

## ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ՆԱԽԱԶԵՌՆՈՒԹՅԱՄԲ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՈՒՄԸ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՔԱՆԱԿԻ ԵՎ (ԿԱՄ) ՀԱՍՏԻՔՆԵՐԻ ԿՐՃԱՏՄԱՆ ՀԻՄՔՈՎ

### Իսկուհի Հովհաննիսյան

*ԵՊՀ քաղաքացիական դատավարության ամբիոնի ասպիրանտ*

Իբրև աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքի իրացման կարևոր երաշխիք՝ Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգիրքը<sup>1</sup> (այսուհետ նաև՝ Օրենսգիրք) սահմանում է, որ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել միայն Օրենսգրքով սահմանված դեպքերում, որոնք կարող են ունենալ ինչպես օբյեկտիվ բնույթ, այնպես էլ պայմանավորված լինել աշխատողի հետ կապված հանգամանքներով:

Աշխատողի հետ չկապված հանգամանքներով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք է աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատումը: Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-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՝ 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:

Աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատումը պետք է ունենա կոնկրետ պատճառներ, այն չպետք է լինի կամայական և չպետք է գործատուի համար դառնա որոշ աշխատողներից ազատվելու միջոց: Գործատուն չի կարող և չպետք է առանց հիմնավորման և պատճառների ձևականորեն կատարել կառուցվածքային փոփոխություններ, կոնկրետ աշխատողներից ազատվելու համար վերացնել այդ աշխատողների հաստիքները, այնուհետև ստեղծել նմանատիպ գործառույթներով, սակայն, օրինակ, այլ անվանմամբ հաստիքներ:

Որոշակի դժվարություններ է առաջացնում «արտադրության ծավալների փոփոխում», «աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխում» և «արտադրական անհրաժեշտություն» հասկացությունների բացահայտումը և դրանց պրակտիկայում առաջացող իրավիճակների հետ համադրումը:

Փորձենք քննարկել աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատում պայմանավորող հանգամանքներն ընդհանրապես և համադրել դրանք օրենսդրությամբ սահմանված պայմանների հետ:

Յուրաքանչյուր կազմակերպության գործունեության ոլորտում պարբերաբար կարող են առաջանալ իրավիճակներ, երբ որոշակի նպատակների իրականացման համար անհրաժեշտություն առաջանա կազմակերպության գործունեության ուղղությունների ճշգրտում կատարել: Դա կարող է պայմանավորված լինել, մասնավորապես, կոնկրետ գործունեության ոլորտի աշխատանքների ծավալի կրճատման անհրաժեշտությամբ, որոշակի նոր ոլորտի աշխատանքների ներդրմամբ, շուկայում որոշ ապրանքների արտադրության ծավալների նվազման/ավելացման անհ-

<sup>1</sup> Տե՛ս Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրք, ՀՕ-124, ընդունվել է 09.11.2004թ.-ին, ուժի մեջ է 21.06.2005թ.-ից:

րաժեշտությամբ և այլն: Նման պատճառները ստիպում են կազմակերպությանը ոչ միայն փոխել կազմակերպության մարկետինգային քաղաքականությունը, այլ նաև ներմուծել որոշակի արտադրական նորարարություններ (օրինակ՝ արտադրություն մտցնել նոր տեխնիկական սարքավորումներ): Դրանք բնականաբար հանգեցնում են համապատասխան փոփոխությունների կազմակերպության կադրային ոլորտում, որի հետևանքով կրճատվում են աշխատողների թվաքանակը կամ կատարվում են կառուցվածքային փոփոխություններ՝ ոչ անհրաժեշտ հաստիքները վերացնելով և ստեղծելով նոր՝ այլ գործառույթներով ու խնդիրներով հաստիքներ:

Աշխատողների թվաքանակի կրճատման պատճառները կարող են ունենալ նաև ֆինանսական բնույթ, երբ, օրինակ, անհրաժեշտություն է առաջանում կրճատել կազմակերպության ծախսերը, այդ թվում՝ աշխատավարձերի հաշվին:

Հաստիքների կրճատման պատճառները կարող են լինել նաև կազմակերպարավական բնույթի, երբ անհրաժեշտություն է առաջանում կատարելագործել կազմակերպության կառավարումը՝ ոչ արդյունավետ հաստիքները փոխարինելով արդյունավետով: Նման փոփոխություններ հնարավոր է առաջանան նաև կազմակերպության վերակազմակերպման (միաձուլում, միացում, բաժանում, առանձնացում, վերակազմավորում) արդյունքում, որի դեպքում ևս կարող է փոխվել կազմակերպության ներքին կառուցվածքը, այդ թվում՝ հաստիքները:

Առավել ընդհանրացնելով՝ կարող ենք փաստել, որ կազմակերպությունում աշխատողների թվաքանակի կամ հաստիքների կրճատումը պայմանավորվում է կազմակերպության արտադրական և (կամ) ֆինանսական և (կամ) տեխնոլոգիական պայմանների և (կամ) կազմակերպական կառուցվածքի փոփոխման անհրաժեշտությամբ:

Վերոգրյալով պայմանավորված՝ կարծում ենք, որ Օրենսգրքի համապատասխան նորմը անհրաժեշտ է խմբագրել և «արտադրության ծավալների փոփոխում», «տնտեսական պայմանների փոփոխում», «տեխնոլոգիական պայմանների փոփոխում», «աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխում» և «արտադրական անհրաժեշտություն» հասկացությունները փոխարինել առավել մատչելի և հասկանալի տերմիններով՝ աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատումը պայմանավորելով կազմակերպության արտադրական և (կամ) ֆինանսական և (կամ) տեխնոլոգիական պայմանների և (կամ) կազմակերպական կառուցվածքի փոփոխմամբ:

Նշված փոփոխությունները կատարվում են կազմակերպության իրավասու մարմնի որոշմամբ, որում էլ հստակ պետք է շարադրվեն ինչպես փոփոխությունների բնույթը, այնպես էլ դրանց պատճառով աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման անհրաժեշտությունը: Ընդ որում՝ վերը շարադրված պայմանների առկայության հիմնավորումը դեռևս բավարար չէ աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար, դրանց հետևանքով պետք է իրապես կրճատված լինեն աշխատողների քանակը և (կամ) հաստիքները:

Հայաստանի Հանրապետության Վճռաբեկ դատարանը ևս արձանագրել է, որ գործատուի մոտ միայն արտադրության ծավալների, տնտեսական պայմանների, տեխնոլոգիական պայմանների, աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխումը, ինչպես նաև արտադրական անհրաժեշտությունն ինքնին բավարար չեն աշխատողի հետ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի կողմից լուծելու համար, եթե նշված հանգամանքները չեն հանգեցրել աշխատողների թվաքանակի կրճատմանը<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> Տե՛ս Արտակ Մուրադյանը, Հովհաննես Դերձակյանը, Սրբուհի Հարությունյանը, Սուրեն Թադևոսյանը և Եվգենիա Մանուկյանն ընդդեմ «Գաֆէսճեան թանգարան» հիմնադրամի թիվ ԵԿԴ/3613/02/09 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 2009 թվականի դեկտեմբերի 4-ի որոշումը:

Մենք համամիտ ենք Ռ.Ֆ. Գալիևայի այն կարծիքին, որ անհրաժեշտ է տարանջատել «աշխատողների թվաքանակի կրճատում» և «հաստիքների կրճատում» հասկացությունները:

Պրակտիկայում այս երկու դեպքերը սովորաբար օգտագործվում են միասին և չեն տարանջատվում: Այնինչ դրանց տարանջատումն ունի որոշակի գործնական նշանակություն, քանի որ շատ դեպքերում հաստիքների կրճատումը կարող է չհանգեցնել աշխատողների քանակի կրճատման, ավելին՝ նույն որոշմամբ կարող են կազմակերպությունում ավելացվել նոր հաստիքներ:

Ինչպես նշում է գիտնականը վերոնշյալ հասկացությունների տարանջատումն անհրաժեշտ է լեզվական տեսանկյունից, քանի որ օրենսդիրը օգտագործում է նաև «կամ» շաղկապը: Երկրորդ, տարբեր փաստական հանգամանքներից ելնելով, աշխատողների քանակի կրճատման դեպքում տվյալ մասնագիտության, որակավորման որոշ աշխատողներ անհրաժեշտ են, սակայն նրանց ընդհանուր քանակը նվազեցվում է: Հաստիքի կրճատումը ենթադրում է, որ կազմակերպության կառուցվածքից տվյալ հաստիքը վերացվում է ընդհանրապես, և այդ գործառույթներն իրականացնող աշխատողի կարիքը այլևս չկա<sup>1</sup>:

Քննարկվող հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար գործատուն պարտավոր է պահպանել վերոնշյալ պայմանները: Ընդ որում աշխատանքային պայմանագրի լուծման վերաբերյալ անհատական իրավական ակտը, մեր կարծիքով, պետք է պարունակի վերոնշյալ պայմանները պահպանելու վերաբերյալ հիմնավորումներ: Մասնավորապես, այդ ակտում պետք է նշվեն աշխատանքային պայմանագրի լուծման ինչպես իրավական, այնպես էլ փաստական հիմքերը: Գործատուն չպետք է բավարարվի միայն Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետին հղում կատարելով, այլ պետք է մատնանշի, թե կազմակերպությունում ինչպիսի փոփոխություններ են իրականացվել, և ինչի հետևանքով է կազմակերպությունում առաջացել աշխատողների թվաքանակի կամ հաստիքների կրճատման անհրաժեշտություն:

Անվաճի՞ն ի հիմնավորումն՝ անհրաժեշտ է վկայակոչել Հայաստանի Հանրապետության Քաղաքացիական դատավարության<sup>2</sup> օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետը, որի համաձայն՝ դատարանը բոլոր դեպքերում վիճարկվող անհատական ակտը ճանաչում է անվավեր, եթե դրանում նշված չէ աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու փաստական կամ իրավական հիմքը: Այդ պահանջը չպահպանելը անվերապահորեն հանգեցնում է անհատական իրավական ակտի անվավեր ճանաչման:

Սույն հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում գործատուն պարտավոր է պահպանել աշխատանքային պայմանագրի լուծման Օրենսգրքով սահմանված կարգը: Այսպես՝ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նշված հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով որոշակի ժամկետով կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է այդ մասին աշխատողին ծանուցել սույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամկետներում:

Օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային

<sup>1</sup> St'u **Галиева Р.Ф.** Правоприменение отдельных оснований прекращения трудового договора // Социальное и пенсионное право. 2006. N 4. С. 23., **Покровская М.М., Строгович Ю.Н.** Сокращение штата и численности работников. М., 2004. С. 79:

<sup>2</sup> St'u Հայաստանի Հանրապետության Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքը, ՀՕ-110-Ն, ընդունվել է 2018 թվականի փետրվարի 9-ին, ուժի մեջ է 2018 թվականի ապրիլի 9-ից:

պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ:

Սույն հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ սույն հոդվածի 1-ին մասով, ինչպես նաև Օրենսգրքի 93-րդ հոդվածի 1-ին և 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասերով նախատեսված ժամկետները չպահպանելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանոց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը:

Անհրաժեշտ է նշել, որ գործատուն կարող է ավելի շուտ ծանուցել աշխատողին աշխատանքային պայմանագրի լուծման վերաբերյալ, որը չի համարվի Օրենսգրքով սահմանված ծանուցման կարգի խախտում, քանի որ այդ դեպքում, փաստորեն, աշխատողին տրամադրվում է ավելի շատ ժամկետ նոր աշխատանք փնտրելու համար: Կարևորն այն է, որ ծանուցումն իրականացվի ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ:

Հաջորդ կարևոր պայմանը, որ գործատուն պետք է պահպանի, սահմանված է Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասով, որի համաձայն՝ սույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ, 3-րդ և 4-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուն կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ նա հրաժարվել է դրանից: Նման հնարավորությունների բացակայության դեպքում պայմանագիրը լուծվում է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու:

Պետք է նշել, որ գործատուն չի կարող աշխատողին առաջարկել ցանկացած աշխատանք, այլ պարտադիր պայման է համարվում, որ գործատուի հնարավորությունների սահմաններում առաջարկված աշխատանքը համապատասխանի աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին: Միայն աշխատողի կողմից մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան առաջարկված աշխատանքից հրաժարումը կարող է հանգեցնել գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրի լուծմանը:

Հայաստանի Հանրապետության Վճռաբեկ դատարանը 2009 թվականի դեկտեմբերի 4-ին թիվ ԵԱԲԴ/2378/02/08 քաղաքացիական գործով կայացրած որոշմամբ արձանագրել 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 աշխատանքը: Նման եզրահանգման համար Վճռաբեկ դատարանը հիմք է ընդունել այն, որ Օրենսգրքի հիշյալ հոդվածը նպատակ է հետապնդում պաշտպանության տակ առնելու աշխատողներին այն բոլոր դեպքերում, երբ արտադրության ծավալների, տնտեսական, տեխնոլոգիական և աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման, ինչպես նաև արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների թվաքանակի կրճատման դեպքում համապատասխան աշխատողի զբաղեցրած պաշտոնի փոխարեն նույն գործատուի մոտ դեռևս առկա է (կամ առաջանում է) նախկինում կատարած աշխատանքին համարժեք որակավորում և մասնագիտական պատրաստվածություն պահանջող այլ աշխատանք<sup>1</sup>:

Համեմատության համար նշենք, որ ՀՍՀ 1972 թ. հունիսի 16-ի Աշխատանքային օրենսգրքի չէր պահանջում, որ աշխատողին առաջարկվի բացառապես նրա

<sup>1</sup> Տե՛ս Գայանե Դանիլովան ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԱԲԴ/2378/02/08 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 2009 թվականի դեկտեմբերի 4-ի որոշումը:

մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխանող աշխատանք, այլ պարզապես նշում էր, որ աշխատողների թվի կամ հաստիքների կրճատման կապակցությամբ ազատելու մասին նախագուշացման հետ միաժամանակ գործատուն աշխատողին առաջարկում է այլ աշխատանք նույն ձեռնարկությունում, հիմնարկում, կազմակերպությունում: Ըստ համապատասխան պրոֆեսիայի կամ մասնագիտության աշխատանք չլինելու, ինչպես նաև նույն ձեռնարկությունում, հիմնարկում, կազմակերպությունում ուրիշ աշխատանքի փոխադրվելուց հրաժարվելու դեպքում աշխատողը, իր հայեցողությամբ, դիմում է աշխատանքի տեղավորման մարմնի աջակցությանը կամ աշխատանքի է տեղավորվում ինքնուրույն<sup>1</sup>:

Տ. Ա. Նեստերովան նշում է, որ պրակտիկան ներկայումս այլ ուղիով է գնացել: Աշխատողը, ով գբաղեցրել է կրտսեր տեխնիկական մասնագետի պաշտոնը, չէր կարող հավակնել կազմակերպությունում թափուր այն հաստիքին, որի համար սահմանված պարտականությունները ենթադրում են որոշակի որակավորման առկայություն, թեպետ, գործատուն ձևականորեն պարտավոր էր առաջարկել կրճատվող աշխատողին կազմակերպությունում առկա թափուր բոլոր հաստիքները (ընդհուպ ղեկավարի կամ գլխավոր մասնագետի): Այս համատեքստում օրենսդրության փոփոխությունը նշանակում է աշխատանքային հարաբերությունների ազատում ավելորդ թղթաբանությունից և նպատակ է հետապնդում այն ավելի արդյունավետ դարձնել: Ամեն դեպքում պետք է հաշվի առնել, որ գործատուները որոշ դեպքերում կարող են օգտագործել Օրենսգրքի հիշյալ նորմը, որպեսզի թաքցնեն կազմակերպությունում առկա բոլոր թափուր հաստիքները, և հետագայում այլ անձանց առաջարկվի այնպիսի աշխատանք, որին կարող էր հավակնել կրճատվող աշխատողը: Մյուս կողմից, հասկանալի է, որ կազմակերպության առկա բոլոր հաստիքներին չժանոթացած աշխատողի համար դժվար է գնահատել գործատուի կողմից այլ աշխատանք առաջարկելու նորմի պահպանման հանգամանքը: Այդ տեսանկյունից բոլոր հաստիքները ներկայացնելը աշխատողի համար կարող էր համարվել լրացուցիչ երաշխիք<sup>2</sup>:

Ինչպես նկատում ենք, Օրենսգրքով սահմանված չէ որևէ ժամկետ, որի ընթացքում պետք է գործատուն աշխատողին առաջարկի համապատասխան աշխատանք, ինչը նշանակում է, որ անգամ այն դեպքում, երբ գործատուն արդեն իսկ ծանուցել է աշխատողին սույն հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին, սակայն մինչև ծանուցման ժամկետը լրանալը գործատուի մոտ առաջացել է նախկինում կատարած աշխատանքին համարժեք որակավորում և մասնագիտական պատրաստվածություն պահանջող այլ աշխատանք, ապա գործատուն պարտավոր է կատարել առաջարկը, որից աշխատողի հրաժարվելու դեպքում միայն նա իրավունք կունենա լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը:

Նշենք, որ Օրենսգրքով կարգավորված չէ նաև այն հարցը, թե սույն հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում որ աշխատողներն ունեն աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք:

Այս հարցը կարգավորված է եղել ՀՍՍՀ 1972 թվականի հունիսի 16-ի Աշխատանքային օրենսգրքով, որը սահմանել է, որ աշխատողների թվի կամ հաստիքների կրճատման ժամանակ աշխատանքում թողնելու նախապատվության իրավունքը տրվում էր աշխատանքի ավելի բարձր արտադրողականություն և որակավորում ունեցող բանվորներին ու ծառայողներին, իսկ աշխատանքի հավասար արտադրողականության և որակավորման դեպքում աշխատանքում թողնելու նախա-

<sup>1</sup> Տե՛ս ՀՍՍՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 42<sup>2</sup>, ՀՍՍՀԳՍ 1972/12, ընդունվել է 1972 թվականի հունիսի 16-ին, ուժը կորցրել է 2005 թվականի հունիսի 21-ին:

<sup>2</sup> Տե՛ս **Нестерова Т.А.** Увольнение по сокращению численности или штата работников // Законность. 2003. N 9. С. 45.

պատվությունը տրվել է՝ երկու և ավելի խնամարկյալ ունեցող ընտանիքավորներին. այն անձանց, որոնց ընտանիքում ինքնուրույն վաստակով այլ աշխատողներ չկան. տվյալ ձեռնարկությունում, հիմնարկում, կազմակերպությունում անընդհատ աշխատանքի տևական ստաժ ունեցող աշխատողներին. տվյալ ձեռնարկությունում, հիմնարկում, կազմակերպությունում աշխատանքային հաշմանդամություն կամ պրոֆեսիոնալ հիվանդություն ստացած աշխատողներին. առանց արտադրությունից կտրվելու բարձրագույն և միջնակարգ մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում իրենց որակավորումը բարձրացնող աշխատողներին. պատերազմի հաշմանդամներին և ԽՍՀՄ պաշտպանության ժամանակ զոհված կամ անհայտ կորած զինծառայողների ու պարտիզանների ընտանիքների անդամներին<sup>1</sup>:

Ինչպես իրավացիորեն նշում է Գ. Վ. Պետրոսյանը՝ Հայաստանի Հանրապետության գործող Աշխատանքային օրենսգիրքն անհասկանալի պատճառներով իրաժարվել է հարցի նման կարգավորումից: Ուստի՝ այն հարցը, թե տվյալ հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում որ աշխատողներն ունեն աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք, մնում է չլուծված, և այդ հարցում գործատուն ձեռք է բերում բացարձակ անկախություն, որն այնքան էլ արդարացի չէ<sup>2</sup>: Մեր կարծիքով, անհրաժեշտ է Օրենսգրքում կատարել լրացում և լրացնել ՀՍՍՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված նորմով:

Վերջում անդրադառնանք նաև աշխատանքային պայմանագրի լուծման ոչ իրավաչափ լինելու դեպքում աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման հարցին:

Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո՝ երկու ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան: Եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

Հայաստանի Հանրապետության Վճռաբեկ դատարանը 2009 թվականի նոյեմբերի 6-ին թիվ ԵԱԲԴ/0605/02/08 քաղաքացիական գործով կայացրած որոշմամբ անդրադարձել է աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու հարցին այն դեպքերում, երբ գործատուի վարչակազմակերպական կառուցվածքում գոյութե-

<sup>1</sup> Տե՛ս ՀՍՍՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 37, ՀՍՍՀԳՍՍ 1972/12, ընդունվել է 1972 թվականի հունիսի 16-ին, ուժը կորցրել է 2005 թվականի հունիսի 21-ին:

<sup>2</sup> Տե՛ս Պետրոսյան Գ. Վ., Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային իրավունք (հատուկ մաս) | ԵՊՀ, Երևան, «Հայրապետ» հրատ., 2015, էջ 225:

յուն չունի այնպիսի հաստիքային միավոր, որտեղ նախկինում աշխատել է աշխատողը, և առկա չէ աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք: Մասնավորապես, Վճռաբեկ դատարանը, արձանագրելով, որ Ընկերության վարչակազմակերպական կառուցվածքում աշխատողներ Անաստաս Գիշյանի և Նորայր Եղիկյանի նախկին հաստիքային միավորները գոյություն չունեն, իսկ գործող գյուղական մոդեռնիզացված անալոգային կոորդինատային կայանների սպասարկման համար նախկին աշխատակիցների անհրաժեշտությունը չլինելու, ինչպես նաև չսպասարկվող կայանները կարիքն առաջանալու դեպքում կայանային խմբի ղեկավարի և ճարտարագետի կողմից սպասարկվելու պայմաններում, գործատուի մոտ բացակայում են նաև նրանց մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանքներ, իսկ հայցվորները չեն ապացուցել, որ Ընկերության վարչակազմակերպական կառուցվածքում իրենց նախկին հաստիքային միավորի գոյություն ունենալու, ինչպես նաև ընկերությունում իրենց մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք լինելու փաստերը, գտել է, որ հայցվորների հետ աշխատանքային պայմանագրերը լուծվել են Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի (ներկայիս գործող խմբագրությամբ նույն հոդվածի նույն մասի 2-րդ կետի) և 3-րդ մասի պահանջների պահպանմամբ<sup>1</sup>:

Հայաստանի Հանրապետության Վճռաբեկ դատարանը, մեկ այլ՝ 2007 թ. մարտի 30-ի թիվ 3-496(ՎԴ) քաղաքացիական գործով կայացրած որոշմամբ անդրադարձնալով այն հարցին, թե արդյոք դատարանը պետք է վերականգնի աշխատողին իր նախկին պաշտոնում այն դեպքում, երբ ընկերության գործող վարչակազմակերպական կառուցվածքում գոյություն չունի այնպիսի հաստիքային միավոր, որտեղ նախկինում աշխատել է հայցվորը, դիրքորոշում է հայտնել այն մասին, որ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասում նշված՝ աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու հիմքի առկայության պայմաններում դատարանը ընկերության վրա չի կարող դնել այնպիսի պարտավորություն, որի փաստացի կատարումն օբյեկտիվորեն անհնար է, և նման դեպքերում դատարանի կողմից վերը նշված հոդվածը չկիրառելը կհանգեցնի գործատուի համար լրացուցիչ պարտավորության՝ ստեղծելու կառուցվածքային նոր միավոր, նոր հաստիք, իսկ նման պարտավորության սահմանումը կհանգեցնի գործատուի՝ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության՝ իրավաբանական անձանց նկատմամբ կիրառելի երաշխիքային նորմերի և օրենքով նախատեսված իրավունքների սահմանափակմանը: Նշվել է նաև, որ այդ իսկ նպատակով օրենսդիրը Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանել է աշխատանքում չվերականգնելու գործատուի իրավական հնարավորությունը՝ վերապահելով դատարանին այդ վարքագծի իրավաչափության գնահատման իրավասություն՝ որոշելու տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական կամ այլ պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինությունը կոնկրետ գործի փաստերից ելնելով<sup>2</sup>:

Վերահաստատելով վերը նշված իրավական դիրքորոշումները՝ Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարել անդրադարձնալ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-

<sup>1</sup> Տե՛ս Անաստաս Գիշյանը, Նորայր Եղիկյանն ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԱԲԴ/0605/02/08 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 2009 թվականի նոյեմբերի 6-ի որոշումը:

<sup>2</sup> Տե՛ս Ջոյա Ծատուրյանն ընդդեմ ԱրմենՏել ՓԲԸ-ի թիվ 3-496(ՎԴ) քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 2007 թվականի մարտի 30-ի որոշումը:

ին մասի 2-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծված լինելու դեպքում Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված կարգով աշխատանքում վերականգնելու առանձնահատկություններին՝ արձանագրելով, որ՝

1. ոչ բոլոր դեպքերում է, որ առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով աշխատանքի պայմանները փոփոխելը, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը կարող են հիմք հանդիսանալ աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու համար.

2. այդ կանոնից բացառություն է այն դեպքը, երբ Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը դատարանին իրավունք է վերապահում անգամ վերը նշված խախտումների փաստը հաստատված համարելու պայմաններում աշխատողին չվերականգնել նախկին աշխատանքում, եթե դա անհնարին է նաև տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով: Այս դեպքում նախկին աշխատանքում վերականգնելու փոխարեն դատարանը գործատուին պարտավորեցնում է հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարել հատուցում՝ նրա միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով.

3. Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասում խոսքը միայն նախկին աշխատանքում վերականգնվելու մասին է, այսինքն՝ այն աշխատանքում, որն աշխատողը հրամանի կամ աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա կատարել է աշխատանքից ազատվելու հրամանն արձակելու պահի դրությամբ:

Համաձայնվելով վերոնշյալ դիրքորոշմանը, այնուամենայնիվ, ավելորդ չենք համարում փաստել, որ պրակտիկայում քիչ չեն լինում այնպիսի դեպքեր, երբ գործատուի մոտ իրականում լինում է աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, սակայն վերջինս ինչ-ինչ պատճառներով չի առաջարկում տվյալ աշխատանքը աշխատողին:

Նման պայմաններում, մեր կարծիքով, դատարանը պետք է առաջնորդվի աշխատանքային իրավունքի կարևոր սկզբունքներից մեկով՝ աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքով, հաշվի առնելով նաև այն հանգամանքը, որ Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասում օրենսդիրն օգտագործել է «աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինություն» հասկացությունը, որը չի կարելի լրիվ նույնացնել «նախկին աշխատանքում վերականգնում» արտահայտության հետ<sup>1</sup>:

Վերոգրյալով պայմանավորված՝ կարծում ենք, որ այն դեպքերում, երբ աշխատողի հաստիքը վերացել է, սակայն բավարար ապացույցների հիման վրա հաստատված է համարվում, որ գործատուի մոտ առկա է աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, դատարանին պետք է իրավունք վերապահել աշխատողին վերականգնել ոչ թե իր նախկին աշխատանքում (որն արդեն անհնար է), այլ գործատուի մոտ առկա աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանքում:

<sup>1</sup> Տե՛ս Պետրոսյան Գ. Վ., Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային իրավունք (հատուկ մաս) | ԵՊՀ, Երևան, «Հայրապետ» հրատ., 2015, էջ 251:



## РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

**Искуи Оганнисян**

*Аспирант кафедры гражданского процесса ЕГУ*

---

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является сокращение численности или штата работников организации. Актуальность исследования в основном обусловлена ситуацией, которая царит на рынке труда, а также необходимостью проведения законодательных изменений и дополнений. В научной статье были изучены случаи прекращения трудового договора на данном основании, были выявлены проблемы и были предложены соответствующие решения.

## RESCISSON OF AN EMPLOYMENT CONTRACT ON THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER IN CASE OF THE REDUCTION OF THE NUMBER OF EMPLOYEES AND/OR STAFF POSITIONS

**Iskuhi Hovhannisyan**

*PhD Student at the YSU Chair of Civil Procedure*

---

The reduction of the number of employees and/or staff positions is one of the grounds for rescission of an employment contract on the initiative of the employer. The scientific article is devoted to the study of the mentioned ground and aims to review existing issues and legal gaps and come up with respective solutions. The relevance of the study is basically determined by the existing situation in the labour market as well as the need for legislative supplements and amendments.

**Բանալի բառեր** – աշխատող, գործատու, աշխատանքային պայմանագիր, աշխատանքային պայմանագրի լուծում, հաստիքների կրճատում, աշխատողների թվաքանակի կրճատում

**Ключевые слова:** рабочий, работодатель, соглашение, прекращения трудового договора, сокращение численности или штата работников

**Key words:** worker, employer, employment contract, termination of the employment contract, reduction of employees