

Փորձաշրջանի իրավակարգավորման առանձնահատկությունները

Քրիստինե Ղազարյան

Հանգուցային բառեր. *փորձաշրջանի սահմանումը, արդյունքների գնահատումը, աշխատանքային պայմանագրի լուծումը փորձաշրջանը չանցնելու հիմքով, փորձաշրջան անցնող աշխատողի իրավական կարգավիճակը փորձաշրջանի ընթացքում*

Նախաբան

Ժամանակակից աշխատանքային հարաբերությունների ընթացքում ոչ հազվադեպ երևույթ է գործատուների կողմից նշանակվող փորձաշրջանը: Փորձաշրջան անցնող աշխատողները գրեթե համոզված են, որ փորձաշրջանի ընթացքը չպետք է վարձատրվի, ավելին, նրանք չեն էլ կարող հավակնել աշխատողի կարգավիճակից բխող իրավունքներ ունենալու: Գործատուների կողմից փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելուց խուսափելու, փորձաշրջանը չվարձատրելու կամ նվազ վարձատրելու արմատացած պրակտիկան գուցե պայմանավորված է առավելապես աշխատաշուկայում առկա գործազրկության մակարդակով, երբ աշխատողը զիտակցաբար հանդուրժում է աշխատանքային օրենսդրության նորմերի չարաշահումը, և ոչ այնքան աշխատողների ցածր իրավագիտակցությամբ, ինչը ևս անհերքելի փաստ է: Ինչևէ, քանի դեռ պրակտիկայում առկա են առանց կնքված աշխատանքային պայմանագրի, անվճար հիմունքներով փորձաշրջան անցնող աշխատողներ, խնդիրը շարունակում է մնալ արդիական:

Ներկայացված հետազոտությամբ իրական հնարավորություն է ստեղծվում ոչ միայն վերլուծելու ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ փորձաշրջանին վերաբերող նորմերի բովանդակությունը, այլև իրավահամեմատությամբ գործնական առաջարկների միջոցով, համալրելու ոլորտում առկա բացերն ու շտկելու իրավական անկտարությունները:

Կատարված առաջարկները, կարծում ենք, տեսական և գործնական մեծ նշանակություն կունենան իրավական մտքի զարգացման, իրավակիրառ պրակտիկայում նոր իրավակարգավորումների ներդրման, աշխատանքային օրենսդրության զարգացման և կատարելագործման համար:

Փորձաշրջանի ընդհանուր բնութագիրը

Փորձաշրջան, ինչպես ընդունված է աշխատանքային հարաբերություններում, սահմանվում է բացառապես աշխատանքային պայմանագրով, որը, ի դեպ, պարտադիր պայման չի համարվում աշխատանքի ընդունվող աշխատողի կամ գործատուի համար: Դա նշանակում է, որ փորձաշրջանի սահմանումը պայմանավորված է բացառապես գործատուի՝ աշխատողի մեջ որոշակի ունակություններ բացահայտելու կամ ստուգելու մտադրությամբ կամ էլ աշխատողի՝ նոր աշխատանքային պայմաններին հարմարվելով: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով (այսուհետ՝ Օրենսգրքով) փորձաշրջանի սահմանման, կողմերի կամքի ամրագրման, փորձաշրջանի ժամկետների, արդյունքների, այն անցնել-չանցնելու իրավակարգավորումումը օրենսդիրը սահմանափակել է ընդամենը երեք հոդվածների՝ Օրենսգրքի 91-93 հոդվածների շրջանակում, որը ոչ միայն ամբողջական ծավալով չի բացահայտում փորձաշրջան եզրույթի բովանդակությունը, այլև աշխատանքային իրավունքների չարաշահման համար պարարտ դաշտ է ստեղծում: Մասնավորապես, օրենսդրի ուշադրությունից վրիպել են այնպիսի առանցքային իրավակարգավորումներ, ինչպիսիք են փորձաշրջանի սահմանումը՝ ինչ է փորձաշրջանը, ում համար է այն նշակվում, ինչ նպատակներով, որ դեպքերում կարող է գործատուն երկարաձգել փորձաշրջանի ժամկետը, ինչպես է գործատուն ամփոփում փորձաշրջանի արդյունքները, արդյոք փորձաշրջանը աշխատանքային պայմաններին աշխատողի հարմարվելու ժամանակահատվածն է, թե՞ դրանք տեղի են ունենում տարբեր ժամկետներում և տարբեր փուլերով, ինչպիսի չափորոշիչներով է առաջնորդվում գործատուն փորձաշրջանի մեջ գտնվող աշխատողի աշխատանքը գնահատելիս, աշխատողի ցանկությամբ նշանակված փորձաշրջանի արդյունքներն ամփոփելիս գործատուն, որը փորձաշրջան չի սահմանել, արդյոք պե տք է առաջնորդվի նույն չափորոշիչներով, թե՞ ոչ: Ոլորտը կարգավորող Օրենսգրքի նորմերի բովանդակությունից բխում է, որ աշխատանքային պայմաններին հարմարակումը (ադապտացիան) օրենսդրի ուշադրությունից կամ դուրս է մնացել, կամ էլ տարրալուծվել աշխատանքի ընդունվող աշխատողի համար սահմանվող փորձաշրջանի ժամկետում:

Օրենսգրքով թեև սահմանված չէ փորձաշրջանի հասկացությունը, այդուհանդերձ օրենսդիրը 91-րդ հոդվածում նշել է դրա անցկացման նպատակը, այն է՝ գործատուի կողմից նախատեսված աշխատանքին (պաշտոնին) աշխատողի համապատասխանության ստուգումը: Ուստի

կարծում ենք՝ առավել նպատակահարմար կլինի հիշյալ հոդվածի բովանդակության մեջ կատարել փոփոխություն՝ այն համալրելով փորձաշրջանի իրավական սահմանմամբ.

Փորձաշրջանը ժամանակի այն տևողությունն է, որի ընթացքում գործատուն ստուգում է աշխատողի համապատասխանությունը իր կողմից զբաղեցված պաշտոնին կամ կատարվող աշխատանքին, նրա պիտանելիությունը, մասնագիտական կարողությունները:

Համանուն հոդվածի բովանդակության վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ փորձաշրջան նշանակելու համար անհրաժեշտ է կողմերի փոխադարձ համաձայնությունը, որն էլ ամրագրվում է կնքվող աշխատանքային պայմանագրով: Փորձաշրջան կարող է սահմանվել ինչպես գործատուի, այնպես էլ աշխատողի նախաձեռնությամբ: Ինչ խոսք, աշխատողի նախաձեռնությամբ փորձաշրջանի սահմանումը ևս հետապնդում է նույն իրավաչափ նպատակը՝ աշխատողի զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարվող աշխատանքին համապատասխանությունը ստուգելը, սակայն հանուն արդարության պետք է նշել, որ նմանօրինակ դեպքերը աշխատանքային հարաբերություններում խիստ հազվադեպ են: Գերակշիռ դեպքերում փորձաշրջան նշանակվում է գործատուի նախաձեռնությամբ: Տվյալ դեպքում աշխատողի հետ նշանակվող փորձաշրջանի վերաբերյալ համաձայնության գալը ինքնանպատակ չէ, և օրենսդիրը հստակ շեշտադրել է աշխատողի կամահայտնության դերը: Դիցուք գործատուն ցանկանում է նշանակել փորձաշրջան, սակայն աշխատողը համաձայն չէ: Գործող օրենսդրությունը փորձաշրջանի սահմանումը պայմանավորել է միայն կողմերի փոխադարձ համաձայնության (այն էլ համապատասխան աշխատանքային պայմանագրում այդ մասին նշում կատարելու) դեպքով: Աշխատողի՝ փորձաշրջանից հրաժարվելը մի դեպքում կարող է որակվել իբրև իրավունք, քանի որ տվյալ դեպքում օրենսդիրը սահմանել է կողմի կամահայտնության պարտադրությունը՝ համաձայնության ձևով, մյուս դեպքում այն հանգեցնում է աշխատանքային հարաբերությունների ձախողման և գործատուի համար՝ աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու իրավունքի: ***Օրենսգրքով սահմանված է միայն փորձաշրջանի արդյունքների ամփոփման հիման վրա աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու դեպքը, մինչդեռ փորձաշրջանից հրաժարվելու դեպքում գործատուի կողմից աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու վերաբերյալ իրավակարգավորում գոյություն չունի:***

Ինչպես վերը նշվեց, փորձաշրջան կարող է նշանակվել գործատուի կամ աշխատողի նախաձեռնությամբ: Յուրաքանչյուր դեպքում էլ կողմերից յուրաքանչյուրը հետապնդում է որոշակի նպատակ: Մասնավորապես գործատուի նախաձեռնությամբ փորձաշրջանի սահմանումը հիմնականում աշխատողի մեջ մասնագիտական գիտելիքների, կարողությունների, կատարվող աշխատանքին համապատասխանության ստուգումն է: Ընդ որում տվյալ դեպքում գործատուի համար կարևորվում է նաև աշխատողի վարքը, նրա՝ տվյալ կազմակերպության կորպորատիվ մշակույթին հարմարվելու, ընտելանալու, ներքին կարգապահական կանոններին հետևելու, աշխատանքային կոլեկտիվի հետ տարրալուծվելու և այլ հանգամանքներ: Փորձաշրջանի միջոցով փաստորեն գործատուն ցանկանում է հավաստիանալ, որ կադրային ընտրությունը ճիշտ է: Միջազգային փորձով մարդկային ռեսուրսների կենտրոնները կիրառում են տարատեսակ հարցարաններ, հանձնարարությունների տեսակներ, որոնք օգտագործվում են փորձաշրջանի մեջ գտնվող աշխատողների մասնագիտական գիտելիքների, հմտությունների, կարողությունների, վարքային դրսևորումների գնահատման համար: Աշխատողի կողմից փորձաշրջան նշանակելու գրեթե հազվադեպ նախաձեռնողականությունը պայմանավորված է ոչ այնքան աշխատողի կողմից սեփական գիտելիքների, մասնագիտական կարողությունների՝ տվյալ կատարվող աշխատանքին կամ զբաղեցվող պաշտոնին համապատասխանության ստուգմամբ, որքան կազմակերպության ենթամշակույթին ընտելանալու, աշխատողների կոլեկտիվի հետ տարրալուծվելու և համահունչ աշխատելու հնարավորությունը պարզելով: Իհարկե, չպետք է անտեսել նաև այն փաստը, որ աշխատողի համար սեփական ունակությունների և կարողությունների համապատասխանելիությունը պարզելը ևս պակաս կարևոր չէ, սակայն կազմակերպությունում ձևավորված մշակույթին հարմարվելու բարոյահոգեբանական կողմն առավել գերակշիռ դեր է կատարում և, անկասկած, իր ներգործությունը թողնում յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատանքի կատարողականի և արդյունավետության վրա:

Աշխատանքային պայմանագրի նշանակությունը

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ ամրագրված է, որ փորձաշրջանի վերաբերյալ կողմերի կամահայտնությունը՝ փոխադարձ համաձայնությունը, պետք է ամրագրվի աշխատանքային պայմանագրի կնքման ժամանակ: Փորձաշրջանի սահմանմանը վերաբերող մի շարք պետությունների ներպետական իրավական ակտերով թույլատրելի է

համարվում ինչպես անհատական, այնպես էլ կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրում փորձաշրջան սահմանելու, դրա ժամկետը նշելու հնարավորությունը¹: Արդարացիորեն պետք է նշել, որ աշխատանքային պայմանագրում նշվում են ոչ միայն փորձաշրջան սահմանելու, այլև դրա ժամկետի, փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողի վարձատրության չափի և այլ պայմաններ: Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածով սահմանվում է աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի և աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը: Մի շարք բավանդակային դրույթների շարքում օրենսդիրը նշված հոդվածի 10-րդ կետով սահմանել է փորձաշրջան սահմանվելու դեպքում դրա տևողության և պայմանների վերաբերյալ ոչ միայն աշխատանքային պայմանագրի, այլև գործատուի անհատական իրավական ակտի՝ այսպես կոչված հրամանի բովանդակության մեջ պարտադիր ամրագրելու պահանջը: Դժվար չէ նկատել, որ Օրենսգրքի 91-րդ հոդվածով օրենսդիրը նեղացրել է փորձաշրջանի պայմանները սահմանող փաստաթղթերի շրջանակը՝ սահմանափակվելով միայն աշխատանքային պայմանագրով, ինչը տարբերակվում է առաջացնում այն իմաստով, որ կարող է մեկնաբանվել թե՛ իբրև անհատական, թե՛ իբրև կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրի ձևով: Մինչդեռ օրենսդրի կամքը Օրենսգրքում աներկբա արտահայտված է հստակ անհատական աշխատանքային պայմանագրի և կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրի հասկացությունների տարանջատման առումով: Ավելին, եթե «աշխատանքային պայմանագիր» ընդհանրական եզրույթը լայնածավալ մեկնաբանությամբ ընկալենք իբրև աշխատանքային պայմանագրի բոլոր ձևերի արտահայտություն, ապա անհատական իրավական ակտի բովանդակության մեջ փորձաշրջանի պայմանների վերաբերյալ դրույթը, այնուամենայնիվ, դուրս է մնում հիշյալ հոդվածի իրավակարգավորման տիրույթից: Կարծում ենք, որ անհատական իրավական ակտի բովանդակության մեջ փորձաշրջանի պայմանների վերաբերյալ նշումը պարտադիր պետք է սահմանվի նաև Օրենսգրքի 91-րդ հոդվածով, քանի որ աշխատանքային հարաբերությունները կարող են ծագել ոչ միայն աշխատանքային պայմանագրի, այլև Օրենսգրքով սահմանված այլ՝ այդ թվում նաև անհատական իրավական ակտի հիմքով: Վերջինս առավելապես վերաբերում է հանրային ծառայության ոլորտում ընդգրկված աշխատողների համար նշանակվող փորձաշրջանին: Դիցուք

¹ Տե՛ս Իրաքի Իսլամական Հանրապետություն, Act N71 of 1987, dated July 27, 1987, հոդված 154:

ՀՀ կառավարության կողմից 12.12.2018 թ. ընդունված թիվ 441-Ն որոշմամբ սահմանվել են քաղաքացիական ծառայողի փորձաշրջանի անցկացման առանձնահատկությունները, ՀՀ կառավարության մեկ այլ՝ 31.10.2002 թ. թիվ 1723-Ն որոշմամբ սահմանվել են մաքսային ծառայության փորձաշրջան անցկացնելու կարգը և պայմանները: Բացի այդ՝ շրջանառության մեջ է դրվել քաղաքացիական ծառայողի փորձաշրջանի անցկացման ուղեցույցը, որով մանրամասն կարգավորվում են ոչ միայն փորձաշրջան անցնող աշխատողին ներկայացվող, այլև փորձաշրջանը համակարգողին ներկայացվող պահանջները, փորձաշրջանի ամփոփման, արդյունքների գնահատման չափանիշները, որոնց կանդիդատնանք ստորև:

«Քաղաքացիական ծառայության» մասին ՀՀ 23.03.2018 թ. օրենքի 17-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Մրցույթի արդյունքում առաջին անգամ քաղաքացիական ծառայողի պաշտոն զբաղեցնող անձի նշանակումն իրականացվում է փորձաշրջանով»: Ընդ որում հստակ սահմանված են Օրենսգրքի 91-րդ հոդվածից, որով սահմանվում են փորձաշրջանի առավելագույն տևողություն 6 ամիսը գերազանցող ժամկետներ: Մասնավորապես քաղաքացիական ծառայության ղեկավար պաշտոնների համար սահմանվում է 12 ամիս, մասնագիտական պաշտոնների 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 4-րդ և 5-րդ ենթախմբերի պաշտոնների համար՝ 9 ամիս. մասնագիտական պաշտոնների 6-րդ, 7-րդ և 8-րդ ենթախմբերի պաշտոնների համար՝ 6 ամիս: Փորձաշրջանի ընթացքում քաղաքացիական ծառայողը չի կարող փոխադրվել, տեղափոխվել կամ գործուղվել և զբաղեցնել քաղաքացիական ծառայության այլ պաշտոն: Փորձաշրջանի ընթացքում մրցույթի արդյունքով այլ պաշտոնի նշանակվելու դեպքում քաղաքացիական ծառայողի նկատմամբ սահմանվում է փորձաշրջան: Փորձաշրջանի հետ կապված առանձնահատկությունները սահմանում է համակարգող փոխվարչապետը՝ հաշվի առնելով պաշտոնների խմբերը, ենթախմբերը, պաշտոնների առանձնահատկությունները²: «Մրցույթի արդյունքում քաղաքացիական ծառայության պաշտոնը, բացառությամբ գլխավոր քարտուղարի քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի, առաջին անգամ զբաղեցնող անձի պաշտոնի նշանակման **անհատական իրավական ակտում**, բացի Օրենքով նախատեսված քաղաքացիական ծառայողին պաշտոնի նշանակման համար անհրաժեշտ տվյալներից, նշվում է նաև

² Տե՛ս Քաղաքացիական ծառայության մասին ՀՀ օրենք ՀՀՊՏ 2018.03.29/24(1382):

փորձաշրջանի ժամկետը, փորձաշրջանը համակարգող նշանակված անձի անունը, ազգանունը, զբաղեցրած պաշտոնը»³: Մաքսային ծառայության մասին ՀՀ օրենքի 14-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է. «Մաքսային ծառայության պաշտոն առաջին անգամ զբաղեցնող անձը պաշտոնի նշանակվում է *մինչև ինն ամիս փորձաշրջանով*: Փորձաշրջանի հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով»⁴: Նշված օրենքի 10-րդ հոդվածը, որով կարգավորվում էին առաջին անգամ մաքսային ծառայության անցնող աշխատողի համար փորձաշրջանի սահմանման կարգն ու պայմանները, ուժը կորցրած է ճանաչվել: Այդուհանդերձ, մաքսային ծառայողի փորձաշրջանի նշանակման հետ կապված հարաբերությունները ևս կարգավորվում են ՀՀ կառավարության կողմից սահմանված վերը նշված որոշումներով՝ այդ մասին վերադասի անհատական իրավական ակտերում հստակ նշմամբ: Հարկային ծառայության մասին ՀՀ օրենքի 19-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «Հարկային ծառայության պաշտոն առաջին անգամ զբաղեցնող անձը պաշտոնի նշանակվում է *մինչև ինն ամիս փորձաշրջանով*: Փորձաշրջանի հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով»⁵: Դիվանագիտական ծառայության մասին ՀՀ օրենքի համաձայն՝ «Առաջին անգամ դիվանագիտական ծառայության պաշտոնի նշանակվող անձը պաշտոնի նշանակվում է մինչև վեց ամիս փորձաշրջանով: Փորձաշրջանի ընթացքում ստուգվում է անձի համապատասխանությունը զբաղեցվող պաշտոնին: Փորձաշրջանի ընթացքում կատարված աշխատանքի վերաբերյալ եզրակացություն է տալիս համապատասխան ստորաբաժանման ղեկավարը: Փորձաշրջանի անբավարար արդյունքի դեպքում փորձաշրջան անցնող անձին այդ մասին հայտնվում է գրավոր»⁶: Նույն իրավակարգավորումն է սահմանված «Ռստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով առաջին անգամ քաղաքացիական հատուկ ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձի համար՝ մինչև վեց

³ ՀՀ կառավարության 12.12.2018 թ. ընդունված թիվ 441-Ն որոշումը Քաղաքացիական ծառայողի փորձաշրջանի հետ կապված առանձնահատկությունները սահմանելու մասին. կետ 14:

⁴ Մաքսային ծառայության մասին ՀՀ օրենք, ՀՀ ՊՏ, 2002.08.08/32(207), հ. 10, հ. 14:

⁵ Հարկային ծառայության մասին ՀՀ օրենք, ՀՀ ՊՏ, 2002.08.14/33(208), հ. 19:

⁶ Դիվանագիտական ծառայության մասին ՀՀ օրենք, ՀՀ ՊՏ, 2001.12.12/39(171), հ. 29:

ամիս ժամկետ տևողությամբ՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով⁷: Բավարարվելով վերը նշված իրավական ակտերում անհատական իրավական ակտի բովանդակության մեջ փորձաշրջանի նշանակման կարգի և պայմանների ամրագրման պարտադիր պայմանի ամրագրմամբ՝ նկատենք ոչ պակաս կարևոր հանգամանք ևս՝ փորձաշրջանի տևողության սահմանման վերաբերյալ առկա տարատեսակ իրավակարգավորումները: Օրենսգրքի 92-րդ հոդվածի 1-ին մասով հստակ սահմանված է ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում փորձաշրջանի առավելագույն տևողություն՝ մինչև վեց ամիսը: Մինչդեռ վերը նշված դեպքերում դեկավար պաշտոնների համար թույլատրելի է համարվում անգամ 12 ամիս տևողությամբ փորձաշրջանը: Նշված իրավահարաբերությունները, իհարկե, աշխատանքային օրենսդրությամբ չեն կարգավորվում, և գուցե օրենսդիրը առանձին կետով չի անդրադարձել պետական համ հանրային ծառայության ոլորտում ընդգրկված անձանց փորձաշրջանի տևողությանը, սակայն նույն Օրենսգրքով Բազմիցս օրենսդիրն անդրադարձել է պետական ծառայողներին, օրինակ՝ նրանց աշխատանքի դիմաց վարձատրությանը կամ հանգստի ժամանակի սահմանման առանձնահատկություններին և դրանց իրավակարգավորումը սահմանել առանձին օրենքով:

Կարծում ենք, որ Օրենսգրքի 92-րդ հոդվածի բովանդակության մեջ փորձաշրջանի համար սահմանված առավելագույն վեցամսյա ժամկետը պետք է փոխարինվի «օրենքով նախատեսված դեպքերում սահմանված ժամկետով» բովանդակությամբ, որով, ըստ ոլորտը կարգավորող օրենքի, կսահմանվի փորձաշրջանի համապատասխան տևողություն: Նշված հոդվածով ոչ բացառիկ դեպքերի համար փորձաշրջանի առավելագույն տևողություն է սահմանված մինչև երեք ամիսը, և օրենսդիրը որևէ ձևով չի տարանջատել՝ արդյոք եռամսյա ժամկետը վերաբերում է բոլոր աշխատողներին, թե՞ նրանց որակավորումը, նրանց կողմից զբաղեցվող պաշտոնը, նրանց կողմից կատարվող աշխատանքի բնույթը և այլ պայմաններ կարող են ակնկալել փորձաշրջանի տևողության տարբեր ժամկետներ: Մյուս կողմից, ինչպե՞ս է գործատուն որոշում՝ մինչև երեք ամիս ժամկետով նշանակվող փորձաշրջանի պահանջի դեպքում, օրինակ, կազմակերպությունում իրավաբանի պաշտոնը զբաղեցնող աշխատողի համար նշանակվի մե՞կ, երկո՞ւ, թե՞ երեք ամիս տևողությամբ փորձա-

⁷ Տե՛ս Ոստիկանությունում ծառայության մասին ՀՀ օրենք, ՀՀ ՊՏ, 2002.08.08/32(207), հ. 609:

շրջան, կամ հավաքարարի համար մեկամսյա փորձաշրջանը բավարա՞ր է արդյոք, թե՞ ոչ: Օրենսգրքով սահմանված է ընդհանրական ժամկետ, որը վերաբերում է աշխատանքի ընդունվող թե՛ աշխատողին, թե՛ գործատուին: Մինչդեռ արդարացիորեն պետք է նշել, որ կատարվող աշխատանքները, ի վերջո, ըստ աշխատանքների բարդության դասակարգման, կարող են լինել պարզ, բարդ, առավել բարդ: Մյուս կողմից, փորձաշրջան կարող է նշանակվել նաև ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձանց՝ նույն գործատուի համար: Առաջադեմ երկրների փորձի ուսումնասիրությամբ կարելի է եզրահանգել, որ փորձաշրջանի տևողությունը որոշվում է՝ աշխատողի կողմից զբաղեցվող հաստիքին, կատարվող աշխատանքի բարդության աստիճանին և աշխատողի մասնագիտական որակավորմանը ներկայացվող պահանջներին համապատասխան: Օրինակ՝ Իսպանիայում, Պորտուգալիայում կրտսեր պաշտոնների համար սահմանվում է փորձաշրջանի վեցամսյա ժամկետ, որոշակի՝ մինչև վեց ամիս ժամկետով կնքված պայմանագրով աշխատողների համար փորձաշրջանի տևողությունը Պորտուգալիայում չի կարող գերազանցել 90 օրը, իսկ Իսպանիայում՝ մեկ ամիսը, բարդ, հատուկ որակավորում պահանջող աշխատանք կատարող աշխատողների համար նշանակվում է 180 օր, ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող աշխատողի համար՝ 210 օր տևողությամբ փորձաշրջանի ժամկետ⁸: Ֆինլանդիայում և Էստոնիայում որոշակի՝ մինչև ութ ամիս ժամկետով կնքվող աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա աշխատողի համար սահմանվում է առնվազն ժամկետի 50 տոկոսի՝ այսինքն չորս ամսվան հավասար տևողությամբ փորձաշրջան⁹: Ռումինիայի աշխատանքային օրենսգրքով հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար կարող է սահմանվել մինչև մեկ ամիս ժամկետով փորձաշրջան: Մի շարք երկրներում փորձաշրջան սահմանելու պայմանը պարտադիր ամրագրվում է ոչ թե աշխատողի անհատական աշխատանքային պայմանագրում, այլ կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրի բովանդակության մեջ: Այդպիսի երկրներից են Հունգարիան¹⁰, որտեղ փորձաշրջանի առավելագույն տևողություն է սահմանված վեց ամիսը, Ֆրանսիան, որտեղ փորձաշրջանի տևողությունը

⁸ St^u Employment Contract Act of Portugal, <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8284&acro=living&lang=en&parentId=7792&countryId=PT&living>:

⁹ St^u Employment contract Act of Estonia 17.12.2008 article 86, Employment Contract Act of Finland:

¹⁰ St^u Employment contract Act of Hungary 13.12.2011, Section 50:

պայմանավորված է աշխատողի կողմից զբաղեցվող հաստիքով, կատարվող աշխատանքի բարդությամբ, աշխատողի մասնագիտական ունակություններով և այլ պայմաններով: Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետությունում կիրառվում են երկու հասկացություններ՝ փորձնական աշխատանք, որի դեպքում աշխատողը աշխատում է մի քանի օր, երբեմն՝ առանց վարձատրության և առանց կնքված աշխատանքային պայմանագրի՝ գործատուին ցուցադրելով իր ունակությունները, որից հետո գործատուն կարող է կնքել աշխատանքային պայմանագիր: Մինչդեռ երկրորդ ձևը մասնավոր աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա փորձաշրջան անցնող աշխատողի հետ հարաբերությունն է, որը սահմանված կարգով վարձատրվում է: Գերմանիայում տարածված են փորձաշրջանի նշանակման երկու ձևի պայմանագրեր՝ անորոշ ժամկետով կնքվող պայմանագրեր, որում նշվում է փորձաշրջան սահմանելու պայմանը, և որը կարող է լուծվել վաղաժամ՝ փորձաշրջանը չանցնելու հիմքով, և որոշակի՝ հենց սահմանվող փորձաշրջանի ժամկետով կնքված պայմանագիր, որը լուծվում է փորձաշրջանի համար սահմանված ժամկետը սպառվելուց հետո, և, եթե գործատուն ցանկանում է շարունակել աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի հետ, պետք է կնքի նոր պայմանագիր:

Եթե աշխատանքային պայմանագրով փորձաշրջան նշանակելու վերաբերյալ պայմանը բացակայում է, նշանակում է՝ աշխատողն ընդունվել է աշխատանքի առանց փորձաշրջանի, կամ աշխատողի կողմից կատարվող աշխատանքի համար փորձաշրջան նախատեսված չէ: Օրենսգրքի 91-րդ հոդվածի 3-րդ կետով սահմանված են այն դեպքերը, երբ փորձաշրջան չի նախատեսվում: Մասնավորապես փորձաշրջան չի նշանակվում, եթե աշխատանքի են ընդունվում՝

- 1) տասնութ տարին չլրացած անձինք.
- 2) ընտրովի պաշտոն զբաղեցնողները, ինչպես նաև պաշտոնի նշանակման համար որակավորման քննություններ հանձնած կամ գործատուի մոտ կամ գործատուի նախաձեռնությամբ այլ վայրում ուսուցում անցած անձինք.
- 3) գործատուների փոխադարձ համաձայնությամբ այլ աշխատանքի փոխադրվող անձինք.
- 4) օրենսդրությամբ նախատեսված այլ դրույթներով աշխատանքի ընդունվող անձինք:

Կարծում ենք, որ ճիշտ կլիներ, եթե օրենսդիրը նշված հոդվածի բովանդակությունը համալրեր մի շարք հիմքերով: Օրինակ՝

Ռուսաստանի Դաշնության աշխատանքային օրենսգրքի 70-րդ հոդվածում, ի թիվս վերը նշված բացառությունների, օրենսդիրը հիշատակել է հղի կանանց, մինչև 1.5 տարեկան երեխա ունեցող կանանց, մրցույթի արդյունքով պաշտոնի նշանակվող անձի, մինչև երկու ամիս ժամկետով կնքվող աշխատանքային պայմանագրով աշխատողի նկատմամբ փորձաշրջան չսահմանելու հիմքերը¹¹: Կարծում ենք, որ նշված բոլոր հիմքերն էլ ունեն տրամաբանական հիմնավորում. մասնավորապես աշխատանքային օրենսդրության մեջ հղի կնոջ կամ իր խնամքի ներքո մինչև 1 կամ 3 տարեկան երեխա ունեցող կնոջ համար զգալի արտոնություններից բացի՝ սահմանված է ինչպես աշխատանքային որոշ իրավունքներից օգտվելու նախապատվության իրավունք, այնպես էլ որոշ դեպքերում աշխատանքային երաշխիքներից օգտվելու՝ օրենսդրորեն ապահովված իրավունք: Մրցույթի արդյունքով աշխատանքի անցնող աշխատողի նկատմամբ փորձաշրջանի նշանակումը ոչ միայն անտրամաբանական է, այլև իմաստագրկում է ամբողջ մրցույթի բովանդակությունը: Ինչ վերաբերում է մինչև երկու ամիս ժամկետով կնքվող պայմանագրերի դեպքում փորձաշրջան չսահմանելու տրամաբանությանը, ապա նշենք, որ այն կապված է պայմանագրի սեղմ ժամկետի և նշանակվող փորձաշրջանի տևողության նպատակահարմարության հետ: Այսպես՝ գործատուն կնքում է երկու ամսով պայմանագիր, որից մեկ ամիսը սահմանում է փորձաշրջան: Անշուշտ, աշխատանքային հարաբերություններում նշված ժամկետով կնքվող պայմանագրերի թիվը խիստ սահմանափակ է, սակայն կարծում ենք, որ Օրենսգրքում նման ժամկետով կնքվող պայմանագրի տեսակի առկայության պայմաններում Օրենսգրքով պետք է նախատեսել նշված պայմանագրի դեպքում փորձաշրջան չսահմանելու պահանջ. կարծում ենք, որ Օրենսգրքի 91-րդ հոդվածի բովանդակության մեջ պետք է կատարել լրացում՝ այն համալրելով վերը նշված հիմքերով:

Եթե փորձաշրջան նշանակելը իրավունք է, և կողմերը դրանից օգտվում են իրենց հայեցողությամբ, ապա Օրենսգրքով սահմանված դեպքերում փորձաշրջան չնշանակելը գործատուի համար դառնում է պարտականություն, որը նա պետք է կատարի: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, ինչպես նաև վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքով աշխատողի նկատմամբ օրենքով նախատեսված դեպքերում

¹¹ Տե՛ս http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/cc065f088bd92d312b5fae714377b25f557ac44a/:

փորձաշրջան չսահմանելու նորմը խախտելու համար պատասխանատվություն սահմանված չէ: Օրենսդիրը սահմանափակվել է միայն Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի ընդհանրական՝ 41-րդ հոդվածի՝ «Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելը» վերտառությամբ նորմի սահմանմամբ, որով գործատուի համար սահմանվում է խախտումն առաջին անգամ կատարելու համար՝ նախազգուշացում, վարչական տույժի միջոց կիրառելուց հետո մեկ տարվա ընթացքում կրկին խախտում կատարելու դեպքում՝ տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի չափով¹²: Արդարացիորեն պետք է նշել, որ նշված նորմը բավարար չափով չի կարգավորում փորձաշրջան չսահմանելու պարտավորություն ունեցող գործատուի իրավական պատասխանատվության հարցը՝ այն առաջին անգամ սահմանափակելով միայն նախազգուշացմամբ, իսկ առավելագույնը՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի չափով վարչական տուգանք սահմանելով, ինչը ողջամիտ չէ: *Գարծում ենք՝ այս իմաստով ճիշտ կլինե՞ր ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի համաձայն 41-րդ հոդվածում կատարել լրացում և ի թիվս այլ, օրինակ՝ աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքներին խոչընդոտելու, գործադուլի իրավունքի իրականացմանը խոչընդոտելու կամ աշխատողներին գործադուլի ընթացքում աշխատանք տրամադրելուց հրաժարվելու և այլ գործատուի կողմից աշխատանքային օրենսդրության առանձին նորմերի չարաշահման դեպքերի ցանկում ավելացնել նաև «գործատուի կողմից օրենքով նախատեսված դեպքերում փորձաշրջան չսահմանելու նորմը խախտելու» և դրա համար վարչական պատասխանատվության հիմքը, տեսակը և չափը:*

Փորձաշրջանի արդյունքների գնահատումը

Հաջորդ ոչ պակաս կարևոր հարցը փորձաշրջանի արդյունքների գնահատումն է: Օրենսգրքի 93-րդ հոդվածի համաձայն՝ փորձաշրջանի արդյունավետությունը գնահատում են գործատուն, երբ փորձաշրջանը սահմանվել է իր նախաձեռնությամբ, և աշխատողը՝ համապատասխանաբար իր կամահայտության դեպքում: Համաձայն Օրենսգրքի 93-րդ հոդվածի՝ «... եթե գործատուն գտնում է, որ նախատեսված աշխատանք

¹² Տե՛ս ՀՀ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրք, ՀՍՍՀ ԳՍՍ 1985/23, հ. 41:

քում (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 ծանուցելով նրան»։ Նույն իրավունքը Օրենսգրքի 93-րդ հոդվածի 2-րդ մասով ունի նաև աշխատողը։ Նշված իրավակարգավորման համատեքստում ծագում են մի շարք հարցեր։ Մասնավորապես՝ ինչպես են գնահատում գործատուն և աշխատողը զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարվող աշխատանքին աշխատողի համապատասխանությունը, արդյոք գործատուն պարտավոր է ներկայացնել աշխատողի՝ անհամապատասխանության հիմնավորում, թե՛ ոչ, բավարար է արդյոք Օրենսգրքով իբրև կողմին ծանուցման համար սահմանված եռօրյա ժամկետը՝ գործատուի կողմից հետագա աշխատանքի բնականոն ընթացքը ապահովելու համար։

Օրենսգրքի 93-րդ հոդվածի համաձայն՝ փորձաշրջանի արդյունքները գնահատում են աշխատողը այն դեպքում, երբ փորձաշրջանը նշանակվել է նրա կամահայտնությամբ, և գործատուն՝ համապատասխանաբար իր կողմից այն նշանակված լինելու դեպքում։ Կողմերից յուրաքանչյուրն իրավունք ունի լուծելու կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ այդ մասին երեք օր առաջ գրավոր ծանուցելով մյուս կողմին։ Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 12.1-րդ կետով ևս փորձաշրջանի արդյունքներով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը համարվում է իրավաչափ հիմք։ Անգամ հանրային ծառայության մի շարք ոլորտներ կարգավորող օրենքներում ուղղակիորեն նախատեսված է փորձաշրջան չանցնելու հիմքով աշխատանքից/ծառայությունից ազատելու և ծառայությունը դադարեցնելու հիմքը¹³։ Աշխատանքային իրավահարաբերություններում տարածված պրակտիկայի համաձայն՝ գործատուն պարտավոր չէ հիմնավորել աշխատողին աշխատանքին կամ պաշտոնին չհամապատասխանելու, փորձաշրջանը չանցնելու փաստերը, ինչը տրամաբանորեն հանգեցնում է աշխատողի կողմից գործատուի որոշմանն անվերապահորեն համաձայնելուն։ Մինչդեռ աշխատողը կարող է նաև համաձայն չլինել գործատուի որոշման հետ և իրավունք ունի պահանջելու համա-

¹³ Տե՛ս օրինակ՝ «Մաքսային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 48-րդ հոդվածի 13-րդ կետ (ՀՀՊՏ 2002.08.08/32(207)), «Հարկային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 26-րդ հոդվածի 6-րդ կետ (ՀՀՊՏ 2002.08.14/33(208)), «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 40-րդ հոդված (ՀՀՊՏ 2001.12.12/39(171))։

պատասխան հիմնավորում՝ սահմանված փորձաշրջանը չանցնելու հիմքերի վերաբերյալ: Իսկ ինչպե՞ս պետք է հիմնավորի գործատուն աշխատողի փորձաշրջան չանցնելու փաստը, և արդյոք փորձաշրջանի արդյունքների հետ անհամաձայնությունը չի՞ կարող բողոքարկվել դատական կարգով, ինչպես օրինակ՝ կարգապահական տույժ նշանակելու մասին գործատուի որոշման հետ աշխատողի չհամաձայնելու դեպքը: Օրենսդիրն ուղղակիորեն չի արգելել աշխատողին օգտվելու իր՝ դատական պաշտպանության դիմելու սահմանադրական իրավունքից: Համաձայն ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի՝ աշխատանքային վեճերով ապացուցման պարտականությունը կրում է պատասխանողը կողմ գործատուն: Ուստի նա էլ պարտավոր է հիմնավորել իր որոշման իրավաչափությունը՝ ներկայացնելով համապատասխան ապացույցներ:

Աշխարհի առաջադեմ զարգացած երկրներում կիրառվում են փորձաշրջանի գնահատման տարատեսակ համակարգեր, որոնք լայնորեն ներդրված են տնտեսության տարբեր ճյուղերում, գիտության և կրթության ասպարեզում, մասնավոր և հանրային ծառայության բնագավառում: Դրանք հատուկ գնահատման թերթիկներ են, որտեղ տարբեր չափորոշիչների հիման վրա գործատուն կամ նրա ներկայացուցիչը գնահատում են աշխատողի թե՛ մասնագիտական, թե՛ աշխատողների կոլեկտիվին, թիմին և կազմակերպության կորպորատիվ մշակույթին հարմարվելու, թե՛ կազմակերպության նպատակներին, խնդիրներին համահունչ աշխատելու, թե՛ ներքին իրավական ակտերին համապատասխան վարքագիծ դրսևորելու, հաղորդակցման, աշխատանքի արդյունավետության, արագ կողմնորոշման, ճշտապահության և այլ որակներ և ունակություններ՝ ըստ հայցվող ոլորտի: Հայաստանի Հանրապետությունում, ցավոք, նմանօրինակ պրակտիկա կիրառվում է, օրինակ, քաղաքացիական ծառայության ոլորտում¹⁴, որտեղ մանրամասն իրավակարգավորված են այնպիսի հարցեր, ինչպիսիք են փորձաշրջանի մասնակիցները (փորձաշրջան անցնողի անմիջական ղեկավարը, փորձաշրջան անցնող քաղաքացիական ծառայողը, փորձաշրջանը համակարգողը), նրանց իրավական կարգավիճակը փորձաշրջանի ընթացքում՝ համապատասխան իրավունքների և պարտականությունների շարադրմամբ, փորձաշրջանի

¹⁴ Տե՛ս ՀՀ առաջին փոխվարչապետի «Քաղաքացիական ծառայողի փորձաշրջանի հետ կապված առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» 12.12.2018 թ. թիվ 441-Ն որոշումը (ՀՀՊՏ 2018.12.19/92(1450)):

անցկացման ընթացակարգը, ինչպես նաև փորձաշրջանի ընթացքում ծառայողական պարտականությունները բարեխիղճ կատարելու կամ չկատարելու իրավական գնահատականը, որը լրացվում է որոշմամբ սահմանված ձևանմուշի՝ փորձաշրջանը համակարգողի գնահատման թերթիկի միջոցով: Գնահատման թերթիկը ներկայացնում է փորձաշրջան անցնողի մասնագիտական գիտելիքների, անձնական և բարոյական հատկությունների, կառավարչական հմտությունների, աշխատանքային կոլեկտիվում, աշխատանքային մշակույթին հարմարվելուն ուղղված հարցերի ցանկ, որը գնահատվում է գերազանց, լավ, բավարար կամ անբավարար ձևով: Նշված օրինակը հիմք է տալիս եզրակացնելու, որ փորձաշրջանի արդյունքները պետք է լինեն տեսանելի և գնահատվեն կոնկրետ չափանիշներով, ինչը կանխարգելիչ նշանակություն կունենա գործատուների կողմից միանձնյա որոշումների ընդունման և փորձաշրջանի արդյունքները կամայական՝ ցպահանջ գնահատելու արգելքի վրա: Նշված պրակտիկայի բացակայությունը թիրախավորում է գործատուին՝ զրկելով դատարանում աշխատանքային վեճերի դեպքում հիմնավոր ապացույց ներկայացնելու հնարավորությունից:

Եզրակացություն

Ելնելով վերոշարադրյալից՝ կարելի է հանգել այն հետևության, որ Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային հարաբերություններում փորձաշրջանի սահմանման, փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողի իրավական կարգավիճակի, նրա վարձատրության և այլ իրավունքապարտականությունների սահմանման, փորձաշրջանի արդյունքների գնահատման ձևավորված պրակտիկան ենթակա է լուրջ վերանայման: Օրենսդրության կատարելագործմանն ուղղված վերը նշված գիտագործնական առաջարկները հետապնդել են միայն առկա իրավական բացերը լրացնելու, իրավական անկատարությունները լրամշակելու, իրավական ակտում համապատասխան փոփոխությունների միջոցով նոր իրավակարգավորումներ սահմանելու միտում:

Նորմատիվ իրավական ակտերի ցանկ

1. ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք (ՀՀ ՊՏ, 2004.12.21/69(368))
2. ՀՀ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրք (ՀՄՍՀ ԳՍ, 1985/23)
3. ՀՀ Քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրք (ՀՀ ՊՏ, 2018.03.05/16(1374))
4. «Մաքսային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք (ՀՀ ՊՏ, 2002.08.08/32(207))
5. «Հարկային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք (ՀՀ ՊՏ, 2002.08.14/33(208))
6. «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք (ՀՀ ՊՏ, 2001.12.12/39(171))
7. «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենք (ՀՀ ՊՏ, 2002.08.08/32(207))
8. «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք (ՀՀ ՊՏ, 2018.03.29/24(1382))
9. ՀՀ առաջին փոխվարչապետի «Քաղաքացիական ծառայողի փորձաշրջանի հետ կապված առանձնահատկությունները սահմանելու մասին» 12.12.2018 թ. թիվ 441-Ն որոշումը (ՀՀ ՊՏ, 2018.12.19/92(1450))
10. Իրաքի Իսլամական Հանրապետություն Act N71 of 1987
11. Трудовой кодекс Российской Федерации 30.12.2001 N 197-ФЗ
12. Employment Contract Act of Portugal
13. Employment contract Act of Estonia 17.12.2008
14. Employment Contract Act of Finland
15. Employment contract Act of Hungary 13.12.2011, Section 50
16. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/cc065f088bd92d312b5fae714377b25f557ac44a/
17. <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8284&acro=living&lang=en&parentId=7792&countryId=PT&living>

Особенности правового регулирования испытательного срока

Кристине Казарян

Резюме

Ключевые слова: *понятие испытательного срока, оценка результатов, расторжение трудового договора вследствие непрохождения испытательного срока, правовой статус работника проходящего испытательный срок во время испытательного срока*

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Данная статья касается вопросов связанных с определением и условием испытательного срока, прав и обязанностей работника, прошедшего испытание, результатов испытательного срока при приеме на работу, расторжению трудового договора по инициативе сторон трудового договора в связи с непрохождением испытания.

В результате проведенного сравнительно-правового анализа между армянскими нормативно-правовыми и международными актами, в данной статье были изложены некоторые научно-практические предложения для усовершенствования трудового законодательства Республики Армения.

The Features of the Legal Regulation of the Probationary Period

Christine Ghazaryan

Summary

Key words: *the concept of probationary period, evaluation of results, termination of a labor contract due to the failure of passing the probationary period, the legal status of an employee undergoing a probationary period during the probationary period*

The content of labor contract could contain a regulation concerning the probation period for parties of contract.

The article is about the statement and conditions of probation, period of probation, rights and duties of an employee during the probationary period, results and the evaluation of probation, procedures of breaking the labour contracts by the initiative of parties.

As a result of juridical comparison between Armenian internal and international legislative acts there are some practical and theoretical suggestions concerning the evaluation and development of Armenian labor legislation, that aim to fulfill the legislative gap existing in the probation relationships.

Ներկայացվել է 13.10.2021 թ.

Գրախոսվել է 20.10..2021 թ.

Ընդունվել է տպագրության 29.11.2021 թ.