



## This document has been provided by the International Center for Not-for-Profit Law (ICNL).

ICNL is the leading source for information on the legal environment for civil society and public participation. Since 1992, ICNL has served as a resource to civil society leaders, government officials, and the donor community in over 90 countries.

Visit ICNL's **Online Library** at  
<http://www.icnl.org/knowledge/library/index.htm>  
for further resources and research from countries all over the world.

### Disclaimers

**Content.** The information provided herein is for general informational and educational purposes only. It is not intended and should not be construed to constitute legal advice. The information contained herein may not be applicable in all situations and may not, after the date of its presentation, even reflect the most current authority. Nothing contained herein should be relied or acted upon without the benefit of legal advice based upon the particular facts and circumstances presented, and nothing herein should be construed otherwise.

**Translations.** Translations by ICNL of any materials into other languages are intended solely as a convenience. Translation accuracy is not guaranteed nor implied. If any questions arise related to the accuracy of a translation, please refer to the original language official version of the document. Any discrepancies or differences created in the translation are not binding and have no legal effect for compliance or enforcement purposes.

**Warranty and Limitation of Liability.** Although ICNL uses reasonable efforts to include accurate and up-to-date information herein, ICNL makes no warranties or representations of any kind as to its accuracy, currency or completeness. You agree that access to and use of this document and the content thereof is at your own risk. ICNL disclaims all warranties of any kind, express or implied. Neither ICNL nor any party involved in creating, producing or delivering this document shall be liable for any damages whatsoever arising out of access to, use of or inability to use this document, or any errors or omissions in the content thereof.

## О НЕСООТВЕТСТВИИ НЕКОТОРЫХ НОРМ КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ НОРМАМ НЕКОТОРЫХ КОНВЕНЦИЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

На сегодняшний день в Армении действует принятый Верховным Советом Армянской ССР в 1972г. Кодекс Законов о Труде (КЗоТ, КЗоТ РА), который до 1991г. в определенной мере дополнялся и изменялся. Исходя из этого КЗоТ РА почти не отличается от КЗоТ остальных республик бывшего СССР и отражает советское законодательство о труде.

СССР не являлся членом Международной Организации Труда (МОТ), однако его, следовательно и Республики Армения, трудовое законодательство в основном построено и содержит в себе многие из норм конвенций, принятых этой авторитетной организацией, не смотря на то обстоятельство, что в конвенциях МОТ присутствует следующая мысль: <<Конвенция связывает только тех членов...Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором>>.

Республика Армения, так и как остальные республики бывшего СССР стали членами МОТ только после развала Союза. На данном этапе число ратифицированных РА конвенций МОТ не достигает одного десятка.

Положения пока еще не ратифицированной РА, вступившей 30-го июня 1973г. в силу конвенции МОТ N 132 << Об оплачиваемых отпусках>> в основном включены в КЗоТ РА, за исключением некоторых из них. Например в пункте 1 статьи 4 упомянутой конвенции говорится, что << Лицо, продолжительность работы которого в течение любого года меньше той, которая требуется для приобретения права на полный отпуск, имеет право за такой год на оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности его работы в течение этого года >>.

В пунктах 1 и 2 статьи 5 предусмотрено, что << 1. Для получения права на любой ежегодный оплачиваемый отпуск может требоваться минимальный период работы.

2. Продолжительность любого такого периода работы определяется компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране, но не должна превышать 6-ти месяцев >>.

Статьей 76 КЗоТ РА предусмотрен иной порядок предоставления отпусков: <<Отпуск за первый год работы предоставляется рабочим и служащим по истечении 11-ти месяцев непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации. До истечения 11-ти месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника предоставляется: женщинам- перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; рабочим и служащим моложе 18-ти лет; военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора, по истечении 3-х месяцев работы; в других случаях предусмотренных законодательством.

Рабочим и служащим, переведенным из одного предприятия, учреждения, организации на другое предприятие, в учреждение, организацию отпуск может быть предоставлен до истечения 11-ти месяцев работы после перевода, если при увольнении работник не получил компенсацию за неиспользованный отпуск. Если до перевода

работник не проработал 11-ти месяцев на одном предприятии, в учреждении, организации, то отпуск ему может быть предоставлен по истечении 11-ти месяцев работы до и после перевода в общей сложности.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков >>.

Отпуск может быть предоставлен и до наступления права на него. Тогда отпуск предоставляется авансом.

Действующее законодательство, как общее правило, не допускает предоставления в натуре неполного отпуска пропорционально времени, проработанному в данном рабочем году. Поэтому и в тех случаях, когда отпуск предоставляется авансом, он должен быть полным, то есть установленной продолжительности и оплачиваться также полностью.

Статьей 8 конвенции предусмотрено, что << 1. Разбивка ежегодного оплачиваемого отпуска на части может быть разрешена компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране.

2. Если иное не предусмотрено в соглашении, касающемся предпринимателя и заинтересованного работающего по найму лица и при условии, что продолжительность работы такого лица дает ему право на это, одна из таких частей отпуска состоит по крайней мере из двух непрерывных рабочих недель >>.

Статьей 9 предусмотрено, что << 1. Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, упомянутая в пункте 2 статьи 8 конвенции, предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года и остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение 18-ти месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск.

2. Любая часть ежегодного отпуска сверх определенной минимальной продолжительности может быть отсрочена с согласия заинтересованного лица, работающего по найму, на период, превышающий тот, который указан в пункте 1 статьи, но не выходящий за определенный предел.

3. Минимум и предел времени, упомянутые в пункте 2 статьи, определяются компетентным органом после консультации с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся, или посредством коллективных переговоров, или таким другим методом, соответствующим национальной практике, который может быть совместим с национальными условиями >>.

В отличие от ряда республик бывшего СССР КЗоТ Республики Армения не отражает упомянутой нормы. Однако пунктом 19 Правил "Об отпусках" утвержденных Народным Комиссаром Труда СССР 30-го апреля 1930-го года предусмотрена возможность разделения очередного отпуска на части по просьбе работника и с согласия администрации. На практике этот вопрос решается по договоренности между работником и администрацией. Но чтобы не допустить чрезмерной раздробленности, по сложившейся практике одна из частей отпуска должна быть не менее 7 дней для взрослых работников и 15 дней для несовершеннолетних.

В отличие от статьи 11 конвенции, которая предусматривает, что <<Работающему по найму лицу, проработавшему минимальный период, соответствующий тому, который может требоваться в силу пункта 1 статьи 5 конвенции, предоставляется после

прекращения работы оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности периода его работы, за который он еще не получил отпуска, или вместо этого ему выплачивается компенсация, или предоставляется эквивалентное право на будущий отпуск>> статья 81 КЗоТ РА в случае увольнения с работы работника, не использовавшего отпуск предусматривает замену отпуска денежной компенсацией.

Следующая конвенция некоторым положениям которой не соответствуют некоторые положения КЗоТ РА, это конвенция Международной Организации Труда N 158 << О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя >>, которая вступила в силу 23-го ноября 1985г., однако Республикой Армения пока не ратифицирована.

Статья 7 конвенции гласит, что << Трудовые отношения с трудящимся не прекращаются по причинам, связанным с его поведением или работой, до тех пор, пока ему не предоставят возможность защищаться в связи с предъявленными ему обвинениями, кроме случаев, когда от предпринимателя нельзя обоснованно ожидать предоставления трудящемуся такой возможности >>.

Статья 36 КЗоТ РА четко фиксирует те основания, по которым администрация по своей инициативе может расторгнуть трудовой договор. Расторгая договор, администрация работнику для защиты своих интересов какой-либо возможности не предоставляет. << Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией предприятия, учреждения, организации лишь в случаях:

1. ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников;
  - 1.1 когда работник достиг пенсионного возраста: при наличии права на полную пенсию по старости;
2. обнаружившегося несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;
3. систематического неисполнения рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к рабочему или служащему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
4. прогула ( в том числе отсутствие на работе более 3-х часов в течении рабочего дня) без уважительных причин;
5. неявка на работу в течении более 4-х месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством РА не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За рабочим и служащим утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;
6. восстановления на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу;

7. появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

8. совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 статьи, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе администрации в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 5) и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации >>.

Статья 11 конвенции предусматривает, что << Трудящийся, с которым намечено прекратить трудовые отношения, имеет право быть предупрежденным об этом за разумный срок или имеет право на денежную компенсацию вместо предупреждения, если он не совершил серьезного проступка, то есть такого проступка, в связи с которым было бы не целесообразно требовать от предпринимателя продолжать с ним трудовые отношения в течение срока предупреждения >> .

В трудовом законодательстве РА упомянутой норме конвенции в какой то мере равнозначная норма предусмотрена в 1-ой части статьи 42.2 КЗоТ РА, согласно которой << О предстоящем высвобождении работники предупреждаются персонально не менее, чем за 2 месяца>>. Конкретизируя формулировку 1-й части статьи 42.2, пункт "г" статьи 18 вступившего 1-го января 1997 г. в силу Закона РА << О занятости населения>> предусматривает: <<Лицам, высвобождаемым в следствие реорганизации, ликвидации, сокращения численности или штатов работников, сообщить об этом не менее, чем за 2 месяца до их высвобождения и выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка>>.

Статьей 12 конвенции предусматривается следующее положение:

<< 1 Трудящийся, трудовые отношения с которым были прекращены, имеет право в соответствии с национальным законодательством и практикой, на: а) выходное пособие или другие, аналогичные виды пособий в связи с прекращением трудовых отношений, размер которых зависит, в частности, от стажа работы и размера заработной платы и которые выплачиваются непосредственно предпринимателем или из фонда, созданного из взносов предпринимателей;

б) на пособия из фонда страхования по безработице, фондов помощи безработным или других форм социального обеспечения таких, как пособия по старости или инвалидности, выплачиваемые на общих основаниях, предоставляющих право на эти пособия;

в) сочетание таких пособий и выплат.

2. Трудящемуся, который не удовлетворяет необходимым условиям для получения пособия из фонда страхования по безработице или фондов помощи безработным на общих основаниях, не выплачивается какое-либо из указанных в подпункте "1а" статьи пособий

или выплат только по той причине, что он не получает пособия по безработице согласно подпункту "1б".

3. Методами применения, указанными в статье 1 конвенции, может предусматриваться лишение права на пособие или выплаты, указанные в подпункте "1а" статьи, в случае увольнения за серьезный проступок >>.

В Республике Армения предусмотрен иной механизм определения размера и выплат выходного пособия. Статья 39 КЗоТ РА предусматривает выплату выходного пособия в следующих случаях:

- 1) призыв или поступление работника на военную службу;
- 2) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от работы в связи с изменением существенных условий труда;
- 3) когда работник достиг пенсионного возраста;
- 4) обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе ;
- 5) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- 6) когда со стороны администрации были нарушены законодательство о труде, коллективный или трудовой договор.

В случае прекращения трудового договора по упомянутым основаниям, работникам выплачивается выходное пособие в размере 2-х недельного среднего заработка.

7) лицам, высвобождаемым в следствие реорганизации, ликвидации, сокращения численности или штатов работников выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Стаж работы на размер пособия каким-либо образом не влияет.

ПОДГОТОВИЛ

МАРАТ АТОВМЯН