



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎ
ՊԱՏԳԱՄԱՎՈՐ**

ՀՀ, Երևան 0095, Մ. Բաղրամյան պող. 19, հեռ.՝ 011513351, zaruhi.batoyan@parliament.am

26.04.2022

**ՀՀ ԱԺ նախագահ
պարոն Ալեն Սիմոնյանին**

Հարգելի՛ պարոն Սիմոնյան,

Հիմք ընդունելով Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 109-րդ հոդվածի և «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական օրենքի 65-րդ և 67-րդ հոդվածների պահանջները՝ օրենսդրական նախաձեռնության կարգով ներկայացնում եմ Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին նախագիծը:

Ազգային ժողովի Աշխատակարգի 25-րդ կետի համաձայն՝ գրությանը կցվում են.

- ա) նախագիծը (հիմնական զեկուցող՝ Զարուհի Բաթոյան),
- բ) նախագծի ընդունման հիմնավորումը,
- գ) գործող օրենքի փոփոխվող հոդվածների մասին տեղեկանքը:

Խնդրում եմ սահմանված կարգով օրինագիծը դնել շրջանառության մեջ:

Հարգանքով՝

Զարուհի Բաթոյան

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԸ
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ
ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՅՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Հոդված 1.

Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 3.1-ին հոդվածի 2-րդ մասը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր նախադասությամբ՝. «Աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում խտրականություն է համարվում նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց խելամիտ հարմարեցումներ չտրամադրելը:»:

Հոդված 2.

Օրենսգրքի 118-րդ հոդվածի 1-ին մասում՝

1) առաջին նախադասությունում «կարգի որոշումը» բառերը փոխարինել «ճանաչելը» բառով:

2) 2-րդ նախադասությունից հանել «և հաշմանդամության կարգը որոշվելու» բառերը.

3) լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ՝ նոր նախադասությամբ. «Հաշմանդամություն ունեցող անձ ճանաչվելուց հետո աշխատողն իր աշխատանքային պարտականությունների պատշաճ կատարման կամ նույն գործատուի մոտ այլ աշխատանքի անցնելու նպատակով կարող է դիմել գործատուին՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված խելամիտ հարմարեցումներ ստանալու նպատակով:»

Հոդված 3.

Օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետում «հաշմանդամի» բառը փոխարինել «հաշմանդամություն ունեցող անձի» բառերով:

Հոդված 4.

Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 2-րդ նախադասությամբ «Հաշմանդամները» բառը փոխարինել «Հաշմանդամություն ունեցող անձինք» բառերով:

Հոդված 5.

Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 8-րդ մասում «հաշմանդամին» բառը փոխարինել «հաշմանդամություն ունեցող անձին» բառերով, իսկ «հիվանդությամբ տառապող» բառերը՝ «հիվանդություն ունեցող» բառերով:

Հոդված 6.

Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում «հաշմանդամ» բառը փոխարինել «հաշմանդամություն ունեցող» բառով:

Հոդված 7.

Օրենսգրքի 245-րդ հոդվածի 1-ին մասը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ՝ նոր նախադասությամբ. «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատատեղի հարմարեցման ապահովումը (աշխատավայրում խելամիտ հարմարեցումներ տրամադրելը) երաշխավորվում է օրենքներով:»:

Հոդված 8.

Օրենսգրքի 259 հոդվածը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. «Հոդված 259. Աշխատող հաշմանդամություն ունեցող անձանց անվտանգության և առողջության երաշխիքները

1. Աշխատող հաշմանդամություն ունեցող անձանց անվտանգությունը և առողջության պահպանումը երաշխավորվում են օրենքներով:»

Հոդված 9.

Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում հրապարակման օրվան հաջորդող 10-րդ օրը:

ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

1. Ընթացիկ իրավիճակը եւ իրավական ակտի ընդունման անհրաժեշտությունը

Օրենքի նախագծի ընդունումը պայմանավորված է հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական հիմքերի հստակեցման, ներպետական օրենսդրության ներդաշնակեցման անհրաժեշտությամբ և բխում է ՀՀ Սահմանադրությունից և միջազգային պայմանագրերով ստանձնած երկրի պարտավորություններից:

Աշխատանքային օրենսգիրքը մի կողմից արգելում է խտրականությունը, այդ թվում հաշմանդամության հիմքով, մյուս կողմից օրենսգրքի 118-րդ հոդվածը սահմանում է, որ մասնագիտական հիմնադրության կամ աշխատանքային խեղման պատճառով աշխատունակությունը կորցրած աշխատողի աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են մինչև աշխատունակության վերականգնումը կամ հաշմանդամության կարգի որոշումը: Նույն հոդվածը սահմանում է, որ աշխատողի աշխատունակությունը չվերականգնվելու և հաշմանդամության կարգը որոշվելու դեպքում գործատուն օրենսգրքի 15-րդ գլխով նախատեսված հիմքերով կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

2021 թվականի հունիսի 4-ին ուժի մեջ է մտել «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքը, որը սահմանում է խելամիտ հարմարեցումների տրամադրումը (հոդված 20): Ըստ այդ կարգավորման աշխատավայրում կամ ուսումնական հաստատությունում հաշմանդամություն ունեցող անձի կամ նրա օրինական ներկայացուցչի դիմումի հիման վրա կատարվում է խելամիտ հարմարեցում գործատուի կամ ուսումնական հաստատության ղեկավարի հետ երկխոսության միջոցով: Նույն օրենքի 3-րդ հոդվածի 14-րդ մասը սահմանում է, որ

հաշմանդամության հիմքով խտրականությունը ներառում է նաև խելամիտ հարմարեցումների ապահովման մերժումը:

Համաձայն վերը նշվածի, գործող կարգավորումները հակասում են միմյանց, ինչը Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների և լրացման անհրաժեշտություն է առաջացրել: Բացի վերը նշվածից նաև Օրենսգրքի բառապաշարի վերանայման անհրաժեշտություն կա, ինչը բխում է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքից և Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայից:

2. Առաջարկվող կարգավորման բնույթը

Առաջարկվող իրավական ակտով նախատեսվում է փոփոխություններ և լրացում կատարել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում, մասնավորապես՝

- Աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում հաշմանդամություն ունեցող անձանց խելամիտ հարմարեցումներ չտրամադրելը սահմանել որպես խտրականություն,
- Օրենսգիրքը համապատասխանեցնել «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքի և Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի դրույթներին և բառապաշարին,
- սահմանել մատչելի աշխատատեղ և խելամիտ հարմարեցումներ ապահովելու իրավական հիմքեր:

3. Ակնկալվող արդյունքը

Օրենքի ընդունման արդյունքում կվերանան հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների իրացմանն առնչվող հակասությունները ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի և «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքի միջև, կստեղծվեն նոր իրավական երաշխիքներ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատատեղի հարմարեցման և հավասար հնարավորությունների ստեղծման համար:

ՏԵՂԵԿԱՆՔ

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխվող հոդվածների վերաբերյալ

Հոդված 3.1. Խտրականության արգելումը

3. 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:

Աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում խտրականություն է համարվում նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց խելամիտ հարմարեցումներ չտրամադրելը:

Մասնագիտական հիվանդություն և աշխատանքային խեղում

Հոդված 118. ստացած, ինչպես նաև ժամանակավոր անաշխատունակ դարձած աշխատողի երաշխիքները

Մասնագիտական հիվանդության կամ աշխատանքային խեղման պատճառով աշխատունակությունը կորցրած աշխատողի աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են մինչև աշխատունակության վերականգնումը կամ հաշմանդամության ճանաչելը ~~կարգի որոշումը~~: Աշխատողի աշխատունակությունը չվերականգնվելու և ~~հաշմանդամության կարգը որոշվելու~~ դեպքում գործատուն սույն գլխով նախատեսված հիմքերով կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

Հաշմանդամություն ունեցող անձ ճանաչվելուց հետո աշխատողն իր աշխատանքային պարտականությունների պատշաճ կատարման կամ նույն գործատուի մոտ այլ աշխատանքի անցնելու նպատակով կարող է դիմել գործատուին՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված խելամիտ հարմարեցումներ ստանալու նպատակով:

Հոդված 141. Ոչ լրիվ աշխատաժամանակը

4) հաշմանդամություն ունեցող անձի պահանջով՝ բժշկական եզրակացության հիման վրա.

Հոդված 144. Արտաժամյա աշխատանքի սահմանափակումները

4. Հղի կանայք և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են արտաժամյա աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ:

Հաշմանդամություն ունեցող անձինք կարող են ներգրավվել արտաժամյա աշխատանքի, եթե բժշկական եզրակացությամբ դա նրանց արգելված չէ:

Հոդված 164 Ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու կարգը

8. Հիվանդին կամ հաշմանդամություն ունեցող անձին ~~իս~~ տանը խնամող աշխատողին, ինչպես նաև քրոնիկ հիվանդություն ունեցող ~~ամբ-տառապող~~ այն աշխատողին, որի հիվանդության սրացումը կախված է մթնոլորտային պայմաններից, բժշկական եզրակացության հիման վրա ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է իրենց նախընտրած ժամանակ:

Հոդված 176. Չվճարվող արձակուրդը

1. Աշխատողի պահանջով չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է՝
- 2) հաշմանդամություն ունեցող աշխատողին կամ ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամող աշխատողին՝ բժշկական եզրակացությամբ սահմանված ժամկետներում, սակայն ոչ ավելի, քան 30 օր տարվա ընթացքում.

Հոդված 245 Աշխատավայրի կահավորումը

1. 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:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատատեղի հարմարեցման ապահովումը (աշխատավայրում խելամիտ հարմարեցումներ տրամադրելը) երաշխավորվում է օրենքներով:

Հոդված 259. Աշխատող հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներքին անվտանգության և առողջության երաշխիքները

Աշխատող հաշմանդամություն ունեցող անձանց ~~ներքին~~ անվտանգությունը և առողջության պահպանումը երաշխավորվում են օրենքներով: