

**ՀԱՐԿԱԴԻՐ ՊԱՐԱՊՈՒՐԴԻ ՓՈԽՀԱՏՈՒՑՈՒՄ, ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ ԿԼԵՄԱՆ ԹՎԱՅԻՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳ և ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԺԱՄԵՐԻ ԿՐՃԱՏՈՒՄ. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԱԳՐԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ**

Հանրության շրջանում իրազեկվածությունը բարձրացնելու նպատակով ստորև կանդրադառնանք ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում (այսուհետ՝ նաև Աշխատանքային օրենսգիրք կամ Օրենսգիրք) վերջերս տեղի ունեցած և սպասվող փոփոխություններին:

**Հարկադիր պարապուրդի դիմաց վճարման մասին փոփոխությունն ախտաբանական օրենքի վերաբերյալ**

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացում և փոփոխություն կատարելու մասին» 02.10.2024թ. թիվ ՀՕ-364-Ն ՀՀ օրենքով փոփոխություն է կատարվել Աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածում: Օրենքն ուժի մեջ է մտել 2024 թվականի նոյեմբերի 24-ին և տարածվել է օրենքն ուժի մեջ մտնելուց հետո վարույթ ընդունված հայցադիմումների քննության արդյունքով կայացված և օրինական ուժի մեջ մտած դատական ակտերի ուժով ծագած հարկադիր պարապուրդի հատուցման պարտականությունների վրա:

**Ինչպիսի՞ն էր իրավիճակը մինչև տվյալ օրենքի ուժի մեջ մտնելը**

Մինչ նշված փոփոխության ուժի մեջ մտնելը գործած կարգավորման համաձայն՝ եթե աշխատանքից ազատման վերաբերյալ անհատական իրավական ակտը դատական կարգով վիճարկվելու արդյունքում անվավեր էր ճանաչվում, ապա որպես հետևանք՝ դատարանը պարտավորեցնում էր գործատուին աշխատողին վճարել հատուցում հարկադիր պարապուրդի **ամբողջ** ժամանակահատվածի համար՝ անկախ այն հանգամանքից տվյալ գործատուի հետ առկա աշխատանքային հարաբերությունները դադարելուց հետո աշխատողն այլ գործատուի մոտ անցել էր աշխատանքի, թե ոչ:

**Այժմ՝ աշխատանքային վեճեր քննելիս դատարանները պետք է ուշադրություն դարձնեն այն հանգամանքին, թե արդյո՞ք աշխատանքային հարաբերությունների**

**դադարեցումից հետո աշխատողն այլ գործատուի մոտ անցել է աշխատանքի, թե ոչ:**

**Ինչո՞վ է պայմանավորված փոփոխության անհրաժեշտությունը**

Չնայած օրենսդրությամբ սահմանված է աշխատանքային գործերը առաջին ատյանի դատարանում եռամսյա ժամկետում քննելու վերաբերյալ պահանջ, որպես կանոն, այդ ժամկետը հնարավոր չի լինում պահպանել՝ դատարանների ծանրաբեռնվածության կամ դատավարության մասնակիցների կողմից գործի քննության հետաձգմանը հանգեցնող միջնորդություններ ներկայացվելու պատճառով, դրան գումարվում են նաև վերադաս դատական ատյանների կողմից գործի քննության ժամկետները (վերադաս ատյանների կողմից գործը նոր քննության ուղարկվելու դեպքերում այդ ժամկետները չափազանց երկարում են) որպիսի պայմաններում գործատուները հայտնվում են առավել անբարենպաստ վիճակում, քանի որ անկախ իրենց մեղքի առկայության կամ բացակայության հանգամանքից՝ ստիպված են լինում աշխատողին վճարել ավելի շատ գումար, քան կվճարեին՝ դատավարական ժամկետները պահպանվելու դեպքում: Գործնականում շատ են դեպքերը, երբ աշխատանքային գործերի քննությունը տևում է 3 տարի և ավելի, իսկ դրա բացասական բեռն ամբողջությամբ կրում է գործատուն, քանի որ ստիպված է լինում աշխատողին վճարել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, որը ներառում է նաև գործի քննության ժամանակահատվածը:

**Ի՞նչ փոփոխություն է նախատեսվել**

Այսուհետ՝ **եթե աշխատողը** նախկին գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումից հետո **այլ գործատուի մոտ անցնում է աշխատանքի**, ապա նախկին գործատուից աշխատողի օգտին կարող է գանձվել հատուցում միայն հարկադիր

կարող է գանձվել հատուցում միայն հարկադիր պարապուրդի առավելագույնը **ինն ամիսների**, ոչ թե՛ նախկին գործատուի մոտ հարկադիր պարապուրդի մատնվելու **ամբողջ ժամանակահատվածի համար**:

### Ինչպե՞ս է վճարումը կատարվելու

1. Եթե աշխատողը 9 ամսից ավելի է աշխատել նախկին գործատուի մոտ, ապա հարկադիր պարապուրդի համար նրան վճարվելու է նախկին աշխատանքի համար վճարված վերջին 9 ամսվա աշխատավարձի չափով գումար.
2. Եթե աշխատողը 9 ամսից պակաս է աշխատել նախկին գործատուի մոտ, ապա հարկադիր պարապուրդի համար նրան վճարվելու է նախկին գործատուի մոտ փաստացի աշխատած ժամանակահատվածի համար վճարված աշխատավարձի չափով գումար.
3. Եթե նոր գործատուի մոտ աշխատողը ստանում է ավելի պակաս աշխատավարձ, քան նախկին գործատուի մոտ, ապա աշխատողի օգտին գանձվում է նաև նախկին և նոր աշխատանքի դիմաց ստացած աշխատավարձերի դրական տարբերությունը, այսինքն՝ նախկին գործատուի կողմից աշխատողին վճարված աշխատավարձից հանվելու է նոր գործատուի մոտ աշխատողի ստացած աշխատավարձը, և եթե տարբերությունը կազմի 0-ից մեծ թիվ, ապա այդ գումարը համապատասխան ժամանակահատվածի համար ևս պետք է գանձվի հօգուտ աշխատողի:

### Թվային համակարգի ներդրման վերաբերյալ կարգավորումների մասին

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ ու լրացումներ կատարելու մասին» 04.12.2024թ. թիվ ՀՕ-525-Ն ՀՀ օրենքը նախատեսում է աշխատանքային պայմանագրերի կնքման թվային համակարգի ներդրման հնարավորություն:

### Ի՞նչ է ենթադրելու աշխատանքային պայմանագրերի կնքման թվային համակարգը

Աշխատանքային պայմանագրերի կնքման թվային համակարգը (այսուհետև՝ **Թվային համակարգ**) Պետական եկամուտների կոմիտեի հաշվետվությունների ներկայացման Էլեկտրոնային համակարգի առանձին մոդուլ է լինելու, որտեղ գործատուին և աշխատողին

տրվելու է Էլեկտրոնային տվյալներին հասանելիության պատուհան (անձնական Էջ): Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվելու է Էլեկտրոնային թվային ստորագրությամբ՝ թվային համակարգի միջոցով: Սա նշանակում է, որ Թվային համակարգը ներդրվելուց և պարտադիր դառնալուց հետո բոլոր աշխատողները պետք է ունենան Էլեկտրոնային թվային ստորագրություն<sup>1</sup> պայմանագրերը Թվային համակարգի միջոցով կնքելու համար:

### Ովքե՞ր են ունենալու հասանելիություն Թվային համակարգին

Թվային համակարգին հասանելիություն տրվելու է.

#### 1. Տեսչական մարմին:

Այս մարմնին թվային համակարգի տվյալներին հասանելիություն տրվելու է օրենքով սահմանված կարգով վերահսկողական գործառույթների իրականացման ժամանակ այն ծավալով, որն անհրաժեշտ է՝ աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների նկատմամբ օրենսդրությամբ վերապահված լիազորությունների շրջանակում իրականացվող վերահսկողության համար:

#### 2. Հայաստանի Հանրապետության պետական եկամուտների կոմիտեի համապատասխան ստորաբաժանումներին:

1. Հավի առնելով, որ 2024 թվականի հաշվետու տարվա համար 2024 թվականի ընթացքում վարձու աշխատող համարված՝ ՀՀ ռեզիդենտ հանդիսացող ՀՀ քաղաքացիները 2025 թվականից (իսկ 2025 թվականի հաշվետու տարվա եւ դրան հաջորդող տարիների համար՝ ՀՀ ռեզիդենտ հանդիսացող ՀՀ քաղաքացիները՝ 2026 թվականից) պետք է ներկայացնեն եկամտային հարկի տարեկան հաշվարկները (հայտարարագրերը), ինչը կատարելու համար ՀՀ քաղաքացիներից կպահանջվի խիստ Էլեկտրոնային նույնականացում Էլեկտրոնային թվային ստորագրությամբ, այս փոփոխությունն աշխատողների համար լրացուցիչ գործողություններ կատարելու պարտականություն չի առաջացնի այս համատեքստում:

Այս մարմինն թվային համակարգի տվյալներին հասանելիություն տրվելու է այն ծավալով, որն անհրաժեշտ է աշխատողի՝ աշխատանքի ընդունումն օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ձևակերպելու կամ աշխատողի համար գրանցման հայտ ներկայացնելու ճշտության ստուգումներ, ինչպես նաև աշխատողի համար հաշվարկված և վճարված եկամուտների, հաշվարկված (վճարված) եկամտային հարկի, սոցիալական և պարտադիր այլ վճարների համապատասխանության նկատմամբ հարկային հսկողություն իրականացնելու համար՝ օրենսդրությամբ վերապահված լիազորությունների շրջանակում:

**3. Հայաստանի Հանրապետության ներքին գործերի նախարարության միգրացիայի և քաղաքացիության ծառայությանը:**

Նշված մարմինն թվային համակարգի օտարերկրյա աշխատողի տվյալներին հասանելիություն տրվելու է այն ծավալով, որն անհրաժեշտ է օտարերկրյա աշխատողի ներգրավման <https://workpermit.am> միասնական էլեկտրոնային հարթակի միջոցով ներկայացված դիմումների հիման վրա հարուցված վարչական վարույթի ընթացքն ապահովելու համար:

**4. Գործատուին և աշխատողին:**

Ինչպես նշվեց, նշված անձանց Թվային համակարգում տրվելու է Էլեկտրոնային տվյալներին հասանելիության պատուհան (անձնական էջ): Մինչև տասնվեց տարեկան անձի մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների ծագման դեպքում Էլեկտրոնային տվյալներին հասանելիությունը տրվելու է աշխատանքային պայմանագիրը կնքող ծնողին կամ խնամատար ծնողին կամ որդեգրողին կամ խնամակալին:

**Ի՞նչ խնդիրների լուծման նպատակով է ներդրվելու Թվային համակարգը**

- Թվային համակարգի բազային հասանելիության շնորհիվ Տեսչական մարմինը հնարավորություն կունենա արդյունավետ վերահսկողություն իրականացնել՝ բացահայտելով աշխատանքային օրենսդրության, այդ թվում՝ աշխատանքային պայմանագրի պայմանների խախտումները:

- Թվային համակարգի առկայությունը կբացառի մասնավոր ոլորտում հետին թվով պայմանագրերի կնքման, հարկային մարմնում փաստացի իրականացվող աշխատանքը չգրանցելու (անօրինական աշխատանք) կամ փաստացի տրամադրվող աշխատավարձի չափից պակաս չափ պայմանագրում նշելու ձևավորված պրակտիկան:

- Թվային համակարգը հնարավորություն կընձեռնի աշխատողներին ինքնուրույն հսկել աշխատանքային հարաբերություններից բխող իր իրավունքները պահպանված լինելու հանգամանքը և գերծ մնալ անօրինական աշխատանքում ներգրավվելու դեպքերից կամ շահագործումից:

**Ե՞րբ են ուժի մեջ մտնելու Թվային համակարգին վերաբերող կարգավորումները**

Որպես նախագծի ուժի մեջ մտնելու ժամկետ նախատեսվում է 2025 թվականի հուլիսի 1-ը: Սկզբնական փուլում թվային համակարգի միջոցով աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը նախատեսվում է կամավորության սկզբունքով, որի ընթացքում գործատուներին հնարավորություն կընձեռնվի ադապտացվելու նոր ներդրվող համակարգին, միաժամանակ վեր կհանվեն համակարգի հնարավոր բացերը, հետագայում դրանք վերացնելու նպատակով:

Արդեն 2026 թվականի հունվարի 1-ից նախատեսվում է աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը, դադարումը և փոփոխումն իրականացնել բացառապես Թվային համակարգի միջոցով: Ժամկետը նախատեսվել է նաև հաշվի առնելով այն, որ 2026 թվականից բոլորի համար պարտադիր է լինելու եկամտային հարկի տարեկան հաշվարկները (հայտարարագրերը) ներկայացնելու պահանջը, իսկ ինչպես նշվեց՝ Թվային համակարգին հասանելիությունը տրվելու է հայտարարագրերի ներկայացման հարթակի միջոցով:

**Ի՞նչ պետք է անեն գործատուները**

2026 թվականի հունվարի 1-ից հետո՝ տասներկուամսյա ժամկետում, գործատուները պետք է թվային համակարգ մուտքագրեն իրենց հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողների աշխատանքային պայմանագրերը (եթե աշխատանքային պայմանագրերը չեն կնքվել թվային համակարգի միջոցով)՝ մուտքագրման պահին գործող պայմաններով:

Մինչև օրենքն ուժի մեջ մտնելը կնքված և շարունակվող աշխատանքային պայմանագրերի թվային համակարգ մուտքագրելու կարգը սահմանելու Ե Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

**Ի՞նչ պատասխանատվություն է նախատեսվում Թվային համակարգի վերաբերյալ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված պահանջները խախտելու համար**

Հաշվի առնելով, որ Թվային համակարգը նոր գործիք է, որին հարմարվելու համար որոշակի ժամանակ կպահանջվի, այս պահին նախատեսվում է խախտումների համար կիրառել «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» օրենսգրքի 41-րդ հոդվածով նախատեսված տույժերը: Մասնավորապես խախտման առաջին դեպքի համար՝ նախազուգուցում, իսկ վարչական տույժի ենթարկվելուց հետո մեկ տարվա ընթացքում կրկին խախտում թույլ տալու դեպքում՝ գործատուի նկատմամբ կիրառվելու է տուգանք՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի չափով (50 հազար ՀՀ դրամ):

**ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում ակնկալվող փոփոխության վերաբերյալ**

«e-drafts.am» կայքում այժմ քննարկվում է նաև «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» օրենքի նախագիծ, որով առաջարկվում է կրճատել աշխատաժամանակի տևողությունը՝ դարձնելով օրական 8-ից 7 ժամ, շաբաթական՝ 40-ից 35՝ պահպանելով աշխատավարձը:

Նախագծի հեղինակը ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունն է:

Ըստ նախագծի հեղինակի՝ նախագծի ընդունումը կնպաստի աշխատանքի և անձնական կյանքի միջև ժամանակի և ռեսուրսների արդյունավետ բաշխմանը (work-life balance): Այսինքն՝ կստեղծվի հնարավորություն՝

- հանգստի ժամանակի ավելացման,
- ընտանիքի հետ ավելի շատ ժամանակ անցկացնելու,
- սթրեսի, լարվածության և գերհոգնածության նվազեցման,
- անձնական խնդիրների լիարժեք լուծման,
- ինքնազարգացման համար հատկացվող

ժամանակի ավելացման,

- կյանքի բոլոր ոլորտներում հավասար ներգրավվածության.

Ըստ հեղինակի՝ Նախագիծը՝

- Կնպաստի աշխատանքի արդյունավետության բարձրացմանը
- Կհանգեցնի արտադրողականության անձի.
- Կբալանսավորի աշխատանքի և հանգստի հարաբերակցությունը.
- Կհանգեցնի կյանքի որակի բարձրացմանը.
- Կնպաստի նոր աշխատատեղերի ավելացմանը թե՛ պետական, թե՛ մասնավոր հատվածում:

Նախագիծը դեռևս չի ընդգրկվել ՀՀ Ազգային ժողովի օրակարգ:

## Կոնցեռն Դիալոգի մասին

Կոնցեռն Դիալոգ փաստաբանական գրասենյակը 1998 թվականից սկսած վստահելի գործընկեր է բիզնեսների և անհատների համար իրավաբանության բոլոր ոլորտներում՝ խորհրդատվությունից մինչև դատական պաշտպանություն:

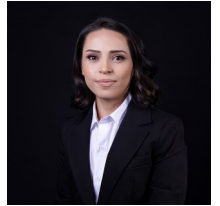
Ընկերությունը ճանաչված է կորպորատիվ իրավունքի, աշխատանքային իրավունքի, մրցակցության իրավունքի, հարկային իրավունքի, պայմանագրային իրավունքի, լիցենզիաների ու թույլտվությունների, ընտանեկան իրավունքի (ներառյալ երեխաների անդրահամանային առևանգման /child abduction/) ոլորտների պրակտիկայով: Մասնավորապես, մենք մեծ փորձ ունենք SS, հեռահաղորդակցության և մեդիայի, հանքարդյունաբերության, էներգետիկայի, կոմունալ ծառայությունների, բանկային և ֆինանսական, առողջապահության, անշարժ գույքի և ոչ առևտրային գործունեության ոլորտներում:

Կոնցեռն Դիալոգի դատավարական փորձառությունը ՀՀ-ում առաջատարներից է, հատկապես բարդ քաղաքացիական, վարչական և արբիտրաժային գործերով: Փաստաբանական գրասենյակի անդամակցությունը TagLaw և Nextlaw ցանցերին և համագործակցությունն առանձին երկրներում գործով տեղական իրավաբանական կազմակերպությունների հետ թույլ է տալիս բարձրորակ ծառայություններ մատուցել հաճախորդներին փաստացիորեն ամբողջ աշխարհում:

Մանրամասներ՝ <https://dialog.am/page/aboutus>

## Նեդինակի մասին

**Շուշանիկ Ստեփանյան**  
**Ավագ իրավաբան,**  
**փաստաբան**



Շուշանիկ Ստեփանյանը ղեկավարում է աշխատանքային իրավունքի պրակտիկան: Նա տրամադրում է խորհրդատվություն, ինչպես նաև իրականացնում է աշխատանքային վեճերով թե՛ գործատուների, թե՛ աշխատողների շահերից ներկայացուցչություն:

Իրականացնում է դատական ներկայացուցչություն քաղաքացիական և այլ գործերով: Կոնցեռն Դիալոգի թիմին միացել է 2019 թվականին:

Նախկինում ավելի քան 5 տարի, աշխատել է ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանում որպես դատավորի օգնական: