

**ԱՆԺԵԼԱ ՏՈՆՈՅԱՆ**

ՀՀ ոստիկանության կրթահամալիրի քոլեջի  
Տեխնիկական առարկաների ամբիոնի դասախոս,  
ոստիկանության մայրո

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԵՎ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԻՐԱՎԱԿԱՆ ԴԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ  
ՀԱՐԱԲԵՐԱԿՅՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀՀ-ՈՒՄ**

Աշխատանքի և աշխատանքային հարաբերությունների իրավաբանորեն ճիշտ կարգավորումը էական նշանակություն ունի ինչպես երկրում մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության կազմակերպման, այնպես էլ տնտեսական զարգացմանը խթանելու համար:

ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք: Աշխատանքային մյուս իրավունքները սահմանված են ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով, Զբաղվածության մասին ՀՀ օրենքով, Զեռնարկատիրության և ձեռնարկատիրական գործունեության մասին ՀՀ օրենքով և ոլորտի կարգավորման նպատակով ընդունված մի շարք այլ նորմատիվ իրավական ակտեր: Թե՛ սահմանադրության մեջ, թե՛ նշված օրենսդրական ակտերում ներառված են մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայով և Սոցիալական խարտիայով ամրագրված հիմնարար սկզբունքները: Ստացվում է, որ ՀՀ-ում կա աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորող բավականին լայն օրենսդրական դաշտ, որոնց ճիշտ կամ սխալ կիրառությունը կախված է կողմերի իրավունքների և պարտականությունների ոչ բավարար չափով տեղյակ լինելուց:

Աշխատանքը մշակութապես պայմանավորված և տարբեր հասարակություններում միմյանցից խիստ տարբերվող ընկալումներ ունի: Այն, ինչ աշխատանք է համարվում մեկ վայրում, մեկ այլ վայրում պարզապես ընտանեկան կամ ընկերական հարաբերություններից բխող հոգատարության դրսևորում է, ինքնըստինքյան

ենթադրվող պարտականություն:

Աշխատանքային հարաբերությունները երկու կողմ ունեն՝ գործատու և աշխատող: Նրանց միջև հարաբերությունները կարգավորվում են օրենքով, սակայն անվիճելի է, որ այդ հարաբերությունները երբեմն կոնֆլիկտային են լինում: Աշխատանքային կոնֆլիկտների հիմնական պատճառը օրենքի չիմացությունն է, ինչը բնորոշ է թե՛ գործատուներին, թե՛ աշխատողներին: Աշխատանքային հարաբերությունների իրավաբանորեն սխալ կազմակերպումը կարող է հանգեցնել տարբեր բացասական հետևանքների հանգեցնել բոլոր կողմերի համար:

Մեզանում հաճախ են դեպքերը, երբ գործատուները աշխատակիցների հետ կնքում են ոչ թե աշխատանքային, այլ քաղաքացիական պայմանագրեր: Այդ պայմանագրերից բխող հետևանքներին կանդիդատները: Շարժառիթները տարբեր են: Երբեմն դրանք պայմանավորված են հարկային ու աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված պահանջներից խուսափելու ցանկությամբ կամ օրինակ՝ ՏՏ արտոնությունների օրենսդրությամբ սահմանված աշխատակիցների քանակի սահմանաչափը չանցնելու համար: Ճիշտ հասկանալու համար, թե ինչ պայմանագիր է պետք կնքել քաղաքացու հետ, անհրաժեշտ է իմանալ քաղաքացիաիրավական և աշխատանքային պայմանագրերի միջև եղած տարբերությունները, դրանց դրական և բացասական կողմերը, առանձնահատկությունները, իրականացնել մանրակրկիտ վերլուծություն, ինչպես նաև հաշվի առնել կատարվելիք աշխատանքի բնույթը:

ՕՐԻՆԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ № 116 2020

1. Տե՛ս Ավետիք Մեծլումյան, Աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության մեխանիզմները Հայաստանում, էջ 3:

Քաղաքացիների համար աշխատանքային և քաղաքացիական իրավունքների (օբյեկտիվ իմաստով) տարբերակման բարդությունը կայանում է նրանում, որ այդ երկու ճյուղերն ունեն ինչպես առարկայական, այնպես էլ՝ մեթոդական նմանություն: Այնուամենայնիվ, իրավունքի նշված ճյուղերն ունեն էական տարբերություններ, որոնց հանգամանալից ուսումնասիրությունը և նպատակային կիրառությունն ունեն կարևոր նշանակություն:

Աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով: Ինդիվիդուալ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված պարտականությունների ստանձնումից և կատարումից խուսափելու նպատակով գործատուներն իրենց գործունեության մեջ ներգրավված և փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող անձանց հետ կնքում են քաղաքացիաիրավական պայմանագրեր, որոնց դրույթները գործատուների համար անհամեմատ նախընտրելի են աշխատանքային պայմանագրերի դրույթների համեմատությամբ:

Աշխատանքային պայմանագրով աշխատակիցը ընդունվում է որոշակի պաշտոնի և պարտավորվում է պարբերաբար կատարել տվյալ հաստիքի նկարագրով սահմանված աշխատանքային պարտականությունները, իսկ քաղաքացիաիրավական պայմանագրում հստակ սահմանվում է կատարվող աշխատանքների կամ մատուցվող ծառայությունների ցանկը: Աշխատանքի արդյունքի մատակարարումը վավերացվում է կողմերի միջև կնքվող հանձնման-ընդունման ակտով: Այս դեպքում չի առանձնացվում որևէ հաստիք կամ պաշտոն:

Եթե անձն աշխատում է աշխատանքային պայմանագրով, ապա պայմանագրով հստակ սահմանվում է, թե ով է հանդիսանում ղեկավարը և ում անմիջական ենթակայության տակ է գտնվում աշխատակից, իսկ վերջինս պարտավոր է հետևել ղեկավարության հրահանգներին: Աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը կատարելիս կամ պաշտոնետեական լիազորություններն իրականացնելիս աշխատողը պարտավորվում է են-

թարկվել գործատուի (անկախ սեփականության ձևից, կազմակերպաիրավական տեսակից և այլն) մոտ սահմանված ներքին կարգապահական կանոններին և այլ ներքին իրավական ակտերին, իսկ քաղաքացիաիրավական պայմանագրերից (օրինակ՝ կապալի, շինարարական կապալի, կոմիսիայի, հանձնարարության, ծառայությունների վճարովի մատուցման և այլն) բխող իրավահարաբերություններում կոնտրագենտը (նշված դեպքերում՝ կապալառուն, կոմիսիոները, հանձնակատարը, կատարողը) պատվիրատուի հանդեպ այդպիսի պարտականություն չունի: Այսինքն՝ քաղաքացիաիրավական պայմանագրերով ստանձնած աշխատանքները կատարելիս աշխատանքը կատարողը կարող է ընտրել աշխատանքի ռեժիմ, ժամանակացույց, ամբողջ աշխատանքի կամ դրա առանձին մասերի կատարման տեխնոլոգիա և այլն՝ առանց այդ մասին պայմանագրի մյուս կողմին տեղեկացնելու պարտավորվածության:

Ի տարբերություն քաղաքացիաիրավական հարաբերությունների, աշխատանքային իրավահարաբերությունների առանձնահատկություններից մեկն էլ այն է, որ իրավահարաբերության մի կողմն ունի մյուսի նկատմամբ ուղղակի և անմիջական իրավական ներգործություն ունենալու իրավունք: Ստացվում է քաղաքացիաիրավական պայմանագրում կարևորը աշխատանքի արդյունքն է, ոչ թե գործընթացը: Պատվիրատուն իրավունք չունի միջամտել աշխատանքի կատարման ընթացքին բացառությամբ օրենքով սահմանված կամ պայմանագրով նախատեսված որոշ դեպքերի: Պատվիրատուի մասնակցությունը գործընթացին սահմանափակվում է միջանկյալ հանձնման-ընդունման գործընթացներով: Այսինքն անձն ինքնուրույն է կազմակերպում իր աշխատանքը:

Հաջորդ կարևոր տարբերությունը վերաբերում է աշխատանքային ռեժիմին: Աշխատանքային պայմանագրի կողմ հանդիսացող Աշխատակից պարտավոր է հետևել ներքին կարգապահական կանոններին և գործատուի կողմից հաստատված այլ ներքին և անհատական իրավական ակտերին: Պայմանագրով սահմանվում է աշխատանքային գրաֆիկը, իսկ հաճախումները արտացոլվում են աշխատաժամանակի տեղեկագրում: ՀՀ աշխատանքային

օրենսգիրքը սահմանում է, որ Աշխատողը պարտավոր է աշխատանքային պայմանագրում նշված օրն անցնել աշխատանքի: Աշխատանքային պայմանագրում նշված օրն անհարգելի պատճառով աշխատանքի չներկայանալը հիմք է աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար: Աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը չի կարող անցնել շաբաթական 40 ժամից: Ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող անցնել ութ աշխատանքային ժամից, բացառությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, օրենքով, այլ իրավական ակտերով և կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված դեպքերի: Քաղաքացիաիրավական հարաբերությունների պայմանագրում սահմանվում են աշխատանքի մեկնարկի ու ավարտի ամսաթվերը, սակայն Կատարողը ինքնուրույն է որոշում, թե ինչ գրաֆիկով և ինչ կանոններով է աշխատելու:

Էական տարբերություն և առանձնահատկություն է նախատեսվում աշխատանքի կատարման հարցում. աշխատակիցը պարտավոր է ինքնուրույն կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները, ինչն ամրագրվում է թե աշխատանքային օրենսդրությամբ, թե աշխատանքային պայմանագրով: Պատվիրատուի Կատարողը կարող է ներգրավել երրորդ անձանց աշխատանքների կատարմանը՝ հաշվի առնելով, որ ինքն է պատասխանատվություն կրելու պայմանագրի կատարման համար:

Ինչ վերաբերում է վարձատրությանը, գործատուն պարտավոր է ամեն ամիս կատարել Աշխատողի աշխատավարձի վճարումը: Աշխատավարձը պետք է փոքր չլինի օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձից<sup>2</sup> (լրիվ աշխատանքային օրվա դեպքում), աշխատակիցը կարող է ստանալ պարգևատրումները, գործուղման մեկնելու պարագայում պարտադիր կերպով ստանալ օրապահիկ օրենքով սահմանված չափով: Հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքը, եթե այն նախատեսված չէ աշխատանքի ժամանակացույցով, կողմերի համաձայնությամբ վարձատրվում է ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի առնվազն կրկնակի չափով, կամ աշխատողին մեկ ամսվա ընթաց-

քում տրամադրվում է վճարովի այլ հանգստյան օր, կամ այդ օրը ավելացվում է ամենամյա արձակուրդին:

Քաղաքացիաիրավական հարաբերություններում վարձատրության չափը, պայմանները (օրինակ կանխավճար և վերջնական մարում հանձնման-ընդունման ակտը ստորագրելուց հետո) սահմանվում է պայմանագրով: Գործատուների կողմից անբարեխղճության դրսևորում է նաև, Աշխատանքային պայմանագրում փաստացի աշխատավարձից ցածր աշխատավարձի գրանցումը, ինչը թույլ է տալիս գործատուին ավելի քիչ հարկ վճարել: Աշխատավարձի իրական չափը թաքցնելն ուղղակիորեն անդրադառնում է աշխատողի՝ կենսաթոշակային հիմնադրամում կուտակումների մակարդակի վրա: Սակայն, նաև այն պատճառով, որ կենսաթոշակի չափը բազմաթիվ աշխատողների համար դեռևս ոչ շոշափելի և ապագային պատկանող խնդիր է, այս հարցում աշխատողի ընդդիմացումը դեռևս հասունացած չէ:

Իրավագիտակից մարդու և սոցիալական պետության քաղաքացու համար շատ կարևոր է նաև աշխատանքային երաշխիքների կարգավորման համակարգը: Այստեղ ևս էական տարբերություններ կան աշխատանքային և քաղաքացիաիրավական հարաբերությունների մեջ: Մասնավորապես՝ աշխատանքային պայմանագրով գործատուն պարտավոր է ապահովել աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված երաշխիքների կատարումը՝ պարտավոր է տրամադրել

- ա) ամենամյա նվազագույն արձակուրդը,
- բ) անաշխատունակության նպաստների վճարը,
- գ) պայմանագիրը լուծելիս վճարել վերջնահաշվարկը, արձակման նպաստը,
- դ) վճարել պարապուրդի ժամանակահատվածի համար և այլն:

Մինչդեռ պատվիրատուն չի տրամադրում աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված որևէ երաշխիքներ: Այս պայմանագրի շրջանակում Կատարողը չի կարող տրամադրվել արձակուրդի ոչ մի տեսակ, անաշխատունակության նպաստ, վերջնահաշվարկ, աշխատանքային ստաժ և այլն:

2. Տե՛ս ՀՀ օրենքը Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին, Ընդունված է 2003 թ. դեկտեմբերի 17-ին:

Ինչ վերաբերում է գործուղումներին, ըստ ՀՀ կառավարության որոշման՝ «Ծառայողական գործուղումը գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի կողմից աշխատողի հիմնական աշխատանքի վայրից դուրս որոշակի ժամկետով այլ վայրում աշխատանք կատարելու հանձնարարություն է: Աշխատողները ծառայողական գործուղման մեկնում են գործատուի անհատական իրավական ակտի համաձայն, որում նշվում են գործուղման վայրը (վայրերը՝ քաղաք, գյուղ), կազմակերպության անվանումը, նպատակը և ժամկետները»<sup>3</sup>: Նշված ձևակերպումներից ակնհայտ է, որ գործուղման կարող է մեկնել աշխատանքային իրավահարաբերությունների մեջ գտնվող՝ հետևաբար աշխատանքային պայմանագրի կողմ հանդիսացող անձը՝ աշխատողը, որը ծառայողական գործուղման մեկնելու իրավունք ձեռք է բերում գործատուի անհատական իրավական ակտի (հրամանի) հիման վրա, իսկ քաղաքացիաիրավական պայմանագրի շրջանակներում՝ պատվիրատուն կատարողի նկատմամբ անմիջական ազդեցություն չունի, հետևաբար՝ կատարողի վերաբերյալ հրաման արձակելու իրավունք էլ չունի: Աշխատանքային պայմանագրերը հիմնականում պետք է կնքված լինեն անժամկետ: Աշխատանքային օրենսգրքը խիստ սահմանափակ թվով դեպքերի համար է թույլատրում ժամկետային պայմանագրի կնքումը, իսկ քաղաքացիական օրենսգրքը քաղաքացիաիրավական պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքների կատարման համար հստակ ժամկետ նշելու պարտավորություն է նախատեսում կատարողի համար: Անուղղակիորեն ստացվում է, որ անժամկետ քաղաքացիաիրավական պայմանագիրը աշխատանքային պայմանագիր է, որի համար գործատուն չի ցանկանում ապահովել աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված երաշխիքների կատարումը:

ՀՀ զարգացման ներկա փուլում օբյեկտիվորեն կարևորվում է տնտեսական հարաբերությունների զարգացումը, որոնց սուբյեկտներն են թե՛ գործատուները, թե՛ աշխատողները, թե՛ քաղաքացիաիրավական պայմանագրով

աշխատանք կատարող անձինք: Հաշվի առնելով նաև ՀՀ զարգացման փուլում գտնվելու հանգամանքը, էական է հասկանալ նաև միջազգային հաջողված փորձը՝ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման հարցում:

ԱՄՆ-ում կիրառվում է այսպես կոչված «կամքով աշխատանք» մեխանիզմը: Սա այն դեպքն է, երբ աշխատանքային հարաբերություններում ապահովվում է մաքսիմալ ճկունություն, ընդհուպ մինչև այն, որ կողմերը համաձայնության գալով չեն կնքում աշխատանքային պայմանագիր, սակայն, գործատուն աշխատողի համար ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ ամրագրված բոլոր երաշխիքները: Աշխատողն այս տիպի հարաբերություններում ազատ է: Նա ցանկացած ժամանակ կարող է խզել աշխատանքային հարաբերությունները: Նրա համար սահմանվում է աշխատաժամանակի ճկուն գրաֆիկ՝ ելնելով վերջինիս ցանկությունից<sup>4</sup>:

Ֆրանսիայի օրենսդրությունն այլ աշխատանքային հարաբերություններ՝ ավելի մանրամասն կարգավորում է նախատեսել միևնույն ժամանակ պահպանելով իրավունքի ձևի և բովանդակության խելամիտ հարաբերակցությունը: Մասնավորապես պայմանագրի տեսակը հստակորեն բխում է նաև անվանումից. առանձնացրել է աշխատանքային պայմանագրերը՝ կախված իրենց տևողությունից, կնքվելիք անձի տարիքից, կատարվելիք աշխատանքի բնույթից և այլն, իսկ համապատասխան նախարարությունը պարբերական իրազեկումներ է իրականացնում քաղաքացիներին տեղեկացնելով, թե օրենսդրական ինչ հարթակում պիտի կարգավորվի իրենց կողմից իրականացվող աշխատանքային հարաբերությունը:

Տարբեր երկրների փորձի համեմատական վերլուծությունից ակնհայտ է դառնում, որ այն հասարակություններում, որտեղ կառուցվածքային մակարդակում լուծված չէ զբաղվածության խնդիրը և գործազրկության տոկոսը բավականին բարձր է բնական (թույլատրելի, ընդունելի) մակարդակից, աշխատանքային շարժումների, աշխատողների իրավագիտակ-

3. Տե՛ս ՀՀ կառավարության 2005 թվականի դեկտեմբերի 29-ի N 2335-Ն որոշումը:  
 4. Տե՛ս Տեղեկանք-հիմնավորում «ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ կազմված ՀՀ վարչապետի 05.05.2017թ. N 02/14.10/10705-17 հանձնարարականի շրջանակներում, էջ 2,3:

ցության և իրավունքների խախտման առաջացման հավանականությունը ցածր է: Փաստացի ստացվում է, որ այն հասարակություններում, որտեղ կառուցվածքային մակարդակում լուծված չէ զբաղվածության խնդիրը և գործազրկության տոկոսը բավականին բարձր է բնական (թույլատրելի, ընդունելի) մակարդակից, աշխատանքային շարժումների առաջացման հավանականությունը ցածր, ինչն էլ նպաստում է մարդկանց կողմից մի շարք խնդիրների բարձրաձայնելուց խուսափելուն:

Այսպիսով, զրն է քաղաքացիաիրավական և աշխատանքային պայմանագրերի տարբերությունը: Այդ հարցը, որն առաջին հայացքից տեսական բնույթ է կրում, ունի ակնհայտ գործնական իմաստ և վերաբերում է շատերին:

Հարաբերությունների բնույթը և, համապատասխանաբար, կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները կախված են ոչ թե ստորագրված պայմանագրից, այլև նրանից, թե փաստացի ինչպիսի հարաբերություններ են ստեղծվել նրանց միջև:

Ամփոփելով վերլուծությունը առանձնացնենք, թե ինչ բացասական հետևանքներ է ունենում քաղաքացիաիրավական և ոչ աշխատանքային պայմանագիր կնքելը աշխատակիցների համար.

- Աշխատակիցը չի ունենում վճարովի ամենամյա նվազագույն արձակուրդ, ինչպես նաև չի կարող օգտվել արձակուրդների այլ տեսակներից:

- Աշխատակիցը չի ստանում անաշխատունակության և օրենսդրությամբ սահմանված այլ նպաստները:

- Վարձատրության չափը որոշելիս հաշվի չեն առնվում աշխատանքի նվազագույն, արտաժամյա, հանգստյան և տոնական օրերին կատարված աշխատանքի դիմաց վարձատրու-

թյան պայմանները:

- Աշխատակցի աշխատանքային ժամերը այլևս սահմանափակված չեն աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությամբ:

Ի վերջո, Աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 6-րդ կետը սահմանում է. Եթե դատական կարգով հաստատված է, որ գործատուի և աշխատողի միջև կնքված քաղաքացիաիրավական բնույթի պայմանագրով փաստացի կարգավորվում են աշխատանքային հարաբերություններ, ապա նման հարաբերությունների նկատմամբ կիրառվում են աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթները: Տվյալ դեպքում, դատական ակտն օրինական ուժի մեջ մտնելու պահից, կողմերի միջև կնքված քաղաքացիաիրավական պայմանագիրն աշխատանքային պայմանագրով փոխարինելով՝ վարձու աշխատողի համար հնարավոր է դառնում ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույնից ոչ ցածր աշխատավարձ ստանալու, աշխատանքի անվտանգ և հիգիենիկ պայմաններ ունենալու, առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման, հանգստի ժամանակի նվազագույն տևողության, պայմանագրային հարաբերությունների օրինական դադարեցման և այլ իրավունքների իրականացումը, ինչից նա զրկված է եղել քաղաքացիաիրավական բնույթի պայմանագիր կնքած լինելու պատճառով: Այս հոդվածից բխող դատական նախադեպ, ցավոք, դեռևս ՀՀ դատարանների կողմից չի ստեղծվել, բայց հույս ունենք, որ առաջին իսկ վճիռն ավելի կզգոնացնի աշխատաշուկայում ձևավորված ոչ այնքան իրավական մոտեցումը աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ:



**ԱՆԺԵԼԱ ՏՈՆՈՅԱՆ**

ՀՀ ոստիկանության կրթահամալիրի քոլեջի  
Տեխնիկական առարկաների ամբիոնի դասախոս,  
ոստիկանության մայոր

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԵՎ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԻՐԱՎԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ  
ՀԱՐԱՔԵՐԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀՀ-ՈՒՄ

Աշխատանքային և քաղաքացիական իրավունքների (օբյեկտիվ իմաստով) տարբերակման բարդությունը կայանում է նրանում, որ այդ երկու ճյուղերն ունեն ինչպես առարկայական, այնպես էլ՝ մեթոդական նմանություն:

Հոդվածում ներկայացվում են պայմանագրերի կնքման հետևանքով կողմերի ուղղակի և անմիջական իրավական ներգործություն ունենալու իրավունքը, ինչպես նաև աշխատանքի արդյունքը և գործընթացը և այլն:

Փորձել ենք հնարավորինս մանրամասն ներկայացնել աշխատանքային և քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի տարբերություններն և հարաբերակցությունը, առավելություններն ու բացասական կողմերը:

**Բանալի բառեր.** աշխատանքային պայմանագիր, քաղաքացիաիրավական պայմանագիր, աշխատող, գործատու, աշխատավարձ:

**АНЖЕЛА ТОНОЯН**

Майор полиции,  
преподаватель Кафедры технических предметов  
Колледжа образовательного комплекса полиции РА

СООТНОШЕНИЕ ТРУДОВОГО И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ДОГОВОРОВ  
В РЕСПУБЛИКЕ АРМЕНИЯ

Трудность различения трудовых и гражданских прав (в объективном смысле) заключается в том, что эти две ветви имеют как предметное, так и методологическое сходство.

В статье представляется право сторон иметь прямое и непосредственное юридическое воздействие в следствие заключения договоров, а также результат и процесс работы и т. д.

Мы попытались максимально подробно представить различия и соотношения, преимущества и недостатки трудовых и гражданско-правовых договоров.

Ключевые слова: трудовой договор, гражданско-правовой договор, работник, работодатель, зарплата.

**ANJELA TONOYAN**

Lecturer of the Chair of Technical  
Disciplines of College of the Educationbal Complex of Police of RA,  
Police Major

CORRELATION BETWEEN LABOR AND CIVIL-LEGAL AGREEMENTS IN THE REPUBLIC OF ARMENIA

The difficulty of making difference between Labor Law and Civil Law (by the objective meaning) is that two branches have as subjective as methodical similarities.

The rights of parties to have direct and immediate legal influence as a result of signing agreements as well as the outcomes and the process of work are presented in the article.

We tried to present in as much detail as possible the differences and correlations, advantages and disadvantages of labor and civil law contracts.

**Key words:** Labor agreement, Civil-legal agreement, worker, employee, salary.