



oxyGen



Protection of Rights  
Without Borders NGO





Սույն փաստաթուղթը կազմվել է «ԵՄ-ն հանուն աշխատանքային իրավունքների. Հայաստանում քաղաքացիական ձայնի և դերի հզորացում՝ հանուն աշխատանքային իրավունքների և սոցիալական պաշտպանության» ծրագրի (Ծրագրի) շրջանակներում իրականացված մշտադիտարկման արդյունքների վրա: Ծրագիրն իրականացվում է «ՕքսեՋեն» հիմնադրամի, «Սոցիոսկոպ» ՀԿ-ի, «Ասպարեզ» լրագրողների ակումբ ՀԿ-ի, «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ-ի կողմից՝ «Իրավունքների պաշտպանությունն առանց սահմանների» ՀԿ-ի և «Եվրասիա» համագործակցությունն հիմնադրամի հետ համատեղ: Ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից:

Սույն քաղաքականության փաստաթուղթը կամ առաջարկությունները հիմնված են «Իրավունքների պաշտպանությունն առանց սահմանների» հասարակական կազմակերպության (հետայսու՝ Կազմակերպություն) մշտադիտարկումների արդյունքում վերհանված խնդիրների վրա: Մասնավորապես 2021 թվականին Կազմակերպության կողմից իրականացվել է աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող վարչական և քաղաքացիական դատական գործերի մշտադիտարկում: Մշտադիտարկման շրջանակներում դիտարկվել է աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ 496 գործ, որոնցով կայացվել է վճիռ (384 քաղաքացիական և 112 վարչական գործեր), ինչպես նաև 123 կարճման մասին որոշում: Դիտարկված 384 քաղաքացիական գործերից 94-ով աշխատողների հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է կարգապահական պատասխանատվության ենթարկվելու արդյունքում: Ընդ որում՝ 94 հայցից բավարարվել է 62-ը (66%):

Դիտարկված գործերով արձանագրվել է համատարած խնդիր՝ վստահությունը կորցնելու հիմքով անձանց աշխատանքից ազատելիս վերաբերելի իրավակարգավորումների մեկնաբանման և կիրառման մասով:

Այսպես՝ Աշխատանքային օրենսդրությունը նախատեսում է աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ մի քանի հիմքով, այդ թվում՝ կարգապահական պատասխանատվության ենթարկվելու արդյունքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (հետայսու՝ ԱՕ) 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում: ԱՕ 122-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը վստահությունը կորցրած աշխատողի հետ, եթե աշխատողը՝

- 1) դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս կատարել է այնպիսի արարքներ, որի հետևանքով գործատուն կրել է նյութական վնաս.
- 2) ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատողը թույլ է տվել տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք.
- 3) հրապարակել է պետական, ծառայողական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքներ կամ դրանց մասին հայտնել է մրցակից կազմակերպությանը:

Կարգապահական պատասխանատվության հիմքով աշխատանքային պայմանագրերի լուծման առնչությամբ դիտարկված 94 գործերից մեծ մասը՝ 39 (41,4%-ը) վերաբերել են աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում աշխատանքից ազատման հրամանի վիճարկմանը, որոնցից բավարարվել են 35-ը (90%): Բավարարման այս աստիճան բարձր ցուցանիշը ցույց է տալիս, որ նշված հիմքով աշխատանքից ազատումը առավել խնդրահարույց է և կարիք ունի լրացուցիչ կարգավորման և պրակտիկայի շտկման:

Դատարանը հայցերը բավարարել է ինչպես ընթացակարգային խախտումների հիմքով, օրինակ՝ բացատրություն չվերցնելը, կամ ազատման հրամանում փաստական և/կամ իրավական հիմքերը պատշաճ չնշելը, այնպես էլ իրավախախման սուբյեկտի սխալ որակման, աշխատանքային պարտականությունների ոչ հստակ կամ թերի նշված լինելու և այլ հիմքերով:

➤ *Աշխատողի՝ որոշակի գործառույթներ իրականացնող սուբյեկտ հանդիսանալու հետ կապված հարցեր.*

Վերագրվող իրավախախտման սուբյեկտ չհանդիսանալու հանգամանքը բարձրաձայնվել է վստահություն կորցնելու համատեքստում նախատեսված տարատեսակ հիմքերով աշխատանքից ազատելու դեպքում:

*Ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող սուբյեկտ հանդիսանալը.*

Դատարանները տարբեր մեկնաբանություններ են տվել հայցվորների՝ ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող սուբյեկտ հանդիսանալու վերաբերյալ, ինչը կապված է ԱՕ-ում կամ որևէ այլ իրավական ակտում նշված եզրույթները բացահայտված չլինելու հետ: Տարբեր մեկնաբանությունների տեղիք է տվել նաև որևէ օրենսդրական ակտում ուսումնադաստիարակչական գործառույթների իրականացման հետ անհամատեղելի արարք արտահայտության բացատրության բացակայությունը, ինչի համար գործատուները աշխատողներին ենթարկում են կարգապահական տույժի և ազատում աշխատանքից:

Մասնավորապես, դատարանները տարբեր կերպ են մեկնաբանել այն հարցը, թե արդյոք դպրոցի տնօրենը հանդիսանում է ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող սուբյեկտ: Մի դեպքում, օրինակ, Դատարանն արձանագրել է, որ դպրոցի տնօրենը հանդիսանում է ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող սուբյեկտ, սակայն անդրադարձել է կոնկրետ արարքին, նշելով, որ այն ուղղված չէ հենց բուն բարոյական նորմերի դեմ, ուստիև անհամատեղելի չի դարձնում հայցվորի հետագա աշխատանքը<sup>1</sup>: Այլ դեպքում՝ գտել է, որ դպրոցի տնօրենը որևէ իրավական ակտով չի հանդիսանում ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող սուբյեկտ<sup>2</sup>:

*Դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս այնպիսի արարքներ կատարելը, որի հետևանքով գործատուն կրել է նյութական վնաս.*

Վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատանքից ազատման վերաբերյալ դիտարկված 39 գործերից 20-ով պատասախանող գործատուներն աշխատողներին ազատել են աշխատանքից հենց այն հիմքով, որ վերջիններս դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս այնպիսի արարքներ են կատարել, որոնց հետևանքով գործատուն կրել է նյութական վնաս:

<sup>1</sup> Տե՛ս, օրինակ, ԱԲԴ/3713/02/20, [http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=38843546786192492](http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786192492)

<sup>2</sup> Տե՛ս, օրինակ, ՇԴ/1079/02/19, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=29554872554720303](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554720303)

Հայցվորներն այս հիմքը վիճարկել են՝ հիմնականում պնդելով, որ չեն հանդիսանում ԱՕ 122-րդ հոդվածի 1-ին մասի դիսպոզիցիայի սուբյեկտ, կամ նշելով, որ վերջիններիս արարքի պատճառով գործատուն չի կրել որևէ վնաս, կամ հրամանը կայացվել է աշխատողի՝ արձակուրդում գտնվելու ընթացքում, ինչն արգելված է, կամ կրկին՝ փաստական կամ իրավական հիմքի բացակայության, գրավոր բացատրություն չվերցնելու և այլ հիմնավորումներով:

Ընդ որում, ԱՕ 122-րդ հոդվածի 1-ին մասի հիմքով պատասխանատվության ենթարկված հայցվորների կողմից ներկայացված հայցերից մերժվել են միայն երկուսը, մեկը՝ արարքում մեղքը բացակայելու հիմնավորումներ ներկայացված չլինելու և մեկը՝ դատարան հայց ներկայացնելու համար սահմանված ժամկետը բաց թողնելու հիմքով<sup>3</sup>:

*Պետական, ծառայողական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքներ հրապարակելը կամ դրանց մասին մրցակից կազմակերպությանը հայտնելը.*

Դիտարկված գործերով այս հիմքին է վերաբերել ընդամենը 2 հրաման: Երկուսի վիճարկման վերաբերյալ հայցերն էլ բավարարվել են Դատարանի կողմից<sup>4</sup>: Երկու գործով էլ Դատարանն ընդգծել է, որ գործատուն պետք է հիմնավորի գաղտնիքը հրապարակված լինելու կամ մրցակցին փոխանցված լինելու հանգամանքը, հակառակ դեպքում նշված հիմքով աշխատանքից ազատումն անհիմն է:

Հարկ է նշել, որ Դատարանը գործնականում հաճախ չի բացահայտում արարքի հետևանքները, ծանրությունը, նախկինում կատարած աշխատանքը և այլ գործոններ, իսկ գործատուն միանգամից կիրառում է ամենախիստ տույժը զուտ այն պատճառով, որ դրա իրավունքն ունի<sup>5</sup>: Կարևոր է ընդգծել, որ ԱՕ-ի 122-րդ հոդվածի 3-րդ մասում գաղտնիքի բացահայտումը, որը գործատուին պատճառել է վնաս, հետևանքների մասին ոչինչ չի նշում, իսկ 122-րդ հոդվածի մյուս մասերը հետևանքի առկայությունը պարտադիր են համարում նշված հոդվածով աշխատանքից ազատելու համար:

➤ *Որոշակի գործառույթներ կատարելու պարտավորության առկայություն.*

Դիտարկված գործերից մի մասով Դատարանն անդրադարձել է այն հարցին, թե արդյոք աշխատողն ունեցել է որոշակի պարտավորություններ, որոնց չկատարման արդյունքում գործատուին պատճառվել է վնաս<sup>6</sup>:

*Վնասի առկայությունը հիմնավորելը.*

Մի շարք գործերով Դատարանը բավարարել է հայցերը և անվավեր ճանաչել աշխատողներին ԱՕ 122-րդ հոդվածի 1-ին մասի հիմքով ազատելու վերաբերյալ

<sup>3</sup>Տե՛ս, օրինակ, ԵԴ/26219/02/20, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=45880421204064506](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204064506)

<sup>4</sup>Տե՛ս, օրինակ, ԵԴ/10397/02/20, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=45880421204024812](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204024812), ԿԴ/1/3511/02/19, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=16325548649310079](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649310079)

<sup>5</sup>Տե՛ս, օրինակ, ԵԴ/39170/02/19, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=45880421203988582](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203988582)

<sup>6</sup>Տե՛ս, օրինակ, ԵԴ/10332/02/20, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=45880421204024510](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204024510)

հրամանները՝ պատասխանողին կյուբական վնաս պատճառված վնասը<sup>7</sup>, վնաս պատճառողի մոտ ոչ օրինաչափ վարքագծի առկայության, վնասների և ենթադրյալ վնաս պատճառող անձի ոչ օրինաչափ գործողության միջև պատճառահետևանքային կապի առկայության հանգամանքները չապացուցվելու հիմքով<sup>8</sup> և այլն: Դատարանը կարևորել է իրական վնասի պատճառման հիմնավորելը, և այն դեպքերում, երբ գործատուն այն չի հիմնավորել, գտել է, որ ԱՕ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով աշխատանքից ազատելու հիմքերն առկա չեն<sup>9</sup>:

Ի թիվս այլնի՝ Դատարանի՝ կյուբական վնաս պատճառված չլինելու եզրահանգման համար հիմք է հանդիսացել նաև այն, որ հայցվորի աշխատավարձից (ևրա հետ վերջնահաշվարկ կատարելիս) որպես գործատուին պատճառված վնասի հատուցում գումար չի պահվել<sup>10</sup>:

➤ *Արարքում մեղքի բացակայությունը.*

Դիտարկված գործերով Դատարանը միանման մոտեցում չի ցուցաբերել մեղքի առկայության/ բացակայության հիմնավորող ապացույցների բեռի բաշխման հարցում՝ մի դեպքում արարքում աշխատողի մեղավորությունը ապացուցելու պարտականությունը դնելով պատասխանողի վրա և բավարարելով հայցը, իսկ մեկ այլ դեպքում՝ հայցը մերժելու հիմքում դնելով հայցվորի մեղավորության կանխավարկածը՝ քանի դեռ հայցվորը չի ապացուցել իր մեղքի բացակայությունը՝ ըստ Քաղաքացիական օրենսգրքի կանոնների<sup>11</sup>:

➤ *Կարգապահական տույժ կիրառելը՝ առանց բացատրություն վերցնելու.*

ԱՕ 226-րդ հոդվածի համաձայն՝ մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուն պետք է աշխատողից գրավոր կերպով պահանջի խախտման մասին գրավոր բացատրություն՝ տրամադրելով ողջամիտ ժամկետ: Եթե գործատուի սահմանած ողջամիտ ժամկետում աշխատողն առանց հարգելի պատճառների չի ներկայացնում գրավոր բացատրություն, ապա կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել առանց գրավոր բացատրության: ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ Աշխատանքային օրենսգրքի 226-րդ հոդվածում նշված նորմը կրում է իմպերատիվ (պարտադիր) բնույթ, որի համաձայն՝ գործատուի կողմից աշխատողից խախտման մասին գրավոր բացատրություն պահանջելը պարտադիր է մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը, և որ այդ բացատրությունն

<sup>7</sup>Տե՛ս, օրինակ, ԵԴ/10332/02/20, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=45880421204024510](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204024510); ԵԴ/15812/02/20, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=45880421204038995](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204038995); ԵԴ/16267/02/20, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=45880421204039998](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204039998); ԵԴ/21070/02/19, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=45880421203956105](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203956105):

<sup>8</sup>Տե՛ս, օրինակ, ԵԴ/21070/02/19, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=45880421203956105](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203956105)

<sup>9</sup>Տե՛ս, օրինակ, ԵԴ/15812/02/20, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=45880421204038995](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204038995)

<sup>10</sup>Տե՛ս, օրինակ, ԱԴԴ-1/2415/02/19, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=38843546786165477](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786165477)

<sup>11</sup>Տե՛ս, օրինակ, ՍԴ/1558/02/19, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=35465847065593372](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=35465847065593372); ԱԳԴ-2/2892/02/19, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=27303072741048745](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741048745)

աշխատողից պետք է պահանջվի մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը՝ այդ բացատրությունը տալու համար սահմանելով ողջամիտ ժամկետ<sup>12</sup>:

Գործերի մի մասով Դատարանն անդրադարձել է բացատրություն չվերցնելու կամ բացատրություն տալու համար ողջամիտ ժամկետ չտրամադրելու հարցին: Մի շարք գործերով հայցվորները հատկապես շեշտադրել են այն հանգամանքը, որ գործով չի ապահովվել իրենց բացատրություն տալու իրավունքը: Դատարանը որոշ դեպքերում հայցը բավարարել է՝ միայն արձանագրելով գրավոր բացատրություն վերցրած չլինելու հանգամանքը<sup>13</sup>, երբեմն չի բավարարվել դրանով, նշելով հրամանի անվավերության այլ հիմքեր ևս<sup>14</sup>:

Հատկանշական է, որ ԱՕ 226-րդ հոդվածն այնքանով, որքանով չի պարունակում հստակ նշում այն մասին, թե խախտման մասին գրավոր բացատրությունը ինչպիսի գրավոր եղանակով պետք է պահանջվի գործատուից, հանգեցրել է Դատարանի հակասական մեկնաբանություններին: Մասնավորապես, Դատարանը բավարարել է հայցը՝ նշելով, որ 226-րդ հոդվածի հիմքով մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուն պարտավոր էր աշխատողից պահանջել խախտման մասին գրավոր բացատրություն՝ սահմանելով ողջամիտ ժամկետ: Իսկ որոշ դեպքերում ինչպես Վերաքննիչ դատարանը, բեկանված գործերից մեկով<sup>15</sup>, այնպես էլ Առաջին ատյանի դատարանը<sup>16</sup>, դիրքորոշում են հայտնել առ այն, որ գործատուն 226-րդ հոդվածով չի շեշտվում, թե գործատուն գրավոր բացատրությունն աշխատողից ինչպիսի եղանակով կարող է պահանջել: Դատարանը գտել է, որ բացատրություն պահանջելու հատուկ եղանակ /փոստային առաքմամբ, էլեկտրոնային և այլ/ օրենքով սահմանված չէ, ուստիև կարող է կիրառվել ցանկացած միջոց, այդ թվում՝ գործատուի կողմից սահմանված ձևը<sup>17</sup>:

➤ *Փաստական և/կամ իրավական հիմքի բացակայություն.*

Վստահություն կորցնելու հիմքով ազատման վերաբերյալ 39 գործերից 8-ով (21%) Դատարանն անվավեր է ճանաչել աշխատանքից ազատման հրամաններն այն հիմքով, որ հրամաններում նշված չեն եղել անհրաժեշտ իրավական և/կամ փաստական հիմքերը, մասնավորապես՝ ԱՕ 122-րդ հոդվածի 1-ին մասի կետերից որևէ մեկը, որով անձը կարող էր ենթարկվել պատասխանատվության և ազատվել աշխատանքից, կամ Դատարան չեն ներկայացվել հիմնավորող ապացույցներ<sup>18</sup> կամ Դատարանն արձանագրել է, որ պատասխանողը չի կատարել կարգապահական տույժի հիմքում ընկած փաստական հանգամանքները, ինչպես նաև դրա ընդունման համար օրենքով սահմանված կարգի

<sup>12</sup> Տե՛ս, օրինակ, ԵԿԴ/2998/02/12 քաղաքացիական գործով ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 26.12.2013 թ.-ի որոշումը

<sup>13</sup> Տե՛ս, օրինակ, ՇԴ/3290/02/19, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=29554872554726809](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554726809)

<sup>14</sup> Տե՛ս, օրինակ, ԱԲԴ1/2415/02/19,

[http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=38843546786165477](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786165477)

<sup>15</sup> ՇԴ/5419/02/19, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=29554872554731976](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554731976)

<sup>16</sup> ԵԴ/4792/02/20, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=45880421204012728](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204012728)

<sup>17</sup> ԵԴ/4792/02/20, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=45880421204012728](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204012728)

<sup>18</sup> ՏԴ/1621/02/20, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=32369622321763201](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=32369622321763201)

պահպանված լինելն ապացուցելու բեռը<sup>19</sup>: Այս խումբ դատական գործերի ուսումնասիրությունից ընդհանրապես պարզ չէ, թե աշխատողին ինչ հիմքով են ազատել աշխատանքից՝ կյուբական վնաս պատճառելու, գաղտնիքի հրապարակման թե, օրինակ, ուսումնասիրատիարակչական գործառույթների առնչությամբ<sup>20</sup>:

Դատարանը գտել է, որ ԱՕ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետն ինքնին, առանց նույն ԱՕ 122-րդ հոդվածի, աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծելու իրավական հիմք համարվել չի կարող, քանի որ միայն դրա կիրառմամբ հնարավոր չէ որոշել՝ արդյոք առկա են այն պայմանները՝ փաստական հիմքերը, որոնց պարագայում գործատուն կարող է ընդունել իրավաչափ անհատական իրավական ակտ պայմանագիրը միակողմանի լուծելու համար, հետևաբար, ԱՕ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետը նշելով և չնշելով նույն ԱՕ 122-րդ հոդվածը, ներառյալ դրա համապատասխան կետը, գործատուն չի ապահովում Զաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին ենթակետով սահմանված պահանջը՝ իրավական հիմքերի պարտադիր նշելու առումով, ինչը հանգեցնում է Զաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին ենթակետով սահմանված հետևանքին:

Ընդ որում, Դատարանն արձանագրել է, որ անկախ այն հանգամանքից, թե կողմը փաստարկում է նորմով նախատեսված խախտումների մասին, թե ոչ, անկախ այն հանգամանքից, թե պատասխանող կողմն իր դիրքորոշումներով հետագայում պարզաբանում է հրամանի փաստական հիմքը, թե ոչ, Դատարանը պարտավոր է հրամանն անվավեր ճանաչել, եթե աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու փաստական հիմքը հրամանում նշված չէ: Միայն հոդվածի վերնագիրը հրամանում վկայակոչելը՝ փաստական հիմք չի կարող համարվել, քանի որ գործատուն հրամանում մանրամասն պետք է նշեր, թե ինչ փաստական հանգամանքներն է հիմք ընդունել, երբ որոշել է, որ աշխատողն իր մոտ վստահությունը կորցրել է, պետք է թվարկեր դեպքը, արարքը և այլ մանրամասներ<sup>21</sup>:

Պետք է նշել, որ ոչ բոլոր դեպքերում է դատարանն անդրադարձել իրավական և փաստական հանգամանքների նշման հարցին: Դատարանը որոշ դեպքերում չի անդրադարձել հրամանում փաստական և իրավական հիմքերը նշելու գործատուի պարտականությանը, չի կիրառել Զաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածը՝ արդյունքում մերժելով ներկայացված հայցը<sup>22</sup>:

<sup>19</sup>ԵԴ/16498/02/19, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=45880421203946470](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203946470)

<sup>20</sup>ԱՎԴ1/2424/02/19, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=27303072741045306](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741045306);

ԵԴ/8126/02/19, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=45880421203928734](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203928734); ՏԴ/1621/02/20,

[http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=32369622321763201](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=32369622321763201); ԱՎԴ1/0048/02/19,

[http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=27303072741026200](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741026200); ԳԴ4/1514/02/20,

[http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=33495522228629911](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=33495522228629911):

<sup>21</sup> Տե՛ս, օրինակ, ԵԴ/42071/02/19, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=45880421203995134](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203995134)

ԵԴ/16367/02/20, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=45880421204040011](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204040011), ՏԴ/1621/02/20,

[http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=32369622321763201](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=32369622321763201), ԱՎԴ1/2424/02/19,

[http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=27303072741045306](http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741045306)

<sup>22</sup> Տե՛ս, օրինակ, ՇԴ3/0259/02/19, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case\\_id=29554872554719924](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554719924)



## **ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ.**

### *Օրենսդրական ոլորտում.*

- Վերանայել Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի առաջին մասի վեցերորդ կետով, ինչպես նաև 122-րդ հոդվածով նախատեսված՝ վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատողին աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ կարգավորումները՝ ընդլայնելով վստահության կորստի դեպքերը, հիմքերը, սուբյեկտներին, այդ թվում՝ ներառելով աշխատողների կողմից աշխատանքային պարտականությունների կամ կարգապահական կանոնների այնպիսի խախտումներ թույլ տալը, որոնց հետևանքով գործատուն կրել է նյութական վնաս, կամ վնաս է պատճառվել վերջինիս համբավին, հեղինակությանը կամ վտանգ է ստեղծվել անձանց կյանքի կամ առողջության համար: Բացի այդ տարբերակել ուսումնական հաստատություններում ուսումնական, վարչական, դաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող սուբյեկտները, ուսումնական հաստատություններում ուսումնական, վարչական, դաստիարակչական գործառույթների իրականացման հետ անհամատեղելի արարք հասկացությունները, հստակեցնել դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս կարգապահական խախտում թույլ տալու սուբյեկտը.
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարել փոփոխություններ՝ սահմանելով կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու դեպքում բացատրություն պահանջելու եղանակները, ինչպես նաև բացատրություն ներկայացնելու համար ողջամիտ ժամկետ տրամադրելու պահանջ.
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 226-րդ հոդվածում կատարել լրացում՝ սահմանելով, որ գրավոր բացատրություն ներկայացնելու համար տրամադրելով ողջամիտ ժամկետ, գործատուն պետք է հաշվի առնի ենթադրյալ կարգապահական խախտման բնույթը, ծանրությունը և հետևանքները, կարգապահական խախտման հանգամանքները, աշխատողի կողմից բացատրություն ներկայացնելու հնարավորությունը.
- Աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանել գործատուի պարտականությունը՝ կայացնելու աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության և տույժի ենթարկելու վերաբերյալ անհատական իրավական ակտ, որը կբավարարի իրավաչափության, հիմնավորվածության և համաչափության վավերապայմաններին՝ այդ թվում՝ սահմանելով պահանջ՝ անդրադառնալու աշխատողի բացատրությամբ ներկայացված փաստարկներին, նշելու անձին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու իրավական և փաստական հիմքերը, ինչպես նաև հիմնավորելու կիրառված տույժի համաչափությունը կարգապահական խախտմանը (դրա ծանրությանը, հետևանքներին և այլն):
- Օրենսդրությամբ հստակ սահմանել գործատուի կողմից կայացվող հրամանների բովանդակությանը ներկայացվող պահանջները:
- Աշխատանքային օրենսգրքում հստակ սահմանել գործատուի պարտականությունը՝ կայացնել անհատական իրավական ակտեր, որոնք պարունակում են դրանց կայացման համար անհրաժեշտ իրավական և փաստական հիմքերը և հիմնավորումները:

### *Իրագեկվածության բարձրացման ուղղությամբ.*

- Աշխատանքի և առողջապահության տեսչական մարմնի կողմից, իր լիազորություններն իրականացնելիս, մշակել աշխատանքից ազատման և կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հրամանների, ծանուցումների պարտադիր վավերապայմանների վերաբերյալ օրինակելի ձևեր՝ գործատուի պրակտիկան օրենսդրությանը և դատական պրակտիկային համապատասխանեցնելու համար.
- Աշխատանքից ազատման և կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հրամանների, ծանուցումների պարտադիր վավերապայմանների խնդիրները քննարկել գործատուների, աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների համար անցկացվող սեմինարների ընթացքում:
- Ապահովել գործատուների իրազեկվածության բարձրացումը և պատրաստել ուղեցույցային նյութեր գործատուների իրավական գրագրության, վերջիններիս կողմից կայացվող հրամաններին ներկայացվող պահանջների վերաբերյալ:
- Մշակել գործատուների կողմից կայացվող հրամանների օրինակելի ձևեր՝ պրակտիկայի կանոնակարգման համար:

*Դատական պրակտիկայի կարգավորման.*

- Ապահովել միասնական մոտեցում Զաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի պահանջների պահպանման առումով.
- Ապահովել աշխատանքային վեճերով կողմերի ներկայացրած ապացույցների գնահատումը՝ վերջիններիս միջև ապացուցման բեռի բաշխման կանոններին համապատասխան: Ապահովել վճիռների հիմնավորվածությունն այն հաշվարկով, որ ակտը պարունակի ապացույցների գնահատման, փաստերի հաստատման և իրավունքի կիրառման գործընթացի կապակցությամբ դատարանի դատողությունների ընթացքը և դրանից բխող եզրահանգումները և օբյեկտիվ երրորդ կողմին պարզ լինեն հայցի բավարարման կամ մերժման հիմքերը: