

«2017 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 8-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

3-ՐԴ ՓՈՒԼԻՆ ՆԵՐԿԱՅԱՑՎԱԾ ՀԱՐՑԱՇԱՐԻ, ԽՆԴՐԻ, «ՀԱԿԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ», «ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ» ԹԵՄԱՆԵՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆՆԵՐԸ

«2017թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 8-րդ շրջանի երրորդ փուլին ներկայացվում է հինգ հարցից բաղկացած մեկ հարցաշար, մեկ խնդիր, առաջադրանքներ՝ «Հակասություններ և բացահայտումներ» ու «Գրագիտություն և իրազեկվածություն» թեմաներից, ինչպես նաև հոգեմտածողության և սոցիալական կողմնորոշմանը վերաբերող առաջադրանքից:

Հարցաշարի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուրը 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հարցաշարի առավելագույն միավորների թիվը կազմում է 10 միավոր:

Խնդրի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր, իսկ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Հակասությունների բացահայտման առաջադրանքի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն ճիշտ պատասխանները գնահատվում են յուրաքանչյուրը 7 միավոր:

«Գրագիտությունի և իրազեկվածություն» խորագրով առաջարկվում է մեկ հարց, որի ճիշտ պատասխանը գնահատվում է յուրաքանչյուրը 1 միավոր:

Հոգեմտածողության և սոցիալական կողմնորոշմանը վերաբերող առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը գնահատվում է 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

Երրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների ընդհանուր միավորների առավելագույն թիվը գերազանցում է 32 միավորը:

Երրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից և I-III 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:

Երրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2017թ. հուլիսի 31-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2017թ. օգոստոսի 1-ին:

ՈՒՇԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշանը, հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2018 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկաձորում:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼԻ

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ՝ ՊԱՏԱՍԽԱՆՆԵՐՈՎ

1. Ի՞նչ է հանրային աշխատանքը՝

- ա) պատժի տեսակ է.
- բ) հայրենքին մատուցվող կամավոր ծառայություն է.
- գ) արժանապատիվ աշխատանք է:

2. Կազմակերպության տնօրենը՝

- ա) անվերապահորեն ենթարկվում է կազմակերպության հիմնադրին և հաշվետու է նրան.
- բ) ենթարկվում է կազմակերպության ընդհանուր ժողովին.
- գ) որևէ մեկին չի ենթարկվում, սակայն հաշվետու է կազմակերպության հիմնադրին:

3. Վեց ամիս, ամսական 300 000 դրամ աշխատավարձ ստացող անձը կազմակերպության լուծարման պատճառով աշխատանքից ազատվելուց մեկ ամիս հետո ձեռք է բերել հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք: Հաշվել մայրության նպաստի չափը:

Պատասխան

Աշխատողի նախորդ աշխատավայրից ազատման պատճառի, աշխատավարձի չափի մասին տվյալները որևէ նշանակություն չունեն մայրության նպաստ հաշվարկելիս: Ըստ էության աշխատողն ունի չաշխատող մոր կարգավիճակ: Հետևաբար, խնդրի լուծումը պետք է փնտրել «Պետական նպաստների մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 8-րդ մասում, ըստ որի չաշխատող անձին տրվող մայրության նպաստի չափը հաշվարկելու համար հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք ունենալու ժամանակահատվածի առաջին օրվա դրությամբ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված չափի հիսուն տոկոսը բաժանվում է 30.4-ի (մեկ ամսվա միջին օրերի թիվը) և բազմապատկվում 140-ով (հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք ունենալու ժամանակահատվածի օրացուցային օրերի թվով), իսկ սույն հոդվածի 7-րդ մասում նշված դեպքում բազմապատկվում է 70-ով (ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք ունենալու ժամանակահատվածի օրացուցային օրերի թվով):

4. Կազմակերպության տնօրենի վրա տարածվում է արդյո՞ք կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները՝

- ա) այո տարածվում է.
- բ) ոչ չի տարածվում.
- գ) տարածվում է հիմնադրի պահանջով:

5. Գործատուն կարո՞ղ է լինել տվյալ կազմակերպության արհմիության անդամ՝

- ա) այո, կարող է.
- բ) ո՛չ, չի կարող, քանի որ նրա իրավունքը սահմանափակված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով.
- գ) եթե արհմիության անդամ լինի, ապա ինչպե՞ս կարող է ներկայացնել գործատուի շահերը: Ոչ չի կարող:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ II ՓՈՒԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

ԽՆԴԻՐ

«Նյու Բրենդս» ՍՊԸ-ի աշխատող Գրիգոր Սահակյանը 2016թ. մարտի 22-ին ընկերության տնօրենին աշխատանքից ազատման մասին դիմում է ներկայացնում: Դիմումում Սահակյանը նշում է, որ ցանկանում է իր համար վերջին աշխատանքային օր համարվի 2016թ. մարտի 22-ը:

«Նյու Բրենդս» ՍՊԸ-ի տնօրենի 2016թ. մարտի 22-ի հրամանով Գրիգոր Սահակյանը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն 2016թ. մարտի 23-ից ազատվել է աշխատանքից:

2016թ. մարտի 25-ին Գրիգոր Սահակյանը Ընկերության տնօրենին դիմում է ներկայացնում, որով հայտնում է, որ իր կողմից 2016թ. մարտի 22-ին ներկայացրած դիմումին ընթացք չտրվի: Դիմումը Գրիգոր Սահակյանն ուղարկում է փոստային կապի ծառայության միջոցով:

«Նյու Բրենդս» ՍՊԸ-ում Գրիգոր Սահակյանի կողմից 2016թ. մարտի 25-ին ներկայացված դիմումը մուտքագրվում է 2016թ. մարտի 28-ին:

«Նյու Բրենդս» ՍՊԸ-ի տնօրենը 2016թ. մարտի 30-ին գրությամբ Գրիգոր Սահակյանին հայտնում է, որ աշխատանքից ազատման մասին դիմումում վերջինս խնդրել է վերջին աշխատանքային օր համարել 2016թ. մարտի 22-ը: Այդ հանգամանքը հիմք է հանդիսացել աշխատանքից ազատման հրամանի համար, ինչից ելնելով աշխատանքից ազատման մասին դիմումին ընթացք չի տրվել:

Գրիգոր Սահակյանը դիմել է դատարան՝ պահանջելով անվավեր ճանաչել իրեն աշխատանքից ազատելու մասին հրամանը, վերականգնել նախկին աշխատանքում և բռնագանձել միջին աշխատավարձի չափով հարկադիր պարապուրդի գումարն ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

Դուք եք դատավորը: Ի՞նչ վճիռ կկայացնեք:

Պատասխան՝

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատողն իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն երեսուն օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով գործատուին: Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող է նախատեսվել ծանուցման ավելի երկար ժամկետ: Ծանուցման ժամկետը լրանալուց հետո աշխատողն իրավունք ունի դադարեցնելու աշխատանքը, իսկ գործատուն պարտավոր է ձևակերպել աշխատանքային պայմանագրի լուծումը և աշխատողի հետ կատարել վերջնահաշվարկ:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատողն իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն հինգ օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով գործատուին, եթե աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կապված է իր կատարած աշխատանքը խոչընդոտող հիվանդության կամ աշխատանքային խեղման հետ, կամ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված այլ հարգելի

պատճառներ կան, կամ եթե գործատուն չի կատարում աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պարտականությունները, խախտում է օրենքը կամ կոլեկտիվ պայմանագիրը, ինչպես նաև նույն օրենսգրքով նախատեսված այլ դեպքերում:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատողն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը հետ վերցնելու ոչ ուշ, քան այն ներկայացվելու օրվանից հետո՝ երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում: Նշված ժամկետից հետո նա կարող է ծանուցումը հետ վերցնել միայն գործատուի համաձայնությամբ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի «Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը» վերտառությամբ գլխում (15-րդ գլուխ) ընդհանրապես և մասնավորապես աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքը կանոնակարգող հոդվածում (112-րդ հոդված) նախատեսված են աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման ժամկետներ, որոնց նպատակն է հավասարապես պաշտպանել ինչպես աշխատողի, այնպես էլ գործատուի շահերը:

Օրենսդիրը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 3-րդ մասով իրավունք է վերապահել աշխատողին հետ վերցնելու աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը՝ այն ներկայացնելու օրվանից հետո երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում՝ միևնույն ժամանակ գործատուի համար սահմանելով պարտականություն՝ դիմումին ընթացք չտալու և աշխատանքային հարաբերությունները շարունակելու:

Դատարանը գտնում է, որ աշխատանքային իրավահարաբերություններում կողմերի շահերի հավասարակշռման ապահովման անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին, 2-րդ և 3-րդ մասերը անհրաժեշտ է մեկնաբանել համակցության մեջ և ոչ թե առանձին վերցված: Այսինքն՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 3-րդ մասով ամրագրված աշխատողի իրավունքի իրացումը փոխկապակցված է նրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պահանջի պահպանմանը: Հետևաբար այն դեպքերում, երբ աշխատողը աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին իր դիմումով չի պահպանել առնվազն երեսուն օր առաջ ծանուցելու ժամկետը, նա չի կարող օգտվել նաև եռօրյա ժամկետում իր դիմումը հետ վերցնելու իրավունքից:

Այսպիսով, Դատարանը գտնում է, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը ներկայացնելու օրվանից հետո եռօրյա ժամկետում հետ վերցնելու աշխատողի իրավունքը վերաբերում է այն դեպքերին, երբ աշխատողը պահպանել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ծանուցման երեսուն օրվա ժամկետը, իսկ բոլոր այն դեպքերում, երբ ծանուցման մեջ աշխատողի կողմից նշվել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու կոնկրետ ժամկետ, որը չի գերազանցում երեսնօրյա ժամկետը, գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ծանուցման մեջ նշված ժամկետում: Միաժամանակ այն դեպքում, երբ աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրի լուծման ծանուցման մեջ նշվել է կոնկրետ ժամկետ՝ չպահպանելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված՝ ծանուցման երեսնօրյա ժամկետը, գործատուն իրավունք ունի նաև աշխատողի կողմից նշված ժամկետում չլուծելու աշխատանքային պայմանագիրը: Այս դեպքում աշխատողն իրավունք չունի դադարեցնելու աշխատանքը՝ մինչև ծանուցման երեսնօրյա ժամկետի լրանալը: Սույն հետևությունը հիմնված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին մասի իրավակարգավորման վրա, ըստ որի՝ ծանուցման երեսուն օրվա ժամկետը լրանալուց հետո աշխատողն իրավունք ունի դադարեցնելու աշխատանքը, իսկ գործատուն պարտավոր է ձևակերպել աշխատանքային պայմանագրի լուծումը և աշխատողի հետ կատարել վերջնահաշվարկ:

Դատարանը պետք է մերժի Գրիգոր Սահակյանի հայցն ընդդեմ «Նյու Բրենդս» ՍՊԸ-ի՝ 22.03.2016 թվականի աշխատանքից ազատման մասին հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը բռնագանձելու պահանջների մասին:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ II ՓՈՒԼ

«ՀԱՎԱՍՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄ»-Ը ՊԱՏԱՍԽԱՆՆԵՐՈՎ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 145-րդ հոդվածում առկա են խմբագրական բնույթի փոփոխություններ:

Դուք եք ՀՀ Ազգային ժողովի պատգամավորը: Ո՞րն է Ձեր առաջակը:

Ճիշտ պատասխանները գնահատվում են յուրաքանչյուրը 7 միավոր:

Պատասխան՝

Օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետում նշվում է, որ արտաժամյա աշխատանքը թույլատրվում է, եթե աշխատանքի չի ներկայացել հերթափոխային աշխատողը, ինչը կարող է հանգեցնել աշխատանքի անընդհատության խաթարման: Այդ դեպքերում գործատուն կամ նրա ներկայացուցիչը պարտավոր է անհապաղ միջոցներ ձեռնարկել բացակայողին այլ աշխատողով փոխարինելու համար: Այստեղ նշված «պարտավոր է անհապաղ» արտահայտության փոխարեն անհրաժեշտ է լրացնել «կարող է» բառը, քանի որ աշխատանքի չներկայացած հերթափոխային աշխատողին այլ աշխատողով փոխարինելը բխում է գործատուի շահերից և նա, ելնելով տնտեսական նպատակահարմարությունից, կարող է գործել սեփական հայեցողությամբ: Հետևաբար պետք չէ տվյալ դեպքում գործատուի համար օրենքով լրացուցիչ պարտավորություններ սահմանել: Իսկ եթե, այնուամենայնիվ, կարող են լինել տնտեսական գործունեության այնպիսի ոլորտներ, որտեղ գործատուն պետք է ունենա բացակայող աշխատողին այլ աշխատողով փոխարինելու պարտավորություն, ապա Օրենսգրքի քննարկվող հոդվածի վերջին մասում կարելի է սահմանել այնպիսի կարգավորիչ դրույթներ, որով աշխատանքի չներկայացած հերթափոխային աշխատողին այլ աշխատողով փոխարինելու գործատուի պարտավորությունը կբարձրացվի բարձր իրավաբանական ուժ ունեցող իրավական ակտի մակարդակի: Հետևաբար առաջարկվում է Օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի վերջին մասում կատարել փոփոխություններ և ավելի ակնառու լինելու համար փոփոխվող իրավական նորմը, տերմինը կամ արտահայտությունը ներկայացվում է նրա վրա գիծ քաշելու ձևով, իսկ փոխառու իրավական նորմը՝ գունավորված: Այսպես՝

«4) աշխատանքի չի ներկայացել հերթափոխային աշխատողը, ինչը կարող է հանգեցնել աշխատանքի անընդհատության խաթարման: Այդ դեպքերում գործատուն կամ նրա ներկայացուցիչը **պարտավոր է անհապաղ կարող է** միջոցներ ձեռնարկել բացակայողին այլ աշխատողով փոխարինելու համար, **եթե** աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերով կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով այլ բան սահմանված չէ»:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼ

«Գրագիտություն և իրազեկվածություն»-ը՝ պատասխաններով

Թվարկել գործատուի կողմից ընդունվող ներքին (լոկալ) իրավական ակտի մեջ ներառվող պարտադիր պայմանները:

Ճիշտ պատասխան գնահատվում է 5 միավոր, սխալ պատասխան՝ 0 միավոր:

Պատասխան՝

- ✓ նախաբան.
- ✓ ի՞նչի մասին է իրավական ակտը.
- ✓ իրավական ակտն ու՞մ (ստորաբաժանում, ամբողջ կոլեկտիվին և այլն) կամ ո՞ր խմբին է ուղղված.
- ✓ իրավական ակտով ի՞նչ հանձնարարություն է տրված.
- ✓ հանձնարարությունը որտե՞ղ պետք է կատարվի.
- ✓ հանձնարարությունը ի՞նչ ժամկետում պետք է կատարվի.
- ✓ հանձնարարության կատարման նկատմամբ հսկողությունը.
- ✓ երբ է ստորագրված.
- ✓ երբ է ուժի մեջ մտնում.
- ✓ ով է ստորագրում.
- ✓ հիմքը՝ առկայության դեպքում:

«2017Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՈՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ III ՓՈՒԼԻ

ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

- Ի՞նչ եք կարծում Ձեր ղեկավարի ղեկավարը Ձեր ղեկավա՞րն է (պատասխանը հիմնավորել):

Պատասխան – Իմ ղեկավարի ղեկավարը, իմ ղեկավարը չէ:

Հիմնավորում – Ղեկավարումը՝ հանձնարարությունների ստացման և հանձնարարությունների կատարման մասին հաշվետվություններ ներկայացնելու գործընթաց է: Եթե աշխատողի ղեկավարի ղեկավարը նույնպես լիներ աշխատողի ղեկավարը, ապա աշխատանքի կազմակերպումը, աշխատաժամանակի կառավարումը, հանձնարարությունների կատարման ողջամտությունը կլիներ անարդյունավետ: