ՆԱԽԱԳԻԾ

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ**

 **Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ**

 \_ փետրվարի 2019 թվականի N - Լ

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենս­գրքում ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ կատարելու մասին» Հայաս­տա­նի Հան­րա­­պետության օրենքի նախա­գծի վերա­բեր­յալ Հա­­­յաս­­­տա­նի Հա­ն­րա­պե­­­տու­թյան կառա­վա­­րու­­թյան առա­ջար­­կու­թյԱնԻ նախագծի մասին

 --------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Հիմք ընդունելով «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» սահ­մանա­դրա­կան օրենքի 77-րդ հոդվածի 1-ին մասը՝ Հայաստանի Հանրա­պե­տու­թյան կառա­վա­րությունը ո ր ո շ ու մ է.

1. Հավանություն տալ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենս­գրքում փո­փոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նա­խագծի (*Պ-011-08.02.2019-ԱՍ-011/0*) վերաբերյալ Հայաս­տա­նի Հանրապե­տու­թյան կա­­ռա­­վա­րու­թյան առա­ջար­կությանը:

2. Հայաս­տա­նի Հանրապե­տու­թյան կա­­ռա­­վա­րու­թյան առաջար­կությունը սահ­ման­ված կարգով ներկայացնել Հա­յաս­­­տա­նի Հան­րա­պե­տու­թյան Ազգային ժողովի աշխա­տա­կազմ:

Հայաստանի Հանրապետության

 ՎԱՐՉԱՊԵՏ Ն. ՓԱՇԻՆՅԱՆ

 2019 թ. փետրվարի

 Երևան

«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 oրենսգրքի 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։**

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի՝ պետական բյուջեի եկամուտների էական նվազեցման կամ ծախսերի ավելացման վերաբերյալ

Վերը նշված նախագծի ընդունումը չի հանգեցնի ՀՀ պետական բյուջեի եկա­մուտների և ծախսերի փոփոխության:



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎԻ ՆԱԽԱԳԱՀ

 8 փետրվարի 2019թ.

 Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի պատգամավորներ Գևորգ Պետրոսյանի, Իվետա Տոնոյանի և Նորա Առուստամյանի կողմից օրենսդրական նախաձեռնության կարգով ներկայացված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի քննարկման համար գլխադասային նշանակել Առողջապահության և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողովը:

 ԱՐԱՐԱՏ ՄԻՐԶՈՅԱՆ

*ՆԱԽԱԳԻԾ*

*Պ-011-08.02.2019-ԱՍ-011/0*

## ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԸ

### ****ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ****

***Հոդված 1.*** Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 9-րդ մասը շարադրել նոր խմբագրությամբ՝

«9) անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու կամ աշխատանքային պայմանագրով (աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով) սահմանված պարտականությունները ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում առանց հարգելի պատճառի չկատարելու դեպքում:»:

***Հոդված 2.*** Սույն օրենքը ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը:

**ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ**

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգըքի 113-րդ հոդվածը, սահմանելով գործատուի նախաձեռնությամբ աշ­խա­տան­քային պայմանագրի լուծման հիմքերը, ներառում է նաեւ անհարգելի պատճառով ամբողջ աշ­խա­տան­քային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալը, այսինքն՝ եթե աշ­խատողն առանց հարգելի պատճառի փաստացի աշխատանքի վայր չի ներկայանում աշխա­տան­քա­յին օրվա (հերթափոխի) ամբողջ ընթացքում, ապա գործատուն կարող է լուծել աշխատանքային պայ­մանագիրը: Լինում են դեպքեր, երբ աշխատողը, ներկայանալով աշխատանքի վայր (աշ­խատա­տեղ) եւ գտնվելով աշխատանքի վայրում, չի կատարում աշխատանքային պայմանագրով կամ ան­հա­տա­կան իրավական ակտով կամ կողմերի համաձայնությամբ որոշված պարտականությունները: Քանի որ Աշխատանքային օրենսգրքում նախատեսված չէ աշխատանքային պարտականությունների փաս­տա­ցի կատարմանը չանցնելու պատճառով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք, դրա հետեւանքով գործատուն ստիպված է լինում սպասել, որ այդ երեւույթը կրի պարբերական բնույթ, եւ մեկ տարվա ընթացքում աշխատանքային կարգապահության խախտման համար երկու կարգապա­հական տույժի առկայության դեպքում նոր միայն երրորդ խախտումը հիմք ընդունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար:

Առաջարկվող նախագծի նպատակն է՝ ապահովել, որ աշխատանքային պայմանագիրը հնարավոր լինի լուծել ոչ միայն աշխատողի կողմից ամբող աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատանքի վայր չներկայանալու, այլեւ ներկայանալու դեպքում աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը ձեռնամուխ չլինելու դեպքում: Ըստ էության, աշխատանքի վայր չներկայանալը եւ աշխատանքի վայր ներկայանալու դեպքում աշխատանքային պարտականությունների կատարումից իսպառ հրաժարվելը վարքագծի նույն ծանրության դրսեւորումներ են, եւ օրենքը պետք է նույնանման վերաբերմունք ունենա այդ դրսեւորումների նկատմամբ:

Քանի որ աշխատանքի ներկայանալու նպատակը գործատուի համար, նրա կողմից իրավաչափորեն ակնկալվող արդյունքի ստեղծումն է (աշխատանքի կատարումը, ծառայության մատուցումը), ապա ակն­կալվող արդյունքը չստեղծվելու դեպքում ոչ մի նշանակություն չունի աշխատողը եկել էր աշ­խա­տան­քի վայր եւ հրաժարվել էր այն կատարելուց, թե ընդհանրապես չէր ներկայացել աշխատանքի:

**Հոդված 113. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ**

1. 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.

2) 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.

3) աշխատողի` զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում.

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.

7) 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).

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 կամ աշխատանքային պայմանագրով (աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով) սահմանված պարտականությունները ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում առանց հարգելի պատճառի չկատարելու դեպքում.

10) պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում.

11) տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսունհինգ տարին լրա­նա­լու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով որոշակի ժամկետով կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայ­մա­նա­գիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է այդ մասին աշխատողին ծանուցել սույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամկետներում:

3. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ, 3-րդ և 4-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով 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:

Գործատուի մոտ համապատասխան հնարավորությունների բացակայության դեպքում պայմանագիրը լուծվում է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու: