

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ (Պ-245-27.04.2022-ԱՍ-011/0) ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

1. «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ նախագիծ) 1-ին հոդվածով առաջարկվում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ օրենսգիրք) 3.1-ին հոդվածի 2-րդ մասը լրացնել նոր նախադասությամբ, որով սահմանվում է, որ աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում խտրականություն է համարվում նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց խելամիտ հարմարեցումներ չտրամադրելը:

Նախագծի 2-րդ հոդվածի 3-րդ ենթակետում նախատեսվում է օրենսգրքի 118-րդ հոդվածի 1-ին մասը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր նախադասությամբ. «Հաշմանդամություն ունեցող անձ ճանաչվելուց հետո աշխատողն իր աշխատանքային պարտականությունների պատշաճ կատարման կամ նույն գործատուի մոտ այլ աշխատանքի անցնելու նպատակով կարող է դիմել գործատուին՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված խելամիտ հարմարեցումներ ստանալու նպատակով:»:

Նախագծի հիմնավորման համաձայն՝ օրենքի ընդունումը պայմանավորված է հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական հիմքերի հստակեցման և ներպետական օրենսդրության ներդաշնակեցման անհրաժեշտությամբ:

Այդ առումով հարկ է նշել, որ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» օրենքի (այսուհետ՝ օրենք) 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 14-րդ կետով սահմանվում է **հաշմանդամության հիմքով խտրականության հասկացությունը, մասնավորապես «հաշմանդամության հիմքով խտրականություն՝ իրական կամ ենթադրյալ հաշմանդամության պատճառով ցանկացած**

տարբերակում, բացառում, սահմանափակում կամ նախապատվություն, որի նպատակը կամ արդյունքը քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային և (կամ) ցանկացած այլ ոլորտում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը և (կամ) մյուսների հետ հավասար հիմունքներով օրենքով սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումն է: **Հաշմանդամության հիմքով խտրականությունը ներառում է նաև խելամիտ հարմարեցումների ապահովման մերժումը.**»:

Օրենքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատավայրում կամ ուսումնական հաստատությունում հաշմանդամություն ունեցող անձի կամ նրա օրինական ներկայացուցչի դիմումի հիման վրա կատարվում է խելամիտ հարմարեցում գործատուի կամ ուսումնական հաստատության ղեկավարի (այսուհետ՝ պարտականություն կրող) հետ երկխոսության միջոցով:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ ինտերակտիվ երկխոսությունից հետո **առաջացած անհամաձայնության դեպքում** խելամիտ հարմարեցումների ապահովման պարտականություն կրողը պետք է ներկայացնի օբյեկտիվ հիմնավորում (գրավոր), իսկ 4-րդ մասի համաձայն՝ պարտականություն կրողը կարող է մերժել խելամիտ հարմարեցումների տրամադրումը, **չառաջացնելով հաշմանդամության հիմքով խտրականություն, եթե հիմնավորում է, որ այն իրագործելի չէ (իրավական և (կամ) գործնական տեսանկյուններից), համապատասխան չէ (խելամիտ հարմարեցումը չի համապատասխանում նպատակին կամ անհրաժեշտ չէ), օգտագործված միջոցների (ժամանակի, արժեքի, տևողության և ազդեցության) առումով անհամաչափ է կամ առաջացնում է անհարկի բեռ:**

Ելնելով վերոգրյալից հարկ է նշել, որ օրենքում արդեն իսկ սահմանված են հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար խելամիտ հարմարեցումներ ապահովելու մասին դրույթներ, որոնք չեն հակասում օրենսգրքի նշված դրույթների և լրացնում են օրենսգրքում նշված կարգավորումների բացը:

Միաժամանակ, հարկ է նշել, որ «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 13-րդ հոդվածի 8-րդ մասի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտերում

բացառվում են իրավական նորմերի անհիմն կրկնությունները և ներքին հակասությունները: Նույն օրենքի 17-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նույն մարմնի ընդունած նույն տեսակի նորմատիվ իրավական ակտերում չպետք է անհիմն կրկնվեն գործող նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված նորմերը:

Նախագծի 2-րդ հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ նախատեսվում է օրենսգրքի 118-րդ հոդվածի 1-ին մասից հանել «և հաշմանդամության կարգը որոշվելու» բառերը: Այդ առումով հարկ է նշել, որ գործող օրենսգրքում սահմանված է՝ «Աշխատողի աշխատունակությունը չվերականգնվելու **և հաշմանդամության կարգը որոշվելու** դեպքում գործատուն սույն գլխով նախատեսված հիմքերով կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:»:

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 16-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտում նորմի կիրառման համար թվարկված բոլոր պայմանների առկայությունը պարտադիր է, եթե իրավական ակտում՝ նշված նորմի կիրառումը պայմանավորված է միայն «և» կամ «ու» շաղկապով բաժանված պայմաններով: Ստացվում է, որ վերոնշյալ երկու պայմանների՝ **աշխատողի աշխատունակությունը չվերականգնվելու և հաշմանդամության կարգը որոշվելու** առկայության դեպքում գործատուն կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը: Հանելով վերոնշյալ դրույթը՝ գործատուն ավելի հեշտ կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը՝ հիմք ընդունելով միայն **աշխատողի աշխատունակությունը չվերականգնվելու** պայմանը խնդրահարույց է:

Նախագծի հիմնավորման համաձայն՝ գործող կարգավորումները հակասում են միմյանց, ինչն օրենսգրքի փոփոխությունների և լրացման անհրաժեշտություն է առաջացրել: Այդ առումով հարկ ենք համարում նշել, որ հիշյալ օրենքների նշված դրույթներում բացակայում են հակասությունները:

Նախագծին կից ներկայացված հիմնավորումից հնարավոր չէ լիարժեք ձևով գնահատել ներկայացված նախագծի արդյունավետությունը, քանի որ բացակայում են ընթացիկ իրավիճակի, խնդիրների, տվյալ բնագավառում իրականացվող քաղաքականության և ակնկալվող արդյունքի համապատասխան վերլուծությունները, ինչն էական նշանակություն և կարևորություն ունի

ներկայացված առաջարկությունների հիմնավորվածությունը լիարժեք ձևով գնահատելու համար:

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը, 2014 թվականի դեկտեմբերի 2-ի ՄԴՈ-1176 որոշմամբ անդրադառնալով օրենքների հիմնավորվածությանը, արձանագրել է. *«սահմանադրական դատարանը կարևորում է օրենսդրական փոփոխությունների գործընթացի կայունությունն ու ներդաշնակությունը, օրենքների փոփոխման հիմնավորվածությունն ու օբյեկտիվ անհրաժեշտությունը, ինչը հնարավորություն է ընձեռում իրավունքի սուբյեկտին իր վարքագիծը համապատասխանեցնել փոփոխվող օրենսդրական նորմերին՝ թույլ չտալով իրավակիրառ մարմինների կողմից ցուցաբերված սուբյեկտիվիզմի դրսևորում և հայեցողության ընդլայնում:»*:

Այս առումով ևս գտնում ենք, որ նախագծից և նախագծին կից ներկայացված հիմնավորումից լիարժեք չի բացահայտվում օրենսգրքի փոփոխման օբյեկտիվ անհրաժեշտությունը:

Վերոգրյալի համատեքստում գտնում ենք, որ նախագծի 1-ին և 2-րդ հոդվածների կարգավորումները խնդրահարույց են և առաջարկում ենք վերանայել առաջարկվող կարգավորումները:

2. Միաժամանակ ստորև ներկայացվում են նախագծի վերաբերյալ տեխնիկական բնույթի որոշ առաջարկություններ. Մասնավորապես, նախագծի՝

1) 1-ին հոդվածում «Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի աշխատանքային օրենսգրքի» բառերն անհրաժեշտ է փոխարինել «2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի» բառերով՝ նկատի ունենալով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 18-րդ հոդվածի 5-րդ մասի պահանջները.

2) 2-րդ հոդվածի 3-րդ մասում «սահմանված» բառից հետո առաջարկում ենք լրացնել «կարգով» բառը.

3) 4-րդ հոդվածում «նախադասություն» բառն անհրաժեշտ է փոխարինել «պարբերությունում» բառով՝ նկատի ունենալով, որ նախագծի նշված հոդվածով

փոփոխությունն առաջարկվում է օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 2-րդ պարբերությունում.

4) 5-րդ հոդվածում նախատեսվում է «հիվանդությամբ տառապող» բառերը փոխարինել «հիվանդություն ունեցող» բառերով:

Այդ առումով հայտնում ենք, որ «Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» օրենքում կիրառվում է «հիվանդությամբ տառապող» հասկացությունը.

5) 7-րդ հոդվածով նախատեսվող փոփոխությունում կիրառվում է՝ *«Հաշմանդամության ունեցող անձանց համար աշխատատեղի հարմարեցման ապահովումը (աշխատավայրում խելամիտ հարմարեցումներ տրամադրելը)»* բառերը, մինչդեռ, «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» օրենքի 14-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ **աշխատատեղը մատչելի դարձնելը** նույնացվում է **աշխատավայրում խելամիտ հարմարեցումներ տրամադրելու** հետ:

Այս առումով գտնում ենք, որ «աշխատատեղի հարմարեցման ապահովումը» բառերն անհրաժեշտ է փոխարինել «աշխատատեղը մատչելի դարձնելը» բառերով.

6) 8-րդ հոդվածն առաջարկում ենք շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. «Օրենսգրքի 259-րդ հոդվածի վերնագրում և տեքստում «հաշմանդամների» բառերը փոխարինել «հաշմանդամություն ունեցող անձանց» բառերով.

7) 9-րդ հոդվածում «հրապարակման» բառից առաջ անհրաժեշտ է լրացնել «պաշտոնական» բառը՝ համաձայն «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 23-րդ հոդվածի պահանջների:

Ամփոփելով վերոշարադրյալը՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը գտնում է, որ նախագիծը ներկայացված դիտողությունների համատեքստում վերանայման և խմբագրման կարիք ունի: