

ԷԼԵԿՏՐՈՆԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԿՆՔՄԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ  
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

<https://doi.org/10.59982/18294359-26.1-ae-14>

**Լևոն Ռոմիկի Խաչատրյան**

Հայցորդ

ՀԵՀ, Հանրային և միջազգային իրավունքի ամբիոն

levonkhachatryan0404@gmail.com

**Ամփոփագիր**

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային էլեկտրոնային պայմանագրերի համակարգը ներդրվել է 2024 թվականի դեկտեմբերին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքով (ուժի մեջ է մտել 2025 թվականի հուլիսի 1-ից): Նշված իրավական ակտերով նախատեսվում է աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը իրականացնել էլեկտրոնային համակարգի միջոցով: Իհարկե, պետությունը մշակել է մի շարք իրավական ակտեր, որոնց շնորհիվ կանոնակարգվել է վերոնշյալ ոլորտը: ՀՀ-ում մինչ այս պահը էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը իրականացվում էր կամավորության սկզբունքով: Էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը ամբողջ աշխարհում և ՀՀ-ում թույլ է տալիս լուծել մի քանի կարևոր խնդիր, այդ թվում՝ գործատուների մեծ մասի մոտ ստվերային աշխատողների թվաքանակի նվազումը և աշխատողի իրավունքների պաշտպանությունը: Աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման ընթացքում պետք է առաջնորդվել աշխատանքային օրենսդրությամբ և պետության կողմից մշակված մի շարք իրավական ակտերով:

Այնուամենայնիվ, Հայաստանի Հանրապետությունում էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագրերի լայն կիրառումը բխվում է մի շարք խնդիրների: Աշխատանքում վերլուծվում են գործող օրենսդրական կարգավորումները և բացահայտվել են դրանցում առկա բացերն ու հակասությունները, մասնավորապես՝ էլեկտրոնային ստորագրության կիրառման, պայմանագրերի իրավաբանական ուժի, կողմերի նույնականացման և անձնական տվյալների պաշտպանության ոլորտներում: Բացի այդ, ուսումնասիրվում են գործնական խոչընդոտները, այդ թվում՝ տեխնիկական ենթակառուցվածքների սահմանափակումները և թվային գրագիտության մակարդակը:

**Հիմնաբաներ.** Աշխատանքային իրավահարաբերություններ, գործատու աշխատող, էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագրեր, էլեկտրոնային ստորագրություն:

### **Ներածություն**

Էլեկտրոնային կառավարման և թվայնացման գործընթացների խորացման պայմաններում աշխատանքային հարաբերությունների իրավական կարգավորումը ևս ենթարկվում է էական վերափոխումների: Ժամանակակից տեղեկատվական տեխնոլոգիաների զարգացումը նպաստում է, որ աշխատանքային պայմանագրերի կնքման ավանդական՝ գրավոր ձևը աստիճանաբար լրացվի կամ փոխարինվի էլեկտրոնային ձևաչափով որոնք ապահովում են արագություն, արդյունավետություն և ծախսերի կրճատում: Այս համատեքստում էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագրերի ներդրումը դառնում է ոչ միայն տեխնոլոգիական առաջընթացի դրսևորում, այլև աշխատանքային իրավունքի արդիականացման կարևոր ուղղություն: Հայաստանի Հանրապետությունում էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագրերի կիրառումը դեռևս գտնվում է զարգացման փուլում և ուղեկցվում է մի շարք իրավական, կազմակերպական և տեխնիկական հիմնախնդիրներով: Թեև գործող օրենսդրությունը որոշ չափով նախատեսում է էլեկտրոնային փաստաթղթաշրջանառության և էլեկտրոնային ստորագրության կիրառման հնարավորությունը, այնուամենայնիվ, առկա են իրավական բացեր՝ կապված էլեկտրոնային պայմանագրերի լիարժեք ճանաչման, դրանց ապացուցողական ուժի, ինչպես նաև կողմերի նույնականացման և տվյալների պաշտպանության հարցերի հետ: Բացի իրավական կարգավորումներից, կարևոր դեր ունեն նաև գործնական խնդիրները, մասնավորապես՝ գործատուների և աշխատողների թվային գրագիտության մակարդակը, տեխնիկական ենթակառուցվածքների զարգացվածությունը, ինչպես նաև պետական վերահսկողության մեխանիզմների արդյունավետությունը: Այս բոլոր գործոնները միասին ձևավորում են այն միջավայրը, որտեղ էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագրերի կիրառումը կարող է նպաստել աշխատանքային հարաբերությունների թափանցիկությանը, այնպես էլ առաջացնել նոր ռիսկեր:

**Հոդվածի նպատակն է՝** բացահայտել Հայաստանի Հանրապետությունում էլեկտրոնային եղանակով կնքվող աշխատանքային պայմանագրերով պայմանավորված իրավական հիմնախնդիրները: ՀՀ-ում աշխատանքային էլեկտրոնային պայմանագրերի իրավահարաբերությունները կարգավորվում են՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի համապատասխան դրույթներով և ՀՀ Կառավարության 2025 թվականի ապրիլի 10-ի թիվ 410-Ն որոշմամբ [ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք], [ՀՀ Կառավարության 2025 թվականի ապրիլի 10-ի թիվ 410-Ն որոշում]: Աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը էլեկտրոնային եղանակով իր մեջ պարունակում է մի շարք ելակետային փոփոխություններ գործատու և աշխատող իրավահարաբերություններում: Հայտնի է, որ մինչ աշխատանքային պայմանագրերի էլեկտրոնային եղանակի ներդրումը ՀՀ-ում աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորվել են աշխատանքային պայմանագրի կնքմամբ կամ համապատասխան գործատուի հրամանով և ՀՀ Հարկային պետական եկամուտների կոմիտե համապատասխան գրանցման հայտ ներկայացնելու դեպքում: Մենք սույն գիտական

## ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

աշխատանքում կներկայացնենք այն իրավական խնդիրները, որոնց գործատուն և աշխատողը կբախվեն էլեկտրոնային եղանակով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու դեպքում: Տեսեք, շատ դեպքերում աշխատողի աշխատանքային իրավունքները խախտվում են վերոնշյալ եղանակով պայմանագիր կնքելու դեպքում: Շատ դեպքերում գործատուները ՀՀ-ում աշխատողներին չեն տրամադրում իրենց աշխատանքային պայմանագրի օրինակը և աշխատակիցը չի կարողանում տեղեկանալ իր իրավունքերի մասին: Գործատուն առաջնորդվում է միայն պետական իրավասու մարմին աշխատողի գրանցման հայտ ուղարկելով: Այդ թվում՝ կարող ենք առանձնացնել, որ շատ գործատուներ թաքցնում են մի շարք աշխատակիցների, որոնք առանց հաշվառման են աշխատանքային հարաբերությունների մեջ: ՀՀ-ում աշխատանքային պայմանագրերի էլեկտրոնային կնքումը լուծելու է մի շարք խնդիրներ, որոնք կփոխեն գործատու և աշխատող հարաբերությունները: Վերոնշյալ իրավական կարգավորումը թույլ կտա ամրապնդել աշխատողի իրավունքները: Իհարկե, այս բարեփոխումների համար անհրաժեշտ է ժամանակ, քանի որ հասարակության մի ստվար զանգվածի թվային գրագիտությունը կաղում է: Պետք է նաև նշել, որ հետխորհրդային հասարակության ավագ տարիքային խմբի ներկայացուցիչների զգալի մասը չունի և չի օգտագործում էլեկտրոնային հասցե, ինչի հետևանքով բազմաթիվ դեպքերում թվային աշխատանքային իրավահարաբերությունները պատշաճ կերպով չեն ձևավորվում և պահպանվում: Թվային եղանակով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար է անհաժեշտ, որ անձը ունենա թվային էլեկտրոնային ստորագրություն: Էլեկտրոնային ստորագրությունը անձին տալիս է այն նույն իրավագործությունը, ինչ թղթային ստորագրության պայմաններում: Աշխատանքային էլեկտրոնային պայմանագրի ստորագրությունը ոչ միայն ընդգրկում է ՀՀ քաղաքացիներին, այլ նաև օտարերկրյա քաղաքացիներին, քանի որ նրանք Հայաստանի Հանրապետության տարածքում ունեն իրենց անհատական աշխատանքային հարաբերությունները: Օտարերկրյա քաղաքացիների էլեկտրոնային ստորագրության վավերացումը ապահովելու համար անհրաժեշտ է, որպեսզի ՀՀ տարածքում իրենց իրավական կարգավիճակը գրանցված լինի (ժամանակավոր կամ մշտական կացության կարգավիճակով): Աշխատանքային էլեկտրոնային ստորագրությամբ պահանջը ընդգրկում է ՀՀ ամբողջ տարածքում գտնվող բոլոր իրավաբանական անձանց շրջանակը անկախ իրենց կազմաիրավական ձևից: Աշխատանքային էլեկտրոնային ստորագրությունը մի շարք երկրներում ընդունված տարբերակ է աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար: Եվրամիության տարածքում շատ երկրներում տարածված է էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագիր կնքելը: Եվրամիության կազմի մեջ շատ քիչ պետություններ կան (Լատվիա, Էստոնիա, Լիտվա), որտեղ պարտադիր է թվային աշխատանքային պայմանագիր կնքելը: Եվրամիության կազմում կան նաև այնպիսի պետություններ, որտեղ աշխատանքային էլեկտրոնային պայմանագիրը ընդունված և թույլատրելի տարբերակ է, բայց ոչ պարտադրելի՝

## ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

պետության կողմից: Որպես Միջազգային փորձի արդյունավետ տարբերակ, կարող ենք առանձնացնել ԱՄՆ-ի փորձը, որտեղ հստակ իրավական կարգավորման է ենթարկվում այն:

Վերոնշյալ իրավական նորմի անվանումն է՝ Uniform Electronic Transactions Act (UETA), որը ԱՄՆ-ի Համար ընդունված մոդուլային օրենք է: Այն իր բովանդակությամբ չի զիջում նախորդ իրավական նորմի կարգավորումներին: Պետք է փաստել, որ տվյալ իրավական նորմերի իրավասության մակարդակը UETA-ն նահանգային մակարդակի մոդուլային օրենք է, որն ընդունվում է յուրաքանչյուր նահանգի կողմից առանձին: E-SIGN Act-ը (Electronic Signatures in Global and National Commerce Act) դաշնային օրենք է, որը պարտադիր է ԱՄՆ բոլոր նահանգների համար և ապահովում է միասնական ստանդարտ ամբողջ երկրում: Իսկ Գործարքների տեսակներից որպես իրավահամեմատական վերլուծություն կարող ենք նշել, որ UETA-ն հիմնականում կարգավորում է նահանգի ներսում իրականացվող (intrastate) բիզնես և պետական գործարքների համակարգերը [Electronic Signatures]: E-SIGN Act-ը կենտրոնանում է միջնահանգային (interstate) և միջազգային առևտրային գործարքների վրա: Նշենք նաև, որ E-SIGN Act-ն ունի սպառողների պաշտպանության ավելի խիստ պահանջներ, օրինակ՝ սպառողը պետք է հստակ համաձայնություն տա էլեկտրոնային հաղորդակցությանը և ապացուցի, որ ունի անհրաժեշտ տեխնիկական միջոցները փաստաթղթերին հասանելիություն ստանալու համար: UETA-ն այս հարցում ավելի ճկուն է: Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներում ընդունված իրավական նորմերը ունեն առանձնահատկություններ, որոնք պայմանավորված են դաշնային նահանգների իրավական գործունեությամբ: Վերոհիշյալի հիման վրա առանձնացնեք այն հանգամանքը, որ եթե նահանգն ընդունում է UETA-ն, այն սովորաբար գերակայում է E-SIGN Act-ի նկատմամբ տվյալ նահանգի ներսում: Միակ նահանգը, որը չի ընդունել UETA-ն, Նյու Յորքն է, որն օգտագործում է իր սեփական ESRA (Electronic Signatures and Records Act) օրենքը [ESRA]: Իհարկե, վերլուծելով միջազգային փորձը ամբողջ աշխարհում և համեմատելով Հայաստանի Հանրապետության հետ, տեսնում ենք դեռևս իրավական և հասարակության թվային գրագիտության առումով հեղափոխության կարիք: Ինչպես արդեն անդրադարձել ենք գիտական աշխատանքում, Հայաստանի Հանրապետությունում էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը իրավական առումով ամրագրվում է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով և ՀՀ Կառավարության 404-ն որոշմամբ, իսկ անդրադառնալով իրենց բովանդակությանը՝ կտեսնենք տարբերություններ վերոնշյալ իրավական նորմերի միջև: ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրքը հստակ մատնանշում է, որ ՀՀ ամբողջ տարածքում աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը թվային եղանակով որքան է կիրառելի, իսկ ՀՀ Կառավարության 404-ն որոշումը մատնանշում է, թե ինչ կարևոր կետեր պետք է ունենա էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագիրը և ինչ ժամանակաշրջանից ի վեր պետք է ՀՀ-ում սկսեն կնքել այդ էլեկտրոնային եղանակով պայմանագրերը [ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք]: ՀՀ Կառավարության 410-ն որոշմամբ, էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագրերը 2026 թվականի հունվարի 1-ից սկսած, դառնում էին պարտադիր ամբողջ ՀՀ-ում իրավաբանական

## ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

անձանց շրջանակի համար, որոնք իրենց գործունեությունը ծավալում էին Հայաստանում: Իհարկե, էլեկտրոնային համակարգի անցումը կատարեցին մեծ թվով գործատուներ, բայց տեղի ունեցան մի շարք խնդիրներ, որոնք կարող էին կանխատեսվել և լուծվել: Այդպիսի խնդիր էր, երբ մի շարք աշխատողների աշխատանքային իրավունքները խախտվում էին նույնականացման քարտ չունենալու պատճառով: Էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագրեր կնքելու համար անհրաժեշտ է, որպեսզի աշխատողը վավերացնի այն էլեկտրոնային ստորագրությամբ: Իսկ էլեկտրոնային ստորագրությունը ակտիվացնելու համար անհրաժեշտ է ունենալ նույնականացման քարտ: ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, մինչև օրինագիծը մշակելը պետք է հաշվի առնի նաև հասարակության անհատների թվային գրագիտության աստիճանը: Եթե այս հանգամանքը հաշվի առնվեր նախօրոք, ապա ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը ստիպված չէր լինի օրինագիծ ներկայացնել Ազգային ժողով, որպեսզի էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագրի պարտադիր կնքումը հետաձգվի մեկուկես տարով: ՀՀ Ազգային ժողովը ընդունեց այդ օրինագիծը 25.12.2025 թվականին, քանի որ մի շարք ֆիզիկական անձանց աշխատանքային իրավունքները խախտվում էին և չէին կարողանում աշխատանքային իրավահարաբերություններ սկսել [ՀՀ Կառավարության 25 դեկտեմբերի 2025 թվականի N 1954-Ն որոշում]: Այս գիտական աշխատանքում կներկայացնենք մի քանի առաջարկություններ, որոնք ելակետային կլինեն թվային էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագրերի կնքման իրավահարաբերություններում: Վերլուծելով միջազգային փորձը պետք է հստակ նշել, որ ՀՀ-ում էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագրերի կնքման համար դեռևս անհրաժեշտ է ավելի ամրակայուն իրավական նորմերով ամրապնդել: Իրավական առանձին կարգավորում է անհրաժեշտ նաև ՀՀ-ում գտնվող օտարերկացիներին, որոնք աշխատանքային իրավահարաբերությունների մեջ են ՀՀ տարածքում: Մասնավորապես, առաջարկվում է ՀՀ օտարերկրացիների մասին օրենքում կատարել մի շարք փոփոխություններ, որոնց արդյունքում օտարերկրացիների էլեկտրոնային ստորագրություն ստանալու ընթացակարգը կամրապնդվի: Մենք առաջարկում ենք հստակ իրավական նորմերով, որոնցում կընդգրկվեն ոչ միայն ՀՀ քաղաքացիներին վերաբերող իրավական դրույթներ, այլև օտարերկրա քաղաքացիներին վերաբերող դրույթներ, քանի որ նրանք նույնպես ՀՀ-ում աշխատանքի են անցնելու էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագիր կնքելու միջոցով: Հաջորդ կարևոր քայլը պետության համար՝ դա իրազեկվածության արշավներ կատարելն է, որը նպատակ ունի բարձրացնելու հասարակության թվային գրագիտության մակարդակը: ՀՀ-ում կա արդի խնդիր այն է, որ բնակչության թվային գրագիտությունը ցածր է և պետությունը դեռևս հստակ քայլեր չի ձեռնարկել դրա բարենորոգման համար ինչը տվյալ պահին հանգեցրեց իրավական ակտի պարտադրվիության չեղարկմանը որոշակի ժամկետով: Պետության համար առաջնային խնդիր է հանդիսանում պաշտպանել ֆիզիկական անձանց աշխատանքային իրավունքը, քանի որ դա նաև ամրագրված է ՀՀ Սահմանադրությամբ: Այդ թվում էլեկտրոնային եղանակով

## ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

աշխատանքային պայմանագրերի կնքման պարագայում պետք է ՀՀ-ում ներդրվի տվյալների պաշտպանության անվտանգ համակարգ: Հստակ կարող ենք ամրագրել այն հանգամանքը, որ գործատուի կողմից էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագիրը ուղարկվում է աշխատակցի էլեկտրոնային հասցեին, որը իր մեջ վտանգ է պարունակում գործատուի անձնական տվյալների արտահոսքի վերաբերյալ: Ֆիզիկական անձանց ոչ բոլոր էլեկտրոնային հասցեներն են, որ ունեն բավարար պաշտպանվածություն, որի շնորհիվ տվյալ օգտատիրոջ անձնական տվյալները կպաշտպանվեն: Անդրադարձ կատարելով գործող թվային էլեկտրոնային պայմանագրերի կնքման, որը իրականացվում է ՀՀ-ում կամավորության սկզբունքով, ապա կտեսնեք բացթողումներ համակարգի գործունեության մեջ: Առաջինը, որը կառանձնացնենք, դա՝ երբ համակարգում հնարավոր չէ անձին ապահովել թվային ծանուցում աշխատանքից ազատման, որի համար հիմք է հանդիսանում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115 հոդվածը: Վերոնշված իրավական նորմը սահմանում է աշխատողին՝ աշխատանքից ազատման ծանուցման մասին ժամկետները: Եթե գործատուն աշխատանքի է ընդունում թվային համակարգով, բայց նրան պետք է ազատի աշխատանքից, ապա ստիպված է լինում թղթային եղանակով ծանուցել և հետագայում ազատման հրամանը տեղադրել հարթակում: Մենք կարծում ենք, որ աշխատանքից ազատման մասին ծանուցումները նույնպես պետք է լինեն թվային համակարգում, քանի որ աշխատողն արդեն իսկ իր աշխատանքային պայմանագիրը վավերացնում է թվային եղանակով: Էլեկտրոնային համակարգի թերություններից է նաև գերծանրաբեռնված լինելու դեպքում նրա չաշխատելը կամ շատ դանդաղ աշխատելը, որի արդյունքը լինում է այն, որ շատ աշխատակիցների աշխատանքային հարաբերություններ չեն կարող սկսվել ճիշտ ժամանակին: Մենք տվյալ խնդրի լուծման համար առաջարկում ենք, որ ՀՀ Պետական եկամուտների կոմիտեի կողմից կամ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից մշակվի առանձին հարթակ, որտեղ միայն կիրականացնեն աշխատանքային իրավահարաբերությունների թվային վավերացումները: Անջատ լինելու հանգամանքը կազատի ավելորդ ծանրաբեռնվածությունից, քանի որ վերոնշված թվային հարթակը հանդիսանում է ամբողջ ՀՀ-ում միակը, որտեղ բոլոր իրավաբանական անձինք ներկայացնում են ֆինանսական հաշվետվություններ: Եթե մենք իրավահամեմատական վերլուծություն ենք իրականացնում միջազգային մի շարք երկրների հետ, ապա ակնհայտ է, որ Հայաստանում դեռևս աշխատանքային իրավահարաբերությունները թվային դաշտ տեղափոխելու համար պետությունը պետք է ձեռնարկի մի շարք ռազմավարական քայլեր:

### **Եզրակացություն**

Ամփոփելով կատարված ուսումնասիրությունը՝ կարելի է արձանագրել, որ էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագրերի ներդրումը Հայաստանի Հանրապետությունում հանդիսանում է աշխատանքային իրավունքի զարգացման և թվայնացման կարևոր ուղղություններից մեկը: Այն ունի զգալի ներուժ՝ նպաստելու աշխատանքային

## ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

հարաբերությունների պարզեցմանը, թափանցիկության բարձրացմանը և վարչարարական բեռի նվազեցմանը: Միաժամանակ, վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագրերի արդյունավետ կիրառումը դեռևս բախվում է մի շարք հիմնախնդիրների: Առկա են օրենսդրական բացեր և ոչ ամբողջական կարգավորումներ՝ կապված էլեկտրոնային պայմանագրերի իրավական ուժի, էլեկտրոնային ստորագրության կիրառման հստակ մեխանիզմների, ինչպես նաև կողմերի նույնականացման և տվյալների պաշտպանության ապահովման հետ: Բացի այդ, գործնական մակարդակում կարևոր խնդիրներ են մնում տեխնիկական ենթակառուցվածքների սահմանափակ զարգացվածությունը և թվային գրագիտության ոչ բավարար մակարդակը: Վերլուծության արդյունքում կարելի է եզրակացնել, որ ոլորտի արդյունավետ զարգացման համար անհրաժեշտ է համակողմանի մոտեցում, որը ներառում է ինչպես օրենսդրական դաշտի կատարելագործում, այնպես էլ ինստիտուցիոնալ և տեխնիկական կարողությունների զարգացում: Մասնավորապես, անհրաժեշտ է հստակեցնել էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագրերի կարգավորումները, ապահովել դրանց լիարժեք իրավական ճանաչումը, կատարելագործել էլեկտրոնային ստորագրության կիրառման համակարգերը, ինչպես նաև բարձրացնել գործատուների և աշխատողների իրազեկվածությունն ու կարողությունները:

Մենք առաջարկում ենք կատարել հետևյալ փոփոխությունները՝

### • **Օրենսդրության կատարելագործում**

Անհրաժեշտ է հստակեցնել և ընդլայնել էլեկտրոնային աշխատանքային պայմանագրերի վերաբերյալ իրավական կարգավորումները՝ ապահովելով դրանց ամբողջական և միատեսակ կիրառումը,

### • **Օտարերկրյա քաղաքացիների կարգավորման բարելավում**

«Օտարերկրացիների մասին» օրենքում անհրաժեշտ է կատարել փոփոխություններ՝ պարզեցնելու էլեկտրոնային ստորագրություն ստանալու ընթացակարգը,

### • **Թվային գրագիտության բարձրացում**

Պետությունը պետք է իրականացնի լայնածավալ իրազեկման և ուսուցողական ծրագրեր՝ բարձրացնելու բնակչության թվային հմտությունները,

### • **Տվյալների պաշտպանության ապահովում**

Անհրաժեշտ է ներդնել բարձր մակարդակի կիբերանվտանգության համակարգեր և վերահսկողական մեխանիզմներ,

### • **Տեխնիկական հասանելիության ընդլայնում**

Պետք է ապահովել էլեկտրոնային ստորագրության ստացման ավելի մատչելի և պարզ մեխանիզմներ:

“CHALLENGES OF CONCLUDING ELECTRONIC EMPLOYMENT CONTRACTS IN THE  
REPUBLIC OF ARMENIA”

**Levon Khachatryan**

*Researcher*

*EUA, Chair of Public and International Law*

*levonkhachatryan0404@gmail.com*

**Abstract**

The system of electronic employment contracts was introduced in the Republic of Armenia by the law 'On Amending and Supplementing the Labor Code of the Republic of Armenia,' adopted in December 2024 and entering into force on July 1, 2025. The aforementioned legal acts provide for the conclusion of employment contracts through an electronic system. The state has, of course, developed and adopted a number of legal acts through which the aforementioned field has been regulated. Until now, the conclusion of electronic employment contracts in the Republic of Armenia has been carried out on a voluntary basis. Globally and within the Republic of Armenia, the execution of electronic employment contracts addresses several critical issues, including reducing the number of undeclared workers among most employers and safeguarding employees' rights. Throughout the regulation of labor relations, guidance must be drawn from labor legislation and the series of legal acts established by the state. Nonetheless, the widespread implementation of electronic employment contracts in the Republic of Armenia faces several challenges. This work analyzes current legislative regulations and identifies existing gaps and contradictions, particularly regarding the use of electronic signatures, the legal validity of contracts, party identification, and personal data protection. Furthermore, practical obstacles are examined, including technical infrastructure limitations and digital literacy levels.

**Keywords:** Labor relations, employer and employee, electronic employment contracts, electronic signature.

**Գրականության ցանկ**

1. ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք 2004 թվական (փոփոխություններով)
2. ՀՀ Կառավարության 2025 թվականի ապրիլի 10-ի թիվ 410-Ն որոշում
3. ՀՀ Կառավարության 25 դեկտեմբերի 2025 թվականի N 1954-Ն որոշում
4. Electronic Signatures in Global and National Commerce Act (ESIGN Act)
5. ESRA (Electronic Signatures and Records Act)

Ներկայացվել է՝ 01.04.2026թ.

Ուղարկվել է գրախոսման՝ 27.04.2026թ.