

ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

**ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ԿՈՂՄԻՑ ԱՇԽԱՏՈՂԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՎՈՐ ԱՆԱՇԽԱՏՈՒՆԱԿՈՒԹՅԱՆ
ՆՊԱՍՏԻ ՏՐԱՄԱԴՐՄԱՆ ՆՊԱՏԱԿՈՎ ՄԻՋԻՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՀԱՇՎԱՐԿՄԱՆ ՈՐՈՇ
ԿԱՆՈՆՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՑԱԼ**

Որքան էլ որ ժամանակավոր անաշխատունակության վիճակի առաջացումը երկուստեք անցանկալի է աշխատանքային պայմանագրի կողմերի համար, այնուամենայնիվ այդ երկույթը հնարավոր չէ բացառել՝ մարդկությանը հայտնի որևէ մեթոդով կամ միջոցների կիրառությամբ: Անձը ժամանակավոր անաշխատունակության վիճակում կարող է հայտնվել ինչպես իր հիվանդության (վնասվածքի), պրոթեզավորման կամ առողջարանային բուժման անհրաժեշտության պատճառով, այնպես էլ իր ընտանիքի անդամի հիվանդության (վնասվածքի) պատճառով առաջացած խնամքի անհրաժեշտությամբ պայմանավորված:

Ըստ այդմ, պետությունը հավասարապես կարևորելով ժամանակավոր անաշխատունակության վիճակում հայտնված աշխատողի և գործատուի շահերի հավասարակշռությունը, անաշխատունակության նպաստի տրամադրման ձևով իր վրա է վերցրել աշխատողի կորցրած աշխատավարձի փոխհատուցման բեռից մի զգալի հատված, և իրավական մեխանիզմներ է մշակել գործատուի կողմից ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի հաշվարկման ու տրամադրման հարաբերությունները կարգավորելու համար:

Այդուհանդերձ, վարձու աշխատողին ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի տրամադրման հետ կապված հարաբերությունները սահմանված են «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենքով(այսուհետ՝ Օրենք): Նույն օրենքով են կարգավորվում նաև ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի հաշվարկման, նշանակման և վճարման կարգն ու պայմանները (հոդված 1-ին):

Օրենքի 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ *Ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի միջոցով մասնակիորեն փոխհատուցվում է անձանց ժամանակավոր անաշխատունակության հետևանքով կորցրած աշխատավարձը (եկամուտը), որն անձը ստանում էր կամ կարող էր ստանալ:*

Ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի իրավունքից օգտվում են գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող ֆիզիկական անձինք, անհատ ձեռնարկատերերը և նոտարները՝ եթե ժամանակավոր անաշխատունակությունն առաջացել է աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու կամ ձեռնարկատիրական գործունեություն իրականացնելու կամ նոտարի պաշտոնավարման ժամանակահատվածում: Նպաստը տրվում է ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկով վավերացված ժամանակավոր անաշխատունակության օրերի համար, բայց ոչ ավելի, քան մինչև օրենքով սահմանված կարգով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը, ձեռնարկատիրական գործունեության դադարեցումը կամ նոտարի պաշտոնավարման ավարտը (4-րդ հոդված):

Սակայն, էլնելով այն հանգամանքից, որ Օրենքը չի նախատեսում ժամանակավոր անաշխատունակության վիճակում գտնվող աշխատողի վարձատրության լրիվ (100 %) փոխհատուցում և սահմանել է ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստը հաշվարկելու հատուկ կանոններ, ուստի գործատուի համար կարևոր է հետևել այդ կանոններով սահմանված պահանջներին և յուրաքանչյուր իրավիճակում հաշվի առնել տվյալ իրավիճակին բնորոշ առանձնահատկությունները:

Ըստ այդմ, յուրաքանչյուր դեպքում ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի չափը որոշելու համար գործատուն պետք է պարզի հաշվարկային ժամանակահատվածում աշխատողին

վճարած միջին ամսական աշխատավարձի չափը և այն բաժանի տասներկուսի: «Հաշվարկային ժամանակահատված»ասելով Օրենքի 22-րդ հոդվածը նկատի ունի վարձու աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակությունն առաջանալու ամսվան նախորդող տասներկու հերթական օրացուցային ամիսները:

Սակայն, առաջին հայացքից հասկանալի թվացող այս կանոնը կիրառման որոշ դժվարություններ է առաջացրել գործատուների շրջանում: Պատճառը, թերևս, աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի հաշվարկման վերաբերյալ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով (այսուհետ՝ Օրենսգիրք), Օրենքով և «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի կիրարկումն ապահովելու վերաբերյալ ՀՀ Կառավարության 14. 07.2011 թվականի N 1024-Ն որոշմամբ (այսուհետ՝ Որոշում) սահմանված կարգավորումների տարբերություններն են:

Մասնավորապես, Օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ **աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի չափը որոշվում է այդպիսի պահանջ առաջանալու ամսվան նախորդող վերջին տասներկու ամիսների ընթացքում տվյալ գործատուի կողմից տվյալ աշխատանքային պայմանագրի շրջանակներում աշխատողի համար հաշվարկված աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակների (հիմնական աշխատավարձ, լրացուցիչ աշխատավարձ՝ հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ, պարգևատրումներ) ընդհանուր գումարը տասներկուսի բաժանելու միջոցով:**

Ընդ որում, **հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսներում չպետք է ներառվեն այն ամիսները, որոնց ընթացքում աշխատողը եղել է ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ և (կամ) արձակուրդում և (կամ) ոչ իր մեղքով պարապուրդում կամ հարկադիր պարապուրդում, ինչպես նաև զինվորական հաշվառման պարտականություններ կատարելու, վարժական հավաքների, զինվորական վարժանքների, զորավարժությունների մասնակցելու, զորահավաքային զինվորական ծառայություն իրականացնելու կամ որպես զինվորական ծառայության մեջ չգտնվող անձ (կամավորական)՝ կամավորական հիմունքներով Հայաստանի Հանրապետության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի հետ ռազմական փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին մասնակցելու ամիսները:** Հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսներում չպետք է ներառվի նաև աշխատանքի ընդունման ամիսը:

Եթե վերը նշված պատճառներից որևէ մեկով տասներկու ամիսները չեն ձևավորվում կամ միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելու պահանջն առաջացել է մինչև աշխատողի առաջին աշխատանքային տարին լրանալը, ապա աշխատողի միջին աշխատավարձի չափը հաշվարկվում է՝ **տվյալ ժամանակահատվածում մյուս բոլոր ամիսների ընթացքում աշխատողի համար հաշվարկված աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակների (բացառությամբ պարգևատրման գումարների) ընդհանուր գումարն այդ ամիսների թվի վրա բաժանելու միջոցով, իսկ պարգևատրման գումարները միջին աշխատավարձի մեջ հաշվի են առնվում 1/12-ի չափով:**

Այսպիսով, Օրենսգիրքը աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելիս գործատուից պահանջում է դիտարկել բացառապես իր հետ կնքած և հաշվարկման պահին նախորդող տասներկու ամիսների ընթացքում շարունակաբար գործող աշխատանքային պայմանագրով սահմանված վարձատրության բոլոր տեսակների ընդհանուր գումարը: Ընդ որում Օրենսգիրքը չի թույլատրում հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսների մեջ ներառել աշխատանքի ընդունման ամիսն ու այն ժամանակահատվածները, որոնցում աշխատողը 195-րդ հոդվածում թվարկված պատճառներով փաստացի աշխատանքի չի ներկայացել: Այս դեպքում, գործատուին մնում է աշխատողի միջին աշխատավարձը հաշվարկելիս գումարել հաշվառման

ենթակա տասներկուամսյա ժամանակահատվածում ներառվող միայն այն ամիսների վարձատրությունը, որոնցում աշխատողը փաստացի գտնվել է աշխատանքի կատարման պրոցեսում:

Այս հարցին էականորեն այլ մոտեցում են ցուցաբերում Օրենքը և դրա կիրարկումն ապահովող Որոշումը:

Մասնավորապես, օրենքի 22-րդ հոդվածի 12-րդ մասը սահմանում է, որ *վարձու աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելիս, եթե վարձու աշխատողի գործատուի մոտ աշխատելու ժամանակահատվածը պակաս է տասներկու ամսից, ապա հաշվի է առնվում նաև հաշվարկային ժամանակահատվածում այլ գործատուի կողմից (որի հետ վարձու աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակությունն առաջանալու օրվա դրությամբ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ չէ) մինչև վարձու աշխատողի գործատուի մոտ աշխատանքի անցնելու ամիսը վարձու աշխատողին վճարված եկամուտը:* Ընդ որում, *հաշվարկային ժամանակահատվածի մեկ ամսվա համար կարող է հաշվառվել մեկ գործատուի կողմից (մեկից ավելի այլ գործատուի դեպքում՝ տվյալ ամսում առավելագույն եկամուտ վճարած գործատուի) վարձու աշխատողին վճարված եկամուտը:*

Որոշման 2-րդ հավելվածի 24-րդ կետի համաձայն՝ *անաշխատունակության նպաստի և մայրության նպաստի չափը հաշվարկելու համար միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելիս գործատուն հաշվառում է հաշվարկային ժամանակահատվածի համար (անկախ այդ ժամանակահատվածում իր և վարձու աշխատողի աշխատանքային հարաբերությունների անընդհատությունից (...)) միայն իր կողմից վարձու աշխատողին վճարած (հաշվարկած) եկամուտը (...):*

Սակայն, Որոշման 2-րդ հավելվածի 27-րդ կետը սահմանում է, որ *նպաստ նշանակելիս, եթե ժամանակավոր անաշխատունակությունն առաջանալու օրվա դրությամբ վարձու աշխատողի՝ նպաստը հաշվարկող գործատուի մոտ աշխատելու ժամանակահատվածը պակաս է տասներկու ամսից, ապա նրա միջին ամսական աշխատավարձը հաշվարկելիս օրենքով սահմանված կարգով հաշվի է առնվում նաև հաշվարկային ժամանակահատվածում՝ մինչև նպաստը հաշվարկող գործատուի մոտ աշխատանքի անցնելու ամիսը նրան այլ գործատուի վճարած եկամուտը (անկախ այլ գործատուի մոտ առկա՝ վարձու աշխատողին վերաբերող տեղեկատվությունը Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ որպես սահմանափակ օգտագործման ենթակա տեղեկատվություն համարվելու հանգամանքից), եթե վարձու աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակությունն առաջանալու օրվա դրությամբ այդ գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ չի գտնվել:*

Այսպիսով, ինչպես նկատում ենք, Օրենքը և դրա կիրարկումն ապահովող Որոշումը միջին ամսական աշխատավարձի հաշվարկման կարգում աշխատողի համար առավել բարենպաստ դրույթներ են սահմանում: Մասնավորապես, այն դեպքում, երբ նպաստը հաշվարկող գործատուի մոտ աշխատելու ժամանակահատվածը պակաս է տասներկու ամսից, ապա Օրենքը գործատուին պարտավորեցնում է միջին աշխատավարձը հաշվելիս աշխատողի եկամտի մեջ ներառել նաև վերջին տասներկու ամիսները ընթացքում աշխատողի ստացած այն վարձատրությունը, որը նախքան իր հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելը աշխատողը որպես աշխատավարձ ստացել է այլ գործատուից:

Իսկ այն դեպքում, երբ անաշխատունակության նպաստը հաշվարկող գործատուի և աշխատողի միջև հաշվարկային ժամանակահատվածում աշխատանքային հարաբերություններն իրականացվել են որոշակի ընդհատումներով՝ մի քանի (տարբեր) աշխատանքային

պայմանագրերի հիմնավրա, ապա միջին աշխատավարձը հաշվարկելիս գործատուն պարտավոր է հաշվառել այդ պայմանագրերից յուրաքանչյուրով աշխատողին վճարած աշխատավարձը և դրան հավասարեցված վճարները:

Այս հարցում կարևորվում է ո՛չ թե աշխատանքային հարաբերությունները մեկ աշխատանքային պայմանագրի շրջանակներում իրականացնելը, այլ աշխատողի անաշխատունակության վիճակում հայտվելու ամսվան նախորդող տասներկու ամիսների ընթացքում նույն գործատուի հետ ցանկացած տևողությամբ, ցանկացած թվով աշխատանքային պայմանագրերի հիման վրա վարձու աշխատող հանդիսանալու հանգամանքը:

Իսկ այն հարցին, թե միջին աշխատավարձի հաշվարկման վերաբերյալ իրավակարգավորումների այս բազմազանության մեջ ո՞ր նորմերով պետք է առաջնորդվի գործատուն՝ ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի չափը հաշվարկելիս, պատասխան է տալիս «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 40-րդ հոդվածը, համաձայն որի՝ *նորմատիվ իրավական ակտերի (...) ընդհանուր նորմի և հատուկ նորմի միջև կոլիզիաների դեպքում գործում է հատուկ նորմը (...):*

Այսպիսով, թեպետ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրքը ավելի բարձր իրավաբանական ուժով է օժտված՝ ի համեմատություն «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենքի և ՀՀ Կառավարության 14. 07.2011 թվականի N 1024-Ն որոշման, սակայն միջին աշխատավարձի հաշվարկման վերաբերյալ Օրենսգրքի նորմերն իրենց տեսակով ընդհանուր են և կիրառելի են բոլոր այն հարաբերությունների նկատմամբ, որոնց համար օրենքով կամ ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտերով հատուկ նորմեր նախատեսված չեն: Սակայն, աշխատողին ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի տրամադրման նպատակով միջին աշխատավարձի հաշվարկման հարաբերություններն անջատ են այլ նպատակներով միջին աշխատավարձի հաշվարկման հարաբերություններից, և առավել մանրամասնորեն կարգավորման են ենթարկվել հատուկ նորմեր պարունակող նորմատիվ իրավական և ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտերով:

Հետևություն. գործատուն աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի տրամադրման նպատակով միջին աշխատավարձը հաշվարկելիս պետք է առաջնորդվի «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» ՀՀ օրենքի և «Ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի կիրարկումն ապահովելու վերաբերյալ ՀՀ Կառավարության 14. 07.2011 թվականի N 1024-Ն որոշմամբ սահմանված կանոններով:

Հունիս 2025թ.

**Կատարող, իրավաբան՝
Նաիրա Ավետիսյան**

**«Ա.Դ.Սախարովի անվան մարդու իրավունքների պաշտպանության հայկական կենտրոն»
հասարակական կազմակերպություն, Կենտրոնական գրասենյակ (Երևան)**