

# «2019 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

## ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

### V ՓՈՒԼ

«2019թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 10-րդ շրջանի հինգերորդ փուլին ներկայացվում է հինգ հարցից բաղկացած մեկ հարցաշար, մեկ խնդիր, առաջադրանքներ՝ «Հակասություններ և բացահայտումներ» ու «Գրագիտություն և իրազեկվածություն» թեմաներից, ինչպես նաև հոգեմտածողության և իրավակիրառական պրակտիկային վերաբերող առաջադրանքից:

Հարցաշարի հարցերի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուրը

2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հարցաշարի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 10 միավոր:

Խնդիրը ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 10 միավոր՝ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Խնդրի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 10 միավոր:

Հակասությունների բացահայտման առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, սխալ պատասխանները՝ 0 միավոր:

«Գրագիտություն և իրազեկվածություն» մասում առաջարկվում է լրացնել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հոդվածներից մեկում առկա բացթողում: Անհրաժեշտ է գտնել այն հոդվածը, որտեղ կարելի է լրացնել ներկայացվող իրավակարգավորող դրույթը: Ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, իսկ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

«Հոգեմտածողություն և իրավակիրառական պրակտիկա» խորագրի ներքո առաջարկվում է բերել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի իրավակիրառական պրակտիկային վերաբերող օրինակներ: Յուրաքանչյուր բերված ճիշտ օրինակը կգնահատվի 5 միավոր, իսկ սխալ օրինակի համար միավոր չի տրվի:

Հինգերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը գերազանցում է 35 միավորը:

Հինգերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից և I-V փուլերի հաշվով առավել բարձր միավոր հավաքած մասնակիցների անունը, ազգանունը, միավորների թիվը (աճման կարգով) կտպագրվի ամսագրի հաջորդ համարներում, որպեսզի յուրաքանչյուր ընթերցող նույնպես մասնակիցը դառնա հաղթողի որոշման գործընթացին:

Հինգերորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել [press@gortsq.am](mailto:press@gortsq.am) էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2019թ. **դեկտեմբերի 1-ը**: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն [www.gortsq.am](http://www.gortsq.am) կայքէջում՝ 2019թ. **դեկտեմբերի 2-ին**:

**ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԿԵՆՏՐՈՆ** – Սրբանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշանը, հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2020 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկածորում:

«2019Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ V ՓՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

1. Շաբաթվա երկուշաբթի և ուրբաթ օրերին օրական 24 ժամյա (00:00-ից 24:00) աշխատաժամանակի ռեժիմով հերթափոխային աշխատողը կարող է շաբաթվա երեքշաբթի, չորեքշաբթի և հինգշաբթի օրերին համատեղության կարգով աշխատել օրական 8 ժամ:

ա) չի կարող, քանի որ աշխատաժամանակի շաբաթվա տևողությունը կկերպագանցի 48 ժամը.

բ) չի կարող, քանի որ կխախտվի «աշխատանքային օրերի (հերթափոխերի) միջև ամենօրյա անընդմեջ հանգստի տևողությունը չի կարող պակաս լինել 11 ժամից» ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 154-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պայմանը:

գ) Կարող է աշխատել: «ա» ու «բ» տարբերակներից որևէ մեկը տվյալ իրավահարաբերության համար կիրառելը՝ սխալ է:

2. Աշխատողին կարգապահական տույժի ենթարկելու մասին գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտը, ի՞նչ ժամկետում կարող է բողոքարկվել դատարան, եթե կիրառվել է խիստ նկատողություն՝ կարգապահական տույժը՝

ա) երկամսյա ժամկետում.

բ) մեկամսյա ժամկետում.

գ) հայցային վաղեմություն գոյություն չունի:

3. Գործատուն կարող է աշխատանքի ընդունել դատապարտյալին՝

ա) իհարկե կարող է: Ի՞նչ է դատապարտյալը մարդ չէ, ուտելի չի՞ ուզում.

բ) դատապարտյալն իհարկե մարդ է, ուտել՝ իհարկե ուզում է, սակայն նա պետք է դատապարտման ամբողջ ժամանակահատվածը պատիժը կրի մենախցում և բավարարվի քրեակատարողական հիմնարկի կողմից տրվող սննդով.

գ) իհարկե կարող է, եթե դատապարտյալն ունի համապատասխան թույլտվություն:

4. Աշխատողի կողմից թույլ տված կարգապահական կանոնների խախտումը գործատուն բացահայտել է խախտումը կատարելու 5-րդ ամսին: Գործատուն կարգապահական տույժը ո՞ր օրվանից պետք է նշանակի՝ կարգապահական կանոնները խախտելու, թե կարգապահական կանոնների խախտումն հայտնաբերելու օրվանից՝

ա) կարգապահական կանոնները խախտելու օրվանից.

բ) կարգապահական կանոնները հայտնաբերելու օրվանից.

գ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված օրվանից:

5. Աշխատանքային տարին աշխատանքային օրերով հաշվարկվող ժամանակահատված է, թե օրացուցային օրերով հաշվարկվող ժամանակահատված՝

ա) ինչպես կարելի է աշխատանքային տարին հաշվարկել օրացուցային օրերով.

բ) հենց այդպես՝ աշխատանքային տարին պետք է հաշվարկել օրացուցային օրերով.

գ) ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 20-րդ գլխով սահմանված օրերով:

**«2019Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ V ՓՈՒԼԻ**

**ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ**

**ԽՆԴԻՐ N1**

Անձն ընդունվել է աշխատանքի 3 ամիս ժամկետով: Աշխատանքային գործունեության 2 ամիսը լրանալուն պես գործատուն ցանկանում է կրճատել տվյալ աշխատատեղը և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով և ժամկետում ծանուցում է աշխատակցին, իր նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մտադրության մասին (հայտնի է, նման դեպքերում գործում է ծանուցման երկամսյա ժամկետ): Գործատուն պայմանագրի գործողության ժամկետն ավարտվելու հիմքով լուծում է աշխատանքային պայմանագիրը և կատարում է վերջնահաշվարկ:

Աշխատողը հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ գործատուն իրեն ծանուցել է, որ աշխատանքից պետք է ազատվի հաստիքների կրճատման պատճառով, հետևաբար պահանջում է, ոչ թե իրեն ազատել աշխատանքից պայմանագրի գործողության ժամկետն ավարտվելու հիմքով, այլ հաստիքների կրճատման ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված հիմքով և վերջնահաշվարկի մեջ ներառել արձակման նպաստը և քանի որ գործատուն իրեն աշխատանքից ազատել է ծանուցման ժամկետից մեկ ամիս շուտ՝ նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված տուժանքը՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը:

Գործատուն մերժում է աշխատողի պահանջը՝ պատճառաբանելով, որ ճիշտ է աշխատողին ծանուցմամբ տեղեկացրել է հաստիքների կրճատման պատճառով աշխատանքից ազատման մասին, սակայն քանի որ այդ ընթացքում լրացել է աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը, հետևաբար նրան ազատել է աշխատանքից աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետն ավարտվելու հիմքով:

Աշխատողը դիմել է դատարան՝ չստացած գումարները ստանալու հայցով:

Դուք եք դատավորը: Ի՞նչ վճիռ կկայացնեք:

**Պատասխան**

- Դատավորի վճիռը կլինի հետևյալը՝

1. դատարանը կմերժի աշխատողի հայցը՝ արձակման նպաստի և տուժանքի պահանջի մասով:
2. Սակայն դատարանը վճռի մեկ այլ կետով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասում սահմանված ժամկետը չպահպանելու համար գործատուին կպարտադրի աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որի հաշվարկվման համար հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մաս):

**«2019Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ V ՓՈՒԼ**

**«ՀԱՎԱՍՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՍ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ»**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 29-րդ հոդվածի 8-րդ մասում առկա է փոփոխություն կատարելու անհրաժեշտություն:

- Գտեք այն: Չէ, որ ցանկանում եք դառնալ ՀՀ 2019թ. մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչը:

**Պատասխան**

- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 29-րդ հոդվածի 8-րդ մասի «եթե ժամկետը սահմանվել է որևէ գործողություն կատարելու համար, ապա այդ գործողությունը կարող է կատարվել մինչև ժամկետի վերջին օրվա ժամը քսանչորսը» նախադասության մեջ օգտագործված «քսանչորսը» բառի փոխարեն պետք է օգտագործել «24» թիվը՝ քանի որ ըստ «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 21-րդ հոդվածի ժամերը գրվում են թվերով:

**«2019Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ V ՓՈՒԼ**

**«ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ»**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքից բացակայում է աշխատանքի միջազգային իրավունքի հանրաճանաչ նորմերից մեկը. այն է՝ «Նույն որակավորումն ունեցող աշխատողներին միևնույն աշխատանքի դիմաց տրվում է միևնույն վարձատրությունը»:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի ո՞ր հոդվածում կառաջարկեիք այն լրացնել:

**Պատասխան՝**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածում:

**«2019Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»**

**ՄՐՑՈՒՅԹԻ 10-ՐԴ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԻ V ՓՈՒԼԻ**

**ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ չի թույլատրվում աշխատողից պահել կամ գանձել օրենքի սխալ կիրառմամբ հաշվարկված և ավել վճարված աշխատավարձը:

**Բերել օրինակներ:**

**Պատասխան՝**

Գործատուն սխալ մեկնաբանելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 185-րդ հոդվածը և հանգստյան ոչ աշխատանքային օրն աշխատելու համար աշխատողին տրամադրել է գործավարձի կրկնակի չափով աշխատավարձ և մեկ ամսվա ընթացքում վճարովի այլ հանգստյան օր: Այստեղ առկա է առերևույթ օրենքի սխալ կիրառման իրողություն և գործատուն չի կարող հետ պահել կամ գանձել ավել վճարված գումարը: