

ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ/CIVIL LAW/ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО

DOI: <https://doi.org/10.59546/18290744-2023.1-3-34>

ՄԱՆԵ ԿԱՐԱՊԵՏՅԱՆ

ի.գ.թ.,

*ՀՀ փաստաբանական ակադեմիայի
գիտագործական գծով պրոռեկտոր*

MANE KARAPETYAN

Candidate of Law,

Vice-rector for science and practice

МАНЕ КАРАПЕТЯН

к.ю.н.,

Проректор по научнопрактической части

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՈՒՄԸ՝ ԱՇԽԱՏՈՂԻ
ԿՈՂՄԻՑ ԶԲԱՂԵՑՐԱԾ ՊԱՇՏՈՆԻՆ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ
ՈՒՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՆԲԱՎԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՏՃԱՌՈՎ
ԶՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆԵԼՈՒ ՀԻՄՔՈՎ**

**TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT ON THE GROUNDS
OF NON-COMPLIANCE WITH THE POSITION HELD BY
THE EMPLOYEE DUE TO THE LACK OF PROFESSIONAL SKILLS**

**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, НА ОСНОВАНИИ
НЕСООТВЕТСТВИЯ СОТРУДНИКА, В СВЯЗИ С
НЕДОСТАТОЧНОСТЬЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ**

I. Ներածություն

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերի մեջ ներառել է աշխատողի անհամապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին:

Այս հիմքի ինքնուրույն ենթահիմք է հանդիսանում մասնագիտական ունակությունների անբավարարության պատճառով աշխատողի կողմից զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած

րաժ աշխատանքին չհամապատասխանելը: Սույն հոդվածը նվիրված է աշխատողի մասնագիտական ունակությունների անբավարարության դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծման ինստիտուտին, որը խիստ խնդրահարույց է թե՛ իրավական նորմի մեկնաբանման, թե՛ գործնական կիրառելիության համատեքստում:

Մենք կհսում ենք այն մոտեցումը, որ ինչպես պոտենցիալ, այնպես էլ արդեն իսկ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողի գնահատումը կարևոր գործիք է, որը թույլ է տալիս որոշել նրա պրոֆեսիոնալիզմի, անձնական և գործնական հատկանիշների համապատասխանությունը կազմակերպության պահանջներին¹: Այդուհանդերձ, այդ գնահատումը պետք է լինի օբյեկտիվ և չափելի, հակառակ պարագայում վերջինիս թիրախ կարող են հանդիսանալ նաև բարեխիղճ և իրենց աշխատանքին համապատասխանող աշխատողները:

Սույն հոդվածով ներկայացված է «մասնագիտական ունակություններ» կատեգորիայի մեկնաբանման և կիրառման վերաբերյալ դոկտրինալ մոտեցումները, դատական ակտերը և հեղինակի տեսլականը:

II. Հիմնական մաս

Աշխատանքային պայմանագրի լուծումն այն աշխատողների հետ, որոնք մասնագիտական գիտելիքների, հմտությունների կամ ունակությունների պատճառով չեն կարողանում պատշաճ իրականացնել իրենց աշխատանքային գործառույթն աշխատանքային պայմանագրի լուծման դասական հիմքերից մեկն է, որը լայնորեն կիրառվում է նաև արտասահմանում: Առկա իրավական խնդիրը կայանում է նշված հիմքի օրենսդրական ձևակերպման և կիրառման կառուցակարգերի որոշակիության բացակայության մեջ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետը սահմանում է՝ *Գործադուրն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ ... 3) աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կարարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում:*

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 120-րդ հոդվածի 1-ին և 3-րդ մասերը սահմանում են՝

1. *Գործադուրն իրավունք ունի սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե մասնագիտական ունակությունների անբավարարության կամ առողջական վիճակի պարճառով աշխատողը չի կարողանում կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները:*

3. *Աշխատողի մասնագիտական ունակությունների համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարվող աշխատանքին գնահատում է գործադուրն, իսկ աշխատողի առողջական վիճակի համապատասխանությունը որոշվում է բժշկասոցիալական փորձաքննական եզրակացությամբ:*

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասը սահմանում է՝ *Սույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ, 3-րդ և 4-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը գործադուրն կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պարաստրվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է*

¹ Տե՛ս Turenko B.G., Turenko T.A., Metodicheskie podhody k ocenke nadezhnosti i konkurentosposobnosti personala predpriyatiya [Methodological approaches to assessing the reliability and competitiveness of enterprise personnel // Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii [Proceedings of the Irkutsk State Economic Academy], 2016, vol. 26, no. 3, էջ 440:

առաջարկված աշխատանքից:

Ինչպես բխում է վերը նշված իրավական կարգավորումներից, օրենսդիրը մասնագիտական ունակությունների անբավարարության հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար բավարարվել է գործատուի համար բացառապես հնարավորության դեպքում այլ աշխատանք առաջարկելու պարտականություն սահմանելով²:

Օրենսդիրը չի բացահայտել, թե որոնք են մասնագիտական ունակությունները և ինչպես պետք է դրանք ստուգվեն:

Ավելին, եթե առաջնորդվենք այն կանխավարկածով, որ համապատասխան կառուցակարգերի բացակայության դեպքում գործատուն ստանում է բացարձակ հայեցողություն մասնագիտական ունակությունները ստուգելու հարցում, ապա այս մոտեցումն անիմաստ է դարձնում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մնացած հիմքերի սահմանումն առհասարակ:

Այլ կերպ, եթե գործատուն կարող է բացարձակ հայեցողություն դրսևորել աշխատողի մասնագիտական ունակությունները ստուգելու հարցում, ապա ցանկացած աշխատողի ցանկացած պահի կարող է ազատել աշխատանքից, պատճառաբանելով, թե նա ունակ չէ կատարել իր աշխատանքը, ինչի արդյունքում աշխատողները կզրկվեն աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված առանցքային երաշխիքից՝ աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունից:

Իրավական խնդիրը.

Սույն հոդվածով անդրադարձ է կատարվելու հետևյալ իրավական հարցերին.

1) որոնք են մասնագիտական ունակությունները.

2) ինչպես և երբ պետք է գնահատվեն աշխատողների մասնագիտական ունակությունները:

Մասնագիտական ունակությունների անբավարարության հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման ինստիտուտին անդրադառնալիս առաջին հերթին պետք է քննարկել այն հարցը, թե որոնք են մասնագիտական ունակությունները:

ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը, անդրադառնալով մասնագիտական ունակությունների մեկնաբանությանը, իր 2007թ. 3-1946 (ՎԴ) որոշմամբ ընդամենը նշել է, որ «մասնագիտական ունակություններ» հասկացությունը չի կարող նույնացվել «մասնագիտական գիտելիքների անբավարարություն» հասկացության հետ:

ՀՀ Վճռաբեկ դատարանն իր մեկ այլ՝ 2009 թ. ԱՎԴ1/0367/02/08 որոշմամբ նշել է, որ աշխատողի մասնագիտական ունակությունների տեսանկյունից զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին ներկայացվող պահանջները պետք է սահմանվեն աշխատանքային պայմանագրով, հետևաբար, գործատուն աշխատողի նշված որակների գնահատման հարցում անսահմանափակ և հայեցողությամբ գործելու լիազորությամբ օժտված չէ, այլ սահմանափակված է աշխատանքային պայմանագրով աշխատողի որակավորմանը, աշխատանքի պայմանների նկարագրմանը ներկայացվող պահանջներով, ինչպես նաև վերջինիս իրավունքներով:

«Մասնագիտական ունակություններ» եզրույթը տառացի մեկնաբանումից, մեր կարծի-

² Աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու ինստիտուտն ինքուրույն գիտական աշխատանքի թեմա է, որին անդրադարձ սույն հոդվածով չի կատարվում:

քով, բխում է, որ մասնագիտական ունակությունների անբավարարության հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել բացառապես այն աշխատողների հետ, որոնք ունեն որոշակի մասնագիտություն: Բոլոր այն դեպքերում, երբ անձը չունի որոշակի մասնագիտություն, օրինակ՝ ավարտել է միջնակարգ դպրոցը, որից հետո աշխատում է գործավար, նրա հետ առհասարակ չի կարող աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 120-րդ հոդվածի 1-ին և 3-րդ մասերով սահմանված հիմքերով:

Հաջորդ խնդիրը մասնագիտական ունակությունների հնարավոր սահմաններն ուրվագծելն է: Մեր համոզմամբ՝ ունակության և մասնագիտական ունակության տարբերությունն այն է, որ մասնագիտական ունակությունները պետք է բխեն մասնագիտությունից և մասնագիտական գիտելիքներից:

Իրավաբանական դոկտրինայում մասնագիտական ունակությունները կամ որ նույնն է՝ անձի գործնական հատկանիշները ներկայացվում են տարբեր մոտեցումներով:

Որոշ տեսաբանների կարծիքով՝ գործնական հատկանիշները գիտելիքների, ունակությունների, պրոֆեսիոնալ նորարարությունների և աշխատանքային փորձի, որոշակի ծավալի և բարդության աշխատանքի արդյունավետ իրականացման կոմպետենտությունն է, որն անհրաժեշտ է աշխատողին որոշակի տեսակի մասնագիտական գործունեություն ծավալելու, այդ թվում՝ որոշակի աշխատանքային գործառույթ իրականացնելու համար³:

Աշխատողների գործնական հատկանիշների մեկնաբանությանն անդրադարձել է ՌԴ գերագույն դատարանը՝ նշելով, որ աշխատողների գործնական հատկանիշներ ասելով պետք է հասկանալ ֆիզիկական անձի ունակությունը կատարել կոնկրետ աշխատանքային գործառույթ հաշվի առնելով իր մասնագիտական-որակական (օրինակ՝ որոշակի մասնագիտությունը, մասնագիտացումը, որակավորումը) և անձնական հատկանիշները (առողջական վիճակը, կրթվածության մակարդակը, տվյալ ոլորտում աշխատանքի փորձը)⁴:

Այս մոտեցումը միանշանակ չի ընդունվում իրավաբան գիտնականների կողմից, օրինակ, Ս. Յու. Ֆիլչակովի կարծիքով՝ անձնական հատկանիշները չեն կարող «գործնական հատկանիշներ» կատեգորիայի բաղադրիչ հանդիսանալ⁵:

Հոգեբանական գրականության մեջ ընդունված է այն մոտեցումը, որ անձնական հատկանիշները ձևավորվում են երեխայի զարգացման վաղ փուլերում, որից հետո դրանք միայն համակարգվում են տարբեր արտաքին գործոնների հաշվառմամբ⁶:

Անհատական հատկանիշները կարող են էականորեն ազդել միևնույն մասնագիտություն ունեցող և միևնույն կրթական ցենզի տարբեր աշխատողների կողմից աշխատանքային գործառույթն իրականացնելու ունակության վրա⁷:

Մեր համոզմամբ՝ «մասնագիտական ունակություններ» եզրույթը պետք է մեկնաբանել սահմանափակ՝ դիտարկելով անձի միայն այն ունակությունները, որոնք անհրաժեշտ են որո-

³ Տե՛ս *Фильчакова С.Ю.*, Деловые качества в трудовом праве, Сибирский юридический вестник // № 3 (94), 2021, էջ 30:

⁴ Տե՛ս *О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004, № 6:*

⁵ Տե՛ս *Фильчакова С.Ю.*, Деловые качества в трудовом праве. Сибирский юридический вестник // № 3 (94), 2021, էջ 28:

⁶ Տե՛ս *Полицинский Е.В., Полицинская Е.В.*, Личностные качества при построении успешной профессиональной карьеры // Успехи современного естествознания, 2015, № 9 (ч. 2), էջ 365:

⁷ Տե՛ս *Турчина О.В., Худякова С.С.*, Деловые качества работника и их юридическое значение // Справочник кадровика, 2008, № 3, էջ 15:

շակի մասնագիտական աշխատանք կատարելու համար և որոնք բխում են որոշակի մասնագիտությունից: Օրինակ, մանկավարժի համար մասնագիտական ունակություն է երեխայի հետ շփվելու և համբերատար վերաբերվելու ունակությունը, իրավաբանի համար մասնագիտական ունակություն է փաստարկված և համոզիչ խոսելու ունակությունը և այլն:

Վերջապես իրավական որոշակիության սկզբունքից⁸ բխում է, որ աշխատողի մասնագիտական ունակությունները պետք է բացահայտված լինեն նրա համար և յուրաքանչյուր աշխատող պետք է տեղյակ լինի, թե ինչ մասնագիտական ունակությունների պետք է տիրապետի և որոնց չտիրապետելը հիմք կարող է հանդիսանալ իր հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար: Իհարկե, ՀՀ Վճռաբեկ դատարանն անդրադարձել է այն հարցին, որ մասնագիտական ունակությունները պետք է սահմանվեն աշխատանքային պայմանագրում, սակայն նման պահանջ օրենսդրորեն սահմանված չէ, իսկ ՀՀ Վճռաբեկ դատարանն օրենքով չսահմանված հավելյալ պարտականություն չի կարող սահմանել իրավահարաբերության սուբյեկտների համար, քանի որ իրականացնում է ոչ թե իրավաստեղծ, այլ իրավունքը մեկնաբանելու առաքելություն:

Մենք համակարծիք ենք Ի. Ա. Ֆիլիպովայի այն դիտարկմանը, որ աշխատանքային պայմանագրի մեջ ներառվող պարտադիր պայման պետք է հանդիսանա պաշտոնի անվանումը, որակավորումը, աշխատանքային գործառույթը⁹:

Որակավորման եզրույթի բովանդակությունը կարծում ենք պետք է բացահայտվի օրենսդրորեն և դրա շրջանակներում պետք է ներառվեն աշխատողից պահանջվող բոլոր մասնագիտական ունակությունները, ինչպես, օրինակ, դա արված է ՌԴ աշխատանքային օրենսգրքով, որի 195.1 հոդվածը սահմանում է, որ աշխատողի որակավորումը նրա գիտելիքների մակարդակն է, ունակությունները, մասնագիտական նորարարությունները և աշխատանքային փորձը¹⁰:

Վերոգրյալի հաշվառմամբ, մեր կարծիքով, պետք է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով հստակեցվի, թե որոնք են աշխատողի մասնագիտական ունակությունները՝ շեշտադրելով, որ այդ ունակությունները պետք է բխեն աշխատողի մասնագիտությունից և պետք է սահմանվեն աշխատանքային պայմանագրում:

Հաջորդ հարցը, որ հստակ կարգավորված չէ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ, դա մասնագիտական ունակությունների գնահատման հարաբերություններն են:

Դասական առումով մասնագիտական գիտելիքները գնահատվում են ատեստացիայի, քննության կամ այլ օբյեկտիվ միջոցով, որը կարող է կազմակերպվել տարբեր եղանակներով: Գիտելիքի գնահատման կառուցակարգերը սահմանված են նաև կրթության բնագավառի իրավական ակտերով և հայտնի են թե՛ դպրոցական, թե՛ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների փորձից:

⁸ ՀՀ Սահմանադրական դատարանն իր 15.11.2019 թ. ՍԴՈ 1488 որոշմամբ հայտնել է հետևյալ իրավաան դիրքորոշումը՝ «... օրենքը պետք է համապատասխանի նաև Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի մի շարք վճիռներում արտահայտված այն իրավական դիրքորոշմանը, համաձայն որի՝ որևէ իրավական նորմ չի կարող համարվել «օրենք», եթե այն չի համապատասխանում իրավական որոշակիության (*res judicata*) սկզբունքին, այսինքն՝ ձևակերպված չէ բավարար աստիճանի հստակությամբ, որը թույլ տա քաղաքացուն դրա հետ համարելելու իր վարքագիծը»:

⁹ Տե՛ս *Филитова И.А.*, Трудовое право Европейского союза: общие черты и отличия в сравнении с российским трудовым правом// Юридическая наука и практика// 2018, էջ 204:

¹⁰ <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279> (11.04.2022)

Ի տարբերություն գիտելիքի, որն ամեն դեպքում չափելի է և օբյեկտիվ եղանակով կարելի է գնահատել, ունակությունների գնահատումը շատ ավելի բարդ գործընթաց է: Հարց է առաջանում, թե ինչպես և ով պետք է գնահատի օրինակ՝ անձի հաճախորդներ ներգրավվելու ունակությունը, ինչ չափանիշների պետք է համապատասխանի թե՛ գնահատվողը, թե՛ ինքնին գնահատումը, երբ պետք է կատարվի գնահատումը, արդյոք աշխատողը պետք է տեղյակ լինի, որ իր ունակությունները գնահատվում են, թե ոչ, արդյոք պետք է որևէ գնահատական տրվի աշխատողի ունակություններին և այլն:

Այս բոլոր հարցերը բարձրանում են այն դեպքում, երբ անհրաժեշտություն է առաջանում կիրառել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 120-րդ հոդվածի 3-րդ մասը և դրանցին որևէ մեկը իրավական կարգավորման առարկա չի դարձել:

Տարբեր երկրների փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ մասնագիտական գիտելիքները կամ ունակությունները գնահատելու վերաբերյալ համապատասխան հանձնաժողովի որոշումն ինքնին, առանց այլ ապացույցների հետ համադրման, բավարար չէ փաստելու համար, որ աշխատողը չի համապատասխանել զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին: Օրինակ՝ ՌԴ դատական պրակտիկայում աշխատողին ՌԴ աշխատանքային օրենսգրքի 81-րդ հոդվածի 1-ին մասի երրորդ կետով (աշխատողի անհամապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին) սահմանված հիմքով ազատելու դեպքում վերջինիս գործնական հատկանիշների մասին ատեստացիոն հանձնաժողովի հետևությունները պետք է գնահատվեն մյուս ապացույցների համակցության մեջ¹¹: Ինչը նշանակում է, որ միայն ատեստացիոն հանձնաժողովի որոշումն ինքնին բավարար չէ փաստելու համար, որ աշխատողը չի համապատասխանում իր զբաղեցրած պաշտոնին:

Նույնատիպ մոտեցում է կիրառվում նաև Ուզբեկստանի Հանրապետությունում, որտեղ նույնպես դատարաններն ատեստացիոն հանձնաժողովի որոշումը գնահատում են այլ ապացույցների համակցության մեջ¹²:

Ակնհայտ է, որ մասնագիտական ունակությունների ստուգման օրենսդրական կառուցակարգերի բացակայությունը կարող է հանգեցնել տարաբնույթ մեկնաբանությունների և դատական ակտերի կայացմանը, ինչի արդյունքում կոպտորեն ոտնահարվելու են աշխատողների իրավունքները: Այս համատեքստում մենք համակարծիք ենք Ա. Ա. Մազուրովի այն դիտարկմանը, որ աշխատողների ատեստացիան պետք է հստակ կարգավորվի աշխատանքային օրենսդրությամբ¹³:

Եզրահանգում

Մեր համոզմամբ՝ աշխատողի մասնագիտական ունակությունների գնահատումը նվազագույնը պետք է համապատասխանի հետևյալ չափանիշներին՝

- աշխատողը պետք է ողջամիտ ժամկետում ծանուցվի իր մասնագիտական ունակությունների գնահատման մասին և մասնակից դարձվի այդ գնահատմանը.
- աշխատողի մասնագիտական ունակությունների գնահատման արդյունքում պետք է նշանակվի գնահատական՝ գործատուի սահմանած գնահատման սանդղակով կամ այլ չափանիշների կիրառմամբ (միավորի նշանակում կամ նշում հանձնած կամ չհանձնած) լինելու

¹¹ Տե՛ս *В.В. Семенихин*, Увольнение работников: Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.// Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии//N2 (146)-2011, էջ 26:

¹² Տե՛ս *Споры*, вытекающие из трудовых правоотношений. Верховный суд Республики Узбекистан.Практическое пособие, 2016, էջ 84:

¹³ Տե՛ս *А.А. Мазуров*, Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе как основание расторжения трудового договора, Москва, 2005, էջ 18:

վերաբերյալ.

- աշխատողի համար նախապես պետք է բացահայտվի ունակությունների ստուգման չափանիշները և հայեցակարգը՝ հնարավորություն ընձեռելով նրան իր վարքագիծը համապատասխանեցնելու այդ չափանիշներին:

Իրավաբանական գրականության մեջ կարող ենք հանդիպել այն տեսակետին, որ աշխատողին պետք է հնարավորություն ընձեռել վերահանձնելու մասնագիտական գիտելիքների վերաբերյալ քննությունը¹⁴:

Այս մոտեցումը մեզ համար ընդունելի կլիներ գիտելիքների ստուգման համատեքստում, սակայն, ի տարբերություն գիտելիքների, ունակությունները գիտելիքի վրա հենված կարողություն է, որն էլ անխզելիորեն կապված է աշխատողի անձնական հատկանիշների հետ, ուստի այս առումով, կարծում ենք, մասնագիտական ունակությունների ստուգման դեպքում վերահանձնման հնարավորություն ընձեռելն արդարացված չէ գործատուի ողջամիտ շահերի պաշտպանության տեսանկյունից:

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ կարծում ենք, որ աշխատողի մասնագիտական ունակությունները պետք է բացահայտվեն աշխատանքային պայմանագրում, իսկ դրանց գնահատումը պետք է կատարվի չափելիության և օբյեկտիվության սկզբունքներն ապահովող իրավական ակտերի հիման վրա, որոնց մի մասը՝ մասնագիտական ունակությունների գնահատման կարգը և չափորոշիչները, պետք է սահմանվեն օրենսդրությամբ, իսկ մյուս մասը՝ ընթացակարգային հարցերը, կարող են կարգավորվել գործատուի ներքին իրավական ակտերով:

Annotation. Employee evaluation in labor relations is an important tool that allows determining whether his/her professionalism, personal and practical qualities meet the requirements of the organization. However, this evaluation must be objective and measurable, otherwise it can target those employees who are honest and suitable for the work they perform. Within the framework of this article, it is proposed at least to ensure that the employee is aware of the requested professional skills, is notified of the evaluation of his/her professional skills within a reasonable time and becomes a participant in this evaluation.

Аннотация. Данная статья посвящена изучению института расторжения трудового договора в случае недостаточности профессиональных навыков работника, что является весьма проблематичным как в контексте толкования правовой нормы, так и ее практической применимости. Оценка сотрудников является важным инструментом, который может определить профессионализм и личные характеристики работника для удовлетворения требований организации. Однако эта оценка должна быть объективной и измеримой, иначе может быть нацелена на «честных» и соответствующих своей работе сотрудников. В данной статье представлены судебные акты и доктринальные подходы автора к толкованию, а также применение категории «профессиональные навыки» работника. В статье предлагается информировать работника о том, какие профессиональные навыки от него требуются, о том, что он был уведомлен об оценке своих профессиональных навыков в разумный период времени и участвовал в этом процессе.

Բանալի բառեր - աշխատանքային պայմանագիր, պայմանագրի լուծում, պարտադիր պայման, անրավարարության հիմք, մասնագիտական ունակություններ:

Keywords: employment contract, termination of the contract, mandatory condition, basis of inadequacy, professional abilities.

¹⁴ Տե՛ս *В.М. Дедюева*, Несоответствие работников выполняемой работе, Диссертация, М., 2007, էջ 10:

Ключевые слова: *трудовой договор, расторжение договора, обязательное условие, основание несоответствия, профессиональные качества.*

Կարապետյան Մ. - ի.գ.թ., ՀՀ փաստաբանական ակադեմիայի պրոռեկտոր, էլ. հասցե՝ mane.karapetyan@advocates.am:

Ներկայացվել է խմբագրություն 20.03.2023 թ., տրվել է գրախոսության 20.03.2023 թ., երաշխավորվել է պրոֆեսոր, իր. գիտ. դոկտոր, ԵՊՀ քաղաքացիական իրավունքի ամբիոնի վարիչ Արմեն Հայկյանցի կողմից, ընդունվել է տպագրության 19.04.2023 թ.: