

## ԻՐԱՎԱԲԱՆԱԿԱՆ ԱԿՆԱՐԿ



**Շրջանառության մեջ է դրվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում ծավալուն փոփոխություններ և լրացումներ իրականացնելու օրենսդրական նախագիծ: Սույն իրավական ակնարկում փորձել ենք ամփոփել նախագծով նախատեսվող ուշադրության արժանի փոփոխություններն ու քննարկել վերջիններիս ընդունման հետևանքները:**

1. **Նոր փոփոխություններով նախատեսվում է սահմանել աշխատանքային հարաբերություններում բռնության կամ ոտնձգության արգելք, ինչպես նաև դրանց հասկացությունները.**

Նախատեսվող կարգավորումներում բռնություն և սեռական ոտնձգություն է համարվում ոչ միայն ֆիզիկական, այլ նաև խոսքի միջոցով բռնությունն ու ոտնձգությունը:

Սույն կարգավորումների ավելացումն ունի շատ կարևոր նշանակություն և ուղղված է աշխատանքային պատշաճ միջավայրի ստեղծմանը: Աշխատավայրում բռնության միջավայրի առկայությունը մեծացնում է սթրեսը, ազդում է առողջության, ինչպես նաև աշխատակիցների աշխատանքի որակի վրա:

Ուստի, նման փոփոխությունները հիմք կհանդիսանան այդպիսի վարքագծի ընդունակ գործատուների և աշխատակիցների համար՝ խուսափելու նման վերաբերմունքից:

Բացի այդ, վերոնշյալ նորմերի ներքո այսուհետ գործատուների մոտ կառաջանա անհրաժեշտություն՝ մշակել բռնությունը ու սեռական ոտնձգություններն արգելող ներքին իրավական ընթացակարգեր և կանոնակարգեր, կազմակերպել աշխատակիցների իրազեկումը և այլ միջոցառումներ՝ սույն դրույթների պահպանության նկատառումներից ելնելով:

Նախատեսվում է նաև աշխատանքային օրենսգրքով համապատասխան սանկցիաների սահմանումը:

2. **Համալրվել է աշխատանքային պայմանագրերում պարտադիր նշման ենթակա տեղեկությունների ցանկը.**

Ըստ նոր փոփոխությունների նախատեսվում է ավելի մեծ քանակությամբ տեղեկատվություն ներառել աշխատանքային պայմանագրերում: Բացի այդ, գործատուները պետք է ուշադրություն դարձնեն այն հանգամանքին, որ նշված փոփոխության արդյունքում աշխատանքային պայմանագրում պետք է սահմանել աշխատողին վճարվող աշխատավարձի չափը՝ օրենքով սահմանված հարկերի և պարտադիր այլ վճարների հետ միասին:

### **3. Աշխատանքային պայմանագրի կնքման կարգը.**

Նախագիծը սահմանում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել նաև փոստային եղանակով կամ էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով այն կողմերի միջև փոխանակելով, որոնք հնարավորություն են տալիս հաստատելու դրա իսկությունը և ճշգրիտ որոշելու, որ այն ելնում է աշխատանքային պայմանագրի կողմից:

### **4. Աշխատանքի էական պայմանների լրացում.**

Փոփոխության արդյունքում կստացվի, որ աշխատանքային գործառույթները, լինելով էական պայման, պետք է հստակ սահմանվեն աշխատանքային պայմանագրերում: Ուստի ստացվում է, որ գործատուները չեն կարող սահմանել ոչ հստակ գործառույթներ, օրինակ, «գործատուի այլ հանձնարարությունների կատարում»:

### **5. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերի համալրում.**

Նշված կարգավորմամբ, ի թիվս այլնի, հստակեցվել են այն դեպքերը, երբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծված համարելու համար առկա չէ անհրաժեշտություն որևէ իրավական ակտի ընդունման: Օրինակ, այն պարագայում, երբ ֆիզիկական անձ գործատուն մահանում է, աշխատանքային պայմանագրի գործողությունը լուծված է համարվում առանց որևէ գրանցման կամ իրավական փաստաթղթի, այն է՝ օրենքի ուժով, ի տարբերություն ներկայիս կարգավորման, որի շրջանակում ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում աշխատողը կարող է միակողմանիորեն լուծել պայմանագիրը՝ մահվան փաստը գրանցող լիազոր մարմնի կողմից տրված համապատասխան փաստաթղթի հիման վրա: Այս փոփոխությունը ձեռնպահ կպահի աշխատակցին լրացուցիչ գործողություններ կատարելուց և լրացուցիչ բյուրոկրատական ծանրաբեռնվածությունից:

### **6. Աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ծանուցման ժամկետների լրացում և սանկցիայի սահմանում.**

Այս կարգավորումն ուղղված է գործատուի իրավունքների պաշտպանությանը: Ներկայիս կարգավորման պարագայում նախատեսված է, որ աշխատակիցը պետք է աշխատանքից ազատվել ցանկանալու պարագայում 30 օր առաջ ծանուցի գործատուին այդ մասին, մինչդեռ նախատեսված չէ որևէ պատասխանատվություն այդ պարտականությունը չկատարելու դեպքերի համար: Եթե աշխատողը դիմում ներկայացնի և այլևս չներկայանա աշխատանքի գործատուի միակ տարբերակը կարող է լինեն վերջինիս աշխատանքի չներկայանալու հիմքով աշխատանքից ազատելը՝ կատարելով վերջնահաշվարկ վերջինիս հետ, քանի որ այլ պատասխանատվության միջոց նախատեսված չէ: Ուստի, տուգանք կիրառելու հնարավորության պարագայում, աշխատակիցը ավելի զգոն և ուշադիր կլինի իր պարտավորությունների կատարման հարցում, իսկ դրանց խախտման պարագայում գործատուն օրենքի շրջանակներում կկարողանա վերականգնել իր խախտված իրավունքները:

### **7. Հաստիքների կրճատման հիմքով ազատվող աշխատողների ընտրության հարցում տնօրենի հայեցողության սահմանափակում.**

Ներկայիս կարգավորումների պայմաններում հաստիքների կրճատման հիմքով աշխատանքային պայմանագրերի լուծման դեպքում գործատուն ունի բացարձակ հայեցողություն՝ ընտրելու կրճատման ենթարկվող աշխատակիցներին: Այս փոփոխության արդյունքում որոշակիորեն սահմանափակվելու է գործատուի հայեցողությունը՝ հաստիքների կրճատման պարագայում որոշելու, թե որ աշխատողներն են ազատվում աշխատանքից:

Յուրաքանչյուր նման դեպքում գործատուն պարտավոր կլինի հաշվի առնել օրենքով նախատեսված հանգամանքների առկայությունը: Այդպիսի հանգամանքներից են, օրինակ՝ հաշմանդամության կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայող լինելը, հաշմանդամությունը, ընտանիքի՝ օրենսգրքով սահմանված տարիքի հասած միակ գործունակ աշխատող լինելը և այլն: Հակառակ դեպքում աշխատանքից ազատելու մասին հրամանը կլինի անվավեր:

## 8. Աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքերի ընդլայնում.

Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման այս հիմքը ներկայումս բավականին նեղ կարգավորումներ է նախատեսում՝ սահմանելով անձանց նեղ շրջանակ (դրամական կամ ապրանքային արժեքների սպասարկման ոլորտի, ուսումնադաստիարակչական ոլորտի աշխատողների կամ պետական, ծառայողական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքներ հրապարակելու կամ դրանց մասին մրցակից կազմակերպությանը հայտնելու դեպքերում): Նշված կարգավորմամբ այս շրջանակն ընդլայնվելու է՝ ներառելով ցանկացած ոլորտում հետևյալ խախտումները՝

- չի պահպանել (խախտել է) աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին իրավական ակտերի, աշխատանքների կազմակերպման և իրականացման կանոնների, հրահանգների պահանջները, որն առաջացրել է կամ կարող էր առաջացնել ծանր հետևանքներ՝ վտանգելով անձանց կյանքն ու առողջությունը կամ իրական սպառնալիք ստեղծելով անձանց կյանքի և առողջության համար կամ նրանց կյանքին ու առողջությանը պատճառելով վնաս.
- անօրինական (առանց համաձայնեցման կամ տեղեկացման) օգտագործել է գործատուի կամ այլ աշխատողների համակարգչային տեխնիկան կամ տեղեկատվական համակարգերը (տեղեկատվական համակարգեր մուտք գործելու միջոցներ (մուտքանուն, գաղտնաբառ և այլն)), որի միջոցով ձեռք է բերել աշխատանքային կամ անձնական տվյալներ, իրականացրել է տվյալների անօրինական օգտագործում, ձայնագրում, ոչնչացում, վերափոխում, ուղեփակում, կրկնօրինակում, տարածում կամ թվային տեխնոլոգիաների միջամտությամբ իրականացրել է գործողություններ, այդ թվում՝ վիրուսային կամ ծրագրային կարգաբեռումներ, որոնք կարող էին խաթարել կամ խաթարել են գործատուի բնականոն աշխատանքը:

## 9. Երեխա խնամող աշխատողների ոչ լրիվ աշխատաժամանակի սահմանման պայմանի փոփոխություն.

Նախատեսվող փոփոխություններով ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կսահմանվի մեկի փոխարեն մինչև երկու տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով: Բացի այդ, նախատեսվում է, որ մինչև երկու տարեկան երեխա ունեցող կնոջը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ: Կնոջ ցանկությամբ այդ ընդմիջումները կարող են միավորվել և միացվել հանգստի և սնվելու համար ընդմիջմանը՝ կամ տրամադրվել աշխատանքային օրվա սկզբին կամ տեղափոխվել աշխատանքային օրվա վերջ՝ աշխատանքային օրվա տևողության համապատասխան կրճատումով: Մահմանված ընդմիջումների ժամանակահատվածում աշխատողը վարձատրվում է միջին ժամային աշխատավարձի չափով:

## 10. Փոփոխություններ ամենամյա արձակուրդի տրամադրման կարգում.

Աշխատանքային օրենսգիրքը չի նախատեսում աշխատողի կողմից արձակուրդ կուտակելու սահմանային ժամանակահատված և հնարավորություն չի ընձեռում գործատուին՝ հարկադրել աշխատողին օգտվելու իր ամենամյա արձակուրդից: Յանկացած պարագայում, աշխատողի ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում 20 աշխատանքային օր է, իսկ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 24 աշխատանքային օր:

Սույն փոփոխությամբ գործատուներին հնարավորություն է տրվում առանց աշխատողի՝ արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմումի որոշել աշխատողին արձակուրդ տրամադրելու ժամանակահատվածը, եթե աշխատողը երկուսուկես աշխատանքային տարի անընդմեջ խուսափում է կամ հրաժարվում է իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի օգտագործումից: Նախատեսվում է նաև տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը գործատուի կողմից չտրամադրվելու դեպքում սանկցիայի սահմանում:

## 11. Ուսումնական արձակուրդի նոր տեսակի սահմանում.

Նախագիծը սահմանում է նաև ուսումնական արձակուրդի նոր տեսակ, որը վերաբերում է օտարերկրյա ուսումնական հաստատություններում մասնագիտական որակավորումը բարձրացնելու կամ անմիջականորեն աշխատանքային պարտականությունների կատարման նպատակով ուսումնական արձակուրդին: Ուսումնական արձակուրդը տարածվում է ուսման ողջ ժամանակահատվածի վրա, սակայն չի կարող լինել երկու տարուց ավելի:

## 12. Աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցման կազմակերպումը գործատուի կողմից.

Առանձին կարգավորումներ են սահմանված նաև գործատուի կողմից աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցման կազմակերպման համար: Նախագծով առաջարկվում է հնարավորություն տալ գործատուին նախքան անձին աշխատանքի ընդունելը իր մոտ կամ այլ վայրում կազմակերպել աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցումը մինչև հինգ ամիս տևողությամբ՝ ուսուցման ընթացքում աշխատանքի ընդունվող անձին վճարելով վարձատրություն՝ օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով:

Մասնագիտական ուսուցման հետ կապված՝ գործատուի և աշխատանքի ընդունվող անձի հարաբերությունները կարգավորվում են կողմերի միջև կնքված գրավոր պայմանագրով:

Զսպելով գործատուի ռիսկը՝ նախագծով առաջարկվում է, որպեսզի մասնագիտական ուսուցումից հետո գործատուի մոտ աշխատանքի ընդունվելուց հրաժարվելու կամ անձի կողմից պարտականություններն իր մեղքով չկատարելու դեպքում, մասնագիտական ուսուցում անցած անձը գործատուի պահանջով փոխհատուցի մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու հետ կապված փաստացի ծախսերը, եթե այլ բան սահմանված չէ կողմերի միջև կնքված պայմանագրով:

## 13. Նախագծով առաջարկվում է նաև ներդնել փորձնակների ինստիտուտը.

Ըստ նախատեսվող փոփոխությունների՝ գործատուն իրավունք կունենա իր մոտ կազմակերպելու աշխատանքային պրակտիկա՝ մինչև երկու ամիս ժամկետով, ոչ ավելի քան մեկ անգամ՝ առանց երկարաձգման իրավունքի: Փորձնակ (պրակտիկանտ) է համարվում այն քաղաքացին, ով նախնական մասնագիտական (արհեստագործական), միջին մասնագիտական կամ բարձրագույն մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատությունում սովորելու ընթացքում կամ ավարտելուց հետո մեկ տարվա ընթացքում գործատուի կողմից ներգրավվում է առանց վարձատրության կամ կողմերի համաձայնությամբ որոշված չափով վարձատրությամբ աշխատանքի՝ որոշակի աշխատանքային փորձառություն ձեռք բերելու նպատակով:

Վերոնշյալ կարգավորումները դեռևս գտնվում են նախագծման և լրամշակման փուլում և հետագայում կարող են ենթարկվել որոշակի փոփոխությունների: Նախագծի վերջնական տարբերակն ընդունվելուց հետո ձեզ կներկայացնենք նաև համապատասխան կարգավորումները՝ դրանց վերաբերյալ մեր մեկնաբանություններով և մեր կողմից առաջարկվող իրավական մեխանիզմներով:

#laborlaw #employmentlaw #employment #armenianlaw

**\*ՆՇՈՒՄ՝ Այստեղ ներկայացվածը չի հանդիսանում իրավաբանական խորհրդատվություն**

**Լենա Միտիչյան**  
Ավագ իրավախորհրդատու,  
փաստաբան  
[lmitichyan@tk.partners](mailto:lmitichyan@tk.partners)

**Միլենա Թաշչյան**  
Իրավախորհրդատու,  
փաստաբան  
[mtashchyan@tk.partners](mailto:mtashchyan@tk.partners)

**Մերի Համբարձումյան**  
Կրտսեր իրավախորհրդատու  
[mhambardzumyan@tk.partners](mailto:mhambardzumyan@tk.partners)

