

ԿԱՐԾԻՔ

««ՀԱՇՏԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ
ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», «ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱԾԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ
ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ԵՎ
«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ
ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՆԵՐԻ ՆԱԽԱԳԾԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

08.07.2026թ.-ին e-draft.am հարթակում քննարկման են դրվել ««Հաշտարարության մասին» օրենքում լրացումներ և փոփոխություն կատարելու մասին», «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» և «Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» օրենքների նախագծերը (տեքստում՝ նաև Նախագիծ):

Թեև ընդհանուր առմամբ Նախագծի հայեցակարգը դրական է, քանի որ աշխատանքային վեճերի վաղ փուլում լուծումը կարող է արագացնել խախտված իրավունքների վերականգնումը, կանխել հարկադիր պարապուրդի գումարների կուտակումը, թեթևացնել դատարանների ծանրաբեռնվածությունը և այլն, սակայն Նախագծում առկա են նաև էական խնդիրներ, որոնք կարող են պարտադիր հաշտարարությունը վերածել ոչ թե աշխատողի իրավունքների պաշտպանության լրացուցիչ միջոցի, այլ դատարանի մատչելիությունը սահմանափակող ֆինանսական և ընթացակարգային խոչընդոտի:

Այսպես.

1. Նախագծի կիրառման արդյունքում աշխատանքային վեճերով պարտադիր հաշտարարության ծախսերը, որպես ընդհանուր կանոն, փաստացի դրվելու են աշխատողի վրա.

«Հաշտարարության մասին» ՀՀ օրենքի գործող կարգավորմամբ՝ եթե օրենքով նախատեսված է մինչև դատարան դիմելը պարտադիր հաշտարարության իրականացման պահանջ, ապա հաշտարարի վարձատրության գումարը վճարելու պարտականությունը կրում է հաշտարարությունը նախաձեռնած կողմը՝ կողմերի համաձայնությամբ այլ բան նախատեսված չլինելու դեպքում (հոդված 12, մաս 3.1): Փաստացի աշխատանքային վեճերով նախաձեռնող կողմը հիմնականում լինելու է

աշխատանքից ազատված, տույժի ենթարկված կամ աշխատանքի պայմանների փոփոխության հետ չհամաձայնող աշխատողը:

ՀՀ Կառավարության 25 մայիսի 2023 թվականի N 804-Ն որոշմամբ սահմանված, գործող դրույքաչափերով՝ մինչև դատարան դիմելը պարտադիր հաշտարարության իրականացման պահանջ նախատեսված լինելու դեպքում՝ մինչև երկու ժամ տևողությամբ հաշտարարության իրականացման առաջին ժամվա համար հաշտարարի վճարը կազմում է 25,000 դրամ՝ ներառյալ ԱԱՀ-ն, հաջորդ յուրաքանչյուր 30 րոպեի համար՝ ևս 10,000 դրամ (Կառավ, 25.05.2023, N 804-Ն): Այսպիսով, Կառավարության սահմանած դրույքաչափերով երկու ժամ տևողությամբ պարտադիր հաշտարարության համար վճարը կազմում է 45,000 դրամ: Ընդ որում, կողմերի համաձայնությամբ հաշտարարի վարձատրության չափը կարող է նաև գերազանցել Կառավարության սահմանած դրույքաչափերը:

Թեև «Հաշտարարության մասին» ՀՀ օրենքի 12-րդ հոդվածի 9-րդ մասով նախատեսված է, որ մինչև երկու ժամ տևողությամբ պարտադիր հաշտարարությունն անվճարունակ ֆիզիկական անձանց համար անվճար է, անվճարունակության համար սահմանված չափանիշները բավականին սահմանափակ են: Մասնավորապես, անձի ամսական եկամուտը չպետք է գերազանցի «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված չափի կրկնապատիկը, նա չպետք է ունենա համատեղ բնակվող աշխատող ընտանիքի անդամ և, բացի անձնական բնակարանից, որպես սեփականություն չունենա այլ անշարժ գույք կամ նվազագույն աշխատավարձի հազարապատիկը գերազանցող արժեքի փոխադրամիջոց: Հետևաբար նշված բացառությունը չի ընդգրկելու ֆինանսական դժվարություններ ունեցող բոլոր աշխատողներին, այդ թվում՝ աշխատանքից ազատված և եկամուտից զրկված, սակայն օրենքով սահմանված բոլոր չափանիշներին չհամապատասխանող անձանց:

Սրան զուգահեռ, անհատական վեճերի առնչությամբ Նախագծով չի սահմանվում նաև հաշտարարության առավելագույն տևողություն, ինչը ենթադրում է, որ պարտադիր հաշտարարության ծախսերը կարող են լինել շատ ավելին: Թեև հաշտարարությունը երկու ժամից ավելի կարող է շարունակվել միայն կողմերի համաձայնության առկայության դեպքում, առավելագույն տևողության բացակայությունը կարող է աշխատողի համար լրացուցիչ ֆինանսական ծախսեր առաջացնել այն դեպքերում, երբ կողմերը համաձայնում են շարունակել գործընթացը: Առաջին երկու ժամից հետո հաշտարարի վարձատրության չափը որոշվում է կողմերի և հաշտարարի փոխադարձ

համաձայնությամբ, իսկ նման համաձայնության բացակայության դեպքում՝ Հաշտարարների պալատի սահմանած միջին ուղենիշային գնացուցակի հիման վրա:

Այսպես՝ Հաշտարարների պալատի ուղենիշային գնացուցակով աշխատանքային պայմանագրի լուծման վերաբերյալ վեճի առաջին չորս ժամվա սկզբնական վճարը սահմանված է 100,000-200,000 դրամ, աշխատավարձային վեճերի դեպքում՝ 50,000-100,000 դրամ, իսկ այլ աշխատանքային վեճերի դեպքում՝ 40,000-80,000 դրամ: Գնացուցակը թեև ոչ պարտադիր է, սակայն դրանով նախատեսված են նաև հնարավոր գործավարության, տրանսպորտային, մասնագետի կամ այլ ծախսեր, իսկ գումարները նշված են առանց ԱԱՀ-ի՝ կիրառելի դեպքերում:

Մինևույն ժամանակ աշխատանքային վեճերով դատարան հայց ներկայացնելու համար հայցվորը ազատված է պետական տուրք վճարելու պարտականությունից, ինչն արդարացված է՝ հաշվի առնելով վեճի բնույթը, կենսական նշանակությունը և հայցվորի հնարավոր սոցիալական դժվարությունները:

Ստացվում է, որ վեճը հաշտարարությամբ չլուծվելու դեպքում հայցվորը պարտավոր է լինելու վճարել պարտադիր հաշտարարության ծախսերը՝ դատարան հայց ներկայացնելու հնարավորություն ունենալու համար, իսկ գործընթացը կողմերի համաձայնությամբ երկու ժամից ավելի շարունակելու դեպքում վճարը կարող է ավելանալ՝ որոշ դեպքերում հասնելով Հաշտարարների պալատի ուղենիշային գնացուցակով նախատեսված սկզբնական դրույթաչափերին:

Միաժամանակ հարկ է հաշվի առնել, որ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համաձայն՝ մինչև դատարան դիմելը պարտադիր հաշտարարության իրականացման համար կողմի վճարած հաշտարարի վարձատրության գումարը, ինչպես նաև հաշտարարության իրականացման հետ կապված այլ ծախսերը համարվում են գործի քննության հետ կապված դատական ծախսեր: Դրանք կարող են հետագայում բաշխվել կողմերի միջև՝ բավարարված հայցապահանջների չափին համամասնորեն:

Մինևույն ժամանակ, ըստ «Հաշտարարության մասին» ՀՀ օրենքի գործող կարգավորմամբ 12-րդ հոդվածի 12-րդ մասի՝ եթե օրենքով նախատեսված է մինչև դատարան դիմելը պարտադիր հաշտարարության իրականացման պահանջ, կազմվել է հաշտարարության ավարտման վերաբերյալ արձանագրություն, և հաշտարարության ավարտից հետո նույն անձանց միջև նույն առարկայի մասին և նույն փաստական հիմքերով գործով դատարան ներկայացվել է հայցադիմում, և

հայցվորը օրենքով ազատված է պետական տուրքի վճարումից, կամ դատարանը կիրառել է նման արտոնություն, ապա հայցը մերժվելու կամ մասնակի բավարարվելու դեպքում հայցվորին վճարվում է փոխհատուցում պետական բյուջեից՝ Կառավարության սահմանած չափով և կարգով՝ մինչև երկու ժամ տևողությամբ իրականացված հաշտարարության դիմաց հաշտարարի վարձատրության գումարի վճարման համար:

Սակայն ոչ դատական ծախսերի հետագա բաշխման հնարավորությունը, ոչ պետական բյուջեից հետագայում հատուցում ստանալու հնարավորությունը չեն վերացնում աշխատողի վրա դրվող նախնական ֆինանսական բեռը, քանի որ աշխատողը դեռևս մինչև դատարան դիմելը պետք է ունենա անհրաժեշտ գումարը հաշտարարին վճարելու համար: Բացի այդ, փոխհատուցումը հնարավոր է միայն դատական վարույթի ավարտից և վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելուց հետո: Ավելին՝ հայցի մերժման կամ մասնակի բավարարման դեպքում փոխհատուցումը վերաբերում է միայն մինչև երկու ժամ իրականացված հաշտարարության համար վճարված գումարին և չի ներառում գործընթացը երկու ժամից ավելի շարունակելու դեպքում առաջացած լրացուցիչ ծախսերը:

Արդյունքում կարող է ստեղծվել իրավիճակ, երբ աշխատողը դատարանում ազատված է պետական տուրք վճարելու պարտականությունից, սակայն պարտավոր է նախապես վճարել տասնյակ հազարավոր դրամներ՝ դատարան դիմելու համար օրենքով սահմանված պարտադիր նախապայմանը կատարելու նպատակով: Այսպիսի կարգավորումը կարող է անհամաչափ ֆինանսական խոչընդոտ ստեղծել դատական պաշտպանության իրավունքի իրացման համար, հատկապես աշխատանքից ազատված կամ եկամտից զրկված աշխատողների պարագայում:

Խնդրահարույց է նաև այն, որ աշխատողը կարող է կրել հաշտարարի վարձատրության պարտականությունը նույնիսկ այն դեպքում, երբ գործատուի վարքագծի պատճառով կողմերի միջև որևէ բովանդակային հաշտարարական քննարկում տեղի չի ունեցել: «Հաշտարարության մասին» օրենքի 10-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ պարտադիր հաշտարարության սկիզբ է համարվում հաշտարարի առաջին հանդիպումը կողմերի կամ նրանցից մեկի հետ: Հետևաբար, եթե աշխատողը ներկայանում է առաջին հանդիպմանը, իսկ պատշաճ ծանուցված գործատուն առանց հարգելի պատճառի չի ներկայանում, հաշտարարությունը համարվում է սկսված և նույն օրենքի 11-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի հիմքով՝ ավարտված (հաշտարարության գործընթացը համարվում է ավարտված, եթե կողմը հաշտարարին

թեն գրավոր չի հայտնում հաշտարարության գործընթացին մասնակցելուց հրաժարվելու մասին, սակայն առանց հարգելի պատճառի հրաժարվում է մասնակցել հաշտարարության առաջին հանդիպմանը): Այդ դեպքում կազմվում է հաշտարարության ավարտման վերաբերյալ արձանագրություն, սակայն հաշտարարի վարձատրությունը, որպես ընդհանուր կանոն, շարունակում է կրել գործընթացը նախաձեռնած աշխատողը: Արդյունքում աշխատողը կարող է պարտավորվել վճարել մինչև մեկ ժամ հաշտարարության համար սահմանված ամբողջ դրույթաչափը նույնիսկ այն դեպքում, երբ հակառակ կողմի չներկայանալու պատճառով փաստացի բանակցություն չի իրականացվել: Նման կարգավորումը նաև կարող է խրախուսել գործատուի անբարեխիղճ վարքագիծը, քանի որ չներկայանալու ֆինանսական հետևանքները դրվում են ոչ թե չներկայացած գործատուի, այլ պարտադիր ընթացակարգը բարեխղճորեն նախաձեռնած աշխատողի վրա, իսկ նշված գումարի փոխհատուցման պարտականությունը հետագայում կարող է կրել պետությունը:

Նախագծերի հիմնավորման մեջ վկայակոչվել են ԱՄԿ թիվ 92 և 130 հանձնարարականները: Սակայն ԱՄԿ թիվ 92 հանձնարարականը նախատեսում է աշխատանքային վեճերի լուծման կամավոր հաշտեցման մեխանիզմների ստեղծում և շեշտադրում հաշտեցման կամավոր բնույթը: Հետևաբար այն ինքնին չի կարող բավարար հիմնավորում համարվել աշխատողի համար պարտադիր և վճարովի հաշտարարություն սահմանելու համար: Միացյալ Թագավորության փորձի առնչությամբ հարկ է նկատել, որ նախքան աշխատանքային տրիբունալ դիմելը պարտադիր է ACAS-ին համապատասխան ծանուցում ներկայացնելը, սակայն բուն վաղ հաշտեցմանը մասնակցելը կամավոր է: Դիմողը կարող է հրաժարվել հաշտեցմանը մասնակցելուց և ստանալ տրիբունալ դիմելու համար անհրաժեշտ հավաստագիրը: Բացի այդ, գործընթացն իրականացվում է հանրային ծառայության միջոցով, նույն՝ Նախագծի հիմնավորման մեջ ներկայացվում է որպես անվճար մեխանիզմ:

Հիմնավորման մեջ Իսպանիայի և Իտալիայի փորձի վկայակոչումը ևս բավարար համեմատական հիմք չի ստեղծում առաջարկվող մոդելի համար: Մասնավորապես, չի ներկայացվում, թե այդ երկրներում ո՞վ է կրում պարտադիր նախնական ընթացակարգի ծախսերը, արդյո՞ք այն աշխատողի համար անվճար է, ի՞նչ բացառություններ են նախատեսված, որքա՞ն է գործընթացի առավելագույն տևողությունը և պարտադիր է միայն ընթացակարգը նախաձեռնելը, թե նաև բանակցություններին մասնակցելը: Առանց նշված տարրերի ուսումնասիրության՝ հնարավոր չէ գնահատել, թե վկայակոչված օտարերկրյա մոդելներն ինչ չափով են

համադրելի Նախագծերով առաջարկվող՝ մասնավոր հաշտարարի միջոցով իրականացվող վճարովի պարտադիր հաշտարարության մոդելի հետ:

Առաջարկում ենք Նախագծով Նախատեսել, որ աշխատողի կողմից Նախաձեռնված պարտադիր հաշտարարության առնվազն առաջին երկու ժամը աշխատողի համար անվճար է՝ անկախ նրա՝ օրենքով սահմանված անվճարունակության չափանիշներին համապատասխանելու հանգամանքից: Հաշտարարի վարձատրությունը պետք է պետական բյուջեից ուղղակիորեն վճարվի հաշտարարին կամ սահմանվի ծախսերի բաշխման այնպիսի մեխանիզմ, որը աշխատողից չի պահանջի Նախապես վճարում կատարել՝ դատարան դիմելու իրավունքն իրականացնելու համար:

2. Նախագծի ֆինանսատնտեսական հիմնավորումը թերի է և չի հիմնավորում պետական բյուջեի ծախսերի ավելացման բացակայության վերաբերյալ եզրահանգումը:

Հիմնավորման մեջ նշվում է, որ պետական բյուջեի ծախսերի ավելացում չի Նախատեսվում, քանի որ հաշտարարության ծախսերը հոգալու են կողմերը:

Սակայն դա ամբողջությամբ չի համապատասխանում գործող իրավակարգավորմանը, քանի որ «Հաշտարարության մասին» օրենքն արդեն Նախատեսում է պետական փոխհատուցման հնարավորություն: Բացի այդ, աշխատավարձի և աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ հայցերով հայցվորներն ազատված են պետական տուրքից, հետևաբար աշխատողների մի զգալի մասը կարող է համապատասխանել փոխհատուցման պայմաններից մեկին:

Հետևաբար առաջարկում ենք ներկայացնել Նախագծի իրական ֆինանսական գնահատական և կանխատեսումներ:

3. Նախագծով Նախատեսված Հաշտարարության սկիզբը և դատարան դիմելու ժամկետները համապատասխանեցված չեն և կարող են սահմանափակել անձի՝ դատարան դիմելու իրավունքը:

«Հաշտարարության մասին» օրենքի 10-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ մինչև դատարան դիմելը պարտադիր հաշտարարության պահանջ Նախատեսված լինելու դեպքում հաշտարարության սկիզբ է համարվում հաշտարարի առաջին հանդիպումը կողմերի կամ նրանցից մեկի հետ:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ Կողմի նախաձեռնությամբ հաշտարարին ընտրելու դեպքում հաշտարարը կողմերի հետ առաջին հանդիպումը նշանակում է այդ մասին տեղեկացվելու պահից 10 աշխատանքային օրվա ընթացքում, իսկ կողմի դիմումի հիման վրա արդարադատության նախարարության կողմից հաշտարարի նշանակման դեպքում՝ ընտրության արդյունքների մասին արձանագրությունն ստանալու պահից 10 աշխատանքային օրվա ընթացքում, բացառությամբ, եթե նշված ժամկետում հնարավոր չի եղել ապահովել նույն օրենքի 11.2-րդ հոդվածով սահմանված կարգով հաշտարարության կողմի պատշաճ ծանուցումը, որի դեպքում արտոնագրված հաշտարարը կողմերի հետ առաջին հանդիպումը նշանակում է կողմի պատշաճ ծանուցումն ապահովելու պահից 10 աշխատանքային օրվա ընթացքում:

Միաժամանակ Նախագծով առաջարկվում է Քաղաքացիական օրենսգրքի 339-րդ հոդվածում կատարել լրացում, ըստ որի՝ հայցային վաղեմության ժամկետի ընթացքը կասեցվելու է պարտադիր հաշտարարության գործընթացն սկսվելու պահից մինչև դրա ավարտը: Այսինքն՝ ժամկետի կասեցումը մեկնարկելու է ոչ թե պարտադիր հաշտարարությունն նախաձեռնելու մասին դիմումը ներկայացնելու կամ այն էլեկտրոնային համակարգում գրանցելու, այլ միայն հաշտարարի՝ կողմերի կամ նրանցից մեկի հետ առաջին հանդիպման պահից:

Արդյունքում դիմումը ներկայացնելու և առաջին հանդիպման միջև կարող է առաջանալ մինչև տասը աշխատանքային օր տևող ժամանակահատված, իսկ մյուս կողմի պատշաճ ծանուցումն ապահովելու դժվարությունների դեպքում՝ նաև ավելի երկար ժամանակահատված, որի ընթացքում աշխատողն արդեն նախաձեռնել է օրենքով պարտադրված հաշտարարության գործընթացը, սակայն դատարան դիմելու համար սահմանված ժամկետի ընթացքը դեռևս կասեցված չէ:

Տվյալ խնդիրն առավել էական է աշխատանքային վեճերի համար սահմանված սեղմ ժամկետների պայմաններում: Աշխատանքային օրենսգրքի 228-րդ հոդվածի համաձայն՝ կարգապահական տույժը կարող է դատական կարգով բողոքարկվել համապատասխան իրավական ակտն ուժի մեջ մտնելուց հետո մեկ ամսվա ընթացքում: Աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքի պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը կարող է դատարան դիմել համապատասխան անհատական իրավական ակտն ստանալու օրվանից հետո՝ երկու ամսվա ընթացքում:

Հատկապես այն դեպքում, երբ աշխատողը պարտադիր հաշտարարությունը նախաձեռնում է դատարան դիմելու մեկամսյա կամ երկամսյա ժամկետի ավարտին մոտ, հաշտարարի նշանակման, առաջին հանդիպման կազմակերպման և մյուս կողմի պատշաճ ծանուցման համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածը կարող է հանգեցնել դատարան դիմելու ժամկետի ամբողջական կամ զգալի մասի սպառմանը՝ մինչև հաշտարարության գործընթացը օրենքի իմաստով սկսված համարվելը:

Բացի այդ, թեև «Հաշտարարության մասին» օրենքով հաշտարարության ավարտման վերաբերյալ արձանագրությունը պետք է կողմերին տրամադրվի ոչ ուշ, քան հաջորդ օրը, դատարան դիմելու ժամկետի ընթացքը միայն հաշտարարության ավարտի պահի հետ կապելը կարող է աշխատողի համար առաջացնել լրացուցիչ իրավական անորոշություն, քանի որ մինչև արձանագրությունն ստանալը անձը չի ունենա հայցադիմումին կցելու համար օրենքով պահանջվող փաստաթուղթը: **Հետևաբար ժամկետի կասեցման ավարտը նպատակահարմար է կապել արձանագրությունն աշխատողին փաստացի տրամադրելու օրվա հետ:**

Բացի այդ, թեև կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի համար Նախագծով նախատեսվում են հաշտարարի ընտրության կամ նշանակման յոթնօրյա ժամկետ և հաշտարարության առավելագույնը մեկամսյա տևողություն, անհատական աշխատանքային վեճերով պարտադիր հաշտարարության ընդհանուր առավելագույն տևողություն չի սահմանվում:

Թեև գործող օրենքով կողմերից յուրաքանչյուրն իրավունք ունի գրավոր հայտնել առանց հաշտության համաձայնություն կնքելու հաշտարարության գործընթացն ավարտելու ցանկության կամ հրաժարվել գործընթացին մասնակցելուց, իսկ կողմի՝ առաջին հանդիպմանը անհարգելի չներկայանալը հաշտարարության ավարտի հիմք է, ընդհանուր առավելագույն ժամկետի բացակայությունը չի ապահովում պարտադիր նախադատական փուլի տևողության բավարար կանխատեսելիություն:

Առաջարկում ենք ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 339-րդ հոդվածում կատարվող փոփոխությամբ նախատեսել, որ դատարան դիմելու ժամկետների ընթացքը կասեցվում է պարտադիր հաշտարարություն նախաձեռնելու մասին դիմումը ներկայացնելու օրվանից մինչև հաշտարարության ավարտման վերաբերյալ արձանագրությունն աշխատողին տրամադրելու օրը:

Քաղի այդ, առաջարկում ենք անհատական աշխատանքային վեճերով առաջին հանդիպման նշանակման համար սահմանել առավել սեղմ ժամկետ, ինչպես նաև անհատական աշխատանքային վեճերով պարտադիր հաշտարարության համար սահմանել ընդհանուր առավելագույն տևողություն:

4. Թեև Նախագծով փոփոխություն է առաջարկվում կատարել Քաղաքացիական օրենսգրքի՝ հայցային վաղեմության ժամկետի կասեցմանը վերաբերող 339-րդ հոդվածում, սակայն համապատասխան փոփոխություններ չեն նախատեսվում Աշխատանքային օրենսգրքի 228-րդ և 265-րդ հոդվածներում, որոնք սահմանում են կարգապահական տույժի, աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման, պայմանների փոփոխության դեպքում դատարան հայց ներկայացնելու համար նախատեսված ժամկետները:

Ուստի առավել նպատակահարմար է պարտադիր հաշտարարության և դատարան դիմելու հատուկ ժամկետների հարաբերակցությունն ուղղակիորեն կարգավորել Աշխատանքային օրենսգրքի 228-րդ և 265-րդ հոդվածներում:

Որպես Քաղաքացիական օրենսգրքի 339-րդ հոդվածով նախատեսվող ընդհանուր կասեցման մեխանիզմին այլընտրանք՝ առաջարկում ենք սահմանել երկփուլ ժամկետային կարգավորում: Մասնավորապես, աշխատողը պետք է Աշխատանքային օրենսգրքով ներկայում սահմանված մեկամսյա կամ երկամսյա ժամկետի ընթացքում նախաձեռնի պարտադիր հաշտարարությունը: Եթե հաշտարարությունն ավարտվում է առանց հաշտության համաձայնության կնքման, աշխատողին պետք է տրամադրվի դատարան դիմելու ինքնուրույն ժամկետ, որի հաշվարկն սկսվում է հաշտարարության ավարտման վերաբերյալ արձանագրությունն աշխատողին տրամադրելու օրվանից:

Նման կարգավորումը կապահովի, որ օրենքով պարտադրված նախադատական ընթացակարգը չսպառնի կամ չկրճատի աշխատողի՝ դատարան դիմելու համար նախատեսված ժամկետը: Միաժամանակ աշխատողի համար կանխատեսելի կլինի ինչպես պարտադիր հաշտարարություն նախաձեռնելու, այնպես էլ դրա անարդյունք ավարտից հետո դատարան դիմելու վերջնաժամկետը:

Ողջ վերոգրյալի հաշվառմամբ առաջարկում ենք նախագծերի փաթեթը վերադարձնել լրամշակման՝ սույն կարծիքում ներկայացված երաշխիքներն ու կարգավորումները

ներառելու նպատակով, իսկ լրամշակված տարբերակը կրկին շրջանառել e-draft
հարթակում, հանրային կարծիքի ներկայացման համար:

Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների 34

Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն

Ժողովրդավարության զարգացման հիմնադրամ