

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ
ՄԱՍԻՆ ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԸ

ՀԱԿՈՔՅԱՆ ԱՏՈՍ

Մեծ Մասրիկի միջնակարգ դպրոցի տնօրեն
Էլվինա՝ atomakopyan@mail.ru


Հողվածը նվիրված է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային իրավունքի այնպիսի առանցքային ինստիտուտի, ինչպիսին աշխատանքային պայմանագիրն է և աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտը:

Քննարկվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ և 84-րդ հոդվածները, դրանց փոփոխությունները և օրենքի անալոգիայի կիրառման դեպքերը: Ըստ այդմ՝ պարմական, համեմատաիրավական, համակարգակառուցվածքային վերլուծության և այլ մեթոդներով ուսումնասիրվում են աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմքերը, ներկայացվում գործադուրի և աշխատողի միջև կնքվող աշխատանքային պայմանագրի և անհատական իրավական ակտի սոցիալ-իրավական բնույթն ու նշանակությունը, հիմնական դրույթները, իրավական կարգավորման առանձնահատկությունները:

Կարևորվում են անհրաժեշտության դեպքում գործադուրի և աշխատողի միջև աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա և դրան կից լրացուցիչ համաձայնագրերի կամ հավելվածների կնքումը, իսկ անհատական իրավական ակտի դեպքում՝ նույնպիսի իրավական ակտով լրացումների կամ փոփոխությունների կարարումը, այդպիսով աշխատանքային հարաբերությունների հստակ, լիարժեք և արդյունավետ կարգավորումը:

Բանալի բառեր՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքը, աշխատանքային պայմանագիր, աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտ, օրենսդրական փոփոխություններ և լրացումներ, օրենքի անալոգիա:

Անձի և հասարակության կենսագործունեության կարևոր ոլորտն են կազմում աշխատանքային հարաբերությունները, որոնց հստակ օրենսդրա-



կան կարգավորումը պետության պոզիտիվ պարտականությունն է: Աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող հիմնական նորմատիվ իրավական ակտը Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքն է (այսուհետ՝ Օրենսգիրք), որն ընդունվել է ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին (ՀՕ-124-Ն) և ուժի մեջ մտել 2005 թվականի հունիսի 21-ից¹:

Սույն ուսումնասիրության առարկան Օրենսգրքի 14-րդ և 84-րդ հոդվածներն են, որոնք վերաբերում են աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմքերին, աշխատանքային պայմանագրի և աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի բովանդակությանը, դրանց վերաբերող փոփոխություններին և օրենքի անալոգիայի կիրառման դեպքերին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածը, այն է՝ «Աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմքերը», 2004թ. նոյեմբերի 9-ի առաջին խմբագրությամբ սահմանում էր. «Աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված կարգով կնքված աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա»²:

Շուրջ հինգ տարի այս նորմի պահանջը լուրջ խնդիրներ առաջացրեց ոչ միայն գործատուների և աշխատողների համար, այլև ընդհանրապես աշխատանքային հարաբերությունների կանոնակարգմանը միտված փաստաթղթաշրջանառության ոլորտում: Բերենք մի քանի բնորոշ օրինակներ: Այսպես, աշխատանքի ընդունման մասին հրամանի կամ դրա քաղվածքի փոխարեն հաշվապահական փաստաթղթերում պատճենահանվում և դրվում էր աշխատանքային պայմանագիրը, որը խնդիր էր հարուցում՝ կապված աշխատանքային գրքույկի ճիշտ լրացման, համապատասխան մարմիններին աշխատանքի ընդունման մասին իրավական ակտի օրինակի տրամադրման և այլ հարցերի հետ, ընդ որում գործատուների շրջանում շփոթ էր առաջացնում ոչ իրավասու սուբյեկտների կողմից աշխատանքային պայմանագրի «օրինակելի» ձևերի կամ նմուշօրինակների տարածումը, որոնք ու-

¹ Տե՛ս ՀՀ պաշտոնական տեղեկագիր, 2004.12.21/69(368):

² Տե՛ս ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հ.14/www.arlis.am:

ներին տարբեր բովանդակություն, ձևաչափեր և երաշխավորող, ոչ իմպերատիվ բնույթ:


Հատկանշական է, որ ըստ Խորհրդային Հայաստանի աշխատանքային օրենսգրքի 18-րդ հոդվածի երկրորդ պարբերության՝ աշխատանքի ընդունումը ձևակերպվում էր ձեռնարկության, հիմնարկի, կազմակերպության ադմինիստրացիայի հրամանով (կարգադրությամբ)¹: Խորհրդային Ժամանակաշրջանի և ՀՀ գործող աշխատանքային օրենսգրքերի համապատասխան դրույթների համեմատադրական վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը բավականին թերի է, ընդ որում ՀԽՍՀ աշխատանքային օրենսգրքի դրույթները ոչ միայն առավել հստակ էին, այլև լրացվում էին պաշտոնական պարզաբանումներով, մանրամասն մեկնաբանություններով, որոնք ՀՀ-ում պարզապես բացակայում են: Կարծում ենք, որ դրանց կարիքը կա ՀՀ-ում՝ աշխատանքային օրենսդրության նորմերի միատեսակ և ճշգրիտ կիրառման համար:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված իրավակարգավորումների ուժով աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը դառնում էր բավականին ընդգրկուն, քանի որ Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածը պահանջում էր աշխատանքային պայմանագրում նշել աշխատանքային պայմանագիր կնքող աշխատողի անունը, ազգանունը (նրա ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը) և գործատուի անվանումը (անունը, ազգանունը (նրա ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը), եթե գործատուն քաղաքացի է):

Բացի դրանից՝ աշխատանքային պայմանագիրը պետք է ներառեր հետևյալ պայմանները.

- 1) աշխատանքի վայրը՝ նշելով կառուցվածքային ստորաբաժանումը,
- 2) աշխատանքն սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը,
- 3) պաշտոնի, մասնագիտության անվանումը՝ նշելով որակավորմանը ներկայացվող պահանջները կամ աշխատանքային գործառույթները,
- 4) աշխատողի իրավունքներն ու պարտականությունները,
- 5) գործատուի իրավունքներն ու պարտականությունները,
- 6) աշխատանքի վարձատրության պայմաններն ու չափը,
- 7) աշխատանքի պայմանների նկարագրությունը, ծանր, վնասակար և (կամ) վտանգավոր պայմաններում աշխատանքի դեպքում՝ աշխատողների արտոնություններն ու հատուցումները,

¹ Տե՛ս ՀՍՍՀ Գերագույն սովետի տեղեկագիր, 1972/12, հ.18:

- 
- 8) աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը,
9) աշխատանքային պայմանագիրը կնքելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը:

Առանձին դեպքերում աշխատանքային օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել աշխատանքային պայմանագրում ամրագրման ենթակա պարտադիր այլ պայմաններ¹:

2010 թվականի հունիսի 24-ին (<Օ-117-Ն) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարվեցին զգալի փոփոխություններ և լրացումներ²: 14-րդ և 84-րդ հոդվածները ենթարկվեցին բովանդակային փոփոխության: Ամրագրվեց, որ «Աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա, ինչպես նաև կողմերի համաձայնությամբ՝ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով»: Միաժամանակ 14-րդ հոդվածը բաժանվեց երկու մասի, և 2-րդ մասով ամրագրվեց, որ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման վրա տարածվում են նաև պայմանագրային հարաբերությունների կարգավորման սույն օրենսգրքի դրույթները³:

84-րդ հոդվածը, որ նախապես կրում էր «Աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը» վերնագիրը, 2010թ. հունիսի 24-ի փոփոխության արդյունքում ստացավ առավել ընդգրկուն վերնագիր՝ «Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի բովանդակությունը», և համապատասխանաբար նորմատիվ ընդգրկման առավել լայն շրջանակ: 2010 թվականի հունիսի 24-ի օրենսդրական փոփոխությամբ հարցը սակայն չլուծվեց, այլ հարուցեց կրկնակի խնդիր, քանզի աշխատանքային պայմանագրից զատ հարկ էր ձևակերպել նաև աշխատանքի ընդունման մասին նույնաբովանդակ անհատական իրավական ակտ:

Հարցը լիովին հստակեցվեց 2011 թվականի մարտի 1-ի (<Օ-68-Ն) փոփոխությամբ: 14-րդ հոդվածը ստացավ հետևյալ ձևակերպումը. «Աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր

¹ Տե՛ս ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հ.84:

² Տե՛ս ՀՀ պաշտոնական տեղեկագիր, 2010.07.28/34(768):

³ Նույն տեղում, հ.14/2:

աշխատանքային պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ՝ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով»¹:

«Հ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ և 84-րդ հոդվածների դրույթները օրենսդրական ճշգրտման ենթարկվեցին և այսօրվա դրությամբ վերջնական ձևակերպում ստացան 2015 թվականի հունիսի 22-ի օրենքով (ՀՕ-96-Ն): Ըստ այդմ՝ «Աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով»²:

Այսպիսով, Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածը ստացավ իր ճիշտ վերնագիրը՝ «Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի, աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը»: Մի շարք պահանջներ հստակեցվեցին. ամբողջովին դուրս հանվեց աշխատողի և գործատուի իրավունքների ու պարտականությունների ամրագրումը, քանզի դրանք արդեն իսկ սահմանված են օրենսդրությամբ, փոխարենը ավելացան պահանջներ, որոնք իրոք տեղին են և պահանջված. դրանք են՝ փորձաշրջան սահմանելու դեպքում փորձաշրջանի տևողությունը և պայմանները, աշխատաժամանակի ռեժիմը՝ աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակի կամ աշխատաժամանակի կրճատ տևողությունը կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկը և ամենամյա արձակուրդի տեսակը (նվազագույն, լրացուցիչ, երկարացված) և տևողությունը³:

Աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմքերի, աշխատանքային պայմանագրի և աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի բովանդակության շրջանակը սակայն այսքանով չի սահմանափակվում: Առկա է նաև օրենսդրական մի պահանջ, որը որքան էլ առաջին հայացքից կարծես այդքան էլ էական չի թվում, այնուամենայնիվ, խիստ կարևոր գործոն է թե՛ գործատուի, թե՛ աշխատողի համար: Խոսքը աշխատանքային պայմանագրի և աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի բովանդակության հետագա վերանայմանն ու թարմացմանն է վերաբերում: 2010 թվականի հունիսի 24-ին (ՀՕ-117-Ն) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը լրացվեց նոր՝ «Աշխատանքային պայմանագիրը և

¹ Տե՛ս ՀՀ պաշտոնական տեղեկագիր, 2011.03.30/18(821), հ.14/1:

² Տե՛ս ՀՀ պաշտոնական տեղեկագիր, 2015.07.22/46(1135), հ.14/1:

³ Նույն տեղում, հ.84:

օրենքը» 84.1-րդ հոդվածով: Վերջինիս 2-րդ մասով ամրագրվեց, որ եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքելուց հետո ընդունվել է օրենք կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտ, որը սահմանում է կողմերի համար պարտադիր այլ կանոններ, քան պայմանագիրը կնքելիս գործող կանոններն են սահմանում, ապա կնքված պայմանագրի պայմանները պահպանում են իրենց ուժը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտով սահմանված է, որ դրա գործողությունը տարածվում է նախկինում կնքված պայմանագրերից ծագող հարաբերությունների վրա: Օրենսդրությամբ ավելի բարենպաստ պայմաններ սահմանվելու դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը պետք է համապատասխանեցվի օրենսդրության պահանջներին¹: Այս իրավակարգավորումը ճիշտ է և բխում է օրենքների և այլ իրավական ակտերի հետադարձ ուժի մասին սահմանադրական սկզբունքից²: Այսպիսով, աշխատանքային պայմանագիրը և/կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտը օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված՝ կողմերի համար պարտադիր կանոններին (իմպերատիվ նորմերին) համապատասխանեցնելու նպատակով հարկ է կազմել անհրաժեշտ բովանդակությամբ լրացուցիչ համաձայնագրեր կամ հավելվածներ՝ աշխատանքային պայմանագրի դեպքում, իսկ անհատական իրավական ակտի դեպքում՝ նույնպիսի իրավական ակտով կատարել լրացումներ կամ փոփոխություններ:

2005թ. հունիսի 21-ից մինչև 2010թ. օգոստոսի 7-ը, երբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի համաձայն կազմվում էր միայն աշխատանքային պայմանագիր, գործատուն կարող էր, օրենքի անալոգիա կիրառելով, ընդունել նաև աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտ՝ հիմք ընդունելով Օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերի պահանջների համանմանությունը, այն է՝ «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 աշխատան-

¹ Տե՛ս ՀՀ պաշտոնական տեղեկագիր, 2010.07.28/34(768), հ.84.1:

² Տե՛ս ՀՀ Սահմանադրության 73-րդ հոդված, Երևան, 2015:

քային 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 տեսքով¹:

«Սահմանադրության 3-րդ՝ անփոփոխելի հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «Հայաստանի Հանրապետությունում մարդը բարձրագույն արժեք է: Մարդու անօտարելի արժանապատվությունն իր իրավունքների և ազատությունների անքակտելի հիմքն է»²:

Մարդու հիմնարար իրավունքներից են աշխատանքի ընտրության ազատությունը և աշխատանքային իրավունքները³, որոնց հստակ օրենսդրական ամրագրումը, երաշխավորումն ու հուսալի պաշտպանությունը պետության սահմանադրական պատասխանատվության կարևոր բաղադրիչն են: Իսկ գործատուների պարտականությունն է աշխատողի հետ պատշաճ աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի կնքումը, ինչպես նաև անհրաժեշտության դեպքում համապատասխան փոփոխությունների կատարումը և դրանց պահանջների բարեխիղճ կենսագործումը:

EMPLOYMENT CONTRACT AND THE INDIVIDUAL LEGAL ACT ON ACCEPTING FOR EMPLOYMENT

HAKOBYAN ATOM

Director of Mets Masriks secondary school


e-mail: atomakopyan@mail.ru

The Labor Code of the Republic of Armenia (2004) previously defined that the labor relations between an employee and an employer arise on the basis of an employment contract, whereas during the Soviet period employment was registered by an order(decreed) of an administration. The employer could, by using an analogy of a law, to adopt an individual legal act on employment. In 2010, 2011 and 2015 the

¹ Տե՛ս «ՀՀ պաշտոնական տեղեկագիր, 2004.12.21/69(368), հ.5/1, 5/2:

² Տե՛ս «ՀՀ Սահմանադրություն (փոփոխություններով), Երևան, 2015

³ Տե՛ս «ՀՀ Սահմանադրության հոդված 57 //www.arlis.am:



present provision was subject to a legislative clarification. The labor relations between an employee and an employer arise by a written employment contract or an individual legal act on employment. In future it is necessary to establish additional agreements or supplements in order to bring them into compliance with the law.

Key words: *Labor Code of the Republic of Armenia, labor contract, individual legal act on employment, legislative amendments and supplements, analogy of the law.*

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРАВОВОЙ АКТ О ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

АКОПЯН АТОМ

Директор Мец Масрикской средней школы
электронная почта: atomakopyan@mail.ru

Трудовой кодекс Республики Армения (2004 г.) ранее предусматривал, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора, тогда как в советское время трудоустройство оформлялось приказом (распоряжением) администрации. Работодатель мог по аналогии закона принять индивидуальный правовой акт о приеме на работу. В 2010, 2011 и 2015 годах указанное положение подлежало законодательному уточнению. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании письменного трудового договора или индивидуального правового акта о приеме на работу. Для приведения их в соответствие с Законом, необходимо в дальнейшем составить дополнительные соглашения с данным содержанием или приложения.

Ключевые слова: *Трудовой кодекс РА, трудовой договор, индивидуальный правовой акт о приеме на работу, изменения и дополнения в законодательстве, аналогия закона.*

Հոդվածը ներկայացվել է խմբագրական խորհուրդ 28.08.2021թ.:

Հոդվածը գրախոսվել է 09.10.2021թ.: