

ԱՇխԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԴԱԴԱՐՄԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՌԵԺԻՄԻ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

Իսկուհի Հովհաննիսյան

ԵՊՀ քաղաքացիական դատավարության ամբիոնի ասպիրանտ

Աշխատանքային իրավահարաբերությունները ծագում, փոփոխվում և դադարում են դրանց մասնակիցների փոխադարձ համաձայնությամբ:

Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքի¹ 14-րդ հոդվածից բխում է, որ աշխատանքային իրավահարաբերությունները ծագում են գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կնքմամբ կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով:

Աշխատանքային պայմանագրի կնքմամբ և աշխատանքային հարաբերությունների մեջ մտնելով՝ գործատուն և աշխատողը որպես կանոն նախատեսում են երկարատև համագործակցություն հատկապես այն դեպքերում, երբ կնքվում է անորոշ ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր: Մի շարք օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ պատճառներով, այնուամենայնիվ, աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է, աշխատանքային հարաբերությունները՝ դադարում:

Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը դադարեցնում է դրա գործողությունը, ըստ այդմ՝ դադարում են նաև դրա հիման վրա ծագած աշխատանքային հարաբերությունները: Մասնագիտական գրականության մեջ առաջանում են տերմինաբանական խնդիրներ: Որոշ տեսաբանների կարծիքով՝ «աշխատանքային պայմանագրի դադարում» հասկացությունը, որն օգտագործվում է աշխատանքային օրենսդրության մեջ, առավել լայն հասկացություն է: Այն ընդգրկում է աշխատանքային պայմանագրի լուծման բոլոր հիմքերը և ներառում է ինչպես այն դեպքերը, երբ աշխատանքային պայմանագիրը գործողությունը դադարեցվում է կողմերի կամ կողմերից մեկի նախաձեռնությամբ, այնպես էլ այն դեպքերը, երբ աշխատանքային հարաբերությունները դադարում են կողմերի կամքից անկախ հանգամանքերով: «Աշխատանքային պայմանագրի դադարեցում» հասկացությունն ընդգրկում է պայմանագրի լուծման այն հիմքերը, որոնց դեպքում առկա է աշխատանքային պայմանագրի կողմերի՝ աշխատողի և գործատուի կամքը²:

Մեր կարծիքով, անհրաժեշտ է տարբերակել «աշխատանքային իրավաբարաբերությունների դադարում», «աշխատանքային պայմանագրի լուծում» «աշխատանքային պայմանագրի դադարում», «աշխատանքային պայմանագրի դադարեցում», «աշխատանքային իրավունքների և պարտականությունների դադարում» հասկացությունները:

Աշխատանքային իրավահարաբերությունների դադարում հասկացությունը լայն է և ընդգրկում է աշխատանքային պայմանագրի դադարում և աշխատանքային պայմանագրի դադարեցում հասկացությունները: Ինչպես իրավագիտորեն նշում է դոց. Գ. Պետրոսյանը, աշխատանքային իրավահարաբերությունների դադարում ասելով պետք է հասկանալ գործատուի և աշխատողի միջև բոլոր աշխատանքային իրավունքների և պարտականությունների լիակատար դադարումը, այսինքն՝ երբ կողմերի միջև չկա պայմանագրի գործողության օրոք ծագած և դեռևս չմարված

1 Տե՛ս Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրք, ՀՕ-124, ընդունվել է 09.11.2004թ.-ին, ուժի մեջ է 21.06.2005թ.-ից:

2 Տե՛ս Գейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право. М., 2010, с. 130-131:

(չկատարված) պարտավորություն: Պայմանագրի լուծում ասելով՝ պետք է հասկանալ աշխատանքի կատարման և դրանից բխող հանդիպակաց պարտավորությունների (օրինակ՝ աշխատավարձ վճարելու, աշխատանքի նորմալ պայմանները ապահովելու և այլն) դադարեցումը՝ դրանք չվերականգնելու մտադրությամբ: Դա նշանակում է, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծումն ինքնին չի առաջացնում աշխատանքային իրավահարաբերությունների դադարում¹: Մի շարք դեպքերում աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է, սակայն աշխատանքային իրավահարաբերությունները դեռևս չեն դադարում, օրինակ՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծումից հետո դեռևս գործատուն պարտավոր է կատարել վերջնահաշվարկ, աշխատողը պարտավոր է վերադարձնել աշխատանքի կատարման կապակցությամբ գործատուի կողմից իրեն հանձնված գործիքները և նյութերը:

Ի տարբերություն աշխատանքային պայմանագրի դադարման՝ «աշխատանքային պայմանագրի դադարեցում» հասկացությունը կիրառելի է միայն այն դեպքերում, երբ առկա է կողմերից մեկի կամ երկու կողմի նախաձեռնությունը: Տվյալ դեպքում անհրաժեշտ են կողմերից մեկի կամ երկու կողմի կամքը և համապատասխանաբար վերջիններիս կամահայտությունը: Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման հնարավորություն ինչպես այն դեպքերում, երբ առկա են երկու կողմերն էլ, և վերջիններս արտահայտում են կամք՝ դադարեցնելու աշխատանքային պայմանագիրը, այնպես էլ այն դեպքում, երբ բացակայում է կողմերից մեկը (օրինակ՝ աշխատողի մահը):

«Աշխատանքային պայմանագրի դադարումից» տարբերվում է նաև «աշխատանքային իրավունքների և պարտականությունների դադարումը», որի հիմքը Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 36-րդ հոդվածն է: Աշխատանքային իրավունքները և պարտականությունները դադարում են օրենսդրությամբ սահմանված որոշակի պայմանների դեպքում, ինչպես, օրինակ, արյան կամ դրա բաղադրիչների հանձնման օրը դոնորն ազատվում է աշխատանքային պարտականությունների կատարումից (207 հոդված), գործադուլին մասնակցող աշխատողներն ազատվում են իրենց աշխատանքային գործառույթները կատարելու պարտականություններից (79 հոդված, 2-րդ մաս) և այլն: Աշխատանքային իրավունքների և պարտականությունների դադարումը չի հանգեցնում աշխատանքային իրավահարաբերությունների դադարման²:

Վերոնշյալից բացի, որոշ հեղինակներ անդրադառնում են նաև «աշխատանքային պայմանագրի չեղարկում» հասկացությանը: «Աշխատանքային պայմանագրի չեղարկում»-ը կիրառվում է այն դեպքում, երբ աշխատողը չի ներկայանում աշխատանքի աշխատանքային պայմանագրով սահմանված օրը: Նման դեպքում գործատուն իրավունք ունի (ոչ թե պարտավոր է) չեղարկել աշխատանքային պայմանագիրը: Չեղարկված աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է չկնքված: Այսպիսով, աշխատանքային պայմանագիրը չկնքված համարելու համար առանձնացվում է 3 պայմանների միաժամանակյա առկայություն՝ աշխատանքի չներկայանալը աշխատանքային պայմանագրով սահմանված օրը, հարգելի պատճառի բացակայությունը, գործատուի որոշումը աշխատանքային պայմանագրի չեղարկման վերաբերյալ³: Անհրաժեշտ է նշել, որ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում բացակայում է աշխատանքային պայմանագիրը չկնքված համարելու հնարավորությունը: Մեր կարծիքով, պրակտիկայում հնարավոր է, որ աշ-

1 Տե՛ս Պետրոսյան Գ. Վ., Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային իրավունք (հատուկ մաս) | ԵՊՀ, Երևան, «Հայրապետ» հրատ., 2015, էջեր 190-191:

2 Տե՛ս նույն տեղում, էջեր 191-192:

3 Տե՛ս Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника. "Перспект", 2011, с. 4:

խատանքային պայմանագրով սահմանված օրը աշխատողը առանց հարգելի պատճառի չներկայանա աշխատանքի, որի դեպքում աշխատանքային հարաբերություններ ըստ էության չառաջանան, իսկ գործատուն արդեն իսկ կորցնի վստահությունը աշխատողի նկատմամբ, ուստի նման դեպքերում առավել ճիշտ կլինի գործատուին ընձեռել հնարավորություն վերը նշված պայմանների առկայության դեպքում չեղարկել աշխատանքային պայմանագիրը:

Այսպիսով, կարող ենք եզրահանգել, որ վերոնշյալ հասկացություններից առավել լայն, ընդգրկուն և ամբողջական է «աշխատանքային պայմանագրի դադարում»-ը, հետևաբար այն ներառում է ինչպես այն դեպքերը, երբ աշխատանքային պայմանագիրը գործողությունը դադարեցվում է կողմերի կամ կողմերից մեկի նախաձեռնությամբ, այնպես էլ այն դեպքերը, երբ կողմերի կամ կողմերից մեկից անկախ հանգամանքերով աշխատանքային հարաբերությունները դադարում են: Այն դեպքերում, երբ առկա է կողմերի կամ կողմերից մեկի (ինչպես նաև այն անձի, ով իրավունք ունի) նախաձեռնությունը, ապա պետք է օգտագործել «աշխատանքային պայմանագրի դադարեցում» հասկացությունը: Անհրաժեշտ է նշել, որ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը չի տարբերակում վերոնշյալ հասկացությունները, այլ բոլոր դեպքերում օգտագործվում է «աշխատանքային պայմանագրի լուծում» հասկացությունը, սակայն, հաշվի առնելով վերը շարադրված հանգամանքները, ինչպես նաև տերմինաբանական խնդիրներից խուսափելու նպատակով, մեր կարծիքով, ճիշտ կլինի Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում ևս աշխատանքային պայմանագրի դադարման ընդհանուր հիմքերը թվարկելիս օգտագործել «Աշխատանքային պայմանագրի դադարում» հասկացությունը, իսկ այն դեպքերում երբ առկա է կողմերի կամ կողմերից մեկի նախաձեռնությունը՝ «աշխատանքային պայմանագրի դադարեցում» հասկացությունը:

Աշխատանքային պայմանագրի դադարման հիմքեր են համարվում իրավաբանական փաստերը, այսինքն՝ այնպիսի հանգամանքները, որոնց առկայության դեպքում օրենքը թույլ է տալիս աշխատանքային հարաբերությունների դադարում: Նման իրավաբանական փաստերը կարող են լինել երկու տեսակ. առաջինը՝ կամային գործողություններ, երբ կողմերից մեկը կամ երկու կողմը կամ աշխատանքային պայմանագրի կողմ չհանդիսացող երրորդ անձը, ով իրավունք ունի պահանջել պայմանագրի դադարում, նախաձեռնություն է ցուցաբերում աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման վերաբերյալ, երկրորդ՝ հանգամանքներ, որոնք կապված չեն կողմերի կամքից, և որոնց արդյունքում աշխատանքային պայմանագիրը դադարում է: Աշխատանքային պայմանագրի դադարումը կարող է տեղի ունենալ միայն աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված հիմքերի առկայության դեպքում: Ընդ որում՝ նշված հիմքերի առկայությունը դեռևս չի դադարեցնում աշխատանքային պայմանագրի գործողությունը: Հիմքերի առկայության հետ մեկտեղ՝ անհրաժեշտ է նաև որոշակի իրավաբանական գործողություն համապատասխան անձի կողմից (գործատուի կողմից արձակած հրաման կամ աշխատողի դիմում/հայտարարություն), որը պետք է կատարվի օրենսդրությամբ սահմանված կարգով և պետք է արտահայտի կողմի՝ աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման կամքը: Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման հիմքերի առկայությունը ևս չի պարտավորեցնում վերջինիս աշխատանքից ազատել աշխատողին, այլ իրավունք է վերապահում սահմանված կարգի պահպանմամբ դադարեցնել աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի «Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը» վերտառությամբ 109-րդ հոդվածում թվարկված են աշխատանքային պայմանագրի դադարման ընդհանուր հիմքերը, որոնք

սպառնիչ են: Նշված հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում¹ է՝

1) կողմերի համաձայնությամբ.
 2) պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում.
 3) աշխատողի նախաձեռնությամբ.
 4) գործատուի նախաձեռնությամբ.
 5) աշխատողի պարտադիր ժամկետային գինվորական ծառայության զորակոչվելու 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 գրկվել է որոշակի աշխատանքներ կատարելու իրավունքներից.

8) եթե աշխատողը մինչև տասնվեց տարեկան է, և ծնողներից մեկը, որդեգրողը կամ հոգաբարձուն կամ խնամակալը, նրա առողջության նկատմամբ հսկողություն իրականացնող բժիշկը կամ աշխատանքի անվտանգության ապահովման հարցերով Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած մարմնի ծառայող պահանջում է աշխատանքային պայմանագրի լուծում.

9) աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում.

10) ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում.

11) աշխատողի մահվան դեպքում.

12) աշխատանքի ընդունվելիս սույն օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ և (կամ) 4-րդ կետերի համաձայն՝ աշխատողի ներկայացրած տեղեկատվությունը կեղծ լինելու դեպքում.

12.1) աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ սահմանված փորձաշրջանի արդյունքներով.

13) աշխատանքի ընդունվելիս որոշակի աշխատանքներ կատարելու իրավունքներից զրկված լինելու փաստը աշխատողի թաքցնելու դեպքում:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ սույն հոդվածի նպատակը աշխատանքային պայմանագրի դադարման իրավական ռեժիմի ընդհանուր բնութագիրը ներկայացնելն է, ուստի հակիրճ կանդրադառնանք միայն Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված աշխատանքային պայմանագրի դադարման խնդրահարույց հիմքերին:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով սահմանված հիմքը՝ կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումը, ցույց է տալիս աշխատանքային հարաբերությունների պայմանագրային բնույթը: Արտասահմանյան երկրներում աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումը կողմերի համաձայնությամբ համարվում է պայմանագրային իրավունքի հիմնական սկզբունքը և բավականին կիրառելի է աշխատանքային հարաբերություններում²:

Գործող աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն՝ նշված հիմքով աշխատանքային հարաբերությունների դադարման նախաձեռնությունը կարող է ցուցաբերել պայմանագրի կողմերից յուրաքանչյուրը, և եթե մյուս կողմը համաձայնվում է, ապա կամահայտնությունը դառնում է փոխադարձ: Կողմերից մեկի անհամաձայնության դեպքում՝ առաջարկը համարվում է մերժված, և աշխատանքային պայմանագրի գործողությունը շարունակվում է: Գոյություն ունի կարծիք, որ կողմերի համաձայ-

¹ Ինչպես նշել ենք, ճիշտ կլիներ օգտագործել դադարում հասկացությունը, հետևաբար հետագա շարադրանքում կօգտագործենք այն:

² Տե՛ս **Киселев И.Я.** Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2005, с. 352:

նությունը համարվում է աշխատանքային պայմանագրի դադարման այն միակ հիմքը, որի դեպքում որևէ պատճառի առկայություն չի պահանջվում¹: Մեր կարծիքով, դա ճիշտ է միայն ձևական առումով, քանի որ փոխադարձ կամահայտնությունը չի կարող լինել անպատճառ և որպես կանոն տեղի է ունենում, երբ շոշափվում է աշխատողի կամ գործատուի շահերը:

Աշխատանքային պայմանագրի դադարման մյուս հիմքը դրա գործողության ժամկետի լրանալն է (109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետ, 111-րդ հոդված), բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատանքային հարաբերությունները փաստացի շարունակվում են, և կողմերից ոչ մեկը չի պահանջում աշխատանքային պայմանագրի դադարեցում: Ա. Մ. Կուրեննովան իրավացիորեն նշում է, որ վեճի ծագման դեպքում խնդիրներից մեկը այն է, թե արդյոք ի սկզբանե հիմնավոր է եղել ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագրի կնքումը:

Հայաստանի Հանրապետության գործող աշխատանքային օրենսգիրքը (95-րդ հոդված), ի տարբերություն նախկինի, նախատեսում է այն դեպքերը, երբ թույլատրվում է կնքել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր: Նման սահմանումը, մեր կարծիքով, շատ կարևոր է, քանի որ ներկայումս պրակտիկայում լայն տարածում են ստացել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը (որպես կանոն գործատուները սխալվում են կարծելով, որ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրեր կարող են կնքել բոլոր աշխատողների հետ): Ընդհանուր կանոնի համաձայն՝ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիրը դադարում է դրա գործողության ժամկետը լրանալով, և աշխատողը պետք է այդ մասին գրավոր ծանուցվի առնվազն տասն օր առաջ (111-րդ հոդվածի 2-րդ մաս): Նման ծանուցման պարտականությունը լրացուցիչ երաշխիք է աշխատողների համար: Պրակտիկայի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ երբեմն գործատուները, կնքելով որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր, սահմանափակվում են պայմանագրում գործողության ժամկետ սահմանելով և նշելով, որ ժամկետը լրանալուց հետո աշխատանքային հարաբերությունները դադարում են առանց լրացուցիչ ծանուցման՝ դրանով իսկ փորձելով իրենց ազատել լրացուցիչ պարտականությունից: Մեր կարծիքով, նման մոտեցումը հակասում է 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, քանի որ այն սահմանում է աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց առաջ աշխատողին առնվազն տասն օր առաջ ծանուցման պարտականություն՝ առանց որևէ բացառության. ավելին՝ չծանուցելու, պայմանագիրը չդադարեցնելու և աշխատանքային հարաբերությունների շարունակման դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է անորոշ ժամկետով կնքված և հետագայում կարող է լուծվել միայն անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերի դադարման համար սահմանված կարգով:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի դադարման (դադարեցման) մյուս հիմքը աշխատողի նախաձեռնությունն է: Աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման ցանկության դեպքում վերջինս պարտավոր է այդ մասին գրավոր ծանուցել գործատուին առնվազն երեսուն օր առաջ (112-րդ հոդվածի 1-ին մաս): Ընդ որում, օրենսդիրը իրավունք է վերապահել աշխատողին հետ վերցնելու աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը այն ներկայացնելու օրվանից հետո՝ երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում, միևնույն ժամանակ գործատուի համար սահմանելով պարտականություն՝ դիմումին ընթացք չտալու և աշխատանքային հարաբերությունները շարունակելու:

Հայաստանի Հանրապետության Վճռաբեկ դատարանը թիվ ԵԿԴ/2335/02/14 քաղաքացիական գործով կայացրած որոշմամբ իրավացիորեն գտել է, որ աշխա-

¹ Տե՛ս **Мацерац А.** Увольнение по собственному желанию // Трудовые споры, 2007, № 4, с. 27:

տանքային իրավահարաբերություններում կողմերի շահերի հավասարակշռման ապահովման անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին, 2-րդ և 3-րդ մասերը անհրաժեշտ է մեկնաբանել համակցության մեջ և ոչ թե առանձին վերցված: Այսինքն՝ օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 3-րդ մասով ամրագրված աշխատողի իրավունքի իրացումը փոխկապակցված է նրա՝ նույն հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված ժամկետների պահպանման պահանջի հետ: Հետևաբար այն դեպքերում, երբ աշխատողն աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու իր դիմումում նշում է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ավելի կարճ ժամկետ՝ չպահպանելով սահմանված ծանուցման ժամկետները, ապա նա այդ գործողությամբ, ըստ էության, իրաժարվում է եռօրյա ժամկետում իր դիմումը հետ վերցնելու իրավունքից: Այսպիսով, Վճռաբեկ դատարանը գտել է, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը ներկայացնելու օրվանից հետո եռօրյա ժամկետում հետ վերցնելու աշխատողի իրավունքը վերաբերում է այն դեպքերին, երբ աշխատողը պահպանել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ծանուցման օրենքով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված ժամկետը, իսկ բոլոր այն դեպքերում, երբ ծանուցման մեջ աշխատողի կողմից նշվել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու կոնկրետ ժամկետ, որը պակաս է օրենքով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված ժամկետից, գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ծանուցման մեջ նշված ժամկետում՝ ընդառաջ գնալով աշխատողի կամահայտնությանը: Միաժամանակ, այն դեպքում, երբ աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրի լուծման ծանուցման մեջ նշվել է կոնկրետ ժամկետ՝ չպահպանելով Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված ծանուցման ժամկետները, գործատուն իրավունք ունի նաև աշխատողի կողմից նշված ժամկետում չլուծելու աշխատանքային պայմանագիրը: Այս դեպքում աշխատողն իրավունք չունի դադարեցնելու աշխատանքը մինչև ծանուցման օրենքով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված ժամկետի լրանալը: Սույն հետևությունը հիմնված է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին մասի իրավակարգավորման վրա, ըստ որի՝ ծանուցման երեսուն օրվա ժամկետը լրանալուց հետո աշխատողն իրավունք ունի դադարեցնելու աշխատանքը, իսկ գործատուն պարտավոր է ձևակերպել աշխատանքային պայմանագրի լուծումը և աշխատողի հետ կատարել վերջնահաշվարկ:

Աշխատանքային պայմանագիրը դադարում է նաև պարտադիր զինվորական ծառայության զորակոչվելու դեպքում: Նման պարագայում գործատուն դադարեցնում է աշխատանքային պայմանագիրը ոչ ուշ, քան համապատասխան ծանուցագրում նշված ժամկետից երեք օր առաջ: Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքը, զինվորական ծառայության խրախուսման նպատակով, որպես լրացուցիչ երաշխիք, սահմանում է, որ պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայությունից զորացրվելուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, աշխատողը կարող է դիմել գործատուին նոր աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար: Եթե նշված ժամկետներում աշխատողը դիմում է գործատուին, ապա գործատուն պարտավոր է երեք օրվա ընթացքում կնքել նոր աշխատանքային պայմանագիր, որի էական պայմանները աշխատողի համար չեն կարող լինել նվազ բարենպաստ, քան մինչև պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության զորակոչվելը գործող աշխատանքային պայմանագրի պայմաններն էին (124-րդ հոդվածի 2-րդ մաս):

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ աշխատանքի էական պայմաններ են աշխատանքի վայրը, աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը, արտոնությունները, աշխատաժամանակի (աշխատանքի և հանգստի) ռեժիմը, տարակարգե-

րը և պաշտոնների անվանումները, աշխատանքային պայմանագրի տեսակը: Վերոնշյալ կարգավորումներից բխում է, որ զինվորական ծառայությունից զորացրվելուց հետո գործատուն պարտավոր է պահպանել նշված պայմանները, ինչը, մեր կարծիքով, ճիշտ չէ և շատ դեպքերում գործնականորեն անհնար, քանի որ մինչ զինվորական ծառայությունից վերադառնալը հնարավոր է տեղի ունենա գործատուի գործունեության տեսակի, վայրի փոփոխություն, գոյություն չունեան այն հաստիքները, որոնք գործել են նախկինում, բացի այդ աշխատողի մասնագիտական ունակությունները կարող են ետընթաց ունենալ և չբավարարել նախկին աշխատանքի պայմանները, ումի պարագայում, ակնհայտ է, որ գործատուն հնարավորություն չի կարող ունենալ ապահովել աշխատանքի էական պայմանների նվազ բարենպաստությունը: Պետք է համաձայնվել դոց. Գ. Վ. Պետրոսյանի այն կարծիքին, որ նման դեպքերում ճիշտ կլինի ժամկետային զինվորական ծառայությունից վերադարձած աշխատողին աշխատանք տրամադրելու գործատուի պարտականությունը պայմանավորել նրա մոտ համապատասխան հնարավորության առկայությամբ¹:

Աշխատանքային պայմանագրի դադարման Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված հաջորդ հիմքը դատարանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած դատավճռի առկայությունն է, որին համապատասխան՝ աշխատողը ենթարկվել է այնպիսի պատասխանատվության, որը հնարավորություն չի տալիս շարունակելու աշխատանքը: Նշված հիմքի շարադրանքից հետևում է, որ միայն օրինական ուժի մեջ մտած դատավճռի առկայության դեպքում է հնարավոր աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնել: Պրակտիկայում չի բացառվում, որ լինեն դեպքեր, երբ աշխատանքը անհնար է շարունակել, քանի որ դատարանի օրինական ուժի մեջ մտած դատական ակտով անձի նկատմամբ կիրառվել է խափանման միջոց, որը շարունակվում է բավական երկար ժամանակ, և նման պայմաններում գործատուն հնարավորություն չունի դադարեցնելու աշխատանքային պայմանագիրը: Մեր կարծիքով, նշված դեպքերում անհրաժեշտ է սահմանել աշխատանքային պայմանագրի գործողության կասեցման հնարավորությունը:

Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանվել է նաև աշխատանքային պայմանագրի դադարման հիմք՝ աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ սահմանված փորձաշրջանի արդյունքներով: Աշխատանքային պայմանագրի կնքման ժամանակ կողմերի համաձայնությամբ կարող է սահմանվել փորձաշրջան: Այն կարող է սահմանվել գործատուի ցանկությամբ՝ նախատեսված աշխատանքին (պաշտոնին) աշխատողի համապատասխանությունը ստուգելու նպատակով կամ աշխատանքի ընդունվողի ցանկությամբ՝ առաջարկվող աշխատանքին (պաշտոնին) իր համապատասխանությունը որոշելու համար: Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքը սահմանում է, որ 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 լրանալը աշխատողին ազատել աշխատանքից՝ այդ մասին երեք օր առաջ գրավոր ծանուցելով նրան:

Դատական պրակտիկայի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ հիմնականում խնդիրներ են առաջանում՝ կապված գործատուի կողմից փորձաշրջանի արդյունքները գնահատելու կարգի հետ: Վերոնշյալ հոդվածի մեկնաբանությամբ դատարանները հանգում են այն եզրակացության, որ յուրաքանչյուր գործատու ազատ և ինքնուրույն է որոշում փորձաշրջանի արդյունքների գնահատման կարգը, մեթոդները և եղանակները: Մեր կարծիքով, այնուամենայնիվ, գործատուների կողմից փորձաշրջանի արդյունքների գնահատումը չպետք է լինի կամայական, այլ պետք է

¹ Տե՛ս Պետրոսյան Գ. Վ., նշվ. աշխ., էջեր 190-191:

յուրաքանչյուր գործատու ունենա հստակ սահմանված կարգ փորձաշրջանի արդյունքները գնահատելու համար, ավելին՝ մինչ աշխատանքային պայմանագրի դադարումը աշխատողը պետք է ծանոթանա փորձաշրջանի արդյունքներին և հնարավորություն ունենա հայտնել իր կարծիքը և դիտողությունները:

Աշխատանքային պայմանագրի դադարման հետաքրքիր հիմք է նախատեսում ՌԴ գործող աշխատանքային օրենսգիրքը՝ սահմանելով աշխատողի՝ այլ գործատուի մոտ աշխատանքի փոխադրվելու կապակցությամբ աշխատանքային պայմանագրի դադարումը: Նման դեպքում նոր գործատուն գրավոր դիմում է ներկայացնում գործատուին, որով հայտնում է աշխատողին իր մոտ աշխատանքի փոխադրելու ցանկությունը: Գործատուն համաձայնության դեպքում դադարեցնում է աշխատանքային պայմանագիրը՝ այլ աշխատանքի փոխադրվելու հիմքով նոր գործատուի կողմից ներկայացրած դիմումում նշված ժամկետում: Նման դեպքում նոր գործատուն իրավունք չունի հրաժարվել աշխատողին աշխատանքի ընդունելուց¹:

Պրակտիկայի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ Հայաստանի Հանրապետությունում նման դեպքերում աշխատողները դադարեցնում են աշխատանքային պայմանագիրը իրենց նախաձեռնությամբ՝ մեկ ամիս առաջ ծանուցելով գործատուին: ՌԴ կարգավորման առավելությունը այն է, որ աշխատողները առաջին հերթին ստիպված չեն լինի մեկ ամիս սպասել այլ աշխատանքի փոխադրվելու համար, մյուս կողմից երաշխավորված կլինեն, որ նոր գործատուն կընդունի իրենց աշխատանքի:

Ուսումնասիրելով աշխատանքային պայմանագրի դադարման հիմքերը՝ անհրաժեշտ է անդրադառնալ նաև դրանց դասակարգման հարցին:

Աշխատանքային իրավունքի գիտության մեջ ներկայացված են աշխատանքային պայմանագրի դադարման հիմքերի տարբեր դասակարգումներ՝ կապված այն սուբյեկտների հետ, ում նկատմամբ կիրառվում է, այն հանգամանքների հետ, որոնք հանդիսացել են աշխատանքային պայմանագրի դադարման պատճառ, նախաձեռնություն ցուցաբերող կողմերի հետ և այլն:

Կատարելով համեմատական վերլուծություն և ուսումնասիրելով ներկայիս օրենսդրությունը՝ կարող ենք հանգել այն եզրակացության, որ աշխատանքային պայմանագրի դադարման հիմքերը բաժանվում են 2 հիմնական խմբի՝ կողմերի կամքով պայմանավորված հանգամանքներ և կողմերի կամքից անկախ հանգամանքներ: Միաժամանակ՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման հիմքերը իրենց հերթին բաժանվում են աշխատողի մեղավոր գործողություններով պայմանավորված հիմքերի և աշխատողի մեղավոր գործողություններով չպայմանավորված հիմքերի:

Այսպիսով, ուսումնասիրության արդյունքում կարող ենք կատարել հետևյալ եզրահանգումները.

1. Աշխատանքային հարաբերությունների, աշխատանքային պայմանագրի դադարման կարգավորման շրջանակներում կարևորվում է տերմինաբանական ապարատի ընդլայնումը և հստակեցումը,

2. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածով սահմանված են աշխատանքային պայմանագրի դադարման ընդհանուր հիմքերը, որոնց շարքում առանձնացվում են.

ա/ կողմերի կամքով չպայմանավորված հիմքեր,

բ/ կողմերի կամքով պայմանավորված հիմքեր:

3. Աշխատանքային պայմանագրի դադարման հիմքերի դասակարգման համար առանձնահատուկ դեր ունեն կողմերի կամքով պայմանավորված լինել/չլինելը և մեղքի առկայության/բացակայության հարցը:

¹ Տե՛ս ՌԴ Աշխատանքային օրենսգիրք, 77-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետ, ընդունվել է 21.12.2001թ.:

ОБЩЕЕ ОПИСАНИЕ ПРАВОВОГО РЕЖИМА ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Искуи Оганнисян

Аспирант кафедры гражданского процессуального права ЕГУ

Расторжение трудового договора практически всегда затрагивает права и интересы сторон, особенно, когда это происходит по инициативе одной из сторон и против воли другой стороны. Актуальность изучения в основном обусловлена ситуацией, которая царит на рынке труда, а также необходимостью проведения законодательных изменений. В статье были изучены основания прекращения трудового договора, предусмотренные в Трудовом кодексе РА, их классификация, были выявлены проблемы и предложены соответствующие решения.

GENERAL DESCRIPTION OF THE LEGAL REGIME FOR TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT

Iskuhi Hovhannisyan

Ph.D. Student at the Chair of Civil Procedure at YSU

Termination of the employment contract almost always has an effect on the rights and interests of the parties concerned, especially when it occurs upon the initiative of one of the parties and without the consent of the other one. The topic of the study is actual because of the current situation in the field and the need for legislative amendments. This scientific article reveals the grounds for the termination of the employment contract, their classification, raises current problems and suggests respective solutions.

Բանալի բառեր – աշխատող, գործատու, աշխատանքային պայմանագիր, աշխատանքային պայմանագրի դադարում, աշխատանքային պայմանագրի դադարեցում, աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքեր

Ключевые слова: рабочий, работодатель, соглашение, расторжение трудового договора, основания прекращения трудового договора

Key words: worker, employer, employment contract, termination of the employment contract, grounds for the termination of the employment contract