



Գիրքը հրատարակվել է Եկեղեցիների համաշխարհային խորհրդի հայաստանյան միջեկեղեցական բարեգործական Կլուբ սեղան հիմնադրամի հովանավորությամբ

ՀՀ դատավորների միությունը շնորհակալություն է հայտնում
ՀՀ իրավաբանների միությանը, Հայ երիտասարդ
իրավագետների միությանը, Ջարգացման հայկական
ինստիտուտին իրենց առաջարկություններով ու
դիտողություններով ընտանեկան հանրամատչելի
իրավաբանական գրադարանի ստեղծմանն
աջակցելու համար

Ընտանեկան հանրամատչելի գրադարանի շարքի մյուս
հրատարակություններին կարող եք ծանոթանալ՝
այցելելով ՀՀ դատավորների միության ինտերնետային
կայքէջ հետևյալ հասցեներով՝

**www.datavor.am
www.judge.am**

**ASSOCIATION OF JUDGES OF THE
REPUBLIC OF ARMENIA**

VAHE YENGIBARYAN

LABOR RIGHT

FAMILY LAW MANUAL

***Edited by:* HRACHIK SARGSYAN**
President of the Association of Judges of the
Republic of Armenia, Chairman of Common
Jurisdiction Court of Armavir Marz

***Lingvo-stylistic editor:* Amalya HARUTYUNYAN**



Yerevan
«Antares»
2010

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐԻ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ

ՎԱՅԵ ԵՆԳԻՔԱՐՅԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

ԸՆՏԱՆԵԿԱՆ ՀԱՆՐԱՄԱՏՉԵԼԻ
ԻՐԱՎԱԲԱՆԱԿԱՆ ԳՐԱԴԱՐԱՆ

Խմբագիր՝

Հրաչիկ ՍԱՐԳՍՅԱՆ

ՀՀ դատավորների միության նախագահ,
Արմավիրի մարզի ընդհանուր իրավասության
դատարանի նախագահ

Լեզվաորձական խմբագիր՝

Ամալյա ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ



Երևան
«Անտարես»
2010

ՀՏԴ 349.2
ԳՄԴ 67.99 (2) 7
Ե 472

Տպագրվում է
ՀՀ դատավորների միության խորհրդի որոշմամբ

Ենգիբարյան Վահե

Ե 472 Աշխատանքի իրավունք / Վահե Ենգիբարյան: Խմբ. Հ.
Սարգսյան.- Եր.: Անտարես, 2010.- 108 էջ:

Ձեռնարկում համակարգված և հանրամատչելի եղանակով
ներկայացված են աշխատանքային իրավունքներին վերաբե-
րող հիմնահարցերը, ինչպես նաև այս բնագավառում ՀՀ
օրենսդրությունն ու դատական պրակտիկան:

ՀՏԴ 342.2
ԳՄԴ 67. 99 (2) 7

ISBN 978-9939-51-238-9

© ՀՀ դատավորների միություն, 2010
© Սարգսյան Հրաչիկ, 2010
© Ենգիբարյան Վահե, 2010

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Նախաբան	9
Բաժին I.....	11
Ընդհանուր դրույթներ.....	11
Ինչ է աշխատանքը	11
Ինչ է աշխատանքային իրավունքը	11
Որոնք են աշխատանքային իրավունքի աղբյուրները ..	11
Ինչ են իրենցից ներկայացնում աշխատանքային իրավահարաբերությունները.....	12
Ովքեր են աշխատանքային իրավահարաբերությունների սուբյեկտները.....	14
Բաժին II.....	17
ՉՅ աշխատանքային օրենսդրությունը և դրանով կարգավորվող հարաբերությունները	17
Ինչ հարաբերություններ են կարգավորվում ՉՅ աշխատանքային օրենսգրքով	17
Որն է աշխատանքային օրենսդրության նպատակը	17
Որոնք են աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքները	17
Ինչ է սահմանում ՉՅ աշխատանքային օրենսդրությունը	17
Որոնք են գործատուի կողմից ընդունվող ակտերը	18
Բաժին III.....	21
Աշխատանքային հարաբերություններ.....	21
Ինչ են իրենցից ներկայացնում աշխատանքային հարաբերությունները.....	21
Ինչի հիման վրա են ծագում աշխատանքային հարաբերությունները.....	21
Ով է աշխատողը.....	21
Ով է գործատուն.....	21
Ինչ է աշխատանքային ստաժը.....	22
Ինչ է ժամկետը և ինչպես է այն հաշվարկվում.....	22
Որոնք են աշխատանքային իրավունքների և պարտականությունների ծագման հիմքերը.....	23
Ինչպես և որ մարմիններն են իրականացնում աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը.....	24

ԲԱԺԻՆ IV	26
Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններ.....	26
Ինչ է կոլեկտիվ պայմանագիրը	26
Ինչ մակարդակների կոլեկտիվ պայմանագրեր կան	26
Ինչ է կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը	27
Ովքեր են կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերը	27
Ինչ բովանդակություն պետք է ունենա կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը	28
Երբ է ուժի մեջ մտնում կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը և ինչ ժամկետով կարող է գործել այն .	29
Ինչ կարգով են կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրում կատարվում փոփոխություններ և լրացումներ	29
Բաժին V	30
Աշխատանքային պայմանագրի էությունը	30
Ինչ է աշխատանքային պայմանագիրը	30
Ինչ ձևով և կարգով պետք է կնքվի աշխատանքային պայմանագիրը	30
Գործատուն կարող է, արդյոք, ինքնուրույն կնքել աշխատանքային պայմանագիր	30
Որոնք են համարվում ընտրովի պաշտոններ	30
Աշխատանքի ընդունման ժամանակ գործատուն ինչ փաստաթղթեր պետք է պահանջի.....	31
Ինչ է աշխատանքային գրքույկը	32
Ինչ է փորձաշրջանը և երբ է այն սահմանվում.....	32
Որ դեպքերում չի կարող նախատեսվել փորձաշրջան.....	33
Ինչ ժամկետով կարող է սահմանվել փորձաշրջան	33
Բաժին VI	35
Աշխատանքային պայմանագրի տեսակները	35
Աշխատանքային պայմանագրի ինչ տեսակներ կան և որոնք են դրանք	35
Ինչքան կարող է սահմանվել աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը	35
Ինչ է համատեղությանը աշխատանքը	35
Ինչ է սեզոնային աշխատանքային պայմանագիրը	36
Ինչ է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը	36

Որ աշխատանքն է համարվում անօրինական	36
Բաժին VII	38
Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը	38
Աշխատանքային պայմանագրի լուծման ինչ հիմքեր կան	38
Որ դեպքերում է արգելվում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ	38
Բաժին VIII	40
Աշխատաժամանակը	40
Ինչ է աշխատաժամանակը և ինչ կառուցվածք ունի այն	40
Ինչքան կարող է լինել աշխատաժամանակի տևողությունը	41
Ինչ է ոչ լրիվ աշխատաժամանակը	41
Ինչպես պետք է լինի աշխատաժամանակի ռեժիմը	42
Ինչպես պետք է կատարվի աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկը	43
Ովքեր չեն կարող ներգրավվել արտաժամյա աշխատանքներում	44
Որ դեպքերում է թույլատրվում արտաժամյա աշխատանքը	44
Ինչքան կարող է տևել արտաժամյա աշխատաժամանակը	45
Որ աշխատանքն է համարվում գիշերային	46
Բաժին IX	47
Չանգստի ժամանակը	47
Ինչ է հանգստի ժամանակը	47
Աշխատողներին երբ է տրամադրվում հանգստի և սնվելու համար ընդմիջում	47
Աշխատողներին երբ են տրամադրվում լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումներ	48
Աշխատողներին երբ է տրամադրվում հանգիստ օրվա ընթացքում	48
Աշխատողներին երբ է տրամադրվում ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստ	48
Ինչ է ամենամյա արձակուրդը	49
Ինչքան է ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը	49

Ինչքան է ամենամյա երկարացված արձակուրդի տևողությունը	49
Ուն կարող է տրամադրվել ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ.....	50
Ինչ կարգով է տրամադրվում ամենամյա արձակուրդը.....	50
Երբ կարող է թույլատրվել ամենամյա արձակուրդի տեղափոխում.....	51
Բաժին X	53
ՀՀ վճարել դատարանի որոշումներ	53

ՆԱԽԱԲԱՆ

Յուրաքանչյուր հասարակարգի նյութական հիմքը մարդու աշխատանքային գործունեությունն է: Առանց աշխատանքի անհնարին է ինչպես առանձին անհատների, այնպես էլ ողջ հասարակության և պետության գոյությունը: Աշխատանքի շնորհիվ մարդը ստեղծում է նյութական և հոգևոր արժեքներ:

Վաղուց անցել են այն ժամանակները, երբ մարդիկ իրենց կենսական պահանջունքները կարող էին բավարարել բնությունից տրված պատրաստի միջոցներով: Հասարակական կյանքի վերափոխման հետ միասին ընդարձակվել են մարդկանց պահանջունքները և, դրան զուգահեռ, աճել է աշխատանքի դերն ու նշանակությունը:

ՀՀ Սահմանադրությունը մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքների շարքում առանձնացնում է աշխատանքի իրավունքը: Դրա իրականացման ընթացքում առաջ են գալիս աշխատանքային հասարակական հարաբերություններ, որոնք կարգավորվում են իրավունքի նորմերով: Մեր պետության հիմնական օրենքն ամրագրում է աշխատանքի ոլորտում քաղաքացիների հիմնական իրավունքները, այդ թվում՝ աշխատանքի ազատ ընտրության, պետության կողմից սահմանված նվազագույնից ոչ ցածր աշխատավարձի, աշխատանքի առողջ ու անվտանգ պայմանների, գործադուլի իրավունքները:

ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ընտրության ազատություն:

Յուրաքանչյուր աշխատող ունի արդարացի և օրենքով սահմանված նվազագույնից ոչ ցածր աշխատավարձի, ինչպես նաև անվտանգության ու հիգիենայի պահանջները բավարարող աշխատանքային պայմանների իրավունք:

Աշխատողներն իրենց տնտեսական, սոցիալական և աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով ունեն գործադուլի իրավունք, որի իրականացման կարգը և սահմանափակումները սահմանվում են օրենքով:

Մինչև տասնվեց տարեկան երեխաներին մշտական աշխատանքի ընդունելն արգելվում է:

Նրանց ժամանակավոր աշխատանքի ընդունման կարգը և պայմանները սահմանվում են օրենքով:

Հարկադիր աշխատանքն արգելվում է:

Մարդու աշխատանքի իրավունքն անհնար է պատկերացնել առանց հանգստի իրավունքի:

ՀՀ Սահմանադրության 33-րդ հոդվածը սահմանում է, որ յուրաքանչյուր ոք ունի հանգստի իրավունք: Առավելագույն աշխատաժամանակը, հանգստյան օրերը և ամենամյա վճարովի արձակուրդի նվազագույն տևողությունը սահմանվում են օրենքով:

Սահմանադրության դրույթներն իրավաբանական հիմք են աշխատանքային օրենսդրության համար: Դրանցից հիմնականը ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն է: Վերջինս բազմակողմանիորեն կարգավորում է քաղաքացիների աշխատանքի իրավունքի իրականացման կապակցությամբ առաջացող հասարակական հարաբերությունները:

Աշխատանքային օրենսգիրքը կարգավորում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում է այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարման հիմքերն ու իրականացման կարգը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմների իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը, ինչպես նաև աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման պայմանները:

Սույն ձեռնարկում հարց ու պատասխանի ձևով աշխատել ենք ներկայացնել բնակչությանը առավել հաճախ հուզող և առօրեական հիմնախնդիրները:

Ձեռնարկում հիմնականում շեշտադրված են այն հիմնախնդիրները, որոնք առաջանում են գործատուի և աշխատողի միջև աշխատանքային հարաբերությունների ժամանակ: Ներկայացված է նաև աշխատանքային պայմանագրի էությունը, վերլուծված են դրանց տեսակները, տրված են աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերն ու կարգը և այլն:

Բացի դրանից, ձեռնարկում ներկայացված են նաև նշված բնագավառում ՀՀ վճռաբեկ դատարանի նախադեպային որոշումները, որոնք ընթերցողին կօգնեն առավել ամբողջական պատկերացում կազմել աշխատանքային վեճերի լուծման պրակտիկայի վերաբերյալ:

Բաժին I

Ընդհանուր դրույթներ

Ինչ է աշխատանքը

Ամեն մի հասարակարգի նյութական հիմքը մարդկանց աշխատանքային գործունեությունն է: Առանց աշխատանքի անհնարին է ինչպես առանձին անհատների, այնպես էլ ողջ հասարակության և պետության գոյությունը: Աշխատանքի շնորհիվ մարդն ստեղծում է նյութական և հոգևոր արժեքներ:

Վաղուց անցել են այն ժամանակները, երբ մարդիկ իրենց կենսական պահանջները կարող էին բավարարել բնությունից տրված պատրաստի միջոցներով: Հասարակական կյանքի վերափոխման հետ մեկտեղ լայն են մարդկանց պահանջները և, դրան զուգահեռ, մեծացել են աշխատանքի դերն ու նշանակությունը:

Աշխատանքը կարելի է բնութագրել բացառապես մարդկային գործունեություն, որը ներառում է մարդկանց աշխատուժի (աշխատելու ունակություն) և արտադրության միջոցների միասնությունը:

Այլ կերպ ասած՝ աշխատանքը մարդու ազդեցությունն է արտաքին աշխարհի նկատմամբ: Ներգործելով այս կամ այն իրի վրա, մարդն այն հարմարեցնում է իր կարիքներին և օգտագործում որոշակի պահանջներ բավարարելու համար: Սակայն արտաքին աշխարհի իրերի նկատմամբ մարդու ամեն մի ներգործություն դեռևս աշխատանք չէ: Անհրաժեշտ է, որ այդ ներգործությունը լինի նպատակաուղղված, գիտակցված և ոչ թե կրի պատահական բնույթ: Հետևաբար, այն իրենից ներկայացնում է մարդու նպատակամղետ ազդեցություն արտաքին աշխարհի իրերի նկատմամբ՝ իր նյութական և հոգևոր պահանջները բավարարելու նպատակով:

Աշխատանքը մարդու գոյության անհրաժեշտ պայմանն է, առանց որի նրա կեցությունը դառնում է անհնարին: Միևնույն ժամանակ, աշխատանքը հանդես է գալիս նաև որպես մարդու վերակազմավորման վճռական գործոն:

Այսպիսով, աշխատանքը՝ որպես մարդու գոյապահպանման և զարգացման միջոց, ունի սոցիալ-տնտեսական բնույթ: Այդ է պատճառը, որ մարդու իրավունքների շարքում այն համարվում է սոցիալ-տնտեսական իրավունք:

Ինչ է աշխատանքային իրավունքը

ՀՀ Սահմանադրությունը մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքների շարքում առանձնացնում է աշխատանքի իրավունքը: Դրա իրականացման ընթացքում առաջ են գալիս աշխատանքային հասա-

րակական հարաբերություններ, որոնք կարգավորվում են իրավունքի նորմերով: Այդ իրավանորմերի ամբողջությունն էլ հենց կազմում է աշխատանքային իրավունքը:

Այսպիսով, աշխատանքային իրավունքը կարելի է բնորոշել որպես իրավանորմերի ամբողջություն, որոնք կարգավորում են քաղաքացիների աշխատանքի իրավունքի իրականացման ընթացքում առաջացող հասարակական հարաբերությունները:

Նշված հասարակական հարաբերությունները կազմում են աշխատանքային իրավունքի կարգավորման առարկան: Բացի դրանից, աշխատանքային իրավունքը նաև գիտական դասընթաց է, որն առանձնահատուկ տեղ է զբաղում հասարակական գիտությունների համակարգում: Որպես այդպիսին՝ աշխատանքային իրավունքն ուսումնասիրում է հասարակական աշխատանքային հարաբերությունների կազմակերպման իրավական ձևերը: Իբրև իրավագիտության ճյուղ՝ այն իրենից ներկայացնում է հայացքների, պատկերացումների, համոզմունքների, գնահատականների և կարծիքների ամբողջություն, որոնք ուղղվում են աշխատանքի ոլորտը կարգավորող իրավական նորմերի ուսումնասիրությանն ու կատարելագործմանը:

Աշխատանքային իրավունքը Հայաստանի Հանրապետության իրավական համակարգի կարևոր ճյուղերից մեկն է: Հատկապես շուկայական տնտեսության պայմաններում աշխատանքային հասարակական հարաբերությունների կարգավորման անհրաժեշտությունն էլ ավելի է բարձրացնում աշխատանքային իրավունքի և օրենսդրության դերն ու նշանակությունը:

Որոնք են աշխատանքային իրավունքի աղբյուրները

Աշխատանքային իրավունքի աղբյուր են նորմատիվ իրավական ակտերը, որոնք դասակարգվում են օրենքների և ենթաօրենսդրական ակտերի:

Աշխատանքային իրավունքի, ինչպես և իրավունքի մյուս ճյուղերի հիմնական աղբյուրը ՀՀ Սահմանադրությունն է: Իբրև պետության հիմնական օրենք՝ Սահմանադրությունն աշխատանքային հասարակական հարաբերությունները կարգավորում է ընդհանուր ձևով՝ ամրագրելով աշխատանքային իրավունքի հիմնադրույթները: Նրանում արտացոլված են քաղաքացիների (աշխատողների) այն հիմնական իրավունքները, որոնք ունեն նաև միջազգային ճանաչում: Անհրաժեշտ է նշել, որ աշխատանքի հանդեպ ՀՀ Սահմանադրության վերաբերմունքը՝ կապված նոր տնտեսական հարաբերությունների անցնելու հետ, էապես փոփոխվել է:

ՀՀ Սահմանադրությունն ամրագրում է աշխատանքի ոլորտում քաղաքացիների հիմնական իրավունքները, այդ թվում՝ աշխատանքի ազատ ընտրության, պետության կողմից սահմանված նվազագույնից

ոչ ցածր աշխատավարձի, աշխատանքի առողջ ու անվտանգ պայմանների, գործադուլի իրավունքները:

ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ընտրության ազատություն:

Յուրաքանչյուր աշխատող ունի արդարացի և օրենքով սահմանված նվազագույնից ոչ ցածր աշխատավարձի, ինչպես նաև անվտանգության ու հիգիենայի պահանջները բավարարող աշխատանքային պայմանների իրավունք:

Աշխատողներն իրենց տնտեսական, սոցիալական և աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով ունեն գործադուլի իրավունք, որի իրականացման կարգը և սահմանափակումները սահմանվում են օրենքով:

Մինչև 16 տարեկան երեխաներին մշտական աշխատանքի ընդունելն արգելվում է: Նրանց ժամանակավոր աշխատանքի ընդունման կարգը և պայմանները սահմանվում են օրենքով:

Հարկադիր աշխատանքն արգելվում է:

Իսկ ՀՀ Սահմանադրության 33-րդ հոդվածը սահմանում է, որ յուրաքանչյուր ոք ունի հանգստի իրավունք: Առավելագույն աշխատաժամանակը, հանգստյան օրերը և ամենամյա վճարովի արձակուրդի նվազագույն տևողությունը սահմանվում են օրենքով:

Սահմանադրության դրույթներն իրավաբանական բազա են ընթացիկ աշխատանքային օրենսդրության համար: Դրանցից հիմնականը ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն է: Վերջինս բազմակողմանիորեն կարգավորում է քաղաքացիների աշխատանքի իրավունքի իրականացման կապակցությամբ առաջացող հասարակական հարաբերությունները:

Սահմանելով աշխատանքի ոլորտում քաղաքացիների հիմնական իրավունքները՝ օրենսդիրն առանձին-առանձին կարգավորում է դրանց իրականացման գործընթացը: ՀՀ գործող աշխատանքային օրենսգիրքը բաղկացած է ընդհանուր և հատուկ մասերից: Ընդհանուր մասի իրավանորմերը սահմանում են աշխատանքային օրենսդրության կազմը, կառուցվածքը, աշխատողի հիմնական իրավունքներն ու պարտականությունները և այլն: Հատուկ մասի նորմերը կոչված են կարգավորելու առավել նեղ շրջանակի հարցեր, որոնք վերաբերում են աշխատանքային իրավահարաբերության առանձին ոլորտների:

Աշխատանքային իրավունքի աղբյուրների շարքում կարևոր տեղ են գրավում նաև ենթաօրենսդրական ակտերը, այդ թվում՝ ՀՀ Նախագահի հրամանագրերը, ՀՀ կառավարության որոշումները, նախարարությունների հրահանգները, պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընդունած որոշումները: Կարևոր են նաև աշխատանքային իրավունքի տեղայնացված կոնկրետ ձեռնարկության, հիմնարկության, կազմակերպության ակտերը, որոնց

շարքին դասվում են ներքին աշխատանքային կարգապահության կանոնները, կոլեկտիվ պայմանագրերը, ձեռնարկության ղեկավարի որոշ հրամաններ և այլն:

Ինչ են իրենցից ներկայացնում աշխատանքային իրավահարաբերությունները

Աշխատանքային իրավունքի նորմերով կարգավորվող հասարակական հարաբերությունները կոչվում են աշխատանքային իրավահարաբերություններ: Վերջիններս կազմում են համակարգ, որը բնորոշվում է ներքին միասնությամբ:

Աշխատանքային իրավահարաբերությունները ծագում են քաղաքացու (աշխատողի) և գործատուի միջև կնքվող աշխատանքային պայմանագրի ուժով:

Այդ պայմանագրով աշխատողը պարտավորվում է, ենթարկվելով գործատուի կողմից սահմանված ներքին աշխատանքային կարգապահական կանոններին, կատարել որոշակի տեսակի աշխատանք՝ ըստ որոշակի մասնագիտության, մասնագիտացման և որակավորման, իսկ գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել աշխատավարձ և ապահովել աշխատանքի անվտանգ պայմաններ:

Աշխատանքային իրավահարաբերություններն ունեն որոշակի առանձնահատկություններ, որոնցով դրանք տարբերվում են աշխատանքի կիրառման հետ կապված մյուս իրավահարաբերություններից:

Նախ՝ աշխատանքային իրավահարաբերության միջոցով քաղաքացիները ընդգրկվում են աշխատավորական կոլեկտիվում:

Աշխատանքային իրավահարաբերություններն ունեն բացառապես հատուցանելի բնույթ, այսինքն՝ այս բնույթի աշխատանքները միշտ պետք է վճարվեն:

Ովքեր են աշխատանքային իրավահարաբերությունների սուբյեկտները

Աշխատանքային իրավահարաբերության սուբյեկտները՝ նշված հարաբերությունների մասնակիցներն են, որոնք օժտված են որոշակի իրավունքներով և պարտականություններով:

Աշխատանքային իրավահարաբերությունների սուբյեկտները բազմաթիվ են: Սակայն նրանց շարքում իբրև հիմնական առանձնանուն են քաղաքացիները (վարձու աշխատողները) և գործատուները (ձեռնարկությունները և աշխատուժ վարձող քաղաքացիները): Նրանք համարվում են հիմնական այն պատճառով, որ առանց այդ սուբյեկտների չկան և չեն կարող լինել աշխատանքային իրավահարաբերություններ:

Այս սուբյեկտների մասնակցությունն աշխատանքային հասարակական հարաբերություններին՝ տեղի է ունենում նրանց աշխատանքային իրավասուբյեկտության, այսինքն՝ իրավունակության և գործունակության շնորհիվ:

Աշխատանքային իրավունակությունը՝ սուբյեկտի ունակությունն է լինելու աշխատանքային հարաբերության մասնակից: Գործունակությունը սեփական գործողություններով աշխատանքային իրավունքներ և պարտականություններ ձեռք բերելու ունակությունն է:

Քաղաքացիների աշխատանքային իրավունակությունը ծագում է նրանց ծննդյան պահից: Սակայն դա չի նշանակում, որ նրանք ցանկացած ժամանակ կարող են մասնակցել աշխատանքային իրավահարաբերություններին (օրինակ՝ կնքել աշխատանքային պայմանագրեր, ունենալ իրավունքներ և պարտականություններ): Դրա համար էլ գործունակությունը վրա է հասնում օրենքով սահմանված որոշակի տարիքի հասնելու դեպքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի և «Բնակչության զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն՝ աշխատանքային գործունակությունը քաղաքացու մոտ ծագում է 16, իսկ որոշ դեպքերում՝ 15 տարեկանից: Տարիքային չափանիշ սահմանելիս՝ օրենքը հաշվի է առնում քաղաքացու կողմից աշխատանք կատարելու փաստական հնարավորությունները, ինչպես նաև մտավոր կարողությունների մակարդակը: Տարիքային չափանիշի վերաբերյալ օրենքի դրույթները պարտադիր են բոլոր տեսակի գործատուների համար:

Աշխատանքային իրավահարաբերություններին մասնակցելու համար անձը պետք է լինի գործունակ: Նշված իրավահարաբերության սուբյեկտներ չեն կարող լինել այն քաղաքացիները, որոնք դատարանի կողմից ճանաչվել են անգործունակ՝ հոգեկան հիվանդության կամ տկարամտության պատճառով:

Քաղաքացիների աշխատանքային իրավասուբյեկտությունը կարող է սահմանափակվել միայն օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով: Օրինակ՝ հափշտակության համար դատապարտված անձը դատարանի դատավճռով կարող է որոշակի ժամկետով զրկվել նյութական պատասխանատու պաշտոններում աշխատելու իրավունքից և այլն:

Այս սահմանափակումները չնայած պարտադիր են, սակայն կրում են ժամանակավոր բնույթ: Քաղաքացիների աշխատանքային իրավասուբյեկտությունը դադարում է նրանց մահվանը կամ դատարանի կողմից նրանց մահացած հայտարարելու հետևանքով:

Աշխատանքային իրավահարաբերության մյուս հիմնական մասնակիցը (սուբյեկտը) գործատուն է: Որպես գործատու կարող են հանդես գալ իրավաբանական անձի կարգավիճակ ունեցող և չունեցող ձեռնարկությունները, ինչպես նաև անհատ քաղաքացիները: Հիմնականում գործատուի դերում հանդես են գալիս ձեռնարկությունները:

Որպես գործատու կարող են հանդես գալ ինչպես պետական, այնպես էլ ոչ պետական (մասնավոր) ձեռնարկությունները: Աշխատանքային օրենսդրությունը տարածվում է ն՛ պետական, ն՛ մասնավոր ձեռնարկությունների վրա:

Աշխատանքային իրավահարաբերությունների մասնակիցներ կարող են լինել նաև արհմիութենական և այլ հասարակական կազմակերպությունները: Դրանց շարքում կարևոր դեր ունեն արհմիությունները, որոնք կոչված են պաշտպանելու աշխատողների իրավունքներն ու օրինական շահերը:

Բաժին II

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը և դրանով կարգավորվող հարաբերությունները

Ինչ հարաբերություններ են կարգավորվում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով

Աշխատանքային օրենսգիրքը կարգավորում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում է այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարման հիմքերն ու իրականացման կարգը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմների իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը, ինչպես նաև աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման պայմանները:

Աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել օրենքով:

Որն է աշխատանքային օրենսդրության նպատակը

Աշխատանքային օրենսդրության նպատակն է՝

1) սահմանել ֆիզիկական անձանց՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների, օտարերկրյա քաղաքացիների, քաղաքացիություն չունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պետական երաշխիքները:

2) նպաստել աշխատանքի բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը:

3) պաշտպանել աշխատողների և գործատուների իրավունքներն ու շահերը:

Որոնք են աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքները

Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են՝

1) աշխատանքի ազատությունը, ներառյալ աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է կամ որին ազատորեն համաձայնում է), աշխատանքային ունակությունները տնօրինելու, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը:

2) ցանկացած ձևի (բնույթի) հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելումը:

3) աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից.

4) յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովումը (ներառյալ անվտանգության ապահովման և հիգիենայի պահանջները բավարարող պայմանները, հանգստի իրավունքը).

5) աշխատողների իրավունքների և հնարավորությունների հավասարությունը.

6) յուրաքանչյուր աշխատողի՝ ժամանակին և ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքի ապահովումը՝ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից ոչ ցածր,

7) գործատուների և աշխատողների՝ աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանության համար ազատորեն միավորվելու իրավունքի ապահովումը (ներառյալ արհեստակցական և գործատուների միություններ ստեղծելու կամ դրանց անդամագրվելու իրավունքը).

8) աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունը.

9) կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը.

10) կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի կողմերի պատասխանատվությունը՝ ըստ իրենց պարտականությունների:

Պետությունն ապահովում է աշխատանքային իրավունքների իրականացումը՝ աշխատանքային օրենսգրքի և այլ օրենքների դրույթներին համապատասխան: Աշխատանքային իրավունքները կարող են սահմանափակվել միայն օրենքով, եթե դա անհրաժեշտ է պետական և հասարակական անվտանգության, հասարակական կարգի, հանրության առողջության ու բարքերի, այլոց իրավունքների և ազատությունների, պատվի և բարի համբավի պաշտպանության համար:

Ինչ է սահմանում ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը

Աշխատանքային օրենսդրությունը սահմանում է՝

1) աշխատանքային օրենսդրության կիրառման ոլորտները, նպատակը և սկզբունքները.

2) աշխատանքի իրավունքի իրականացման իրավական հիմքերը.

3) կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի կնքման և կատարման կարգն ու պայմանները, ինչպես նաև կողմերի պատասխանատվությունը՝ ըստ իրենց պարտականությունների.

4) աշխատանքի վարձատրության կարգն ու պայմանները.

5) աշխատաժամանակի առավելագույն և հանգստի ժամանակի նվազագույն տևողությունը.

6) արտոնությունների, հատուցումների, երաշխիքների նվազագույն չափը (սահմանը).

7) աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման հիմնական կանոններն ու նորմերը.

8) աշխատողների ներկայացուցիչների՝ արհեստակցական միությունների, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչների (մարմնի), ինչպես նաև գործատուների միությունների, դրանց ներկայացուցիչների իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը.

9) աշխատանքային կարգապահության ապահովման իրավական հիմքերը.

10) նյութական պատասխանատվության պայմաններն ու չափերը (սահմանները).

11) աշխատանքային օրենսդրության պահպանման նկատմամբ հսկողության և վերահսկողության իրականացման հիմնական դրույթները:

Գերատեսչական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների՝ աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող ակտեր կարող են հրապարակվել միայն աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում ու սահմաններում:

Որոնք են գործատուի կողմից ընդունվող ակտերը

Գործատուներն օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, իրենց իրավասությունների սահմաններում, կարող են ընդունել ներքին (լուկալ) և անհատական իրավական ակտեր:

Գործատուն կարող է ընդունել ներքին և անհատական իրավական ակտեր աշխատողների կամ նրանց առանձին խմբերի համար աշխատանքային օրենսդրությամբ և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքային, սոցիալական և այլ պայմանների համեմատ առավել բարենպաստ պայմաններ սահմանելու նպատակով:

Եթե ներքին և անհատական իրավական ակտերը բովանդակում են դրույթներ, որոնք նվազ բարենպաստ են, քան աշխատանքային օրենսդրությամբ և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով աշխատողների համար սահմանված պայմանները, ապա նման ակտերը կամ դրանց համապատասխան մասերն իրավաբանական ուժ չունեն:

Գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերը կարող են ընդունվել հրամանների, կարգադրությունների, որոշումների, միջնորդագրերի, կարգագրերի և այլնի տեսքով:

Ներքին իրավական ակտերն ընդունվում են կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքի (հեթեափոխա-

յին) և հանգստի ժամանակացույցները (գրաֆիկները) հաստատելու, աշխատողներին արտաժամյա աշխատանքի և հերթապահության ներգրավելու, ինչպես նաև աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված այլ դեպքերում:

Ներքին իրավական ակտերին գործատուն աշխատողներին ծանոթացնում է ստորագրությամբ՝ աշխատանքի թույլատրելուց առաջ կամ ոչ ուշ, քան դրանց հրապարակումից հետո՝ երեք օրվա ընթացքում:

Աշխատողի արձակուրդը ձևակերպելու, աշխատողին խրախուսանքի կամ կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու, ժամանակավորապես այլ վայր կամ այլ աշխատանքի փոխադրելու, այլ վայր գործուղելու, վերջնահաշվարկ և սահմանված կարգով աշխատավարձից պահումներ կատարելու, ինչպես նաև անհատական աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված այլ հարցեր կարգավորելու նպատակով գործատուն ընդունում է անհատական իրավական ակտեր:

Անհատական իրավական ակտերին գործատուն աշխատողներին ծանոթացնում է ստորագրությամբ՝ ոչ ուշ, քան դրանց հրապարակումից հետո՝ երեք օրվա ընթացքում:

Ներքին և անհատական իրավական ակտերի հրապարակման, հաշվառման, պահպանման և արխիվացման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Բաժին III

Աշխատանքային հարաբերություններ

Ինչ են իրենցից ներկայացնում աշխատանքային հարաբերությունները

Աշխատանքային հարաբերություններն աշխատողի և գործատու-
ւի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն
են, ըստ որի՝ աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կա-
տարում է աշխատանքային գործառույթներ (որոշակի մասնագիտու-
թյամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում աշխատանք)՝ ենթարկվելով
ներքին կարգապահական կանոններին, իսկ գործատուն ապահովում
է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի
նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ
և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի
պայմաններ:

Ինչի հիման վրա են ծագում աշխատանքային հարաբերությունները

Աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերու-
թյունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված
կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրի հիման
վրա, ինչպես նաև կողմերի համաձայնությամբ՝ աշխատանքի ընդուն-
ման մասին անհատական իրավական ակտով:

Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով
ծագած աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման վրա
տարածվում են նաև պայմանագրային հարաբերությունների կարգա-
վորման սաշխատանքային օրենսգրքի դրույթները:

Ով է աշխատողը

Աշխատողն աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված տարիքի
հասած գործունակ քաղաքացին է, որն աշխատանքային պայմանագ-
րի հիման վրա գործատուի օգտին կատարում է որոշակի աշխա-
տանք՝ ըստ որոշակի մասնագիտության, որակավորման կամ պաշ-
տոնի:

Աշխատող են համարվում նաև ծնողներից մեկի կամ որդեգրողի
կամ հոգաբարձուի գրավոր համաձայնությամբ աշխատանքային
պայմանագրով աշխատող տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան
անձինք:

Տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան անձինք կարող են ընդգրկվել միայն նրանց առողջությանը, անվտանգությանը, կրթությանը և բարոյականությանը չվնասող ժամանակավոր աշխատանքներում՝ աշխատանքային օրենսգրքին համապատասխան:

Տասնչորսից մինչև տասնութ տարեկան անձինք չեն կարող ընդգրկվել աշխատանքի հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի:

Տասնչորսից մինչև 16 տարեկան անձանց հետ կնքվում է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր:

Ով է գործատուն

Գործատուն աշխատանքային հարաբերության այն մասնակիցն է, որն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա և օրենքով սահմանված կարգով օգտագործում է քաղաքացիների աշխատանքը:

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):

Գործատու կարող է լինել նաև յուրաքանչյուր քաղաքացի:

Ինչ է աշխատանքային ստաժը

Աշխատանքային ստաժն այն ժամանակահատվածն է, որի ընթացքում քաղաքացին եղել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով կարգավորվող աշխատանքային հարաբերությունների մեջ, ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք, նորմատիվ իրավական ակտերին կամ կոլեկտիվ պայմանագրերին համապատասխան, կարող են հաշվարկվել աշխատանքային ստաժում, որով աշխատանքային օրենսդրությունը, այլ նորմատիվ իրավական ակտերը և կոլեկտիվ պայմանագրերը պայմանավորում են որոշակի աշխատանքային իրավունքներ կամ աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքներ ու արտոնություններ: Աշխատանքային ստաժը կարող է լինել՝

1) ընդհանուր աշխատանքային ստաժ, որում հաշվարկվում է քաղաքացու՝ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու ամբողջ ժամանակահատվածը, ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք թույլատրվում է հաշվարկել աշխատանքային ստաժում:

2) հատուկ կամ մասնագիտական աշխատանքային ստաժ, որում հաշվարկվում են այն ժամանակահատվածները, որոնց ընթացքում

կատարվել է որոշակի մասնագիտությամբ աշխատանք կամ զբաղեցվել է որոշակի պաշտոն կամ կատարվել է աշխատանք՝ աշխատանքի առանձնահատուկ պայմաններում, ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք թույլատրվում է հաշվարկել տվյալ տիպի աշխատանքային ստաժում.

3) որոշակի կազմակերպությունում կամ միևնույն գործատուի մոտ աշխատանքային ստաժ, որում հաշվարկվում է տվյալ աշխատատեղում աշխատաժամանակը, ինչպես նաև այն ժամանակահատվածները, որոնք թույլատրվում է հաշվարկել տվյալ տիպի աշխատանքային ստաժում.

4) անընդմեջ աշխատանքային ստաժ, որում հաշվարկվում է միևնույն կազմակերպությունում (գործատուի մոտ) կամ մի քանի կազմակերպություններում (գործատուների մոտ) աշխատանքի ժամանակահատվածը, եթե մի աշխատատեղից մյուսի փոխադրումը կատարվել է գործատուների փոխադարձ համաձայնությամբ կամ աշխատանքային ստաժը չընդհատող այլ հիմքերով, կամ եթե մի աշխատանքից մյուսին անցնելու ընդմիջումները չեն գերազանցել մեկ ամիսը.

5) ապահովագրական ստաժ, որում հաշվարկվում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ չարգելված աշխատանքային և այլ գործունեության ժամանակահատվածների հանրագումարը, որի ընթացքում քաղաքացին ենթակա է եղել ապահովագրության, նրա համար և նրա կողմից օրենքով սահմանված կարգով կատարվել են պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարումներ:

Ինչ է ժամկետը և ինչպես է այն հաշվարկվում

Աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով սահմանված կամ դատարանի նշանակած ժամկետը որոշվում է օրացուցային տարով, ամսով, ամսաթվով կամ տարիներով, ամիսներով, շաբաթներով, օրերով կամ ժամերով հաշվարկվող որոշակի ժամանակահատվածի ավարտով:

Ժամկետը կարող է որոշվել նաև այն իրադարձության մատնանշմամբ, որն անխուսափելիորեն պետք է տեղի ունենա:

Ժամանակահատվածով որոշվող ժամկետն սկսվում է այն օրացուցային տարվա, ամսվա, ամսաթվի կամ այն իրադարձության վրա հասնելու հաջորդ օրվանից, որով որոշված է ժամկետի սկիզբը:

Տարիներով հաշվարկվող ժամկետը լրանում է ժամկետի վերջին տարվա համապատասխան ամսին և ամսաթվին: Եթե հնարավոր չէ ճշգրիտ պարզել, թե որ ամսին է սկսվել տարիներով հաշվարկվող ժամկետը, ժամկետի վերջին օր է համարվում համապատասխան տարվա հունիսի 30-ը:

Կես տարով որոշված ժամկետի նկատմամբ կիրառվում են ամիսներով հաշվարկվող ժամկետի կանոնները:

Տարվա եռամսյակներով հաշվարկվող ժամկետի նկատմամբ կիրառվում են ամիսներով հաշվարկվող ժամկետի կանոնները: Ընդ որում, եռամսյակը համարվում է երեք ամսին հավասար, իսկ եռամսյակների հաշվարկը կատարվում է տարվա սկզբից:

Ամիսներով հաշվարկվող ժամկետը լրանում է ժամկետի վերջին ամսվա համապատասխան ամսաթվին:

Եթե ամիսներով հաշվարկվող ժամկետը լրանում է այն ամսին, որը չունի համապատասխան ամսաթիվ, ապա ժամկետը լրանում է այդ ամսվա վերջին օրը:

Եթե հնարավոր չէ ճշգրիտ պարզել, թե որ օրն է սկսվել ամիսներով հաշվարկվող ժամկետը, ապա ժամկետի վերջին օր է համարվում համապատասխան ամսվա տասնհինգերորդ օրը:

Կես ամսով որոշվող ժամկետը դիտվում է որպես օրերով հաշվարկվող ժամկետ և համարվում է հավասար տասնհինգ օրվան:

Շաբաթներով հաշվարկվող ժամկետը լրանում է ժամկետի վերջին շաբաթվա համապատասխան օրը:

Օրացուցային օրերով հաշվարկվող ժամկետներում ներառվում են նաև հանգստյան օրերը և ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրերը: Եթե ժամկետի վերջին օրը հանընկնում է ոչ աշխատանքային օրվա հետ, ապա ժամկետի ավարտի օր է համարվում դրան հաջորդող աշխատանքային օրը: Օրերով հաշվարկվող ժամկետը հաշվարկվում է օրացուցային օրերով, եթե աշխատանքային օրենսդրությամբ կամ աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով այլ բան նախատեսված չէ:

Եթե ժամկետը սահմանվել է որևէ գործողություն կատարելու համար, ապա այդ գործողությունը կարող է կատարվել մինչև ժամկետի վերջին օրվա ժամը քսանչորսը: Սակայն եթե այդ գործողությունը պետք է կատարվի կազմակերպությունում, ապա ժամկետը լրանում է այն ժամին, երբ սահմանված կանոններով այդ կազմակերպությունում դադարեցվում են համապատասխան գործառնությունները:

Կապի կազմակերպությանը մինչև ժամկետի վերջին օրվա ժամը քսանչորսը տրված գրավոր դիմումները և ծանուցումները (փաստաթղթերը) համարվում են ժամկետին տրված:

Որոնք են աշխատանքային իրավունքների և պարտականությունների ծագման հիմքերը

Աշխատանքային իրավունքները և պարտականությունները կարող են ծագել, փոփոխվել և դադարել՝

1) աշխատանքային օրենսգրքով, այլ օրենքներով, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակ-

տերով, աշխատանքային և կոլեկտիվ պայմանագրերով նախատեսված հիմքերից, ինչպես նաև քաղաքացիների և գործատուների այն գործողություններից, որոնք թեև օրենքով կամ այլ իրավական ակտերով նախատեսված չեն, սակայն ըստ աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքների՝ առաջացնում են աշխատանքային իրավունքներ և պարտականություններ.

2) պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ակտերից, որոնք օրենքով նախատեսված են որպես աշխատանքային իրավունքների և պարտականությունների ծագման հիմքեր.

3) աշխատանքային իրավունքներ և պարտականություններ սահմանող դատական ակտից.

4) վնաս պատճառելու հետևանքով.

5) այնպիսի իրադարձությունների հետևանքով, որոնց հետ օրենքը կամ այլ իրավական ակտը կապում է աշխատանքային իրավական հետևանքների առաջացում:

Ինչպես և որ մարմիններն են իրականացնում աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված գործերի ենթակայությանը համապատասխան, իրականացնում է դատարանը:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացնում են աշխատողների ներկայացուցիչները:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է՝

1) իրավունքը ճանաչելով.

2) մինչև իրավունքի խախտումը եղած դրությունը վերականգնելով.

3) իրավունքը խախտող կամ դրա խախտման համար վտանգ ստեղծող գործողությունները կանխելով կամ վերացնելով.

4) պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի կամ գործատուի իրավական ակտն անվավեր ճանաչելով.

5) դատարանի կողմից պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմնի՝ գործատուի օրենքին հակասող իրավական ակտը չկիրառելով.

6) իրավունքի ինքնապաշտպանությամբ.

7) պարտականությունը բնեղենով կատարելուն հարկադրելով.

8) վնասի հատուցում ստանալով.

9) տուգանք (տուժանք) բռնագանձելով.

10) իրավահարաբերությունը դադարեցնելով կամ փոփոխելով.

11) օրենքով նախատեսված այլ եղանակներով:

ԲԱԺԻՆ IV

Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններ

Ինչ է կոլեկտիվ պայմանագիրը

Կոլեկտիվ պայմանագիրը գործատուի (գործատուի ներկայացուցիչ) և աշխատողների ներկայացուցիչների կամ գործատուների միության և արհեստակցական միության, իսկ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում նաև Հայաստանի Հանրապետության կառավարության միջև գրավոր ձևով կնքված կամավոր համաձայնությունն է, որը կարգավորում է աշխատողների և գործատուների միջև աշխատանքային հարաբերությունները: Կոլեկտիվ պայմանագրերը երկկողմ են, բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության մասնակցությամբ կնքվող կոլեկտիվ պայմանագրի, որը եռակողմ է:

Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների կողմերը և նրանց ներկայացուցիչներն իրենց շահերը համաձայնեցնում և վեճերը լուծում են կոլեկտիվ բանակցությունների միջոցով: Կոլեկտիվ բանակցությունների ցանկություն հայտնող կողմը պարտավոր է այդ մասին գրավոր ծանուցել մյուս կողմին: Ծանուցման մեջ նշվում են կոլեկտիվ բանակցությունների նպատակը, ինչպես նաև առաջարկությունները և պահանջները:

Կոլեկտիվ բանակցության կողմերը պայմանավորվում են կոլեկտիվ բանակցությունները սկսելու օրվա և ընթացակարգի վերաբերյալ:

Կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը պետք է իրականացվի ողջամիտ և առանց ձգձգումների:

Կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերը կամ նրանց ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն կոլեկտիվ բանակցությունների հետ կապված հարցերի վերաբերյալ հարցումներ անել միմյանց: Հարցման պատասխանները պետք է ներկայացվեն հարցումն անելու օրվանից ոչ ուշ, քան տասնհինգ օրվա ընթացքում: Այդ ժամկետը կարող է փոփոխվել կողմերի կամ նրանց ներկայացուցիչների լրացուցիչ պայմանավորվածությամբ:

Տեղեկատվություն տրամադրող կողմն իրավունք ունի մյուս կողմից պահանջելու չիրապարակել ստացված տեղեկատվությունը:

Կոլեկտիվ բանակցությունները համարվում են ավարտված կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու կամ տարածայնությունների մասին արձանագրություն կազմելու կամ կողմերից մեկի կողմից մյուս կողմին կոլեկտիվ բանակցություններից դուրս գալու մասին գրավոր ծանուցում ուղարկելու պահից, եթե կողմերն այլ որոշում չեն ընդունել:

Ինչ մակարդակների կոլեկտիվ պայմանագրեր կան

Կոլեկտիվ պայմանագրերը կարող են լինել հետևյալ մակարդակների՝

- 1) հանրապետական մակարդակով կնքված կոլեկտիվ պայմանագիր.
- 2) Ճյուղային և տարածքային մակարդակով կնքված կոլեկտիվ պայմանագիր.
- 3) կազմակերպության կամ դրա առանձնացված (կառուցվածքային) ստորաբաժանման մակարդակով կնքված կոլեկտիվ պայմանագիր:

Ինչ է կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը գործատուի և տվյալ կազմակերպությունում աշխատողների արհեստակցական միության միջև կնքված գրավոր համաձայնությունն է:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրերով կարող են սահմանվել՝

1) աշխատանքի վարձատրության պայմանները, աշխատանքի վարձատրության կարգավորման մեխանիզմները՝ հաշվի առնելով սղաճի մակարդակը և զների աճը.

2) աշխատանքի պայմանները.

3) աշխատաժամանակը և հանգստի ժամանակը (ներառյալ արձակուրդների տրամադրումը և դրանց տևողությունը).

4) աշխատողների թվաքանակի կրճատման կարգը և պայմանները, երաշխիքները կրճատումների դեպքերում.

5) աշխատանքի անվտանգության և հիգիենայի պայմանները.

6) արտադրության էկոլոգիական անվտանգության և աշխատողների առողջության պահպանման պայմանները.

7) աշխատողների՝ մասնագիտություն ձեռք բերելու, որակավորումը բարձրացնելու և վերաորակավորվելու պայմանները.

8) այնպիսի երաշխիքներ և հատուցումներ, որոնք կողմերը համարում են անհրաժեշտ.

9) կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման վերաբերյալ տեղեկատվություն ստանալու և դրա կատարման նկատմամբ հսկողություն ու վերահսկողություն իրականացնելու կարգը.

10) կոլեկտիվ պայմանագիրը չկատարելու համար պատասխանատվությունը.

11) կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի դեպքում աշխատողների և գործատուների կողմից պահանջների ներկայացման կարգն ու ժամկետները.

12) կոլեկտիվ վեճերից, գործադուլներից խուսափելուն ուղղված սոցիալական գործընկերության միջոցառումները.

13) կողմերի համաձայնությամբ՝ այլ հարցեր:

Կազմակերպությունում կնքված կոլեկտիվ պայմանագիրը տա-
րածվում է այդ կազմակերպության բոլոր աշխատողների վրա: Կազ-
մակերպության առանձնացված և կառուցվածքային ստորաբաժա-
նումներում կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով նախա-
տեսված դեպքերում և կարգով կարող են կնքվել կոլեկտիվ պայմա-
նագրեր:

Ովքեր են կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերը

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են կազմա-
կերպության աշխատողների կոլեկտիվը՝ ի դեմս կազմակերպությու-
նում գործող արհեստակցական միության, և գործատուն՝ ի դեմս
կազմակերպության ղեկավարի կամ նրա լիազորած անձի:

Կազմակերպությունում աշխատողների մեկից ավելի ներկայացու-
ցիչների առկայության դեպքում կազմակերպության կոլեկտիվ պայ-
մանագիրը կնքվում է աշխատողների ներկայացուցչական միասնա-
կան մարմնի և գործատուի միջև:

Աշխատողների ներկայացուցչական միասնական մարմինը ստեղ-
ծում են աշխատողների ներկայացուցիչները՝ համապատասխան բա-
նակցությունների միջոցով:

Աշխատողների ներկայացուցիչների համաձայնության բացակա-
յության պատճառով աշխատողների միասնական ներկայացուցչա-
կան մարմին չստեղծվելու դեպքում միասնական ներկայացուցչական
մարմնի ստեղծման մասին որոշում ընդունում է աշխատողների ժողո-
վը (համաժողովը):

Կազմակերպությունում աշխատողների ներկայացուցիչների բա-
ցակայության պատճառով աշխատողների ներկայացուցչության և
շահերի պաշտպանության գործառույթները համապատասխան տա-
րածքային կամ ճյուղային արհեստակցական միությանը փոխանց-
ված լինելու դեպքում կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են գործա-
տուն և համապատասխան տարածքային կամ ճյուղային արհեստակ-
ցական միությունը:

Ինչ բովանդակություն պետք է ունենա կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով կողմերը սահմա-
նում են աշխատանքային օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավա-
կան ակտերով կամ հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կո-
լեկտիվ պայմանագրերով չկարգավորվող կամ դրանց չհակասող և
դրանցով նախատեսված պայմանների համեմատ աշխատողների
դրությունը չվատթարացնող պայմաններ:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը բովանդակում է աշխատողների և գործատուների փոխադարձ պարտավորությունները աշխատանքային օրենսգրքի 49-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված հարցերի կամ դրանց մի մասի վերաբերյալ:

Երբ է ուժի մեջ մտնում կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը և ինչ ժամկետով կարող է գործել այն

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում ստորագրման պահից, եթե այդ պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետը սահմանում են կողմերը, սակայն ոչ ավելի, քան երեք տարի ժամանակով: Կողմերն իրավունք ունեն երկարաձգելու պայմանագրի գործողության ժամկետը՝ երեք տարուց ոչ ավելի ժամանակով:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետի վերջին երկու ամսվա ընթացքում կողմերը կարող են սկսել կոլեկտիվ բանակցություններ նոր կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու կամ գործող կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետը սահմանված կարգով երկարաձգելու վերաբերյալ:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը պահպանում է իր ուժը կազմակերպության անվանման, հիմնադրի (մասնակցի, բաժնետիրոջ, փայատիրոջ և այլն) փոփոխության կամ նրա ղեկավարի (պայմանագիրն ստորագրած գործատուի ներկայացուցչի) փոփոխության դեպքերում:

Ինչ կարգով են կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրում կատարվում փոփոխություններ և լրացումներ

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու կարգը սահմանվում է կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով: Եթե կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրով նման կարգ սահմանված չէ, ապա կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի փոփոխությունները և լրացումները կատարվում են պայմանագրի կնքման համար աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված ընթացակարգերով:

Կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու վերաբերյալ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճ առաջանալու դեպքում այն քննարկվում է հաշտեցման հանձնաժողովում (այդ թվում՝ միջնորդի մասնակցությամբ):

Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը չլուծվելու (այդ թվում՝ կոլեկտիվ բանակցությունները չկայանալու, հաշտեցման հանձնաժողովում հարցի քննարկումից հրաժարվելու) դեպքում մնացած ժամկետով շարունակում է գործել կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը:

Բաժին V

Աշխատանքային պայմանագրի էությունը

Ինչ է աշխատանքային պայմանագիրը

Աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, համաձայն որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ 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:

Ինչ ձևով և կարգով պետք է կնքվի աշխատանքային պայմանագիրը

Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է գրավոր ձևով՝ կողմերի ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով:

Աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է երկու օրինակից՝ կողմերի ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով:

Աշխատանքի անցնելուց առաջ գործատուն կամ նրա լիազորած անձը պարտավոր է աշխատանքի ընդունվող անձին պատշաճ ծանոթացնել աշխատանքի պայմաններին, կոլեկտիվ պայմանագրին (դրա առկայության դեպքում), մերժին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող գործատուի այլ իրավական ակտերին:

Աշխատողը պարտավոր է աշխատանքային պայմանագրում նշված օրն անցնել աշխատանքի: Աշխատանքային պայմանագրում նշված օրն անհարգելի պատճառով աշխատանքի չներկայանալը հիմք է աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար:

Գործատուն կարող է, արդյոք, ինքնուրույն կնքել աշխատանքային պայմանագիր

Գործատուն իրավունք ունի ինքնուրույն, ուղղակիորեն (առանց մրցութային կամ այլ ընթացակարգերի) համալրելու թափուր կամ նոր ստեղծված աշխատատեղերը՝ կնքելով աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրեր:

Աշխատող փնտրող գործատուն կարող է թափուր կամ նոր ստեղծված աշխատատեղերը համալրել նաև իր կազմակերպած մրցույթով կամ օգտվել համապատասխան մասնագիտացված կազմակերպությունների ծառայություններից:

Թափուր աշխատատեղերի համալրման նպատակով մրցույթի կազմակերպման և անցկացման, ինչպես նաև մրցույթում հաղթած անձանց հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կարգը սահմանում է գործատուն:

Քաղաքացիական, օրենքով սահմանված պետական (հատուկ) այլ ծառայությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների թափուր պաշտոնները համալրելու կարգը և պայմանները սահմանվում են «Քաղաքացիական ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով, այլ օրենքներով ու իրավական ակտերով:

Հատուկ մասնագիտական գիտելիքներ պահանջող աշխատանքների կատարման կամ պաշտոնի նշանակման համար կարող է պահանջվել որակավորման քննությունների հանձնում: Որակավորման պահանջները և որակավորման քննությունների անցկացման կարգը սահմանում է գործատուն՝ օրենքների և այլ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան:

Որոնք են համարվում ընտրովի պաշտոններ

Ընտրովի պաշտոններ են համարվում ընտրությունների միջոցով զբաղեցվող պաշտոնները: Այդ պաշտոնները, ինչպես նաև ընտրությունների անցկացման կարգն ու պայմանները սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, օրենքով կամ կազմակերպության կանոնադրությամբ:

Աշխատանքի ընդունման ժամանակ գործատուն ինչ փաստաթղթեր պետք է պահանջի

Աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար գործատուն պարտավոր է պահանջել հետևյալ փաստաթղթերը.

- 1) անձը հաստատող փաստաթուղթ.
- 2) աշխատանքային գրքույկ (բացառությամբ առաջին անգամ կամ համատեղությամբ աշխատանքի ընդունվողների) և սոցիալական ապահովության քարտ կամ սոցիալական ապահովության քարտ չունենալու մասին տեղեկանք.
- 3) կրթության կամ անհրաժեշտ որակավորման մասին վկայական, եթե աշխատանքային օրենսդրությանը համապատասխան՝ աշխատանքը կապված է որոշակի կրթության կամ մասնագիտական պատրաստվածության հետ.

4) տեղեկանք առողջական վիճակի մասին (սանիտարական գրքույկ), եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է այնպիսի աշխատանքների համար, որոնք պահանջում են սկզբնական և պարբերական բժշկական զննություն, ինչպես նաև մինչև տասնութ տարեկան քաղաքացիների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու ժամանակ:

Այդպիսի աշխատանքների ցանկը և տեղեկանքի (սանիտարական գրքույկի) ձևը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

5) ծնողներից մեկի, որդեգրողի կամ հոգաբարձուի գրավոր համաձայնությունը, եթե աշխատանքի է ընդունվում տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան անչափահաս քաղաքացին:

6) օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված այլ փաստաթղթեր:

Աշխատանքի ընդունելիս արգելվում է պահանջել այնպիսի փաստաթղթեր, որոնք նախատեսված չեն օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով:

Աշխատողը կարող է իր նախաձեռնությամբ գործատուին ներկայացնել բնութագիր, երաշխավորագիր և նախկին աշխատավայրերում իրեն բնութագրող այլ փաստաթղթեր, ինչպես նաև մասնագիտական պատրաստվածության, որակավորման և դրանց կիրառման վերաբերյալ տվյալներ կամ փաստաթղթեր:

Ինչ է աշխատանքային գրքույկը

Աշխատանքային գրքույկն աշխատողի աշխատանքային գործունեության մասին տեղեկություններ ներառող հիմնական փաստաթուղթն է:

Գործատուն պարտավոր է հիմնական աշխատավայրում աշխատող բոլոր աշխատողների համար վարել աշխատանքային գրքույկ:

Աշխատանքային գրքույկում լրացվում են՝

1) աշխատողի անունը, ազգանունը (նրա ցանկությամբ՝ հայրանունը):

2) աշխատողի ծննդյան տարին, ամիսը, ամսաթիվը:

3) աշխատանքային պայմանագրի համաձայն՝ աշխատելու ժամանակահատվածը:

4) գործազրկության նպաստ ստանալու ժամանակահատվածը (լրացնում է լիազոր մարմինը):

5) պետական այն ծառայությունների կադրերի ռեզերվում գտնվելու ժամանակահատվածը, որը, նորմատիվ իրավական ակտերին համապատասխան, հաշվարկվում է աշխատանքային ստաժում (լրացնում է լիազոր մարմինը):

6) միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում առկա ուսման ժամանակահատվածը (լրացնում է այն

գործատուն, որի մոտ անձն անցել է աշխատանքի ուսումնական հաստատությունն ավարտելուց հետո)։

7) պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության ժամանակահատվածը (լրացնում է այն գործատուն, որի մոտ անձն անցել է աշխատանքի գորացրվելուց հետո)։

8) գրառման հիմքը՝ իրավական ակտի համարը, ընդունման օրը, ամիսը, տարին։

Հատուկ ամրագրվում է նաև այն աշխատանքների կատարման ժամանակահատվածները, որոնք, օրենսդրությանը համապատասխան, հնարավորություն են ընձեռում աշխատողին արտոնյալ պայմաններով անցնելու կենսաթոշակի։

Աշխատողի պահանջով աշխատանքային գրքույկում լրացվում են՝

1) աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքը։

2) զբաղեցրած պաշտոնի կամ կատարած աշխատանքի մասին տեղեկությունները։

3) համատեղության կարգով աշխատելու ժամանակահատվածը, եթե աշխատողը համատեղությամբ աշխատանքը հաստատող փաստաթուղթ է ներկայացնում հիմնական աշխատավայրի գործատուին։

Ինչ է փորձաշրջանը և երբ է այն սահմանվում

Աշխատանքային պայմանագրի կնքման ժամանակ կողմերի համաձայնությամբ կարող է սահմանվել փորձաշրջան։ Այն կարող է սահմանվել գործատուի ցանկությամբ՝ նախատեսված աշխատանքին (պաշտոնին) աշխատողի համապատասխանությունն ստուգելու նպատակով, կամ աշխատանքի ընդունվողի ցանկությամբ՝ առաջարկվող աշխատանքին (պաշտոնին) իր համապատասխանությունը որոշելու համար։

Փորձաշրջանի մասին պայմանները պետք է սահմանվեն աշխատանքային պայմանագրով։

Փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողն ունի բոլոր իրավունքները և կրում է բոլոր պարտականությունները, որոնք սահմանված են աշխատանքային օրենսգրքով, այլ օրենքներով և նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով։

Որ դեպքերում չի կարող նախատեսվել փորձաշրջան

Փորձաշրջան չի կարող նախատեսվել, եթե աշխատանքի են ընդունվում՝

1) տասնութ տարին չլրացած անձինք։

2) ընտրովի պաշտոն զբաղեցնողները, ինչպես նաև պաշտոնի նշանակման համար որակավորման քննություններ հանձնած անձինք։

3) գործատուների փոխադարձ համաձայնությամբ այլ աշխատանքի փոխադրվող անձինք:

4) օրենսդրությամբ նախատեսված այլ դեպքերում:

Ինչ ժամկետով կարող է սահմանվել փորձաշրջան

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 92-րդ հոդվածի համաձայն՝ փորձաշրջանի ժամկետը չի կարող երեք ամսից ավելի լինել:

Սակայն Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում մինչև վեց ամիս ժամկետով կարող է սահմանվել փորձաշրջան:

Փորձաշրջանի համար սահմանված ժամկետի մեջ չեն ներառվում աշխատանքից աշխատողի բացակայության հետևյալ ժամանակահատվածները.

1) կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված ժամանակահատվածը.

2) կողմերի համաձայնությամբ արձակուրդի (ներառյալ չվճարվող) ժամանակահատվածը.

3) աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածը.

4) պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից աշխատողի վրա դրված պարտականությունների կատարման ժամանակահատվածը.

5) օրինական գործադուլի ժամանակահատվածը, եթե աշխատողն օրենքով սահմանված կարգով մասնակցում է գործադուլին:

Եթե գործատուն գտնում է, որ նախատեսված աշխատանքում (պաշտոնում) աշխատողի համապատասխանության ստուգման նպատակով սահմանված փորձաշրջանի ընթացիկ արդյունքներով աշխատողը չի համապատասխանում առաջադրված պահանջներին, ապա կարող է մինչև փորձաշրջանի ժամկետը լրանալն աշխատողին ազատել աշխատանքից՝ այդ մասին երեք օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով նրան:

Եթե փորձաշրջանը սահմանվել է աշխատանքի ընդունվողի ցանկությամբ՝ առաջարկվող աշխատանքին (պաշտոնին) իր համապատասխանությունը որոշելու համար, ապա փորձաշրջանի արդյունքները գնահատում է աշխատողը: Փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը՝ այդ մասին երեք օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով գործատուին:

Եթե փորձաշրջանն անցնելուց հետո աշխատողը շարունակում է աշխատել, ապա նա համարվում է փորձաշրջանն անցած, և գործատուն կարող է նրա հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծել միայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված հիմքերով:

Բաժին VI

Աշխատանքային պայմանագրի տեսակները

Աշխատանքային պայմանագրի ինչ տեսակներ կան և որոնք են դրանք

Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է՝

1) անորոշ ժամկետով, եթե աշխատանքային պայմանագրում դրա գործողության ժամկետը նշված չէ:

2) որոշակի ժամկետով, եթե աշխատանքային պայմանագրում դրա գործողության ժամկետը նշված է:

Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր է կնքվում, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով՝ հաշվի առնելով կատարվելիք աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները, եթե աշխատանքային օրենսգրքով կամ օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ:

Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել որոշակի ժամանակահատվածով կամ օրացուցային ժամկետի սահմանումով կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքների ավարտման սահմանումով:

Որոշակի ժամկետով պայմանագրեր կնքվում են նաև՝

1) ընտրովի պաշտոններում աշխատողների հետ՝ ընտրված ժամանակահատվածով:

2) համատեղությամբ աշխատանք կատարողների հետ:

3) սեզոնային աշխատանքներ կատարողների հետ:

4) ժամանակավոր (մինչև երկու ամիս ժամկետով) աշխատանքներ կատարողների հետ:

5) ժամանակավորապես բացակայող աշխատողին փոխարինող աշխատողի հետ:

6) օտարերկրացիների հետ՝ աշխատանքի թույլտվության կամ կացության իրավունքի վավերականության ժամկետով:

Ինչքան կարող է սահմանվել աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը

Աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը կարող է սահմանվել մինչև որոշակի օրացուցային տարին, ամիսը, ամսաթիվը կամ մինչև որոշակի իրադարձություն տեղի ունենալը, դրա փոփոխվելը կամ ավարտվելը:

Ինչ է համատեղությամբ աշխատանքը

Համատեղությամբ աշխատանքը հիմնական աշխատանքային ժամանակից դուրս, միևնույն գործատուի կամ այլ գործատուի մոտ աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա աշխատողի կատարած աշխատանքն է:

Աշխատանքային պայմանագրում նշվում է, որ աշխատանքը կատարվում է համատեղությամբ:

Տարբեր գործատուների մոտ համատեղությամբ աշխատողների ամենամյա վճարովի արձակուրդը տրամադրվում է հիմնական աշխատավայրում տրամադրվող ամենամյա արձակուրդի հետ միաժամանակ:

Համատեղությամբ աշխատողի աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում համատեղությամբ աշխատողին արձակման նպաստ չի վճարվում:

Ինչ է սեզոնային աշխատանքային պայմանագիրը

Սեզոնային աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է սեզոնային աշխատանք կատարելու համար: Սեզոնային է համարվում այն աշխատանքը, որը բնակլիմայական պայմանների պատճառով կատարվում է ոչ թե ամբողջ տարիին, այլ ութ ամիսը չգերազանցող որոշակի ժամանակահատվածում (սեզոնում), և որը սահմանված է սեզոնային աշխատանքների ցանկով:

Սեզոնային աշխատանքների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Աշխատողը կամ գործատունը իրավունք ունեն լուծելու սեզոնային աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն երեք օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով միմյանց:

Ինչ է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը

Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը մինչև երկու ամիս ժամկետով կնքվող աշխատանքային պայմանագիրն է:

Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողներն այդ ժամանակահատվածում կարող են ներգրավվել աշխատանքի հանգստյան օրերին և ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրերին: Հանգստյան օրերի և ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրերի համար վճարվում է ժամային դրույքաչափի կամ գործավարձի առնվազն կրկնակի չափով:

Աշխատողը կամ գործատունը իրավունք ունեն լուծելու ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն երեք օր առաջ գրավոր

ձևով ծանուցելով միմյանց: Ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում աշխատողին արձակման նպաստ չի վճարվում:

Որ աշխատանքն է համարվում անօրինական

Անօրինական է համարվում այն աշխատանքը, որը կատարվում է առանց աշխատանքային պայմանագիր կնքելու, չնայած առկա են աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված աշխատանքային պայմանագրի հատկանիշները, ինչպես նաև աշխատանքային օրենսգրքի, օրենքի և այլ իրավական ակտերի խախտումով կնքված աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա կատարվող աշխատանքը:

Կամավոր աշխատանքը և օգնություն ցուցաբերելու նպատակով կատարված աշխատանքը չեն կարող համարվել անօրինական: Այդպիսի աշխատանքների կատարման կարգն ու պայմանները սահմանվում են օրենքով:

Անօրինական աշխատանք կատարելու թույլտվություն տված և աշխատանքի հարկադրող գործատուները կամ նրանց ներկայացուցիչները պատասխանատվություն են կրում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, ինչպես նաև հատուցում են նման աշխատանք կատարողներին այդ աշխատանքի կատարման ընթացքում ոչ աշխատողի մեղքով պատճառված վնասները:

Բաժին VII

Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը

Աշխատանքային պայմանագրի լուծման ինչ հիմքեր կան

Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է՝

- 1) կողմերի համաձայնությամբ.
- 2) պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում.
- 3) աշխատողի նախաձեռնությամբ.
- 4) գործատուի նախաձեռնությամբ.
- 5) աշխատողի պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության գորակոչվելու դեպքում.
- 6) դատարանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած դատավճռի առկայության դեպքում, որին համապատասխան՝ աշխատողը ենթարկվել է այնպիսի պատասխանատվության, որը հնարավորություն չի տալիս շարունակելու աշխատանքը.
- 7) եթե օրենսդրությամբ սահմանված կարգով աշխատողը զրկվել է որոշակի աշխատանքներ կատարելու իրավունքներից.
- 8) եթե աշխատողը մինչև տասնվեց տարեկան է, և ծնողներից մեկը, որդեգրողը կամ հոգաբարձուն, նրա առողջության նկատմամբ հսկողություն իրականացնող բժիշկը կամ աշխատանքի պետական տեսուչը պահանջում է աշխատանքային պայմանագրի լուծում.
- 9) աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում.
- 10) ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում.
- 11) աշխատողի մահվան դեպքում.
- 12) աշխատանքի ընդունվելիս աշխատանքային օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 3-րդ և (կամ) 4-րդ կետերի համաձայն՝ աշխատողի ներկայացրած տեղեկատվությունը կեղծ լինելու դեպքում.
- 13) աշխատանքի ընդունվելիս որոշակի աշխատանքներ կատարելու իրավունքներից զրկված լինելու փաստը աշխատողի թաքցնելու դեպքում:

Որ դեպքերում է արգելվում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ

Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է՝

- 1) աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածում.
- 2) աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում.
- 3) հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը.

4) մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում.

5) գործադուլ հայտարարելու մասին որոշումն ընդունելուց հետո և գործադուլի ընթացքում, եթե աշխատողն այդ գործադուլին մասնակցում է աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով.

6) պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից աշխատողի վրա դրված պարտականությունների կատարման ժամանակահատվածում, բացառությամբ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված դեպքերի:

Աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել՝

1) արհեստակցական միությանն անդամակցելը կամ ոչ աշխատանքային ժամերին, իսկ գործատուի համաձայնությամբ՝ նաև աշխատանքային ժամերին արհեստակցական միության գործունեությանը մասնակցելը.

2) երբևէ աշխատողների ներկայացուցիչ հանդիսանալը.

3) օրենքների, այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի խախտման համար գործատուին պահանջներ ներկայացնելը.

4) սեռը, ռասան, ազգությունը, լեզուն, ծագումը, քաղաքացիությունը, սոցիալական դրությունը, դավանանքը, անուսնական վիճակը և ընտանեկան դրությունը, համոզմունքները կամ տեսակետները, կուսակցություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելը.

5) տարիքը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողը ձեռք է բերել ծերության կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ ստանում է այդ կենսաթոշակը:

Բաժին VIII

Աշխատաժամանակը

Ինչ է աշխատաժամանակը և ինչ կառուցվածք ունի այն

Աշխատաժամանակն այն ժամանակահատվածն է, որի ընթացքում աշխատողը պարտավոր է կատարել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը, ինչպես նաև դրան հավասարեցված այլ ժամանակահատվածներ:

Աշխատաժամանակը ներառում է՝

1) փաստացի աշխատած ժամանակահատվածը, հերթապահությունն աշխատավայրում կամ տանը.

2) գործուղման ժամանակահատվածը.

3) աշխատավայրը, աշխատանքային գործիքները և պաշտպանության միջոցները կարգի բերելու կամ նախապատրաստելու համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածը.

4) օրենքով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգով աշխատաժամանակում ներառվող ընդմիջումները.

5) պարտադիր բժշկական զննության ժամանակահատվածը.

6) աշխատավայրում կամ ուսումնական հաստատություններում որակավորման բարձրացման համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածը.

7) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 108-րդ հոդվածով սահմանված կարգով աշխատողին աշխատանքի չթույլատրելու ժամանակահատվածը, եթե աշխատանքի չթույլատրված աշխատողին թույլատրվում է մնալ աշխատավայրում՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված կարգը.

8) պարապուրդի ժամանակահատվածը.

9) օրենքով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամ ներքին իրավական ակտերով սահմանված այլ ժամանակահատվածներ:

Աշխատաժամանակում չեն ներառվում, սակայն աշխատանքային ստաժում հաշվարկվում են՝

1) գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի համաձայնությամբ աշխատանքի չներկայանալու ժամանակահատվածը,

2) պետական, հասարակական կամ քաղաքացիական պարտականությունների կատարման, զինվորական հաշվառման պարտականություններ կատարելու, զորակոչային տեղամասերին կցագրվելու, վարժական հավաքներին մասնակցելու և ժամկետային զինվորական ծառայության ժամանակահատվածները,

3) Ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածը,

4) հանգստի կամ սնվելու համար ընդմիջումները, ամենօրյա (միջհերթափոխային), ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը, աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերը, արձակուրդը: Նշված ժամանակահատվածները կարող են ներառվել աշխատաժամանակում, եթե աշխատողն այդ օրերին կատարում է աշխատանք՝ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում և կարգով,

5) օրենքով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամ ներքին իրավական ակտերով սահմանված այլ ժամանակահատվածներ:

Ինչքան կարող է լինել աշխատաժամանակի տևողությունը

Աշխատաժամանակի բնականոն (նորմալ) տևողությունը չի կարող անցնել շաբաթական 40 ժամից:

Ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող անցնել ութ աշխատանքային ժամից, բացառությամբ աշխատանքային օրենսգրքով, օրենքով, այլ իրավական ակտերով և կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված դեպքերի:

Աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը՝ ներառյալ արտաժամյա աշխատանքը, չի կարող անցնել օրական 12 ժամից (ներառյալ հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումները), իսկ շաբաթվա ընթացքում՝ 48 ժամից:

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:

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:

Աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն սահմանվում է՝

1) տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան աշխատողների համար՝ շաբաթական 24 ժամ, տասնվեցից մինչև տասնութ տարեկանների համար՝ շաբաթական 36 ժամ.

2) 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: Այդ դեպքում աշխատաժամանակը սահմանվում է ոչ ավելի, քան շաբաթական 36 ժամ.

3) գիշերային ժամանակ աշխատող անձանց համար:

2. Մտավոր և հուզական զերլարված բնույթ կրող աշխատանքներում աշխատողների աշխատաժամանակի կրճատման կարգն ու պայմանները սահմանվում են օրենքով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով:

Ինչ է ոչ լրիվ աշխատաժամանակը

Ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ սահմանվում է՝

1) աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ.

2) աշխատողի պահանջով՝ կապված նրա առողջական վիճակի հետ, բժշկական եզրակացության հիման վրա.

3) հղի կնոջ և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով.

4) հաշմանդամի պահանջով՝ բժշկական եզրակացության հիման վրա.

5) ընտանիքի հիվանդ անդամի խնամքն իրականացնող աշխատողի պահանջով՝ բժշկական եզրակացության հիման վրա, սակայն ոչ ավելի, քան վեց ամիս ժամանակով, և յուրաքանչյուր օրվա համար ոչ ավելի, քան օրվա համար սահմանված աշխատաժամանակի կեսը:

Կողմերի համաձայնությամբ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կարող է սահմանվել շաբաթվա աշխատանքային օրերը կամ աշխատանքային օրը (հերթափոխը) կրճատելու միջոցով կամ երկուսը միաժամանակ կիրառելով, եթե բժշկական եզրակացությամբ այլ բան նախատեսված չէ: Աշխատանքային օրվա ընթացքում ոչ լրիվ աշխատաժամանակը կարող է բաժանվել մասերի:

Ոչ լրիվ աշխատաժամանակի տևողությունը և դրա հատկացման կարգը սահմանվում են կողմերի համաձայնությամբ և կարող են ներառվել աշխատանքային պայմանագրում:

Ամենամյա արձակուրդի տևողությունը սահմանելու, աշխատանքային ստաժը հաշվարկելու, ավելի բարձր պաշտոնի նշանակելու, որակավորումը բարձրացնելու, ինչպես նաև աշխատողի աշխատանքային այլ իրավունքներ իրականացնելու ժամանակ ոչ լրիվ աշխա-

տաժամանակի պայմաններում կատարված աշխատանքը հիմք չէ սահմանափակումներ կիրառելու համար:

Ինչպես պետք է լինի աշխատաժամանակի ռեժիմը

Յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի բաշխումը (փոփոխությունները) օրվա, շաբաթվա կամ հաշվետու ժամանակահատվածի ընթացքում, ինչպես նաև ամենօրյա աշխատանքի (հերթափոխի) սկիզբը և ավարտը սահմանվում են կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններով:

Աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցները հաստատում է գործատուն կամ նրա ներկայացուցիչը, իսկ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված դեպքերում և կարգով այն համաձայնեցնում է կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը ստորագրած անձի հետ: Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում և դրանց ենթակա կազմակերպություններում աշխատաժամանակի սկիզբը և ավարտը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Աշխատողների համար սահմանվում է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ երկու հանգստյան օրով: Հանրակրթական համակարգի աշխատողների համար կարող է սահմանվել վեցօրյա աշխատանքային շաբաթ մեկ հանգստյան օրով, եթե աշխատանքները հնարավոր չէ կազմակերպել հնգօրյա աշխատանքային շաբաթով:

Աշխատողները պարտավոր են աշխատել սահմանված աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցներին համապատասխան: Կազմակերպության աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցը, ծանոթանալու նպատակով, փակցվում է մատչելի տեղում՝ ոչ ուշ, քան ուժի մեջ մտնելուց երկու շաբաթ առաջ: Գործատուն պարտավոր է ապահովել հերթափոխության համաչափությունը:

Աշխատողին երկու հերթափոխով անընդմեջ աշխատանքի ներգրավելն արգելվում է:

Առանց ամուսնու (կնոջ) մինչև 14 տարեկան անչափահաս խնամող աշխատողն ունի աշխատանքային հերթափոխի նախապատվության իրավունք՝ գործատուի մոտ նման հնարավորության առկայության դեպքում:

Աշխատողների աշխատած ժամանակահատվածի վերաբերյալ նշում է կատարվում աշխատաժամանակի հաշվարկի տեղեկագրերում, որոնց ձևը և վարման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Առողջապահական, հոգաբարձության (խնամակալության), մանկական դաստիարակչական, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման, կապի և աշխատանքի այլ առանձնահատուկ բնույթ ունեցող բնագավառների աշխատողների

աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի առանձնահատկությունները սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Ինչպես պետք է կատարվի աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկը

Չընդհատվող ռեժիմով գործող կազմակերպություններում կամ առանձնակի բնույթ ունեցող աշխատանքների կատարման դեպքում, որտեղ, արտադրության (աշխատանքի) առանձնահատկություններով պայմանավորված, հնարավոր չէ տվյալ կատեգորիայի աշխատողների համար պահպանել աշխատաժամանակի ամենօրյա կամ ամենշաբաթյա տևողություն, թույլատրվում է կիրառել աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ այնպես, որ աշխատաժամանակի տևողությունը հաշվետու ժամանակահատվածում (ամիս, եռամսյակ և այլն) չգերազանցի աշխատանքային ժամերի նորմալ քանակը:

Գումարային հաշվարկվող ժամանակահատվածի տևողությունը չի կարող գերազանցել 6 ամիսը:

Աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի կիրառման կարգը սահմանվում է կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններով:

Աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի դեպքում աշխատողի համար պետք է երաշխավորվի աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված՝ օրվա և շաբաթվա ընթացքում անընդմեջ հանգստի տևողությունը: Եթե աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկը գերազանցում է աշխատողների համար սահմանված աշխատանքային ժամերի քանակը, ապա աշխատողի ցանկությամբ կրճատվում է նրա աշխատանքային օրը կամ տրամադրվում է ազատ օր (օրեր)՝ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով սահմանված կարգով, կամ իրականացվում է արտաժամյա աշխատանքի համար սահմանված լրացուցիչ վճարում:

Ովքեր չեն կարող ներգրավվել արտաժամյա աշխատանքներում

Արտաժամյա աշխատանքներում չեն կարող ներգրավվել՝

- 1) մինչև 18 տարեկան աշխատողները.
- 2) առանց արտադրությունից կտրվելու՝ հանրակրթական և մասնագիտական դպրոցներում սովորող աշխատողները՝ դասերի օրերին.
- 3) առողջության համար վնասակար և վտանգավոր գործոնների ազդեցության պայմաններում աշխատողները
- 4) Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ և կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված այլ պայմաններում աշխատողները:

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

Հաշմանդամները կարող են ներգրավվել արտաժամյա աշխատանքի, եթե բժշկական եզրակացությամբ դա նրանց արգելված չէ:

Արտաժամյա չի համարվում կազմակերպության ղեկավար պաշտոնատար անձանց՝ սահմանված աշխատաժամանակը գերազանցող աշխատանքը: Այդ պաշտոնների ցանկը սահմանվում է ներքին կարգապահական կանոններով:

Որ դեպքերում է թույլատրվում արտաժամյա աշխատանքը

Արտաժամյա աշխատանքը թույլատրվում է հետևյալ բացառիկ դեպքերում, եթե՝

1) կատարվում է պետության պաշտպանության, ինչպես նաև տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների վերացման համար անհրաժեշտ աշխատանք.

2) անհրաժեշտ է ավարտել սկսած աշխատանքը, որը պատահական կամ չնախատեսված խոչընդոտների պատճառով չէր կարող ավարտվել նորմալ աշխատաժամանակի ընթացքում, և եթե սկսած աշխատանքների դադարեցումը կարող է առաջացնել նյութերի փչացում, ոչնչացում կամ սարքավորումների անսարքություն.

3) իրականացվում է այնպիսի մեխանիզմների կամ սարքավորումների նորոգման կամ վերականգնման աշխատանքներ, որոնց անսարքության հետևանքով ընդհատվել է զգալի թվով աշխատողների աշխատանքը.

4) աշխատանքի չի ներկայացել հերթափոխային աշխատողը, ինչը կարող է հանգեցնել աշխատանքի անընդհատության խաթարման: Այդ դեպքերում գործատուն կամ նրա ներկայացուցիչը պարտավոր է անհապաղ միջոցներ ձեռնարկել բացակայողին այլ աշխատողով փոխարինելու համար.

5) կատարվում են բեռման կամ բեռնաթափման և դրանց հետ կապված այլ աշխատանքներ՝ առաքման և նշանակման կետերում բեռների կուտակումը և տրանսպորտային միջոցների պարապուրդը կանխելու կամ վերացնելու, կազմակերպության պահեստներն ազատելու համար.

6) առկա է գործատուի պայմանագրային պարտավորությունների անհապաղ կատարման անհրաժեշտությունը:

Ինչքան կարող է տևել արտաժամյա աշխատաժամանակը

Գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ տարվա ընթացքում՝ 180 ժամը:

Գործատուն պարտավոր է յուրաքանչյուր աշխատողի կատարած արտաժամյա աշխատաժամանակը ստույգ հաշվառել աշխատաժամանակի հաշվարկի տեղեկագրերում:

Ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերի նախօրյակին աշխատանքային օրվա տևողությունը կրճատվում է մեկ ժամով, բացառությամբ կրճատ աշխատանքային ժամանակի պայմաններով աշխատող աշխատողների:

Վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում հանգստյան օրվա նախօրյակին աշխատանքի տևողությունը չի կարող 5 ժամից ավելի լինել:

Որ աշխատանքն է համարվում գիշերային

Գիշերային ժամանակ է համարվում ժամը 22-ից մինչև 6-ը:

Գիշերային է համարվում գիշերային ժամանակի ընթացքում կատարված աշխատանքը:

Գիշերային աշխատանքի տևողությունը կրճատվում է մեկ ժամով:

Գիշերային աշխատանքի ներգրավել չի թույլատրվում մինչև տասնութ տարեկան անձանց, ինչպես նաև այն աշխատողներին, որոնց գիշերային աշխատանքն արգելված է բժշկական եզրակացությամբ:

Չդի կանայք և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են գիշերային աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ:

Եթե հաստատվում է, որ գիշերային աշխատանքը վտանգել է կամ կարող է վտանգել աշխատողի առողջությունը, ապա գործատուն պարտավոր է աշխատողին փոխադրել միայն ցերեկային աշխատանքի:

Բաժին IX

Հանգստի ժամանակը

Ինչ է հանգստի ժամանակը

Հանգստի ժամանակն աշխատանքային օրենսգրքով, օրենքով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կանոնակարգված աշխատանքից ազատ ժամանակն է, որն աշխատողն օգտագործում է իր հայեցողությամբ:

Հանգստի ժամանակի տեսակներն են՝

- 1) հանգստանալու և սնվելու համար ընդմիջումը.
- 2) աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում հանգստանալու համար լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումները.
- 3) աշխատանքային օրերի (հերթափոխերի) միջև ընկած անընդմեջ հանգիստը.
- 4) ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը.
- 5) ամենամյա հանգիստը (ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրեր, արձակուրդ):

Աշխատողներին երբ է տրամադրվում հանգստի և սնվելու համար ընդմիջում

Աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) կեսի ավարտից հետո, սակայն ոչ ուշ, քան աշխատանքն սկսելուց 4 ժամ հետո, հանգստանալու և սնվելու համար աշխատողներին տրամադրվում է 2 ժամից ոչ ավելի և կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ ընդմիջում:

Հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումը չի ներառվում աշխատաժամանակում, և աշխատողն այն օգտագործում է սեփական հայեցողությամբ: Աշխատողն իրավունք ունի այդ ընդմիջման ժամանակահատվածում բացակայելու աշխատավայրից:

Վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի և հանգստյան օրերի մախօրյակին աշխատանքը կարող է իրականացվել առանց հանգստի և սնվելու համար ընդմիջման, եթե աշխատանքային օրվա տևողությունը չի գերազանցում 6 ժամը:

Այն աշխատանքներում, որտեղ, արտադրության պայմաններից ելնելով, հանգստի և սնվելու համար ընդմիջում տրամադրելն անհնարին է, աշխատողին աշխատանքի ընթացքում սնվելու հնարավորություն է տրամադրվում:

Հանգստի և սնվելու ընդմիջման սկիզբը և ավարտը սահմանվում են ներքին կարգապահական կանոններով, աշխատանքի ժամանակացույցով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով:

Աշխատողներին երբ են տրամադրվում լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումներ

Հաշվի առնելով աշխատանքի պայմանները՝ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողներին կարող է տրամադրվել հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում:

Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին, որոնց աշխատաժամանակի տևողությունը գերազանցում է 4 ժամը, աշխատաժամանակի ընթացքում պետք է տրվի հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում՝ նվազագույնը 30 րոպե:

Հատուկ ընդմիջումներ պետք է տրամադրվեն, եթե աշխատանքը կատարվում է պլուս 40 աստիճան ցելսիուսից բարձր կամ մինուս 10 աստիճան ցելսիուսից ցածր օդի ջերմաստիճանային պայմաններում, ինչպես նաև ծանր ֆիզիկական կամ մտավոր և հուզական գերլարված բնույթ կրող կամ առողջության համար բացասական ներգործություն ունեցող վտանգավոր այլ պայմաններում:

Լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումները ներառվում են աշխատաժամանակում, իսկ դրանց տրամադրման կարգը սահմանվում է ներքին կարգապահական կանոններով, աշխատանքի ժամանակացույցով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով:

Լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումների քանակը, տևողությունը և հանգստանալու տեղը նախատեսվում են կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով:

Աշխատողներին երբ է տրամադրվում հանգիստ օրվա ընթացքում

Աշխատանքային օրերի (հերթափոխերի) միջև ամենօրյա անընդմեջ հանգստի տևողությունը չի կարող պակաս լինել 11 ժամից:

Ամենօրյա անընդմեջ հանգստի տևողությունը տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան աշխատողների համար չի կարող պակաս լինել 14 ժամից, իսկ տասնվեցից մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների համար՝ ոչ պակաս 12 ժամից, և պետք է ներառի ժամը 22-ից մինչև 6-ը:

Աշխատողներին երբ է տրամադրվում ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստ

Ընդհանուր հանգստյան օրը կիրակին է, իսկ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ շաբաթը և կիրակին:

Այն կազմակերպություններում, որտեղ, բնակչությանն սպասարկելու (քաղաքային տրանսպորտի, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման մասնագիտացված կազմակերպություններ, թատրոն, թանգարան, հանրային սնունդ և այլն) անհրաժեշտությամբ պայմանավորված, ընդհանուր հանգստյան օրն

անհնարին է դադարեցնել աշխատանքը, հանգստյան օրը սահմանում է գործատուն:

Այն կազմակերպություններում, որոնցում աշխատանքների դադարեցումը հնարավոր չէ՝ կապված արտադրության տեխնիկական պայմանների կամ բնակչության մշտական անընդհատ սպասարկման անհրաժեշտության հետ, ինչպես նաև չընդհատվող ռեժիմով աշխատող այլ կազմակերպություններում հանգստյան օրերը հատկացվում են շաբաթվա այլ օրերին՝ աշխատանքի ժամանակացույցով յուրաքանչյուր խմբի աշխատողների համար սահմանված հերթականությամբ:

Աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի դեպքում աշխատողներին հանգստյան օրերը հատկացվում են աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցին համապատասխան:

Ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը չպետք է պակաս լինի 35 ժամից:

Հանգստյան օրերին աշխատողներին արգելվում է ներգրավել աշխատանքներում, բացառությամբ այն աշխատանքների, որոնց դադարեցումն արտադրության տեխնիկական պատճառներով անհնարին է, կամ որոնք անհրաժեշտ են բնակչության սպասարկման, ինչպես նաև անհետաձգելի նորոգման, բեռնման կամ բեռնաթափման աշխատանքների կատարման համար:

Չդի կանայք, մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողները կարող են հանգստյան օրերին աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ:

Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին շաբաթվա ընթացքում տրվում է ոչ պակաս, քան երկու հանգստյան օր:

Ինչ է ամենամյա արձակուրդը

Ամենամյա արձակուրդն աշխատանքային օրերով հաշվարկվող ժամանակահատված է, որը տրամադրվում է աշխատողին հանգստանալու և աշխատունակությունը վերականգնելու համար: Այդ ընթացքում պահպանվում է նրա աշխատատեղը (պաշտոնը) և վճարվում է միջին աշխատավարձը:

Ամենամյա արձակուրդը լինում է նվազագույն, երկարացված և լրացուցիչ:

Ինչքան է ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը

Ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում 20 աշխատանքային օր է, իսկ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 24 աշխատանքային օր:

Ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողների ամենամյա արձակուրդը չի կրճատվում:

Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ գործատուի իրավական ակտով կարող են սահմանվել ավելի երկար տևողությամբ արձակուրդներ, բացառությամբ պետական և համայնքային բյուջեից ֆինանսավորվող կազմակերպությունների, Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի:

Ինչքան է ամենամյա երկարացված արձակուրդի տևողությունը

Երկարացված՝ 25 աշխատանքային օր տևողությամբ՝ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում, և 30 աշխատանքային օր՝ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում, (բացառիկ դեպքերում՝ 35 աշխատանքային օր՝ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում, և 42 աշխատանքային օր՝ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում) ամենամյա արձակուրդ տրամադրվում է աշխատանքի հատուկ պայմաններում աշխատող առանձին կատեգորիայի աշխատողների, որոնց աշխատանքը կապված է մտավոր եւ հուզական գերլարվածության կամ մասնագիտական ռիսկի հետ: Նման արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Ում կարող է տրամադրվել ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ

Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ կարող է տրամադրվել՝

1) աշխատանքի վնասակար և վտանգավոր պայմաններում աշխատողներին.

2) չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատողներին.

3) հատուկ բնույթի աշխատանքներում աշխատողներին:

Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը, այդ արձակուրդի նվազագույն տևողությունը և տրամադրման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդը միացվում է ամենամյա նվազագույն արձակուրդին և կարող է տրամադրվել դրա հետ կամ առանձին:

Ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ ստանալու իրավունք ունեցող աշխատողներին իրենց ընտրությամբ տրամադրվում է կամ միայն ամենամյա երկարացված արձակուրդը:

Աշխատողի ցանկությամբ ամենամյա արձակուրդը, կամ աշխատանքային օրենսգրքի 162-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված

կարգով՝ ամենամյա նվազագույն արձակուրդին ավելացված լրացուցիչ արձակուրդը կարող է տրամադրվել մասերով:

Գործատուի և աշխատողի միջև այլ համաձայնություն չլինելու դեպքում վճարովի արձակուրդի մասերից մեկը պետք է կազմի առնվազն երկու անընդմեջ աշխատանքային շաբաթ:

Ինչ կարգով է տրամադրվում ամենամյա արձակուրդը

Յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է տվյալ տարում:

Աշխատանքի առաջին տարվա համար ամենամյա արձակուրդը, որպես կանոն, տրամադրվում է տվյալ կազմակերպությունում անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո: 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:

Մինչև անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալու աշխատողի խնդրանքով ամենամյա արձակուրդ տրամադրվում է՝

1) կանանց հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդից առաջ կամ հետո.

2) կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված այլ դեպքերում:

Անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո ամենամյա արձակուրդի ժամանակի ընտրության իրավունք ունեն՝

1) մինչև տասնութ տարեկան աշխատողները,

2) հղի կանայք և մինչև 14 տարեկան երեխա խնամող աշխատողը:

Տղամարդկանց ամենամյա արձակուրդն իրենց ցանկությանբ տրամադրվում է կնոջ հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակահատվածում:

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:

Առանց աշխատանքից կտրվելու սովորող աշխատողների ամենամյա արձակուրդը իրենց ցանկությամբ տրամադրվում է քննությունների, ստուգաթղթերի, դիպլոմային աշխատանքների նախապատրաստման, լաբորատոր աշխատանքների կատարման ժամկետներին համապատասխան:

Հիվանդին կամ հաշմանդամին տանը խնամող աշխատողին, ինչպես նաև քրոնիկ հիվանդությամբ տառապող այն աշխատողին, որի

հիվանդության սրացումը կախված է մթնոլորտային պայմաններից, բժշկական եզրակացության հիման վրա ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է իրենց նախընտրած ժամանակ:

Աշխատանքային տարում, որի համար տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդ, ներառվում են՝

1) փաստացի աշխատած ժամանակահատվածը.

2) այն ժամանակահատվածը, որի ընթացքում, օրենսդրությանը համապատասխան, պահպանվում են աշխատողի աշխատատեղը (պաշտոնը) և աշխատավարձը՝ ամբողջությամբ կամ մասամբ, բացառությամբ այն ժամանակահատվածի, երբ աշխատողը գտնվում է մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում.

3) աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածը.

4) վճարովի ամենամյա արձակուրդի ժամանակահատվածը.

5) հարկադիր պարապուրդում աշխատողի գտնվելու ժամանակահատվածը՝ նախկին աշխատանքին վերադառնալու դեպքում.

6) օրինական գործադուլի ժամանակահատվածը.

7) օրենսդրությամբ սահմանված այլ ժամանակահատվածներ:

Երբ կարող է թույլատրվել ամենամյա արձակուրդի տեղափոխում

Ամենամյա արձակուրդի տեղափոխումը թույլատրվում է միայն աշխատողի միջնորդությամբ կամ համաձայնությամբ:

Ամենամյա արձակուրդը կարող է տեղափոխվել նաև, եթե աշխատողը՝

1) գտնվում է ժամանակավոր անաշխատունակության վիճակում.

2) ձեռք է բերում 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:

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: Աշխատողի միջնորդությամբ կամ համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը կարող է տեղափոխվել և միացվել հաջորդ տարվա ամենամյա արձակուրդին:

Բաժին X

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի որոշումներ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 2-րդ մասի, 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի և 115-րդ հոդվածի 1-ին և 4-րդ մասերի կիրառման վերաբերյալ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՎՃՈՒՐՔԻ ԴԱՏԱՐԱՆ

Հայաստանի Հանրապետության Քաղաքացիական գործ թիվ 3-1775 (ՎԴ)

քաղաքացիական գործերով

վերաքննիչ դատարանի վճիռ

Քաղաքացիական գործ թիվ 06-2051

Նախագահող դատավոր՝ Կ. Հակոբյան

Դատավորներ՝ Վ. Ավանեսյան, Դ. Խաչատրյան

ՈՐՈՇՈՒՄ

ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական պալատը (այսուհետ՝ վճռաբեկ դատարան)

Մասնակցությամբ Հ. ՄԱՆՈՒԿՅԱՆԻ

մասնակցությամբ դատավորներ Ս. ԱՆՏՈՆՅԱՆԻ

Ս. ԳՅՈՒՐՋՅԱՆԻ

Ս. ՍԱՐԳՍՅԱՆԻ

Է. ՀԱՅՐԻՅԱՆԻ

2006 թվականի հոկտեմբերի 26-ին

դռնբաց դատական նիստում, քննելով հայցվոր Աշոտ Միրզոյանի լիազոր ներկայացուցիչ Ալլա Մելքունյանի կողմից ներկայացված վճռաբեկ բողոքը ՀՀ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի (այսուհետ մաս՝ դատարան) 2006 թվականի հունիսի 30-ի թիվ 06-2051 վճռի դեմ՝ ըստ Աշոտ Միրզոյանի հայցի ընդդեմ "ԱրմենՏել" համատեղ ձեռնարկություն փակ բաժնետիրական ընկերության (այսուհետ՝ Ընկերություն)՝ մասկին աշխատանքում վերականգնելու

և հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի գումարը բռնագանձելու պահանջի մասին,

ՊԱՐԶԵՑ

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը.

Դիմելով դատարան՝ հայցվորը պահանջել է անվավեր ճանաչել պատասխանող Ընկերության 2005 թվականի հոկտեմբերի 10-ի թիվ 253-Կ և 2005 թվականի նոյեմբերի 4-ի թիվ 303-Կ հրամանները, և իրեն վերականգնել իր նախկին աշխատանքում կամ համարժեք այլ աշխատանքում և բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակաշրջանի գումարը:

Երևանի Արաբկիր և Քանաքեռ-Զեյթուն համայնքների առաջին ատյանի դատարանի 2005 թվականի հոկտեմբերի 18-ի վճռով հայցը մերժվել է:

ՀՀ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի 2006 թվականի հունիսի 30-ի վճռով հայցը մերժվել է:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել հայցվոր Աշոտ Միրզոյանի ներկայացուցիչ Ալլա Մելքունյանը:

Վճռաբեկ բողոքին պատասխան չի ներկայացվել:

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, փաստարկները և պահանջը.

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքերի սահմաններում՝ ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

1) Դատարանը խախտել է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 6-րդ, 48-րդ և 53-րդ հոդվածները, և դրա հետևանքով սխալ է կիրառել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասը:

Բողոք բերած անձը նշված պնդումը պատճառաբանել է հետևյալ փաստարկներով.

Դատարանը վճիռ կայացնելիս անտեսել է այն հանգամանքը, որ քաղաքացիական դատավարությունն անցկացվում է կողմերի մրցակցության և իրավահավասարության հիման վրա, և գործին մասնակցող յուրաքանչյուր անձ պետք է ապացուցի իր պահանջների և առարկությունների հիմքում ընկած հանգամանքները: Իսկ պատասխանողը չի կարողացել ապացուցել իր պահանջների և առարկությունների հիմքում ընկած հանգամանքները, ինչպես նաև չի կարողացել հերքել (առարկել) այն փաստարկը, որ Ընկերությունում առկա է եղել հայցվորի մասնագիտական պատրաստվածությամբ և որակավորմանը համապատասխան այլ աշխատանք: Դատարանը հիմնվել է պա-

տասխանողի ներկայացուցչի բացատրությունների վրա այն դեպքում, երբ տվյալ անձը վերաքննիչ դատարան, որպես պատասխանողի ներկայացուցիչ, ընդհանրապես չի ներկայացել:

Դատարանը հաշվի չի առել այն հանգամանքը, որ գործատուն աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին չի առաջարկել նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, ինչը, վերոհիշյալ նորմի համաձայն, պարտավոր էր անել:

2) Դատարանը չի կիրառել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 2-րդ մասի, 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի և 115-րդ հոդվածի 1-ին և 4-րդ մասերի պահանջները, որոնք պետք է կիրառեր:

Դատարանը հաշվի չի առել այն հանգամանքը, որ պատասխանողն աշխատանքից ազատման հրաման արձակելիս երկու ամիս առաջ չի ծանուցել հայցվորին, ինչպես նաև տվյալ ժամանակահատվածում հայցվորին չի տրամադրել ազատ ժամանակ՝ նոր աշխատանք փնտրելու համար, որը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ չի կարող ծանուցման ողջ ժամանակահատվածի տասը տոկոսից պակաս լինել:

Պատասխանողն աշխատանքից ազատման հրաման է արձակել հայտարարված գործադուլի ժամանակ, ինչը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի ուժով արգելվում է:

Բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել ՀՀ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի 2006 թվականի հունիսի 30-ի վճիռը և գործն ուղարկել նույն դատարան՝ այլ կազմով նոր քննության:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը.

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը՝

1) հայցվոր Աշոտ Միրզոյանի և պատասխանող Ընկերության միջև 01.08.2003 թվականի օգոստոսի 1-ին կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր՝ անորոշ ժամկետով:

2) Ընկերության գլխավոր տնօրենը 2005 թվականի հոկտեմբերի 20-ի թիվ 253-Կ և 2005 թվականի նոյեմբերի 4-ի թիվ 303-Կ հրամաններով հայցվորին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի և նույն հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ պարբերության համաձայն ազատել է աշխատանքից:

3) 2005 թվականի հոկտեմբերի 20-ի թիվ 253-Կ հրամանի մասին աշխատողը ծանուցվել է նույն օրը:

4) 2005 թվականի նոյեմբերի 7-ին հայցվորը մասնակցել է գործադուլի:

5) Երևան քաղաքի Արաբկիր և Քանաքեռ-Զեյթուն համայնքների առաջին ատյանի դատարանի՝ 18.11.2005 թվականի օրինական ուժի մեջ մտած վճռով գործադուլը ճանաչվել է անօրինական:

4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումները.

Քննելով վճռաբեկ բողոքը նշված հիմքերի սահմաններում՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ՝

1) բողոքն առաջին հիմքով հիմնավոր է հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ քաղաքացիական դատավարությունն իրականացվում է կողմերի մրցակցության և իրավահավասարության հիման վրա: Մրցակցության սկզբունքի տարրեր են սահմանված նույն օրենսգրքի 48-րդ հոդվածում, համաձայն որի՝ գործին մասնակցող յուրաքանչյուր անձ պետք է ապացուցի իր պահանջների և առարկությունների հիմքում ընկած հանգամանքները: Որպես ապացուցման պարտականության կատարման և դատարանի կողմից դրանց գնահատման չափանիշ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 51-րդ հոդվածով սահմանված է ապացույցների թույլատրելիությունը, ըստ որի՝ գործի հանգամանքները, որոնք օրենքի կամ այլ իրավական ակտերի համաձայն պետք է հաստատվեն միայն որոշակի ապացույցներով, չեն կարող հաստատվել այլ ապացույցներով:

Սույն քաղաքացիական գործում բացակայում է համապատասխան ապացույցը (օրինակ՝ կազմակերպության աշխատողների քանակը և պաշտոնների անվանումները սահմանող փաստաթղթերը) այն մասին, որ պատասխանող Ընկերությունում առկա չէ հայցվորի մասնագիտական պատրաստվածությանը և որակավորմանը համապատասխան այլ աշխատանք:

Հայցվորին աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ տրված ծանուցման մեջ Աշոտ Միրզոյանի մասնագիտական պատրաստվածությանը և որակավորմանը համապատասխան այլ աշխատանք չլինելու վերաբերյալ փաստը դատարանն ապացուցված է համարել միայն պատասխանող Ընկերության ներկայացուցչի՝ դատարանում տրված բացատրությունով:

Դատաքննության ընթացքում Ընկերության ներկայացուցիչը պնդել է Ընկերությունում համապատասխան աշխատանքի բացակայությունը, սակայն այդ փաստը հաստատող թույլատրելի և վերաբերելի որևէ ապացույց դատարանին չի ներկայացրել:

Վերոգրյալը հաստատում է, որ դատարանը, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 53-րդ հոդվածին համապատասխան, բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտությամբ չի գնահատել գործում առկա բոլոր ապացույցները:

Բողոքի փաստարկը՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ - հոդվածի 3-րդ մասի խախտման մասին, հիմնավոր է այն պատճառաբանությամբ, որ հայցվորի մասնագիտական պատրաստվածությանը և որակավորմանը համապատասխան այլ աշխատանք չլինելու վերաբերյալ փաստը չի ապացուցվել:

Ինչ վերաբերում է բողոքի այն փաստարկին, որ դատարանը հիմնվել է պատասխանողի ներկայացուցչի բացատրությունների վրա այն դեպքում, երբ տվյալ անձը վերաքննիչ դատարան որպես պատասխանողի ներկայացուցիչ ընդհանրապես չի ներկայացել, ապա Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ այն անհիմն է հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 47-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ պարբերության 4-րդ ենթակետի համաձայն՝ ապացույցներ են նաև գործին մասնակցող անձանց բացատրությունները: Նման բացատրություն է հանդիսանում պատասխանողի ներկայացուցիչ Կ. Մանուկովի կողմից ներկայացված հայցադիմումի պատասխանը:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 217-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ վերաքննիչ դատարանը կաշկանդված չէ վերաքննիչ բողոքով և գործում եղած, ինչպես նաև լրացուցիչ ներկայացված ապացույցներով կրկնակի քննում է գործը: Իսկ նույն օրենսգրքի 218-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ վերաքննիչ դատարանի վճռում նշվում է գործի հանգամանքները և ապացույցները:

Հետևաբար, դատարանը վճիռ կայացնելիս պարտավոր էր վճռում նշել գործի հանգամանքները և ապացույցները, այդ թվում՝ առաջին ատյանի դատարանում ներկայացված հայցադիմումի պատասխանը,

2) Բողոքը երկրորդ հիմքով հիմնավոր չէ հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամկետները չպահպանելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի չափը: Ընկերության գլխավոր տնօրենի 2005 թվականի հոկտեմբերի 20-ի N253-Կ հրամանում նախատեսվում է պատասխանողին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ վճարել նրա միջին ժամային աշխատավարձը՝ 57 օրվա համար:

Տվյալ դեպքում տուժանքի գումարի վճարումն ազատում է պատասխանողին տվյալ նորմի խախտման հետ կապված հետագա որևիցե պատասխանատվությունից:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 4-րդ մասը, որը վերաբերում է նոր աշխատանք փնտրելու համար աշխատողին ազատ ժամանակ տրամադրելու գործատուի պարտականությանը, սույն վեճի լուծման համար չի կարող էական նշանակություն ունենալ: Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ նոր աշխատանք փնտրելու համար աշխատողին ազատ ժամանակ տրամադրելու պարտականության չկատարումը գործատուի համար առաջացնում է նախապես չճանուցելու ամբողջ ժամանակահատվածի համար տուժանք վճարելու պարտավորություն և չի կարող ինքնին հիմք հանդիսանալ աշխատողին աշխատանքում վերականգնելու համար:

Ինչ վերաբերում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի խախտման փաստարկին, ապա պետք է նշել, որ աշխատանքից ազատման հրամանների կայացման ժամանակահատվածում՝ 2005 թվականի հոկտեմբերի 20-ին և 2005 թվականի նոյեմբերի 4-ին, հայտարարված գործադուլ չի եղել: Գործադուլը հայտարարվել է 2005 թվականի նոյեմբերի 7-ին:

Բացի այդ, Երևան քաղաքի Արաբկիր և Քանաքեռ-Զեյթուն համայնքների առաջին ատյանի դատարանի՝ 18.11.2005 թվականի նոյեմբերի 18-ի օրինական ուժի մեջ մտած վճռով այդ գործադուլը անօրինական է ճանաչվել և իրավական հետևանքներ չի կարող առաջացնել սույն գործի լուծման տեսանկյունից:

Այսպիսով, վճռաբեկ բողոքի առաջին հիմքը, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 226-րդ և 227-րդ հոդվածների համաձայն, ՀՀ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի վճիռը բեկանելու հիմք է հանդիսանում:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 236-239-րդ հոդվածներով՝ Վճռաբեկ դատարանը

ՈՐՈՇԵՑ

1. Աշոտ Միրզոյանի ներկայացուցիչ Ալլա Մելքունյանի վճռաբեկ բողոքը բավարարել: Բեկանել ՀՀ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի 2006 թվականի հունիսի 30-ի թիվ 06-2051 վճիռը և գործն ուղարկել նույն դատարան՝ այլ կազմով նոր քննության:

2. Սույն որոշումն օրինական ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից և ենթակա չէ բողոքարկման:

ՆԱԽԱԳԱՀՈՂ՝	Հ. ՄԱՆՈՒԿՅԱՆ
ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐ՝	Ս. ԱՆՏՈՆՅԱՆ
	Ս. ԳՅՈՒՐԶՅԱՆ
	Ս. ՍԱՐԳՍՅԱՆ
	Է. ՀԱՅՐԻՅԱՆ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի և 3-րդ մասի կիրառման վերաբերյալ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ քաղաքացիական գործերով
Քաղաքացիական գործ թիվ 3-34 (ՎԴ)
վերաքննիչ դատարանի վճիռ 2007 թ.
Նախագահող դատավոր՝ Տ. Սահակյան
Դատավորներ՝ Ա. Խառատյան, Ա. Թումանյան
Քաղաքացիական գործ թիվ 06-3100/2006թ.

ՈՐՈՇՈՒՄ

ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

Հայաստանի Հանրապետության վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական պալատը
(այսուհետ՝ Վճռաբեկ դատարան)

նախագահությամբ Հ. ՄԱՆՈՒԿՅԱՆԻ
մասնակցությամբ դատավորներ

Ա. ՄԿՐՏՈՒՄՅԱՆԻ
Ս. ՍԱՐԳՍՅԱՆԻ
Վ. ԱԲԵԼՅԱՆԻ
Ս. ԱՆՏՈՆՅԱՆԻ
Ս. ԳՅՈՒՐԶՅԱՆԻ
Է. ՀԱՅՐԻՅԱՆԻ

2007 թվականի հունվարի 26-ին
դռնբաց դատական նիստում, քննելով Նունե Մանուկյանի վճռաբեկ բողոքը ՀՀ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի 2006 թվականի սեպտեմբերի 25-ի թիվ 06-3100/2006թ. քաղաքացիական գործով կայացված վճռի դեմ՝ ըստ հայցի Նունե Մանուկյանի ընդդեմ "ԱրմենՏել" փակ բաժնետիրական ընկերության (այսուհետ՝ Ընկերություն)՝ աշխատանքում վերականգնելու պահանջի մասին,

ՊԱՐԶԵՑ

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը.
Դիմելով դատարան՝ հայցվորը պահանջել է պարտավորեցնել Ընկերությանն իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում:

Երևան քաղաքի Արաբկիր և Քանաքեռ-Զեյթուն համայնքների առաջին ատյանի դատարանի 2006 թվականի հունիսի 14-ի վճռով Նունե Մանուկյանի հայցը բավարարվել է:

ՀՀ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 2006 թվականի սեպտեմբերի 25-ի վճռով հայցը մերժվել է:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Նունե Մանուկյանը:

Վճռաբեկ բողոքին պատասխան չի ներկայացվել:

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, փաստարկները և պահանջը.

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքերի սահմաններում ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

1) Վերաքննիչ դատարանը սխալ է մեկնաբանել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետը և 3-րդ մասը:

Բողոք բերած անձը նշված պնդումը պատճառաբանում է հետևյալ փաստարկներով.

Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել այն հանգամանքը, որ Ընկերության կողմից չի պահպանվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի պահանջն այն մասին, որ գործատուն աշխատանքային պայմանագիրը 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:

Նման առաջարկ հայցվորն Ընկերությունից չի ստացել:

2) Վերաքննիչ դատարանը կիրառել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, որը չպետք է կիրառեր:

Բողոք բերած անձը նշված պնդումը պատճառաբանում է հետևյալ փաստարկներով.

Վերաքննիչ դատարանը չպետք է կիրառեր ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասի դրույթը, քանի որ պայմանագիր կնքելիս կողմերը փոխադարձ համաձայնությամբ այն չեն ընդգրկել պայմանագրում, փոխարենը նախատեսել են միայն նույն հոդվածի առաջին մասով նախատեսված գործատուի պարտավորությունը՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում աշխատողին ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ ծանուցելու վերաբերյալ:

3) Վերաքննիչ դատարանը խախտել է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 53-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջը:

Բողոք բերած անձը նշված պնդումը պատճառաբանում է հետևյալ փաստարկով.

Պատասխանողի ներկայացուցիչն առաջին ատյանի դատարանում հայտնել է, որ չի կարող որևէ ապացույց ներկայացնել այն մասին, որ հայցվորին համապատասխան աշխատանք առաջարկելու հնարավորությունները բացակայել են: Վերաքննիչ դատարանը, անտեսելով նշված հանգամանքը, հայցը մերժելիս հիմք է ընդունել Ընկերության մարդկային ռեսուրսների գլխավոր տնօրինության տեղեկանքն այն մասին, որ գործատուն իրեն համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորություն չի ունեցել: Յտևաբար, Վերաքննիչ դատարանը գործում առկա բոլոր ապացույցները չի գնահատել բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտությամբ:

Վճռաբեկ բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 2006 թվականի սեպտեմբերի 25-ի վճիռը և օրինական ուժ տալ Երևան քաղաքի Արաբկիր և Քանաքեռ-Զեյթուն համայնքների առաջին ատյանի դատարանի 2006 թվականի հուլիսի 14-ի վճռին:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը.

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար եսկան նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը`

1) 2002 թվականի հոկտեմբերի 2-ին Ընկերության և Նունե Մանուկյանի միջև կնքված պայմանագրով վերջինս նշանակվել է աշխատանքի տնտեսագետի պաշտոնում:

2) Ընկերության տնօրենների խորհրդի 2005 թվականի հուլիսի 22-ի թիվ 06/05 որոշմամբ հաստատվել է Ընկերության նոր կառուցվածքը, և որոշվել է, արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված, աշխատողների թվաքանակի կրճատման հիմքով թվով 374 աշխատող ազատել աշխատանքից:

3) 2006 թվականի ապրիլի 18-ին Նունե Մանուկյանը ծանուցվել է 2006 թվականի ապրիլի 21-ից աշխատանքից ազատման և Ընկերության հետ կնքած աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին:

4) Ընկերության գործադիր գլխավոր տնօրենի 2006 թվականի ապրիլի 19-ի թիվ 503-Կ հրամանով Նունե Մանուկյանն ազատվել է աշխատանքից, և լուծվել է նրա հետ կնքված թիվ 1077 աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշվել է վերջնահաշվարկ կատարել և ծանուցման ժամկետանց 57 օրվա համար վճարել տուժանք:

5) Ընկերության կողմից Վերաքննիչ դատարանին ներկայացված գրության (ամսաթիվը և համարակալումը բացակայում են) համաձայն` Ընկերությունն իր մոտ առկա հնարավորությունների սահման-

ներում Նունե Մանուկյանին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորություն չի ունեցել:

4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը.

Քննելով վճռաբեկ բողոքը նշված հիմքերի սահմաններում Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ իր որոշմամբ արդեն անդադարձել է նշված իրավական հարցի գնահատականին (տե՛ս Աշոտ Միրզոյանն ընդդեմ «ԱրմենՏել» համատեղ ձեռնարկություն փակ բաժնետիրական ընկերության, 2006 թվականի հոկտեմբերի 26, քաղ. գործ թիվ 3-1775/ՎԴ (աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի գումարը բռնագանձելու պահանջներով)):

Սակայն կարևորելով սույն բողոքի հիմքում ընկած իրավական հարցադրումը՝ Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում կրկին անդրադառնալ նշված հարցին և գտնում է, որ՝

1) բողոքն առաջին հիմքով հիմնավոր է հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի լուծելու ամորոշ ժամկետով կնքված պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ արտադրության ծավալների, տնտեսական, տեխնոլոգիական և աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման, ինչպես նաև արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների թվաքանակի կրճատման դեպքում: Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ նույն հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ և 4-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով գործատուն աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությամբ, որակավորմամբ, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ քաղաքացիական դատավարությունն իրականացվում է կողմերի մրցակցության և իրավահավասարության հիման վրա: Մրցակցության սկզբունքի տարրեր են սահմանված նույն օրենսգրքի 48-րդ հոդվածում, համաձայն որի՝ գործին մասնակցող յուրաքանչյուր անձ պետք է ապացուցի իր պահանջների և առարկությունների հիմքում ընկած հանգամանքները:

Սույն գործով որոշելու համար, թե դատավարության որ կողմի վրա է ընկնում ընկերությունում համապատասխան այլ աշխատանքի առկայության կամ բացակայության ապացուցման պարտականությունը, Վճռաբեկ դատարանը կարևորում է այն հանգամանքը, որ տվյալ դեպքում, հայցվորը կարող է նման ապացույց ձեռք բերել միայն պատասխանողից, քանի որ ընկերությունում համապատասխան այլ աշխատանքի առկայության կամ բացակայության փաստը հավաստող ապացույցը պետք է առկա լիներ ընկերության ներքին փաստաթղթերում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ գործատուն չի կարող անմիջականորեն կիրառել աշխատանքից ազատելու իր լիազորությունը, քանի որ այդ լիազորության իրականացման համար անհրաժեշտ է աշխատողի հրաժարումը առաջարկված աշխատանքից:

Հետևաբար, գործատուն կրում է անուղղակի ապացուցման պարտականություն աշխատողի հանդեպ նրան արտադրության ծավալների, տնտեսական, տեխնոլոգիական և աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման, ինչպես նաև արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների թվաքանակի կրճատման դեպքում աշխատանքից ազատելիս ապացուցելու, որ իր մոտ բացակայում է նրա մասնագիտական պատրաստվածությամբ, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք:

Որպես ապացուցման պարտականության կատարման և դատարանի կողմից դրանց գնահատման չափանիշ՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 51-րդ հոդվածով սահմանված է ապացույցների թույլատրելիությունը, ըստ որի՝ գործի հանգամանքները, որոնք օրենքի կամ այլ իրավական ակտերի համաձայն՝ պետք է հաստատվեն միայն որոշակի ապացույցներով, չեն կարող հաստատվել այլ ապացույցներով:

Սույն քաղաքացիական գործով բացակայում է համապատասխան թույլատրելի ապացույցը (օրինակ՝ կազմակերպության աշխատողների քանակը և պաշտոնների անվանումները սահմանող փաստաթղթերը) այն մասին, որ պատասխանող ընկերությունում առկա չէ հայցվորի մասնագիտական պատրաստվածությամբ և որակավորմանը համապատասխան այլ աշխատանք:

Նույն Մանուկյանի մասնագիտական պատրաստվածությամբ և որակավորմանը համապատասխան այլ աշխատանք չլինելու վերաբերյալ փաստը Վերաքննիչ դատարանը հաստատված է համարել ըն-

կերության կողմից ներկայացված գրությամբ, համաձայն որի՝ Ընկերությունն իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում Նունե Մանուկյանին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորություն չի ունեցել:

Դատաքննության ընթացքում Ընկերության ներկայացուցիչը պնդել է Ընկերությունում համապատասխան աշխատանքի բացակայությունը, սակայն այդ փաստը հաստատող թույլատրելի և վերաբերելի որևէ ապացույց դատարանին չի ներկայացրել:

Նշված հետևությունների համար Վճռաբեկ դատարանը հաշվի է առնում նաև այն հանգամանքը, որ Ընկերության ներկայացուցիչը համապատասխան աշխատանքի բացակայության վերաբերյալ առաջին ատյանի դատարանում գործի քննության ժամանակ որևէ ապացույց չի ներկայացրել, մինչդեռ նման ապացույցը պետք է առկա լիներ և հիմք հանդիսանար Նունե Մանուկյանին առանց այլ համապատասխան աշխատանք առաջարկելու աշխատանքից ազատման հրամանի համար: Վերաքննիչ դատարանում Ընկերության կողմից ներկայացված ապացույցը Վճռաբեկ դատարանը, սույն գործի փաստերից ելնելով, թույլատրելի չի համարում:

2) Բողոքը երկրորդ հիմքով հիմնավոր չէ հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նույն հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսված հիմքով որոշակի ժամկետով կամ անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է այդ մասին աշխատողին ծանուցել նույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով նախատեսված ժամկետներում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամկետները չպահպանելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել տուժանք՝ ժամուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի չափը: Ընկերության գլխավոր տնօրենի 2006 թվականի ապրիլի 19-ի թիվ 503-Կ հրամանում նախատեսվում է պատասխանողին, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն, վճարել նրա միջին ժամային աշխատավարձը՝ 57 օրվա համար:

Տվյալ դեպքում տուժանքի գումարի վճարումն ազատում է պատասխանողին տվյալ նորմի խախտման հետ կապված հետագա որևիցե պատասխանատվությունից: Բացի այդ, հայցվորի պնդումը,

որ Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է այն հանգամանքը, որ պայմանագիր կնքելիս կողմերին հայտնի է եղել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասի դրույթը, սակայն կողմերը փոխադարձ համաձայնությամբ այն չեն ընդգրկել պայմանագրում, ուստի և այն կիրառելի չէ, ամիմն է հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են քաղաքացիական օրենսդրությամբ և այլ իրավական ակտերով, եթե այլ բան նախատեսված չէ աշխատանքային օրենսդրությամբ:

Աշխատանքային օրենսգրքով կարգավորման բացակայության պայմաններում Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ սույն գործով առաջացած իրավահարաբերության նկատմամբ կիրառելի է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով նախատեսված պայմանագրի պայմանների մասին ընդհանուր դրույթները, մասնավորապես՝ 437-րդ հոդվածի 4-րդ մասը, որի համաձայն՝ պայմանագրի պայմանները որոշվում են կողմերի համաձայնությամբ, բացի այն դեպքերից, երբ համապատասխան պայմանի բովանդակությունը սահմանված է օրենքով կամ այլ իրավական ակտերով: Նույն օրենսգրքի 438-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ պայմանագիրը պետք է համապատասխանի այն կնքելու պահին գործող օրենքով կամ այլ իրավական ակտերով սահմանված՝ կողմերի համար պարտադիր կանոններին (հմպերատիվ նորմերին):

Վերոնշյալ հոդվածներից հետևում է, որ կողմերը փոխադարձ համաձայնությամբ չեն կարող փոփոխել կամ իրենց միջև ծագող պայմանագրային հարաբերությունների նկատմամբ չկիրառել օրենքով նախատեսված նորմատիվ պահանջը:

Այսպիսով, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված գործատուի պարտականության չկատարման միակ իրավական հետևանք է նույն հոդվածի 2-րդ մասում սահմանված տուժանքի վճարումը և չի կարող հանգեցնել աշխատանքային պայմանագրի լուծման կապակցությամբ ընդունած իրավական ակտի անվավերությանը:

3) Բողոքը երրորդ հիմքով հիմնավոր է հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 53-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ դատարանը յուրաքանչյուր ապացույց գնահատում է գործում եղած բոլոր ապացույցների բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտության վրա հիմնված ներքին համոզմամբ:

Բողոքի առաջին հիմքի պատճառաբանությունից ուղղակիորեն բխում է, որ Վերաքննիչ դատարանը լրիվ, օբյեկտիվ և բազմակողմանի չի գնահատել գործում առկա ապացույցները:

Այսպիսով, սույն բողոքի առաջին և երրորդ հիմքերի առկայությունը Վճռաբեկ դատարանը դիտում է բավարար՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 226-րդ և 227-րդ հոդվածների ուժով վերանայվող դատական ակտը բեկանելու համար:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 236-239-րդ հոդվածներով՝ Վճռաբեկ դատարանը

ՈՐՈՇԵՑ

1. Վճռաբեկ բողոքը բավարարել մասնակիորեն: Բեկանել ՀՀ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի 2006 թվականի սեպտեմբերի 25-ի վճիռը և գործն ուղարկել նույն դատարան՝ այլ կազմով նոր քննության:

2. Սույն որոշումն օրինական ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից և ենթակա չէ բողոքարկման:

ՆԱԽԱԳԱՀՈՂ՝
ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐ՝

Հ. ՄԱՆՈՒԿՅԱՆ
Ա. ՄԿՐՏՈՒՄՅԱՆ
Ս. ՍԱՐԳՍՅԱՆ
Վ. ԱԲԵԼՅԱՆ
Ս. ԱՆՏՈՆՅԱՆ
Ս. ԳՅՈՒՐՋՅԱՆ
Է. ՀԱՅՐԻՅԱՆ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 11-րդ հոդվածի, 65-րդ հոդվածի 2-րդ մասի և քաղաքացիական օրենսգրքի 52-րդ հոդվածի կիրառման վերաբերյալ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ քաղաքացիական գործերով
Քաղաքացիական գործ թիվ 3-246 (ՎԴ)
վերաքննիչ դատարանի վճիռ 2007թ.
Քաղաքացիական գործ թիվ 06-3120/2007թ.

Նախագահող դատավոր՝ Ա. ԽԱՌԱՏՅԱՆ
Դատավորներ՝ Տ. ՍԱՀԱԿՅԱՆ, Ա. ԹՈՒՄԱՆՅԱՆ

ՈՐՈՇՈՒՄ

ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական պալատը /այսուհետ՝
Վճռաբեկ դատարան/,

նախագահությամբ՝	Հ. ՄԱՆՈՒԿՅԱՆԻ
մասնակցությամբ դատավորներ՝	Ա. ՄԿՐՏՈՒՄՅԱՆԻ
	Է. ՀԱՅՐԻՅԱՆԻ
	Վ. ԱԲԵԼՅԱՆԻ
	Ս. ԱՆՏՈՆՅԱՆԻ
	Ս. ՍԱՐԳՍՅԱՆԻ

2007 թվականի մարտի 30-ին

դռնբաց դատական նիստում, քննելով Գայանե Միքայելյանի վճռաբեկ բողոքն ըստ հայցի Գայանե Միքայելյանի ընդդեմ «Արմեն-Տել» ՓԲԸ-ի (այսուհետ՝ նաև ընկերություն)՝ աշխատանքից ազատելու մասին 18.04.2006 թվականի ծանուցումը, 19.04.2006 թվականի թիվ 514-Կ և 26.05.2006 թվականի թիվ 937-Կ հրամաններն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարի բռնագանձման պահանջի մասին ՀՀ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի 13.11.2006 թվականի վճռի դեմ,

ՊԱՐԶԵՑ

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը.

Հայցվորը, դիմելով դատարան, պահանջել է անվավեր ճանաչել աշխատանքից ազատելու նստին «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի 18.04.2006 թվականի ծանուցումը, 19.04.2006 թվականի թիվ 514Կ և 26.05.2006 թվականի թիվ 937-Կ հրամանները, իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում, բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի գումարը և 50.000 ՀՀ դրամ՝ որպես վնասի հատուցում:

Արաբկիր և Քանաքեռ-Զեյթուն համայնքների առաջին ատյանի դատարանի 20.07.2006 թվականի վճռով հայցն ամբողջությամբ մերժվել է:

ՀՀ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի 13.11.2006 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է՝ Գ. Միքայելյանը վերականգնվել է նախկին աշխատանքում և ընկերությանը պարտավորեցվել վճարել հարկադիր պարապուրդի գումարը:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոքը ներկայացրել է ընկերությունը: Վճռաբեկ բողոքին պատասխան չի ներկայացվել:

2. Սույն վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, փաստարկները և պահանջը.

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքերի սահմաններում՝ ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

1) դատարանը չի կիրառել և սխալ է մեկնաբանել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, նույն օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը և ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 52-րդ հոդվածը, որոնք պետք է կիրառեր:

Բողոքի սույն հիմքը բողոք բերող անձը հիմնավորել է հետևյալ փաստարկով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում են ծանուցման ընդհանուր ժամկետները (երկու ամիս, երկու շաբաթ) և այդ իմաստով է օգտագործված «ծանուցման ժամկետ» բառակապակցությունը: Նույն հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված է, որ նոր աշխատանք փնտրելու համար տրամադրվող ժամանակի տևողությունը չի կարող պակաս լինել ծանուցման ժամանակահատվածում ներառվող աշխատաժամանակի 10 տոկոսից: Հետևաբար, «իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 36-րդ հոդվածի 4-րդ մասի և 42-րդ հոդվածի 3-րդ մասի տրամաբանությամբ՝ եթե «ծանուցման ժամկետ» բառակապակցությունը նշանակում է օրենքով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված կոնկրետ և նախապես հայտնի ժամկետ, ապա «ծանուցման ժամանակահատված» բառա-

կապակցությունը բնորոշում է այն փաստացի ժամանակը, որի ընթացքում գործատուն ծանուցել է աշխատողին: Եթե ծանուցման ժամկետը չպահպանելը օրենսդիրը համարեր խախտում և աշխատանքում վերականգնելու հիմք, ապա պարզապես ինքնանպատակ և անիմաստ կլիներ ծանուցման ժամանակահատվածում նոր աշխատանք փնտրելու համար ժամանակ տրամադրելու պարտավորությունը:

Հայցվորի՝ երկանայա ժամկետում ծանուցվելու խախտված իրավունքը դատարանը «վերականգնել է»՝ նրան աշխատանքում վերականգնելու մասին վճիռ կայացնելով:

Բողոք բերած անձի կարծիքով, դատարանի այսպիսի մոտեցմամբ խեղաթյուրվել է օրենքի նպատակը, քանի որ ծանուցման երկանայա ժամկետը աշխատողին տրամադրվում է այլ աշխատանք փնտրելու և այդ երկու ամսում վարձատրվելու նպատակով և գործատուի՝ ծանուցման ավելի կարճ ժամանակահատված կիրառելու իրավունքը ավելի շատ բխում է աշխատողի շահերից, քանի որ աշխատողը նման դեպքում ստանում է ոչ թե վարձատրություն՝ իր կատարած աշխատանքի դիմաց, այլ գումարը նրան տրվում է առանց աշխատուժ և ժամանակ ծախսելու, և բացի այդ, աշխատողին նոր աշխատանք փնտրելու համար տրամադրվում է առնվազն 57 օրվա աշխատաժամանակին հավասար ժամանակ, այն դեպքում, երբ երկու ամիս առաջ ծանուցելու դեպքում նրան ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ կտրամադրվեր ընդամենը վեց օրվա աշխատաժամանակին հավասար ժամանակ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցելու երկանայա ժամկետի չպահպանման դեպքում վճարվում է հատուցում, ինչը պատասխանող ընկերության կողմից կատարվել է:

Ընկերության և ընկերության արհկոմի միջև կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի 4.6 կետի 2-րդ պարբերության համաձայն՝ գործատուն կարող է կիրառել ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ծանուցման ավելի կարճ ժամկետ՝ պայմանով, որ վերջնահաշվարկի հետ միասին աշխատողին կվճարվի տուժանք, որի չափը ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար չի կարող պակաս լինել աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի չափից:

Հետևաբար, ըստ բողոք բերած անձի՝ սույն վեճի նկատմամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ կետը ենթակա է կիրառման:

Ընկերությունը 03.10.2005 թվականից աշխատում է կազմակերպական նոր կառուցվածքով, որում հայցվորի նախկին հաստիքը տեղ չի գտել: Դատարանը փաստորեն ստիպել է ընկերությանն իր նոր կառուցվածքում ստեղծել աշխատողի նախկին հաստիքի անվանմամբ ավելորդ ու ոչ անհրաժեշտ հաստիք, և ամսական անհատույց գումարներ վճարել աշխատողին, ինչն ըստ էության, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 52-րդ հոդվածով սահմանված՝ իրավաբանական անձի իրավունքների օրենքով չնախատեսված սահմանափակում է:

2) Դատարանը խախտել է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 48-րդ հոդվածի և 53-րդ հոդվածի 2-րդ մասի պահանջները:

Բողոքի սույն հիմքը բողոք բերող անձը հիմնավորել է հետևյալ փաստարկով:

Հայցվորը դատարանին չի ներկայացրել գործատուի կողմից կուլեկտիվ պայմանագրի որևէ դրույթի խախտումը հաստատող որևէ ապացույց:

Դատարանը վճռի հիմքում դրել է այն հանգամանքը, որ ընկերությունը խախտել է կուլեկտիվ պայմանագրի կետերը, մինչդեռ հայցվոր կողմը դրա վերաբերյալ որևէ ապացույց չի ներկայացրել: Դատարանը հիմնվել է միայն քաղաքացիական գործում առկա՝ անստորագիր կուլեկտիվ պայմանագրի վրա, որն էականորեն տարբերվում է գործող՝ սույն բողոքին կից ներկայացված պայմանագրից:

Վերոգրյալի հիման վրա վճռաբեկ բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել վերաքննիչ դատարանի 13.11.2006 թվականի վճիռը և գործն ուղարկել նույն դատարան՝ այլ կազմով նոր քննության:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար եական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը՝

1) Ընկերության և «ԱրմենՏել» ՀԶ աշխատավորների անկախ արհեստակցական կազմակերպության միջև 2005 և 2006 թվականների համար կնքվել է կուլեկտիվ աշխատանքային պայմանագիր:

2) Ընկերության գործադիր գլխավոր տնօրենի 27.09.2005 թվականի թիվ 537 հրամանի 1-ին կետի համաձայն՝ 03.10.2005 թվականից գործողության մեջ է դրվել ընկերության տնօրենների խորհրդի որոշմամբ հաստատված կառուցվածքը, որով ընկերության Կոմերցիոն աջակցության միավորի «1-83» տեղեկատվական ծառայությունը վերացվել է:

3) Ընկերության գործադիր գլխավոր տնօրենի 19.04.2006 թվականի թիվ 514-Կ և 26.05.2006 թվականի թիվ 937-Կ հրամաններով հայցվորը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ ազատվել է աշխատանքից և նրա հետ կնքված թիվ 2149 աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է:

4) 19.04.2006 թվականի թիվ 514-Կ հրամանի մասին աշխատողը ծանուցվել է մեկ օր առաջ:

4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը

Քննելով վճռաբեկ բողոքը նշված հիմքերի սահմաններում՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է.

1) բողոքն առաջին հիմքով հիմնավոր է հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ արտադրության ծավալների, տնտեսական, տեխնոլոգիական և աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման, ինչպես նաև արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների թվաքանակի կրճատմամբ:

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ ընկերության գործադիր գլխավոր տնօրենի 27.09.2005 թվականի թիվ 537 հրամանով «1-83» ծառայությունը, որտեղ աշխատել է հայցվորը, վերացվել է:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 3-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ, իսկ 2-րդ մասի համաձայն՝ նույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամկետները չպահպանելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի չափը, ինչն ըստ էության ամրագրված է նաև ընկերության և ընկերության աշխատավորների անկախ արհեստակցական կազմակերպության միջև կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի 4.6-րդ կետի 2-րդ պարբերությունում, որով գործատուն կարող է կիրառել ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված՝ աշխատանքային պայման-

նագիրը լուծելու մասին ծանուցման ավելի կարճ ժամկետ՝ պայմանով, որ վերջնահաշվարկի հետ միասին աշխատողին կվճարվի տուժանք, որի չափը ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար չի կարող պակաս լինել աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի չափից:

Վերը նշված նորմերի վերլուծությունից ակնհայտ է, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուի կողմից ծանուցման երկամսյա ժամկետի պահպանման պարտականությունը խախտելու համար սահմանված է պատասխանատվության մի տեսակ՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար աշխատողին իր միջին ժամային աշխատավարձի չափի հիման վրա հաշվարկված տուժանքի վճարում:

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ ընկերության գլխավոր տնօրենի 19.04.2006 թվականի N 514-Կ հրամանով նախատեսվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված կարգով պատասխանողին վճարել նրա միջին ժամային աշխատավարձը՝ 57 օրվա համար:

Ելնելով վերոգրյալից՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուի կողմից ծանուցման երկամսյա ժամկետի պահպանման պարտականության չկատարումը գործատուի համար առաջացնում է ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար աշխատողին իր միջին ժամային աշխատավարձի չափի հիման վրա հաշվարկված տուժանքի վճարման պարտավորություն և չի կարող ինքնին հիմք հանդիսանալ աշխատողին աշխատանքում վերականգնելու համար:

Նույն օրենսգրքի 86-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի ինքնուրույն, ուղղակիորեն (առանց մրցութային կամ այլ ընթացակարգերի) համալրելու թափուր կամ նոր ստեղծված աշխատատեղերը՝ կնքելով նույն օրենսգրքով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրեր: Աշխատող փնտրող գործատուն կարող է թափուր կամ նոր ստեղծված աշխատատեղերը համալրել նաև իր կազմակերպած մրցույթով կամ օգտվել համապատասխան մասնագիտացված կազմակերպությունների ծառայություններից, ինչի հիման վրա էլ ընկերությունն իր նոր ստեղծված աշխատատեղերի համալրման նպատակով մրցույթ է հայտարարել:

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ ընկերությունը արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ հայցվորին աշխատանքից ազատել է աշխատողների թվաքանակի կրճատման պատճառով:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 52-րդ հոդվածի 3-րդ կետի համաձայն՝ իրավաբանական անձի իրավունքները կարող են սահմանափակվել միայն օրենքով նախատեսված դեպքերում և օրենքով սահմանված կարգով, մինչդեռ դատարանը հայցվորին նախկին աշխատանքում վերականգնելու մասին վճիռ կայացնելով, ըստ էության պարտադրում է ընկերությանը ստեղծել կազմակերպական նոր կառուցվածքով չնախատեսված լրացուցիչ մեկ հաստիք՝ չունենալով դրա անհրաժեշտությունը և ֆինանսական լրացուցիչ միջոցներ ծախսել հայցվորին աշխատավարձ վճարելով, ինչով սահմանափակվում է իրավաբանական անձի՝ ընկերության իրավունքները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական կամ այլ պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարելու հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը: Այս դեպքում դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ Ընկերության գործադիր գլխավոր տնօրենի 27.09.2005 թվականի թիվ 537 հրամանի 1-ին կետի համաձայն՝ 03.10.2005 թվականից գործողության մեջ է դրվել ընկերության տնօրենների խորհրդի որոշմամբ հաստատված կառուցվածքը, որով ընկերության Կոմերցիոն աջակցության միավորի «1-83» տեղեկատվական ծառայությունը վերացվել է: Այսինքն՝ ընկերությունում կատարվել են տնտեսական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված կազմակերպչական փոփոխություններ, որոնց արդյունքում ընկերության և աշխատողի՝ նախկին հաստիքով հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնումը դարձել է անհնարին: Հետևաբար Վճռաբեկ դատարանը սույն վեճի նկատմամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կիրառելի լինելու վերաբերյալ վճռաբեկ բողոքի փաստարկը նույնպես հիմնավոր է համարում:

2) Բողոքը երկրորդ հիմքով անհիմն է հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 48-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործին մասնակցող յուրաքանչյուր անձ պետք է ա-

պացուցի իր պահանջների և առարկությունների հիմքում ընկած հանգամանքները:

Նույն օրենսգրքի 53-րդ հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ դատարանի համար որևէ ապացույց նախապես հաստատվածի ուժ չունի, բացառությամբ նույն օրենսգրքի 52-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերի:

Դատարանը վճռի հիմքում դրել է այն հանգամանքը, որ ընկերությունը խախտել է կոլեկտիվ պայմանագրի կետերը, մինչդեռ հայցվոր կողմը դրա վերաբերյալ որևէ ապացույց չի ներկայացրել: Դատարանը հիմնվել է միայն քաղաքացիական գործում առկա՝ անստորագիր կոլեկտիվ պայմանագրի վրա, որը դատարանի համար ապացուցողական ուժ չի կարող ունենալ:

Փաստորեն, հայցվորը դատարանին չի ներկայացրել գործատուի կողմից սահմանված կարգով կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի որևէ դրույթի խախտումը հաստատող որևէ ապացույց, ինչն իր դատավարական պարտականությունն էր: Իսկ այդ հանգամանքը կարող էր ապացուցվել միայն սահմանված կարգով կնքված կոլեկտիվ պայմանագրով պայմանագրով:

Բացի այդ, հայցվորը դիմելով առաջին ատյանի դատարան՝ պահանջել է անվավեր ճանաչել ընկերության 18.04.2006 թվականի ծանուցումը, 19.04.2006 թվականի թիվ 514-Կ և 26.05.2006 թվականի թիվ 937-Կ հրամանները, իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում և բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի գումարը, սակայն վերաքննիչ դատարանում հայցը պնդելով ամբողջությամբ, դատարանը վճիռ է կայացրել միայն նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարը բռնագանձելու հայցվորի պահանջների մասով՝ չանդրադառնալով ընկերության 18.04.2006 թվականի ծանուցումը, 19.04.2006 թվականի թիվ 514-Կ և 26.05.2006 թվականի թիվ 937-Կ հրամաններն անվավեր ճանաչելու պահանջներին:

Վերը շարադրված պատճառաբանությունների հիման վրա՝ Վճռաբեկ դատարանը բողոքի առաջին հիմքն ամբողջությամբ, իսկ երկրորդ հիմքը մասնակիորեն հիմնավոր է համարում և բավարար համարում՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 226-րդ հոդվածի ուժով դատական ակտը բեկանելու համար:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 236-239-րդ հոդվածներով՝ Վճռաբեկ դատարանը

ՈՐՈՇԵՑ

1. Վճռաբեկ բողոքը բավարարել: Բեկանել ՀՀ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի 13.11.2006 թվականի վճիռը և գործն ուղարկել նույն դատարան՝ այլ կազմով նոր քննության:

2. Սույն որոշումն օրինական ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից և ենթակա չէ բողոքարկման:

ՆԱԽԱԳԱՅՈՂ՝
ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐ՝

Հ. ՄԱՆՈՒԿՅԱՆ
Ա. ՄԿՐՏՈՒՄՅԱՆ
Է. ՀԱՅՐԻՅԱՆ
Վ. ԱԲԵԼՅԱՆ
Ս. ԱՆՏՈՆՅԱՆ
Ս. ՍԱՐԳՍՅԱՆ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասի և 4-րդ մասի կիրառման վերաբերյալ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՎՃՈՒՐԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ քաղաքացիական գործերով
Քաղաքացիական գործ թիվ 3-496 (ՎԴ)
վերաքննիչ դատարանի վճիռ 2007 թ.
Քաղաքացիական գործ թիվ 06-3098/2006 թ.

Նախագահող դատավոր՝ Ա. Խառատյան
Դատավորներ՝ Տ. Սահակյան, Ա. Թումանյան

ՈՐՈՇՈՒՄ

ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

Հայաստանի Հանրապետության վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական պալատը

(այսուհետ՝ Վճռաբեկ դատարան)

նախագահությամբ՝

մասնակցությամբ դատավորներ՝

Հ. ՄԱՆՈՒԿՅԱՆԻ

Ա. ՄԿՐՏՈՒՄՅԱՆԻ

Վ. ԱԲԵԼՅԱՆԻ

Ս. ԱՆՏՈՆՅԱՆԻ

Է. ՀԱՅՐԻՅԱՆԻ

Ս. ՍԱՐԳՍՅԱՆԻ

2007 թվականի մարտի 30-ին

դռնբաց դատական նիստում, քննելով «ԱրմենՏել» փակ բաժնետիրական ընկերության (այսուհետ՝ ընկերություն)՝ վճռաբեկ բողոքը ՀՀ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի 2006 թվականի հոկտեմբերի 27-ի թիվ 06-3098/2006 քաղաքացիական գործով կայացված վճռի դեմ՝ ըստ հայցի Ջոյա Ծատրյանի ընդդեմ ընկերության՝ աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարի բռնագանձման պահանջների մասին,

ՊԱՐԶԵՑ

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը.

Դիմելով դատարան՝ հայցվորը պահանջել է պարտավորեցնել Ընկերությանն իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում և վճարել հարկադիր պարապուրդի գումարը:

Երևանի Արաբկիր և Քանաքեռ-Զեյթուն համայնքների առաջին ատյանի դատարանի 2006 թվականի հուլիսի 21-ի վճռով հայցը բավարարվել է:

ՀՀ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 2006 թվականի հոկտեմբերի 27-ի վճռով հայցը բավարարվել է:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Ընկերությունը:

Վճռաբեկ բողոքին պատասխան չի ներկայացվել:

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, փաստարկները և պահանջը.

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքերի սահմաններում ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

1) Վերաքննիչ դատարանը սխալ է մեկնաբանել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասը և 4-րդ մասը:

Բողոք բերած անձը նշված պնդումը պատճառաբանում է հետևյալ փաստարկներով.

Վերաքննիչ դատարանն իր վճռում չի անդրադարձել այն հանգամանքին, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ - մասն ամրագրում է, որ նույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամկետները չպահպանելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի չափը: Մինչդեռ նշված դրույթի պահանջը գործատուի կողմից պատշաճ կատարվել է:

2) Վերաքննիչ դատարանը կիրառել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասը, որը չպետք է կիրառեր:

Բողոք բերած անձը նշված պնդումը պատճառաբանում է հետևյալ փաստարկներով.

Գործատուի մոտ անաշխատունակությունը հաստատող փաստաթուղթ չի եղել, ավելին՝ դատարանին են ներկայացվել ապացույցներ, որ հայցվորը ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկում նշված ժամանակահատվածում ներկայացել է աշխատանքի և կատարել է իր աշխատանքային պարտականությունները: Ուստի, քանի դեռ հայցվորի կողմից նրա ժամանակավոր անաշխատունակության փաստը հաստատող փաստաթղթի՝ ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկի բնօրինակը չի ներկայացվել Ընկերությանը, ակն-

հայտ է, որ վերջինս որպես գործատու չի խախտել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի պահանջները:

3) Վերաքննիչ դատարանը չի կիրառել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի պահանջները, որոնք պետք է կիրառեր, խախտել է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 52-րդ հոդվածը:

Բողոք բերած անձը նշված պնդումը պատճառաբանում է հետևյալ փաստարկով.

Ընկերությունը 2005 թվականի հոկտեմբերի 3-ից գործում է կազմակերպական նոր կառուցվածքով, և հայցվորի նախկին պաշտոնն ու կառուցվածքային միավորը գոյություն չունեն, մինչդեռ Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է նշված հանգամանքը՝ խախտելով ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 52-րդ հոդվածը:

Վճռաբեկ բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 2006 թվականի հոկտեմբերի 27-ի վճիռը և գործն ուղարկել նույն դատարան՝ այլ կազմով նոր քննության:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը.

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար եական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը՝

1) 1970 թվականից Ջոյա Ծատրյանը աշխատել է կապի համակարգում որպես հեռախոսավարուհի:

2) Ընկերությունը տնօրենների խորհրդի 27.09.2005 թվականի թիվ 537 որոշմամբ 2005 թվականի հոկտեմբերի 3-ից գործում է կազմակերպական նոր կառուցվածքով, որի հետևանքով այն կառուցվածքային միավորը, որտեղ աշխատել է հայցվորը, ներկայիս գործող վարչակազմակերպչական կառուցվածքում գոյություն չունի:

3) 2006 թվականի մայիսի 25-ին Ջոյա Ծատրյանը ծանուցվել է 2006 թվականի ապրիլի 29-ից աշխատանքից ազատման և Ընկերության հետ կնքած աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին:

4) Ընկերության տնօրենների խորհրդի 2006 թվականի մայիսի 25-ի թիվ 924-Կ հրամանով Ջոյա Ծատրյանն ազատվել է աշխատանքից, և լուծվել է նրա հետ կնքված թիվ 9323 աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշվել է վերջնահաշվարկ կատարել և ծանուցման ժամկետանց 56 օրվա համար վճարել տուժանք:

5) Գործում առկա թիվ 056872 անաշխատունակության թերթիկի համաձայն՝ Ջոյա Ծատրյանը 18.05.2006 թվականից մինչև 29.05.2006 թվականը գտնվել է ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ:

6) Գործուն առկա Ընկերության 04.10.2006 թվականի տեղեկանքի և աշխատաժամանակի տեղեկագրի համաձայն՝ Ջոյա Ծատրյանը մինչև 2006 թվականի մայիսի 29-ը ներկայացել է աշխատանքի:

4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը.

Քննելով վճռաբեկ բողոքը նշված հիմքերի սահմաններում՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ.

1) բողոքն առաջին հիմքով հիմնավոր է հետևյալ պատճառաբանությամբ.

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն բողոքի հիմքում ընկած իրավական հարցադրումը հետևյալն է՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի խախտումը կհանգեցնի արդյոք աշխատանքային պայմանագրի լուծման կապակցությամբ ընդունած իրավական ակտի անվավերությանը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նույն հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսված հիմքով որոշակի ժամկետով կամ անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է այդ մասին աշխատողին ծանուցել նույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով նախատեսված ժամկետներում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամկետները չպահպանելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

Ընկերությունը հայցվորին ծանուցել է աշխատանքից ազատելուց ընդամենը չորս օր առաջ՝ խախտելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով նախատեսված ծանուցման ժամկետը:

Միևնույն ժամանակ Ընկերության գլխավոր տնօրենի 2006 թվականի մայիսի 25-ի թիվ 924-Կ հրամանում նախատեսվում է պատասխանողին, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն, վճարել նրա միջին ժամային աշխատավարձը 56 օրվա համար:

Վճռաբեկ դատարանն իր նախկինում կայացված որոշումներում անդրադարձել է նշված իրավական հարցի գնահատականին (տե՛ս օրինակ՝ Նունե Մանուկյանն ընդդեմ «ԱրմենՏել» փակ բաժնետիրական ընկերության, քաղաքացիական գործ թիվ 3-34 (ՎԴ), 26.01.2007 թվական աշխատանքում վերականգնելու պահանջով), մասնավորա-

պես նշելով, որ տվյալ դեպքում տուժանքի գումարի վճարումն ազատում է պատասխանողին տվյալ նորմի խախտման հետ կապված հետագա որևիցե պատասխանատվությունից:

Այսպիսով, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված գործատուի պարտականության չկատարման միակ իրավական հետևանք է նույն հոդվածի 2-րդ մասում սահմանված տուժանքի վճարումը և չի կարող հանգեցնել աշխատանքային պայմանագրի լուծման կապակցությամբ ընդունած իրավական ակտի անվավերության:

2) Բողոքը երկրորդ հիմքով հիմնավոր է հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ արգելվում է գործատուի նախաձեռնությամբ լուծել աշխատանքային պայմանագիրն աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածում: Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում նշել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի արգելքը չի կարող տարածվել այն դեպքերի վրա, երբ աշխատողը, լինելով ժամանակավոր անաշխատունակության վիճակում, չի տեղեկացրել գործատուին այդ մասին, դեռ ավելին՝ անաշխատունակության թերթիկում նշված ժամանակահատվածում ներկայացել է աշխատանքի: Նշված պատճառաբանության հիման վրա Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ տվյալ դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին իրավական ակտն օրինական է և չի հակասում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետին:

Դատաքննության ընթացքում Ընկերության ներկայացուցիչը պնդել է, որ համապատասխան անաշխատունակության թերթիկը դատարան ներկայացնելու փոխարեն այն պետք է Ընկերությանը ներկայացներ, սակայն այդ փաստը դատարանի կողմից չի գնահատվել:

Նշված հետևություններին հանգելիս Վճռաբեկ դատարանը հաշվի է առնում նաև այն հանգամանքը, որ Ընկերության ներկայացուցիչը համապատասխան թերթիկի բացակայության վերաբերյալ դատարանում գործի քննության ժամանակ ապացույց է ներկայացրել:

Բողոքի այս հիմքի պատճառաբանությունից ուղղակիորեն բխում է, որ Վերաքննիչ դատարանը լրիվ, օբյեկտիվ և բազմակողմանի չի գնահատել գործում առկա ապացույցները:

3) Բողոքը երրորդ հիմքով հիմնավոր է հետևյալ պատճառաբանությամբ.

Բողոքի սույն հիմքի սահմաններում Վճռաբեկ դատարանը պետք է պատասխանի հետևյալ իրավական հարցին. արդյո՞ք դատարանը պետք է վերականգնի աշխատողին իր նախկին պաշտոնում այն դեպքում, երբ Ընկերության գործող վարչակազմակերպչական կառուցվածքում գոյություն չունի այնպիսի հաստիքային միավոր, որտեղ նախկինում աշխատել է հայցվորը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է՝ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական կամ այլ պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն ուժի մեջ մտնելը: Այս դեպքում դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

Ընկերությունը դատարանին ներկայացրել է բավարար ապացույցներ, որոնք հաստատում են հայցվորի նախկին հաստիքի ստեղծման անհնարինությունը: Հետևաբար, տվյալ դեպքում կիրառելի է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դեպքը:

Դատարանի կողմից Ընկերության վրա չի կարող դրվել այնպիսի պարտավորություն, որի փաստացի կատարումն օբյեկտիվորեն անհնար է:

Նման դեպքերում դատարանի կողմից վերոգրյալ հոդվածի չկիրառումը կհանգեցնի գործատուի համար լրացուցիչ պարտավորության՝ ստեղծելու կառուցվածքային նոր միավոր, նոր հաստիք:

Նման պարտավորության սահմանումը կհանգեցնի գործատուի՝ ՀՀ Սահմանադրության իրավաբանական անձանց նկատմամբ կիրառելի երաշխիքային նորմերի և օրենքով նախատեսված իրավունքների սահմանափակման: Այդ իսկ նպատակով օրենսդիրը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանել է աշխատանքում չվերականգնելու գործատուի իրավական հնարավորությունը՝ վերապահելով դատարանին այդ վարքագծի իրավաչափության գնահատման իրավասություն՝ որոշելու տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական կամ այլ պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերություն-

ների վերականգնման անհնարինությունը կոնկրետ՝ կոնկրետ գործի փաստերից ելնելով:

Այսպիսով, վճռաբեկ բողոքի հիմքերի առկայությունը Վճռաբեկ դատարանը դիտում է բավարար ՅՅ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 226-րդ և 227-րդ հոդվածների ուժով վերանայվող դատական ակտը բեկանելու համար:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով ՅՅ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 236-239-րդ հոդվածներով՝ Վճռաբեկ դատարանը

ՈՐՈՇԵՑ

1. Վճռաբեկ բողոքը բավարարել: Բեկանել ՅՅ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի 2006 թվականի հոկտեմբերի 27-ի վճիռը և գործն ուղարկել նույն դատարան՝ այլ կազմով նոր քննության:

2. Սույն որոշումն օրինական ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից և ենթակա չէ բողոքարկման:

ՆԱԽԱԳԱՅՈՂ՝
ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐ՝

Յ. ՄԱՆՈՒԿՅԱՆ
Ա. ՄԿՐՏՈՒՄՅԱՆ
Ս. ՍԱՐԳՍՅԱՆ
Վ. ԱԲԵԼՅԱՆ
Ս. ԱՆՏՈՆՅԱՆ
Է. ՀԱՅՐԻՅԱՆ

**ՀԻՍՄ աշխատանքային օրենսգրքի 103-րդ հոդվածի,
«Աշխատավարձի պաշտպանության մասին» կոնվենցիայի
4-րդ, «Աշխատանքի վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքի
2-րդ, 8-րդ հոդվածների և ՀԻՍՄ աշխատանքային օրենսգր-
քի 166.1-րդ հոդվածի, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի
14-րդ, 17-րդ, 347-րդ, 348-րդ, 411-րդ, 421-րդ հոդվածների
կիրառման վերաբերյալ**

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ՎՃՈՒԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ քաղաքացիական Քաղաքացիական գործ թիվ 3-1321 (ՎԴ)
վերաքննիչ դատարանի վճիռ 2007 թ.
Քաղաքացիական գործ թիվ 06-524/2006 թ.

Նախագահող դատավոր՝ Ա. Խառատյան
Դատավորներ՝ Կ. Հակոբյան, Լ. Գրիգորյան

ՈՐՈՇՈՒՄ

ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական պալատը (այսուհետ՝
վճռաբեկ դատարան)

Նախագահությամբ՝	Հ. Մանուկյանի
մասնակցությամբ դատավորներ՝	Ս. Գյուրջյանի
	Վ. Աբելյանի
	Ս. Ամտոնյանի
	Ս. Սարգսյանի

2007 թվականի հոկտեմբերի 10-ին,
դռնբաց դատական նիստում, քննելով Մարտուն Ազատյանի
վճռաբեկ բողոքն ըստ Մարտուն Ազատյանի հայցի ընդդեմ «Ախթալա-
յի ԼՀԿ» ՓԲԸ-ի (այսուհետ՝ Ընկերություն)՝ աշխատավարձը և ապ-
րանքային արժեքների գումարը բռնագանձելու պահանջների մասին
թիվ 06-524 քաղաքացիական գործով ՀՀ քաղաքացիական վերաքն-
նիչ դատարանի 15.11.2006 թվականի վճռի դեմ,

ՊԱՐԶԵՑ

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը.

Դիմելով դատարան՝ հայցվորը պահանջել է Ընկերությունից բռնագանձել 3.883.860 ՀՀ դրամ, որպես չվճարված աշխատավարձի և ապրանքանյութական արժեքների դիմաց չվճարված գումար, ինչպես նաև այդ գումարն ապօրինի պահելու համար բանկային տոկոսներ և փաստաբանական ծառայության համար վճարված 30.000 ՀՀ դրամ:

ՀՀ Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարանի 2003 թվականի դեկտեմբերի 2-ի վճռով հայցը բավարարվել է մասնակիորեն:

ՀՀ քաղաքացիական վերաքննիչ դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 2006 թվականի նոյեմբերի 15-ի վճռով հայցը բավարարվել է մասնակիորեն: Վճռվել է Ընկերությունից հօգուտ Մարտուն Ազատյանի բռնագանձել 815.169 ՀՀ դրամ՝ 10.08.2001 թվականից մինչև 10.08.2002 թվականն ընկած ժամանակահատվածի համար աշխատավարձի պարտքի գումար, 648.766 ՀՀ դրամ՝ հայցվորի կողմից 2002 թվականի հունվար-հուլիս ամիսներին կանխիկ գումարով կատարված գնումներից գոյացած պարտքի գումար, ինչպես նաև 648.766 ՀՀ դրամի վրա հաշվարկել և պատասխանողից հայցվորի օգտին բռնագանձել ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածով նախատեսված տոկոսներ:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Մարտուն Ազատյանը:

Վճռաբեկ բողոքին ներկայացվել է պատասխան:

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, փաստարկները և պահանջը.

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքի սահմաններում՝ ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

1) Դատարանը չի կիրառել ՀԽՍՀ աշխատանքային օրենսգրքի 103-րդ հոդվածը, «Աշխատավարձի պաշտպանության մասին» կոնվենցիայի 4-րդ, «Աշխատանքի վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ, 8-րդ հոդվածները, որոնք պետք է կիրառեր և կիրառել է ՀԽՍՀ աշխատանքային օրենսգրքի 246.1-րդ հոդվածը, որը չպետք է կիրառեր, ինչպես նաև չի կիրառել ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 14-րդ, 17-րդ, 347-րդ, 348-րդ, 352-րդ, 411-րդ (աշխատավարձի առումով), 421-րդ հոդվածները, որոնք պետք է կիրառեր:

Բողոք բերած անձը նշված պնդումը պատճառաբանել է հետևյալ փաստարկներով.

Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել այն, որ Ընկերությունը ՀԽՍՀ աշխատանքային օրենսգրքի 103-րդ հոդվածի ուժով աշխատավարձը պարտավոր էր վճարել ոչ ուշ, քան յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ, իսկ «Աշխատանքի վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքի ուժով՝ աշխատավարձը յուրաքանչյուր ամիս պետք է հաշվարկվի և վճարվի անմիջապես աշխատողին, նրա աշխատանքի վայրում, աշխատանքային օրերին, ամսական առնվազն մեկ անգամ՝ մինչև հաջորդ ամսվա 15-ը:

Վերաքննիչ դատարանը չի կիրառել նաև ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 14-րդ և 17-րդ հոդվածները, որոնց համաձայն՝ անձը, ում իրավունքը խախտվել է, կարող է պահանջել հատուցել իր վնասները, քանի որ իրավունքի խախտում է պարտավորությունների ոչ պատշաճ կատարումը: Արդյունքում դատարանն աշխատավարձի առունով, չվճարված աշխատավարձից չի հաշվարկել տոկոսներ:

2) Դատարանը խախտել է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 53-րդ և 218-րդ հոդվածների պահանջները:

Բողոք բերած անձը նշված պնդումը պատճառաբանել է հետևյալ փաստարկներով.

Վերաքննիչ դատարանը պատշաճ գնահատման չի արժանացրել գործով ձեռք բերված բազմաթիվ ապացույցներ:

Վերաքննիչ դատարանը, մասնավորապես, պատշաճ գնահատման չի արժանացրել գործում առկա՝ Ընկերության գլխավոր հաշվապահի համեմատական տեղեկանքը, որից հետևում է, որ հայցվորի կողմից ձեռք են բերվել տեղեկանքում նշված 2.270.975 ՀՀ դրամ ընդհանուր գումարով ապրանքանյութական արժեքներ, ձևակերպվել են գնման հանձնաժողովի նախագահ Գ. Բերոյանի կողմից, մուտքագրվել են պահեստ և ելքագրվել համապատասխան արտադրամասերի կողմից: Ինչպես նաև գնահատման չի արժանացել գնման հանձնաժողովի նախագահ Գ. Բերոյանի 27.09.2002թ. զեկուցագիրն այն մասին, որ գնել է վերը նշված տեղեկանքում հայցվորի կողմից ձեռք բերված 2.270.975 ՀՀ դրամ ընդհանուր գումարով ապրանքանյութական արժեքները և մուտքագրել պահեստ, սակայն դրամարկղում գումար չլինելու պատճառով Ս. Ազատյանին դրանց գումարը չի վճարել:

Բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել ՀՀ քաղաքացիական վերաքննիչ դատարանի 15.11.2006 թվականի վճիռը և հայցապահանջի չբավարարված մասով օրինական ուժ տալ Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարանի 02.12.2003 թվականի վճիռն և ամսական կամ բեկանել դատարանի վճիռը և գործն ուղարկել նույն դատարան՝ այլ կազմով նոր քննության:

2.1. Վճռաբեկ բողոքի պատասխանը.

Ընկերության ներկայացուցչի կողմից վճռաբեկ բողոքի պատասխանում նշվել է, որ գործի քննության ընթացքում հայցապահանջի վերաբերյալ առարկություններում հիմնավորվել է, որ իրականում հայցվորի կողմից ձեռք են բերվել ապրանքանյութական արժեքներ ու հանձնվել են Ընկերությանը թվով 8 գնման ակտերով՝ 643.716 ՀՀ դրամ գումարով: Իր 26.08.2002 թվականի զեկուցագրում հայցվորն ընդունել է, որ պահանջվող գումարի և իր անվամբ ձևակերպված գնման ակտերում նշված ապրանքանյութական արժեքների գումարի տարբերությունը կազմող 2.270.975 ՀՀ դրամ արժեքով զեկուցագրին կից ցուցակում ներառված ապրանքների համար իր անվամբ գնման ակտեր չեն կազմվել: Դրանք ձեռք են բերվել Ընկերության մախկին աշխատակից Գ. Բերոյանի կողմից և գնման ակտերը կազմվել են նրա անունով:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը.

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը՝

1) Հայցվորը 2000 թվականի մայիսից մինչև 2002 թվականի օգոստոսն ընկած ժամանակահատվածում որպես շինարարության գծով տնօրենի տեղակալ աշխատել է Ընկերությունում:

2) Հայցվորն իր աշխատանքային գործունեության ընթացքում իր միջոցների հաշվին ձեռք է բերել ապրանքանյութական արժեքներ՝ 2.270.975 ՀՀ դրամի չափով:

3) 19.08.2003 թվականին չվճարված աշխատավարձի և ապրանքային արժեքների գումարի բռնագանձման մասին հայցադիմում է ներկայացրել Լոռու մարզի առաջին ատյանի դատարան:

4) «Ախթալայի ԼՀԿ» ՓԲԸ-ի ընդհանուր հարցերի գծով տնօրեն Գ. Շահնագարյանի կողմից տրվել է տեղեկանք այն մասին, որ «Ախթալայի ԼՀԿ» ՓԲԸ-ն Մարտուն Ազատյանին պարտք է 969.669 ՀՀ դրամ աշխատավարձ և 648.766 ՀՀ դրամ՝ 2002 թվականի հունվար-հուլիս ամիսներին կանխիկ գումարով կատարված գնումների համար:

5) Ընկերության գլխավոր հաշվապահ Ա. Սոխակյանի կողմից կազմված համեմատական տեղեկանքի համաձայն՝ գումարների վճարման մասին Ընկերության հաշվապահությունում տվյալներ չկան, քանի որ գնման ակտերը կազմված են Գ. Բերոյանի կողմից՝ միակողմանիորեն: Նշված նյութերը սահմանված կարգով մուտքագրվել են պահեստ և ելքագրվել համապատասխան արտադրամասերի կողմից:

6) Գ. Բերոյանի բացատրագրի համաձայն՝ Մարտուն Ազատյանին ցուցակում նշված 2.270.975 ՀՀ դրամ գումարը վերջինիս չի վճարվել:

4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումները.

Քննելով վճռաբեկ բողոքը նշված հիմքերի սահմաններում՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ՝

1) բողոքն առաջին հիմքով հիմնավոր է մասնակի հետևյալ պատճառաբանությամբ.

Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ սույն աշխատանքային վեճի նկատմամբ կիրառելի է ՀՀ նախկին աշխատանքային օրենսգիրքը, քանի որ սույն աշխատանքային վեճը ծագել է դրա գործողության ժամանակահատվածում: Անհատական աշխատանքային վեճը համարվում է առկա, երբ անձը դիմում է իրավասու մարմնին՝ տարածայնությանը լուծում տալու համար: Քաղաքացին իր ենթադրյալ իրավունքի պաշտպանության համար դատարան է դիմել 2003 թվականին, այսինքն՝ նախկին աշխատանքային օրենսգրքի գործողության ընթացքում: «Աշխատանքային օրենսգիրքը գործողության մեջ դնելու մասին» 09.11.2004 թվականի ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային վեճերի նկատմամբ օրենսգրքի դրույթները տարածվում են աշխատանքային վեճն օրենսգիրքը գործողության մեջ դնելուց հետո առաջացած լիմեյու դեպքերի վրա:

Այսինքն՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ 2003 թվականին առաջացած աշխատանքային վեճը ենթակա էր լուծման ՀՀ նախկին աշխատանքային օրենսգրքի պահանջներին համապատասխան:

«Աշխատանքի վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքի ուժով գործատուի համար սահմանված են աշխատավարձի վճարման հստակ ժամկետներ, որոնք պատասխանողի կողմից չեն պահպանվել: Սակայն նշված օրենքի կարգավորման առարկայի մեջ չի մտնում աշխատանքային վեճերի լուծումը: Նախկին աշխատանքային օրենսգրքի 246.1-րդ հոդվածի համաձայն՝ դրամական պահանջների հարցերով աշխատանքային վեճերը քննելիս, վեճը քննող մարմնին իրավունք ունի վճիռ կայացնել՝ վճարելու աշխատողին նրան հասանելի գումարները ոչ ավելի, քան մեկ տարվա համար:

Վճռաբեկ դատարանը միաժամանակ գտնում է, որ սույն գործով կիրառելի է նաև ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածը: Նշված հոդվածի համաձայն՝ ուրիշի դրամական միջոցներն ապօրինի պահելու, դրանք վերադարձնելուց խուսափելու, վճարման այլ կետանցով դրանք օգտագործելու, կամ այլ անձի հաշվին անհիմն ստա-

նալու կամ խնայելու դեպքերում այդ գումարին վճարվում են տոկոսներ:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ 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:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ եթե գործատուի մեղքով աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարումներ կատարվում են սահմանված ժամկետների խախտումով, ապա գործատուն աշխատողին օրենքով սահմանված չափերով և կարգով վճարում է տուժանք:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածի 1-ին մասի տրամաբանությամբ վերը նշված կարգը գործում է, եթե տոկոսի այլ չափ նախատեսված չէ օրենքով կամ պայմանագրով: Եթե օրենքով կամ պայմանագրով տոկոսի այլ չափ նախատեսված է որոշակի ժամանակահատվածի համար, ապա նույն կետով նախատեսված կարգը չի գործում միայն տվյալ ժամանակահատվածում:

«Աշխատանքի վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդվածում սահմանված են աշխատանքի վարձատրության հիմքերը, որոնցից են, մասնավորապես, վարձու աշխատողների համար գործատուների հետ կնքված պայմանագրերը, նույն օրենքով սահմանված աշխատողների բոլոր կատեգորիաների համար նրանց աշխատանքի վարձատրության չափն ու պայմանները սահմանող պայմանագրերը և իրավական այլ ակտերը:

Նույն հոդվածի համաձայն՝ գործատուն վարձու աշխատողի հետ պարտավոր է կնքել գրավոր պայմանագիր, որում պետք է նշվեն աշխատանքի վարձատրության պայմանները, աշխատանքի վարձատրության ժամային դրույքաչափերը կամ ամսական աշխատավարձի (հավելումների, փոխհատուցումների) չափն ու վճարման պարբերականությունը, կազմակերպություններում աշխատավարձի վճարման ժամկետանց յուրաքանչյուր օրվա համար տույժի չափը:

«Աշխատանքի վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածի համաձայն՝ աշխատավարձը գործատուների կողմից աշխատողներին նրանց կատարած աշխատանքի դիմաց դրամական կամ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված այլ ձևերով կատարվող վճարումն է:

Հայաստանի Հանրապետությունում յուրաքանչյուր աշխատող ունի իր կատարած աշխատանքի համար աշխատավարձ ստանալու իրավունք: Աշխատավարձի վճարման օրվանից աշխատողի մոտ ծագում է գործատուից այն պահանջելու իրավունք: Այսինքն՝ աշխատավարձի վճարման համար սահմանված ժամկետից դրա նկատմամբ ծագում է աշխատողի սեփականության իրավունքը (սույն իրավական խնդրի վերաբերյալ նմանատիպ դիրքորոշում է հայտնել նաև ՀՀ սահմանադրական դատարանը՝ 04.10.2006 թվականի թիվ ՍԴԴ-649 որոշմամբ), հետևաբար սույն գործով Ընկերությունը ժամանակին չվճարելով հայցվորի աշխատավարձը՝ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածի իմաստով պահել է վերջինիս դրամական միջոցները:

Վերը նշված հիմնավորումներով Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ չվճարված աշխատավարձի գումարներին ենթակա են ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածով սահմանված տոկոսների վճարում, եթե տոկոսների այլ չափ սահմանված չէ գործատուի և աշխատողի միջև կնքված՝ աշխատանքի վարձատրության չափն ու պայմանները սահմանող պայմանագրով և իրավական այլ ակտերով:

Վճռաբեկ բողոքի այն հիմքը, որ Վերաքննիչ դատարանը չի կիրառել «Աշխատավարձի պաշտպանության մասին» կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածը, անհիմն է, քանի որ տվյալ աշխատանքային հարաբերությունները և վեճը ծագել են մինչև ՀՀ Ազգային ժողովի որոշմամբ «Աշխատավարձի պաշտպանության մասին» կոնվենցիայի վավերացումը (վավերացվել է 25.10.2004թ.) և դրա ուժի մեջ մտնելը (ուժի մեջ է մտել 20.11.2004թ.):

Չվճարված աշխատավարձի մասով կիրառելի չէ նաև ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի 1-ին և 10-րդ կետերը, 17-րդ - հոդվածը, քանի որ դրանք վերաբերում են վնասների փոխհատուցման դեպքերին: Իսկ սույն վեճը վերաբերում է ոչ թե պատճառված վնասի փոխհատուցմանը, այլ դրամական պարտավորությունը չկատարելուն:

Ինչ վերաբերում է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 347-րդ, 348-րդ, 352-րդ և 421-րդ հոդվածները չկիրառելու մասին սույն բողոքի հիմքին, Վճռաբեկ դատարանն այն նույնպես հիմնավոր է համարում հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 347-րդ, 348-րդ, 352-րդ և 421-րդ հոդվածների համաձայն՝ պարտավորությունները պետք է կատարվեն պատշաճ՝ պարտավորության պայմաններին, օրենքին և այլ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան, իսկ նման պայմանների ու պահանջների բացակայության դեպքում՝ գործարար շրջա-

նառույթայն սովորույթներին կամ սովորաբար ներկայացվող այլ պահանջներին համապատասխան: Պարտավորությունը կատարելուց միակողմ հրաժարվելը և նման պարտավորության պայմանների միակողմ փոփոխելը թույլատրվում է նաև պայմանագրով նախատեսված դեպքերում, եթե այլ բան չի բխում օրենքից կամ պարտավորության էությունից: Այն դեպքերում, երբ պարտավորությունը կատարման ժամկետ չի նախատեսում և ժամկետի որոշման պայմաններ չի պարունակում, այն պետք է կատարվի պարտավորության ծագումից հետո՝ ողջամիտ ժամկետում: Ողջամիտ ժամկետում չկատարված պարտավորությունը, ինչպես նաև այն պարտավորությունը, որի կատարման ժամկետը որոշվում է պահանջի պահով, պարտապանը պարտավոր է կատարել այդ մասին պարտատիրոջ պահանջի ներկայացման օրվանից հետո՝ յոթնօրյա ժամկետում, եթե պարտավորության կատարման այլ ժամկետ չի բխում օրենքից, այլ իրավական ակտերից, պարտավորության պայմաններից, գործարար շրջանառության սովորույթներից կամ պարտավորության էությունից: Կատարման կետանց թույլ տված պարտապանը պարտատիրոջ առաջ պատասխանատվություն է կրում կետանցով պատճառված վնասների համար:

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ հայցվորն իր աշխատանքային գործունեության ընթացքում իր միջոցների հաշվին ձեռք է բերել ապրանքանյութական արժեքներ՝ 2.270.975 ՀՀ դրամի չափով: Իսկ ընկերության գլխավոր հաշվապահ Ա. Սոխալյանի կողմից կազմված համեմատական տեղեկանքի համաձայն՝ գումարների վճարման մասին Ընկերության հաշվապահությունում տվյալներ չկան, քանի որ գնման ակտերը կազմված են Գ. Բերոյանի կողմից՝ միակողմանիորեն: Նշված նյութերը սահմանված կարգով մուտքագրվել են պահեստ և ելքագրվել համապատասխան արտադրամասերի կողմից:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 48-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործին մասնակցող յուրաքանչյուր անձ պետք է ապացուցի իր պահանջների և առարկությունների հիմքում ընկած հանգամանքները:

Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ պատասխանող ընկերությունը սույն գործի դատաքննությամբ ընդունելով նշված նյութական արժեքները սահմանված կարգով պահեստ մուտքագրվելու և այնտեղից համապատասխան արտադրամասերի կողմից ելքագրվելու հանգամանքները, չի ապացուցել հայցվորին դրանց դիմաց վճարելու պարտավորությունը կատարած լինելու հանգամանքը: Հետևաբար, այն փաստարկը, թե գումարների վճարման մասին Ընկերության հաշվա-

պահությունում տվյալները բացակայում են, հիմք չէ ներկայացված հայցը մերժելու համար:

2) Բողոքը երկրորդ հիմքով հիմնավոր է հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 53-րդ հոդվածի համաձայն՝ դատարանը յուրաքանչյուր ապացույց գնահատում է գործում եղած բոլոր ապացույցների բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտության վրա հիմնված ներքին համոզմամբ:

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ Ընկերության գլխավոր հաշվապահի կողմից 31.08.2002 թվականին կազմված զեկուցագրի համեմատական տեղեկանքը հիմնված է Ընկերության տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատարին Ս. Ազատյանի կողմից 26.08.2002թ. ներկայացված զեկուցագրի և դրան կից ներկայացված շինարարական նյութերի ցուցակի վրա: Այսինքն՝ Ընկերության պաշտոնատար անձինք կազմել են վերը հիշատակված տեղեկանքը, իսկ գնման հանձնաժողովի նախագահ Գ. Բերոյանը 27.09.2002 թվականի զեկուցագրով ընդունել է այն հանգամանքը, որ Ս. Ազատյանին վճարումներ չեն կատարվել:

Վճռաբեկ դատարանը գործի փաստերի ուսումնասիրության հիման վրա գտնում է, որ Վերաքննիչ դատարանը ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 53-րդ հոդվածով սահմանված կարգով գործում առկա ապացույցները, մասնավորապես, 31.08.2002 թվականին կազմված զեկուցագրի համեմատական տեղեկանքը և գնման հանձնաժողովի նախագահ Գ. Բերոյանի 27.09.2002 թվականի զեկուցագիրը չի գնահատել գործում եղած բոլոր ապացույցների բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտության վրա հիմնված ներքին համոզմամբ, որպիսի խախտումը հանգեցրել է գործի սխալ լուծման:

Այսպիսով, Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ վճռաբեկ բողոքում նշված հիմքերի առկայությունը ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 226-րդ և 227-րդ հոդվածների համաձայն՝ ՀՀ քաղաքացիական վերաքննիչ դատարանի վճիռը մասնակիորեն բեկանելու հիմք է:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 236-239-րդ հոդվածներով՝ Վճռաբեկ դատարանը

ՈՐՈՇԵՑ

1. Վճռաբեկ բողոքը բավարարել մասնակիորեն: Բեկանել ՀՀ քաղաքացիական վերաքննիչ դատարանի 30.06.2006 թվականի վճռի՝ 10.08.2001 թվականից մինչև 10.08.2002 թվականն ընկած ժամանակահատվածի աշխատավարձի գծով պարտքի գումարի նկատմամբ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածով նախատեսված տոկոսներ չհաշվեգրելու, կանխիկ գումարներով գնված ապրանքանյութական արժեքների գումարը և դրա նկատմամբ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածով նախատեսված տոկոսներ բռնագանձելու պահանջը մերժելու մասերը և գործն այդ մասերով ուղարկել նույն դատարան՝ այլ կազմով նոր քննության:

2. Վճիռը մնացած մասով թողնել օրինական ուժի մեջ:

3. Սույն որոշումն օրինական ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից և ենթակա չէ բողոքարկման:

Նախագահող՝	Հ. Մանուկյան
Դատավորներ՝	Ս. Գյուրջյան
	Վ. Աբելյան
	Ս. Անտոնյան
	Ս. Սարգսյան

**ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ
և 176-րդ հոդվածների կիրառման վերաբերյալ**

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական
Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԿԴ/2894/02/08
դատարանի որոշում 2009 թ.
Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԿԴ/2894/02/08

Նախագահող դատավոր՝ Ս. Միքայելյան
Դատավորներ՝ Ն. Տավարացյան, Դ. Խաչատրյան

ՈՐՈՇՈՒՄ

ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

Հայաստանի Հանրապետության վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական և վարչական պալատը (այսուհետ՝ Վճռաբեկ դատարան) նախագահությամբ՝
Ս. Սարգսյանի
մասնակցությամբ դատավորներ՝ Մ. Դրմեյանի
Ս. Անտոնյանի
Վ. Ավանեսյանի
Ա. Բարսեղյանի
Ե. Խունդկարյանի
Է. Հայրիյանի
Տ. Պետրոսյանի
Ե. Սողոմոնյանի

2009 թվականի հունիսի 26-ին դռնբաց դատական նիստում, քննելով Սիրանուշ Բեգիրզանյանի վճռաբեկ բողոքը ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 05.02.2009 թվականի որոշման դեմ՝ ըստ հայցի Սիրանուշ Բեգիրզանյանի ընդդեմ Երևանի Մխիթար Հերացու անվան պետական բժշկական համալսարանի (այսուհետ՝ Համալսարան)՝ աշխատանքից ազատելու հրամանը վերացնելու, աշխատանքում վերականգնելու, միջին աշխատավարձը հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարելու պահանջների մասին,

ՊԱՐԶԵՑ

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը

Դիմելով դատարան՝ Սիրանուշ Բեգիրզանյանը պահանջել է վերացնել աշխատանքից ազատելու 25.08.2008 թվականի թիվ Հ117/ԿԲ հրամանը, վերականգնել նախկին աշխատանքում և հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել միջին աշխատավարձը:

Երևանի Կենտրոն և Նորք-Մարաշ համայնքների ընդհանուր իրավասության դատարանի (այսուհետ՝ Դատարան) 19.11.2008 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 05.02.2009 թվականի որոշմամբ Դատարանի 19.11.2008 թվականի վճիռը բեկանվել է, և գործն ուղարկվել է նոր քննության:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Սիրանուշ Բեգիրզանյանը:

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան չի ներկայացվել:

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, հիմնավորումները և պահանջը

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքերի սահմաններում ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

1) Վերաքննիչ դատարանը սխալ է մեկնաբանել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը.

Բողոք բերած անձը նշված պնդումը պատճառաբանել է հետևյալ փաստարկներով.

Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել, որ պատասխանողը, անհատական իրավական ակտով թույլ տալով իրեն բացակայել աշխատանքից, պահպանելով իր աշխատավարձը, իրեն տրամադրել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված այլ արձակուրդ, որը չպետք է նույնացնել ամենամյա արձակուրդի հետ և ոչ էլ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 3-րդ մասով կանոնակարգվող լրացուցիչ արձակուրդի հետ, և որի ընթացքում աշխատողին աշխատանքից ազատելը որակվում է որպես ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի խախտում:

2) Վերաքննիչ դատարանը խախտել է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 219-րդ հոդվածը.

Վերաքննիչ բողոքում պատասխանողի կողմից վիճարկվել են հետևյալ փաստերը՝ հայցվորը բաց է թողել իր խախտված իրավունքների համար դատական պաշտպանության դիմելու օրենքով սահման-

ված ժամկետը, հայցվորը ճապոնիայում կազմակերպված միջոցառմանը մասնակցել է սեփական նախաձեռնությամբ, այլ ոչ թե որպես համալսարանի ներկայացուցիչ:

Մինչդեռ Վերաքննիչ դատարանը, դուրս գալով վերաքննիչ բողոքի շրջանակներից և խախտելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 219-րդ հոդվածի 1-ին մասը, բավականին ընդարձակ անդրադարձ է կատարել պատասխանողի կողմից ամբիոնի վերակառուցման և այդ կապակցությամբ հաստիքների` դրա հիման վրա աշխատողների թվաքանակի կրճատման, աշխատատեղերի համալրման ընթացակարգերին, ինչի մասին վերաքննիչ բողոքում չի խոսվել:

Վերոգրյալի հիման վրա բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 05.02.2009 թվականի որոշումը և օրինական ուժ տալ Դատարանի 19.11.2008 թվականի վճռին:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը`

1. 01.12.1998 թվականին Սիրանուշ Բեգիրզանյանը պայմանագրային կարգով ընդունվել է Երևանի Մխիթար Հերացու անվան պետական բժշկական համալսարանի բժշկական և կենսաբանական ֆիզիկայի ինֆորմատիկայի և բժշկական սարքավորումների ամբիոնի ասպիրանտ` համատեղությամբ, 0,25 դրույքով: 01.11.2002 թվականին անցել է նույն ամբիոնում հիմնական աշխատանքի` 0,5 դրույքով, իսկ 17.03.2005 թվականին մրցույթով ընդունվել է դոցենտի պաշտոնակատար նույն ամբիոնում` 0,5 դրույքով (գ.թ. 13):

2. 09.06.2008 թվականի թիվ 53 գ հրամանի պարագրաֆ 3-ի համաձայն` բժշկական և կենսաբանական ֆիզիկայի, ինֆորմատիկայի և բժշկական սարքավորումների ամբիոնի դոցենտ Սիրանուշ Բեգիրզանյանին թույլատրվել է 2008 թվականի օգոստոսի 22-ից մինչև 2008 թվականի սեպտեմբերի 2-ը մեկնել ք. Օսակա, ճապոնիա` կոնգրեսին մասնակցելու համար` աշխատավարձի պահպանմամբ (գ.թ. 9):

3. 23.06.2008 թվականի ծանուցման համաձայն` Սիրանուշ Բեգիրզանյանը ծանուցվել է այն մասին, որ հիմք ընդունելով համալսարանի ռեկտորի 06.06.2008 թվականի հրամանը և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետը` Սիրանուշ Բեգիրզանյանի հաստիքը կրճատվում է, և նույն թվականի օգոստոսի 25-ից աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու է (գ.թ. 31):

4. 25.08.2008 թվականի թիվ Հ 117/ԿԲ հրամանի պարագրաֆ 22-ի համաձայն` բժշկական և կենսաբանական ֆիզիկայի ինֆորմատի-

կայի և բժշկական սարքավորումների ամբիոնի 0,5 դրույքով դոցենտ Սիրանուշ Բեգիրզանյանը ազատվել է աշխատանքից՝ ամբիոնի վերակառուցման՝ լուծարման և հաստիքի կրճատման կապակցությամբ (գ.թ. 11):

5. 17.12.2008 թվականի վերաքննիչ բողոքը բերվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 2-րդ և 4-րդ կետերի, 10-րդ հոդվածի և 265-րդ հոդվածի խախտման հիմքերով (գ.թ. 77, 194):

4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումները.

Քննելով վճռաբեկ բողոքը վերը նշված հիմքերի սահմաններում՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ՝

1) Վճռաբեկ բողոքն առաջին հիմքով հիմնավոր է հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին կետի 2-րդ ենթակետի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում:

Վերը նշված հոդվածի վերլուծությունից հետևում է, որ աշխատանքից ազատման անվերապահ արգելք է աշխատողի արձակուրդում գտնվելը:

Նույն օրենսգրքի 171-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ նպատակային է համարվում ուսումնական արձակուրդը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 174-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ հանրակրթական, միջնակարգ-մասնագիտական կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում սովորող աշխատողներին ուսումնական հաստատության միջնորդությամբ տրամադրվում է ուսումնական արձակուրդ՝ ընթացիկ քննություններին նախապատրաստվելու և հանձնելու համար՝ յուրաքանչյուր քննության համար՝ երեք օր, ստուգաքննություն նախապատրաստվելու և հանձնելու համար՝ յուրաքանչյուր ստուգաքննության համար՝ երկու օր, լաբորատոր աշխատանքների կատարման համար՝ ուսումնական պլանով նախատեսված օրերի քանակով, դիպլոմային աշխատանքի նախապատրաստման և պաշտպանության համար՝ երեսուն օր, պետական (ավարտական) յուրաքանչյուր քննության նախապատրաստվելու և հանձնելու համար՝ վեց օր:

Սույն գործով առաջին ատյանի դատարանը, հայցի բավարարման հիմքում դնելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը, կիրառել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 10-րդ հոդվածով սահմանված օրենքի անալոգիան:

Վերաքննիչ դատարանը դատական ակտը բեկանելիս գտել է, որ առաջին ատյանի դատարանի կողմից հայցվորի՝ ճապոնիայի Օսակա քաղաքում մասնագիտական կոնգրեսի մասնակցելու ժամանակահատվածն արձակուրդ որակելը և դրա նկատմամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի դրույթն անալոգիայի կարգով կիրառելն ընդունելի չէ:

Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ բողոքի հիմքում բարձրացված իրավական հարցին պատասխանելու համար վճռաբեկ բողոքի հիմքի շրջանակներում պետք է քննարկման առարկա դարձվի հետևյալ հարցադրումը.

Արդյո՞ք Սիրանուշ Բեգիրզանյանի կողմից գործատուի թույլտվությամբ գիտական կոնգրեսին մասնակցելու ժամանակահատվածը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին կետի 2-րդ ենթակետի իմաստով որակվում է որպես «արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատված»:

«Կրթության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ կրթություն՝ անձի, հասարակության և պետության շահերից ելնող ուսուցման և դաստիարակության գործընթաց, որը նպատակաուղղված է գիտելիքները պահպանելու ու սերունդներին փոխանցելու համար:

«Կրթության մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդվածի 7-րդ կետի համաձայն՝ կրթության բնագավառում պետական քաղաքականության սկզբունքներն են՝ ուսումնական հաստատությունների ողջամիտ ինքնավարությունը:

«Կրթության մասին» ՀՀ օրենքի 50-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ ուսումնական հաստատությունն ապահովում է աշխատողների մասնագիտական որակի բարձրացման և վերապատրաստման գործընթացները:

Վերը նշված հոդվածների վերլուծությունից հետևում է, որ «ողջամիտ ինքնավարություն» օրենսդրական եզրույթը, ինքնըստիներքյան պարտավորեցնում է բարձրագույն ուսումնական հաստատություններին իրենց ինքնավարությունը՝ տվյալ դեպքում աշխատողների մասնագիտական որակի բարձրացման և վերապատրաստման գործընթացների ապահովմանն ուղղված գործընթացները իրականացնելիս պահպանել օրենսդրությամբ նախատեսված յուրաքանչյուրի իրավունքները՝ դրանով երաշխավորելով դրանց լիարժեք իրականացումը: Ընդ որում, օրենսդիրը կրթություն է դիտում անձի, հասարակության և պետության շահերից ելնող ուսուցման գործընթացը:

Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում արձանագրել, որ «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքի 50-րդ հոդվածի 4-րդ մասի ուժով աշխատողների մասնագիտական որակի բարձրացման և վերապատրաստման գործընթացն ըստ էության ուսուցման գործընթաց է, որի ապահովումը բխում է անձի, հասարակության և պետության շահերից:

Հետևաբար, Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ չնայած ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 174-րդ հոդվածը հստակ չի սահմանում աշխատողների մասնագիտական որակի բարձրացման և վերապատրաստման կապակցությամբ ուսումնական արձակուրդ տրամադրելը, այնուհանդերձ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 171-րդ հոդվածի 3-րդ մասի, «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ և 50-րդ հոդվածների ուժով ուսումնական արձակուրդ է նաև աշխատողների մասնագիտական որակի բարձրացման և վերապատրաստման համար աշխատողներին տրվող արձակուրդը:

Հիմք ընդունելով վերոգրյալը՝ Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում արձանագրել, որ մասնագիտական վերապատրաստում անցնող աշխատողների համար գործատուն պետք է ապահովի աշխատանքային օրենսդրությամբ և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերով նախատեսված երաշխիքներ:

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ Սիրանուշ Բեգիրզանյանը 01.12.1998 թվականից պայմանագրային կարգով աշխատել է Համալսարանի բժշկական և կենսաբանական ֆիզիկայի ինֆորմատիկայի և բժշկական սարքավորումների ամբիոնի ասպիրանտ՝ համատեղությամբ՝ 0,25 դրույքով, 01.11.2002 թվականին անցել է նույն ամբիոնում հիմնական աշխատանքի՝ 0,5 դրույքով, իսկ 17.03.2005 թվականին մրցույթով ընդունվել է դոցենտի պաշտոնակատար նույն ամբիոնում՝ 0,5 դրույքով:

Համալսարանի ռեկտորի 09.06.2008 թվականի թիվ 53 գ հրամանով Սիրանուշ Բեգիրզանյանին թույլատրվել է 2008 թվականի օգոստոսի 22-ից մինչև 2008 թվականի սեպտեմբերի 2-ը մեկնել ք. Օսակա, Ճապոնիա՝ գիտական կոնգրեսին մասնակցելու համար՝ աշխատավարձի պահպանմամբ: 23.06.2008 թվականին Սիրանուշ Բեգիրզանյանը ծանուցվել է հաստիքը կրճատվելու և նույն թվականի օգոստոսի 25-ից աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու մասին, 25.08.2008 թվականի թիվ Հ 117/ԿԲ հրամանով Սիրանուշ Բեգիրզանյանը ազատվել է աշխատանքից՝ ամբիոնի վերակառուցման՝ լուծարման և հաստիքի կրճատման կապակցությամբ:

Հիմք ընդունելով վերը նշվածը և սույն գործի փաստերը համադրելով՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ գործատուն, Սիրանուշ Բե-

զիրզանյանին թույլատրելով աշխատավարձի պահպանմամբ 2008 թվականի օգոստոսի 22-ից մինչև 2008 թվականի սեպտեմբերի 2-ը մեկնել ք. Օսակա, ճապոնիա՝ գիտական կոնգրեսին մասնակցելու համար, նրան տրամադրել է ուսումնական արձակուրդ: Հետևաբար, Սիրանուշ Բեգիրզանյանն աշխատանքից ազատվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի պահանջներին խախտմամբ:

2) Վճռաբեկ բողոքը երկրորդ հիմքով հիմնավոր է հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 219-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն՝ վերաքննիչ դատարանը դատական ակտը վերանայում է վերաքննիչ բողոքի հիմքերի և հիմնավորումների սահմաններում:

Սույն գործով 17.12.2008 թվականի վերաքննիչ բողոքի հիմքում դրվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 2-րդ և 4-րդ կետերի, 10-րդ հոդվածի և 265-րդ հոդվածի խախտումները:

Մինչդեռ Վերաքննիչ դատարանը, անդրադառնալով Համալսարանի կողմից ամբիոնի վերակառուցմանը և այդ կապակցությամբ հաստիքների՝ դրանց հիման վրա աշխատողների թվաքանակի կրճատմանը, հետագայում թափուր աշխատատեղերն ատեստացիայի միջոցով համալրմանը, դուրս է եկել վերաքննիչ բողոքի հիմքերի և հիմնավորումների շրջանակից:

Նման պայմաններում Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ Վերաքննիչ դատարանը խախտել է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 219-րդ հոդվածի պահանջները:

Այսպիսով, վճռաբեկ բողոքի վերը նշված հիմքերի առկայությունը բավարար է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 227-րդ և 228-րդ հոդվածների ուժով Վերաքննիչ դատարանի որոշումը բեկանելու համար:

Միաժամանակ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ տվյալ դեպքում անհրաժեշտ է կիրառել ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 240-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով սահմանված՝ առաջին աստիճանի դատարանի դատական ակտին օրինական ուժ տալու՝ Վճռաբեկ դատարանի լիազորությունը հետևյալ հիմնավորմամբ.

«Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի ողջամիտ ժամկետում իր գործի քննության իրավունք: Սույն քաղաքացիական գործով վեճի լուծումն էական նշանակություն ունի գործին մասնակցող անձանց համար: Վճռաբեկ

դատարանը գտնուում է, որ գործը ողջամիտ ժամկետում քննելը հանդիսանում է Կոնվենցիայի նույն հոդվածով ամրագրված անձի արդար դատաքննության իրավունքի տարր, հետևաբար, գործի անհարկի ձգձգումները վտանգ են պարունակում նշված իրավունքի խախտման տեսանկյունից: Տվյալ դեպքում, Վճռաբեկ դատարանի կողմից ստորադաս դատարանի դատական ակտին օրինական ուժ տալը բխում է արդարադատության արդյունավետության շահերից, քանի որ սույն գործով վերջնական դատական ակտ կայացնելու համար նոր հանգամանք հաստատելու անհրաժեշտությունը բացակայում է:

Առաջին ատյանի դատարանի դատական ակտին օրինական ուժ տալով՝ Վճռաբեկ դատարանը հիմք է ընդունում սույն որոշման պատճառաբանությունները, ինչպես նաև գործի նոր քննության անհրաժեշտության բացակայությունը:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 240-241.2-րդ հոդվածներով՝ Վճռաբեկ դատարանը

ՈՐՈՇԵՑ

1. Վճռաբեկ բողոքը բավարարել: Բեկանել ՀՀ Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 05.02.2009 թվականի որոշումը և օրինական ուժ տալ Երևանի Կենտրոն և Նորք-Մարաշ համայնքների ընդհանուր իրավասության դատարանի 19.11.2008 թվականի վճռին:

2. Որոշումն օրինական ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից, վերջնական է և ենթակա չէ բողոքարկման:

Նախագահող՝
Դատավորներ՝

Ս. Սարգսյան
Մ. Դրմեյան
Ս. Անտոնյան
Վ. Ավանեսյան
Ա. Բարսեղյան
Ե. Խունդկարյան
Է. Հայրիյան
Տ. Պետրոսյան
Ե. Սողոմոնյան

Աշխատանքի իրավունքի վերաբերյալ օրենսդրությունը

Միջազգային պայմանագրեր

- «Աշխատանքի և զբաղմունքների բնագավառում խտրականության մասին» ԱՄԿ թիվ 111 կոնվենցիա.
- «Աշխատավորների ներկայացուցիչների մասին» ԱՄԿ թիվ 135 կոնվենցիա.
- «Պետական ծառայության բնագավառում աշխատանքային հարաբերությունների մասին» ԱՄԿ թիվ 151 կոնվենցիա.
- «Արդյունաբերական խոշոր վթարների կանխման մասին» ԱՄԿ թիվ 174 կոնվենցիա.
- «Յանքահորերում անվտանգության և առողջության մասին» ԱՄԿ թիվ 176 կոնվենցիա.
- «Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքի սկզբունքների կիրառման մասին» ԱՄԿ թիվ 98 կոնվենցիա.
- «Յարկադիր աշխատանքի վերացման մասին» ԱՄԿ թիվ 105 կոնվենցիա.
- «Արտադրությունում դժբախտ պատահարների դեպքում աշխատողների վնասի փոխհատուցման մասին» ԱՄԿ թիվ 17 կոնվենցիա.
- «Արդյունաբերությունում և առևտրում աշխատանքի տեսչության մասին» ԱՄԿ թիվ 81 կոնվենցիա.
- «Յարկադիր կան պարտադիր աշխատանքի մասին» ԱՄԿ թիվ 29 կոնվենցիա.
- «Աշխատանքի միջազգային նորմերի կիրառմանը աջակցելու համար եռակողմ խորհրդատվությունների մասին» ԱՄԿ թիվ 144 կոնվենցիա.
- «Կոլեկտիվ բանակցություններին աջակցելու մասին» ԱՄԿ թիվ 154 կոնվենցիա.
- «Աշխատանքի վիճակագրության մասին» ԱՄԿ թիվ 160 կոնվենցիա.
- «Աշխատանքի հարցերի կարգավորման մասին. դերը, գործառույթները և կազմակերպումը» ԱՄԿ թիվ 150 կոնվենցիա.

- «Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատավորների շահերի պաշտպանության մասին» ԱՄԿ թիվ 173 կոնվենցիա.
- «Մասնագիտական հիվանդությունների դեպքում աշխատողների հատուցման մասին» ԱՄԿ թիվ 18 կոնվենցիա.
- «Պետական նարմինների կողմից կնքվող պայմանագրերում աշխատանքային հողվածների մասին» ԱՄԿ թիվ 94 կոնվենցիա.
- «Միավորման ազատության և կազմակերպվելու իրավունքի պաշտպանության մասին» ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիա.
- «Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի մասին» ԱՄԿ թիվ 182 կոնվենցիա.
- «Վճարովի արձակուրդների մասին» ԱՄԿ թիվ 132 կոնվենցիա.
- «Ամենշաբաթյա հանգստի մասին» ԱՄԿ թիվ 14 կոնվենցիա.
- «Միգրանտ աշխատողների մասին» ԱՄԿ թիվ 143 կոնվենցիա.
- «Նվազագույն տարիքի մասին» ԱՄԿ թիվ 138 կոնվենցիա:

ՀՀ օրենքներ

- ՀՀ Սահմանադրություն.
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք.
- ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք.
- «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը գործողության մեջ դնելու մասին» ՀՀ օրենք.
- «Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենք.
- «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենք.
- «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենք.
- «Գործատուների միությունների մասին» ՀՀ օրենք.
- «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենք.
- «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենք.
- «Սնանկության մասին» ՀՀ օրենք:

Ենթաօրենսդրական ակտեր

- «Ձեռնարկությունների, հիմնարկների, կազմակերպությունների (անկախ սեփականության ձևից) աշխատողների աշխատանքա-

յին պարտականությունների կատարման հետ կապված խեղճան, մասնագիտական հիվանդության և առողջության այլ վնասման հետևանքով պատճառված վնասի փոխհատուցման կարգի մասին» ՀՀ կառավարության 1992 թվականի նոյեմբերի 15-ի թիվ 579 որոշում.

- «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի շուկայի վերլուծության նպատակով միասնական տեղեկատվական համակարգի ստեղծման ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 2003 թվականի ապրիլի 23-ի թիվ 572-Ն որոշում.
- «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 1992 թվականի նոյեմբերի 15-ի թիվ 579 որոշման մեջ փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ կառավարության 2004 թվականի հունիսի 25-ի թիվ 1040-Ն որոշում.
- «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 1992 թվականի նոյեմբերի 15 -ի թիվ 579 որոշման մեջ փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ կառավարության 2004 թվականի հուլիսի 22-ի թիվ 1094-Ն որոշում.
- «Սեզոնային աշխատանքների ցանկը հաստատելու մասին» ՀՀ - կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 25-ի թիվ 1480-Ն որոշում.
- «Առանձին կատեգորիայի աշխատողների՝ օրական 24 ժամ աշխատաժամանակի տևողությամբ պայմանավորված աշխատանքների ցանկը սահմանելու մասին» ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի թիվ 1223-Ն որոշում.
- «Աշխատաժամանակի հաշվարկի տեղեկագրի վարման կարգը և ձևը սահմանելու մասին» ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 25-ի թիվ 1471-Ն որոշում.
- «Գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերի հրապարակման, հաշվառման, պահպանման և արխիվացման կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 2005 թվականի հոկտեմբերի 20-ի թիվ 1882-Ն որոշում.
- «Երկարացված՝ մինչև 35 օր տևողությամբ (բացառիկ դեպքերում՝ մինչև 48 օր տևողությամբ) ամենամյա արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը սահմանելու մասին» ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի թիվ 1599-Ն որոշում.

- «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսչությունը գործատուների կողմից տարեկան հաշվետվության ներկայացման կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 2005 թվականի հոկտեմբերի 6-ի թիվ 2301-Ն որոշում.
- «Ծառայողական գործուղման մեկնած աշխատողների օրապահիկի և գործուղման ծախսերի հատուցման համար կատարվող վճարումների նվազագույն և առավելագույն չափերն ու վճարման կարգը սահմանելու մասին» ՀՀ կառավարության 2005 թվականի դեկտեմբերի 29-ի թիվ 2335-Ն որոշում.
- «Մինչև 18 տարեկան անձանց, հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց համար ծանր և վնասակար համարվող աշխատանքների ցանկը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 2005 թվականի դեկտեմբերի 29-ի թիվ 2308-Ն որոշում.
- «Ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը, այդ արձակուրդի նվազագույն տևողությունը և տրամադրման կարգը սահմանելու մասին» ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի թիվ 1384-Ն որոշում.
- «Աշխատանքային պայմանագրի գրանցման կարգը, գրանցամատյանի ձևը, դրա վարման ու պահպանման կարգը սահմանելու և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2002 թվականի դեկտեմբերի 13-ի N 2034-Ն որոշումն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին» ՀՀ կառավարության 2006 թվականի հունիսի 16-ի թիվ 875-Ն որոշում.
- «Կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողովի գործունեության կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 2006 թվականի հունիսի 29-ի թիվ 1007-Ն որոշում.
- «Մասնագիտական հիվանդությունների (թունավորումների) հաշվառման և ծառայողական քննության կարգը, դժբախտ դեպքերի հաշվառման և ծառայողական քննության կարգը, մասնագիտական հիվանդությունների (թունավորումների) ցանկը հաստատելու և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 1996 թվականի ապրիլի 25-ի N 121 որոշումն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին» ՀՀ կառավարության 2006 թվականի մարտի 23-ի թիվ 458-Ն որոշում.

- «Աշխատանքային գրքույկի ձևը, աշխատանքային գրքույկ վարելու և կրկնօրինակ տրամադրելու կարգը սահմանելու մասին» ՀՀ կառավարության 2006 թվականի հունիսի 16-ի թիվ 876-Ն որոշում.
- «Առողջապահական, հոգաբարձության (խնամակալության), մանկական դաստիարակչական, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման, կապի և աշխատանքի այլ առանձնահատուկ բնույթ ունեցող բնագավառների աշխատողների աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» ՀՀ կառավարության 2007 թվականի փետրվարի 1-ի թիվ 201-Ն որոշում:

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐԻ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ

ՎԱՅԵ ԵՆԳԻԲԱՐՅԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

ԸՆՏԱՆԵԿԱՆ ՀԱՆՐԱՄԱՏՉԵԼԻ
ԻՐԱՎԱԲԱՆԱԿԱՆ ԳՐԱԴԱՐԱՆ

Խմբագիր՝

Լեզվաոճական խմբագիր՝

Տեխնիկական խմբագիր՝

Էջադրումը՝

Կազմի ձևավորումը՝

Հրաչիկ ՍԱՐԳՍՅԱՆ

Ամալյա ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ

Արարատ ԹՈՎՄԱՍՅԱՆ

Մանվել ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆԻ

Տիգրան ՀՈՎՀԱՆՆԻՍՅԱՆ



«Անտարես» հրատարակչատուն
Երևան 0009, Մաշտոցի 50ա/1
Հեռ.՝ (+374 10) 58 10 59, 56 15 26
Հեռ./ֆաքս՝ (+374 10) 58 76 69
antares@antares.am
www.antares.am