

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

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծով առաջարկվում է գործատուին հնարավորություն ընձեռել աշխատողի հետ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ պայմանագրով սահմանված պարտականություններն ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում առանց հարգելի պատճառի չկատարելու դեպքում:

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

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի գործող կարգավորումների համաձայն՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք է հանդիսանում նաև աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելը: Այսինքն՝ օրենսգրքում արդեն իսկ առկա է համանման կարգավորում, որը, ի տարբերություն առաջարկվող փոփոխության, ենթադրում է ոչ թե մեկ ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում, այլ պարբերաբար, առանց հարգելի պատճառի, իրեն վերապահված պարտականությունները չկատարելու և համապատասխան կարգապահական տույժերի (գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի հետ կարող է լուծվել Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով, եթե մինչև տվյալ աշխատանքային կարգապահական խախտումը աշխատողն ունի առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ) առկայության դեպքում միայն աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծում:

Նախագծով առաջարկվող կարգավորման ընդունման պարագայում միշտ չէ, որ գործատուի կողմից հնարավոր կլինի հիմնավորել ու ապացուցել աշխատողի՝ մեկ ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատանքային պարտականությունների առանց հարգելի պատճառի չկատարելը: Կան աշխատանքային գործունեության ոլորտներ, որտեղ մեծ ցանկության դեպքում անգամ հնարավոր չէ ամբողջությամբ աշխատողի համար հստակ սահմանել յուրաքանչյուր օրվա աշխատանքային պարտականությունները, չափելի և վերահսելի դարձնել կատարման ընթացքը, գնահատել աշխատանքների կատարման այն տոկոսը, որի չկատարման դեպքում կհամարվի, որ աշխատողն ամբողջ աշխատանքային օրը չի կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները: Բացի դրանից, առաջարկվող կարգավորումների պարագայում մեծանում է գործատուի կողմից սուբյեկտիվ որոշումների ընդունման ռիսկը:

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