



DOI: 10.59560/18291155-2025.2-127

ԺՈՐԱ ՍԱՐԳՍՅԱՆ

ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական
հարցերի նախարարության
աշխատանքի և զբաղվածության
վարչության պետ,
ՀՊՏՀ ՄՏՀ ամբիոնի դոցենտ,
ԵՊՀ Կառավարման և գործարարության
ամբիոնի դոցենտ,
տնտեսագիտության թեկնածու



ՀԱՍՄԻԿ ՍՏԵՓԱՆՅԱՆ

Ռուս-Հայկական համալսարանի իրավունքի
տեսության և սահմանադրական իրավունքի
ամբիոնի դոցենտ,
Ֆրանսիական համալսարանի դասախոս,
իրավաբանական գիտությունների
թեկնածու, դոցենտ
ՀՊՏՀ հասարակագիտության
ամբիոնի դոցենտ

**ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ՆԱԽԱՁԵՌՆՈՒԹՅԱՄԲ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ
ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ ԼՈՒԾԵԼՈՒ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ
ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ**

Ամփոփագիր

Սահմանելով աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հիմքերը՝ օրենսդիրն ամրագրել է նաև դրանցից յուրաքանչյուրի իրացման առանձնահատկությունները, որոնք կարևոր երաշխիք են գործատուի և աշխատողի աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համար:

Սույն հոդվածի նպատակն է վեր հանել աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականություններն առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու կամ աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու

դեպքերում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձնահատկությունները:

Նշված հիմքերով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու առնչությամբ աշխատանքային օրենսգրքի այլ հոդվածներով նախատեսված լրացուցիչ իրավակարգավորումները նկարագրում են այդ դեպքերը բնութագրող հատկանիշները, դրսևորումները կամ պայմանները և միտված են առավել հստակեցնելու դրանցից յուրաքանչյուրի պարագայում աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձնահատկությունները: Սակայն առկա իրավակարգավորումների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ, այնուամենայնիվ, առկա են իրավական բացեր, որոնք կարգավորման անհրաժեշտություն ունեն: Մասնավորապես՝ սույն հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրելով դատական պրակտիկան, համապատասխան օրենսդրական կարգավորումները՝ իրավական որոշակիության, ինչպես նաև գործատուի հայեցողության բացառման տեսանկյունից առաջարկվում է ոլորտային օրենսդրությամբ հստակ սահմանել «ուսումնադաստիարակչական գործառույթ» եզրույթը:

Հիմնաբառեր. աշխատանքային հարաբերություններ, աշխատանքային պայմանագիր, աշխատանքային պայմանագրի լուծում, աշխատանքային օրենսգիրք, աշխատող, գործատու, դատական պրակտիկա:

1. Ներածություն: Աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են կողմերի ազատ կամաարտահայտության վրա հիմնված փոխադարձ համաձայնությամբ՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված պահանջներին համապատասխան: Այդ հարաբերությունների՝ որպես երկկողմ իրավունքներ ու պարտականություններ ներառող հարաբերությունների, բովանդակությունից բխում է, որ դրանց դադարեցումը չի կարող լինել կամայական կերպով, ուստի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 109-րդ հոդվածում հստակ թվարկված են այն հիմքերը, որոնց առկայության դեպքում հնարավոր է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը (դադարեցնել աշխատանքային հարաբերությունները): Դրանց թվում է նաև Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով նախատեսված՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու (հետևաբար նաև՝ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու) հիմքը:

Սահմանելով աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հիմքերը՝ օրենսդիրն ամրագրել է նաև դրանցից յուրաքանչյուրի իրացման առանձնահատկություններն ու գործատուի և աշխատողի աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության երաշխիքները:

Մասնավորապես՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքերը, պայմանները, ինչպես նաև որոշակի առանձնահատկությունները սահմանված են Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում: Հիշյալ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված են ինչպես անորոշ, այնպես էլ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ նախքան դրա գործողության ժամկետը լրանալը, գործատուի նախաձեռնությամբ լուծելու դեպքերը¹: Հատկանշական է նաև, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքերի մի մասի հետ կապված Օրենսգրքի այլ

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

1) գործատուի լուծարման (գործունեության դադարման), պետական հաշվառումից հանվելու, նույնպես գործատուի դեպքում՝ պաշտոնից ազատվելու դեպքերում.

2) աշխատանքի 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.

3) աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում.

4) աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու դեպքում.

5) աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում.

6) աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում.

7) աշխատողի երկարատև անաշխատունակության դեպքում (եթե աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ է գտնվել ավելի քան վեց ամիս անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում՝ ավելի քան 180 օր՝ չհաշված հիվանդության և ծննդաբերության արձակուրդի օրերը).

8) աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավարձում գտնվելու դեպքում.

9) անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու դեպքում.

10) պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում.

11) **(կեսրն ուժը կորցրել է 03.05.23 ՀՕ-160-Ն)**

12) օտարերկրացու կացության կարգավիճակն ուժը կորցրած կամ անվավեր ճանաչվելու դեպքում.

13) սույն օրենսգրքի 108-րդ հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված դեպքում աշխատանքի չթույլատրվելու հետևանքով ավելի քան 10 աշխատանքային օր (հերթափոխ) անընդմեջ կամ վերջին երեք ամսվա ընթացքում ավելի քան 20 աշխատանքային օր (հերթափոխ) աշխատողի՝ իր աշխատանքային պարտականությունները չկատարելու դեպքում»:

հողվածներով նախատեսվել են լրացուցիչ իրավակարգավորումներ, որոնք նկարագրում են այդ դեպքերը բնութագրող հատկանիշները, դրսևորումները կամ պայմանները և միտված են առավել հստակեցնելու դրանցից յուրաքանչյուրի պարագայում աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձնահատկությունները:

Հարկ ենք համարում նշել, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասում նշված բոլոր դեպքերում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ձևակերպվում է գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով:

Սույն հոդվածում անդրադարձ է կատարվում միայն աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականություններն առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու կամ աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքերում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձնահատկություններին (113-րդ հոդվածի 5) և 6) կետեր):

2. Գրականության ակնարկ

Հետազոտության շրջանակներում առաջադրված խնդիրների լուծման նպատակով առաջնահերթ ուսումնասիրվել են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113, 121, 122, 220-230-րդ, 231, 232, 233, 237-241-րդ հոդվածները: Նշված հոդվածներով սահմանվում են ինչպես անորոշ, այնպես էլ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ նախքան դրա գործողության ժամկետը լրանալը, գործատուի նախաձեռնությամբ լուծելու դեպքերը, աշխատանքային կարգապահության խախտման, կարգապահական պատասխանատվության կիրառման և կարգապահական տույժերի տեսակներին վերաբերող իրավակարգավորումները:

Ինչպես նաև ուսումնասիրվել են ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 17-րդ և 141-րդ հոդվածները, որոնք վերաբերում են վնասների հատուցմանը, ծառայողական, առևտրային կամ բանկային գաղտնիք համարվող տեղեկատվությանը:

Ժ. Սարգսյանի և Ա. Հայրապետյանի «Աշխատանքային օրենսգրքի մեկնաբանություններ», Մաս 1 (Երևան 2023) ձեռնարկում ներկայացված պարզաբանումները և վերլուծությունները որպես հիմք են ընդունվել սույն հետազոտական աշխատանքների կատարման ընթացքում:

Հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվել են նաև Վճռաբեկ դատարանի իրավական դիրքորոշումները, ինչը հնարավորություն է տվել

բացահայտել աշխատանքային օրենսդրության նորմերի վերաբերյալ օրենսդրի կամքը¹:

3. Հերազդության մեթոդաբանություն

Հեղինակների կողմից կիրառվող հիմնական հետազոտական մեթոդներն են՝ համակարգային վերլուծության, ընդհանրացման, համեմատական-իրավական մեթոդները: Նշված մեթոդների կիրառմամբ իրականացվել է աշխատանքային օրենսդրության տարբեր նորմերի համակարգային վերլուծություն, դատական պրակտիկայի ընդհանրացում և օրենսդրի կամքի բացահայտում:

4. Վերլուծություն

4.1. Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի հիմքով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը 113-րդ հոդվածի 1-ին մասը, ի թիվս այլնի՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք է նախատեսում նաև աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում (Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետ): Ընդ որում օրենքը նախատեսում է, որ այս հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է պահպանել կարգապահական պատասխանատվության կիրառման կանոնները:

Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետը համակարգային առումով փոխկապակցված է նույն օրենսգրքի աշխատանքային կարգապահության խախտմանը, կարգապահական պատասխանատվության կիրառմանը և կարգապահական տույժերի տեսակներին վերաբերող համապատասխան դրույթներին: Մասնավորապես Օրենսգրքի 121-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի նույն օրենսգրքի

¹ Մասնավորապես ուսումնասիրվել է ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 25.12.2012 թ. թիվ ԿԴ/0125/02/11, 04.10.2013 թ. թիվ ԵԿԴ/2600/02/10, 28.03.2019 թ. թիվ ԵԿԴ/4054/02/16, 10.07.2020 թ. թիվ ՇԴ/2860/02/18, 29.10.2021 թ. թիվ ԵԱՔԴ/3661/02/17 որոշումները:

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, աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է պահպանել կարգապահական պատասխանատվության կիրառման կանոնները:

Աշխատանքային հարաբերությունների բնույթը պահանջում է ոչ միայն այդ հարաբերությունների կողմերի իրավունքների իրացման, այլև պարտականությունների կատարման անհրաժեշտություն, հետևաբար աշխատանքային հարաբերությունների ծագման պահից աշխատողը և գործատուն ձեռք են բերում փոխադարձ իրավունքներ և պարտականություններ: Աշխատողն աշխատանքային պարտականությունները կատարում է ոչ թե ամբողջովին իր հայեցողությամբ, այլ պարտադիր կերպով ենթարկվելով աշխատանքային ռեժիմին, կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատանքային կարգապահությանը, աշխատանքի սահմանված նորմերին: Աշխատանքային հարաբերություններում աշխատանքային կարգապահության կարգավորումը նպատակ ունի ապահովել հավասարակշռությունը աշխատողների և գործատուների իրավունքների և պարտականությունների միջև, նպաստել աշխատանքային սկզբունքների պահպանմանը¹: ՀՀ վճռաբեկ դատարանը նախկինում կայացրած որոշմամբ արձանագրել է, որ օրենսդիրն աշխատողին պարտավորեցնում է աշխատանքային պարտականությունները կատարել *օրինականության, բարեխղճության և ողջամտության* սկզբունքների պահպանմամբ²: Եթե աշխատողը չի կատարում կամ ոչ պատշաճ է կատարում աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պարտավորությունները, այդ թվում՝ չի պահպանում աշխատանքային կարգապահությունը, ապա գործատուն կարող է կիրառել Օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված կարգապահական տույժերից որևէ մեկը՝ հաշվի առնելով աշխատողի կողմից թույլ տրված խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը:

¹ Սարգսյան ժ., Հայրապետյան Ա., «Աշխատանքային օրենսգրքի մեկնաբանություններ»: Եր., «Պրոքս» ՍՊԸ, 2023, Մաս 1, էջ 196:

² Արմինե Աբելյանն ընդդեմ անհատ ձեռնարկատեր Հովհաննես Դանիելյանի թիվ ԿԴ/0125/02/11 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 25.12.2012 թվականի որոշում:

Այսպիսով, Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետում և Օրենսգրքի 121-րդ հոդվածում առկա դրույթների վերլուծությամբ հանգում ենք հետևյալին, որ օրենսդիրը աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունների չկատարման կամ ոչ պատշաճ կատարման հիմքով աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման համար սահմանել է *որոշակի նախապայմանների միաժամանակյա առկայության պահանջ*, այն է՝

1) աշխատանքային պարտականություններն առանց հարգելի պատճառի չկատարելը,

2) աշխատանքային պարտականությունները պարբերաբար չկատարելը,

3) մինչև տվյալ աշխատանքային կարգապահական խախտումը, աշխատանքային կարգապահական խախտում թույլ տված աշխատողի՝ առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ ունենալը:

Միաժամանակ հարկ է նշել, որ թեև աշխատանքային պարտականություններն աշխատողի կողմից առանց հարգելի պատճառի չկատարելու դեպքում գործատուին է վերապահված Օրենսգրքով սահմանված կարգապահական տույժի տեսակն ընտրելու և կիրառելու, ինչպես նաև առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ ունենալու պարագայում Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու իրավասությունը, սակայն կիրառվող կարգապահական տույժը պետք է համաչափ լինի կատարված խախտման ծանրությանը և դրա ընտրության դեպքում գործատուն պետք է ղեկավարվի Օրենսգրքի 224-րդ հոդվածի պահանջներով, համաձայն որի՝ կարգապահական տույժի կիրառման դեպքում պետք է հաշվի առնվեն խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը:

Այս կապակցությամբ ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը 10.07.2020 թ. թիվ ՇԴ/2860/02/18 քաղաքացիական գործով կայացրած որոշմամբ արտահայտել է հետևյալ դիրքորոշումը «...չնայած այն հանգամանքին, որ աշխատողի կողմից աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու դեպքում գործատուն ինքն է որոշում կիրառման ենթակա կարգապահական տույժի տեսակը, այնուամենայնիվ, այն չի կարող կրել կամայական բնույթ, և յուրաքանչյուր դեպքում գործատուի կողմից ընտրված կարգապահական տույժի տեսակը պետք է համաչափ լինի աշխատողի կողմից կատարված խախտման

ծանրությանը, որի ապահովմանն էլ ուղղված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 226-րդ հոդվածով սահմանված՝ մինչև կարգապահական տույժի կիրառումն աշխատողից խախտման մասին պարտադիր գրավոր բացատրություն պահանջելու գործատուի պարտականությունը»:

Վերահաստատելով և զարգացնելով ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի կողմից նախկինում արտահայտած դիրքորոշումները՝ ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը 29.10.2021 թ. թիվ ԵԱԲԴ/3661/02/17 քաղաքացիական գործով կայացրած որոշմամբ նշել է, որ կարգապահական տույժերից որևէ մեկն ընտրելիս, գործատուն իրավունք չունի դրսևորել կամայական մոտեցում և որ կարգապահական տույժերից որևէ մեկի կիրառման դեպքում, պարտավոր է հաշվի առնել խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքային կատարողական արդյունավետությունը: Այսինքն, կարգապահական տույժերից որևէ մեկն ընտրելիս, գործատուն իրավունք չունի դրսևորել կամայական մոտեցում՝ առանց հաշվի առնելու աշխատողի իրավունքները երաշխավորող օրենսդրությամբ սահմանված սկզբունքները: Ըստ այդմ, ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը եզրահանգել է, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով նախատեսված պայմաններից որևէ մեկով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում¹, գործատուն պարտավոր է ղեկավարվել և հիմք ընդունել Օրենսգրքի 224-րդ հոդվածով սահմանված պահանջները:

Հարկ է նշել, որ աշխատանքային վեճերը դատական կարգով լուծելիս, այդ վեճերով ապացուցման պարտականության բաշխման բեռի ծանրությունը հիմնականում կրում է գործատուն²: Մասնավորապես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի հիմքով գործատուի նախաձեռնությամբ որոշակի կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում, ըստ ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի դիրքորոշման, «...գործատուն ոչ միայն պարտավոր է ապացուցել աշխատողի

¹ Խոսքը վերաբերում է Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով նախատեսված՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու այն դեպքերին, որոնք կիրառվում են որպես կարգապահական տույժ:

² Օրինակ՝ աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծելու դեպքում գործատուն է կրում ազատման հրամանի իրավաչափությունն ապացուցելու, աշխատողին հասանելիք գումարները վճարված լինելու հանգամանքն ապացուցելու, աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանքի բացակայությունն ապացուցելու պարտականությունները և այլն:

կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականություններն առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու փաստերը (կարգապահական խախտում), այլ նաև թե՛ համապատասխան կարգապահական տույժն ընտրելիս արդյո՞ք հաշվի առնվել են աշխատողի կողմից թույլ տրված խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը: Ընդ որում, նշված փաստերից որևէ մեկի վիճելի մնալու դեպքում, դրա բացասական հետևանքները պետք է կրկին կրի գործատուն»: Այսինքն, գործատուի կողմից ընտրված և կիրառված կարգապահական տույժի տեսակի համաչափությունը պետք է ապացուցի գործատուն:

Այսպիսով, Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով սահմանված դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս պահանջվում է ոչ միայն վերը թվարկված նախապայմանների միաժամանակյա առկայությունը, այլև կարգապահական պատասխանատվության կիրառման կանոնների պահպանումը, մասնավորապես՝ 1) գործատուն պետք է աշխատողից գրավոր կերպով պահանջի խախտման մասին գրավոր բացատրություն՝ տրամադրելով ողջամիտ ժամկետ, 2) այդ բացատրությունը պետք է պահանջվի մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը, տվյալ դեպքում՝ մինչ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, 3) առանց խախտման մասին աշխատողի կողմից տրված գրավոր բացատրության, կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել, տվյալ դեպքում՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել, միայն այն դեպքում, երբ գործատուի սահմանած ողջամիտ ժամկետում աշխատողն առանց հարգելի պատճառների չի ներկայացնում գրավոր բացատրություն:

4.2. Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի հիմքով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասը, ի թիվս այլնի, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք է նախատեսում աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելը: Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետը համակարգային առումով փոխկապակցված է նաև Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածի, ինչպես նաև աշխատանքային կարգապահության խախտմանը, կարգապահական պա-

տասխանատվության կիրառմանը և կարգապահական տույժերի տեսակներին վերաբերող համապատասխան դրույթների, մասնավորապես՝ Օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի հետ:

Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի նույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը վստահությունը կորցրած աշխատողի հետ, եթե աշխատողը՝

1) կատարել է այնպիսի արարք, որի հետևանքով գործատուն կրել է կամ կարող էր կրել նյութական վնաս.

2) ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատողը թույլ է տվել տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք.

3) հրապարակել է պետական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքներ կամ դրանց մասին հայտնել է մրցակից կազմակերպությանը.

4) չի պահպանել (խախտել է) աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին իրավական ակտերի, աշխատանքների կազմակերպման և իրականացման կանոնների, հրահանգների պահանջները, որն առաջացրել է կամ կարող էր առաջացնել ծանր հետևանքներ՝ վտանգելով անձանց կյանքն ու առողջությունը կամ իրական սպառնալիք ստեղծելով անձանց կյանքի և առողջության համար կամ նրանց կյանքին ու առողջությանը պատճառելով վնաս.

5) անօրինական (առանց համաձայնեցման կամ տեղեկացման) օգտագործել է գործատուի կամ այլ աշխատողների համակարգչային տեխնիկան կամ տեղեկատվական համակարգերը (տեղեկատվական համակարգեր մուտք գործելու միջոցներ (մուտքանուն, գաղտնաբառ և այլն)), որի միջոցով ձեռք է բերել աշխատանքային կամ անձնական տվյալներ, իրականացրել է տվյալների անօրինական օգտագործում, ձայնագրում, ոչնչացում, վերափոխում, ուղեփակում, կրկնօրինակում, տարածում կամ թվային տեխնոլոգիաների միջամտությամբ իրականացրել է գործողություններ, այդ թվում՝ վիրուսային կամ ծրագրային կարգաբերումներ, որոնք կարող էին խաթարել կամ խաթարել են գործատուի բնականոն աշխատանքը¹:

¹ Հարկ է նշել, որ մինչև 03.05.23 թ. աշխատանքային օրենսդրության փոփոխությունները, Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածով նախատեսված էր աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու երեք դրսևորում, այն է՝ դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս աշխատողի կողմից գործատուին նյութական վնաս պատճառած լինելը, աշխատողի կողմից

Սույն հոդվածում անդրադարձ կկատարվի միայն նշված հոդվածի 1), 2) և 3) կետերով նախատեսված հիմքերին:

Այսպիսով, աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքերից **առաջինը** *աշխատողի կողմից այնպիսի արարք կատարելն է, որի հետևանքով գործադրուն կրել է կամ կարող էր կրել նյութական վնաս*: Այս կապակցությամբ հարկ է նշել, որ յուրաքանչյուր կոնկրետ իրավիճակում նյութական վնասի առկայությունը պետք է դիտարկվի Օրենսգրքով նախատեսված՝ աշխատողին նյութական պատասխանատվության ենթարկելու վերաբերյալ իրավակարգավորումների համատեքստում հաշվի առնելով աշխատանքային հարաբերություններում վնասի հատուցման հարաբերությունների նկատմամբ կիրառելի, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով սահմանված՝ վնասի ինստիտուտին վերաբերող ընդհանուր կանոնները:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ վնասներ են իրավունքը խախտված անձի ծախսերը, որ նա կատարել է կամ պետք է կատարի խախտված իրավունքը վերականգնելու համար, նրա գույքի կորուստը կամ վնասվածքը (իրական վնաս), չստացված եկամուտները, որոնք այդ անձը կստանար քաղաքացիական շրջանառության սովորական պայմաններում, եթե նրա իրավունքը չխախտվեր (բաց թողնված օգուտ), ինչպես նաև ոչ նյութական վնասը:

Այսինքն, վնասն օրենքով պահպանվող իրավունքների խախտման դեպքում վրա հասնող անբարենպաստ, բացասական հետևանքն է, որը կարող է արտահայտվել չնախատեսված լրացուցիչ ծախսեր կատարելով կամ այդպիսի ծախսերի կատարման անհրաժեշտությամբ, գույքի կորստով կամ վնասվածքով, եկամուտների չստացմամբ (բաց թողնված օգուտ): Վնասի հատուցման համար պարտադիր պայման է պարտապանի ոչ օրինաչափ վարքագծի, վնասների և դրանց միջև պատճառահետևանքային կապի ու պարտապանի մեղքի միաժամանակյա առկայությունը, բացառությամբ օրենքով սահմանված դեպքերի¹:

պետական, ծառայողական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքներ հրապարակելը կամ դրանց մասին մրցակից կազմակերպությանը հայտնելը, ինչպես նաև ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատողի կողմից տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք կատարելը:

¹ Տես, մասնավորապես, ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 04.10.2013 թ. թիվ ԵԿԴ/2600/02/10 քաղաքացիական գործով կայացրած որոշումը:

Հարկ է նշել, որ համաձայն Օրենսգրքի 232-րդ հոդվածի՝ նյութական պատասխանատվություն առաջանում է հետևյալ բոլոր պայմանների առկայության դեպքում.

1) պատճառված է վնաս.

2) վնասը պատճառվել է անօրինական գործունեության հետևանքով.

3) առկա է պատճառական կապ անօրինական գործունեության և վնասի առաջացման միջև.

4) առկա է խախտողի մեղքը.

5) խախտում թույլ տված և տուժած կողմերն իրավունքների խախտման պահին եղել են աշխատանքային հարաբերությունների մեջ.

6) վնասի առաջացումը կապված է աշխատանքային գործունեության հետ:

Իր հերթին, Օրենսգրքի 237-րդ հոդվածով սահմանված է, որ աշխատողը պարտավոր է հատուցել գործատուին պատճառած նյութական վնասը, որն առաջացել է՝

1) գործատուի գույքը փչացնելու կամ կորցնելու հետևանքով.

2) նյութերի գերաձախս 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) անօրակ արտադրանքի թողարկումը կանխելու համար դիտավորյալ կերպով միջոցառումներ չձեռնարկելու, նյութական կամ դրամական արժեքները հափշտակելու հետևանքով:

Աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքերից **երկրորդը** վերաբերում է *ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատողի կողմից տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետք անհամապետելի արարք կատարելուն*:

Այսինքն, որպեսզի գործատուն վերը նշված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրն իր նախաձեռնությամբ լուծի, անհրաժեշտ է հետևյալ պայմանների միաժամանակյա առկայությունը՝

1) աշխատողը հանդիսանա ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող անձ, և

2) թույլ տրված լինի համապատասխան աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք:

Օրենսգիրքը չի սահմանում «ուսումնադաստիարակչական գործառույթ» եզրույթը: «Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենքը հստակ սահմանում է, որ ուսումնադաստիարակչական գործառույթը հանրակրթական ծրագիր իրականացնող ուսումնական հաստատության վարչական և մանկավարժական աշխատողների կողմից իրականացվող ուսումնական և դաստիարակչական գործընթացների մշակմանը, կազմակերպմանը, իրականացմանը և համակարգմանն ուղղված աշխատանքներն են (3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 14.4 կետ): Մինչդեռ «Բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական կրթության մասին» ՀՀ օրենքում հստակ սահմանում չկա: Օրենքի մի քանի հոդվածների համակարգային վերլուծությունից կարելի է եզրահանգել, որ ուսումնադաստիարակչական գործառույթը բարձրագույն ուսումնական հաստատության և հետբուհական մասնագիտական կրթություն իրականացնող կազմակերպության աշխատողների կողմից իրականացվող այն գործառույթն է, որի նպատակն է սովորողների մեջ պատշաճ վարքի ու վարվելակերպի, քաղաքացիական դիրքորոշման, հայրենասիրության ձևավորումը, սովորողի՝ ազգային, բարոյական և համամարդկային արժեքների ոգով դաստիարակումը:

ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը, 28.04.2022 թ. թիվ ԱՐԴ/3713/02/20 քաղաքացիական գործով կայացրած որոշմամբ անդրադառնալով վերոնշյալ եզրույթին, նշել է, որ ««ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ» իրականացնող կարող է համարվել այն անձը, ով միաժամանակ՝ համալիր կերպով, իրականացնում է ինչպես ուսումնական, այնպես էլ՝ դաստիարակչական գործառույթներ»:

Հարկ է նշել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված չէ, թե ինչպիսի արարքներն են նույն օրենսգրքի 122-րդ հոդվածի 2-րդ կետի իմաստով համարվում ուսումնադաստիարակչական գործառույթները շարունակելու հետ անհամատեղելի:

Անդրադառնալով այս հարցին՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը *Աստղիկ Մխիթարյանն ընդդեմ ՀՀ Արմավիրի մարզպետ Համբարձում Մաթևոսյանի* գործով կայացրած որոշմամբ նշել է, որ ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատողի արարքները պետք է հանդիսանան այնպիսին, որ խաթարեն այդ գործառույթների էությունը և նպատակը՝ վտանգելով կամ արգելք հանդիսանալով դրանց

պատշաճ իրազորմանը, կամ հակասեն բարոյականության համընդհանուր նորմերին:

Վճռաբեկ դատարանը միաժամանակ գտնում է, որ օրենսդրի այդպիսի մոտեցումը տրամաբանորեն պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ ինչպես օրենսդրությամբ, այնպես էլ ներքին կարգապահական կանոններով չեն կարող սահմանվել այն բոլոր պահանջները և սահմանափակումները, որոնք պետք է պահպանի ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատողը: Այդպիսի պահանջները բխում են տվյալ աշխատանքի բնույթից և դրա հասարակական նշանակությունից¹:

Սակայն, մեր դիտարկմամբ, իրավական որոշակիության, ինչպես նաև գործատուի հայեցողության բացառման տեսանկյունից անհրաժեշտ է ոլորտային օրենսդրությամբ հստակ սահմանել «ուսումնադաստիարակչական գործառույթ» եզրույթը:

Այնուամենայնիվ, հարկ է նշել, որ գործատուն ինքն իրավասու է գնահատել, թե որքանով է աշխատողի արարքը խոչընդոտում նրա կողմից ուսումնադաստիարակչական գործառույթները, այդ թվում սովորողների մեջ պատշաճ վարք ու վարվելակերպ, քաղաքացիական դիրքորոշում ձևավորելու պարտականությունները պատշաճ իրականացնելուն: Հետևաբար, **եթե աշխատողի արարքն անհամատեղելի է ուսումնադաստիարակչական գործառույթների պատշաճ իրականացման հետ, գործատուն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքով անգամ այն դեպքում, երբ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարքը չի դրսևորվել աշխատանքային կարգապահության սահմանված կանոնների խախտմամբ:**

Աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքերից **երրորդը** վերաբերում է *պեղական, ծառայողական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքներ կամ դրանց մասին մրցակից կազմակերպությանը հայտնելուն*: Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածի 3-րդ կետով նախատեսված արարքի կատարման արդյունքում աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս, պետք է դիտարկել, թե արդյո՞ք աշխատողի հրապարակած տեղեկատվությունը համապատասխանում է պետական, ծառայողական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիք հասկացությունների՝ օրենսդրությամբ սահմանված բնորոշումներին: Մասնա-

¹ Վճռաբեկ դատարանի 2023 թ. թիվ ԵԿԴ/4054/02/16 որոշում:

վորապես, «Պետական գաղտնիքի մասին» 2023 թվականի մարտի 1-ին ընդունված ՀՕ-49-Ն ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ պետական գաղտնիքը (պետական գաղտնիք պարունակող տեղեկություններ)՝ Հայաստանի Հանրապետության ռազմական կամ արտաքին հարաբերությունների կամ տնտեսության, գիտության և տեխնիկայի կամ հետախուզական, արտաքին հետախուզական, հակահետախուզական, օպերատիվ-հետախուզական գործունեության բնագավառների այն տեղեկություններն են, արտադրանքը կամ նյութերը, որոնք, սույն օրենքի համաձայն, պահպանվում և պաշտպանվում են պետության կողմից, և որոնց տարածումը կարող է վնաս հասցնել Հայաստանի Հանրապետության ազգային անվտանգությանը կամ շահերին: Հարկ է նշել, որ ի տարբերություն 1996 թ. ընդունված «Պետական և ծառայողական գաղտնիքի մասին» ՀՀ օրենքի՝ որում սահմանվում էր «ծառայողական գաղտնիք» եզրույթը, 2023 թվականին ընդունված «Պետական գաղտնիքի մասին» նոր օրենքով սահմանվում է «սահմանափակ տարածման ծառայողական տեղեկություն» եզրույթը, մասնավորապես օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով սահմանվում է՝ սահմանափակ տարածման ծառայողական տեղեկությունը Հայաստանի Հանրապետության պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, իրավաբանական անձանց, պաշտոնատար անձանց գործունեությանն առնչվող, սույն օրենքի համաձայն, պետական գաղտնիք պարունակող տեղեկությունների շարքին չդասվող տեղեկություններն են, արտադրանքը կամ նյութերը, որոնք պարունակում են պետական գաղտնիքի տարրեր, սակայն ինքնին չեն բացահայտում պետական գաղտնիքը, և որոնց տարածումը կարող է բացասաբար անդրադառնալ Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանությանը, ազգային անվտանգությանը, արտաքին հարաբերություններին, քաղաքական և տնտեսական շահերին, իրավակարգի պահպանությանը:

Իր հերթին, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասով տրված է ծառայողական, առևտրային կամ բանկային գաղտնիք հանդիսացող տեղեկատվության սահմանումը, ըստ որի, տեղեկատվությունը ծառայողական, առևտրային կամ բանկային գաղտնիք է, եթե այն երրորդ անձանց անհայտ լինելու ուժով ունի իրական կամ հնարավոր առևտրային արժեք, չկա օրինական հիմքերով այն ազատորեն ստանալու հնարավորություն և տեղեկատվություն ունեցողը միջոցներ է ձեռնարկում դրա գաղտնիության պահպանման համար: Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝

տեղեկությունները, որոնք չեն կարող ծառայողական, առևտրային կամ բանկային գաղտնիք լինել, սահմանվում են օրենքով:

Հատկանշական է, որ տեղեկատվությունը որպես ծառայողական, առևտրային կամ բանկային գաղտնիք համարելու համար, օրենսդիրը որպես անհրաժեշտ նախապայման է դիտարկում այդ տեղեկատվությունը տիրապետողի կողմից դրա գաղտնիության պահպանման համար միջոցներ ձեռնարկելը: Այսինքն՝ գործատուն պետք է իր հերթին կատարի անհրաժեշտ գործողություններ այդ տեղեկատվության գաղտնիությունը երրորդ անձանցից պահպանելու համար, այլապես, այն լայն շրջանակներին հասու լինելու դեպքում, չի կարող համարվել ծառայողական, առևտրային կամ բանկային գաղտնիք, և աշխատողի կողմից այդ տեղեկատվությունն այլ անձանց հայտնելը բավարար հիմք չի հանդիսանա աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու պատճառաբանությամբ աշխատանքից ազատելու համար:

ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը, 28.03.2019 թ. թիվ ԵԿԴ/4054/02/16 քաղաքացիական գործի շրջանակներում վերլուծելով Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետը և դրա հետ համակարգային առումով փոխկապակցված Օրենսգրքի այլ նորմերը, մասնավորապես՝ աշխատանքային կարգապահության խախտմանը, կարգապահական պատասխանատվության կիրառմանը և կարգապահական տույժերի տեսակներին վերաբերող իրավակարգավորումները, արտահայտել է հետևյալ դիրքորոշումը՝ «... աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում օրենսդրի կողմից գործատուի համար սահմանվել է աշխատողի նկատմամբ ներգործության կիրառման երկու տարբերակ՝

1) գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծում՝ առանց աշխատողին նախապես ծանուցելու պարտականության, կամ

2) կարգապահական պատասխանատվության կիրառում՝ մասնավորապես որպես կարգապահական տույժ կիրառելով աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, որի դեպքում գործատուն պարտավոր է պահպանել կարգապահական տույժի կիրառման ընթացակարգը»:

Այսպիսով, նման այլընտրանք նախատեսելը նպատակ է հետապնդում հավասարակշռել աշխատողի և գործատուի շահերը, քանի որ հնարավոր են իրավիճակներ, երբ անհապաղ աշխատանքային պայմանագիրը չլուծելը կարող է լրացուցիչ վնասներ հասցնել գործատուին (օրինակ՝ եթե աշխատողը հրապարակել է սահմանափակ տարածման ծառայողական տեղեկություն):

4. Եզրակացություններ

Այսպիսով, Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետում և Օրենսգրքի 121-րդ հոդվածում առկա դրույթների վերլուծությամբ հանգում ենք հետևյալին, որ օրենսդիրը բավարար երաշխիքներ է սահմանել աշխատողների իրավունքների պաշտպանության առումով՝ կապված գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծման հետ, մասնավորապես՝

1. հետևյալ նախապայմանների միաժամանակյա առկայության պահանջ՝ ա) աշխատանքային պարտականություններն առանց հարգելի պատճառի չկատարելը, բ) աշխատանքային պարտականությունները պարբերաբար չկատարելը, գ) մինչև տվյալ աշխատանքային կարգապահական խախտումը, աշխատանքային կարգապահական խախտում թույլ տված աշխատողի՝ առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ ունենալը:

2. Գործատուն պարտավոր է պահպանել կարգապահական պատասխանատվության կիրառման կանոնները, մասնավորապես՝ 1) աշխատողից գրավոր կերպով պահանջի խախտման մասին գրավոր բացատրություն՝ տրամադրելով ողջամիտ ժամկետ, 2) այդ բացատրությունը պետք է պահանջվի մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը, տվյալ դեպքում՝ մինչ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, 3) առանց խախտման մասին աշխատողի կողմից տրված գրավոր բացատրության, կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել, տվյալ դեպքում՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել, միայն այն դեպքում, երբ գործատուի սահմանած ողջամիտ ժամկետում աշխատողն առանց հարգելի պատճառների չի ներկայացնում գրավոր բացատրություն,

3. Գործատուն պետք է հաշվի առնի կատարված խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը:

Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 6) կետով նախատեսված հիմքով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու առնչությամբ Օրենսգրքի այլ հոդվածներով նախատեսված լրացուցիչ իրավակարգավորումները նկարագրում են այդ դեպքերը բնութագրող հատկանիշները, դրսևորումները կամ պայմանները և միտված են առավել հստակեցնելու դրանցից յուրաքանչյուրի պարագայում աշխատանքային պայմանագրի

լուծման առանձնահատկությունները: Սակայն առկա իրավակարգավորումների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ, այնուամենայնիվ, առկա են իրավական բացեր, որոնք կարգավորման անհրաժեշտություն ունեն: Մասնավորապես՝ սույն հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրելով դատական պրակտիկան, համապատասխան օրենսդրական կարգավորումները՝ իրավական որոշակիության, ինչպես նաև գործատուի հայեցողության բացառման տեսանկյունից առաջարկում ենք ոլորտային օրենսդրությամբ հստակ սահմանել «ուսումնադաստիարակչական գործառույթ» եզրույթը: Մեր կողմից առաջարկվում է նշված եզրույթն ամրագրել հետևյալ կերպ՝ «ուսումնադաստիարակչական գործառույթը ուսումնական և դաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող կազմակերպության աշխատողների կողմից իրականացվող այն գործառույթներն են, որոնք ուղղված են ուսումնական և դաստիարակչական գործընթացների մշակմանը, կազմակերպմանը, իրականացմանը և համակարգմանը, սովորողների մոտ պատշաճ վարքի ու վարվելակերպի, քաղաքացիական դիրքորոշման, հայրենասիրության ձևավորմանը, սովորողի՝ ազգային, բարոյական և համամարդկային արժեքների ոգով դաստիարակմանը:

Օգտագործված նորմատիվ իրավական ակտերի և գրականության ցանկ

1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք (ընդունված 09.11.2004 թ.՝ վերջին փոփոխություններով):
2. ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 25.12.2012 թ. թիվ ԿԴ/0125/02/11 որոշում:
3. ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 04.10.2013 թ. թիվ ԵԿԴ/2600/02/10 որոշում:
4. ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 28.03.2019 թ. թիվ ԵԿԴ/4054/02/16 որոշում:
5. ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 10.07.2020 թ. թիվ ՇԴ/2860/02/18 որոշում:
6. ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 29.10.2021 թ. թիվ ԵԱԲԴ/3661/02/17 որոշում:
7. Սարգսյան Ժ., Հայրապետյան Ա., «Աշխատանքային օրենսգրքի մեկնաբանություններ»: Եր., «Պրոքս» ՍՊԸ, Մաս 1, 248 էջ:

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В РЕСПУБЛИКЕ АРМЕНИЯ

Аннотация

Устанавливая основания для прекращения трудовых отношений, законодатель установил так же особенности исполнения каждого из них, которые являются важной гарантией защиты трудовых прав работодателя и работника.

Цель настоящей статьи - показать особенности прекращения трудового договора по инициативе работодателя в случае периодического невыполнения без уважительной причины обязанностей, отведенных работнику трудовым договором или правилами внутреннего распорядка, или в случае утраты доверия к работнику.

Дополнительное правовое регулирование, предусмотренное другими статьями трудового кодекса в связи с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, описывают характеризующие подобные случаи признаки, проявления или условия и направлены на наиболее точное описание особенностей прекращения трудового договора в случае каждого из них. Но анализ имеющегося правового регулирования показывает, что тем не менее имеются пробелы в праве, которые нуждаются в урегулировании. В частности, изучив в рамках настоящего исследования судебную практику, соответствующее законодательное регулирование, с точки зрения правовой определенности, а так же исключения инициативы работодателя, предлагается отраслевым законодательством четко определить термин “учебно-воспитательная функция”.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовой договор, прекращение трудового договора, трудовой кодекс, работник, работодатель, судебная практика.

PECULIARITIES OF THE LEGAL REGULATION OF TERMINATING AN EMPLOYMENT CONTRACT AT THE EMPLOYER'S INITIATIVE IN THE REPUBLIC OF ARMENIA

Annotation

By defining the grounds for the termination of employment relations, the legislator has also established the specific implementation procedures for each of them, which are important safeguards for protecting the labor rights of both the employer and the employee.

The purpose of this article is to highlight the specific features of terminating a labor contract at the initiative of the employer in cases where the employee regularly fails to fulfil the obligations reserved for him or her by the labor contract or the internal regulatory rules, with no good reason, or in cases where the employer has lost confidence in the employee.

The additional legal regulations provided by other articles of the Labor Code regarding the termination of a labor contract at the initiative of the employer on the above-mentioned grounds describe the characteristics, manifestations, or conditions that define such cases and aim to further clarify the specific procedures for terminating the labor contract in each instance. However, analysis of the existing legal framework reveals that there are still legal gaps that require regulation.

Specifically, within the scope of this study, by analyzing judicial practice and relevant legislative regulations, and considering the perspectives of legal certainty and the limitation of employer discretion, it is proposed that the term "educational-pedagogical function" be explicitly defined in sector-specific legislation.

Keywords: labor/employment relations, labor contract, termination of labor contract, Labor Code, employee, employer, judicial practice.

Հոդվածը հանձնված է խմբագրություն 12.06.2025 թ., տրվել է գրախոսության 12.06.2025 թ., ընդունվել է տպագրության 15.06.2025 թ.: