

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ
Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ**

օգոստոսի 2020 թվականի N - L

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԱԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ
ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ԿԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ**

Հիմք ընդունելով «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» սահմանադրական օրենքի 77-րդ հոդվածի 1-ին մասը՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը **ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ Է.**

1. Հավանություն տալ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (Պ-622-19.05.2020-ԱՍ-011/0) վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության առաջարկությանը:

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

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՎԱՐՉԱՊԵՏ**

Ն. ՓԱՇԻՆՅԱՆ

2020 թ. օգոստոսի
Երևան

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԱԳՐԸՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ
ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ (Պ-622-19.05.2020-ԱՍ-011/0) ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծով (այսուհետ՝ Նախագիծ) առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) սահմանված ոչ լրիվ աշխատաժամանակ՝ ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ սահմանելու հնարավորություն նախատեսել նաև նախադպրոցական տարիքի երեխա խնամող աշխատողի պահանջով՝ այդ մասին Օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասում 3.1-ին կետ լրացնելով:

Նախագծով միաժամանակ առաջարկվում է սահմանել, որ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների և դրանց ենթակա կազմակերպությունների համար ՀՀ կառավարության կողմից հաստատված աշխատաժամանակից մեկ ժամ շուտ աշխատանքն ավարտելու հնարավորությունից կարող են օգտվել պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների և դրանց ենթակա կազմակերպությունների՝ նախադպրոցական տարիքի երեխա խնամող աշխատողները՝ վերջիններիս կողմից ներկայացված գրավոր դիմումի և տեղեկանքի հիման վրա, և գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել պայմանավորված աշխատավարձը: Նշված կարգավորումն առաջարկվում է Նախագծի 2-րդ հոդվածով՝ Օրենսգրքի 142-րդ հոդվածում նոր 1.1-ին կետ լրացնելով:

Նախագծի 2-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 142-րդ հոդվածում լրացվող նոր 1.1-ին մասի վերաբերյալ հարկ է նկատել, որ դրանով բացառություն է նախատեսվում Օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետում նշված աշխատողների համար: Մասնավորապես, Օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսված է, որ ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ սահմանվում է հղի կնոջ և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով:

Սակայն, հաշվի առնելով Նախագծի 1-ին հոդվածով առաջարկվող կարգավորումը (որով առաջարկվում է Օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասում լրացնել նոր 3.1-ին կետ՝ սահմանելով, որ ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ սահմանվում է նախադպրոցական տարիքի երեխա խնամող աշխատողի պահանջով) կարելի է ենթադրել, որ Նախագծի 2-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 142-րդ հոդվածում լրացվող նոր 1.1-ին մասում ևս խոսքը վերաբերում է Օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասում Նախագծով լրացվող 3.1-ին կետով նախատեսվող դեպքին: Ուստի, Նախագծի վերաբերյալ առաջարկությունները ստորև ներկայացնում ենք ելնելով այդ տրամաբանությունից:

Նախագծով առաջարկվող կարգավորումների ուսումնասիրության արդյունքում հայտնում ենք.

Օրենսգրքի 2-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության նպատակն է՝

1) սահմանել ֆիզիկական անձանց՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների, օտարերկրյա քաղաքացիների, քաղաքացիություն չունեցող անձանց (այսուհետ՝ քաղաքացիներ) աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պետական երաշխիքները.

2) նպաստել աշխատանքի բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը.

3) պաշտպանել աշխատողների և գործատուների իրավունքներն ու շահերը:

Այս առումով, անդրադառնալով Նախագծի 1-ին հոդվածի կարգավորմանը, որի համաձայն՝ առաջարկվում է ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ սահմանել նաև նախադպրոցական տարիքի երեխա խնամող աշխատողի պահանջով, հարկ է նկատել, որ նշված կարգավորումը վերաբերելի է թե՛ պետական, տեղական ինքնակառավարման մարմիններում և դրանց ենթակա կազմակերպություններում, և թե՛ մասնավոր ոլորտում աշխատող անձանց: Տվյալ պարագայում, հարկ է նկատել, որ հաճախ, պայմանավորված աշխատանքի բնույթով, աշխատանքային գործառույթներով, հնարավոր և/կամ արդյունավետ չէ աշխատանքի կազմակերպումն իրականացնել ոչ լրիվ աշխատաժամանակով: Ուստի, նման կարգավորում նախատեսելիս, հարկ է հաշվի առնել ինչպես աշխատողի, այնպես էլ գործատուի օրինական շահերի զուգակցված պաշտպանությունը, ինչն էլ դրված է գործող իրավակարգավորման հիմքում:

Անդրադառնալով նաև Նախագծի հիմնավորմանը, հարկ է նկատել, որ Նախագծին կից ներկայացված հիմնավորման համաձայն՝ Նախագծի նպատակն է հնարավորություն տալ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում և դրանց ենթակա կազմակերպություններում նախադպրոցական տարիքի երեխա խնամող աշխատողներին առավել արդյունավետ կազմակերպել իրենց աշխատանքային պարտականությունների կատարումը, և երեխաների՝ նախադպրոցական ուսումնական հաստատություն հաճախելու գործընթացը:

Այս առումով հարկ ենք համարում նշել, որ առաջարկվող կարգավորման մեջ արտացոլված և առարկայականացված չէ Նախագծին կից ներկայացված հիմնավորման մեջ նշված նպատակը: Մասնավորապես, Նախագծին կից ներկայացված հիմնավորումից պարզ է դառնում, որ խոսքը նախադպրոցական ուսումնական հաստատություն հաճախող երեխային խնամող աշխատողի մասին է, մինչդեռ Նախագծի 1-ին հոդվածով առաջարկվող կարգավորմամբ ստացվում է, որ ոչ լրիվ աշխատաժամանակի հնարավորություն է ստանում նաև նախադպրոցական տարիքի երեխա ունեցող և վերջինիս խնամող այն աշխատողը, որի երեխան չի հաճախում նախադպրոցական ուսումնական հաստատություն: Արդյունքում Նախագծով նախատեսված կարգավորումը չի արտացոլում, ավելին՝ հակասում է Նախագծի ընդունման հիմքում ընկած հիմնավորումներին:

Անդրադառնալով Նախագծի 2-րդ հոդվածով առաջարկվող կարգավորմանը՝ հարկ ենք համարում նշել հետևյալը.

Օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ 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, իսկ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված դեպքերում և կարգով այն համաձայնեցնում է կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը ստորագրած մարմնի հետ: Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում և դրանց ենթակա կազմակերպություններում աշխատաժամանակի սկիզբը և ավարտը սահմանում է ՀՀ կառավարությունը:

ՀՀ կառավարության 2005 թվականի նոյեմբերի 24-ի «Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում և դրանց ենթակա կազմակերպություններում աշխատաժամանակի սկիզբը և ավարտը սահմանելու մասին» N 2138-Ն որոշման 1-ին կետի համաձայն՝ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում աշխատաժամանակի սկիզբը սահմանված է ժամը 9.00-ն, իսկ ավարտը՝ 18-00-ն, աշխատողների հանգստանալու և սնվելու համար ընդմիջման ժամը՝ 13.00-14.00-ն:

Այս առումով, անդրադառնալով Նախագծի 2-րդ հոդվածին, հարկ է նկատել, որ դրանով առաջարկվում է Օրենսգրքի 142-րդ հոդվածը լրացնել նոր 1.1-ին կետով՝ արդյունքում նախատեսելով բացառություն Օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասում լրացվող 3.1-ին կետով նշված՝ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում և դրանց ենթակա կազմակերպություններում աշխատողների աշխատաժամանակի ռեժիմի սահմանման համար:

Տվյալ պարագայում հարկ ենք համարում նշել, որ հնարավոր են դեպքեր, երբ նախադպրոցական ուսումնական հաստատությունում աշխատանքային օրվա ոչ միայն ավարտը, այլ նաև սկիզբը չհամընկնեն աշխատողի աշխատանքային օրվա սկզբի և ավարտի հետ: Օրինակ, եթե աշխատողի աշխատանքային օրը սկսվում է ժամը 9.00-ին, միաժամանակ նույն ժամին է սկսվում նաև նախադպրոցական հաստատության աշխատանքային օրը, ապա աշխատողի համար խնդիր կլինի նաև առավոտյան ժամին աշխատանքի ներկայանալը: Առաջարկվող կարգավորման պարագայում խնդրահարույց է նաև այն դեպքը, երբ նախադպրոցական հաստատությունում աշխատանքն ավարտվի ոչ թե 17.30-ին, այլ ավելի շուտ: Ուստի, Նախագծի ընդունման պարագայում, այսինքն՝ աշխատողի իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության արդյունքում, կարող է հետին պլան մղվել գործատուի օրինական շահը, այն է՝ աշխատանքի արդյունավետ կազմակերպումը:

Միաժամանակ հարկ ենք համարում անդրադառնալ նաև այն հարցին, որ Նախագծի հիմնավորման համաձայն՝ «առաջարկվող իրավական կարգավորումը պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում և դրանց ենթակա կազմակերպություններում նախադպրոցական տարիքի երեխա խնամող աշխատողներին կտա հնարավորություն լքել աշխատանքի վայրը սահմանված աշխատաժամի ավարտից մեկ ժամ շուտ՝ բացառելով պայմանավորված աշխատավարձի պահումները»:

Նշվածի առնչությամբ, անդրադառնալով նաև Նախագծի 2-րդ հոդվածով առաջարկվող այն կարգավորմանը, համաձայն որի՝ մինչև ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատելու ժամկետի ավարտը՝ աշխատողի կողմից ներկայացված գրավոր դիմումի և տեղեկանքի հիման վրա, աշխատանքային օրն ավարտվում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից հաստատված աշխատաժամանակից մեկ ժամ շուտ, իսկ գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել պայմանավորված աշխատավարձը, հարկ ենք համարում նշել, որ տվյալ

կարգավորումը նույնպես խնդրահարույց է՝ Օրենսգրքի 187-րդ հոդվածի տեսանկյունից, համաձայն որի՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում, ինչպես նաև գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ ոչ լրիվ աշխատաժամանակի (ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ շաբաթ) կիրառման դեպքերում աշխատանքը վարձատրվում է փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան:

Նախագծով առաջարկվող իրավակարգավորումների և Նախագծին կից ներկայացված հիմնավորումների համադրման արդյունքում ստացվում է, որ փոփոխության արդյունքում նախադպրոցական տարիքի երեխա խնամող բոլոր աշխատողներին ընձեռվում է գործատուին ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ սահմանելու պահանջ ներկայացնելու հնարավորություն: Մինչդեռ միայն պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում և դրանց ենթակա կազմակերպություններում աշխատող նախադպրոցական տարիքի երեխա խնամող անձինք Օրենսգրքի 142-րդ հոդվածում Նախագծով լրացվող 1.1.-ին կետի ուժով պահպանում են պայմանավորված աշխատավարձը ստանալու իրավունքը:

Այսինքն՝ փաստացի տարբերակված մոտեցում է ցուցաբերվել, մի կողմից, պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների և դրանց ենթակա կազմակերպությունների՝ որպես գործատուների համար՝ ի համեմատ այլ գործատուների, և, մյուս կողմից, նշված կազմակերպությունների աշխատողների համար՝ ի համեմատ մնացած աշխատողների:

Գտնում ենք, որ վերոնշյալ կարգավորումը խնդրահարույց է Օրենսգրքով ամրագրված իրավահավասարության սկզբունքի տեսանկյունից, քանի որ վերը նշված տարբերակված մոտեցումը, ըստ էության, զուրկ է օբյեկտիվ չափանիշից. տվյալ դեպքում որպես չափանիշ ծառայում է գործատուի կազմակերպատիրավական և/կամ սեփականության ձևը և/կամ ֆինանսավորման աղբյուրները:

Բացի այդ, պարզ չէ և անհրաժեշտ է հստակեցնել «Մինչև ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատելու ժամկետի ավարտը» դրույթների կիրառման անհրաժեշտությունը, ինչպես նաև հստակեցնել, թե աշխատողի կողմից գործատուին ներկայացվող ինչ տեղեկանքի մասին է խոսքը:

Կարևոր է նշել, որ Վարչապետի 2019 թվականի ապրիլի 4-ի N 347-Ա որոշմամբ ստեղծվել է ժողովրդագրական իրավիճակի բարելավման խորհուրդ՝ Վարչապետի գլխավորությամբ, որի 2019 թվականի սեպտեմբերի 16-ի նիստում որոշում է կայացվել մշակել և ներդնել ծրագրեր՝ մասնավորապես նախադպրոցական և դպրոցական հաստատություններում երեխաների երկարօրյա խնամքի ապահովման ուղղությամբ, որի մասով հանձնարարականներ են տրվել համապատասխան պետական մարմիններին: Այս ուղղությամբ Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությունն արդեն իսկ մշակել և շրջանառության մեջ է դրել հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում երկարօրյա ծառայությունների կարգի նախագիծը, որն առաջիկայում կհաստատվի Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարի հրամանով: Միաժամանակ նախադպրոցական հաստատությունների մասով 2020 թվականի մայիսի 6-ին Ազգային ժողովն ընդունել է Կառավարության ներկայացրած «Նախադպրոցական կրթության մասին» օրենքի փոփոխությունները, որով մասնավորապես սահմանվել են, որ նախադպրոցական ուսումնական հաստատության աշխատողների աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի, ամենամյա

արձակուրդի առանձնահատկությունները սահմանում է Կառավարությունը: Օրենքի փոփոխությունից բխող ենթաօրենսդրական ակտերի ընդունման ժամկետ է սահմանվել 2021 թվականի մարտ ամիսը: Հետևաբար, առաջարկվող Նախագիծը խնդրահարույց է ժողովրդագրական իրավիճակի բարելավման ուղղությամբ Կառավարության քաղաքականությանը համադրման տեսանկյունից:

Ելնելով վերոգրյալից՝ առաջարկում ենք ձեռնպահ մնալ օրենքի նախագծի ընդունումից:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի պետական բյուջեի եկամուտների Էական նվազեցման կամ ծախսերի ավելացման վերաբերյալ

Նախագծի ընդունումը կհանգեցնի ՀՀ պետական բյուջեի եկամուտների Էական նվազեցման, իսկ ծախսերի մասով կլինի չեզոք: