեսող հոդվածների թվով։ Սակայն առաջարկվող փոփոխությունները բովանդակային առումով այն ծավալի չեն, որ առավել նպատակահարմար լինի Օրենսգիրքը նոր խմբագրությամբ շարադրելը։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Փոփոխությունների փաթեթով առաջարկվում է՝ Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝  1) 1-ին կետում «աշխատանքի ազատությունը» բառերը փոխարինել «աշխատանքի ազատ ընտրությունը» բառերով.  *Նկատառում. Նման փոփոխություն առաջարկելու դեպքում փակագծում ներառված պարզաբանման անհրաժեշտությունը չկա։*  Առաջարկվում է՝ **(որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է կամ որին ազատորեն համաձայնում է) հատվածը հանել։** | **Չի ընդունվել**  Նախագծի 1-ին հոդվածի 1-ին մասով աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից՝ աշխատանքի ազատության սկզբունքը համապատասխանեցվում է Սահմանադրության 57-րդ հոդվածին։ Ամեն դեպքում, կարծում ենք, դրույթում փակագծերում նշված հավելյալ հստակեցումը կարգավորման բովանդակությանը չի խանգարում։ | | | | | | | | | | | |
| 2. Փոփոխությունների փաթեթով առաջարկվում է՝ Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասում՝   1. 13-րդ կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ՝   «13) աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտը ստորագրող անձի պաշտոնը, անունը, ազգանունը կամ աշխատանքային պայմանագիրը ստորագրող անձանց անունը, ազգանունը.».  *Նկատառում. Նման փոփոխությունը, ինչ խոսք, կարևոր է անձի նույնականացման համար, սակայն այն լիարժեք կլինի անձի հայրանունը ներառելու դեպքում։*  Առաջարկվում է՝ **«.... անունը, ազգանունը» բառերից հետո ավելացնել «հայրանունը.» բառը։** | **Չի ընդունվել**  ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 22-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ քաղաքացին իրավունքներ և պարտականություններ է ձեռք բերում ու իրականացնում իր անվամբ, որը ներառում է նրա ազգանունը և անունը, **նրա ցանկությամբ` նաև հայրանունը:**  Միաժամանակ նաևՕրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ և 3-րդ կետերում նշվում է, որ աշխատողի, ինչպես նաև ֆիզիկական անձ գործատուի հայրանունը աշխատանքային պայմանագրում նշվում են այդ անձանց ցանկությամբ։ | | | | | | | | | | | |
| 3. Փոփոխությունների փաթեթով առաջարկվում է՝ Օրենսգրքի 106-րդ հոդվածի 1-ին մասում «նույն աշխատավայրում» բառերը փոխարինել «իր մոտ» բառերով:  *Նկատառում. Նման «իր մոտ» բառերը իրավական ձևակերպում չեն հանդիսանում։*  Առաջարկվում է՝ **Փոփոխության կատարելու հարկ չկա։** | **Չի ընդունվել**  Նախագծով Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում է աշխատանքի վայրի (աշխատավայրի) հասկացությունը. այն է՝ աշխատանքի վայրը (աշխատավայրը) այն տեղն է, որտեղ աշխատողը կատարում է աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով սահմանված աշխատանքային գործառույթները կամ որում աշխատողը պետք է գտնվի կամ որտեղ պետք է ներկայանա՝ իր աշխատանքով պայմանավորված և որն ուղղակի (անմիջականորեն) կամ անուղղակի կերպով գտնվում է գործատուի կառավարման (ղեկավարման) կամ հսկողության ներքո:  Վերոգրյալ փոփոխությունից ելնելով էլ Նախագծով նախատեսվել է 106-րդ հոդվածի 1-ին մասում «նույն աշխատավայրում» բառերը փոխարինել «իր մոտ» բառերով:  Այսինքն, Նախագծով նախատեսվող փոփոխությամբ սահմանվում է, որ Օրենսգրքի 106-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերում գործատուն իրավունք ունի աշխատողին մինչև մեկ ամիս ժամկետով փոխադրելու իր մոտ այլ աշխատանքի։ Տվյալ դեպքում «իր մոտ» բառերի փոխարեն «նույն աշխատավայրում» բառերը թողնելու պարագայում կստացվի հակասություն Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 1-ին մասով նախատեսվող կարգավորման հետ։ | | | | | | | | | | | |
| 4. Նմանօրինակ փոփոխություն Փոփոխությունների փաթեթով առաջարկվում է կատարել Օրենսգրքի երկու հոդվածներում ևս՝  ա/ Օրենսգրքի 253-րդ հոդվածի վերջին նախադասությունում «Գործատուն» բառից հետո լրացնել «իր մոտ» բառերը, իսկ «կազմակերպության» բառը հանել:  բ/ Օրենսգրքի 254-րդ հոդվածի 2-րդ մասում «կազմակերպություն» բառը փոխարինել «մոտ» բառով, իսկ «կազմակերպությունում» բառը՝ «գործատուի մոտ» բառերով:  *Նկատառում. Նման «իր մոտ» բառերը իրավական ձևակերպում չեն հանդիսանում։*  Առաջարկվում է՝ **Նման փոփոխության կատարելու հարկ չկա։** | **Չի ընդունվել**  Երբ նշվում է հետևյալ ձևակերպումը՝ «գործատուն իր մոտ», ապա բնականաբար դա նշանակում է տվյալ գործատուի կառավարման (ղեկավարման) կամ հսկողության ներքո գտնվող վայրը։ | | | | | | | | | | | |
| 5. Նմանօրինակ փոփոխություն Փոփոխությունների փաթեթով առաջարկվում է Օրենսգրքի նոր լրացվող երկու հոդվածներում ևս՝  ա/ «**Հոդված 201.1. Աշխատանքի ընդունվող անձի լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման կազմակերպումը գործատուի կողմից»**  **բ/ «Հոդված 201.2. Աշխատողների լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումը»։**  *Նկատառում. Նման «իր մոտ» բառերը իրավական ձևակերպում չեն հանդիսանում։*  Առաջարկվում է՝ **Առաջարկվող ձևակերպումը տեքստում չներառել։** | **Չի ընդունվել**  Տե՛ս ամփոփաթերթի սույն բաժնի 4-րդ կետի առաջարկության վերաբերյալ հիմնավորումը։ | | | | | | | | | | | |
| 6. Փոփոխությունների փաթեթով առաջարկվում է՝ Օրենսգրքի 138-րդ հոդվածում՝  2) 2-րդ մասի 1-ին կետը «ժամանակահատվածը» բառից հետո լրացնել «՝ մեկ աշխատանքային տարվա ընթացքում ոչ ավելի, քան 30 օր» բառերով։  *Նկատառում՝ Իմաստային առումով հստակ գրառում չէ։*  Առաջարկություն՝ **չկիրառել առաջարկվող լրացումը։** | **Չի ընդունվել**  Նախագծի 66-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսվում է Օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետում տրված կարգավորման համար սահմանել ժամկետային սահմանափակում։ Մասնավորապես, Օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետում սահմանված է, որ աշխատաժամանակում չի ներառվում, սակայն աշխատանքային ստաժում հաշվարկվում է գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի համաձայնությամբ աշխատանքի չներկայանալու ժամանակահատվածը։ Նախագծով նշված դրույթում առաջարկվում է սահմանափակող ժամանակահատված, այն է՝ ոչ ավելի, քան 30 օր։ Նշված սահմանափակումը նախատեսվում է աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համար։ Նման սահմանափակում չնախատեսելը գործատուների կողմից դրույթով նախատեսված կարգավորումները չարաշահելու տեղիք կարող է տալ։ Մասնավորապես. պարապուրդի ժամանակահատվածում աշխատողին՝ օրենքով նախատեսված վարձատրության փոխարեն այդ ժամանակահատվածը կարող է ձևակերպվել որպես գործատուի համաձայնությամբ բացակայություն և չվարձատրվել՝ առանց ժամկետային սահմանափակման:  Ուստի, նման չարաշահումները կանխարգելելու նպատակով նախատեսվում է առաջարկվող փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 7. Փոփոխությունների փաթեթով առաջարկվում է՝ Օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-5-րդ կետերը շարադրել նոր խմբագրությամբ, սակայն առաջարկվող փոփոխությունը ամբողջական չէ։  *Նկատառում՝ առաջարկվող փոփոխության մեջ՝ 1-5-րդ կետերի նոր խմբագրությամբ շարադրանքում չի ներառված 12-ից՝ 14 տարեկան երեխաների համար նախատեսված հատվածը։*  Առաջարկվում է՝ **Նման փոփոխությունը կատարել համապատասխան բացթողումը կատարելուց հետո։** | **Ընդունվել է**  Նախագծում կատարվել է համապատասխան լրացում։ | | | | | | | | | | | |
| 8. Փոփոխությունների փաթեթով առաջարկվող՝ Օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-5-րդ կետերը իմաստային առումով ամբողջական չեն։  *Նկատառում՝ առաջարկվող փոփոխության մեջ՝ 1-5-րդ կետերի նոր խմբագրությամբ շարադրանքը լրացման հարկ ունեն։*  Առաջարկվում է՝ Քանի որ իմաստային առումով հասկանալի է ասելիքը ճիշտ կլինի Հոդված 140-ի 1-5-րդ կետերի բոլոր տողերը լրացնել «**՝ պարտադիր կրթության համար սահմանված ժամերից դուրս.**» բառերով։ | **Ընդունվել է**  Հարկ է նշել, որ Նախագծի՝ կարծիքի ներկայացված տարբերակում Օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի նոր խմբագրությամբ շարադրված 1-5-րդ կետերում բոլորում էլ ներառված եղել են «**պարտադիր կրթության համար սահմանված ժամերից դուրս**» բառերը։ | | | | | | | | | | | |
| 9. Փոփոխությունների փաթեթով առաջարկվում է՝ Օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-3-րդ կետերում տրված օրական մինչև երկու կամ երեք ժամերի սահմանումը։  *Նկատառում՝ առաջարկվող փոփոխության մեջ՝ 1-3-րդ կետերի նոր խմբագրությամբ շարադրանքը՝ /2 կամ 3 ժամերի սահմանումը/ կամայական է։*  Առաջարկվում է՝ **Կատարել համապատասխան հստակեցում։** | **Չի ընդունվել**  Հարկ է նշել, որ երեխաների համար աշխատանքային ժամերի տևողությունները սահմանվել են՝ հաշվի առնելով Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 3-րդ կետի վերաբերյալ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի եզրակացությունները։ | | | | | | | | | | | |
| **Շիրակի մարզպետարան** | | | | |  | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | |
| Ի պատասխան Ձեր 2022 թվականի մարտի 22-ի N:ԳՍ/21.1/6951-2022 գրության՝ հայտնում ենք, որ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծը քննարկվել է Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզպետարանում։  Նախագծի վերաբերյալ առաջարկություններ չունենք: |  | | | | | | | | | | | |
| **Սյունիքի մարզպետարան** | | | | |  | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | |
| Ի կատարումն Ձեր հանձնարարականի՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ) վերաբերյալ ներկայացնում ենք հետևյալ առաջարկությունները. |  | | | | | | | | | | | |
| Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ համատեղությամբ աշխատանքը հիմնական աշխատանքից ազատ ժամանակ, միևնույն գործատուի կամ այլ գործատուի մոտ աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա աշխատողի կատարած աշխատանքն է:  Առաջարկվում է Նախագծում ներառել հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնող, միաժամանակ կրթական, գիտամանկավարժական գործունեությամբ զբաղվող համատեղությամբ աշխատանք կատարելու ժամանակահատվածի և վարձատրության վերաբերյալ դրույթը:  Առաջարկվում է նաև հստակ ամրագրել հիմնական աշխատանքից համատեղության նպատակով բացակայության ժամանակ աշխատանքի վարձատրության պահպանման դրույթը։ | **Մասամբ է ընդունվել**  Նախագծով Օրենսգրքի՝ նոր խմբագրությամբ շարադրվող 99-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կարգավորումը որոշակիորեն խմբագրվել է այնպես, որպեսզի իրենց հիմնական աշխատանքի աշխատանքային ժամերի ընթացքում գիտական, կրթական, ստեղծագործական աշխատանքներ կատարելու իրավունք վերապահվի միայն հանրային պաշտոն զբաղեցնողներին և հանրային ծառայողներին։ Տվյալ դեպքում, սակայն, ներկայացված առաջարկում նշված որոշակի ժամային սահմանափակում չի նախատեսվել, որպեսզի յուրաքանչյուր հանրային իշխանության կամ պետական կամ տեղական իքնակառավարման մարմին, կոնկրետ տվյալ աշխատողի ծանրաբեռնվածությունից ելնելով, ազատ լինի որոշելու, թե որքան տևողությամբ ազատ ժամանակ տրամադրի աշխատողին գիտական, կրթական, ստեղծագործական աշխատանքներ կատարելու համար։ Անդրադառնալով, կոնկրետ գիտական, կրթական, ստեղծագործական աշխատանքներ կատարելու իրավունքը միայն հանրային պաշտոն զբաղեցնողներին և հանրային ծառայողներին վերապահելու նպատակադրմանը, հարկ է նկատի ունենալ այն հանգամանքը, որ օրենքով վերջիններիս համար սահմանված է որոշակի սահմանափակում առ այն, որ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձինք և հանրային ծառայողները չեն կարող զբաղեցնել իրենց կարգավիճակով չպայմանավորված պաշտոն պետական կամ տեղական ինքնակառավարման այլ մարմիններում, որևէ պաշտոն` առևտրային կազմակերպություններում, զբաղվել ձեռնարկատիրական գործունեությամբ, կատարել վճարովի այլ աշխատանք, բացի գիտական, կրթական և ստեղծագործական աշխատանքից: Հետևաբար, նկատի ունենալով այն, որ և՛ հանրային իշխանության կամ պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմիններում, և՛ գիտական, կրթական և ստեղծագործական ոլորտում աշխատանքի համար համապատասխան օրենսդրությամբ սահմանված աշխատանքային ժամերը հիմնականում համընկնում են, նախատեսվել է վերոնշյալ կարգավորումը՝ հնարավորություն տալով հանրային պաշտոն զբաղեցնողներին և հանրային ծառայողներին՝ օրենքով սահմանված գիտական, կրթական և ստեղծագործական աշխատանքով զբաղվելու իրավունքի իրացման համար։  Ինչ վերաբերում է հիմնական աշխատանքից համատեղության նպատակով բացակայության ժամանակ աշխատանքի վարձատրության պահպանման դրույթ ամրագրելուն, ապա այդ առաջարկությունը չի ընդունվել, քանի որ Օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատավարձը օրենքով, իրավական այլ ակտերով սահմանված կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցումն է:  Հետևաբար, եթե աշխատանքային ժամի ընթացքում աշխատանք չի կատարվում և այդ ժամանակի ընթացքում աշխատողը մեկ այլ վայրում է աշխատանքներ կատարում և այդ մեկ այլ վայրից վարձատրվում, հիմնական աշխատանքի վայրում այդ ժամանակահատվածի աշխատավրձը պահպանելու պահանջ չի կարող Օրենսգրքում ամրագրվել։ | | | | | | | | | | | |
| **Տավուշի մարզպետարան** | | | | |  | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | |
| Հայտնում եմ Ձեզ, որ քննարկվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը:  Նախագծի վերաբերյալ դիտողություններ և առաջարկություններ չկան: |  | | | | | | | | | | | |
| **Վայոց Ձորի մարզպետարան** | | | | | | |  | | | | | | |
|  | | | | | | |
| Ի պատասխան 2022թ. մարտի 22-ի Ձեր թիվ ԳՍ/21.1/6951-2022 հանձնարարականի՝ հայտնում ենք, որ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծն ուսումնասիրվել է մարզպետարանի համապատասխան ստորաբաժանումների կողմից և արժանացել հավանության: Նախագծի վերաբերյալ առաջարկություններ չունենք: |  | | | | | | | | | | | |
| **13. Պաշտպանության նախարարություն** | | | | | **05.04.2022թ.** | | | | | | | | |
| **N ՊՆ/510/1660-2022** | | | | | | | | |
| 2022 թվականի մարտի 21-ի Ձեր N ՄՆ/ԺՍ-1-2/7282-2022 գրության առնչությամբ հայտնում եմ, որ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի վերաբերյալ ունենք հետևյալ առաջարկությունները.  1. նախագծի՝ |  | | | | | | | | | | | |
| 1. 16-րդ հոդվածում քննարկել նաև օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 2-րդ մասում «հարաբերությունների համար» բառերից հետո «, ներառյալ՝ աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարների պահանջներով կամ հանրային բնույթի աշխատանքային վեճերով» բառերը լրացնելու հնարավորության հարցը, | **Չի ընդունվել**  Աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարների համար հայցային վաղեմության ժամկետ նախատեսելու վերաբերյալ փոփոխությունը հանվել է Նախագծից՝ Վարչապետի աշխատակազմում 03.10.2022 կազմակերպված քննարկման արդյունքներով։  Բացի այդ հստակ չէ նաև, թե ինչ է նշանակում առաջարկության մեջ նշված «հանրային բնույթի աշխատանքային վեճեր» հասկացությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 2. 49-րդ հոդվածի 2-րդ կետում «զոհված (մահացած)» բառերից հետո լրացնել «կամ անհայտ բացակայող ճանաչված» բառերը՝ հաշվի առնելով «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 72-րդ հոդվածի 4-րդ մասի պահանջները: | **Ընդունվել է**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 52-րդ հոդվածի 2-րդ կետով Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-ին մասում կատարվել է նշված լրացումը։ Միաժամանակ լրացվել են նաև «մահացած ճանաչված» բառերը։ | | | | | | | | | | | |
| **14. Շրջակա միջավայրի նախարարություն** | | | | | | | | | | | **08.04.2022թ.** | | |
| **N 1/11.3/5431-2022** | | |
| «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ) վերաբերյալ՝ |  | | | | | | | | | | | |
| 1. նախագծի 65-րդ հոդվածի 1-ին կետով Օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-5-րդ կետերում կատարվող փոփոխությունից անհասկանալի է, թե աշխատաժամանակի կրճատ տևողությունը սահմանվում է ներկայացված տարիքային խմբերի երեխաների, թե երեխաներ ունեցող աշխատող ծնողների համար, ընդ որում՝ 4-րդ կետով սահմանված է «տասնհինգից մինչև տասնվեց տարեկան աշխատողների համար»։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-5-րդ կետերի բովանդակությունից ակնհայտ է որ վերջինս վերաբերում է մինչև 18 տարեկան աշխատողների աշխատաժամանակի տևողությանը։ | | | | | | | | | | | |
| 2. Նախագծի 76-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 2-րդ մասի «Կողմերի համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդը կարող է տրամադրվել նաև մինչև աշխատողի՝ տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը» բառերից հետո ավելացնել «համամասնորեն աշխատած ամիսների համար։» | **Չի ընդունվել**  Դրույթում «համամասնորեն» բառն ամրագրելու պարագայում կստացվի այնպես, որ որոշ դեպքերում, անգամ գործատուի ցանկության պարագայում, հնարավոր չի լինի աշխատողին տրամադրել ամբողջական արձակուրդը։ Օրինակ, աշխատողն աշխատանքի ընդունվելուց հետո աշխատել է 15 օր, որից հետո անհրաժեշտություն է առաջացել ամենամյա արձակուրդի տրամադրման, իսկ գործատուն էլ դեմ չէ, սակայն աշխատողը կուտակված արձակուրդի օրեր չունի։ Այնուամենայնիվ, եթե գործատուն ցանկանում է, ապա կարող է ամենամյա արձակուրդը տրամադրել փաստացի աշխատած օրերի քանակով։ | | | | | | | | | | | |
| 3. Նախագծի 90-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի 3-րդ մասի բ. ենթակետում նախատեսվող «Հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսներում չպետք է ներառվի նաև աշխատանքի ընդունման ամիսը։» Տվյալ կարգավորումը հստակեցման կարիք ունի, արդյո՞ք ընդունված ամսվա մեջ հաշվարկված պարգևավճարի 1/12 մասը ներառվում է արձակուրդի հաշվարկման մեջ։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի գործող կարգավորումների համաձայն՝ հաշվարկից հանված ամիսների ընթացքում, եթե աշխատողը պարգևատրում է ստացել, ապա այն ներառվում է միջին աշխատավարձի հաշվարկի մեջ 1/12-րդ չափով։ Նախագծի ընդունումից հետո կստացվի, որ, եթե աշխատանքի ընդունման ամսում աշխատողը պարգևատրում է ստանում, ապա այդ գումարը միջին ամսական աշխատավարձի մեջ հաշվի է առնվում 1/12-ի չափով։ | | | | | | | | | | | |
| 4. «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի 5-րդ հոդվածով առաջարկվում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 14-րդ հոդվածը լրացնել 1.1-ին մասով, այն է. Աշխատանքային հարաբերությունները համարվում են ծագած Հայաստանի Հանրապետությունում, եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտն ընդունվել է Հայաստանի Հանրապետությունում: Նաև սույն մասով թվարկված են Հայաստանի Հանրապետությունում ծագած աշխատանքային հարաբերությունների դեպքերը։ Կարծում եմ իրավաչափ չէ այն դրույթը, ըստ որի ***աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են Հայաստանի Հանրապետությունում մշտապես բնակվող աշխատողի հետ***։ | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի նոր լրացվող 1.1-ին մասից հանվել է 6-րդ կետը։ | | | | | | | | | | | |
| 5. Նախագծի 8-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրիքը լրացնել 17.1-ին հոդվածով՝ մինչև տասնութ տարեկան անձանց մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների առանձնահատկությունները բովանդակությամբ։ 17.1 հոդվածի 1-ին մասով նշվում է, որ մինչև տասնութ տարեկան յուրաքանչյուր անձ ունի իր տարիքային հնարավորություններին, ***զարգացման առանձնահատկություններին և ունակություններին*** համապատասխան՝ ***սույն օրենսգրքով*** և Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներով չարգելված աշխատանքային գործունեություն ծավալելու իրավունք: Այնինչ օրենսգրքում նշված չէ, որոնք են զարգացման առանձնահատկությունները և ունակությունները։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի նոր լրացվող 17.1-ին հոդվածի 1-ին մասով նախատեսվում է որ մինչև տասնութ տարեկան յուրաքանչյուր անձ ունի իր տարիքային հնարավորություններին, զարգացման առանձնահատկություններին և ունակություններին համապատասխան՝ **սույն օրենսգրքով** և Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներով չարգելված աշխատանքային գործունեություն ծավալելու իրավունք:  Հարկ է նշել, որ նշված «սույն օրենսգրքով» բառերը նպատակ ունեն շեշտելու, որ Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված չարգելված աշխատանքային գործունեություն կարող են իրականացնել մինչև տասնութ տարեկան անձինք։ Ինչ վերաբերում է այն դիտարկմանը, որ զարգացման առանձնահատկությունները և ունակությունները սահմանված չեն Օրենսգրքով, ապա նշենք, որ վերջինս Օրենսգրքով չէ, որ պետք է սահմանվի։ | | | | | | | | | | | |
| 6. Նախագծի 10-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգիրքը լրացնել 18.1 հոդվածով՝ աշխատանքի վայրը (աշխատավայրը) բովանդակությամբ. այն է. Աշխատանքի վայրն (աշխատավայրը) այն տեղն է, որտեղ աշխատողը կատարում է աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով սահմանված աշխատանքային գործառույթները կամ որում աշխատողը պետք է գտնվի կամ որտեղ պետք է ժամանի՝ իր աշխատանքով պայմանավորված և որն ուղղակի (անմիջականորեն) կամ անուղղակի կերպով գտնվում է գործատուի կառավարման (ղեկավարման) կամ հսկողության ներքո: ***Արդյոք աշխատանքի վայր կարող ենք համարել այն վայրը, որն ուղղակի (անմիջականորեն) կամ անուղղակի կերպով գտնվում է գործատուի կառավարման (ղեկավարման) կամ հսկողության ներքո։*** | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի նոր լրացվող 18.1-ին հոդվածով նախատեսվում է սահմանել, որ աշխատանքի վայր է համարվում այն տեղը, որտեղ՝   * աշխատողը կատարում է աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով սահմանված աշխատանքային գործառույթները կամ որում աշխատողը պետք է գտնվի կամ որտեղ պետք է ժամանի՝ իր աշխատանքով պայմանավորված * և որն ուղղակի (անմիջականորեն) կամ անուղղակի կերպով գտնվում է գործատուի կառավարման (ղեկավարման) կամ հսկողության ներքո։   Հարկ է նշել, որ Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին օրենքի 16-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտում նորմի կիրառման համար թվարկված բոլոր պայմանների առկայությունը պարտադիր է, եթե իրավական ակտում նշված նորմի կիրառումը պայմանավորված է միայն «և» կամ «ու» շաղկապով բաժանված պայմաններով։  Այսինքն, վերը նշված պայմանների միաժամանակյա առկայությունով է պայմանավորված աշխատանքի վայրի սահմանումը։  Հարկ է նշել նաև, որ նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության (որով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը հանձնարարվել էր շահագրգիռ կողմերի մասնակցությամբ քննարկում կազմակերպել՝ չընդունված առաջարկները քննարկելու նպատակով) համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք ընդունելի են եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցչի համար։ | | | | | | | | | | | |
| 7. Նախագծի 10-րդ հոդվածի Օրենսգրքի 18.1-ին հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետով սահմանվում է . Եթե աշխատանքի բնույթով պայմանավորված, միևնույն գործատուի մոտ աշխատանքի դեպքում աշխատողի համար աշխատավայր են հանդիսանում մեկից ավելի վայրեր (տեղեր), ապա աշխատանքի հիմնական վայր (հիմնական աշխատավայր) է հանդիսանում՝  1) մշտական տեղակայման վայր ունեցող և աշխատանքի միջոցներով սարքավորված այն աշխատավայրը, որտեղ աշխատողը սովորաբար անցկացնում է աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածի կեսից ավելին։ Նախ արդյոք ճի՞շտ է աշխատանքի հիմնական վայրի (հիմնական աշխատավայրի) չափանիշ նախատեսել մշտական տեղակայման վայր ունեցող աշխատավայրը։ Եվ երկրորդ, աշխատանքի հիմնական վայրի սահմանմամբ աշխատանքի հիմնական վայր է համարվում այն աշխատավայրը, որտեղ աշխատողը սովորաբար անցկացնում է աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածի կեսից ավելին։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 18.1-ին հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետով հիմնական աշխատավայրի սահմանումը պայմանավորված է 2 պայմանով՝   * մշտական տեղակայման վայր ունեցող * և աշխատանքի միջոցներով սարքավորված այն աշխատավայրը, որտեղ աշխատողը սովորաբար անցկացնում է աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածի կեսից ավելին։   Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին օրենքի 16-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտում նորմի կիրառման համար թվարկված բոլոր պայմանների առկայությունը պարտադիր է, եթե իրավական ակտում նշված նորմի կիրառումը պայմանավորված է միայն «և» կամ «ու» շաղկապով բաժանված պայմաններով։  Այսինքն, վերը նշված պայմանների միաժամանակյա առկայությունով է պայմանավորված աշխատանքի հիմնական վայրի սահմանումը, այն դեպքում, երբ աշխատողի համար աշխատավայր են հանդիսանում մեկից ավելի վայրեր (տեղեր)։ | | | | | | | | | | | |
| 8. Նախագծի 10-րդ հոդվածի Օրենսգրքի 18.1-ին հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետով սահմանվում է. գործատուի գտնվելու վայրը կամ գործատուի այն կառուցվածքային կամ առանձնացված ստորաբաժանման կամ հիմնարկի գտնվելու վայրը, որում աշխատում է աշխատողը, այն դեպքերում, երբ՝  ա. աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար սույն մասի 1-ին կետով նախատեսված ***ժամանակահատվածի տևողությունը հնարավոր չէ որոշել։*** Չի կարող նման կարգավորում լինել, քանի որ ***աշխատաժամանակի տևողությունը աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում և աշխատանքային պայմանագրում նշվող պարտադիր պայման է։*** | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի նոր լրացվող 18.1-ին հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետ «ա» ենթակետում խոսքը չի վերաբերում ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությանը։ Խոսքը վերաբերում է այն դեպքերին, երբ աշխատանքի բերումով աշխատողը ստիպված է լինում օրվա մեջ աշխատանքներն իրականացնել մի քանի վայրում, և հնարավոր չէ պարզել թե անհատական իրավական ակտով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածի կեսից ավելին որ վայրում է անցկացնում։ | | | | | | | | | | | |
| 9. Անհասկանալի ձևակերպում է Նախագծի 10-րդ հոդվածի Օրենսգրքի 18.1-ին հոդվածի 4-րդ մասով առաջարկվող կարգավորումը: | **Չի ընդունվել**  ՀՀ կառավարություն 29.12.2005 թիվ 2335-Ն որոշման N 1 հավելվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ գործուղումը գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի կողմից աշխատողի **աշխատանքի հիմնական վայրից (քաղաք, գյուղ) դուրս** որոշակի ժամկետով այլ վայրում աշխատանք կատարելու հանձնարարություն է:  Նախագծով առաջարկվում սահմանել «աշխատանքի վայր» հասկացությունը, որով էլ պայմանավորված, տարընկալումներից խուսափելու համար, հստակ ամրագրվում է, որ «Գործուղման հետ կապված հարաբերությունների կիրառության իմաստով որպես աշխատանքի հիմնական վայր է դիտարկվում սույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված պահանջներին համապատասխանող աշխատավայրի գտնվելու բնակավայրը:»: | | | | | | | | | | | |
| 10. Նախագծի 11-րդ հոդվածի Օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով սահմանվում է մասնագիտական աշխատանքային ստաժի հասկացությունը, այն է. մասնագիտական աշխատանքային ստաժ, որում հաշվարկվում են քաղաքացու՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված մասնագիտական կրթության, իսկ տվյալ աշխատանքի նկարագրով (պաշտոնի անձնագրով) որոշակի մասնագիտական կրթություն նախատեսված լինելու դեպքում՝ այդ կրթության մասին վկայող փաստաթղթում նշված որակավորմանը կամ մասնագիտությանը համապատասխանող աշխատանքային ստաժը, անկախ պետական կամ մասնավոր ոլորտներում կատարած աշխատանքից, ***ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ թույլատրվում է հաշվարկել տվյալ տեսակի աշխատանքային ստաժում:*** Մասնագիտական աշխատանքային ստաժը ներառում է համապատասխան որակավորում ստանալուց հետո աշխատած ժամանակաշրջանը։ Անհասկանալի է Նախագծի հեղինակը որ ժամանակահատվածներ է դիտարկում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ թույլատրվող մասնագիտական աշխատանքային ստաժի հաշվարկում։ Բացի այդ Օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով սահմանվում է հատուկ կամ մասնագիտական աշխատանքային ստաժի հասկացությունը, Նախագծով առաջարկվում է հանել «հատուկ» բառը, որով պայմանավորված առաջարկում եմ «հատուկ» բառը հանել նաև Օրենսգրքի 88-րդ հոդվածից։ | **Չի ընդունվել**  Նշված դրույթի առկայությունը հնարավորություն է տալիս ոլորտային օրենսդրությամբ սամանելու, թե որ ժամանակահատվածն է համարվելու մասնագիտական ստաժ, ինչպես օրինակ, քաղաքացիական ծառայության ոլորտը կարգավորող օրենսդրությամբ է սահմանված, որ քաղաքացիական ծառայությանժամանակահատվածը համարվում է մասնագիտական ստաժ։  Ինչ վերաբերում էՕրենսգրքի 88-րդ հոդվածից «հատուկ» բառը հանելուն, ապա նշենք, որ Օրենսգրքի 88-րդ հոդվածում վերջինս այլ իմաստով է կիրառվում։  Հարկ է նշել նաև, որ նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության (որով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը հանձնարարվել էր շահագրգիռ կողմերի մասնակցությամբ քննարկում կազմակերպել՝ չընդունված առաջարկները քննարկելու նպատակով) համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք ընդունելի են եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցչի համար։ | | | | | | | | | | | |
| 11. ***Օրենսդիրը չի կարգավորել համատեղությամբ աշխատելու դեպքում աշխատանքային ստաժի հասկացությունը***։ Առաջարկում եմ Օրենսգրքի 20-րդ հոդվածը լրացնել տվյալ կարգավորմամբ։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 20-րդ հոդվածով ընդհանուր առմամբ տրված է աշխատանքային ստաժին վերաբերող կարգավորումները։  Այս մասով համատեղությամբ աշխատելու դեպքում աշխատանքային ստաժի հասկացությունն առնանձնացնելու անհրաժեշտությունը բացակայում է։  Հարկ է նշել նաև, որ նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք ընդունելի են եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցչի համար։ | | | | | | | | | | | |
| **12. Նախագծի 12-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 23-րդ հոդվածը շարադրել նոր խմբագրությամբ, այն է. Աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու իրավունք ունեն արհեստակցական միությունները: *Առաջարկում եմ նախադասությունը լրացնել «, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը)» բառերով։*** | **Չի ընդունվել**  Աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները կարող են կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում բոլոր աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնել և դրանք պաշտպանել, եթե աշխատողները միավորված չեն որևէ արհեստակցական միությունում (այդ թվում՝ ճյուղային կամ տարածքային)։  Նշված փոփոխությունն արհմիությունների դերի բարձրացման նպատակ է հետապնդում։ | | | | | | | | | | | |
| 13. Օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանվում է. հայցային վաղեմություն չի տարածվում աշխատողի պատվի և արժանապատվության պաշտպանության, աշխատավարձի, ինչպես նաև աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասների հատուցման պահանջներով: ***Նախագծով առաջարկվում է հանել աշխատավարձի մասով հայցային վաղեմության պահանջը, որը անհասկանալի է։*** | **Ընդունվել է**  Վարչապետի աշխատակազմում 03.10.2022 կազմակերպված քննարկման արդյունքներով նշված փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 14. Նախագծի 20-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 51-րդ հոդվածում առաջարկվում է ***հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի հաշվառումը իրականացնել տեսչական մարմնի միջոցով։ Արդյո՞ք տեսչական մարմինը նման լիազորություն ունի։*** | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 51-րդ հոդվածի լրացման նպատակը տեսչական մարմնին կոլեկտիվ պայմանագրերի հաշվառման լիազորություն տրամադրելն է։ | | | | | | | | | | | |
| 15. Նախագծի 25-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրիքը լրացնել 59.1-ին հոդվածով՝ կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի հաշվառումը բովանդակությամբ։ 59.1 հոդվածի 1-ին մասով նշվում է, որ ***կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի հաշվառումն իրականացնում է տեսչական մարմինը***՝ սույն օրենսգրքի 51-րդ հոդվածով սահմանված կարգավորումներին համապատասխան։ ***Արդյո՞ք տեսչական մարմինը նման լիազորություն ունի։*** | **Ընդունվել է**  Տե՛ս սույն բաժնի 14-րդ կետի հիմնավորումը։ | | | | | | | | | | | |
| 16. Նախագծի 26-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 64-րդ հոդվածը շարադրել նոր խմբագրությամբ, այն է. կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը արհեստակցական միության և գործատուի կամ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունք ունեցող կողմերի միջև տարաձայնություններն են` կողմերի ներկայացրած ու չբավարարված պահանջների վերաբերյալ։ Դրանք ծագում են աշխատողների աշխատանքի սոցիալ-տնտեսական պայմանների սահմանման, փոփոխման և կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման կամ փոփոխման առիթով բանակցությունների, ինչպես նաև օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված պայմանների փոփոխման, դադարեցման կամ աշխատանքի նոր պայմանների սահմանման, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման և կատարման ընթացքում, այդ թվում՝ ***կոլեկտիվ պայմանագրի կարգավորման առարկայի շրջանակներում առաջացած, սակայն կողմերի համաձայնությամբ նախօրոք չկարգավորված հարաբերությունների*** կամ կոլեկտիվ պայմանագրի շրջանակներում չկարգավորված հարաբերությունների հետ կապված։ Առաջարկում եմ հանել «կոլեկտիվ պայմանագրի կարգավորման առարկայի շրջանակներում առաջացած, սակայն կողմերի համաձայնությամբ նախօրոք չկարգավորված հարաբերությունների կամ» բառերը։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 64-րդ հոդվածի համաձայն՝ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը արհեստակցական միության և գործատուի կամ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունք ունեցող **կողմերի միջև տարաձայնություններն են` կողմերի ներկայացրած ու չբավարարված պահանջների վերաբերյալ։**  Հարկ է նշել, որ «կոլեկտիվ պայմանագրի կարգավորման առարկայի շրջանակներում առաջացած, սակայն կողմերի համաձայնությամբ նախօրոք չկարգավորված հարաբերությունների կամ» բառերը թողնելով՝ համապարփակ ձևով կտրվի կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի սահմանումը։ | | | | | | | | | | | |
| 17. Նախագծի 29-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 74 հոդվածի 1-ին մասը առաջարկվում է լրացնել նոր խմբագրությամբ, այն է. գործադուլ հայտարարելու մասին որոշում ընդունելու իրավունք ունի արհեստակցական միությունը՝ սույն օրենսգրքով և իր կանոնադրությամբ սահմանված կարգով: Գործադուլը հայտարարվում է այն դեպքում, եթե այդ մասին որոշումը գաղտնի քվեարկությամբ հավանության է արժանացել՝  1) գործատուի մոտ գործադուլի դեպքում (աշխատողների կոլեկտիվի գործադուլի դեպքում)` քվեարկությանը մասնակցած աշխատողների ձայների մեծամասնությամբ, որը չի կարող պակաս լինել աշխատողների ընդհանուր թվի կեսից.  2) գործատուի առանձնացված կամ կառուցվածքային ստորաբաժանումում կամ գործատուի հիմնարկում գործադուլ հայտարարելիս՝ այդ ստորաբաժանման կամ հիմնարկի քվեարկությանը մասնակցած աշխատողների ձայների մեծամասնությամբ, որը չի կարող պակաս լինել այդ ստորաբաժանման կամ հիմնարկի աշխատողների ընդհանուր թվի կեսից։ Այն դեպքում, երբ գործատուի առանձնացված կամ կառուցվածքային ստորաբաժանումում կամ հիմնարկում գործադուլ հայտարարելը խոչընդոտում է գործատուի մյուս ստորաբաժանումների բնականոն գործունեությանը, ապա գործադուլ հայտարարելու որոշումը պետք է հավանության արժանանա այդ ստորաբաժանման կամ հիմնարկի՝ քվեարկությանը մասնակցած աշխատողների մեծամասնության կողմից, որը չի կարող պակաս լինել գործատուի մոտ աշխատողների ընդհանուր թվի մեկ երրորդից: ***Կարծում եմ ողջամիտ չէ աշխատողների ընդհանուր թվի կեսից ավելիի ցանկությամբ գործատուի մոտ գործադուլ հայտարարել***, որով պայմանավորված առաջարկում եմ.  1. Նախագծի 1-ին մասի 1-ին կետում «ընդհանուր թվի կեսից» բառերը փոխարինել «ընդհանուր թվի երկու երրորդից» բառերով,  2. Նախագծի 1-ին մասի 2-րդ կետում «ընդհանուր թվի կեսից» բառերը փոխարինել «ընդհանուր թվի երկու երրորդից» բառերով, իսկ «ընդհանուր թվի մեկ երրորդից» բառերը փոխարինել «ընդհանուր թվի կեսից» բառերով։ | **Չի ընդունվել**  Հարկ է նկատել, որ «Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին» Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության N 87 կոնվենցիայի վերաբերյալ ներկայացված զեկույցների շրջանակներում Կոնվենցիաների և հանձնարարական-առաջարկների կիրարկման հարցերով ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի կողմից ներկայացված ուղիղ հարցումներում կոմիտեն եզրակացրել է, որ անհրաժեշտ է փոփոխություններ կատարել Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին մասում, մասնավորապես այն իմաստով, որ գործադուլ հայտարարելու որոշումը կայացվի ավելի քիչ աշխատողների համաձայնության դեպքում (գործող կարգավորումների համաձայն գործադուլ հայտարարելու որոշումը համարվում է հավանության արժանացած աշխատողների ընդհանուր թվի երկու երրորդի համաձայնության դեպքում) և հաշվի առնվի միայն քվեարկության ձայների քանակությունը։ Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին մասում փոփոխություններն առաջարկվել են՝ հաշվի առնելով Կոնվենցիաների և հանձնարարական-առաջարկների կիրարկման հարցերով ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի վերոնշյալ առաջարկությունը (մասնավորապես, մեղմացվել են գործադուլ հայտարարելու որոշումը կայացնելուն վերաբերող իրավակարգավորումները, որոնք, ի տարբերություն Օրենսգրքի գործող նորմերի, նախատեսում են ավելի քիչ աշխատողների կամահայտնության դեպքում գործադուլ հայտարարելու հնարավորություն, ինչպես նաև նախատեսվում է, որ հաշվի են առնվում միայն քվեարկությանը մասնակցած աշխատողների ձայների քանակությունը)։ | | | | | | | | | | | |
| 18. Անհասկանալի է Նախագծի 30-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխությունը։ | **Ընդունվել է**  Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում հավելյալ քննարկումներից արդյունքում Օրենսգրքի 75-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունը հանվել է նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 19. Նախագծի 37-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասում նախատեսված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, աշխատանքային պայմանագրում նշվող պարտադիր պայմաններում փոփոխություն իրականացնել։ Նախագծի 37-րդ հոդվածի 5-րդ կետի համաձայն ***պարտադիր պայման է նաև պաշտոնի կամ մասնագիտության անվանումը և աշխատանքային գործառույթները***։ Առաջարկում եմ հանել «կամ մասնագիտության անվանումը» բառերը, ինչպես նաև «աշխատանքային գործառույթները» բառերից առաջ լրացնել (կամ) բառը, քանի որ աշխատանքային գործառույթները անհրաժեշտ չէ դիտարկել պարտադիր պայման։ | **Ընդունվել է** | | | | | | | | | | | |
| 20. Նախագծի 37-րդ հոդվածի 6-րդ կետի համաձայն առաջարկվում է «հիմնական աշխատավարձի չափը» բառերից հետո լրացնել «ներառյալ հարկերը, պարտադիր այլ վճարները» բառերով։ Առաջարկում եմ առհասարակ հանել այդ կարգավորումը, քանի որ հիմնական աշխատավարձի հասկացությունը օրենդիրը կարգավորել է «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով, այն է. ***հիմնական աշխատավարձը բազային աշխատավարձի և գործակցի արտադրյալն է, ուստի անհրաժեշտ չի նշել ներառյալ հարկերը, պարտադիր այլ վճարները։*** | **Չի ընդունվել**  «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը վերաբերելի է բացառապես «Հանրային ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաև պետական մարմինների կազմում գործող ծրագրեր իրականացնող պետական հիմնարկների աշխատողներին։ | | | | | | | | | | | |
| 21. Նախագծի 37-րդ հոդվածի 14-րդ կետի համաձայն առաջարկվում է ավելացնել պարտադիր պայմանների ցանկը, այն է. աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման ժամկետները կամ հղումները սույն օրենսգրքի կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերի՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման ժամկետներ նախատեսող դրույթներին։ ***Առաջարկում եմ առհասարակ հանել նման կարգավորումը, քանի որ ծանուցման ժամկետները աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, աշխատանքային պայմանագրում նշվող պարտադիր պայման չի կարող դիտարկվել, քանի որ Օրենսգիրքը տարբեր դեպքերի համար տարբեր ծանուցման ժամկետներ է նախատեսում։*** | **Ընդունվել է** | | | | | | | | | | | |
| 22. Նախագծի 38-րդ հոդվածով փոփոխություն է կատարվում Օրենսգրքի 58-րդ հոդվածով կարգավորվող գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կնքման ձևում, ***սակայն նախատեսված չէ մինչև 14 տարեկան աշխատողների դեպքում գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կնքման ձևը։*** | **Ընդունվել է**  Կատարվել է համապատասխան լրացում։ | | | | | | | | | | | |
| 23. Նախագծի 38-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 85-րդ հոդվածը լրացնել 1.2-րդ մասով, այն է. սույն հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված կարգով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու դեպքում, աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է կնքված այն պահից, երբ պայմանագիրը ստորագրած երկու կողմն էլ ստանում են աշխատանքային պայմանագրի՝ երկու կողմի ստորագրած օրինակը։ ***Կարծում եմ իրավաչափ չէ աշխատանքային պայմանագրի ուժի մեջ մտնելու ժամկետ սահմանել աշխատանքային պայմանագրի՝ երկու կողմի ստորագրած օրինակի ստանալու օրը։*** | **Չի ընդունվել**  Նշված փոփոխությունը վերաբերում է պայմանագիրը կնքված համարելուն, ոչ թե ուժի մեջ մտնելուն։ | | | | | | | | | | | |
| 24. Օրենսգրքի 92-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է փորձաշրջանի ժամկետը, այն է. Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում մինչև վեց ամիս ժամկետով կարող է սահմանվել փորձաշրջան։ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված է քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու փորձաշրջանը, այն է. մրցույթի արդյունքում քաղաքացիական ծառայության պաշտոն առաջին անգամ զբաղեցնող անձի նշանակումն իրականացվում է փորձաշրջանով՝  1) ղեկավար պաշտոնների խմբի համար՝ 12 ամիս.  2) մասնագիտական պաշտոնների 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 4-րդ և 5-րդ ենթախմբերի պաշտոնների համար՝ 9 ամիս.  3) մասնագիտական պաշտոնների 6-րդ, 7-րդ և 8-րդ ենթախմբերի պաշտոնների համար՝ 6 ամիս:  ***Հակասություն չառաջանալու համար առաջարկում եմ Օրենսգրքի 92-րդ հոդվածի 2-րդ մասով «մինչև վեց ամիս» բառերը փոխարինել «մինչև 12 ամիս» բառերով։*** | **Ընդունվել է** | | | | | | | | | | | |
| 25. Նախագծի 40-րդ հոդվածով փոփոխություններ է առաջարկվում Օրենսգրքի 92-րդ հոդվածի 3-րդ մասով կարգավորվող՝ փորձաշրջանի համար սահմանված ժամկետում աշխատանքից աշխատողի բացակայության որոշ ժամանակահատվածների չներառելու դեպքը։ ***Առաջարկում եմ այդ ժամանակահատվածներում ավելացնել նաև գործուղման և վերապատրաստման ժամանակահատվածները։*** | **Չի ընդունվել**  Հաշվի առնելով այն, որ գործուղման և վերապատրաստման ժամանակահատվածները ներառվում են աշխատաժամանակում, ուստի անտրամաբանական է նշված ժամանակահատավածները փորձաշրջանի համար սահմանված ժամկետում չներառելը։ | | | | | | | | | | | |
| 26. Անհասկանալի է Նախագծի 41-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխությունը։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի գործող դրույթը՝ 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 7-րդ կետը, գործող ձևակերպմամբ իմպերատիվ կերպով սահմանում է, որ որոշակի ժամկետով պայմանագրեր կնքվում են նաև` տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող և վաթսուներեք տարին լրացած կամ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող և վաթսունհինգ տարին լրացած անձանց հետ՝ գործատուի կողմից առաջարկվող պաշտոնում կամ աշխատանքում անձի մասնագիտական ունակությունների գնահատման հիման վրա:  Նախագծով առաջարկվում էր հնարավորություն տալ գործատուին տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիքը լրացած անձանց հետ կնքել անորոշ ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր։ Միաժամանակ տեղեկացնում ենք, որ Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածում նոր լրացվող 4-րդ մասը հանվել է Նախագծից 21.12.2022 սոցիալական նախարարական կոմիտեում կայացած քննարկումից հետո (պայմանավորված այն հանգամանքով, որ Սոցիալական նախարարական կոմիտեի 21.12.2022 N ԿԱ/378-2022 արձանագրության 1-ին կետի 6-րդ ենթակետի հանձնարարականի համաձայն՝ Նախագծով նախատեսվել է ուժը կորցրած ճանաչել Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետը), որպեսզի աշխատանքային պայմանագրի տեսակի որոշումը կենսաթոշակային տարիքով պայմանավորված չլինի։ | | | | | | | | | | | |
| 27. Նախագծի 42-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի 4-րդ մասը ներկայացվել է նոր խմբագրությամբ, այն է. համատեղությամբ աշխատանքի դեպքում՝ ***հիմնական աշխատանք է համարվում այն աշխատանքը, որը կատարվում է առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի կամ առավել վաղ ընդունված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա:***  Նախագծի 10-րդ հոդվածով նախատեսվում է ***Եթե աշխատանքի բնույթով պայմանավորված, միևնույն գործատուի մոտ աշխատանքի դեպքում աշխատողի համար աշխատավայր են հանդիսանում մեկից ավելի վայրեր (տեղեր), ապա աշխատանքի հիմնական վայր (հիմնական աշխատավայր) է հանդիսանում՝***  ***1) մշտական տեղակայման վայր ունեցող և աշխատանքի միջոցներով սարքավորված այն աշխատավայրը, որտեղ աշխատողը սովորաբար անցկացնում է աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածի կեսից ավելին***  ***Առաջարկում եմ հստակեցնել երկու կարգավորումները։*** | **Չի ընդունվել**  Նոր խմբագրությամբ ներկայացված Օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի 4-րդ մասը և նոր լրացվող 18.1-ին հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետն իրար հետ կապված չեն։ Այսինքն, մեկը կարգավորում է հիմնական և համատեղությամբ աշխատանքը, մյուսը տալիս է աշխատանքի հիմնական վայրի սահմանումը։ | | | | | | | | | | | |
| 28. Նախագծի 44-րդ հոդվածի 3-րդ կետով առաջարկվող փոփոխության անհրաժեշտությունը բացակայում է, քանի որ կետերից մեկի առկայությունը բավարար է։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի նոր լրացվող կետի անհրաժեշտությունը պայմանավորված է հետևյալ հիմնավորմամբ՝  գործնականում հնարավոր է իրավիճակ, երբ աշխատողի աշխատավարձը բարձրանում է միաժամանակ՝ աշխատաժամանակի տևողությունը կրճատվում։ Տվյալ իրավիճակում Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետը հնարավորություն է տալիս աշխատավարձի բարձրացման դեպքում առանց ծանուցելու փոխել էական պայմանը, այն դեպքում, երբ մյուս պայմանները պահպանվել են, այնինչ աշխատաժամանակն էլ է զուգահեռ կրճատվում։ Այս կարգավորումը նշված խնդիրը լուծելու համար է։ | | | | | | | | | | | |
| 29. Նախագծի 46-րդ հոդվածով առաջարկվում է փոփոխություն կատարել Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածով կարգավորվող աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերում, մասնավորապես հիմքերում ավելացվում է ***Ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում աշխատանքային պայմանագիրն*** ***աշխատողը կարող է միակողմանիորեն լուծել գործատուի մահվան օրվանից` մահվան փաստը գրանցող լիազոր մարմնի տրամադրած փաստաթղթի հիման վրա: Առաջարկում եմ ոչ թե անձի մահվան օրը, այլ երկու աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծել, քանի որ պրակտիկայում անձի մահվան օրը հայտնի է դառնում ոչ նույն օրը և ստիպված են աշխատանքային պայմանագիրը լուծել նախորդ օրերի ամսաթվով։*** Նշեմ, որ համանման կարգավորում նախատեսված է քաղաքացիական ծառայողների դեպքում «Քաղաքացիական ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով։ | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 128-րդ հոդվածում կատարվող փոփոխությունը լրամշակվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 30. Նախագծի 46-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է. սույն հոդվածով նախատեսված դեպքերում աշխատողին աշխատանքից ազատելը ձևակերպվում է գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով, բացառությամբ սույն հոդվածի 1-ին մասի 12.2-րդ կետով և սույն օրենսգրքի 110-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերի: ***Առաջարկում եմ բացառությունների մեջ ավելացնել նաև Օրենսգրքի 128-րդ հոդվածը*** (Ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում աշխատանքային պայմանագիրն աշխատողը կարող է միակողմանիորեն լուծել գործատուի մահվան օրվանից` մահվան փաստը գրանցող լիազոր մարմնի տրամադրած փաստաթղթի հիման վրա:): | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի նոր լրացվող 12.2-րդ կետում արդեն իսկ առկա է Օրենսգրքի 128-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքը։  Հարկ է նշել նաև, որ նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք ընդունելի են եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցչի համար։ | | | | | | | | | | | |
| 31. Նախագծի 46-րդ հոդվածով նաև առաջարկվում է Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածը լրացնել 3-րդ մասով, որով հստակեցվում է՝ որ օրն է համարվում աշխատողի վերջին աշխատանքային օր։ 3-րդ մասի 4-րդ և 5-րդ կետերով նշված է ֆիզիկական անձ գործատուի և աշխատողի մահվան դեպքում՝ մահվան օրը։ ***Նախ առաջարկում եմ 4-րդ կետում ավելացնել «մահվան փաստը գրանցող լիազոր մարմնի տրամադրած փաստաթղթի հիման վրա:» բառերով, նաև առաջարկում եմ սույն մասի 4-րդ և 5-րդ կետերով նախատեսված հիմքերի ի հայտ գալու դեպքում անձը երկու աշխատանքային օրվա ընթացքում լուծել աշխատանքային պայմանագիրը դրույթը։*** | **Ընդունվել է** | | | | | | | | | | | |
| 32. Առաջարկում եմ վերոնշյալ մասում ավելացնել նաև այն դեպքը, երբ ***աշխատողը չի համաձայնվում լուծել աշխատանքային պայմանագիրը, այդ դեպքում պայմանագիրը լուծվում է գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով***, ուստի աշխատողի վերջին աշխատանքային օր է համարվում գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտի օրը։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք առաջանալու դեպքում աշխատողի համաձայնությունը չի պահանջվում։ Աշխատանքային պայմանագրի լուծման ցանկացած հիմք առաջանալու դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է գործատուի անհատական իրավական ակտի հիման վրա։  Հարկ է նշել նաև, որ նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք ընդունելի են եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցչի համար։ | | | | | | | | | | | |
| 33. Նախագծի 47-րդ հոդվածով առաջարկվում է փոփոխություն կատարել Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածում, մասնավորապես Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 5-րդ մասը լրացվում է նոր նախադասությամբ, այն է. ***սույն դրույթը չի տարածվում սույն Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված դեպքերի վրա: Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանվում են որոշակի ժամկետով պայմանագրերի կնքման դեպքերը***։ Ուստի անհասկանալի է Նախագծով առաջարկվող փոփոխությունը։ | **Չի ընդունվել։**  Նշված 47-րդ հոդվածի փոփոխությունները Նախագծի լրամշակված տարբերակում 50-րդ հոդվածում են։ Նախագծի 50-րդ հոդվածի 2-րդ կետով Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 5-րդ մասում կատարվող լրացմամբ սահմանվում է, որ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերը օրենքի ուժով անորոշ ժամկետով կնքված համարվելու կարգավորումը չի տարածվում Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված դեպքերի վրա նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասում նշված են այն դեպքերը, որոնց պարագայում աշխատանքային պայմանագրերը պարտադիր կերպով պետք է կնքվեն որոշակի ժամկետով: Այդ դրույթում թվարկված բոլոր դեպքերում աշխատանքային պայմանագրերը պրակտիկորեն չեն կարող Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 5-րդ մասի կարգավորման ուժով համարվել անորոշ ժամկետով կնքված:  Ուստի, առաջարկվող փոփոխության նպատակը իրավակիրառական պրակտիկայում առաջացող այս խնդիրը կարգավորելն է: | | | | | | | | | | | |
| 34. Նախագծի 48-րդ հոդվածով առաջարկվում է փոփոխություն կատարել Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածում, մասնավորապես առաջարկվում է ուժը կորցած ճանաչել Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, այն է. ***աշխատողն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը հետ վերցնելու ոչ ուշ, քան այն ներկայացվելու օրվանից հետո` երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում***: Նշված ժամկետից հետո նա կարող է ծանուցումը հետ վերցնել միայն գործատուի համաձայնությամբ։ Իսկ Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմնավում է, որ ***աշխատողն իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը` այդ մասին առնվազն հինգ օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով գործատուին***, եթե աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կապված է իր կատարած աշխատանքը խոչընդոտող հիվանդության կամ աշխատանքային խեղման հետ, կամ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված այլ հարգելի պատճառներ կան, կամ եթե գործատուն չի կատարում աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պարտականությունները, խախտում է օրենքը կամ կոլեկտիվ պայմանագիրը, ինչպես նաև սույն օրենսգրքով նախատեսված այլ դեպքերում: ***Նախագծով առաջարկվող փոփոխությամբ փաստորեն սահմանափակվում է աշխատողի իրավունքները***. վերջինս կարող է աշխատանքից ազատման դիմում ներկայացնել, որից հետո որոշակի հանգամանքներից կախված՝ հետ վերցնել դիմումը։ | **Չի ընդունվել**  Նախագծով ոչ թե ուժը կորցրած է ճանաչվում Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, այլ 1-ին մասի 3-րդ նախադասությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 35. Նախագծի 48-րդ հոդվածով առաջարկվող Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի փոփոխությամբ լրացվող 2.1-ին մասից առաջարկում եմ հանել «ծանուցման մեջ» բառերը։ | **Ընդունվել է** | | | | | | | | | | | |
| 36. Նախագծի 49-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածը լրացնել 1.1-ին մասով, այն է. սույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս, աշխատանքային պարտականություններից բխող այլ հավասար պայմանների առկայության դեպքում, աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքից օգտվում են հաշմանդամության կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողը, ինչպես նաև 1-ին խմբի հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացողի կամ զոհված (մահացած) զինծառայողի ընտանիքի անդամը (ամուսին, երեխա, հայր, մայր, հարազատ քույր, հարազատ եղբայր, տատ, պապ), եթե նա`  1) զբաղված է 1-ին խմբի հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացողի կամ զոհվածի (մահացածի) երեխաների, թոռների, եղբայրների և քույրերի խնամքով` մինչև վերջիններիս տասնութ տարին լրանալը.  2) ունի հաշմանդամություն.  ***3) ընտանիքի աշխատունակ տարիքի միակ աշխատողն է:***  ***Առաջարկում եմ հանել 3-րդ կետը, քանի որ կարծում եմ խնդրահարույց է ընտանիքի աշխատունակ տարիքի միակ աշխատողի դեպքում սահմանափակել գործատուի՝ աշխատանքից ազատելու իրավասությունը։*** | **Չի ընդունվել**  **Ներկա փուլում աշխատողների քանակի կամ հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք նախատեսվել է սահմանել միայն հաշմանդամության կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողի համար,** ինչպես նաև ֆունկցիոնալության խորը աստիճանի սահմանափակմամբ հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացող նախկին զինծառայողի կամ զոհված (մահացած) կամ անհայտ բացակայող կամ մահացած ճանաչված զինծառայողի ընտանիքի անդամի (ամուսին, երեխա, հայր, մայր, հարազատ քույր, հարազատ եղբայր, տատ, պապ) համար՝ **հայրենիքի առջև իրենց պարտքը կատարած անձանց և իրենց ընտանիքներին նաև աշխատանքային հարաբերություններում օբյեկտիվորեն որոշակի առավելություններ տրամադրելու նպատակով:** | | | | | | | | | | | |
| 37. Առաջարկում եմ Նախագծի 50-րդ հոդվածում ***հստակեցնել աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքերը։*** | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքով հնարավոր չէ բոլոր դեպքերի համար սահմանում տալ։ Յուրաքանչյուր դեպքի համար աշխատանքային վեճ ծագելու դեպքում գործատուն պետք է հիմնավորի։ | | | | | | | | | | | |
| 38. Նախագծի 53-րդ հոդվածով առաջարկվում է փոփոխություն կատարել Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի 1-ին մասում, որի արդյունքում ստացվում է, որ աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողները իրենց լիազորությունների իրականացման ժամկետում, ***ինչպես նաև այդ լիազորությունների ավարտից հետո վեց ամսվա ընթացքում***, չեն կարող ազատվել աշխատանքից` առանց աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի նախնական համաձայնության, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ, 13-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի։ Արդյո՞ք ողջամիտ կարգավորում է նախատեսված։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի 1-ին մասի լրացման նպատակը Օրենսգիրքը Խարտիայի 28-րդ հոդվածի դրույթներին համապատասխանեցնելն է։ | | | | | | | | | | | |
| 39. Նախագծի 53-րդ հոդվածով առաջարկվում է նաև հանել աշխատողին ազատելու համաձայնություն չտալու մասին որոշումը գործատուի՝ դատական կարգով բողոքարկելու պարագայում դատարանի գործողությունների վերաբերյալ դրույթը, այն է. ***դատարանը կարող է անվավեր ճանաչել այդ որոշումը, եթե դրանով ոտնահարվում են գործատուի շահերը: Կարծում եմ տվյալ դրույթի առկայությունը պարտադիր է, քանի որ եթե Օրենսդիրը գործատուին վերապահել է աշխատողին ազատելու համաձայնություն չտալու մասին որոշումը դատական կարգով բողոքարկելու լիազորություն, ուստի պարտադիր է նաև սահմանել նաև դատարանը ինչ գործողություն կարող է իրականացնել։*** | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ նախադասությունը հանելով, չի սահմանափակվում դատարանի՝ ***անվավեր ճանաչելու*** որոշում կայացնելու իրավունքը։  Հարկ է նշել նաև, որ նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք ընդունելի են եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցչի համար։ | | | | | | | | | | | |
| 40. Նախագծի 54-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 120-րդ հոդվածի 3-րդ մասում փոփոխություններ իրականացնել, որի արդյունքում նախատեսվում է. աշխատողի մասնագիտական ունակությունների համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարվող աշխատանքին գնահատում է գործատուն՝ ***մասնագիտական ունակությունների գնահատման համապատասխան ընթացակարգերը սահմանող ներքին իրավական ակտերին համապատասխան***, իսկ աշխատողի առողջական վիճակի համապատասխանությունը որոշվում է բժշկասոցիալական փորձաքննական եզրակացությամբ կամ բժշկական զննության արդյունքում՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ սահմանված կարգով ։ ***Առաջարկում եմ Օրենսգրքով հստակ սահմանել*** ***մասնագիտական ունակությունների գնահատման չափանիշ, քանի որ յուրաքանչյուր գործատու իր ներքին իրավական ակտերով կարող է տարբեր մասնագիտական ունակությունների գնահատման տարբեր չափանիշներ սահմանել։*** | **Չի ընդունվել**  Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում հվելյալ քննարկումներից արդյունքում Օրենսգրքի 120-րդ հոդվածի 3-րդ մասում առաջարկվող փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 41. Նախագծի 58-րդ հոդվածով նախատեսվող փոփոխության մեջ առաջարկում եմ դիտարկել սույն առաջարկության 26-րդ կետի մոտեցումը։ | **Չի ընդունվել**  Կարծիքի ներկայացված Նախագծի 58-րդ հոդվածը (լրամշակված տարբերակի 60-րդ հոդվածը) և սույն առաջարկության 26-րդ կետն ընդհանրապես կապված չեն իրար հետ։ | | | | | | | | | | | |
| 42. Նախագծի 62-րդ հոդվածում «պաշտպանության» բառից հետո լրացնել «հետ կապված» բառերը, իսկ «գրավոր» բառից հետո՝ «բանավոր» բառը։ ***Քանի որ աշխատողը կարող է բանավոր հարցման հիման վրա ստանալու ամբողջական տեղեկատվություն գործատուի մոտ պահպանվող իր անձնական տվյալների և դրանց մշակման վերաբերյալ։*** | **Չի ընդունվել**  Գործատուն անձնական տվյալ տրամադրելու համար պետք է համապատասխան հիմք ունենա՝ տվյալ դեպքում գրավոր դիմում։ | | | | | | | | | | | |
| 43. Նախագծի 63-րդ հոդվածով առաջարկվում է 138-րդ հոդվածում փոփոխություններ իրականացնել, որի արդյունքներով աշխատաժամանակը ներառում է նաև աշխատավայրում կամ ուսումնական հաստատություններում աշխատողի վերապատրաստման, վերաորակավորման, մասնագիտական ուսուցման կամ որակավորման բարձրացման համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածը, բացառությամբ աշխատողի նախաձեռնությամբ վերապատրաստման, վերաորակավորման, մասնագիտական ուսուցման կամ որակավորման բարձրացման այն ժամանակահատվածի, երբ վարձատրություն չի նախատեսվում։ Առաջարկում եմ հանել «բացառությամբ աշխատողի նախաձեռնությամբ վերապատրաստման, վերաորակավորման, մասնագիտական ուսուցման կամ որակավորման բարձրացման այն ժամանակահատվածի, երբ վարձատրություն չի նախատեսվում» բառերը, քանի որ աշխատաժամանակի հաշվարկի մեջ անհրաժեշտ չէ չդիտարկել աշխատողի նախաձեռնությամբ վերապատրաստման, վերաորակավորման, մասնագիտական ուսուցման կամ որակավորման բարձրացման վարձատրություն չնախատեսող ժամանակահատվածը։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի նախատեսվող փոփոխությունից «բացառությամբ աշխատողի նախաձեռնությամբ վերապատրաստման, վերաորակավորման, մասնագիտական ուսուցման կամ որակավորման բարձրացման այն ժամանակահատվածի, երբ վարձատրություն չի նախատեսվում» բառերը հանելով չի հասկացվի թե վերապատրաստման որ ժամանակահատվածն է ներառվում աշխատաժամանակում։ | | | | | | | | | | | |
| 44. Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված է. 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 սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը: Նախագծի 64-րդ հոդվածում առաջարկվում է ***առանձին կատեգորիայի աշխատողների աշխատաժամանակի տևողությունը նախատեսել օրական 12 ժամ*** և ***աշխատանքային օրերի միջև հանգստի ժամանակը չի կարող պակաս լինել 24 ժամից սահմանափակումը հանել։*** Անհասկանալի է նման փոփոխությունը, քանի որ առանձին կատեգորիայի (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) աշխատանքներում պահանջում է աշխատողների ներգրավում օրական 24 ժամ ռեժիմով։ Փոփոխության պայմաններում գործատուները ստիպված են լինելու հերթափոխով կրկնակի քանակի աշխատողներ ներգրավել, որը կարող է խոչընդոտներ առաջացնել։ | **Ընդունվել է**  21.12.2022 սոցիալական նախարարական կոմիտեում կայացած քննարկումից հետո Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասում առաջարկվող փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 45. Օրենսգրքի 64-րդ հոդվածով առաջարկվում է փոփոխություն կատարել Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածում, որի արդյունքներով. տարբեր գործատուների կամ նույն գործատուի մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողի ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը (ներառյալ` հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումները) չի կարող անցնել օրական 12 ժամից: ***Սույն մասով սահմանված պահանջի կատարման պարտականությունը տարբեր գործատուների մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատելու դեպքում կրում է աշխատողը:***  Առաջարկում եմ սույն մասով սահմանված պահանջի կատարման պարտականությունը վերապահել գործատուին, այլ ոչ թե աշխատողին, քանի որ աշխատողը կարող է և չտիրապետել, իսկ գործատուն պարտավոր է։ Աշխատողը պարտավոր է տեղեկացնել գործատուին, որ աշխատում է երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրով։ | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասը լրացվել է հետևյալ բովանդակությամբ՝  «Սույն մասով սահմանված պահանջի կատարման պարտականությունը տարբեր գործատուների մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատելու դեպքում կրում է աշխատողը, բացառությամբ այն դեպքի, երբ գործատուն աշխատողի կողմից գրավոր տեղեկացվել է աշխատողի համատեղությամբ աշխատելու վերաբերյալ։»։  Նման կարգավորումը նախատեսելու նպատակը ուղիղ ամրագրելն է, որ տարբեր գործատուների մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատելու դեպքում աշխատաժամանակի պահպանման պահանջի կատարման պարտականությունը կրում է աշխատողը: Հաշվի առնելով, այն որ գործատուները օբյեկտիվորեն լծակներ չունեն պարզելու, թե արդյոք տվյալ աշխատողը այլ վայրում համատեղությամբ աշխատում է թե ոչ։ | | | | | | | | | | | |
| 46. Նախագծի 65-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 140-րդ հոդվածով կարգավորվող աշխատաժամանակի կրճատ տևողության սահմանման մեջ փոփոխություններ իրականացնել, որի արդյունքներով ***բաց է մնացել տասներկուսից մինչև տասնչորս տարեկան երեխաների դեպքում կարգավորումը, ինչպես նաև չի պահպանվել տասնչորսից մինչև տասնհինգ տարեկան երեխաների դեպքում ժամային համաչափությունը։*** | **Մասամբ է ընդունվել**  Նախագծով տասներկուսից մինչև տասնչորս տարեկան երեխաների աշխատաժամանակի տևողությունը լրացվել է։  Ինչ վերաբերում է տասնչորսից մինչև տասնհինգ տարեկան երեխաների դեպքում ժամային համաչափությանը, ապա այս մասով նշենք, որ վերջինս սահմանվել է՝ հիմք ընդունելով Խարտիայի պահանջները։ | | | | | | | | | | | |
| 47. Նախագծի 76-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 1-ին մասը շարադրել նոր խմբագրությամբ. այն է յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է տվյալ աշխատանքային տարում՝ ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին աշխատողի կողմից գործատուին ներկայացված դիմումի հիման վրա գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով, ***բացառությամբ սույն հոդվածի 9-րդ մասով սահմանված դեպքի***: Աշխատանքային տարին սկսվում է աշխատողի աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով նախատեսված օրն աշխատանքի անցնելու օրվանից և ավարտվում է հաջորդ օրացուցային տարվա համապատասխան ամսին և ամսաթվին։ Սույն հոդվածի 9-րդ մասով սահմանվում է, ***եթե աշխատողը երկուսուկես և ավելի աշխատանքային տարիներ անընդմեջ խուսափում է կամ հրաժարվում է իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի տրամադրումից՝ չներկայացնելով ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմում, և այդ դիմումի չներկայացնելը պայմանավորված չէ աշխատողի՝ մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդում գտնվելու կամ սույն օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ, 4-րդ կետերով սահմանված որևէ հանգամանքով, ապա տվյալ աշխատողին ամենամյա արձակուրդի տրամադրման ժամանակահատվածը կարող է որոշվել գործատուի կողմից՝ հաշվի առնելով սույն հոդվածի 4-րդ, 6-րդ և 8-րդ մասերով սահմանված պահանջները, իսկ ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասը տրամադրելու մասին գործատուի անհատական իրավական ակտն ընդունվել առանց աշխատողի՝ ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմումի առկայության:*** Առհասարակ Նախագծով լրացվող 9-րդ մասը իրավաչափ չէ, քանի որ նախ խախտվում է աշխատողի իրավունքը, նաև անթույլատրելի է առանց դիմումի աշխատողին արձակուրդ տրամադրել։ Պարզապես գործատուները պետք է խստիվ հետևողական լինել աշխատողների արձակուրդների տրամադրման ժամանակացույցին։ Նաև տեղեկացնում եմ Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասը ուժը կորցրած է ճանաչված։ | **Չի ընդունվել**  Նախագծով նախատեսվում է գործատուի կողմից աշխատողին տուժանք վճարելու պահանջ այն դեպքում, եթե Օրենսգրքով սահմանված ժամկետում աշխատողին չի տրամադրվում ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասը։ Ուստի, նշվածին զուգահեռ միաժամանակ առաջարկվում է այն դեպքերի համար, երբ աշխատողը երկուսուկես աշխատանքային տարի անընդմեջ խուսափում է կամ հրաժարվում է իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի օգտագործումից՝ չներկայացնելով ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմում, գործատուի համար սահմանել իրավունք՝ ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասը տրամադրելու մասին անհատական իրավական ակտն ընդունելու առանց աշխատողի՝ ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմումի առկայության, որպեսզի գործատուի համար տուժանք վճարելու պահանջ չառաջանա։  Ինչ վերաբերում այն դիտարկմանը, որ Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասը ուժը կորցրած է ճանաչված, ապա տեղեկացնում ենք, որ գործող կարգավորումներով ոչ թե Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասն է ուժը կորցրած, այլ Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետը։ Հարկ է նշել, սակայն որ Նախագծով նախատեսվում է Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1-ին մասը նոր խմբագրություն շարադրել, այդ թվում նոր 3-րդ կետով, ինչով էլ պայմանավորված է Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի նոր լրացվող 9-րդ մասում Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետին հղում տալը։  Հարկ է նշել նաև, որ նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք ընդունելի չեն եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցչի համար։ | | | | | | | | | | | |
| 48. Նախագծի 76-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 2-րդ մասը շարադրել նոր խմբագրությամբ. այն է. աշխատանքի առաջին տարվա համար ամենամյա արձակուրդը, որպես կանոն, տրամադրվում է տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո, բացառությամբ համատեղությամբ աշխատողների, որոնց ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է սույն օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանված պահանջներին համապատասխան, ինչպես նաև սույն օրենսգրքով սահմանված այլ դեպքերի: Կողմերի համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդը կարող է տրամադրվել նաև մինչև աշխատողի՝ տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը: Երկրորդ և յուրաքանչյուր հաջորդ աշխատանքային տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է աշխատանքային տարվա ցանկացած ժամանակ` ամենամյա արձակուրդի տրամադրման հերթականությանը համապատասխան: Հերթականության կարգը սահմանվում է կոլեկտիվ պայմանագրով, իսկ նման պայմանագրի բացակայության դեպքում` կողմերի համաձայնությամբ։ Կարծում եմ կողմերի համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդը նաև մինչև աշխատողի՝ տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը դեպքում տրամադրելու հնարավորություն ընձեռելու պարագայում գործատուների մոտ կարող են խնդիրներ առաջանալ, բացի այդ անհավասար պայմաններ են ստեղծվում քաղաքացիական ծառայողների համեմատ, քանի որ օրենսդրությունը վերջիններիս պարագայում նման կարգավորում չի նախատեսում։ | **Չի ընդունվել**  Հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածում կիրառվում է «որպես կանոն» եզրույթը, ինչը չի արգելում գործատուներին աշխատանքի առաջին տարում մինչև վեց ամիսը լրանալը արձակուրդ տրամադրել։ Նախագծով առաջարկվող կարգավորման նպատակը գործող նորմի հստակեցումն է։  Ինչ վերաբերում է քաղաքացիական ծառայողների համեմատ անհավասար պայմաներ առաջանալու վերաբերյալ դիտարկմանը, ապա հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է, որ աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել օրենքով: Այս առնչությամբ հարկ է նկատել, որ քաղաքացիական ծառայողների աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող մի շարք այլ առանձնահատկություններ էլ կան սահմանված համապատասխան օրենքով։ | | | | | | | | | | | |
| 49. Օրենսգրքի 165-րդ հոդվածով սահմանվում է, թե որ ժամանակահատվածներն են ներառվում աշխատանքային տարում, որի համար տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդ։ Նախագծի 77-րդ հոդվածով առաջարկվում է այդ ժամանակահատվածներում ներառել նաև չվճարվող արձակուրդի ժամանակահատվածը։ ***Առաջարկում եմ ավելացնել նաև վերապատրաստման և գործուղման ժամանակահատվածները։*** | **Ընդունվել է**  Հստակեցման համար հարկ է նկատել, որ գործուղման և վերապատրաստման ժամանակահատվածները ներառվում են ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ստաժում՝ Օրենսգրքի 165-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ կետերի կարգավորումների համատեքստում։ Մասնավորապես, Օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ և 6-րդ կետերի համաձայն՝ համապատասխանաբար գործուղման ժամանակահատվածը և աշխատավայրում կամ ուսումնական հաստատություններում որակավորման բարձրացման համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածը ներառվում են աշխատաժամանակում։ Հետևաբար, այդ ժամանակահատվածներում պահպանվում են աշխատողի թե՛ աշխատատեղը, թե՛ աշխատավարձը։  Ելնելով վերոգրյալից՝ գործուղման և վերապատրաստման ժամանակահատվածները ներառվում են ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ստաժում։ | | | | | | | | | | | |
| 50. Նախագծի 79-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածը շարադրվում է նոր խմբագրությամբ, այն է. ***բացառությամբ սույն հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված դեպքերի***, ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի տեղափոխումը թույլատրվում է միայն աշխատողի գրավոր դիմումով կամ գրավոր համաձայնությամբ, այդ թվում, երբ աշխատողը՝  1) գտնվում է ժամանակավոր անաշխատունակության վիճակում.  2) ձեռք է բերում սույն օրենսգրքի 171-րդ հոդվածով նախատեսված նպատակային արձակուրդի իրավունք.  3) մասնակցում է տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման աշխատանքներին` անկախ այն հանգամանքից, թե ինչ կարգով է նա ներգրավվել այդ աշխատանքներում.  4) մասնակցում է վարժական հավաքներին կամ զինվորական վարժանքներին կամ զորավարժություններին կամ իրականացնում է զորահավաքային զինվորական ծառայության կամ որպես զինվորական ծառայության մեջ չգտնվող անձ (կամավորական)՝ կամավորական հիմունքներով մասնակցում է Հայաստանի Հանրապետության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի հետ ռազմական փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին:  Սույն հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանվում է. ***ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասը տեղափոխելու միջնորդությունը կամ համաձայնությունն աշխատողի կողմից կարող է ներկայացվել բանավոր կերպով միայն այն դեպքում, եթե սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ, 4-րդ կետերում նշված հանգամանքներից որևէ մեկով պայմանավորված, աշխատողը չի կարող այդ միջնորդությունը կամ համաձայնությունը ներկայացնել գրավոր կերպով:*** Չեմ կարծում իրավակիրառ պրակտիկայում և ներկայիս էլեկտրոնային համակարգի պայմաններում դժվարություն է առաջացնում գրավոր դիմումի ներկայացումը, բացի այդ ապացուցողական մեխանիզմը շատ թույլ կլինի տվյալ պարագայում, ուստի առաջարկում եմ հանել սույն հոդվածի 1.1-ին մասով նշված կարգավորումը։ | **Ընդունվել է**  Նշված առաջարկն ընդունվել է Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության (որով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը հանձնարարվել էր շահագրգիռ կողմերի մասնակցությամբ քննարկում կազմակերպել՝ չընդունված առաջարկները քննարկելու նպատակով) համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման արդյունքներով։ Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի փոփոխությունները առաջարկությանը համապատասխան լրամշակվել են։ | | | | | | | | | | | |
| 51. Նախագծի 79-րդ հոդվածով նաև առաջարկվում է Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածը լրացնել 5-րդ մասով, այն է. ***սույն հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված ժամկետում աշխատողին ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասը չտրամադրելու դեպքում գործատուն պարտավոր է այդ ժամկետից հետո կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարել տուժանք՝ աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի 0.15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի քան միջին ամսական աշխատավարձը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողին ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասը չտրամադրելը պայմանավորված է եղել նշված ամբողջ ժամանակահատվածում աշխատողի՝ մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդում գտնվելու կամ սույն հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կամ 4-րդ կետերով սահմանված որևէ հանգամանքով***: Առաջարկում եմ հանել նման կարգավորումը, քանի որ նախ տվյալ պարագայում չի կարող միայն գործատուի մեղավորությունը լինել, որով պայմանավորված գործատուն պարտավոր լինի այդ ժամկետից հետո կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարել տուժանք՝ աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի 0.15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի քան միջին ամսական աշխատավարձը, բացի այդ անհավասար պայմաններ են ստեղծվում քաղաքացիական ծառայողների համեմատ, քանի որ օրենսդրությունը վերջիններիս պարագայում նման կարգավորում չի նախատեսում։ | **Չի ընդունվել**  Նման կարգավորում նախատեսելու նպատակը աշխատողների ամենամյա հանգստի իրավունքի իրացման համար իրավական հիմքերի ապահովումն է։ Նախագծով նախատեսվում է գործատուի կողմից աշխատողին տուժանք վճարելու պահանջ այն դեպքում, եթե Օրենսգրքով սահմանված ժամկետում աշխատողին չի տրամադրվում ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասը։ Միաժամանակ, նշվածին զուգահեռ, այն դեպքերի համար, երբ աշխատողը երկուսուկես աշխատանքային տարի անընդմեջ խուսափում է կամ հրաժարվում է իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի օգտագործումից՝ չներկայացնելով ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմում, գործատուի համար սահմանվում է իրավունք՝ ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասը տրամադրելու մասին անհատական իրավական ակտն ընդունելու առանց աշխատողի՝ ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմումի առկայության, որպեսզի գործատուի համար տուժանք վճարելու պահանջ չառաջանա։  Ինչ վերաբերում է քաղաքացիական ծառայողների համեմատ անհավասար պայմաներ առաջանալու վերաբերյալ դիտարկմանը, ապա հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի տվյալ կարգավորման տրամաբանությամբ, տույժերի հաշվարկը գործելու է նաև քաղաքացիական ծառայողների նկատմամբ, քանի որ, եթե այլ օրենքներով այլ կարգավորումներ սահմանված չեն, ապա կգործի Օրենսգրքով սահամանված կարգավորումը: | | | | | | | | | | | |
| 52. Օրենսգրքի 168-րդ հոդվածով սահմանվում է. աշխատանքից ազատվելիս (բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ և 6-րդ կետերով և 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ, 7-րդ, 11-րդ, 12-րդ, 13-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի) չօգտագործված ամենամյա արձակուրդը այդ իրավունքը ձեռք բերած աշխատողի ցանկությամբ տրամադրվում է ազատման տարին, ամիսը, ամսաթիվը տեղափոխելու միջոցով: Այդ դեպքում աշխատանքից ազատման օր է համարվում ամենամյա արձակուրդի ժամկետի ավարտին հաջորդող օրը: Նախագծի 80-րդ հոդվածով առաջարկվում է, ի թիվս թվարկված դեպքերի, ավելացնել նաև Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետը, այն է. Գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը`  1) կազմակերպության լուծարման (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման և օրենքով նախատեսված դեպքերում պետական գրանցումն ուժը կորցրած կամ անվավեր ճանաչվելու) դեպքում։ ***Հարց է առաջանում կազմակերպության լուծարման (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման և օրենքով նախատեսված դեպքերում պետական գրանցումն ուժը կորցրած կամ անվավեր ճանաչվելու) դեպքում աշխատողը ինչպես կարող է շարունակել պաշտոնավարումը իր ունեցած արձակուրդային օրերի հաշվին։*** Ուստի առաջարկում եմ առհասարակ հանել Նախագծի 80-րդ հոդվածը։ | **Չի ընդունվել**  Նախագծով Օրենսգրքի 168-րդ հոդվածում կատարվող լրացմամբ նախատեսվել է բացառություն տալ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքերին՝ հաշվի առնելով, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում թվարկված դեպքերում ևս չի կարող տեղի ունենալ Օրենսգրքի 168-րդ հոդվածով նշված աշխատանքից ազատման օրվա տեղափոխություն։ Ելնելով վերոգրյալից՝ հարկ է նկատել, որ առաջարկության մեջ նշված մտահոգությունը առկա չէ։ | | | | | | | | | | | |
| 53. Օրենսգրքի 174-րդ հոդվածով սահմանվում է ուսումնական արձակուրդի հասկացությունը և տրամադրվող օրերի քանակը։ Նախագծի 81-րդ հոդվածով, ի թիվս այլ փոփոխությունների, առաջարկվում է նաև ուսումնական արձակուրդ տրամադրել պրակտիկաների համար՝ ուսումնական պլանով նախատեսված աշխատանքային օրերի քանակով: ***Առաջարկում եմ հստակ օրերի քանակ նախատեսել, քանի որ կախված պրակտիկայի տեսակից՝ արտադրական կամ գիտահետազոտական, օրերի քանակը կարող է տարբեր լինել, նույնիսկ երկու ամսից ավել։ Արդյո՞ք ողջամիտ է, ի թիվս այլ արձակուրդի տեսակների, ուսանող աշխատողներին տրամադրել երկու ամսից ավել արձակուրդ։*** | **Չի ընդունվել**  Կարգավորման նպատակը ուսանող աշխատողներին ուսումնական պլանով նախատեսված աշխատանքային օրերի քանակով ուսումնական արձակուրդ տրամադրելն է։ Ժամկետի սահմանափակում սահմանելու պարագայում կխաթարվի պրակտիկայի բնականոն ընթացքը։ | | | | | | | | | | | |
| 54. Նախագծի 81-րդ հոդվածով առաջարկվում է նաև Օրենսգրքի 174-րդ հոդվածը լրացնել 4-րդ մասով, այն է. Գործատուի համաձայնությամբ օտարերկրյա ուսումնական հաստատություններում իր մասնագիտական որակավորումը բարձրացնելու կամ անմիջականորեն աշխատանքային պարտականությունների կատարման հետ կապված նոր գիտելիքներ ձեռք բերելու կամ դրանք զարգացնելու համար աշխատողին կարող է տրվել ուսումնական արձակուրդ ուսման ողջ ժամանակահատվածում, բայց ոչ ավելի քան երկու տարի: Առաջարկում եմ հստակեցնել տվյալ դեպքում վարձատրության պահպանմամբ է լինելու, թե ոչ։ Եթե այո, ապա գործատուի հայեցողությունը պարտադիր է, թե ոչ։ | **Չի ընդունվել**  Ուսումնական արձակուրդի վարձատրության պայմանները արդեն իսկ սահմանված են Օրենսգրքի 200-րդ հոդվածով։ Մասնավորապես, Օրենսգրքի 200-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված է, որ.  1. Հանրակրթական, միջնակարգ-մասնագիտական կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունում սովորող աշխատողին ուսումնական արձակուրդի համար վճարում է գործատուն` յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողի միջին օրական աշխատավարձից ոչ պակաս չափով, եթե գործատուն աշխատողին գործուղել է սովորելու:  2. Ընդունելության քննություններ հանձնող կամ անձնական նախաձեռնությամբ սովորող աշխատողների ուսումնական արձակուրդի վճարման հարցը կարող է կարգավորվել կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ: | | | | | | | | | | | |
| 55. Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածով սահմանվում է. Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով կամ կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված դեպքերում աշխատողին կարող է տրամադրվել չվճարվող արձակուրդ` մեկ տարվա ընթացքում ոչ ավելի, քան 60 օր տևողությամբ: Հանրային պաշտոն զբաղեցնողներին և հանրային ծառայողներին կարող է մեկ աշխատանքային տարվա ընթացքում տրամադրվել չվճարվող արձակուրդ ոչ ավելի, քան երեսուն օր, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:  Նախագծի 83-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանվող չվճարվող արձակուրդի տեսակներում ավելացնել համատեղությամբ աշխատելու դեպքում չվճարվող արձակուրդի օրերը, այն է. համատեղությամբ աշխատողին՝ հիմնական աշխատավայրում գործուղման մեջ գտնվելու դեպքում կամ հիմնական աշխատավայրի աշխատողին՝ համատեղությամբ աշխատավայրում գործուղման մեջ գտնվելու դեպքում՝ սակայն ոչ ավելի, քան 30 օր աշխատանքային տարվա ընթացքում։ Ստացվում է տվյալ փոփոխությամբ անհավասար պայմաններ է նախատեսվում համատեղությամբ աշխատողների դեպքում։ | **Չի ընդունվել**  Պարզ չէ, թե կարգավորումը ինչ անհավասար պայմաններ է առաջացնում համատեղությամբ աշխատողների համար։  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 86-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասում լրացվող նոր 6-րդ կետով աշխատողի պահանջով չվճարվող արձակուրդի տրամադրման դեպքերի շարքում լրացվում է նաև համատեղությամբ աշխատողին՝ հիմնական աշխատավայրում գործուղման մեջ գտնվելու դեպքում կամ հիմնական աշխատավայրի աշխատողին՝ համատեղությամբ աշխատավայրում գործուղման մեջ գտնվելու դեպքում չվճարվող արձակուրդի տրամադրման դեպքը, որը ուղղակիորեն կապված չէ նույն հոդվածի 3-րդ մասում սահմանված չվճարվող արձակուրդի տևողությունների հետ։  Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասում թվարկված են այն դեպքերը, երբ աշխատողի պահանջով **գործատուն պետք է** աշխատողին տրամադրի նշված տևողություններով չվճարվող արձակուրդ։ Իսկ նույն հոդվածի 3-րդ մասի կարգավորումը գործում է 1-ին մասում նշված արձակուրդի տևողություններից անջատ։ 3-րդ մասի շրջանակներում տրամադրվում է չվճարվող արձակուրդ այլ դեպքերի համար, որոնք պարտադիր չէ, որ կապված լինեն նույն հոդվածի 1-ին մասում նշված պատճառների հետ։ | | | | | | | | | | | |
| 56. Անհասկանալի կարգավորում է Նախագծի 88-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխությունը։ | **Ընդունվել է**  Կարծիքի ներկայացված Նախագծի 88-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 185-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 57. Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է. Աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի չափը որոշվում է այդպիսի պահանջ առաջանալու ամսվան նախորդող վերջին տասներկու ամիսների ընթացքում տվյալ գործատուի կողմից աշխատողի համար հաշվարկված աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակների (հիմնական աշխատավարձ, լրացուցիչ աշխատավարձ` հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ, պարգևատրումներ և այլն) ընդհանուր գումարը տասներկուսի բաժանելու միջոցով:  Հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսներում չպետք է ներառվեն այն ամիսները, որոնց ընթացքում աշխատողը եղել է ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ և (կամ) արձակուրդում և (կամ) ոչ իր մեղքով պարապուրդում, ինչպես նաև զինվորական հաշվառման պարտականություններ կատարելու, վարժական հավաքների, զինվորական վարժանքների, զորավարժությունների մասնակցելու, զորահավաքային զինվորական ծառայություն իրականացնելու կամ որպես զինվորական ծառայության մեջ չգտնվող անձ (կամավորական)՝ կամավորական հիմունքներով Հայաստանի Հանրապետության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի հետ ռազմական փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին մասնակցելու ամիսները: ***Նախագծի 90-րդ հոդվածով առաջարկվում է հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսներում աշխատանքի ընդունման ամիսը չներառել։*** Տվյալ կարգավորումը վատթարացնող նորմ է աշխատողների համար, ուստի առաջարկում եմ չկիրառել։ | **Չի ընդունվել**  Իրավակիրառական պրակտիկայից բխող խնդիրներից խուսափելու համար առաջարկվում է ցանկացած պարագայում աշխատանքի ընդունման ամիսը չներառել միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելու համար հիմք ընդունվող ամիսներում, հատկապես այն պարագայում, որ աշխատողի տեսանկյունից, Նախագծով առաջարկվող տարբերակով այն որպես հաշվարկի համար հիմք հանդիսացող տասներկու ամսյա ժամանակահատվածից հանվող ամիս նախատեսելու դեպքում, որևիցե խնդիր չի առաջանում և վերջինիս համար այն նվազ բարենպաստ պայման չի նախատեսում, քան եթե ներառվեր այդ ժամանակահատվածում։ Միաժամանակ, եթե դիտարկենք այն հանգամանքը, որ նույնիսկ եթե աշխատանքի ընդունման ամսում աշխատողը պարգևատրում էլ ստացած լինի, ապա այդ գումարը միջին ամսական աշխատավարձի մեջ հաշվի է առնվելու 1/12-ի չափով՝ համաձայն Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի գործող կարգավորումների։ Հետևաբար, Նախագծով առաջարկվող տարբերակն իրավակիրառ պրակտիկայում՝ տարբեր աշխատանքային ռեժիմներով աշխատողների համար միասնական միջին աշխատավարձի հաշվարկման կարգ նախատեսելու առումով ունի հստակեցնող նշանակություն։  Հարկ է նշել նաև, որ նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք ընդունելի են եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցչի համար։ | | | | | | | | | | | |
| 58. Նախագծի 93-րդ հոդվածով առաջարկվող Օրենսգրքի 201.1 հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսվում է. ***լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումից հետո գործատուի մոտ աշխատանքի ընդունվելուց հրաժարվելու կամ աշխատանքի ընդունվելուց հետո մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով (համաձայնագրով) նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ աշխատելու պարտականությունն իր մեղքով չկատարելու դեպքում, լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցում անցած անձը պարտավոր է մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով (համաձայնագրով) նախատեսված կարգով ու պայմաններով գործատուին հատուցել իր լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու և աշխատանքի ընդունվելուց հրաժարվելու կամ նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ չաշխատելու հետևանքով գործատուին պատճառված վնասը, եթե այլ բան սահմանված չէ կողմերի միջև կնքված՝ մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով (համաձայնագրով):*** Կարծում եմ սխալ է նման պարտավորություն նախատեսել Օրենսգրքով, քանի որ յուրաքանչյուր աշխատող ցանկացած պահի կարող է առավել բարենպաստ պայմաններով աշխատանքի առաջարկ (բնականաբար նախապես չպլանավորած) ստանալ, և վերջինս չի կարող որևէ կաշկանդվածություն կամ պարտավորվածություն ունենալ առաջարկը ընդունելու կամ չընդունելու համար։ ***Այն չի կարող մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով նախատեսել, առավել ևս հատուցել*** ***աշխատանքի ընդունվելուց հրաժարվելու կամ նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ չաշխատելու հետևանքով գործատուին պատճառված վնասը։*** | **Ընդունվել է**  Սույն առաջարկն ընդունվել է Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման արդյունքներով։  201.1-ին հոդվածի 3-րդ մասը լրամշակվել է և սահմանվել, որ մասնագիտական ուսուցումից հետո գործատուի մոտ աշխատանքի ընդունվելուց հրաժարվելու կամ աշխատանքի ընդունվելուց հետո մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ աշխատելու պարտականությունն իր մեղքով չկատարելու դեպքում, մասնագիտական ուսուցում անցած անձը գործատուի պահանջով պարտավոր է մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով նախատեսված կարգով ու պայմաններով գործատուին հատուցել իր մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու հետ կապված փաստացի ծախսերը, եթե այլ բան սահմանված չէ կողմերի միջև կնքված պայմանագրով: | | | | | | | | | | | |
| 59. 58-րդ կետով նախատեսվող առաջարկությունը վերաբերվում է նաև Նախագծի 94-րդ հոդվածով առաջարկվող Օրենսգրքի 201.2 հոդվածի 5-րդ մասով նախատեսվող փոփոխությանը։ | **Չի ընդունվել**  Տե՛ս նախորդ կետը (հարկ է նկատել, որ առաջարկության մեջ նշված 5-րդ կետով տրված կարգավորումը ներկայում արտացոլված է Նախագծի լրամշակված տարբերակի 201.2-րդ հոդվածի 5-րդ կետում)։ | | | | | | | | | | | |
| 60. Նախագծի 94-րդ հոդվածով առաջարկվող Օրենսգրքի 201.3-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսվում է մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրում (համաձայնագրում) նշվող տեղեկությունները։ Առաջարկում եմ ներքոշարադրյալ 4-րդ, 6-րդ և 9-րդ կետերը հանել Նախագծից։  4) լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման ակնկալվող արդյունքը (ձեռք բերվելիք մասնագիտական հմտությունները կամ դրանց կատարելագործումը կամ վերապատրաստումը կամ վերամասնագիտացումը կամ որակավորումը կամ որակավորման բարձրացումը կամ վերաորակավորումը),  6) լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումից հետո նախատեսված այն ժամանակահատվածը, մինչև որի ավարտը լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցում անցած անձը պետք է աշխատի գործատուի մոտ,  9) լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումից հետո գործատուի մոտ աշխատելու պարտականությունը մասնագիտական ուսուցում անցած անձի մեղքով չկատարելու դեպքում՝ գործատուին պատճառված վնասի հատուցման կարգն ու պայմանները։  Առաջարկում եմ նշվող տեղեկություններում ավելացնել ներքոնշյալ տեղեկությունները՝  1) անհատական իրավական ակտն ընդունելու, աշխատանքային պայմանագիրը կնքելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը, վայրը.  2) կառուցվածքային ստորաբաժանումը (դրա առկայության դեպքում).  3) աշխատանքը սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը.  4) պաշտոնի անվանումը և (կամ) աշխատանքային գործառույթները.  5) անհատական իրավական ակտի կամ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը (անհրաժեշտության դեպքում).  6) աշխատաժամանակի ռեժիմը՝ աշխատաժամանակի նորմալ տևողություն կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կամ աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ.  7) իրավական ակտը ստորագրող անձի պաշտոնը, անունը, ազգանունը: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքում լրացվող 201.3-րդ հոդվածով սահմանված մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրի վերաբերյալ կարգավորումները հանվել են Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 61. Նախագծի 95-րդ հոդվածով նախատեսվում է, որ ***արյան կամ դրա բաղադրիչների հանձնման օրը պահպանվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձը:*** Անհասկանալի է միջին օրական աշխատավարձի պահպանման դրույթը, քանի որ աշխատողը տվյալ պարագայում զուտ ազատվում է աշխատանքային պարտականություններից։ | **Չի ընդունվել**  Արյան կամ դրա բաղադրիչների հանձնման օրը աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի պահպանումը սահմանվում է որպես հավելյալ երաշխիք դոնորի համար (Նախագծի լրամշակված տարբերակում 98-րդ հոդված): | | | | | | | | | | | |
| 62. Նախագծի 97–րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 213-րդ հոդվածով կարգավորվող աշխատավարձից պահումներ կատարելու հիմքերում ավելացնել նաև չաշխատած օրերի համար վճարված գումարը` եթե սույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ, 7-րդ, 12-րդ, 13-րդ կետերով, 111-րդ հոդվածի 1-ին, 2-րդ, 4-րդ մասերով, 110-րդ հոդվածով և 112-րդ հոդվածի 1-ին և 2.1-ին մասերով, 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում աշխատողն ազատվում է աշխատանքից մինչև այն աշխատանքային տարվա ավարտը, որի համար նրան տրամադրվել էր արձակուրդ: ***Առաջարկում եմ ավելացնել նաև 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 13-րդ կետը, այն է. Օրենսգրքի 108-րդ հոդվածի 1.1-ին մասով (աշխատողի լիազորությունների կասեցման իրավական հետևանքները) սահմանված դեպքում աշխատանքի չթույլատրվելու հետևանքով ավելի քան 10 աշխատանքային օր (հերթափոխ) անընդմեջ կամ վերջին երեք ամսվա ընթացքում ավելի քան 20 աշխատանքային օր (հերթափոխ) աշխատողի՝ իր աշխատանքային պարտականությունները չկատարելու դեպքում:*** | **Ընդունվել է** | | | | | | | | | | | |
| 63. Նախագծի 103-րդ հոդվածում «վարքագծի կանոնները» բառերը առաջարկում եմ փոխարինել «պայմանները» բառերով։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 220-րդ հոդվածում կատարվող լրացման մեջ կիրառվում են «վարքագծի կանոնները» բառերը, քանի որ Օրենսգրքի 218-րդ հոդվածի 1-ին մասում աշխատանքային կարգապահությունը բնորոշվում է որպես աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված վարքագծի կանոններ, որոնց պարտավոր են ենթարկվել բոլոր աշխատողները: | | | | | | | | | | | |
| 64. Նախագծի 110-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 249-րդ հոդվածի 1-ին մասը շարադրել նոր խմբագրությամբ, այն է. Մինչև տասնութ տարեկան անձինք աշխատանքի ընդունվելիս պարտավոր են անցնել պարտադիր նախնական բժշկական զննություն: Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողները պարտավոր են ենթարկվել պարբերական բժշկական զննության՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով: ***Առաջարկում եմ նախատեսել նաև դրույթ, որ մինչև 18 տարեկան աշխատողների դեպքում պարտադիր նախնական բժշկության զննության ծախսերը հոգում է գործատուն։*** | **Չի ընդունվել**  Քանի որ աշխատանքի ընդունման գործընթացում հնարավոր է այնպես ստացվի, որ տվյալ անձը չդառնա տվյալ գործատուի աշխատողը։ Հետևաբար, այս իմաստով գործատուի վրա հավելյալ ծախսեր կատարելու պարտականություն սահմանելը գտնում ենք ոչ նպատակահարմար։ | | | | | | | | | | | |
| 65. Առաջարկում եմ հստակեցնել Նախագծի 124-րդ հոդվածով առաջարկով Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասում և 1-ին մասի 3-րդ կետում ներառված «աշխատանքային պայմանագրով սահմանված իր իրավունքների առերևույթ խախտման այլ դեպքեր» հասկացությունը։ | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի փոփոխությունը նոր խմբագրությամբ է շարադրվել։ | | | | | | | | | | | |
| 66. Նախագծի 125-րդ հոդվածի՝ Եզրափակիչ մաս և անցումային դրույթներ, 1-ին մասով սահմանվում է. սույն օրենքի գործողությունը տարածվում է նաև մինչև սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելը կնքված աշխատանքային պայմանագրերով (աշխատանքի ընդունելու մասին անհատական իրավական ակտերով) ծագած և սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելու պահին շարունակվող աշխատանքային հարաբերությունների վրա, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերով նախատեսված դեպքի։ ***Կարծում եմ իրավաչափ չէ հետադարձ ուժ կիրառել մինչև սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելը կնքված աշխատանքային պայմանագրերով (աշխատանքի ընդունելու մասին անհատական իրավական ակտերով) ծագած և սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելու պահին շարունակվող աշխատանքային հարաբերությունների վրա։*** | **Ընդունվել է**  Առաջարկության մեջ նշված դրույթը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 67. Նախագծի 125-րդ հոդվածի՝ Եզրափակիչ մաս և անցումային դրույթներ, 4-րդ մասով սահմանվում է. սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվանից մեկ ամիս հետո***, բացառությամբ սույն օրենքի 76-րդ հոդվածի 6-րդ մասի և 79-րդ հոդվածի 6-րդ մասի, որոնք ուժի մեջ են մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվանից վեց ամիս հետո:*** Նախագծի 76-րդ հոդվածի 6-րդ մասով և 79-րդ հոդվածի 6-րդ մասով առաջարկվող փոփոխությունները առաջարկում եմ հանել Նախագծից (տես՝ սույն առաջարկության 44-րդ և 45-րդ կետերը)։ | **Չի ընդունվել**  Տե՛ս սույն բաժնի 44-րդ և 45-րդ կետերի հիմնավորումները։ | | | | | | | | | | | |
| **15. Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին** | | | | | | **12.04.2022թ.** | | | | | | | |
| **N 01/5612-2022** | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 65-րդ հոդվածի 2-րդ մասը (խոսքը 65-րդ հոդվածի 5)-րդ մասից հետո նշված կետի մասին է) շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ «6-րդ կետից հանել «սահմանային թույլատրելի» բառերը, 6-րդ կետում վերջակետը փոխարինել միջակետով և 1-ին մասը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝ 7-րդ կետով». | **Չի ընդունվել**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 68-րդ (կարծիքի ներկայացված տարբերակի 65-րդ) հոդվածով Օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետում նշված փոփոխությունը չի կատարվել հետևյալ հիմնավորմամբ.  Օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետում հավելյալ երաշխիք՝ աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն սահմանելու պահանջ է նախատեսվում այն աշխատողների համար, որոնց աշխատավայրում վնասակար գործոնների **սահմանային թույլատրելի մակարդակը** տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված առողջության համար անվտանգ մակարդակի։ Վկայակոչված նորմից «**սահմանային թույլատրելի մակարդակ**» բառերը հանելու պարագայում կստացվի, որ օրենսդրորեն կարող են թույլատրելի համարվել նաև այն աշխատավայրերը, որտեղ վնասակար գործոնների մակարդակը ցածր է **սահմանային թույլատրելի մակարդակից։**  Հարկ է նկատել, որ նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության (որով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը հանձնարարվել էր շահագրգիռ կողմերի մասնակցությամբ քննարկում կազմակերպել՝ չընդունված առաջարկները քննարկելու նպատակով) համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում։ Քննարկման արդյունքներով այս մասով փոփոխություն Նախագծում չի նախատեսվել։ | | | | | | | | | | | |
| 2**.** Նախագծի 67-րդ հոդվածի 4-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. «6-րդ մասից հանել «(կամ)» բառը, իսկ «կատարումը։» բառից հետո լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր նախադասությամբ «Հաշվառումն իրականացվում է թղթային ձևով և հիմք է հանդիսանում աշխատավարձի հաշվարկման համար:»։  Հիմնավորում՝ Տեսչական մարմնի կողմից իրականացվող վերահսկողության արդյունքում բազմաթիվ են դեպքերը, երբ գործատուները աշխատողների օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակի հաշվառում փաստացի չեն իրականացնում, պատճառաբանելով, որ հաշվառումն իրականացվում է բանավոր և տվյալ պահին, ինչի արդյունքում անհնարին է դառնում ոչ միայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 17-րդ գլխով սահմանված նորմերի պահանջների կատարումը պարզելը, այլ նաև՝ աշխատավարձի հաշվարկման ու վճարման նկատմամբ վերահսկողությունը։ | **Ընդունվել է**  Նշված առաջարկն ընդունվել է Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման արդյունքներով։  Օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի 6-րդ մասում նախատեսվել է լրացնել հետևյալ նախադասությունը.  «Աշխատողների օրական և շաբաթական աշխատաժամանակի հաշվառումն իրականացվում է թղթային կամ էլեկտրոնային տարբերակով և հիմք է հանդիսանում աշխատավարձի հաշվարկման համար։»։ | | | | | | | | | | | |
| 3. Նախագծի 69-րդ հոդվածի 3-րդ կետից հանել բ. պարբերությունը։  Հիմնավորում՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում «չնորմավորված աշխատանք» եզրույթ սահմանված չէ։ Միաժամանակ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ յուրաքանչյուր աշխատողի ամենօրյա աշխատանքի (հերթափոխի) սկիզբը և ավարտը սահմանվում են կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններով: Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում և դրանց ենթակա կազմակերպություններում աշխատաժամանակի սկիզբը և ավարտը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը, իսկ 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատողները պարտավոր են աշխատել սահմանված աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցներին համապատասխան:  ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանված է, որ կազմակերպության ղեկավար պաշտոնատար անձանց` սահմանված աշխատաժամանակը գերազանցող աշխատանքը արտաժամյա չի համարվում:  Վկայակոչված իրավանորմերի համաձայն՝ կազմակերպության ղեկավար պաշտոնատար անձանց համար ևս սահմանվում է աշխատաժամանակի սկիզբ և ավարտ, վերջիններս սահմանված ժամերին պարտավոր են ներկայանալ աշխատանքի, սակայն սահմանված աշխատաժամանակը գերազանցող աշխատանքը արտաժամյա չի համարվում: | **Մասամբ է ընդունվել**  Հաշվի առնելով, որ Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանված է, որ կազմակերպության ղեկավար պաշտոնատար անձանց` սահմանված աշխատաժամանակը գերազանցող աշխատանքը չի համարվում արտաժամյա՝ Նախագծով առաջարկվում է ներմուծել «չնորմավորված աշխատանք» եզրույթը և միաժամանակ նշված կատեգորիայի աշխատողների համար Օրենսգրքի 161-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությամբ նախատեսվում է սահմանել լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք։ Տվյալ դեպքում «չնորմավորված աշխատանք» եզրույթի կիրառումը պայմանավորված չէ տվյալ կատեգորիայի աշխատողների համար աշխատաժամանակի սկիզբ ու ավարտ սահմանված չլինելու հանգամանքով։  Միաժամանակ հարկ է նկատել, որ նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 5-րդ մասում նախատեսվող լրացումներով սահմանվել է, թե ովքեր են գործատուի ղեկավար պաշտոնատար անձինք։ | | | | | | | | | | | |
| 4. Նախագծի 123-րդ հոդվածի՝  1) 1-ին մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.  «1. Աշխատանքային վեճերը ենթակա են քննության վարչական կարգով՝ «Վարչարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով և «Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված կարգով, ինչպես նաև դատական կարգով` Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով։ Աշխատանքային վեճերը կարող են քննվել նաև հաշտարարի կողմից՝ «Հաշտարարության մասին» օրենքով սահմանված կարգով»,  2) 3-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.  « 3) լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝ 4-րդ մաս.  «4. Սույն հոդվածով սահմանված կարգով ոլորտի լիազորված տեսչական մարմին կամ հաշտարարին կամ արբիտրաժ դիմելու գործընթացը կասեցնում է աշխատանքային վեճերով դատարան դիմելու համար սահմանված ժամկետը։»։ | **Չի ընդունվել**  ՀՀ կառավարության 2021 թվականի օգոստոսի 18-ի N 1363-Ա որոշմամբ հաստատված ՀՀ կառավարության 2021-2026 թվականների ծրագրի 4.6-րդ ենթաբաժնում նախատեսվել է, որ ներդրվելու է աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական արդյունավետ համակարգ, որը նաև բարձրացնելու է սոցիալական գործընկերների դերակատարումը։  Վերոգրյալի համաձայն՝ ՀՀ կառավարության 2021 թվականի նոյեմբերի 18-ի N 1902-Լ որոշման N 1 հավելվածով հաստատված ՀՀ կառավարության 2021-2026 թվականների գործունեության միջոցառումների ծրագրով նախատեսվել են աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական համակարգի ներդրմանն ուղղված համապատասխան միջոցառումներ։ Մասնավորապես՝  1. «2.3 Աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական համակարգի ներդրման մոդելի և ֆինանսական գնահատականի վերաբերյալ վերլուծության ներկայացում Վարչապետի աշխատակազմ (ժամկետը՝ 2022 թվականի սեպտեմբերի 3-րդ տասնօրյակ)»  2. «2.4 Աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական համակարգի ներդրման մոդելի և ֆինանսական գնահատականի վերլուծության արդյունքները հաշվի առնելով՝ աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական համակարգի ներդրման համար 2024-2026 թթ. միջնաժամկետ ծախսերի ծրագրով կամ ծրագրի ընդունումից հետո շահագրգիռ քննարկումների արդյունքներով պետական բյուջեից համապատասխան միջոցների տրամադրման հնարավորության պարագայում՝ աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական համակարգի ներդրմանն ուղղված իրավական ակտերի նա խագծերի փաթեթի ներկայացում Վարչապետի աշխատակազմ (ժամկետը՝ 2023 թվականի նոյեմբերի 3-րդ տասնօրյակ)»։  Ուստի, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ՀՀ կառավարության ծրագրում նախատեսված է աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական համակարգի ներդրման նպատակը և նախանշված են այդ ուղղությամբ համապատասխան միջոցառումները, սույն կետում ներկայացված առաջարկը կդիտարկվի աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական համակարգի ներդրման օրենսդրական փաթեթի շրջանակներում։ | | | | | | | | | | | |
| 5. Նախագծի 124-րդ հոդվածում.  1) 3-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ՝  «2. Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում ոլորտի լիազորված տեսչական մարմինը կամ դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում` պարտավորեցնելով գործատուին մինչև վարչական ակտը կամ դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարելու հատուցում և աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց փոխհատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով: Վարչական ակտը կամ դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված»։»  2) լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝ 5-րդ մաս.  ««5) լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝ 4-րդ մաս.  «4. Աշխատանքի պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հետ համաձայն չլինելու կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված իր իրավունքների առերևույթ խախտման այլ դեպքերում, աշխատողն իրավունք ունի դիմելու գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողությունն իրականացնող ոլորտի լիազորված տեսչական մարմին։»։  **Հիմնավորում՝** ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 33-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողությունն իրականացնում է ոլորտի լիազորված տեսչական մարմինը (այսուհետ՝ տեսչական մարմին)՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ»:  Օրենսդիրը աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողությունն համապատասխան տեսչական մարմնի լիազորությունների տիրույթում նախատեսելով վերոնշյալ հարցերի արտադատական կարգով կարգավորման հնարավորություն է ստեղծել, ինչն ըստ էության միտված է նաև դատարանների բեռնաթափմանը։  Տեսչական մարմնին այդ լիազորությունները, հիմք ընդունելով նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 33-րդ հոդվածը, վերապահվել են ՀՀ կառավարության 22.08.2019թ. N 1071-Ա որոշման 1-ին կետով, ինչը արդն իսկ վերջինիս հնարավորություն է տալիս իրականացնելու համապատասխան վերահսկողություն։ Այդ վերահսկողություն իրականացնելու արդյունքում է տեսչական մարմինը հասնում «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքով իրեն վերապահված բուն նպատակին՝ իր վերահսկողության ոլորտում անվտանգության և (կամ) օրենսդրության պահանջների պահպանման ապահովմանը (6-րդ հոդվածի 1-ին մաս)։  Դրանով պայմանավորված որպես այդ ոլորտում վերահսկողություն իրականացնող լիազոր մարմին առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մաարմինը, որպես վերահսկողության մեխանիզմ, կիրառում է «Վարչարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով և «Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով սահմանված ընթացակարգերը, դրանով իսկ վերահսկողությունը դարձնելով ավելի օրինական և ստուգվող տնտեսավարողներին (գործատուներին) վերապահելով համապատասխան իրավունքներ և պարտականությունները այդ գործընթացով պայմանավորված կիրառելու ուղղությամբ։ Նման վերահսկողությունը նաև պետք է դիտարկել ոչ միայն ստուգվող տնտեսավարող սուբյեկտի (գործատուի) տեսանկյունից՝ սահմանադրական իրավունքների և ՀՀ օրենքներով անձանց վերապահված իրավունքների մատչելի կիրառման և ստուգող մարմնի կողմից դրանք պարտադիր պահպանման տեսանկյունից, այլ նաև ստուգման արդյունքում երրորդ անձանց (տվյալ դեպքում աշխատողների) իրավունքների շոշափման և պահպանման (մատչելի իրացման) տեսանկյունից։ Տվյալ պարագայում ոչ քիչ կարևոր են նաև աշխատողների, որպես երրոդ անձ, ՀՀ Սահմանադրությամբ և ՀՀ օրենքներով վերապահված իրավունքների պահպանումը և մատչելի իրացումը, այդ թվում այդ իրավունքների իրացման հնարավորություն ստեղծելը, ինչը չի կարելի ասել տեսչական մարմնի կողմից այդ իրավունքների վերագանգնելու լիազորության բացակայության պարագայում։  Իհարկե օրենսդիրը այդ իրավունքների պաշտպանության համար ստեղծել է հնարավորություն անձանց վերապահելով իրավունք դիմելու դատարան, սակայն ոչ միշտ է դատական պաշտպանությունը հանդիսանում արդյունավետ միջոց (իրավունքների արդյունավետ պաշտպանությունը ժամանակի տեսանկյունից)։ Այս պարագայում նաև հարկ է հաշվի առնել «Զբաղվածության բնագավառում քաղաքականության մասին» կոնվենցիայի 1-ին հոդվածի 1-ին մասը, համաձայն, որի «Տնտեսական աճն ու զարգացումը խթանելու, կենսամակարդակը բարձրացնելու, աշխատուժի նկատմամբ պահանջները բավարարելու և գործազրկությունն ու ոչ լրիվ զբաղվածությունը վերացնելու նպատակով յուրաքանչյուր անդամ որպես գլխավոր նպատակ հռչակում և իրականացնում է լիարժեք, արդյունավետ և ազատորեն ընտրված զբաղվածությանն աջակցելուն ուղղված ակտիվ քաղաքականություն», «Պետական ծառայողների բնագավառում աշխատանքային հարաբերությունների մասին» կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածը, որի համաձայն՝ «Աշխատանքի պայմանների սահմանման կապակցությամբ ծագող վեճերը կարգավորվում են ազգային պայմանների համաձայն՝ կողմերի միջև բանակցությունների կամ անկախ ու անկողմնակալ կառուցակարգի միջոցով, ինչպիսին են միջնորդությունը, հաշտեցումը և արբիտրաժը՝ ձևավորված այնպես, որպեսզի ապահովվի շահագրգիռ կողմերի վստահությունը»։  Դատական պաշտպանության համակարգը իհարկե լինելով իրավունքների պաշտպանության և վերականգնման որպես անկողմնակալ և անաչառ միջոց, այն ունի իր ընթացակարգերը, որոնց ժամանակի տեսանկյունից բերում են խախտված իրավունքի ոչ շուտ վերականգնմանը (հաշվի առնելով նաև դատական ստորադասությունը և դատական կողմերի բողոքարկելու իրավունքը), ինչը չի կարելի ասել աշխատանքային խախտված իրավունքների պաշտպանությանը և վերականգնմանը վարչական գործընթացի միջոցով։  Հատկանշական է, որ աշխատանքի իրավունքի բնագավառում վերահսկողություն իրականացնող լիազոր մարմինը իր իրավասության տակ ունենալով 2 մատչելի գործիք (օրենքով սահմանված ընթացակարգեր) կարողանում է լուծել բարձրացված հարցերը նաև այդ գործիքներով սահմանված ժամանակահատվածում։ «Կարող է» եզրույթը իհարկե հավասարեցվում է ՀՀ Սահմանադրությամբ պետական մարմիններին վերապահված լիազորություններով, այսինքն պարտավորությամբ, ինչը առավել արդյունավետ է դարձնում աշխատողի խախտված աշխատանքային իրավունքները վերականգնելը։  Ելնելով վերոգրյալից, աշխատողների իրավունքների վարչական կարգով պաշտպանության համար անհրաժեշտ է ամրագրել գործատուների կողմից աշխատողների կարգավիճակը որևէ կերպ փոփոխող իրավական ակտի, որի հետ աշխատողը համաձայն չէ, վարչական կարգով բողոքարկման ընթացակարգը՝ հնարավորություն տալով վերջինիս, զերծ մնալով դատական երկար գործընթացներից, հասնել իր խախտված իրավունքների վերականգմանը։  Ամփոփելով նշվածը, նաև առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածում կատարել հետևյալ փոփոխությունները. | **Չի ընդունվել**  Տե՛ս ամփոփաթերթի սույն բաժնի 4-րդ կետի առաջարկության վերաբերյալ հիմնավորումը։ | | | | | | | | | | | |
| 6. 38-րդ հոդվածում կատարել հետևյալ լրացումը.   1. լրացնել 4-րդ մասով հետևյալ բովանդակությամբ.   «4. Սույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը նաև կարող է իրականացվել վարչական կարգով՝ ոլորտի լիազորված տեսչական մարմնի կողմից «Վարչարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով և «Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով սահմանված կարգով»։ | **Չի ընդունվել**  Տե՛ս ամփոփաթերթի սույն բաժնի 4-րդ կետի առաջարկության վերաբերյալ հիմնավորումը։ | | | | | | | | | | | |
| **16. Պետական եկամուտների կոմիտե** | | | **06.04.2022թ.** | | | | | | | | | | |
| **N 01/3-3/23689-2022** | | | | | | | | | | |
| ՀՀ պետական եկամուտների կոմիտեն քննարկել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը, որի վերաբերյալ հայտնում ենք հետևյալը։ |  | | | | | | | | | | | |
| 1. Առաջարկում ենք նախագծի 5-րդ հոդվածի 2-րդ կետով՝ Օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի՝ լրացվող 1.1-ին մասի՝  - 1-ին կետից հանել «ռեզիդենտ» բառը,  - 4-րդ կետում «գտնվելու վայրի» բառերը փոխարինել «պետական հաշվառման վայրի» բառերով՝ հաշվի առնելով «Իրավաբանական անձանց պետական գրանցման, իրավաբանական անձանց առանձնացված ստորաբաժանումների, հիմնարկների և անհատ ձեռնարկատերերի պետական հաշվառման մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված կարգավորումները։ | **Չի ընդունվել**  **-** Օրենսգրքի 14-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-ին մասի 1-ին կետից «ռեզիդենտ» բառը չի հանվել, քանի որ կարգավորումը նախատեսվում է Հայաստանի Հանրապետության ռեզիդենտ իրավաբանական անձանց համար։ Այն ունի հստակեցնող նշանակություն, քանի որ «ռեզիդենտ» եզրույթն արդեն իսկ սահմանված է ՀՀ հարկային օրենսդրությամբ, այսինքն ապահովվում է իրավական որոշակիության սկզբունքը, նախատեսվում է նշված կարգավորմամբ հստակ տարանջատված դեպքերով ներկայացնել Օրենսգրքի 14-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-ին մասի կարգավորումները:  - Օրենսգրքի 14-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-ին մասի 4-րդ կետում «գտնվելու վայրի» բառերը «պետական հաշվառման վայրի» բառերով փոխարինելու առաջարկությունը չի ընդունվել հետևյալ հիմնավորմամբ.  «Իրավաբանական անձանց պետական գրանցման, իրավաբանական անձանց առանձնացված ստորաբաժանումների, հիմնարկների և անհատ ձեռնարկատերերի պետական հաշվառման մասին» օրենքի 26-րդ հոդվածի 7-րդ մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ իրավաբանական անձի առանձնացված ստորաբաժանմանը և (կամ) հիմնարկին վերաբերվող գրանցման մեջ գրառվում է **գտնվելու վայրը (փոստային հասցեն)**։ Նշված օրենքում «պետական հաշվառման վայր» հասկացություն առհասարակ չի օգտագործվում։ | | | | | | | | | | | |
| 2. Նախագծի 37-րդ հոդվածի 6-րդ կետում առաջարկվող լրացման հետ կապված, հաշվի առնելով, որ պարտադիր վճար է համարվում նաև դրոշմանիշային վճարը, ապա առաջարկում ենք համապատասխան փոփոխություն կատարել նաև «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքում, սահմանելով, որ նվազագույն աշխատավարձի մեջ չի ներառվում նաև դրոշմանիշային վճարը, ինչպես նաև փոփոխություն կատարել «ՀՀ պաշտպանության ժամանակ զինծառայող­ների կյանքին կամ առողջությանը պատ­ճառ­ված վնասների հատուցման մասին» ՀՀ օրենքի 11-րդ հոդվածում, ուժը կորցրած ճանաչելով նույն հոդվածի 3-րդ մասը։ | **Չի ընդունվել**  Ներկայացված առաջարկությունը սույն նախագծի կարգավորման առարկա չի հանդիսանում։ Միաժամանակ, առաջարկը կդիտարկվի առաջարկության մեջ նշված օրենքների փոփոխությունների համատեքստում։ | | | | | | | | | | | |
| 3. Նախագծի 64-րդ հոդվածի 2-րդ կետը խմբագրել` նկատի ունենալով մի շարք ծառայություններում 12 ժամյա ռեժիմով աշխատանքների կազմակերպման հետ կապված խնդիրները, մասնավորապես՝ ՀՀ պետական սահմաններում տեղակայված անցման կետերում գործող մաքսային կետ-բաժինների աշխատանքների առանձնահատկությունը, իրականացվող խնդիրների հրատապությունը և ՀՀ սահմանների գործունեության անընդհատության ապահովումը՝ շուրջօրյա աշխատանքային ռեժիմով, ինչպես նաև 12 ժամյա ռեժիմով աշխատանքի դեպքում աշխատողների աշխատանքի ներկայանալու հետ կապված հնարավոր դժվարությունները: | **Ընդունվել է**  21.12.2022 սոցիալական նախարարական կոմիտեում կայացած քննարկումից հետո Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասում առաջարկվող փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 4. Նախագծի 65-րդ հոդվածը լրացնել, նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ հոդվածում բացակայում են տասներկուսից մինչև տասնչորս տարեկան երեխաների համար նախատեսվող համապատասխան կարգավորումները: | **Ընդունվել է**  Կատարվել է նշված լրացումը (Նախագծի կարծիքի ներկայացված տարբերակի 65-րդ հոդվածը Նախագծի լրամշակված տարբերակի 68-րդ հոդվածն է)։ | | | | | | | | | | | |
| 5. Նախագծի 79-րդ հոդվածով՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1-ին մասը առաջարկվում է շարադրել նոր խմբագրությամբ, որին համապատասխան՝ բացառությամբ օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված դեպքերի, ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի տեղափոխումը թույլատրվում է միայն աշխատողի գրավոր դիմումով կամ գրավոր համաձայնությամբ։  Նախագծի նույն հոդվածի 5-րդ կետով առաջարկվում է օրենսգրքի 167-րդ հոդվածը լրացնել նոր՝ 4-րդ մասով, որի համաձայն՝ աշխատողը պահպանում է ամենամյա արձակուրդի իրավունքը նույնիսկ այն դեպքում, երբ աշխատողին ամենամյա արձակուրդը չի տրամադրվել նույն օրենսգրքով սահմանված ժամկետներում և կարգով:  Միաժամանակ, օրենսգքի 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասի պահանջը, այն է՝ տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը, որպես կանոն, տրամադրվում է նույն աշխատանքային տարում, բայց ոչ ուշ, քան 18 ամսվա ընթացքում` սկսած այն աշխատանքային տարվա վերջից, որի համար աշխատողին չի հատկացվել կամ մասնակի է հատկացվել ամենամյա արձակուրդը։  Հաշվի առնելով վերոնշյալը, եթե ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի տեղափոխումը թույլատրվում է միայն աշխատողի գրավոր դիմումով կամ գրավոր համաձայնությամբ (բացառությամբ՝ օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված դեպքերի), իսկ տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է ոչ ուշ, քան 18 ամսվա ընթացքում` սկսած այն աշխատանքային տարվա վերջից, որի համար աշխատողին չի հատկացվել կամ մասնակի է հատկացվել ամենամյա արձակուրդը, ապա այդ դեպքում, անհասկանալի է դառնում նախագծով օրենսգրքի 167-րդ հոդվածում լրացվող այն դրույթը, որի համաձայն՝ աշխատողը պահպանում է ամենամյա արձակուրդի իրավունքը նույնիսկ այն դեպքում, երբ աշխատողին ամենամյա արձակուրդը չի տրամադրվել նույն օրենսգրքով սահմանված ժամկետներում և կարգով: | **Չի ընդունվել**  Նախագծով Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածում լրացվող 4-րդ մասի կարգավորման նպատակն է լուծում տալ իրակակիրառական պրակտիկայից բխող մի շարք հարցերի։ Գործնականում լինում են դեպքեր, երբ ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի տեղափոխումը գրավոր չի ձևակերպվում կամ ամենամյա արձակուրդը աշխատողին Օրենսգրքում սահմանված ժամկետներում (տրամադրվում է նույն աշխատանքային տարում, բայց ոչ ուշ, քան 18 ամսվա ընթացքում` սկսած այն աշխատանքային տարվա վերջից, որի համար աշխատողին չի հատկացվել կամ մասնակի է հատկացվել ամենամյա արձակուրդը) չի տրամադրվում: Նշված հանգամանքների պարագայում շատ են լինում հարցերը, թե արդյոք տվյալ դեպքում սահմանված ժամկետում չտրամադրված արձակուրդը աշխատողին ավելի ուշ այլ ժամկետում կարող է տրադրվել, թե արդեն այդ արձակուրդը չի կարող տրամադրվել և աշխատանքային պայմանագրի լուծման ժամանակ այդ արձակուրդի չօգտագործած օրերի համար հետագայում կտրամադրվի դրամական հատուցում։  Ուստի, նպատակ ունենալով հնարավորինս հստակեցնել Օրենսգրքի կարգավորումներն այդ մասով Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածում լրացվող 4-րդ մասում սահմանվում է, որ աշխատողը պահպանում է ամենամյա արձակուրդի իրավունքը նույնիսկ այն դեպքում, երբ աշխատողին ամենամյա արձակուրդը չի տրամադրվել Օրենսգրքով սահմանված ժամկետներում և կարգով:  Միաժամանակ, աշխատողների ամենամյա արձակուրդի իրավունքը գործնականում իրացնելու նպատակով էլ Նախագծով նախատեսվում է Օրենսգրքով սահմանված ժամկետներում ամենամյա արձակուրդը աշխատողին չտրամադրելու դեպքում գործատուի կողմից տուժանքի վճարում։ | | | | | | | | | | | |
| 6. Նախագծի 90-րդ հոդվածի 2-րդ կետի ընդունումը կարող է հանգեցնել «տվյալ աշխատանքային պայմանագրի շրջանակներում» եզրույթի տարընթերցման, այն դեպքում, երբ համաձայն օրենսգրքի 130 հոդվածի 1.1-ին կետի, աշխատողը նույն գործատուի կամ օրենքով սահմանված կարգով իրավահաջորդ ճանաչված գործատուի մոտ փոխադրվում (տեղափոխվում) է այլ աշխատանքի և գործատուն աշխատողի հետ վերջնահաշվարկ չի կատարում: Վերոգրյալ խնդրից խուսափելու նպատակով, առաջարկում ենք խմբագրել դրույթը: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 130-րդ հոդվածի 1.1-ին մասում կատարվել է հստակեցում։ | | | | | | | | | | | |
| 7. Նախագծի 90-րդ հոդվածի 3-րդ կետի վերջին պարբերությունում «Հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսներում չպետք է ներառվի նաև աշխատանքի ընդունման ամիսը» բառերից հետո ավելացնել «բացառությամբ այն դեպքի, երբ աշխատողն աշխատել է ամբողջական ամիս» բառերը: | **Չի ընդունվել**  Իրավակիրառական պրակտիկայից բխող խնդիրներից խուսափելու համար առաջարկվում է ցանկացած պարագայում աշխատանքի ընդունման ամիսը չներառել միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելու համար հիմք ընդունվող ամիսներում, հատկապես այն պարագայում, որ աշխատողի տեսանկյունից, Նախագծով առաջարկվող տարբերակով այն որպես՝ հաշվարկի համար հիմք հանդիսացող տասներկու ամսյա ժամանակահատվածից հանվող ամիս նախատեսելու դեպքում, որևիցե խնդիր չի առաջանում, և վերջինիս համար այն նվազ բարենպաստ պայման չի նախատեսում, քան եթե ներառվեր այդ ժամանակահատվածում։ Միաժամանակ, եթե դիտարկենք այն հանգամանքը, որ եթե նույնիսկ աշխատանքի ընդունման ամսում աշխատողը պարգևատրում էլ ստացած լինի, ապա այդ գումարը միջին ամսական աշխատավարձի մեջ հաշվի է առնվելու 1/12-ի չափով՝ համաձայն Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի գործող կարգավորումների։ Հետևաբար, Նախագծով առաջարկվող տարբերակն իրավակիրառ պրակտիկայում՝ տարբեր աշխատանքային ռեժիմներով աշխատողների համար միասնական միջին աշխատավարձի հաշվարկման կարգ նախատեսելու առումով ունի հստակեցնող նշանակություն։  Միաժամանակ հարկ է նկատել, որ Նախագծի կարծիքի ներկայացված տարբերակի 90-րդ հոդվածը Նախագծի լրամշակված տարբերակի 91-րդ հոդվածն է։ | | | | | | | | | | | |
| 8. Նախագծում ավելացնել դրույթ, որն օրենսգրքում կհստակեցնի օրենսգրքի 195-րդ հոդվածով սահմանված «այդպիսի պահանջ առաջանալու ամիս» հասկացությունը արձակուրդային վճար հաշվարկելու դեպքում, նկատի ունենալով այն, որ ներկայումս խնդրահարույց է արձակուրդի համար միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելը, արձակուրդը սկսվելու ամիսը (մասնավորապես` ամսվա առաջին օրը սկսվող արձակուրդները) կամ օրենսգրքով պահանջվող արձակուրդի համար վճարման պահանջի (ոչ ուշ, քան ամենամյա արձակուրդը սկսելուց երեք օր առաջ) ամիսը որպես այդպիսի պահանջ առաջանալու ամիս դիտարկելը: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 11-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության նորմերը պետք է մեկնաբանվեն դրանցում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությամբ` հաշվի առնելով Օրենսգրքի պահանջները: ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության նորմի մեկնաբանումը չպետք է փոփոխի դրա իմաստը:  Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերի համաձայն՝ Օրենսգրքով նախատեսված միջին աշխատավարձի չափը որոշելու բոլոր դեպքերի համար սահմանվում է հաշվարկման միասնական կարգ: **Միջին աշխատավարձի հաշվարկման համար** հաշվի են առնվում աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակները (հիմնական աշխատավարձ, լրացուցիչ աշխատավարձ` հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ, պարգևատրումներ և այլն), որոնք կիրառվում են տվյալ կազմակերպությունում` անկախ վճարման աղբյուրից: **Աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի չափը որոշվում է այդպիսի պահանջ առաջանալու ամսվան նախորդող** վերջին տասներկու ամիսների ընթացքում տվյալ գործատուի կողմից աշխատողի համար հաշվարկված աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակների (հիմնական աշխատավարձ, լրացուցիչ աշխատավարձ` հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ, պարգևատրումներ և այլն) ընդհանուր գումարը տասներկուսի բաժանելու միջոցով:  Ներկայացված օրինակով, անդրադառնալով ամսվա 1-ին օրվանից արձակուրդ գնալու հանգամանքին, հարկ է նշել, որ Օրենսգրքի 169-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ **ամենամյա արձակուրդի համար աշխատավարձի վճարումն իրականացվում է ոչ ուշ, քան ամենամյա արձակուրդն սկսելուց երեք օր առաջ,** իսկ **եթե դա հնարավոր չէ գործատուից անկախ պատճառներով,** ապա ամենամյա արձակուրդն սկսելու՝ աշխատողի դիմումում նշված ժամկետից հետո՝ երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում: Եթե աշխատողի համար հաշվարկված աշխատավարձը սահմանված ժամկետում չի վճարվում աշխատողից անկախ պատճառներով, ապա ամենամյա արձակուրդը երկարաձգվում է այնքան օրով, որքան օրով երկարաձգվել է աշխատավարձի վճարումը, և երկարաձգված ժամանակի համար վճարումը կատարվում է այնպես, ինչպես ամենամյա արձակուրդի համար:  Վկայակոչված կարգավորումների համադրումից հետևում է, որ Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերի կարգավորումներում «**այդպիսի պահանջ առաջանալու ամսվան նախորդող** վերջին տասներկու ամիսները» **բառերը վերաբերում են միջին աշխատավարձի հաշվարկմանը։** Միաժամանակ, Օրենսգրքի 169-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված՝ «**ոչ ուշ, քան ամենամյա արձակուրդն սկսելուց երեք օր առաջ» բառերը վերաբերում են ամենամյա արձակուրդի համար աշխատավարձի վճարմանը։** Հետևաբար, կարգավորումը առավել քան հստակ է նախատեսված և ներկայացված օրինակում էլ կարևոր է, ոչ թե «արձակուրդի դիմումի/հրամանի» ամսաթիվը, այլ թե, որ ամսում է **հաշվարկվելու** արձակուրդի համար վճարման ենթակա միջին աշխատավարձը։ Այս առումով իրավակիրառ պրակտիկայում կարավորումը խնդրահարույց չէ: | | | | | | | | | | | |
| 9. Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն «Միջին ժամային աշխատավարձի չափը որոշվում է միջին ամսական աշխատավարձի և միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելու համար հաշվառված ամիսների արտադրյալը բաժանելով միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելու համար հաշվառված ամիսների ընթացքում տվյալ աշխատողի փաստացի աշխատած ժամերի քանակին»։ Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «Հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսներում չպետք է ներառվեն այն ամիսները, որոնց ընթացքում աշխատողը եղել է ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ և (կամ) արձակուրդում և (կամ) ոչ իր մեղքով պարապուրդում, ինչպես նաև զինվորական հաշվառման պարտականություններ կատարելու, վարժական հավաքների, զինվորական վարժանքների, զորավարժությունների մասնակցելու, զորահավաքային զինվորական ծառայություն իրականացնելու կամ որպես զինվորական ծառայության մեջ չգտնվող անձ (կամավորական)՝ կամավորական հիմունքներով Հայաստանի Հանրապետության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի հետ ռազմական փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին մասնակցելու ամիսները»։  Հաշվի առնելով, որ օրենսգրքի 195-րդ հոդվածում սահմանված չէ միջին ժամային աշխատավարձի հաշվարկումն այն դեպքերի համար, երբ միջին ամսական աշխատավարձ հաշվարկելու պահանջն առաջանալու ամսվան նախորդող տասներկու ամիսներում առկա չեն միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելու համար հաշվառված ամիսներ (միջին աշխատավարձի փոխարեն հաշվարկման համար հիմք է ընդունվել աշխատողի համար օրենսդրությամբ սահմանված պաշտոնային դրույքաչափը կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին իրավական ակտով սահմանված ամսական աշխատավարձը), ուստի առաջարկում ենք նախատեսել դրույթ, որը կսահմանի միջին ժամային աշխատավարձի հաշվարկումն այն դեպքերում, երբ այդպիսի պահանջն առաջանալու ամսվան նախորդող բոլոր տասներկու ամիսներում առկա են Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի 2-րդ մասի երկրորդ պարբերությունում թվարկված դեպքերը: | **Ընդունվել է**  Կատարվել է համապատասխան լրացում Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի 4-րդ մասում։ | | | | | | | | | | | |
| 10. Առաջարկում ենք նախագծի 124-րդ հոդվածով սահմանել, որ աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դեպքում աշխատողի օգտին՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցման փոխարեն գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը` հաշվի առնելով, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից: Տվյալ դեպքում՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածը նաև աշխատողի համար կհաշվառվի աշխատանքային ստաժում։ | **Ընդունվել է**  Կատարվել է նշված փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 11. Նախագծի 94-րդ հոդվածով առաջարկվում է օրենսգիրքը լրացնել նոր՝ 201.2-րդ և 201.3-րդ հոդվածներով։  Վերոնշյալ՝ 201.2-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործատուն աշխատողի համաձայնությամբ, իր կամ օրենքով չարգելված այլ միջոցների հաշվին իրավունք ունի աշխատողի մասնագիտական հմտությունների ձեռք բերման կամ դրանց կատարելագործման կամ աշխատողի վերապատրաստման կամ վերամասնագիտացման կամ որակավորման կամ որակավորման բարձրացման կամ վերաորակավորման նպատակով իր մոտ կամ այլ վայրում (այդ թվում՝ օտարերկրյա պետությունում) կազմակերպել աշխատողի լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումը:  Նույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում են աշխատողի լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման վերաբերյալ գործատուի և աշխատողի միջև մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրի (համաձայնագրի)՝ կնքման դեպքերը՝ օրենսգրքի 201.3-րդ հոդվածով սահմանված պահանջներին համապատասխան։ Ընդ որում, 201.2-րդ հոդվածի 2-ին մասի 3-րդ կետով սահմանվում է, որ մինչև լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումը սկսելը, պայմանագիր (համաձայնագիր) կնքվում է նաև, եթե կողմերից որևէ մեկը պահանջում է մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրի (համաձայնագրի) կնքում։  Նույն հոդվածի 3-րդ մասով սահմանվում է, որ աշխատողի լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման ընթացքում պահպանվում է նրա աշխատատեղը (պաշտոնը), բացառությամբ նույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով սահմանված դեպքի, իսկ նույն հոդվածի 4-րդ մասով սահմանվում է, որ նույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերում, լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման ընթացքում պահպանվում է աշխատողի վարձատրությունը։  Միաժամանակ, նախագծի վերոնշյալ հոդվածով՝ օրենսգրքում լրացվող նոր՝ 201.3-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 7-րդ կետի համաձայն՝ մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրում (համաձայնագրում) նշվում են լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման ընթացքում լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցում անցնող անձի վարձատրության պայմանները, վճարման ենթակա գումարի չափը և վճարման կարգը։  Ստացվում է, որ աշխատողի լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման ընթացքում պահպանվում է նրա աշխատատեղը (պաշտոնը), բացառությամբ նույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով սահմանված դեպքի, իսկ աշխատողի վարձատրությունը պահպանվում է միայն պայմանագրի (համաձայնագրի) կնքման դեպքում։ Ընդ որում, լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման ընթացքում լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցում անցնող անձի վարձատրության պայմանները, վճարման ենթակա գումարի չափը և վճարման կարգը նշվում են մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրում (համաձայնագրում)։  Հաշվի առնելով վերոնշյալը՝  1) առաջարկում ենք բոլոր դեպքերում աշխատողի լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման վերաբերյալ գործատուի և աշխատողի միջև մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրի (համաձայնագրի) կնքումը սահմանել պարտադիր։  2) հաշվի առնելով, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 209-րդ հոդվածի և ՀՀ կառավարության 29.12.2005թ. N2335-Ն որոշման համաձայն՝ գործուղումը գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի կողմից աշխատողի աշխատանքի հիմնական վայրից (քաղաք, գյուղ) դուրս որոշակի ժամկետով այլ վայրում աշխատանք կատարելու հանձնարարություն է, իսկ նախագծի 94-րդ հոդվածով՝ օրենսգրքում լրացվող 201.2-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ աշխատողի լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումը գործատուն կազմակերպում է միայն աշխատողի համաձայնությամբ, ապա գտնում ենք, որ աշխատողի աշխատանքի հիմնական վայրից (քաղաք, գյուղ) դուրս լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման (այդ թվում՝ օտարերկրյա պետությունում) ժամանակահատվածը չի կարող համարվել գործուղում, ինչն, առաջարկում ենք սահմանել նախագծով,  3) հստակեցման կարիք ունի նախագծի 94-րդ հոդվածով՝ օրենսգրքում լրացվող 201.2-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ «օրենքով չարգելված այլ միջոցների հաշվին» ձևակերպումը։ | **Մասամբ է ընդունվել**  Օրենսգրքում լրացվող 201.2-րդ հոդվածի 2-րդ մասում սահմանվել է, որ աշխատողի լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման վերաբերյալ գործատուի և աշխատողի միջև կնքվում է մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագիր (համաձայնագիր)՝ առանց տարանջատելու առանձին դեպքեր։  Օրենսգրքում լրացվող 201.2-րդ հոդվածում նախատեսվել է, որ նույն հոդվածով սահմանված մասնագիտական ուսուցումը աշխատողի համար Օրենսգրքի 209-րդ հոդվածի իմաստով գործուղում չի համարվում։  Ինչ վերաբերում է 201.2-րդ հոդվածում «օրենքով չարգելված այլ միջոցների հաշվին» ձևակերպման հստակեցմանը, ապա հայտնում ենք, որ նման հստակեցում հնարավոր չէ, քանի որ տարբեր իրավիճակներում միջոցները կարող են ունենալ տարբեր աղբյուրներ, որոնք օրենքով արգելված չեն։ | | | | | | | | | | | |
| 12. Նախագծի 98-րդ հոդվածը հանել՝ օրենսգրքի 214-րդ հոդվածը թողնելով անփոփոխ։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի փոփոխությունը (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 100-րդ հոդված) կատարվել է Օրենսգրքի դրույթը Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 5-րդ կետի պահանջին համապատասխանեցնելու նպատակով։ Մասնավորապես Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 5-րդ կետի վերաբերյալ մեկնաբանություններում Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովը նշում է, որ Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 5-րդ կետը երաշխավորում է բոլոր աշխատողների այն իրավունքը, որ նրանց աշխատավարձից պահումներ կատարվեն միայն այն դեպքերում, որոնք հստակորեն սահմանված են իրավական փաստաթղթում (օրենքում, կանոնակարգում, հավաքական համաձայնագրում կամ միջնորդ դատարանի որոշման մեջ) և ենթակա են ողջամիտ սահմանաչափերի: Մեկնաբանություններում միաժամանակ նշվում է, որ նվազեցումներից հետո աշխատավարձի մնացած գումարը չպետք է զրկի աշխատողին և նրա խնամքի տակ գտնվող անձանց ապրուստի միջոցներից: Հենց այս պատճառով է, որ Հանձնաժողովը գտնում է, որ տվյալ պետությունում տիրող իրադրությունը, որում աշխատողը մնում է աշխատավարձի այն գումարով, որն ավելի ցածր է, քան պաշտոնապես սահմանված նվազագույն ապրուստի զամբյուղը, չի համապատասխանում Խարտիայի նշված դրույթին։ Հանձնաժողովը գտնում է, որ աշխատողը չի կարող հրաժարվել աշխատավարձի նվազեցման նկատմամբ սահմանափակման իր իրավունքից:  Միաժամանակ հարկ է նշել, որ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովը, Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 5-րդ կետի վերաբերյալ իր 2018 թվականի եզրակացություններում եզրակացրել է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 5-րդ կետին այն հիմքով, որ բոլոր թույլատրելի նվազեցումներից հետո նվազագույն աշխատավարձ ստացող աշխատողների գումարը նրանց հնարավորություն չի տալիս ապահովել իրենց և իրենց խնամքի տակ գտնվողներին։  Ուստի, Օրենսգրքի 214-րդ հոդվածում Նախագծով կատարվող փոփոխության նպատակը Օրենսգրքի դրույթը Խարտիայի պահանջին համապատասխանեցնել է։ | | | | | | | | | | | |
| 13. Նախագծում ավելացնել դրույթ, որով օրենսգրքում կսահմանվի «նվազագույն ամսական աշխատավարձի անվանական չափ» եզրույթը, հաշվի առնելով, որ այդ եզրույթը կիրառվում է օրենսգրքի 108.1-ին հոդվածում։ | **Մասամբ է ընդունվել**  Հիմք ընդունելով այն, որ անվանական աշխատավարձ եզրույթն ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված չէ՝ Նախագծի լրամշակման ժամանակ Օրենսգրքի 108.1-ին հոդվածի 1-ին մասի «անվանական» բառը հանվել է, փոխարենը կարգավորումը նախատեսվել է այնպես, որ համապատասխան հատուցման հաշվարկման համար հաշվի առնվի «օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափը (ներառելով նաև աշխատավարձից վճարվող հարկերը, սոցիալական կամ օրենքով սահմանված պարտադիր այլ վճարները)»: | | | | | | | | | | | |
| 14. Նկատի ունենալով, որ օրենսգրքի 223-րդ հոդվածում սահմանված են աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար կիրառվող կարգապահական տույժերը, իսկ օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասում ամրագրված է, որ աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել օրենքով, ուստի հստակեցման և լրացուցիչ հիմնավորման անհրաժեշտության կարիք ունի նախագծի 102-րդ հոդվածով լրացվող նոր 218.1-ին հոդվածի 2-րդ մասի «և Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներով» առաջարկվող իրավակարգավորումը: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքում 218.1-ին հոդվածի լրացում նախատեսվող հոդվածը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| **17. Վիճակագրական կոմիտե** | | | | | **04.04.2022թ.** | | | | | | | | |
| **N Ե/448-22** | | | | | | | | |
| Ի պատասխան Ձեր՝ 2022 թվականի մարտի 21-ի թիվ ՄՆ/ԺՍ-1-2/7282-2022 գրության, սույնով տեղեկացվում է Ձեզ առ այն, որ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի վերաբերյալ Վիճակագրական կոմիտեն առաջարկություններ չունի: |  | | | | | | | | | | | |
| **18. Պետական վերահսկողական ծառայություն** | | | | | **01.04.2022թ.** | | | | | | | | |
| **N Ե/583-22** | | | | | | | | |
| Ի պատասխան Ձեր՝ 2022 թվականի մարտի 21-ի թիվ ՄՆ/ԺՍ-1-2/7282-2022 գրությամբ ներկայացված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի այսուհետ՝ Նախագիծ կապակցությամբ հայտնում ենք հետևյալը. |  | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 8-րդ հոդվածով լրացվող 17.1-րդ հոդվածի 4-րդ մասում անհրաժեշտ է հստակեցնել՝ մինչև տասնչորս տարեկան անձինք կարող են ընդգրկվել **միա՞յն** կինեմատոգրաֆիայի, մարզական, թատերական և համերգային կազմակերպություններում, կրկեսում, հեռուստատեսությունում և ռադիոյում ստեղծագործությունների ստեղծմանը (ստեղծագործական աշխատանք) կամ կատարմանը, թե ոչ: | **Ընդունվել է**  Դրույթը հստակեցվել է (հարկ է նկատել, որ Նախագծի կարծիքի ներկայացված տարբերակի 8-րդ հոդվածը Նախագծի լրամշակված տարբերակի 9-րդ հոդվածն է և հստակեցումը կատարվել է նշված հոդվածով Օրենսգրքում լրացվող 17.1-ին հոդվածի 2-րդ մասում)։ | | | | | | | | | | | |
| 2. Նույն հոդվածի 7-րդ մասում նշված՝ «տասնվեց» բառն անհրաժեշտ է փոխարինել «տասնութ» բառով: Միևնույն ժամանակ, Աշխատանքային օրենսգրքի այսուհետ՝ Օրենսգիրք ավելորդ ծանրաբեռնվածությունից խուսափելու նպատակով առաջարկում ենք նման կարգավորում չնախատեսել՝ հաշվի առնելով, որ ակնհայտ է, որ մինչև 18 տարեկան անչափահասներին ժամանակավոր աշխատանքներում ներգրավելիս՝ պետք է պահպանել վերջիններիս համար սահմանված պայմանները: | **Չի ընդունվել**  Ներկայացված առաջարկությունը վերաբերում է Նախագծով Օրենսգրքում լրացվող 17.1-ին հոդվածի լրամշակված տարբերակի 6-րդ կետին։ Հարկ է նշել, որ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված է, որ մինչև տասնվեց տարեկան երեխաներին է մշտական աշխատանքի ընդունելն արգելվում: Նրանց ժամանակավոր աշխատանքի ընդունման կարգը և պայմանները սահմանվում են օրենքով։  Հետևաբար, Նախագծով Օրենսգրքում լրացվող 17.1-ին հոդվածի 7-րդ մասում Սահմանադրությանը համապատասխան՝ սահմանվում է, որ մինչև տասնվեց տարեկան անձինք ժամանակավոր աշխատանքներում կարող են ընդգրկվել Օրենսգրքի համապատասխան հոդվածներով սահմանված կարգավորումներին համապատասխան։  Ինչ վերաբերում է նշված դրույթում նախատեսված կարգավորումը չնախատեսելուն, ապա հարկ է նկատել, որ այն ևս մեկ անգամ հստակ սահմանում է բոլոր այն հոդվածները, մեկ միասնական դրույթում, որոնք պետք է պահպանվեն մինչև տասնվեց տարեկան անձին աշխատանքի ընդունելու դեպքում։ Ուստի, այն նախագծից հանելը գտնում ենք ոչ նպատակահարմար։ | | | | | | | | | | | |
| 3. Նույն հոդվածի 8-րդ մասում «3-5-րդ» բառերը անհրաժեշտ է փոխարինել «1-5-րդ» բառերով՝ նկատի ունենալով, որ մինչև 7 տարեկանները ևս ներառվում են մինչև 18 տարեկանների շարքում: | **Ընդունվել է**  Նախագծով Օրենսգրքում լրացվող 17.1-ին հոդվածի 7-րդ մասում կատարվել է համապատասխան փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 4. Նախագծի 10-րդ հոդվածով լրացվող 18.1-րդ հոդվածի 3-րդ մասում «վայրը» բառն առաջարկում ենք փոխարինել «հասցեն» բառով՝ նկատի ունենալով «Իրավաբանական անձանց պետական գրանցման, իրավաբանական անձանց առանձնացված ստորաբաժանումների, հիմնարկների և անհատ ձեռնարկատերերի պետական հաշվառման մասին» օրենքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետը, համաձայն որի՝ *անհատ ձեռնարկատերեր հաշվառված անձանց պետական հաշվառման գրանցամատյանում գրառվում են հետևյալ տեղեկությունները.*  *...*  *8) որպես անհատ ձեռնարկատեր հաշվառված անձի* ***ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու հասցեն*** *...****:*** | **Ընդունվել է**  Կատարվել է համապատասխան փոփոխությունը (Նախագծի կարծիքի ներկայացված տարբերակի 10-րդ հոդվածը Նախագծի լրամշակված տարբերակի 11-րդ հոդվածն է)։ | | | | | | | | | | | |
| 5. Նախագծի 12-րդ հոդվածով շարադրվող 23-րդ հոդվածի 2-րդ պարբերությունն անհրաժեշտ է համարակալել՝ խմբագրելով ամբողջ հոդվածի համարակալումը՝ նկատի ունենալով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 14-րդ հոդվածի 3-րդ մասի կարգավորումները, համաձայն որի՝ *օրենսդրական ակտերում հոդվածները բաժանվում են «մասեր» կոչվող միայն համարակալված պարբերությունների*: | **Ընդունվել է**  Հաշվի առնելով, որ Օրենսգրքի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 23-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ պարբերությունները նույն մտքի տրամաբանական շարունակությունն են՝ երկրորդ պարբերությունը շարադրվել է ոչ թե նոր տողից, որպես նոր պարբերություն, այլ տեղափոխվել է որպես 1-ին պարբերության շարունակություն։ | | | | | | | | | | | |
| 6. Նախագծի 26-րդ հոդվածով շարադրվող 64-րդ հոդվածում «Կոլեկտիվ աշխատանքային» բառերից առաջ անհրաժեշտ է լրացնել «1.» թվով և կետադրական նշանով: | **Ընդունվել է**  Կատարվել է համապատասխան փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 7. Նախագծի 26-րդ հոդվածով առաջարկվող լրացումը կատարելիս անհրաժեշտ է հստակեցնել Օրենսգրքի 67-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում կիրառված որ «վեճերի» բառից առաջ պետք է լրացնել՝ հաշվի առնելով, որ Օրենսգրքի հիշատակված դրույթում մի քանի անգամ է կիրառված նշված բառը: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 67-րդ հոդվածում փոփոխություն է առաջարկվում նախագծի լրամշակված տարբերակի 28-րդ հոդվածով։ Հարկ է նկատել, որ լրացում առաջարկվում է կատարել Օրենսգրքի 67-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում, իսկ նշված դրույթում «վեճերի» բառը կիրառված է մեկ անգամ։ | | | | | | | | | | | |
| 8. Նախագծի 42-րդ հոդվածով շարադրվող 99-րդ հոդվածի 4-րդ մասում վերջակետից առաջ առաջարկում ենք լրացնել հետևյալ բառերով՝ «բացառությամբ սույն հոդվածի 5-րդ մասով նախատեսված դեպքի», իսկ 4-րդ մասի 2-րդ պարբերությունը նախատեսել որպես հոդվածի 5-րդ մաս՝ խմբագրելով հաջորդ մասերի համարակալումը: | **Ընդունվել է**  Կատարվել է համապատասխան փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 9. Նախագծի 43-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով կատարվող լրացումը չի համապատասխանում Օրենսգրքի 101-րդ հոդվածի 2-րդ մասով կարգավորվող հարցին, մասնավորապես, դրանով նշվում է, որ *ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողներն այդ ժամանակահատվածում* ***կարող են ներգրավվել աշխատանքի*** *հանգստյան օրերին և ոչ աշխատանքային` տոնական ու հիշատակի օրերին*, իսկ առաջարկվող կարգավորումում նշվում է **մարզական և մշակութային միջոցառումների մասնակցման մասին:** | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 101-րդ հոդվածի 2-րդ մասում «հիշատակի օրերին» բառերից հետո լրացումը կատարվում է հաշվի առնելով Նախագծով Օրենսգրքում լրացվող 17.1-ին հոդվածի 5-րդ մասի կարգավորումը, որով սահմանվում է, որ մինչև տասնութ տարեկան անձինք չեն կարող ընդգրկվել աշխատանքի հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի: | | | | | | | | | | | |
| 10. Նախագծի 76-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետում «տրամադրումից» բառն անհրաժեշտ է խմբագրել՝ հաշվի առնելով, որ աշխատողը կարող է խուսափել այդ իրավունքի իրացումից և ոչ թե տրամադրումից. արձակուրդի տրամադրումը գործատուի լիազորությունների տիրույթում է: | **Ընդունվել է**  Նախագծով Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածում լրացվող 10-րդ մասում «տրամադրումից» բառը փոխարինվել է «օգտագործումից» բառով։ | | | | | | | | | | | |
| 11. Նախագծի 89-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխության պարագայում Օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 6-րդ մասը շարադրվում է հետևյալ կերպ*՝****արտակարգ և տվյալ պայմաններում անհաղթահարելի ուժի հետևանքով առաջացած****, ինչպես նաև աշխատողի մեղքով առաջացած* ***պարապուրդի*** *համար կարող է չվճարվել:* Ինչի առնչությամբ հարկ ենք համարում նշել, որ անհասկանալի է «արտակարգ և տվյալ պայմաններում անհաղթահարելի» ձևակերպումը: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 6-րդ մասում նախատեսվող փոփոխությունը լրամշակվել է։ | | | | | | | | | | | |
| **19. Ազգային անվտանգության ծառայություն** | | | | | **04.04.2022թ.** | | | | | | | | |
| **N 11/350** | | | | | | | | |
| «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի վերաբերյալ Ազգային անվտանգության ծառայությունը դիտողություններ և առաջարկություններ չունի։ |  | | | | | | | | | | | |
| **20. Ոստիկանություն** | | | | | **31.03.2022թ.** | | | | | | | | |
| **N 1/21/25773-22** | | | | | | | | |
| Ի պատասխան Ձեր 21.03.2022թ. թիվ ՄՆ/ԺՍ-1-2/7282-2022գրությանՀՀ ոստիկանությունում քննարկվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը։  Նախագծի 64-րդ հոդվածի 2-րդ կետով Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածում առանձին կատեգորիայի աշխատողների աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը 24 ժամվա փոխարեն 12 ժամ սահմանելը ընդունելի չէ։ Մասնավորապես, Ոստիկանությունում ծառայության կազմակերպման արդյունավետության ապահովման առումով ընդունելի չենք համարում հերթափոխային ծառայությունների ծառայողների (օրենքի իմաստով՝ առանձին կատեգորիայի աշխատողներ) աշխատաժամանակի 12 ժամ սահմանելը, որը բացասաբար կանդրադառնա ծառայության կազմակերպման որակի վրա, կառաջացնի օրական երկու անգամ հերթափոխ կատարելու անհրաժեշտություն, որը ժամանակատար է, ծառայողների համար կառաջացնի երեկոյան ժամերին ծառայության վայր հասնելու և ծառայության վայրից մեկնելու դժվարություններ, ինչպես նաև կպահանջի ծառայության նկատմամբ հսկողություն իրականացնող ղեկավար անձնակազմի թվաքանակի ավելացման անհրաժեշտություն։  Միաժամանակ, Ոստիկանության պետական պահպանության գլխավոր վարչությունում և ենթակա ստորաբաժանումներում առկա է կադրային համալրման խնդիր, իսկ առաջարկվող փոփոխությունն առավել կբարդացնի հաստիքների համալրման գործընթացը, ինչն ուղղակի ռիսկեր է պարունակում ՀՀ կառավարության 29.04.2004թ. թիվ 1008-Ն որոշմամբ հաստատված Ոստիկանության կողմից պետական պահպանության ենթակա պետական մարմինների և կազմակերպությունների շենքերի և շինությունների, ինչպես նաև կարևորագույն նշանակության օբյեկտների պահպանությունը պատշաճ կազմակերպելու առումով։ | **Ընդունվել է**  21.12.2022 սոցիալական նախարարական կոմիտեում կայացած քննարկումից հետո Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասում առաջարկվող փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| **21. Գլխավոր դատախազություն** | | | | | **11.04.2022թ.** | | | | | | | | |
| **N 04/20.4/4584-2022** | | | | | | | | |
| ՀՀ գլխավոր դատախազությունում ուսումնասիրվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը:  Վերոնշյալ նախագծի վերաբերյալ առաջարկություններ չկան: |  | | | | | | | | | | | |
| **22. Քննչական կոմիտե** | | | | | **19.04.2022թ.** | | | | | | | | |
| **N 01/22/32726-2022** | | | | | | | | |
| «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի(այսուհետ՝ Նախագիծ) վերաբերյալ առկա են հետևյալ դիտողություններն ու առաջարկությունները. |  | | | | | | | | | | | |
| 1. Քանի որ Նախագծով նախատեսվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) կատարել բավականին ծավալուն փոփոխություններ, ուստի առաջարկում ենք քննարկել այն նոր խմբագրությամբ շարադրելու նպատակահարմարության հարցը՝ հիմք ընդունելով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 34-րդ հոդվածի 4-րդ մասը, որով ամրագրված է, որ եթե նորմատիվ իրավական ակտում կատարվում են ծավալուն փոփոխություններ կամ լրացումներ, ապա ակտը կարող է ամբողջությամբ շարադրվել նոր խմբագրությամբ: | **Չի ընդունվել**  Նախագիծը ծավալուն է փոփոխություններ նախատեսող հոդվածների թվով։ Սակայն առաջարկվող փոփոխությունները բովանդակային առումով այն ծավալի չեն, որ առավել նպատակահարմար լինի Օրենսգիրքը նոր խմբագրությամբ շարադրելը։ | | | | | | | | | | | |
| 2. Նախագծի 18.1-ին հոդվածով առաջարկվում է լրացում կատարել, որով օրենսդրորեն ամրագրվում է «աշխատանքի վայր» հասկացության սահմանումը, սակայն նշված նորմը չի պարունակում կարգավորումներ **համատեղությամբ** կատարվող աշխատանքի մասով: Մասնավորապես՝ սույն Նախագծով առաջարկվում է, աշխատանքի վայրը, ի թիվս այլ էական պայմանների, ներառել աշխատանքային պայմանագրում (կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում) (Նախագծի 37-րդ հոդված), սակայն այն ունի հստակեցման կարիք, քանի որ աշխատանքի վայրերը կարող են տարբեր լինել: Օրինակ՝ անձը համատեղությամբ իրականացնում է երկու՝ բնույթով տարբեր աշխատանք, որից մեկը որպես հիմնական աշխատանք (օրենսդիր, գործադիր, դատական իշխանության մարմնում), մյուսը՝ որպես գիտական-կրթական աշխատանք (դասախոսական): Նշված դեպքում հարց կառաջանա գործատուի մոտ «աշխատանքի վայր» նշումը կատարելու վերաբերյալ:  Քննարկվող հոդվածից միանշանակ պարզ չէ, թե համատեղությամբ կատարվող աշխատանքի դեպքում, արդյո՞ք վերը նշված պայմանը՝ հանդիսանալով պարտադիր, ևս պետք է ներառվի համապատասխան փաստաթղթում:  Ավելին, կան բազմաթիվ դեպքեր, երբ անձն աշխատանքի է ընդունվում կազմակերպության մասնաճյուղում, այդ դեպքում գործատուն, ո՞ր վայրը պետք է նշի՝ հիմնական կազմակերպությունը թե այն մասնաճյուղը, որտեղ իրականացվելու է համապատասխան աշխատանքը:  Նմանատիպ տարընկալումներից խուսափելու և անորոշությունները շտկելու նպատակով առաջարկվում է վերը նշված ձևակերպումը վերախմբագրել: | **Չի ընդունվել**  Համատեղությամբ կատարվող աշխատանքի համար կնքվում է առանձին աշխատանքային պայմանագիր, որում իր հերթին առանձին ամրագրվելու է տվյալ աշխատանքի համար աշխատանքի վայրը, իսկ հիմնական աշխատանքի համար կնքված աշխատանքային պայմանագրում ամրագրվում է միայն տվյալ աշխատանքի համար աշխատանքի վայրը։  Միաժամանակ հարկ է նշել, որ Նախագծի 11-րդ հոդվածով Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում է, որ աշխատանքի վայրն (աշխատավայրը) այն տեղն է, որտեղ աշխատողը կատարում է աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով սահմանված աշխատանքային **գործառույթները կամ որում աշխատողը պետք է գտնվի կամ որտեղ պետք է ժամանի՝ իր աշխատանքով պայմանավորված և որն ուղղակի (անմիջականորեն) կամ անուղղակի կերպով գտնվում է գործատուի կառավարման (ղեկավարման) կամ հսկողության ներքո:** | | | | | | | | | | | |
| 3. Նախագծի 14-րդ հոդվածի «վերջակետը փոխարինել միջակետով» բառերը փոխել «վերջակետ՝ «:» կետադրական նշանը փոխել միջակետ՝ «.» կետադրական նշանով», համապատասխանեցնելով այն Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2012 թվականի ապրիլի 5-ի «Իրավական ակտերի նախագծերի մշակման մեթոդական ցուցումներին հավանություն տալու և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2010 թվականի հոկտեմբերի 28-ի N 42 արձանագրային որոշումն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին» N 13 արձանագրային որոշման տրամաբանությանը:  Առաջարկվում է սույն դիտարկումը տարածել Նախագծի ողջ տեքստի համար: | **Չի ընդունվել**  ՀՀ կառավարության նշված արձանագրային որոշումն ուժը կորցրած է ճանաչվել։ | | | | | | | | | | | |
| 4. Նախագծի 85-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածի 2-րդ մասը շարադրել նոր խմբագրությամբ, ըստ որի՝ «Սոցիալական գործընկերության հանրապետական մակարդակում սոցիալական գործընկերության կողմերի առաջարկության հիման վրա՝ տնտեսության առանձին ճյուղերում կամ բնակավայրերում աշխատողների կամ առանձին մասնագիտությունների (որակավորումների) համար օրենքով կարող է սահմանվել ամսական նվազագույն աշխատավարձի (ժամավճարի) **այլ չափ**:»  Սակայն, այստեղ նշված ձևակերպումից միանշանակ չի ընկալվում «այլ չափ» հասկացությունը և այն կարող է տարատեսակ մեկնաբանությունների տեղիք տալ:  Իրավական որոշակիություն և հստակություն ապահովելու, ինչպես նաև վերը նշված բացը վերացնելու նպատակով, առաջարկվում է «այլ չափ» բառերից հետո լրացնել «, որը չի կարող պակաս լինել օրենքով սահմանված չափից» բառերը, դրանով իսկ ապահովելով տարընկալումներից զերծ մնալու հնարավորությունը: | **Ընդունվել է**  Առաջարկությանը համապատասխան՝ Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածում նշված փոփոխությունը խմբագրվել է։ | | | | | | | | | | | |
| **23. Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմ** | | | | **08.04.2022թ.** | | | | | | | | | |
| **N 01/13.4/1936-22** | | | | | | | | | |
| «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի[[1]](#footnote-1) վերաբերյալ Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմի նկատառումները հանգում են հետևյալին. |  | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 5-րդ հոդվածով նախատեսվում է Աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածում լրացնել նոր՝ 1.1-ին մաս, համաձայն որի՝ աշխատանքային հարաբերությունները համարվում են ծագած Հայաստանի Հանրապետությունում, եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտն ընդունվել է Հայաստանի Հանրապետությունում: Այն դեպքում, երբ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել է սույն օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված կարգով այն փոստային, ֆաքսիմիլ (հեռապատճենային) կապի կամ էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով փոխանակելով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտն աշխատողին ուղարկվել է սույն մասով սահմանված կապի միջոցներով, ապա աշխատանքային պայմանագիրը կնքված, իսկ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտն ընդունված է համարվում Հայաստանի Հանրապետությունում, եթե աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են Հայաստանի Հանրապետությունում մշտապես բնակվող աշխատողի հետ:   Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ թե՛ Նախագծով, թե՛ Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված չէ «մշտապես բնակվող» եզրույթը, ապա հարկ է նշել, որ որոշակի չէ, թե Հայաստանի Հանրապետությունում որքան ժամանակ բնակվող անձն է համարվելու «մշտապես բնակվող», ինչը գործնականում կարող է հանգեցնել տարակերպ մեկնաբանությունների:  Ելնելով վերոգրյալից՝ առաջարկում ենք կատարել համապատասխան լրացում: | **Չի ընդունվել**  «Մշտապես բնակվող անձ»-ի հասկացությունը կիրառվել է նկատի ունենալով ՀՀ հարկային օրենսգրքով սահմանված «ռեզիդենտ ֆիզիկական անձի» հասկացությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 24-րդ հոդվածով նախատեսվում է Աշխատանքային օրենսգրքի 59-րդ հոդվածում լրացնել նոր՝ 5-րդ և 6-րդ մասեր:   Աշխատանքային օրենսգրքի լրացվող հոդվածի ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ դրա 5-րդ մասը ուժը կորցրել է դեռևս 2010 թվականի հունիսի 24-ին (ՀՕ-117-Ն):  «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 14-րդ հոդվածի 12-րդ մասի համաձայն՝  *«Նորմատիվ իրավական ակտի բաժնի, գլխի, հոդվածի, մասի, կետի, ենթակետի կամ պարբերության գործողության դադարեցման դեպքում իրավական ակտի մյուս բաժինների, գլուխների, հոդվածների, մասերի, կետերի, ենթակետերի կամ պարբերությունների համարները համապատասխանաբար չեն փոփոխվում:* ***Նորմատիվ իրավական ակտի գործողությունը դադարեցված*** *բաժնի, գլխի,* ***հոդվածի****, մասի, կետի, ենթակետի կամ պարբերության* ***փոխարեն******նույն համարով այլ*** *բաժին, գլուխ,* ***հոդված****, մաս, կետ, ենթակետ կամ պարբերություն* ***չի կարող ընդունվել:****»:*  Վերոգրյալի հաշվառմամբ, ստացվում է, որ հոդվածը պետք է լրացվի 6-րդ և 7-րդ մասերով:  Առաջարկում ենք խմբագրել վերը նշված հոդվածը: | **Ընդունվել է**  Կատարվել է համապատասխան փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 28-րդ հոդվածով նախատեսվում է Օրենսգրքի 73-րդ՝ «Գործադուլը» հոդվածը շարադրել նոր խմբագրությամբ: Ի տարբերություն գործող կարգավորման առաջարկվում է սահմանել, որ գործադուլը մեկ կամ մի քանի գործատուների մոտ աշխատողների կոլեկտիվի կամ աշխատողների որոշակի խմբի՝ կոլեկտիվ գործողությունների միջոցով աշխատանքների լրիվ կամ մասնակի ժամանակավոր դադարեցումն է աշխատողների տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով:   Ստացվում է, որ եթե գործող նորմը աշխատողների գործադուլի իրավունքն Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանափակում է միայն կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի առկայությամբ, ապա Նախագծով այն պայմանավորվում է աշխատողների տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանությամբ:  Սակայն նորմի ուսումնասիրությամբ հանգում ենք այն եզրակացությանը, որ ներկայացված նորմը կարող է տարակերպ մեկնաբանության տեղիք տալ: Մասնավորապես, նշված տնտեսական և սոցիալական շահերը նորմի տրամաբանությամբ պետք է դիտարկել որպես աշխատողի՝ իր աշխատանքային գործունեությանն առնչվող շահի՞ տեսանկյունից, թե՞ առհասարակ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող անձի՝ տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանության: **Այլ կերպ ասած, արդյոք տնտեսական կամ սոցիալական շահերի պաշտպանության հիմքով իրականացվող գործադուլը պետք է կապված լինի աշխատանքային գործունեության հետ, թե՝ ոչ:**  Եթե նորմի գործածմամբ նկատի է առնվելու առաջին տարբերակը, ապա այն խնդրահարույց է հետևյալ նկատառմամբ: Սահմանադրական դատարանը դեռևս 2007 թվականին թիվ ՍԴՈ-677 որոշմամբ հստակ արձանագրել է, որ աշխատողի գործադուլի իրավունքը միայն կոլեկտիվ վեճի առկայությամբ սահմանափակելն անթույլատրելի է, քանզի գործադուլի իրավունքն առնչվում է ոչ միայն «աշխատողներ-գործատու» իրավահարաբերություններին, այլև «աշխատողներ-երրորդ անձինք (հասարակություն)», «աշխատողներ-պետական մարմիններ», «գործատու-պետական մարմիններ» փոխհարաբերություններին:  Ավելին՝ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ նաև՝ ԱՄԿ) կողմից մշակված մի շարք կոնվենցիաներ նախանշում են աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման միջազգային չափորոշիչները, որոնք ուղենշային են բոլոր անդամ պետությունների համար:  Այսպես՝ աշխատանքի միջազգային չափորոշիչներին համապատասխան աշխատանքային օրենսդրության մշակումը (փոփոխումը) հետապնդում է աշխատանքային պայմանները բարելավելու, աշխատանքի անվտանգության և աշխատավայրում աշխատողների առողջության պահպանման ու կազմակերպությունների համար բարենպաստ միջավայր ապահովելու նպատակ:  Միաժամանակ՝ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից սահմանված գործադուլի իրավունքի չափորոշիչների (այսուհետ նաև՝ Չափորոշիչներ)[[2]](#footnote-2) ուսումնասիրությունից բխում է, որ գործադուլների միջոցով բողոքների բարձրաձայնմամբ հետապնդվող նպատակները կարող են տարբեր լինել:  (…)  Միավորումների ազատության հանձնաժողովի (այսուհետ՝ Հանձնաժողով) կողմից ուղղակիորեն արձանագրվել է, որ այն իրավունքները, որոնց պաշտպանությունը կարող է իրականցվել գործադուլների միջոցով չեն սահմանափակվում միայն ավելի լավ աշխատանքային պայմանների կամ կոլեկտիվ աշխատանքային բողոքների արտահայտման իրավունքներով: **Դրանք ներառում են նաև քաղաքական և սոցիալ-տնտեսական հարցերի վերաբերյալ գործադուլի միջոցով արտահայտվելու իրավունքը:**  Հանձնաժողովն արձանագրել է, որ աշխատողներն ու վերջիններիս կոլեկտիվները պետք է հնարավորություն ունենան արտահայտելու իրենց դժգոհությունը կապված քաղաքական և սոցիալ-տնտեսական հարցերի հետ, որոնք անդրադառնում են աշխատողների շահերի վրա, ընդ որում՝ չսահմանափակվելով բացառապես աշխատանքային բնույթի վեճերի շրջանակով:  (…)  **Ավելին՝ Հանձնաժողովի կողմից արձանագրվել է, որ բոլոր դեպքերում, երբ արգելվում է պետության սոցիալ-տնտեսական քաղաքականության դեմ գործադուլի միջոցով գանգատի բարձրաձայնումը, կոպտորեն խախտվում է միավորման ազատությունը:**  Նկատի ունենալով արտահայտված դիրքորոշումները, ինչպես նաև դրանք համադրելով ՀՀ սահմանադրական դատարանի վկայակոչված որոշմանը՝ անհրաժեշտ է արձանագրել, որ գործադուլի իրավունքի վերաբերյալ ներպետական օրենսդրությամբ տրված հասկացությունը չպետք է այնպիսի մեկնաբանման տեղիք տա, որի պայմաններում հնարավոր լինի այդ իրավունքը սահմանափակել միայն աշխատանքային բնույթի վեճերով:  Ելնելով վերոգրյալից՝ առաջարկում ենք խմբագրել վերը նշված կարգավորումը, գործնականում տարակերպ մեկնաբանություններից խուսափելու համար: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 73-րդ հոդվածում նախատեսվող փոփոխությունների շրջանակներում նշված տնտեսական և սոցիալական շահերը նորմի տրամաբանությամբ պետք է դիտարկել որպես առհասարակ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող անձի՝ տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանության: Այսինքն, տնտեսական կամ սոցիալական շահերի պաշտպանության հիմքով իրականացվող գործադուլը պարտադիր չէ, որ կապված լինի աշխատանքային գործունեության հետ: | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 29-րդ հոդվածով առաջարկվում է Աշխատանքային օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանել, որ նախատեսվող գործադուլի մասին արհեստակցական միությունը պարտավոր է գործատուին գրավոր կերպով տեղեկացնել գործադուլը սկսելու օրվանից առնվազն յոթ օր առաջ: Չնայած այս ժամկետի վերաբերյալ կարգավորումը առկա է գործող նորմում ևս, այնուամենայնիվ, առաջարկում ենք հաշվի առնելով գործնականում հնարավոր դեպքերը սահմանել առավել ճկուն կարգավորումներ: Անգամ Աշխատանքային օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսվող նախազգուշական՝ երկու ժամից ոչ ավելի տևող գործադուլի իրականացման համար, սահմանված է գործատուին ոչ ուշ, քան երեք օր առաջ գրավոր տեղեկացնելու պարտավորություն:   Մասնավորապես, հարկավոր է քննարկել այնպիսի մեխանիզմների և ժամկետների սահմանում, որոնք հնարավորություն տան աշխատողներին սեղմ ժամկետներում իրացնել իրենց իրավունքը: Ավելին՝ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից իրականացված «Միավորման ազատության և կոլեկտիվ բանակցությունների վերաբերյալ ընդհանուր հետազոտության»[[3]](#footnote-3) շրջանակներում արձանագրվել է, որ մի շարք երկրներում նախատեսվում է օրենսդրական պահանջ՝ գործադուլների մասին նախնական ծանուցում իրականացնելու վերաբերյալ[[4]](#footnote-4):  Ընդ որում, որպես ծանուցման հիմնական նպատակ առանձնացվում է կողմերի միջև բանակցությունները խթանելու համար անհրաժեշտ ժամանակամիջոցի նախատեսումը: Ավելին՝ որոշ երկրներում, օրինակ՝ Ֆրանսիայում, նախնական ծանուցման վերաբերյալ պահանջ նախատեսվում է միայն հանրային ոլորտի աշխատանքային իրավահարաբերությունների առկայության դեպքում: Այդուհանդերձ, առհասարակ նման կարգավորման նախատեսումն ընդունելի է, եթե նախնական ծանուցման ժամանակահատվածն այնքան երկար չէ, որպեսզի խոչընդոտի աշխատողների գործադուլի իրականացման իրավունքի իրացմանը:  Ելնելով վերոգրյալից՝ առաջարկում ենք քննարկել վերը նշված կարգավորումները վերանայելու հարցը՝ վկայակոչված նկատառումների լույսի ներքո: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 2-րդ, 3-րդ և 4-րդ մասերով ամրագրված ծանուցման ժամկետները սահմանված են ողջամտության սահմաններում՝ հաշվի առնելով աշխատողների և գործատուների շահերի հավասակշռման սկզբունքը։  Բացի այդ, առաջարկության մեջ նշված Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից իրականացված Միավորման ազատության և կոլեկտիվ բանակցությունների վերաբերյալ ընդհանուր հետազոտությանն մեջ, ինչպես և նշված է առաջարկությունում, որպես գործադուլների մասին նախնական ծանուցում իրականացնելու հիմնական նպատակը առանձնացվում է կողմերի միջև բանակցությունները խթանելու համար անհրաժեշտ ժամանակամիջոցի նախատեսումը: Այս կապակցությամբ հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 5-րդ մասի 1-ին կետում սահմանված է, որ գործադուլ հայտարարելու որոշման մեջ նշվում են` գործադուլ հայտարարելու համար հիմք համարվող պահանջները։ Միաժամանակ Օրենսգրքի 81-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում սահմանված է, որ գործադուլը դադարեցվում է, եթե բավարարվում են առաջադրված պահանջները։  Ուստի, Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածում գործադուլների մասին գործատուին նախապես որոշակի օրեր առաջ տեղեկացնելու պահանջը նաև նպատակ ունի այդ ժամանակահատվածում հնարավորություն տալ փորձելու բանակցությունների միջոցով կարգավորել ներկայացված պահանջները։  Բացի այդ, մյուս կողմից, Օրենսգրքի 78-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ գործադուլ հայտարարվելուց հետո գործատուն կամ պահանջներ ստացած կողմը կարող է դիմել դատարան` գործադուլն անօրինական ճանաչելու պահանջով: Դատարանը պետք է գործը քննի և վճիռ կայացնի հայցն ընդունելու օրվանից հետո` **յոթ օրվա ընթացքում:** Այսինքն, մինչև գործադուլն սկսելը գործատուն պետք է հնարավորություն ունենա դիմել դատարան՝ գործադուլն անօրինական ճանաչելու պահանջով: Հետևաբար, գործադուլի մասին գործատուին նախապես տեղեկացնելու ավելի կարճ ժամկետներ նախատեսելու պարագայում գործատուն իր այդ իրավունքը գործնականում իրականացնելու հնարավորություն չի ունենա։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 41-րդ հոդվածով նախատեսվում է Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածում լրացնել նոր՝ 4-րդ մաս, որով կսահմանվի, որ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կարող է կնքվել նաև տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող և վաթսուներեք տարին լրացած կամ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող և վաթսունհինգ տարին լրացած անձանց հետ՝ գործատուի կողմից առաջարկվող պաշտոնում կամ աշխատանքում անձի մասնագիտական ունակությունների գնահատման հիման վրա:   Կարգավորման մեջ օգտագործված «կարող է» եզրույթը գործատուին տրամադրում է հայեցողության լայն շրջանակ: Մասնավորապես, հիմնվելով «կարող է» եզրույթի վրա գործատուն ինքը կարող է որոշել, թե առհասարակ հարկավոր է արդյոք տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող և վաթսուներեք տարին լրացած կամ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող և վաթսունհինգ տարին լրացած անձանց հետ կնքել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր:  Ավելին՝ գործող իրավակարգավորումների[[5]](#footnote-5) համակարգային ուսումնասիրությունը փաստում է, որ ներկայում ևս տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող և վաթսուներեք տարին լրացած կամ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող և վաթսունհինգ տարին լրացած անձանց հետ որոշակի ժամկետով պայմանագրի կնքումը չի հանդիսանում իմպերատիվ պահանջ և ենթադրում է նման իրավահարաբերությունների ծագմանն ուղղված կողմերի կամահայտնության դրսևորում: Այլ կերպ ասած՝ առանց համապատասխան հիմնավորումների հնարավոր չէ հստակ պատկերացում ձևավորել՝ ինչով է պայմանավորված կատարվող փոփոխությունը: Եթե դրանով նպատակ է հետապնդվում ամրագրելու գործատուի հայեցողությունը, հարկ է նկատել, որ ներկա կարգավորումները ևս ընձեռում են նման հնարավորություն: Հակառակ պարագայում առնվազն հասկանալի չէ կատարվող փոփոխությունների միտումը:  Ելնելով վերոգրյալից՝ հարկավոր է հստակեցնել վերը նշված կարգավորման նպատակը տարակերպ մեկնաբանություններից խուսափելու համար, միևնույն ժամանակ՝ բացառելով որևէ հետքայլ գործող օրենսդրական կարգավորումից: | **Ընդունվել է**  21.12.2022 սոցիալական նախարարական կոմիտեում քննարկումից հետո Նախագծից հանվել է Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածում նոր լրացվող 4-րդ մասը (պայմանավորված այն հանգամանքով, որ Սոցիալական նախարարական կոմիտեի 21.12.2022 N ԿԱ/378-2022 արձանագրության 1-ին կետի 6-րդ ենթակետի հանձնարարականի համաձայն՝ Նախագծով նախատեսվել է ուժը կորցրած ճանաչել Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետը), որպեսզի աշխատանքային պայմանագրի տեսակի որոշումը կենսաթոշակային տարիքով պայմանավորված չլինի։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 46-րդ հոդվածով առաջարկվում է Աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածը լրացնել նոր՝ 3-րդ մասով և սահմանել, որ աշխատողի վերջին աշխատանքային օր է համարվում ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում՝ նույն օրենսգրքի 128-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված օրը: Նախագծի 58-րդ հոդվածը նախատեսում է Աշխատանքային օրենսգրքի 128-րդ հոդվածի 1-ին մասի նոր շարադրանք, համաձայն որի՝ ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան օրվանից՝ մահվան փաստը գրանցող լիազոր մարմնի փաստաթղթի հիման վրա:   Աշխատողի՝ աշխատանքային վերջին օրվա ամրագրման համար, փաստորեն ստացվում է, որ վերջինս պետք է համապատասխան լիազոր մարմնից ստանա գործատուի մահվան փաստը գրանցող փաստաթուղթը: Մարդու իրավունքների պաշտպանին հասցեագրված բազմաթիվ դիմումներ փաստում են այն մասին, որ լիազոր մարմինը հրաժարվում է տրամադրել այլ անձանց մահվան փաստն ամրագրող փաստաթուղթ, այն ներկայացնելով որպես անձնական տվյալ: Արդյունքում տվյալ անձինք հնարավորություն չեն ունենում ստանալ անհրաժեշտ փաստաթուղթը: Վերոգրյալի հաշվառմամբ՝ պետք է քննարկել այն հարցը, որ ներկայացված նորմի կյանքի կոչումը գործնականում կարող հանգեցնել խնդրահարույց իրավիճակների:  Ելնելով վերոգրյալից՝ առաջարկում ենք վերանայել քննարկվող նորմը ներկայացված նկատառման լույսի ներքո: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 128-րդ հոդվածի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 1-ին մասը լրամշակվել է և հստակեցվել։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 47-րդ հոդվածում կիրառվում է «աշխատողը դուրս չի եկել աշխատանքի» եզրույթը:   Առաջարկում ենք նշվածը փոխարինել «աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի» եզրույթով` նկատի ունենալով իրավական ակտերում սովորաբար աշխատանքի ներկայանալուն վերաբերող իրավահարաբերություններին առնչվող եզրույթների գործածումը: | **Ընդունվել է**  Կատարվել է նշված փոփոխությունը (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 50-րդ հոդվածում)։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 56-րդ հոդվածով նախատեսվում է Օրենսգրքի 123-րդ հոդվածը լրացնել «4-րդ,» բառով, ինչի արդյունքում՝ նույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ, 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում գործատուն իրավունք կունենա առանց աշխատողին ծանուցելու լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:   Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ի մասի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը`  *4) աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու դեպքում.*  5) աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում.  6) աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում.  8) աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու դեպքում.  9) անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի` աշխատանքի չներկայանալու դեպքում.  10) պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում.  Վերոգրյալի հաշվառմամբ՝ ստացվում է, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի հիմքով հնարավոր է աշխատանքից ազատել այն աշխատողին, ում հաստիքը զբաղեցրած նախկին աշխատողը վերականգնվել է նախկին աշխատանքում:  Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի մյուս՝ 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերի ընդհանուր ուսումնասիրությունից ակնհայտ է, որ դրանք գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման այնպիսի հիմքեր են, որոնք պայմանավորված են աշխատողի վարքագծով կամ նրա կատարած աշխատանքի որակով: Այսինքն, այդ հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծումը որոշ չափով կանխատեսելի է աշխատողի համար, ով կատարել է նշված հիմքերով չթույլատրված արարքները: Ուստի տրամաբանական է Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելն առանց աշխատողին ծանուցելու:  Մինչդեռ, աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը չի կարող կանխատեսելի լինել այդ աշխատողի համար, ուստի անհրաժեշտ է հստակեցնել՝ ինչով է հիմնավորվում Օրենսգրքի 113-րդ կետի 1-ին մասի 4-րդ կետով նախատեսված դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելն առանց աշխատողին ծանուցելու:  Վերոգրյալի հաշվառմամբ՝ առաջարկում ենք վերանայել կարգավորումը: | **Չի ընդունվել**  Հարկ է նկատել, որ աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու մասին դատական հայց ներկայացված լինելու դեպքում հնարավոր չէ հստակ կանխատեսել, թե գործատուն, որ օրվանից պետք է աշխատողին վերականգնի իր նախկին աշխատանքում։ Այդ պատճառով էլ տվյալ աշխատատեղը զբաղեցնող աշխատողին նախապես աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման ժամկետ սահմանել հնարավոր չէ։ Այս համատեքստում հարկ է նկատի ունենալ նաև, որ Օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման մեջ նշվում նաև աշխատանքից ազատելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը:  Միաժամանակ հարկ է նշել, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է, որ նույն հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով նախատեսված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուն կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից: | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 81-րդ հոդվածով նախատեսվում է Աշխատանքային օրենսգրքի 174-րդ հոդվածը լրացնել 4-րդ մասով, նախատեսելով, որ գործատուի համաձայնությամբ օտարերկրյա ուսումնական հաստատություններում իր մասնագիտական որակավորումը բարձրացնելու կամ անմիջականորեն աշխատանքային պարտականությունների կատարման հետ կապված նոր գիտելիքներ ձեռք բերելու կամ դրանք զարգացնելու համար աշխատողին կարող է տրվել ուսումնական արձակուրդ ուսման ողջ ժամանակահատվածում, բայց ոչ ավելի քան երկու տարի:   Նախագծով կարգավորված չէ այն հարցը, թե արդյոք վերոգրյալ նորմը տարածվում է համատեղությամբ կատարվող աշխատանքի պարագայում ուսումնական հաստատություններում աշխատողի մասնագիտական որակավորումը բարձրացնելու կամ անմիջականորեն աշխատանքային պարտականությունների կատարման հետ կապված նոր գիտելիքներ ձեռք բերելու կամ դրանք զարգացնելու վրա:  Մասնավորապես, կարող է արդյոք օրինակ` համատեղությամբ այլ (ոչ հիմնական) աշխատանք կատարող աշխատողը, իր այդ աշխատանքի հետ կապված որակավորման բարձրացման համար ստանալ նաև ուսումնական արձակուրդ իր հիմնական աշխատատեղից:  Գտնում ենք, որ հարկ է հստակեցնել, թե ինչպես է կարգավորվելու համատեղությամբ կատարվող աշխատանքների պարագայում ուսումնական արձակուրդի տրամադրման հարցը:  Ելնելով հիշյալ դիրքորոշումներից՝ առաջարկում ենք հստակեցնել վերոգրյալ կարգավորումը: | **Չի ընդունվել**  Հավելյալ հստակեցման անհրաժեշտությունը բացակայում է, քանի որ Օրենսգրքի 174-րդ հոդվածում լրացվող 4-րդ մասում հստակ նշվում է գործատուի համաձայնության մասին։ Հետևաբար, եթե գործատուն համաձայն չէ, ապա կարող է և չտրամադրել նշված դրույթում նախատեսվող արձակուրդը։ Տվյալ պարագայում աշխատողը, եթե ցանկանում է մեկնել սովորելու, պետք է դուրս գա աշխատանքից։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 125-րդ՝ «Եզրափակիչ մաս և անցումային դրույթներ» վերտառությամբ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ սույն օրենքի գործողությունը տարածվում է նաև մինչև սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելը կնքված աշխատանքային պայմանագրերով (աշխատանքի ընդունելու մասին անհատական իրավական ակտերով) ծագած և սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելու պահին շարունակվող աշխատանքային հարաբերությունների վրա, բացառությամբ նույն հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերով նախատեսված դեպքի:   Նախևառաջ` հարկ է արձանագրել, որ Սահմանադրության 73-րդ հոդվածն ամրագրում է ՀՀ իրավական համակարգում անձի իրավական վիճակը վատթարացնող օրենքների և այլ իրավական ակտերի հետադարձ ուժ չունենալը:  Տվյալ պարագայում անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ Նախագծով կատարվող համակարգային փոփոխությունները որոշ դեպքերում կարող են որակվել, որպես իրավահարաբերությունների սուբյեկտների իրավական վիճակը վատթարացնող: Մասնավորապես՝ Նախագծով մի շարք փոփոխություններ են նախատեսված, որոնք ուղղված են մի կողմից աշխատողի իրավունքների ընդլայնմանը, մյուս կողմից գործատուների համար որոշակի պարտականությունների սահմանմանը, որպիսի պարագայում առնվազն գործատուների դեպքում հնարավոր է վերջիններիս իրավական վիճակի վատթարացում: Նախագծով նախատեսված են որոշ փոփոխություններ որոնք փաստացի բացասական հետևանքներ կարող են ունենալ նաև աշխատողների իրավական վիճակի վրա: Մասնավորապես՝ Նախագծի 56-րդ հոդվածով կատարվողլրացմամբըստ էության նախատեսվում է առանց ծանուցման աշխատանքային իրավահարաբերությունները դադարեցնելու նոր հիմք, այն է՝ աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելը:  Այսպիսով, գտնում ենք, որ Նախագծով կատարվող փոփոխություններին և լրացումներին հետադարձ ուժ տալու վերաբերյալ իրավակարգավորումները ենթակա են վերանայման Սահմանադրության 73-րդ հոդվածի լույսի ներքո: | **Ընդունվել է**  Առաջարկության մեջ նշված դրույթը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| **24. Վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակ** | | | | | **01.04.2022թ.** | | | | | | | | |
| **N /46.3/10227-2022** | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 4-րդ հոդվածով առաջարկվում է փոփոխել Աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 10-րդ հոդվածի 3-րդ մասը։ Առաջարկվող ձևակերպման մեջ օգտագործվում է «հարկադրանքի միջոցները կամ դրանց կիրառման կարգը» ձևակերպումը։ Ընդ որում, այս ձևակերպումը կիրառվում է նաև Օրենսգրքի համապատասխան հոդվածում։ Հարկ է նշել, որ նախ պարզ չէ՝ ինչ է «հարկադրանքի միջոցը» Օրենսգրքով կարգավորվող հարաբերությունների համատեքստում, քանի որ դա սահմանված չէ Օրենսգրքում, միաժամանակ, հստակեցման կարիք ունեն նաև այս ձևակերպման և դրա «կիրառման կարգի» հնարավոր դրսևորումները աշխատանքային հարաբերությունների ընթացքում։ Ասվածը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ հարկադրանքի միջոցը, որպես կանոն, դիտարկվում է քրեական օրենսդրության համատեքստում: | **Չի ընդունվել**  Հարկադրանքի միջոցը միայն քրեական օրենսդրության համատեքստում չի դիտարկվում: Բացի քրեականից, գոյություն ունեն նաև վարչական, քաղաքացիական հարկադրանքի միջոցներ, որոնք սահմանված են համապատասխան ոլորտային օրենսդրությամբ և չեն կարող սահմանվել Օրենսգրքում։  Մասնավորապես, վարչական հարկադրանքի իրականացումը հանդիսանում է պետական մարմինների կարևորագույն և արդիական գործառույթներից մեկը։ Այն նպատակաուղղված է օրինականության ապահովմանը, իրավակարգի պաշտպանությանը, հանրային իշխանության ապարատի գործունեության համար կանոնավոր պայմանների ստեղծմանը: «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» օրենքի 78-րդ հոդվածում սահմանված է վարչական հարկադրանքը։ Նշված հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ որևէ գործողություն կատարելուն կամ որևէ գործողության կատարումից ձեռնպահ մնալուն ուղղված վարչական ակտը կարող է հարկադրաբար ի կատար ածվել նույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված հարկադրանքի միջոցների կիրառմամբ: Վկայակոչված հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ հարկադրանքի միջոցներն են`  ա) գործողությունն այլ անձի կողմից կատարելը (փոխարինող գործողություն).  բ) տուգանքը.  գ) անմիջական հարկադրանքը: | | | | | | | | | | | |
| 2. 6-րդ հոդվածի 1-ին կետում անհրաժեշտ է հստակեցնել «կամ **տվյալ սուբյեկտների առանձնահատկություններից**» ձևակերպումը, քանի որ այն չի համապատասխանում իրավական որոշակիության սահմանադրական սկզբունքի պահանջներին: Կարծում ենք, որ վերոնշյալ առանձնահատկությունները ևս պետք է սահմանված լինեն համապատասխան օրենքներով։  Առաջարկում ենք նաև 6-րդ հոդվածի 1-ին կետի «պահից:» բառից հետո» բառերը հանել: | **Մասամբ է ընդունվել**  Հարկ է նշել, որ նշված ձևակերպումն առկա է նաև ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքում։ Մասնավորապես, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 128-րդ հոդվածով սահմանված է՝  1. Հայաստանի Հանրապետությունը և համայնքները քաղաքացիական օրենսդրությամբ ու այլ իրավական ակտերով կարգավորվող հարաբերություններում հանդես են գալիս այդ հարաբերությունների մյուս մասնակիցների` քաղաքացիների և իրավաբանական անձանց հետ հավասար հիմունքներով:  2. Սույն հոդվածի 1-ին կետում նշված քաղաքացիական իրավունքի սուբյեկտների նկատմամբ քաղաքացիական օրենսդրությամբ և այլ իրավական ակտերով կարգավորվող հարաբերություններում կիրառվում են իրավաբանական անձանց մասնակցությունը սահմանող նորմերը, եթե այլ բան չի բխում օրենքից կամ տվյալ սուբյեկտների առանձնահատկություններից:  Միաժամանակ հարկ է նշել, որ «կամ **տվյալ սուբյեկտների առանձնահատկություններից**» ձևակերպումը կիրառվում է (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 7-րդ հոդվածում) ելնելով այն հանգամանքից, որ Օրենսգրքի 18-րդ հոդվածի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 2-րդ մասում սահմանվում են գործատուների ավելի լայն շրջանակը։ Մասնավորապես վերոնշյալ ձևակերպումը վերաբերում է Օրենսգրքի 18-րդ հոդվածի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 2-րդ մասում նշված Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված սուբյեկտներին, օտարերկրյա պետությունում գրանցված կազմակերպությունների կամ միջազգային կազմակերպությունների՝ Հայաստանի Հանրապետությունում օրենքով սահմանված կարգով գրանցված կամ հաշվառված առանձնացված ստորաբաժանումներին, հիմնարկներին։  Միաժամանակ նախագծի լրամշակված տարբերակի 7-րդ հոդվածի 1-ին կետի «պահից:» բառից հետո» բառերը հանել: | | | | | | | | | | | |
| 3. 7-րդ հոդվածի 2-րդ կետով ուժը կորցրած է ճանաչվում Օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, որի համաձայն «**Աշխատող են համարվում** նաև ծնողներից մեկի կամ որդեգրողի կամ հոգաբարձուի գրավոր համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագրով աշխատող **տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան անձինք**:»։ Նշված հոդվածի վերնագիրն է «Աշխատողը», այսինքն՝ բոլոր անձինք ովքեր աշխատանքային հարաբերությունների մեջ են (աշխատում են) համարվում են աշխատողներ, և արդյոք մինչև տասնվեց տարեկան աշխատող անձը աշխատող չի համարվելու։ Նախագծով լրացվում է 17.1-ին հոդված՝ «Մինչև տասնութ տարեկան անձանց մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների առանձնահատկությունները» վերտառությամբ։ Նշված հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում է, որ «Մինչև տասնութ տարեկան յուրաքանչյուր անձ ունի (…) **աշխատանքային գործունեություն ծավալելու իրավունք**», իսկ Նախագծի 7-րդ հոդվածի 1-ին մասով կատարվող լրացմամբ օգտագործվում է **«ժամանակավոր աշխատանք կատարող անձինք»** եզրույթը, որը վերաբերում է **մինչև 16 տարեկան անձանց**։ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 7-րդ հոդվածում, որը վերաբերում է երեխաների և երիտասարդների պաշտպանվածության իրավունքին, օգտագործվում է «18 տարեկանից ցածր **աշխատող** անձինք» եզրույթը։ Բացի այդ, հարկ է նշել, որ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի հոդվածներով աշխատողների համար նախատեսված են մի շարք իրավունքներ (Աշխատանքի իրավունքը, Աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքը, Արդարացի վարձատրման իրավունքը և այլն), և այդ հոդվածներում օգտագործվում է «աշխատողներ» կամ «բոլոր աշխատողներ» եզրույթները: | **Ընդունվել է**  Նախագծով 17-րդ հոդվածի 2-րդ մասը շարադրվել է հետևյալ խմբագրությամբ.  «2. Աշխատող են համարվում նաև սույն օրենսգրքի 17.1-ին հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված ժամանակավոր աշխատանք կատարող անձինք։»։ Միաժամանակ Օրենսգրքում լրացվող 17.1-ին հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերը միավորվել են՝ կարգավորումները նախատեսելով 3-րդ մասում։ | | | | | | | | | | | |
| 4. 16-րդ հոդվածի 2-րդ կետով լրացվող 3.1-ին մասի 1-ին պարբերությամբ առաջարկվող կարգավորումը՝ հայցային վաղեմության ժամկետի ընթացքը կասեցնելու վերաբերյալ, կարծում ենք հստակեցման կարիք ունի։ Այսպես, պարզ չէ՝ որն է հայցային վաղեմության ժամկետի ընթացքի կասեցումը աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու հանգամանքով պայմանավորելու հիմնավորումը։ Հայցային վաղեմությունը այն ժամկետն է, որի ընթացքում անձը կարող է իր խախտված իրավունքների պաշտպանության իրավունքը իրացնել։ Ժամկետի կասեցումը, մեր կարծիքով, պետք է պայմանավորված լինի անձի կամքից անկախ հանգամանքներով, այսինքն՝ այնպիսի հանգամանքներով, երբ անձը օբյեկտիվորեն զրկված է իր իրավունքի պաշտպանության համար միջոցներ ձեռնարկելու հնարավորությունից։ Այս առումով նախագծային կարգավորումը ունի լրացուցիչ հիմնավորման կարիք: | **Ընդունվել է**  Վարչապետի աշխատակազմում 03.10.2022 կազմակերպված քննարկման արդյունքներով նշված փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 5. 16-րդ հոդվածի 2-րդ կետով լրացվող 3.1-ին մասի 2-րդ պարբերությամբ նախատեսվում է աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարների պահանջներով հայցային վաղեմության **ժամկետի ընթացքի ընդհատման և կրկին հոսելու** վերաբերյալ կարգավորումներ**։** Առաջարկում ենք տարընկալումներից խուսափելու նպատակով հստակեցնել և միմյանցից տարանջատված սահմանել ժամկետի ընդհատման պահը և նորից սկսվելու պահը: | **Ընդունվել է**  Վարչապետի աշխատակազմում 03.10.2022 կազմակերպված քննարկման արդյունքներով նշված փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 6. 18-րդ հոդվածի 2-րդ կետի «պահանջները:» բառից հետո» բառերը հանել։ | **Ընդունվել է**  Կատարվել է նշված փոփոխությունը (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 18-րդ հոդվածում)։ | | | | | | | | | | | |
| 7. 20-րդ հոդվածի 2-րդ կետի «ա» ենթակետով նախատեսվում է Օրենսգրքի «պետական լիազոր մարմին» եզրույթը փոխարինել «տեսչական մարմին» եզրույթով։ Սակայն առաջարկվող փոփոխությունը գտնում ենք ոչ նպատակահարմար, քանի որ կարող է մարմնի անվանումը փոխվել, որի արդյունքում անհրաժեշտություն կառաջանա Օրենսգրքում ևս նախատեսել փոփոխություն, բացի այդ «լիազոր մարմին» հասկացությունը իմաստային առումով ավելի լայն է։ Նույն դիտողությունը վերաբերում է նաև Նախագծի 25-րդ հոդվածով լրացվող 59.1-ին հոդվածի 1-ին մասին: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 33-րդ հոդվածում արդեն իսկ սահմանվում է, որ Օրենսգրքում գործածվող «տեսչական մարմին» եզրույթը վերաբերում է գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողությունն իրականացնում է ոլորտի լիազորված տեսչական մարմնին։ Այսինքն, «ոլորտի լիազորված տեսչական մարմին» հասկացությունը նույնպես իմաստային առումով ավելի լայն է և նշվածի պարագայում ևս մարմնի անվանումը փոփոխելու պարագայում Օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու անհրաժեշտություն չի առաջանա։ | | | | | | | | | | | |
| 8. 24-րդ հոդվածի 2-րդ կետի «5-րդ և 6-րդ» բառերը փոխարինել «6-րդ և 7-րդ» բառերով, քանի որ նշված հոդվածը ունի 5-րդ մասը, որն ուժը կորցրած է ճանաչվել: | **Ընդունվել է**  Նախագծով Օրենսգրքի 59-րդ հոդվածում լրացվող մասերի համարակալումը փոփոխվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 9. 30-րդ հոդվածով հանվում է գործադուլ հայտարարելու արգելքը ոստիկանությունում և էլեկտրամատակարարման կազմակերպությունում։ Նախագծին կից ներկայացված հիմնավորման (այսուհետ՝ Հիմնավորում) մեջ չի նշվում հանելու նպատակը, բացի այդ ինչու է միայն հանվում կենտրոնացված էլեկտրամատակարարման կազմակերպություններում, իսկ ջերմամատակարարման կամ գազամատակարարման կազմակերպություններում պահպանվում։ Ելնելով վերոգրյալից՝ առաջարկում ենք Հիմնավորման մեջ նշել առաջարկվող կարգավորան նպատակը, մասնավորապես՝ նշելով ոստիկանությունում գործադուլ հայտարարելու արգելքի հանումը: | **Ընդունվել է**  Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում հավելյալ քննարկումներից արդյունքում Օրենսգրքի 75-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունը հանվել է նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 10. 37-րդ հոդվածի 1-ին կետով նախատեսված փոփոխությամբ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում կամ աշխատանքային պայմանագրում հայրանունի նշումը դառնում է պարտադիր։ Սակայն գտնում ենք, որ այն պետք է լինի աշխատանքի ընդունվող անձի ցանկությամբ։ Հարկ է նշել, որ Քաղաքացիական օրենսգրքի «Քաղաքացու անունը» վերտառությամբ 22-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում է, որ «Քաղաքացին իրավունքներ և պարտականություններ է ձեռք բերում ու իրականացնում իր անվամբ, որը ներառում է նրա ազգանունը և անունը, նրա ցանկությամբ` նաև հայրանունը»: Ելնելով վերոգրյալից՝ առաջարկում ենք քննարկել աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում կամ աշխատանքային պայմանագրում հայրանունի պարտադիր նշման հարցը։ Նույն դիտողությունը վերաբերում է նաև սույն հոդվածի 2-րդ կետին: | **Չի ընդունվել**  ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված է, որ ընտանեկան, աշխատանքային, բնական պաշարների օգտագործման ու շրջակա միջավայրի պահպանության հարաբերությունները կարգավորվում են քաղաքացիական օրենսդրությամբ և այլ իրավական ակտերով, եթե այլ բան նախատեսված չէ ընտանեկան, աշխատանքային, հողային, բնապահպան և այլ հատուկ օրենսդրությամբ: Ուստի այս իմաստով Օրենսգրքում առաջարկվում է սահմանել այլ կարգավորում։ | | | | | | | | | | | |
| 11. 42-րդ հոդվածով Օրենսգրքի նոր խմբագրությամբ առաջարկվող 99-րդ հոդվածի 6-րդ մասը առաջարկում ենք շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. «6. Միևնույն գործատուի մոտ համատեղությամբ աշխատողի համատեղության աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում աշխատողին արձակման նպաստ չի վճարվում։». | **Ընդունվել է**  Նշված առաջարկն ընդունվել է Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման արդյունքներով։ Մասնավորապես, Օրենսգրքի՝ նոր խմբագրությամբ շարադրվող 99-րդ հոդվածում համատեղությամբ աշխատողներին արձակման նպաստ չվճարելու կարգավորումը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 12. 47-րդ հոդվածի 1-ին կետի «առաջ:» բառից հետո» բառերը հանել, իսկ 2-րդ կետից հանել «ժամկետով:» բառից հետո» բառերը: | **Մասամբ է ընդունվել**  111-րդ հոդվածի 2-րդ մասին վերաբերող փոփոխությունը կատարվել է, իսկ 5-րդ մասին վերաբերող փոփոխության մասով՝ տե՛ս Արդարադատության նախարարության պետական փորձագիտական եզրակացության 27-րդ կետը (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 50-րդ հոդվածում)։ | | | | | | | | | | | |
| 13. 50-րդ հոդվածի 1-ին կետում «6-րդ» բառից առաջ լրացնել «5-րդ,» բառով. կնոջ կողմից հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելուց հետո աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում ևս պետք է նախատեսել աշխատանքային պայմանագրի լուծման հնարավորություն։ Հարկ է նշել, որ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 8-րդ հոդվածի 2-րդ մասի վերաբերյալ Սոցիալական իրավունքի եվրոպական հանձնաժողովի եզրակացությունների համաձայն՝ կնոջը հղիության ընթացքում աշխատանքից ազատելու արգելանք չի համարվում նաև այն դեպքը, երբ աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումը հիմնավորվում է աշխատողի պաշտոնեական պարտականությունների չկատարմամբ: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2.1-ին կետին վերաբերող փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։  Նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք, սակայն, ընդունելի չեն եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցչի կողմից։ | | | | | | | | | | | |
| 14. 56-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխությամբ նախատեսվում է, որ աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու դեպքում տվյալ պահին այդ պաշտոնում աշխատող անձը չի ծանուցվում աշխատանքից ազատվելու դեպքում։ Սակայն, արդյոք այս դրույթը իրավաչափ է, քանի որ այդ պաշտոնում աշխատող անձը լեգիտիմ ակնկալիքներ ուներ, որ նախատեսված ժամկետով ինքն աշխատելու է այդ պաշտոնում: | **Չի ընդունվել**  Հարկ է նկատել, որաշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու մասին դատական հայց ներկայացված լինելու դեպքում հնարավոր չէ հստակ կանխատեսել, թե գործատուն, որ օրվանից պետք է աշխատողին վերականգնի իր նախկին աշխատանքում։ Այդ պատճառով էլ տվյալ աշխատատեղը զբաղեցնող աշխատողին նախապես աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման ժամկետ սահմանել հնարավոր չէ։ Այս համատեքստում հարկ է նկատի ունենալ նաև, որ Օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման մեջ նշվում նաև աշխատանքից ազատելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը:  Միաժամանակ հարկ է նշել, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է, որ նույն հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով նախատեսված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուն կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից: | | | | | | | | | | | |
| 15. 62-րդ հոդվածի 1-ին կետի «դրանց պաշտպանության աշխատողի իրավունքները» եզրույթը անհասկանալի է, քանի որ պարզ չէ որոնք են աշխատողի իրավունքները անձնական տվյալների պաշտպանությունն իրականացնելու դեպքում։ Բացի այդ, առաջարկում ենք Նախագծի 62-րդ հոդվածի 2-րդ կետում «Գործատուի» բառից առաջ լրացնել «առաջին պարբերության» բառերով: | **Մասամբ է ընդունվել**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 65-րդ (կարծիքի ներկայացված տարբերակի 62-րդ) հոդվածի 1-ին կետով շարադրվող Օրենսգրքի 135-րդ հոդվածի վերնագիրը խմբագրվել է և շարադրվել հետևյալ կերպ՝  «Աշխատողի իրավունքները՝ գործատուի մոտ պահպանվող անձնական տվյալների պաշտպանության և դրանց վերաբերյալ տեղեկություններ ստանալու ստանալու հետ կապված»։  Նշված վերնագրում «գործատուի մոտ պահպանվող անձնական տվյալների պաշտպանության հետ կապված աշխատողի իրավունքները» եզրույթի կապակցությամբ հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի 135-րդ հոդվածի 4-6-րդ կետերի կարգավորումներն իրենցից ենթադրում են անձնական տվյալների պաշտպանությունն իրականացնելու ձևեր։ Մասնավորապես.  «…4) պահանջելու հանել կամ ուղղել սխալ կամ ոչ լիարժեք, ինչպես նաև սույն օրենսգրքի պահանջների խախտումով մշակված անձնական տվյալները: Այդ պահանջը մերժվելու դեպքում աշխատողն իրավունք ունի գործատուին գրավոր ձևով ներկայացնելու իր անհամաձայնությունը` կցելով համապատասխան հիմնավորումներ.  5) գործատուից պահանջելու իր վերաբերյալ սխալ կամ ոչ լիարժեք տեղեկություններ փոխանցած բոլոր անձանց տեղեկացնել հանված տեղեկությունների, ուղղումների և լրացումների մասին.  6) դատական կարգով բողոքարկելու գործատուի յուրաքանչյուր գործողություն կամ անգործություն` կապված իր անձնական տվյալները մշակելու և պահպանելու հետ:»:  Ինչ վերաբերում է առաջարկության 2-րդ հատվածին, ապա Նախագծում կատարվել է առաջարկված փոփոխությունը՝ «Գործատուի» բառից առաջ լրացվել են «առաջին պարբերության» բառերը։ | | | | | | | | | | | |
| 16. 63-րդ հոդվածի 1-ին կետով նոր խմբագրությամբ շարադրվող Օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետից հանել «բացառությամբ աշխատողի նախաձեռնությամբ վերապատրաստման, վերաորակավորման, մասնագիտական ուսուցման կամ որակավորման բարձրացման այն ժամանակահատվածի, երբ վարձատրություն չի նախատեսվում» բառերը, քանի որ աշխատաժամանակում ներառվող ժամանակահատվածների համար հաշվարկվում է աշխատավարձ, հետևաբար այն ժամանակահատվածները, որի համար վարձատրություն չի նախատեսվում չեն կարող ներառվել աշխատաժամանակում: | **Չի ընդունվել**  Հաշվի առնելով իրավակիրառ պրակտիկան անհրաժեշտություն է առաջացել դրույթում նշված կարգավորումը հստակ ամրագրել։ | | | | | | | | | | | |
| 17. 63-րդ հոդվածի 2-րդ կետով առաջարկվող լրացումը՝ գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի համաձայնությամբ աշխատանքի չներկայանալու ժամանակահատվածը աշխատանքային տարվա ընթացքում մինչև 30 օր սահմանելու վերաբերյալ, հետագայում կարող է գործատուների կողմից չարաշահումների հիմք հանդիսանալ. պարապուրդի ժամանակահատվածում աշխատողին՝ օրենքով նախատեսված վարձատրության փոխարեն այդ ժամանակահատվածը կարող է ձևակերպվել որպես գործատուի համաձայնությամբ բացակայություն և չվարձատրել: | **Չի ընդունվել**  Նախագծի (կարծիքի ներկայացված տարբերակի 63-րդ) լրամշակված տարբերակի 66-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսվում է Օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետում տրված կարգավորման համար սահմանել ժամկետային սահմանափակում։ Մասնավորապես, Օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետում սահմանված է, որ աշխատաժամանակում չի ներառվում, սակայն աշխատանքային ստաժում հաշվարկվում է գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի համաձայնությամբ աշխատանքի չներկայանալու ժամանակահատվածը։ Նախագծով նշված դրույթում առաջարկվում է սահմանափակող ժամանակահատված, այն է՝ ոչ ավելի, քան 30 օր։ Նշված սահմանափակումը նախատեսվում է հենց աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համար։ Նման սահմանափակում չնախատեսելու պարագայում առաջարկության մեջ նշված չարաշահումներն ավելի շատ կլինեն ու էլ ավելի երկար տևողությամբ ժամանակահատվածով պարապուրդը կարող է ձևակերպվել որպես գործատուի համաձայնությամբ բացակայություն և չվարձատրել: | | | | | | | | | | | |
| 18. 64-րդ հոդվածի 3-րդ կետով աշխատողի համար նախատեսվում է պահանջի կատարման պարտականություն՝ տարբեր գործատուների մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատելու դեպքում։ Սակայն հստակեցված չէ, եթե աշխատողը չի պահպանում այդ պահանջը ինչ իրավական հետևանքներ կարող են առաջանալ: | **Չի ընդունվել**  Նման կարգավորումը նախատեսելու նպատակը ոչ թե աշխատողին պատասխանատվության ենթարկելն է, այլ այն, որ նման դեպքերում գործատուն պատասխանատվություն չկրի։ | | | | | | | | | | | |
| 19. 69-րդ հոդվածի 3-րդ կետի «բ» ենթակետի «աշխատանքը» բառից» բառերը փոխարինել «առաջին նախադասությունից» բառերով: | **Ընդունվել է**  Կատարվել է նշված փոփոխությունը (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 72-րդ հոդվածում)։ | | | | | | | | | | | |
| 20. 75-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխության ընդունման դեպքում անհրաժեշտություն կառաջանա վերանայել Կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1384-Ն որոշմամբ սահմանված ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը, քանի որ հիշյալ որոշման հավելվածում որոշ պաշտոններ ընդգրկված են որպես չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատողներ: | **Ընդունվել է**  Նախագծի անցումային դրույթներում կատարվել է համապատասխան լրացում (5-րդ մասում)։ | | | | | | | | | | | |
| 21. Նախագծի 76-րդ հոդվածի 6-րդ կետով Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածում լրացվող 9-րդ մասից հանել «և ավելի» բառերը, քանի որ Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասի կարգավորումների համաձայն՝ տեղափոխված կամ չօգտագործված արձակուրդը աշխատողին պետք է տրամադրվի համապատասխան աշխատանքային տարվա ավարտից հետո ոչ ուշ, քան 18 ամսվա ընթացքում, որը կազմում է երկուսուկես տարի։  Առաջարկում ենք նաև «տրամադրումից» բառը փոխարինել «օգտագործումից» բառով։ Միաժամանակ առաջարկում ենք հանել «կամ սույն օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ, 4-րդ կետերով սահմանված որևէ հանգամանքով» բառերը, քանի որ հիշյալ կետերում սահմանված դեպքերը, մեր կարծիքով, չեն կարող տևել երկուսուկես տարի։  Առաջարկում ենք նաև Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 2-րդ մասից հանել «այլ պատճառներ» բառերը, քանի որ նույն հոդվածի 1-ին մասում արդեն իսկ սահմանված են բոլոր այն դեպքերը, որոնք արձակուրդի տեղափոխման օբյեկտիվ կարող են հանդիսանալ: | **Մասամբ է ընդունվել**  Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածում լրացվող 10-րդ մասից հանվել են «և ավելի» բառերը, իսկ «տրամադրումից» բառը փոխարինվել է «օգտագործումից» բառով։  Դրույթից «կամ սույն օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ, 4-րդ կետերով սահմանված որևէ հանգամանքով» բառերը չեն հանվել, քանի որ Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ, 4-րդ կետերով սահմանված որևէ հանգամանքները, թեև հնարավոր է չտևեն երկուսուկես տարի, սակայն այդ հանգամանքները կարող է առաջանան, օրինակ, նշված երկուսուկես տարին լրանալուց մեկ ամիս առաջ, ինչի պատճառով այդ վերջին մեկ ամսում աշխատողը հնարավորություն չունենա օգտվելու իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդից։  Ինչ վերաբերում է Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 2-րդ մասից «այլ պատճառներ» բառերը հանելուն, ապա այդ մասով փոփոխություն չի նախատեսվել հետևյալ հիմնավորմամբ.  Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխումը թույլատրվում է միայն աշխատողի միջնորդությամբ կամ համաձայնությամբ: Նույն մասում սահմանված են մի շարք հստակ դեպքեր, որոնց պարագայում ևս ամենամյա արձակուրդը կարող է տեղափոխվել։  Հարկ է նկատել, որ 167-րդ հոդվածի 1-ին մասում թվարկված դեպքերը այն դեպքերն են, որոնց պարագայում **նույնպես** ամենամյա արձակուրդը կարող է տեղափոխվել։ Սակայն, ամենամյա արձակուրդը, համաձայն Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1-ին մասի կարգավորումների կարող է տեղափոխվել նաև մի շարք այլ դեպքերում ևս։ Եթե առաջարկության համաձայն, Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 2-րդ մասից հանվի «այլ պատճառներ» բառերը, կստացվի, որ ամենամյա արձակուրդը հնարավոր կլինի տեղափոխել միայն Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1-ին մասում թվարկված կոնկրետ դեպքերում, և այլ դեպքերում, անգամ կողմերի համաձայնությամբ, աշխատողի ամենամյա արձակուրդը տեղափոխելու հնարավորություն առկա չի լինի։  Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 2-րդ մասից «այլ պատճառներ» բառերը հանելու առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում և քննարկման արդյունքներով այս մասով փոփոխություն Նախագծում չի նախատեսվել։ | | | | | | | | | | | |
| 22. 77-րդ հոդվածի 1-ին կետը հանել, քանի որ 165-րդ հոդվածում սահմանված են այն ժամանակահատվածները, որոնց ընթացքում աշխատողը վարձատրվում է։ Բացի այդ, ամենամյա արձակուրդը աշխատողին տրամադրվում է հանգստանալու և աշխատունակությունը վերականգնելու համար, իսկ չվճարվող արձակուրդը ևս կարող է օգտագործվել վերը նշված նպատակների համար: Բացի այդ Վճարովի արձակուրդների մասին ԱՄԿ 132-րդ կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված է, որ արձակուրդ տրամադրելու նպատակով անհրաժեշտ աշխատանքային ժամանակահատվածում հաշվի են առնվում աշխատողից անկախ պատճառներով աշխատանքից բացակայության այնպիսի ժամանակահատվածները, ինչպիսիք են հիվանդությունը, խեղումը կամ հղիությունը: | **Մասամբ է ընդունվել**  Նախագծում կատարվել է փոփոխություն և սահմանվել է չվճարվող արձակուրդի՝ ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ստաժում ներառելու օրերի սահմանափակում (նախատեսվել է, որ մեկ աշխատանքային տարում մինչև 15 օր չվճարվող արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածը ևս ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ստաժ է համարվում)։  Ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող աշխատանքային ստաժում չվճարվող արձակուրդի վերոնշյալ տևողությամբ օրերը ներառելը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված մի շարք դեպքերում 3, 4 և այլ օրերով չվճարվող արձակուրդների տրամադրման դեպքում գործատուների համար իրավակիրառական պրակտիկայում խնդիրներ են առաջանում աշխատողների ամենամյա արձակուրդի տևողությունները հաշվարկելու հարցում։ | | | | | | | | | | | |
| 23. 90-րդ հոդվածի 3-րդ կետի բ) ենթակետում «ամիսը» բառից հետո լրացնել «, եթե աշխատանքային պարտականությունների կատարման անցնելու օրը չի հանդիսանում տվյալ ամսվա առաջին աշխատանքային օրը» բառերը: | **Չի ընդունվել**  Իրավակիրառական պրակտիկայից բխող խնդիրներից խուսափելու համար առաջարկվում է ցանկացած պարագայում աշխատանքի ընդունման ամիսը չներառել միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելու համար հիմք ընդունվող ամիսներում, հատկապես այն պարագայում, որ աշխատողի տեսանկյունից, Նախագծով առաջարկվող տարբերակով այն որպես՝ հաշվարկի համար հիմք հանդիսացող տասներկու ամսյա ժամանակահատվածից հանվող ամիս նախատեսելու դեպքում, որևիցե խնդիր չի առաջանում, և վերջինիս համար այն նվազ բարենպաստ պայման չի նախատեսում, քան եթե ներառվեր այդ ժամանակահատվածում։ Միաժամանակ, եթե դիտարկենք այն հանգամանքը, որ հնարավոր է աշխատողը նույնիսկ աշխատանքի ընդունման ամսում աշխատողը պարգևատրում էլ ստացած լինի, ապա այդ գումարը միջին ամսական աշխատավարձի մեջ հաշվի է առնվելու 1/12-ի չափով՝ համաձայն Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի գործող կարգավորումների։ Հետևաբար, Նախագծով առաջարկվող տարբերակն իրավակիրառ պրակտիկայում՝ տարբեր աշխատանքային ռեժիմներով աշխատողների համար միասնական միջին աշխատավարձի հաշվարկման կարգ նախատեսելու առումով ունի հստակեցնող նշանակություն։  Միաժամանակ հարկ է նկատել, որ Նախագծի՝ կարծիքի ուղարկված տարբերակի 90-րդ հոդվածը Նախագծի լրամշակված տարբերակում 91-րդ հոդվածն է։  Նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք ընդունելի են եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցչի համար։ | | | | | | | | | | | |
| 24. 95-րդ հոդվածի «համար:» բառից հետո» բառերը հանել. | **Ընդունվել է**  Կատարվել է նշված փոփոխությունը (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 98-րդ հոդվածում)։ | | | | | | | | | | | |
| 25. 118-րդ հոդվածի 2-րդ կետի ««տևողությամբ:» բառից» բառերը փոխարինել «առաջին նախադասությունից» բառերով. | **Ընդունվել է**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 117-րդ հոդվածում Օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 5-րդ մասն առաջարկվել է շարադրել նոր խմբագրությամբ։ | | | | | | | | | | | |
| 26. 118-րդ հոդվածի 5-րդ մասում առաջարկում ենք «կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ» բառերը փոխարինել «կես ժամ տևողությամբ» բառերով, որպեսզի կրծքով կերակրող բոլոր կանանց համապատասխան երաշխիքը տրամադրվի հավասար չափով, այլ ոչ թե այն որոշվի գործատուի հայեցողությամբ: Բացի այդ, առաջարկում ենք երաշխիքը նախատեսել մինչև մեկուկես տարեկան երեխա ունեցող բոլոր կանանց, հակառակ դեպքում ոչ մայրական կաթով կերակրող մինչև մեկուկես տարեկան երեխա ունեցող մայրերին հիշյալ երաշխիքը չի տրամադրվի: | **Չի ընդունվել**  Հարկ է նշել, որ օբյեկտիվորեն հնարավոր են այնպիսի իրավիճակներ, երբ կես ժամ լրացուցիչ ընդմիջում տրամադրելը չծառայի իր նպատակին։ Նախատեսելով կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ լրացուցիչ ընդմիջման երաշխիք՝ գործատուները հնարավորություն կունենան կերակրող մայրերին ավելի երկար տևողությամբ ընդմիջում տրամադրելու։  Ինչ վերաբերում է այն առաջարկին, որ մինչև մեկուկես տարեկան երեխա ունեցող բոլոր կանանց տրամադրվի լրացուցիչ ընդմիջում, անկախ այն հանգամանքից կրծքով են կերակրում, թե՝ ոչ, ապա հարկ է նշել, որ այս երաշխիքի նպատակը կրծքով կերակրող մայրերին երեխայի կերակրման հնարավորություն տալն է։ | | | | | | | | | | | |
| 27. 123-րդ հոդվածի 1-ին մասի ««կարգով:» բառից հետո» բառերը հանել: | **Ընդունվել է**  Կատարվել է նշված փոփոխությունը (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 121-րդ հոդվածում)։ | | | | | | | | | | | |
| 28. 124-րդ հոդվածի 4-րդ կետով լրացվող դրույթում առաջարկում ենք միջին աշխատավարձի հաշվարկման համար հիմք ընդունել միայն հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի աշխատանքային օրերը, քանի որ հարկադիր պարապուրդում չգտնվող աշխատողների աշխատավարձը հաշվարկելիս ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերի համար վճարում չի կատարվում (օրինակ այն դեպքում, եթե համապատասխան ամսվա ընթացքում աշխատողը եղել է ամենամյա արձակուրդում կամ նմանօրինակ այլ դեպքերում)։ | **Ընդունվել է**  Նախագծում կատարվել է համապատասխան փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| **Միաժամանակ առաջարկում ենք Նախագծում ներառել հետևյալ առաջարկությունները. Օրենսգրքի՝** |  | | | | | | | | | | | |
| 1. 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. «7) հիմնական աշխատավարձի չափը (ներառյալ հարկերը, պարտադիր այլ վճարները), իսկ անհրաժեշտության դեպքում նաև այն որոշելու ձևը.»։ Առաջարկը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ գործող ձևակերպմամբ ստացվում է, որ գործատուն պայմանագրում կարող է սահմանել կա՜մ հիմնական աշխատավարձի չափը, կա՜մ այն որոշելու եղանակը։ Մինչդեռ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 2-րդ հոդվածի 6-րդ մասի կարգավորումների համաձայն՝ աշխատավարձի չափը այն կարևոր պայմաններից է, որի մասին աշխատողը պետք է տեղյակ լինի: | **Մասամբ է ընդունվել**  Նախագիծը լրամշակվել է առաջարկի հիման վրա, սակայն ներկայացվելով հետևյալ խմբագրությամբ.  «7-րդ կետում «չափը և (կամ)» բառերը փոխարինել «չափը (ներառյալ աշխատավարձից վճարվող հարկերը, սոցիալական կամ օրենքով սահմանված պարտադիր այլ վճարները) և» բառերով, իսկ «ձևը» բառից հետո լրացնել «(ժամային, օրական, գործավարձային կամ ամսական դրույքաչափ)» բառերով»։    Առաջարկը մասամբ ընդունելը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ իրավակիրառ պրակտիկայում առկա խնդիրները հաշվի առնելով, բավարար չէ միայն աշխատավարձի չափը ներառել պայմանագրում առանց այն որոշելու ձևը սահմանելու։ | | | | | | | | | | | |
| 2. 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետում «երբ մյուս պայմանները պահպանվում են» բառերը փոխարինել «եթե ամսական հիմնական աշխատավարձը պահպանվում է» բառերով: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետում «երբ» բառը փոխարինվել է «եթե կրճատված աշխատաժամանակի վարձատրությունը և» բառերով։ | | | | | | | | | | | |
| 3. 175-րդ հոդվածի 2-րդ մասից հանել «, իսկ պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատողների միջին աշխատավարձը վճարվում է աշխատողի հիմնական աշխատատեղից, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ» բառերը՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ համապատասխան օրենքներով (Ընտրական օրենսգիրք, «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» օրենք, Աշխատանքային օրենսգրքի 124-րդ հոդված և այլն) պետական պարտականությունների կատարման ընթացքում վարձատրության հետ կապված իրավահարաբերությունները արդեն իսկ կարգավորված են, ուստի հիշյալ դրույթը տարընկալումների տեղիք կարող է տալ: | **Չի ընդունվել**  Հարկ է նշել, որ առանձին օրենքներով Օրենսգրքի 175-րդ հոդվածի 1-ին մասում թվարկված դեպքերի համար համապարփակ կարգավորումներ նախատեսված չեն։ Առաջարկության մեջ նշված փոփոխությունը կատարելու պարագայում կա ռիսկ, որ որոշակի դեպքերում կարգավորումներ նախատեսված չեն լինի։  Նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք, սակայն, ընդունելի չեն եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցչի համար։ | | | | | | | | | | | |
| 4. 179-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ պարբերությունից հանել «և խրախուսական այլ վճարումներ» բառերը, քանի որ 178-րդ հոդվածի 3-րդ մասում սպառիչ սահմանված են աշխատավարձի տեսակները: | **Ընդունվել է**  Նշված առաջարկն ընդունվել է Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության (որով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը հանձնարարվել էր շահագրգիռ կողմերի մասնակցությամբ քննարկում կազմակերպել՝ չընդունված առաջարկները քննարկելու նպատակով) համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման արդյունքներով։  Կատարվել է նշված փոփոխությունը։  Միաժամանակ նշենք, որ Նախագծից Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ պարբերությունում առաջարկվող փոփոխությունը դուրս է եկել, և շրջանառվել է առանձին փաթեթով, որն արդեն իսկ ընդունվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 5. Օրենսգրքի համապատասխան հոդվածներում «աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարումների» բառերը համապատասխան հոլովաձևերով փոխարինել «աշխատավարձ, օրենքով նախատեսված դեպքում նաև՝ միջին աշխատավարձի)» բառերով, հաշվի առնելով այն, որ Օրենսգրքով աշխատավարձին հավասարեցված վճարներ նախատեսված չեն, իսկ 178-րդ հոդվածում սպառիչ սահմանված են աշխատավարձի տեսակները: Քանի որ վերջնահաշվարկի դեպքում աշխատողին 178-րդ հոդվածով սահմանված աշխատավարձի տեսակներից բացի վճարվում է նաև չօգտագործած արձակուրդի համար նախատեսված միջին աշխատավարձը, ուստի որոշ հոդվածներում անհրաժեշտ կլինի լրացնել նաև վերը նշված` օրենքով նախատեսված դեպքում նաև՝ միջին աշխատավարձը բառերը: | **Ընդունվել է ի գիտություն**  Այս մասով փոփոխությունն անհրաժեշտ է դիտարկել նաև այլ օրենքներին համապատասխանեցնելու տեսանկյունից։ Հաշվի առնելով այն, որ անհրաժեշտ է վերոգրյալ փոփոխությունները քննարկել այլ շահագրգիռ մարմինների հետ, վերջինս կշրջանառվի առանձին փաթեթով։ | | | | | | | | | | | |
| **25. Վարչապետի աշխատակազմի տեսչական մարմինների աշխատանքների համակարգման գրասենյակ** | | | | | **06.04.2022թ.** | | | | | | | | |
| **N /51.1/10414-2022** | | | | | | | | |
| Ի պատասխան Ձեր 2022 թվականի մարտի 21-ի թիվ  ՄՆ/ԺՍ-1-2/7283-2022 գրության՝ հայտնում եմ, որ հաշվի առնելով ներկայացված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի ծավալը և Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի հետ քննարկման անհրաժեշտությունը՝ վերջնական դիրքորոշում ներկայացնելու նպատակով Տեսչական մարմինների աշխատանքների համակարգման գրասենյակը նախագծի վերաբերյալ իր դիրքորոշումը կներկայացնի 2022թ. ապրիլի 8-ին։ |  | | | | | | | | | | | |
| **26. Վարչապետի աշխատակազմի տեսչական մարմինների աշխատանքների համակարգման գրասենյակ** | | | | | | | **08.04.2022թ.** | | | | | | |
| **N 48/51.1/11121-2022** | | | | | | |
| Ի պատասխան Ձեր 2022 թվականի մարտի 21-ի թիվ  ՄՆ/ԺՍ-1-2/7283-2022 գրության՝ հայտնում եմ, որ Տեսչական մարմինների աշխատանքների համակարգման գրասենյակի կողմից ուսումնասիրվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը (այսուհետ՝ Նախագիծ), որի վերաբերյալ ներկայացնում եմ հետևյալ առաջարկությունները. |  | | | | | | | | | | | |
| * + - 1. Նախագծի 1-ին հոդվածում՝   1) Հոդվածի նախաբանում լրացնել «ՀՕ-124-Ն» բառերը, հիմք ընդունելով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 18-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, համաձայն որի՝ «*Օրենքի լրիվ անվանումը հիշատակելիս հետևյալ հաջորդականությամբ ներառվում են օրենքի վերնագիրը, օրենքի ընդունման տարին, ամիսը (տառերով), ամսաթիվը,* ***հերթական համարը***... ».  2) 2-րդ կետը հանել, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ գործող օրենքով սահմանված է դրույթ ***«.. ցանկացած ձևի (բնույթի) »*** *որի* ձևակերպումն ավելի լայն է, և վերջինիս նպատակը ամեն կերպ կանխել է ցանկացած գործողություն՝ այդ թվում նաև «*ֆիզիկական կամ հոգեկան կամ սեռական անձեռնմխելիության դեմ ուղղված արարքի կամ դրա սպառնալիքը*»: | **1) Չի ընդունվել**  «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 18-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ Սահմանադրական օրենք չհանդիսացող օրենսգրքի լրիվ անվանումը հիշատակելիս հետևյալ հաջորդականությամբ ներառվում են օրենքի ընդունման տարին, ամիսը (տառերով), ամսաթիվը, օրենսգրքի վերնագիրը և «օրենսգիրք» բառը, եթե վերնագիրը չի ներառում այն: Սահմանադրական օրենք չհանդիսացող օրենսգրքի կրճատ անվանումը հիշատակելիս նշվում է օրենսգրքի վերնագիրը և «օրենսգիրք» բառը, եթե վերնագիրը չի ներառում այն:  **Ուստի, վերոգրյալով պայմանավորված, Նախագծի 1-ին հոդվածում «ՀՕ-124-Ն» բառերը չեն լրացվել։**  **2) Ընդունվել է**  Աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքներում՝ Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում առաջարկվող լրացումը հանվել է, փոխարենն այլ ձևակերպում է առաջարկվել։ | | | | | | | | | | | |
| * + - 1. Նախագծի 8-րդ հոդվածում՝   1) 17.1-րդ հոդվածը լրացնել նոր 7.1-րդ մասով հետևյալ բովանդակությամբ՝  «7.1 Մինչև տասնութ տարեկան անձանց աշխատանքի ընդգրկելիս պետք է պահպանելով սույն օրենսգրքի 153-րդ հոդվածի 2-րդ մասի, 154-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, 155-րդ հոդվածի 7-րդ մասին, 164-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 1-ին կետին, 209-րդ հոդվածի 3-րդ մասին, 240-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, 249-րդ հոդվածի 1-ին մասին համապատասխան նորմերը: Հիմք ընդունելով այն հագամանքը, որ մինչև տասնութ տարեկան աշխատողը համարվում է ***աշխատանքի արտոնյալ պայմանների իրավունք*** *ունեցող անձ****:*** | **Չի ընդունվել**  Առաջարկվող լրացման մեջ վկայակոչված բոլոր դրույթներում հստակ ամրագրված են մինչև 18 տարեկան աշխատողներին վերաբերող առանձին կարգավորումները։ Միաժամանակ հարկ է նշել, որ «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 13-րդ հոդվածի 8-րդ մասով սահմանված է, որ նորմատիվ իրավական ակտերում բացառվում են իրավական նորմերի անհիմն կրկնությունները և ներքին հակասությունները: Ուստի, ևս մեկ անգամ, նույն պահանջները ամրագրելը գտնում ենք ոչ նպատակահարմար։ | | | | | | | | | | | |
| * + - 1. Նախագծի 29-րդ հոդվածով լրացվող 74-րդ հոդվածի 1-ին մասով կատարվող լրացումը հանել, քանի որ գործող օրենսգրքում արդեն իսկ առկա է նույնաբովանդակ ձևակերպում: | **Չի ընդունվել**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 30-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ կետերը շարադրվում են բոլորովին նոր խմբագրությամբ և նախատեսում են նոր կարգավորումներ։ | | | | | | | | | | | |
| * + - 1. Նախագծի 30-րդ հոդվածով նախատեսված փոփոխությունը անհրաժեշտ է լրամշակել, քանի որ այն հակասում է օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետին՝ ***աշխատողների իրավունքների և հնարավորությունների հավասարության*** սկզբունքին, որի հիման վրա պետք է կառուցվեն աշխատանքային իրավահարաբերությունները: | **Չի ընդունվել**  Նշված փոփոխությունը (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 31-րդ հոդված) կատարվել է Օրենսգրքի դրույթը Խարտիայի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետի պահանջներին համապատասխանեցնելու նպատակով։  Հիմնավորումը տե՛ս սույն ամփոփաթերթի 2-րդ բաժնի 16-րդ կետում։ | | | | | | | | | | | |
| * + - 1. Նախագծի 38-րդ հոդվածով սահմավում է պայմանագրի կնքման կարգ, չսահմանելով թե մինչև տասնվեց տարեկան անձանց դեպքում՝ ով է ստորագրելու պայմանագիրը, հետևաբար անհրաժեշտ է լրամշակել հոդվածը, հակառակ դեպքում՝ ըստ Նախագծի *(հոդված 8-րդ նոր լրացված 17.1-րդ հոդվածի 3-րդ մասի)* ստացվում է, որ որդեգրողի կամ խնամակալի կամ հոգաբարձուի, իսկ նրանց բացակայության դեպքում՝ մինչև տասնվեց տարեկան անձի բնակության վայրի խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի ***գրավոր համաձայնությունը համարվում է պայմանագրի ստորագրում;*** | **Ընդունվել է**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 39-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 85-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունները լրամշակվել են՝ նախատեսելով նաև կարգավորումներ ներկայացված հարցի վերաբերյալ։ Մասնավորապես, կատարված փոփոխությունների արդյունքում նախատեսվել է սահմանել, որ մինչև տասնչորս տարեկան աշխատողների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրերի դեպքում, պայմանագիրը ստորագրում են ծնողներից մեկը կամ որդեգրողը կամ խնամակալը, որի մեկ օրինակը գործատուն հանձնում է ծնողներից մեկին կամ որդեգրողին կամ խնամակալին:  Միաժամանակ հոդվածում կատարվել է լրացում՝ սահմանելով, որ մինչև տասնչորս տարեկան անձի հետ նույն հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված կարգով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու դեպքում, մինչև տասնչորս տարեկան անձի անունից աշխատանքային պայմանագիրը ստանում, ստորագրում և դրա մեկ օրինակը գործատուին է հանձնում ծնողներից մեկը կամ այլ օրինական ներկայացուցիչը (որդեգրողը կամ խնամակալը):  Ինչ վերաբերում է տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան աշխատողների հետ աշխատանքային պայմանագրի կնքմանը, ապա այդ մասով տեղեկացնում ենք, որ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ տասնչորսից մինչև տասնութ տարեկան անչափահասները կարող են գործարքներ կնքել իրենց օրինական ներկայացուցիչների` ծնողների, որդեգրողների կամ հոգաբարձուի գրավոր համաձայնությամբ, բացառությամբ նույն հոդվածի 2-րդ կետում նշված գործարքների:  Օրենսգրքի 15-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ աշխատանքային իրավունակությունը և իր գործողություններով աշխատանքային իրավունքներ ձեռք բերելու և իրականացնելու, իր համար աշխատանքային պարտականություններ ստեղծելու ու դրանք կատարելու քաղաքացու ունակությունը (աշխատանքային գործունակություն) լրիվ ծավալով ծագում է **տասնվեց տարեկան դառնալու պահից**, բացառությամբ Օրենսգրքով և այլ օրենքներով նախատեսված դեպքերի:  Օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 5-րդ կետում սահմանվում է, որ մինչև տասնվեց տարեկան անձին աշխատանքի ընդունելիս գործատուն պարտավոր է պահանջել ծնողներից մեկի կամ այլ օրինական ներկայացուցչի (որդեգրողի կամ խնամակալի կամ հոգաբարձուի), իսկ նրանց բացակայության դեպքում՝ մինչև տասնվեց տարեկան անձի բնակության վայրի խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի գրավոր համաձայնությունը։  Ամփոփելով վերոգրյալը՝ հարկ է նկատել, որ 14-16 տարեկան անձանց հետ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է ծնողներից մեկի կամ այլ օրինական ներկայացուցչի (որդեգրողի կամ խնամակալի կամ հոգաբարձուի), իսկ նրանց բացակայության դեպքում՝ մինչև տասնվեց տարեկան անձի բնակության վայրի խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի գրավոր համաձայնության առկայության դեպքում։ | | | | | | | | | | | |
| * + - 1. Նախագծի 48-րդ հոդվածով նախատեսվող փոփոխությունը հստակեցնել, քանի որ այն հակասում է օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի պահանջներին, այն է՝ *աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը` անկախ (...) աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից.* | **Չի ընդունվել**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 51-րդ (կարծիքի ներկայացված տարբերակի 48-րդ) հոդվածով փոփոխություններ են նախատեսվում Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածում։ Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածով նախատեսված են աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման ժամկետներ, որոնց նպատակն է հավասարապես պաշտպանել ինչպես աշխատողի, այնպես էլ գործատուի շահերը։ Որպես այդպիսի ընդհանրական շահեր աշխատողի համար դիտարկվում է նրա իրավունքը՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում իրացնելու իր հետագա կենսագործունեության ազատությունը (դադարեցնելու աշխատանքը, ընտրելու այլ աշխատանք և այլ), իսկ գործատուի համար՝ իր հետագա բնականոն գործունեությունը կարգավորելու հնարավորությունը (նոր աշխատող ընտրելու իրավունք, մինչև նոր աշխատող ընտրելը տվյալ աշխատանքի կատարում պահանջելու իրավունք և այլն)։ Այսինքն, օրենսդրի կողմից ժամկետների սահմանումն ուղղված է աշխատանքային պայմանագրի կողմերի շահերի հավասարակշռմանը և դրանից բխող պարտականությունների կատարմանը։ Մասնավորապես, աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին աշխատողի՝ գործատուին առնվազն 30 օր առաջ ծանուցելու պարտականությունն ինքնանպատակ չէ, այն միտված է ապահովելու գործատուի մոտ աշխատանքային իրավահարաբերությունների կայունությունն ու որոշակիությունը՝ կապված առաջացող թափուր հաստիքը հնարավորինս արագ համալրելու, աշխատանքային բնականոն ընթացքն արագ վերականգնելու հետ։ Առաջարկվող փոփոխության անհրաժեշտությունը պայմանավորված է իրավակիրառ պրակտիկայից բխող խնդիրներից։ Բանն այն է, որ բոլոր այն դեպքերում, երբ աշխատողը դիմում է գործատուին իր համար նախընտրելի կոնկրետ օրը պայմանագիրը լուծելու մասին, իսկ գործատուն առարկություն չունի, սակայն ստիպված օրենքի պահանջը պահպանելու նպատակով, չի ընդունում դիմումը կամ պայմանագրի լուծումը կատարում է 30-րդ օրը։ Իսկ որոշ դեպքերում աշխատողի դիմումը հիմք ընդունելով՝ գործատուն առաջարկում է պայմանագրի լուծումը ձևակերպել Օրենսգրքի 110-րդ հոդվածով՝ կողմերի համաձայնությամբ։ Սա շատ տարածված պրակտիկա է, ինչով Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի կարգավորման նպատակը չեզոքացվում է։ Մինչդեռ Վճռաբեկ դատարանը թիվ ԿԴ/0740/02/14 քաղաքացիական գործով արձանագրել է, որ բոլոր այն դեպքերում, երբ ծանուցման մեջ աշխատողի կողմից նշվել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու կոնկրետ ժամկետ, որը չի գերազանցում երեսնօրյա ժամկետը, գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ծանուցման մեջ նշված ժամկետում։ Այսինքն՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելով աշխատողի ծանուցման նշված ժամկետում՝ գործատուն թույլ չի տալիս աշխատանքային օրենսդրության պահանջների խախտում։  Ուստի, վերոգրյալից ելնելով էլ, վերանայվում են Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի կարգավորումները։ | | | | | | | | | | | |
| * + - 1. Նախագծի 64-րդ հոդվածում նախատեսված՝ 139-րդ հոդվածի 2-րդ մասից հանել «կոլեկտիվ պայմանագրով» բառերը: | **Չի ընդունվել**  Նախագծով Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 2-րդ մասի փոփոխությունը բխում է իրավակիրառական պրակտիկայից։ Իրավակիրառական պրակտիկայում նորմը կարող է մեկնաբանվել այնպես, որ կոլեկտիվ պայմանագրով կարող է նախատեսվել օրական 8 ժամ աշխատաժամանակից ավելի տևողություն։ | | | | | | | | | | | |
| * + - 1. Նախագծի 76-րդ հոդվածի՝   1) 2-րդ մասով առաջարկվող փոփոխության բովանդակությունից ",որպես կանոն," բառերը անհրաժեշտ է հանել։  2) 6-րդ մասով առաջարկվող "… իսկ ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասը տրամադրելու մասին գործատուի անհատական իրավական ակտն ընդունվել առանց աշխատողի՝ ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմումի առկայության" լրացումն անհրաժեշտ է վերանայել կամ հանել, քանի որ արձակուրդ գնալու իրավունքը բացառապես պատկանում է աշխատողին և վերջինս իր ցանկությամբ պետք է այդ իրավունքն իրացնի։ | **Մասամբ է ընդունվել**  1) Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի՝ նոր խմբագրությամբ շարադրվող 2-րդ մասում «որպես կանոն» բառերը հանվել են  2) Սույն կետի 2-րդ ենթակետով ներկայացված առաջարկությունը չի ընդունվել հետևյալ հիմնավորմամբ.  Նախագծով նախատեսվում է գործատուի կողմից աշխատողին տուժանք վճարելու պահանջ այն դեպքում, եթե Օրենսգրքով սահմանված ժամկետում աշխատողին չի տրամադրվում ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասը։ Ուստի, նշվածին զուգահեռ միաժամանակ առաջարկվում է այն դեպքերի համար, երբ աշխատողը երկուսուկես աշխատանքային տարի անընդմեջ խուսափում է կամ հրաժարվում է իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի օգտագործումից՝ չներկայացնելով ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմում, գործատուի համար սահմանել իրավունք՝ ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասը տրամադրելու մասին անհատական իրավական ակտն ընդունելու առանց աշխատողի՝ ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմումի առկայության, որպեսզի գործատուի համար տուժանք վճարելու պահանջ չառաջանա։  Նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք, սակայն, ընդունելի չեն եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցչի կողմից։ | | | | | | | | | | | |
| 9. Նախագծի 94-րդ հոդվածում առաջարկում եմ նախատեսել համապատասխան կարգավորումներ այն դեպքերի համար, երբ պահումներ կամ գանձումներ գործնականում հնարավոր չի լինում իրականացնել և աշխատողն աշխատանքից ազատվելուց հետո կամավոր չի վերադարձնում իրեն ավել վճարված գումարը։ Դատական պրակտիկայի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ թեև դատարանները քննում են նման վեճերով գործեր, սակայն հստակ նշում են, որ այլ կառուցակարգ օրենսդիրը չի սահմանել։ | **Ընդունվել է**  Նշված առաջարկն ընդունվել է Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման արդյունքներով։ Մասնավորապես Օրենսգրքի 213-րդ հոդվածում նախատեսվել է լրացնել նոր՝ 4-րդ մաս՝ հետևյալ բովանդակությամբ.  «4. Այն դեպքում, երբ աշխատողն ազատվում է աշխատանքից և սույն հոդվածով սահմանված կարգով պահումներ կամ գանձումներ կատարելուց հետո գործատուին ունեցած աշխատողի պարտքերը չեն մարվում ամբողջությամբ, ինչպես նաև այն դեպքում, երբ պահումներ կամ գանձումներ հնարավոր չէ կատարել, սակայն աշխատողն ունի գործոտուի հանդեպ չմարված պարտքեր, ապա գործատուն իրավունք ունի չմարված պարքերը մարելու պահանջով դիմել դատարան:»։ | | | | | | | | | | | |
| 10. Նախագծի 124-րդ հոդվածի 3-րդ մասով առաջարկվող փոփոխություններն անհրաժեշտ է վերանայել այն տեսանկյունից, որ՝ նախ, թեև քաղաքացիական դատավարության կարգով քննվող աշխատանքային վեճերի համար սահմանված են հստակ կարճ ժամկետներ, սակայն դատական պրակտիկայի ուսումնասիրությունից հետևում է որ դրանց քննությունը շատ ավելի երկար ժամանակում է իրականացվում, միաժամանակ, վարչական դատավարության կարգով քննվող հանրային ծառայության հետ կապված վեճերի քննությունը սովորաբար 1-2 տարի է տևում առնվազն, որպիսի պայմաններում նախ ինքնին առաջանում են վերականգնման անհնարինության բազմաթիվ իրավիճակներ, միևնույն ժամանակ նշված ժամանակահատվածում սովորաբար հայցվորը այլ աշխատանք է գտած լինում և ինքն է խնդրում դատարանին իրեն չվերականգնել նախկին աշխատանքին։ Հաջորդիվ, գործատուն այս դեպքում ստիպված է լինում վճարել աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց փոխհատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, իսկ Նախագծով առաջարկվող միջին աշխատավարձի չափի հաշվարկը մեծ ֆինանսական բեռ կհանդիսանա ցանկացած գործատուի համար։ Ուստի առաջարկում եմ Նախագծով առաջարկվող այս մասով կարգավորումներն ամբողջությամբ վերանայել՝ միաժամանակ սահմանելով կարգավորումներ այն դեպքում, երբ անձը դատարանում գործի քննության ժամանակ արդեն իսկ այլ աշխատանքի է ընդունվել և այդ աշխատանքի դիմաց ստանում է նախկին աշխատավարձին համարժեք կամ ավելի բարձր աշխատավարձ։ | **Չի ընդունվել**  Առանց օրինական հիմքերի աշխատանքից ազատման համար գործատուն պետք է կրի պատասխանատվություն, իսկ աշխատողը պետք է ստանա իր կորցրած վնասները։ Այն հանգամանքը, որ աշխատողն արդեն աշխատանքային վեճի դատական քննության ընթացքում հնարավոր է անցած լինի այլ աշխատանքի, չպետք է պակասեցնի գործատուի պատասխանատվության մակարդակը՝ օրենսդրության պահանջների խախտման համար։ Այս կապակցությամբ հարկ է նշել, որ Օրենսգրքի 37-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ գործատուները, աշխատողները և նրանց ներկայացուցիչներն իրենց իրավունքներն իրականացնելիս և պարտականությունները կատարելիս պարտավոր են պահպանել օրենքը, գործել բարեխիղճ և ողջամիտ և որ աշխատանքային իրավունքների չարաշահումն արգելվում է, իսկ 37-րդ հոդվածի 2-րդ մասով ամրագրված է, որ աշխատանքային իրավունքների իրականացմամբ և պարտականությունների կատարմամբ չպետք է խախտվեն այլ անձանց` օրենքներով պաշտպանվող իրավունքներն ու շահերը:  Ինչ վերաբերում է առաջարկությունում նշված միջին աշխատավարձի չափի հաշվարկի վերաբերյալ կարգավորմանը, ապա նշված կարգավորումը նախատեսվել է հաշվի առնելով Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջը՝ համաձայն որի Օրենսգրքով նախատեսված միջին աշխատավարձի չափը որոշելու բոլոր դեպքերի համար սահմանվում է հաշվարկման միասնական կարգ: | | | | | | | | | | | |
| 11. Նախագծում անհասկանլի է թե ինչ տրամաբանությամբ է նախատեսվում որոշ կետերում «կազմակերպություն» բառի փոխարինում «գործատու» բառով, իսկ որոշ հոդվածներում դեռ շարունակվում է պահպանվել «կազմակերպություն» բառը: | **Ընդունվել է**  Հստակեցումը հետևյալն է. հաշվի առնելով այն, որ Օրենսգիրքը նախատեսվում է լրացնել նոր՝ 18.1-ին հոդվածով, որով սահմանվելու է աշխատանքի վայր հասկացությունը, վերջինովս պայմանավորված անհրաժեշտություն է առաջանում նաև որոշ հոդվածներում «կազմակերպություն» բառը փոխարինել «գործատու» բառով։ | | | | | | | | | | | |
| **27. Անվտանգության խորհրդի գրասենյակ** | | | | | | | **04.04.2022թ.** | | | | | | |
| **N /40.39/10338-2022** | | | | | | |
| «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ) վերաբերյալ Անվտանգության խորհրդի գրասենյակի առաջարկությունները և նկատառումները հետևյալն են. |  | | | | | | | | | | | |
| 1. Առաջարկվում էՆախագծի1-ին հոդվածի 2-րդ կետում հիշատակված «սեռական անձեռնմխելիության» բառերից հետո լրացնել «և ազատության» բառերը։ | **Մասամբ է ընդունվել**  Նախագծի 1-ին հոդվածի 2-րդ կետը վերանայվել է և շարադրվել հետևյալ բովանդակությամբ՝  «բռնությունների» բառից հետո լրացնել «, այդ թվում՝ սեռական ոտնձգության» բառերով | | | | | | | | | | | |
| 2. Նախագծի30-րդ հոդվածով նախատեսվում է «Օրենսգրքի 75-րդ հոդվածի 1-ին մասից հանել «ոստիկանությունում,» և «էլեկտրամատակարարման,» բառերը»։  ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 75-րդ հոդվածի 1-ն մասի համաձայն՝ 1. Արգելվում է գործադուլ հայտարարել **ոստիկանությունում**, զինված ուժերում (դրան հավասարեցված այլ ծառայություններում), պահպանության ծառայություններում, ինչպես նաև կենտրոնացված **էլեկտրամատակարարման**, ջերմամատակարարման, գազամատակարարման կազմակերպություններում, անհետաձգելի բժշկական օգնության ծառայություններում:…. »»։  Առաջարկվում է հստակեցնել, թե ի՞նչ սկզբունքով է որոշվել Նախագծով հանել **ոստիկանությունում** և **էլեկտրամատակարարման** ծառայությունում գործադուլ անցկացնելու արգելքը, եթե վերոնշյալ հոդվածի համաձայն՝ արգելվում է գործադուլ հայտարարել այնպիսի համանման կառույցներում, ինչպիսիք են զինված ուժերում (դրան հավասարեցված այլ ծառայություններում), պահպանության ծառայություններում, ինչպես նաև կենտրոնացված ջերմամատակարարման, գազամատակարարման կազմակերպություններում….»։ | **Ընդունվել է**  Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում հավելյալ քննարկումներից արդյունքում Օրենսգրքի 75-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունը հանվել է նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 3. Առաջարկվում է Նախագծի 37-րդ հոդվածի 14-րդ կետում հիշատակված «դրույթներին» բառը փոխարինել » «դրույթները» բառով: | **Ընդունվել է**  Նախագծի կարծիքի ներկայացված տարբերակի 37-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասում լրացվող 14-րդ կետում նախատեսվում էր հետևյալ կարգավորումը, մասնավորապես, որ աշխատանքային պայմանագրում կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում նշվեն նաև աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման ժամկետները կամ **հղումները** Օրենսգրքի կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերի՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման ժամկետներ նախատեսող **դրույթներին։** Քննարկումների արդյունքում նշված փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| **28. Կենտրոնական բանկ** | | **08.04.2022թ.** | | | | | | | | | | | |
| **N 15.1-07/0272-22** | | | | | | | | | | | |
| Ձեզ ենք ներկայացնում Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի դիտարկումները «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ) վերաբերյալ. |  | | | | | | | | | | | |
| Նախագծի հոդված 10-ով Օրենսգիրքը լրացվում է աշխատանքի վայրի (աշխատավայրի) վերաբերյալ 18.1 հոդվածով։ Այդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝  «*Եթե աշխատանքի բնույթով պայմանավորված, միևնույն գործատուի մոտ աշխատանքի դեպքում աշխատողի համար աշխատավայր են հանդիսանում մեկից ավելի վայրեր (տեղեր), ապա աշխատանքի հիմնական վայր (հիմնական աշխատավայր) է հանդիսանում մշտական տեղակայման վայր ունեցող և աշխատանքի միջոցներով սարքավորված այն աշխատավայրը, որտեղ աշխատողը սովորաբար անցկացնում է աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածի կեսից ավելին*»։  Հնարավոր են իրավիճակներ, երբ վերոնշյալ դրույթի չափանիշների համապատասխան, նույն գործատուի մոտ, աշխատակիցներն իրենց աշխատանքը հավասարապես իրականացնում են տարբեր քաղաքներում և (կամ) մասնաճյուղերում։ Այսինքն՝ նման դեպքերում այս դրույթի ներքո հնարավոր չի լինի սահմանել աշխատանքի վայրը։  Կարծում ենք՝ այս առումով մնում է կարգավորման բաց և առաջարկում ենք ամրագրել, որ գործատուն և աշխատողը աշխատանքի վայրը որոշում են աշխատանքային պայմանագրով։ | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 2-րդ մասում կատարվել է համապատասխան լրացում՝ սահմանելով, որ այն դեպքերում, երբ նույն մասում նշված կետերով հնարավոր չէ որոշել աշխատանքի վայրը, աշխատանքի վայրը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ։ | | | | | | | | | | | |
| Նախագծի 46-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում կատարվում են լրացումներ և սահմանվում են օրենքի ուժով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը։ Միաժամանակ սահմանվում է, որ օրենքի ուժով, ինչպես նաև կողմերի համաձայնությամբ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս, ի տարբերություն այլ հիմքերով ազատման դեպքերի, աշխատողին աշխատանքից ազատելը գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով չի ձևակերպվում։  Այսպիսի սահմանափակում ամրագրելը հասկանալի չէ և անհստակություններ է առաջացնելու գործատուի մոտ, մասնավորապես՝ վերջնահաշվարկի ձևակերպումներ իրականացնելիս։ Առաջարկում ենք բացառությունը հանել կամ սահմանել, թե այդ դեպքերում աշխատանքից ազատելը գործատուի մոտ ինչ ձևակերպում պետք է ստանա։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում կատարվող լրացմամբ (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 49-րդ հոդված) օրենքի ուժով աշխատանքային պայմանագիրը լուծված համարելու կարգավորումներ նախատեսելը կոչված է լուծելու իրավակիրառական պրակտիկայում ի հայտ եկող խնդիրները։ Մասնավորապես, Օրենսգրքի 109-րդ հոդված 1-ին մասում լրացվող 12.2-րդ կետում 111-րդ հոդվածի մասով լրացումները կատարվել են՝ հիմք ընդունելով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի դիրքորոշումը Օրենսգրքի գործող խմբագրությամբ 111-րդ հոդվածում առկա իրավական բացերի մասին: Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, գործող խմբագրությամբ, լիարժեք չի կարգավորում աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրի լուծման հետ կապված հարաբերությունները՝ չնախատեսելով աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման պահանջը չպահպանելու հետ կապված որևէ իրավական հետևանք (օրենքի ուժով պայմանագրի դադարում կամ լուծում), ինչպիսի հանգամանքին անդրադարձել է ՀՀ վճռաբեկ դատարանը՝ թիվ ԵԿԴ/3295/02/15 քաղաքացիական գործով 2017 թվականի հուլիսի 20-ի որոշմամբ: Հիշյալ որոշմամբ, անդրադառնալով որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրից բխող աշխատանքային հարաբերությունների դադարման առանձնահատկություններին, ՀՀ վճռաբեկ դատարանը փաստել է, որ (մեջբերվում է բառացի) «օրենսդիրը լիարժեք կարգավորում չի նախատեսել այն դեպքերի համար, երբ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում այս կամ այն (օրինակ՝ կողմերի միջև աշխատանքային վեճի առկայության) պատճառով աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվում, իսկ կողմերն էլ օրենքով սահմանված կարգով աշխատանքային պայմանագիրը չեն լուծում` դրա գործողության ժամկետը լրանալու հիմքով:» (մեջբերման ավարտը): Վերոնշյալ որոշմամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արտահայտել է նաև իր դիրքորոշումն առ այն, որ Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված՝ գործատուի կողմից որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման պահանջը չպահպանելու հետ կապված որևէ իրավական հետևանք, մասնավորապես՝ օրենքի ուժով պայմանագրի դադարում կամ լուծում, օրենսդիրը չի նախատեսել: Ըստ այդմ, ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է (մեջբերվում է բառացի). «Ստացվում է, որ գործատուի կողմից աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու կամքի առկայության պայմաններում միայն գրավոր ծանուցման պահանջը չպահպանելն այն դեպքերում, երբ աշխատողը ցանկություն չունի երկարաձգելու աշխատանքային հարաբերությունները, չի հանգեցնում պայմանագրի լուծման կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարման, և այդ պարագայում էլ աշխատողը չի կարող օգտվել Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով սահմանված իր խախտված իրավունքները վերականգնելու հնարավորությունից՝ պահանջելով, օրինակ, ձևակերպել աշխատանքային հարաբերությունների դադարումը, կատարել վերջնահաշվարկ և այլն, քանի որ ըստ այդ հոդվածի ձևակերպման` աշխատողն իրավունք ունի դիմելու դատարան «գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում»: Մինչդեռ, եթե կողմերի միջև աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվում, իսկ գործատուն էլ չի դադարեցնում կամ լուծում աշխատանքային պայմանագիրը, աշխատողը հայտնվում է անորոշ իրավական վիճակում, իսկ դա նրա համար առաջացնում է իրավունքների խախտման վտանգ:» (մեջբերման ավարտը): Վերոհիշյալ որոշմամբ արտացոլված՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ, գործատուի կողմից աշխատանքային հարաբերությունները չշարունակելու կամքի դրսևորման պայմաններում աշխատանքային պայմանագրի լուծման ծանուցման պահանջը չպահպանելու դեպքում, աշխատանքային պայմանագիրը պետք է համարվի լուծված դրանով սահմանված ժամկետը լրանալու հաջորդ օրը, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվել, մասնավորապես, եթե գործատուն աշխատողին թույլ չի տվել շարունակելու աշխատանքը:  Ըստ այդմ, Նախագծի 47-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածում առաջարկվող լրացումները, (ի թիվս համակարգային առումով այդ հոդվածի հետ փոխկապակցված այլ դրույթներում կատարվող փոփոխությունների) միտված են վերացնելու վերոնշյալ օրենսդրական խնդիրները, բացառելու իրավակիրառ պրակտիկայում հիշյալ հոդվածի դրույթների վերաբերյալ տարակարծությունները և իրարամերժ մեկնաբանությունները:  Վերոգրյալի տրամաբանությամբ, Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասում լրացվող լրացվող 12.2-րդ կետում օրենքի ուժով աշխատանքային պայմանագիրը լուծված համարվելու դեպքերի շարքում նշվում է նաև Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 3.2-րդ մասով նախատեսված դեպքը։  Միաժամանակ, Օրենսգքրի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասում լրացվող 12.2-րդ կետում լրացվում են նաև կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքը և ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքը։ Նշվածների կապակցությամբ էլ հարկ է նկատել, որ ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում չի կարող նախատեսվել այլ կարգավորում, քան օրենքի ուժով աշխատանքային պայմանագիրը լուծված համարելը։ Միաժամանակ կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում կողմերը մինչև պայմանագրի լուծումը կնքում են համաձայնագիր այդ մասին, որում էլ ամրագրվում է աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրը։ Այսինքն, այդ համաձայնագրով արդեն իսկ կողմերը վավերացնում են աշխատանքային պայմանագրի լուծման փաստը և հավելյալ այլ իրավական ակտ ընդունելու անհրաժեշտությունը բացակայում է։  Ինչ վերաբերում է աշխատանքային պայմանագրի լուծման հանգամանքով պայմանավորված վերջնահաշվարկ կատարելու հարցում խնդիրներ առաջանալուն, ապա հարկ է նկատել, որ վերոնշյալ բոլոր դեպքերում համապատասխան հոդվածներով հստակ կարգավորվում է, թե որն է համարվում աշխատանքային պայմանագիրը լուծված համարվելու օր կամ տրվում են վերջնահաշվակ կատարելու կարգի վերաբերյալ կարգավորումներ, և այդ իմաստով վերջնահաշվարկի հետ կապված խնդիրներ չեն կարող առաջանալ։ | | | | | | | | | | | |
| Նախագծի 47-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասում կատարվում է լրացում, որի համաձայն գործատուն կարող է ժամկետը լրանալու պատճառով առանց ծանուցման լուծել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը։ Դրա համար սահմանվում են որոշակի պայմաններ, մասնավորապես՝ «*գործատուն աշխատողին թույլ չի տվել շարունակելու աշխատանքը*»։  Կարծում ենք «գործատուն աշխատողին թույլ չի տվել շարունակելու աշխատանքը» արտահայտությունը կարող է առաջացնել տարակարծիք մեկնաբանություններ և առաջարկում ենք այն հանել կամ խմբագրել առավել հստակ կերպով։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասում կատարվող լրացմամբ (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 50-րդ հոդված) սահմանվում է, որ գործատուի կողմից նույն մասով սահմանված ծանուցման պահանջը չպահպանելու կամ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտ չընդունելու դեպքում, աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված դրանով սահմանված ժամկետը լրանալու հաջորդ օրը, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվել՝ աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված վերջին աշխատանքային օրվան հաջորդող աշխատանքային օրը կամ **գործատուն աշխատողին թույլ չի տվել շարունակելու աշխատանքը:**  Վերոնշյալ լրացումը կոչված է կարգավորելու իրավակիրառական պրակտիկայում ի հայտ եկող խնդիրները։ Մասնավորապես, Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, գործող խմբագրությամբ, լիարժեք չի կարգավորում աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրի լուծման հետ կապված հարաբերությունները՝ չնախատեսելով աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման պահանջը չպահպանելու հետ կապված որևէ իրավական հետևանք (օրենքի ուժով պայմանագրի դադարում կամ լուծում), ինչպիսի հանգամանքին անդրադարձել է ՀՀ վճռաբեկ դատարանը՝ թիվ ԵԿԴ/3295/02/15 քաղաքացիական գործով 2017 թվականի հուլիսի 20-ի որոշմամբ: Հիշյալ որոշմամբ, անդրադառնալով որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրից բխող աշխատանքային հարաբերությունների դադարման առանձնահատկություններին, ՀՀ վճռաբեկ դատարանը փաստել է, որ (մեջբերվում է բառացի) «օրենսդիրը լիարժեք կարգավորում չի նախատեսել այն դեպքերի համար, երբ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում այս կամ այն (օրինակ՝ կողմերի միջև աշխատանքային վեճի առկայության) պատճառով աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվում, իսկ կողմերն էլ օրենքով սահմանված կարգով աշխատանքային պայմանագիրը չեն լուծում` դրա գործողության ժամկետը լրանալու հիմքով:» (մեջբերման ավարտը): Վերոնշյալ որոշմամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արտահայտել է նաև իր դիրքորոշումն առ այն, որ Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված՝ գործատուի կողմից որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման պահանջը չպահպանելու հետ կապված որևէ իրավական հետևանք, մասնավորապես՝ օրենքի ուժով պայմանագրի դադարում կամ լուծում, օրենսդիրը չի նախատեսել: Ըստ այդմ, ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է (մեջբերվում է բառացի). «Ստացվում է, որ գործատուի կողմից աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու կամքի առկայության պայմաններում միայն գրավոր ծանուցման պահանջը չպահպանելն այն դեպքերում, երբ աշխատողը ցանկություն չունի երկարաձգելու աշխատանքային հարաբերությունները, չի հանգեցնում պայմանագրի լուծման կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարման, և այդ պարագայում էլ աշխատողը չի կարող օգտվել Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով սահմանված իր խախտված իրավունքները վերականգնելու հնարավորությունից՝ պահանջելով, օրինակ, ձևակերպել աշխատանքային հարաբերությունների դադարումը, կատարել վերջնահաշվարկ և այլն, քանի որ ըստ այդ հոդվածի ձևակերպման` աշխատողն իրավունք ունի դիմելու դատարան «գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում»: Մինչդեռ, եթե կողմերի միջև աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվում, իսկ գործատուն էլ չի դադարեցնում կամ լուծում աշխատանքային պայմանագիրը, աշխատողը հայտնվում է անորոշ իրավական վիճակում, իսկ դա նրա համար առաջացնում է իրավունքների խախտման վտանգ:» (մեջբերման ավարտը): Վերոհիշյալ որոշմամբ արտացոլված՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ, գործատուի կողմից աշխատանքային հարաբերությունները չշարունակելու կամքի դրսևորման պայմաններում աշխատանքային պայմանագրի լուծման ծանուցման պահանջը չպահպանելու դեպքում, աշխատանքային պայմանագիրը պետք է համարվի լուծված դրանով սահմանված ժամկետը լրանալու հաջորդ օրը, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվել, մասնավորապես, **եթե գործատուն աշխատողին թույլ չի տվել շարունակելու աշխատանքը**:  Ըստ այդմ, Նախագծի 47-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածում առաջարկվող լրացումները, (ի թիվս համակարգային առումով այդ հոդվածի հետ փոխկապակցված այլ դրույթներում կատարվող փոփոխությունների) միտված են վերացնելու վերոնշյալ օրենսդրական խնդիրները, բացառելու իրավակիրառ պրակտիկայում հիշյալ հոդվածի դրույթների վերաբերյալ տարակարծությունները և իրարամերժ մեկնաբանությունները: | | | | | | | | | | | |
| Նախագծի 77-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 165-րդ հոդվածում կատարվող լրացման համաձայն աշխատանքային տարում, որի համար տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդ, ներառվում է նաև չվճարվող արձակուրդի ժամանակահատվածը։ Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի համաձայն չվճարվող արձակուրդը որոշ դեպքերում կարող է լինել մինչև 60 օր։  Առաջարկում ենք դրույթը վերախմբագրել այնպես, որ հաշվարկում ներառվեն միայն կարճատև տրամադրվող չվճարվող արձակուրդները։ | **Ընդունվել է**  Նախագծում կատարվել է փոփոխություն (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 81-րդ հոդված) և սահմանվել է չվճարվող արձակուրդի՝ ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ստաժում ներառելու օրերի սահմանափակում (նախատեսվել է ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ստաժում ներառել մեկ աշխատանքային տարում մինչև 15 օր չվճարվող արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածը)։ | | | | | | | | | | | |
| 5. Նախագծի 96-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 212-րդ հոդվածում կատարվող լրացմամբ նախատեսվել է գործատուի, (որպես ապահովադրի) և ապահովագրողի միջև կնքված ապահովագրության համապատասխան պայմանագրի հիման վրա աշխատողին ապահովագրական հատուցումն ապահովագրողի կողմից վճարելու մասին նորմ՝ նույն հոդվածով սահմանված որոշակի պայմանների առկայության դեպքում:  Կարծում ենք, որ նախատեսվող կարգավորումը վերաբերում է դժբախտ պատահարներից ապահովագրությանը։ Հետևաբար, տարընկալումներից խուսափելու նպատալով, առաջարկում ենք օգտագործել այդ եզրույթը։  Լրացվող դրույթի առնչությամբ առաջարկում ենք՝   1. Հանել առաջին նախադասությունը, քանի որ այն Օրենսգրքի կարգավորման առարկա չէ և արդեն իսկ կարգավորված է գործող ապահովագրական օրենսդրությամբ։ 2. Երկրորդ նախադասությունը խմբագրել՝ սահմանելով, որ եթե ապահովագրական ծածկույթը չի ներառում տեղի ունեցած դժբախտ պատահարի ռիսկըը, ապա գործատուն ամբողջությամբ հատուցում է աշխատողին պատճառված վնասը, եթե պատահարը տեղի է ունեցել աշխատողի և գործատուի աշխատանքային հարաբերությունների ընթացքում։ Իսկ եթե պատահարի հետ կապված ռիսկըը ներառված է ապահովագրական ծածկույթում, սակայն վնասի չափը գերազանցում է ապահովագրական գումարը, գործատուն հատուցում է ապահովագրական հատուցման և գնահատված վնասի տարբերության չափով։ | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 212-րդ հոդվածի փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| **29. Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա** | | | | | | | | | | | **12.04.2022թ.** | | |
| **N 05-01/10** | | |
| 1. Նախագծի 5-րդ հոդվածի 2-րդ կետի 2-րդ նախադասության «Այն դեպքում, երբ» բառերը փոխարինել «Եթե» բառով, իսկ « այն» բառը հանել: | **Ընդունվել է**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 6-րդ հոդվածի (որը կարծիքի ներկայացված տարբերակում 5-րդ հոդվածն էր) 2-րդ կետում կատարվել է նշված փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 2. Նախագծի 5-րդ հոդվածի 2-րդ կետով սահմանված 6-րդ կետը խմբագրել, քանի որ.  1) աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են անձի հետ աշխատանքային պայմանագիրը ստորագրելու պահից:  2) մշտապես բնակվող անձինք Հայաստանի Հանրապետությունում բնակվելու համար պետք է ունենան մշտապես կացության կարգավիճակ՝ համաձայն Հայաստանի Հանրապետության «Օտարերկրացիների մասին» օրենքի: Աշխատանքային հարաբերությունները կարող են ծագել Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների հետ, ովքեր երբևիցե Հայաստանի Հանրապետությունում չեն բնակվել և մշտապես բնակվելու կարգավիճակ չունեն:  Համաձայն Նախագծով առաջարկվող դրույթի՝ աշխատանքային հարաբերությունները կարող են ծագել Հայաստանի Հանրապետությունում միայն մշտապես բնակվող աշխատողի հետ: | **Ընդունվել է**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 6-րդ հոդվածի (որը կարծիքի ներկայացված տարբերակում 5-րդ հոդվածն էր) 2-րդ մասով Օրենսգրքի 14-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-ին մասի 6-րդ կետը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 3. Նախագծի 6-րդ հոդվածի 1-ին կետից հանել «այլ» բառը, քանի որ պարզ չէ ովքեր են այլ գործատուները: | **Չի ընդունվել**  Նախագծով Օրենսգրքի 18-րդ հոդվածի՝ նոր խմբագրությամբ շարադրվող 2-րդ մասում սահմանվում է, որ գործատու կարող են լինել նաև պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինները, Հայաստանի Հանրապետությունում հաշվառված հիմնարկները, Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված սուբյեկտները, օտարերկրյա պետությունում գրանցված կազմակերպությունների կամ միջազգային կազմակերպությունների՝ Հայաստանի Հանրապետությունում օրենքով սահմանված կարգով գրանցված կամ հաշվառված առանձնացված ստորաբաժանումները, հիմնարկները։ Նույն դրույթում նշվում է նաև, որ որպես գործատու կարող է հանդես գալ նաև Հայաստանի Հանրապետությունը և համայնքը։  Հետևաբար, Նախագծի լրամշակված տարբերակի 7-րդ հոդվածի (որը կարծիքի ներկայացված տարբերակում 6-րդ հոդվածն էր) 1-ին մասում նշված «այլ» բառը վերաբերում է նշված գործատուներին։ | | | | | | | | | | | |
| 4. Նախագծի 12-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ կետերի «գոյություն ունի միայն մեկ արհեստակցական միություն» բառերը փոխարինել «աշխատողները միավորված են միայն մեկ արհեստակցական միությունում» բառերով:  Առաջարկվող փոփոխությամբ հստակեցվում է, որ կազմակերպության աշխատողներն են միավորվում և ստեղծում արհեստակցական միություններ: | **Ընդունվել է**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 13-րդ հոդվածում (որը կարծիքի ներկայացված տարբերակում 12-րդ հոդվածն էր) կատարվել են նշված փոփոխությունները։ | | | | | | | | | | | |
| 5. Նախագծի 13-րդ հոդվածի 2-րդ կետով նախատեսված Օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 6-րդ կետը լրացնել «աշխատողների և աշխատողների ներկայացուցչի» բառերով, որը հնարավորություն կտա հստակեցնել, որ աշխատողների ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն պաշտպանելու դատական կարգով և՛ աշխատողների, և՛ աշխատողների ներկայացուցչի իրավունքները: | **Ընդունվել է**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 14-րդ հոդվածում (որը կարծիքի ներկայացված տարբերակում 13-րդ հոդվածն էր) կատարվել է նշված փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 6. Նախագծի 21-րդ հոդվածը լրացնել նոր կետով՝ հետևյալ խմբագրությամբ.  «Օրենսգրքի 55-րդ հոդածի 2-րդ մասը «տարածվում է» բառերից հետո լրացնել «արհեստակցական միության անդամների վրա, եթե արհեստակցական միությունը չի միավորում աշխատողների կեսից ավելիին»:  Համաձայն Միավորման ազատության կոմիտեի կողմից ընդունված որոշումների և նրա կողմից մշակված սկզբունքների ժողովածուի (2018 թ. 6-րդ հրատարակչություն) 1508-րդ կետի[[6]](#footnote-6)**՝** կոլեկտիվ պայմանագրով ընդգրկված ձեռնարկությունների արհմիության անդամ չհանդիսացող աշխատողների վրա պայմանագրի գործողության տարածումը սկզբունքորեն չի հակասում միավորման ազատության սկզբունքներին, եթե օրենքը նախատեսում է, որ բոլոր աշխատողների անունից բանակցություններ է վարում առավել ներկայացուցչական կազմակերպությունը և ձեռնարկությունների կազմի մեջ չեն մտնում մի քանի ինքնուրույն արտադրական միավոր (իրավիճակ, որտեղ պայմանագրի գործողության ոլորտի ընդլայնման մասին որոշումը պետք է հանձնվի կողմերի հայեցողությանը): | **Չի ընդունվել**  Նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում։ Քննարկման արդյունքներով այս մասով փոփոխություն Նախագծում չի նախատեսվել, քանի որ առաջարկն ընդունելու պարագայում կստացվի, որ այն աշխատողները, ովքեր չեն հանդիսանում արհմիության անդամ կզրկվեն կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված երաշխիքներից։  Բացի այդ, հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 23-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում է, որ կազմակերպությունում արհեստակցական միության բացակայության դեպքում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները կարող են փոխանցվել համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը: Այդ դեպքում աշխատողների ժողովը (համաժողովը) ընտրում է ներկայացուցիչ (ներկայացուցիչներ), որը ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միության պատվիրակության կազմում մասնակցում է տվյալ գործատուի հետ վարվող կոլեկտիվ բանակցություններին: Այսինքն, հնարավոր են դեպքեր, երբ կազմակերպության կոլեկտիվ պայամանգիրը կնքվի համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միության բանակցությունների արդյունքում, այն դեպքում, երբ կազմակերպությունում չկա արհեստակցական միություն։ Առաջարկության մեջ նշված փոփոխությունը կատարելու պարագայում նշված դեպքի համար հարց կառաջանա, թե կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը որ խմբի աշխատողների վրա է տարածվելու։ | | | | | | | | | | | |
| 7. Նախագծի 26-րդ հոդվածի «փոփոխման» բառից հետո «և» բառը փոխարինել ստորակետով: | **Ընդունվել է**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 27-րդ հոդվածում (որը կարծիքի ներկայացված տարբերակում 26-րդ հոդվածն էր) կատարվել է նշված փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 8. Նախագծի 29-րդ հոդվածի 1-ին կետով նախատեսված Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին մաս՝  1) հանել «և իր կանոնադրությամբ» բառերը :  Արհեստակցական կազմակերպություններն իրենց կանոնադրություններով չեն կարող սահմանել գործադուլ հայտարարելու մասին որոշում ընդունելու կարգը: Այդ կարգը համապարփակ կարգավորված է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով:  2) գործադուլ հայտարարելու որոշում ընդունելու համար աշխատողների կողմից տրված ձայների սահմանված քանակն ու քվորումը չեն համապատասխանում Միավորման ազատության կոմիտեի կողմից ընդունված որոշումների և նրա կողմից մշակված սկզբունքների ժողովածուի (2018 թ. 6-րդ հրատարակչություն) 805,806, 807,808,810, 811 կետերին[[7]](#footnote-7): | **Մասամբ է ընդունվել**   1. Նախագծի լրամշակված տարբերակի 30-րդ հոդվածում (որը կարծիքի ներկայացված տարբերակում 29-րդ հոդվածն էր) կատարվել է նշված փոփոխությունը։   2) Այս մասով թե՛ հանրային քննարկումների, թե՛ առանձին Ազգային ժողովի գլխադասային հանձնաժողովի հետ բազմիցս տեղի ունեցած քննարկումների արդյունքներով ձեռք է բերվել պայմանավորվածություն, որ գործադուլ հայտարարելու որոշում ընդունելու համար նախատեսվեն Նախագծով սահմանված չափերը։ Միաժամանակ հարկ է նկատել, որ այդ կետերում ևս նախատեսված չէ, թե որն է որոշում կայացնելու ավելի արդյունավետ թիվը։  Նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք, սակայն, ընդունելի չեն եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցչի կողմից։ | | | | | | | | | | | |
| 9. Նախագծի 37-րդ հոդվածի 13-րդ կետի «ազգանունը» բառից հետո լրացնել «հայրանունը» բառը՝ Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հետ համահունչ լինելու համար: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածում լրացվող 13-րդ կետը լրամշակվել է և դրանով պայմանավորված առաջարկվող լրացումը կատարելու անհրաժեշտությունը բացակայում է։ | | | | | | | | | | | |
| 10. Նախագծի 38-րդ հոդվածի 1-ին կետի «ժամկետում» բառից հետո լրացնել «բայց ոչ ուշ, քան մինչև տվյալ աշխատողի կողմից աշխատանքը փաստացի սկսելու օրվան նախորդող օրվա ավարտը, իսկ աշխատանքի ընդունելու օրն աշխատանքը փաստացի սկսելու դեպքում՝ մինչև աշխատանքի ընդունելու օրվա ժամը 14:00-ը» բառերը:  Համաձայն Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքի 156-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ «Հարկային գործակալները նոր աշխատողին [..] աշխատանքի ընդունելուց հետո, բայց ոչ ուշ, քան մինչև տվյալ աշխատողի կողմից աշխատանքը փաստացի սկսելու օրվան նախորդող օրվա ավարտը, իսկ աշխատանքի ընդունելու օրն աշխատանքը փաստացի սկսելու դեպքում՝ մինչև աշխատանքի ընդունելու օրվա ժամը 14:00-ն, [..] հարկային մարմին են ներկայացնում նոր աշխատողի գրանցման հայտը», ինչը նշանակում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը պետք է պատրաստ լինի նույն ժամանակահատվածում և աշխատողը պետք է տեղյակ լինի իր աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պայմաններին։ | **Չի ընդունվել**  Կարգավորման ճկունությունը պահպանելու համար, ամեն դեպքում, նախատեսվում է Նախագծի լրամշակված տարբերակի 39-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի 1-ին մասում կատարվող փոփոխությամբ թողել առաջարկվող կարգավորումը՝ աշխատանքային պայմանագիրը մյուս կողմին տրամադրել կնքելուց հետո եռօրյա ժամկետում։ Այս կապակցությամբ հարկ է նկատել, որ Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 6-րդ կետով նույնիսկ սահմանված է ավելի երկար ժամանակահատված։ Մասնավորապես, Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 6-րդ կետով սահմանված է, որ աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ապահովել, որ աշխատողները հնարավորին չափ արագ և, ցանկացած դեպքում, իրենց աշխատանքի անցնելուց հետո երկու ամսից ոչ ուշ, գրավոր տեղեկացված լինեն պայմանագրի կարևոր ասպեկտների կամ աշխատանքային հարաբերության վերաբերյալ։ | | | | | | | | | | | |
| 11. Նախագծի 39-րդ հոդվածի 1-ին կետի ա. ենթակետից հանել «օրենսդրությանը համապատասխան» բառերը, թողնել Նախագծում միայն «աշխատանքային» բառը, քանի որ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ է սահմանվում կրթության կամ անհրաժեշտ որակավորման չափորոշիչները և վկայականները: Համաձայն Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության՝ օտարերկրյա դիպլոմները և դրանց ներդիրներն անցնում են ճանաչելիության գործընթաց: | **Ընդունվել է**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 40-րդ հոդվածի (որը կարծիքի ներկայացված տարբերակում 39-րդ հոդվածն էր) 1-ին մասի ա. կետում կատարվել է նշված փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 12. Նախագծի 41-րդ հոդվածը հանել Նախագծից:  Նախագծով առաջարկվող նոր 4-րդ մասն արտահայտում է Օրենսգրքի նույն հոդվածի 3-րդ մասի 7-րդ կետը: Ուժը կորցրած ճանաչելով Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 7-րդ կետը և լրացնելով հոդվածը 4-րդ մասով՝ հոդվածը բովանդակային փոփոխության չի ենթարկվում և լրացուցիչ դրույթներ չեն սահմանվում: Ուստի, առաջարկվում է Օրենսգրքոի 95-րդ հոդվածը թողնել անփոփոխ: | **Ընդունվել է**  21.12.2022 սոցիալական նախարարական կոմիտեում քննարկումից հետո Նախագծից հանվել է Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածում նոր լրացվող 4-րդ մասը (պայմանավորված այն հանգամանքով, որ Սոցիալական նախարարական կոմիտեի 21.12.2022 N ԿԱ/378-2022 արձանագրության 1-ին կետի 6-րդ ենթակետի հանձնարարականի համաձայն՝ Նախագծով նախատեսվել է ուժը կորցրած ճանաչել Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետը), որպեսզի աշխատանքային պայմանագրի տեսակի որոշումը կենսաթոշակային տարիքով պայմանավորված չլինի։ | | | | | | | | | | | |
| 13. Նախագծի 42-րդ հոդվածով սահմանված «Համատեղությամբ աշխատանք» հոդվածին անդրադարձ է կատարվել Աշխատանքի միջազգային բյուրոյի «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքի նախագծին տրված տեխնիկական մեկնաբանությունների հուշագրում» (2021 թ., հունիս, էջ 7, 38, 39, 40):  Առաջարկվում է առաջնորդվել Աշխատանքի միջազգային բյուրոյի տեխնիկական մեկնաբանություններով և կատարել համապատասխան փոփոխություններ հոդվածում՝ սահմանելով արձակման նպաստ ստանալու հնարավորությունը համատեղությամբ աշխատանքի դադարեցման դեպքում: | **Ընդունվել է**  Նշված առաջարկն ընդունվել է Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման արդյունքներով։ Մասնավորապես, Օրենսգրքի՝ նոր խմբագրությամբ շարադրվող 99-րդ հոդվածում համատեղությամբ աշխատողներին արձակման նպաստ չվճարելու կարգավորումը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 14. Նախագծի 49-րդ հոդվածի՝  1) 1-ին կետի բ. ենթակետով նախատեսված Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետը լրացնել նոր նախադասությամբ.  «Որոշակի հիվանդությունների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը»:  2) 1.1 կետը լրացնել նոր պարբերությամբ՝ հետևյալ խմբագրությամբ.  «Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել այլ հավասար պայմաններում աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքից օգտվող աշխատողների այլ կատեգորիաներ։» | **Մասամբ է ընդունվել**  1) Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետը շարադրվել է նոր խմբագրությամբ՝ սահմանելով ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ գտնվելու դեպքում աշխատատեղի պահպանման ավելի երկար տևողություն (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 52-րդ հոդված)։ Նշված փոփոխությամբ պայմանավորված՝ նոր խմբագրությամբ է շարադրվել նաև Օրենսգրքի 118-րդ հոդվածի 2-րդ մասը (Նախագծի 56-րդ հոդված)։  2) Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-ին մասում կատարվել է նշված լրացումը։ | | | | | | | | | | | |
| 15. Նախագծի 53-րդ հոդվածի 4-րդ կետ`  1) սահմանված դրույթը տարածել արհեստակցական միությունների անդամների վրա:  2) «աշխատողին վճարվում է նրա միջին ժամային աշխատավարձի առնվազն երկու երրորդի չափով» բառերը փոխարինել «պահպանվում է առնվազն միջին աշխատավարձը» բառերով:  Համաձայն Միավորման ազատության կոմիտեի կողմից ընդունված որոշումների և նրա կողմից մշակված սկզբունքների ժողովածուի (2018 թ., 6-րդ հրատարակչություն) 685-րդ կետի[[8]](#footnote-8)՝ արհմիութենական կրթությունը պետք է խրախուսվի, բայց պետք է կազմակերպվի հենց արհմիությունների կողմից: Չի բացառվում, որ արհմիությունները կարող են օգտվել կառավարության կողմից իրենց տրամադրվող նյութական և բարոյական աջակցությունից։  Նախագծում այս լրացումը կխթանի արհմիության անդամների կարողությունների և հմտությունների ամրապնդմանը, որն էլ իր հերթին կնպաստի արհմիությունների գործունեության արդյունավետության բարձրացմանը:  Միջին ժամային աշխատավարձի առնվազն երկու երրորդի պահպանման դեպքում արհեստակցական միության անդամները չեն ցանկանա մասնակցել արհեստակցական միության կողմից կազմակերպված միջոցառումներին և դասընթացներին: | **Չի ընդունվել**   1. Նշված փոփոխությունը (Նախագծի լրամշակված տարբերակում 56-րդ հոդվածի 4-րդ կետ) կատարվել է Խարտիայի 28-րդ հոդվածի պահանջների շրջանակներում։ Նշված հոդվածի շրջանակներում նման երաշխիք նախատեսվում է միայն աշխատողների ներկայացուցիչների համար։ 2. Հարկ է նկատի ունենալ, որ Օրենսգրքում փոփոխությունների հիմքում առաջին հերթին պետք է ի նկատի ունենալ և առաջնորդվել աշխատողների և գործատուների շահերի հավասարակշռման սկզբունքով։ Նախագծով առաջարկվող փոփոխություններն արդեն իսկ առաջընթաց քայլ նախատեսում են գործող կարգավորումից՝ սահմանելով, որ կազմակերպությունում գործող աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողներին աշխատողների ներկայացուցչական մարմինների միջոցառումներին մասնակցելու կամ որպես աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի անդամ` որակավորումը բարձրացնելու ժամանակահատվածների համար վճարվում է նրա միջին ժամային աշխատավարձի առնվազն երկու երրորդի չափով, մինչդեռ գործող կարգավորումներով նախատեսվում է, որ աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատման և այդ օրերի համար վճարման կարգը սահմանվում է կոլեկտիվ պայմանագրով կամ աշխատողների ժողովի (համաժողովի) որոշմամբ:   Նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք, սակայն, ընդունելի չեն եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցչի կողմից։ | | | | | | | | | | | |
| 16. Նախագծի 58-րդ հոդվածը հանել Նախագծից և Օրենսգրքի 128-րդ հոդվածը թողնել անփոփոխ:  Ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում կազմակերպությունը կարող է չլուծարվել և շարունակել գործել: Այս դեպքում աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը համարվում է չհիմնավորված, քանի որ աշխատողի մեղքը բացակայում է:  Վերանայված Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայի 24-րդ հոդվածը սահմանում է.  «Աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել՝  ա) բոլոր աշխատողների այն իրավունքը, որ նրանց 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,  բ) պատշաճ փոխհատուցման կամ այլ համապատասխան օգնության նկատմամբ այն աշխատողների իրավունքը, որոնք աշխատանքից ազատվել են առանց հիմնավորված պատճառի:  Այս նպատակով Կողմերը պարտավորվում են երաշխավորել, որ աշխատողը, որը պնդում է իրեն աշխատանքից ազատելու անհիմն լինելը, իրավունք կունենա բողոքարկելու որևէ անկողմնակալ մարմնի:»  Հիմք ընդունելով Վերանայված Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայի վերը նշված դրույթը՝ եթե աշխատողի հետ լուծվում է աշխատանքային պայմանագիրը ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում, ապա աշխատողի համար պետք է սահմանվի փոխհատուցում: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 128-րդ հոդվածում խոսքը ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին է։ Այստեղ կազմակերպության մասին խոսք գնալ չի կարող, քանի որ կարգավորումը վերաբերում է միայն **ֆիզիկական անձ** գործատուին։ | | | | | | | | | | | |
| 17. Նախագծի 61-րդ հոդվածով սահմանել, որ գործատուն իրավունք ունի աշխատողների ներկայացուցիչներին ևս փոխանցել աշխատողների անձնական տվյալները, որոնք անհրաժեշտ են աշխատողների ներկայացուցիչներին՝ իրենց գործառույթներն իրականացնելու համար:  Համաձայն Միավորման ազատության կոմիտեի կողմից ընդունված որոշումների և նրա կողմից մշակված սկզբունքների ժողովածուի (2018 թ., 6-րդ հրատարակչություն) 1581-րդ կետի՝ 1971 թվականի թիվ 143 «Աշխատողների ներկայացուցիչների մասին» հանձնարարականը սահմանում է, որ ձեռնարկության ղեկավարությունը պետք է աշխատողների ներկայացուցիչներին հասանելի դարձնի այնպիսի հարմարություններ և տեղեկատվություն, որոնք կարող են անհրաժեշտ լինել իրենց գործառույթների իրականացման համար: | **Ընդունվել է**  Քննարկումների արդյունքով Նախագծից Օրենսգրքի 137-րդ հոդվածում կատարվող փոփոխությունները դուրս են եկել։ | | | | | | | | | | | |
| 18. Նախագծի 64-րդ հոդվածի 1-ին կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ՝  «,այլ իրավական ակտերով» բառերը փոխարինել «և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով» բառերով:  «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը հստակ սահմանում է նորմատիվ իրավական ակտի հասկացությունը, որի համաձայն՝ կոլեկտիվ պայմանագիրը չի հանդիսանում նորմատիվ իրավական ակտ: Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 4-րդ հոդվածով սահմանվում է, թե ինչպիսի ակտերով են կարգավորվում աշխատանքային հարաբերությունները: Համաձայն Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ Օրենսդիրը առանձնացրել է կոլեկտիվ պայմանագրերը:  Աշխատաժամանակը հանդիսանում է կոլեկտիվ բանակացությունների հարց և կոլեկտիվ պայմանագրի առարկա:  Համաձայն Միավորման ազատության կոմիտեի կողմից ընդունված որոշումների և նրա կողմից մշակված սկզբունքների ժողովածուի (2018 թ., 6-րդ հրատարակչություն) 1291-րդ կետի[[9]](#footnote-9)` կոլեկտիվ բանակցությունների ընթացքում քննարկվող հարցերը ներառում են աշխատողների կողմից առաջարկվող պայմանագրի տեսակը կամ ճյուղային համաձայնագրի տեսակը, որը կդառնա բանակցությունների առարկա ապագայում, ինչպես նաև աշխատավարձերը, նպաստները և այլ վճարումները, աշխատաժամանակը, ամենամյա արձակուրդը, հաստիքների կրճատման դեպքում նախապատվության չափանիշները, կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության շրջանակը, արհմիութենական գործունեության համար արտոնյալ պայմանների տրամադրումը, այդ թվում՝ օրենսդրության մեջ նախատեսված աշխատատեղերի մատչելիության դյուրացումը և այլն: Այս հարցերը չպետք է բացառվեն կոլեկտիվ բանակցությունների շրջանակից օրենքով, կամ, ինչպես այս դեպքում, ֆինանսական խափանման միջոցներով և զգալի տույժերով, որոնք կիրառվում են օրենսգրքի և ուղեցույցների չկատարման դեպքում: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 2-րդ մասից «կոլեկտիվ պայմանագրով» բառերը հանելը պայմանավորված չեն այն հանգամանքով, որ ենթադրվել է, որ կոլեկտիվ պայմանագիրը ևս հանդիսանում է նորմատիվ իրավական ակտ, այլ այն հանգամանքով, որ կոլեկտիվ պայմանագրով չսահմանվի ավելի երկար տևողությամբ աշխատաժամանակ։ | | | | | | | | | | | |
| 19. Նախագծի 66-րդ հոդվածի 2-րդ կետի «աշխատաժամանակի» բառից հետո լրացնել «տևողությունը և» բառերը:  Ոչ լրիվ աշխատաժամանակի հատկացման կարգից բացի կողմերը պետք է հնարավորություն ունենան սահմանել աշխատաժամանակի տևողությունը: «Տևողության» բառի լրացումով կողմերին իրավունք է տրվում իրենց համաձայնությամբ որոշել, թե որքան ժամ պետք է աշխատի աշխատողը: | **Ընդունվել է**  Հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետում կատարվող փոփոխությամբ սահմանվում է, որ աշխատանքային պայմանագրում, աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում պետք է ներառվեն աշխատաժամանակի ռեժիմը (աշխատաժամանակի նորմալ տևողություն կամ **ոչ լրիվ աշխատաժամանակ** կամ աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ) և **շաբաթական տևողությունը** (բացառությամբ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի)։ | | | | | | | | | | | |
| 20. Նախագծի 75-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.  «Չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատողներին, այդ թվում նաև սույն Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 5-րդ մասում նշված աշխատողներին»: | **Չի ընդունվել**  Քանի որ Օրենսգրքում չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատանքի ռեժիմ նախատեսված չէ, այդ պատճառով էլ նախատեսվում է Օրենսգրքի 161-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը շարադրել նոր խմբագրությամբ՝ ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք նախատեսելով Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 5-րդ մասում նշված աշխատողների համար։ Վերջիններս կազմակերպության ղեկավար պաշտոնատար անձինք են, որոնց համար նշվում է, որ սահմանված աշխատաժամանակը գերազանցող աշխատանքը չի համարվում արտաժամյա։ Հաշվի առնելով այս հանգամանքը՝ Նախագծով Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 5-րդ մասում կատարվող լրացմամբ միաժամանակ սահմանվում է, որ այդ անձանց աշխատանքը համարվում է չնորմավորված և դրանով պայմանավորված էլ այդ անձանց մասով սահմանվում է, որ իրենց տրամադրվում է լրացուցիչ արձակուրդ։  Այսինքն, Նախագծով նախատեսվող կարգավորմամբ հատկորոշվում է, թե Օրենսգրքի 161-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի իմաստով ինչ ասել է չնորմավորված աշխատանք։ | | | | | | | | | | | |
| 21. Նախագծի 84-րդ հոդվածով նախատեսված «Տղամարդկանց և կանանց միևնույն» բառերի փոփոխությունը «Միևնույն» բառով առաջացնում է անհամապատասխանություն Վերանայված Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 3-րդ մասին և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման» թիվ 100 կոնվենցիային, որտեղ հստակ կիրառվում են «կին և տղամարդ», ինչպես նաև «տղամարդկանց և կանանց» բառերը: | **Ընդունվել է**  Նախագծից հանվել է 178-րդ հոդվածում նախատեսված փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 22. Նախագծի 102-րդ հոդվածը լրացնել խրախուսման միջոցներով, ինչպես սահմանված է Օրենսգրքի 215-րդ հոդվածում, քանի որ գործատուն պետք է խրախուսի աշխատողներին իրենց արդյունավետ աշխատանքի համար: Հանելով խրախուսման միջոցների կիրառումը, ենթադրվում է, որ գործատուներն իրավունք ունեն կիրառել միայն կարգապահական ներգործության միջոցներ: | **Ընդունվել է**  Նախագծից հանվել են Օրենսգրքի 215-րդ հոդվածում կատարվող փոփոխությունը, ինչպես նաև նոր լրացվող 218.1-ին հոդվածը։ | | | | | | | | | | | |
| 23. Նախագծի 123-րդ հոդվածի 2-րդ կետը հանել Նախագծից:  Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի լուծումը պետք է իրականացվի Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով: Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի քննարկման փուլերը, որոնցից է կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի քննումը հաշտեցման հաձնաժողովում: Արբիտրաժում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի քննումը նպատակահարմար չէ, քանի որ Հայաստանի Հանրապետությունում գոյություն չունի աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման մասնագիտացված արբիտրաժ: | **Ընդունվել է**  Առաջարկությունը վերաբերում է Օրենսգրքի 264-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին նախադասությունում նախատեսված փոփոխությանը, որը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 24. Նախագծի 124-րդ հոդվածի 1-ին կետից հանել «առերևույթ» բառը, քանի որ աշխատանքային նորմերի յուրաքանչյուր խախտման դեպքում աշխատողն իրավունք ունի դիմել դատարան՝ իր խախտված իրավունքների վերականգման նպատակով: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի՝ նոր խմբագրությամբ շարադրվող 1-ին մասը լրամշակվել է, իսկ «առերևույթ» բառը հանվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 25. Առաջարկվում է Նախագծի 124-րդ հոդվածով սահմանել մեկ դրույթ, որով կերկարացվի դատարան դիմելու վաղեմության ժամկետը, ինչպես նշվել է Աշխատանքի միջազգային բյուրոյի «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքի նախագծին տրված տեխնիկական մեկնաբանությունների հուշագրում» (2021 թ. հունիս), որն է.  «Բյուրոն առաջարկում է պարզեցնել 265-րդ հոդվածի նախադասությունները։ Կառավարությունը պետք է դիտարկի աշխատողներին՝ հայցը ներկայացնելու վերջնաժամկետից առաջ պատրաստվելու համար ավելի շատ ժամանակ տրամադրելու հնարավորությունը։ Բյուրոն կառավարությանն առաջարկում է դիտարկել ազատումից կամ Օրենսգրքով սահմանված իրավունքների այլ խախտումներից հետո հայց ներկայացնելու վերջնաժամկետը երկարացնելու և վեցամսյա ժամկետ նախատեսելու հնարավորությունը։ Ի վերջո, Օրենսգիրքը պետք է տրամադրի որոշակի ուղղորդում աշխատանքային խտրականության դեպքերում բողոքներ ներկայացնելու իրավական պահանջների մասին»։ | **Չի ընդունվել**  Ներկայում նման փոփոխություն կատարելուց զերծ ենք մնում, քանի որ գործատուների մոտ անորոշությունը տվյալ պարագայում եռակի ավելանում է, ինչը կարող է բիզնես միջավայրի համար նոր ռիսկեր առաջացնել։  Նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք ընդունելի են եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցչի կողմից։ | | | | | | | | | | | |
| **ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿՈՆՖԵԴԵՐԱՑԻԱՅԻ ԿՈՂՄԻՑ ՄՇԱԿՎԱԾ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ** |  | | | | | | | | | | | |
| 1. Օրենսգրքի 22-րդ հոդվածի`   1) 1-ին մասի երրորդ նախադասությունը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.  «Ներկայացուցչությունը կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերություններում կարգավորվում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ»։  Բացի Օրենսգրքում նշված նորմատիվ իրավական ակտերից, ներկայացուցչությունը կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերություններում կարգավորվում է նաև այլ նորմատիվ իրավական ակտերով: Այդ նորմատիվ իրավական ակտերի թվարկումից զերծ մնալու նպատակով առաջարկվում է Օրենսգրքի 22-րդ հոդվածի 1-ի մասի երրորդ նախադասությունը վերախմբագրել:  2) ա. 2-րդ մասի « աշխատողների կեսից ավելիի կամքը» բառերը փոխարինել «երեք աշխատողի կամքը» բառերով,  բ. 2-րդ մասի 2-րդ նախադասությունը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.  «Եթե ներկայացուցիչը ներկայացնում է աշխատողների կեսից ավելիի կամքը, այդ ներկայացուցչության միջոցով ստանձնած ընդհանուր բնույթի պարտավորությունները պարտադիր են նաև կոլեկտիվի ներկայացուցչին հատուկ լիազորություններ չվերապահած բոլոր այն աշխատողների համար, ովքեր ստանձնած պարտավորությունների գործողության ոլորտում են»:  Համաձայն «Արհեստակցական միությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 4-րդ հոդվածի 1-ին պարբերության՝ արհեստակցական կազմակերպությունը հիմնադրվում է առնվազն երեք աշխատողի կողմից: Արհեստակցական կազմակերպության հիմնադրման պահից ծագում է ներկայացուցչությունը:  Առաջարկվող բ. ենթակետը բխում է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի 12-րդ հոդվածից, ըստ որի, եթե կազմակերպությունում աշխատողները միավորվում են միայն մեկ արհեստակցական միությունում և այն միավորում է կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելիին, ապա կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում այդ արհեստակցական միությունը ներկայացնում և պաշտպանում է կազմակերպության բոլոր աշխատողների իրավունքներն ու շահերը: | **Չի ընդունվել**  1) Ներկայացուցչությունը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում, ինչպես և նշված է Օրենսգրքի 22-րդ հոդվածի 1-ին մասի երրորդ նախադասությամբ, կարգավորվում է Օրենսգրքով և այլ օրենքներով, իսկ այլ նորմատիվ ակտերով առանձին կարգավորումներ նույնիսկ նախատեսված լինելու դեպքում էլ դրանք բխելու են կա՛մ Օրենսգրքից, կա՛մ այլ օրենքներից։ Հետևաբար այս մասով փոփոխություններ կատարելու անհրաժեշտությունը բացակայում է։ Անհատի ներկայացուցչության հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով, հետևաբար այս տեսանկյունից ևս փոփոխություններ կատարելու անհրաժեշտությունը բացակայում է։  2) «ա» և «բ» ենթակետերի մասով հարկ է նշել, որ չի ընդունվել, քանի որ երեք աշխատողների կամքը ներկայացնող ներկայացուցչի պարագայում կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում չի կարող առաջանալ ներկայացուցչություն։ | | | | | | | | | | | |
| 2. Օրենսգրքի 41-րդ հոդվածի 2-րդ կետի «համապատասխան ճյուղային միությունը» բառերից հետո լրացնել «իսկ պետական կամ համայնքային աշխատողների դեպքում՝ Կառավարության կողմից լիազորված մարմինը»։  Օրենսգրքի 41-րդ հոդվածի ներկայիս ձևակերպմամբ հաշվի չի առնվել, որ ճյուղային մակարդակում սոցիալական գործընկերության կողմ են ոչ միայն մասնավոր ոլորտի աշխատողները, այլ նաև պետական համակարգի աշխատողները: | **Չի ընդունվել**  Հարկ է նշել, որ Օրենսգրքի 48-րդ հոդվածի 2-րդ մասում սահմանված է, որ եթե գործատուն Հայաստանի Հանրապետությունն է կամ համայնքը, ապա ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունը և համապատասխան պետական մարմինը կամ համայնքի ղեկավարը: | | | | | | | | | | | |
| 3. Օրենսգրքի 44-րդ հոդվածից հանել «ոստիկանությունում» բառը և 74-րդ հոդվածի 4-րդ մասը լրացնել «ոստիկանության» բառով, քանի որ Նախագծի 30-րդ հոդվածով նախատեսվում է Օրենսգրքի 75-րդ հոդվածից հանել «ոստիկանությունում» բառը: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 75-րդ հոդվածում կատարվող փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 4. Օրենսգրքի 48-րդ հոդվածի 2-րդ մասը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ.  «Քաղաքացիական ծառայողների դեպքում ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են համապատասխան ոլորտի ճյուղային հանրապետական միությունը և ՀՀ կառավարության որոշմամբ ստեղծված համապատասխան հանձնաժողովը կամ լիազորված մարմինը։  Համայնքային ծառայողների դեպքում ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են համապատասխան ոլորտի ճյուղային հանրապետական միությունը և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ ստեղծված համապատասխան հանձնաժողովը կամ լիազորված մարմինը»:  Չնայած գործող օրենսգրքում սահմանված է, որ «եթե գործատուն Հայաստանի Հանրապետությունն է կամ համայնքը, ապա ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունը և համապատասխան պետական կառավարման մարմինը կամ համայնքի ղեկավարը», սակայն անհրաժեշտ է, որ ընդունվի որոշում և սահմանվի համապատասխան կառավարման մարմինը, որի հետ պետք է բանակցի ճյուղային հանրապետական արհմիությունը:  Քանի որ կոլեկտիվ բանակցությունների հիմնական խնդիրներից է նաև աշխատողների վարձատրության հետ կապված բանակցությունները, անհրաժեշտ է, որ բանակցող կողմը ունենա համապատասխան իրավասություն: Լիազորված մարմնի/հանձնաժողովի բացակայությունը թույլ չի տալիս կնքել ճյուղային մակարդակով կոլեկտիվ պայմանագիր վերը նշված աշխատողների համար: Այս կարգավորումների բացակայության պատճառով քաղաքացիական ու համայնքային ծառայողների համար սահմանափակվում է կոլեկտիվ բանակցելու հնարավորությունը, ինչը հակասում է միջազգային օրենսդրությանը (Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության թիվ 151 և 154 կոնվենցիաներ):  Օրինակներ միջազգային փորձից.  Իտալիայիում, պետական աշխատողների և քաղաքացիական ծառայողների համար լիազորված բանակցող կողմ է ստեղծվել 1993թ.-ին՝ Կառավարության ներկայացուցչային բանակցության գործակալությունը  (Agency for Negotiating Representation of Public Administration - ARAN):  Դանիայում քաղացիական ծառայողների համար որպես բանակցային մարմին է լիազորված Ֆինանսների նախարարությունը։  Տես՝ ILO. Social dialogue in the public service in selected countries of European Union.  Working Paper, Sectoral Policies Department, ILO, Geneva: ILO, 2018.  WALTHERY, P., 2001. Institutional representativeness of local public sector trade union  and employers’ organisations in the EU, Lille: Institut des Sciences du Travail. | **Չի ընդունվել**  Սոցիալական գործընկերության հանրապետական մակարդակում 2020 թվականի հոկտեմբերի 5-ին կնքվել է Հանրապետական գործող կոլեկտիվ պայմանագիրը, որի կողմ է հանդիսանում նաև Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիան: Վերջինիս կազմում ընդգրկված է նաև Հայաստանի պետհիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների ճյուղային հանրապետական արհմիությունը: Օրենսգրքի 41-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն՝ սոցիալական գործընկերության հանրապետական մակարդակը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքի բնագավառի հարաբերությունների կարգավորման հիմունքները: Այդ գործընկերության կողմերն են Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը, արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունը, գործատուների հանրապետական միությունը: Ուստի, քաղաքացիական ծառայողներին և համայնքային ծառայողներին վերաբերող հարցերը կարող են քննարկվել Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի համաձայն իրականացվող համագործակցության շրջանակներում: Ինչ վերաբերում է այն հարցին, որ քաղաքացիական և համայնքային ծառայողների համար ճյուղային մակարդակում կոլեկտիվ բանակցության համար անհրաժեշտ է սահմանել համապատասխան պետական մարմին, որը իրավասություն ունենա բանակցելու աշխատողների վարձատրության հետ կապված հարցերի մասով ևս (քանի որ կոլեկտիվ բանակցությունների հիմնական խնդիրներից է նաև աշխատողների վարձատրությունը), ապա այդ մասով ևս հարկ է նշել, որ սոցիալական գործընկերության հանրապետական մակարդակում, որպես սոցիալական գործընկերության կողմ հանդես է գալիս Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը: Միաժամանակ անհրաժեշտ է նշել, որ քաղաքացիական ու համայնքային ծառայողների համար կոլեկտիվ բանակցելու ազատության սահմանափակումներ Օրենսգրքում ամրագրված չեն: Մասնավորապես` Օրենսգրքի 44-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ օրենքով սահմանված պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների նկատմամբ Օրենսգրքի 2-րդ բաժնի նորմերը կիրառվում են Օրենսգրքով սահմանված կարգով, իսկ Օրենսգրքի 2-րդ բաժնի նորմերը վերաբերում են կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններին, այդ թվում՝ կոլեկտիվ բանակցություններին: | | | | | | | | | | | |
| 5. Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի 1-ին մասից հանել «5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ» բառերը և լրացնել «8-րդ, 9-րդ, 10-րդ,» բառերը:  Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի 1-ին մասի բացառություններից հանելով օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 5-րդ, 6-րդ կետերը աշխատողների ներկայացուցիչները առավել պաշտպանված կլինեն և գործատուն չի կարողանա սուբյեկտիվ, կամայական պատճառներով և առանց խոչընդոտի աշխատողների ներկայացուցիչների հետ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը: Իրավակիրառ պրակտիկան ցույց է տալիս, որ գործատուներն աշխատողների ներկայացուցիչների հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծում են առավելապես օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 5-րդ, 6-րդ կետերով: | **Չի ընդունվել**  Ցանկացած պարագայում, եթե աշխատողների ներկայացուցիչները կարծում են, որ իրենց աշխատանքից ազատումը եղել է անօրինական, կարող են իրենց իրավունքների պաշտպանության համար դիմել դատարան։ Բացի այդ, Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ և 6-րդ կետերում սահմանված են աշխատանքային պայմանագրի լուծման այնպիսի հիմքեր, որոնք գործատուի գործունեության տեսանկյունից կարող են ունենալ էական նշանակություն և բացասական ազդեցություն, եթե գործատուն աշխատանքային պայմանագիրը լուծման ընթացակարգերն իրականացնի Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի կարգավորումներին համապատասխան (նախ դիմի աշխատողների ներկայացուցչական մարմնին՝ համաձայնության համար (որը տրամադրվում է դիմումը ստանալուց հետո 14 օրվա ընթացքում), իսկ համաձայնությունը չտալու մասին որոշումը բողոքարկի դատական կարգով)։ | | | | | | | | | | | |
| 6. Օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի 2-րդ մասը հակասում է «Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին» թիվ 29 ԱՄԿ Կոնվենցիային: Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «Արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու անհրաժեշտության դեպքում գործատուն այդ մասին ողջամիտ ժամկետներում տեղեկացնում է աշխատողին՝ բացառությամբ սույն հոդվածի 1-ի մասի 1-ին կետով նախատեսված դեպքերի:»  Համաձայն ԱՄԿ թիվ 29 Կոնվենցիայի՝ «հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք» եզրույթը նշանակում է «որևէ պատժի սպառնալիքի տակ որևէ անձից պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, որի համար այդ անձը կամավոր չի հայտնել իր համաձայնությունը:»:  Օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ եթե աշխատողը որևէ պատճառով հրաժարվում է գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանք կատարելուց, ապա կարող է ենթարկվել կարգապահական պատասխանատվության՝ ընդհուպ մինչև աշխատանքից ազատման: Ըստ էության՝ հոդվածի 2-րդ մասն ամրագրում է պարտադիր, հարկադիր աշխատանքի օրինական կիրառումը:  Ելնելով վերը նշվածից՝ առաջարկվում է 145-րդ հոդվածի 2-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.  «Գործատուն անհրաժեշտության դեպքում կարող է աշխատողին ներգրավել արտաժամյա աշխատանքներում, եթե առկա է աշխատողի գրավոր համաձայնությունը՝ բացառությամբ սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված դեպքերի:»:  Օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի 4-րդ կետում նշված է «Աշխատողին երկու հերթափոխով անընդմեջ աշխատանքի ներգրավելն արգելվում է՝բացառությամբ սույն օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով նախատեսված դեպքի:»:  Առաջարկվում է Օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի 4-րդ կետից հանել վերջակետը և լրացնել «եթե առկա է աշխատողի գրավոր համաձայնությունը» բառերով: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքով արդեն իսկ սահմանվում է, որ Օրենսգրքով սահմանված բացառիկ դեպքերում է թույլատրվում արտաժամյա աշխատանքը։ Հետևաբար, գործատուն Օրենսգրքում նշված բացառիկ դեպքերում իրավունք ունի աշխատողին ներգրավել արտաժամյա աշխատանքի և այդ պարագայում այն չի կարող համարվել հարկադիր աշխատանք։ Իսկ եթե բացառիկ դեպքերում արտաժամյա աշխատանքի համար բոլոր դեպքերում նախատեսվի աշխատողի համաձայնությունը, ապա գործատուն կարող է կանգնել խնդիրների առաջ, քանի որ արտաժամյա աշխատանքը թույլատրելի բացառիկ դեպքերի շարքում թվարկված են այն հանգամանքները, երբ գործատուն աշխատողին ներգրավում է արտաժամյա աշխատանքի օբյեկտիվ անհրաժեշտությունից ելնելով։ | | | | | | | | | | | |
| 7. Առաջարկվում է Օրենսգրքով սահմանել համընդհանուր (հանրապետական), ճյուղային, տարածքային գործադուլ հայտարարելու կարգը՝ ղեկավարվելով Միավորման ազատության կոմիտեի կողմից ընդունված որոշումների և նրա կողմից մշակված սկզբունքների ժողովածուի (2018 թ., 6-րդ հրատարակչություն) 780, 781 կետերով[[10]](#footnote-10): | **Չի ընդունվել**  Հաշվի առնելով, որ ներկայացված առաջարկությունը կարգավորման առարկայի իմաստով ենթադրում է բովանդակային ծավալուն քննարկումներից հետո միայն համապատասխան որոշումների կայացում՝ սույն Նախագծի շրջանակներում այն չի դիտարկվել։ Այն կարող է լինել առանձին քննարկման առարկա։ | | | | | | | | | | | |
| 8. Առաջարկվում է Օրենսգրքում սահմանել «Ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողի» եզրույթը՝ հետևյալ խմբագրությամբ.  «Ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատող համարվում է այն աշխատողը, որի շաբաթվա կամ միջինում մինչև մեկ տարի տևողությամբ զբաղվածության ժամանակահատվածի կտրվածքով հաշվարկվող աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունն ավելի քիչ է, քան համանման աշխատանք կատարող, լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողների աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը»։  Առաջարկությունը բխում է «Ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի վերաբերյալ ԵԱԳԿՄ–ի, ՀԾԳՁԵԿ–ի և ԵԱՄԿ–ի կողմից կնքված շրջանակային համաձայնագրի մասին» Խորհրդի 97/81/ԵՀ Հրահանգից: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 2-րդ մասով արդեն իսկ նշված հարցը կարգավորված է։ Մասնավորապես սահմանված է, որ կողմերի համաձայնությամբ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կարող է սահմանվել շաբաթվա աշխատանքային օրերը կամ աշխատանքային օրը (հերթափոխը) կրճատելու միջոցով կամ երկուսը միաժամանակ կիրառելով: Նշվածն արդեն իսկ ենթադրում է, որ ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողի շաբաթվա կամ միջինում մինչև մեկ տարի տևողությամբ զբաղվածության ժամանակահատվածի կտրվածքով հաշվարկվող աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունն ավելի քիչ է, քան համանման աշխատանք կատարող, լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողների աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը։ Ուստի,հավելյալ լրացումների անհրաժեշտությունը բացակայում է։ | | | | | | | | | | | |
| 9. Առաջարկվում է Оրենսգրքում սահմանել «Համանման աշխատանք կատարող աշխատողի» եզրույթը՝ հետևյալ բովանդակությամբ.  «Համանման աշխատանք կատարող` համարվում է նույն կազմակերպությունում լրիվ աշխատաժամանակով այն աշխատողը, ով կնքել է նույն աշխատանքային պայմանագիրը կամ գտնվում է նույն աշխատանքային հարաբերությունների մեջ, կատարում է նույն կամ համանման աշխատանք՝ պատշաճ կերպով հաշվի առնելով այլ հանգամանքներ, որոնք ներառում են որակավորումը (հմտությունները)։ Եթե միևնույն կազմակերպությունում չկա համանման աշխատանք կատարող՝ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատող, ապա համեմատությունը կատարվում է՝ կոլեկտիվ պայմանագրի համաձայն»։  Առաջարկությունը բխում է «Ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի վերաբերյալ ԵԱԳԿՄ–ի, ՀԾԳՁԵԿ–ի և ԵԱՄԿ–ի կողմից կնքված շրջանակային համաձայնագրի մասին» Խորհրդի 97/81/ԵՀ Հրահանգից: | **Չի ընդունվել**  Տե՛ս ամփոփաթերթի սույն բաժնի 8-րդ կետը։ | | | | | | | | | | | |
| 10. Առաջարկվում է Օրենսգրքում սահմանել «հարկադիր պարապուրդի» հասկացությունը, որը հնարավորություն կտա գործատուներին և աշխատողներին հստակ տարանջատել պարապուրդը հարկադիր պարապուրդից: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի կարգավորումների տրամաբանության շրջանակներում արդեն իսկ պարզ է հարկադիր պարապուրդի հասկացությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 11. Առաջարկվում է Օրենսգրքում սահմանել «չնորմավորված աշխատանքային օրով» եզրույթը, որը հնարավորություն կտա գործատուներին իրենց ներքին իրավական ակտով սահմանել չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատող աշխատողների ցանկը: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքում չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատաժամանակի ռեժիմ նախատեսված չէ։ | | | | | | | | | | | |
| **Հայաստանի պետական հիմնարկների, ՏԻՄ-երի և հանրային ծառայությունների աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության կողմից մշակված «Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի և Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի վերաբերյալ դիտողությունները և առաջարկությունները**  **(Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն են ներկայացվել Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի 12.04.2022թ. N 05-01/10 գրությամբ)** | | | | | | | | | | |  | | |
|  | | |
| 1. Նախագծի 5-րդ հոդված.   6-րդ կետի իմաստը պարզաբանման կարիք ունի՝ ինչի համար անհրաժեշտ է ֆիքսել աշխատանքային հարաբերությունների ծագման վայրը, այն դեպքում երբ Հայաստանի Հանրապետությունում մշտապես բնակվող աշխատողը կարող է կնքել աշխատանքային պայմանագիր Հայաստանից դուրս գործող կազմակերպության հետ։ | **Ընդունվել է**  Հստակեցումը հետևյալն է. աշխատանքային հարաբերությունների ծագման վայրի որոշակիացման նպատակն այն է, որ որոշվի, թե արդյոք այդ աշխատանքային հարաբերությունների վրա տարածվելու են ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերը (Նախագծի՝ կարծիքի ներկայացված տարբերակի 5-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխությունները Նախագծի լրամշակված տարբերակում արտացոլված են Նախագծի 6-րդ հոդվածում)։ | | | | | | | | | | | |
| 2. Նախագծի 8-րդ հոդվածովառաջարկվող Օրենսգրքի հոդված 17.1-ի խմբագրության մեջ 4-րդ կետը լիարժեք չի ձևակերպված, «ընդգրկվել աշխատանքի կատարմանը» ձևակերպումը հնարավորություն է ստեղծում ընդգրկել անձանց աշխատանքներին՝ առանց պատշաճ վարձատրման։ Անհրաժեշտ է հստակեցնել, որ մինչև տասնչորս տարեկան անձանց աշխատանքների ընդգրկելու ժամանակ գործատուն պարտավոր է աշխատանքային պայմանագիր կնքել անձի ծնողի հետ։ | **Ընդունվել է**  Մասնավորապես, առաջարկության մեջ ներկայացված հարցը կարգավորելու նպատակով Օրենսգրքի 85-րդ հոդվածում կատարվող փոփոխությունները լրամշակվել են և հստակեցվել է մինչև տասնչորս տարեկան անձանց աշխատանքների ընդգրկելու ժամանակ աշխատանքային պայմանագիրը ստորագրող սուբյեկտների շրջանակը։ | | | | | | | | | | | |
| 3. Նախագծի 9-րդ հոդվածով սահմանված Օրենսգրքի 18-րդ հոդվածի 2-րդ մասի խմբագրության մեջ նշվում է, որ ի թիվս այլոց, գործատու են համարվում պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինները։ Անհրաժեշտ է ճշտել, արդյոք կան դեպքեր, երբ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն են գործատու, թե այնուամենայնիվ պետությունը և համայնքն են գործատուն։ | **Ընդունվել է**  Հարկ է նկատել, որ որպես գործատու կարող են հանդես գալ թե՛ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինները, թե՛ պետությունը և համայնքը։ Այս մասին նշված է նաև Նախագծում նոր խմբագրությամբ շարադրվող Օրենսգրքի 18-րդ հոդվածի 2-րդ մասում։ | | | | | | | | | | | |
| 4. Նախագծի 11-րդ հոդված.  Մասնագիտական ստաժը սահմանված է այնպես, մասնագիտական ստաժ է համարվում միայն որոշակի կրթությանը համապատասխանող աշխատանքը, այնինչ կան մասնագիտություններ և աշխատանքներ, որոնք չեն պահանջում հատուկ կրթություն, սակայն աշխատողը տարիներ շարունակ աշխատելով այդ ուղղությամբ ձեռք է բերում որակավորում։ Հետևաբար հոդվածը պետք է խմբագրել այնպես, որ ստաժ համարվի նաև այդ մասնագիտությամբ աշխատած ժամանակահատվածը՝ առանց կրթության։ Օրինակ, արհմիութենական կրթություն պետականորեն սահմանված գոյություն չունի։ Բայց անձը, աշխատելով տասը, քսան կամ երեսուն տարի այդ ոլորտում, փաստորեն, մասնագիտական ստաժ է ձեռք բերում։ Առաջարկվում է խմբագրել։ | **Չի ընդունվել**  Մասնագիտական աշխատանքային ստաժ կարող է ձևավորվել միայն մասնագիտական կրթության պարագայում։ Միաժամանակ հարկ է նկատել, որ ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարի 2013 թվականի սեպտեմբերի 19-ի «Հայաստանի Հանրապետության տեխնիկատնտեսական և սոցիալական տեղեկատվության «Աշխատողների մասնագիտությունների, մասնագիտացումների և պաշտոնների դասակարգիչ» հաստատելու և Հայաստանի Հանրապետության էկոնոմիկայի նախարարի 2011 թվականի հունվարի 25-ի N 26-Ն հրամանն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին» N 872-Ն հրամանի 1-ին մասի 3-րդ բաժնով սահմանվող հասկացություններում՝ 1-ին կետում սահմանվում է, որ **մասնագիտությունը`** որոշակի ուղղվածություն ունեցող աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու համար անհրաժեշտ գիտելիքների, հմտությունների և կարողությունների ինտեգրված/միասնական համակարգ է, որը ձեռք է բերվում ուսումնառության տարբեր ձևերով և հաստատվում համապատասխան փաստաթղթով (դիպլոմ, վկայական, լիցենզիա, արտոնագիր, լիազորագիր)։ | | | | | | | | | | | |
| 5. Նախագծի 12-րդ հոդվածով սահմանված հոդված 23-ի խմբագրության մեջ, հոդվածի երկրորդ մասը շարադրել հետևյալ կերպ.  «Եթե կազմակերպության  1) աշխատողների կեսից ավելին միավորված են մեկ արհեստակցական միությունում, ապա կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում, այդ արհեստակցական միությունը ներկայացնում և պաշտպանում է կազմակերպության բոլոր աշխատողների իրավունքներն ու շահերը.  2) աշխատողները միավորված են մեկ կամ մի քանի արհեստակցական միություններում, որոնցից որևէ մեկը չի միավորում կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելիին, ապա կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում տվյալ արհեստակցական միությունները ներկայացնում և պաշտպանում են միայն իր անդամների իրավունքները և շահերը, եթե չունեն մնացած աշխատողների համաձայնությունը՝ ներկայացնելու նաև իրենց շահերը.  3) աշխատողները միավորված չեն որևէ արհեստակցական միությունում, ապա կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և դրանք պաշտպանելու նպատակով, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից կարող են ընտրվել ներկայացուցիչներ (մարմին).  3. Կազմակերպությունում աշխատողների ներկայացուցիչների բացակայության դեպքում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները կարող են փոխանցվել համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը: Այդ դեպքում աշխատողների ժողովը (համաժողովը) ընտրում է ներկայացուցիչ (ներկայացուցիչներ), որը ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միության պատվիրակության կազմում մասնակցում է տվյալ գործատուի հետ վարվող կոլեկտիվ բանակցություններին:  4. Միևնույն անձը միաժամանակ չի կարող ներկայացնել աշխատողների և գործատուների շահերն ու պաշտպանել դրանք:  **Հիմնավորում.** Առաջարկվող խմբագրությունը կախված է լեզվամտածողության հետ։ Երբ գրվում է, որ կազմակերպությունում գոյություն ունի արհմիություն, գործատուն այդպես էլ պատկերացնում է, որ դա իր կազմակերպության ենթակա արհմիությունն է։ Այնինչ, դա կազմակերպության աշխատողների միավորում է։ | **Մասամբ է ընդունվել**  Օրենսգրքի 23-րդ հոդվածի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 2-րդ մասի 1-ին, 2-րդ և 3-րդ կետերը առաջարկության բովանդակությանը համապատասխան խմբագրվել են։  Ինչ վերաբերում է Օրենսգրքի 23-րդ հոդվածի 3-րդ և 4-րդ մասերի վերաբերյալ ներկայացված առաջարկությանը, ապա հարկ է նկատել, որ բովանդակային առումով ներկայացված առաջարկություններով նոր կարգավորումներով չեն նախատեսվում, քան արդեն սահմանված են Նախագծում այդ մասով։ | | | | | | | | | | | |
| 6. Նախագծի 13-րդ հոդվածում6-րդ կետը առաջարկում ենք թողնել անփոփոխ։  Ավելացնել նոր կետ, հետևյալ խմբագրությամբ. «4-րդ կետը տեղափոխել հոդվածի 2-րդ մաս, և լրացնել հետևյալ նախադասությամբ «Կոլեկտիվ բանակցություններ վարելը և կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելը արհեստակցական միությունների բացառիկ իրավունքն է»։  **Հիմնավորում.**   * Օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի նշված կետից «ներկայացուցիչ» բառը հանել չի կարելի։ Համաձայն Աշխատանքային օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 8-րդ կետի՝ աշխատողների ներկայացուցիչներ են հանդիսանում արհեստակցական միությունները և աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները։ Հետևաբար, եթե «ներկայացուցչի» բառը հանվում է, արհմիությունը զրկվում է իր իրավունքի խախտման դեպքով դատարան դիմելու հնարավորությունից։ Մյուս կողմից, արհմիությանը լիազորություն տալ բոլոր աշխատողների իրավունքների խախտման համար դատարան դիմելու համար ընդունելի չէ. աշխատողների մեծ մասը արհմիության անդամ չեն հանդիսանում։ Իսկ արհմիությունը աշխատում է անդամների կողմից վճարված անդամավճարներով։ Հետևաբար, արդար չի լինի, որ արհմիության ռեսուրսը ծախսվի ոչ անդամների վրա։ Դա հնարավոր է անել միայն այն դեպքում, եթե պետությունը այդ լիազորությունը պատվիրակի արհմիություններին և վճարի դրա համար։   Կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու և գործադուլներ իրականացնելու իրավունքը միջազգային նորմերով արհմիություններին վերապահված երկու գործիքներն են։ Եվ դրանք չպետք է փոխանցվեն այլ մարմիններին։ | **Մասամբ ընդունվել է**  Նախագծի՝ կարծիքի ուղարկված տարբերակում 13-րդ հոդվածի փոփոխությունը Նախագծի լրամշակված տարբերակում արտացոլված է 14-րդ հոդվածում։ Մասնավորապես, 14-րդ հոդվածի 2-րդ կետով Օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի փոփոխությունը լրամշակվել է Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի կողմից 5-րդ կետով ներկայացված առաջարկության հիման վրա՝ փոփոխությունը նախատեսելով այնպես, որ աշխատողների ներկայացուցիչներն իրավունք ունենան կազմակերպությունում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերին հակասող **կամ աշխատողների կամ աշխատողների ներկայացուցչի** իրավունքները խախտող գործատուի և նրա լիազորած անձանց որոշումները և գործողությունները բողոքարկելու դատական կարգով։ Այսինքն, «ներկայացուցչի» բառը չի հանվել 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետից։  Օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը 2-րդ մաս տեղափոխելու առաջարկությունը չի ընդունվել հետևյալ հիմնավորմամբ.  Օրենսգրքի 23-րդ հոդվածում կատարվող փոփոխություններով սահմանվում է, որ, եթե կազմակերպությունում աշխատողները միավորված չեն որևէ արհեստակցական միությունում (այդ թվում՝ ճյուղային կամ տարածքային), ապա կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում բոլոր աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և դրանք պաշտպանելու նպատակով, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից կարող են ընտրվել ներկայացուցիչներ (մարմին)։ Ուստի, եթե Օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը տեղափոխվի 2-րդ մաս, ապա այն դեպքում, երբ կազմակերպությունում առկա չլինի արհեստակցական միություն (և միաժամանակ աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները փոխանցված չլինեն համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը այդպիսի միությունների բացակայության պատճառով), ապա աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և դրանք պաշտպանելու նպատակով, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը) կզրկվեն կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու, կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու, իրավունքից։ | | | | | | | | | | | |
| 7. Նախագծի 14-րդ հոդվածում«Օրենսգրքի 26-րդ հոդվածի 1-ին մասի» բառերից հետո դնել միջակետ և ավելացնել  «1-ին կետում «չխոչընդոտել նրանց գործունեությունը» բառերից հետո ավելացնել նոր նախադասություն՝ «Այս օրենքի իմաստով գործունեությանը խոչընդոտել է համարվում գործատուի կողմից արհմիությունների գործունեության և իրավաչափության վերաբերյալ ընդհանրացված բնույթի գնահատականներ տալը, գործատուի կողմից արհմիության և դրա ղեկավարի գործունեությունը կասկածի տակ դնելը, արհմիության ընտրություններում կամ ժողովներում ներկա գտնվելով թեկնածուների կամ ընտրությունների հետևանքների մասին կարծիքներ հայտնելը, արհմիության ղեկավար կազմում իր ներկայացուցչին առաջադրելը, արհմիության անդամների շրջանում արհմիության անդամակցության վերաբերյալ և ֆինանսական գործունեության մասին հարցումներ անցկացնելը, արհմիությունից ֆինանսական ակնկալիքներ ունենալու դիմաց արհմիությանը աջակցելը։  2-րդ կետը խմբագրել հետևյալ կերպ.  «աշխատողների վրա ազդող որոշումներ ընդունելուց առաջ քննարկել այն աշխատողների ներկայացուցիչների հետ, իսկ սույն օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում ստանալ նրանց համաձայնությունը»։  8)-րդ կետը առաջարկվում է ձևակերպել հետևյալ կերպ. «աշխատողների ներկայացուցիչների՝ իրենց լիազորությունների իրականացման համար տրամադրել անհրաժեշտ պայմաններ՝ տարածք և նյութատեխնիկական միջոցներ, այդ թվում՝ գրասեղան, համակարգիչ, կապի միջոց։ Կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ կարող է սահմանվել պայմանների և նյութատեխնիկական միջոցների ավելի լայն շրջանակ։»  **Հիմնավորում՝**  1. Թվարկածները սահմանված են միջազգային օրենսդրությամբ (ԱՄԿ միավորման ազատության կոմիտեի որոշումներով), սակայն գործատուները, ինչպես նաև պետական մարմինները սովորաբար տեղյակ չեն լինում այդ նորմերից, և արհմիության գործունեության խոչընդոտումը մեկնաբանում են յուրովի։ Գտնում ենք, որ հստակեցումը արհմիությունների իրավունքների իրացման համար նշանակություն կունենա։ Գործնականում, դեպք ենք ունեցել, որ ՀՀ առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը կասեցրել է վարույթը՝ համարելով, որ ներկայացված փաստերը չեն վկայում, որ արհմիության գործունեությունը խոչընդոտվել է։ Հենց տեսչական մարմնի ղեկավարությունը, միջազգային նորմերի խախտում է կատարել, ԶԼՄ-ին տրված հարցազրույցներից մեկում նշելով, որ կարգի է բերվել իր կազմակերպության արհմիությունը, ինչպես նաև տեսչական մարմնի կնիքով կնքվել եմ արհմիության կողմից շնորհված պատվոգրերը (հրապարակվել է ֆեյսբուքյան էջում)։  2. Սոցիալական գործընկերության ու կոլեկտիվ բանակցությունների տեսանկյունից անհրաժեշտ է, որպեսզի օրենքը պահանջի, որ որոշումներ ընդունելուց առաջ գործատուն դրանք քննարկի աշխատողների ներկայացուցչի հետ։ Նման պահանջի բացակայությունը գործնականում ստեղծում է իրավիճակ, երբ գործատուները սոցիալական երկխոսության իմիտացիան պահպանելու համար արդեն իսկ ընդունված որոշման մասին պոստֆակտում տեղեկացնում են աշխատողների ներկայացուցչին, կամ ներգրավում են վերջինիս որոշումների ընդունման ընթացքում այնպես, որ չի պահպանվում նրանց լիարժեք ընդգրկումը պրոցեսին։  3. Կարևոր է, որ գործատուն պարտավորվածություն ունենա տրամադրելու նվազագույն պայմաններ և նյութատեխնիկական միջոցներ նույնիսկ այն դեպքում, եթե հրաժարվի պայմանավորվել կամ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքել։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 26-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում աշխատողների ներկայացուցիչների գործունեությանը խոչընդոտելու մասին հստակ դեպքեր սահմանելը գտնում ենք ոչ նպատակահարմար: Բացի այդ նշված թվարկումներն իրենց մեջ անորոշություն են պարունակում։  26-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի առաջարկվող փոփոխությունը բովանդակային առումով շատ չի տարբերվում գործող դրույթից։  26-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետը Նախագծով առաջարկվող տարբերակում սահմանելով, որ գործատուն պարտավոր է աշխատողների ներկայացուցիչներին տրամադրել տարածք և նյութատեխնիկական միջոցներ՝ իրենց լիազորությունների իրականացման համար՝ սահմանում է, որ կարգը որոշվում է կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ։ Այդ առումով գործատուների համար կոնկրետ պահանջներ սահմանելը գտնում ենք ոչ նպատակահարմար։ Միաժամանակ հարկ է նկատել, որ որևէ միջազգային օրենսդրությամբ այս մասով նման պահանջներ սահմանված չեն։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 18-րդ հոդվածի   1) կետի «բառերով» բառից հետո դնել ստորակետ և ավելացնել «իսկ վերջին նախադասությունը հանել.»  2) կետը շարադրել հետևյալ կերպ.  «2-րդ մասը «պահանջները:» բառից հետո լրացնել նոր նախադասություններով.  «Կոլեկտիվ բանակցությունների անցկացման մասին ծանուցում ստացած կողմը կոլեկտիվ բանակցություններին մասնակցելու իր համաձայնության մասին պարտավոր է սույն օրենսգրքի 66-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետում տեղեկացնել կոլեկտիվ բանակցությունների ցանկություն հայտնած կողմին: Կոլեկտիվ բանակցությունների առաջարկ ստացած կողմը իրավունք չունի հրաժարվել բանակցություններից։».  3) կետը ձևակերպել հետևյալ կերպ.  «3-րդ մասը շարադրել հետևյալ կերպ`  «Կոլեկտիվ բանակցության կողմերը 7 օրվա ընթացքում պայմանավորում են կոլեկտիվ բանակցությունները սկսելու օրվա և ընթացակարգի վերաբերյալ:»  4) կետը ձևակերպել հետևյալ կերպ.  «7-րդ մասը «կնքելու» բառից հետո լրացնել «կամ կոլեկտիվ պայմանագրում կատարված փոփոխությունները կամ լրացումներն ուժի մեջ մտնելու» բառերով»:  **Հիմնավորում.**  1. սահմանումներից պարզ է, որ կոլեկտիվ պայմանագրերը հիմնականում երկկողմ եմ, իսկ հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագիրը եռակողմ է։ Միաժամանակ, կառավարության հետ կնքվող պայմանագիրը, բացի հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրից, որը եռակողմ է, կարող է լինել նաև երկկողմ, եթե այն կնքվում է Կառավարության և պետական ծառայողներին ներկայացնող ճյուղային արհմիության միջև կամ պետական ծառայողների շահերը ներկայացնող Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիան։ Միջազգային նման փորձ առկա է։  2. բանակցային գործընթացը ձեռնտու է ինչպես աշխատողներին, այնպես էլ գործատուներին, այնպես որ, դրանից հրաժարվելու հնարավորություն տալը կառուցողական մոտեցում չէ: Մանավանդ, որ Օրենսգրքի 26-րդ հոդվածում սահմանված է, որ գործատուն պարտավոր է ապահովել կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը սեղմ ժամկետներում։  3. Միաժամանակ պետք է լինի հստակ ժամկետ բանակցությունները սկսվելու օրվա և ընթացակարգի վերաբերյալ՝ անտեղի ձգձգումներից խուսափելու համար: | **Չի ընդունվել**  Նախագծի՝ կարծիքի ներկայացված տարբերակի 18-րդ հոդվածը, որը վերաբերում է Օրենսգրքի 45-րդ հոդվածում փոփոխություններին։ Օրենսգրքի 45-րդ հոդվածի 1-ին մասի վերջին նախադասությունը հանելու առաջարկությունը հասկանալի չէ։ Մասնավորապես այդ նախադասությամբ առավել հստակ սահմանվում է, որ կոլեկտիվ պայմանագրերը երկկողմ են, բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության մասնակցությամբ կնքվող կոլեկտիվ պայմանագրի, որը եռակողմ է: Նշված նախադասությունը հանելու առաջարկության հիմնավորումը պարզ չէ։  Օրենսգրքի 45-րդ հոդվածում կոլեկտիվ բանակցությունների առաջարկ ստացած կողմի համար կոլեկտիվ բանակցություններից հրաժարվելու իրավունք չունենալու կարգավորում սահմանելու վերաբերյալ հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի 39-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ սոցիալական գործընկերության հիմնական սկզբունքներից է կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը: Ուստի, առաջարկվող կարգավորումը կհակասի վերոնշյալ սկզբունքին: | | | | | | | | | | | |
| 9. Նախագծի 48-րդ հոդվածի  3)-րդ կետում մինչև «լրացնել» բառը գրել.  «3-րդ մասի առաջին նախադասության վերջում ավելացնել «անկախ աշխատանքային պայմանագրի լուծման ծանուցման մեջ նշված ամսաթվից կամ ծանուցման ժամկետից»»։  **Հիմնավորում.** վերջին տարիներին շատացել են դեպքերը, երբ գործատուները աշխատողներին դրդում են դիմում գրել (ծանուցել) աշխատանքից ազատվելու մասին, նշելով աշխատանքից ազատվելու օրն ու ամիսը, օրինակ՝ դիմում ներկայացնելու օրվան հաջորդող օրերից մեկը, դրանից հետո գործատուներն անմիջապես ազատում են աշխատողին աշխատանքից, չսպասելով 3-օրյա ժամկետի ավարտին, որի ընթացքում աշխատողն իրավունք ունի ազատման մասին ծանուցումը հետ վերցնելու։ Եթե աշխատողը նոր դիմում է գրում և խնդրում հաշվի չառնել նախորդ դիմումը, խնդրելով իրեն հետ տալ աշխատանքից ազատման մասին իր դիմումը, գործատուն մերժում է այն պատրվակով, որ աշխատողն ազատման համար կոնկրետ ամսաթիվ է նշել և արդեն իրավունք չունի հիմնվել Աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 3-րդ մասին։ Ավելին, նման դեպքի համար առկա է Վերաքննիչ դատարանի որոշում և աշխատողը չի կարողանում դատական կարգով պաշտպանել իր աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ծանուցումը սահմանված ժամկետում հետ վերցնելու իրավունքը։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին նախադասությունում առաջարկվող փոփոխությունը չի կատարվել հետևյալ հիմնավորմամբ.  Վճռաբեկ դատարանը թիվ ԵԿԴ/2335/02/14 քաղաքացիական գործով արձանագրել է. «...Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ աշխատանքային իրավահարաբերություններում կողմերի շահերի հավասարակշռման ապահովման անհրաժեշտությամբ պայմանավորված` ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին, 2-րդ և 3-րդ մասերը անհրաժեշտ է մեկնաբանել համակցության մեջ և ոչ թե առանձին վերցված: Այսինքն՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 3-րդ մասով ամրագրված աշխատողի իրավունքի իրացումը փոխկապակցված է նրա` ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված ժամկետների պահպանման պահանջի հետ: Հետևաբար այն դեպքերում, երբ աշխատողն աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու իր դիմումում նշում է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ավելի կարճ ժամկետ` չպահպանելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված ծանուցման ժամկետները, ապա նա այդ գործողությամբ, ըստ էության, հրաժարվում է նույն հոդվածի 3-րդ մասով երաշխավորված եռօրյա ժամկետում իր դիմումը հետ վերցնելու իրավունքից:  Այսպիսով, Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը ներկայացնելու օրվանից հետո եռօրյա ժամկետում հետ վերցնելու աշխատողի իրավունքը վերաբերում է այն դեպքերին, երբ աշխատողը պահպանել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ծանուցման օրենքով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված ժամկետը, իսկ բոլոր այն դեպքերում, երբ ծանուցման մեջ աշխատողի կողմից նշվել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու կոնկրետ ժամկետ, որը պակաս է օրենքով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված ժամկետից, գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ծանուցման մեջ նշված ժամկետում` ընդառաջ գնալով աշխատողի կամահայտնությանը:»։ | | | | | | | | | | | |
| 10. Նախագծի 49-րդ հոդվածի  1)-ին կետի «բ.» ենթակետը հանել։  2)-րդ կետի 1.1 մասում «լուծելիս» բառից հետո լրացնել՝ «աշխատանքում մնալու նախապատվությունը տրվում է ավելի բարձր որակավորում ունեցող աշխատողներին», իսկ «օգտվում են» բառից հետո ավելացնել «տվյալ աշխատատեղում ավելի երկար ստաժ ունեցող, խնամքի տակ անչափահաս երեխաներ կամ հաշմանդամություն ունեցող անձ ունեցող, ընտանիքի միակ աշխատող անձ հանդիսացող աշխատողները»։  **Հիմնավորում.**  1. առաջարկությունը կապված է հայերեն ոճաբանության հետ։  2. առաջարկությունը միտված է սոցիալական արդարության սկզբունքները պաշտպանելուն: | **Մասամբ է ընդունվել**  1) Նախագծի լրամշակված տարբերակի 52-րդ (կարծիքի ուղարկված տարբերակի 49-րդ) հոդվածի 1-ին կետի «բ» պարբերությամբ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետը շարադրվել է նոր խմբագրությամբ՝ նախատեսելով երկարատև անաշխատունակության դեպքում աշխատատեղի պահպանման ավելի երկար տևողություն։  2) Նախագծի լրամշակված տարբերակի 52-րդ (կարծիքի ուղարկված տարբերակի 49-րդ) **հոդվածի 2-րդ մասով Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-ին մասում առաջարկության 2-րդ ենթակետում նշված լրացումները կատարելու առաջարկությունը չի ընդունվել հետևյալ հիմնավորմամբ.**  **Ներկա փուլում** **աշխատողների քանակի կամ հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք նախատեսվել է սահմանել միայն** հաշմանդամության կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողի համար,ինչպես նաև ֆունկցիոնալության խորը աստիճանի սահմանափակմամբ հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացող նախկին զինծառայողի կամ զոհված (մահացած) կամ անհայտ բացակայող կամ մահացած ճանաչված զինծառայողի ընտանիքի անդամի (ամուսին, երեխա, հայր, մայր, հարազատ քույր, հարազատ եղբայր, տատ, պապ) համար՝ **հայրենիքի առջև իրենց պարտքը կատարած անձանց և իրենց ընտանիքներին նաև աշխատանքային հարաբերություններում օբյեկտիվորեն որոշակի առավելություններ տրամադրելու նպատակով: Աշխատողների քանակի կամ հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատանքում մնալու նախապատվությունը սուբյեկտների առավել լայն շրջանակի համար նախատեսելը և գործատուների գործունեությանն այդչափ պետականորեն միջամտելը աշխատանքային հարաբերությունների զարգացման ներկա մակարդակում գտնում ենք ոչ նպատակահարմար։ Կարծում ենք այդ առումով գործատուները պետք է ազատ լինեն իրենց կողմից կայացվող որոշումներում:**  **Միաժամանակ հարկ է նկատել, որ թեև առաջարկությունը ներկայացված բովանդակությամբ տառացիորեն չի ներառվել Նախագծում, սակայն Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-ին մասում կատարվել է լրացում՝ Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի կողմից Նախագծի վերաբերյալ ներկայացված 14-րդ կետի առաջարկությանը համաձայն։ Մասնավորապես լրացվել է հետևյալ պարբերությունը.**  «Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել այլ հավասար պայմաններում աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքից օգտվող աշխատողների այլ կատեգորիաներ։»։ | | | | | | | | | | | |
| **II**   1. Օրենսգրքի 80-րդ հոդվածի 1-ին մասում ավելացնել 4-րդ կետ.   «հայտարարել լոքաուտ՝ [աշխատանքային վեճի](https://en.wikipedia.org/wiki/Labour_dispute) ընթացքում գործատուի կողմից նախաձեռնվող աշխատանքի դադարեցումը կամ կազմակերպության լուծարումը»։  **Հիմնավորում.** միջազգային պրակտիկայում նման կարգավորումներ առկա են։ Հայաստանում վերջին շրջանում նույնպես եղել են դեպքեր, երբ գործադուլի ժամանակ գործատուն սպառնացել է կազմակերպության լուծարմամբ և աշխատատեղերի վերացմամբ։ | **Չի ընդունվել**  Հարկ է նկատել, որ առաջարկին համանման կարգավորում արդեն իսկ ամրագրված է Օրենսգրքի 80-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում, որտեղ մասնավորապես սահմանված է, որ գործադուլ հայտարարվելու մասին որոշումն ընդունվելուց հետո և գործադուլի ընթացքում գործատուն իրավունք չունի` հրաժարվելու աշխատողներին աշխատանք տրամադրելուց։ Միաժամանակ հարկ է նկատել, որ լոքաուտը սահմանվում է որպես գործատուի գործողությունը՝ արգելելու աշխատողներին կամ նրանց մի մասին կատարելու իրենց աշխատանքը` նպատակ ունենալով դիմադրել նրանց ներկայացրած պահանջներին (Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության որոշ փաստաթղթերին հղումները՝ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\_122037.pdf, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\_087921.pdf)։ | | | | | | | | | | | |
| **30. Հայաստանի արդյունաբերողների և գործարարների միություն** | | | | | | | | | | **01.04.2022թ.** | |
| **N 45** | |
| Ձեր կողմից 2022թ. մարտի 23-ին ներկայացված «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի վերաբերյալ ունենք հետևյալ առաջարկությունները. |  | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի Հոդված 2-ում ներկայացված լրացումը բավարար չէ ՀՀ ԱՕ-ի հոդված 3.1 հոդվածի 3-րդ մասը հստակեցնելու տեսանկյունից։   Հասկանալի չէ թե ինչ է նշանակում «եթե դա բխում է աշխատանքի ներհատուկ պահանջներից» բառակապակցությունը. ո՞րոնք են այդ ներհատուկ պահանջները, ո՞վքեր են որոշելու բխում են դրանք, թե չեն բխում և եթե չեն բխում, ապա ինչ հետևանքներ են դրանք առաջացնելու...  Կարծում ենք նշված մասը լուրջ վերանայման և հստակեցման կարիք ունի։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 3.1-ին հոդվածի, այդ թվում՝ 3-րդ մասի կարգավորումը սահմանվել է՝ հաշվի առնելով ԱՄԿ 111-րդ կոնվենցիայի 1-ին մասի համանման կարգավորումը։ Միաժամանակ հարկ է նկատել, որ աշխատանքին ներհատուկ պահանջների հստակ շարք թվարկել հնարավոր չէ, քանի որ յուրաքանչյուր աշխատանքի համար դրանք տարբեր են։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի Հոդված 14-ով առաջարկվող նոր 8-րդ կետում.  * Հանել անորոշ «անհրաժեշտ պայմաններ» բառերը, * «կարգով» բառից հետո լրացնել «և չափով» բառը։ | **Մասամբ է ընդունվել**  Նախագծի լրամշակված տարբերակում՝ 15-րդ հոդվածում նշված «անհրաժեշտ պայմաններ» բառերը հանվել են, իսկ «կարգով» բառից հետո «չափով» բառը չի լրացվել, քանի որ «կարգով» բառն իր մեջ արդեն իսկ ներառում է նաև «չափ»-ի վերաբերյալ կարգավորումները։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի Հոդված 48-ով առաջարկվող փոփոխությունները չեն անդրադառնում հետևյալ իրավիճակին. աշխատողը պետք է առնվազն 30 օր առաջ ծանուցի գործատուին աշխատանքը դադարեցնելու իր մտադրության մասին։ Սակայն ինչ-ինչ պատճառներով նա պահանջում է դա անել ավելի կարճ ժամկետում, բայց գործատուն դրան չի համաձայնում։   Ի հակառակ այդ կարծիքին, աշխատողը աշխատանքի դուրս չի գալիս իրեն հարմար օրվանից սկսած...  Ցավոք օրենսգիրքը այդ իրավիճակի կարգավորման մասին ոչ մի լուծում չի պարունակում. աշխատողը չի տուգանվում 30-օրյա ժամկետը չպահպանելու համար, գործատուն հնարավորություն չունի պահանջել նշված պատճառով իրեն հասցված վնասների փոխհատուցում...  Կարծում ենք այս խնդիրը պարտադիր իր արտացոլումը պետք է ստանա նախագծում։ | **Ընդունվել է**  Նախագծով Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածում կատարվել է համապատասխան լրացում։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 76-րդ հոդվածով նախատեսվող նոր՝ 9-րդ մասի մասին։   ՀՀ Սահմանադրության 82-րդ հոդվածը նշում է, որ «Յուրաքանչյուր աշխատող....ունի ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք»։ Ընդգծում ենք. «իրավունք» և ոչ թե «պարտականություն»։ ՀՀ սահմանադրության 39-րդ հոդվածի համաձայն «Մարդն ազատ է անելու այն ամենը, ինչը չի խախտում այլոց իրավունքները և չի հակասում սահմանադրությանը և օրենքներին։ Ոչ ոք չի կարող կրել պարտականություններ, որոնք սահմանված չեն օրենքով»։  Կարծում ենք, որ Նախագծում պետք է հստակ ընդգծվի, որ արձակուրդ գնալու կամ չգնալու որոշումը աշխատողի իրավունքն է, ինչը նա կարող է իրականացնել գործատուի հետ համաձայնությամբ։ | **Չի ընդունվել**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 80-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածում լրացվող նոր՝ 10-րդ մասի կարգավորման նպատակը հենց աշխատողի ամենամյա արձակուրդի իրավունքի իրացման համար հիմքերի ստեղծումն է։  Նշված առաջարկը քննարկվել է նաև Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում 25.07.2022 կազմակերպված աշխատանքային քննարկման ընթացքում, որի արդյունքներով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից ևս մեկ անգամ հիմնավորվել են առաջարկը չընդունելու պատճառները, որոնք, սակայն, ընդունելի չեն եղել առաջարկը ներկայացրած մարմնի՝ քննարկմանը մասնակից ներկայացուցչի կողմից։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի հոդված 81-ով առաջարկվող 4-րդ մասից պետք է հանել «բայց ոչ ավելի, քան երկու տարի» բառերը։ Վստահ ենք այդ հարցում գործատուն և աշխատողը իրենք կարող են որոշել ժամկետների նպատակահարմարությունը։ | **Չի ընդունվել**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 84-րդ հոդվածի 3-րդ կետում նշված երկու տարի տևողությունից ավել տևողություն սահմանելը գտնում ենք ոչ նպատակահարմար։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 83-րդ հոդվածում պետք է ավելացնել ևս մեկ կետ՝ հետևյալ բովանդակությամբ.  * 3-րդ կետում «երեք աշխատանքային օր» բառերը փոխարինել «ոչ պակաս յոթ աշխատանքային օրից» բառերով։   Պետք է հարգել ազգային ավանդույթները։ | **Չի ընդունվել**  Կարծում ենք, որ յոթ աշխատանքային օրը բավականին երկար ժամանակահատված է և գործատուների մոտ աշխատանքի կազմակերպման խնդիրների կարող է հանգեցնել։ Առանձին դեպքերում, երբ գործատուները համաձայն կլինեն ամուսնության համար աշխատողին տրամադրել ավելի երկար տևողությամբ արձակուրդ հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի գործող կարգավորումը՝ 2-րդ մասը, ներկայում էլ կողմերին տալիս է այդ հնարավորությունը։ Հստակության համար հարկ է նկատել, որ առաջարկը ներկայացված է եղել Նախագծի՝ կարծիքի ներկայացված տարբերակի 83-րդ հոդվածի վերաբերյալ, որը Նախագծի լրամշակված տարբերակում 86-րդ հոդվածն է։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի հոդված 93-ով առաջարկվող 201.1 հոդվածի առաջին մասում «հինգ» բառը փոխարինել «վեց» բառով և վերանայել կրթաթոշակի հաշվարկի չափորոշիչը. պարզ չէ թե դա ինչպես պետք է իրականացվի, եթե ուսուցանվում է այնպիսի մասնագիտություն, որը չկա օրենքով սահմանված կատեգորիաներում։ | **Չի ընդունվել**  «Կրթության մասին» օրենքի 3-րդ հոդվածի 1.4-րդ կետի համաձայն՝ **լրացուցիչ կրթությունը (ուսուցումը)** լրացուցիչ կրթական ծրագրով իրականացվող ոչ ֆորմալ ուսումնառություն է, որի առավելագույն տևողությունը կարող է լինել մինչև հինգ ամիս։ Ուստի, Նախագծով Օրենսգրքի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 201.1-ին հոդվածի 1-ին մասի կարգավորումը տրվել է հաշվի առնելով վերոգրյալը։  Ինչ վերաբերում է կրթաթոշակի չափորոշիչը վերանայելուն, այն հիմնավորմամբ, որ պարզ չէ, թե դա ինչպես պետք է իրականացվի, եթե ուսուցանվում է այնպիսի մասնագիտություն, որը չկա օրենքով սահմանված կատեգորիաներում, ապա հարկ է նկատել, որ նշված կարգավորման շրջանակներում խոսքը վերաբերում է «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» օրենքի 2-րդ հոդվածով աշխատաժամանակի նորմալ տևողության դեպքում, աշխատաժամանակի կրճատ տևողությունների դեպքում աշխատակիցների համար սահմանված ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափն։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի Հոդված 93-ի Հոդված 201.1-ի 3-րդ մասը և նախագծի Հոդված 94-ի Հոդված 202.1-ի 5-րդ մասը նույնական են՝ դրանցից մեկը պետք է հանվի։ | **Չի ընդունվել**  Նշված դրույթները թեև պարունակում են նույնանման կարգավորումներ, սակայն վերաբերում են մի դեպքում աշխատանքի ընդունվող անձի, իսկ մյուս դեպքում աշխատողների լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցմանը։ Միաժամանակ հստակեցման համար հարկ ենք համարում նշել, որ ներկայացված առաջարկությունը վերաբերում է Նախագծի լրամշակված տարբերակի 96-րդ հոդվածով Օրենսգրքի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 201.1-ին հոդվածի 3-րդ մասին և Նախագծի 97-րդ հոդվածով Օրենսգրքում լրացվող 201.2-րդ հոդվածի 6-րդ մասին։ | | | | | | | | | | | |
| **31. Հայաստանի գործատուների հանրապետական միություն** | | | | | | | | | |  | | |
|  | | |
| Նախագիծը կարծիքի է ներկայացվել նաև Հայաստանի գործատուների հանրապետական միություն՝  22.03.2022 N ՏՍ/ԺՍ-1-2/7573-2022 գրությամբ։ Նախագիծը սահմանված ժամկետում (30.06.2022) Վարչապետի աշխատակազմ ներկայացնելու դրությամբ Նախագծի վերաբերյալ կարծիքը ստացված չի եղել։ |  | | | | | | | | | | | |
| **32. Արդարադատության նախարարություն** | | | | | | | | | | **13.06.2022թ.** | | |
| **N /27.3/25624-2022** | | |
| Ի պատասխան Ձեր 2022 թվականի մայիսի 23-ի թիվ ՄՆ/ԺՍ-1-2/13810-2022 գրության՝ հայտնում ենք, որ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի վերաբերյալ պետական փորձագիտական եզրակացության տրամադրման ժամկետը երկարաձգվել է 10 աշխատանքային օրով՝ հաշվի առնելով ներկայացված նախագծերի լրացուցիչ ուսումնասիրության, քննարկումների և համաձայնեցումների անհրաժեշտությունը և նկատի ունենալով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 6-րդ հոդվածի 6-րդ մասի դրույթները: |  | | | | | | | | | | | |
| **33. Արդարադատության նախարարություն** | | | | | | | | | **27.06.2022թ.** | | | | |
| **N /27.3/28018-2022** | | | | |
| **ՊԵՏԱԿԱՆ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ**  **«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի** **նախագծի** **վերաբերյալ** |  | | | | | | | | | | | |
| **«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի** **(այսուհետ՝ Նախագիծ) կապակցությամբ ներկայացնում ենք հետևյալ դիտողությունները և առաջարկությունները.** |  | | | | | | | | | | | |
| 1. «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 6-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ փորձաքննության ներկայացվող նորմատիվ իրավական ակտին կցվող հիմնավորման մեջ շարադրվում են կարգավորման ենթակա ոլորտի կամ խնդրի սահմանումը, առկա իրավիճակը (եթե կիրառելի է), կարգավորման նպատակները, ակնկալվող արդյունքը, ակտի նորմատիվ բնույթի հիմնավորվածությունը:  Նորմատիվ իրավական ակտի ընդունման հիմնավորմանն առավել խիստ բովանդակային պահանջներ են առաջադրվում:  Նորմատիվ իրավական ակտի ընդունման հիմնավորման բովանդակության մեջ պետք է նկարագրվեն գործող օրենսդրական դաշտը, առկա իրավական կարգավորումները, կարգավորման ենթակա հարաբերությունների ոլորտում գործնականում առկա խնդիրները, հնարավոր օրենսդրական բացերը, տվյալ բնագավառում իրականացվող պետական քաղաքականությունը:  **Մինչդեռ, Նախագծին կից ներկայացված հիմնավորումից հնարավոր չէ լիարժեք գնահատել ներկայացված նախագծի արդյունավետությունը, քանի որ բացակայում են ընթացիկ իրավիճակի, խնդիրների, տվյալ բնագավառում իրականացվող քաղաքականության, կարգավորման նպատակի և ակնկալվող արդյունքի համապատասխան վերլուծությունները:**  **Մասնավորապես,** Նախագծի 7-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսվում է *Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք)* *16-րդ հոդվածի 1-ին մասը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր նախադասությամբ.*  *«****Իրավաբանական անձ չհանդիսացող այլ գործատուների*** *աշխատանքային իրավունակության և գործունակության նկատմամբ կիրառվում են իրավաբանական անձ հանդիսացող գործատուի աշխատանքային իրավունակության և գործունակության մասին նորմերը, եթե այլ բան չի բխում սույն օրենսգրքից, Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներից կամ տվյալ սուբյեկտների առանձնահատկություններից:»,* Նախագծի 12-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսվում է *ուժը կորցրած ճանաչել Օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետը,* Նախագծի 21-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի ա. ենթակետով նախատեսվում է հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի հաշվառման իրականացումը վերապահել տեսչական մարմնին, Նախագծի 41-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսվում է Օրեսնգրքի 92-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ կետից հանել «կողմերի համաձայնությամբ» բառերը, կամ Նախագծի 45-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով Օրենքգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասում աշխատանքի էական պայմանների շարքում նախատեսվում է նաև աշխատանքային գործառույթները, սակայն Նախագծին կից ներկայացված հիմնավորման մեջ բացակայում են ինչպես նշված, այնպես էլ մի շարք այլ կարգավորումների վերաբերյալ մանրամասն հիմնավորումներն ու վերլուծությունները:  Այս առումով,**Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը, 2014 թվականի դեկտեմբերի 2-ի ՍԴՈ–1176 որոշմամբ անդրադառնալով օրենքների հիմնավորվածությանը, արձանագրել է. «(…) օրենսդրությունն ստատիկ երևույթ չէ, այն կարող է և պետք է ենթարկվի դինամիկ փոփոխության՝ մշտապես կատարելագործվելով տնտեսական զարգացմանը, տեղի ունեցող միջազգային ինտեգրման գործընթացներին, հասարակական հարաբերությունների վերափոխմանն ու մի շարք այլ գործոններին համահունչ։ (…) Միևնույն ժամանակ, սահմանադրական դատարանը կարևորում է օրենսդրական փոփոխությունների գործընթացի կայունությունն ու ներդաշնակությունը, օրենքների փոփոխման հիմնավորվածությունն ու օբյեկտիվ անհրաժեշտությունը, ինչը հնարավորություն է ընձեռում իրավունքի սուբյեկտին իր վարքագիծը համապատասխանեցնել փոփոխվող օրենսդրական նորմերին` թույլ չտալով իրավակիրառ մարմինների կողմից ցուցաբերված սուբյեկտիվիզմի դրսևորում և հայեցողության ընդլայնում։»:**  Հիմք ընդունելով վերոգրյալը՝ գտնում ենք, որ Նախագիծն ունի լրացուցիչ հիմնավորման կարիք: | **Ընդունվել է**  Առաջարկության մեջ նշված փոփոխությունների, ինչպես նաև մի շարք այլ փոփոխությունների մասով Նախագծի հիմնավորումը առաջարկությանը համապատասխան լրամշակվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 2. Միաժամանակ, Նախագծի 1-ին հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը շարադասության տեսանկյունից խմբագրման կարիք ունի՝ նկատի ունենալով այն, որ նշված կետում խոսքը բռնության կամ բռնության սպառնալիքի մասին է:  Բացի այդ, նշված կետում անհրաժեշտ է պարզաբանել «սեռական անձեռնմխելիության դեմ ուղղված արարք» արտահայտության առանձնացումը:  Հարկ է նշել նաև, որ քննարկվող կետում կիրառվում է «ֆիզիկական կամ հոգեբանական կամ սեռական անձեռնմխելիության դեմ ուղղված արարք» արտահայտությունը, իսկ Նախագծի 3-րդ հոդվածով լրացվող 3.2-րդ հոդվածի 2-րդ մասում կիրառվում է «ֆիզիկական, հոգեբանական, սեռական անձեռնմխելիության դեմ ուղղված գործողություններ» արտահայտությունը:  Ուստի՝ այս մասով Նախագիծն ունի վերանայման կարիք: | **Ընդունվել է**  Նախագծի 1-ին հոդվածի 2-րդ կետը և Օրենսգրքում լրացվող 3.2-րդ հոդվածն (լրամշակված տարբերակում 3.3-րդ հոդված) ամբողջությամբ խմբագրվել են։ | | | | | | | | | | | |
| 3. Բացի այդ, անհրաժեշտ է Նախագծի 1-ին հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում «կետը» բառը փոխարինել «կետում» բառով:  Սույն դիտողությունը վերաբերում է նաև Նախագծի համանման կարգավորումներին: | **Ընդունվել է** | | | | | | | | | | | |
| 4. Նախագծի 1-ին հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով առաջարկվում է *Օրենսգրքի 3-րդ մասի 3-րդ կետում «ռասայից,» բառից հետո լրացնել «մաշկի գույնից,» բառերը:*  Այս առումով, հարկ է նշել, որ եթե հիմք ընդունվեն Նախագծի հիմնավորմամբ ներկայացված դիտարկումները, անհրաժեշտություն է առաջանում նաև Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետում և 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 4-րդ կետում առկա «դավանանք» եզրույթը փոխարինել «կրոն» եզրույթով՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ թե՛ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածով, թե՛ Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածում, թե՛ «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» ԱՄԿ N 111 կոնվենցիայի 1-ին հոդվածով գործածվում է ոչ թե դավանանք, այլ կրոն (religion) եզրույթը: | **Ընդունվել է** | | | | | | | | | | | |
| 5. Նախագծի 3-րդ հոդվածով նախատեսվում է Օրենսգիրքը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ՝ նոր 3.2-րդ հոդվածով՝  ***«Հոդված 3.2. Աշխատանքի վայրում (աշխատավայրում) բռնությունը***  1. *Աշխատանքի վայրում (աշխատավայրում) բռնությունն արգելվում է։*  *2. Աշխատավայրում բռնությունը գործատուի կողմից մեկանգամյա կամ կրկնվող ֆիզիկական, հոգեբանական, սեռական անձեռնմխելիության դեմ ուղղված գործողություններ կամ դրանք կատարելու սպառնալիք են, որոնք կատարվում են աշխատավայրում կամ աշխատանքային պարտականությունների կատարման այլ վայրում աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա աշխատանքային պարտականություններ կատարող աշխատողի նկատմամբ, որոնց նպատակն է ֆիզիկական կամ հոգեբանական վնաս պատճառելը։»։*  Այս առումով, հարկ է նշել, որ անհասկանալի է նշված կարգավորման նախատեսման նպատակահարմարությունը, քանի որ արդեն իսկ Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքների շարքում սահմանվում է նաև ցանկացած ձևի (բնույթի) հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ **բռնությունների** արգելումը, որի սահմանումն էլ նախատեսվում է Նախագծի 1-ին հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում: | **Մասամբ է ընդունվել**  Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում կատարվող լրացմամբ առավել բացված տրվում է բռնությունների արգելման սկզբունքը, իսկ Օրենսգրքում լրացվող 3.2-րդ հոդվածով (լրամշակված տարբերակում 3.3-րդ հոդվածով) արդեն սահմանվում է հասկացությունը։ Ընդ որում, հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքում լրացվող 3.2-րդ հոդվածն (լրամշակված տարբերակում 3.3-րդ հոդվածով) ամբողջությամբ լրամշակվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 6. Անհրաժեշտ է Նախագծի 6-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 14-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-րդ մասի 5-րդ կետում «հիմնական» բառը հանել՝ հիմք ընդունելով Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքի 23-րդ հոդվածի 1-ին մասը, որի համաձայն՝ *բնակության վայր է համարվում այն վայրը, որտեղ քաղաքացին մշտապես կամ առավելապես ապրում է:* | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 14-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-ին մասի 5-րդ կետից «հիմնական» բառը հանվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 7. Առաջարկում ենք Նախագծի 10-րդ հոդվածում «,այդ թվում՝ անհատ ձեռնարկատերերը և նոտարները» բառերը հանել, քանի որ «Անհատ ձեռնարկատիրոջ մասին» օրենքի 1-ին հոդվածի համաձայն՝ ***անհատ ձեռնարկատերն*** *այն* ***ֆիզիկական անձն*** *է, որն իրավունք ունի, առանց իրավաբանական անձ կազմավորելու, ինքնուրույն, իր անունից և իր ռիսկով իրականացնել գործունեություն, որի հիմնական նպատակը գույք օգտագործելուց, ապրանքներ վաճառելուց, աշխատանքներ կատարելուց կամ ծառայություններ մատուցելուց շահույթ (եկամուտ) ստանալն է,* իսկ«Նոտարիատի մասին» օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն*՝* ***նոտարն*** *արդարադատության իրականացմանը նպաստող հանրային ծառայություններ իրականացնող* ***անձ է,*** *որը Հայաստանի Հանրապետության անունից, Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը և օրենքներին համապատասխան, իրականացնում է սույն օրենքով նախատեսված նոտարական գործողություններ և ծառայություններ:* | **Չի ընդունվել**  Հաշվի առնելով, որ Նախագծի 10-րդ հոդվածով՝ Օրենսգրքի 18-րդ հոդվածի 2-րդ մասը շարադրվում է նոր խմբագրությամբ՝ առավել մանրամասն հստակեցնելով գործատուների շրջանակը՝ կարծում ենք տեղին է, որ նշված դրույթում ֆիզիկական անձ գործատուների պարագայում մասնավորեցվի, որ խոսքը նաև անհատ ձեռնարկատերերի և նոտարների մասին է։ | | | | | | | | | | | |
| 8. Բացի այդ, անհրաժեշտ է պարզաբանել, թե ովքեր են Նախագծի 10-րդ հոդվածում սահմանված Հայաստանի Հանրապետության օրենքով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտ ընդունելու իրավունք ունեցող այլ սուբյեկտները։ | **Ընդունվել է**  Պարզաբանումը հետևյալն է.  Նախագծի 10-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 18-րդ հոդվածի՝ նոր խմբագրությամբ շարադրվող 2-րդ մասում թվարկվում է, թե որ սուբյեկտները կարող են լինել գործատու։ Նրանց մի մասը հստակ տարանջատված ներկայացվում են նորմում։ Սակայն, առանձին օրենքներով մի շարք առանձնահատկություններ կան սահմանված։ Այդ առանձնահատկությունները հաշվի առնելով էլ, Օրենսգրքի 18-րդ հոդվածի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 2-րդ մասում կիրառվում է «աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտ ընդունելու իրավունք ունեցող այլ սուբյեկտներ» եզրույթը։ Այսպես, օրինակ, համայնքի ղեկավարի խորհրդականի հետ աշխատանքային հարաբերություններում, որպես գործատու հանդես է գալիս համայնքի ղեկավարը, որն էլ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 9-րդ հոդվածի 15-րդ մասի համաձայն, նշանակում և պաշտոնից ազատում է տվյալ անձին:  «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 9-րդ հոդվածի 14-րդ մասով սահմանված է, որ փոխվարչապետի գրասենյակի ղեկավարին, խորհրդականին, օգնականին, մամուլի քարտուղարին, ռեֆերենտին, արարողակարգի պատասխանատուին պաշտոնի նշանակում և պաշտոնից ազատում է համապատասխան փոխվարչապետը: Անվտանգության խորհրդի քարտուղարի օգնականին, խորհրդականին և մամուլի քարտուղարին պաշտոնի նշանակում և պաշտոնից ազատում է Անվտանգության խորհրդի քարտուղարը: | | | | | | | | | | | |
| 9. Անհրաժեշտ է Նախագծի 11-րդ հոդվածով լրացվող Օրենսգրքի 18.1-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետի բ. ենթակետում հանել ստորակետ կետադրական նշանը: | **Ընդունվել է**  Կատարվել է նշված փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 10. Առաջարկում ենք Նախագծի 11-րդ հոդվածով լրացվող Օրենսգրքի 18.1-րդ հոդվածի 4-րդ մասում «բնակավայրը» բառը փոխարինել «վայրը» բառով՝ այն համապատասխանեցնելով Նախագծի 11-րդ հոդվածի վերնագրին: | **Չի ընդունվել**  Հոդվածի վերնագրին համապատասխան՝ հոդվածով սահմանվում է, թե որն է աշխատանքի վայրը (աշխատավայրը)։  Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 4-րդ մասի կարգավորման մեջ խոսքը ոչ թե աշխատանքի վայրի մասին է, այլ աշխատավայրի գտնվելու բնակավայրի:  Միաժամանակ հարկ է նշել, որ բնակավայրի հասկացությունը սահմանվում է «Հայաստանի Հանրապետության վարչատարածքային բաժանման մասին» օրենքի 4-րդ հոդվածով, որի համաձայն՝ բնակավայրը բնակչություն ունեցող, կառուցապատված, տարածքային ամբողջականություն կազմող և այլ բնակավայրերից տարածքային, տնտեսական կամ պատմական առումով տարանջատված տարածքային միավոր է: | | | | | | | | | | | |
| 11. Նախագծի 13-րդ հոդվածով նոր խմբագրությամբ շարադրվող 23-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ ենթակետով նախատեսվում է, որ *եթե կազմակերպությունում գոյություն ունի միայն մեկ արհեստակցական միություն, որին անդամակցում են կազմակերպության աշխատողների ոչ ավելին, քան կեսը, ապա կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում տվյալ արհեստակցական միությունը ներկայացնում և պաշտպանում է միայն իր անդամների իրավունքները և շահերը:*  Այս առումով, հարկ է պարզաբանել, թե նշված դեպքում, եթե կազմակերպությունում գոյություն ունի միայն մեկ արհեստակցական միություն, որին անդամակցում են կազմակերպության աշխատողների ոչ ավելին, քան կեսը, ապա ով է ներկայացնելու արհեստական միությանը չանդամակցող աշխատակիցների իրավունքներն ու շահերը: | **Ընդունվել է**  Պարզաբանումը հետևյալն է.  Օրենսգրքի 21-րդ հոդվածի համաձայն՝ իրենց իրավունքների ու շահերի պաշտպանության և ներկայացման նպատակով գործատուները և աշխատողները կարող են օրենքով սահմանված կարգով իրենց կամքով ազատորեն միավորվել` ստեղծելով արհեստակցական ու գործատուների միություններ:  Օրենսգրքի՝ 23-րդ հոդվածի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 1-ին մասում սահմանվում է, որ աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու իրավունք ունեն արհեստակցական միությունները: Կազմակերպությունում արհեստակցական միության բացակայության դեպքում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները կարող են փոխանցվել համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը: Այդ դեպքում աշխատողների ժողովը (համաժողովը) ընտրում է ներկայացուցիչ (ներկայացուցիչներ), որը ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միության պատվիրակության կազմում մասնակցում է տվյալ գործատուի հետ վարվող կոլեկտիվ բանակցություններին: | | | | | | | | | | | |
| 12. Նախագծի 14-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսվում է *Օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետից հանել «ներկայացուցչի» բառը:*  Այս առումով, հարկ է նկատի ունենալ, որ հնարավոր են դեպքեր, երբ գործատուի կողմից կարող են խախտվել նաև աշխատողի ներկայացուցիչների իրավունքները, հետևաբար այս մասով նշված կետն ունի վերանայման կարիք: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետում կատարվող փոփոխության շրջանակում «ներկայացուցչի» բառը չի հանվել։ | | | | | | | | | | | |
| 13. Նախագծի 17-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսվում է Օրենսգրքի 30-րդ հոդվածը *լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝ 3.1-ին մաս.*  *«3.1. Աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարների պահանջներով հայցային վաղեմության ժամկետի ընթացքը սկսում է այն օրվանից, երբ անձն իմացել է կամ պետք է իմացած լիներ իր իրավունքի խախտման մասին,* ***սակայն կասեցվում է*** *աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունների ամբողջ ընթացքում և շարունակվում է աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունների դադարելու օրվանից։»։*  Այս կապակցությամբ, հարկ է նշել, որ աշխատավարձը՝ որպես անձի՝ իր և իր ընտանիքի կենսագործունեությունն ապահովող սոցիալ-տնտեսական կարևոր միջոց, երաշխավորված է միջազգային իրավական փաստաթղթերով, որոնց համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատող ունի արդարացի և օրենքով սահմանված նվազագույնից ոչ ցածր աշխատավարձի իրավունք:  Ներպետական օրենսդրության խնդիրն է համապատասխան իրավակարգավորումներով երաշխավորել յուրաքանչյուր աշխատողի` ժամանակին և ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքի ապահովումը, այդ թվում՝ ապահովել դրա պաշտպանության մեխանիզմների առկայությունը և կիրառությունը։ Նման մեխանիզմ է հանդիսանում գործող Աշխատանքային օրենսգրքի կարգավորումն առ այն, որ աշխատավարձի պահանջներով հայցային վաղեմություն չի տարածվում։ Այսինքն, նման կարգավորման սահմանումն ի սկզբանե ինքնանպատակ չի եղել։  Հետևաբար՝ քննարկվող դրույթն այս մասով ունի վերանայման կարիք: | **Ընդունվել է**  Վարչապետի աշխատակազմում 03.10.2022 կազմակերպված քննարկման արդյունքներով նշված փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 14. Բացի այդ, անհասկանալի է, թե առհասարակ ինչ դեր կարող է ունենալ աշխատանքային հարաբերությունների առկայությունը կամ դրանց դադարումը՝ աշխատավարձի կամ դրան հավասարեցված վճարումների վերաբերյալ հայցի ներկայացման իրավունքն իրացնելու տեսանկյունից, ուստի նշված դրույթում անհրաժեշտ է պարզաբանել հայցային վաղեմության՝ աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունների ամբողջ ընթացքում կասեցման ու աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունների դադարելու օրվանից շարունակման դրույթի սահմանման նպատակահարմարությունը։  Այս առումով, հարկ է նշել, որ Օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ *հայցային վաղեմությունը իրավունքը խախտված անձի հայցով իրավունքի պաշտպանության ժամանակահատվածն է,* ուստիանհասկանալի է աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարների պահանջներով իրավունքը խախտված անձի իրավունքի պաշտպանության ժամանակահատվածի կասեցումըաշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունների ամբողջ ընթացքի համար սահմանելը, քանի որ գտնում ենք, որ նշված ժամանակահատվածի կասեցումը պետք է պայմանավորված լինի անձի կամքից անկախ հանգամանքներով (խոսքը մասնավորապես այն հանգամանքների մասին է, երբ անձն օբյեկտիվորեն չի կարող իրացնել իր իրավունքների պաշտպանությունը)։ | **Ընդունվել է**  Տե՛ս ամփոփաթերթի սույն բաժնի 13-րդ կետի առաջարկության վերաբերյալ եզրակացությունը։  Սակայն, այնուամենայնիվ, միաժամանակ տեղեկացնում ենք, որ նման կարգավորում նախատեսվել էր պայմանավորված այն իրողությամբ, որ աշխատողի համար հաճախ բարդ է նախաձեռնել իր իրավունքների պաշտպանության գործընթաց այն ընթացքում, երբ աշխատանքային հարաբերություններն իր և գործատուի միջև դեռ շարունակվում են, քանի որ նման գործընթացի նախաձեռնումը կարող է հանգեցնել հարաբերություններում լրացուցիչ խնդիրների առաջացման, ինչի արդյունքում աշխատողը կարող է գործատուի կողմից արժանանալ ոչ պատշաճ վերաբերմունքի, ինչը կարող է ունենալ ամենատարբեր դրսևորումները։ Այդ պատճառով էլ նախատեսվել էր հայցային վաղեմության ժամկետի ընթացքի կասեցում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու ժամանակահատվածում։ Այսինքն, հայցային վաղեմության համար նախատեսված երեք տարվա ժամկետը նախատեսվել էր, որ կսկսի գործել աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման պահից։ Իսկ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու ժամանակահատվածում այդ հայցային վաղեմության ժամկետը չէր հոսի։ | | | | | | | | | | | |
| 15. Առաջարկում ենք Նախագծի 21-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետում «բառը» բառը փոխարինել «բառերը» բառով, քանի որ Օրենսգրքի 51-րդ հոդվածի 2-րդ մասում «գրանցման» բառը սահմանված է մի քանի անգամ: | **Ընդունվել է**  Կատարվել է նշված փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 16. Նախագծի 25-րդ հոդվածով նախատեսվում է Օրենսգրքի 59-րդ հոդվածում *լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝ 6-րդ և 7-րդ մասեր.*  *«6. Կազմակերպության վերակազմակերպման դեպքում կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը շարունակում է գործել մինչև իր գործողության մնացած ժամկետի լրանալը կամ մինչև նոր կոլեկտիվ պայմանագրի կնքելը, բացառությամբ սույն հոդվածի 7-րդ մասով նախատեսված դեպքի։*  *7. Այն դեպքում, երբ մինչև վերակազմակերպվելը կազմակերպություններում առկա են եղել* ***մեկից ավելի կոլեկտիվ*** *պայմանագրեր, ապա կազմակերպության վերակազմակերպման դեպքում այդ կոլեկտիվ պայմանագրերը* ***դադարում են գործել****, և երկամսյա ժամկետում կնքվում է* ***նոր կոլեկտիվ պայմանագիր****, որի դրույթները չեն կարող նվազ բարենպաստ լինել, քան վերակազմակերպվող կազմակերպությունների կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթներն են»։*  Այս առումով, անհրաժեշտ է պարզաբանել, թե ինչու է մեկից ավելի կոլեկտիվ պայմանագրերի դեպքում նախատեսվում պայմանագրերի գործողության դադարում և երկամսյա ժամկետում նոր պայմանագրի կնքում, իսկ մեկ կոլեկտիվ պայմանագրի դեպքում պայմանագրի գործողության պահպանում։ | **Ընդունվել է**  Պարզաբանումը հետևյալն է.  Մեկից ավելի կոլեկտիվ պայմանագրերի առկայության դեպքում հարց է առաջանալու, թե որ կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթներն են գործելու։ Նշված խնդրի բացառման նպատակով նախատեսվում է, որ տվյալ պարագայում կազմակերպության վերակազմակերպման դեպքում այդ կոլեկտիվ պայմանագրերը դադարում են գործել, և երկամսյա ժամկետում կնքվում է նոր կոլեկտիվ պայմանագիր, որի դրույթները չեն կարող նվազ բարենպաստ լինել, քան վերակազմակերպվող կազմակերպությունների կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթներն են։ | | | | | | | | | | | |
| 17. Անհրաժեշտ է Նախագծի 27-րդ հոդվածով նոր խմբագրությամբ շարադրվող Օրենսգրքի 64-րդ հոդվածի 1-ին մասից առաջ սահմանել «Հոդված 64.» բառերը և հոդվածի վերնագիրը՝ հիմք ընդունելով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 14-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, որի համաձայն. *«Օրենսդրական ակտերում նորմերը շարադրվում են հերթական համար ունեցող հոդվածների տեսքով: Հոդվածի համարից առաջ գրվում է «Հոդված» բառը:»* և նույն հոդվածի 8-րդ մասը, որի համաձայն. *«Օրենսդրական ակտի հոդվածները ունենում են վերնագրեր, բացառությամբ փոփոխություն կամ լրացում նախատեսող օրենսդրական ակտերի: Հոդվածների վերնագրերը համապատասխանում են հոդվածների բովանդակությանը: Հոդվածների վերնագրերի վերջում որևէ կետադրական նշան չի դրվում: Հոդվածի մասերը, կետերը և ենթակետերը վերնագիր չեն ունենում:»:* | **Ընդունվել է**  Կատարվել է նշված փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 18. Նախագծի 38-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով նախատեսվում է *Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝ 14-րդ կետով.*  *«14) աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման ժամկետները կամ հղումները սույն օրենսգրքի կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերի՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման ժամկետներ նախատեսող դրույթներին։»։*  Այս առումով, հարկ է նշել, որ անհասկանալի է նշված կարգավորման նախատեսումը և աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտը կամ աշխատանքային պայմանագիրը անհարկի տվյալներով ծանրաբեռնելը, քանի որ Օրենսգրքով հստակ սահմանված են աշխատանքային պայմանագրի լուծման ծանուցման ժամկետները, ընդ որում՝ կախված աշխատանքային պայմանագրի լուծման կոնկրետ հիմքից՝ օրենսդիրը սահմանել է լուծման մասին ծանուցման տարբեր ժամկետներ, ծանուցման ժամկետները տարբեր են նաև՝ կախված աշխատողի՝ տվյալ գործատուի մոտ աշխատանքի տևողությունից:  Ուստի՝ նշված դրույթն ունի վերանայման կարիք: | **Ընդունվել է**  Նշված փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 19. Նախագծի 39-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի ա. ենթակետում անհրաժեշտ է հանել ստորակետ կետադրական նշանը։ | **Ընդունվել է**  Կատարվել է նշված փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 20. Անհրաժեշտ է Նախագծի 39-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 85-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-րդ մասի 3-րդ կետում հանել «Հայաստանի Հանրապետության» բառերը՝ հիմք ընդունելով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 18-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, որի համաձայն՝ *օրենքի լրիվ անվանումը հիշատակելիս հետևյալ հաջորդականությամբ ներառվում են օրենքի վերնագիրը, օրենքի ընդունման տարին, ամիսը (տառերով), ամսաթիվը, հերթական համարը և «օրենք» բառը: Օրենքի կրճատ անվանումը հիշատակելիս դրանում նշվում է օրենքի վերնագիրը:* | **Ընդունվել է**  Կատարվել է նշված փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 21. Նախագծի 41-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսվում է *Օրեսնգրքի 92-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.*  *«2) արձակուրդի (ներառյալ՝ չվճարվող) ժամանակահատվածը.»:*  Այս առումով, անհրաժեշտ է պարզաբանել նշված կարգավորման նպատակահարմարությունը, քանի որ պարզ չէ, թե ինչու չպետք է հաշվի առնվի կողմերի համաձայնությունը արձակուրդի *(ներառյալ՝ չվճարվող)* ժամանակահատվածը փորձաշրջանի համար սահմանված ժամկետում չներառելիս: | **Ընդունվել է**  Նախագծից հանվել է 92-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ կետին վերաբերող փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 22. Անհրաժեշտ է պարզաբանել, թե որքանով է նպատակահարմար Նախագծի 41-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 92-րդ հոդվածի 3-րդ մասում լրացվող 6-րդ կետով փորձաշրջանի համար սահմանված ժամկետում չներառվող ժամանակահատվածների շարքում ընդգրկել նաև *զինվորական հաշվառման պարտականություններ կատարելու, վարժական հավաքների, զինվորական վարժանքների, զորավարժությունների մասնակցելու, զորահավաքային զինվորական ծառայության զորակոչվելու, որպես զինվորական ծառայության մեջ չգտնվող անձ (կամավորական)՝ կամավորական հիմունքներով Հայաստանի Հանրապետության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի հետ ռազմական փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին մասնակցելու ժամանակահատվածները,* եթե նշված ժամանակահատվածները Օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ և 2.1-րդ կետերին համապատասխան չնայած չեն ներառվում աշխատաժամանակում, սակայն հաշվարկվում են **աշխատանքային ստաժում** կամնշված ժամանակահատվածներըՕրենսգրքի 165-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6.1-րդ կետի համաձայն ներառվում են աշխատանքային տարում, որի համար տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդ, կամ Օրենգրքի 124-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն. «*Զորահավաքային զինվորական ծառայություն իրականացնելիս կամ որպես զինվորական ծառայության մեջ չգտնվող անձ (կամավորական)՝ կամավորական հիմունքներով Հայաստանի Հանրապետության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի հետ ռազմական փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին մասնակցելիս աշխատողն ազատվում է աշխատանքային պարտականությունների կատարումից` պահպանելով* ***աշխատատեղը (պաշտոնը):»:*** | **Չի ընդունվել**  Պարզաբանումը հետևյալն է.  Նշված ժամանակահատվածը առաջարկվում է չներառել փորձաշրջանի համար սահմանված ժամկետում, քանի որ այդ ընթացքում աշխատողը բացակայում է իր կամքից անկախ։ Իսկ փորձաշրջանի արդյունքները գնահատելու համար անհրաժեշտ է, որպեսզի մարդը կատարի իր աշխատանքային գործառույթները և այդ մասով գնահատման համար ունենա բավականին ժամանակ։ | | | | | | | | | | | |
| 23. Նախագծի 43-րդ հոդվածով նոր խմբագրությամբ շարադրվող Օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանվում է հետևյալը.  *«Համատեղությամբ աշխատանքի դեպքում՝* ***հիմնական աշխատանք*** *է համարվում այն աշխատանքը, որը կատարվում է* ***առավել վաղ կնքված*** *աշխատանքային պայմանագրի կամ* ***առավել վաղ ընդունված*** *աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա, բացառությամբ սույն հոդվածի 5-րդ* մասով *նախատեսված դեպքի:»:*  Այս առումով, հարկ է պարզաբանել, թե որքանով է արդարացված հիմնական աշխատանքի հասկացության տակ սահմանել առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի կամ առավել վաղ ընդունված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա կատարվող աշխատանքը, քանի որ առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի փաստը չի կարող այն հիմնական համարելու հիմք հանդիսանալ՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ հնարավոր է պայմանագիրը առավել վաղ կնքված լինի, սակայն աշխատողը տվյալ աշխատանքը կատարի օրական մեկից երկու ժամ, իսկ մնացած ժամանակահատվածը ծախսի նոր աշխատանքի վրա և անցկացնի համապատասխան աշխատավայրում:  Այսինքն՝ առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի կամ առավել վաղ ընդունված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա կատարվող աշխատանքի դեպքում անձը կարող է օրական աշխատել համեմատաբար ավելի քիչ ժամ, քան հետագայում կնքվող աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով:  Հետևաբար՝ այս մասով նշված դրույթն ունի վերանայման կարիք:  Բացի այդ, առաջարկվում է որպես հիմնական աշխատանք համարել այն աշխատանքը, որին աշխատակիցը տրամադրում է օրվա մեծ մասը և որի աշխատավայր ժամանում է: Միևնույն ժամանակ, նշված առաջարկը բխում է Նախագծի 43-րդ հոդվածով նոր խմբագրությամբ շարադրվող Օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանված կարգավորումից, *որի համաձայն՝ Կողմերի համաձայնությամբ աշխատողի՝* ***համատեղությամբ աշխատանքը կարող է համարվել հիմնական աշխատանք*** *(որի պարագայում սույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված նշումը հանվում է այդ աշխատանքային պայմանագրից), իսկ* ***հիմնական աշխատանքը՝ համատեղությամբ*** *(որի պարագայում աշխատանքային պայմանագրում կատարվում է սույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված նշումը)՝ այդ մասին աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություն կատարելով:* | **Չի ընդունվել**  Աշխատողի հետ 2-րդ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է, երբ փաստացի արդեն իսկ նա ունի առաջին աշխատանքային պայմանագիրը։ Այդ իսկ պատճառով առաջարկվում է սահմանել, որ համատեղությամբ աշխատանքի դեպքում՝ հիմնական աշխատանք է համարվում այն աշխատանքը, որը կատարվում է առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի կամ առավել վաղ ընդունված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա։  Միաժամանակ, Օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանվում է, որ կողմերի համաձայնությամբ աշխատողի՝ համատեղությամբ աշխատանքը կարող է համարվել հիմնական աշխատանք (որի պարագայում նույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված նշումը հանվում է այդ աշխատանքային պայմանագրից), իսկ հիմնական աշխատանքը՝ համատեղությամբ (որի պարագայում աշխատանքային պայմանագրում կատարվում է նույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված նշումը)՝ այդ մասին աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություն կատարելով։ | | | | | | | | | | | |
| 24. Նախագծի 47-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսվում է *Օրենսգրքի 108.1-ին հոդվածի 1-ին մասում «չափը» բառից հետո լրացնել «(ներառյալ հարկերը, պարտադիր այլ վճարները)» բառերը։*  Այս առումով, հարկ է նկատի ունենալ, որ Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն. *«…*Նվազագույն աշխատավարձի չափի մեջ չեն ներառվում հարկերը, նպատակային սոցիալական վճարները, հավելումները, հավելավճարները, պարգևատրումները և խրախուսական այլ վճարումներ:»:  Հետևաբար՝ այս մասով Նախագիծն ունի խմբագրման կարիք: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 108.1-ին հոդվածի 1-ին մասում նախատեսվող փոփոխությունը լրամշակվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 25. Նախագծի 49-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասում լրացվող 12.2-րդ կետի բ. ենթակետում կիրառվում է «աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի» արտահայտությունը, մինչդեռ Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 4-րդ մասում, որին հղում է արված քննարկվող դրույթում, կիրառվում է «աշխատողը դուրս չի եկել աշխատանքի» արտահայտությունը, հետևաբար այս մասով Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 4-րդ մասը նույնպես խմբագրման կարիք ունի: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 4-րդ մասում նախատեսվել է նշված փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 26. Տարընկալումներից խուսափելու համար Նախագծի 50-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում անհրաժեշտ է պարզաբանել «գործատուն թույլ չի տվել շարունակելու աշխատանքը» արտահայտությունը: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասում կատարվող փոփոխությունը խմբագրվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 27. Նախագծի 50-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում անհրաժեշտ է հստակեցնել, թե Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 5-րդ մասի որ բառից հետո է նախատեսվում կատարել համապատասխան լրացումը: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 5-րդ մասում կատարվող փոփոխությունը խմբագրվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 28. Նախագծի 51-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում «նախադասությունն ուժը կորցրած ճանաչել» արտահայտությունը խմբագրման կարիք ունի՝ հաշվի առնելով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 33-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը, որի համաձայն՝ *նորմատիվ իրավական ակտում փոփոխությունները կատարվում են նրա առանձին` բառեր, թվեր կամ նախադասություններ հանելու միջոցով:*  Սույն դիտողությունը վերաբերում է նաև Նախագծի համանման կարգավորոմներին: | **Ընդունվել է**  Առաջարկությանը համապատասխան՝ Նախագիծը խմբագրվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 29. Նախագծի 51-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսվում է *Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածում լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝ 3.1-րդ մաս.*  *«3.1. Սույն հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված ժամկետներում աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ծանուցումը հետ չվերցնելու դեպքում սույն հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված ծանուցման ժամկետը լրանալուց հետո աշխատողն* ***իրավունք ունի******դադարեցնելու աշխատանքը,*** *իսկ գործատուն պարտավոր է ձևակերպել աշխատանքային պայմանագրի լուծումը և աշխատողի հետ կատարել վերջնահաշվարկ:*  Այս առումով, հարկ է նկատի ունենալ, որ Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 3-րդ մասի բովանդակությունից բխում է, որ եթե աշխատողը հետ չի վերցնում աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը աշխատանքը կհամարվի դադարեցված, ուստի այս մասով Նախագիծն ունի վերանայման կարիք: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածում լրացվող 3.1-ին մասը առաջարկությանը համապատասխան՝ խմբագրվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 30. Նախագծի 52-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի ա. ենթակետով Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 1-ին կետում «նոտարի պաշտոնից ազատվելու դեպքերում» արտահայտությունը պարզաբանման կարիք ունի, մասնավորապես հարկ է հստակեցնել, թե նոտարի պաշտոնից ազատվելու դեպքում ում հետ կնքված պայմանագրի լուծման մասին է խոսքը, քանի որ «Նոտարիատի մասին» օրենքի 10-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ *նոտարի պաշտոնում նշանակումները կատարում է արդարադատության նախարարը:* | **Ընդունվել է**  Պարզաբանումը հետևյալն է.  Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածը վերաբերում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծմանը։ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասում թվարկված են մի շարք դեպքեր, երբ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը։ Որպես արդպիսի դեպք սահմանվում է նաև նոտարի պաշտոնից ազատվելը։ Այսինքն, նրա մոտ աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել՝ նոտարի պաշտոնից ազատվելու դեպքում։ | | | | | | | | | | | |
| 31. Նախագծի 52-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի գ. ենթակետում անհրաժեշտ է հանել «կամ աշխատավայրում» բառերը, քանի որ աշխատավայրում գտնվելը արդեն իսկ ենթադրում է այդ ընթացքում աշխատանքային գործառույթների իրականացում: | **Չի ընդունվել**  Աշխատավայրում միայն գտնվելն ինքնին չի նշանակում, որ անձը կատարում է աշխատանքային գործառույթները։ Նա կարող է գտնվել աշխատավայրում, սակայն չկատարել աշխատանքային գործառույթները։ | | | | | | | | | | | |
| 32. Նախագծի 52-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-րդ մասի 3-րդ կետը պարզաբանման կարիք ունի՝ հաշվի առնելով Օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 1-ին մասը, որի համաձայն՝ ***աշխատողը սույն օրենսգրքով սահմանված տարիքի հասած գործունակ քաղաքացին է****, որն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա գործատուի օգտին կատարում է որոշակի աշխատանք` ըստ որոշակի մասնագիտության, որակավորման կամ պաշտոնի:* | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում լրացվող 1.1-ին մասի 3-րդ կետը առաջարկությանը համապատասխան հստակեցվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 33. Նախագծի 53-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսվում է**.** *Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2.1-ին կետում «լրանալը» բառից հետո լրացնել «, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ, 8-րդ և 10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի.»:*  Այս առումով, հարկ է նկատի ունենալ, որ Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2.1-րդ կետի տրամաբանության հիմքում ի սկզբանե ընկած էր հղիության ընթացքից մինչև ծննդաբերության արձակուրդի ավարտմանը հաջորդող մեկ ամիսը լրանալը հղի կանանց իրավունքների արդյունավետ պաշտպանությունը (պատահական չէ ՀՀ Սահմանադրության 16-րդ հոդվածով սահմանվում, որ *մայրությունը և մանկությունը պետության հատուկ պաշտպանության և հովանավորության ներքո են*:), այն առումով, որ գործատուն հնարավորություն չունենա, գործադրելով բոլոր հնարավոր միջոցները, լուծել աշխատանքային պայմանագիրը հղի կանաց հետ՝ հիմքում դնելով Նախագծով նախատեսված դեպքերից որևէ մեկը, հատկապես, երբ նշված բացառությունների շարքում Նախագծով նախատեսվում է նաև 113-րդ հոդվածի 6-րդ մասը, որի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու պայմանները Նախագծի 58-րդ հոդվածով ընդլայնվել է (Մասնավորապես, սահմանվում է կոպիտ անզգուշությամբ արարք, որի հասկացությունը նույնպես Օրենսգրքով բացահայտված չէ), ինչը հիմք է տալիս ենթադրել, որ նշված, ինչպես նաև հետագայում Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածում վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու պայմանների ընդլայնումը կարող է շարունակական բնույթ կրել և վտանգել հղի կանանց իրավունքների պաշտպանությունը հղիության ընթացքից մինչև ծննդաբերության արձակուրդի ավարտմանը հաջորդող մեկ ամիսը լրանալը:  Բացի այդ, հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ընթացքում օբյեկտիվորեն անհնար է Օրենսգքրի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ, 8-րդ և 10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի իրականացումը՝ հաշվի առնելով նաև այն, որ Օրենսրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը ուղղակիորեն արգելում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում:  Ուստի՝ Նախագիծն այս մասով ունի վերանայման իրավունք: | **Ընդունվել է**  Հավելյալ քննարկումների արդյունքում Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2.1-ին կետի փոփոխությունը հանվել է նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 34. Անհրաժեշտ է պարզաբանել Նախագծի 56-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի ա. ենթակետով նախատեսվող կարգավորման նպատակահարմարությունը: | **Ընդունվել է**  Պարզաբանումը հետևյալն է.  2019 թվականին Եվրոպական սոցիալական խարտիայի և Սոցիալական ապահովության եվրոպական օրենսգրքի կառավարական կոմիտեի 140-րդ նիստում՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությունում Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 28-րդ հոդվածի դրույթներին անհամապատասխանության մասին հարցի քննարկման արդյունքում, ներկայացվել է այն տեսակետը, որ իրավիճակը Հայաստանի Հանրապետությունում չի համապատասխանում Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 28-րդ հոդվածին այն հիմքով, որ աշխատողների ներկայացուցիչների տրամադրված պաշտպանությունը չի տարածվում ողջամիտ ժամկետում իրենց մանդատի ժամկետի ավարտից հետո: Այսինքն, աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից բավարար չհամարելով նրանց լիազորությունների իրականացման ժամկետում ազատման արգելքը, անհրաժեշտ է համարվել նաև այդ լիազորությունների ավարտից հետո որոշակի ժամկետում աշխատանքից ազատելուց նրանց պաշտպանվածությունն ապահովող իրավական հիմքերի ամրագրումը: ՀՀ օրենսդրությունում Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 28-րդ հոդվածի դրույթներին անհամապատասխանության մասին հարցի քննարկման արդյունքում, ներկայացվել է նաև այն տեսակետը, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 28-րդ հոդվածին նաև այն հիմքով, որ չի հաստատվել այն հանգամանքը, որ աշխատողների ներկայացուցիչներին տրված հնարավորությունները համապատասխան են։  Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածը Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 28-րդ հոդվածի դրույթներին համապատասխանեցնելու նպատակով, նախատեսվել է Օրենսգրքի հիշյալ հոդվածով սահմանված երաշխիքների պահպանման պահանջն աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողների համար՝ նրանց լիազորությունների ավարտից հետո վեց ամսվա ընթացքում ևս: | | | | | | | | | | | |
| 35. Նախագծի 57-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսվում է *Օրենսգրքի 120-րդ հոդվածի 3-րդ մասում «գործատուն» բառից հետո լրացնել «՝ մասնագիտական ունակությունների գնահատման համապատասխան ընթացակարգերը սահմանող ներքին իրավական ակտերին համապատասխան», իսկ «եզրակացությամբ» բառից հետո` «կամ բժշկական զննության արդյունքում՝* ***Հայաստանի Հանրապետության*** կառարվարության ***որոշմամբ սահմանված կարգով» բառերով։***  Այս առումով, անհրաժեշտ է հստակեցնել, թե Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որ որոշմամբ սահմանված կարգով պետք է իրականացվի բժշկական զննությունը, իսկ եթե խոսքը դեռևս ընդունվելիք որոշման մասին է, ապա Նախագծի անցումային դրույթներում անհրաժեշտ է լրացում կատարել՝ սահմանելով քննարկվող դրույթով նախատեսվող իրավական ակտի ուժի մեջ մտնելու ժամկետը՝ հիմք ընդունելով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 13-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, որի համաձայն՝ *եթե օրենսդրական ակտով (բացառությամբ Սահմանադրության) սահմանված նորմը կարող է կատարվել միայն այդ ակտով նախատեսված ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտի ընդունմամբ, կամ դրա կատարումն ուղղակիորեն պայմանավորված է ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտի ընդունմամբ, ապա օրենսդրական ակտի անցումային դրույթներով սահմանվում են նաև` ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտի ընդունման նախատեսվող ժամկետը:* | **Ընդունվել է**  Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում հավելյալ քննարկումներից արդյունքում Օրենսգրքի 120-րդ հոդվածի 3-րդ մասում առաջարկվող փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 36. Նախագծի 58-րդ հոդվածով նախատեսվող կարգավորման մեջ «կոպիտ անզգուշությամբ» արտահայտությունը հստակեցման կարիք ունի, քանի որ վերջինս բացահայտված չէ Օրենսգրքով:  Այս առումով, հարկ է նկատի ունենալ, որ Հայաստանի Հանրապետության քրեական օրենսգրքով անզգուշությամբ կատարված արարքը կարող է դրսևորվել ինքնավստահությամբ կամ անփութությամբ, իսկ Վ**արչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենգրքով կիրառվում է միայն «անզգուշությամբ» հասկացությունը:** | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածում լրացվող 4-րդ կետից «կոպիտ» բառը հանվել է։ Միաժամանակ հարկ է նկատել, որ նշված լրացումը տրվել էր այդ շարադրությամբ հիմք ընդունելով Արդարադատության նախարարության առաջարկությունը։ Տե՛ս ամփոփաթերթի 2-րդ բաժնի 27-րդ կետը։ | | | | | | | | | | | |
| **37. Նախագծի 59-րդ հոդվածով նախատեսվում է** *Օրենսգրքի 123-րդ հոդվածը «մասի» բառից հետո լրացնել «4-րդ,» բառով,* որի արդյունքում Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով նախատեսված դեպքում նույնպես գործատուն իրավունք կունենա առանց աշխատողին ծանուցելու լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:  Այս առումով, անհրաժեշտ է պարզաբանել Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով նախատեսված դեպքում նույնպես առանց աշխատողին ծանուցելու աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ դրույթի սահմանումը, քանի որ աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը չի կարող կանխատեսելի լինել այդ աշխատողի համար:  Մինչդեռ, Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով սահմանված հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կանխատեսելի է աշխատողի համար, քանի որ նշված կետերի բովանդակությունից բխում է, որ դրանք գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման այնպիսի հիմքեր են, որոնք պայմանավորված են աշխատողի վարքագծով, հետևաբար տրամաբանական է առանց աշխատողին ծանուցելու աշխատանքային պայմանագրի լուծումն Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում:  Ուստի՝ այս մասով Նախագիծն ունի խմբագրման կարիք: | **Չի ընդունվել**  Հարկ է նկատել, որ աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու մասին դատական հայց ներկայացված լինելու դեպքում հնարավոր չէ հստակ կանխատեսել, թե գործատուն, որ օրվանից պետք է աշխատողին վերականգնի իր նախկին աշխատանքում։ Այդ պատճառով էլ տվյալ աշխատատեղը զբաղեցնող աշխատողին նախապես աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման ժամկետ սահմանել հնարավոր չէ։ Այս համատեքստում հարկ է նկատի ունենալ նաև, որ Օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման մեջ նշվում նաև աշխատանքից ազատելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը:  Միաժամանակ հարկ է նշել, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է, որ նույն հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով նախատեսված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուն կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից: | | | | | | | | | | | |
| **38. Անհրաժեշտ է պարզաբանել Նախագծի 61-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսվող կարգավորումների նպատակահարմարությունը, քանի որ չեն բացառվում** ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում նրա գույքի հավատարմագրային կառավարիչ հանդիսացող անձի հետ աշխատանքային հարաբերությունների շարունակման հնարավորությունները: | **Չի ընդունվել**  Տվյալ պարագայում Օրենսգրքի 128-րդ հոդվածով առաջարկվող կարգավորումներով նախատեսվում է ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծում, իսկ վերջինիս հավատարմագրային կառավարիչ հանդիսացող անձի հետ հետագայում կարող է կնքվել նոր աշխատանքային պայմանագիր։ | | | | | | | | | | | |
| 39. Նախագծի 63-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ կետերը լրացուցիչ պարզբանման և հիմնավորման կարիք ունեն: | **Ընդունվել է**  21.12.2022 սոցիալական նախարարական կոմիտեում քննարկումից հետո Նախագծից հանվել է Օրենսգրքի 130-րդ հոդվածում առաջարկվող այն փոփոխությունները, որոնց վերաբերել է Արդարադատության նախարարության դիտարկումը։ | | | | | | | | | | | |
| 40. Նախագծի 65-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում անհրաժեշտ է «հետ» բառից առաջ հանել «ստանալու» բառը: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 135-րդ հոդվածի վերնագրում կատարվող փոփոխությունից հանվել է 2-րդ «ստանալու» բառը։ | | | | | | | | | | | |
| 41. Նախագծի 65-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում «առաջին պարբերության» բառերը փոխարինել «1-ին մասում» բառերով: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 135-րդ հոդվածում կատարվող փոփոխությունն իրականացվել է՝ առաջարկությանը համապատասխան։ | | | | | | | | | | | |
| 42. Բացի այդ, Նախագծի 65-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում «Աշխատողն» բառից առաջ անհրաժեշտ է լրացնել «1.» թիվը՝ հիմք ընդունելով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 14-րդ հոդվածի 7-րդ մասը, որի համաձայն. *«Օրենսդրական ակտի հոդվածները, մասերը և կետերը համարակալվում են արաբական թվանշաններով: Հոդվածում ենթակետերը համարակալվում են հայերենի այբուբենի փոքրատառերով: Հոդվածների և մասերի համարները տեքստից բաժանվում են միջակետերով, իսկ հոդվածների կետերի համարները` փակագծերով:…»:* | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 135-րդ հոդվածում կատարվող փոփոխությունն իրականացվել է՝ առաջարկությանը համապատասխան։ | | | | | | | | | | | |
| 43. Նախագծի 66-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում նախատեսվում է Օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետում «ժամանակահատվածը» բառից հետո լրացնել «՝ մեկ աշխատանքային տարվա ընթացքում ոչ ավելի, քան 30 օր» բառերը:  Այս առումով, անհրաժեշտ է պարզաբանել, թե արդյոք նպատակահարմար չէ գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի համաձայնությամբ աշխատանքի չներկայանալու ժամանակահատվածը թողնել հենց նրանց հայեցողությանը և արդյոք ժամկետ սահմանվելու դեպքում, կողմերի շահերից ելնելով, նպատակահարմար չէ սահմանել ավելի երկար ժամկետ: | **Չի ընդունվել**  Նախագծի 66-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսվում է Օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետում տրված կարգավորման համար սահմանել ժամկետային սահմանափակում։ Մասնավորապես, Օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետում սահմանված է, որ աշխատաժամանակում չի ներառվում, սակայն աշխատանքային ստաժում հաշվարկվում է գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի համաձայնությամբ աշխատանքի չներկայանալու ժամանակահատվածը։ Նախագծով նշված դրույթում առաջարկվում է սահմանափակող ժամանակահատված, այն է՝ ոչ ավելի, քան 30 օր։ Նշված սահմանափակումը նախատեսվում է աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համար։ Նման սահմանափակում չնախատեսելը գործատուների կողմից դրույթով նախատեսված կարգավորումները չարաշահելու տեղիք կարող է տալ։ Մասնավորապես. պարապուրդի ժամանակահատվածում աշխատողին՝ օրենքով նախատեսված վարձատրության փոխարեն այդ ժամանակահատվածը կարող է ձևակերպվել որպես գործատուի համաձայնությամբ բացակայություն և չվարձատրվել՝ առանց ժամկետային սահմանափակման:  Ուստի, նման չարաշահումները կանխարգելելու նպատակով նախատեսվում է առաջարկվող փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 44. Նախագծի 69-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսվում է *Օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 2-րդ մասի վերջին նախադասությունը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.*  *«Սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-4-րդ կետերով սահմանված ոչ լրիվ աշխատաժամանակի հատկացման կարգը սահմանվում է կողմերի համաձայնությամբ և կարող է ներառվել աշխատանքային պայմանագրում։»։*  Նշվածի կապակցությամբ անհրաժեշտ է պարզաբանել, թե ինչպես է որոշվելու Օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-4-րդ կետերով սահմանված ոչ լրիվաշխատաժամանակի տևողությունը: | **Ընդունվել է**  Հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետում կատարվող փոփոխությամբ սահմանվում է, որ աշխատանքային պայմանագրում, աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում պետք է ներառվեն աշխատաժամանակի ռեժիմը (աշխատաժամանակի նորմալ տևողություն կամ **ոչ լրիվ աշխատաժամանակ** կամ աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ) և **շաբաթական տևողությունը** (բացառությամբ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի)։ | | | | | | | | | | | |
| 45. Անհրաժեշտ է Նախագծի 70-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում «առաջին և երկրորդ նախադասություններում» բառերը փոխարինել «1-ին նախադասությունում» բառերով՝ հաշվի առնելով այն, որ Օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի 1-ին մասում խոսքը հենց **կազմակերպության** կոլեկտիվ պայմանագրի մասին է: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի 1-ին մասում առաջարկվող փոփոխությունը շարադրվել է ներկայացված առաջարկության հաշվառմամբ։ | | | | | | | | | | | |
| 46. Պարզաբանման կարիք ունի Նախագծի 73-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 147-րդ հոդվածի 1-ին մասում սահմանվող բացառությունների շարքում աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի պայմաններով աշխատող և Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված առանձին կատեգորիայի անձանց նույնպես սահմանելը: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 147-րդ հոդվածի 1-ին մասին վերաբերող փոփոխությունը հանվել է նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 47. Նախագծի 79-րդ հովածով նախատեսվում է Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածում լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր՝ 10-րդ մաս.  «*10. Եթե աշխատողը երկուսուկես աշխատանքային տարի անընդմեջ* ***խուսափում է կամ հրաժարվում է*** *իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի օգտագործումից՝ չներկայացնելով ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմում, և այդ դիմումի չներկայացնելը պայմանավորված չէ աշխատողի՝ մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդում գտնվելու կամ սույն օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ, 4-րդ կետերով սահմանված որևէ հանգամանքով, ապա տվյալ աշխատողին ամենամյա արձակուրդի տրամադրման ժամանակահատվածը* ***կարող է որոշվել գործատուի կողմից****՝ հաշվի առնելով սույն հոդվածի 4-րդ, 6-րդ և 8-րդ մասերով սահմանված պահանջները, իսկ ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասը տրամադրելու մասին գործատուի անհատական իրավական ակտն ընդունվել առանց աշխատողի՝ ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմումի առկայության:»*  Այս առումով, գտնում ենք, որ աշխատողի կողմից իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդից կամ դրա մի մասից հրաժարվելու կամ «խուսափելու» դեպքում տվյալ աշխատողին ամենամյա արձակուրդի տրամադրման ժամանակահատվածը որոշելը **գործատուի հայեցողությանը թողնելը,** այն է՝ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասը տրամադրելու մասին անհատական իրավական ակտի ընդունումը առանց աշխատողի համաձայնության, խախտում է աշխատողի իրավունքները, քանի որ ամենամյա արձակուրդը հանդիսանում է աշխատողի սոցիալական կարևոր երաշխիքներից մեկը և Օրենսգրքով բացակայում է աշխատողի կողմից ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասը տրամադրելու մասին դիմում ներկայացնելու պարտականություն:  Բացի այդ, անհասկանալի է նաև՝ «արձակուրդից խուսափել» արտահայտությունն ինչ է ենթադրում, քանի որ միանշանակ չէ, որ աշխատողի կողմից ամենամյա արձակուրդը չի օգտագործվում դիտավորությամբ: Այն կարող է չօգտագործվել նաև օբյեկտիվ հանգամանքներով պայմանավորված:  Այնուամենայնիվ, նման կարգավորում նախատեսելու դեպքում, առաջարկվում է սահմանել, որ ոչ թե գործատուի հայեցողությանը թողնվի տրամադրվելիք արձակուրդի ժամանակահատվածը, այլ երկու կողմերի համաձայնությամբ կայացվի նման որոշում կամ աշխատողը որոշի այդ ժամանակահատվածը՝ գործատուի կարգադրությամբ, ինչպես նաև առաջարկվում է նախատեսել, որ գործատուն անհատական իրավական ակտն ընդունի միայն աշխատողի դիմումի հիման վրա:  Հետևաբար՝ այս մասով Նախագիծն ունի խմբագրման կարիք:  Սույն դիտողության համատեքստում անհրաժեշտ է վերանայել նաև Նախագծի 79-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում «բացառությամբ սույն հոդվածի 10-րդ մասով սահմանված դեպքի» արտահայտությունը: | **Չի ընդունվել**  Նախագծով նախատեսվում է սահմանել, որ եթե Օրենսգրքով սահմանված ժամկետում աշխատողին չի տրամադրվում ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասը, ապա գործատուն պետք է այդ ժամկետից հետո կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարի տուժանք՝ աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի 0.15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի քան միջին ամսական աշխատավարձը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողին ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասը չտրամադրելը պայմանավորված է եղել նշված ամբողջ ժամանակահատվածում աշխատողի՝ մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդում գտնվելու կամ նույն հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կամ 4-րդ կետերով սահմանված որևէ հանգամանքով:  Ուստի, նշվածին զուգահեռ միաժամանակ առաջարկվում է այն դեպքերի համար, երբ աշխատողը երկուսուկես աշխատանքային տարի անընդմեջ խուսափում է կամ հրաժարվում է իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի օգտագործումից՝ չներկայացնելով ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմում, գործատուի համար սահմանել իրավունք՝ ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասը տրամադրելու մասին անհատական իրավական ակտն ընդունելու առանց աշխատողի՝ ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմումի առկայության, որպեսզի գործատուի համար տուժանք վճարելու պահանջ չառաջանա։ | | | | | | | | | | | |
| 48. Նախագծի 80-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում պարզաբանման կարիք ունի **մինչև 15 օր** ժամկետի սահմանումը՝ հաշվի առնելով Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, որի համաձայն. *«Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով կամ կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված դեպքերում աշխատողին կարող է տրամադրվել չվճարվող արձակուրդ` մեկ տարվա ընթացքում* ***ոչ ավելի, քան 60 օր*** *տևողությամբ: Հանրային պաշտոն զբաղեցնողներին և հանրային ծառայողներին կարող է մեկ աշխատանքային տարվա ընթացքում տրամադրվել չվճարվող արձակուրդ* ***ոչ ավելի, քան երեսուն օր****, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:»:* | **Ընդունվել է**  Պարզաբանումը հետևյալն է.  Երբեմն իրավակիրառական պրակտիկայում խնդիրներ են առաջանում չվճարվող արձակուրդի օրեր տրամադրելու դեպքում ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ստաժի հաշվարկման հետ կապված։ Այդ պատճառով առաջարկվում է մինչև 15 օր տևողությամբ չվճարվող արձակուրդի օրեր տրամադրելու պարագայում այդ ժամանակահատվածը ևս ներառել ամենամյա արձակուրդի իրավունք տվող ստաժում։ Բացի այդ, նշված կարգավորումը աշխատողների համար հավելյալ երաշխիք է նախատեսում։ | | | | | | | | | | | |
| 49. Լրացուցիչ պարզաբանման կարիք ունի Նախագծի 81-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 166-րդ հոդվածի 1-ին մասից 2-րդ նախադասությունը հանելու նպատակահարմարությունը: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 166-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 50. Նախագծի 82-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետը պարզաբանման կարիք ունի՝ հաշվի առնելով այն, որ Նախագծով ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի տեղափոխումը թույլատրվում է միայն աշխատողի գրավոր դիմումով կամ գրավոր համաձայնությամբ (բացառությամբ՝ օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված դեպքերի), իսկ տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է ոչ ուշ, քան 18 ամսվա ընթացքում` սկսած այն աշխատանքային տարվա վերջից, որի համար աշխատողին չի հատկացվել կամ մասնակի է հատկացվել ամենամյա արձակուրդը: | **Ընդունվել է**  Պարզաբանումը հետևյալն է.  Իրավակիրառական պրակտիկայում հաճախ է առաջանում հետևյալ հարցը. արդյոք աշխատողը պահպանում է ամենամյա արձակուրդ գնալու իրավունքը, եթե սահմանված ժամկետներում և կարգով վերջինիս չի տրամադրվել իրեն հասանելիք արձակուրդը։ Նշված հարցի կարգավորման նպատակով էլ նախատեսվում է Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածում լրացվող 4-րդ մասով սահմանել, որ աշխատողը պահպանում է ամենամյա արձակուրդի իրավունքը նույնիսկ այն դեպքում, երբ աշխատողին ամենամյա արձակուրդը չի տրամադրվել Օրենսգրքով սահմանված ժամկետներում և կարգով: | | | | | | | | | | | |
| 51. Անհրաժեշտ է Նախագծի 82-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետում «չտրամադրելու» բառից առաջ լրացնել «աշխատողի դիմումի համաձայն» բառերը, հակառակ դեպքում հնարավոր են դեպքեր, երբ աշխատողը Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված ժամկետում չներկաացնի դիմում, որի արդյունքում զգալի վնաս կպատճառվի գործատուին: | **Չի ընդունվել**  Աշխատողի կողմից դիմում չներկայացնելը չի կարող վնաս պատճառել գործատուին, քանի որ Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածում կատարվող լրացմամբ սահմանվում է, որ եթե աշխատողը երկուսուկես աշխատանքային տարի անընդմեջ խուսափում է կամ հրաժարվում է իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի օգտագործումից՝ չներկայացնելով ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմում, և այդ դիմումի չներկայացնելը պայմանավորված չէ աշխատողի՝ մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդում գտնվելու կամ սույն օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ, 4-րդ կետերով սահմանված որևէ հանգամանքով, ապա տվյալ աշխատողին ամենամյա արձակուրդի տրամադրման ժամանակահատվածը կարող է որոշվել գործատուի կողմից՝ հաշվի առնելով նույն հոդվածի 4-րդ, 6-րդ և 8-րդ մասերով սահմանված պահանջները, իսկ ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասը տրամադրելու մասին գործատուի անհատական իրավական ակտն ընդունվել առանց աշխատողի՝ ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմումի առկայության։ | | | | | | | | | | | |
| 52. Անհրաժեշտ է պարզաբանել Նախագծի 85-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով Օրենսգրքի 175-րդ հոդվածի 3-րդ մասն ուժը կորցրած ճանաչելու նպատակահարմարությունը։ | **Ընդունվել է**  Պարզաբանումը հետևյալն է.  Դրույթի կարգավորումը տեղափոխվել է Օրենսգրքի 119-րդ հոդված։ Նախատեսվել է Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածը լրացնել նոր՝ 3.1-ին մասով։ | | | | | | | | | | | |
| 53. Անհրաժեշտ է Նախագծի 87-րդ հոդվածում հստակեցնել, թե որն է համարվում տարբեր բնույթի, սակայն համազոր, հավասարարժեք աշխատանք: | **Ընդունվել է**  Նախագծից հանվել է Օրենսգրքի 178-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 54. Նախագծի 88-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում անհրաժեշտ է հստակեցնել «նպատակային սոցիալական վճարները» բառերը հանելու նպատակահարմարությունը: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ նախադասությունում «նպատակային սոցիալական վճարները» բառերը նախատեսվում էր փոխարինել «պարտադիր այլ վճարները» բառերով՝ տրվող ձևակերպման մեջ նաև դրոշմանիշային վճարները դիտարկելու նպատակով։  Միաժամանակ նշենք, որ Նախագծից հանվել է Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ նախադասությունում առաջարկվող փոփոխությունը և շրջանառության է դրվել առանձին փաթեթով։ | | | | | | | | | | | |
| 55. Բացի այդ, նշված կետում «լրավճարները» բառից հետո անհրաժեշտ է հանել ստորակետ կետադրական նշանը: | **Ընդունվել է**  Նախագծից հանվել է Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ նախադասությունում առաջարկվող փոփոխությունը և շրջանառության է դրվել առանձին փաթեթով։ | | | | | | | | | | | |
| 56. Լրացուցիչ հիմնավորման կարիք ունի 93-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի բ. ենթակետով սահմանված կարգավորումը։ | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ պարբերությունում լրացվում է հետևյալ նախադասությունը.  «Հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսներում չպետք է ներառվի նաև աշխատանքի ընդունման ամիսը։».  Նշված լրացումը կատարվում է հետևյալ հիմնավորմամբ.  Իրավակիրառական պրակտիկայից բխող խնդիրներից խուսափելու համար առաջարկվում է ցանկացած պարագայում աշխատանքի ընդունման ամիսը չներառել միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելու համար հիմք ընդունվող ամիսներում, հատկապես այն պարագայում, որ աշխատողի տեսանկյունից, Նախագծով առաջարկվող տարբերակով այն որպես հաշվարկի համար հիմք հանդիսացող տասներկու ամսյա ժամանակահատվածից հանվող ամիս նախատեսելու դեպքում, որևիցե խնդիր չի առաջանում և վերջինիս համար այն նվազ բարենպաստ պայման չի նախատեսում, քան եթե ներառվեր այդ ժամանակահատվածում։ Միաժամանակ, եթե դիտարկենք այն հանգամանքը, որ նույնիսկ եթե աշխատանքի ընդունման ամսում աշխատողը պարգևատրում էլ ստացած լինի, ապա այդ գումարը միջին ամսական աշխատավարձի մեջ հաշվի է առնվելու 1/12-ի չափով՝ համաձայն Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի գործող կարգավորումների։ Հետևաբար, Նախագծով առաջարկվող տարբերակն իրավակիրառ պրակտիկայում՝ տարբեր աշխատանքային ռեժիմներով աշխատողների համար միասնական միջին աշխատավարձի հաշվարկման կարգ նախատեսելու առումով ունի հստակեցնող նշանակություն։ | | | | | | | | | | | |
| 57. Նախագծի 93-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետում «երկրորդ պարբերությունում» բառերից առաջ հանել «մասի» բառը: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի 4-րդ մասում կատարվող լրացումից հանվել է 2-րդ «մասի» բառը։ | | | | | | | | | | | |
| 58. Նախագծի 97-րդ հոդվածով լրացվող Օրենսգրքի 201.3-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանվում է գործատուի կողմից մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագիրը (համաձայնագիրը) լուծելու դեպքեր։  Այս առումով, առաջարկում ենք քննարկվող հոդվածում սահմանել նաև աշխատողի կողմից պայմանագիրը (համաձայնագիրը) լուծելու դեպքեր։ | **Ընդունվել է**  Նախագծից հանվել է Օրենսգրքում լրացվող 201.3-րդ հոդվածը, որով սահմանվում էին գործատուի կողմից մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրին վերաբերող կարգավորումները՝ այդ հարաբերությունների կարգավորումը թողնելով կողմերին։ | | | | | | | | | | | |
| 59. Նախագծի 97-րդ հոդվածով լրացվող Օրենսգրքի 201.3-րդ հոդվածի 9-րդ մասով սահմանված է գործատուի կողմից մասանգիտական ուսուցման մասին պայմանագրի (համաձայնագրի) լուծման դեպքում աշխատողին ծանուցելու պարտավորություն։  Այս առումով, հարկ է պարզաբանել, թե արդյոք աշխատողի կողմից նշված պայմանագրի լուծման դեպքում չի առաջանում պայմանագրի լուծման մասին գործատուին ծանուցելու անհրաժեշտություն։  Ուստի՝ այս մասով, Նախագիծն ունի վերանայման կարիք։ | **Չի ընդունվել**  Տե՛ս նախորդ կետի եզրակացությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 60. Անհրաժեշտ է Նախագծի 99-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում «,110-րդ հոդվածով» բառերը լրացնել «13-րդ կետերով» բառերից հետո: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 2-րդ մասում լրացվող 5-րդ կետում լրացվել է նաև Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 13-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքը։ | | | | | | | | | | | |
| 61. Նախագծի 127-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսվում է հետևյալը.  *«Մինչև սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելը դադարած աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակներում աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարների պահանջներով հայցային վաղեմության ժամկետը սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելուց հետո երեք տարին է։»:*  Այս առումով, հարկ է նշել, որ վերոնշյալ կարգավորումը հանդիսանում է անձի իրավական վիճակը վատթարացնող նորմ, իսկ ՀՀ Սահմանադրության 73-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն‘ *անձի իրավական վիճակը վատթարացնող օրենքները և այլ իրավական ակտերը հետադարձ ուժ չունեն:* Նշված դրույթն ամրագրված է նաև «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 28-րդ հոդվածի 2-րդ մասում, ուստի այս մասով գտնում ենք, որ առաջարկվող կարգավորումը խնդրահարույց է ՀՀ Սահամանադրության 73-րդ և «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 28-րդ հոդվածի համատեքստում: | **Ընդունվել է**  Նշված դրույթը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| **Ստորև ներկայացվում են Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի՝ 07.07.2022 N 02/11.4/21725-2022 գրության համաձայն՝ Նախագծի վերաբերյալ չընդունված առաջարկները քննարկելու նպատակով 25.07.2022 կազմակերպված քննարկմանը մասնակցելու վերաբերյալ շահագրգիռ մարմիններ Աշխատանքի և սցիալական հարցերի նախարարության կողմից ուղարկված գրությանը պատասխան ներկայացված կարծիքները (այն մարմինների, որոնք քննարկմանը չեն մասնակցել)** | | | | | | | | | | | | | |
| **34. Պետական եկամուտների կոմիտե** | | | | | | | | | | | **22.07.2022թ.** | | |
| **N 01/3-3/52453-2022** | | |
| ՀՀ պետական եկամուտների կոմիտեն ուսումնասիրել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի վերաբերյալ ներկայացված և չընդունված առաջարկները, որոնց վերաբերյալ հայտնում ենք, որ առաջարկություններ չկան: |  | | | | | | | | | | | |
| **35. Պետական վերահսկողական ծառայություն** | | | | | | | | | | | **22.07.2022թ.** | | |
| **N Ե/1217-22** | | |
| 1. Ի պատասխան Ձեր՝ 2022 թվականի հուլիսի 20-ի թիվ ՄՆ/ԺՍ-1/18925-2022 գրության՝ հայտնում ենք, որ չընդունված առաջարկների վերաբերյալ հիմնավորումներն ընդհանուր առմամբ ընդունելի են, միաժամանակ, հարկ ենք համարում նշել հետևյալը. |  | | | | | | | | | | | |
| 2. Նախագծի 9-րդ հոդվածով լրացվող 17.1-րդ հոդվածի 5-րդ մասի և 44-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով առաջարկվող լրացման կապակցությամբ կարծում ենք, որ *«Մինչև տասնութ տարեկան անձինք չեն կարող ընդգրկվել աշխատանքի հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին****, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի****»* և *«բացառությամբ մինչև տասնութ տարեկան անձանց, որոնք* ***այդ օրերին կարող են մասնակցել միայն մարզական և մշակութային միջոցառումներին****»* ձևակերպումներն ունեն խմբագրման/հստակեցման կարիք՝ հաշվի առնելով, որ խոսքը ոչ թե այդ միջոցառումներին մասնակցելու մասին է, այլ դրանց շրջանակներում աշխատանքներ կատարելուն աշխատանքներին ներգարվվելուն, որի մասին է Ծառայության կողմից ներկայացված կարծիքի 9-րդ կետով նշված և Ձեր կողմից չընդունված առաջարկը: | **Չի ընդունվել**  Նշված երկու դրույթներում էլ հստակ սահմանվում է, որ խոսքըմարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի մասին է։ | | | | | | | | | | | |
| **36. Պաշտպանության նախարարություն** | | | | | | | | | | **26.07.2022թ.** | | |
| **N ՊՆ/01/3578-2022** | | |
| Ի պատասխան 20.07.2022թ. 1/18925 գրության՝ հայտնում եմ, որ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի վերաբերյալ առաջարկություններ և դիտողություններ չունենք: |  | | | | | | | | | | | |
| **37. Վարչապետի աշխատակազմի իրավաբանական**  **վարչության եզրակացություն**  **(Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն է ուղարկվել Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 18.08.2022 N 02/11.9/27185-2022 գրությամբ)** | | | | | | | | | | **18.08.2022թ.** | | |
|  | | |
| 1. Նախագծի 3-րդ հոդվածով առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) լրացնել 3.2-րդ հոդվածով, որի երկրորդ մասում սահմանվում է, որ աշխատավայրում բռնությունը կամ ոտնձգությունը «տնտեսական վնաս» պատճառող արարք է: Հարկ է նկատի ունենալ, որ վնասների հետ կապված իրավահարաբերությունները կարգավորող իրավական ակտերում «տնտեսական վնաս» հասկացություն նախատեսված չէ, հետևաբար՝ Նախագծի նշված դրույթն ունի վերանայման անհրաժետություն: | **Ընդունվել է**  Նախագծից հանվել է «տնտեսական» բառը։ Ընդ որում, հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքում լրացվող 3.2-րդ հոդվածն (լրամշակված տարբերակում 3.3-րդ հոդվածով) ամբողջությամբ լրամշակվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 2. Նախագծի 13-րդ հոդվածով առաջարկվում է օրենսգրքի 23-րդ հոդվածը շարադրել նոր խմբագրությամբ, որի 1-ին մասի համաձայն՝ «*աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու իրավունք ունեն արհեստակցական միությունները: Կազմակերպությունում արհեստակցական միության բացակայության դեպքում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները կարող են փոխանցվել համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը: Այդ դեպքում աշխատողների ժողովը (համաժողովը) ընտրում է ներկայացուցիչ (ներկայացուցիչներ), որը ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միության պատվիրակության կազմում մասնակցում է տվյալ գործատուի հետ վարվող կոլեկտիվ բանակցություններին*:»: Նախագծով նախատեսված կարգավորմամբ որոշակիացված չէ աշխատողների իրավունքների և շահերի ներկայացուցչության և պաշտպանության մեխանիզմը և պարզ չէ, թե ինչ կառուցակարգով է իրականացվելու նշված իրավունքների պաշտպանությունը: | **Չի ընդունվել**  Նախագծով Օրենսգրքի 23-րդ հոդվածի՝ նոր խմբագրությամբ շարադրվող 1-ին մասում արդեն իսկ նշվում է, որ կազմակերպությունում արհեստակցական միության բացակայության դեպքում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները կարող են փոխանցվել համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը: Այսինքն, տվյալ դեպքում, որպես տվյալ կազմակերպության աշխատողների ներկայացուցիչ հանդես է գալիս համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությունը, որը աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնում և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանում է օրենսդրությամբ իրեն վերապահված իրավունքների շրջանակներում (մասնավորապես՝ Օրենսգրքի 25-րդ հոդվածով, «Արհեստակցական միությունների մասին» օրենքով սահմանված իրավունքներ)։ | | | | | | | | | | | |
| 3. Նախագծի 38-րդ հոդվածի 5-րդ մասով նախատեսվում է աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, աշխատանքային պայմանագրում նշել հիմնական աշխատավարձի չափը, ներառյալ հարկերը և պարտադիր այլ վճարները: Մինչդեռ հարկ է նկատի ունենալ, որ ՀՀ հարկային օրենսգրքով և այլ օրենքներով նախատեսված հարկերի և պարտադիր վճարների հաշվարկման դրույքաչափերը կարող են փոփոխվել, ինչը կհանգեցնի վերջիններիս չափերի փոփոխման, որի պարագայում անհամապատասխանություն կառաջանա գործող իրավական ակտերի և աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի կամ աշխատանքային պայմանագրի միջև: Ուստի գտնում ենք՝ առաջարկվող կարգավորումը խնդրահարույց է: | **Չի** **ընդունվել**  Նախագծով առաջարկվում է, որպեսզի աշխատանքային պայմանագրում կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում ներառվի աշխատավարձի անվանական չափը։  Գործող Օրենսգրքի մի շարք հոդվածների կարգավորումների համատեքստում էլ է պարտադիր, որ աշխատանքային պայմանագրում կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում նշված լինի աշխատավարձի չափը՝ հարկերն ու պարտադիր այլ վճարները ներառած։  Այսինքն, այս կարգավորմամբ ոչ թե նոր փոփոխություն է առաջարկվում, այլ իրավակիրառ պրակտիկայից ելնելով՝ հստակեցվում է։  Ընդհանուր առմամբ, խնդիրը կայանում է նրանում, որ, եթե աշխատանքային պայմանագրում նշվի զուտ աշխատավարձի չափը, ապա, եթե օրինակ օրենսդրական փոփոխության արդյունքում նվազեցվի եկամտային հարկի չափը (ինչն իրականացվում է վերջին տարիներին), ապա աշխատողի աշխատավարձը դրանից չի փոփոխվի և այդ փոփոխությունը աշխատողի վրա որևէ ազդեցություն չի ունենա։ | | | | | | | | | | | |
| 4. Նախագծի 79-րդ հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ եթե աշխատողը երկուսուկես աշխատանքային տարի անընդմեջ խուսափում է կամ հրաժարվում է իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի օգտագործումից (…), ապա տվյալ աշխատողին ամենամյա արձակուրդի տրամադրման ժամանակահատվածը *կարող է որոշվել* գործատուի կողմից (…): Սակայն նշված կարգավորումից պարզ չէ, թե գործատուն որ դեպքերում է լիազորվում որոշել արձակուրդի տրամադրման ժամանակահատվածը: | **Ընդունվել է**  Վարչապետի աշխատակազմում 03.10.2022 կազմակերպված քննարկման արդյունքներով Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածում լրացվող 10-րդ մասից (որին հղում է կատարված առաջարկության մեջ) առաջարկության մեջ նշված «կարող է» բառերը հանվել են։ | | | | | | | | | | | |
| 5. Նախագծի 95-րդ հոդվածով առաջարկվում է օրենսգրքում լրացնել նոր 201.3 հոդված, որի 5-րդ մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ մասնագիտական ուսուցման պայմանագիրը կարող է լուծվել, եթե մասնագիտական ուսուցում անցնող անձը դատարանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած դատավճռով դատապարտվել է ազատազրկման և պատիժը կրում է ազատազրկման վայրում կամ ուղարկվել է հարկադիր բուժման, բացառությամբ *բաց ուղղիչ հիմնարկում* պատիժը կրելու դեպքերի: Հարկ է նկատի ունենալ, որ քրեակատարողական հիմնարկների տեսակները դասակարգվում են այլ կատեգորիաների և այս տեսանկյունից Նախագծի նշված դրույթն անհրաժեշտ է համապատասխանեցնել նոր Քրեակատարողական օրենսգրքին: | **Ընդունվել է**  Նախագծի՝ սոցիալական նախարարական կոմիտեի նիստում 21.12.2022 քննարկումից հետո լրամշակված տարբերակից հանվել է Օրենսգրքում լրացվող 201.3-րդ հոդվածը, որով սահմանվում էր մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրի վերաբերյալ կարգավորումները։ | | | | | | | | | | | |
| 6. Նախագծի 120-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 264-րդ հոդվածի 1-ին մասը լրացնել նոր նախադասությամբ՝ սահմանելով, որ աշխատանքային վեճերը կարող են *քննվել* նաև հաշտարարի կողմից՝ «Հաշտարարության մասին» օրենքով սահմանված կարգով: Հարկ է նկատի ունենալ, որ հաշտարարը վեճեր քննելու իրավասություն չունի և «Հաշտարարության մասին» օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի իմաստով անկախ, անկողմնակալ, գործի ելքով շահագրգռվածություն չունեցող ֆիզիկական անձ է, որն իրականացնում է հաշտարարություն կողմերի միջև առկա վեճը հաշտությամբ լուծելու նպատակով: Այսինքն՝ հաշտարարի դերը սահմանափակվում է բացառապես կողմերին օժանդակելով և վերջինս չունի վեճ քննելու իրավասություն, հետևաբար՝ Նախագծի նշված դրույթն ունի վերանայման անհրաժեշտություն: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 264-րդ հոդվածի 1-ին մասում կատարվող լրացումը լրամշակվել է։ Մասնավորապես, հաշվի առնելով «Հաշտարարության մասին» օրենքի 2-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կարգավորումը՝ սահմանվել է, որ աշխատանքային վեճերով կարող է իրականացվել նաև հաշտարարություն՝ «Հաշտարարության մասին» օրենքով սահմանված կարգով։ | | | | | | | | | | | |
| **38. Վարչապետի աշխատակազմի պետաիրավական**  **վարչության եզրակացություն**  **(Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն է ուղարկվել Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 18.08.2022 N 02/11.9/27185-2022 գրությամբ)** | | | | | | | | | | **18.08.2022թ.** | | |
|  | | |
| 1. Օրենքի նախագծի 81-րդ հոդվածով առաջարկվում է օրենսգրքից հանել գործող կարգավորումն առ այն, որ **պետական և տարածքային կառավարման, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, կազմակերպությունների գործունեությունը ռազմական դրության աշխատանքային ռեժիմի փոխադրման գործընթացի շրջանակներում ամենամյա արձակուրդից հետ կանչելու դեպքում աշխատողի համաձայնությունը չի պահանջվում:**  Վերոգրյալի կապակցությամբ ուշադրություն ենք հրավիրում այն հանգամանքին, որ նշված դրույթն օրենսգրքում լրացվել է 44-օրյա պատերազմից հետո՝ այդ թվում, գործնականում առաջացող խնդիրները հաշվի առնելով։ Հետևաբար՝ առանց որևէ հիմնավորման նման կարևորության կարգավորման ուժը կորցրած ճանաչելը սկզբունքորեն անընդունելի է՝ հատկապես, ներկայիս անվտանգային մարտահրավերների պայմաններում։ | **Ընդունվել է**  Վարչապետի աշխատակազմում 03.10.2022 կազմակերպված քննարկման արդյունքներով Օրենսգրքի 166-րդ հոդվածում նախատեսված փոփոխությունը (որով առաջարկվում էր հանել առաջարկության մեջ վկայակոչված կարգավորումը) հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| **39. Վարչապետի աշխատակազմի սոցիալական հարցերի**  **վարչության եզրակացություն**  **(Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն է ուղարկվել Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 18.08.2022 N 02/11.9/27185-2022 գրությամբ)** | | | | | | | | | **18.08.2022թ.** | | | | |
|  | | | | |
| 1. Նախագծի 3-րդ հոդվածով առաջարկվում է աշխատանքի վայրում բռնությունը կամ սեռական ոտնձգությունը սահմանել որպես աշխատավայրում կամ աշխատանքային պարտականությունների կատարման այլ վայրում (ներառյալ՝ գործուղումները) գործատուի կամ աշխատողի կողմից մեկանգամյա կամ պարբերաբար կրկնվող անձի արժանապատվությունը նվաստացնող կամ վիրավորող, թշնամական, նվաստացուցիչ մթնոլորտ ստեղծող, ֆիզիկական կամ հոգեկան կամ սեռական կամ ծառայողական կախվածությունը գործադրելով՝ տնտեսական վնաս պատճառող արարք կամ այդպիսի արարքի սպառնալիք՝ ուղղված աշխատողի կամ երրորդ անձի դեմ։ Գտնում ենք, որ ձևակերպումը ունի խմբագրման կարիք, մասնավորապես պարզ չէ, թե ինչ է ենթադրում «**ֆիզիկական կամ հոգեկան կամ սեռական կամ ծառայողական կախվածություն**» ձևակերպումը, բացի այդ, լրացուցիչ հիմնավորման կարիք ունի բռնությունը անպայմանորեն որպես **տնտեսական վնաս** պատճառող արարք սահմանելը: Օրինակ այն դեպքում, երբ գործատուն բռնությամբ ստիպելու է աշխատողին հետ վերցնել նախկինում իր աշխատանքային իրավունքների խախտման վերաբերյալ ներկայացված բողոքը, պարզ չէ, թե ինչ տնտեսական վնաս կարող է պատճառվել: | **Մասամբ է ընդունվել**  «ֆիզիկական կամ հոգեկան կամ սեռական կամ ծառայողական կախվածություն» ձևակերպումը, թե յուրաքանչյուր դեպքում ինչ է ենթադրելու, գնահատական կարող է տալ համապատասխան մարմինը (ոստիկանություն, դատարան)։  Միաժամանակ Նախագծի նշված հոդվածից հանվել է «տնտեսական» բառը։ | | | | | | | | | | | |
| 2. Նախագծի 5-րդ հոդվածի համաձայն՝ օրենքի կամ իրավունքի անալոգիա չի կարող կիրառվել, եթե դրանով սահմանափակվում են **աշխատանքային իրավահարաբերությունների մասնակցիների** իրավունքները, ...: Առաջարկում ենք հստակեցնել, թե ովքեր են համարվում աշխատանքային իրավահարաբերությունների մասնակիցներ, միաժամանակ հետագայում օրենսգրքում ցուցաբերել ձևակերպումների միասնական մոտեցում։ Մասնավորապես, գործող օրենսգրքի (այսուհետև՝ օրենսգիրք) 12-րդ հոդվածով արգելվում է **գործատուների կամ քաղաքացիների**  իրավունքները և ազատությունները սահմանափակող իրավական ակտերի հետադարձ ուժը, իսկ oրենսգրքի 2-րդ գլուխը վերաբերում է **աշխատանքային հարաբերությունների կողմերին:** | **Ընդունվել է**  Նախագծի 5-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 10-րդ հոդվածի՝ նոր խմբագրությամբ շարադրվող 3-րդ մասը լրամշակվել է՝ «աշխատանքային իրավահարաբերությունների մասնակցիների» բառերը փոխարինվել է «գործատուների և քաղաքացիների» բառերով՝ հաշվի առնելով Օրենսգրքի 12-րդ հոդվածը։ | | | | | | | | | | | |
| 3. Նախագծի 11-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանվում է, որ գործուղման հետ կապված հարաբերությունների կիրառության իմաստով որպես աշխատանքի հիմնական վայր է դիտարկվում նույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված պահանջներին համապատասխանող աշխատավայրի գտնվելու **բնակավայրը**: Գտնում ենք, որ բնակավայրը որպես աշխատանքի հիմնական վայր դիտարկելը կարող է խնդրահարույց լինել հաշվի առնելով աշխատավայրի վերաբերյալ օրենսգրքի և նախագծի հետագա կարգավորումները՝ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետ (ըստ նախագծի՝ գործատուն իրավունք ունի լուծել աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ **աշխատավայրում** գտնվելու կամ աշխատավայրում կամ աշխատավայրից դուրս աշխատանքային գործառույթներն իրականացնելու դեպքում), 245-րդ հոդվածը, որի համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատավայրը և շրջապատող միջավայրը պետք է լինեն անվտանգ, հարմար և առողջության համար անվնաս, կահավորված` աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան: Բացի այդ, օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն աշխատանքի վայրը հանդիսանում է աշխատանքի էական պայման և այդ պայմանի փոփոխությունը, համաձայն նույն հոդվածի, ունի հատուկ ընթացակարգ: Մինչդեռ, օրինակ քաղաքը սահմանելով որպես աշխատանքի վայր, այնուհետ նույն քաղաքում գրասենյակի փոփոխության դեպքում, ստացվում է՝ գործատուն պարտավոր չէ աշխատողին ծանուցել աշխատանքի վայրի/էական պայմանի փոփոխության մասին, քանի որ ըստ նախագծի տրամաբանության, աշխատանքի վայրը/աշխատավայրը չի փոխվելու: | **Չի ընդունվել**  Սույն փոփոխությամբ ոչ թե սահմանվում է, որ աշխատանքի հիմնական վայրը բնակավայրն է, այլ հստակ շեշտվում է, որ **գործուղման հետ կապված հարաբերությունների կիրառության իմաստով,** որպես աշխատանքի հիմնական վայր դիտարկվում է նույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված պահանջներին համապատասխանող աշխատավայրի գտնվելու բնակավայրը: Նման կարգավորում սահմանելու նպատակն է հստակեցնել գործուղման ծախսերի վճարման հետ կապված հարաբերությունները։  Միաժամանակ հարկ է նկատի ունենալ, որ աշխատանքի վայրի հասկացությունը սահմանվում է նոր լրացվող 18.1-ին հոդվածի 1-3-րդ մասերով։  Հետևաբար, ելնելով վերոգրյալից, հարկ է նկատել, որ նման կարգավորում սահմանելը որևէ կերպ չի կարող խնդրահարույց լինել Օրենսգրքի մյուս հոդվածների կամ Նախագծով նախատեսվող աշխատավայրին վերաբերող կարգավորումների տեսանկյունից։ | | | | | | | | | | | |
| 4. Նախագծով առաջարկվում է օրենսգրքում ավելացնել նոր՝ 17.1 հոդվածը, որի համաձայն **մինչև տասնութ տարեկան** յուրաքանչյուր անձ ունի իր տարիքային հնարավորություններին, զարգացման առանձնահատկությունններին և ունակություններին համապատասխան՝ սույն օրենսգրքով և ՀՀ այլ օրենքներով չարգելված աշխատանքայինն գործունեություն ծավալելու իրավունք: Առաջարկվող կարգավորման մեջ «մինչև տասնութ տարեկան» ձևակերպումն ունի լրացուցիչ հիմնավորման կարիք՝ հաշվի առնելով օրենսգրքի 15-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, որի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունակությունը և իր գործողություններով աշխատանքային իրավունքներ ձեռք բերելու և իրականացնելու, իր համար աշխատանքային պարտականություններ ստեղծելու ու դրանք կատարելու քաղաքացու ունակությունը լրիվ ծավալով ծագում է **տասնվեց տարեկան դառնալու պահից,** բացառությամբ սույն օրենսգրքով և այլ օրենքներով նախատեսված դեպքերի: Միաժամանակ, առաջարկում ենք համակարգել հոդվածը՝ առանձին տարիքայի խմբերի համար նախատեսված կարգավորումները (օրինակ մինչև 14 տարեկան, այնուհետև մինչև 16 և մինչև 18 տարեկան) սահմանելով հաջորդականության սկզբունքով՝ հոդվածը առավել համակարգված և ընկալելի դարձնելու համար: | **Ընդունվել է**  «Մինչև տասնութ տարեկան» ձևակերպման կիրառման լրացուցիչ հիմնավորումը հետևյալն է.  «Երեխայի իրավունքների մասին» օրենքով ևս (19-րդ հոդված) սահմանված է, որ յուրաքանչյուր երեխա ունի իր տարիքային հնարավորություններին, զարգացման առանձնահատկություններին և ունակություններին համապատասխան մասնագիտություն ստանալու, օրենքով չարգելված աշխատանքային գործունեություն ծավալելու իրավունք:  Օրենսգրքում լրացվող 17.1-ին հոդվածի 1-ին մասի կարգավորումը սահմանվել է վերոգրյալի համատեքստում։  Միաժամանակ անհրաժեշտ է նշել, որ, թեև Օրենսգրքի 15-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ աշխատանքային իրավունակությունը և իր գործողություններով աշխատանքային իրավունքներ ձեռք բերելու և իրականացնելու, իր համար աշխատանքային պարտականություններ ստեղծելու ու դրանք կատարելու քաղաքացու ունակությունը լրիվ ծավալով ծագում է **տասնվեց տարեկան դառնալու պահից,** բացառությամբ Օրենսգրքով և այլ օրենքներով նախատեսված դեպքերի, սակայն միաժամանակ մինչև 16, ինչպես նաև 16-ից տարեկանից բարձր մինչև 18 տարեկան աշխատողների համար Օրենսգրքով սահմանված են կարգավորումների մի շարք առանձնահատկություններ։ Նշված առանձնահատկություններն ու երաշխիքները սահմանված են ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորությունների շրջանակներում։ Օրինակ, նրանց համար սահմանվում է աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն (Օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-6-րդ կետեր, գիշերային աշխատանքի ներգրավել չի թույլատրվում մինչև տասնութ տարեկան անձանց (Օրենսգրքի 148-րդ հոդվածի 3-րդ մաս), մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին, որոնց աշխատաժամանակի տևողությունը գերազանցում է 4 ժամը, աշխատաժամանակի ընթացքում պետք է տրվի հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում` նվազագույնը 30 րոպե (Օրենսգրքի 153-րդ հոդվածի 2-րդ մաս) և այլն)։  Վերոգրյալի համատեքստում էլ Օրենսգրքում լրացվող 17.1-ին հոդվածի 1-ին մասում սահմանվում է, որ մինչև տասնութ տարեկան յուրաքանչյուր անձ ունի իր տարիքային հնարավորություններին, զարգացման առանձնահատկություններին և ունակություններին համապատասխան՝ Օրենսգրքով և Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներով չարգելված աշխատանքային գործունեություն ծավալելու իրավունք:  Եզրակացության սույն կետի 2-րդ հատվածի վերաբերյալ տեղեկացնում ենք, որ Օրենսգրքում լրացվող 17.1-ին հոդվածի մասերի կարգավորումները խմբավորվել են ըստ առանձին տարիքային խմբերի։ | | | | | | | | | | | |
| 5. Նախագծի 17-րդ հոդվածի 1-ին մասով առաջարկվում է հայցային վաղեմության չտարածման կարգավորումներից հանել աշխատավարձի պահանջը՝ սահմանելով, որ աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարների պահանջներով հայցային վաղեմության ժամկետի ընթացքը կասեցվում է աշխատանքային հարաբերությունների ընթացքում և շարունակվում աշխատանքային հարաբերությունների դադարելու օրվանից։ Հաշվի առնելով հարցի սոցիալական կարևորությունը՝ առաջարկում ենք վերանայել կամ լրացուցիչ հիմնավորել հայցային վաղեմության ժամկետի կասեցման կարգավորումը, կամ աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարների համար սահմանել ոչ թե օրենսգրքով նախատեսված ընդհանուր՝ 3 տարի, այլ հատուկ՝ 10 տարի հայցային վաղեմության ժամկետ: | **Ընդունվել է**  Վարչապետի աշխատակազմում 03.10.2022 կազմակերպված քննարկման արդյունքներով նշված փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 6. Նախագծի 21-րդ հոդվածով առաջարկվում է տեսչական մարմնին սահմանել որպես հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի հաշվառումն իրականացնող մարմին: Հոդվածի տրամաբանությունը հուշում է, որ վերոնշյալ պայմանագրերն ամեն դեպքում ենթակա են հաշվառման, սակայն հոդվածի կարգավորումների համաձայն՝ պայմանագրերը նախատեսված ժամկետում հաշվառման է ներկայացնում պայմանագրի կողմ համարվող գործատուների միությունը, իսկ վերջինիս կողմից չներկայացվելու դեպքում՝ պայմանագրի կողմ համարվող արհեստակցական միությունը։ Բաց է մնում այն դեպքի կարգավորումը, թե ինչպես է լուծվում հարցը, եթե արհեստակցական միությունը ևս չի ներկայացնում պայմանագիրը հաշվառման, ապա արդյոք պայմանագիրը մնում է առանց հաշվառման: | **Չի ընդունվել**  Թեև, այո՛, ստացվում է, որ չի կարգավորվում այն դեպքը, երբ կողմերից ոչ մեկն էլ չի ներկայացնում կոլեկտիվ պայմանագիրը հաշվառման, սակայն, այնուամենայնիվ, հարկ է նկատել, որ, եթե նույնիսկ պայմանագրի կողմ հանդիսացող գործատուների միությունը չի ներկայացնում կոլեկտիվ պայմանագիրը գրանցման, ապա պայմանագրի գրանցման ներկայացնելը ուղղակիորեն բխում է պայմանագրի կողմ արհեստակցական միության շահերից, քանի որ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը վերահսկողություն է իրականացնում նաև կոլեկտիվ պայմանագրերի նկատմամբ։ Տվյալ պարագայում, դժվար թե գտնվի կոլեկտիվ պայմանագրի կողմ հանդիսացող որևէ արհեստակցական միություն, որը չնախաձեռնի կոլեկտիվ պայմանագիրը սահմանված կարգով հաշվառման ներկայացնելը։  Միաժամանակ հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքով չի կարող նախատեսվել կոլեկտիվ պայմանագրերի գրանցման ներկայացնելը պարտադրող կարգավորում, քանի որ այն աշխատողների և գործատուների ներկայացուցիչների միջև իրենց իսկ նախաձեռնությամբ կնքվող փաստաթուղթ է։ | | | | | | | | | | | |
| 7. Նախագծի 25-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է, որ կազմակերպության վերակազմակերպման դեպքում կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը շարունակում է գործել մինչև իր գործողության մնացած ժամկետի լրանալը կամ մինչև նոր կոլեկտիվ պայմանագրի կնքելը: Միաժամանակ, նախագծով որևէ փոփոխություն չի նախատեսվում օրենսգրքի 61-րդ հոդվածի 2-րդ մասում, որի համաձայն կազմակերպության մասնավորեցման/ապապետականացման դեպքում կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը համարվում է միակողմանիորեն լուծված։ Գտնում ենք, որ բովանդակային առումով վերոնշյալ դեպքերը համանման են և տարբերակված մոտեցումը՝ կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության շարունակության առումով, ունի լրացուցիչ հիմնավորման կարիք, քանզի նման պարագայում մասնավորեցված/ապապտականացված կազմակերպության աշխատակիցները կորցնում են կոլեկտիվ բանակցությունների արդյունքում ձեռք բերված և պայմանագրով սահմանված բոլոր իրավունքները և երաշխիքները։ Առաջարկում ենք մասնավորեցման պարագայում ևս վերանայել կոլեկտիվ պայմանագրի՝ միակողմանիորեն լուծված լինելու կարգավորումը: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 59-րդ հոդվածում լրացվող նոր 6-րդ մասը խմբագրվել է՝ «վերակազմակերպման» բառից հետո լրացվել է «կամ կազմակերպության մասնավորեցման (ապապետականացման)» բառերը։ | | | | | | | | | | | |
| 8. Նախագծի 30-րդ և 31-րդ հոդվածներով սահմանվում են գործադուլի վերաբերյալ նոր կարգավորումները:   1. 30-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործատուի մոտ արհեստակցական միության բացակայության դեպքում, գործադուլ հայտարարելու մասին որոշման ընդունումը, աշխատողների ժողովի որոշմամբ, կարող է վերապահվել համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը, միաժամանակ չկարգավորելով այն հարցը, թե ինչպես է կարգավորվում տվյալ դեպքը տարածքային կամ ճյուղային արհեստակցական միության բացակայության պարագայում։ 2. Վերոհիշյալ երկու հոդվածներով համատեղ առաջարկվում է էլեկտրամատակարարման կազմակերպությունում թույլատրել գործադուլների իրականացումը, սակայն չի ներկայացվում որևէ հիմնավորում, օրինակ թե ինչ տրամաբանությամբ է շարունակում գործել ջերմամատակարարման կամ գազամատակարարաման կազմակերպություններում գործադուլի արգելքը։ Նախագծի ամփոփաթերթում որպես էլեկտրամատակարարման կազմակերպություններում արգելքի վերանայման հիմնավորում նշվում է, որ 2019 թվականին Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի և Սոցիալական ապահովության եվրոպական օրենսգրքի կառավարական կոմիտեի 140-րդ նիստում՝ ՀՀ օրենսդրությունում Խարտիայի 6-րդ հոդվածի դրույթներին անհամապատասխանության մասին հարցի քննարկման արդյունքում, ի թիվս այլ հիմքերով անհամապատասխանությունների, որպես այդպիսին է մատնանշվել նաև ոստիկանությունում **և էներգամատակարարման** ծառայություններում գործադուլ իրականացնելու օրենսդրական արգելքը: Ընդունելով հիմնավորումը, գտնում ենք, որ այն չի բացառում գազամատակարարման կամ ջերմամատակարարման բնագավառնելում գործադուլի արգելքի վերանայումը ևս՝ քանի որ ոլորտային առումով գործ ունենք նույն տրամաբանության հետ, հատկապես հաշվի առնելով, որ էլեկտրամատակարարման կազմակերպություններում իրականացվող գործադուլը անմիջականորեն խափանելու է ջերմամատակարարման կամ գազամատակարարման կազմակերպությունների բնականոն աշխատանքը ևս: 3. Միաժամանակ, քանի որ նախագծով առաջարկվող՝ գործադուլի վերաբերյալ կարգավորումների ընդհանուր տրամաբանությունից պարզ է, որ մեղմացվում են գործադուլ հայտարարելու կարգավորումները, անհասկանալի է նոր սահմանափակման ամրագրումը, որի համաձայն՝ հանրային շահերի կամ այլոց հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության նպատակով ՀՀ օրենքներով կարող է լրիվ կամ մասնակի սահմանափակվել օրենսգրքի 75-րդ հոդվածի 1-ին մասում չնշված՝ բնակչության կենսագործունեության համար առանցքային նշանակություն ունեցող այլ կազմակերպություններում, ծառայություններում, մարմիններում գործադուլի իրավունքը: Առաջարկում ենք, հետագա չարաշահումներից խուսափելու համար, օրենքով հստակ ամրագրել, թե հատկապես որ կազմակերպություններում և մարմիններում կարող է սահմանափակվել գործադուլի իրավունքը: | **Ընդունվել է**  1)Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածում կատարվել է համապատասխան լրացումը։  **2)** 21.12.2022 Սոցիալական նախարարական կոմիտեում նախագծի քննարկումից հետո՝հավելյալ քննարկումների արդյունքում Օրենսգրքի 75-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։  3) 21.12.2022 Սոցիալական նախարարական կոմիտեում նախագծի քննարկումից հետո՝հավելյալ քննարկումների արդյունքում Օրենսգրքի 75-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| 9. Նախագծի 39-րդ հոդվածով առաջարկվում է սահմանել աշխատանքային պայմանագրի կնքման նոր եղանակներ՝ փոստային  և էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով, միաժամանակ սահմանելով նաև պայմանագրի մի կողմի՝ մյուս կողմից ստորագրված պայմանագրի հետ ստացման կարգավորումները: Առաջարկում ենք, պայմանագրի կնքման նոր սահմանվող եղանակների դեպքում ևս, ինչպես գրավոր աշխատանքային պայմանագրի դեպքում, սահմանել ժամկետային կարգավորումներ՝ պայմանագիրը մի կողմից մյուս կողմից հանձնելու համար, հաշվի առնելով նույն հոդվածի 2-րդ մասի 1.3-րդ կետով առաջարկվող կարգավորումը, որի համաձայն՝ վերոհիշյալ եղանակներով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու դեպքում, աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է կնքված այն պահից, երբ պայմանագիրը ստորագրած երկու կողմն էլ ստանում են աշխատանքային պայմանագրի՝ երկու կողմի ստորագրած օրինակը: Հետևաբար, և՛ աշխատողի, և՛ գործատուի համար անհրաժեշտ է սահմանել լրացուցիչ երաշխիքներ՝ արդեն իսկ համաձայնեցված պայմանագրի ստացման համար: | **Չի ընդունվել**  Թեպետև Օրենսգրքի կարգավորումների տրամաբանության համատեքստում առաջարկն ընդունելի է, սակայն հնարավոր չէ վերահսկել գործընթացը և հնարավոր չէ կանխատեսել, թե որ երկրից քանի օրում կհասնի պայմանագրի փոստային առաքումը։ Հետևաբար, ժամկետներ սահմանել հնարավոր չէ։ | | | | | | | | | | | |
| 10. Նախագծի 49-րդ հոդվածով առաջարկվում է աշխատանքային պայմանագրի լուծման նոր կարգավորում՝ օրենքի ուժով լուծումը, որի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է օրենքի ուժով՝ օրենսգրքի 128-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքում (ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է՝ մահվան փաստը գրանցող լիազոր մարմնի փաստաթղթում նշված մահվան օրվանից հետո՝ երկու աշխատանքային օրվա ընթացքում): Միաժամանակ օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 10-րդ կետով արդեն իսկ նախատեսված է ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում պայմանագրի լուծման դեպքը: Առաջարկում ենք վերանայել հոդվածի կարգավորումները՝ սահմանելով ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան պարագայում պայմանագրի լուծման մեկ կարգավորում: | **Ընդունվել է** | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 50-րդ հոդվածի 2. 1-ին մասով կարգավորվում են այն դեպքերը, երբ գործատուի կողմից չի պահպանվում ծանուցման պահանջը, չի ընդունվում որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտ և պայմանագիրը համարում է լուծված: Առաջարկում ենք մանրամասնել նաև տվյալ պարագայում վերջնահաշվարկի իրականացման կարգը: 3. 3-րդ մասով առաջարկվում է սահմանել կարգավորում, որի համաձայն եթե որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո պայմանագիրը չի լուծվում և աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են, օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված դեպքերում պայմանագիրը չի համարվի անորոշ ժամկետով կնքված: Նման բացառության պարագայում սակայն բաց է մնում այն հարցը, թե ինչպես են կարգավորվելու այդ հարաբերությունները, օրինակ եթե ժամանակավորապես բացակայող աշխատողին փոխարինող աշխատողի պայմանագրի ավարտից հետո աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են և ըստ նախագծի պայմանագիրը չի համարվելու անորոշ ժամկետով կնքված, ապա ինչպես է կարգավորվելու տվյալ դեպքը: | **Չի ընդունվել**   1. Վերջնահաշվարկը կատարվելու է Օրենսգրքի 130-րդ հոդվածի կարգավորումների շրջանակում։ Մասնավորապես, նույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ գործատուն վերջնահաշվարկի օրը պարտավոր է աշխատողին վճարել աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարումներ, իսկ եթե այդ պարտավորությունը գործատուից անկախ պատճառներով հնարավոր չէ կատարել, ապա աշխատողի աշխատավարձը և դրան հավասարեցված վճարումները կատարվում են աշխատողի կողմից նման պահանջ ներկայացնելուց հետո՝ հինգ աշխատանքային օրվա ընթացքում:   Այս մասով հավելյալ կարգավորում նախատեսելու անհրաժեշտությունը բացակայում է։   1. Այս մասով նշենք, որ բացակայող աշխատողին փոխարինողի հետ կնքվում է որոշակի ժամկետով պայմանագիր և որպես պայմանագրի գործողության ժամկետ է սահմանվում հիմնական աշխատողի վերադարձը։ Հիմնական աշխատողի վերադարձով պայմանավորված՝ պետք է լուծել փոխարինող աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը ժամկետի ավարտման հիմքով, չլուծելը կդիտվի խախտում և կստեղծվի մի իրավիճակ, երբ մեկ հաստիքը զբաղեցնում է 2 աշխատող, ինչը տեսականորեն անհնար է։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 51-րդ հոդվածի 2-րդ մասով առաջարկվում է աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման ընթացակարգում սահմանել նոր կարգավորում, որի համաձայն՝ գործատուի առարկության բացակայության դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել աշխատողի ծանուցման մեջ (աշխատանքից ազատվելու մասին դիմումում) նշված այլ ժամկետում՝ չպահպանելով նույն հոդվածի 1-2-րդ մասերով սահմանված ժամկետները: Նման պայմաններում, սակայն պարզ չէ, թե ինչ է լինում այն դեպքում, երբ գործատուն համաձայն չէ աշխատողի կողմից ներկայացված այլ ժամկետի հետ: Ըստ էության տվյալ պարագայում առաջ է գալիս կողմերի նախաձեռնությամբ պայմանագիրը լուծելու ընթացակարգը, սակայն ստացվում է, որ աշխատողը կորցնում է մինչ այդ պահը գործատուի հետ այլ ժամկետի համաձայնեցման համար ծախսված օրերը և փաստացի աշխատողի նախաձեռնությամբ պայմանագիրը լուծելու համար ծանուցման վրա ծախսվում է 30-ից ավել օր, քանի որ պետք է ընդհանուր հիմունքներով, 30 օր առաջ ծանուցի գործատուին պայմանագրի լուծման ցանկության մասին: | **Ընդունվել է**  Վարչապետի աշխատակազմում 03.10.2022 քննարկման արդյունքներով Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածում լրացվող 2.1-ին մասը լրամշակվել է նախատեսելով, որ աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի ծանուցման մեջ (աշխատանքից ազատվելու մասին դիմումում) նշված այլ ժամկետում լուծելու վերաբերյալ գործատուի առարկության դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է նույն հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված ժամկետները լրանալուց հետո։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Վարչապետի մոտ 2021թ. նոյեմբերի 1-ին կայացած ՀՀ 2022թ. պետական բյուջեով նախատեսված աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ծրագրերի և միջոցառումների մասին խորհրդակցության N Վ/113-2021 արձանագրության 1-ին կետի «ժ» ենթակետով  աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը առաջարկվել է վերանայել և վարչապետի աշխատակազմ ներկայացնել աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների նախագիծ, որով կպարզեցվեն աշխատողների ընդունման և **աշխատանքից ազատման** առկա կարգավորումները: Առաջարկի հիմքում դրված էր այն մտահոգությունը, որ ներկայումս գործատուները չեն գրանցում աշխատողներին և գերադասում են աշխատել ստվերում, չհաստատելով օրինական աշխատանքային հարաբերություններ՝ հաշվի առնելով օրենսդրությամբ նախատեսված՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման բարդ ընթացակարգերը: Թեև նախագծի հիմնավորման մեջ նշվում է, որ նախագծով ներկայացվող մի շարք փոփոխություններ բխում են վերոհիշյալ արձանագրության հանձնարարականից, սական պետք է նշել, որ այդ փոփոխություններն առավելապես ընթացակարգային բնույթ են կրում, և, որպես այդիպիսին, չի առաջարկվել աշխատանքային պայմանագրի լուծման/աշխատանքից ազատման ընթացակարգերի պարզեցման որևէ բովանդակային տարբերակ: Որպես օրինակ կարող է ծառայել այն կարգավորումը, երբ գործատուն՝ հատկապես մասնավոր հատվածում, աշխատողին վճարելով օրենքով կամ պայմանագրով նախատեսված գումարը, օրինակ միջին ամսական աշխատավարձի եռապատիկը կամ քառապատիկը՝ որպես փոխհատուցում/երաշխիք, ազատ է ցանկացած պահի լուծել աշխատանքային պայմանագիրը և չշարունակել աշխատանքային հարաբերությունները իր համար ոչ ցանկալի աշխատողի հետ: | **Չի ընդունվել**  Այս մասով նշենք, որ Նախագծի մշակման փուլերից մեկում Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից նախագծում ներառվել էր հետևյալ առաջարկը՝ «Գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝  ....  14) առանց հիմնավորման՝ վճարելով սույն օրենսգրքի 129-րդ հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված արձակման նպաստը և դրամական հատուցումը։»։  ԱԺ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողովի և Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի առաջարկով այն նախագծից հանվել էր։ Այնուհետև, հաշվի առնելով այս առաջարկը՝ Նախագծում կրկին ներառվել էր վերը նշված առաջարկը, որը, սակայն, 21.12.2022 Սոցիալական նախարարական կոմիտեում քննարկման արդյունքներով հանվել է Նախագծից (Սոցիալական նախարարական կոմիտեի 21.12.2022 նիստի N ԿԱ/378-2022 արձանագրություն, 1-ին հարցի 1-ին կետի 3-րդ ենթակետի առաջարկություն)։ | | | | | | | | | | | |
| 14. Նախագծի 52-րդ հոդվածի 1-ին մասի «բ» պարբերության համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ կարող է լուծվել աշխատողի երկարատև անաշխատունակության դեպքում **(եթե աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով անընդմեջ  աշխատանքի չի ներկայացել ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի իրավունք ունենալու՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված առավելագույն ժամկետից ավելի կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում` ավելի քան 180 օր՝ չհաշված հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի օրերը)**: Օրենսգրքի գործող կարգավորումների համաձայն՝ պայմանագիրը կարող է լուծվել աշխատողի երկարատև անաշխատունակության հետևանքով (եթե աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով աշխատանքի չի ներկայացել ավելի **քան 120 օր անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում` ավելի քան 140 օր, եթե օրենքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված չէ, որ որոշակի հիվանդությունների դեպքում աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են ավելի երկար ժամանակով**): Գտնում ենք, որ առաջարկվող կարգավորումը ավելի բարդեցնում է ընթացակարգը, քանի որ աշխատողին/գործատուին ուղղորդում է դեպի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամկետների հաշվարկները կարգավորող համապատասխան նորմատիվ իրավական ակտերը, մինչդեռ, ավելորդ ընթացակարգերից խուսափելու համար, առաջարկում ենք վերանայել գործող կարգավորումը, համապատասխանեցնելով 120 և 140 օրացուցային օրերը աշխատանքային օրերի, օրինակ սահմանելով, որ պայմանագիրը լուծվում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատողի՝ ավելի քան 80 աշխատանքային օր անընդմեջ աշխատանքի չներկայանալու հիմքով: Միաժամանակ, առաջարկում ենք կարգավորումը սահմանել այնպես, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կապված լինի անձի՝ օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետից հետո իրականացվող ֆունկցիոնալության գնահատման արդյունքների հետ, մասնավորապես՝ գործատուի նախաձեռնությամբ պայմանագիրը լուծելու իրավունք սահմանել այն դեպքում, երբ ֆունկցիոնալության գնահատման արդյունքներով անձը չի ճանաչվել հաշմանդամություն ունեցող: | **Ընդունվել է**  Վարչապետի աշխատակազմում 03.10.2022 քննարկման արդյունքներով Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետում առաջարկվող փոփոխությունը, ինչպես նաև 118-րդ հոդվածի 2-րդ մասում առաջարկվող փոփոխությունը լրամշակվել են: | | | | | | | | | | | |
| 15. Նախագծի 52-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1.1 կետով առաջարկվում է աշխատանքում մնալու նախապատվություն սահմանել հաշմանդամության կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողների համար: Պետք է նշել, որ ՀՀ Կառավարության 2021-2026 թթ. գործունեության միջոցառումների ծրագրի 2-րդ բաժնի 2.1 կետի 2-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքում մնալու նախապատվություն է սահմանվելու հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակի իրավունք ունեցող անձանց համար: Ստացվում է՝ նախագծով ընդլայնվել է կառավարության ծրագրով նախատեսված անձանց շրջանակը: Առաջարկում ենք ավելի ընդլայնել այն՝ նախապատվության իրավունք վերապահելով հաշմանդամություն ունեցող բոլոր անձանց համար: Միաժամանակ, հաշվի առնելով «Հայաստանի վերափոխման ռազմավարություն 2050»-ի 5-րդ մեգանպատակը՝ 3 և ավելի զավակ ունեցող ընտանիքները դարձնել համատարած՝ ապահովելով բազմազավակ կանանց և տղամարդկանց աշխատելու և զարգանալու համար հավասար նպաստավոր պայմաններ, առաջարկում ենք քննարկել աշխատանքի մնալու նախապատվության սահմանումը նաև բազմազավակ ընտանիքի անդամներին: | **Չի ընդունվել**  Նախագծով արդեն իսկ աշխատանքում մնալու նախապատվություն է սահմանվել հաշմանդամություն ունեցող այն անձանց համար, ովքեր ֆունկցիոնալության խորը աստիճանի սահմանափակմամբ հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացող նախկին զինծառայողի ընտանիքի անդամ են։  Այս փուլում անձանց շրջանակն ավելի ընդլայնելը կարող է գործարար միջավայրի վրա բացասական ազեցություն ունենալ։ Գործատուն հնարավորինս ազատ պետք է լինի կադրային քաղաքականության հարցում։  Ինչ վերաբերում է բազմազավակ ընտանիքի անդամներին աշխատանքի նախապատվության իրավունք սահմանելուն, ապա այս մասով համակարծիք լինելով առաջարկի հետ, Նախագծով դեռևս նման կարգավորում չի նախատեսվել, քանի որ «բազմազավակ» հասկացությունը դեռևս օրենսդրորեն սահմանված չէ։ | | | | | | | | | | | |
| 16. Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի համաձայն գործատուն իրավունք ունի լուծել աշխատանքային պայմանգիրը տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի 63 տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի  65 տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրում։Նախագծով առաջարկվում է սահմանել նոր կարգավորում, որի համաձայն՝ պայմանագիրը կարող է լուծվել տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիքը լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով: Առաջարկվող կարգավորումը նվազեցնում է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու իրավունք տվող տարիքային շեմը՝ այն 65-ից դարձնելով 63: Հաշվի առնելով հարցի սոցիալական նշանակությունը՝ առաջարկում ենք վերանայել կարգավորումը՝ տվյալ անձանց երկու տարի ևս աշխատելու իրավունքը չսահմանափակելու տեսանկյունից: Միաժամանակ, առաջարկում ենք 63/65 տարեկան անձանց համար սահմանել լրացուցիչ երաշխիքներ՝ կապված անձի վարքի և ընդունակությունների ու ձեռնարկության գործնական պահանջների հետ, քանի որ նույնիսկ, եթե ի սկզբանե պայմանագրով նախատեսված չէ համապատասխան հիմքը, գործող կարգավորումներով ոչինչ չի խանգարում գործատուին անժամկետ աշխատանքային պայմանգիրը դարձնել որոշակի ժամկետով կնքված և լուծել ժամկետի ավարտի հիմքով, կամ համապատասխան համաձայնագրով փոփոխություն կատարել անժամկետ աշխատանքային պայմանագրում և ավելացնել տվյալ հիմքը՝ կենսաթոշակի տարիքի անձի հետ աշխատանքային հարաբերությունները խզելու համար։ | **Ընդունվել է**  Սոցիալական նախարարական կոմիտեում 21.12.2022 Նախագծի քննարկման արդյունքներով Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետն նախատեսվել է ուժը կորցրած ճանաչել։ Դրանով պայմանավորված միաժամանակ նախատեսվել է ուժը կորցրած ճանաչել նաև Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 7-րդ կետը։ | | | | | | | | | | | |
| 17. Նախագծի 59-րդ հոդվածով նախատեսվում է օրենսգրքի 123-րդ հոդվածը լրացնել «4-րդ,» բառով, ինչի արդյունքում՝ օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ, 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում գործատուն իրավունք կունենա առանց աշխատողին ծանուցելու լուծել աշխատանքային պայմանագիրը: Ամփոփաթերթում պարզաբանվել է, որ աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու մասին դատական հայց ներկայացված լինելու դեպքում հնարավոր չէ հստակ կանխատեսել, թե գործատուն, որ օրվանից պետք է աշխատողին վերականգնի իր նախկին աշխատանքում։ Այդ պատճառով էլ տվյալ աշխատատեղը զբաղեցնող աշխատողին նախապես աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման ժամկետ սահմանել հնարավոր չէ։ Ընդունելով հիմնավորումը՝ առաջարկում ենք նման պարագայում լրացուցիչ երաշխիքներ սահմանել տվյալ կատեգորիայի աշխատների համար, օրինակ՝ արձակման նպաստ վճարել, հատկապես հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ առանց ծանուցման պայմանագիրը լուծելու մյուս դեպքերը կապված են աշխատողի վարքի հետ, օրինակ վստահությունը կարցնելու կամ թմրամիջոցներ օգտագործելու պարագայում, մինչդեռ այս դեպքում վարքի հետ կապված որևէ խնդիր չկա և գործնականում այս դեպքերը հավասար/նույն կարգավորումներով լուծելը, խնդրահարույց է: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 129-րդ հոդվածի 1-ին մասով արդեն իսկ սահմանված է, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն աշխատողին վճարում է արձակման նպաստ՝ նրա մեկ ամսվա միջին աշխատավարձի չափով։ | | | | | | | | | | | |
| 18. Նախագծի 63-րդ հոդվածով առաջարկվում է աշխատողի հետ վերջնահաշվարկի իրականացման կարգի մեջ կատարել փոփոխություն և հանել **գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ** վերջնահաշվարկի իրականացման այլ կարգի հնարավորությունը: Ընդունելով որ առաջարկվող կարգավորումը նպատակ ունի աշխատողներին պաշտպանել չարաշահուներից՝ միաժամանակ, պետք է ընդգծել, որ նման սահմանափակումը բարեխիղճ գործատուների համար խնդրահարույց է: Շատ դեպքերում, աշխատանքային օրենսգրքի՝ ամենամյա արձակուրդի «թերի» կարգավորումների հետևանքով կուտակված արձակուրդային  օրերի համար աշխատողի վերջնահաշվարկը իրենից ներկայացնում է բավականին մեծ գումար, և շատ գործատուներ պարզապես ի վիճակի չեն լինելու միանվագ կամ նման պահանջ ներկայացնելուց հետո հինգ աշխատանքային օրվա ընթացքում վճարել այլ գումարը: Առաջարկում ենք վերանայել առաջարկվող կարգավորումը և հնարավորություն թողնել գործատուին և աշխատողին փոխադարձ համաձայնությամբ սահմանել վերջնահաշվարկի իրականացման կարգ: | **Ընդունվել է**  Նախագծից Օրենսգրքի 130-րդ հոդվածի 1-ին մասում առաջարկվող փոփոխությունը հանվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 1. Նախագծի 79-րդ հոդվածի 2. 2-րդ մասով առաջարկվում է օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 2-րդ մասը շարադրել հետևայլ խմբագրությամբ՝ աշխատանքի առաջին տարվա համար ամենամյա արձակուրդը, **որպես կանոն,** տրամադրվում է տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո, բացառությամբ համատեղությամբ աշխատողների, որոնց ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է սույն օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի 6-րդ մասով սահմանված պահանջներին համապատասխան, ինչպես նաև սույն օրենսգրքով սահմանված այլ դեպքերի: **Կողմերի համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդը կարող է տրամադրվել նաև մինչև աշխատողի՝ տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը:** Հաշվի առնելով վերջին կարգավորումը՝ կողմերի համաձայնությամբ մինչև 6 ամիսը լրանալը արձակուրդի տրամադրման մասին, առաջարկում ենք հոդվածից հանել «որպես կանոն» ձևակերպումը, քանզի նշված կարգավորման համատեքստում, այն արդեն իսկ իմաստազուրկ է: 3. 3-րդ մասի համաձայն՝ ուսումնական հաստատությունների մանկավարժական աշխատողներին և պրոֆեսորադասախոսական կազմին՝ բացառությամբ վարչական աշխատողների, ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակ, այդ թվում՝ աշխատանքային առաջին տարում, անկախ այն հանգամանքից, թե երբ են այդ աշխատողները սկսել իրենց աշխատանքը, մինչդեռ օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ համատեղությամբ աշխատողի ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է հիմնական աշխատանքի համար տրամադրվող ամենամյա արձակուրդի հետ միաժամանակ: Գտնում ենք, որ վերոնշյալ կարգավորումների մեջ կա հակասություն, քանի որ, եթե մանկավարժական աշխատանքը՝ աշխատողի համատեղությամբ կատարվող աշխատանքն է, ապա այն ոչ միշտ հնարավոր կլինի տրամադրել աշակերտների արձակուրդների հետ, քանի որ պետք է տրամադրվի հիմնական աշխատանքի համար տրամադրվող արձակուրդի հետ: 4. 5-րդ մասում առաջարկում ենք հստակեցնել «**անհետաձգելի միջամտության կամ պաշտպանական որոշման** **ժամանակահատվածում»** ձևակերպումը, քանզի պարզ չէ, թե ինչ է այն ենթադրում կամ հղում կատարել այն նորմատիվ իրավական ակտին, որով այն սահմանվում է: 5. 6-րդ մասով առաջարկվում է կարգավորել այն դեպքերը, երբ աշխատողը երկուսուկես տարի չի օգտվում իր ամենամյա արձակուրդից կամ դրա մի մասից, մասնավորապես սահմանելով, որ տվյալ պարագայում արձակուրդը, արանց աշխատողի համապատասխան դիմումի, կարող է որոշվել/տրամադրվել գործատուի կողմից։ Առաջարկում ենք քաղաքացիական ծառայողների պարագայում տվյալ կարգավորումը սահմանել իմպերատիվ, և չթողնել գործատուի հայեցողությանը՝ դրանով իսկ խուսափելով վերջնահաշվարկի դեպքում պետական և համայնքային բյուջների վրա ավելորդ ֆինանսական բեռ առաջացնելուց: Բացի այդ, հաշվի առնելով, որ ըստ օրենսգրքի 158-րդ հոդվածի ամենամյա արձակուրդի նպատակը աշխատողի հանգստանալու և աշխատունակության վերականգնումն է, և հետևաբար, երկուսուկես տարի արձակուրդից չօգտված աշխատողը ունենալու է աշխատունակության խնդիր՝ առաջարկում ենք վերոնշյալ անձանց համար սահմանել արձակուրդի տրամադրման ավելի խիստ կարգավորումներ։ Առաջարկում ենք նաև հստակ ամրագրել, որ երկուսուկես տարի ժամկետի հաշվարկը սկսվում է արձակուրդի տրամադրման հիմք հանդիսացող տարվա համապատասխան ժամկետներով և ոչ թե օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված՝ 18 ամսվա ժամկետի ավարտից հետո: | **Մասամբ է ընդունվել**   1. «որպես կանոն» եզրույթը հանվել է կարգավորումից, 2. Նախագծով այս մասով Օրենսգրքի 99-րդ հոդվածը լրամշակվել է, 3. «Ընտանիքում բռնության կանխարգելման, ընտանիքում բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության և ընտանիքում համերաշխության վերականգնման մասին» ՀՀ օրենքով տրված է անհետաձգելի միջամտության կամ պաշտպանական որոշումների վերաբերյալ կարգավորումները, 4. քաղաքացիական ծառայողների արձակուրդների տրամադրման մասով առանձնահատկություններ սահմանելը Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի լիազորություների շրջանակում է։ | | | | | | | | | | | |
| 20. Նախագծի 95-րդ հոդվածով առաջարկում է կարգավորել աշխատողի մասնագիտական ուսուցման հետ կապված հարաբերությունները, որի շրջանակերում, առաջարվում է լրացնել նոր՝ 201.3-րդ հոդվածը, որի 6-րդ մասի համաձայն՝ աշխատողի հետ կնքված մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագիրը համարվում է լուծված, եթե սույն օրենսգրքով սահմանված հիմքերով լուծվել է աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը: Առաջարկում ենք հոդվածով կարգավորել նաև, թե ինչ է լինում գործատուի՝ աշխատողին վճարած գումարների հետ այս պարագայում: | **Ընդունվել է**  Թեև Սոցիալական նախարարական կոմիտեի 21.12.2022 նիստում Նախագծի քննարկումից հետո Նախագծի լրամշակման շրջանակներում նախագծից հանվել է 201.3-րդ հոդվածը, սակայն Օրենսգրքի 201.1-ին հոդվածի նոր խմբագրությամբ տարբերակի 3-րդ մասում, ինչպես նաև Օրենսգրքում լրացվող 201.2-րդ հոդվածի 5-րդ մասում տրվել է կարգավորում բարձրացված հարցին։ Մասնավորապես համապատասխանաբար սահմանվել են, որ.   * մասնագիտական ուսուցումից հետո գործատուի մոտ աշխատանքի ընդունվելուց հրաժարվելու կամ աշխատանքի ընդունվելուց հետո մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ աշխատելու պարտականությունն իր մեղքով չկատարելու դեպքում, մասնագիտական ուսուցում անցած անձը գործատուի պահանջով պարտավոր է մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով նախատեսված կարգով ու պայմաններով գործատուին հատուցել իր մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու հետ կապված փաստացի ծախսերը, եթե այլ բան սահմանված չէ կողմերի միջև կնքված պայմանագրով: * լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումից հետո, մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ աշխատելու պարտականությունն իր մեղքով չկատարելու դեպքում, լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցում անցած անձը պարտավոր է մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով նախատեսված կարգով ու պայմաններով գործատուին հատուցել իր լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու հետ կապված փաստացի ծախսերը, եթե այլ բան սահմանված չէ կողմերի միջև կնքված՝ մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով: | | | | | | | | | | | |
| 21. Նախագծի ամփոփաթերթում շրջակա միջավայրի նախարարության 51-րդ դիտարկմանը (հանել գործատուի կողմից, արձակուրդի չտրամադրման պարագայում, աշխատողին վճարվելիք տույժերի կարգավորումը, քանի որ անհավասար պայմաններ են ստեղծվում քաղաքացիական ծառայողների համեմատ, քանի որ օրենսդրությունը վերջիններիս պարագայում նման կարգավորում չի նախատեսում), նախարարության կողմից պարզաբանվել է, որ օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է, որ աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել օրենքով: Այս առնչությամբ հարկ է նկատել, որ քաղաքացիական ծառայողների աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող մի շարք այլ առանձնահատկություններ էլ կան սահմանված համապատասխան օրենքով։ Առաջարկում ենք վերանայել պարզաբանումը, քանի որ հենց օրենսգրքի տվյալ կարգավորման տրամաբանությամբ, տույժերի հաշվարկը գործելու է նաև հանրային ծառայողների/քաղաքացիական ծառայողների նկատմամբ, քանի որ, եթե այլ օրենքներով այլ կարգավորումներ սահմանված չեն, ապա կգործի աշխատանքային օրենսգրքով սահամանված կարգավորումը: | **Ընդունվել է** | | | | | | | | | | | |
| 22. Առաջարկում ենք ևս մեկ անգամ վերանայել նախագծի ամփոփաթերթում արդարադատության նախարարության 1-ին դիտարկումը, որի համաձայն, հաշվի առնելով նախագծի հիմնավորումը, անհրաժեշտ է օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ և 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 4-րդ կետերում առկա «դավանանք» եզրույթը փոխարինել «կրոն» եզրույթով՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ թե՛ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածով, թե՛ Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածում, թե՛ «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» ԱՄԿ N 111 կոնվենցիայի 1-ին հոդվածով գործածվում է ոչ թե դավանանք, այլ կրոն (religion) եզրույթը: Միաժամանակ վերանայման կարիք ունի Մարդու իրավունքների պաշտպանի | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ և 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 4-րդ կետերում առկա «դավանանք» եզրույթը փոխարինելվել է «կրոն» եզրույթով։ | | | | | | | | | | | |
| **Առաջարկներ աշխատանքային օրենսգրքի գործող կարգավորումների վերաբերյալ** |  | | | | | | | | | | | |
| 1. Օրենսգրքի 3.1-ին հոդվածի համաձայն՝ խտրականություն է համարվում սեռի,…, այլ հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է **կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների** **ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման** դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը: Նման ձևակերպումը, սակայն, չի կարգավարում **աշխատանքի ընդունման փուլում** հնարավոր խտրականության արգելքը, որը կարող է դրսևորվել տարբեր եղանակներով, օրինակ մրցույթի ժամանակ և այլն: Մինչդեռ մինչև աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագումը խտրականության բացառումը արդեն իսկ ինչ որ չափով կարգավորվում է նույն հոդվածի 3-րդ մասով, որի համաձայն ՝աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) և աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում արգելվում է, գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի, խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելը, բացառությամբ եթե դա բխում է աշխատանքին ներհատուկ պահանջներից։ Բացի այդ, հոդվածով խտրականության արգելքը սահմանվում է նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորմամբ կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով **աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված** ցանկացած իրավունքի ճանաչման և/կամ իրականացման արգելքով, մինչդեռ աշխատանքային իրավունքները պայմանները կամ երաշխիքները կարող են սահմանվել նաև աշխատանքային և կոլեկտիվ պայմանագրերով, ներքին իրավական ակտերով: Առաջարկում ենք, ընդլայնել հոդվածի կարգավորումը՝ ընդգրկելով նաև աշխատանքի ընդունման փուլում հնարավոր խտրականության արգելքը, ինչպես նաև, օրենսդրությունից բացի, այլ իրավական ակտերով սահմանված իրավունքերի և երաշխիքների մասին կարգավորումները։ | **Չի ընդունվել**  Քանի որ աշխատանքային հարաբերությունների ծագման փուլը ներառում է նաև աշխատանքի ընդունման փուլը։ | | | | | | | | | | | |
| 2. Oրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ աշխատողների ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն կնքել կոլեկտիվ պայմանագրեր: Պետք է նշել, որ աշխատողների ժողովի կողմից ընտրված մարմինը, չունենալով որևէ կազմակերպաիրավական ձև, չի կարող կնքել պայմանագիր։ Առաջարկում ենք կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունքը հանել օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասից և ամրագրել նույն հոդվածի 2-րդ մասում՝  տվյալ իրավունքը վերապահելով արհեստակցական միություններին։ | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը 2-րդ մաս տեղափոխելու առաջարկությունը չի ընդունվել հետևյալ հիմնավորմամբ.  Օրենսգրքի 23-րդ հոդվածում կատարվող փոփոխություններով սահմանվում է, որ, եթե կազմակերպությունում աշխատողները միավորված չեն որևէ արհեստակցական միությունում (այդ թվում՝ ճյուղային կամ տարածքային), ապա կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում բոլոր աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և դրանք պաշտպանելու նպատակով, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից կարող են ընտրվել ներկայացուցիչներ (մարմին)։ Ուստի, եթե Օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը տեղափոխվի 2-րդ մաս, ապա այն դեպքում, երբ կազմակերպությունում առկա չլինի արհեստակցական միություն (և միաժամանակ աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները փոխանցված չլինեն **համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը այդպիսի միությունների բացակայության պատճառով**), ապա աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և դրանք պաշտպանելու նպատակով, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը) կզրկվեն կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու, կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու, իրավունքից։ Տվյալ պարագայում կստացվի, որ եթե կազմակերպությունում աշխատողները միավորված չլինեն որևէ արհեստակցական միությունում և միաժամանակ աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները փոխանցված չլինեն **համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը այդպիսի միությունների բացակայության պատճառով, ապա աշխատողները կզրկվեն կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու, կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու իրավունքից։** | | | | | | | | | | | |
| 3. Առաջարկում ենք լրացուցիչ մանրամասնել օրենսգրքի 88-րդ հոդվածով նախատեսված կարգավորումը, որի համաձայն՝ հատուկ մասնագիտական գիտելիքներ պահանջող աշխատանքների կատարման կամ պաշտոնի նշանակման համար կարող է պահանջվել որակավորման քննությունների հանձնում: Նման ձևակերպումից պարզ չէ, թե արդյոք օրենքով, այլ իրավական ակտով, թե միայն գործատուի հայեցողությամբ է որոշվում որակավորման քննության հանձնման անհրաժեշտության հարցը: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 88-րդ հոդվածի 2-րդ նախադասությամբ արդեն իսկ սահմանված է, որ որակավորման պահանջները և որակավորման քննությունների անցկացման կարգը սահմանում է գործատուն` օրենքների և այլ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան: | | | | | | | | | | | |
| 4. Օրենսգրքի 91-րդ հոդվածի 3–րդ մասի 2-րդ կետի համաձայն փորձաշրջան չի կարող նախատեսվել, եթե աշխատանքի են ընդունվում **ընտրովի պաշտոն զբաղեցնողները…:** Առաջարկում ենք օրենսգրքով հստակեցնել «ընտրովի պաշտոն զբաղեցնողներ» ձևակերպումը՝ մանրամասնելով, թե արդյոք այն վերաբերում է «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 4-րդ, 5-րդ և 7-րդ հոդվածներով նշված պաշտոններին, թե վերաբերում է նաև մասնավոր հատվածին (օրինակ ԲԲԸ-երին կամ ՓԲԸ-ներին), որի պարագայում, սահմանափակումը լրացուցիչ քննարկման կարիք ունի: | **Չի ընդունվել**  Կարծում ենք հստակեցման անհրաժեշտությունը բացակայում է, քանի որ խոսքը վերաբերում է բոլոր ընտրովի պաշտոններին։ | | | | | | | | | | | |
| 5. Օրենսգրքի 108.2-րդ հոդվածի համաձայն կալանքի տակ գտնվելու ժամանակահատվածում հանրային ծարայության մեջ գտնվող անձի վարձատրությունը չի պահպանվում: Առաջարկում ենք կարգավորել այն դեպքերը, երբ անձի՝ կալանավորման որոշումը հետգայում վերադաս դատական ատյանի կողմից ճանաչվում է անօրինական և սահմանել կարգավորում՝ այդ ընթացքում չպահպանված վարձատրության վճարման համար: | **Չի ընդունվել**  ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետով արդեն իսկ սահմանված է, որ արդարացված մեղադրյալը որպես հատուցում իրավունք ունի ստանալու` աշխատավարձը, թոշակը, նպաստը կամ այլ եկամուտը, որից նա զրկվել է։ | | | | | | | | | | | |
| 6. Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է, եթե աշխատողը մինչև տասնվեց տարեկան է, **և ծնողներից մեկը, որդեգրողը կամ հոգաբարձուն կամ խնամակալը, նրա առողջության նկատմամբ հսկողություն իրականացնող բժիշկը կամ տեսչական մարմինը** պահանջում է աշխատանքային պայմանագրի լուծում: Առաջարկում ենք տվյալ կարգավորումների մեջ ավելացնել նաև մինչև տասնվեց տարեկան անձի բնակության վայրի խնամակալության և հոգաբարձության մարմնին, քանզի նախագծի 9-րդ հոդվածի համաձայն՝ մինչև տասնվեց տարեկան անձինք, սույն օրենսգրքով սահմանված դեպքերում և կարգով, կարող են ընդունվել ժամանակավոր աշխատանքի՝ ծնողներից մեկի կամ այլ օրինական ներկայացուցչի (որդեգրողի կամ խնամակալի կամ հոգաբարձուի), **իսկ նրանց բացակայության դեպքում՝ մինչև տասնվեց տարեկան անձի բնակության վայրի խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի** գրավոր համաձայնությամբ, եթե այն չի խոչընդոտում նրանց պարտադիր կրթության գործընթացին: Բացի այդ օրենսգրքի նույն հոդվածի 1-ին մասի 12-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է աշխատանքի ընդունվելիս օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ և (կամ) 4-րդ կետերի համաձայն` աշխատողի ներկայացրած տեղեկատվությունը կեղծ լինելու դեպքում: Առաջարկում ենք որպես պայմանագրի լուծման հիմք համարել նաև 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով սահմանված տեղեկատվության՝ ծնողներից մեկի, որդեգրողի կամ հոգաբարձուի կամ խնամակալի գրավոր համաձայնության, եթե աշխատանքի է ընդունվում մինչև տասնվեց տարեկան անչափահաս քաղաքացին, կեղծ լինելը: | **Ընդունվել է**  Նախագծով Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում կատարվել է համապատասխան լրամշակումները։ | | | | | | | | | | | |
| 7. Օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի  1-ին մասի համաձայն՝ օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված հիմքով (օրինակ նոտարի պաշտոնից ազատվելու դեպքում) գործատուն պարտավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ: Գտնում ենք, որ նման կարգավորումը գործնականում խնդրահարույց է, քանի որ «Նոտարիատի մասին» օրենքի 17-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված՝ նոտարին պաշտոնից ազատելու ոչ բոլոր դեպքերում է հնարավոր այդ մասին իմանալ և տեղեկացնել աշխատողին երկու ամիս առաջ: Առաջարկում ենք համապատասխան փոփոխություններ նախատեսել կամ օրենսգրքում, կամ «Նոտարիատի մասին» օրենքում: | **Չի ընդունվել**  Ամեն դեպքում, ծանուցման երկամսյա ժամկետը աշխատողի երաշխիք է, և եթե չի պահպանվում այդ ժամկետը, գործատուն աշխատողին յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար վճարում է տուժանք՝ միջին օրական աշխատավարձի չափով:  Միաժամանակ այս մասով հարկ է նկատի ունենալ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 4-րդ կետի մեկնաբանությունները,առ այն, որ ողջամիտ ժամկետում ծանուցումը տալիս՝ անձին որոշակի ժամանակ է տրվում որոնելու նոր աշխատանք նախքան իր ներկա աշխատանքի ավարտը, այսինքն` քանի դեռ նա շարունակում է աշխատավարձ ստանալ: Այս առումով ծանուցման փոխարեն աշխատավարձի ստացումը թույլատրելի է, պայմանով, որ վճարված գումարը համարժեք լինի նրան, որ աշխատողը կվաստակեր ծանուցման համապատասխան ժամանակաշրջանում: | | | | | | | | | | | |
| 8. Առաջարկում ենք օրենսգրքի 118-րդ հոդվածում կատարել համապատասխան փոփոխություններ և «հաշմանդամության կարգի որոշում» ձևակերպումը համապատասխանեցնել «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» և «Անձի ֆունկցիոնալության գնահատման մասին» օրենքների ձևակերպումներին, հաշվի առնելով որ վերջիններիս համաձայն սահմանվում է որ թե հաշմանդամության կարգ, այլ անձի ֆունկցիոնալության սահմանափակման աստիճան: Միաժամանակ, առաջարկում ենք օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 8-րդ մասում «հաշմանդամ» բառը փոխարինել «հաշմանդամություն ունեցող անձի» բառով: | **Ընդունվել է** | | | | | | | | | | | |
| 9. Օրենգրքի 130-րդ հոդվածի 2.1-ին մասի համաձայն՝ ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում վերջնահաշվարկ կատարելու պարտականությունը փոխանցվում է ժառանգությունը ընդունողներին, իսկ ժառանգների բացակայության կամ ժառանգների կողմից ժառանգությունն ընդունելուց հրաժարվելու դեպքում՝ այն անձին կամ մարմնին, որն ընդունում է այդ գույքը՝ դրա արժեքի սահմաններում։ Առաջարկում ենք կարգավորել այն դեպքերը, երբ ֆիզիկական անձ գործատուի մահվանից հետո չկա որևէ ժառանգական գույքը/ժառանգական զանգված: Նման պարագայում ստացվում է աշխատողը մնում է առանց վերջնահաշվարկ: Որպես կարգավորման օրինակ կարելի է վերցնել օրենսգրքի 212-րդ հոդվածը, որի համաձայն՝ աշխատանքային հարաբերությունների հետևանքով ծագած դրամական պահանջները, կապված աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասի հետ, հատուցում է գործատուն` Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով և տվյալ պահանջների բավարարման համար Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կարող են օգտագործվել Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ստեղծած հատուկ հիմնադրամի միջոցները: Վերջնահաշվարկ չստացած աշխատողների համար ևս կարելի է սահմանել համանման տրամաբանությամբ կարգավորում: | **Չի ընդունվել**  Չնայած Օրենսգրքի 212-րդ հոդվածի կարգավորմանը, այնուամենայնիվ, այն իրականության մեջ չի կիրառվում։ Հետևաբար, ևս մեկ նմանատիպ դրույթ նախատեսելը գտնում ենք ոչ նպատակահարմար։ | | | | | | | | | | | |
| 10. Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածով կարգավորվում է արտաժամյա աշխատանքի սահմանափակումների վերաբերյալ կարգավորումները, որոնք բավականին խոստ են և սահմանափակ, և գործնականում միշտ չէ, որ հնարավոր է պահպանել արտաժամանակյա աշխատանքը հետ կապված պահանջները, օրինակ լրագրողների աշխատանքը: Առաջարկում ենք օրենսգրքով նախատեսել արտաժամյա աշխատանքի ներգրավման երկու եղանակ՝ հաշվի առնելով աշխատողի համաձայնությունը: Մասնավորապես՝ ներկա կարգավորումների համար աշխատողի համաձայնությունը չի պահանջվում, բացառությամբ հղի կանանց և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողների: Մինչդեռ առաջարկվող նոր կարգավորման համաձայն՝ աշխատողի գրավոր համաձայնության պարագայում գործատուն իրավունք կունենա վերջինիս ներգրավել արտաժամյա աշխատանքների մեջ: Նման կարգավորումը թույլ կտա գործատուներին չշրջանցել գործող կարգավորումները՝ շարունակելով պահպանել աշխատանքային օրենսդրության պահանջները: | **Ընդունվել է**  Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածում կատարվել է համապատասխան լրացումը։ | | | | | | | | | | | |
| 11. Առաջարկում ենք օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասի  4-րդ կետում վերանայել աշխատողի պահանջով չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է ընտանիքի մահացած անդամի թաղման դեպքում՝ **ոչ պակաս երեք օրից** կարգավորումը,  հաշվի առնելով, որ տվյալ արձակուրդը չվճարվող է, ուստի առաջարկում ենք նախատեսել հնարավորություն վերցնել երեք օրից պակաս տևողությամբ չվճարվող արձակուրդ և ոչ թե օրենքով իմպերատիվ սահմանել երեք օրից ոչ պակաս կարգավորումը: Միաժամանակ, առաջարկում ենք նույն կետում նշել, թե ովքեր են ընտանիքի անդամները կամ պարզապես նշել, որ «ընտանիքի անդամներ» հասկացությունը կիրառվում է՝ հաշվի առնելով Ընտանեկան օրենսգրքով նախատեսված սահմանումները: Նույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ, 4-րդ և 5-րդ կետերում առաջարկում ենք չվճարվող արձակուրդի օրերը սահմանել աշխատանքային օրերով: | **Ընդունվել է**  Նախագծով Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը նոր խմբագրությամբ է շարադրվել։ Մասնավորապես, նախատեսվել է, որ ընտանիքի մահացած անդամի (ամուսին, զավակ, ծնող, որդեգրող, որդեգրված, խնամատար ծնող, հոգեզավակ, խնամակալ, հոգաբարձու, պապ, տատ, թոռ, հարազատ, համահայր կամ համամայր եղբայր կամ քույր) թաղման դեպքում՝ մինչև երեք աշխատանքային օր տևողությամբ չվճարվող արձակուրդ է տրամադրվում։  Միաժամանակ նույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ և 5-րդ կետերում չվճարվող արձակուրդի օրերը աշխատանքային օրերով է սահմանվել։ | | | | | | | | | | | |
| 12. Օրենսգրքի 196-րդ հոդվածով կարգավորվում են գործատուի սնանկության դեպքում աշխատողների պահանջների բավարարման հետ կապված հարաբերությունները՝ դրանք վերապահելով  օրենքով սահմանված կարգով լուծվելուն։ Միևնույն ժամանակ «Սնանկության մասին» օրենքի  82-րդ հոդվածի 1-ին մասի «գ» պարբերության համաձայն 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 համարվում են չապահովված պահանջներ, իսկ նույն օրենքի 85-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ սահմանված ժամեկտում պահանջ չներկայացնելու դեպքում դրանք դիտարկվում են իբրև ստորադաս չապահովված պահանջներ։ Հաշվի առնելով հատկապես վերջերս տարածում ստացած կամավոր սնանկության դեպքերը, աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համատեքստում, առաջարկում ենք օրենքով ամրագրել աշխատանքային հարաբերություններից բխող պարտավորությունների բավարարման առաջնահերթությունը պետության նկատմամբ պարտավորությունների նկատմամբ։ | **Չի ընդունվել**  Հաշվի առնելով այն, որ առաջարկը Նախագծի կարգավորման առարկայի շրջանակներից դուրս է՝ սույն Նախագծի շրջանակներում այն չի դիտարկվել։ Այն կարող է լինել առանձին քննարկման առարկա։ | | | | | | | | | | | |
| 13. Օրենսգրքի 226-րդ հոդվածով սահմանված՝ կարգապահական տույժի համար բացատրություն ներկայացնելու համար գործատու կողմից աշխատողին ողջամիտ ժամկետի ձևակերպումը առաջարկում ենք փոխել՝ սահմանելով կոնկրետ ժամկետ և չթողնելով գործատուի հայեցողությանը: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 226-րդ հոդվածով սահմանված բացատրությունը ներկայացնելու համար «ողջամիտ ժամկետ» բառերի փոխարեն կոնկրետ ժամկետ սահմանելն իրավակիրառական պրակտիկայում կարող է խնդիրներ առաջացնել՝ հիմք ընդունելով այն հանգամանքը, որ կարող են լինել տարբեր անկանխատեսելի իրավիճակներ։ Նշենք նաև, որ արդեն իսկ ողջամիտ ժամկետը սահմանափակված է մեկամսյա ժամկետով, քանի որ Օրենսգրքի 227-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել խախտումը հայտնաբերելուց հետո` մեկ ամսվա ընթացքում, չհաշված աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով բացակայության, գործուղման կամ արձակուրդի մեջ գտնվելու ժամանակահատվածները: | | | | | | | | | | | |
| 14. Օրենսգրքի 123-րդ հոդվածի համաձայն՝ սույն օրենսգրքի **113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում (օրինակ՝աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում կամ աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու դեպքում**) գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու` առանց աշխատողին ծանուցելու: Միաժամանակ, տվյալ հոդվածի նույն հիմքերը, ըստ օրենսգրքի  223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի, կարող են, որպես կարգապահական տույժ, հիմք հանդիսանալ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար, որի կիրառման համար գործատուն պետք է պահպանի օրենսգրքով կարգապահական տույժ կիրառելու համար նախատսված նախապայմանները՝ աշխատողից գրավոր կերպով ողջամիտ ժամկետում բացատրություն պահանջի կատարված խախտման համար: Օրենսգրքով փաստորեն գործատուի հայեցողությանն է վերապահված ընտրությունը, թե օրինակ ոգելից խմիչքների ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու համար աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծի առանց ծանուցման՝ ըստ 123-րդ հոդվածի, թե որպես կարգապահական տույժ՝ ըստ 223-րդ հոդվածի: Տվյալ պարագայում պարզ չէ, թե ինչը պետք է գործատուին ստիպի առաջնորդվել երկրորդ տարբերակով՝ դրանով իսկ իրեն կաշկանդելով ավելորդ թղթաբանությամբ և միաժամանակ ողջամիտ ժամկետի համար աշխատողին աշխատավարձ վճարելով: Գործնականում ևս տվյալ կարգավորումնրը վեճերի առիթ են հանդիսացել, և օրինակ Վճռաբեկ դատարանի կողմից  ԵԿԴ/4054/01/16 քաղաքացիական գործով, վերլուծելով վերոհիշյալ հոդվածները, արձանագրվել է, որ օրինակ աշխատողի նկատմամբ վստահության կորստի պարագայում, աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու կարգը պահպանելը և անհապաղ աշխատանքային պայմանագիրը չլուծելը, կարող են լրացուցիչ վնասներ հասցնել գործատուին և որ առնվազն այդ հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել անհապաղ՝ առանց կարգապահական տույժի կիրառման կանոնները պահպանելու: Առաջարկում ենք օրենսգրքում հստակեցնել տվյալ կարգավորումը՝ սահմանելով վերոհիշյալ դեպքերով պայմանագրի լուծման մեկ տարբերակ, հանելով դրանք կարգապահական տույժի տեսակներից: | **Չի ընդունվել**  Վկայակոչված որոշման մեջ Վճռաբեկ դատարանը քննվող գործի շրջանակներում արձանագրել է, որ աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում օրենսդրի կողմից գործատուի համար սահմանվել է աշխատողի նկատմամբ ներգործության կիրառման երկու տարբերակ`  1) գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծում` առանց աշխատողին նախապես ծանուցելու պարտականության, կամ  2) կարգապահական պատասխանատվության կիրառում` մասնավորապես որպես կարգապահական տույժ կիրառելով աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, որի դեպքում գործատուն պարտավոր է պահպանել կարգապահական տույժի կիրառման ընթացակարգը:  Նման այլընտրանք նախատեսելու նպատակը Վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ աշխատողի և գործատուի շահերի հավասարակշռումն է` նկատի ունենալով, որ հնարավոր են իրավիճակներ, երբ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու կարգը պահպանելը և անհապաղ աշխատանքային պայմանագիրը չլուծելը կարող է լրացուցիչ վնասներ հասցնել գործատուին` անհարկի անհամաչափություն առաջացնելով աշխատողի և գործատուի շահերի միջև (օրինակ` եթե աշխատողը հրապարակել է գաղտնիք, կամ դրամական արժեքներ սպասարկելիս նյութական վնաս է հասցրել գործատուին):  Այսինքն, յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում որոշումը թողնվում է գործատուին։ Հետևաբար, առաջարկությամբ նշված դեպքերում աշխատողի հետ պայմանագիրը կարող է լուծվել՝ առանց նախապես կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու ընթացակարգը պահպանելու։ | | | | | | | | | | | |
| 15. Օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն երեխային կրծքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը (նախագծով առաջարկվում է սահմանել մինչև երկու տարին լրանալը) բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, երեխային կերակրելու համար յ**ուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում` կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ:** Նախագծով առաջարկվում է սահմանել, որ կնոջ ցանկությամբ երեխային կերակրելու համար տրամադրվող ընդմիջումները կարող են միավորվել  և միացվել հանգստի և սնվելու համար ընդմիջմանը կամ տրամադրվել աշխատանքային օրվա սկզբին կամ տեղափոխվել աշխատանքայի օրվա վերջ՝ աշխատանքային օրվա տևողության համապատասխան կրճատումով: Ընդունելով մայրության պաշտպանությանն ուղղված հոդվածի տարամաբանությունը, միաժամանակ հաշվի առնելով նախագծով առաջարկվող նոր կարգավորումը, առաջարկում ենք հոդվածից հանել «երեխային կերակրելու համար» ձևակերպումը հետևյալ հիմնավորմամբ.  եթե ընդմիջումները միավորվում են և տրամադրվում են օրինակ աշխատանքային օրվա ավարտին կամ սկզբին, ապա այդ կարգավորումն արդեն իսկ հակասում է գործող կարգավորման տրամաբանությանը, քանի որ միավորվելու դեպքում պարզ է, որ մայրը երեխային կերակրելու համար չէ, որ օգտվելու է այս իրավունքից: Բացի այդ գործնականում դժվար է պատկերացնել, թե ինչպես է մայրը ապացուցում, որ շարունակում է երեխային կրծքով կերակրել: | **Ընդունվել է**  Առաջարկին համապատասխան Նախագիծը լրամշակվել է։ Վերանայվել է երեխային կրծքով կերակրող կնոջը երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվող լրացուցիչ ընդմիջման մասով կարգավորումը՝ հանվել է երեխային կրծքով կերակրելու պայմանը և նախատեսվել, որ բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ, կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ լրացուցիչ ընդմիջում է տրամադրվում մինչև երկու տարեկան երեխա ունեցող կնոջը՝ մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը (Օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 5-րդ մասի փոփոխությունը, Նախագծի լրամշակված տարբերակի 117-րդ հոդված)։ | | | | | | | | | | | |
| **40. Վարչապետի աշխատակազմի տեսչական մարմինների աշխատանքների համակարգման գրասենյակի եզրակացություն**  **(Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն է ուղարկվել Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 18.08.2022 N 02/11.9/27185-2022 գրությամբ)** | | | | | | | | | | **18.08.2022թ.** | | |
|  | | |
| Նախագծի 79-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսվող կարգավորումը կարծում ենք խնդրահարույց է աշխատողի իրավունքների պաշտպանվածության առումով: | **Չի ընդունվել**  Աշխատանքային կարգով ներկայացված տեղեկատվության համաձայն կատարողի կողմից նշվել է, որ «79-րդ հոդվածի 2-րդ մասով» ասելով՝ նկատի է ունեցել կարծիքի ներկայացված նախագծի «79-րդ հոդվածի 6-րդ մասով» (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 80-րդ հոդվածի 7-րդ մաս) առաջարկվող փոփոխությունը։ Այս մասով նշենք, որ Նախագծով նախատեսվում է գործատուի կողմից աշխատողին տուժանք վճարելու պահանջ այն դեպքում, եթե Օրենսգրքով սահմանված ժամկետում աշխատողին չի տրամադրվում ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասը։ Ուստի, նշվածին զուգահեռ միաժամանակ առաջարկվում է այն դեպքերի համար, երբ աշխատողը երկուսուկես աշխատանքային տարի անընդմեջ խուսափում է կամ հրաժարվում է իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի օգտագործումից՝ չներկայացնելով ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմում, գործատուի համար սահմանել իրավունք՝ ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասը տրամադրելու մասին անհատական իրավական ակտն ընդունելու առանց աշխատողի՝ ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմումի առկայության, որպեսզի գործատուի համար տուժանք վճարելու պահանջ չառաջանա։ | | | | | | | | | | | |
| **41. Վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի եզրակացություն**  **(Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն է ուղարկվել Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 18.08.2022 N 02/11.9/27185-2022 գրությամբ)** | | | | | | | | | | **18.08.2022թ.** | | |
|  | | |
| 1. «Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի լրամշակված նախագծի (այուհետ՝ Նախագիծ) 52-րդ հոդվածի 1-ին կետի «բ» ենթակետով սահմանվում է, որ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի երկարատև անաշխատունակության դեպքում **(եթե աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով անընդմեջ  աշխատանքի չի ներկայացել ժամանակավոր անաշխատունակության *նպաստի իրավունք ունենալու*՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված առավելագույն ժամկետից ավելի** կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում` ավելի քան 180 օր՝ չհաշված հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի օրերը)»։ «Պետական նպաստների մասին» օրենքի 5-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով նախատեսված է ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստը, որպես պետական նպաստի տեսակ, իսկ սույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է, որ սույն հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով սահմանված նպաստի, այսինքն՝ ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի, տրամադրման հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են *այլ օրենքներով*։ «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» օրենքի 8-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է, որ «Տևական հիվանդության դեպքում վարձու աշխատողները անաշխատունակության թերթիկի ժամկետը երկարաձգելու նպատակով բժշկասոցիալական փորձաքննության են ուղեգրվում անաշխատու­նակու­­թյունը սկսելու օրից 3 ամսից ոչ ուշ: Եթե բժշկասոցիալական փորձաքննություն իրականացնող իրավասու պետական մարմնի որոշման համաձայն վարձու աշխատողը շարունակում է դեռևս մնալ անաշխատունակ, ապա հիվանդության նպաստ ստանալու նրա իրավունքը կարող է շարունակվել, բայց ոչ ավելի, քան մինչև 3 ամիս ժամկետով», այսինքն՝ աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով անընդմեջ աշխատանքի կարող է չներկայանալ 180 օր։ Նախագծի վերոնշված հոդվածով 180 օր է նախատեսում նաև *տասերկու ամսվա ընթացքում աշխատանքի չներկայանալու դեպքի համար*։ Ելնելով վերոգրյալից անհրաժեշտ է պարզաբանել ինչու է երկու դեպքի համար նախատեսվում նույն ժամկետը՝ 180 օր, քանի որ Նախագծին կից հիմնավորման մեջ վերոնշվածի վերաբերյալ անդրադարձ չկա։ Բացի այդ, պարզաբանման կարիք ունի նաև, թե ինչու է Նախագծի 52-րդ հոդվածի 1-ին կետի «բ» ենթակետով Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետը նոր խմբագրությամբ շարադրելու դեպքում հանվում «եթե օրենքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված չէ, որ որոշակի հիվանդությունների դեպքում աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են ավելի երկար ժամանակով» նորմը, քանի որ հիմնավորման մեջ այդ մասին ևս անդրադարձ չկա։   Նույն դիտողությունը վերաբերում է նաև Նախագծի 55-րդ հոդվածին։  Բացի այդ, Նախագծում առաջարկվող կարգավորումներով սահմանվում է, որ գործատուն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե աշխատողն աշխատանքի չի ներկայացել շուրջ 180 օր: Առաջարկում ենք Նախագծում սահմանել այդ տևողությանը համընկնող աշխատանքային օրերի թիվը, կամ էլ փոխել «աշխատանքի չի ներկայացել» արտահայտությունը: | **Մասամբ է ընդունվել**  Հարկ է նկատի ունենալ, որ ժամանակավոր անաշխատունակության օրենսդրությամբ սահմանված է այն առավելագույն ժամանակահատվածը (անընդմեջ՝ 6 ամիս), որի համար անաշխատունակության նպաստ է տրվում։  Ընդ որում, «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենքով ժամկետային սահմանափակում նախատեսված է միայն անընդմեջ բացակայելու դեպքում ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ նշանակելու և վճարելու իրավակարգավորումների մասով և որևէ սահմանափակում առկա չէ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում ժամանակավոր անաշխատունակության գումարային օրերի համար նպաստ նշանակելու և վճարելու մասով։  Ուստի, տասներկու ամսվա ընթացքում աշխատանքի չներկայանալու դեպքի համար ավելի երկար տևողություն սահմանելը կարծում ենք գործարար միջավայրի համար բացասական ազդեցություն կարող է ունենալ, և որպեսզի աշխատանքների բնականոն ընթացքը չխաթարվի, 12 ամսվա կտրվածքով անաշխատունակության մեջ գտնվելու համար առավելագույն ժամկետ է սահմանվել 180 օրը։  Ինչ վերաբերում է «եթե օրենքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված չէ, որ որոշակի հիվանդությունների դեպքում աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են ավելի երկար ժամանակով» նորմը հանելուն, ապա նշենք, որ հաշվի առնելով այն, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետից բխող որևէ ենթաօրենսդրական իրավական ակտով սահմանված չէ այն հիվանդությունների ցանկը, որոնց դեպքում աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են ավելի երկար ժամանակով, ինչպես նաև այն, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետը շարադրվել է նոր խմբագրությամբ՝ սահմանելով ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ գտնվելու դեպքում աշխատատեղի պահպանման ավելի երկար տևողություն, ուստի այդ նորմը հանվել է։  Անդրադառնալով «Նախագծում սահմանել այդ տևողությանը համընկնող աշխատանքային օրերի թիվը, կամ էլ փոխել «աշխատանքի չի ներկայացել» արտահայտությունը» առաջարկին՝ ապա այս մասով կատարվել է համապատասխան փոփոխություն։ | | | | | | | | | | | |
| 2. Նախագծի 63-րդ հոդվածն առաջարկում ենք լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր կետով.  «3) 2-րդ մասում «աշխատավարձը և դրան հավասարեցված վճարումները» բառերը փոխարինել «աշխատավարձը և գործատուի կողմից վճարման ենթակա այլ գումարները» բառերով։»: | **Ընդունվել է ի գիտություն**  Այս մասով փոփոխությունն անհրաժեշտ է դիտարկել նաև այլ օրենքներին համապատասխանեցնելու տեսանկյունից։ Հաշվի առնելով այն, որ անհրաժեշտ է վերոգրյալ փոփոխությունները քննարկել այլ շահագրգիռ մարմինների հետ, վերջինս կշրջանառվի առանձին փաթեթով։ | | | | | | | | | | | |
| 3. Նախագծի 85-րդ հոդվածի 2-րդ կետի ա) ենթակետում առաջարկում ենք «4.2-րդ կետով» բառը փոխարինել «1-ին և 4.2-րդ կետերով» բառերով՝ հաշվի առնելով այն, որ ընտրական իրավունքի իրականացման դեպքում հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձանց վարձատրության հետ կապված իրավահարաբերությունները արդեն իսկ կարգավորված են Ընտրական օրենսգիրք սահմանադրական օրենքով: | **Չի ընդունվել**  Հաշվի առնելով այն, որ Օրենսգրքի 175-րդ հոդվածի 2-րդ մասը միայն հանրային ծառայության մեջ գտնվողների վարձատրության հետ կապված հարաբերությունները չի կարգավորվում։ | | | | | | | | | | | |
| 4. Նախագծի 92-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի վերնագրից հանել «և աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված այլ վճարումների» բառերը, որի նպատակը հիշյալ հոդվածի վերնագիրն 1-ին մասի բովանդակությանը համապատասխանեցնելն է: Սակայն առաջարկում ենք քննարկել հոդվածի դրույթները դրա վերնագրին համապատասխանեցնելու հարցը. արդյո­՞ք օրենսդիրը հիշյալ դրույթը սահմանելիս ի նկատի չի ունեցել նաև արձակման նպաստի վճարման, կամ գործուղման ծախսերի կամ դաշտային, տեղափոխման բնույթ կրող աշխատանքների դեպքում տրվող հատուցումների կամ այլ հատուցումների ժամկետանց վճարումները ևս: | **Ընդունվել է**  Նախագծով Օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի վերնագրում «աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված այլ վճարումների» բառերը փոխարինվել է «գործատուի կողմից վճարման ենթակա այլ գումարների» բառերով։ | | | | | | | | | | | |
| 5. Օրենսգրքի 196-րդ և 197-րդ հոդվածներում «և դրան հավասարեցված այլ վճարումների» բառերն առաջարկում ենք փոխարինել «և գործատուի կողմից աշխատողին վճարման ենթակա այլ գումարների» բառերով, հաշվի առնելով այն որ Օրենսգրքով աշխատավարձին հավասարեցված վճարումների ցանկ սահմանված չէ: Նույն առաջարկությւոնը վերաբերում է նաև Նախագծի 17-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 30-րդ հոդվածում լրացվող 3.1-ին մասին: | **Ընդունվել է ի գիտություն**  Այս մասով փոփոխությունն անհրաժեշտ է դիտարկել նաև այլ օրենքներին համապատասխանեցնելու տեսանկյունից։ Հաշվի առնելով այն, որ անհրաժեշտ է վերոգրյալ փոփոխությունները քննարկել այլ շահագրգիռ մարմինների հետ, վերջինս կշրջանառվի առանձին փաթեթով։ | | | | | | | | | | | |
| **42. Վարչապետի աշխատակազմի կադրերի և անձնակազմի կառավարման**  **վարչության եզրակացություն**  **(Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն է ուղարկվել Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի 19.08.2022 N 02/11.9/27438-2022 գրությամբ՝ ի լրումն Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի**  **18.08.2022 N 02/11.9/27185-2022 գրության)** | | | | | | | | | | | **19.08.2022թ.** | | |
|  | | |
| 1. Նախագծի 3-րդ հոդվածով առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետում «ռասայից, » բառից հետո լրացնել «մաշկի գույնից, » բառերով: Հարկ է արձանագրել, որ նման մոտեցումը նպատակ է հետապնդում ապահովել խտրականության արգելքի սահմանադրական պահանջը, հետևաբար՝ նման պահանջն ամբողջ ծավալով կատարելու համար առաջարկում ենք առաջնորդվել Սահմանադրության 29-րդ հոդվածով: | **Չի ընդունվել**  Հաշվի առնելով այն, որ Օրենսգրքով հնարավոր չէ հղում տալ Սահմանադրությանը, նմանատիպ կարգավորում նախատեսվել է նաև Օրենսգրքով։ | | | | | | | | | | | |
| 2. Նախագծի 3-րդ հոդվածով առաջարկվում է նաև Օրենսգիրքը (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) լրացնել 3.2-րդ հոդվածով, որի առաջին մասում սահմանվում է, որ «Աշխատանքում բռնությունը կամ ոտնձգությունն արգելվում են»: Հարկ է նկատի ունենալ, որ պարզ չէ «աշխատանքում» ձևակերպումը, քանի որ հստակ չէ, թե «աշխատանքում» ասելով պետք է նկատի ունենալ աշխատանքի վայրում, թե աշխատանքային հարաբերություններում ընդհանրապես: Կարծում ենք, որ նույնիսկ հայոց լեզվի քերականության համատեքստում ընդունելի չէ աշխատանք բառը ներգոյական հոլովով գործածելը, հետևաբար առաջարկում ենք վերանայել քննարկվող ձևակերպումը: | **Ընդունվել է** | | | | | | | | | | | |
| 3. Նախագծի 3-րդ հոդվածով առաջարկվում է նաև Օրենսգիրքը (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) լրացնել 3.2-րդ հոդվածով, որի երկրորդ մասում սահմանվում է, որ մինչև տասնվեց տարեկան անձանց հետ կնքվում է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր։ Մինչև տասնվեց տարեկան անձանց մշտական աշխատանքի ընդունելն արգելվում է: Մինչև տասնվեց տարեկան անձինք, սույն օրենսգրքով սահմանված դեպքերում և կարգով, կարող են ընդունվել ժամանակավոր աշխատանքի՝ ծնողներից մեկի կամ այլ օրինական ներկայացուցչի (որդեգրողի կամ խնամակալի կամ հոգաբարձուի), իսկ նրանց բացակայության դեպքում՝ մինչև տասնվեց տարեկան անձի բնակության վայրի խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի գրավոր համաձայնությամբ, եթե այն չի խոչընդոտում նրանց պարտադիր կրթության գործընթացին:  Օրենսգրքի 15-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունակությունը և իր գործողություններով աշխատանքային իրավունքներ ձեռք բերելու և իրականացնելու, իր համար աշխատանքային պարտականություններ ստեղծելու ու դրանք կատարելու քաղաքացու ունակությունը (աշխատանքային գործունակություն) լրիվ ծավալով ծագում է տասնվեց տարեկան դառնալու պահից, բացառությամբ սույն օրենսգրքով և այլ օրենքներով նախատեսված դեպքերի:  Տվյալ դեպքում, կարծում ենք, որ մինչև տասնվեց տարեկան անձանց հետ ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր կնքելը՝ անկախ օրինական ներկայացուցչի համաձայնության առկայության հանգամանքից, անթույլատրելի է, քանի որ նրանք չունեն լրիվ ծավալով աշխատանքային իրավունակություն, ուստի գտնում ենք, որ այս կարգավորումը խնդրահարույց է: | **Չի ընդունվել**  Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ կողմերը պարտավոր են աշխատանքի ընդունման համար որպես նվազագույն տարիք ապահովել 15 տարեկանը, **բացառությամբ այն երեխաների, որոնք զբաղվում են ընդունված թեթև աշխատանքով, առանց վնասելու նրանց առողջությունը, բարոյական կերպարը կամ կրթությունը:**  «Նվազագույն տարիքի մասին» ԱՄԿ 138 կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ «Իրավասու մարմինը գործատուների և աշխատողների շահագրգիռ կազմակերպությունների առկայության դեպքում դրանց հետ խորհրդակցելուց հետո կարող է անհատական դեպքերում շնորհված թույլտվությունների ճանապարհով բացառություններ անել նույն Կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածով զբաղվածությունը կամ աշխատանքը արգելող դրույթներից այնպիսի նպատակի համար, ինչպիսին է մասնակցությունը դերասանական ելույթներին:»: Հիմք ընդունելով վերը նշվածը մինչև տասնվեց տարեկան անձանց Օրենսգրքով հնարավորություն է տրվում որոշակի աշխատանքներ իրականացնելու։ | | | | | | | | | | | |
| 4. Նախագծի 17-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսվում է Օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 3-րդ մասից հանել «աշխատավարձի» բառը, և նույն հոդվածը լրացնել 3.1-ին մասով՝ հետևյալ կերպ. «Աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարների պահանջներով հայցային վաղեմության ժամկետի ընթացքը սկսում է այն օրվանից, երբ անձն իմացել է կամ պետք է իմացած լիներ իր իրավունքի խախտման մասին, սակայն կասեցվում է աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունների ամբողջ ընթացքում և շարունակվում է աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունների դադարելու օրվանից։»:  Փաստորեն, առաջարկվող կարգավորմամբ նախատեսվում է հայցային վաղեմություն կիրառել նաև աշխատավարձի հատուցման պահանջի դեպքում:  Սահմանադրության 73-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ անձի իրավական վիճակը վատթարացնող օրենքները և այլ իրավական ակտերը հետադարձ ուժ չունեն:  «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 28-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ Սահմանադրության 73-րդ հոդվածին համապատասխան` անձի իրավական վիճակը վատթարացնող օրենքները և այլ իրավական ակտերը հետադարձ ուժ չունեն, իսկ անձի իրավական վիճակը բարելավող օրենքները և այլ իրավական ակտերը հետադարձ ուժ ունեն, եթե դա նախատեսված է այդ ակտերով:  Հարկ է ընդգծել, որ հայցային վաղեմություն է համարվում իրավունքը խախտված անձի հայցով իրավունքի պաշտպանության ժամանակահատվածը, ընդ որում՝ օրենսդիրը նախատեսել է, որ աշխատանքային հարաբերություններում ծագած՝ աշխատավարձի հատուցման պահանջի դեպքում հայցային վաղեմություն չի կիրառվում, իսկ առաջարկվող փոփոխությունը, ըստ էության, աշխատողի իրավական վիճակը վատթարացնում է:  Բացի այդ, պարզ չէ, թե նման կարգավորման ընդունելու պայմաններում կիրառվելու է հայցային վաղեմության ընդհանուր ժամկետ, թե կիրառվելու է հայցային վաղեմության ընդհանուր ժամկետի համեմատությամբ կրճատ կամ ավելի երկար` հատուկ ժամկետներ:  Վերոգրյալով պայմանավորված՝ առաջարկում ենք քննարկել հիշյալ նորմի համապատասխանությունը Սահմանադրությանը: | **Ընդունվել է**  Վարչապետի աշխատակազմում 03.10.2022 կազմակերպված քննարկման արդյունքներով նշված փոփոխությունը հանվել է Նախագծից։ | | | | | | | | | | | |
| **5.** Նախագծի 38-րդ հոդվածով նախատեսվում է Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, աշխատանքային պայմանագրում նշվում են`  «4) գործատուի այն կառուցվածքային կամ առանձնացված ստորաբաժանումը կամ գրասենյակը կամ հիմնարկը (դրանց առկայության դեպքում), որում աշխատելու է աշխատողը:»:  Տվյալ դեպքում, առաջարկում ենք հանել «գործատուի» բառը, հաշվի առնելով Օրենսգրքի 18-րդ հոդվածը, համաձայն որի.  «1. Գործատուն աշխատանքային հարաբերության այն մասնակիցն է, որն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա և (կամ) օրենքով սահմանված կարգով օգտագործում է քաղաքացիների աշխատանքը:  2. Գործատու կարող է լինել աշխատանքային իրավունակություն և գործունակություն ունեցող իրավաբանական անձը` անկախ կազմակերպական-իրավական և սեփականության ձևից, գործունեության բնույթից և տեսակից և ֆիզիկական անձը:  Օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում որպես գործատու կարող է հանդես գալ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու իրավունք ունեցող այլ սուբյեկտ (հիմնարկ, պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմին և այլն):»: | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի փոփոխությունը պայմանավորված է Օրենսգրքում նոր լրացվող 18.1-ին հոդվածով տրվող կարգավորումներով։ | | | | | | | | | | | |
| 6. Նախագծի 120-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 264-րդ հոդվածի 1-ին մասը լրացնել նոր նախադասությամբ՝ սահմանելով, որ աշխատանքային վեճերը կարող են *քննվել* նաև հաշտարարի կողմից՝ «Հաշտարարության մասին» օրենքով սահմանված կարգով: Հարկ է նկատի ունենալ, որ «Հաշտարարության մասին» օրենքի 8-րդ հոդվածի համաձայն.  «1. Հաշտարարությունն իրականացվում է կողմերի համաձայնությամբ սահմանված կարգով, եթե այլ բան սահմանված չէ օրենքով:  2. Կողմերի համաձայնությամբ հաշտարարության իրականացման կարգ սահմանված չլինելու դեպքում հաշտարարությունն իրականացվում է հաշտարարների ինքնակարգավորվող կազմակերպության, իսկ մշտապես գործող հաշտարարական հաստատության միջոցով հաշտարարություն իրականացնելու դեպքում՝ այդ հաստատության սահմանած կանոններով:»:  Տվյալ դեպքում պարզ չէ, թե ինչպես է հաշտարարությունն իրականացվելու, հաշտարարների ինքնակարգավորվող կազմակերպության, իսկ մշտապես գործող հաշտարարական հաստատության միջոցով կամ արտոնագրված հաշտարարի կողմից, ինչպես նաև ով է վճարելու հաշտարարության իրականացման համար վճարները: | **Չի ընդունվել**  Ինչպես սահմանվում է Օրենսգրքի 264-րդ հոդվածի 1-ին մասով՝ «Հաշտարարության մասին» օրենքով սահմանված կարգով է իրականացվում աշխատանքային վեճերով հաշտարարությունը։ | | | | | | | | | | | |
| 7. «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 13-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ Եթե օրենսդրական ակտով (բացառությամբ Սահմանադրության) սահմանված նորմը կարող է կատարվել միայն այդ ակտով նախատեսված ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտի ընդունմամբ, կամ դրա կատարումն ուղղակիորեն պայմանավորված է ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտի ընդունմամբ, ապա օրենսդրական ակտի անցումային դրույթներով սահմանվում են նաև`  1) օրենսդրական ակտի այն մասերը, որոնք գործելու են ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտն ուժի մեջ մտնելու պահից.  2) ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտի ընդունման նախատեսվող ժամկետը:  Նախագծի 122–րդ հոդվածի 1-ին, 4–րդ և 6-րդ մասերի համաձայն.  «1. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվանից մեկ ամիս հետո, բացառությամբ սույն օրենքի 79-րդ հոդվածի 6-րդ մասի և 82-րդ հոդվածի 5-րդ մասի, որոնք ուժի մեջ են մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվանից վեց ամիս հետո:  4. Սույն օրենքի 21-րդ և 26-րդ հոդվածներն ուժի մեջ են մտնում հանրապետական, ճյուղային, տարածքային և կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրերի հաշվառման կարգը սահմանող ենթաօրենսդրական ակտն ընդունվելուց հետո։ Հանրապետական, ճյուղային, տարածքային և կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրերի հաշվառման կարգը սահմանող ենթաօրենսդրական ակտն ընդունվում է սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելուց երեք ամիս հետո։  6. Սույն օրենքի 72-րդ հոդվածի 3-րդ մասի «բ» պարբերությունը և 78-րդ հոդվածն ուժի մեջ են մտնում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության համապատասխան որոշման մեջ համապատասխան լրացումներ կատարելուց հետո։ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության համապատասխան որոշման մեջ լրացումները կատարվում են սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելուց երեք ամիս հետո։»:  Տվյալ դեպքում առաջարկում ենք «վեց ամիս հետո» բառերը փոխարինել «վեցամսյա ժամկետում» բառով, իսկ «երեք ամիս հետո» բառերը՝ «եռամսյա ժամկետում» բառերով: | **Մասամբ է ընդունվել**  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 123-րդ հոդվածի 4-րդ և 5-րդ մասերում կատարվել են առաջարկված փոփոխությունները, իսկ 1-ին մասում նշված փոփոխությունը չի կատարվել, քանի որ այդ մասում նշված դրույթների ուժի մեջ մտնելը պայմանավորված չէ որևէ ենթաօրենսդրական ակտի ընդունմամբ, որի համար անհրաժեշտ է սահմանել ժամանակահատված։ | | | | | | | | | | | |
| **8.** Բացի այս, հարկ ենք համարում անդրադառնալ Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2.1-ին կետին, համաձայն որի՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է` հղի կանանց հետ` հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը:  Վկայակոչված նորմը, կարծես թե իմպերատիվ պահանջ է ներկայացնում գործատուին, հիշյալ անձանց հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծումն արգելելու մասով:  Հարկ է ընդգծել, որ վկայակոչված դրույթը չպետք է մեկնաբանվի որպես բացարձակ արգելք, քանի որ կարող են լինել բացառիկ դեպքեր, երբ աշխատող հղի կինը պարբերաբար խախտի տվյալ կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, թույլ տա պաշտոնեական խախտում, հաճախակի չկատարի ծառայողական պարտականությունները, որը հիմնավոր պատճառ կլինի աշխատանքային հարաբերությունների լուծման համար: Ի դեպ, սույն դատողությունը համահունչ է սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի 2006 թվականի նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրով քննարկվող հարցի վերաբերյալ ներկայացված մեկնաբանությանը:  Հաճախ պրակտիկայում հանդիպում են դեպքեր, երբ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից անձը սկսում է օգտվել Օրենսգրքով իրեն վերապահված հիշյալ երաշխիքից՝ այն չարաշահելով և փաստացի որևէ աշխատանքային պարտականություն չկատարելով, որը խոչընդոտում է կազմակերպության բնականոն ընթացքը, և գործատուն որևէ կերպ չի կարողանում կիրառել ներգործության միջոցներ: | **Չի ընդունվել**  Նախագծի մշակման սկզբնական փուլում Նախագծում ներառված է եղել նաև Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2.1-ին կետում կատարվող լրացումը, ըստ որի որոշակի հիմքերի առկայության դեպքում թույլատրվելու էր հղի կանանց հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, սակայն քննարկումների արդյունքներով որոշվել է Նախագծից հանել լրացումը։ | | | | | | | | | | | |
| **42. Սոցիալական նախարարական կոմիտեի արձանագրություն (1-ին հարց)** | | | | | | | | | | | **21.12.2022թ.** | | |
| **N ԿԱ/378-2022** | | |
| 1. Փոխվարչապետ Մհեր Գրիգորյանի առաջարկությամբ՝  1) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում «արտադրության ծավալների» բառերը կփոխարինվեն «գործունեության ծավալների և/կամ հասույթների նվազման» բառերով | **Մասամբ է ընդունվել**  Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում աշխատողների քանակի կամ հաստիքների կրճատման համար հիմք հանդիսացող «արտադրության ծավալների փոփոխման» պայմանը փոխարինվել է «աշխատանքի ծավալների փոփոխման» պայմանով (Նախագծի 52-րդ հոդվածի 1-ին մասի «բ» պարբերություն)։ Այս փոփոխությամբ պայմանավորված՝ նույնաբովանդակ փոփոխություն է նախատեսվել նաև Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասում։ Մասնավորապես աշխատանքի էական պայմանի փոփոխության համար հիմք հանդիսացող «արտադրության ծավալների փոփոխում» բառերը նախատեսվել է փոխարինել «աշխատանքի ծավալների փոփոխում» բառերով (Նախագծի 44-րդ հոդվածի 1-ին մաս)։ | | | | | | | | | | | |
| 2) ուժը կորցրած կճանաչվեն գործող օրենսգրքի COVID-19 համավարակին վերաբերելի դրույթները և դրանց փոխարեն կսահմանվեն ընդհանրական կարգավորումներ (ինչպես օրինակ առաջարկվում է նախագծի 58-րդ հոդվածով). | **Ընդունվել է**  Նախագծի 46-րդ և 101-րդ հոդվածներով փոփոխություններ են նախատեսվել Օրենսգրքի համապատասխանաբար 108-րդ և 216-րդ հոդվածներում Օրենսգրքով կորոնավիրուսային հիվանդությանը (COVID-19 համավարակին) վերաբերող կարգավորումների մասով՝ այդ կարգավորումները նախատեսելով տարածել բոլոր վարակիչ հիվանդությունների նկատմամբ։ | | | | | | | | | | | |
| 3) նախագծից կհանվի 52-րդ հոդվածի 14-րդ կետով լրացվող՝ առանց հիմնավորման գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատելու համար նախատեսված կարգավորումը՝ դրա փոխարեն որպես ազատման հիմք սահմանելով ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության պահանջներին չբավարարելու հիմքը. | **Մասամբ է ընդունվել**  Նախագծից հանվել է Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասում լրացված 14-րդ կետը, որով առաջարկվում էր աշխատանքային պայմանագիրը լուծել առանց հիմնավորման՝ վճարելով Օրենսգրքով սահմանված արձակման նպաստն ու դրամական հատուցումը (Նախագծից հանվել է 52-րդ հոդվածի 1-ին մասի «ե» պարբերությունը)։  Ինչ վերաբերում է վերոնշյալ կարգավորման փոխարեն որպես ազատման հիմք ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության պահանջներին չբավարարելու հիմք նախատեսելուն, ապա հարկ է նկատել, որ այդ մասով կարգավորում արդեն իսկ նախատեսված է Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում։ Մասնավորապես, Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով սահմանված է, որ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը` աշխատողի` զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում։ Այս հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման մեխանիզմը սահմանված է Օրենսգրքի 120-րդ հոդվածում, որի 1-ին մասով սահմանված է, որ գործատուն իրավունք ունի Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե **մասնագիտական ունակությունների անբավարարության կամ առողջական վիճակի պատճառով աշխատողը չի կարողանում կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները:** Օրենսգրքի 120-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերով միաժամանակ սահմանված է, որ աշխատողի առողջական վիճակի վատթարացումը կարող է պատճառ դառնալ աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար, եթե այն կրում է կայուն բնույթ և խոչընդոտում է շարունակելու աշխատանքը կամ բացառում է այն շարունակելու հնարավորությունը: Աշխատողի մասնագիտական ունակությունների համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարվող աշխատանքին գնահատում է գործատուն, իսկ աշխատողի առողջական վիճակի համապատասխանությունը որոշվում է բժշկասոցիալական փորձաքննական եզրակացությամբ:  Միաժամանակ, հաշվի առնելով, որ Օրենսգրքում ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության պահանջներին չբավարարելու դեպքում աշխատանքից ազատման հիմք լրացնելու առաջարկը հնչեցվել է Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի ղեկավար Վ. Քալաշյանի կողմից, համաձայն որի Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով նախատեսված կազմակերպության կամ ծառայության գործնական պահանջներով պայմանավորված աշխատանքային պայմանագրի լուծման վերաբերյալ կարգավորումները սահմանված են Խարտիայի 24-րդ հոդվածում, հարկ է նշել, որ ևս մեկ անգամ ուսումնասիրելով Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 24-րդ հոդվածը՝ հարկ է նկատել, որ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման բոլոր հիմքերն արդեն իսկ տրված են Օրենսգրքով։ Մասնավորապես՝ Խարտիայի 24-րդ հոդվածի համաձայն աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմնավոր պատճառներից են որոշ տնտեսական պատճառները։ Սրանք պետք է լինեն «**կազմակերպության կամ ծառայության գործառնական պահանջներով պայմանավորված» պատճառներ**: Մեկնաբանություններում միաժամանակ նշվում է, որ Հանձնաժողովը դեռևս չի սահմանել, թե արդյոք հոդված 24-ի համատեքստում տնտեսական պատճառները պետք է սահմանափակվեն այն իրավիճակներով, երբ ընկերությունները հայտնվում են դժվարին կացության մեջ կամ կարող են փոխել իրենց գործարար ռազմավարությունը: Աշխատանքից ազատման համար գործնականում որպես պատճառաբանում ծառայող հիմքերի ողջամտությունը գնահատելու համար Հանձնաժողովը քննության է առնում օրենքի մասին ազգային դատարանների տված մեկնաբանությունը և նրանց որոշումներն ու վճիռները: Այս մասով կարգավորում աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար սահմանված է Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում, երբ գործատուին իրավունք է վերապահվում 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 լուծել աշխատողի հետ ունեցած աշխատանքային պայմանագիրը։  Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի մեկնաբանություններում նշվում է նաև, որ խարտիայի 24-րդ հոդվածի համաձայն աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմնավոր պատճառներից են աշխատողի կարողության կամ վարքագծի հետ կապված պատճառները։ Այնուհետև, մեկնաբանություններում նշվում է, որ աշխատանքի հետ կապված իրավախախտումների դեպքում ազատազրկման մասին դատավճիռը կարող է հիմնավոր պատճառ լինել աշխատանքից ազատման համար (այս դեպքերի մասով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք նախատեսված է Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետում): Սա չի վերաբերում անձի աշխատանքի հետ կապ չունեցող իրավախախտումների համար կայացված ազատազրկման դատավճիռներին, որոնք չեն կարող հիմնավոր պատճառ համարվել, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ կալանքի տակ գտնվելու ժամկետը թույլ չի տալիս անձին կատարելու աշխատանքը: Աշխատողի կարողության հետ կապված պատճառներով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք նախատեսված է Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետում։ | | | | | | | | | | | |
| 4) օրենսգրքից կհանվի բացատրագիր ներկայացնելու պարտադիր պահանջը, իսկ գործատու-աշխատող, աշխատող-գործատու ծանուցման եղանակները կներառվեն պայմանագրի մեջ. | **Մասամբ է ընդունվել**  Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածով սահմանված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, աշխատանքային պայմանագրում ներառվող պարտադիր պայմանների մեջ նախատեսվել է ներառել նաև աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված գործատուի և աշխատողի կողմից միմյանց ծանուցելու եղանակները (Նախագծի 37-րդ հոդվածի 10-րդ մաս)։  Հավելյալ քննարկումների արդյունքներով բացատրագիր ներկայացնելու պարտադիր պահանջը չի հանվել Նախագծից, քանի որ այն, թե՛ աշխատողի և թե՛ գործատուի իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից կարևոր է։ Աշխատողի համար հնարավորություն է նախատեսվում հիմնավորելու իր կողմից կատարված խախտման պատճառները, իսկ գործատուի համար՝ կայացնելու հիմնավորված որոշում՝ հետագայում բացառելով աշխատանքային վեճերը, իսկ նման վեճեր առաջանալու դեպքում՝ ունենալու համապատասխան հիմնավորումներ։  Միաժամանակ հարկ է նկատել, որ այս կապակցությամբ ուսումնասիրվել են նաև որոշ երկրների համանման կարգավորումները։ Մասնավորապես.  Ռուսաստանի Դաշնության աշխատանքային օրենսգրքով ևս (հոդված 193) սահմանված է, որ կարգապահական տույժ կիրառելուց առաջ գործատուն պետք է աշխատողից պահանջի գրավոր բացատրություն։  Լիտվայի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով ևս սահմանված է, որ աշխատողի մեղավորության դեպքում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելուց առաջ գործատուն պարտավոր է աշխատողից պահանջել գրավոր բացատրություն (Լիտվայի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 58-րդ հոդվածի 4-րդ մաս)։  Կարգապահական տույժ կիրառելուց առաջ աշխատողից գրավոր բացատրություն պահանջելու վերաբերյալ կարգավորում նախատեսված է նաև Բելառուսի աշխատանքային օրենսգրքով (199-րդ հոդված)։ | | | | | | | | | | | |
| 5) գործող օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերում կնախատեսվեն տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի կարգավորման հնարավոր դեպքերը. | **Ընդունվել է**  Աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքերի մեջ՝ Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածում (որով սահմանվում են Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով նախատեսված աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքերը)՝ առաջարկվել է լրացնել նոր հիմք՝ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի կարգավորման հնարավոր դեպքերը (Նախագծի 58-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածում լրացվող նոր 5-րդ կետ)։ | | | | | | | | | | | |
| 6) օրենսգրքի 113-րդ հոդվածից կհանվի 1-ին մասի 11-րդ կետը՝ համապատասխան բացառություն սահմանելով հանրային ծառայողների համար. | **Մասամբ է ընդունվել**  Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետն ուժը կորցրած է ճանաչել։ Դրանով պայմանավորված միաժամանակ Նախագծից հանվել է Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 7-րդ կետում նախատեսված փոփոխությունը՝ նախատեսելով ուժը կորցրած ճանաչել նաև Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 7-րդ կետը։  Իսկ հանրային ծառայողների համար բացառություն չի նախատեսվել Օրենսգրքում, քանի որ հանրային ծառայողներին վերաբերելի կարգավորումներն առավելագույն տարիքի մասով սահմանված են առանձին օրենքներով։ Հարկ է նկատել նաև, որ Օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել օրենքով: Միաժամանակ, օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասով սահմանված է, որ հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունները կարգավորվում են Օրենսգրքով, եթե համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ: | | | | | | | | | | | |
| 7) օրենքի նախագծից կհանվի 67-րդ հոդվածի 2-րդ մասը. | **Ընդունվել է**  Նախագծից հանվել է Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասում նախատեսված փոփոխությունը, որով առաջարկվել էր վերանայել առանձին կատեգորիայի աշխատողների օրական 24 ժամ աշխատաժամանակի տևողությունը (Նախագծի՝ Սոցիալական նախարարական կոմիտեում քննարկված տարբերակի 67-րդ հոդված 2-րդ մաս)։ | | | | | | | | | | | |
| 8) օրենքի նախագծից կհանվի 80-րդ հոդվածի 7-րդ մասը. | **Չի ընդունվել**  Այս կապակցությամբ հարկ է նկատել, որ աշխատողի կողմից իր իրավունքի (օրինակ, արձակուրդի համար դիմում չներկայացնելու) չարաշահման արդյունքում գործատուն է կրում բացասական հետևանքները։ Այսպես, օրինակ, վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմնի կողմից գործատուն կարող է ենթարկվել պատասխանատվության օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետներում աշխատողին արձակուրդը չտրամադրելու համար։ Միաժամանակ, Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածում կատարվող լրացմամբ գործատուի համար սահմանվում է պարտավորություն՝ Օրենսգրքով սահմանված սահմանված ժամկետում աշխատողին ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասը չտրամադրելու դեպքում տուժանք վճարելու համար։ Հետևաբար դրանք պետք է հավասարակշռել, և տալ հնարավորություն գործատուին նման դեպքում միակողմանի որոշում կայացնել։ | | | | | | | | | | | |
| 9) օրենքի նախագծից կհանվի 52-րդ հոդվածի 2-րդ մասը | **Չի ընդունվել**  Քանի որ ցանկանում ենք հստակ ընդգծել պետության մոտեցումը պատերազմի մասնակիցների և նրանց ընտանիքի անդամների համար, այդ թվում՝ աշխատող-գործատու հարաբերություններում։ Բացի այդ, հարկ է նկատել, որ որոշակի խմբերի (հաշմանդամության կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայող, ինչպես նաև ֆունկցիոնալության խորը աստիճանի սահմանափակմամբ հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացողի կամ զոհված (մահացած) զինծառայողի ընտանիքի անդամ (ամուսին, երեխա, հայր, մայր, հարազատ քույր, հարազատ եղբայր, տատ, պապ)) համար աշխատողների քանակի կամ հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք սահմանելը ՀՀ կառավարության 2021 թվականի նոյեմբերի 18-ի N 1902-Լ որոշման N 1 հավելվածով հաստատված ՀՀ կառավարության 2021-2026 թվականների գործունեության միջոցառումների ծրագրով Նախագծի համար սահմանվել է որպես ակնկալվող արդյունքներից մեկը։  Այս կապակցությամբ միաժամանակ հարկ է նշել նաև, որ բարձրացված խնդրին անդրադարձել է նաև Մարդու իրավունքների պաշտպանը՝ իր հերթական և արտահերթ զեկույցներով ներկայացնելով այդ մասով համապատասխան առաջարկներ։ | | | | | | | | | | | |
| 10) գործող օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 5-րդ մասից և նախագծի 118-րդ հոդվածից կհանվի երեխայի խնամքով պայմանավորված կնոջը տրամադրվող լրացուցիչ ընդմիջումների համար կրծքով կերակրելու պայմանը. | **Ընդունվել է**  Առաջարկությանը համապատասխան լրամշակվել է Օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 5-րդ մասում նախատեսվող փոփոխությունը։ Մասնավորապես, վերանայվել է երեխային կրծքով կերակրող կնոջը երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվող լրացուցիչ ընդմիջման մասով կարգավորումը՝ հանվել է երեխային կրծքով կերակրելու պայմանը և նախատեսվել, որ բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ, կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ լրացուցիչ ընդմիջում է տրամադրվում մինչև երկու տարեկան երեխա ունեցող կնոջը՝ մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 117-րդ հոդված)։ | | | | | | | | | | | |
| 11) նախագծով կնախատեսվեն փորձնակության (internship) ինստիտուտի համապատասխան կարգավորումներ: | **Ընդունվել է**  Նախագծով նախատեսվել են փորձնակության (internship) ինստիտուտի համապատասխան կարգավորումներ: | | | | | | | | | | | |
| 2. Արդարադատության նախարարի տեղակալ Արփինե Սարգսյանի առաջարկությամբ՝ կքննարկվեն և կխմբագրվեն որոշ կարգավորումներ:  Արփինե Սարգսյանի հետ քննարկման արդյունքներով վերջինիս կողմից աշխատանքային կարգով ներկայացվել է հետևյալ առաջարկությունը.  1. Նախագծի 42-րդ հոդվածով նոր խմբագրությամբ շարադրվող Օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանվում է հետևյալը.  «Համատեղությամբ աշխատանքի դեպքում՝ հիմնական աշխատանք է համարվում այն աշխատանքը, որը կատարվում է առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի կամ առավել վաղ ընդունված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա, բացառությամբ սույն հոդվածի 5-րդ մասով նախատեսված դեպքի:»:  Այս առումով, հարկ է պարզաբանել, թե որքանով է արդարացված հիմնական աշխատանքի հասկացության տակ սահմանել առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի կամ առավել վաղ ընդունված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա կատարվող աշխատանքը, քանի որ առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի փաստը չի կարող այն հիմնական համարելու հիմք հանդիսանալ՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ հնարավոր է պայմանագիրը առավել վաղ կնքված լինի, սակայն աշխատողը տվյալ աշխատանքը կատարի օրական մեկից երկու ժամ, իսկ մնացած ժամանակահատվածը ծախսի նոր աշխատանքի վրա և անցկացնի համապատասխան աշխատավայրում:  Այսինքն՝ առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի կամ առավել վաղ ընդունված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա կատարվող աշխատանքի դեպքում անձը կարող է օրական աշխատել համեմատաբար ավելի քիչ ժամ, քան հետագայում կնքվող աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով:  Հետևաբար՝ այս մասով նշված դրույթն ունի վերանայման կարիք:  Բացի այդ, առաջարկվում է որպես հիմնական աշխատանք համարել այն աշխատանքը, որին աշխատակիցը տրամադրում է օրվա մեծ մասը և որի աշխատավայր ժամանում է: Միևնույն ժամանակ, նշված առաջարկը բխում է Նախագծի 43-րդ հոդվածով նոր խմբագրությամբ շարադրվող Օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանված կարգավորումից, որի համաձայն՝ Կողմերի համաձայնությամբ աշխատողի՝ համատեղությամբ աշխատանքը կարող է համարվել հիմնական աշխատանք (որի պարագայում սույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված նշումը հանվում է այդ աշխատանքային պայմանագրից), իսկ հիմնական աշխատանքը՝ համատեղությամբ (որի պարագայում աշխատանքային պայմանագրում կատարվում է սույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված նշումը)՝ այդ մասին աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություն կատարելով: | **Չի ընդունվել**  Աշխատողի հետ 2-րդ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է, երբ փաստացի արդեն իսկ նա ունի առաջին աշխատանքային պայմանագիրը։ Այդ իսկ պատճառով առաջարկվում է սահմանել, որ համատեղությամբ աշխատանքի դեպքում՝ հիմնական աշխատանք է համարվում այն աշխատանքը, որը կատարվում է առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի կամ առավել վաղ ընդունված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա։  Միաժամանակ, Օրենսգրքի՝ նոր խմբագրությամբ շարադրվող 99-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանվում է, որ կողմերի համաձայնությամբ աշխատողի՝ համատեղությամբ աշխատանքը կարող է համարվել հիմնական աշխատանք (որի պարագայում նույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված նշումը հանվում է այդ աշխատանքային պայմանագրից), իսկ հիմնական աշխատանքը՝ համատեղությամբ (որի պարագայում աշխատանքային պայմանագրում կատարվում է նույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված նշումը)՝ այդ մասին աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություն կատարելով։ | | | | | | | | | | | |
| 3. Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարի տեղակալ Վաչե Տերտերյանի առաջարկությամբ՝ վերջինիս հետ համատեղ կքննարկվի գործող օրենսգրքի 198-րդ հոդվածով՝ գործատուի կողմից աշխատավարձի վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարվող տուժանքի հետ կապված կարգավորման փոփոխության հնարավորության և նպատակահարմարության հարցը: | **Չի ընդունվել**  Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարի տեղակալ Վաչե Տերտերյանի հետ համատեղ քննարկվել է գործող օրենսգրքի 198-րդ հոդվածով՝ գործատուի կողմից աշխատավարձի վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարվող տուժանքի հետ կապված կարգավորման փոփոխության հնարավորության և նպատակահարմարության հարցը: Քննարկումների արդյունքում որոշվել է Օրենսգրքում այս մասով փոփոխություններ չկատարել։ | | | | | | | | | | | |
| 4. Նախագծի վերջնական տարբերակը կներկայացվի վարչապետի աշխատակազմ՝ սոցիալական նախարարական կոմիտեի նիստում քննարկելու նպատակով: | **Ընդունվել է**  Լրամշակված Նախագիծը ներկայացվել է Վարչապետի աշխատակազմ։ | | | | | | | | | | | |

**ԱՄՓՈՓԱԹԵՐԹ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄՆԵՐԻ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը (այսուհետև՝ Նախագիծ) տեղադրվել է www.e-draft.am կայքում՝ հանրային քննարկման նպատակով: | Նախագծի վերաբերյալ ներկայացվել է 41 առաջարկություն: Ներկայացված առաջարկությունների վերաբերյալ ամփոփաթերթը կցված է փաթեթում: | | |
| 1. Նախագծի վերաբերյալ Ազգային ժողովի աշխատանքի և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողովի հետ համատեղ կազմակերպվել են նաև համապատասխան քննարկումներ՝ 29.04.2022 և 02.06.2022` Միջազգային հանրապետական ինստիտուտի հետ համագործակցությամբ: |  | | |
| * 1. 29.04.2022 քննարկմանը մասնակցել են Ազգային ժողովի աշխատանքի և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողովի նախագահը և հանձնաժողովի անդամ պատգամավորները, Միջազգային հանրապետական ինստիտուտի ներկայացուցիչները, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի ներկայացուցիչները, արհմիությունների ճյուղային հանրապետական միությունների (Հայաստանի պետական հիմնարկների, ՏԻՄ-երի և հանրային ծառայությունների աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն, Առողջապահության ոլորտի աշխատողների արհեստակցական միությունների ճյուղային հանրապետական միություն) ներկայացուցիչներ, Սոլիդարիթի Սենթեր հայաստանյան մասնաճյուղի ներկայացուցիչները, գործատուների` «Հայաստանի էլեկտրական ցանցեր» ՓԲԸ, BSO Armenia, «Գազպրոմ Արմենիա» ՓԲԸ ներկայացուցիչներ, մի շարք հասարակական կազմակերպությունների՝ «Իրավունքի պաշտպանություն առանց սահմանների», Իրավունքի զարգացման և պաշտպանության հիմնադրամի, Կանանց ռեսուրս կենտրոնի ներկայացուցիչներ։   Քննարկումներն ընթացել են հարց ու պատասխանի ձևաչափով, ինչպես նաև ներկայացվել են մի շարք առաջարկություններ, որոնց հիման վրա Նախագիծը լրամշակվել է (մասնավորապես լրամշակվել են Օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի 1-ին մասում նախատեսված փոփոխությունը, Օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետում նախատեսվող փոփոխությունը, Օրենսգրքում լրացվող 201.2-րդ և 201.3-րդ հոդվածները, Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի փոփոխությունը)։ |  | | |
| 02.06.2022 քննարկմանը մասնակցել են մի շարք խոշոր գործատուների (SIEMENS, Վեոլիա ջուր, Ինեկոբանկ, Գազպրոմ, Էյչ-Էս-Բի-Սի Բանկ Հայաստան, Ավանգարդ մոթորս, VIVA MTS, European Business Association in Armenia, Սոֆտկոնստրակտ, Ucom, Resal Soft, Ֆակտոր Տեղեկատվական Կենտրոն ՀԿ, Դաբլ Թրի բայ Հիլթոն, Իբիս Երևան Կենտրոն Հյուրանոց, Ինսթիգեյթ Քընսալթինգ, Դելոիթ Արմենիա, Արմենիա Մարիոթ հյուրանոց, ՓՐԱՅՍՈՒՈԹԵՐՀԱՈՒՍԿՈՒՊԵՐՍ ԱՐՄԵՆԻԱ, Կոնցեռն Դիալոգ, Օպտիմ Արմենիա, Ամերիկայի առևտրի պալատ Հայաստանում, Ավինյու քոնսալթինգ) ներկայացուցիչներ։  Քննարկման մասնակիցներին ներկայացվել են Նախագծով նախատեսվող փոփոխությունները, որից հետո ընթացել է քննարկում` հարց ու պատասխանի ձևաչափով։ Մի շարք առաջարկություններ հաշվի են առնվել Նախագծի լրամշակման շրջանակներում։ |  | | |
| **3. Նախագծի վերաբերյալ ներկայացվել են նաև գրավոր առաջարկություններ։ Մասնավորապես.** |  | | |
| **3.1. Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակ** | | **06.04.2022թ.** | |
| **N Ե/2022-06.4/138** | |
| Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակի կողմից ներկայացվել նույն առաջարկությունները, որոնք վերջինիս կողմից ներկայացված են եղել e-draft.am կայքում (տե՛ս e-draft.am կայքի հանրային քննարկումների վերաբերյալ ամփոփաթերթը, որը կցված է փաթեթում, հղումը՝ https://www.e-draft.am/projects/4129/digest)։ Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ նույն առաջարկները և դրանց վերաբերյալ եզրակացությունները սույն ամփոփաթերթում ևս մեկ անգամ չեն լրացվել՝ կրկնությունից խուսափելու նպատակով։  Ստորև ներկայացվում են Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակի կողմից 06.04.2022 N Ե/2022-06.4/138 գրությամբ ներկայացված այն առաջարկությունները, որոնք վերջինիս կողմից ներկայացվել են նաև e-draft.am կայքում և դրանց վերաբերյալ e-draft.am կայքում եզրակացություններում նշված է՝ «Առաջարկն ընդունվել է ի գիտություն։ Ներկայացված առաջարկը կքննարկվի Նախագծի լրամշակման փուլում։», ինչպես նաև այն առաջարկությունները որոնց վերաբերյալ եզրակացությունները Նախագծի լրամշակման փուլում ենթարկվել են փոփոխությունների։ |  | | |
| ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից մշակվել և հանրային քննարկման է դրվել «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը[[11]](#endnote-1) (այսուհետ՝ Նախագիծ)։ |  | | |
| 1. Նախագծի 1-ին հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում առաջարկվող փոփոխության («աշխատանքի ազատությունը» բառերը փոխարինել «աշխատանքի ազատ ընտրությունը» բառերով) վերաբերյալ դեռևս 2021 թ. քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները դիրքորոշում էին հայտնել այն մասին, որ առաջարկվող փոփոխության արդյունքում կստացվի, որ աշխատանքի ազատ ընտրությունը ներառում է աշխատանքի իրավունքը, մինչդեռ աշխատանքի իրավունքն ավելի լայն եզրույթ է, և աշխատանքի իրավունքն է, որը ներառում է աշխատանքի ազատ ընտրությունը/աշխատանքն ազատորեն ընտրելը[[12]](#endnote-2)։ Միաժամանակ, նույն դրույթի կարգավորումն ունի վերանայման կարիք, քանի որ դրանով նախատեսված է, որ աշխատանքի ազատությունը ներառում է աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է, կամ որին ազատորեն համաձայնում է), մինչդեռ անձն ընտրում է ոչ թե աշխատանքի իրավունքը, այլ` աշխատանքը։  **Հետևաբար, կրկին առաջարկում ենք Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասում սահմանել, որ հիմնական սկզբունք է հանդիսանում աշխատանքի ազատությունը և այն ներառում է աշխատանքի, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ազատ ընտրությունը և աշխատանքային ունակություններն ազատորեն տնօրինելը**[[13]](#endnote-3)։  Նախագծի 1-ին հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 3-րդ կետում «ռասայից» բառից հետո լրացնել «մաշկի գույնից» բառերը, որի վերաբերյալ կրկին հարկ է նշել, որ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի (այսուհետ՝ Խարտիա) նկատմամբ հսկողություն իրականացնող մարմնի` Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի (այսուհետ՝ Կոմիտե) Հայաստանի Հանրապետության վերաբերյալ տրված եզրակացությամբ նշվել է, որ բացակայում է սեռական կողմնորոշման հիմքով խտրականության դեմ պաշտպանությունը[[14]](#endnote-4)։  **Հետևաբար, կրկին առաջարկում ենք Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետում «ռասայից» բառից հետո լրացնել «մաշկի գույնից, սեռական կողմնորոշումից» բառերը[[15]](#endnote-5)։** | **Չի ընդունվել**  Նախագծի 1-ին հոդվածի 1-ին կետով Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում «աշխատանքի ազատությունը» բառերը նախատեսվում է փոխարինել «աշխատանքի ազատ ընտրությունը» բառերով՝ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածին համապատասխանեցնելու նպատակով։  Ինչ վերաբերում է առաջարկության 2-րդ մասին, ապա հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետում արդեն իսկ սահմանված է աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը` անկախ աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից։ Իսկ վերջինս լայն հասկացություն է։ | | |
| 2. Նախագծի 2-րդ հոդվածի վերաբերյալ հարկ է նշել, որ թեև Օրենսգրքի 3.1 հոդվածով սահմանվում է խտրականության հասկացությունը և արգելումը աշխատանքային հարաբերություններում, սակայն Օրենսգրքում հստակեցված չէ պատասխանատվության միջոցն աշխատանքային հարաբերություններում խտրականություն դրսևորելու փաստի հաստատման դեպքում։ Այս մասով Օրենսգրքի 265- րդ հոդվածը նախատեսում է փոխհատուցում բացառապես աշխատանքից անօրինական ազատման դեպքում (ինչը ենթադրաբար կարող է պայմանավորված լինել նաև խտրականության հիմքով ազատման դեպքերով. այս մասով ևս օրենսգրքով ուղղակի կարգավորում նախատեսված չէ), և չի անդրադառնում աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման այլ դեպքերին, ինչն ուղղակիորեն հակասում է Խարտիայի դրույթներին[[16]](#endnote-6)։ Ըստ այդմ՝ ներկայիս օրենսդրական կարգավորումներով խտրականության հիմքով խախտման դեպքում (բացառությամբ Օրենսգրքով սահմանված խիստ սահմանափակ դեպքերի, ինչից անուղղակիորեն կարող է բխել խտրականության դրսևորման հիմքով աշխատանքից ազատումը) դիմողը չի կարող ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում ստանալ, քանի որ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգքրի 17- րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ ոչ նյութական վնասը ենթակա է հատուցման միայն օրենքով նախատեսված դեպքերում։ Ներկայիս ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի կարգավորումները թույլ չեն տալիս մասնավոր իրավահարաբերություններից բխող խախտումների համար սահմանել ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում, որևէ այլ, այդ թվում՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ ևս սահմանված չեն նման կարգավորումներ։ Սակայն Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանն անձին պատճառված բարոյական վնասի դիմաց նյութական փոխհատուցում չտրամադրելը դիտել է որպես «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի (կից արձանագրություններով) համապատասխան դրույթների խախտում[[17]](#endnote-7):  **Հաշվի առնելով միջազգային կարգավորումները մարդու հիմնարար իրավունքների խախտման և արդյունավետ դատական պաշտպանության իրացման սահմանների վերաբերյալ՝ կրկին առաջարկում ենք Օրենսգրքում նախատեսել անձի հիմնարար՝ խտրականության արգելքի իրավունքի խախտման դեպքում ոչ նյութական վնասի հատուցում ստանալու հնարավորությունը**[[18]](#endnote-8)։ | **Չի ընդունվել**  ՀՀ քաղացիական օրենսգրքի 1087.2 հոդվածով Օրենսդիրը նախատեսում է ոչ նյութական վնասի փոխհատուցմանն առնչվող կարգավորումները, որի 5-րդ մասի համաձայն՝ ոչ նյութական վնասի հատուցման չափը որոշում է դատարանը՝ ողջամտության, արդարացիության (equitableness) և համաչափության սկզբունքներին համապատասխան: Նույն հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ ոչ նյութական վնասի հատուցման չափը որոշելիս դատարանը հաշվի է առնում ֆիզիկական կամ հոգեկան տառապանքի բնույթը, աստիճանը և տևողությունը, պատճառած վնասի հետևանքները, վնասը պատճառելիս մեղքի առկայությունը, ոչ նյութական վնաս կրած անձի անհատական հատկանիշները, ինչպես նաև այլ վերաբերելի հանգամանքներ: | | |
| 3. Նախագծի 11-րդ հոդվածով նախատեսվում է Օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի 2-րդ մասը շարադրել նոր խմբագրությամբ, որի ընդունման դեպքում աշխատանքային ստաժի տեսակ այլևս չի համարվելու հատուկ աշխատանքային ստաժը։ Ուսումնասիրելով նախագիծը տեսնում ենք, որ այն որևէ հիմնավորում չի պարունակում նման փոփոխություն կատարելու անհրաժեշտության վերաբերյալ։ Մինչդեռ հատուկ աշխատանքային ստաժը վերաբերվում է աշխատանքի առանձնահատուկ պայմաններում կատարված աշխատանքին, երկարամյա ծառայության կենսաթոշակի և արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի իրավունք տվող աշխատանքներին։ Աշխատանքի հատուկ ստաժը նկատի ունի աշխատանքի տևականությունն առանձին պաշտոններում, պայմաններում կամ աշխատանքի առանձին տեսակներում։ Նման իրավակարգավորման ընդունման դեպքում կարող է առաջանալ համապատասխանության խնդիր Խարտիայի 12- րդ հոդվածով երաշխավորված սոցիալական ապահովության իրավունքի դրույթի, ՀՀ Սահմանադրության 83-րդ հոդվածի հետ։ Նշված պնդումն արդիական է նաև Նախագծի 11-րդ հոդվածի 3-րդ կետի վերաբերյալ, որի համաձայն նախատեսվում է ուժը կորցրած ճանաչել Օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետը, որն աշխատանքային ստաժի տեսակ է համարում նաև ապահովագրական ստաժը։  **Հաշվի առնելով վերը նշվածը, առաջարկում ենք Նախագծի 11-րդ հոդվածից հանել 2- րդ և 3-րդ կետերը։** | **Չի ընդունվել**  Օրենսգրքի 20-րդ հոդվածում փոփոխությունները նախատեսված են Նախագծի լրամշակված տարբերակի 12-րդ հոդվածում։  Օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում հատուկ աշխատանքային ստաժը չի սահմանվում, քանի որ ՀՀ օրենսդրությունում «հատուկ աշխատանքային ստաժի» հասկացություն չի կիրառվում։ Ինչ վերաբերում է երկարամյա ծառայության կենսաթոշակի կամ արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի իրավունք տվող աշխատանքներում աշխատանքային ստաժին, ապա այդ հարաբերությունները կարգավորված են համապատասխան ոլորտային օրենսդրությամբ։  Անդրադառնալով Օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետը, որով նշված է ապահովագրական ստաժի հասկացությունը, ուժը կորցրած ճանաչելուն, հարկ է նկատել, որ ներկայում նման տեսակի ստաժ գոյություն չունի։ Մասնավորապես, հարկ է նկատել, որ «Պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարների մասին» ՀՕ-179 օրենքը ուժը կորցրած է ճանաչված, իսկ «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված է աշխատանքային ստաժի հասկացությունը։ | | |
| 4. (Գրությամբ ներկայացված առաջարկությունների 9-րդ կետ)  Նախագծի 49-րդ հոդվածով առաջարկվում է հաստիքների կրճատման և աշխատանքի հավասար պայմանների առկայության դեպքում աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք տալ սոցիալական որոշակի խմբի քաղաքացիների, որոնց թվում նաև՝ զոհված (մահացած) զինծառայողի ընտանիքի անդամին։ ՀՀ ներպետական օրենսդրության համակարգային վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ օրենսդրությունը սոցիալական ապահովության միջոցների (երաշխիքների), արտոնությունների կիրառելիության տեսնակյունից զոհված (մահացած) զինծառայողներին հավասարեցնում է (նույնացնում է) մարտական գործողություններին մասնակցելու արդյունքում գտնվելու վայրն անհայտ զինծառայողներին։  **Հետևաբար, առաջարկում ենք Նախագծի 49-րդ հոդվածի 1.1 մասում «զոհված (մահացած)» բառից հետո լրացնել «մարտական գործողություններին մասնակցելու արդյունքում անհայտ կորած» բառերը, ինչպես նաև նույն մասի 1-ին կետի «զոհվածի (մահացածի)» բառից հետո լրացնել «մարտական գործողություններին մասնակցելու արդյունքում անհայտ կորածի» բառերը։** | **Ընդունվել է**  Կատարվել է նշված փոփոխությունը։ | | |
| 5. (Գրությամբ ներկայացված առաջարկությունների 10-րդ կետ)  Նախագծի 50-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխության հետ համատեղ առաջարկում ենք ընդլայնել Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 3-րդ կետով սահմանված երաշխքիները՝ սահմանելով, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել` ոչ միայն օրենքների, նորմատիվ իրավական այլ ակտերի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի, այլ նաև այլ բնույթի խախտումների համար պահանջներ ներկայացնելը (ոչ միայն գործատուին), հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Օրենսգրքի հիշատակված դրույթով սահմանված երաշխիքը սահմանափակ է թե՛ հնարավոր խախտումների (նորմատիվ իրավական ակտերի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի խախտում), թե՛ պահանջի ներկայացման սուբյեկտների շրջանակի տեսանկյունից (միայն գործատու): **Միաժամանակ, առաջարկում ենք սահմանել, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել նաև գործատուի դեմ բողոք ներկայացնելը կամ օրենքների ենթադրյալ խախտման հետ կապված գործատուի դեմ կատարվող քննությանը մասնակցելը կամ իրավասու վարչական մարմնին դիմելը[[19]](#endnote-9), ինչպես նաև սահմանել, որ նշված դեպքերում աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն ենթարկվում է օրենքով սահմանված պատասխանատվության։** | **Չի ընդունվել**  Հարկ է նկատել, որ արդեն իսկ Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 4-րդ կետում Նախագծով կատարվող լրացմամբ սահմանվում է, որ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չեն կարող համարվել «աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքերը»։ Նշվածը լայն հասկացություն է և իր մեջ ներառում է առաջարկությունում նշված հանգամանքը։ | | |
| 6. (Գրությամբ ներկայացված առաջարկությունների 17-րդ կետ)  Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ ուսումնական հաստատությունների մանկավարժներին աշխատանքային առաջին տարում ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակ` անկախ այն հանգամանքից, թե երբ են այդ մանկավարժներն սկսել իրենց աշխատանքը: Նախագծի 76-րդ հոդվածով առաջարկվում է նշված դրույթը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. «Ուսումնական հաստատությունների մանկավարժական աշխատողներին և պրոֆեսորադասախոսական կազմին՝ բացառությամբ վարչական աշխատողների, ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակ, այդ թվում՝ աշխատանքային առաջին տարում, անկախ այն հանգամանքից, թե երբ են այդ աշխատողները սկսել իրենց աշխատանքը»։ Նախագծով հաշվի չեն առնվել գործնականում ի հայտ եկող այն խնդիրները, երբ կրթության բնագավառի աշխատակիցները, ունենալով Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 8-րդ մասով նախատեսված հիմքերը (աշխատողի խնամքին առկա է հիվանդ կամ հաշմանդամություն ունեցող անձ կամ աշխատողը տառապում է քրոնիկ հիվանդությամբ, որի սրացումը կախված է մթնոլորտային պայմաններից), չեն կարողանում օգտվել իրենց նախընտրած ժամանակահատվածում ամենամյա արձակուրդ ստանալու հնարավորությունից՝ գործատուների կողմից սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակահատվածին չհամապատասխանող պատճառաբանությամբ արձակուրդ չտրամադրելու հետևանքով։ **Հետևաբար, առաջարկում ենք լրացնել Նախագծի 76-րդ հոդվածի 3-րդ կետը՝ որպես բացառություն դիտարկելով նաև Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 8-րդ մասով նախատեսված դեպքերը։** | **Չի ընդունվել**  Ուսումնական հաստատությունների մանկավարժական աշխատողներին և պրոֆեսորադասախոսական կազմին ամենամյա արձակուրդը սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակ տրամադրելու կարգավորումը նախատեսելը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ նշված աշխատողներին ամենամյա արձակուրդը ուսումնական հաստատությունների սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակից դուրս այլ ժամանակ տրամադրելու դեպքում կառաջանա նշված աշխատողներին ուսումնական հաստատությունների սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակ աշխատանքով ապահովելու խնդիր։ Ուստի նշված կատեգորիայի աշխատողների համար սահմանվում է ամենամյա արձակուրդի տրամադրման նման կարգավորում։  Ինչ վերաբերում է բերված օրինակին, ապա հենց նման խնդիրների լուծման նպատակով էլ Օրենսգրքում ներդրված է չվճարվող արձակուրդի ինստիտուտը։ | | |
| 7. (Գրությամբ ներկայացված առաջարկությունների 18-րդ կետ)  Նախագծի 94-րդ հոդվածով առաջարկվում է՝ Օրենսգիրքը լրացնել նոր՝ 201.2-րդ և 201.3-րդ հոդվածներով:  Համաձայն 201.2. հոդվածի 5-րդ մասի՝ լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումից հետո, մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով (համաձայնագրով) նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ աշխատելու պարտականությունն իր մեղքով չկատարելու դեպքում, լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցում անցած անձը պարտավոր է մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով (համաձայնագրով) նախատեսված կարգով ու պայմաններով գործատուին հատուցել իր լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու և նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ չաշխատելու հետևանքով գործատուին պատճառված վնասը, եթե այլ բան սահմանված չէ կողմերի միջև կնքված՝ մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով (համաձայնագրով): Համաձայն 201.3. հոդվածի 3-րդ մասի 9-րդ կետի՝ մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրում (համաձայնագրում) նշվում են լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումից հետո գործատուի մոտ աշխատելու պարտականությունը մասնագիտական ուսուցում անցած անձի մեղքով չկատարելու դեպքում՝ գործատուին պատճառված վնասի հատուցման կարգն ու պայմանները։ Ինչպես տեսնում ենք, առաջարկվող լրացումներով մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրում գործատուին պատճառված վնասի հատուցման կարգի ու պայմանների հետ միասին չի սահմանվում գործատուին պատճառված վնասի հատուցման չափը, ինչը կարծում ենք խնդրահարույց է իրավական որոշակիության և աշխատանքի ընտրության ազատության սկզբունքների ապահովման տեսնակյունից։ Մասնավորապես, լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու և նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ չաշխատելու հետևանքով գործատուին պատճառված վնասը հատուցելու պարտավորություն առաջանալու դեպքում աշխատողի համար կանխատեսելի չէ գործատուին փոխհատուցում տրամադրվելիք գումարի չափը։ Նշված խնդիրն աշխատողի համար պրակտիկայում կարող է հանգեցնել աշխատանքի ընտրության ազատության և Խարտիայով երաշխավորված մասնագիտական ուսուցում անցնելու իրավունքների իրացման խոչընդոտների։ Համաձայն Կոմիտեի մեկնաբանությունների՝ Խարտիայի 10-րդ հոդվածը պարտավորեցնում է պետությանն ապահովել և խթանել բոլոր անձանց մասնագիտական վերապատրաստումը, ներառյալ՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց, համագործակցելով գործատուների, աշխատողների կազմակերպությունների և բարձրագույն ուսումնական կամ կրթական այլ հաստատությունների հետ։ Պետությունը պարտավոր է միջոցներ տրամադրել կամ ապահովել աշխատող անձանց վերապատրաստումը՝ միջոցներ ձեռնարկելով նաև այն անձանց դեպքում, երբ վերջիններս դեռևս աշխատում են, սակայն գտնվում են գործազրկության վտանգի տակ՝ համապատասխան որակավորում չունենալու կամ ձեռք չբերելու դեպքերում։ Նշված պահանջը վերաբերում է նաև գործազուրկներին, որոնց դեպքում պետությունը պետք է երկարաժամկետ միջոցառումներ ձեռնարկի գործազուրկների վերապատրաստման և աշխատաշուկայում վերջիններիս վերաինտեգրման համար[[20]](#endnote-10)։  **Նշվածը հաշվի առնելով առաջարկում ենք լրացնել Նախագծի 201.3. հոդվածի 3-րդ մասի 9-րդ կետը՝ «հատուցման» բառից հետո ավելացնելով «չափը, » բառը**։ Այս հանգամանքը հնարավորություն կընձեռի աշխատողին գնահատել հնարավոր ռիսկերը մասնագիտական ուսուցում անցնելու վերաբերյալ պայմանագիր կնքելիս և գործատուի մոտ սահմանված ժամկետում չաշխատելու դեպքում փոխհատուցման ենթակա գումարի չափը հաշվարկելիս (վճարելիս): | **Ընդունվել է**  Նախագծի լրամշակված տարբերակում Օրենսգրքի՝ նոր խմբագրությամբ շարադրվող 201.1-ին հոդվածի 3-րդ մասում, ինչպես նաև Օրենսգրքում լրացվող 201.2-րդ հոդվածի 5-րդ մասում համապատասխանաբար սահմանվել է, որ.   * մասնագիտական ուսուցումից հետո գործատուի մոտ աշխատանքի ընդունվելուց հրաժարվելու կամ աշխատանքի ընդունվելուց հետո մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ աշխատելու պարտականությունն իր մեղքով չկատարելու դեպքում, մասնագիտական ուսուցում անցած անձը գործատուի պահանջով պարտավոր է մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով նախատեսված կարգով ու պայմաններով գործատուին հատուցել իր մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու հետ կապված փաստացի ծախսերը, եթե այլ բան սահմանված չէ կողմերի միջև կնքված պայմանագրով. * մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ աշխատելու պարտականությունն իր մեղքով չկատարելու դեպքում, լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցում անցած անձը պարտավոր է մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով նախատեսված կարգով ու պայմաններով գործատուին հատուցել իր լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու հետ կապված փաստացի ծախսերը, եթե այլ բան սահմանված չէ կողմերի միջև կնքված՝ մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով: | | |
| 19. Նախագծի 100-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 216-րդ հոդվածը «անվտանգության կանոնները, » բառից հետո լրացնել «սույն օրենսգրքով, Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներով և աշխատանքային պայմանագրով սահմանված դեպքերում և կարգով օգտվել ամենամյա արձակուրդ ստանալու իր իրավունքից, » բառերով, իսկ «գործատուին» բառից հետո լրացնել «, իրականացնել Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, աշխատանքային պայմանագրով (կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով), պաշտոնի անձնագրով, գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերով իրեն վերապահված գործառույթները» բառերով: Առաջարկվող փոփոխության Օրենսգրքով ամրագրվելու դեպքում ստացվելու է, որ ամենամյա վճարովի արձակուրդից օգտվելու աշխատողի իրավունքը նաև աշխատողի պարտականությունն է, իսկ նման պարտականությունը չկատարելու դեպքում աշխատողը կարող է ենթարկվել կարգապահական պատասխանատվության. առաջարկի ընդունման դեպքում Օրենսգրքի 220-րդ հոդվածի 1-ին մասի հիման վրա գործատուն հնարավորություն կունենա աշխատողին ենթարկել կարգապահական պատասխանատվության՝ աշխատողի կողմից իր արձակուրդի իրավունքից չօգտվելու հիմքով։ Մինչդեռ, ինչպես ՀՀ-ի կողմից վավերացրած միջազգային փաստաթղթերով, այնպես էլ ներպետական օրենսդրությամբ երաշխավորվում է աշխատողի՝ ամենամյա վճարովի արձակուրդ ունենալու իրավունքը, որի ապահովման պարտականությունը կրում է գործատուն։ Մասնավորապես, Խարտիայի 2-րդ հոդվածը աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի հետ միաժամանակ ներառում է նաև աշխատողի վճարովի արձակուրդի իրավունքից օգտվելու ապահովումը[[21]](#endnote-11), իսկ «Վճարովի արձակուրդների մասին» (վերանայված) կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր անձ, ում նկատմամբ կիրառվում է սույն Կոնվենցիան, ունի ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք` սահմանված նվազագույն տևողությամբ[[22]](#endnote-12): Ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունքն ամրագրված է նաև ՀՀ Սահմանադրության 82-րդ հոդվածով, համաձայն որի՝ յուրաքանչյուր աշխատող, օրենքին համապատասխան, ունի առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների, առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման, ամենօրյա և շաբաթական հանգստի, ինչպես նաև ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք: Ինչ վերաբերում է Նախագծի 100-րդ հոդվածով առաջարկվող մյուս փոփոխությանը, ապա հարկ է նշել, որ Օրենսգրքի 216-րդ հոդվածը որպես աշխատողի պարտականություն սահմանում է նաև աշխատանքային կարգապահության կատարումը, որը, համաձայն Օրենսգրքի 218-րդ հոդվածի 1-ին մասի, պարտավոր են պահպանել բոլոր աշխատողները:  **Հաշվի առնելով վերոգրյալը, առաջարկում ենք Նախագծից հանել 100-րդ հոդվածը։** | **Մասամբ է ընդունվել**  Օրենսգրքի 216-րդ հոդվածում կատարվող փոփոխությունները լրամշակվել են։ Հանվել են «սույն օրենսգրքով, Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներով և աշխատանքային պայմանագրով սահմանված դեպքերում և կարգով օգտվել ամենամյա արձակուրդ ստանալու իր իրավունքից, » բառերը։ | | |
| * 1. **Հայաստանի պետական հիմնարկների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների և հանրային ծառայությունների աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն** | | | **12.04.2022թ.** |
| **N 22-01** |
| Հայաստանի պետական հիմնարկների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների և հանրային ծառայությունների աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության կողմից վերոնշյալ գրությամբ ներկայացվել նույն առաջարկությունները, որոնք վերջինիս կողմից ներկայացված են եղել e-draft.am կայքում (տե՛ս e-draft.am կայքի հանրային քննարկումների վերաբերյալ ամփոփաթերթը, որը կցված է փաթեթում, հղումը՝ <https://www.e-draft.am/projects/4129/digest>), ինչպես նաև Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի 12.04.2022 N 05-01/10 գրությանը կից (տե՛ս սույն ամփոփաթերթի 29-րդ բաժնում)։  Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ նույն առաջարկները և դրանց վերաբերյալ եզրակացությունները սույն ամփոփաթերթում ևս մեկ անգամ չեն լրացվել՝ կրկնությունից խուսափելու նպատակով։ |  | | |

1. Այսուհետ՝ Նախագիծ [↑](#footnote-ref-1)
2. ILO PRINCIPLES CONCERNING THE RIGHT TO STRIKE, էջ՝ 13-15:

   Հղումը՝<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087987.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. Հղումը՝ <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf> [↑](#footnote-ref-3)
4. Օրինակ՝ Բուլղարիա, Լեհաստան, Մարոկկո և այլն: [↑](#footnote-ref-4)
5. *«3. Որոշակի ժամկետով պայմանագրեր կնքվում են նաև`*

   *(…)*

   *7) տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող և վաթսուներեք տարին լրացած կամ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող և վաթսունհինգ տարին լրացած անձանց հետ՝ գործատուի կողմից առաջարկվող պաշտոնում կամ աշխատանքում անձի մասնագիտական ունակությունների գնահատման հիման վրա:»:* [↑](#footnote-ref-5)
6. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\_762287.pdf [↑](#footnote-ref-6)
7. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\_762287.pdf [↑](#footnote-ref-7)
8. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\_762287.pdf [↑](#footnote-ref-8)
9. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\_762287.pdf [↑](#footnote-ref-9)
10. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\_762287.pdf [↑](#footnote-ref-10)
11. https://www.e-draft.am/projects/4129 [↑](#endnote-ref-1)
12. ՄԱԿ-ի 1966 թ. Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագրի 6-րդ հոդված [↑](#endnote-ref-2)
13. https://hcav.am/labor-rights-research/ [↑](#endnote-ref-3)
14. ESCR Conclusions, Armenia 2016, http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/ARM/1/2/EN [↑](#endnote-ref-4)
15. https://hcav.am/labor-rights-research/ [↑](#endnote-ref-5)
16. Therefore, compensation for all acts of discrimination including discriminatory dismissal must be both proportionate to the loss suffered by the victim and sufficiently dissuasive for employers (Conclusions 2016 - Armenia - Article 1-2 2016/def/ARM/1/2/EN, December 2018 DIGEST OF THE CASE LAW OF THE EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS [↑](#endnote-ref-6)
17. https://hcav.am/labor-rights-research/ [↑](#endnote-ref-7)
18. Նման մոտեցումը ընդունված է նաև արտասահմանյան երկրներում, ինչպես, օրինակ, ՌԴ օրենսդրությամբ (հոդված 3). անձինք, որոնք կարծում են, որ իրենք ենթարկվել են խտրականության աշխատանքային ոլորտում, իրավունք ունեն դիմելու դատարան՝ իրենց իրավունքների վերականգնման, ինչպես նաև գույքային և ոչ գույքային (բարոյական վնասի) հատուցման պահանջներով։ [↑](#endnote-ref-8)
19. https://hcav.am/labor-rights-research/ [↑](#endnote-ref-9)
20. https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168066b9a0 [↑](#endnote-ref-10)
21. https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=24230 [↑](#endnote-ref-11)
22. http://hamk.am/docs/132.pdf [↑](#endnote-ref-12)