

ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգը հաստատելու մասին» Կառավարության որոշման նախագծի վերաբերյալ

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից հանրային քննարկման է ներկայացվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգը հաստատելու մասին ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծը (այսուհետ՝ Հայեցակարգի նախագիծ), որի վերաբերյալ առաջարկում ենք հետևյալը.

Հայեցակարգային դրույթների վերաբերյալ.

Ընդհանուր առմամբ, Հայեցակարգի նախագծում առաջակվող առանձին դրույթների և իրավահարաբերությունների կարգավորումների բարեփոխումները դրվագային բնույթ են կրում և չեն ծածկում Հայաստանում աշխատանքային իրավահարաբերությունների շրջանակներում առաջացող խնդիրների ողջ համալիրը: Այսինքն, Հայեցակարգը պետք է անդրադառնա ոչ միայն Աշխատանքային օրենսգրքում նախատեսվող փոփոխություններին, այլ ընդհանրապես աշխատանքային հարաբերությունների բոլոր հիմնախնդիրներին, որոնց մի մասը գուտ իրավահարաբերությունների համատեքստում դիտարկելն անարդյունավետ է: Հայեցակարգն ըստ այդմ կարող է դիտարկվել որպես **Աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման բարեփոխումների հայեցակարգ**: Որպես օրինակ ներկայումս կարող է մատնանշվել չգրանցված աշխատողների իրավունքների պաշտպանության ոլորտում առկա հսկայական բացերը ՀՀ ողջ օրենսդրության մեջ, ինչն անշուշտ ենթադրում է ոչ միայն աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ, այլ նաև դատավարական օրենսդրություններում համապատասխան փոփոխություններ՝ ուղղված չգրանցված աշխատողների փաստացի աշխատանքային իրավունքների դատական պաշտպանության խնդիրների իրավակարգավորումների ամրագրմանը: Բացի դրանից, անհրաժեշտ է, որ Օրենսգիրքը համապատասխանի ժամանակակից տնտեսության զարգացումներին և բավականաչափ ճկուն լինի, որպեսզի առավելագույնս կարգավորի և պաշտպանություն տրամադրի ոչ ավանդական զբաղվածության ձևերը, օրինակ՝ զիզ տնտեսություն (ծրագրային հավելվածների հիման վրա գործող ծառայություններ, օրինակ՝ gg taxi), տնաշխատներ և այլն: Հաշվի առնելով ԿՈՎԻԴ-19 համավարակի հետևանքով առաջացած տնտեսական խնդիրներն ու մարտահրավերը զբաղվածության ոլորտի համար՝ անհրաժեշտ է նախատեսել համապատասխան օրենսդրական կարգավորումներ, որոնք կապահովեն գործուն մեխանիզմներ աշխատողների պաշտպանության համար համավարակների և արտակարգ իրավիճակների դեպքում ևս:¹

¹ Մարդու իրավունքների վիճակը ՀՀ-ում COVID-19 համավարակի կանխման նպատակով սահմանված արտակարգ դրության պայմաններում. Աշխատանքային և սոցիալական ապահովության իրավունքներ; <https://hcav.am/covid-19-hcav-2/>

Տվյալ բարեփոխումների շրջանակում որպես ելակետ պետք է ընդունել նաև Հայաստանի Հանրապետության և Եվրոպական Միության միջև կնքված Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրի հիման վրա մշակված ճանապարհային քարտեզում նախատեսված հանձնառությունները, ինչպես նաև ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանության 2020-2022թթ. ռազմավարությունից բխող գործողությունների ծրագրով նախատեսված հանձնառությունները:

Հայեցակարգի նախագծի «Ներկա իրավիճակը» բաժնում ներկայացված են բացառապես գործող իրավական կառուցակարգերի հետ կապված խնդիրները, մինչդեռ այս բաժինը պետք է վերլուծի նաև, թե ինչքանով են այդ կարգավորումները պրակտիկայում արդյունավետ իրավունքների պաշտպանության համար, ինչպիսի՞ն են իրավիճակը տնտեսության տարբեր ոլորտներում աշխատանքային իրավունքի խախտման պատկերը:² Վերոնշյալ և այլ հարցերի պատասխանները ելակետեր դիտարկելով՝ հայեցակարգը պետք է նախատեսի համակարգային մոտեցումներ և ուղենիշեր Օրենսգրքի և այլ հարակից իրավական ակտերի բարեփոխման համար:

Հայեցակարգի նախագծի 19-րդ կետով թվարկվում է Նախագծով առաջարկվելիք նշանակալի փոփոխություններից օրինակներ՝ ըստ աշխատանքային հարաբերությունների առանձին դրսևորումների: Ջարմանալի է, որ տվյալ բաժնում որևէ անդրադարձ չի կատարվում աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող օրենսդրության նկատմամբ տեսչական վերահսկողությանը՝ չնայած նրան, որ 2021 թվականից այդպիսի լիազորությամբ օժտվելու է ՀՀ առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը: Անկախ նրանից, որ տվյալ մարմնի լիազորությունները և գործառույթները սահմանվում են առանձին իրավական ակտով, կարևոր է, որ Հայեցակարգում, իսկ հետագայում՝ Օրենսգրքի կոնկրետ կարգավորումներում, նկարագրված լինի քաղաքակրթություն մշակողի տեսլականը այս մարմնի լիազորությունների և դերի վերաբերյալ:

Հայեցակարգով նախատեսված առանձին դրույթների վերաբերյալ.

1) Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ գլխում ներկայացված վերլուծությունը համարժեք չի ներկայացնում գործադուլի կազմակերպման և իրականացման հետ կապված խնդիրները: Բացի Նախագծում նշված օրենսդրական խոչընդոտներից, անհրաժեշտ է հիմնովին վերանայել և ազատականացնել համապատասխան կարգավորումները՝ կապված ոչ միայն

² Մանրամասները համար կարող եք ուսումնասիրել մի շարք հասարակական կազմակերպությունների կատարած հետազոտությունները՝

http://armhels.com/wp-content/uploads/2018/12/Project1_Layout-1-New.pdf

<https://hcav.am/ash-iravunkner/>

<https://www.aprgroup.org/hy/publications/84-the-current-state-of-labor-rights-protection-in-armenia>

աշխատողների ձայների համամասնության հետ, այլև այլ օրենսդրական նախապայմանների, որոնք սահմանված են գործող Աշխատանքային օրենսգրքով:³

2) Աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ գլխում առաջարկվում են հայեցակարգային մոտեցումներ պայմանագրի տեսակների սահմանման և կնքման համար՝ կախված գործատուի կազմակերպատիրավական ձևից: Այստեղ կարևոր է ընդգծել, որ Օրենսգրքի մոտեցումը պետք է խարսխվի այն սկզբունքի հիման վրա, որ աշխատողների իրավունքների պաշտպանության երաշխիքները պետք է լինեն միանման բոլորի համար՝ անկախ գործատուի կազմակերպատիրավական ձևից՝ բացառելու համար խտրական վերաբերմունքի դրսևորումը աշխատավայրի հիմքով: Ի դեպ, ընդհանուր կանոնից թուլատրելի շեղումները պետք է լինեն խիստ հիմնավորված՝ ելնելով տվյալ ոլորտի առանձնահատկություններից և այլ կերպ աշխատանքը կազմակերպելու անհնարինությունից:

Պայմանագրի տեսակների վերաբերյալ. Վերանայման կարիք ունեն նաև որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքման հիմքերին առնչվող՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի կարգավորումները: Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 94-րդ հոդվածը սահմանում է աշխատանքային պայմանագրերի երկու տեսակ՝ անորոշ ժամկետով և որոշակի ժամկետով կնքվող պայմանագրեր: Մինչդեռ, 95-րդ հոդվածը սահմանում է որոշակի ժամկետով պայմանագրերի կնքման պայմաններն ու հիմքերը: Ըստ Աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր է կնքվում, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով՝ հաշվի առնելով կատարվելիք աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները, եթե Աշխատանքային օրենսգրքով կամ օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ: Դրան զուգահեռ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասը նախատեսում է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքման դեպքերի ոչ սպառնիչ ցանկ⁴, այդ թվում՝ օրենքով սահմանված ժամկետով նշանակված աշխատողների հետ, սեզոնային աշխատանքներ կատարողների հետ, ժամանակավոր (մինչև երկու ամիս ժամկետով) աշխատանքներ կատարողների հետ, ժամանակավորապես բացակայող աշխատողին փոխարինող աշխատողի հետ կնքվող պայմանագրեր և այլն: Այսինքն, օրենսդիրը սահմանափակվել է որոշակի ժամկետով կնքվող պայմանագրերի կնքման միայն մի քանի դեպքերի թվարկումով՝ հնարավորություն տալով գործատուին ժամկետային պայմանագրեր կնքել նաև այլ դեպքերում /1-ին մասի պայմանների հաշվառմամբ/: Արձանագրենք, որ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիրը բացառություն է հանդիսանում ընդհանուր կանոնից, քանի որ, որպես կանոն, աշխատանքային հարաբերությունները

3 ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի 2019թ. տարեկան հաղորդում; Մանրամասն՝ 2. Գործադրույի իրավունքի սահմանափակումը// <https://ombuds.am/images/files/15b2661f76d10eb07746d7d4d4dec84f.pdf>

4 «Որոշակի ժամկետով պայմանագրեր կնքվում են նաև (...)»

պետք է կարգավորվեն անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագրով և միայն բացառիկ դեպքերում է թույլատրելի որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի կնքումը: Այնուամենայնիվ, իրավակիրառ պրակտիկայում աշխատանքային օրենսգրքով ամրագրված այս սկզբունքը շարունակում է հաճախակի խախտվել՝ անտեսելով նաև ՀՀ վճարելի դատարանի նախադեպային որոշումներով սահմանված հստակ իրավական դիրքորոշումներն ու մեկնաբանությունները նշված սկզբունքի կիրառման վերաբերյալ: Նման պրակտիկայի պատճառն ակնհայտորեն այն է, որ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ի տարբերություն անորոշ ժամկետով կնքվող պայմանագրի, կարող է լուծվել գործատուի կողմից առանց որևէ պատճառաբանության՝ բացառապես ժամկետը լրանալու հիմքով:

Հետևաբար, աշխատողին օրենսդրությամբ սահմանված պաշտպանվածության տրամադրումից խուսափելու համար կնքվող ժամկետային աշխատանքային պայմանագրերի անսահմանափակ օգտագործման դեմ երաշխիքներ ստեղծելու նպատակով անհրաժեշտ է սահմանափակել գործատուի կողմից նման պայմանագիր կնքելու հնարավորությունը՝ որոշակի ժամկետով պայմանագիր կնքելու հստակ և սպառիչ հիմքերի սահմանման միջոցով: Այսինքն, անհրաժեշտ է Աշխատանքային օրենսգրքով բացահայտել «աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները» հասկացության իրավական բովանդակությունը՝ սպառիչ կերպով սահմանելով այն աշխատանքները, որոնք իրենց բնույթով կամ կատարման պայմաններով կարող են ժամանակավոր համարվել: Նման իրավակարգավորումը կդառնա աշխատողների իրավունքների պաշտպանության կարևոր երաշխիք նրանց հետ ոչ իրավաչափ կերպով ժամկետային աշխատանքային պայմանագրերի կնքման հնարավորությունը բացառելու տեսանկյունից՝ հաշվի առնելով ձևավորված իրավակիրառ պրակտիկան և Աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածին գործնականում տրվող ոչ իրավաչափ մեկնաբանությունները:

3) Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը

3.1) Նախագծով առաջարկվում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում սահմանել աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք՝ աշխատողների որոշակի խմբերի համար, որոնք թվարկված են Հայեցակարգի նախագծում: Անհրաժեշտ է օրենսդրորեն սահմանել հստակ և օբյեկտիվ չափանիշներ, որոնք գործատուն պարտավոր կլինի հաշվի առնել աշխատողների հետ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կամ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալ լուծել՝ արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդված, 1-ին մաս, 2-րդ կետ)՝ բացառելու գործատուի հայեցողությունն ու կամայականությունը այս հարցում: Ինչ վերաբերում է վերոգրյալ խումբ անձանց աշխատանքում մնալու նախապատվություն

տալուն, ապա նման պարտավորություն կարող է սահմանվել գործատուի համար **միայն այլ հավասար պայմանների և չափանիշների բավարարման դեպքում:**

3.2) Նախագծով առաջարկվում է աշխատողների ներկայացուցիչներին իրավունք վերապահել աշխատողների իրավունքները խախտող գործատուի և նրա լիազորած անձանց որոշումները և գործողությունները բողոքարկելու դատական կարգով: Օրենսգրքի գործող կարգավորումների համաձայն՝ աշխատողների ներկայացուցիչները դատական կարգով կարող են բողոքարկել միայն իրենց խախտված իրավունքների մասով:

- Աշխատողների ներկայացուցիչների կողմից աշխատողների իրավունքների խախտման հարցերով դատարան դիմելու հնարավորության նախատեսման դեպքում անհրաժեշտ է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության, ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքերում կատարել փոփոխություններ՝ աշխատողների ներկայացուցիչներին՝ որպես հայցվորների ներկայացուցիչ ամրագրելու համար, ինչպես նաև սահմանել նրանց դատավարական իրավունքները և պարտականությունները:

- Անհրաժեշտ է նաև նախատեսել աշխատողների ներկայացուցիչներին վեճերի լուծման այլընտրանքային եղանակների կազմակերպման և իրականացման իրավասության տրամադրում, ինչը նախատեսված է ինչպես Մարդու իրավունքների ռազմավարությունից բխող 2020-2022 թթ գործողությունների ծրագրում (կետ 70), այնպես էլ ՀՀ և ԵՄ միջև Համապարփակ և Ընդլայնված Գործընկերության Համաձայնագրի քաղաքացիական հասարակության համատեղ մշտադիտարկման ճանապարհային քարտեզում:

- Միաժամանակ, ի լրումն գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատելու սահմանափակման՝ անհրաժեշտ է աշխատողների ներկայացուցիչներին օժտել լրացուցիչ երաշխիքներով և արտոնություններով՝ իրենց գործառույթներն առավել անկաշկանդ և անկախ իրականացնելու նպատակով:

Նույն գլխի ներքո առաջարկում ենք վերանայել գործող Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի լուծումն աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու պատճառով դրույթը՝ հաշվի առնելով դրա տարածական և կամայական կիրառումը պրակտիկայում գործատուների կողմից:

4) Ամենամյա արձակուրդի վերաբերյալ գլխում նախատեսվում է գործատուի համար սահմանել ամենամյա արձակուրդ չտրամադրելու դեպքում պատասխանատվության միջոցներ օրինակ, տուժանքի վճարում: Քանի որ չվճարված արձակուրդային վճարների պահանջի իրավունք, ըստ գործող ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի, աշխատողի մոտ առաջանում է աշխատանքից ազատվելիս անհրաժեշտ է հստակեցնել, թե արդյո՞ք տուժանքի վճարումը կատարվում է ամենամյա արձակուրդը չտրամադրելու տարում, թե աշխատանքից ազատվելու ժամանակ արձակուրդային վճարների հետ միասին:

Առանձին խնդիր է չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը՝ աշխատանքային պայմանագրերում էական պայմանների հստակ ամրագրման բացակայության բերումով: Մասնավորապես, անհրաժեշտ է օրենսդրությամբ հստակեցնել չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատողների աշխատանքային էական պայմանների կարգավորումները, այդ թվում՝ օրական առավելագույն աշխատաժամանակը, աշխատավարձի հաշվարկման պայմանները, աշխատանքային պայմանագրով կարգավորման հստակ կանոնները և այլն:

5) *Խտրականության* վերաբերյալ բաժնում նշվում է նաև աշխատանքի վայրում աշխատողին սեռական ոտնձգություններից պաշտպանության անհրաժեշտությանը: Առաջարկում ենք այս կարգավորումները համապատասխանեցնել ԱՀԿ 2019թ. թիվ 190 կոնվենցիայի պահանջներին:

Լրացուցիչ հայեցակարգային կետեր

Հայեցակարգի նախագծի վերաբերյալ ներկայացնում ենք մի շարք առաջարկություններ, որոնք կազմվել են միջազգային փաստաթղթերի, ազգային օրենսդրության, տեղական և միջազգային կազմակերպությունների զեկույցների, ինչպես նաև կազմակերպության կողմից վարվող դատական և արտադատական գործերի շրջանակներում վերհանված խնդիրների հիման վրա:

Ներկայացնում ենք դրանք ստորև՝

1. Աշխատանքի իրավունքը

Ազգային օրենսդրությամբ ամրագրված չէ աշխատանքի իրավունքը, ինչը նշանակում է, որ պետությունը սահմանադրության մակարդակով չի ճանաչում այդ իրավունքը: Միայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն է մատնանշում աշխատանքի իրավունքի մասին, այն էլ որպես աշխատանքի ազատության իրավունքի բաղադրիչ: Մտացվում է, որ պետությունը չունի որևէ սահմանադրական պարտավորություն՝ ապահովելու մարդու աշխատանքի իրավունքի իրացումը, փոխարենն ապահովում է տարբեր աշխատանքների միջև ազատությունը: Ուստի անհրաժեշտ է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում ամրագրել աշխատանքի իրավունքը:

2. Աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը

Աշխատանքի ազատ ընտրության սահմանադրական իրավունքի լիարժեք իրացումն ապահովելու համար անհրաժեշտ է ստեղծել անձի այս իրավունքի լիարժեք պաշտպանության գործուն մեխանիզմներ՝ նախատեսելով աշխատանքային խախտված իրավունքի դատական կամ այլ իրավական պաշտպանության հնարավորություններ՝ բացառելու գործատուների կողմից կամայականությունների դրսևորման հնարավորությունները:

3. Միավորվելու իրավունքը

Ազգային օրենսդրությամբ արհմիություններին իրավունք վերապահել աշխատանքային վեճերի դեպքում դատական կարգով ներկայացնելու աշխատողների կոլեկտիվ և անհատական շահերը: Վերանայել արհեստակցական միություններին անդամակցելու կարգը և պայմանները՝ ընդլայնելով արհեստակցական միություններ ստեղծելու իրավունք ունեցող անձանց շրջանակը:

4. Հավասար և արդար վարձատրության իրավունքը

Օրենսգրքի 184-րդ (Արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի վարձատրությունը) հոդվածով արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս չափով աշխատանքի վարձատրության տեսակից բացի, նախատեսել արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար աշխատողի հանգստի տևողության ավելացման կարգ: Աշխատողի նյութական պատասխանատվության սահմանները որոշելիս, աշխատողի մեղքով խոտան արտադրանքի դեպքում աշխատավարձից կատարվող պահումները սահմանափակել այնքանով և այն չափով, որ աշխատողը և նրա խնամքին գտնվող անձը չզրկվեն նվազագույն վարձատրությունից կամ կենսապահովման միջոցից:

5. Խախտված աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը

Առաջարկվում է աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողություն իրականացնող լիազորված տեսչական մարմնին ևս իրավունք վերապահել տեսչական ստուգումների արդյունքում բացահայտված աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքերի հիման վրա դատական կարգով ներկայացնելու աշխատողի կոլեկտիվ և անհատական շահը՝ որպես աշխատողի աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության լիարժեք իրականացման գործիք:

6. Աշխատանքային պայմանագրի լուծելը

Անհրաժեշտ է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ (Գործատուի նախաձեռնությամբ պայմանագիրը լուծելու արգելքը) հոդվածի 1-ին մասով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքների շարքում, ի թիվս այլոց, նախատեսել՝

- բողոք ներկայացնելը կամ օրենքների ենթադրյալ խախտման հետ կապված գործատուի դեմ կատարվող քննությանը մասնակցելը կամ իրավասու վարչական մարմնին դիմելը:

7. Գործատուի անվճարունակության դեպքում հայցերի պաշտպանվածության իրավունքը

Ստեղծել գործատուի անվճարունակության դեպքում հայցերի պաշտպանվածության երաշխիքային համակարգ:

8. Աշխատանքում արժանապատվության իրավունքը

Աշխատանքային օրենսդրության մեջ ներդնել «աշխատանքում արժանապատվության իրավունք», «սեռական հետապնդում» հասկացությունները՝ որպես աշխատողի՝ սեռական հետապնդումներից զերծ մնալու իրավունքի պաշտպանիչ կարգավորումների և մեխանիզմների համար հիմնաքար:

Փաստաթուղթը կազմեցին հետևյալ կազմակերպությունները՝

Բաց հասարակության հիմնադրամներ-Հայաստան
Թրանսփարենսի ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն ՀԿ
Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների ՀԿ
Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի- Վանաձորի գրասենյակ ՀԿ
Իրավունքի պաշտպանության և զարգացման հիմնադրամ