

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՈՒՄԸ ՓՈՐՁԱՇՐՋԱՆԻ ԱՆԲԱՎԱՐԱՐ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ՀԻՄՔՈՎ

ՄԱՆԵ ԿԱՐԱՊԵՏՅԱՆ 

Երևանի պետական համալսարան

Հոդվածի շրջանակներում ներկայացվել է փորձաշրջանի ինստիտուտը և փորձաշրջանում գտնվող անձի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձնահատկությունները թե՛ նյութաիրավական, թե՛ դատավարական տեսանկյունից: Անդրադարձ է կատարվել դոկտրինալ մոտեցումներին, արտասահմանյան երկրների փորձին և Վճռաբեկ դատարանի վերաբերելի որոշմանը:

Ներկայացվել են օրենսդրական փոփոխություններ կատարելու վերաբերյալ առաջարկություններ, որոնք ուղղված են փորձաշրջանի հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման ինստիտուտի հստակեցմանը և առավել լիարժեք կարգավորմանը: Մասնավորապես առաջարկվել է ամրագրել աշխատողի նաև մարդկային և այլ որակները փորձաշրջանի ընթացքում ստուգելու հնարավորություն և դրանով պայմանավորված՝ ազատման հրամանում պայմանագրի լուծման հստակ պատճառը չնշելու գործատուի իրավունքը:

Բանալի բառեր – փորձաշրջան, պայմանագրի լուծում, ազատում փորձաշրջանի հիմքով, փորձաշրջանի պայմաններ, փորձաշրջանով աշխատանքային պայմանագիր, փորձաշրջանի ինստիտուտը, փորձաշրջանն աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս, աշխատանքային փորձաշրջան, փորձաշրջանի գնահատում, փորձաշրջանի արդյունքներ

Ներածություն

Փորձաշրջանի ինստիտուտն աշխատանքային իրավունքին ավանդաբար հայտնի ինստիտուտներից է, որի շնորհիվ գործատուն և աշխատողը փոխադարձաբար հնարավորություն ունեն որոշելու հետագա աշխատանքային հարաբերությունների շարունակման նպատակահարմարությունը: Իհարկե, գործնականում այս ինստիտուտը կոչված է ծառայելու հենց գործատուի շահերին՝ նրան տալով հնարավորություն գնահատելու աշխատողի համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին և կատարած աշխատանքին, քանի

• **Մանե Կարապետյան** – իրավաբանական գիտությունների թեկնածու, ԵՊՀ քաղաքացիական իրավունքի ամբիոնի դասախոս

Мане Карапетян – кандидат юридических наук, преподаватель кафедры гражданского права ЕГУ

Mane Karapetyan – Candidate of Legal Sciences, Lecturer at YSU Chair of Civil Law

Էլ. փոստ՝ mane.karapetyan@ysu.am ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-4989-3851>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Ստացվել է՝ 10.09.2025

Գրախոսվել է՝ 24.10.2025

Հաստատվել է՝ 28.11.2025

© The Author(s) 2025

որ աշխատողը, անկախ փորձաշրջան սահմանված լինելու կամ չլինելու հանգամանքից, առանց որևէ պատճառաբանության ցանկացած ժամանակ իրավունք ունի իր նախաձեռնությամբ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը:

Սույն հոդվածում ներկայացվում է փորձաշրջանի ինստիտուտը՝ որպես աշխատանքային իրավունքի կարևորագույն ինստիտուտներից մեկը, վեր են հանվում վերջինիս վերաբերյալ առկա իրավական խնդիրները, ներկայացվում են դոկտրինալ մոտեցումները և դատական պրակտիկան:

Հիմնական մաս

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 91-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ աշխատանքային պայմանագրի կնքման ժամանակ կողմերի համաձայնությամբ կարող է սահմանվել փորձաշրջան: Այն կարող է սահմանվել գործատուի ցանկությամբ՝ նախատեսված աշխատանքին (պաշտոնին) աշխատողի համապատասխանությունը ստուգելու նպատակով, կամ աշխատանքի ընդունվողի ցանկությամբ՝ առաջարկվող աշխատանքին (պաշտոնին) իր համապատասխանությունը որոշելու համար: Փորձաշրջանի մասին պայմանները պետք է սահմանվեն աշխատանքային պայմանագրով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 92-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ փորձաշրջանի ժամկետը չի կարող երեք ամսից ավելի լինել, բացառությամբ նույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերի:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 93-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է՝ «երե գործատուն կարծում է, որ նախատեսված աշխատանքում (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»:

Վերը նշված իրավական նորմերի վերլուծության արդյունքում կարող ենք արձանագրել, որ փորձաշրջանի ինստիտուտին բնորոշ են հետևյալ հատկանիշները.

1. փորձաշրջան կարող է սահմանվել աշխատողի կամ գործատուի նախաձեռնությամբ,

2. փորձաշրջանը սահմանվում է որոշակի ժամկետով, որի ընդհանուր տևողությունը երեք ամիս է¹,

¹ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում կարող է սահմանվել մինչև 12 ամիս տևողությամբ փորձաշրջան, ինչը, մեր կարծիքով, արդարացված չէ ժամկետի երկարատևության տեսանկյունից, սակայն փորձաշրջանի ժամկետի վերաբերյալ հիմնախնդիրը սույն հոդվածի ուսումնասիրության տիրույթից դուրս է, ուստի այս մասով վերլուծություններ սույն աշխատանքում չեն կատարվում:

3. փորձաշրջանի սահմանվելու դեպքում պետք է սահմանվեն նաև փորձաշրջանի պայմաններ,

4. փորձաշրջանի ընթացքում կարող է կատարվել նախատեսված աշխատանքում (պաշտոնում) աշխատողի համապատասխանության ստուգում:

Ինչպես արդեն նշել ենք, սույն հոդվածի քննարկման առարկան հենց գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրի լուծման հնարավորությունն է փորձաշրջանի ընթացքում, քանի որ աշխատողի ցանկության դեպքում հավելյալ դրկտրինալ ուսումնասիրությունների անհրաժեշտություն, մեր կարծիքով, առկա չէ, քանի որ աշխատողը, անկախ փորձաշրջանի առկայությունից կամ բացակայությունից, միշտ կարող է իր նախաձեռնությամբ լուծել աշխատանքային պայմանագիրը՝ առանց որևէ պատճառաբանություն ներկայացնելու պարտականություն կրելու:

Առկա իրավական կարգավորման համատեքստում գործատուն փորձաշրջանի անբավարար արդյունքների հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս առնվազն բախվում է հետևյալ երկու խնդիրներին.

- արդյո՞ք ունի իրավունք փորձաշրջանի անբավարար արդյունքների հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե աշխատանքային պայմանագրում սահմանված չեն փորձաշրջանի պայմաններ,

- արդյո՞ք ազատ է փորձաշրջանի արդյունքները գնահատելու հարցում՝ այդ թվում հաշվի առնելով ոչ միայն աշխատողի մասնագիտական, այլ նաև մարդկային և այլ որակները:

Փորձաշրջանի պայմաններ սահմանված չլինելը՝ որպես աշխատանքային պայմանագրի լուծման խոչընդոտ

Հատկանշական է, որ 2004 թ. ընդունված աշխատանքային օրենսգրքի տեքստում սահմանված չի եղել փորձաշրջանի պայմաններ սահմանելու պարտականություն, և այս փոփոխությունը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածում կատարվել է միայն 2015 թ. հունիսի 22-ին ընդունված՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին օրենքով՝ ըստ էության աշխատանքային օրենսգիրքը գործողության մեջ դրվելուց շուրջ տասը տարի անց:

Միայն այն փաստը, որ փորձաշրջանի պայմաններ սահմանելու վերաբերյալ պարտականությունը օրենսդիրը սահմանել է ավելի ուշ կատարված օրենսդրական փոփոխությամբ, արդեն հուշում է, որ այս ինստիտուտը հստակ կարևորվել է և չի կարող անտեսվել:

Այդուհանդերձ, օրենսդիրը չի սահմանել, թե որոնք են փորձաշրջանի պայմանները: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 91-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողն ունի բոլոր իրավունքները և կրում է բոլոր պարտականությունները, որոնք սահմանված են աշխատանքային օրենսգրքով, այլ օրենքներով և նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով:

Ստացվում է, որ փորձաշրջանի պայմանները չեն կարող դրսևորվել աշխատողների իրավունքների կամ պարտականությունների այլ ծավալ սահմանելով, իսկ ինչպես կարող են դրսևորվել, սահմանված չէ:

Ինչպես իրավացիորեն նկատել է Ս. Յու. Գոլովինան, հասկացությունների ոչ հստակ սահմանումները կամ դրանց բացակայությունը իրավակիրառողին հնարավորություն են տալիս մանիպուլացնելու դրանց իմաստը²:

Նման պայմաններում ցանկացած գործատու, ըստ իր ճաշակի, ցանկացած նախադասություն կարող է ձևակերպել որպես փորձաշրջանի պայման, քանի որ չկա սահմանված չափանիշ, և «փորձաշրջանի պայման» եզրույթը նաև հանրահայտ չէ, ավելին, անգամ միասնական գիտական մոտեցում առկա չէ փորձաշրջանի պայմանների վերաբերյալ:

Այլ խնդիր է, թե որն է լինելու փորձաշրջանի պայման չսահմանելու հետևանքը, արդյոք այն հանգեցնելու է առհասարակ փորձաշրջան սահմանված չլինելուն, թե՛ դրա հետևանքը լինելու է, օրինակ, տեսչական վերահսկողության արդյունքում աշխատանքային օրենսդրության խախտման արձանագրումը:

Այս հարցի վերաբերյալ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը հայտնել է իր դիրքորոշումը 2021 թ. ԵԴ/40356/02/19 որոշմամբ (**այսուհետ՝ Վճռաբեկ դատարանի որոշում**)՝ հայտնելով մասնավորապես հետևյալը. «Միաժամանակ Վճռաբեկ դատարանը փաստում է, որ փորձաշրջանի պայմանները կարող են չտարբերվել աշխատանքի ընդհանուր պայմաններից, այսինքն՝ փորձաշրջան սահմանված չլինելու դեպքում, կողմերի միջև սահմանված սովորական աշխատանքային պայմանները կարող են նույնանման լինել, ինչ որ փորձաշրջանի ընթացքում աշխատանքի պայմանները, նկատի ունենալով, որ օրենսդրի կողմից փորձաշրջանի պայմանների վերաբերյալ որևէ որոշակի պահանջներ սահմանված չեն: Հետևաբար տարբերվող պայմաններ սահմանված չլինելը դեռևս չի նշանակում, որ փորձաշրջանի պայմաններ սահմանված չեն»:

Ինստիտուցիոնալ առումով ՀՀ վճռաբեկ դատարանը պարզաբանել է այն վիճելի հարցը, որ փորձաշրջանի պայմաններ սահմանված չլինելը չի կարող հանգեցնել փորձաշրջան սահմանված չլինելուն: Այս առումով մենք կիսում ենք Վճռաբեկ դատարանի դիրքորոշումը, սակայն համամիտ չենք այն հարցում, որ գործատուն ըստ էության չունի փորձաշրջանի պայմաններ սահմանելու պարտականություն:

Մեր համոզմամբ՝ օրենսդիրը ավելի քան հստակ է սահմանել գործատուի պարտականությունը՝ փորձաշրջան սահմանելու դեպքում աշխատանքային

² См. и Головина С.Ю. Проблемы формулирования дефиниций в трудовом законодательстве России // Законодательная дефиниция: логико-гносеологические, политико-юридические, морально-психологические проблемы: материалы междунар. «круглого стола» / под. Ред. В.М. Баранова и др., Н.Новгород: Нижегород. Исслед. Науч.-приклад. Центр «Юридическая техника», 2007, էջ 655:

պայմանագրում ներառել փորձաշրջանի մասին պայմաններ, իսկ Վճռաբեկ դատարանը արձանագրել է, որ տարբերվող պայմաններ սահմանված չլինելը դեռևս չի նշանակում, որ փորձաշրջանի պայմաններ սահմանված չեն, ուստի, ըստ էության, ՀՀ վճռաբեկ դատարանը հնարավոր է համարել փորձաշրջանով աշխատանքային պայմանագրերում փորձաշրջանի պայմաններ չսահմանելը:

Ինչևէ, ըստ Վճռաբեկ դատարանի դիրքորոշման՝ փորձաշրջանի պայմանների բացակայությունը արգելք չէ փորձաշրջանի հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար:

Փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողի համապատասխանության ստուգման սահմանները

Հատկանշական է, որ օրենսդիրը չի սահմանել համապատասխանության ստուգման բովանդակությունը և ձևաչափը. արդյո՞ք դա վերաբերում է բացառապես մասնագիտական պատրաստվածությանը կամ աշխատանքը կատարելու հմտություններին, թե՞ նաև մարդկային որակներին:

Տարբեր երկրներում փորձաշրջանի գնահատմանը տարբեր չափանիշներ են սահմանվում: Օրինակ՝ Ֆրանսիայի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է, որ փորձաշրջանի նպատակը աշխատողի հմտությունների ստուգումն է՝ նրա փորձի հաշվառմամբ³:

Միացյալ Թագավորությունում փորձաշրջանի վերաբերյալ հարաբերությունները կարգավորվում են դատական նախադեպով, որով սահմանված է, որ փորձաշրջան սահմանելիս գործատուն պետք է աշխատողին տեղեկացնի, թե ինչ սպասումներ ունի նրա գործնական հատկանիշներից⁴:

Բելգիայում փորձաշրջանի փոխարեն լայնորեն տարածված է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրեր կնքելը⁵, ինչն էլ, ըստ էության, նույնն է, թե առանց աշխատողի վարքագծին վերաբերող պատճառի աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ժամկետը լրանալիս:

«Դատարանների կողմից ՌԴ աշխատանքային օրենսգրքի նորմերի կիրառման մասին» ՌԴ գերագույն դատարանի պլենումի 17.03.2004 թ. որոշմամբ սահմանվել է, որ աշխատողի գործնական հատկանիշները ներառում են ոչ միայն աշխատողի մասնագիտական որակները, այլ նաև անձնական հատկանիշները⁶:

³ Sté u Art. L1221-20 Code du travail (2007 vers. 2021) Available at: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000019067609/#LEGISCTA000019071115 (15.02.2025)

⁴ Sté u Employment Relations Act № 24 (2000 vers. 2021), Available at: http://www.nzlii.org/nz/legis/hist_act/era20002000n24280.pdf (15.02.2025)

⁵ Sté u Employment Law Overview. Brussels, 2020, էջ 6:

⁶ Sté u **Белозерова К.А.** Значение термина «деловые качества» для определения пределов рассмотрения сторон трудовых отношений при приеме на работу// Рос.юстиция. 2016. № 12, էջ 13:

Կան երկրներ, որտեղ հստակ նշված է, որ գործատուն փորձաշրջանի անբավարար արդյունքների հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման բացարձակ հայեցողությամբ օժտված չէ: Օրինակ՝ Իրաքի աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված է, որ գործատուն իրավունք ունի փորձաշրջանի ընթացքում լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե աշխատողը չունի աշխատանքը կատարելու համար բավարար որակավորում⁷:

Ինչպես տեսնում ենք արտասահմանյան երկրների փորձի ուսումնասիրությունից, կան պետություններ, որոնք փորձաշրջանի ընթացքում միայն մասնագիտական հմտությունների ստուգման հնարավորություն են սահմանում, և կան պետություններ, որոնք գործատուին առավել լայն հայեցողություն են տրամադրում:

Մասնագիտական գրականության մեջ բաց է մնում այն հարցը, թե արդյոք գործատուն փորձաշրջանի ընթացքում անսահմանափակ հայեցողություն ունի աշխատողի ունակությունների և վարքի գնահատման հարցում. եթե այո, ապա գործատուի այդ իրավունքը չի կարող դառնալ դատական վերահսկողության առարկա, և աշխատողների կողմից ներկայացված անարդար ազատման վերաբերյալ բոլոր հայցերը պետք է մերժվեն⁸:

Հատկանշական է, որ մասնագիտական գրականության մեջ նույնպես միասնական մոտեցում առկա չէ այն հարցում, թե արդյոք աշխատողի միայն մասնագիտական, թե նաև մարդկային և այլ որակները կարող են ստուգվել փորձաշրջանի ընթացքում:

Ըստ Ն. Տ. Մելեշենկոյի՝ փորձաշրջանի էությունն այն է, որ գործատուն հնարավորություն ունենա փորձաշրջանի ընթացքում ստուգելու աշխատողի որակավորման համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին և պարզեցված կարգով ազատելու նրան աշխատանքից՝ համապատասխան մակարդակի որակավորում չունենալու փաստի ապացուցման դեպքում⁹:

Ըստ Օ. Վ. Զավգորոդնայայի՝ փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողի անհամապատասխանությունը հավաստելու համար պետք է փաստվեն այն դեպքերը, երբ աշխատողը չի կարողանում պատշաճ կատարել իրեն հանձնարարված աշխատանքը կամ կատարում է այլ խախտումներ, օրինակ՝ խախտում է աշխատանքային կարգապահությունը: Այս փաստերը պետք է փաստաթղթավորվեն՝ հնարավորության դեպքում նշելով պատճառները¹⁰:

⁷ Տե՛ս **Omed A. Ismail**. Unfair Termination Review During Probationary Period. The Case of Iraq in Light of New Judiciary Trends. Pro Futuro 2019/4, էջ 81:

⁸ Տե՛ս նույն տեղը, էջ 82:

⁹ Տե՛ս **Мелешенко Н.Т.** Сущность испытательного срока как условия трудового договора. //Вестник ТвГУ. Серия "Право", 2019 № 2(58), էջ 110:

¹⁰ Տե՛ս **Завгородняя О.Н.** Испытательный срок: правовые аспекты и типичные ошибки.// Журнал трудовое право, №1, 2009, էջ 78:

Առանձին գիտնականների կարծիքով՝ փորձաշրջանի արդյունքները գնահատելու գործատուի իրավունքը չի կարող կրել բացարձակ բնույթ, քանի որ այն կհանգեցնի չարաշահումների, և փորձաշրջանով աշխատողների հետ պայմանագրերը կարող են լուծվել ցանկացած պատճառով: Հետևաբար, գործատուին աշխատողի համապատասխանությունը գնահատելու բացարձակ իրավունքի վերապահումը կհանգեցնի աշխատանքային իրավունքի հիմնական էության խախտմանը, որը միտված է աշխատողներին բավարար պաշտպանությամբ ապահովելուն¹¹:

Մենք համամիտ ենք իրավաբանական գրականության մեջ հանդիպող այն դիտարկմանը, որ փորձաշրջանում գտնվող աշխատողն ունի աշխատանքի պաշտպանվածության ավելի ցածր շեմ, քան հիմնական աշխատողները, և հիմնական տարբերությունը վերաբերում է պաշտոնավարմանը¹²: Ակնհայտ է, որ եթե փորձաշրջանի ընթացքում գործատուն իրավունք ունենա ստուգելու աշխատողի բացառապես մասնագիտական որակները, ապա կիմաստագրկվի փորձաշրջանի ինստիտուտն իր հիմնական բովանդակությամբ, քանի որ «վատ մասնագետի» հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքեր առկա են նաև փորձաշրջանի ժամկետը լրանալուց հետո, իսկ «մարդկային անընդունելի որակներ» ունեցող անձի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման որևէ հիմք առկա չէ:

Օրինակ՝ նաև շատ լավ մասնագետը կարող է սուտ խոսել, ստեղծել անառողջ մթնոլորտ, չարաշահել կարծիք արտահայտելու իր իրավունքը՝ առանձին դեպքերում վիրավորելով այլ անձանց կամ բացահայտելով այլ աշխատողներին վերաբերող անձնական բնույթի տեղեկություններ, քննադատել գործատուին, այդ թվում սոցիալական ցանցերում կամ զանգվածային լրատվամիջոցներով և այլն:

Ուստի, մեր համոզմամբ, գործատուի և աշխատողի շահերի ողջամիտ հավասարակշռման տեսանկյունից փորձաշրջանի ընթացքում գործատուները պետք է ունենան աշխատանքային պայմանագրի լուծման բացարձակ հայեցողություն:

Մեր կարծիքով՝ անհրաժեշտ է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարել լրացում և հստակեցնել, որ փորձաշրջանի ընթացքում ստուգվում է աշխատողի մասնագիտական, անձնական և այլ որակների համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին և կատարած աշխատանքին: Մյուս կողմից, ի տարբերություն մասնագիտական որակների ստուգման, անձնական որակների

¹¹ Stéu **Bonvin, Jean-Michel-Farvaque, Nicolas**. Promoting Capability for Work: The Role of Local Actors. In: Deneulin, Séverine-Nebel, Mathias-Sagovsky, Nicholas (eds.): Transforming Unjust Structures: The Capability Approach. Springer, Dordrecht, 2006, 121–142. (doi: 10.1007/1-4020-4432-1_7)

¹² Stéu **Elangkovan Narayanan, Leena Ismail, Palani Krishnasamy** etc. Why do Employers Extend the Probationary Period of Fresh Graduates after Employment Feedback from The Human Resource Managers. International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences, էջ 591:

ստուգումը չափելի չէ, ուստի չի կարող դառնալ դատական վերահսկողության առարկա:

Այս տեսանկյունից խնդրահարույց է փորձաշրջանի հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում հրամանում փաստական հիմք սահմանելու գործատուի պարտականությունը:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է՝ «Դատարանը բոլոր դեպքերում վիճարկվող անհատական ակտը ճանաչում է անվավեր, եթե դրանում նշված չէ համապատասխանաբար աշխատանքային պայմանագիրը կամ անհատական իրավական ակտը փոփոխելու, լուծելու ... **փաստական** կամ իրավական հիմքը»:

Այս առումով մենք համամիտ չենք Ս. Ռ. Բագենսթոնի այն մոտեցմանը, որ գործատուները միևնույն է՝ փորձաշրջանի ընթացքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս պարտավոր են ապացուցել «արդար պատճառ»-ը¹³, քանի որ «արդար պատճառ»-ի վկայակոչման դեպքում այն դառնալու է դատական վերահսկողության առարկա, և դատարանն է ի վերջո որոշելու այդ պատճառի արդար կամ անարդար լինելը, և դա էլ լավագույն դեպքում, եթե հնարավոր լինի ապացուցել այդ պատճառի առկայությունը թույլատրելի և վերաբերելի ապացույցներով:

Մեր համոզմամբ՝ փորձաշրջանի դեպքում փաստական հիմքի ուղղակի վկայակոչումը, հատկապես այն դեպքերում, երբ գնահատվել է փորձաշրջանում գտնվող անձի մարդկային որակը, խիստ խնդրահարույց է: Օրինակ, եթե անձի հետ պայմանագրի լուծման փաստական հիմքը նրա կողմից տարբեր անձանց վատաբանելն է, ապա դա դատարանը կարող է դիտարկել որպես խտրականություն կարծիքի ազատ արտահայտման իրավունքի իրացման առումով, եթե անձի հանդուգն կամ անհարգալից պահվածքն է, ապա սա որպես փաստական հիմք նշելու դեպքում մեծ հավանականությամբ հնարավոր չի լինելու ապացուցել, եթե չարությունը կամ նախանձն է, ապա սա բարոյական նորմերի խախտման հարթությունում է, որը իրավական նորմերի կիրառելիության տեսանկյունից չափելի չէ և այլն:

Ուստի, մենք լիովին կիսում ենք ՀՀ վճռաբեկ դատարանի որոշմամբ հայտնած այն դիրքորոշումը, որ փորձաշրջանի արդյունքներով նախատեսված աշխատանքում անհամապատասխանության հանգամանքը որպես փաստական հիմք նշելը արդեն իսկ բավարար է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի պահանջի պահպանման տեսանկյունից:

Հատկանշական է, որ նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից սահմանված չափանիշը փորձաշրջանի մասով մեղմ է: Մասնավորապես, 1982 թ. ընդունված Աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ԱՄԿ 158-րդ կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածը սահմանում է, որ անդամ պետությունները

¹³ St' u **Bagenstos, S.R.** Employment Law and Social Equality, Michigan Law Review, Vol. 112, No. 2 (November 2013), էջեր 225-273, էջ 112:

կարող են բացառել կոնվենցիայի բոլոր կամ առանձին դրույթների կիրառումը նախապես որոշված և ողջամիտ ժամկետով սահմանված փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողների նկատմամբ¹⁴:

Եզրահանգում

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ կարծում ենք, որ փորձաշրջանի ինստիտուտը, որպես աշխատանքային իրավունքի կենտրոնական ինստիտուտներից մեկը, թերի է կարգավորված, ինչն էլ իր հերթին հանգեցնում է գործնական խնդիրների թե՛ վերջինիս կիրառման, թե՛ դատական մեկնաբանությունների համատեքստում:

Ստացվում է, որ մի կողմից գործատուները փորձաշրջանով աշխատող ընդունելիս չեն կարող լիարժեք պատկերացում կազմել՝ արդյո՞ք պարտավոր են հիմնավորել, թե ինչու են անբավարար համարում փորձաշրջանի արդյունքները, մյուս կողմից իրավական կարգավորումն անորոշ է նաև աշխատողների համար, և հստակ չէ՝ արդյո՞ք նրանց, օրինակ, մարդկային որակները, որոնք չափելի չեն, կարող են գնահատման առարկա դառնալ փորձաշրջանի ընթացքում, թե՛ ոչ, և արդյո՞ք նրանք կարող են ստանալ պատճառաբանված անհատական ակտ՝ աշխատանքային պայմանագիրը փորձաշրջանի անբավարար արդյունքների հիմքով լուծվելու դեպքում:

Այս համատեքստում փորձաշրջանի ինստիտուտը լիարժեք կարգավորելու համար ներկայացվում են թե՛ նյութական և թե՛ դատավարական օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու առաջարկություններ:

Նյութական իրավունքի զարգացման տեսանկյունից առաջարկում ենք ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 91-րդ հոդվածում կատարել լրացում և հստակեցնել, որ փորձաշրջանի ընթացքում ստուգվում է աշխատողի մասնագիտական, անձնական և այլ որակների համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին և կատարած աշխատանքին:

Այս լրացման շնորհիվ փորձաշրջանի ինստիտուտը կդառնա հստակ կարգավորված և կանխատեսելի թե՛ աշխատողի և թե՛ գործատուի շահերի պաշտպանության տեսանկյունից:

Այդուհանդերձ, միայն նյութական իրավունքի զարգացումով գիտության առջև դրված խնդիրը չի լուծվի, եթե համապատասխանաբար չհամապատասխանեցվի դատավարական օրենսդրությունը:

Ուստի անհրաժեշտ է լրացում կատարել նաև ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածում՝ սահմանելով, որ հրամանի փաստական հիմքը փորձաշրջանի անբավարար արդյունքների հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում առկա է համարվում բոլոր այն դեպքերում, երբ անհատական ակտը պարունակում է նշում փորձաշրջանի

¹⁴ St' u https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100ILOCODE:C158 (14.04.2025):

արդյունքներն անբավարար գնահատված լինելու վերաբերյալ: Այս փոփոխության կատարման դեպքում կլինի հստակ իրավական կարգավորում առ այն, որ փորձաշրջանի դեպքում գործատուն պարտավոր չէ պատճառաբանել իր գնահատումը, և աշխատողն էլ չունի նման պատճառաբանություն պահանջելու իրավունք:

Վերը նշված օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում, մեր համոզմամբ, փորձաշրջանի ինստիտուտը կլինի հստակ կարգավորված և կանխատեսելի թե՛ աշխատանքային իրավունքի սուբյեկտների, թե՛ դատարանների համար՝ բացառելով նույն նորմի տարաբնույթ մեկնաբանությունները:

МАНЕ КАРАПЕТЯН – *Расторжение трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытательного срока.* – В статье рассматривается институт испытательного срока и особенности расторжения трудового договора с лицом, находящимся на испытательном сроке, как с материально-правовой, так и с процессуальной точки зрения. При этом были сделаны ссылки на доктринальные подходы, опыт зарубежных стран и соответствующее решение Кассационного суда.

Внесены предложения по внесению изменений в законодательство, направленных на уточнение и более полное регулирование института расторжения трудового договора с учетом испытательного срока. В частности, предложено уточнить возможность проверки человеческих и иных качеств работника в период испытательного срока и, соответственно, право работодателя не указывать в приказе об увольнении точную причину расторжения договора.

Ключевые слова: *испытательный срок, расторжение трудового договора, увольнение на основании испытательного срока, условия испытательного срока, трудовой договор с испытательным сроком, установление испытательного срока, испытательный срок при заключении трудового договора, испытательный срок при приеме на работу, оценка испытательного срока, результаты испытательного срока.*

MANE KARAPETYAN – *Termination of Employment Contract Based on Unsatisfactory Results of the Probationary Period.*– The article presents the institution of the probationary period and the peculiarities of terminating an employment contract with a person on probation, both from a substantive and procedural point of view. Reference is made to doctrinal approaches, the experience of foreign countries, and the relevant decision of the Court of Cassation.

Proposals for legislative amendments are presented, which are aimed at clarifying and more fully regulating the institute of terminating an employment contract on the basis of a probationary period.

In particular, it was proposed to clarify the possibility of testing the employee's human and other qualities during the probationary period and, accordingly, the employer's right not to indicate the exact reason for the termination of the contract in the dismissal order.

Key words: *Probationary period, termination of contract, dismissal on the basis of a probationary period, probationary period conditions, employment contract with a probationary period, the institution of a probationary period, probationary period when concluding an employment contract, labor probationary period, probationary period evaluation, probationary period results.*

References

- Bagenstos Samuel R., Employment Law and Social Equality, Michigan Law Review, Vol. 112, No. 2 (November 2013), pp. 225-273.
- Bagenstos, S.R. Employment Law and Social Equality. Mich.L.Rev., 225:
- Belozérova K.A. Znachenie termina “delovye kachestva” dlya opredeleniya predelov usmotreniya storon trudovykh otnoshenii pri prieme na rabotu // Ros.yustitsiya. 2016. No.12.
- Bonvin, Jean-Michel–Farvaque, Nicolas: Promoting Capability for Work: The Role of Local Actors. In: Deneulin, Séverine–Nebel, Mathias–Sagovsky, Nicholas (eds.): Transforming Unjust Structures: The Capability Approach. Springer, Dordrecht, 2006, 121–142. (doi: 10.1007/1-4020-4432-1_7)
- Elangkovan Narayanan, Leena Ismail, Palani Krishnasamy etc. Why do Employers Extend the Probationary Period of Fresh Graduates after Employment Feedback from The Human Resource Managers. International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences:
- Golovina S.Yu. Problemy formulirovaniya definitsii v trudovom zakonodatel'stve Rossii // Zakonodatel'naya definitsiya: logiko-gneseologicheskie, politiko-yuridicheskie, moral'no-psikhologicheskie problemy: materialy mezhdunar. “kruglogo stola” / pod red. V.M. Baranova i dr., N. Novgorod: Nizhegorod. Issled. Nauch.-priklad. Tsentr “Yuridicheskaya tekhnika”, 2007.
- Meleshenko N.T. Sushchnost' ispyatel'nogo sroka kak usloviya trudovogo dogovora // Vestnik TvGU. Seriya “Pravo”. 2019, No.2(58).
- Omed A.Ismail. Unfair Termination Review During Probationary Period. The Case of Iraq in Light of New Judiciary Trends. Pro Futuro 2019/4:
- Zavgorodnyaya O.N. Ispyatel'nyi srok: pravovye aspekty i tipichnye oshibki // Zhurnal Trudovoe Pravo, No.1, 2009, p. 78.