

Հավելված 4.

ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Վաղինակ Տեր-Հովհաննիսյան

1. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ՀԱՄԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

- ԱՊ – Աշխատանքային պայմանագիր
- ՀՀ – Հայաստանի Հանրապետություն
- ՀՀ ԱՕ – ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք
- ՀՀ ՔՕ – ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք
- ԱՇԽԱՏՈՂ – ՀՀ ԱՕ-ով սահմանված տարիքի հասած գործունակ քաղաքացի, որն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա գործատուի օգտին կատարում է որոշակի աշխատանք՝ ըստ որոշակի մասնագիտության, որակավորման կամ պաշտոնի
- ԳՈՐԾԱՏՈՒ – Աշխատանքային հարաբերության մասնակից, որն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա և (կամ) օրենքով սահմանված կարգով օգտագործում է քաղաքացիների աշխատանքը
- ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐ¹ – Աշխատողի և Գործատուի միջև համաձայնություն, ըստ 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 ՀՀ օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ
- ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԿՈՂՄԵՐ – Սույն ուսումնասիրության համատեքստում՝ Աշխատողը և Գործատուն
- ՓԱՍՏԱԿԱՆ ՀԱՆԳԱՄԱՆՔ(ՆԵՐ) – Սույն ուսումնասիրության համատեքստում՝ ուսումնասիրվող աշխատանքային պայմանագրի պայման(ներ) և/կամ այլ դրույթ(ներ)

2. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿ ԵՎ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

- Սույն ուսումնասիրության նպատակն է՝ պարզել սույն աշխատանքային պայմանագրում սահմանված դրույթների օրինաչափությունն ու համապատասխանությունը ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությանը:
- Սույն ուսումնասիրության մեթոդաբանությունն է՝ փաստաթղթի (սույն աշխատանքային պայմանագրի) բովանդակային և համեմատական վերլուծությունը:

3. ՓԱՍՏԱԿԱՆ ՀԱՆԳԱՄԱՆՔՆԵՐ²

¹ Դիտարկված աշխատանքային պայմանագիրը կցված է սույն հետազոտության Հավելված 2-ում:

² Սույն ուսումնասիրությամբ չեն դիտարկվում ուսումնասիրության առարկայի բովանդակության ուղղագրական և/կամ կետադրական սխալները:

1. Համաձայն ՀՀ ԱՕ-ի՝ Աշխատողի և Գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով³: Կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները, աշխատանքի կատարման կարգն ու պայմանները, Աշխատողի վարձատրության, հանգստի և աշխատաժամանակի ռեժիմը և այլ պայմանները կարգավորվում են աշխատանքային պայմանագրով: Ուստի, սույն ուսումնասիրության ամբողջական վերլուծությունն ապահովելու համար անհրաժեշտ է մանրամասն դիտարկել առկա բոլոր փաստական հանգամանքները:
 - 3.1. *Սույն ԱՊ-ով սահմանված են աշխատանքային պայմանագրի համարը, այն կնքելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը, վայրը:*
 - 3.2. *Սույն ԱՊ-ով սահմանված են պայմանագրի կողմերի տվյալները:* Մասնավորապես, նշված են Գործատուի մասին տվյալները՝ *կազմակերպության* (իրավաբանական անձի) *անվանումը*, կանոնադրությամբ դրա անունից որպես լիազոր ներկայացուցիչ հանդես եկող անձի մասին տեղեկությունը, ինչպես նաև՝ որպես հարկ վճարողի հաշվեհամարը, հասցեն: Նշված են նաև Աշխատողի անձնական տվյալները, մասնավորապես՝ աշխատողի անունը, ազգանունը, հայրանունը, անձը հաստատող փաստաթղթի և սոցիալական ապահովության քարտի համարը, հասցեն:
 - 3.3. *Սույն ԱՊ-ով սահմանված է պայմանագրի առարկան:* Մասնավորապես, նշված են 4 պայմաններ
 - Գործատուի կողմից աշխատանքի տրամադրումն ու
 - կատարած աշխատանքի դիմաց վճարումը,
 - ինչպես նաև՝ Աշխատողի կողմից աշխատանքի կատարումն ու
 - աշխատանքային կարգապահական կանոնների պահպանումը:
 - 3.4. *Սույն ԱՊ-ով սահմանված է Աշխատողի պաշտոնի անվանումը, վերադասությունը, աշխատանքը կատարելու վայրը:*
 - 3.5. *Սույն ԱՊ-ով սահմանված են պայմանագրի կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները:*
 - 3.5.1. Առաջին մասում նշված են՝ աշխատանքը սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը, ինչպես նաև *Աշխատողի այլ պարտականությունները*՝ կապված աշխատանքային պարտականությունների բարեխիղճ կատարման, անվտանգության ապահովման միջոցների պահպանման, ոչ աշխատանքային՝ տոնական օրերին, ըստ իր պարտականությունների կատարման շրջանակներում, ըստ անհրաժեշտության, աշխատանքի ներգրավման, պարտադիր բժշկական զննություն անցնելու հետ, սույն ԱՊ-ին և ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգին համապատասխան աշխատանքի կատարման հետ:
 - 3.5.2. Երկրորդ մասում նշված են *Աշխատողի իրավունքները*, մասնավորապես՝ կապված վարձատրության, հանգստի և այլ իրավունքների հետ՝ սույն աշխատանքային պայմանագրին և ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգին համապատասխան:

³ Տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 14-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

3.5.3. Երրորդ մասում նշված են *Գործատուի պարտականությունները*, մասնավորապես՝ Աշխատողին աշխատանքի ապահովման, աշխատավարձի տրամադրման, արձակուրդի տրամադրման, համապատասխան աշխատանքային պայմանների ապահովման, կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններին և այլ պահանջներին ծանոթացման, ՀՀ ԱՕ պահանջներին համապատասխան Աշխատողի անձնական տվյալների պահպանման, սույն աշխատանքային պայմանագրին և ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգին համապատասխան այլ պարտականությունների կատարման վերաբերյալ:

3.5.4. Զորքորդ մասում նշված են *Գործատուի իրավունքները*, մասնավորապես՝ Աշխատողին հանձնարարված աշխատանքի կատարման ընթացքի ստուգման և դրանց ոչ պատշաճ որակով կատարման դեպքում՝ կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու վերաբերյալ, արտաժամյա աշխատանքի ներգրավման, աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման և այդ դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծման, սույն աշխատանքային պայմանագրին և ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգին համապատասխան այլ իրավունքների իրացման վերաբերյալ:

3.6. Սույն ԱՊ-ով սահմանված են Աշխատողի աշխատաժամանակի տևողությունը, հանգստի ժամանակի (և արձակուրդի) տրամադրման կարգը և դրա հետ կապված այլ պայմանները:

3.6.1. Սույն ԱՊ-ով սահմանված է ամենօրյա աշխատանքի սկիզբը և ավարտը:

3.6.2. Սույն ԱՊ-ով սահմանված է, որ աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող անցնել շաբաթական 40 ժամից:

3.6.3. Սույն ԱՊ-ով սահմանված է, որ ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը 20 օր է:

3.6.4. Սույն ԱՊ-ով սահմանված են ամենամյա արձակուրդից հետո կանչվելու, տեղափոխման, մասերով տալու, չվճարվող արձակուրդ տրամադրելու վերաբերյալ:

3.7. Սույն ԱՊ-ով սահմանված են Աշխատողի աշխատանքի վարձատրության չափը, աշխատանքի վարձատրության ձևերը, աշխատավարձի և այլ դեպքերում վճարումների ժամկետները և/կամ կարգերը:

3.7.1. Սույն ԱՊ-ով սահմանված են վարձատրության ամսական, հետագայում՝ «գործարքային» (գործավարձային) ձևերը, ընդ որում՝ աշխատանքի ամսական վարձատրության ձևի դեպքում սահմանված է աշխատավարձի ամսական նվազագույն չափ (ըստ՝ աշխատանքային պայմանագրի կնքման պահին գործող օրենսդրության):

3.7.2. Սույն ԱՊ-ում նշված է հավելումների, «պարգևավճարների» և «փոխանցումների» չափերի և վճարման կարգի սահմանման վերաբերյալ:

3.7.3. Սույն ԱՊ-ով սահմանված է ամենամյա արձակուրդի համար աշխատավարձի վճարման ժամկետը:

3.7.4. Սույն ԱՊ-ում նշված է Աշխատողի հետ վերջնահաշվարկի կարգի սահմանման վերաբերյալ:

3.7.5. Սույն ԱՊ-ով սահմանված է անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով առաջացած պարապուրդի և Աշխատողի կողմից հայտարարված գործադուլի ժամանակահատվածի չվճարման վերաբերյալ:

3.8. Սույն ԱՊ-ով սահմանված է պայմանագրի կողմերի պատասխանատվությունը:

- 3.8.1. Սույն ԱՊ-ով նշված է Աշխատողի կողմից աշխատանքային պարտականությունների չկատարման կամ ոչ պատշաճ կատարման հետևանքով նյութական վնաս պատճառելու դեպքում պատասխանատվության կարգի սահմանման վերաբերյալ:
- 3.8.2. Սույն ԱՊ-ով նշված է Գործատուի կողմից նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքերի և իր կողմից պատճառված վնասի փոխհատուցման կարգի սահմանման վերաբերյալ:
- 3.8.3. Սույն ԱՊ-ով սահմանված է Աշխատողի նախաձեռնությամբ վաղաժամ կամ որոշակի ժամկետից շուտ (1 տարի) աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում և որոշակի գումարի (100,000 ՀՀ դրամ) վճարման մասին պարտավորվածության պայման (դրույթ)՝ որպես աշխատավայրում մասնագիտական գործնական գիտելիքների և հմտություններ ձեռք բերման և զարգացման փոխհատուցում:
- 3.9. Սույն ԱՊ-ով սահմանված է պայմանագրի կողմերի միջև աշխատանքային վեճերի լուծման կարգը:** Մասնավորապես, սահմանված է, որ աշխատանքային վեճերը ենթակա են կարգավորման համապատասխան բանակցությունների միջոցով՝ 10-ն օրվա ժամկետում, իսկ նշված ժամկետում չկարգավորման դեպքում՝ դատական կարգով՝ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:
- 3.10. Սույն ԱՊ-ով սահմանված է պայմանագրի փոփոխման, լուծման, դադարման կարգի վերաբերյալ:**
- 3.10.1. Սույն ԱՊ-ով սահմանված է, որ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է փոփոխվել կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ՝ բացառությամբ ՀՀ ԱՕ նախատեսված դեպքերի, և այն կատարվում է գրավոր համաձայնության հիման վրա:
- 3.10.2. Սույն ԱՊ-ով սահմանված է, որ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ և ՀՀ ԱՕ նախատեսված դեպքերում և կարգով:
- 3.11. Սույն ԱՊ-ով սահմանված է պայմանագրի ուժ մեջ մտնելու և գործողության ժամկետը:** Մասնավորապես, սահմանված է, որ սույն աշխատանքային պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում ստորագրման պահից և կնքված է որոշակի ժամկետով (1 տարի):
- 3.12. Սույն ԱՊ-ով սահմանված են եզրափակիչ դրույթներ:**
- 3.12.1. Սույն ԱՊ-ով սահմանված են Աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմաններին, Գործատուի ներքին կարգապահական կանոններին ծանոթ լինելու մասին:
- 3.12.2. Սույն ԱՊ-ով սահմանված է պայմանագրի կողմերի հարաբերությունների կարգավորման կարգի սահմանման վերաբերյալ, մասնավորապես՝ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կողմերի միջև կնքված գրավոր համաձայնությունների հիման վրա, որոնք հանդիսանում են աշխատանքային պայմանագրի անբաժանելի մասը:
- 3.12.3. Սույն ԱՊ-ով սահմանված է աշխատանքային պայմանագրի կնքման կարգի վերաբերյալ, մասնավորապես՝ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է 2 օրինակից, որոնք ունեն հավասար իրավաբանական ուժ:
- 3.12.4. Սույն ԱՊ-ում նշված են աշխատանքային պայմանագրի վավերացման համար անհրաժեշտ պայմաններ, այդ թվում՝ պայմանագրի կողմերի կազմակերպական և անձնական տվյալներ:
- 3.13. Սույն ԱՊ-ի անբաժանելի մասը կազմող Հավելվածով սահմանված է Աշխատողի աշխատավարձի հաշվարկման կարգի վերաբերյալ:**

4. ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ԵԶՐԱՀԱՆԳՈՒՄՆԵՐ

4.1. Սույն ուսումնասիրության 3.1 և 3.2 կետերում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ըստ էության, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունում նշվող պայմաններ: Իսկ ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդվածի 1-ին մասով ամրագրվում է աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի, աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունում հետևյալ պարտադիր պայմաններն ունենալու առկայությունը.

«1. Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, աշխատանքային պայմանագրում նշվում են՝

1) անհատական իրավական ակտն ընդունելու, աշխատանքային պայմանագիրը կնքելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը, վայրը.

2) աշխատողի անունը, ազգանունը, նրա ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը.

3) կազմակերպության անվանումը կամ ֆիզիկական անձ գործատուի անունը, ազգանունը, նրա ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը.

4) կառուցվածքային ստորաբաժանումը (դրա առկայության դեպքում).

5) աշխատանքը սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը.

6) պաշտոնի անվանումը և (կամ) աշխատանքային գործառույթները.

7) հիմնական աշխատավարձի չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը.

8) աշխատողներին սահմանված կարգով տրվող հավելումները, հավելավճարները, լրավճարները և այլն.

9) անհատական իրավական ակտի կամ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը (անհրաժեշտության դեպքում).

10) փորձաշրջան սահմանելու դեպքում՝ փորձաշրջանի տևողությունը և պայմանները.

11) աշխատաժամանակի ռեժիմը՝ աշխատաժամանակի նորմալ տևողություն կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կամ աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ.

12) ամենամյա արձակուրդի տեսակը (նվազագույն, լրացուցիչ, երկարացված) և տևողությունը.

13) իրավական ակտը ստորագրող անձի պաշտոնը, անունը, ազգանունը:»⁴

4.1.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.1 կետում նշված փաստական հանգամանքներն ուղղակիորեն համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.1.2. Նմանապես, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.2 կետում նշված փաստական հանգամանքներն ուղղակիորեն համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ և 3-րդ կետերով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.2. Ընդհանուր առմամբ, պայմանագրի առարկայի մասին պայմանները համարվում են էական, որոնց վերաբերյալ կողմերից մեկի հայտարարությամբ պետք է համաձայնություն ձեռք բերվի⁵: Սույն ուսումնասիրության 3.3 կետում նշված 4 էական պայմաններն, ըստ էության, հանդիսանում են պայմանագրի կողմերի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրի հիմքը, Աշխատողի և Գործատուի պարտականությունները: Մասնավորապես, ՀՀ ԱՕ 83-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«Աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ 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 ՀՀ օրենսդրությամբ, այլ

⁴ Տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

⁵ Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ՔՕ 448-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=137919>

նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ:»⁶

ՀՀ ԱՕ 216-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«Աշխատողը պարտավոր է բարեխղճորեն կատարել աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունները, պահպանել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքային կարգապահությունը, կատարել աշխատանքի սահմանված նորմաները, պահպանել աշխատանքի պաշտպանության և անվտանգության ապահովման պահանջները, բարեխղճորեն վերաբերվել գործատուի և այլ աշխատողների գույքին, ինչպես նաև մարդկանց կյանքին ու առողջությանը, գործատուի գույքի պաշտպանությանն սպառնացող վտանգի ծագման մասին անմիջապես տեղեկացնել գործատուին:»⁷

ՀՀ ԱՕ 217-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«Գործատուն պարտավոր է՝

1) աշխատողին ապահովել պայմանագրով պայմանավորված աշխատանքով և կազմակերպել նրա աշխատանքը.

2) նախատեսված ժամկետում և սահմանված չափով վճարել աշխատողի աշխատավարձը.

3) սահմանված կարգով աշխատողին տրամադրել վճարվող և չվճարվող արձակուրդը.

4) ապահովել անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմաններ.

5) աշխատանքի ընդունելու ժամանակ, ինչպես նաև աշխատելու ընթացքում աշխատողին ծանոթացնել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատանքի պաշտպանության և հակահրդեհային անվտանգության ապահովման պահանջներին.

6) կատարել օրենքով, այլ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված այլ պարտականություններ:»⁸

4.2.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.3 կետում նշված փաստական հանգամանքներն, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 83-րդ, 216-րդ, 217-րդ հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.3. Սույն ուսումնասիրության 3.4 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ըստ էության, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունում նշվող պայմաններ:

4.3.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.4 կետում նշված փաստական հանգամանքներն ուղղակիորեն համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.4. Աշխատողը և Գործատուն՝ որպես փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված աշխատանքային հարաբերությունների մասնակիցներ, միմյանց նկատմամբ ստանձնում են որոշակի իրավունքներ և պարտականություններ: Այդ դեպքում՝ Աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառույթներ (որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում աշխատանք)՝ ենթարկվելով ներքին կարգապահական կանոններին, իսկ Գործատուն ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի պայմաններ⁹: Սույն ուսումնասիրության 3.5 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ըստ

⁶ Տե՛ս, նույն տեղը, 83-րդ հոդված:

⁷ Տե՛ս, նույն տեղը, 216-րդ հոդված:

⁸ Տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 216-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

⁹ Տե՛ս, նույն տեղը, 13-րդ հոդված:

էության, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված վերոգրյալ պայմանների սահմանում:

- 4.5.** Մասնավորապես, սույն ուսումնասիրության 3.5.1 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ընդհանուր առմամբ, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված Աշխատողի պարտականություններ: Իսկ Աշխատողի վերոգրյալ պարտականություններն ամրագրված են ՀՀ ԱՕ 216-րդ հոդվածով (Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 216-րդ հոդված և/կամ սույն ուսումնասիրության 4.2 կետ):

Բացի այդ, ՀՀ ԱՕ 37-րդ հոդվածի 1-ին մասով ամրագրվում է.

«1. Գործատուները, աշխատողները և նրանց ներկայացուցիչներն իրենց իրավունքներն իրականացնելիս և պարտականությունները կատարելիս պարտավոր են պահպանել օրենքը, գործել բարեխիղճ և ողջամիտ...»¹⁰

ՀՀ ԱՕ 156-րդ հոդվածի 2-րդ մասով ամրագրվում է.

«2. Ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին արգելվում է աշխատողներին ներգրավել աշխատանքում, բացառությամբ այն աշխատանքների, որոնց դադարեցումն արտադրության տեխնիկական պատճառներով անհնար է, կամ որոնք անհրաժեշտ են բնակչության սպասարկման, ինչպես նաև անհետաձգելի նորոգման և բեռնման կամ բեռնաթափման աշխատանքների կատարման համար:»¹¹

Նշված փաստական հանգամանքներում ներառված է նաև պարտադիր բժշկական զննությունն անցնելը, որը նախատեսված է ՀՀ ԱՕ 249-րդ հոդվածով¹²:

- 4.5.1. Սույն ուսումնասիրության 3.5.1 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներում ներառված են նաև ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունում նշվող պայմաններ (Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդված և/կամ սույն ուսումնասիրության 4.1 կետ):

4.5.1.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.5.1 կետում նշված աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունում նշվող պայմաններին վերաբերող փաստական հանգամանքներն ուղղակիորեն համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով ամրագրված դրույթների պահանջներին, իսկ սույն ուսումնասիրության 3.5.1 կետում նշված մյուս փաստական հանգամանքներն, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 37-րդ, 156-րդ, 216-րդ, 249-րդ հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

- 4.6.** Սույն ուսումնասիրության 3.5.2 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ընդհանուր առմամբ, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված Աշխատողի իրավունքներ: Վերջիններիս համար ՀՀ ԱՕ նախատեսված են և/կամ վերաբերում են առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 18-րդ, 19-րդ գլուխներով:

ՀՀ ԱՕ 18-րդ գլուխով սահմանված են հանգստի ժամանակին վերաբերող դրույթները, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 150-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«Հանգստի ժամանակը սույն օրենսգրքով, օրենքով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կանոնակարգված աշխատանքից ազատ ժամանակն է, որն աշխատողն օգտագործում է իր հայեցողությամբ:»¹³

ՀՀ ԱՕ 19-րդ գլուխով սահմանված են աշխատավարձին («վարձատրությանը») վերաբերող դրույթները, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 178-րդ հոդվածի 1-ին մասն ամրագրում է.

¹⁰ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 37-րդ հոդված.:

¹¹ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 156-րդ հոդված:

¹² Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 249-րդ հոդված:

¹³ Տե՛ս, նույն տեղը, 150-րդ հոդված:

«1. Աշխատավարձը օրենքով, իրավական այլ ակտերով սահմանված կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցումն է:»¹⁴

4.6.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.5.2 կետում նշված փաստական հանգամանքներն, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 83-րդ, 150-րդ, 178-րդ հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.7. Սույն ուսումնասիրության 3.5.3 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ընդհանուր առմամբ, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված Գործատուի պարտականություններ: Իսկ Գործատուի վերոգրյալ պարտականություններն ամրագրված են ՀՀ ԱՕ 217-րդ հոդվածով (Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 217-րդ հոդված և/կամ սույն ուսումնասիրության 4.2 կետ):

Բացի այդ, սույն ուսումնասիրության 3.5.3 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքների համար, ըստ էության, ՀՀ ԱՕ նախատեսված են և/կամ վերաբերում են առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 13-րդ, 83-րդ, 85-րդ, 131-136-րդ, 158-րդ, 178-րդ, 218-րդ, 242-246-րդ հոդվածներով:

ՀՀ ԱՕ 13-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«Աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն են, ըստ որի՝ աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառնություններ (որոշակի մասնագիտությամբ, 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:»¹⁵

ՀՀ ԱՕ 85-րդ հոդվածի 2-րդ մասով ամրագրվում է.

«2. Աշխատանքի անցնելուց առաջ գործատուն կամ նրա լիազորած անձը պարտավոր է աշխատանքի ընդունվող անձին պատշաճ ծանոթացնել աշխատանքի պայմաններին, կոլեկտիվ պայմանագրին (դրա առկայության դեպքում), ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող գործատուի այլ իրավական ակտերին:»¹⁶

ՀՀ ԱՕ 131-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«Աշխատողի անձնական տվյալները աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված և որոշակի աշխատողին վերաբերող՝ գործատուին անհրաժեշտ տեղեկություններն են:

Աշխատողի անձնական տվյալների մշակում է համարվում աշխատողի անձնական տվյալներն ստանալը, պաշտպանելը, համակարգելը, փոխանցելը կամ ցանկացած այլ կերպ օգտագործելը:»¹⁷

ՀՀ ԱՕ 132-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«Մարդու և քաղաքացու իրավունքների և ազատությունների ապահովման նպատակով գործատուն աշխատողի անձնական տվյալները մշակելիս պարտավոր է պահպանել հետևյալ պահանջները.

1) *աշխատողի անձնական տվյալների մշակումը կարող է իրականացվել բացառապես օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջների կատարումն ապահովելու, աշխատողների աշխատանքի տեղավորմանը, ուսուցմանը, աշխատանքում առաջխաղացմանը, աշխատողների անձնական անվտանգության ապահովմանը աջակցելու, կատարվող աշխատանքի քանակը և որակը վերահսկելու ու գույքի ամբողջականությունն ապահովելու նպատակով.*

2) *մշակվող անձնական տվյալների ծավալը և բովանդակությունը որոշելիս գործատուն պետք է ղեկավարվի ՀՀ Սահմանադրությամբ, սույն օրենսգրքով և այլ օրենքներով...*

7) *աշխատողի անձնական տվյալների օգտագործման օրինականությունը կամ պահպանությունը, որն օրենքով սահմանված կարգով իր միջոցների հաշվին ապահովում է գործատուն...»¹⁸*

¹⁴ Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 178-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

¹⁵ Տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 13-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

¹⁶ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 85-րդ հոդված:

¹⁷ Տե՛ս, նույն տեղը, 131-րդ հոդված:

¹⁸ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 132-րդ հոդված:

ՀՀ ԱՕ 158-րդ հոդվածի 1-ին մասով ամրագրվում է.

«1. 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:»¹⁹

ՀՀ ԱՕ 218-րդ հոդվածով ամրագրված են աշխատանքային կարգապահության և կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնների սահմանումները²⁰:

ՀՀ ԱՕ 242-րդ հոդվածով ամրագրված են աշխատողների անվտանգության և առողջության սահմանումները²¹:

ՀՀ ԱՕ 243-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«1. Աշխատանքի ժամանակ յուրաքանչյուր աշխատողի համար պետք է ստեղծվեն օրենքով սահմանված՝ պատշաճ, անվտանգ և առողջության համար անվնաս պայմաններ:

2. Աշխատողների առողջության և անվտանգության պահպանությունը պարտավոր է ապահովել գործատուն: Հաշվի առնելով աշխատողների համար արտադրության փտանգավորության աստիճանը՝ գործատուն կազմակերպությունում ներգրավում է աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման որակավորված ծառայություն կամ այդ գործառույթն իրականացնում է անձամբ:»²²

ՀՀ ԱՕ 243-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«Գործատուն պարտավոր է ապահովել աշխատանքի նորմալ պայմաններ, որպեսզի աշխատողները կարողանան կատարել աշխատանքի նորմաները: Այդպիսի պայմաններ են՝

1) մեխանիզմների, սարքավորումների և աշխատանքի այլ միջոցների սարքին վիճակը.

2) տեխնիկական փաստաթղթերով ժամանակին ապահովելը.

3) աշխատանքի կատարման համար անհրաժեշտ նյութերի և գործիքների պատշաճ որակը և դրանք ժամանակին տրամադրելը.

4) արտադրությունն ապահովելը էլեկտրաէներգիայով, գազով և էներգիայի այլ տեսակներով.

5) առողջության համար աշխատանքի անվտանգ և անվնաս պայմանները (անվտանգության տեխնիկայի նորմերի և կանոնների պահպանումը, պատշաճ լուսավորությունը, ջեռուցումը, օդափոխությունը, սահմանված նվազագույն նորմաներից ցածր աղմուկը, ճառագայթումը, վիբրացիան և աշխատողի առողջության համար բացասական ներգործություն ունեցող փտանգավոր այլ գործոններ).

6) այլ պայմաններ, որոնք անհրաժեշտ են որոշակի աշխատանքներ կատարելու համար:»²³

ՀՀ ԱՕ 245-րդ հոդվածի 1-ին մասով ամրագրվում է.

«1. Յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատավայրը և շրջապատող միջավայրը պետք է լինեն անվտանգ, հարմար և առողջության համար անվնաս, կահավորված՝ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան:»²⁴

ՀՀ ԱՕ 246-րդ հոդվածի 1-ին, 2-րդ մասերով ամրագրվում է.

«1. Աշխատանքում թույլատրվում է օգտագործել միայն տեխնիկապես սարքին վիճակում գտնվող աշխատանքի միջոցներ, որոնք համապատասխանում են աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին:

2. Աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության նվազագույն պահանջները աշխատանքի միջոցների նկատմամբ սահմանվում են համապատասխան նորմատիվ իրավական ակտերով:»²⁵

4.7.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.5.3 կետում նշված փաստական հանգամանքներն, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 217-րդ հոդվածով, ինչպես նաև՝

¹⁹ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 158-րդ հոդված:

²⁰ Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 218-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

²¹ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 242-րդ հոդված:

²² Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 243-րդ հոդված:

²³ Տե՛ս, նույն տեղը, 244-րդ հոդված:

²⁴ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 245-րդ հոդված:

²⁵ Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 246-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

ՀՀ ԱՕ 13-րդ, 83-րդ, 85-րդ, 131-136-րդ, 158-րդ, 178-րդ, 218-րդ, 242-246-րդ հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.8. Մույն ուսումնասիրության 3.5.4 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ընդհանուր առմամբ, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված Գործատուի իրավունքներ: Վերջիններիս համար, ըստ էության, ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված են և/կամ դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 105-րդ, 109-րդ, 113-րդ, 121-րդ, 139-րդ, 145-րդ, 146-րդ, 220-րդ հոդվածներով:

ՀՀ ԱՕ 105-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«1. Արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում թույլատրվում է փոփոխել աշխատանքի էական պայմանները:

2. Աշխատանքի էական պայմաններ են աշխատանքի վայրը, աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը, արտոնությունները, աշխատաժամանակի (աշխատանքի և հանգստի) ռեժիմը, տարակարգերը և պաշտոնների անվանումները, աշխատանքային պայմանագրի տեսակը...

5. Եթե աշխատանքի նախկին էական պայմանները չեն կարող պահպանվել, իսկ աշխատողը չի տվել իր գրավոր համաձայնությունը աշխատանքը նոր պայմաններում շարունակելու համար, ապա աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է սույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համաձայն:»²⁶

109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով ամրագրվում է.

«1. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է՝

9) աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում...»²⁷

ՀՀ ԱՕ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով ամրագրվում է.

«1. Գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝

2) արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում...»²⁸

ՀՀ ԱՕ 121-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«1. Գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե մինչև տվյալ աշխատանքային կարգապահական խախտումը աշխատանքային կարգապահական խախտում թույլ տված աշխատողն ունի առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ:

3. Սույն հոդվածին համապատասխան՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է պահպանել կարգապահական պատասխանատվության կիրառման կանոնները:»²⁹

ՀՀ ԱՕ 139-րդ հոդվածի 3-րդ մասով ամրագրվում է.

«3. Աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը, ներառյալ՝ արտաժամյա աշխատանքը, չի կարող անցնել օրական 12 ժամից (հանգստի և սնվելու համար՝ ընդմիջումը ներառյալ), իսկ շաբաթվա ընթացքում՝ 48 ժամից:»³⁰

ՀՀ ԱՕ 145-րդ հոդվածով ամրագրված են արտաժամյա աշխատանքը թույլատրելու բացառիկ դեպքերը³¹:

ՀՀ ԱՕ 146-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«1. Գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ տարվա ընթացքում՝ 180 ժամը:»³²

²⁶ Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 105-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

²⁷ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 109-րդ հոդված:

²⁸ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 113-րդ հոդված:

²⁹ Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 121-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

³⁰ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 139-րդ հոդված:

³¹ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 145-րդ հոդված:

³² Տե՛ս, նույն տեղը, 146-րդ հոդված:

ՀՀ ԱՕ 220-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«Աշխատանքային կարգապահության խախտում է համարվում աշխատողի մեղքով աշխատանքային պարտականությունները չկատարելը կամ ոչ պատշաճ կատարելը.»³³

4.8.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.5.4 կետում նշված փաստական հանգամանքներն, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 105-րդ, 109-րդ, 113-րդ, 121-րդ, 139-րդ, 145-րդ, 220-րդ հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին, բացառությամբ ՀՀ ԱՕ 146-րդ հոդվածի:

4.8.2. Վերոգրյալ բացառության առումով պետք է նշել, որ սույն ուսումնասիրության 3.5.4 կետում նշված փաստական հանգամանքներում առկա հետևյալ մասը՝ *«Աշխատակցին ներգրավել արտաժամյա աշխատանքի, որի տևողությունը իրար հաջորդող երկու օրերի ընթացքում չի կարող անցնել 12 ժամից՝ ներառյալ հիմնական աշխատաժամանակը:»* պայմանը կարող է տարբերակման տեղիք տալ և ունի հստակեցման կարիք: Մասնավորապես, համաձայն ՀՀ ԱՕ 139-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ *«2. Ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող անցնել 8 աշխատանքային ժամից, բացառությամբ սույն օրենսգրքով, օրենքով, այլ իրավական ակտերով և կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված դեպքերի:»³⁴* ՀՀ ԱՕ 146-րդ հոդվածով ամրագրվում է, որ արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը: Ենթադրվում է, որ անգամ եթե Գործատուն «ի նկատի է ունեցել», որ *«12 ժամ՝ ներառյալ հիմնական աշխատաժամանակ»* եզրույթով սահմանված ժամաքանակը «հավասարագոր է» *վերոգրյալ ՀՀ ԱՕ ամրագրված դրույթներում սահմանված 8 և 4 ժամերի ընդհանուր գումարին*, ապա կրկին տարբերակում կարող է առաջանալ: Այսպես, *«արտաժամյա աշխատանքի տևողությունը իրար հաջորդող երկու օրերի ընթացքում չի կարող անցնել 12 ժամ՝ ներառյալ հիմնական աշխատաժամանակ»* դրույթն, օրինակ, կարող է դիտարկվել որպես *երկու աշխատանքային օրեր՝ յուրաքանչյուրը 4 աշխատանքային ժամով և ևս 4 ժամ՝ արտաժամյա աշխատանք:* Միաժամանակ հարկ է նշել, որ սույն փաստական հանգամանքին վերաբերող գրեթե համանման դրույթը (*«Գողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատաժամանակի տևողությունը՝ հիմնական աշխատաժամանակի հետ, իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չի կարող անցնել օրական 12 ժամից (ներառյալ՝ հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումները):»*) գործել է ՀՀ ԱՕ մինչև 07.08.2010թ-ի խմբագրությամբ, և այժմ ուժը կորցրած է ճանաչվել³⁵:

Բացի այդ, ՀՀ ԱՕ 12-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը տարածվում է մինչև դրա ուժի մեջ մտնելը ծագած հարաբերությունների վրա, այսինքն՝ ունի հետադարձ ուժ միայն սույն օրենսգրքով, այլ օրենքներով, ինչպես նաև սովյալ նորմատիվ իրավական ակտով նախատեսված դեպքերում: Հետադարձ ուժ չի կարող տրվել գործատուների կամ քաղաքացիների իրավունքները կամ ազատությունները սահմանափակող, դրանց իրականացման կարգը խստացնող կամ պատասխանատվություն սահմանող կամ պատասխանատվությունը խստացնող կամ պարտականություններ սահմանող կամ պարտականությունների կատարման կարգը սահմանող կամ խստացնող, գործատուների կամ քաղաքացիների գործունեության նկատմամբ հսկողության կամ վերահսկողության կարգ

³³ Տե՛ս, նույն տեղը, 220-րդ հոդված:

³⁴ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 139-րդ հոդված:

³⁵ ՀՀ օրենքը «Աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին», 60-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=59508>

սահմանող կամ խստացնող, ինչպես նաև նրանց իրավական վիճակն այլ կերպ վատթարացնող իրավական ակտերին:

4.8.3. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.5.4 կետում նշված փաստական հանգամանքների վերոնշյալ մասն, ըստ էության, չի համապատասխանում գործող ՀՀ ԱՕ 146-րդ հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.9. Սույն ուսումնասիրության 3.6 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ըստ էության, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունում նշվող պայմանների սահմանումներ (Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդված և/կամ սույն ուսումնասիրության 4.1 կետ):

4.9.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.6 կետում նշված փաստական հանգամանքների սահմանումներն ուղղակիորեն համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ, 12-րդ կետերով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.10. Սույն ուսումնասիրության 3.6.1 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ըստ էության, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված աշխատաժամանակի տևողության և աշխատաժամանակի ռեժիմի վերաբերյալ պայմաններ: Վերջիններիս համար ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված են և/կամ դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 139-րդ, 142 հոդվածներ (Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 139-րդ հոդված և/կամ սույն ուսումնասիրության 4.8 կետ):

ՀՀ ԱՕ 142-րդ հոդվածի 1-ին մասով ամրագրվում է.

1. 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...»³⁶

4.10.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.6.1 կետում նշված փաստական հանգամանքներն, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 139-րդ, 142-րդ հոդվածներով հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.11. Սույն ուսումնասիրության 3.6.2 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքն, ըստ էության, հանդիսանում է ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված աշխատաժամանակի տևողության վերաբերյալ պայման:

Մասնավորապես, ՀՀ ԱՕ 139-րդ հոդվածի 1-ին մասով ամրագրվում է.

«1. Աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը չի կարող անցնել շաբաթական 40 ժամից:»³⁷

4.11.1. Բացի այդ, սույն ուսումնասիրության 3.6.2 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքի սահմանումն, ըստ էության, հանդիսանում է ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունում նշվող պայմանի սահմանում: (Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդված և/կամ սույն ուսումնասիրության 4.1 կետ):

4.11.1.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.6.2 կետում նշված փաստական հանգամանքն, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում է ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետով, 139-րդ հոդվածի 1-ին մասով ամրագրված դրույթների պահանջներին, սակայն որոշակի վերապահումով:

³⁶ Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 142-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

³⁷ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը 139-րդ հոդված:

4.11.1.2. Վերոգրյալ վերապահման առումով պետք է նշել, որ հստակ սահմանված չէ աշխատաժամանակի ռեժիմը, թեև սույն ուսումնասիրության 3.6.2 կետում նշված փաստական հանգամանքի սահմանումից, այն է՝ «Աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող անցնել շաբաթական 40 ժամից՝ բացառությամբ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերի:», կարող ենք եզրակացնել, որ վերջինիս դեպքում *աշխատաժամանակի նորմալ տևողություն* է սահմանված:

4.12. Սույն ուսումնասիրության 3.6.3 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքն, ըստ էության, հանդիսանում է ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տրամադրման պայման:

Մասնավորապես, ՀՀ ԱՕ 159-րդ հոդվածի 1-ին մասով ամրագրվում է.

«1. Ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում 20 աշխատանքային օր է, իսկ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 24 աշխատանքային օր:»³⁸

4.12.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.6.3 կետում նշված փաստական հանգամանքը չի համապատասխանում ՀՀ ԱՕ 159-րդ հոդվածի 1-ին մասով ամրագրված դրույթների պահանջներին: Վերջինս հիմնավորվում է հետևյալ պատճառաբանությամբ. Համաձայն ՀՀ ԱՕ 11-րդ հոդվածի՝ «1. ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության նորմերը պետք է մեկնաբանվեն դրանցում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությամբ՝ հաշվի առնելով սույն օրենսգրքի պահանջները: ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության նորմի մեկնաբանումը չպետք է փոփոխի դրա իմաստը:»³⁹: Համաձայն ՀՀ ԱՕ 159-րդ հոդվածի՝ ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում 20 աշխատանքային օր է, իսկ սույն ուսումնասիրության 3.6.3 կետում նշված փաստական հանգամանքում այն սահմանված է 20 օր: Ուստի, վերջինիս դեպքում կարելի է եզրակացնել, որ 20 օրվա մեջ կարող են ներառվել նաև հանգստյան օրերը և տոնական ու հիշատակի օրերը, որոնք, ըստ ՀՀ ԱՕ 156-րդ հոդվածի⁴⁰ և «Տոների և հիշատակի մասին» ՀՀ օրենքի, ոչ աշխատանքային են համարվում⁴¹: Իսկ հակառակ դեպքում՝ բացի 20 աշխատանքային օրերից Աշխատողն արձակուրդի ընթացքում կգտնվեր հանգստյան և տոնական ու հիշատակի օրերին (առկայության դեպքում) ևս՝ չներառվելով տրամադրված արձակուրդային օրերի ընդհանուր թվում:

4.13. Սույն ուսումնասիրության 3.6.4 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ըստ էության, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված ամենամյա արձակուրդը մասերով տալու, ամենամյա արձակուրդից հետ կանչելու, ամենամյա արձակուրդի տեղափոխման, չվճարվող արձակուրդ տրամադրելու վերաբերյալ պայմաններ: Վերջիններիս համար ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված են և/կամ դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 163-րդ, 166-րդ, 167-րդ, 176-րդ հոդվածներ:

Մասնավորապես, ՀՀ ԱՕ 163-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

³⁸ Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 159-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

³⁹ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 11-րդ հոդված:

⁴⁰ Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 156-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

⁴¹ Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ օրենքը «Տոների և հիշատակի մասին»

<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=136426>

«Կողմերի համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդը կարող է տրամադրվել մասերով: Ամենամյա արձակուրդը մասերով տրամադրելու դեպքում ամենամյա արձակուրդի մասերից մեկը պետք է կազմի առնվազն 10 աշխատանքային օր՝ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթի դեպքում, և առնվազն 12 աշխատանքային օր՝ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթի դեպքում:»⁴²

ՀՀ ԱՕ 166-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«Ամենամյա արձակուրդից հետո կանչել թույլատրվում է միայն աշխատողի համաձայնությամբ: Ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը տրամադրվում է սույն օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերին համապատասխան:»⁴³

ՀՀ ԱՕ 167-րդ հոդվածի 1-ին մասով ամրագրվում է.

«1. Ամենամյա արձակուրդի տեղափոխումը թույլատրվում է միայն աշխատողի միջնորդությամբ կամ համաձայնությամբ:»⁴⁴

ՀՀ ԱՕ 176-րդ հոդվածով ամրագրվում է չվճարվող արձակուրդի տրամադրման դեպքերն ու պայմանները⁴⁵:

4.13.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.6.4 կետում նշված փաստական հանգամանքներն, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 163-րդ, 166-րդ, 167-րդ, 176-րդ հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.14. Սույն ուսումնասիրության 3.7 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ըստ էության, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունում նշվող պայմանների սահմանում: (Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդված և/կամ սույն ուսումնասիրության 4.1 կետ):

4.14.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.7 կետում նշված փաստական հանգամանքների սահմանումն ուղղակիորեն համապատասխանում է ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.15. Սույն ուսումնասիրության 3.7.1 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ըստ էության, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված հիմնական աշխատավարձի և չափի և (կամ) այն որոշելու ձևի վերաբերյալ պայմաններ: Վերջիններիս համար ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված են և/կամ դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 178-րդ, 179-րդ, 180-րդ, 192-րդ հոդվածներ:

Մասնավորապես, ՀՀ ԱՕ 178-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«1. Աշխատավարձը օրենքով, իրավական այլ ակտերով սահմանված կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցումն է:

3. Աշխատավարձը ներառում է հիմնական աշխատավարձը և գործատուի կողմից աշխատողին իր կատարած աշխատանքի դիմաց տրված լրացուցիչ աշխատավարձը:

Հիմնական աշխատավարձը օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտով, աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար սահմանված վարձատրության չափն է:...

4. Աշխատողի աշխատավարձը կախված է աշխատողի որակավորումից, աշխատանքի պայմաններից, որակից, քանակից, բարդությունից»⁴⁶

ՀՀ ԱՕ 179-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

⁴² Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 163-րդ հոդված:

⁴³ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 166-րդ հոդված:

⁴⁴ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 167-րդ հոդված:

⁴⁵ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 176-րդ հոդված:

⁴⁶ Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 178-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

«1. Աշխատավարձի ամսական և ժամավճարի նվազագույն չափը սահմանվում է օրենքով: Տնտեսության առանձին ճյուղերի, բնակավայրերի, աշխատողների որոշակի խմբերի համար օրենքով կարող է սահմանվել ամսական նվազագույն աշխատավարձի (ժամավճարի) այլ չափ:

Նվազագույն աշխատավարձի չափի մեջ չեն ներառվում հարկերը, նպատակային սոցիալական վճարները, հավելումները, հավելավճարները, պարգևատրումները և խրախուսական այլ վճարումներ...»⁴⁷

ՀՀ ԱՕ 180-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«1. Աշխատանքի վարձատրության նվազագույն պայմանները, չափը, մասնագիտական և պաշտոնեական, տարիֆային և որակավորման պահանջները, աշխատանքի նորմաները, աշխատանքների և աշխատողների տարիֆավորումը սահմանվում են ՀՀ օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով:

2. Ժամային, գործավարձային և ամսական դրույքաչափը, աշխատանքի վարձատրության այլ ձևեր, չափն ու պայմանները, աշխատանքի նորմաները սահմանվում են կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով:

2.1. Աշխատողի ընթացիկ ամսվա ժամային դրույքաչափը որոշվում է տվյալ ամսվա հիմնական աշխատավարձը կամ պաշտոնային դրույքաչափը ՀՀ օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ գործատուի իրավական ակտով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված ամսվա աշխատաժամերի ընդհանուր թվի վրա բաժանելու միջոցով, իսկ աշխատողի ընթացիկ ամսվա օրական դրույքաչափը որոշվում է տվյալ ամսվա հիմնական աշխատավարձը կամ պաշտոնային դրույքաչափը ՀՀ օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ գործատուի իրավական ակտով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված ամսվա աշխատանքային օրերի ընդհանուր թվի վրա բաժանելու միջոցով...»⁴⁸

ՀՀ ԱՕ 192-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«1. Աշխատավարձը յուրաքանչյուր ամիս հաշվարկվում և աշխատանքային օրերին վճարվում է աշխատողին ամսական առնվազն մեկ անգամ՝ մինչև հաջորդ ամսվա 15-ը:

Գործատուն կարող է ամսական աշխատավարձ վճարել մեկ անգամից ավելի պարբերականությամբ:

2. Աշխատավարձի վճարումը պարտավորագրերով և արժեթղթերով արգելվում է, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի:

Աշխատավարձը վճարվում է ՀՀ արժույթով և կարող է վճարվել կանխիկ կամ անկանխիկ՝ բանկային վկայագրով, չեկերով կամ աշխատողի նշած բանկային հաշվին դրամական փոխանցումով...»⁴⁹

4.15.1. Սույն ուսումնասիրության 3.7.1 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներում ներառված են նաև ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունում նշվող պայմաններ (Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդված և/կամ սույն ուսումնասիրության 4.1 կետ):

4.15.1.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.7.1 կետում նշված որպես աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունում նշվող պայմաններին վերաբերող փաստական հանգամանքներ՝ ուղղակիորեն համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով ամրագրված դրույթների պահանջներին, իսկ սույն ուսումնասիրության 3.7.1 կետում նշված որպես հիմնական աշխատավարձի և չափի և (կամ) այն որոշելու ձևի վերաբերյալ պայմաններին վերաբերող փաստական հանգամանքներ, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 178-րդ, 179-րդ, 180-րդ, 192-րդ հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին, սակայն որոշակի վերապահումով:

4.15.1.2. Վերոգրյալ վերապահման առումով պետք է նշել, որ սույն ուսումնասիրության 3.7.1 կետում նշված փաստական հանգամանքներում օգտագործված է «գործարքային վարձատրություն» եզրույթը: ՀՀ ԱՕ սահմանված չէ աշխատանքի վարձատրության համանուն ձևը: Վերջինիս

⁴⁷ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 179-րդ հոդված:

⁴⁸ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 180-րդ հոդված:

⁴⁹ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 192-րդ հոդված:

կիրառումը լայնորեն տարածված է գործարար շրջանառության մեջ, բայց այն, ըստ էության, այս դեպքում հանդիսանում է որպես ՀՀ ԱՕ սահմանված գործավարձային վարձատրություն: Այդ դեպքում աշխատանքի վարձատրության չափը որոշելիս հիմք է ընդունվում ստեղծված արտադրանքի (կամ կատարած աշխատանքի) քանակությունը և արտադրանքի միավորի գնահատումը: Այդ պայմանը որոշված է ԱՊ-ի անբաժանելի մասը կազմող Հավելվածով սահմանված Աշխատողի աշխատավարձի հաշվարկման կարգով (Մանրամասն, տե՛ս, սույն ուսումնասիրության 3.13 կետ), այն է՝ «Յուրաքանչյուր ամսվա աշխատավարձը հաշվարկվում է ըստ կատարողականի՝ փաստացի կատարած աշխատանքի հիման վրա»: Հետևաբար, այս դեպքում ևս կիրառելի է ՀՀ ԱՕ սահմանված գործավարձային վարձատրության ձևին վերաբերող դրույթները:

4.16. Սույն ուսումնասիրության 3.7.2 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ըստ էության, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված լրացուցիչ աշխատավարձին (աշխատողներին սահմանված կարգով տրվող հավելումների, հավելվածարների, լրավճարների և այլնի վերաբերյալ պայմաններ: Վերջիններիս համար ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված են և/կամ դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 178-րդ, 219-րդ, հոդվածներ:

ՀՀ ԱՕ 178-րդ հոդվածի 3-րդ մասով ամրագրված է.

«...Լրացուցիչ աշխատավարձը սույն օրենսգրքով, օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով, գործատուի իրավական ակտով սահմանված հիմնական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկվող հավելումները, հավելվածարները, լրավճարները և պարգևատրումներն են:

Հավելումը սույն օրենսգրքով, օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի իրավական ակտով սահմանված դեպքերում և չափերով հիմնական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկվող լրացուցիչ վարձատրությունն է, որը վճարվում է ծանր, վնասակար կամ առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանք կատարելու և (կամ) արտաժամյա և (կամ) գիշերային աշխատանքների և (կամ) հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքների համար:

Հավելվածարը սույն օրենսգրքով, օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի իրավական ակտով սահմանված դեպքերում և չափերով հիմնական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկվող լրացուցիչ վարձատրությունն է, որը վճարվում է որակավորման (դասային, դիվանագիտական, գիտական աստիճան, կոչում և այլն), աշխատանքային ստաժի համար:

Լրավճարը, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի իրավական ակտով նախատեսված դեպքերում և չափերով հիմնական աշխատավարձից, հավելումից, հավելվածարից և պարգևատրումից բացի, աշխատողին վճարվող ցանկացած ձևի վարձատրությունն է:

Պարգևատրումը օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի իրավական ակտով սահմանված կարգով և չափերով աշխատանքային պարտականությունները պատշաճ կատարելու, երկարամյա աշխատանքի և ծառայության, ծառայողական պարտականությունները գերազանց կատարելու համար ամսական, եռամսյակային, կիսամյակային պարբերականությամբ կամ մեկանգամյա վճարվող վարձատրությունն է:»⁵⁰

ՀՀ ԱՕ 219-րդ հոդվածով նախատեսված են Գործատուի կողմից կիրառվող խրախուսանքների տեսակները⁵¹:

⁵⁰ Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 178-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

⁵¹ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 219-րդ հոդված:

4.16.1. Սույն ուսումնասիրության 3.7.2 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներում ներառված են նաև ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունում նշվող պայմաններ (Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդված և/կամ սույն ուսումնասիրության 4.1 կետ):

4.16.1.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.7.2 կետում նշված որպես աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունում նշվող պայմաններին վերաբերող փաստական հանգամանքներ՝ ուղղակիորեն համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետով ամրագրված դրույթների պահանջներին, իսկ սույն ուսումնասիրության 3.7.2 կետում նշված որպես լրացուցիչ աշխատավարձի (աշխատողներին սահմանված կարգով տրվող հավելումների, հավելավճարների, լրավճարների և այլնի) վերաբերյալ պայմաններին վերաբերող փաստական հանգամանքներն, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 178-րդ, 179-րդ, 180-րդ հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին, սակայն որոշակի վերապահումով:

4.16.1.2. Վերոգրյալ վերապահման առումով պետք է նշել, որ սույն ուսումնասիրության 3.7.2 կետում նշված փաստական հանգամանքներում օգտագործված են «պարզևավճարներ» և «փոխանցումներ» եզրույթները: ՀՀ ԱՕ-ով սահմանված չեն լրացուցիչ աշխատավարձի համանուն ձևերը: Այնուամենայնիվ, ենթադրելի է, որ լրացուցիչ աշխատավարձ նախատեսելու պայմանում հավելումների (և/կամ այլ հիմնական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկվող լրացուցիչ վարձատրության ձևերի) հետ մեկտեղ նշված «պարզևավճարը» աշխատանքային պարտականությունները պատշաճ կատարելու կամ ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված դեպքերում վճարվող վարձատրությունն է, այսինքն՝ ՀՀ ԱՕ-ով սահմանված և կիրառվող «պարզևատրումը»: Հետևաբար, այս դեպքում ևս կիրառելի է ՀՀ ԱՕ սահմանված պարզևատրմանը վերաբերող դրույթները:

4.17. Սույն ուսումնասիրության 3.7.3 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ըստ էության, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված ամենամյա արձակուրդի վճարման վերաբերյալ պայմաններ: Վերջինիս համար ՀՀ ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված են և/կամ դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 169-րդ հոդված:

ՀՀ ԱՕ 169-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«1. Ամենամյա արձակուրդի համար գործատուն աշխատողին վճարում է միջին աշխատավարձ, որը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձը տրամադրվող արձակուրդի օրերի թվով բազմապատկելու միջոցով:...

2. Ամենամյա արձակուրդի համար աշխատավարձի վճարումն իրականացվում է ոչ ուշ, քան ամենամյա արձակուրդն սկսելուց երեք օր առաջ, իսկ եթե դա հնարավոր չէ գործատուից անկախ պատճառներով, ապա ամենամյա արձակուրդն սկսելու՝ աշխատողի դիմումում նշված ժամկետից հետո՝ երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում:...»⁵²

4.17.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.7.3 կետում նշված փաստական

⁵² Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 169-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

հանգամանքներն ուղղակիորեն համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 169-րդ հոդվածի 2-րդ մասով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.18. Սույն ուսումնասիրության 3.7.4 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ըստ էության, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված աշխատողի հետ վերջնահաշվարկի կարգի վերաբերյալ պայմաններ: Վերջինիս համար ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված են և/կամ դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 130-րդ հոդված:

ՀՀ ԱՕ 130-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«1. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողի հետ կատարել լրիվ վերջնահաշվարկ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրը, եթե սույն օրենսգրքով, օրենքով կամ գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ վերջնահաշվարկի այլ կարգ նախատեսված չէ...»⁵³

4.18.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.7.4 կետում նշված փաստական հանգամանքներն ուղղակիորեն համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 130-րդ հոդվածով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.19. Սույն ուսումնասիրության 3.7.5 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ըստ էության, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված պարապյուրդի և գործադուլի ժամանակ վճարման վերաբերյալ պայմաններ: Վերջինիս համար ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված են և/կամ դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 79-րդ, 186-րդ հոդվածներ:

ՀՀ ԱՕ 79-րդ հոդվածի 2-րդ մասով ամրագրվում է.

«2. Գործադուլին մասնակցող աշխատողներն ազատվում են իրենց աշխատանքային գործառույթները կատարելու պարտականություններից: Գործադուլի ընթացքում պահպանվում է գործադուլին մասնակցող աշխատողների աշխատատեղը (պաշտոնը): Գործադուլին մասնակցող աշխատողներին գործատուն կարող է աշխատավարձ չվճարել...»⁵⁴

ՀՀ ԱՕ 186-րդ հոդվածի 6-րդ մասով ամրագրվում է.

«6. ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով առաջացած, ինչպես նաև աշխատողի մեղքով առաջացած պարապյուրդի համար չի վճարվում...»⁵⁵

4.19.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.7.5 կետում նշված փաստական հանգամանքներն ուղղակիորեն համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 79-րդ, 186-րդ հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.20. Սույն ուսումնասիրության 3.8 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքի սահմանումն, ըստ էության, հանդիսանում է ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված պայմանագրի կողմերի պատասխանատվության վերաբերյալ պայմանների սահմանում: Վերջինիս համար ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված են և/կամ դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ-ով աշխատանքային կարգապահությունը և նյութական պատասխանատվությունը նախատեսող 21-րդ, 22-րդ գլուխներ⁵⁶ (ինչպես նաև սույն ուսումնասիրության 4.21 և 4.22 կետեր):

4.20.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.8 կետում նշված փաստական

⁵³ Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 130-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

⁵⁴ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 79-րդ հոդված:

⁵⁵ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 186-րդ հոդված:

⁵⁶ Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 21-րդ, 22-րդ գլուխներ. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

հանգամանքի սահմանումն ուղղակիորեն համապատասխանում է ՀՀ ԱՕ 21-րդ, 22-րդ գլուխներով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.21. Սույն ուսումնասիրության 3.8.1 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքն, ըստ էության, հանդիսանում է ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված Աշխատողի նյութական պատասխանատվության վերաբերյալ պայմանների սահմանում: Վերջինիս համար ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված են և/կամ դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 231-րդ, 237-րդ, 238-րդ հոդվածներ:

ՀՀ ԱՕ 231-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«Նյութական պատասխանատվությունն առաջանում է այն դեպքում, երբ աշխատանքային պայմանագրի կողմը (գործատուն կամ աշխատողը), չկատարելով կամ ոչ պատշաճ կատարելով իր պարտականությունները, վնաս է պատճառում մյուս կողմին...»⁵⁷

ՀՀ ԱՕ 237-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«Աշխատողը պարտավոր է հատուցել գործատուին պատճառած նյութական վնասը, որն առաջացել է՝
1) գործատուի գույքը փչացնելու կամ կորցնելու հետևանքով.
2) նյութերի գերաժախս թույլ տալու հետևանքով.
3) աշխատողի կողմից աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս այլ անձանց պատճառված վնասը գործատուի կողմից հատուցելու դեպքերում.
4) գործատուին պատկանող գույքը փչացնելու պատճառով կատարված ծախսերից.
5) նյութական արժեքների ոչ պատշաճ պահպանության հետևանքով.
6) անորակ արտադրանքի թողարկումը կանխելու համար դիտավորյալ կերպով միջոցառումներ չձեռնարկելու, նյութական կամ դրամական արժեքները հափշտակելու հետևանքով:»⁵⁸

ՀՀ ԱՕ 238-րդ հոդվածով ամրագրվում է Աշխատողի նյութական պատասխանատվության սահմանները⁵⁹:

4.21.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.8.1 կետում նշված փաստական հանգամանքների սահմանումն ուղղակիորեն համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 231-րդ, 237-րդ, 238-րդ հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.22. Սույն ուսումնասիրության 3.8.2 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքն, ըստ էության, հանդիսանում է ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված Գործատուի նյութական պատասխանատվության վերաբերյալ պայմանների սահմանում: Վերջինիս համար ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված են և/կամ դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 231-րդ, 234-րդ հոդվածներ:

ՀՀ ԱՕ 234-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«Գործատուի նյութական պատասխանատվությունն առաջանում է, եթե՝
1) աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից չապահովագրված աշխատողը հիվանդացել է մասնագիտական հիվանդությամբ, ստացել է խեղում կամ մահացել է.
2) վնասն առաջացել է աշխատողի գույքի կորստի, ոչնչացման կամ օգտագործման համար ոչ պիտանի դառնալու հետևանքով.
3) թույլ են տրվել աշխատողի կամ այլ անձանց գույքային իրավունքների այլ խախտումներ:
Գործատուն հատուցում է իր պատճառած վնասը ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով սահմանված կարգով:»⁶⁰

4.22.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.8.2 կետում նշված փաստական

⁵⁷ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 231-րդ հոդված:

⁵⁸ Տե՛ս, նույն տեղը, 237-րդ հոդված:

⁵⁹ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 238-րդ հոդված:

⁶⁰ Տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 234-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

հանգամանքների սահմանումն ուղղակիորեն համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 231-րդ, 234-րդ հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.23. Սույն ուսումնասիրության 3.8.3 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքերն, ըստ էության, հանդիսանում են Աշխատողի նյութական պատասխանատվության վերաբերյալ պայմաններ: Վերջինիս համար ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված չեն այդպիսի պայմաններ, սակայն դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ:

4.23.1. Հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.8.3 կետում նշված փաստական հանգամանքերը չեն համապատասխանում ՀՀ ԱՕ ամրագրված դրույթների պահանջներին, քանի որ վերոհիշյալ, ՀՀ ԱՕ-ով ուղղակիորեն չնախատեսված պայմանները խնդրահարույց են և ոչ օրինաչափ: Վերջինս հիմնավորվածությունը պատճառաբանելու համար անհրաժեշտ է մանրամասն վերլուծել սույն ուսումնասիրության 3.8.3 կետում նշված փաստական հանգամանքերը: Այսպես, սույն ԱՊ-ով սահմանված է. *«Սույն պայմանագիրն Աշխատողի նախաձեռնությամբ մեկ տարի ժամկետից շուտ լուծելու կամ վերջինիս կողմից նույն ժամանակահատվածում միակողմանի դադարեցվելու դեպքում աշխատողը պարտավոր է Գործատուին վճարել 100,000 (հարյուր հազար) ՀՀ դրամ գումար՝ որպես կարի, աշխատանքի հատկությունների և փորձի ձեռք բերման ու կատարելիության բարձրացման համար Գործատուի կողմից Աշխատողի վրա կատարված բոլոր տեսակի ծախսերի փոխհատուցում»*: Այսինքն, ստացվում է մի հակասական հանգամանք, որտեղ Աշխատողն որոշակի դեպքում կարող է նյութական պատասխանատվություն կրել՝ որպես փոխհատուցում: Այսպիսի պայման/դրույթ ՀՀ ԱՕ ուղղակիորեն չի նախատեսում: ՀՀ ԱՕ չի նախատեսում որևէ պայման/դրույթ՝ անգամ սույն պայմանի առանձին դեպքերում, այն է՝ 1/ Աշխատողի նախաձեռնությամբ վաղաժամ կամ որոշակի ժամկետից շուտ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում՝ որոշակի գումար վճարելու մասին պարտավորվածության պայման/դրույթ, և 2/ որպես աշխատավայրում մասնագիտական գործնական գիտելիքների և հմտությունների ձեռք բերման և զարգացման համար փոխհատուցում վճարելու պարտավորվածության մասին պայման/դրույթ: Ավելին, ՀՀ ԱՕ-ով հստակ սահմանված են նյութական պատասխանատվության առաջացման հիմքերը⁶¹, նյութական պատասխանատվության առաջացման պայմանները⁶², աշխատողի նյութական պատասխանատվության դեպքերը⁶³, աշխատողի նյութական պատասխանատվության սահմանները⁶⁴, աշխատողների կողմից լրիվ ծավալով վնասի հատուցման դեպքերը⁶⁵, ինչպես նաև հատուցման ենթակա վնասի չափի որոշումը⁶⁶: Եվ վերոգրյալ փաստական հանգամանքները ՀՀ ԱՕ-ով սահմանված վերոնշյալ որևէ դրույթներով չեն նախատեսվում: Թեև ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսվում է, որ կողմերի համաձայնությամբ գրավոր աշխատանքային պայմանագրում կարող են ներառվել նաև

⁶¹ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 231-րդ հոդված:

⁶² Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 232-րդ հոդված:

⁶³ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 237-րդ հոդված:

⁶⁴ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 238-րդ հոդված:

⁶⁵ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 239-րդ հոդված:

⁶⁶ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 241-րդ հոդված:

այլ պայմաններ⁶⁷, այնուամենայնիվ նման պայմանը կրկին հակասականություն է առաջացնում: Դա պարզաբանվում է նրանով, որ մի կողմից, սույն ԱՊ-ով կարող են սահմանվել նաև այլ պայմաններ, որոնք ուղղակիորեն նախատեսված չեն ՀՀ ԱՕ-ով: Սակայն դա չի նշանակում, որ այդ պայմանները պետք է հակասեն աշխատանքային օրենսդրության, դուրս գան օրինաչափության սահմաններից: Իսկ հակառակ կողմից, սույն ԱՊ-ով սահմանված այդպիսի պայմանների շուրջ Աշխատողը գրավոր աշխատանքային պայմանագրով արդեն համաձայնություն է տվել՝ փաստաթուղթը ստորագրելով, և փաստորեն, այն ուժի մեջ մտնելով:

Դիտարկենք վերոնշյալ փաստական հանգամանքի՝ որպես Աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ պայմանի դեպքում առաջացող իրավական հետևանքները: Այսպես, ՀՀ ԱՕ 112-րդ հոդվածով նախատեսված է, որ Աշխատողն իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն 30 օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով Գործատուին⁶⁸: Նույն հոդվածով սահմանված է նաև որոշակի դեպքում Գործատուի ծանուցման ավելի վաղ ժամկետ՝ առնվազն 5 օր առաջ: Ավելին, Աշխատողն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը հետ վերցնելու ոչ ուշ, քան այն ներկայացվելու օրվանից հետո՝ 3 աշխատանքային օրվա ընթացքում: Այսինքն, Աշխատողն իրավունք ունի վաղաժամ լուծելու պայմանագիրը և վերոնշյալ բոլոր դեպքերում, ՀՀ ԱՕ որևէ նյութական պատասխանատվություն նախատեսված չէ կամ այլ հատուցում չի սահմանվում վերջինիս համար:

Դիտարկենք վերոնշյալ փաստական հանգամանքի՝ որպես աշխատավայրում մասնագիտական գործնական գիտելիքների և հմտությունների ձեռք բերման և զարգացման դեպքում առաջացող իրավական հետևանքները: Ինչպես նշվեց, այն, ըստ տրամաբանության, հանդիսանում է Աշխատողի պարտականություն՝ որպես փոխհատուցում վճարելու պարտավորվածության պայման: Բայց դա չի բխում աշխատանքային հարաբերությունների էությունից, քանի որ ենթադրվում է մի կողմը իրականացնում է լրացուցիչ մասնագիտական կրթության, ինչպես նաև մասնագիտական ուսուցման բաղադրադրիչներ պարունակող գործունեություն, որի համար մյուս կողմը վճարում է դրա համար: Այն ավելի շուտ ենթադրում է կրթական և ուսուցման համակարգի իրավահարաբերությունների մասնակիցների փոխադարձ իրավունքների և պարտականությունների սահմանում: Եթե այդ հասկացությունների էությունները պարզաբենք, որոնք են՝ *«հիմնական մասնագիտական կրթական ծրագրերից դուրս անձի մասնագիտական որակները կատարելագործող, մասնագիտական վերաորակավորումը ապահովող, որակավորումը բարձրացնող և լրացնող ուսումնական գործընթաց»* և *«մասնագիտական գործունեության համար անհրաժեշտ գիտելիքների և հմտությունների յուրացմանն ու օգտագործմանը*

⁶⁷ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 84-րդ հոդված:

⁶⁸ ԱՕ 112

նպատակաուղղված ուսուցման գործընթաց»⁶⁹, ապա կստացվի, որ Գործատուն գրեթե նույն հանգամանքների դեպքում ԱՊ-ով նախատեսել է մի պայման, որի համար փոխհատուցում է պահանջում Աշխատողից: Իսկ աշխատանքային պայմանագրով հստակ սահմանված է, որ 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 ՀՀ օրենսդրության նախատեսված պայմաններ: Այսինքն, վերոգրալում սահմանված 4 էական պայմաններն են, որ բնորոշում են աշխատանքային պայմանագրի էությունը (Ավելին, տե՛ս, սույն ուսումնասիրության 4.2 կետ): Ավելին, դա ենթադրում է, որ այս դեպքում Աշխատողն անհրաժեշտ է, որ ունենար որոշակի մասնագիտական ունակություններ, պատրաստվածություն: Մասնավորապես, ըստ ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարի 2013թ. սեպտեմբերի 19-ի N 873-Ն հրամանի Հավելվածի⁷⁰՝ Ջբաղմունքների դասակարգչի «Ենթախումբ 74. Բանվորներ՝ արդյունաբերական կազմակերպությունների, այլ զբաղմունքների» բաժնում, որի մեջ է մտնում «Բանվորներ՝ մանածագործական արդյունաբերության», այդ թվում՝ կարողները, սահմանված է զբաղմունքի չափորոշիչը: Համաձայն որի՝ «Աշխատանքը կատարվում է ձեռքով՝ առանց մեքենաների և մեխանիզմների, կամ մեքենաներով ու մեխանիզմներով, որոնք օգտագործվում են ֆիզիկական ջանքերը նվազեցնելու և որոշակի խնդիրների լուծման համար պահանջվող ժամանակը կրճատելու, ինչպես նաև թողարկվող արտադրանքի որակը բարելավելու համար: Այս ենթախմբի բանվորների պարտականությունները պահանջում են ունենալ արտադրական գործընթացի կազմակերպման գիտելիքներ, իմանալ կիրառվող մեքենաների, մեխանիզմների և գործիքների գործողության սկզբունքները, օգտագործվող նյութերի հատկությունները և վերջնական արդյունքի նշանակությունը»: Այդ առումով պետք է հավելել, որ Վճարել դատարանը գտնում է, որ «մասնագիտական պատրաստվածություն» և «որակավորում» հասկացությունները պետք է առավել լայն մեկնաբանության առարկա դարձվեն՝ հաշվի առնելով նաև այնպիսի կարևոր հանգամանք, ինչպիսին է տվյալ Աշխատողի նախկինում զբաղեցրած պաշտոնը, կատարած աշխատանքը⁷¹: Այսպիսով, Աշխատողը չի վճարում Գործատուին մասնագիտական գիտելիքներ, հմտություն ձեռք բերելու համար, այլ՝ Գործատուն է վճարում որոշակի մասնագիտական պատրաստվածություն ունեցող Աշխատողին կատարած աշխատանքի համար:

Այն անգամ չի համապատասխանում ՀՀ ԱՕ նախատեսված մասնագիտական ուսուցման պայմանի հետ, որի դեպքում Գործատուն է որոշակի վճարում կատարում:

⁶⁹ Մանրամասն, տե՛ս, «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) եվ միջին մասնագիտական կրթության մասին» ՀՀ օրենք, 3-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=90706>

⁷⁰ Տե՛ս, ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարի 2013թ. սեպտեմբերի 19-ի N 873-Ն հրամանի Հավելված <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=94900>

⁷¹ Մանրամասն, տե՛ս, Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԱՔԴ/2378/02/08 <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=56778>

Մասնավորապես, վերջինս, իր միջոցների հաշվին իրավունք ունի կազմակերպությունում կամ այլ վայրում պայմանագրային հիմունքներով կազմակերպելու աշակերտների կամ աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցում մինչև 6 ամիս տևողությամբ՝ ուսուցման ընթացքում աշակերտին վճարելով կրթաթոշակ՝ առնվազն օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով⁷²: Ավելին, ՀՀ ԱՕ 138-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով սահմանվում է, որ աշխատաժամանակը ներառում է՝ աշխատավայրում կամ ուսումնական հաստատություններում որակավորման բարձրացման համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածը: Դա ենթադրում է, որ Գործատուի հաշվին Աշխատողի մասնագիտական որակավորումը բարձրացնելու ժամանակահատվածը ևս համարվում է աշխատաժամանակ, որի դեպքում էլ է Աշխատողը վարձատրվում:

Այժմ դիտարկենք վերոնշյալ փաստական հանգամանքի՝ Աշխատողի կողմից տրվող գումարի որոշակի չափի սահմանումը: Այստեղ ևս խնդրահարույց է ԱՊ-ում նշված գումարի այդ չափի սահմանումը, որքանով է այն ողջամիտ և օբյեկտիվ: Այսինքն, եթե անգամ ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսվեր նման փոխհատուցման պայման, ապա անհասկանալի է գումարի չափի որոշման ձևը և սահմանները: Այս դեպքում պետք է նշել, որ ՀՀ ԱՕ 6-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«1. Աշխատանքային օրենսդրությանը և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերին համապատասխան՝ աշխատանքային և դրա հետ անմիջականորեն կապված հարաբերությունների կարգավորումն իրականացվում է աշխատողների և գործատուների կնքած կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի միջոցով:

Կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերը չեն կարող բովանդակել այնպիսի պայմաններ, որոնք աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքային պայմանների համեմատ վատթարացնում են աշխատողի դրությունը: Եթե կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով սահմանված պայմանները հակասում են սույն օրենսգրքին, օրենքներին, այլ նորմատիվ իրավական ակտերին, ապա այդ պայմաններն իրավաբանական ուժ չունեն:

2. Եթե աշխատանքային օրենսդրությունը և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերն աշխատանքային հարաբերությունների կողմերին ուղղակիորեն չեն արգելում պայմանագրային կարգով ինքնուրույն սահմանել փոխադարձ իրավունքներ ու պարտականություններ, ապա պայմանագրային կարգով նման իրավունքներ և պարտականություններ սահմանելիս կողմերը պետք է առաջնորդվեն արդարացիության, ողջամտության և ազնվության սկզբունքներով:»⁷³.

Այսինքն, ԱՊ-ով ներառվել են նաև այլ պայմաններ, որոնք ուղղակիորեն սահմանված նախատեսված չեն ՀՀ ԱՕ-ով: Սակայն դրանք աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքային պայմանների համեմատ վատթարացնում են աշխատողի դրությունը: Քանի որ, նախ և առաջ, այն նոր պարտավորություն կամ պատասխանատվություն է սահմանում Աշխատողի համար: Հետո, ըստ ԱՊ-ի ստացվում է, որ եթե Աշխատողը վաղաժամ՝ 1 տարի շուտ իր նախաձեռնությամբ լուծի 1 տարի ժամկետով կնքված պայմանագիրը, այսինքն՝ հենց կնքման պահից, ապա պարտավոր է նյութական պատասխանատվություն կրել: Ուստի, այն անբարենպաստ նախադրյալներ է

⁷² Տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 201.1 հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

73

ստեղծում և բացասական հետևանք առաջացնում Աշխատողի համար: Գործատուն նման պարտավորության սահմանելիս չի առաջնորդվել ողջամտության սկզբունքով, չի հիմնավորվել գումարի չափի սահմանման օբյեկտիվությունը և իրավաչափությունը: Իսկ այն դեպքում, երբ աշխատանքային պայմանագրերով սահմանված պայմանները հակասում են սույն օրենսգրքին, օրենքներին, այլ նորմատիվ իրավական ակտերին, ապա այդ պայմաններն իրավաբանական ուժ չունեն:

4.24. Սույն ուսումնասիրության 3.9 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքն, ըստ էության, հանդիսանում է ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված պայմանագրի կողմերի միջև աշխատանքային վեճերի լուծման կարգի վերաբերյալ պայմաններ: Վերջինիս համար ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված են և/կամ դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 263-265-րդ հոդվածներ:

ՀՀ ԱՕ 263-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«Աշխատանքային վեճը աշխատողի կամ սովյալ գործատուի հետ նախկինում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնված աշխատողի և գործատուի միջև տարաձայնությունն է, որն առաջանում է կամ առաջացել է աշխատանքային օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, ներքին իրավական ակտերով, աշխատանքային կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված իրավունքների և պարտականությունների կատարման ժամանակ:»⁷⁴

ՀՀ ԱՕ 264-րդ հոդվածի 1-ին մասով ամրագրվում է.

«1. Աշխատանքային վեճերը ենթակա են քննության դատական կարգով՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով:...»⁷⁵

ՀՀ ԱՕ 265-րդ հոդվածով ամրագրվում է աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերը⁷⁶:

4.24.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.9 կետում նշված փաստական հանգամանքներն, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 263-265-րդ հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.25. Սույն ուսումնասիրության 3.10 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքի սահմանումն, ըստ էության, հանդիսանում է ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված պայմանագրի փոփոխման, լուծման, դադարման կարգի վերաբերյալ պայմանների սահմանում: Վերջինիս համար ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված են և/կամ դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 36-րդ, 105-րդ, 109-րդ հոդվածներ: (Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 105-րդ հոդված և/կամ սույն ուսումնասիրության 4.8 կետ):

ՀՀ ԱՕ 36-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

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

1) սույն օրենսգրքով, այլ օրենքներով, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, 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:

⁷⁴ Տե՛ս, նույն տեղը, 263-րդ հոդված:

⁷⁵ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 264-րդ հոդված:

⁷⁶ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 265-րդ հոդված:

4) վնաս պատճառելու հետևանքով.

5) այնպիսի իրադարձությունների հետևանքով, որոնց հետ օրենքը կամ այլ իրավական ակտը կապում է աշխատանքային իրավական հետևանքների առաջացում:»⁷⁷

ՀՀ ԱՕ 109-րդ հոդվածով ամրագրվում է աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը և կարգը⁷⁸:

4.25.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.10 կետում նշված փաստական հանգամանքների սահմանումն, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 36-րդ, 105-րդ, 109-րդ հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.26. Սույն ուսումնասիրության 3.10.1 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքն, ըստ էության, հանդիսանում է ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված պայմանագրի փոփոխման կարգի վերաբերյալ պայմաններ: Վերջինիս համար ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված են և/կամ դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 36-րդ, 105-րդ հոդվածներ (Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 36-րդ, 105-րդ հոդվածներ և/կամ սույն ուսումնասիրության 4.8, 4.25 կետեր):

4.26.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.10.1 կետում նշված փաստական հանգամանքներն, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 36-րդ, 105-րդ հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.27. Սույն ուսումնասիրության 3.10.2 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքն, ըստ էության, հանդիսանում է ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված պայմանագրի լուծման, դադարման կարգի վերաբերյալ պայմաններ: Վերջինիս համար ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված են և/կամ դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 36-րդ, 109-րդ հոդվածներ: (Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 36-րդ, 109-րդ հոդվածներ և/կամ սույն ուսումնասիրության 4.8, 4.25 կետեր):

4.27.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.10.2 կետում նշված փաստական հանգամանքներն, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 36-րդ, 109-րդ հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.28. Սույն ուսումնասիրության 3.11 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ըստ էության, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի վերաբերյալ պայմաններ: Վերջինիս համար ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված են և/կամ դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 94-րդ, 95-րդ, 96-րդ հոդվածներ:

ՀՀ ԱՕ 94-րդ հոդվածով ամրագրվում է աշխատանքային պայմանագրի տեսակների սահմանումները⁷⁹:

ՀՀ ԱՕ 95-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով ամրագրվում է.

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

⁷⁷ Տե՛ս, նույն տեղը, 36-րդ հոդված:

⁷⁸ Մանրամասն, տե՛ս, նույնը տեղը, 109-րդ հոդված:

⁷⁹ Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 94-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

2. Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել որոշակի ժամանակահատվածով կամ օրացուցային ժամկետի սահմանումով կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքների ավարտման սահմանումով:»⁸⁰

ՀՀ ԱՕ 96-րդ հոդվածով ամրագրվում է աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի սահմանման վերաբերյալ⁸¹:

4.28.1. Սույն ուսումնասիրության 3.11 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքների սահմանումն, ըստ էության, հանդիսանում է ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունում նշվող պայմանի սահմանում: (Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդված և/կամ սույն ուսումնասիրության 4.1 կետ):

4.28.1.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.11 կետում նշված որպես աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունում նշվող պայմաններին վերաբերող փաստական հանգամանքներ՝ ուղղակիորեն համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով ամրագրված դրույթների պահանջներին, իսկ սույն ուսումնասիրության 3.11 կետում նշված՝ որպես աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի վերաբերյալ պայմաններին վերաբերող փաստական հանգամանքներ, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 94-րդ, 95-րդ, 96-րդ հոդվածներով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.29. Սույն ուսումնասիրության 3.12 կետում ներկայացված են եզրափակիչ փաստական հանգամանքներ:

4.30. Սույն ուսումնասիրության 3.12.1 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքն, ըստ էության, հանդիսանում է ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի կնքման կարգին վերաբերող պայման: (Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 85-րդ հոդված և/կամ սույն ուսումնասիրության 4.7 կետ):

4.30.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.12.1 կետում նշված փաստական հանգամանքն ուղղակիորեն համապատասխանում է ՀՀ ԱՕ 85-րդ հոդվածի 2-րդ մասով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.31. Սույն ուսումնասիրության 3.12.2 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքն, ըստ էության, հանդիսանում է ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված աշխատանքային և դրա հետ անմիջականորեն կապված հարաբերությունների պայմանագրային կարգով կարգավորմանը վերաբերող պայման (Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 83-րդ հոդված և/կամ սույն ուսումնասիրության 4.2 կետ):

4.31.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.12.2 կետում նշված փաստական հանգամանքն, ըստ էության, համապատասխանում է ՀՀ ԱՕ 83-րդ հոդվածով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.32. Սույն ուսումնասիրության 3.12.3 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքն, ըստ էության, հանդիսանում է ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի կնքման կարգին վերաբերող պայմաններ: Վերջինիս

⁸⁰ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 95-րդ հոդված:

⁸¹ Մանրամասն, տե՛ս, նույն տեղը, 96-րդ հոդված:

համար ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված են և/կամ դրանց են վերաբերում առանձին դրույթներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ԱՕ 85-րդ հոդվածով ամրագրվում է.

«1. Գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է երկու օրինակից՝ կողմերի, իսկ մինչև 14 տարեկան աշխատողների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրերի դեպքում՝ ծնողներից մեկի կամ որդեգրողի կամ խնամակալի ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով, որի մեկ օրինակը գործատուն հանձնում է աշխատողին, իսկ մինչև 14 տարեկան անձի մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների ծագման դեպքում՝ ծնողներից մեկին կամ որդեգրողին կամ խնամակալին:»⁸²

4.32.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.12.3 կետում նշված փաստական հանգամանքն ուղղակիորեն համապատասխանում է ՀՀ ԱՕ 85-րդ հոդվածի 1-ին մասով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.33. Սույն ուսումնասիրության 3.12.4 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ըստ էության, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունում նշվող պայմաններ: (Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդված և/կամ սույն ուսումնասիրության 4.1 կետ):

4.33.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.12.4 կետում նշված փաստական հանգամանքներն ուղղակիորեն համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 13-րդ կետով ամրագրված դրույթների պահանջներին:

4.34. Սույն ուսումնասիրության 3.13 կետում ներկայացված փաստական հանգամանքներն, ըստ էության, հանդիսանում են ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված հիմնական աշխատավարձի և չափի և (կամ) այն որոշելու ձևի վերաբերյալ պայմաններ: (Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 178-րդ, 179-րդ, 180-րդ հոդվածներ և/կամ սույն ուսումնասիրության 4.15 կետ):

4.34.1. Ուստի, հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ սահմանված դրույթները՝ կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության 3.13 կետում նշված փաստական հանգամանքներն, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում են ՀՀ ԱՕ 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 13-րդ կետով ամրագրված դրույթների պահանջներին, սակայն որոշակի դիտարկմամբ:

4.34.2. Այդ դիտարկման առումով պետք է նշել, որ աշխատավարձի հաշվարկման կարգը բարդ է: Ընդհանուր առմամբ այն ենթադրում է, որ նախ և առաջ Աշխատողի կողմից աշխատաժամանակի հաշվարկում է կատարվում, ապա՝ յուրաքանչյուր ագրեգատի կողմից փաստացի տրված արտադրանքի պատրաստման համար ծախսված ժամանակի (րոպեների) հաշվարկում, իսկ ամսական աշխատավարձը հաշվարկվում է ըստ կատարողականի՝ փաստացի կատարած աշխատանքի հիման վրա: Այն դեպքում, երբ, օրինակ, կատարողականը թերակատարվել է ($\leq 50\%$), աշխատավարձը հաշվարկվում է յուրաքանչյուր րոպեի համար՝ 10 ՀՀ դրամ, իսկ լրիվ կատարման դեպքում ($\leq 100\%$)՝ 14 ՀՀ դրամ: ՀՀ օրենսդրությանը վերջինիս համապատասխանությունն արձանագրելու առումով, պետք է նշել, որ աշխատավարձի հաշվարկման համար անհրաժեշտ է ագրեգատի կողմից փաստացի տրված արտադրանքի պատրաստման համար ծախսված հստակ ժամանակի (րոպեների) հանրագումարը, որն առկա չէ, իսկ այն որոշվում է՝ ըստ կատարողականի: Ամեն դեպքում, պետք է հիմք ընդունել այն, որ ՀՀ ԱՕ 178-րդ հոդվածի 3-րդ մասով

⁸² Մանրամասն, տե՛ս, ՀՀ ԱՕ 85-րդ հոդված. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=137830>

սահմանված է, որ Աշխատողի ժամավճարի չափը կամ ամսական աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել նույն հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված չափերից: Իսկ աշխատավարձի ամսական և ժամավճարի նվազագույն չափը սահմանվում է օրենքով: ԱՊ-ի կնքման պահին գործող «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված է եղել նվազագույն ամսական աշխատավարձի, ինչպես նաև գործավարձով և ժամավճարով վարձատրվող աշխատակիցների համար ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը՝ աշխատաժամանակի նորմալ տևողության դեպքում (40-ժամյա աշխատանքային շաբաթ), որն է՝ 330 ՀՀ դրամ⁸³:

- 4.35.** Ուստի, հաշվի առնելով սույն ուսումնասիրության բոլոր փաստական հանգամանքները, և հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՕ-ով նախատեսված դրույթները, կարող ենք եզրակացնել, որ սույն ուսումնասիրության առարկա հանդիսացող ԱՊ-ը թերություններով է, որոշ կետեր համապատասխանում են կնքելու պահին գործող ՀՀ ԱՕ-ով սահմանված՝ կողմերի համար պարտադիր կանոններին, աշխատանքային պայմանագրի օրինակելի պայմաններին, սակայն կան պայմանագրում նաև թերություններ՝ մասնավորապես 3.5.4, 3.6.3, 3.8.3 եւ այլ կետերում:

⁸³ Մանրամասն, տե՛ս, «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենք, 1-ին և 2-րդ հոդվածներ.
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=94713>