

Armenian Open Legal Tumblog

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ՏԻՊԱՅԻՆ ՆՄՈՒՇ



Երևան 2011



Աշխատանքային պայմանագրի տիպային նմուշ

Գևորգ Հակոբյան



Երևան 2011

Գ. Հակոբյան, Աշխատանքային պայմանագրի տիպային նմուշ, Երևան 2011, առցանց:
Հայ բաց իրավաբանական բլոգ, <<http://armenianlegal.info/archives/634>>

© Գևորգ Հակոբյան

Հայ բաց իրավաբանական բլոգ – Armenian Open Legal Tumblog

<http://armenianlegal.info/>

Ձևավորումը՝ Գ. Հ.

Ընթերցողին է ներկայացվում աշխատանքային պայմանագրի տիպային նմուշ՝ մեկնաբանություններով և աշխատանքային իրավունքի վերլուծություններով: Նախատեսված է իրավաբանների, աշխատողների, գործատուների, ուսանողների, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորմամբ հետաքրքրվող ցանկացած անձանց համար:

Տեղեկությունների համար դիմել՝

info@armenianlegal.info

Սույն աշխատանքում հեղինակի արտահայտած տեսակետը անհրաժեշտաբար չի համընկնում Հայ բաց իրավաբանական բլոգի տեսակետի հետ:

Երևան, 2011թ.

Հեղինակը շնորհակալություն է հայտնում Արմեն Մարտիրոսյանին, Աննա Նուբարյանին, Արաքս Մելքոնյանին, Անի Անտոնյանին, Հակոբ և Սյուզի Ղավազյաններին, Անի Կիրակոսյանին, Տաթև Զադոյանին և այլոց՝ սույն աշխատանքի պատրաստման ընթացքում իրենց կատարած օգտակար ներդրման համար:

Պատրաստված է Հայ բաց իրավաբանական բլոգի տարեդարձի առթիվ:



Բովանդակություն

Աշխատանքային պայմանագիր

3

Մեկնաբանություններ

10

Մեթոդաբանություն

10

Ընդհանուր նկատառումներ

11

Հոդված 1. Պայմանագրի առարկան

12

Հոդված 2. Պայմանագրի էական պայմանները

14

Հոդված 3. Աշխատանքը

17

Հոդված 4. Աշխատանքային կարգապահությունը

23

Հոդված 5. Աշխատավարձը

25

Հոդված 6. Աշխատավարձի վճարման կարգը

28

Հոդված 7. Անվտանգությունը

29

Հոդված 8. Արտոնությունները

30

Հոդված 9. Փորձաշրջան

31



Հոդված 10. Պայմանագրի կնքման վայրը

33

Հոդված 11. Պայմանագրի կնքման և ուժի մեջ մտնելու պահը

34

Հոդված 12. Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումը

35

Հոդված 13. Պայմանագրի խախտումը

37

Հոդված 14. Ֆորս մաժոր

40

Հոդված 15. Այլ դրույթներ

41

Օգտագործված նյութերի ցանկ

43



Աշխատանքային պայմանագիր

[Գործատու կազմակերպության անվանումը կամ ֆիզիկական անձ գործատուի անունը, ազգանունը, նրա ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը]՝ այսուհետ հանդիսանալով Գործատու, և [աշխատողի անունը, ազգանունը, նրա ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը]՝ այսուհետ հանդիսանալով Աշխատող, կնքեցին սույն աշխատանքային պայմանագիրը հետևյալի մասին.

1. Պայմանագրի առարկան

1.1. Աշխատողը պարտավորվում է Գործատուի համար կատարել սույն պայմանագրով նախատեսված որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանքը՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին տրամադրել սույն պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար սույն պայմանագրով պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել աշխատանքային անվտանգ պայմանները:

2. Պայմանագրի էական պայմանները

2.1. Աշխատողին Գործատուի մոտ այլ վայր աշխատանքի փոխադրելը, ինչպես նաև այլ գործատուի մոտ աշխատանքի փոխադրելը, աշխատանքի վարձատրության չափը, արտոնությունները, աշխատանքի ռեժիմը, ոչ լրիվ աշխատաժամանակ սահմանելը կամ վերացնելը, տարակարգերը և պաշտոնի անվանումը պայմանագրի էական պայմաններն են:



2.2. Պայմանագրի էական պայմանների փոփոխությունը կատարվում է սույն պայմանագրի փոփոխության միջոցով:

3. Աշխատանքը

3.1. Գործատուն պարտավորվում է Աշխատողին նշանակել **[նշել պաշտոնը]** պաշտոնին:

3.2. Գործատուն պարտավորվում է Աշխատողին հանձնարարել հետևալ աշխատանքային գործառույթները.

3.2.1. **[նշել աշխատողի գործառույթները]**

3.2.2. **[նշել աշխատողի գործառույթները]**

3.2.3. **[նշել աշխատողի գործառույթները]**

3.3. Աշխատանքը համարվում է **[նշել ծանր, վնասակար/առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար]**:

3.4. Աշխատողը պարտավորվում է սկսել աշխատանքը **[նշել աշխատանքը սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը]**:

3.5. Աշխատողը պարտավորվում է այն կատարել **[նշել աշխատանքի վայրը]**՝ **[նշել կառուցվածքային ստորաբաժանումը, եթե այդպիսին առկա է]** կառուցվածքային ստորաբաժանումում՝ համաձայն Հավելված 1-ում նշված աշխատանքային ռեժիմի:

3.6. Հանգստանալու և սնվելու համար ընդամիջման, աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում հանգստանալու համար լրացուցիչ և հատուկ ընդամիջումների, աշխատանքային օրերի (հերթափոխերի) միջև ընկած անընդմեջ հանգստի և ամենշաբաթյա հանգստի ռեժիմը սահմանվում է Հավելված 1-ով:



4. Աշխատանքային կարգապահությունը

4.1. Աշխատողը պարտավորվում է պահպանել աշխատանքային կարգապահության կանոնները, որոնք սահմանված են Հավելված 1-ում:

4.2. Եթե Հավելված 1-ը հակասում է պայմանագրի տեքստին, նախապատվությունը տրվում է պայմանագրի տեքստին:

5. Աշխատավարձը

5.1. Հիմնական Աշխատավարձը (չափը), որ Գործատուն պարտավորվում է վճարել Աշխատողին, սահմանվում է **[նշել աշխատավարձի չափը կամ այն որոշելու ձևը]**:

5.2. Գործատուն նաև պարտավորվում է Աշխատողին վճարել լրացուցիչ վարձատրություն, որը բաղկացած է **[նշել հավելումներից, հավելավճարներից, պարգևատրումներից]**:

5.3. Եթե գործատուն աշխատողին ներգրավել է արտաժամյա աշխատանքի, նա պարտավորվում է Աշխատողին վճարել հավելում աշխատանքային յուրաքանչյուր ժամի համար **[նշել հավելման չափը, որը չի կարող լինել պակաս ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից]** չափով:

5.4. Եթե գործատուն աշխատողին ներգրավել է գիշերային աշխատանքի, նա պարտավորվում է Աշխատողին վճարել հավելում աշխատանքային յուրաքանչյուր ժամի համար **[նշել հավելման չափը, որը չի կարող լինել պակաս ժամային դրույքաչափի 30 տոկոսից]** չափով:

5.5. Գործատուն պարտավորվում է Աշխատողին վճարել հավելում **[նշել հավելավճարի չափը]** չափով՝ **[նշել ծանր, վնասակար/առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքի]** համար:



5.6. Գործատուն պարտավորվում է Աշխատողին վճարել աշխատավարձը՝ համաձայն աշխատավարձի վճարման կարգի:

6. Աշխատավարձի վճարման կարգը

6.1. Գործատուն պարտավորվում է Աշխատողին վճարել աշխատավարձը Հայաստանի Հանրապետության արժույթով:

6.2. Գործատուն պարտավորվում է Աշխատողին վճարել աշխատավարձը **[նշել բանկային վկայագրով, չեկերով կամ աշխատողի նշած բանկային հաշվին դրամական փոխանցումով]:**

6.1. Գործատուն պարտավորվում է Աշխատողին վճարել աշխատավարձը ամսական **[նշել N]** անգամ՝ մինչև հաջորդ ամսվա 15-ը:

7. Անվտանգությունը

7.1. Գործատուն պարտավորվում է ապահովել Աշխատողի անվտանգությունը և առողջությունը աշխատանքային գործունեության ընթացքում և վերջինիս իրազեկել աշխատանքի անվտանգության կանոնների մասին:

7.2. Գործատուն պարտավորվում է ապահովել Աշխատողի անձնական տվյալների պաշտպանությունը և երաշխավորում է վերջինիս անձնական տվյալների պաշտպանության իրավունքը:

7.3. Աշխատողը պարտավորվում է կատարել իրեն գրավոր ծանոթացված աշխատանքային անվտանգության կանոնները:



8. Արտոնությունները

8.1. Գործատուն աշխատողին երաշխավորում է հետևյալ արտոնությունները՝

8.1.1. [նշել արտոնություն]

8.1.2. [նշել արտոնություն]

8.1.3. [նշել արտոնություն]

9. Փորձաշրջան

9.1. Կողմերը [նշել Գործատուի/Աշխատողի] ցանկությամբ համաձայնվում են սահմանել փորձաշրջան [նշել ժամկետ, որը չի կարող լինել 3 ամսից ավել, իսկ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում՝ մինչև 6 ամիս] ժամկետով:

9.1. Փորձաշրջանի ընթացքում Աշխատողն ունի բոլոր իրավունքները և կրում է բոլոր պարտականությունները, որոնք սահմանված են Գործատուի և Աշխատողի միջև սույն աշխատանքային իրավահարաբերությունների շրջանակներում:

10. Պայմանագրի կնքման վայրը

10.1. Սույն պայմանագիրը կնքվել է [նշել պայմանագրի կնքման վայրը]՝ վերջինիս վրա տարածվող օրենսդրության ներքո:

11. Պայմանագրի կնքման և ուժի մեջ մտնելու պահը

11.1. Սույն պայմանագիրը կնքված է [նշել ամիս, ամսաթիվ, տարեթիվ] և ուժի մեջ է մտնում կնքման պահից:



12. Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումը

12.1. Աշխատանքային հարաբերությունները կարող են դադարեցվել կողմերի համաձայնությամբ, Աշխատողի կամ Գործատուի նախաձեռնությամբ, աշխատանքային էական պայմանների փոփոխության դեպքում կամ օրենքով սահմանված այլ դեպքերում:

12.2. Աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության դեպքում սույն աշխատանքային պայմանագիրը կարող է դադարեցվել միմիայն Գործատուի գործունեության դադարեցման կամ կազմակերպատիրավական փոփոխության դեպքում:

13. Պայմանագրի խախտումը

13.1. Սույն պայմանագրի էական խախտումը կարող է կողմի մոտ առաջացնել պայմանագիրը միակողմանի լուծելու իրավունք:

13.2. Կողմի մեղքով սույն պայմանագրի խախտման հետևանքով պատճառված վնասները ենթակա են հատուցման:

14. Ֆորս մաժոր

14.1. Սույն պայմանագրից բխող այնպիսի պարտավորության խախտումը, որը առաջացել է ֆորս մաժոր իրավիճակում, այն է՝ այնպիսի անդիմադրելի ուժի հետևանքով կամ այնպիսի անկանխատեսելի իրավիճակում, որը դուրս է կողմի վերահսկողությունից, և որը այդ իրավիճակում անհնար է դարձնում պարտավորության իրականացումը, այդպիսի պարտավորության խախտումը չի առաջացնում իրենից բխող պատասխանատվությունը:



14.2.Ֆորս մաժորի հետևանքով սույն աշխատանքային պայմանագիրը կարող է դադարեցվել, միայն եթե դա հանգեցրել է Գործատուի գործունեության դադարեցման կամ կազմակերպահրավական փոփոխության:

15.Այլ դրույթներ

15.1.Սույն պայմանագիրը կնքված է երկու հավասարազոր օրինակից, որից մեկը ի պահ է հանձնվում Գործատուին, իսկ մյուսը՝ Աշխատողին:



Մեկնաբանություններ

Մեթոդաբանություն

Պայմանագրի նմուշը կազմվել է՝ հաշվի առնելով ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման միջազգային փաստաթղթերը և պրակտիկան: Մասնավորապես հաշվի են առնվել ՀՀ Սահմանադրությունը, ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրքը (մինչև 2010թ. փոփոխություններով և 2010թ.-ից հետո կատարված փոփոխություններով ԱԺ, 09.11.2004, ՀՕ-124-Ն դրությամբ). ՀՀ Քաղաքացիական օրենսգիրքը պայմանագրերի մասով, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության համատեքստում ընդունված փաստաթղթեր, ՀՀ ՍԴ որոշումներ և այլ նյութեր:

Նմուշում արտացոլված են ինչպես աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման, այնպես էլ պայմանագրերին բնորոշ առանձնահատկություններ: Օգատգործվել են որոշ ստանդարտ և ոչ ստանդարտ հայեցակարգեր: Կառուցվածքը համակարգված է ըստ հարաբերությունների կարգավորման առարկայի և էական պայմանների:

Որտեղ անհրաժեշտ է, պայմանագրի դրույթը կազմվել է օրենսդրական վերլուծության միջոցով, այլ տեղերում պայմանները շարադրվել են ՀՀ Քաղաքացիական և Աշխատանքային օրենսգրքերի դրույթներին համահունչ:

Պայմանագրի նմուշը կազմված է այնպես, որ հեշտորեն հարմարեցվի ցանկացած աշխատանքային հարաբերության՝ կոնկրետ աշխատանքային պայմանագրի տեսքով:

Յուրաքանչյուր պայման ունի իմաստ և նպատակ:



Ընդհանուր նկատառումներ

1. Պայմանագիրը աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող և դրանց առկայությունը հավաստող փաստաթուղթ է: Բացի դրանից, այն ծառայում է պայմանագրի կողմերի համար իրենց հիմնական իրավունքների և պարտականությունների վերաբերյալ տեղեկությունները աչքի տակ ունենալուն: Դրա համար կարելի է աշխատանքային պայմանագրում արտատպել որոշակի այնպիսի դրույթներ, որոնք արդեն իսկ ամրագրված են օրենքով. նպատակը աշխատանքային իրավահարաբերությունների սուբյեկտներին իրենց իրավունքների և պարտականությունների մասին իրազեկումն է:
2. Սակայն սա մոտեցման միայն մի կողմն է. ՀՀ-ում աշխատանքային պայմանագրերի պրակտիկային խորթ են ծավալուն աշխատանքային պայմանագրերը: Մյուս կողմից, համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 12-րդ հոդվածի՝ վերջինս տարածվում է մինչև իր ուժի մեջ մտնելը ծագած հարաբերությունների վրա (բացառությամբ կողմերից որևէ մեկի վիճակը վատթարացնող կարգավորումների): Այնուամենայնիվ սույն պայմանագիրը կազմելուց սկզբունքային է դիտվել աշխատանքային էական պայմանների կարգավորումը, մինչդեռ կողմերը ազատ են պայմանագիրը լրացնելու արտատպված նորմերով և կարգավորումներով՝ իրենց ձեռքի տակ ունեցած ինֆորմացիայի հասանելիության նպատակով:
3. Պայմանագրի որոշ դրույթներ ընտրովի են, ինչպես օրինակ՝ վնասակար կամ առանձնապես վնասակար աշխատանքի վերաբերյալ դրույթները: Եթե կողմերի հարաբերությունները այդպիսիք չեն, ապա ընտրովի դրույթները պետք է համապատասխանեցվեն կողմերի հարաբերություններին:
4. Պայմանագիրը բաղկացած է հոդվածներից, մասերից և կետերից: Յուրաքանչյուր վերնագրի համապատասխանում է մեկ հոդված: Այն մասերում,



որտեղ պետք է լրացվեն գործատուի կամ աշխատողի մասին տեղեկություններ կամ կոնկրետ կարգավորումներ, դրվել են փակագծեր ([]) և նշվել է, թե ինչ տիպի տեղեկություն է ենթակա ամրագրման: Կամ հղում է կատարվել տիպային նմուշում բացակայող հավելվածի վրա, որը նմուշից օգտվողները պետք է կազմեն ինքնուրույն կամ տվյալ ձևակերպումը համապատասխանեցնեն իրենց նախասիրություններին: Պայմանագիրը «կոդիֆիկացված» է. յուրաքանչյուր հոդված ընդգրկում է իրավահարաբերության որոշակի խմբի կարգավորում:

5. Պայմանագիրը սկսվում է ՀՀ-ում տարածված ստանդարտ պայմանագրային բանաձևով՝ «պայմանագրի մի մասնակիցը՝ մի կողմից, մյուս մասնակիցը՝ մյուս կողմից, կնքեցին պայմանագիրը նշվածի մասին»¹: Պայմանագրով կարգավորվող հիմնական հարաբերությունների ընտրությունը կատարվել է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի համաձայն: Այնտեղ, որտեղ անհրաժեշտ է ցույց տալ պայմանագրի կոնկրետ կողմին, օգտագործված են համապատասխանաբար՝ «Գործատու» կամ «Աշխատող» բառերը: Այնտեղ, որտեղ կողմի դերը կարգավորման տեսանկյունից կարևոր չէ, օգտագործված է ավելի լայն «կողմ» բառը՝ եզակիի համար, և «կողմեր» բառը՝ հոգնակիի համար:

Հոդված 1. Պայմանագրի առարկան

1.1. Աշխատողը պարտավորվում է Գործատուի համար կատարել սույն պայմանագրով նախատեսված որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանքը՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին

¹ Տես Տիպային պայմանագրերի ժողովածու (Երևան: Բավիդ, 2009)



տրամադրել սույն պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար սույն պայմանագրով պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել աշխատանքային անվտանգ պայմանները:

6. Առաջին հոդվածը իրենից ներկայացնում է պայմանագրի էությունը՝ նրա object and purpose-ը: Ձևակերպումը համանման է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 83-րդ հոդվածին. «Աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին տրամադրել պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել ՀՀ օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ»: Պայմանագրի առարկան պայմանագրի էական պայման է՝ համաձայն ՀՀ Քաղաքացիական օրենսգրքի 448-րդ հոդվածի:
7. ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 83-րդ հոդվածից բխում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը կոնսենսուալ պայմանագիր է:
8. Աշխատանքային պայմանագրի օրենսդրական սահմանումից բխում է, որ որոշակի մասնագիտությամբ, կամ որակավորմամբ աշխատանքը, վճարը և աշխատանքային անվտանգ պայմանները աշխատանքային պայմանագրի տարրերն են և հետևապես նույնպես պետք է դիտարկվեն որպես պայմանագրի էական պայմաններ:



9. Պայմանագրի կառուցվածքը կազմվել է պայմանագրի առարկան և էական պայմաններն հաշվի առնելով այնպես, որ վերջիններիս յուրաքանչյուր տարր կարգավորված է պայմանագրի առանձին հոդվածներում: Այդ պատճառով նաև առարկայի տարրերը նշելիս գոյականները օգտագործվել են որոշակի հոդ «ը»-ով, անորոշի փոխարեն: Այսպիսով պայմանագրի առարկայում հիշատակված տարրերը հանդիսանում են հղումներ պայմանագրի հետագա հոդվածներում համապատասխան կարգավորումներին. դրա շնորհիվ պայմանագրի առարկան մանրամասնություններով ծանրաբեռնելու կարիք չի առաջանում:
10. ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածում ամրագրվել է աշխատանքի որոշակիության պահանջ, ինչը նաև արտացոլվել է սույն պայմանագրում: Որոշակիությունը բնորոշվում է իրավունքների և պարտականությունների հստակությամբ և կանխատեսելիությամբ: Աշխատողին անորոշ աշխատանքի ներգրավելը կարող է հանդիսանալ վերջինիս անօրինական աշխատանքի ներգրավում, որովհետև անորոշ աշխատանքը վկայում է պայմանագրի առարկայի դեֆեկտի մասին, ինչը պայմանագրի էական պայմանի դեֆեկտ է²:

Հոդված 2. Պայմանագրի էական պայմանները

2.1. Պայմանագրի առարկան, Աշխատողին Գործատուի մոտ այլ վայր աշխատանքի փոխադրելը, ինչպես նաև այլ գործատուի մոտ աշխատանքի փոխադրելը, աշխատանքի վարձատրության չափը, արտոնությունները, աշխատանքի ռեժիմը, ոչ լրիվ աշխատաժամանակ սահմանելը կամ վերացնելը, տարակարգերը և պաշտոնի անվանումը պայմանագրի էական պայմաններն են:

2.2. Պայմանագրի էական պայմանների փոփոխությունը կատարվում է սույն պայմանագրի փոփոխության միջոցով:

² Տե՛ս էական պայմանների վերաբերյալ մեկնաբանությունները:



11. Ցանկացած պայմանագիր ունի էական պայմաններ: Համաձայն ՀՀ Քաղաքացիական օրենսգրքի 448-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ «Պայմանագիրը համարվում է կնքված, եթե կողմերի միջև պահանջվող ձևով համաձայնություն է ձեռք բերվել պայմանագրի բոլոր էական պայմանների վերաբերյալ: Էական են համարվում պայմանագրի առարկայի մասին պայմանները, օրենքում կամ այլ իրավական ակտերում որպես էական նշված կամ պայմանագրի տվյալ տեսակի համար անհրաժեշտ պայմանները, ինչպես նաև այն բոլոր պայմանները, որոնց վերաբերյալ կողմերից մեկի հայտարարությամբ պետք է համաձայնություն ձեռք բերվի»: Սրանից բխում է երկու հետևություն. 1. պայմանագիրը չի համարվի կնքված քանի դեռ պայմանագրի կողմերի միջև չի հաստատվել համաձայնություն բոլոր էական պայմանների շուրջ, 2. Արդեն իսկ ստեղծված իրավահարաբերությունը պայմանագրի էական պայմանի դեֆեկտի հետևանքով կարող է ճանաչվել անվավեր: Նշվածից նաև բխում է, որ պայմանագրի առարկան ամեն դեպքում էական պայման է:
12. Աշխատանքային իրավահարաբերությունների համատեքստում այս հարցը նորից կարևոր է: Եթե պայմանագրում չեն ամրագրվել էական պայմանները, աշխատանքային պայմանագիրը չի կարող համարվել կնքված, իսկ դա նշանակում է, որ գործատուն աշխատողին ներգրավել է անօրինական աշխատանքի³, ինչի համար օրենքով սահմանվում է պատասխանատվություն:
13. Թե որ պայմաններն են համարվում աշխատանքային պայմանագրի էական պայմաններ, սահմանված է Աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածում, որի հիման վրա էլ կազմվել է սույն պայմանագրի 2-րդ հոդվածը: Գործատուն և

³ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրք, ՀՕ-124-Ն, 9 նոյեմբերի, 2004, ՀՀՊՏ 2004.12.21/69(368) Հոդ. 1385, հոդված 102 (01.03.2011) ՀՕ-68-Ն դրությամբ [Աշխ.օր.]



աշխատողը չեն կարող հաշվի չառնել էական պայմանները: Այդ պայմանները կարևոր են ինչպես աշխատանքային պայմանագրի կնքման, այնպես էլ աշխատանքային պայմանագրի խախտման ժամանակ:

14. Պայմանագրի էական պայմանները ոչ մի դեպքում չեն կարող միակողմանիորեն փոփոխվել. պայմանագրի էական պայմանի փոփոխությունը պայմանագրի փոփոխություն է և այն կատարվում է բացառապես կողմերի նոր համաձայնության հիման վրա: 2.2. մասում ամրագրվել է էական պայմանների միակողմանի փոփոխման անթույլատրելիության երաշխիք, որը կոչված է պաշտպանելու ինչպես աշխատողի, այնպես էլ գործատուի շահերը:
15. Աշխատանքային օրենսգրքի վերջին փոփոխությունների նախագծի քննարկման ընթացքում առաջարկված բանավոր պայմանագրի հասկացությունը արժանացավ սուր քննադատության և դուրս հանվեց նախագծից, թեև գործատուի իրավական ակտի վերաբերյալ համապատասխան հողվածներում մնաց վերջինիս «ուրվականը»: Ամեն դեպքում, սույն աշխատանքի հիմքում դրվում է գրավոր պայմանագրի գաղափարը, որովհետև ըստ գործող աշխատանքային օրենսգրքի աշխատանքային հարաբերությունների ծագման միակ հիմքը շարունակում է մնալ մեկ փաստաթղթից կազմված գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը, կամ կողմերի համաձայնությամբ՝ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտը, որի վրա տարածվում են պայմանագրերի



կարգավորման վերաբերյալ ՀՀ Աշխատանքային օրենսդրության դրույթները⁴.
այսինքն այս դեպքում նորից առկա է գրավոր աշխատանքային պայմանագիր⁵:

16. Համաձայն ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 468-րդ հոդվածի՝ պայմանագրի փոփոխման համաձայնությունը կնքվում է այն ձևով, ինչով պայմանագիրը: Հետևապես սույն պայմանագրի փոփոխությունը կարող է կատարվել միայն այն նույն ձևով, ինչ ձևով որ այն կնքվել է, այսինքն՝ գրավոր: Փոփոխված աշխատանքային պայմանագիրը նոր աշխատանքային պայմանագիր է, որովհետև առանձնանում է իրեն յուրահատուկ էական պայմաններով: Այդ պայմաններին պատշաճ ձևով իրավաբանական ուժ չտալը, կամ դրանց միակողմանի փոփոխությունը գործատուի կողմից հանդիսանում է աշխատողին այնպիսի աշխատանքի ներգրավում, որի շուրջ չի կնքվել աշխատանքային պայմանագիր, այսինքն՝ հանդիսանում է աշխատողին անօրինական աշխատանքի ներգրավում:

Հոդված 3. Աշխատանքը

3.1. Գործատուն պարտավորվում է Աշխատողին նշանակել [նշել պաշտոնը] պաշտոնին:

3.2. Գործատուն պարտավորվում է Աշխատողին հանձնարարել հետևյալ աշխատանքային գործառույթները.

3.2.1. [նշել աշխատողի գործառույթները]

3.2.2. [նշել աշխատողի գործառույթները]

⁴ Տե՛ս նույնում՝ հոդված 14

⁵ Առկա է երկու կողմերի համաձայնությունը, այն ունի գրավոր ամրագրում և պարունակում է աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանները, հետևապես, իր բնույթով հանդիսանում է աշխատանքային պայմանագիր:



3.2.3. [նշել աշխատողի գործառույթները]

3.3. Աշխատանքը համարվում է [նշել ծանր, վնասակար/առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար]:

3.4. Աշխատողը պարտավորվում է սկսել աշխատանքը [նշել աշխատանքը սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը]:

3.5. Աշխատողը պարտավորվում է այն կատարել [նշել աշխատանքի վայրը]՝ [նշել կառուցվածքային ստորաբաժանումը, եթե այդպիսին առկա է] կառուցվածքային ստորաբաժանումում՝ համաձայն Հավելված 1-ում նշված աշխատանքային ռեժիմի:

3.6. Հանգստանալու և սնվելու համար ընդմիջման, աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում հանգստանալու համար լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումների, աշխատանքային օրերի (հերթափոխերի) միջև ընկած անընդմեջ հանգստի և ամենշաբաթյա հանգստի ռեժիմը սահմանվում է Հավելված 1-ով:

17. Աշխատանքային օրենսգրքի նախկին տարբերակով 84-րդ հոդվածը վերաբերում էր աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությանը՝ թե ինչ պետք է ամրագրվի աշխատանքային պայմանագրում: 24.06.10 ՀՕ-117-Ն օրենքով խմբագրությամբ հոդվածը վերանվանվել է «Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի բովանդակությունը»՝ որը պետք է ծառայեր բանավոր աշխատանքային պայմանագրի ժամանակ գործատուի վրա աշխատանքային հարաբերությունների ամրագրման բեռը մեծացնելու համար: Հոդվածի դրույթները գրեթե չեն փոփոխվել և նորից ներառում են աշխատանքային հարաբերությունների որոշակի էական պայմաններ՝ որովհետև վերաբերում են կամ պայմանագրի առարկային, կամ էական պայմաններին: Հետևապես սույն պայմանագիրը կնքվել է՝ նաև հաշվի առնելով



84-րդ հոդվածի բովանդակությունը: Պայմանագրում նաև պաշտպանվում է այն մոտեցումը, որ 84-րդ հոդվածի դրույթները պետք է շարունակվեն համարվել աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը՝ անկախ գործատուի անհատական իրավական ակտի առկայության հանգամանքից, որովհետև վերաբերում են պայմանագրի էական պայմաններին:

18. Աշխատողի պաշտոնը էական պայման է: Այն կարող է ունենալ երկու նշանակություն՝ 1. պաշտոնի նշանակություն, որը համալրվում է մրցույթի միջոցով կամ 2. նշանակվող ցանկացած աշխատանքի նշանակություն, որը առանձնանում է իր գործառույթներով (հաստիքի անվանումը): Համանման է նաև աշխատանքի տարակարգի բովանդակությունը, որը սույն պայմանագրի 2-րդ հոդվածում և ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածում նշված է որպես էական պայման: Թեև ՀՀ Աշխատանքային օրենսդրությունը «տարակարգ» հասկացությունը չի բացահայտում, սակայն ընդունված է այն կապել աշխատանքի որոշակի որակավորման աստիճանների հետ: Առանձին գործատուների մոտ կարող են չլինել աշխատանքային տարակարգեր, ուստի սույն պայմանագրում այն ենթադրվում է պաշտոնով: Միևնույն ժամանակ կողմերը կարող են խմբագրել և ավելի մանրամասն կարգավորել 3-րդ հոդվածի պայմանները՝ ամրագրելով առանձին տարակարգեր:
19. Բացի իր անվանումից (կամ հաստիքի անվանումից), պաշտոնը բնորոշվում է այն գործառույթներով, որ աշխատողը պարտավորվում է կատարել: Բոլոր տեսակի իրավունքների և պարտականությունների սահմանման ժամանակ իրավաբանության կողմերը պետք է առաջնորդվեն պարտականությունների և պատասխանատվության ձևական որոշակիության, իրավական հստակության և կանխատեսելիության սկզբունքներով՝ իրավահարաբերության կայունության, հստակության և բարեխիղճ կատարման



նպատակով: Գործատուի կողմից աշխատողին պայմանագրով սահմանված աշխատանքից տարբեր այլ աշխատանքի ներգրավելը հանդիսանում է վերջինիս անօրինական աշխատանքի ներգրավում, որովհետև այդպիսի հարաբերության հիմքում ընկած է դեֆեկտային էական պայման: Վերջինիս համար գործատուն կարող է կրել օրենքով սահմանված պատասխանատվություն:

20. 3.2. մասի կետերի ներքո գործատուն և աշխատողը կարող են համաձայնության գալ աշխատողի գործառույթների շուրջ: Այսպիսով, 3.2. մասի կետերը թողնված են կողմերի հայեցողությանը:
21. 3.3. մասը կոնկրետ գործատու–աշխատող իրավահարաբերություններին հարմարեցնելու ենթակա դրույթ է: ՀՀ օրենսդրությունը որոշակի առանձնահատկություններ ունի առանձին աշխատանքի տեսակների համատեքստում, որոնց չպահպանելը հանգեցնում է գործատուի պատասխանատվությանը: Աշխատանքի բնույթի մասին դրույթը կոչված է կողմերին պաշտպանելու աշխատողի առողջության համար վնասակար կամ վտանգավոր աշխատանքի իրականացումից (կամ ապահովելու այդպիսի աշխատանքի համար նախատեսվող երաշխիքների իրագործումը) և գործատուին այդպիսի աշխատանքի ներգրավելու համար պատասխանատվության ենթարկելուց: Այսպիսով, դրույթը ենթակա է ամրագրման, միայն եթե աշխատանքն իր բնույթով հանդիսանում է այդպիսին՝ ըստ ՀՀ նորմատիվ իրավական ակտերի: Այլ դեպքերում դրույթը պայմանագրում ներառելու անհրաժեշտություն չի առաջանում: Կողմերը կարող են նաև նշել, որ աշխատանքը չի հանդիսանում ծանր, վնասակար/ առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար:



22. ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի պահանջներից մեկը աշխատանքի կատարման սկիզբն է, ինչը ամրագրվել է որպես սույն պայմանագրի պայման 3.4 մասում:
23. Աշխատանքի կատարման վայրը, նշված պայմանագրի 3-րդ հոդվածի 3.5 մասում, նույնպես 84-րդ հոդվածի պահանջներից է: Բացի դրանից, դա աշխատանքային պայմանագրի էական պայման է՝ ՀՀ Աշխատանքային պայմանագրի 105-րդ հոդվածի համաձայն: Վայրը ունի երկակի ընկալում. որպես աշխատանքային վայր՝ ստորաբաժանում, պաշտոնի կամ հաստիքի հետ կապված աշխատանքի կատարման վայր (օրինակ՝ շինարարությունը կարող է կատարվել ցանկացած աշխարհագրական վայրում. այս պարագայում վայր կհամարվի այն ստորաբաժանումը, որտեղ աշխատողը կատարում է իր գործառույթները), և կոնկրետ տեղ (երբ աշխատողը պետք է իր գործառույթները կատարի հենց որոշակի աշխարհագրական վայրում կամ տեղում՝ օրինակ՝ խանութի վաճառողը պետք է ներկա գտնվի վաճառակետում, կամ օրինակ՝ քարտուղարը՝ օֆիսում, անտառապահը՝ անտառում): Այս երկու մոտեցումների բովանդակությունն էլ լայն է: Աշխատանքի կատարման վայրը նաև ներառում է գործատուին (որի մոտ կատարվում է աշխատանքը) այնպես, որ գործատուի կամ վայրի փոփոխությունը հանդիսանում է էական պայմանի փոփոխություն:
24. 3-րդ հոդվածի 3.5 մասում նշված է Հավելված 1-ի և աշխատանքային ռեժիմի մասին: Աշխատանքային ռեժիմը ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի համաձայն պայմանագրի էական պայման է, ուստի այն պետք է նշվի աշխատանքային պայմանագրում: Ռեժիմի շրջանակներում կարելի է կարգավորել, ի թիվս այլոց, աշխատաժամանակը՝ ժամերով և օրերով, ինչպես



նաև լրիվ կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակի հարցը, որը նույնպես էական պայման է:

25. Կողմերը կարող են աշխատանքային ռեժիմը կարգավորել հենց պայմանագրի տեքստում՝ առանց լրացուցիչ հավելվածների: Հավելվածի օգտագործումը սույն պայմանագրի տեքստում դեմոնստրատիվ նպատակ է հետապնդում և պարտադիր բնույթ չունի: Սակայն եթե առկա է հավելվածը, ապա այն ամեն դեպքում պայմանագրի բաղկացուցիչ մասն է և պետք է հավաստվի պայմանագրի երկու կողմերի համաձայնությամբ (ստորագրության միջոցով):
26. 3-րդ հոդվածի 3.6. մասում ամրագրված են հանգստի հետ կապված պայմաններ: Հանգստանալու և սնվելու համար, հերթափոխային ընդմիջումները և ամենշաբաթյա հանգիստը փոխկապակցված են աշխատանքային ռեժիմի հետ, ուստի, վերջիններիս կարգավորումը սույն պայմանագրով առաջարկվող մոտեցման համատեքստում, նույնպես կատարվում է Հավելված 1-ի միջոցով: Հանգստանալու իրավունքը սահմանված է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 18-րդ գլխում և աշխատանքային ռեժիմում պարտադիր պետք է հաշվի առնվեն հիշյալ հանգստի տեսակները, որովհետև 18-րդ գլխի պահանջների չկատարումը կարող է առաջացնել օրենքով նախատեսված պատասխանատվություն գործատուի համար: Ամենամյա հանգստի իրավունքը նույնպես կարող է սահմանվել պայմանագրով կամ ներառվել հավելված 1-ում, եթե տվյալ աշխատանքի ռեժիմի բնույթից բխում է դրա պարտադիր կարգավորումը: Սույն պայմանագրում ամենամյա աշխատանքային հանգիստը և ոչ աշխատանքային օրերին հանգիստը չի ստացել կարգավորում, որովհետև այս հարաբերությունները ճկուն են (աշխատողն ինքն է որոշում, թե, օրինակ, երբ գործատուից պահանջի ամենամյա արձակուրդ): Մյուս կողմից, այս հարաբերությունները



կարգավորված են օրենքով, և լրացուցիչ պայմանագրային կարգավորումների անհրաժեշտությունն աշխատանքների գերակշռող մեծամասնության դեպքում չի առաջանում:

Հոդված 4. Աշխատանքային կարգապահությունը

4.1. Աշխատողը պարտավորվում է պահպանել աշխատանքային կարգապահության կանոնները, որոնք սահմանված են Հավելված 1-ում:

4.2. Եթե Հավելված 1-ը հակասում է պայմանագրի տեքստին, նախապատվությունը տրվում է պայմանագրի տեքստին:

27. 4-րդ հոդվածի 4.1. մասը վերաբերում է գործատուի ներքին կարգապահական կանոններին: Համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 218-րդ հոդվածի՝ «1. Աշխատանքային կարգապահությունն աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված վարքագծի կանոններն են, որոնց պարտավոր են ենթարկվել բոլոր աշխատողները: 2. Կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները (գործատուի ներքին իրավական ակտը) կանոնակարգում են աշխատողների՝ աշխատանքի ընդունման և ազատման կարգը, աշխատանքային պայմանագրի կողմերի հիմնական իրավունքները, պարտականությունները և պատասխանատվությունը, աշխատանքի ռեժիմը, հանգստի ժամանակը, աշխատողների նկատմամբ կիրառվող խրախուսանքի և կարգապահական պատասխանատվության միջոցները, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող այլ հարցեր»: Կարգապահությանը առնչվող աշխատանքային օրենսդրության և



ենթաօրենսդրական ակտերի իմպերատիվ պահանջները պայմանագրով սահմանելու անհրաժեշտություն չի առաջանում, որովհետև առաջիններս ամեն դեպքում տարածվելու են աշխատանքային հարաբերության վրա: Գործատուի ներքին կարգապահական կանոնները, ինչպես բխում է Աշխատանքային օրենսգրքի 218-րդ հոդվածի ձևակերպումից, վերաբերում են, ի թիվս այլոց, աշխատանքային ռեժիմին, հետևապես՝ կապված են աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանի հետ: Այսպիսով՝ դրանք պետք է սահմանվեն աշխատանքային պայմանագրում: Բացի դրանից, գործատուն Աշխատանքային օրենսգրքի 217-րդ հոդվածի համաձայն՝ պարտականություն ունի աշխատողին ծանոթացնելու ներքին կարգապահական կանոններին. առանց վերջիններիս մասին աշխատողին իրազեկելու՝ նրան կարգապահական պատասխանատվության ենթարկել հնարավոր չէ: Ուստի, Հավելված 1-ում այդ կանոնների արտացոլումը նպատակ ունի երկկողմանի կարգավորել կողմերի շահերը՝ միևնույն ժամանակ մնալով ճկուն:

28. 4-րդ հոդվածի 4.2. մասը պրևենտիվ կարգավորում է: Սա նախատեսված է այն դեպքերի համար, երբ հավելվածում ամրագրված են այնպիսի կարգավորումներ, որոնք խեղաթյուրում են աշխատանքային պայմանագիրը, նրա առարկան և նպատակը, կամ էական պայմանները, կամ հավելվածը այդպիսով «վերածվել է ինքնուրույն պայմանագրի»: Ինչպես արդեն նշվել է, աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքից տարբեր աշխատանքի ներգրավումը չի պաշտպանվում առաջինովս, և գործատուն կարող է կրել օրենքով սահմանված պատասխանատվություն աշխատողին անօրինական աշխատանքի ներգրավելու համար: Պայմանագրի 4-րդ հոդվածի 4.2. մասը կոչված է գործատուին պաշտպանելու պատասխանատվությունից, իսկ աշխատողին՝ անօրինական շահագործումից:



Հոդված 5. Աշխատավարձը

5.1. Հիմնական Աշխատավարձը (չափը), որ Գործատուն պարտավորվում է վճարել Աշխատողին, սահմանվում է [նշել աշխատավարձի չափը կամ այն որոշելու ձևը]:

5.2. Գործատուն նաև պարտավորվում է Աշխատողին վճարել լրացուցիչ վարձատրություն, որը բաղկացած է [նշել հավելումներից, հավելավճարներից, պարգևատրումներից]:

5.3. Եթե գործատուն աշխատողին ներգրավել է արտաժամյա աշխատանքի, նա պարտավորվում է Աշխատողին վճարել հավելում աշխատանքային յուրաքանչյուր ժամի համար [նշել հավելման չափը, որը չի կարող լինել պակաս ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից] չափով:

5.4. Եթե գործատուն աշխատողին ներգրավել է գիշերային աշխատանքի, նա պարտավորվում է Աշխատողին վճարել հավելում աշխատանքային յուրաքանչյուր ժամի համար [նշել հավելման չափը, որը չի կարող լինել պակաս ժամային դրույքաչափի 30 տոկոսից] չափով:

5.5. Գործատուն պարտավորվում է Աշխատողին վճարել հավելում [նշել հավելավճարի չափը] չափով՝ [նշել ծանր, վնասակար/առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքի] համար:

5.6. Գործատուն պարտավորվում է Աշխատողին վճարել Աշխատավարձը համաձայն աշխատավարձի վճարման կարգի:

29. 5-րդ հոդվածը արտացոլում է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի պահանջներից մեկը, ինչպես նաև պայմանագրի առարկայի տարրերից մեկը՝



- աշխատավարձը: Հետևապես, 5-րդ հոդվածում ամրագրված է պայմանագրի էական պայման:
30. Համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի՝ աշխատավարձը ներառում է հիմնական աշխատավարձը և գործատուի կողմից աշխատողին իր կատարած աշխատանքի դիմաց տրված լրացուցիչ վարձատրությունը: Պայմանագրի հոդվածի կառուցվածքը համահունչ է Աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի տրամաբանությանը: Այն բաղկացած է հիմնական աշխատավարձից և լրացուցիչ վարձատրությունից:
31. 5-րդ հոդվածի 5.1. մասում ամրագրված է հիմնական աշխատավարձի հաշվարկման եղանակը: Այն որոշակի եղանակով հաշվարկվող կամ պարզապես գործատուի և աշխատողի միջև համաձայնեցված դրամական մեծություն է, որը չի կարող պակաս լինել ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի⁶: Համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի՝ աշխատողի աշխատավարձը կախված է աշխատողի որակավորումից, աշխատանքի պայմաններից, որակից, քանակից, բարդությունից:
32. 5-րդ հոդվածի 5.2.-5.5. մասերը դրույթներ են, որոնք պետք է համապատասխանեցվեն կոնկրետ աշխատանքային հարաբերության կարիքներին: Այս դրույթները կարող են նաև համապատասխանաբար դուրս հանվել պայմանագրի տեքստից, եթե պայմանագրային հարաբերությունը դրանց կարիքը չունի: Սակայն եթե հարաբերությունը իր բնույթով ներառում է 5.2.-5.5. մասերում ամրագրված հատկանիշներ, ապա պայմանագրային

⁶ Տես Աշխ.օր. վեր. նշ. 4, հոդված 179 և ՀՀ օրենքը Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին, ՀՕ-66-Ն, 17 դեկտեմբերի, 2003, ՀՀՊՏ 2004.01.16/3(302) Հոդ.43, 22.12.2010 ՀՕ-290-Ն դրությամբ:



- կարգավորումներից խուսափելը կարող է բացասական հետևանքներ ունենալ գործատուի համար՝ կապված աշխատողի իրավունքների խախտման հետ:
33. 5-րդ հոդվածի 5.2. մասում թվարկվում են լրացուցիչ վճարների տեսակները, եթե այդպիսիք առկա են: Հավելումները սահմանված են ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 183-184-րդ հոդվածներում: Հավելավճարի բովանդակությունը ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում չի բացահայտվում. կա տեսակետ, որ դա արտադրություններում հատով կատարվող աշխատանքի համար վճարված արտառեժիմային լրացուցիչ վճար է: Կողմերը կարող են ներառել առանձին կետ այս տիպի հարաբերությունները կարգավորելու համար: Պարզևատրումները խրախուսման միջոցներ են և կարող են սահմանվել կամ չսահմանվել պայմանագրում: Այդ հարաբերությունների կարգավորումը, թեև առնչվում է պայմանագրի էական պայմաններին, սակայն այդպիսի խնդիր առաջանում է միայն այն դեպքում, երբ պայմանագրում արդեն իսկ ամրագրվել է պարզևատրման կամ խրախուսման մասին դրույթ, և պայմանագիրը ենթակա է փոփոխման գործատուի նախաձեռնությամբ, իսկ աշխատողը չի համաձայնվում:
34. 5-րդ հոդվածի 5.3. մասը վերաբերում է արտաժամյա աշխատանքի համար, 5.4. մասը գիշերային աշխատանքի համար վճարվող հավելումներին, իսկ 5.5. մասը ծանր, վսասակար/առանձնապես ծանր, առանձնապես վսասակար աշխատանքի համար վճարվող հավելավճարին: Պայմանագրի այս դրույթները կազմվել են ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 183-184 հոդվածների հիման վրա:
35. 5-րդ հոդվածի 5.6. մասը ամրագրում է, թե ինչպես է կարգավորվում աշխատավարձի վճարման կարգը: Աշխատավարձի վճարման կարգը ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի պահանջ է:



Հոդված 6. Աշխատավարձի վճարման կարգը

6.1. Գործատուն պարտավորվում է Աշխատողին վճարել աշխատավարձը Հայաստանի Հանրապետության արժույթով:

6.2. Գործատուն պարտավորվում է Աշխատողին վճարել աշխատավարձը [նշել բանկային վկայագրով, չեկերով կամ աշխատողի նշած բանկային հաշվին դրամական փոխանցումով]:

6.3. Գործատուն պարտավորվում է Աշխատողին վճարել աշխատավարձը ամսական [նշել N] անգամ՝ մինչև հաջորդ ամսվա 15-ը:

36. 6-րդ հոդվածի 6.1. մասը վերաբերում է աշխատավարձի վճարման արժույթին: Մասը կազմվել է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի համաձայն: Դրույթն ունի ոչ միայն կարգավորիչ, այլև ինֆորմատիվ գործառույթ: Այլ արժույթի օգտագործումը աշխատավարձի վճարման համար արգելված է:
37. 6-րդ հոդվածի 6.2. մասը կողմերի նախընտրությունից կախված դրույթ է: Կողմերն իրենք են ընտրում, թե ինչ միջոցով պետք է իրականացվի վարձատրությունը: Դրույթը կազմվել է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 192-րդ հոդվածի օրինակով:
38. 6-րդ հոդվածի 6.3. մասը նույնպես բացի կարգավորիչ գործառույթից ունի ինֆորմատիվ գործառույթ: Այն նաև հնարավորություն է վերապահում պայմանագրի կողմերին համաձայնության գալ, թե քանի անգամ է կատարվելու աշխատավարձի վճարում մեկ ամսվա ընթացքում. աշխատավարձի վճարման պարբերականությունը նշվել է «N» տառով և պետք է փոխարինվի կողմերի համաձայնությամբ որոշված պարբերականությամբ, որը ամսեկան մեկ անգամից պակաս լինել չի կարող: Դրույթը կազմված է 192-րդ հոդվածին համանման:



Հոդված 7. Անվտանգությունը

7.1. Գործատուն պարտավորվում է ապահովել Աշխատողի անվտանգությունը և առողջությունը աշխատանքային գործունեության ընթացքում և վերջինիս իրազեկել աշխատանքի անվտանգության կանոնների մասին:

7.2. Գործատուն պարտավորվում է ապահովել Աշխատողի անձնական տվյալների պաշտպանությունը և երաշխավորում է վերջինիս անձնական տվյալների պաշտպանության իրավունքը:

7.3. Աշխատողը պարտավորվում է կատարել իրեն գրավոր ծանոթացված աշխատանքային անվտանգության կանոնները:

39. Անվտանգությունը աշխատանքային պայմանագրի առարկայի տարրերից մեկն է, ինչպես սահմանված է ՀՀ Աշխատանքային պայմանագրի 83-րդ հոդվածում: Անվտանգության առանձնահատկությունները տարբեր են՝ կախված յուրաքանչյուր աշխատանքի բնույթից: Կողմերը կարող են պայմանագրում մանրակրկիտ կարգավորել անվտանգության վերաբերյալ իրենց հարաբերությունները: Կողմերը կարող են նաև դրույթներ ավելացնել առևտրային գաղտնիքի և դրա պաշտպանության վերաբերյալ: Սակայն անվտանգության որոշ կանոններ սահմանվում են օրենսդրությամբ և ենթաօրենսդրական ակտերով, որոնց կատարումը ամեն դեպքում պարտադիր է: Այսպիսով, 7-րդ հոդվածը վերաբերում է աշխատողի անձնական անվտանգությանը և նրա անձնական տվյալների անվտանգությանը:

40. Անվտանգության ապահովման բեռը ՀՀ Աշխատանքային օրենսդրությամբ դրված է գործատուի վրա և վերջինիս կողմից դրա ոչ պատշաճ կատարումը կարող է հանգեցնել օրենքով սահմանված պատասխանատվության: Այդ



պատճառով 7-րդ հոդվածի 7.1. մասում ամրագրվել են անվտանգության վերաբերյալ գործատուի հիմնական պարտականությունները՝ համաձայն Աշխատանքային օրենսգրքի 217-րդ հոդվածի:

41. Համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 131-րդ հոդվածի՝ «Աշխատողի անձնական տվյալները աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված և որոշակի աշխատողին վերաբերող՝ գործատուին անհրաժեշտ տեղեկություններն են: Աշխատողի անձնական տվյալների մշակում է համարվում աշխատողի անձնական տվյալներն ստանալը, պաշտպանելը, համակարգելը, փոխանցելը կամ ցանկացած այլ կերպ օգտագործելը»: 7-րդ հոդվածի 7.2. մասը կազմվել է Աշխատանքային օրենսգրքի 16-րդ գլխի հիման վրա: Այս դրույթի ձևակերպումը կատարվել է այնպես, որ այն ծառայում է որպես հղում, ի թիվս այլոց, Աշխատանքային օրենսգրքի 16-րդ հոդվածի կարգավորումներին:
42. 7-րդ հոդվածի 7.3. մասը վերաբերում է աշխատողի պարտականություններին: Այդ պարտականությունների առաջացումը կապվում է դրանց մասին գրավոր ծանուցման հետ: Ծանոթացումը կարող է կատարվել տարբեր ձևերով՝ աշխատողին անձամբ ծանոթացնելով, կամ կանոնները հասանելի վայրում փակցնելով: Գրավոր ծանոթացումը կոչված է ապահովելու անվտանգությանն առնչվող իրավունքների և պարտականությունների ձևական որոշակիությունը և կանխատեսելիությունը, ինչպես նաև գործատուի համար ծառայում է որպես իր պարտականությունների կատարումը հավաստող գրավոր ապացույց:

Հոդված 8. Արտոնությունները

8.1. Գործատուն աշխատողին երաշխավորում է հետևյալ արտոնությունները՝

8.1.1. [նշել արտոնություն]



8.1.2.[նշել արտոնություն]

8.1.3.[նշել արտոնություն]

43. Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի՝ արտոնությունները պայմանագրի էական պայման են: Սակայն սա չի պարտավորեցնում գործատուին պարտադիր արտոնություններ համաձայնեցնել աշխատողի հետ: Եթե ամեն դեպքում գործատուն և աշխատողը համաձայնության են եկել արտոնությունների շուրջ, դրանք պետք է ամրագրվեն պայմանագրի 8-րդ հոդվածի 8.1. մասի կետերում: Իսկ եթե կողմերը չեն ցանկանում սահմանել արտոնություններ, ապա 8-րդ հոդվածի 8.1. մասում անհրաժեշտ է նշել արտոնությունների բացակայության մասին:

Հոդված 9. Փորձաշրջան

9.1.Կողմերը [նշել Գործատուի/Աշխատողի] ցանկությամբ համաձայնվում են սահմանել փորձաշրջան [նշել ժամկետ, որը չի կարող լինել 3 ամսից ավել, իսկ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում՝ մինչև 6 ամիս] ժամկետով:

9.2.Փորձաշրջանի ընթացքում Աշխատողն ունի բոլոր իրավունքները և կրում է բոլոր պարտականությունները, որոնք սահմանված են Գործատուի և Աշխատողի միջև սույն աշխատանքային իրավահարաբերությունների շրջանակներում:

44. Փորձաշրջանը նշանակվում է կողմերի ընտրությամբ: Կողմերը կարող են հրաժարվել փորձաշրջանից ընդհանրապես: Այնուամենայնիվ, եթե նրանք համաձայնության են եկել փորձաշրջանի շուրջ, ապա դա պետք է սահմանվի



պայմանագրով՝ համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 84 և 91-րդ հոդվածների:

45. 9-րդ հոդվածի 9.1. մասում կարգավորվում է թե ինչ ժամկետով է սահմանվում փորձաշրջանը և հատկապես կողմերից ում նախաձեռնությամբ: Համաձայն ՀՀ Աշխատանքային պայմանագրի 91-րդ հոդվածի՝ «Աշխատանքային պայմանագրի կնքման ժամանակ կողմերի համաձայնությամբ կարող է սահմանվել փորձաշրջան: Այն կարող է սահմանվել գործատուի ցանկությամբ՝ ն ա խ ա տ ե ս վ ա ծ ա շ խ ա տ ա ն ք ի ն (պ ա շ տ ո ն ի ն) ա շ խ ա տ ո ղ ի համապատասխանությունը ստուգելու նպատակով, կամ աշխատանքի ընդունվողի ցանկությամբ՝ առաջարկվող աշխատանքին (պաշտոնին) իր համապատասխանությունը որոշելու համար»:
46. Փորձաշրջանի նշանակման նախաձեռնությունից է կախված փորձաշրջանի ընթացքում աշխատանքային հարաբերության դադարեցման հնարավորությունը: Համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 93-րդ հոդվածի՝ «1. Եթե գործատուն գտնում է, որ նախատեսված աշխատանքում (պաշտոնում) աշխատողի համապատասխանության ստուգման նպատակով սահմանված փորձաշրջանի ընթացիկ արդյունքներով աշխատողը չի համապատասխանում առաջադրված պահանջներին, ապա կարող է մինչև փորձաշրջանի ժամկետը լրանալը աշխատողին ազատել աշխատանքից՝ այդ մասին երեք օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով նրան: 2. Եթե փորձաշրջանը սահմանվել է աշխատանքի ընդունվողի ցանկությամբ՝ առաջարկվող աշխատանքին (պաշտոնին) իր համապատասխանությունը որոշելու համար, ապա փորձաշրջանի արդյունքները գնահատում է աշխատողը: Փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը՝ այդ մասին երեք օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով



գործատուին: 3. Եթե փորձաշրջանն անցնելուց հետո աշխատողը շարունակում է աշխատել, ապա նա համարվում է փորձաշրջան անցած, և գործատուն կարող է նրա հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծել միայն սույն օրենսգրքի 15-րդ գլխով նախատեսված հիմքերով»: Եթե փորձաշրջանը նշանակվել է գործատուի նախաձեռնությամբ, ապա դրա արդյունքները գնահատվում են նրա կողմից, եթե աշխատողի կողմից՝ ապա վերջինս է գնահատում արդյունքները և որոշում՝ շարունակել աշխատանքը գործատուի մոտ, թե՛ ոչ: Եթե կողմը չի առաջադրել փորձաշրջանի պահանջ, նա չի կարող փորձաշրջանը հաշվի առնելով խզել պայմանագիրը:

47. 9-րդ հոդվածի 9.2. մասը ունի ինֆորմատիվ բնույթ և կազմված է 91-րդ հոդվածի օրինակով:

Հոդված 10. Պայմանագրի կնքման վայրը

10.1. Սույն պայմանագիրը կնքվել է [նշել պայմանագրի կնքման վայրը]՝ վերջինիս վրա տարածվող օրենսդրության ներքո:

48. 10-րդ հոդվածը վերաբերում է պայմանագրի կնքման վայրին: Պայմանագրի կնքման վայրի մասին դրույթի ամրագրումը ծառայում է պայմանագրի վրա տարածվող օրենսդրության բացահայտմանը: Համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի՝ «1. Աշխատանքային օրենսդրությունը և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերը տարածվում են ՀՀ տարածքում ծագած աշխատանքային հարաբերությունների վրա, անկախ նրանից, թե որտեղ է կատարվում աշխատանքը՝ ՀՀ-ում, թե գործատուի հանձնարարությամբ՝ այլ պետությունում»: Եթե պայմանագիրը չի կնքվել ՀՀ տարածքում, ապա



համաձայն *lex rei sitae* սկզբունքի՝ ՀՀ օրենսդրությունը այդ պայմանագրի և դրանից բխող իրավահարաբերությունների վրա չի տարածվի, քանի դեռ աշխատողը ՀՀ մշտապես բնակվող անձ չէ և աշխատանք չի կատարում ՀՀ տարածքում, ինչպես ամրագրված է նույն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածում: Իսկ նույնի 8-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Օտարերկրյա իրավունքը կիրառվում է ՀՀ-ում գոյություն ունեցող աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ, եթե դա նախատեսված է ՀՀ միջազգային պայմանագրերով կամ օրենքով»:

Հոդված 11. Պայմանագրի կնքման և ուժի մեջ մտնելու պահը

11.1.Սույն պայմանագիրը կնքված է [նշել ամիս, ամսաթիվ, տարեթիվ] և ուժի մեջ է մտնում կնքման պահից:

49. Պայմանագրի կնքման պահի կարգավորումը, ինչպես պայմանագրի կնքման վայրի կարգավորումը, ծառայում է կիրառելի օրենսդրության բացահայտմանը: Համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 12-րդ հոդվածի՝ «ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը տարածվում է մինչև դրա ուժի մեջ մտնելը ծագած հարաբերությունների վրա, այսինքն՝ ունի հետադարձ ուժ միայն սույն օրենսգրքով, այլ օրենքներով, ինչպես նաև տվյալ նորմատիվ իրավական ակտով նախատեսված դեպքերում: Հետադարձ ուժ չի կարող տրվել գործատուների կամ քաղաքացիների իրավունքները կամ ազատությունները սահմանափակող, դրանց իրականացման կարգը խստացնող կամ պատասխանատվություն սահմանող կամ պատասխանատվությունը խստացնող կամ պարտականություններ սահմանող կամ պարտականությունների կատարման կարգը սահմանող կամ խստացնող,



գործատուների կամ քաղաքացիների գործունեության նկատմամբ հսկողության կամ վերահսկողության կարգ սահմանող կամ խստացնող, ինչպես նաև նրանց իրավական վիճակն այլ կերպ վատթարացնող իրավական ակտերին»:
Հետագարձ ուժի կիրառման չենթարկվող դրույթների վրա գործում է նախկին օրենսդրությունը, եթե պայմանագիրը կողմերի համաձայնությամբ այդ մասով չի փոփոխվում⁷: Պայմանագրի շուրջ առաջացած վեճերի լուծման համար պրակտիկ կարևորություն ունի պայմանագրի կնքման ժամանակի որոշումը, ինչը և կատարվել է սույն պայմանագրի 11-րդ հոդվածում:

Հոդված 12. Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումը

12.1. Աշխատանքային հարաբերությունները կարող են դադարեցվել կողմերի համաձայնությամբ, Աշխատողի կամ Գործատուի նախաձեռնությամբ, աշխատանքային էական պայմանների փոփոխության դեպքում կամ օրենքով սահմանված այլ դեպքերում:

12.2. Աշխատանքային էական պայմանների փոփոխության դեպքում սույն աշխատանքի պայմանագիրը կարող է դադարեցվել միմիայն Գործատուի գործունեության դադարեցման կամ կազմակերպատիրավական փոփոխության դեպքում:

50. 12-րդ հոդվածի 12.1. մասը կազմված է հիմք ընդունելով ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածը, ինչպես նաև պայմանագրերի վերաբերյալ ընդհանուր սկզբունքները: 12.1. մասը հղում-կարգավորում է և վերաբերում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 15-րդ գլխին: Այդ պատճառով 12.1. մասում

⁷ Կողմերը կարող են փոփոխել պայմանագիրը և այն համապատասխանեցնել նոր օրենսդրությանը:



կատարվել է հիմքերի ոչ ամբողջական թվարկում և օգտագործվել է «օրենքով սահմանված այլ դեպքերում» արտահայտությունը:

51. 12-րդ հոդվածի 12.2. մասը վերաբերում է աշխատանքային պայմանագրի լուծմանը պայմանագրի էական պայմանների փոփոխության դեպքում: Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 5-րդ մասի՝ «եթե աշխատանքի նախկին էական պայմանները չեն կարող պահպանվել, իսկ աշխատողը համաձայն չէ աշխատանքը շարունակել նոր պայմաններում, ապա աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է ... օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համաձայն»: Սակայն նորմը մեխանիկորեն չի կիրառվում, հակառակ դեպքում աշխատողի սահմանադրական աշխատանքային իրավունքը կոտնահարվի: ՀՀ Սահմանադրական դատարանը իր ՍԴՈ-902 որոշման մեջ այն գաղափարն է արտահայտել, որ աշխատողի աշխատանքային իրավունքները և գործատուի տնտեսական և ձեռնարկատիրական շահերը պետք է բալանսավորվեն, երբ դրանց միջև առկա է կոնֆլիկտ⁸:
52. Այսպիսով, եթե ցանկացած ժամանակ գործատուն հնարավորություն ունենա աշխատողին պայմանագրի էական պայմանների մասին փոփոխման մասին առաջարկ անելու, ապա կխախտվի աշխատանքային հարաբերության կայությունը և աշխատող-գործատու հարաբերություններում սուբյեկտների իրավահավասարությունը, որովհետև գործատուն կարող է պայմանագիրը փոփոխելու առաջարկը չարաշահել: Ուստի, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 5-րդ մասը ենթակա է նեղ մեկնաբանության: Էական

⁸ Տե՛ս ՍԴՈ-902, 2010, առցանց: ՍԴ Պաշտոնական կայք, <http://concourt.am/armenian/decisions/common/2010/pdf/sdv-902.pdf>, տե՛ս նաև ՍԴՈ-902: Աշխատանքային օրենսգրք: Հոդված 265: «Կամ այլ» արտահայտությունը ճանաչվեց հակասահմանադրական, 17.07.2010, առցանց: Հայ բաց իրավաբանական բլոգ, <<http://armenianlegal.info/archives/195>>:



պայմանի փոփոխության հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը հնարավոր է միմիայն երբ փոփոխությունը ինքնին ուղղակի կապված է գործատուի տնտեսական շահի հետ: Այդպիսի շահի դրսևորում է գործատուի գործունեության դադարեցումը կամ փոփոխությունը, որը աշխատանքային հարաբերությունները լուծելու լեգիտիմ հիմքերից է: ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում օգտագործված «կազմակերպության լուծարում, վերակազմակերպում» կամ «անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարեցում» արտահայտությունների փոխարեն օգտագործվել է «գործունեության դադարեցման կամ կազմակերպահրավական փոփոխության դեպքում» արտահայտությունը, որը արտահայտում է նույն իմաստը:

Հոդված 13. Պայմանագրի խախտումը

13.1.Սույն պայմանագրի էական խախտումը կարող է կողմի մոտ առաջացնել պայմանագիրը միակողմանի լուծելու իրավունք:

13.2.Կողմի մեղքով սույն պայմանագրի խախտման հետևանքով պատճառված վնասները ենթակա են հատուցման:

53. 13-րդ հոդվածի 13.1. մասը վերաբերում է պայմանագրի խախտման հետևանքով պայմանագրի լուծմանը: 13.1. մասը կազմված է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 112 և 113-րդ հոդվածների, ինչպես նաև պայմանագրերի վերաբերյալ ընդհանուր սկզբունքների հիման վրա: Նախ, պայմանագրի էական խախտում չի նշանակում պայմանագրի էական պայմանի խախտում: Պայմանագրում օգտագործված ձևակերպումը համանման է Քաղաքացիական օրենսգրքի ձևակերպմանը, և հետևապես «էական» եզրույթը չպետք է շփոթել «էականի պայմանի խախտում» եզրույթի հետ:



Քաղաքացիական օրենսգրքի 466-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ պայմանագիրը, կողմերից մեկի պահանջով, կարող է լուծվել դատարանի վճռով միայն մյուս կողմի թույլ տված՝ պայմանագրի էական խախտման կամ օրենքով կամ պայմանագրով նախատեսված այլ դեպքերում: Իսկ էական է ճանաչվում կողմերից մեկի թույլ տված պայմանագրի խախտումը, որը հանգեցնում է մյուս կողմի համար այնպիսի վնասի, որը զգալիորեն զրկում է վերջինիս այն բանից, ինչը նա իրավունք ուներ ակնկալել պայմանագիրը կնքելիս: Այսպիսով, պայմանագրի լուծման համար անհրաժեշտ է էական խախտում: Ոչ էական խախտումների հիմքով հարաբերությունների դադարեցումը հակասում է պայմանագրերի կայունության սկզբունքին և, հետևապես, չի կարող պայմանագրի լուծման հիմք հանդիսանալ: Այս համատեքստում ուշադրության է արժանի պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ ընդհանուր դրույթները, որոնք հաշվի են առնվել 13.1. մասը կազմելիս: Մյուս կողմից հարաբերությունը աշխատանքային է և հետևապես վերջինս կարգավորող նորմերը ենթակա են մեկնաբանության *lex specialis*-ի ներքո: *Lex specialis*-ը այս համատեքստում ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 112 և 113 հոդվածներում ամրագրված նորմերն են: Այսպիսով, պայմանագրի խախտման էական լինելը գնահատվում է վերջիններիս ներքո:

54. Մյուս կողմից, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 466-րդ հոդվածում ամրագրել է երաշխիք՝ նախատեսելով պայմանագրի միակողմանի լուծումը դատական կարգով: Նորմի իմաստը կայանում է նորից պայմանագրային հարաբերությունների կայունությունը ապահովելու մեջ: Եթե մի կողմը պնդում է, որ առկա է էական խախտում, իսկ մյուսը չի համաձայնվում, առաջանում է վեճ, որը կողմերը ինքնուրույն լուծել չեն կարող. դրա համար անհրաժեշտ է երրորդ անկողմնակալ մարմին, որը կարող է ապահովել պայմանագրային



հարաբերությունը չարաշահումից: Սակայն արդյո՞ք աշխատանքային վեճերի կարգավորումը ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի համատեքստում վերաբերելի չեն: Աշխատանքային օրենսգրքի 263-րդ հոդվածի համաձայն «աշխատանքային վեճը աշխատողի և գործատուի միջև տարաձայնությունն է, որն առաջանում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, ներքին իրավական ակտերով, աշխատանքային կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված իրավունքների և պարտականությունների կատարման ժամանակ»: Գործատուի և աշխատողի միջև հարաբերությունները կարգավորող նշված փաստաթղթերի շարքում պայմանագիրը չկա: Սա նշանակում է, որ պայմանագրային վեճերը աշխատանքային վեճեր չեն համարվում: Դրանց կարգավորումը կատարվում է օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով: Սակայն 265-րդ հոդվածի կարգավորումները խիստ սահմանափակ են. դրանք վերաբերում են միմիայն աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքերին, իսկ աշխատողի նախաձեռնությամբ պայմանագիրը լուծելուն, օրինակ, չեն վերաբերում: Այսպիսով, գործատուի պարագայում գործելու է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը, որովհետև պայմանագրային հարաբերությունները կարգավորող նորմերի հանդեպ հանդիսանում է *lex specialis*⁹ աշխատանքային պայմանագրային հարաբերություններ կարգավորելով⁹: Մինչդեռ աշխատողի պարագայում գործելու է պայմանագրային ընդհանուր կանոնը. աշխատողը գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիրը վերջինիս կողմից պայմանագրի էական

⁹ Կարգավորման հատուկ առարկան աշխատանքային պայմանագրային հարաբերությունն է:



խախտման պատճառով լուծելու համար պետք է դիմի դատարան, այլապես կարող է կրել վնասներ հատուցելու պարտականության առաջացման ռիսկը:

55. Ոչ էական խախտումների դեպքում պայմանագրի գործողությունը չի դադարում, սակայն պատճառված վնասները ենթակա են հատուցման: Վնասների հատուցման համար պայմանագրով խախտման էական բնույթը չի պահանջվում: Կողմերը կարող են նաև պայմանագրի առանձին դրույթով սահմանել սիմվոլիկ կամ նոմինալ վնասների հատուցում, տուգանքներ կամ տուժանք՝ խախտման ցանկացած դեպքի համար:

Հոդված 14. Ֆորս մաժոր

14.1.Սույն պայմանագրից բխող այնպիսի պարտավորության խախտումը, որը առաջացել է ֆորս մաժոր իրավիճակում, այն է՝ այնպիսի անդիմադրելի ուժի հետևանքով կամ այնպիսի անկանխատեսելի իրավիճակում, որը դուրս է Կողմի վերահսկողությունից, և որը այդ իրավիճակում անհնար է դարձնում պարտավորության իրականացումը, ապա այդպիսի պարտավորության խախտումը չի առաջացնում իրենից բխող պատասխանատվությունը:

14.2.Ֆորս մաժորի հետևանքով սույն աշխատանքային պայմանագիրը կարող է դադարեցվել միայն եթե դա հանգեցրել է Գործատուի գործունեության դադարեցման կամ կազմակերպահրավական փոփոխության:

56. Ֆորս մաժորի մասին դրույթները սովորութային են: Ձևակերպումը ընդօրինակվել է միջազգային սովորութային իրավունքից: ՀՀ Աշխատանքային օրենսդրությունում ֆորս մաժորի իրավական հետևանքների մասին դրույթներ գրեթե առկա չեն: Միայն 186-րդ հոդվածի 6-րդ մասում ամրագրված է, որ ՀՀ



օրենսդրությամբ սահմանված կարգով անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով առաջացած պարապուրդի համար չի վճարվում»:

57. 14-րդ հոդվածի 14.1. մասը վերաբերում է ֆորս մաժոր իրավիճակի հետևանքով պարտավորությունների կատարման անհնարինության հետևանքով պատասխանատվությունից ազատելուն: Այն վերաբերում է, մասնավորապես, ֆորս մաժորի պատճառով պարտականությունների չկատարման հետևանքով մյուս կողմին պատճառված վնասի հատուցումից ազատմանը, թեև «պատասխանատվություն» եզրույթը ավելի լայն է:
58. Սույն պայմանագրի 14-րդ հոդվածի 14.2. մասը կազմվել է ՀՀ օրենսդրության տրամաբանության վերլուծության հիման վրա: Այն վերաբերում է Ֆորս մաժորի հետևանքով պայմանագրի կատարման անհնարինությանը, որը հանգեցնում է պայմանագրի լուծմանը: ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը չի նախատեսում պայմանագրի լուծում ֆորս մաժորի հետևանքով: Սակայն դա չի բացառվում այլ հիմքերի համատեքստում: Եթե Ֆորս մաժորը հանգեցնում է կազմակերպության լուծարմանը կամ վերակազմակերպմանը, ապա վերջիններս աշխատանքային հարաբերությունները գործատուի կողմից միակողմանի դադարեցնելու համար օրինական հիմք են: 14-րդ հոդվածի 14.2. մասում նորից օգտագործվել է ընդհանրական «գործատուի գործունեության դադարեցման կամ կազմակերպատիրավական փոփոխություն» եզրույթը նույն տրամաբանությամբ, ինչ 12-րդ հոդվածում:

Հոդված 15. Այլ դրույթներ

15.1.Սույն պայմանագիրը կնքված է երկու հավասարազոր օրինակից, որից մեկը ի պահ է հանձնվում Գործատուին, իսկ մյուսը՝ Աշխատողին:



59. Համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի՝ Աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է երկու օրինակից՝ կողմերի ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով: Պայմանագրի դրույթը կազմվել է օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի հիման վրա: Ի պահ հանձնելու նպատակը կողմերից յուրաքանչյուրի մոտ պայմանագրի մեկական օրինակի առկայությունն է:
60. Կողմերը «Այլ դրույթների» ներքո կարող են կարգավորել նաև այլ իրավահարաբերություններ:



Օգտագործված նյութերի ցանկ

ՀՀ Սահմանադրություն, 27 նոյեմբերի, 2005, ՀՀՊՏ 2005.12.05/Հատուկ թողարկում Հոդ. 1426,

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, ՀՕ-124-Ն, 9 նոյեմբերի, 2004, ՀՀՊՏ 2004.12.21/69(368) Հոդ.1385, հոդված 102 (01.03.2011 ՀՕ-68-Ն դրությամբ),

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, ՀՕ-124-Ն, 9 նոյեմբերի, 2004, ՀՀՊՏ 2004.12.21/69(368) Հոդ.1385, հոդված 102 (09.11.2004, ՀՕ-124-Ն դրությամբ),

ՀՀ Քաղաքացիական օրենսգիրք, ՀՕ-239, 5 մայիսի, 1998, ՀՀՊՏ 1998.08.10/17(50), (13.04.2011, ՀՕ-121-Ն դրությամբ),

ՀՀ օրենքը Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին, ՀՕ-66-Ն, 17 դեկտեմբերի, 2003, ՀՀՊՏ 2004.01.16/3(302) Հոդ.43, (22.12.2010 ՀՕ-290-Ն դրությամբ),

ՍԴՈ-902, 7 հուլիսի, 2010, առցանց: ՍԴ Պաշտոնական կայք, <<http://concourt.am/armenian/decisions/common/2010/pdf/sdv-902.pdf>>,

ՍԴՈ-902: Աշխատանքային օրենսգիրք: Հոդված 265: «Կամ այլ» արտահայտությունը ճանաչվեց հակասահմանադրական, 17.07.2010, առցանց: Հայ բաց իրավաբանական բլոգ, <<http://armenianlegal.info/archives/195>>

Labor Standards, online: International Labor Organization, <<http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>>

Տիպային պայմանագրերի ժողովածու (Երևան: Բավիդ, 2009)



Armenian Open Legal Tumblog – Հայ բաց իրավաբանական բլոգ – Իրավաբանական բլոգ-վեբ կայք. հիմնադրվել է 2010թ. գարնանը որպես իրավաբանական համառոտ բլոգ՝ նպատակ ունենալով զարգացնել հայ իրավաբանական միտքը ինտերնետ համայնքում, հնարավորինս մատչելի կերպով մատուցել իրավաբանական բովանդակությամբ նյութ մասնագետ և ոչ մասնագետ օգտվողներին, ինչպես նաև հիմնել իրավաբանների համագործակցություն բլոգային ֆորմատով:

Բլոգում հրապարակվում են վերլուծություններ, հոդվածներ, դատական ակտերի համառոտագրեր, տեղեկատվական նյութեր, իրավական ակտերի և նորմերի բացատրություններ, ինչպես նաև կազմակերպվում են քննարկումներ, որոնց կարող են մասնակցել բոլորը:

<http://armenianlegal.info/>

Նյութն օգտագործելիս հեղինակին և Հայ բաց իրավաբանական բլոգին հղում կատարելը պարտադիր է: Նյութին հղում կատարելիս կարող եք օգտագործել հետևյալ ձևը. *Գ. Հակոբյան, Աշխատանքային պայմանագրի տիպային նմուշ, Երևան 2011, առցանց: Հայ բաց իրավաբանական բլոգ, <<http://armenianlegal.info/archives/634>>:*

Նյութի վաճառքն արգելվում է: