

Աշխատանքային
իրավահարաբերություններ և օրենսդրություն. խնդիրներ և
լուծումներ

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Երևան, 2021



Սույն ուսումնասիրությունն իրականացրել է Իրավունքի զարգացման և պաշտպանության հիմնադրամը «Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը Հայաստանի Հանրապետությունում» ծրագրի շրջանակներում՝ «Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ Իվկակոշուպցիոն Կենտրոն», «Իրավունքների պաշտպանությունն առանց սահմանների», «Կրթություն և համերաշխություն», «Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակ» կազմակերպությունների փորձագետների և անկախ փորձագետի հետ համատեղ Բաց հասարակության հիմնադրամներ-Հայաստանի աջակցությամբ:

Հետազոտական փաստաթղթում տեղ գտած տեսակետները և վերլուծությունները արտահայտում են հեղինակների կարծիքը և կարող են չհամընկնել «Բաց հասարակության հիմնադրամներ- Հայաստան» կազմակերպության տեսակետներին և դիրքորոշումներին:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒՄԻ ԹԻՄ

Ծրագրի համակարգող՝ Դավիթ Գյուրջյան, Իրավունքի զարգացման և պաշտպանության հիմնադրամ

Հետազոտող հեղինակներ՝

Գենյա Պետրոսյան, Իրավունքի զարգացման և պաշտպանության հիմնադրամ

Արաքս Մելքոնյան, «Իրավունքների պաշտպանությունն առանց սահմանների» ՀԿ

Արթուր Սաքունց, «Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակ» ՀԿ

Էլեն Մանասերյան, անկախ հետազոտող

Վահրամ Թոքմաջյան, «Կրթություն և համերաշխություն» արհմիություն

Քրիստինա Մարգարյան, «Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ Իվկակոշուպցիոն Կենտրոն» ՀԿ

© Իրավունքի զարգացման և պաշտպանության հիմնադրամ

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Նախաբան	4
Հարգարի՞ր ԿԱՍ ՊԱՐՏԱՐԻ՞ր ԱՇԽԱՏԱՆՔ	5
Երեխաների ԱՇԽԱՏԱՆՔԻՆ ԱՌՆՉՎՈՂ ԽՆԴԻՐՆԵՐ	7
ԿՈՒԵԿՏԻՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	11
ՈՐՈՇԱԿԻ ԺԱՄԿԵՏՈՎ ԿՆՔՎՈՂ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻՆ ԱՌՆՉՎՈՂ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐ	22
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՄԱՆ ՄԱՍԻՆ ԾԱՆՈՒՑՄԱՆ ԺԱՄԿԵՏՆԵՐ	25
ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՐԳԵԼՔՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ	27
ԱՇԽԱՏՈՂԻ ՓՈԽՀԱՏՈՒՑՄԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ ԱՆՀԻՄՆ ԱԶԱՏՄԱՆ ԴԵՊՔԵՐՈՒՄ	33
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՄԱՆ ԻՐԱՎԱԶՈՒԹՅՈՒՆԸ՝ ԿԵՆՍԱԹՈՇԱԿԻ ՏԱՐԻՔԻ ՀԱՄՆԵԼՈՒ ՀԻՄՔՈՎ	34
ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ ԴԺԲԱԽՏ ԴԵՊՔԵՐԻ ԿԱՊԱԿՑՈՒԹՅԱՄԲ ՎՆԱՍԻ ՓՈԽՀԱՏՈՒՑՄԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐ (ԼՈՒԾԱՐՎԱԾ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎԱՀԱՋՈՐԴԻ ԲԱՑԱԿԱՅՈՒԹՅԱՆ ԴԵՊՔՈՒՄ)	38
ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿԻ ՌԵԺԻՄԻ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԽՆԴԻՐՆԵՐ	39
ԿԱՐԳԱՊԱՀԱԿԱՆ ՊԱՏԱՄԱՆԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ԿԻՐԱՌՄԱՆ ՀԻՄՆԱՎՈՐՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	43
ԱՌԱՆՑ ԾԱՆՈՒՑՄԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՈՒՄ	45
ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ՏՆՕՐԵՆՆԵՐԻ ՆՇԱՆԱԿՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑ	48
ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐԻՆ ԱՌՆՉՎՈՂ ԱՌԱՆՁԻՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐ	51
ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁ	59

ՆԱԽԱԲԱՆ

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին և ուժի մեջ է մտել 2005 թվականի հունիսի 21-ին: Այս տարիների ընթացքում Աշխատանքային օրենսգրքում բազմիցս կատարվել են փոփոխություններ և լրացումներ: Հայաստանի Հանրապետությունում հաստատված շուկայական հարաբերությունները, իրավակիրառ պրակտիկան, սոցիալ-տնտեսական իրավիճակը, միջազգային իրավական ակտերով սահմանված պահանջների և չափանիշների շրջանակի աստիճանական ընդլայնումը, ինչպես նաև աշխատողների և գործատուների միջև կայացած հարաբերությունների զարգացումը վեր են հանում ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության մի շարք բացթողումներ և խնդիրներ, որոնք պետք է հաղթահարվեն հաշվի առնելով միջազգային իրավական փաստաթղթերի պահանջները և իրավակիրառ պրակտիկայից բխող հրամայականները:

Այս ուսումնասիրությունն ուղղված է վերոնշյալ բնույթի բազմաթիվ խնդիրների բացահայտմանը թե՛ օրենսդրության, թե՛ իրավակիրառ պրակտիկայի մակարդակում օրենսդրական դաշտը զարգացնելու, աշխատանքային իրավունքի իրացմանը նպաստելու և այդպիսով քաղաքացիների համապատասխան իրավունքի պաշտպանության մակարդակը բարձրացնելու նպատակով:

Հետազոտության համար առանցքային են հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքին, երեխաների աշխատանքին առնչվող խնդիրները, կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններին, աշխատանքային պայմանագրերին վերաբերող տարատեսակ խնդիրներ, կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու ընթացակարգերի, կրթական ոլորտի ներկայացուցիչների աշխատանքի հետ փոխկապակցված որոշ կարգավորումներ, աշխատողների փոխհատուցման իրավունքը անհիմն ազատումների, աշխատավայրում դժբախտ պատահարների դեպքերում, խտրականության արգելքը և այլն:

Հույս ունենք, որ բարձրացված խնդիրները և առաջարկվող լուծումները կշարունակվեն քննարկվել և տեղ կգտնեն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում նախատեսվող փոփոխությունների և լրացումների փաթեթում:

ՀԱՐԿԱՂԻՐ ԿԱՄ ՊԱՐՏԱՂԻՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

Հայաստանի Հանրապետությունը 2004 թ.-ի դեկտեմբերի 17-ին վավերացրել է Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ՝ նաև ԱՄԿ) թիվ 29¹ և ԱՄԿ Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին թիվ 105² կոնվենցիաները, իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն³ ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին: Այնուամենայնիվ, մինչ այսօր ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում (այսուհետ նաև՝ Օրենսգիրք) բացակայում է *հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք* եզրույթի սահմանումը: Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի՝ հարկադիր աշխատանքն արգելվում է: ՀՀ-ում պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքի արգելքը սահմանված է նաև ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 5-րդ մասով: ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 5-րդ մասի 1-ինից 3-րդ կետերը ամրագրում են, թե որ դեպքերը չեն համարվում այդպիսի աշխատանք, սակայն սահմանված չէ *պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք* եզրույթը:

Պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք եզրույթը մեկաբանելու կամ աշխատանքը որպես պարտադիր կամ հարկադիր որակելու համար անհրաժեշտություն է առաջանում հղում կատարելու ՀՀ-ի կողմից վավերացված «Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին» ԱՄԿ թիվ 29 կոնվենցիային, որի համաձայն՝ *հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք* եզրույթը նշանակում է որևէ պատժի սպառնալիքի տակ որևէ անձից պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, որի համար այդ անձը կամավոր չի հայտնել իր համաձայնությունը⁴: Այս համատեքստում հարկ է նշել, որ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը ներկայումս շրջանառության մեջ է դրել «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ⁵ (այսուհետ՝ նաև Նախագիծ), որով Աշխատանքային օրենսգիրքը լրացվում է *պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք* եզրույթը սահմանող հոդվածով: Այնուամենայնիվ, անհրաժեշտ է նկատել, որ Նախագիծով ներկայացված առաջարկը նույնպես ամբողջությամբ և համակողմանիորեն չի լրացնելու օրենսդրական բացը: Ըստ Նախագիծ՝ պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք է համարվում որևէ պատժի գործադրման սպառնալիքով անձից պահանջվող և այդ պատժի սպառնալիքի ներքո անձի կողմից կատարվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն: Ինչպես տեսնում ենք, նշված դրույթում օգտագործվել է ԱՄԿ թիվ 29 կոնվենցիայով սահմանված արտահայտության բառացի հայերեն թարգմանությունը, այն է՝ որևէ *պատժի սպառնալիք* հասկացությունը, որը, ՀՀ իրավական համակարգում *պատիժ* եզրույթի մեկնաբանման սահմանները հաշվի առնելով, կարող է հանգեցնել դրանից բխող գործողությունների շրջանակի նեղացման⁶:

Մինչդեռ, ըստ ԱՄԿ-ի, *որևէ պատժի սպառնալիք* եզրույթը վերաբերում է պատժամիջոցների/տույժերի լայն շրջանակին, որոնք կիրառվում են ինչ-որ մեկին աշխատանք

¹ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=24578>

² <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=24581>

³ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=154246>

⁴ Հոդված 2

⁵ <https://www.e-draft.am/projects/3213/about>

⁶ Նշված խնդիրը բարձրաձայնվել է նաև ՀՀ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի կողմից:

կամ ծառայություն կատարելուն պարտադրելու համար, **ներառյալ պատժամիջոցները և ուղղակի կամ անուղղակի հարկադրանքի տարբեր ձևերը**, ինչպիսիք են ֆիզիկական բռնությունը, հոգեբանական բնույթի սպառնալիքները կամ աշխատավարձի չվճարումը: *Պատժամիջոցը/տույժը* կարող է ենթադրել նաև իրավունքների կամ արտոնությունների կորուստ (օրինակ՝ առաջխաղացում, տեղափոխում կամ նոր աշխատանքի հասանելիություն)⁷: Ելնելով վերոգրյալից՝ նպատակահարմար է լրացնել նշյալ դրույթը՝ ներառելով ուղղակի կամ անուղղակի հարկադրանքի ցանկացած ձևի գործադրման սպառնալիքը, այդ թվում՝ ֆիզիկական բռնությունը, հոգեբանական բնույթի սպառնալիքները, աշխատավարձի չվճարումը, ինչպես նաև իրավունքներից կամ արտոնություններից զրկելը:

Բացի դրանից՝ Նախագծի բովանդակությունից բխում է, որ արգելվում է թե՛ աշխատանքային պայմանագիր կամ անձին աշխատանքի ընդունելու մասին անհատական իրավական ակտ չլինելու պարագայում աշխատանքի կատարումը, թե՛ այնպիսի աշխատանքի կատարումը, որը, չնայած պայմանագրի կամ անհատական իրավական ակտի առկայությանը, նախատեսված չէ կողմերի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրով կամ անձին աշխատանքի ընդունելու վերաբերյալ անհատական իրավական ակտով: Դրա հետ միասին պրակտիկայում աշխատանքային պայմանագրերում կամ անհատական իրավական ակտերում հաճախ չեն սահմանվում այն բոլոր գործառույթները, որոնք պարտավոր է կատարել աշխատողը՝ պարզապես նշելով հաստիքը, որի համար անձը ընդունվում է աշխատանքի: Մյուս կողմից ոչ բոլոր հաստատություններում են գործում պաշտոնի անձնագրեր, որոնցում սահմանված կլինեն յուրաքանչյուր պաշտոնի, հաստիքի համար նախատեսվող գործառույթների շրջանակը: Հետևաբար անհրաժեշտ է այս կարգավորումը վերանայել և հոդվածի երկրորդ մասում նախատեսել, որ արգելվում է նաև այնպիսի աշխատանքը, որը հակասում է աշխատանքային պայմանագրում կամ անհատական իրավական ակտում նշված պաշտոնին սովորաբար ներկայացվող պահանջներին և գործառույթներին, չի բխում սահմանված հաստիքի բնույթից, եթե նման աշխատանքը կամ հանձնարարությունը նախատեսված չէ պայմանագրում (անհրաժեշտ նախապայմանների առկայության պարագայում):

Նախագծի ընդունումը վերոնշյալ դիտարկումներով հնարավորություն կտա աշխատողներին և գործատուներին հստակ պատկերացում կազմելու, թե ինչ է ենթադրում պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքը, ինչպես նաև աշխատողն ինքնուրույն կկարողանա որակավորել իր աշխատանքը և գերծ մնալ թրաֆիկինգից կամ շահագործումից:

Առաջարկվում է մինչև Նախագծի ընդունումը *հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք* հասկացությունը սահմանել գործող Օրենսգրքում, իսկ Նախագծում տեղ գտած դրույթները լրացնել սույն կետում նշված դիտարկումների հաշվառմամբ:

⁷ ILO Standards on Forced Labour the New Protocol and Recommendation at a Glance, available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf. Forced Labour and Human Trafficking Casebook of Court Decisions, available at <https://www.legislationline.org/download/id/2734/file/wcms.pdf>.

ԵՐԵՒԱՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻՆ ԱՌՆՉՎՈՂ ԽՆԴԻՐՆԵՐ

Երեխաների աշխատանքին առնչվող խնդիրների մասին խոսելիս նախ պետք է արձանագրենք, որ ոչ բոլոր աշխատանքներն են որակվում որպես *երեխայի աշխատանք*, որի բացառման ուղղությամբ պետք է պայքար մղվի: *Երեխայի աշխատանք* է համարվում այն աշխատանքը, որը վնասակար է և վտանգում է նրա առողջությունը, կյանքը, բարոյական զարգացումը, ինչպես նաև խոչընդոտում է պարտադիր կրթություն ստանալու իրավունքի իրացմանը: Համապատասխան աշխատանքը որպես *երեխայի աշխատանք* որակելու հարցը մեծապես պայմանավորված է երեխայի տարիքով, աշխատանքի տեսակով և աշխատաժամանակով, ինչպես նաև աշխատանքի պայմաններով: Երեխաներն աշխատում են հիմնականում իրենց ընտանիքներին օգնելու համար, քանի որ դրանք գտնվում են ֆինանսական ոչ կայուն վիճակում: Երեխաների աշխատանքի դեպքերի մեծ մասը արձանագրվում է գյուղատնտեսության ոլորտում, ինչպես նաև ոչ ֆորմալ տնտեսությունում: Այդ ոլորտում երեխաների կողմից կատարված աշխատանքի մեծ մասը վտանգավոր է և վնասակար:

Երեխայի աշխատանքի դեմ պայքարելու շրջանակներում 1989 թվականի նոյեմբերի 20-ին Միավորված ազգերի կազմակերպությունն (ՄԱԿ) ընդունել է «Երեխայի իրավունքների մասին» կոնվենցիան (այսուհետ՝ նաև Կոնվենցիա), որտեղ սահմանված է, որ երեխա է համարվում տասնութ տարին չլրացած յուրաքանչյուր անձ, եթե, իհարկե, նա օրենքով սահմանված կարգով նախապես չի հասնում չափահասության: Համաձայն Կոնվենցիայի 32-րդ հոդվածի՝ մասնակից պետությունները ճանաչում են երեխայի՝ տնտեսական շահագործումից և այնպիսի աշխատանք կատարելուց պաշտպանվելու իրավունքը, որը կարող է վտանգավոր լինել կամ խոչընդոտել երեխայի կրթությանը կամ վնասել նրա առողջությանը և ֆիզիկական, մտավոր, բարոյական ու սոցիալական զարգացմանը: Հիմք ընդունելով վերոհիշյալ հոդվածը՝ մասնակից պետությունները, այդ թվում՝ Հայաստանի Հանրապետությունը⁸, պետք է ձեռնարկեն օրենսդրական, վարչական, սոցիալական և կրթական համապատասխան միջոցառումներ, որպեսզի ապահովեն երեխային պաշտպանելու իրավունքը վերոհիշյալ աշխատանքներից: Այդ իրավունքի պաշտպանությունն ապահովելու համար մասնակից պետությունները պետք է սահմանեն աշխատանքի անցնելու նվազագույն տարիքը, երեխայի համար հստակ աշխատաժամանակ և աշխատանքային պայմաններ, ինչպես նաև համապատասխան պատժամիջոցներ այն անձանց կամ գործատուների համար, որոնք երեխաներին կներգրավեն օրենքով չսահմանված աշխատանքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը սահմանում է, որ ցանկացած աշխատանք, որն իրականացվում է առանց աշխատանքային պայմանագրի, համարվում է անօրինական, այդ իսկ պատճառով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի դրույթները տարածվում են միայն ֆորմալ տնտեսությունում ներգրավված երեխաների աշխատանքային հարաբերությունների վրա: Սակայն Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը⁹, արձանագրելով ոչ ֆորմալ տնտեսությունում զբաղված երեխաների աշխատանքի դեպքերը, իր եզրակացություններում անդրադարձել է այս խնդրին: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը և աշխատանքի կամ աշխատանքի ընդունման նվազագույն

⁸ ՀՀ-ի համար Կոնվենցիան ուժի մեջ է մտել 1993 թվականի հուլիսի 22-ին:

⁹ Observation (CEACR)-adopted 2018, published 108th ILC session (2019), available at

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3790870:NO.

տարիքի հետ կապված դրա դրույթները, ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի դիտարկմամբ, չեն տարածվում ֆորմալ աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակներից դուրս կատարված աշխատանքի վրա, օրինակ՝ ինքնազբաղվածության կամ չվարձատրվող աշխատանքի:

Կոմիտեն իր հետևություններում անդրադառնում է Կառավարության կողմից տրամադրված տեղեկատվությանն առ այն, որ «ՀՀ-ում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքը սահմանում է, որ ստուգումներ են կազմակերպվում և իրականացվում առևտրային կամ ոչ առևտրային սուբյեկտների, ինչպես նաև անհատ ձեռնարկատերերի գործունեության իրականացման բնագավառում¹⁰, նշելով, որ այդ օրենքով որևէ հատուկ հղում չի կատարվում երեխաների զբաղվածությանը: Կոմիտեն արձանագրել է, որ ԱՄԿ-ի օժանդակությամբ Հայաստանի ազգային վիճակագրական ծառայությունն իրականացրել է մանկական աշխատանքի ազգային հետազոտություն և 2016 թվականին հրապարակել է «Երեխաների աշխատանքի Հայաստանի ազգային հետազոտություն 2015» վերլուծական զեկույցը¹¹: Զեկույցի համաձայն՝ 39300 երեխա (5–17 տարեկան երեխաների 8,7 տոկոսը) ներգրավված է եղել երեխայի աշխատանքի մեջ, որոնց մեծամասնությունը՝ (90,1 տոկոսը) գյուղատնտեսության ոլորտում: Ավելին, նրանց միայն 5 տոկոսն է եղել բանավոր պայմանագրով աշխատող, 25 տոկոսը աշխատել է իր հաշվին, իսկ 70 տոկոսը՝ ընտանիքի անդամ չվճարվող աշխատողներ: Նշելով ոչ ֆորմալ տնտեսությունում աշխատող մեծ թվով երեխաների առկայության հանգամանքը՝ Կոմիտեն հորդորել է ՀՀ Կառավարությանը անհապաղ ձեռնարկել անհրաժեշտ միջոցներ՝ ապահովելու, որ այն երեխաները, որոնք չեն գտնվում օրինական աշխատանքային հարաբերություններում, օրինակ՝ չվարձատրվող կամ ոչ ֆորմալ տնտեսությունում աշխատանք կատարող կամ ինքնազբաղված երեխաները, օգտվեն «Նվազագույն տարիքի մասին» թիվ 138 կոնվենցիայով¹² նախատեսված պաշտպանությունից: Հարկ է նկատել, սակայն, որ առայսօր ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում համապատասխան կարգավորումներ չեն նախատեսվել:

Առաջարկվում է ընդլայնել ՀՀ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի հսկողություն իրականացնելու լիազորությունները թե՛ ֆորմալ, թե՛ ոչ ֆորմալ տնտեսություններում, այդ թվում՝ եթե երեխայի աշխատանքը իրականացվում է ծնողի, որդեգրողի կամ հոգաբարձուի, խնամակալի գրավոր համաձայնությամբ:

Երեխաների աշխատանքին առնչվող կարգավորումները, ի թիվս այլ միջազգային իրավական ակտերի, սահմանված են Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի (այսուհետ՝ նաև Խարտիա) 7-րդ հոդվածով, որը երաշխավորում է երեխաների և երիտասարդների պաշտպանվածության իրավունքը:

¹⁰ «Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքը գործող խմբագրությամբ կարգավորում է Հայաստանի Հանրապետությունում կամ օտարերկրյա պետություններում գրանցված և Հայաստանի Հանրապետության տարածքում գործունեություն իրականացնող առևտրային կամ ոչ առևտրային կազմակերպություններում, հիմնարկներում, իրավաբանական անձի մասնաճյուղում կամ ներկայացուցչությունում, տեղական ինքնակառավարման մարմիններում, ինչպես նաև անհատ ձեռնարկատերերի գործունեության և քաղաքաշինական օբյեկտներում ստուգումների և ուսումնասիրությունների կազմակերպման և անցկացման հետ կապված հարաբերությունները:

¹¹ https://armstat.am/file/article/national_child_labour_survey_in_armenia_report_-_web_version.pdf

¹² <https://mlsa.am/wp-content/uploads/2016/11/%D4%B1%D5%84%D4%BF-%D5%AB-%D5%86%D5%BE%D5%A1%D5%A6%D5%A1%D5%A3%D5%B8%D6%82%D5%B5%D5%B6-%D5%BF%D5%A1%D6%80%D5%AB%D6%84%D5%AB-%D5%B4%D5%A1%D5%BD%D5%AB%D5%B6.pdf>

Մասնավորապես երեխաների և երիտասարդների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են.

1. աշխատանքի ընդունման համար որպես նվազագույն տարիք ապահովել 15 տարեկանը՝ բացառությամբ այն երեխաների, որոնք զբաղվում են ընդունված թեթև աշխատանքով՝ առանց վնասելու իրենց առողջությունը, բարոյական կերպարը կամ խանգարելու կրթությանը (...),

3. ապահովել, որ դեռևս պարտադիր կրթության ենթակա անձինք չզբաղվեն այնպիսի աշխատանքով, որի պատճառով կզրկվեն իրենց՝ կրթությունից լրիվ օգտվելու հնարավորությունից (...):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն սահմանվում է. 1) մինչև յոթ տարեկան երեխաների համար՝ օրական մինչև երկու ժամ, սակայն շաբաթվա ընթացքում ոչ ավելի, քան չորս ժամ. 2) յոթից մինչև տասներկու տարեկան երեխաների համար՝ օրական մինչև երեք ժամ, սակայն շաբաթվա ընթացքում ոչ ավելի, քան վեց ժամ. 3) տասներկուսից մինչև տասնչորս տարեկան երեխաների համար՝ օրական մինչև չորս ժամ, սակայն շաբաթվա ընթացքում ոչ ավելի, քան տասներկու ժամ. 4) տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան աշխատողների համար՝ շաբաթական մինչև 24 ժամ. 5) տասնվեցից մինչև տասնութ տարեկանների համար՝ շաբաթական մինչև 36 ժամ:

Աշխատանքային օրենսգրքի 17-րդ հոդվածը սահմանում է մինչև տասնչորս տարեկան անձանց համար թույլատրելի աշխատանքների տեսակները:

Վերոգրյալ իրավակարգավորումները Խարտիայի պահանջների լույսի ներքո գնահատվել են Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի (այսուհետ՝ նաև Կոմիտե) կողմից: Այսպես, Կոմիտեն իր 2015 թվականի հետևություններով¹³ անդրադարձել է Աշխատանքային օրենսգրքի 140-րդ հոդվածով սահմանված՝ երեխաների համար աշխատաժամանակի տևողության հարցին: 14 տարեկան երեխաների համար սահմանված աշխատաժամանակի տևողությունը՝ շաբաթական մինչև 24 ժամ, գնահատվել է Խարտիայի պահանջներին հակասող, քանի որ նման տևողությամբ աշխատանքը չի համարվել թեթև բնույթի աշխատանք: 2019 թվականի հետևություններով անդրադառնալով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում 2015 թվականին կատարված փոփոխություններին՝ Կոմիտեն¹⁴ արձանագրել է, որ 15-ից ցածր տարիքի **և պարտադիր կրթության ենթակա երեխաները** կարող են կատարել միայն թեթև աշխատանք, աշխատանքի բնույթը դադարում է թեթև լինելուց, եթե դրա տևողությունը չափազանց երկար է: Կոմիտեն գտել է, որ այն իրավիճակները, երբ երեխաները թեթև բնույթի աշխատանք են կատարում երկու ժամ տևողությամբ՝ դպրոցական օրվա ընթացքում և 12 ժամ՝ շաբաթական՝ դպրոց հաճախելու ժամանակահատվածից դուրս, համապատասխանում է Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 3-րդ մասի պահանջներին: Կոմիտեն արձանագրել է նաև, որ այն իրավիճակները, երբ 15 տարեկանից ցածր երեխան աշխատում է շաբաթական 20-25 ժամ դպրոցական կիսամյակի ընթացքում կամ երեքական ժամ դպրոցական օրվա ընթացքում կամ վեցից ութ ժամ շաբաթվա այն օրերին, երբ չի հաճախում դպրոց, հակասում է Խարտիայի պահանջներին: Հաշվի առնելով 12-14 տարեկան երեխաների աշխատաժամանակի օրական տևողությունը և շաբաթական տևողությունը՝ 14-16 տարեկան երեխաների համար՝ Կոմիտեն արձանագրել է անհամապատասխանություն Խարտիայի պահանջների հետ:

¹³ <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2015/def/ARM/7/3/EN>

¹⁴ <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2019/def/ARM/7/1/EN>

Նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ Աշխատանքային օրենսգրքի 140-րդ հոդվածը փոփոխության չի ենթարկվել՝ **12-14 տարեկան երեխաների աշխատաժամանակի օրական տևողությունը (օրական մինչև չորս ժամ) և 14-16 տարեկան երեխաների աշխատաժամանակի շաբաթական տևողությունը (շաբաթական մինչև 24 ժամ) շարունակում են հակասել Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 3-րդ մասի պահանջներին: Բացի այդ, հաշվի առնելով ՀՀ-ում պարտադիր կրթության ենթակա երեխաների սահմանային տարիքը՝ գտնում ենք, որ վերանայման են ենթակա նաև 140-րդ հոդվածով սահմանված այլ կարգավորումները Խարտիայի պահանջներին համապատասխանեցնելու նպատակով:**

Կոմիտեն անդրադարձել է նաև թեթև բնույթի աշխատանքի սահմանմանը ներպետական օրենսդրությամբ: Հաստատելով այն հանգամանքը, որ Աշխատանքային օրենսգրքի լրացված 17-րդ հոդվածը¹⁵ սահմանում է թեթև բնույթի աշխատանքի տեսակները մինչև տասնչորս տարեկան երեխաների համար (կինեմատոգրաֆիայի, մարզական, թատերական և համերգային կազմակերպություններում, կրկեսում, հեռուստատեսությունում և ռադիոյում ստեղծագործությունների ստեղծում (ստեղծագործական աշխատանք) և (կամ) կատարում, որը չպետք է վնասի նրանց առողջությանն ու բարոյականությանը, ինչպես նաև չպետք է խոչընդոտի կրթությանն ու անվտանգությանը), Կոմիտեն խնդրել է հաջորդ զեկույցում նշել այն աշխատանքի տեսակները, որոնք թույլատրելի են 14 տարեկան երեխաների համար:

Այս կապակցությամբ արձանագրում ենք, սակայն, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը չի սահմանում 14 տարեկան երեխաների համար թույլատրելի աշխատանքների տեսակները՝ սահմանափակվելով ընդամենը տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան անձանց աշխատանքում ընդգրկվելու ընդհանուր պայմանների թվարկմամբ: Մասնավորապես վերջիններս կարող են ընդգրկվել միայն իրենց առողջությանը, անվտանգությանը, կրթությանը և բարոյականությանը չվնասող ժամանակավոր աշխատանքներում:

Հետևաբար ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը հակասում է Խարտիայի պահանջներին նաև 14 տարեկան և պարտադիր կրթության ենթակա անձանց համար թույլատրելի աշխատանքների տեսակները չսահմանելու հիմքով: Բացի սրանից՝ հարկ է արձանագրել, որ նշված խնդիրները մնացել են մասամբ չլուծված նաև շրջանառության մեջ դրված Նախագծի շրջանակներում: Ավելին, Նախագծով հանվել են Հայաստանի Հանրապետությունում մինչև 14 տարեկան երեխաների աշխատանքի հնարավորությունը սահմանող կարգավորումները, ինչը գնահատում ենք խիստ խնդրահարույց: Այսպես, Եվրոպական վերանայված սոցիալական խարտիայի 7-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ կողմերը պարտավոր են աշխատանքի ընդունման համար որպես նվազագույն տարիք ապահովել 15 տարեկանը՝ բացառությամբ այն երեխաների, որոնք զբաղվում են ընդունված թեթև աշխատանքով, առանց վնասելու իրենց առողջությունը, բարոյական կերպարը կամ կրթությունը: Հաշվի առնելով գործնականում նշված խմբի երեխաների զգալի ներգրավվածությունը թեթև բնույթի աշխատանքներում՝ գտնում ենք, որ աշխատանքի իրավական հնարավորության բացառումը փաստացի հանգեցնելու է այս տարիքային խմբի երեխաների համար սահմանված երաշխիքներից զրկմանը: Նախագծով սահմանվել է նաև մինչև 18 տարեկան երեխաներին առանձին աշխատանքներում ներգրավելու

¹⁵ Մաս 2.2

արգելքը, այնուամենայնիվ, քննարկման է ենթակա այն հարցը, թե արդյոք նշված ցանկը բավարար է երեխաների պաշտպանության երաշխիքներն ամբողջությամբ կյանքի կոչելու տեսանկյունից:

Առաջարկվում է գործող օրենդրական կարգավորումներով սահմանել 14 տարեկան և պարտադիր կրթության ենթակա երեխաների համար թույլատրելի աշխատանքների տեսակները (կամ առնվազն թեթև բնույթ չունեցող աշխատանքների սպառիչ ցանկ), ինչպես նաև Խարտիայի պահանջներին համապատասխանեցնել 12-14 տարեկան երեխաների օրական և 14-16 տարեկան երեխաների, ինչպես նաև **պարտադիր կրթության ենթակա անձանց** շաբաթական աշխատաժամանակի տևողությունը, ինչպես նաև վերանայել Նախագծով մինչև 14 տարեկան երեխաների՝ թեթև բնույթի աշխատանքներում ներգրավվելու վերաբերյալ առաջարկվող արգելքը:

ԿՈՒԵՎՏԻՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Արհեստակցական կազմակերպությունների անդամակցության սահմանափակումներ

Միավորման ազատությունը Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության համար հիմնարար նշանակություն ունեցող իրավունք է՝ ելնելով դրա հատուկ և կարևոր եռակողմ կառուցվածքային առանձնահատկությունից, քանի որ աշխատողների և գործատուների ներկայացուցչական կազմակերպությունները ստեղծվում են միավորման ազատության սկզբունքով: Միավորման ազատությունը սոցիալական արդարության ապահովման սկզբունքներից մեկն է:

Միաժամանակ միավորման ազատության իրավունքն ամրագրված է նաև ՀՀ Սահմանադրության 45-րդ հոդվածում, ըստ որի՝ յուրաքանչյուր ոք ունի այլոց հետ ազատորեն միավորվելու, ներառյալ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունք: Ոչ ոքի չի կարելի հարկադրել անդամագրվել որևէ մասնավոր միավորման: Նույն հոդվածի 3-րդ մասը թույլատրում է նշված իրավունքի սահմանափակումը օրենքով՝ պետական անվտանգության, հասարակական կարգի, առողջության և բարոյականության կամ այլոց հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության նպատակով:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածը սահմանում է, որ արհեստակցական կազմակերպության մասնակից (անդամ) չեն կարող լինել Հայաստանի Հանրապետության զինված ուժերի, ոստիկանության, ազգային անվտանգության, դատախազության մարմինների ծառայողները, ինչպես նաև դատավորները և Սահմանադրական դատարանի դատավորները:

ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն իր հետևություններում պարբերաբար անդրադառնում է միավորման ազատության՝ ՀՀ օրենսդրությամբ ամրագրված սահմանափակումներին: Համաձայն Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին

թիվ 87 կոնվենցիայի¹⁶ 2-րդ հոդվածի՝ բոլոր աշխատողները և գործատուները, առանց որևէ տարբերության, իրավունք ունեն իրենց ընտրությամբ ստեղծելու կազմակերպություններ, ինչպես նաև անդամակցելու այդպիսի կազմակերպությունների: Հայաստանի վերաբերյալ 2021 թ.-ին հրապարակված հետևություններում¹⁷ ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն կրկին անդրադարձ է կատարել այդ սահմանափակումներին՝ հիշեցնելով, որ «Կոմիտեն նախապես խնդրել էր Կառավարությանը անհրաժեշտ միջոցներ ձեռնարկել Սահմանադրության և «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ կատարելու նպատակով, որպեսզի երաշխավորվի, որ աշխատողների հետևյալ կատեգորիաները՝ (i) դատախազության աշխատողներ, դատավորներ և Սահմանադրական դատարանի անդամներ; (ii) ոստիկանությունում և անվտանգության ծառայությունում աշխատող քաղաքացիական անձինք; (iii) ինքնազբաղված աշխատողներ; (iv) ազատ մասնագիտություններում ներգրավված աշխատողներ, և (v) ոչ ֆորմալ տնտեսություններում ներգրավված աշխատողներ, կարող են հիմնադրել և անդամակցել իրենց իսկ ընտրած կազմակերպություններին: Այդպիսով Կոմիտեն մեկ անգամ ևս հիշեցրել է ՀՀ Կառավարությանը, որ միավորման ազատության իրավունքից միակ թույլատրված բացառությունը վերաբերում է ոստիկանության և զինված ուժերի անդամներին և հորդորել է անհրաժեշտ միջոցներ ձեռնարկել «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ կատարելու ուղղությամբ՝ այն նպատակով, որ դատախազության աշխատակիցները, դատավորները (այդ թվում՝ Սահմանադրական դատարանի), ոստիկանության և անվտանգության ծառայություններում աշխատող քաղաքացիական անձինք, ինքնազբաղված անձինք, ազատ մասնագիտություններում ներգրավված աշխատողները և ոչ ֆորմալ տնտեսությունների աշխատողները կարողանան հիմնել կազմակերպություններ և անդամակցել (միանալ) դրանց՝ իրենց շահերն առաջ մղելու և պաշտպանելու համար:

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն ևս իր 2010¹⁸, 2014¹⁹, 2018²⁰ թվականների հետևություններով անդրադարձել է արհմիություններին անդամակցելու/հիմնելու սահմանափակումներին՝ արձանագրելով Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջների հետ անհամապատասխանություն այն հիմքով, որ աշխատողների հետևյալ կատեգորիաները՝ դատախազության մարմինների ծառայողները, ոստիկանությունում և ազգային անվտանգության ծառայությունում աշխատող քաղաքացիական անձինք, ինքնազբաղված անձինք, ազատ մասնագիտությունների աշխատողները և ոչ ֆորմալ տնտեսության աշխատողները, չեն կարող անդամակցել կամ հիմնել արհեստակցական միություններ:

Հարկ է արձանագրել, որ, ի տարբերություն ԱՄԿ-ի, Սոցիալական իրավունքների կոմիտեն ոստիկանության ծառայողների առնչությամբ ևս արձանագրել է Խարտիայի 5-րդ հոդվածի պահանջների անհամապատասխանություն այն հիմքով, որ վերջիններիս արգելվում է անդամակցել արհմիություններին: Կոմիտեն մասնավորապես գտել է՝ չնայած Խարտիայի 5-րդ հոդվածի երկրորդ նախադասությունից բխում է, որ պետությունը կարող է սահմանափակել

¹⁶ <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=40637>

¹⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4050014

¹⁸ <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/ARM/5//EN>

¹⁹ <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/ARM/5/EN>

²⁰ <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/ARM/5/EN>

նստիկանության ծառայողների կազմակերպելու իրավունքը, արդարացված չէ նշված հոդվածով նախատեսված բոլոր երաշխիքներից վերջիններիս զրկելը: Այլ կերպ ասած՝ նստիկանության ծառայողները պետք է օգտվեն արհմիությունների հիմնական իրավունքներից, որոնք ներառում են իրենց աշխատավարձերի և աշխատանքային պայմանների շուրջ բանակցելու և միավորման ազատության իրավունքները: Հետևաբար Կոմիտեն արձանագրել է, որ նստիկանության ծառայողների մասով առկա է անհամապատասխանություն Խարտիայի 5-րդ հոդվածի պահանջներին՝ արհմիություններին անդամակցելու արգելքի հիմքով:

Առաջարկվում է կատարել փոփոխություններ «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում, ինչպես նաև հարակից այլ իրավական ակտերում և սահմանել նստիկանության, դատախազության ծառայողների, դատավորների (այդ թվում՝ Սահմանադրական դատարանի), ինքնազբաղված անձանց, ազատ մասնագիտությունների աշխատողների և ոչ ֆորմալ տնտեսության աշխատողների իրավունքը՝ հիմնելու արհեստակցական կազմակերպություններ և անդամակցելու (միանալու) դրանց:

Գործադուլի իրավունքի սահմանափակումներ

Գործադուլի իրավունքը ամրագրված է մի շարք միջազգային իրավական փաստաթղթերում, ինչպիսիք են Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիրը, Եվրոպական վերանայված սոցիալական խարտիան, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությունում:

Գործադուլի իրավունքը ԱՄԿ մարմինների կողմից դիտարկվում է որպես ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայով երաշխավորված միավորման ազատության իրավունքի իրականացման ուղղակի հետևանք: Գործադուլի կազմակերպման և իրականացման իրավունքի ներառումը ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայի շրջանակներում բխում է աշխատողների կազմակերպությունների կողմից աշխատողների տնտեսական և սոցիալական շահերը պաշտպանելու նպատակից: Թեև գործադուլի իրավունքի սահմանումը զետեղված չէ որևէ ԱՄԿ կոնվենցիայում և հանձնարարականում, սակայն ԱՄԿ-ի Փորձագետների կոմիտեն հստակ արձանագրել է, որ գործադուլի իրավունքը միավորման ազատության անբաժանելի մաս է: Այդ իսկ պատճառով ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայի դրույթների կիրարկման վերաբերյալ հետևություններում պարբերաբար անդրադարձ է կատարվում այս իրավունքին:

Հայաստանի Հանրապետությունում 2004 թվականից ի վեր արհեստակցական կազմակերպությունների կողմից չի կազմակերպվել գործադուլ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում սահմանված բարդ և անիրագործելի դրույթների պատճառով, մասնավորապես Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածով ամրագրված թվաքանակին և ժամկետներին վերաբերող կարգավորումների պահպանումը գործադուլի իրականացումը գործնականում դարձնում է անիրատեսական: Այդ բարդ և անիրագործելի դրույթները հնարավորություն չեն տալիս աշխատողներին իրականացնելու իրենց սահմանադրական իրավունքը, այնինչ աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների համար գործադուլը հաճախ նրանց սոցիալական և տնտեսական շահերը պատշպանելու «վերջին միջոցն» է:

Հայաստանի վերաբերյալ 2021 թ.-ին հրապարակված հետևություններում²¹ ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն հիշեցրել է ՀՀ Կառավարությանն իր կողմից նախկինում արված հորդորի մասին՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին մասը փոփոխելու վերաբերյալ: Մասնավորապես 74-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ գործադուլ հայտարարելու մասին որոշում ընդունելու իրավունք ունի արհեստակցական միությունը այն դեպքում, եթե դրա վերաբերյալ որոշումը գաղտնի քվեարկությամբ հավանության է արժանացել՝ կազմակերպությունում գործադուլ հայտարարելիս՝ կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի երկու երրորդի կողմից կամ կազմակերպության առանձնացված (կառուցվածքային) ստորաբաժանումում գործադուլ հայտարարելիս՝ այդ ստորաբաժանման աշխատողների երկու երրորդի կողմից: Փորձագետների կոմիտեն առաջարկել էր վերանայել վերոգրյալ դրույթը՝ միայն քվեարկությանը մասնակցած ձայների քանակը հաշվի առնելու նպատակով՝ միաժամանակ շեշտելով, որ պահանջվող քվորումը և մեծամասնությունը պետք է սահմանվեն ողջամտության սահմաններում:

Կոմիտեն անդրադարձել է ՀՀ Կառավարության կողմից տրամադրված այն տեղեկատվությանը, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը ներկայումս վերանայվում է՝ պարզելու, թե արդյոք գործադուլի կազմակերպման հետ կապված բաժինները փոփոխության կարիք ունեն, թե ոչ: Կառավարությունը մասնավորապես, հայտնել է, որ առաջարկվում է փոփոխել Աշխատանքային օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին մասը՝ սահմանելով, որ որոշումը հավանության արժանանա գաղտնի քվեարկությանը մասնակցած աշխատողների մեծամասնության կողմից, եթե քվեարկությանը մասնակցել է կազմակերպության աշխատողների առնվազն 2/3-ը: Ողջունելով առաջարկվող փոփոխությունները՝ Կոմիտեն հիշեցրել է, որ աշխատողների ընդհանուր թվի 2/3-ի քվորումի ապահովումը նույնպես կարող է դժվար լինել, և գործնականում կարող է սահմանափակել գործադուլի իրավունքը: Ըստ այդմ, Կոմիտեն Կառավարությանը հորդորել է ապահովել, որ գործադուլ հայտարարելու քվեարկությանը մասնակցության անհրաժեշտ քվորումը և որոշումը հավանություն արժանացնելու համար պահանջվող մեծամասնությունը սահմանվի ողջամտության սահմաններում:

Գործադուլ հայտարարելու ընթացակարգի վերաբերյալ Փորձագետների կոմիտեի կողմից ներկայացված դիտողությունների պահպանմամբ օրենսդրական փոփոխությունների կատարումը հնարավորություն կտա արհեստակցական միություններին կազմակերպելու օրինական գործադուլներ Հայաստանի Հանրապետությունում:

Հարկ է արձանագրել, որ Նախագծով առաջարկվող փոփոխությունները նախատեսում են առավել սահմանափակող կարգավորումներ գործադուլ հայտարարելու և անցկացնելու ընթացակարգերում: Այսպես, Նախագծի 32-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 75-րդ հոդվածում գործադուլ հայտարարելու արգելք նախատեսող կազմակերպությունների ցանկից հանել ոստիկանությունը և էլեկտրամատակարարման կազմակերպությունները: Դրան զուգահեռ սահմանվել է, որ հանրային շահերի կամ այլոց հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության նպատակով ՀՀ օրենքներով կարող է լրիվ կամ մասնակի սահմանափակվել բնակչության կենսագործունեության համար առանցքային նշանակություն ունեցող այլ կազմակերպություններում, ծառայություններում, մարմիններում գործադուլի

²¹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4050014

իրավունքը: Առանցքային նշանակություն ունեցող այլ կազմակերպություններ հասկացության սահմանման բացակայության պայմաններում նշված կարգավորումները առավել անորոշ են դարձնում հնարավոր սահմանափակումների շրջանակը: Ավելին, Նախագծով գործադուլ հայտարարելու մասին որոշումը, բացի արհեստակցական միություններից, վերապահվել է նաև աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչներին (մարմնին) կամ աշխատողների ներկայացուցչական միասնական մարմնին: Դրանով պայմանավորված՝ սահմանվել են նաև կարգավորումներ գործատուին պատճառված վնասի հատուցման հետ կապված՝ անմիջականորեն գործադուլին մասնակցած աշխատողներից պահանջելու հնարավորությամբ: Սահմանվել են նաև գործադուլին մասնակցած աշխատողներին աշխատավարձ չվճարելու գործատուի իրավունքին առնչվող կարգավորումներ, որոնք ընդունելի չեն: Ենթադրվում է, որ վերոգրյալ իրավակարգավորումները պայմանավորված են եղել գործադուլ հայտարարելու իրավունքի սուբյեկտների շրջանակի ընդլայնմամբ, ինչը, սակայն, փաստացի հանգեցնելու է գործադուլ իրավունքի բովանդակագրկմանը և գործնականում այս իրավունքի իրացման բացառմանը: Ավելին, ըստ Նախագծի՝ գործադուլը հայտարարվում է այն դեպքում, եթե այդ մասին որոշումը գաղտնի քվեարկությամբ հավանության է արժանացել՝ գործատուի մոտ գործադուլի դեպքում քվեարկության մասնակցած աշխատողների ձայների մեծամասնությամբ, որը չի կարող պակաս լինել աշխատողների ընդհանուր թվի կեսից: Թեև առաջին հայացքից թվում է, թե նախատեսված կարգավորումը բխում է ԱՄԿ հանձնարարականներից, սակայն որոշման ընդունումը շարունակում է մնալ ոչ իրատեսական, քանի որ որոշման ընդունումը իրականում պայմանավորվել է կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի կեսից ավելիի ձայներով:

Առաջարկվում է սահմանել, որ գործադուլ հայտարարելու որոշումը պետք է հավանության արժանանա գաղտնի քվեարկությանը մասնակցած աշխատողների մեծամասնության կողմից, եթե քվեարկությանը մասնակցել են կազմակերպության աշխատողների առնվազն կեսը, ինչպես նաև նվազեցնել Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 2-րդ, 3-րդ և 4-րդ մասերով սահմանված ծանուցման ժամկետները: Նախագծով առաջարկվող կարգավորումները ենթակա են ամբողջական վերանայման:

Գործատուների և արհեստակցական կազմակերպությունների միություններ ստեղծելու սահմանափակումներ

«Գործատուների միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուների միություններն իրենց գործունեությունն իրականացնում են երեք մակարդակում՝ հանրապետական, ճյուղային և տարածքային.

- 1) հանրապետական մակարդակում գործատուներին ներկայացնում է գործատուների հանրապետական միությունը, որը միավորում է հանրապետությունում գործող գործատուների ճյուղային և տարածքային միությունների կեսից ավելիին.
- 2) ճյուղային մակարդակում գործատուներին ներկայացնում է գործատուների ճյուղային միությունը, որը միավորում է տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղի գործատուներին, գործատուների համապատասխան ճյուղի տարածքային միությունների, բայց ոչ պակաս, քան հանրապետությունում գործունեություն իրականացնող գործատուների տարածքային այդպիսի միությունների կեսից ավելիին.

3) տարածքային մակարդակում գործատուներին ներկայացնում է գործատուների տարածքային միությունը, որը միավորում է տվյալ վարչական տարածքի (մարզի կամ համայնքի) գործատուներին: Գործատուների տարածքային միությունները կարող են ստեղծվել ինչպես տվյալ վարչական տարածքի տնտեսության համապատասխան ճյուղի գործատուների միությունների միավորումից, այնպես էլ տվյալ վարչական տարածքի գործատուների մեծ մասի և կամ տվյալ վարչական տարածքի տնտեսության տարբեր ճյուղերի գործատուների միությունների միավորումից:

Գործատուների ճյուղային միություններում և տվյալ վարչական տարածքի տնտեսության համապատասխան ճյուղի գործատուների տարածքային միություններում գործատուների անդամագրման համար տնտեսության ճյուղերի միջև սահմանազատում չի դրվում, և յուրաքանչյուր գործատու ինքնուրույն է որոշում իր՝ այս կամ այն միությանն անդամագրվելու հարցը:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ հոդվածի համաձայն՝

արհեստակցական կազմակերպությունների տարածքային միությունը ոչ առևտրային կազմակերպության կարգավիճակ ունեցող հասարակական միավորում է, որը միավորում է որոշակի տարածքում (մարզում կամ քաղաքում կամ որևէ առանձնահատկությամբ առանձնացված տարածքում) գործող արհեստակցական միությունների կեսից ավելիին, որոնց անդամագրված են տվյալ տարածքի առավելագույն թվով աշխատողներ (...).

արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունը ոչ առևտրային կազմակերպության կարգավիճակ ունեցող հասարակական միավորում է, որը միավորում է տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) գործող արհեստակցական միությունների կեսից ավելիին, որոնց անդամագրված են տվյալ ճյուղի առավելագույն թվով աշխատողներ (...).

արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունը ոչ առևտրային կազմակերպության կարգավիճակ ունեցող հասարակական միավորում է, որը միավորում է արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունների կեսից ավելիին, որոնց անդամագրված են հանրապետությունում գործող արհեստակցական միությունների առավելագույն թվով անդամներ, իսկ անդամ կազմակերպությունները միավորում են առավելագույն թվով աշխատողների (...):

Մոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն 2014²² և 2018²³ թվականների հետևություններով անդրադարձել է գործատուների միությունների և արհեստակցական կազմակերպությունների միությունների ձևավորման համար անհրաժեշտ նվազագույն պահանջներին՝ արձանագրելով Խարտիայի պահանջների հետ անհամապատասխանություն՝ դրանց չափազանց բարձր լինելու հանգամանքով պայմանավորված: Կոմիտեն շեշտել է, որ 2011 թ.-ին ԱՄԿ Հանձնարարականների և կոնվենցիաների կիրարկման փորձագետների կոմիտեն գտել է, որ «Գործատուների միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածով սահմանված անդամագրման նվազագույն պահանջները շատ բարձր են՝ հաշվի առնելով, որ առկա է միայն մեկ հանրապետական մակարդակի, մեկ ճյուղային մակարդակի և մեկ տարածքային

²² <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/ARM/5/EN>

²³ <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/ARM/5/EN>

մակարդակի գործատուների միություն՝ վարչական տարածքի կամ տվյալ վարչական տարածքի համապատասխան տնտեսության ճյուղի մակարդակով: Կոմիտեն անդրադարձել է նաև Փորձագետների կոմիտեի 2011 թ.-ին արված դիտարմանը առ այն, որ «Գործատուների միությունների մասին» ՀՀ օրենքում և «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցությամբ կատարվեն համապատասխան փոփոխություններ՝ հանրապետական, ճյուղային և տարածքային մակարդակներում կազմակերպությունների անդամագրման նվազագույն պահանջները վերանայելու նպատակով՝ յուրաքանչյուր մակարդակում մեկից ավելի կազմակերպություն հիմնելու հնարավորության ապահովման համար²⁴:

Առաջարկվում է «Գործատուների միությունների մասին» և «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքներում կատարել փոփոխություններ՝ վերանայելով և նվազեցնելով հանրապետական, ճյուղային և տարածքային մակարդակներում կազմակերպությունների անդամագրման պահանջները:

Աշխատողների ներկայացուցչությունը

Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու իրավունք ունեն աշխատողների ներկայացուցիչները՝ արհեստակցական միությունները, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը): Միևնույն ժամանակ օրենսդիրը արհեստակցական միություններին օժտել է առանձնահատուկ իրավունքներով և պարտականություններով, որոնք սահմանված են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 2-ին մասում, այնինչ կազմակերպությունում աշխատողների ժողովի կողմից ընտրված մարմինը, չունենալով ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված որևէ կազմակերպաիրավական ձև, իրավասու չէ կնքելու կոլեկտիվ պայմանագիր, ուստի իրավասու չէ նաև կատարելու կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված պարտավորությունները:

Նշվածը հիմք ընդունելով՝ առաջարկվում է Օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը ճանաչել ուժը կորցրած և կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու իրավունքը ներառել նույն հոդվածի 2-րդ մասում, որտեղ սահմանված են այն իրավունքները, որոնք վերապահված են միայն արհեստակցական միություններին:

Կոլեկտիվ բանակցությունների արդյունավետությունը

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 45-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների կողմերը և նրանց ներկայացուցիչներն իրենց շահերը համաձայնեցնում և վեճերը լուծում են կոլեկտիվ բանակցությունների միջոցով: Կոլեկտիվ բանակցությունների ցանկություն հայտնող կողմը պարտավոր է այդ մասին գրավոր ծանուցել

²⁴ <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/ARM/5/EN>

մյուս կողմին: Ծանուցման մեջ նշվում են կոլեկտիվ բանակցությունների նպատակը, ինչպես նաև առաջարկությունները և պահանջները: Նույն հոդվածի 8-րդ մասի համաձայն՝ կոլեկտիվ բանակցությունները համարվում են չկայացած, եթե սույն հոդվածի 2-րդ մասի համապատասխան՝ ծանուցում ստացած կողմը հրաժարվում է մասնակցել կոլեկտիվ բանակցություններին: Օրենսգրքով կոլեկտիվ բանակցություններին մասնակցելու համար ծանուցում ստացած կողմի համար որևէ ժամկետ սահմանված չէ, որի ընթացքում ծանուցում ստացած կողմը կկարողանա արտահայտել իր դիրքորոշումը: Այդ ժամկետի սահմանումը հնարավորություն կտա երկու կողմերին հստակեցում մտցնել բանակցություններ իրականացնելու գործընթացում: Հարկ է արձանագրել, որ Նախագծի շրջանակներում նշված հարցին տրվել է որոշակի կարգավորում:

Առաջարկվում է Աշխատանքային օրենսգրքի 45-րդ հոդվածի 2-րդ մասում կատարել լրացում՝ սահմանելով հստակ ժամկետ ծանուցում ստացած կողմի համար կոլեկտիվ բանակցություններին մասնակցելու վերաբերյալ իր դիրքորոշումն արտահայտելու համար: Նախագծով սահմանված իրավակարգավորման ընդունումը կհանգեցնի բարձրացված խնդրի լուծմանը:

Կոլեկտիվ պայմանագրերի գրանցում

Կոլեկտիվ պայմանագրերի վերաբերյալ ԱՄԿ թիվ 91 հանձնարարականի²⁵ համաձայն՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի գրանցումն իրականացվում է ազգային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 51-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի գրանցումն իրականացնում է պետական լիազոր մարմինը՝ համապատասխան դիմումը և կոլեկտիվ պայմանագիրը ներկայացնելու դեպքում: Հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերը ստորագրման պահից տասն օրվա ընթացքում գրանցման է ներկայացնում կողմ համարվող գործատուների միությունը: Կողմերի ստորագրած և գրանցման ներկայացրած կոլեկտիվ պայմանագրի գրանցման մերժումը որևէ պատճառաբանությամբ արգելվում է:

Աշխատանքային օրենսգրքի ուժի մեջ մտնելուց հետո մինչ օրս դեռևս սահմանված չէ այն պետական լիազոր մարմինը, որը պետք է իրականացնի կոլեկտիվ պայմանագրերի գրանցումը, իսկ Նախագծով առաջարկվում է ընդհանրապես հանել պայմանագրերի գրանցման պահանջը, ինչը համարում ենք խիստ խնդրահարույց:

Առաջարկվում է սահմանել պետական լիազոր մարմին, որը կիրականացնի կոլեկտիվ պայմանագրերի գրանցումը, ինչը նաև հնարավորություն կստեղծի հստակ պատկերացում ունենալու պայմանագրերի քանակի և ՀՀ-ում սոցիալական գործընկերության մակարդակի վերաբերյալ՝ հետագա ոլորտային քաղաքականությունը մշակելու նպատակով:

²⁵ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091

Կոլեկտիվ վեճի առարկա

Աշխատանքային օրենսգրքի 64-րդ հոդվածը սահմանում է *կոլեկտիվ աշխատանքային վեճ* հասկացությունը, որի համաձայն՝ այն արհեստակցական միության և գործատուի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի կնքելու իրավունք ունեցող կողմերի միջև տարաձայնություններն են՝ կողմերի ներկայացրած ու չբավարարված պահանջների վերաբերյալ, որոնք ծագում են կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման առիթով բանակցությունների, ինչպես նաև օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքի նոր պայմանների սահմանման, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման և կատարման ընթացքում:

Իրավակիրառ պրակտիկայում բազմաթիվ են դեպքերը, երբ վեճերը, բացի օրենսգրքով ամրագրված դեպքերից, վերաբերում են նաև այլ՝ աշխատանքի հետ կապված մասնագիտական, սոցիալական և տնտեսական պահանջներին, սակայն ստացվում է, որ դրանք գործող օրենսդրության տեսանկյունից *կոլեկտիվ վեճ* չեն համարվում: Նույն կերպ *կոլեկտիվ վեճ* հասկացության շրջանակում չեն տեղավորվում նաև կոլեկտիվ պայմանագրի դադարեցման վերաբերյալ վեճերը:

Ելնելով վերոգրյալից՝ առաջարկվում է ընդլայնել *կոլեկտիվ վեճ* հասկացության բովանդակությունը, որը արհեստակցական միություններին հնարավորություն կտա բանակցելու գործատուի հետ աշխատողների աշխատանքի հետ կապված մասնագիտական, սոցիալական և տնտեսական պայմանների սահմանման և դրանց բարելավման հետ կապված հարցերի վերաբերյալ:

Մասնավորապես առաջարկվում է վերոգրյալ դրույթը շարադրել նոր խմբագրությամբ՝ հետևյալ բովանդակությամբ.

«Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը արհեստակցական միության և գործատուի միջև տարաձայնություններն են՝ կողմերի ներկայացրած ու չբավարարված պահանջների վերաբերյալ: Դրանք ծագում են աշխատողների աշխատանքի հետ կապված մասնագիտական, սոցիալական և տնտեսական պայմանների սահմանման, փոփոխման և կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման առիթով բանակցությունների, ինչպես նաև օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված պայմանների փոփոխման, դադարեցման կամ աշխատանքի նոր պայմանների սահմանման, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման և կատարման ընթացքում»:

Աշխատողների ներկայացուցիչների երաշխիքները

Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածը սահմանում է աշխատողների ներկայացուցիչների երաշխիքները: Հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողները իրենց լիազորությունների իրականացման ժամկետում, ՀՀ ՍՕ 113-րդ հոդվածին համապատասխան, չեն կարող ազատվել աշխատանքից՝ առանց աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի նախնական համաձայնության՝ բացառությամբ օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 5-րդ, 6-րդ, 8-ից 10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի:

Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 28-րդ հոդվածի պահանջներին վերոգրյալ կարգավորումը համապատասխանեցնելու նպատակով առաջարկվում է *ժամկետում* բառից հետո լրացնել «ինչպես նաև լիազորությունների ավարտից հետո՝ 6 ամսվա ընթացքում» արտահայտությունը, քանի որ, Խարտիայի վերոնշյալ հոդվածի համաձայն, Կողմերը պարտավորվում են երաշխավորել, որ ձեռնարկությունում վերջիններս կօգտվեն հուսալի պաշտպանությունից իրենց վնասող գործողություններից, ներառյալ ձեռնարկությունում որպես աշխատողների ներկայացուցիչներ նրանց կարգավիճակի կամ գործունեությունների հիման վրա աշխատանքից ազատումը:

Միաժամանակ Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ «Աշխատողին ազատելու համաձայնություն չտալու մասին որոշումը գործատուն կարող է բողոքարկել դատական կարգով: Դատարանը կարող է անվավեր ճանաչել այդ որոշումը, եթե դրանով ոտնահարվում են գործատուի շահերը»: Հարկ է արձանագրել, որ Նախագծով առաջարկվում է նշված դրույթը հանել 119-րդ հոդվածից:

Առաջարկվում է վերանայել Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի 3-րդ մասի երկրորդ նախադասությունը՝ հաշվի առնելով *գործատուի շահ* եզրույթի անորոշությունը, ինչպես նաև նման կարգավորման նախատեսման անհրաժեշտության բացակայությունը, քանի որ դատարանը համապատասխան հայցը քննելիս պետք է առաջնորդվի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված ընդհանուր կարգավորումներով և պահանջներով՝ անկախ գործատուի շահի ոտնահարման կամ դրա բացակայության հանգամանքից: Նախագծով առաջարկվող փոփոխության ընդունումը կհանգեցնի բարձրացված հարցի լուծմանը:

Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքը

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ, 25-րդ, 45-րդ, 55-րդ և 56-րդ հոդվածները սահմանում են կազմակերպության մակարդակում արհմիությունների և աշխատողների ներկայացուցիչների՝ կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու իրավունքը: ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն Հայաստանի վերաբերյալ 2021 թվականին հրապարակված հետևություններում²⁶ նշել է, որ ձեռնարկության և նրա աշխատակիցների միջև ուղղակի բանակցությունները, շրջանցելով ներկայացուցչական կազմակերպությունները, եթե այդպիսիք կան, վնասում են գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների միջև բանակցությունները խրախուսելու և խթանելու սկզբունքին:

Հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ, 25-րդ, 45-րդ, 55-րդ և 56-րդ հոդվածները և «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածը՝ կոլեկտիվ բանակցությունների նպատակով արհմիությունն իրավունք ունի ներկայացնելու կազմակերպության բոլոր աշխատողներին, եթե այդ արհմիությունը ներկայացնում է ընկերության աշխատողների կեսից ավելին: Այդ արհմիության կողմից ստորագրված կոլեկտիվ պայմանագիրը կիրառելի է տվյալ կազմակերպության բոլոր աշխատողների համար: Եթե արհմիությունը ներկայացնում է կազմակերպության բոլոր աշխատողների կեսից պակասի շահերը, ապա այն կարող է բանակցել միայն իր իսկ անդամների անունից: Արհմիության

²⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4062777

բացակայության դեպքում ներկայացուցչական գործառույթները կարող են փոխանցվել համապատասխան տարածաշրջանային կամ ճյուղային արհմիությանը: Աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ հոդվածի համաձայն՝ եթե կազմակերպությունում արհմիություն չկա, **կամ եթե գործող արհմիությունները ներկայացնում են կազմակերպության աշխատողների կեսից պակասի շահերը**, աշխատողների ժողովը (համաժողովը) կարող է ընտրել այլ ներկայացուցիչներ: Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 56-րդ հոդվածի՝ արհմիությունը, որը ներկայացնում է կազմակերպության բոլոր աշխատողների կեսից պակասի շահերը, կոլեկտիվ բանակցություններ է վարում միասնական ներկայացուցչական մարմնի միջոցով՝ այլ ընտրված ներկայացուցիչների հետ միասին:

ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն 2021 թվականի իր հետևություններում ՀՀ Կառավարությանը հիշեցրել է, որ, ելնելով ԱՄԿ թիվ 98 կոնվենցիայի դրույթներից, կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքը ցանկացած մակարդակում պատկանում է աշխատողների կազմակերպություններին, և **գործատուների կամ նրանց կազմակերպությունների և ոչ արհմիութենական աշխատողների ներկայացուցիչների միջև բանակցությունները հնարավոր են միայն այն դեպքում, երբ տվյալ մակարդակում արհմիություններ պարզապես չկան**: Կոմիտեն ընդգծել է, որ այնտեղ, որտեղ առկա է ներկայացուցչական արհմիություն, և այն ակտիվ գործում է կազմակերպությունում կամ գործունեության համապատասխան ճյուղում, աշխատողների այլ ներկայացուցիչների կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու թույլտվությունը ոչ միայն թուլացնում է արհմիության դիրքը, այլև խարխլում է ԱՄԿ-ի իրավունքները և սկզբունքները կոլեկտիվ բանակցությունների վերաբերյալ (տե՛ս Հիմնարար կոնվենցիաների 2012 թ.-ի ընդհանուր հետազոտություն, կետեր 239–240)²⁷: Կոմիտեն ավստոսանք է հայտնել առ այն, որ, չնայած իր բազմաթիվ հորդորներին, Օրենսգրքի 23-րդ հոդվածը չի փոփոխվել՝ ակնկալելով նշված հոդվածի վերանայման ուղղությամբ հրատապ միջոցների ձեռնարկում:

Առաջարկվում է վերանայել Աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ հոդվածով սահմանված և դրան վերաբերելի կարգավորումները՝ ՀՀ Կառավարությանը ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի կողմից ներկայացված բոլոր առաջարկները²⁸ հաշվի առնելու նպատակով:

Կոլեկտիվ պայմանագրի լուծումը

ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն Հայաստանի վերաբերյալ 2021 թ.-ին հրապարակված իր հետևություններում²⁹ անդրադարձել է Աշխատանքային օրենսգրքի 59-րդ հոդվածի 4-րդ և 61-րդ հոդվածի 2-րդ մասերին, որոնց համաձայն՝ եթե ձեռնարկությունը վերակազմակերպվում կամ մասնավորեցվում է, կոլեկտիվ պայմանագիրը համարվում է միակողմանիորեն լուծված՝ անկախ դրա վավերականության ժամկետից: Կոմիտեն հիշեցրել է, որ ո՛չ կազմակերպության վերակազմակերպումը, ո՛չ էլ մասնավորեցումը չպետք է ինքնաբերաբար հանգեցնեն կոլեկտիվ պայմանագրից բխող բոլոր պարտավորությունների չեղարկմանը, և կողմերն ամեն դեպքում պետք է հնարավորություն ունենան ապահովելու համապատասխան դրույթների կիրառումը:

²⁷ https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/default/files/giving_globalization_a_human_face_1.pdf

²⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4062777

²⁹ Նույն տեղում:

Կոմիտեն առաջարկել էր ՀՀ Կառավարությանը համապատասխանաբար փոփոխել այդ դրույթները: Կոմիտեն արձանագրել է Կառավարության կողմից տրված այն տեղեկատվությունը, որ մեկ կառույցի ներքո երկու կամ ավելի կազմակերպությունների միավորվելու դեպքում կոլեկտիվ պայմանագրի պահպանումն անհնար կլինի, եթե բոլոր կազմակերպություններն ունեն իրենց իսկ առանձին կոլեկտիվ պայմանագրերը, քանի որ յուրաքանչյուր իրավաբանական անձ կարող է ունենալ միայն մեկ կոլեկտիվ պայմանագիր: Կոմիտեն մի կողմից նշել է, որ Կառավարության նկարագրած իրավիճակը միայն Աշխատանքային օրենսգրքի վերոհիշյալ դրույթներում ընդգրկված բազմաթիվ հնարավոր իրավիճակներից մեկն է, որոնք վերաբերում են ընդհանուր առմամբ վերակազմակերպմանը և մասնավորեցմանը, մյուս կողմից՝ արձանագրել, որ նույնիսկ Կառավարության կողմից նշված իրավիճակում երկու կազմակերպությունների միավորումը չպետք է հանգեցնի նրան, որ աշխատողներն ավտոմատ կերպով կորցնեն կոլեկտիվ բանակցությունների արդյունքում ձեռք բերված բոլոր իրավունքներն ու երաշխիքները:

Առաջարկվում է կատարել համապատասխան օրենսդրական փոփոխություններ, որոնցով մինչև նոր կոլեկտիվ պայմանագրի շուրջ բանակցությունների վարումը և ստորագրումը կապահովվի նախորդ պայմանագրի/պայմանագրերի գործողությունը:

ՈՐՈՇԱԿԻ ԺԱՄԿԵՏՈՎ ԿՆՔՎՈՂ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻՆ ԱՌՆՉՎՈՂ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐ

Եթե անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի պարագայում աշխատանքից ազատելու դեպքում գործատուն կաշկանդված է օրենքով սահմանված հիմքերով, ապա որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի կնքման դեպքում ժամկետի լրանալն ինքնին բավարար է աշխատողին աշխատանքից ազատելու համար: Հետևաբար Աշխատանքային օրենսգրքով պետք է սահմանված լինեն բավարար երաշխիքներ գործատուների կողմից ժամկետային պայմանագրերի կնքման չարաշահումները կանխարգելելու նպատակով: Այնուամենայնիվ, ո՛չ գործող Աշխատանքային օրենսգրքով, ո՛չ Նախագծով սահմանված չեն այն երաշխիքները, որոնք բավարար կլինեն ժամկետային աշխատանքային պայմանագրերի անհիմն կնքման պրակտիկան բացառելու համար:

Այսպես, Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածը սահմանում է որոշակի ժամկետով պայմանագրերի կնքման պայմաններն ու հիմքերը՝ նախատեսելով, որ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր է կնքվում, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով՝ հաշվի առնելով կատարվելիք աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները, եթե Օրենսգրքով կամ օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ: Նույն հոդվածով սահմանված է հետևյալ դրույթը. «Եթե նույն գործատուի մոտ նույն աշխատողի հետ նույն աշխատանքի համար որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը երկարաձգվում է, կամ նույն գործատուի մոտ նույն աշխատանքի համար նույն աշխատողի հետ երկրորդ անգամ կնքվում է աշխատանքային պայմանագիր, որոնց ընդհատումը չի գերազանցում մեկ ամիսը, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով: Սույն մասում ամրագրված դրույթը չի տարածվում սույն հոդվածի 1-ին և 3-րդ մասերով նախատեսված դեպքերի վրա»:

Առաջին հայացքից թվում է, թե նշված դրույթը երաշխիք է պարունակում որոշակի ժամկետով կնքվող աշխատանքային պայմանագրերի չհիմնավորված պրակտիկան կանխարգելելու դեմ, սակայն հոդվածի 1-ին մասին արված վերապահումը արժեզրկում է նշված կարգավորումը, քանի որ այսպես թե այնպես որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է այն դեպքում, երբ աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով՝ հաշվի առնելով կատարվելիք աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները: Հետևաբար մյուս բոլոր դեպքերում պետք է կնքվի անորոշ ժամկետով պայմանագիր, ուստի և, գործող կարգավորման պահանջները հաշվի առնելով, վերոգրյալ դրույթը չի սահմանում որևէ լրացուցիչ երաշխիք, քանի որ 95-րդ հոդվածով սահմանված 1-ին մասի պահանջը կիրառելի է անկախ նրանից՝ պայմանագիրը կնքվում է առաջի՞ն անգամ, թե՞ երկարաձգվում է կամ վերակնքվում:

Նշված կարգավորման հետ միասին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասը նախատեսում է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքման դեպքերի ոչ սպառնիչ ցանկ³⁰, 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 սահմանափակվում է որոշակի ժամկետով կնքվող պայմանագրերի կնքման միայն մի քանի դեպքերի թվարկումով՝ հնարավորություն տալով գործատուին ժամկետային պայմանագրեր կնքելու նաև այլ դեպքերում՝ 1-ին մասի պայմանների հաշվառմամբ:

Իրավակիրառ պրակտիկայում աշխատանքային օրենսգրքով ամրագրված այս սկզբունքը շարունակում է հաճախակի խախտվել՝ անտեսելով նաև ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի նախադեպային որոշումներով սահմանված իրավական դիրքորոշումներն ու մեկնաբանությունները նշված սկզբունքի կիրառման վերաբերյալ: Ավելին, անգամ Վճռաբեկ դատարանի պրակտիկայում արձանագրվել են հակասական դիրքորոշումներ նշված հարցի վերաբերյալ, մասնավորապես *Գևորգյան v «Գլոբալ Գոլդ Մայնինգ» ՍՊԸ* (ԵԿԴ/2946/02/08, 16.10.2009) գործով Վճռաբեկ դատարանը, ըստ էության, չի պարզաբանել, թե մասնավորապես որ հանգամանքներն են վկայում, որ հայցվոր Ս. Գևորգյանի աշխատանքային պարտականությունները չեն կրում մշտական բնույթ: Վճռաբեկ դատարանը հաշվի չի առել Ս. Գևորգյանի փաստարկը, որ վերջինիս հետ պայմանագիրը լուծելուց հետո գործատուն աշխատանքի է ընդունել մեկ այլ իրավաբանի, մինչդեռ նույն հաստիքի համար նոր աշխատող ընդունելը կարող է վկայել աշխատանքային հարաբերության մշտական բնույթի մասին: Վճռաբեկ դատարանի այս որոշումը որոշակիորեն շեղվում է *Մկրտումյան v «ՎՏԲ-Հայաստան Բանկ» ՓԲԸ* թիվ 3-321(ՎԴ) գործով կայացված որոշմամբ արտահայտված դիրքորոշումներից:

Ելնելով վերոգրյալից և ձևավորված իրավակիրառ պրակտիկայից՝ աշխատողին օրենսդրությամբ սահմանված պաշտպանվածության տրամադրումից խուսափելու համար կնքվող ժամկետային աշխատանքային պայմանագրերի անսահմանափակ օգտագործման դեմ

³⁰ «Որոշակի ժամկետով պայմանագրեր կնքվում են նաև (...):»

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: Որոշակի լուծում կարող է տրվել նաև Օրենսգրքով այն հիմքերի սպառիչ ցանկի սահմանմամբ, որոնք կբացառեն որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը: Հարկ է արձանագրել նաև, որ 2017 թվականին Հայաստանի Հանրապետության և Եվրոպական միության միջև ստորագրված Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության մասին համաձայնագրից (որը ենթադրում է ստանձնած որոշակի պարտավորությունների շրջանակում ՀՀ օրենսդրության՝ Եվրոպական միության իրավունքին մոտարկելու պարտականություն) ևս բխում է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերից կամ հարաբերություններից բխող չարաշահումները կանխարգելու իրավական համարժեք միջոցների սահմանման պահանջը: ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանը, կատարելով ԵՄ իրավունքի հետ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համապատասխան կարգավորումների համապատասխանության գնահատում, արձանագրել է, որ գործնականում ձևավորվել է պրակտիկա, որի ընթացքում հաստատություններում և կազմակերպություններում առանցքային գործառույթների իրականացումն ապահովող պարտականությունները վերապահվում են որոշակի ժամկետով աշխատող անձանց: Առաջարկվել է օրենսդրորեն ամրագրել գործատուի հիմնական գործառույթները իրականացնող աշխատանքի համար որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու արգելքի սկզբունքը, ինչպես նաև օրենսդրորեն սահմանել այն հիմքերի սպառիչ ցանկը, որոնց առկայության դեպքում կարգելվի որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքումն ու վերակնքումը, սահմանափակել մեկ անձի հետ որոշակի ժամկետով պայմանագրերի կնքման կամ վերակնքման համար առավելագույն ժամկետը կամ դրանց հնարավորության առավելագույն քանակը³¹:

³¹ Արտահերթ հրապարակային զեկույց. Եվրոպական միության իրավունքին ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության համապատասխանության վերաբերյալ, <https://www.ombuds.am/images/files/e2d81a6b598cc4cbf523b51cc1fb4b2e.pdf>:

Առաջարկվում է Աշխատանքային օրենսգրքով բացահայտել *աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները* հասկացության իրավական բովանդակությունը՝ հնարավորինս սպառիչ կերպով սահմանելով այն աշխատանքները, որոնք իրենց բնույթով կամ կատարման պայմաններով կարող են ժամանակավոր համարվել, ինչպես նաև սահմանել այն հիմքերի սպառիչ ցանկը, որոնք կբացառեն որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը: Առաջարկվում է նաև սահմանափակել մեկ անձի հետ որոշակի ժամկետով պայմանագրերի կնքման կամ վերակնքման համար առավելագույն ժամկետը կամ դրանց հնարավորության առավելագույն քանակը (վերանայելով առկա վերապահումները):

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՄԱՆ ՄԱՍԻՆ ԾԱՆՈՒՑՄԱՆ ԺԱՄԿԵՏՆԵՐ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով սահմանվում են աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին աշխատողին ծանուցելու ժամկետները՝ աշխատանքային ստաժի հիման վրա տարբերակմամբ:

Թեև աշխատանքային ստաժի հիման վրա ծանուցման ժամկետի տարբերակման պահանջը բխում է Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի դրույթներից, այնուամենայնիվ, սահմանված ժամկետները մեծ մասամբ չեն համապատասխանում Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի կողմից Խարտիայի դրույթներին տրված մեկնաբանություններին³²:

Կոմիտեն իր մեկնաբանություններով մասնավորապես շեշտել է, որ ծանուցման ժամկետի ողջամտությունը գնահատելու չափանիշը աշխատանքային ստաժի տևականությունն է: Կոմիտեն եզրահանգել է, որ Խարտիայի պահանջներին չեն համապատասխանում հետևյալ ծանուցման ժամկետները՝ հնգօրյա ծանուցման ժամկետը՝ երեք ամսից պակաս տևողությամբ աշխատանքի դեպքում, մեկշաբաթյա ծանուցման ժամկետը՝ վեց ամսից պակաս տևողությամբ աշխատանքի դեպքում, երկշաբաթյա ծանուցման ժամկետը՝ վեց ամսից ավելի տևողությամբ աշխատանքի դեպքում, մեկ ամսից պակաս ծանուցման ժամկետը՝ մեկ տարվա տևողությամբ աշխատանքի դեպքում, ութշաբաթյա ծանուցման ժամկետը՝ առնվազն տասը տարվա տևողությամբ աշխատանքի դեպքում, տասներկուշաբաթյա ծանուցման ժամկետը՝ երկարատև անաշխատունակության հիմքով ազատված աշխատողների դեպքում, որոնք ունեն հինգ և ավելի տարիների տևողությամբ աշխատանքային ստաժ:

Բացի դրանից՝ Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 4.4 կետը կիրառելի է ոչ միայն ազատումների նկատմամբ, այլև աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման այնպիսի դեպքերի նկատմամբ, ինչպիսիք են սնանկության/լուծարման, գործատուի մահվան կամ անաշխատունակության դեպքերը (ֆիզիկական անձ լինելու դեպքում): Այն կիրառելի է նաև փորձաշրջանի նկատմամբ. ծանուցման ժամկետը փորձաշրջանի դեպքում կարող է ավելի կարճ

³² Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>, <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/ARM/4/4/EN>

լինել, քանի դեռ այն ողջամիտ է փորձաշրջանի թույլատրված առավելագույն ժամկետի համեմատությամբ: Հաջորդական ժամկետային աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողների նկատմամբ ծանուցման ժամկետները հաշվարկելիս պետք է հաշվի առնվի համապատասխան ժամկետների գումարային հաշվարկը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի վերլուծությունը վկայում է սահմանված ժամկետների՝ վերոգրյալ չափանիշներին չհամապատասխանելու մասին: Այսպես, Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ: Ինչպես տեսնում ենք, ծանուցման ժամկետի որևէ տարբերակում՝ աշխատանքային ստաժից ելնելով, Օրենսգրքով չի կատարվում:

Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու, ինչպես նաև Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված դեպքերում գործատուն պարտավոր է գրավոր ծանուցել իր մոտ մինչև մեկ տարի աշխատողին ոչ ուշ, քան 14 օր առաջ, այն դեպքում, երբ երկշաբաթյա ծանուցման ժամկետը վեց ամսից ավելի տևողությամբ աշխատանքի դեպքում Կոմիտեի կողմից գնահատվում է Խարտիայի պահանջներին հակասող: Նույն հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում՝ հինգից մինչև տասը տարի աշխատողի համար սահմանվում է 42-օրյա ծանուցման ժամկետ, այն դեպքում, երբ 12-շաբաթյա ծանուցման ժամկետը՝ երկարատև անաշխատունակության հիմքով ազատված աշխատողների դեպքում, որոնք ունեն հինգ և ավելի տարիների տևողությամբ աշխատանքային ստաժ, ևս գնահատվում է Խարտիայի պահանջներին հակասող: Նույն հիմքով հակասող կղիտարկվի նաև տասնհինգ տարուց ավելի ստաժ ունեցող աշխատողի դեպքում՝ սահմանված 60-օրյա ժամկետը: Տասից մինչև տասնհինգ տարվա ստաժ ունեցող աշխատողի դեպքում սահմանվում է 49-օրյա ժամկետ այն դեպքում, երբ ութշաբաթյա /56 օր/ ծանուցման ժամկետը՝ առնվազն տասը տարվա տևողությամբ աշխատանքի դեպքում, Կոմիտեի կողմից գնահատվում է Խարտիայի պահանջներին հակասող:

Բացի դրանից՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 100-րդ և 101-րդ հոդվածները սահմանում են սեզոնային և ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագրերին առնչվող հատուկ ծանուցման ժամկետներ (առնվազն 3 օր առաջ ծանուցելու պահանջ), որոնք ևս չեն համապատասխանում Կոմիտեի կողմից սահմանված պահանջներին:

Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ, 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու՝ առանց աշխատողին ծանուցելու: Նշված դեպքերը ներառում են աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու, աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքերը, աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքը, աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու դեպքը, անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու դեպքը, պարտադիր բժշկական գնությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքը: Մինչդեռ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական

կոմիտեի կողմից Խարտիային տրված մեկնաբանությամբ՝ աշխատողի կողմից իր պարտականությունների չկատարումը, աշխատողի նկատմամբ վստահության կորուստը՝ որպես առանց ծանուցման աշխատանքից ազատելու հիմքեր, դիտարկվել են կրկին Խարտիայի պահանջներին հակասող:

Առաջարկվում է Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի պահանջներին համապատասխան վերանայել աշխատողին աշխատանքից ազատելու դեպքերում ծանուցում իրականացնելու Օրենսգրքով սահմանված ժամկետները, ինչպես նաև առանց ծանուցման աշխատանքից ազատելու հնարավորություն սահմանող հիմքերի շրջանակը:

ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՐԳԵԼՔՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ

Սահմանում

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքի իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են պաշտպանել արդյունավետ կերպով իր ապրուստը վաստակելու աշխատողի իրավունքը նրա կողմից ազատորեն ընտրված ցանկացած աշխատանքով:

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի կողմից Խարտիայի դրույթներին տրված մեկնաբանության համաձայն³³՝ Խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասը ներառում է երեք հիմնական բաղադրիչ՝

- 1) աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության բոլոր ձևերի արգելք,
- 2) հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի արգելք,
- 3) ազատորեն ընտրված ցանկացած աշխատանքով իր ապրուստը վաստակելու աշխատողի իրավունքին միջամտող ցանկացած գործելակերպի արգելք:

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի կողմից 2016 թ.-ին Հայաստանի վերաբերյալ ընդունված հետևություններով (2016/def/ARM/1/2/EN)³⁴ արձանագրվել է Խարտիայի պահանջների հետ անհամապատասխանություն՝ անուղղակի խտրականությունը ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված և արգելված չլինելու հիմքով, ինչպես նաև աշխատանքի ընդունման փուլում խտրականության արգելքի բացակայության հիմքով: Նույն խնդիրներն արձանագրվել են նաև Հայաստանի վերաբերյալ Կոմիտեի 2020 թվականի հետևություններով³⁵:

Թեև 2019 թ.-ին ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը լրացվել է նոր՝ խտրականության արգելքին առնչվող հոդվածով (հոդված 3.1), այնուամենայնիվ, գտնում ենք, որ այն ամբողջությամբ չի հասցեագրում Կոմիտեի 2016 թվականի հետևություններով բարձրացված խնդիրները:

³³ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, December 2018, p. 57, available at <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>.

³⁴ <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/ARM/1/2/EN>

³⁵ <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/ARM/1/2/EN>

Մասնավորապես հետևություններով արձանագրվել էր, որ օրենսդրությամբ նախատեսված չեն ուղղակի և անուղղակի խտրականության հստակ և համապարփակ սահմանում և արգելք, որոնք կծածկեն աշխատանքային հարաբերությունների և զբաղվածության ոլորտների բոլոր ասպեկտները, ներառյալ աշխատանքի ընդունման փուլը: Օրենսդրությունը պետք է արգելի ինչպես ուղղակի, այնպես էլ անուղղակի խտրականությունը. այն պետք է արգելվի աշխատանքի ընդունման և առհասարակ աշխատանքային պայմանների հետ կապված հարաբերություններում (վարձատրություն, վերապատրաստում, առաջխաղացում, տեղափոխում և ազատում կամ այլ բացասական հետևանքների առնչությամբ): Մինչդեռ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3.1 հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով, և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ:

Վերոգրյալ իրավակարգավորման շրջանակներում բացակայում է անուղղակի խտրականության սահմանումը: Ըստ Կոմիտեի կողմից տրված մեկնաբանությունների³⁶՝ անուղղակի խտրականությունը ծագում է, երբ որևէ միջոց կամ գործելակերպ կիրառվում է նույնական եղանակով բոլորի նկատմամբ, անձանց նկատմամբ, որոնք ունեն հատուկ կրոն կամ հավատք, հաշմանդամություն, հատուկ տարիք, սեռական կողմնորոշում, քաղաքական հայացքներ, էթնիկական ծագում և այլ հատուկ հատանիշներ: Խտրականությունը կարող է առաջանալ նաև բոլոր վերաբերելի տարբերությունները հաշվի չառնելու կամ համարժեք քայլեր չձեռնարկելու հետևանքով՝ սահմանված իրավունքների և կոլեկտիվ առավելությունների՝ բոլորի համար իրական հասանելիությունը ապահովելու նպատակով:

Բացի դրանից՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով ամբողջությամբ սահմանված չէ նաև աշխատանքի ընդունման փուլում հնարավոր խտրականության դրսևորման արգելքը: Օրենսգրքի 3.1 հոդվածի 2-րդ մասը արգելում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման (...) դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը³⁷, իսկ 3-րդ մասը արգելում է խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ պայմանի սահմանումը միայն աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում), մինչդեռ աշխատանքի ընդունման փուլում խտրականությունը կարող է

³⁶ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, December 2018, available at <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>.

³⁷ Այսինքն՝ արդեն իսկ ծագած աշխատանքային հարաբերությունների դեպքում խտրականության արգելք:

դրսևորվել ամենատարբեր եղանակներով և չի սահմանափակվում աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում բացահայտ խտրական պայմանների նախատեսմամբ: Ավելին, Օրենսգրքի 3.1 հոդվածով խտրականության արգելքը սահմանվում է նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորմամբ կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքով, մինչդեռ աշխատանքային իրավունքները, պայմանները և երաշխիքները կարող են սահմանվել նաև կոլեկտիվ և աշխատանքային պահմանագրերով, ներքին իրավական ակտերով: **Հետևաբար խտրականության սահմանումը թերի է նաև դրանում ներառված իրավունքների շրջանակի տեսանկյունից:**

Կոմիտեն իր հետևություններում անդրադարձել է նաև սեռական կողմնորոշման հիմքը խտրականության արգելք սահմանող հիմքերի շրջանակում չներառելու հարցին³⁸:

Ընթացակարգային երաշխիքներ

Ըստ Կոմիտեի կողմից տրված մեկնաբանությունների³⁹, ներպետական օրենսդրությունը պետք է սահմանի խտրականության դեպքում համարժեք և արդյունավետ պաշտպանության միջոցներ:

- ✓ Առաջին հերթին՝ ենթադրյալ խտրականության դրսևորման դեպքում պետք է սահմանված լինի դատարան դիմելու իրավունք: Աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման դեպքերում արհեստակցական միությունների կողմից գործողություն ձեռնարկելու, այդ թվում՝ անհատի անունից դիմելու իրավունքի ճանաչումը, ինչպես նաև շահագրգիռ խմբերին (խտրականության արգելքի խախտման վերաբերյալ որոշում ստանալու առնչությամբ) կոլեկտիվ գործողություն ձեռնարկելու իրավունքով օժտելը ևս նպաստում է խտրականության դեմ պայքարին՝ Խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասին համապատասխան:
- ✓ Երկրորդ՝ պետք է պաշտպանություն նախատեսված լինի գործատուի կողմից ազատման կամ այլ պատժողական բնույթի գործողության դեմ բողոք կամ այլ իրավական ընթացակարգ նախաձեռնած աշխատողի նկատմամբ:
- ✓ Երրորդ՝ ներպետական օրենսդրությունը պետք է սահմանի խտրականության վերաբերյալ գործերով ապացուցման բեռի բաշխում հոգուտ հայցվորի:
- ✓ Չորրորդ՝ խտրականության գոհերի համար նախատեսված պաշտպանության միջոցները պետք է լինեն համարժեք, համաչափ և զսպող բնույթի: Ուստի խտրականության բոլոր դրսևորումների, այդ թվում՝ խտրական բնույթի աշխատանքից ազատման դեպքերի համար սահմանվող փոխհատուցումը պետք է համաչափ լինի խտրականության գոհի կրած վնասին և բավարար չափով զսպող բնույթ ունենա գործատուի համար: Վերոգրյալ չափանիշներին հակասող փոխհատուցման առավելագույն շեմի սահմանումը արգելվում է:

³⁸<http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/ARM/1/2/EN>

³⁹ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, December 2018, p. 59, available at <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>

Հաշվի առնելով վերոգրյալ չափանիշները՝ արձանագրենք, որ **ՀՀ օրենսդրությունը չի նախատեսում աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման վերաբերյալ բոլոր գործերով ապացուցման բեռի բաշխման կարգ հոգուտ հայցվորի:**

Այսպես, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված ընդհանուր կանոնի համաձայն՝ գործին մասնակցող յուրաքանչյուր անձ պարտավոր է ապացուցել իր պահանջների և առարկությունների հիմքում դրված և գործի լուծման համար նշանակություն ունեցող փաստերը⁴⁰: ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 24-րդ գլուխը սահմանում է առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթի կարգը, որի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագրի փոփոխման, լուծման և աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հետ կապված անհատական աշխատանքային վեճերի քննության ժամանակ վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած, ինչպես նաև տվյալ անհատական իրավական ակտի ընդունման օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերն ապացուցելու պարտականությունը կրում է պատասխանողը:

Այսպիսով, վերոգրյալից բացի՝ աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման մյուս բոլոր դեպքերում (օրինակ՝ վարձատրության /կնքման պահին սահմանվող/, առաջխաղացման, վերապատրաստման, խրախուսական միջոցների կիրառման և այլ բնագավառներում) ապացուցման բեռի բաշխման հատուկ կարգ սահմանված չէ, ինչը հանգեցնում է Խարտիայի պահանջների հետ ուղղակի անհամապատասխանության:

Ինչպես նշվեց, Խարտիայի պահանջներից բխում է խտրականության բոլոր դրսևորումների, այդ թվում՝ խտրական բնույթի աշխատանքից ազատման դեպքերի համար փոխհատուցման ապահովման պահանջը, որը պետք է համաչափ լինի խտրականության գոհի կրած վնասին և բավարար չափով զսպող բնույթ ունենա գործատուի համար:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի ուսումնասիրությունը վկայում է այն մասին, որ **օրենսդրությամբ բացակայում է Խարտիայի պահանջներից բխող փոխհատուցման ամբողջական մեխանիզմը՝ աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման դեպքերի համար:** Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը սահմանում է աշխատանքի պայմանների փոփոխման, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը ոչ օրինական կարգով լուծման դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի կամ աշխատավարձի տարբերության գանձման կարգ: Բսկ աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցման վճարումից բացի դատարանը սահմանում է աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուսապատիկի չափով:

Այսպիսով, հարկադիր պարապուրդի համար վճարումը, ինչպես նաև աշխատանքի վերականգնման անհնարինության դեպքում հատուցման վճարումը փոխկապակցված են

⁴⁰ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրք, հոդված 62:

բացառապես աշխատանքից ապօրինի ազատման դեպքերի հետ, մինչդեռ աշխատանքային հարաբերություններում խտրականությունը կարող է դրսևորվել մի շարք այլ՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հետ չկապված եղանակներով, ինչի պարագայում որևէ փոխհատուցման հնարավորություն ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված չէ: Բացի դրանից՝ **աշխատանքից ապօրինի ազատման դեպքերում (ինչը ենթադրաբար կարող է ներառել նաև խտրական հիմքերով ազատումը) սահմանված փոխհատուցման համար նախատեսված է առավելագույն շեմ (ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուսապատիկի չափը), ինչն արդեն իսկ Կոմիտեի կողմից 2016 թ.-ին և 2020 թ.-ին Հայաստանի վերաբերյալ ընդունված հետևություններով⁴¹ ճանաչվել է Խարտիայի պահանջներին հակասող: Գտնում ենք, որ խնդրահարույց է նաև այս փոխհատուցումը բացառապես աշխատանքի վերականգնման անհնարինությամբ պայմանավորելը:**

Ինչ վերաբերում է մյուս ընթացակարգային երաշխիքներին, ապա այստեղ ևս առկա են օրենսդրական բացեր և անհամապատասխանություններ, մասնավորապես ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված չէ աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման դեպքերում արհեստակցական միությունների կողմից աշխատողի անունից դատարան դիմելու իրավունքը, ինչպես նաև շահագրգիռ խմբերի/կազմակերպությունների կողեկտիվ գործողությունն ձեռնարկելու իրավունքը:

Բողոք կամ այլ իրավական ընթացակարգ նախաձեռնած աշխատողի նկատմամբ գործատուի կողմից ազատման կամ այլ պատժողական բնույթի գործողության դեմ պաշտպանության ապահովման նպատակով օրենսդրական կարգավորումները ևս թերի են: Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել օրենքների, այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի խախտման համար գործատուին պահանջներ ներկայացնելը, **մինչդեռ նշված երաշխիքը սահմանափակ է թե՛ հնարավոր խախտումների (նորմատիվ իրավական ակտերի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի խախտում), թե՛ պահանջի ներկայացման սուբյեկտների շրջանակի տեսանկյունից** (միայն գործատու):

Այլընտրանքային ծառայության ժամկետ

2016 թ.-ի և 2020 թ.-ի հետևություններով Կոմիտեն անդրադարձել է ՀՀ-ում այլընտրանքային աշխատանքային ծառայության ժամկետի (36 ամիս) չափից ավել տևականությանը այլընտրանքային զինվորական ծառայության (30 ամիս) համեմատությամբ և այս մասով արձանագրել է Խարտիայի պահանջների խախտում⁴²: Այնուամենայնիվ, առայսօր «Այլընտրանքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը այլընտրանքային աշխատանքային ծառայության ժամկետների մասով փոփոխության չի ենթարկվել:

Հանրային ծառայության մատչելիությունը օտարերկրյա քաղաքացիների համար

⁴¹ <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/ARM/1/2/EN>, <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/ARM/1/2/EN>

⁴² Նույն տեղում:

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 13-րդ հոդվածի համաձայն՝ հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք ունեն հանրային ծառայության տվյալ պաշտոնի անձնագրով (աշխատատեղի նկարագրով) ներկայացվող պահանջները բավարարող և պետական ծառայության առանձին տեսակները, ինչպես նաև համայնքային ծառայությունը կարգավորող Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով նախատեսված պահանջները բավարարող **Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները**, իսկ համայնքային ծառայության դեպքում՝ նաև Հայաստանի Հանրապետությունում փախստականի կարգավիճակ ունեցողները՝ անկախ ազգությունից, ռասայից, սեռից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից:

Կոմիտեն Հայաստանի վերաբերյալ ընդունված 2016 թ.-ի և 2020 թ.-ի հետևություններով անդրադարձել է քաղաքացիական ծառայության օտարերկրացիների համար մատչելիության խնդրին: Անդրադառնալով «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիության վերաբերյալ սահմանափակմանը՝ Կոմիտեն նշել է, որ անդամ պետությունները կարող են սահմանել աշխատանքի թույլտվություն ստանալու պահանջ օտարերկրացիների համար, սակայն չեն կարող աշխատանքի ընդունվելու ընդհանրական արգելք նախատեսել անդամ պետությունների քաղաքացիների համար՝ Խարտիայի G հոդվածով սահմանված հիմքերի շրջանակից դուրս: Աշխատանքի միակ տեսակը, որի մատչելիությունը կարող է սահմանափակվել օտարերկրացիների համար, հանրային շահի կամ ազգային անվտանգության պաշտպանության հետ անմիջականորեն կապված աշխատանքն է, որ փոխկապակցված է հանրային իշխանության իրականացման հետ: 2020 թ.-ին ընդունված հետևություններով Կոմիտեն արձանագրել է, որ նման ընդհանրական արգելքը հակասում է Խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի պահանջներին:

Առաջարկվում է.

- օրենսդրությամբ սահմանել *անուղղակի խտրականություն* հասկացությունը և դրա դրսևորման հնարավոր եղանակները, ինչպես նաև նախատեսել խտրականության դրսևորման լիարժեք արգելք աշխատանքի ընդունման փուլում.
- սահմանել աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման վերաբերյալ բոլոր գործերով ապացուցման բեռի բաշխման կարգ՝ հոգուտ հայցվորի.
- սահմանել աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման բոլոր դեպքերի համար լիարժեք փոխհատուցման մեխանիզմ՝ առանց փոխհատուցման առավելագույն շեմ սահմանելու.
- սահմանել աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման դեպքերում արհեստակցական միությունների կողմից աշխատողի անունից դատարան դիմելու իրավունքը, ինչպես նաև շահագրգիռ խմբերի/կազմակերպությունների կողեկտիվ գործողություն ձեռնարկելու իրավունքը.
- ընդլայնել Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածով սահմանված երաշխառությունները՝ սահմանելով, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել՝ ոչ միայն օրենքների, նորմատիվ իրավական այլ ակտերի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի, այլ նաև այլ բնույթի խախտումների համար պահանջներ ներկայացնելը (ոչ միայն գործատուին).

- վերանայել այլընտրանքային աշխատանքային ծառայության առավելագույն ժամկետը՝ այն նվազեցնելու նպատակով.
- հանրային ծառայությունը կարգավորող օրենսդրության փոփոխությունների միջոցով ապահովել հանրային ծառայության ոլորտում աշխատանքի մատչելիության իրավունքը օտարերկրացիների համար՝ բացառությամբ հանրային շահի կամ ազգային անվտանգության պաշտպանության հետ անմիջականորեն կապված աշխատանքների:

ԱՇԽԱՏՈՂԻ ՓՈԽՆԱՏՈՒՑՄԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ ԱՆՀԻՄ ԱԶՍՏՄԱՆ ԴԵՊԲԵՐՈՒՄ

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 24-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կոդները պարտավորվում են ճանաչել պատշաճ փոխհատուցման կամ այլ համապատասխան օգնության նկատմամբ այն աշխատողների իրավունքը, որոնք աշխատանքից ազատվել են առանց հիմնավորված պատճառի: Կոմիտեի կողմից տրված մեկնաբանությունների համաձայն⁴³՝ փոխհատուցման համակարգը համարվում է համարժեք, եթե այն ներառում է հետևյալ դրույթները

- աշխատանքից ազատվելու պահից մինչև բողոքարկման մարմնի կողմից որոշման կայացման պահը կրած ֆինանսական կորուստների փոխհատուցում.
- աշխատանքի վերականգնվելու հնարավորություն և/կամ
- անհրաժեշտ չափով բարձր փոխհատուցում, որն ի գործու կլինի հետ պահելու գործատուին նման գործելակերպից և փոխհատուցելու աշխատողի վնասները:

Փոխհատուցման ցանկացած առավելագույն շեմի սահմանումը, որը կազդի փոխհատուցման համաչափության, ինչպես նաև դրա կանխարգելիչ բնույթի վրա, արգելվում է: Եթե նյութական վնասի հատուցման համար գործում է նման շեմ, ապա խախտման զոհը պետք է հնարավորություն ունենա ստանալու ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում այլ իրավական ճանապարհներով (օրինակ՝ խտրականությանն առնչվող օրենսդրությամբ), իսկ դատարանները պետք է որոշումը կայացնեն ողջամիտ ժամկետում:

Կոմիտեի կողմից 2012 թ.-ին Հայաստանի վերաբերյալ ընդունված հետևություններով⁴⁴ արձանագրվել է Խարտիայի պահանջների հետ ներպետական օրենսդրության անհամապատասխանություն՝ աշխատանքից անօրինական ազատման դեպքում փոխհատուցման առավելագույն չափի անհամարժեքության հիմքով:

2020 թվականի հետևություններով⁴⁵ անդրադառնալով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի կարգավորումներին (մասնավորապես աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցման հարցին՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուսապատիկի չափով)՝ Կոմիտեն արձանագրել է, որ ներպետական

⁴³ <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>

⁴⁴ <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/ARM/24/EN>

⁴⁵ <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/ARM/24/EN>

օրենսդրությունը սահմանում է փոխհատուցման առավելագույն չափ: Ինչ վերաբերում է աշխատանքից անօրինական ազատման դեպքում ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում ստանալու իրավական ճանապարհներին, Կոմիտեն արձանագրել է, որ Կառավարության գեկույցով հղում է կատարվել ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 17, 162 և 1087² հոդվածներին և հարցադրում է կատարվել առ այն, թե արդյոք կարող է ոչ նյութական վնասի փոխհատուցման հայց ներկայացվել դատարան՝ խտրականության դրսևորման հետ չկապված աշխատանքից ազատվելու դեպքում՝ առկախելով վերջնական հետևությունը նշված տեղեկատվությունից:

Հաշվի առնելով այն, որ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրքը չի նախատեսում փոխհատուցման իրավունք աշխատանքից անօրինական ազատման դեպքում, Կոմիտեին համապատասխան տեղեկատվությունը տրամադրելուց հետո արձանագրվելու է հակասություն Խարտիայի պահանջների հետ: Ավելին, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրքը⁴⁶ առանձին իրավունքների խախտման դեպքում սահմանում է ոչ նյութական վնասի հատուցման հնարավորություն միայն պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի կամ դրա պաշտոնատար անձի որոշման, գործողության կամ անգործության հետևանքով խախտում արձանագրվելու դեպքում, և հետևաբար այս հնարավորությունը կիրառելի չէ մասնավոր հարաբերություններում իրավունքի խախտման դեպքում ոչ նյութական վնասի հատուցման հարաբերությունների նկատմամբ:

Այսպիսով, արձանագրում ենք, որ ՀՀ օրենսդրությունը չի համապատասխանում Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջներին՝ աշխատանքից անօրինական ազատման դեպքում նախատեսված փոխհատուցման առավելագույն չափի անհամարժեքության հիմքով:

Առաջարկում ենք վերացնել աշխատանքից անօրինական ազատման դեպքում /վերականգնելու անհնարինության պարագայում/ նախատեսված փոխհատուցման առավելագույն սահմանաչափ սահմանող կարգավորումը և ապահովել ոչ նյութական վնասի հատուցման համարժեք մեխանիզմ:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՄԱՆ ԻՐԱՎԱԶՍՓՈՒԹՅՈՒՆԸ՝ ԿԵՆՍԱԹՈՇԱԿԻ ՏԱՐԻՔԻ ՀԱՄԱԵԼՈՒ ՀԻՄՔՈՎ

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 24-րդ հոդվածը երաշխավորում է պաշտպանվածության իրավունքը աշխատանքից ազատելու դեպքերում: Համաձայն հիշյալ հոդվածի՝ աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել.

ա) բոլոր աշխատողների այն իրավունքը, որը կապահովի նրանց աշխատանքից ազատելու արգելքը՝ առանց նման ազատման համար հիմնավորված պատճառների, որոնք կապված են նրանց ընդունակության կամ վարքի հետ կամ հիմնված են ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության գործնական պահանջների վրա,

⁴⁶ Հոդված 162.1

բ) պատշաճ փոխհատուցման կամ այլ համարժեք միջոցի նկատմամբ այն աշխատողների իրավունքը, որոնք աշխատանքից ազատվել են առանց հիմնավորված պատճառի:

Ըստ Կոմիտեի կողմից տրված մեկնաբանությունների՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատողի կենսաթոշակային տարիքի հասնելու հիմքով հակասում է Խարտիայի պահանջներին, քանի դեռ պայմանագրի լուծումը չի պատճառաբանվել Խարտիայի 24-րդ հոդվածով վկայակոչված հիմնավոր պատճառներից որևէ մեկով: Այն օրենսդրությունը, որը հնարավորություն է ընձեռնում աշխատողին ազատելու աշխատանքից ուղղակիորեն տարիքի հիմքով, հետևաբար չի ապահովում պաշտպանվածության իրավունքը աշխատանքից ազատվելու դեպքերում, հակասում է Խարտիայի պահանջներին:

Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) v. Norway գործով Կոմիտեն ճանաչել է Խարտիայի 24-րդ և 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի խախտում այն հիմքով, որ ներպետական օրենսդրությունը սահմանում էր 62 տարին լրացած նավաստիներին աշխատանքից ազատելու հնարավորություն՝ անկախ նրանց ընդունակություններից կամ վարքից, ինչպես նաև ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության գործնական պահանջներից:

2012 թ.-ին և 2016 թ.-ին Հայաստանի վերաբերյալ ընդունված Կոմիտեի հետևություններով արձանագրվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով սահմանված կենսաթոշակային տարիքով պայմանավորված աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքի անհամապատասխանություն Խարտիայի պահանջներին: 2020 թ.-ին ընդունված հետևություններով Կոմիտեն արձանագրել է, որ Աշխատանքային օրենսգրքում 2015 թ.-ին կատարված փոփոխություններով համապատասխան դրույթը վերախմբագրվել է՝ իրավունք վերապահելով գործատուին աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսուհինգ տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով:

Անդրադառնալով կատարված փոփոխության բովանդակությանը, որը հնարավորություն է տալիս կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը միայն աշխատանքային պայմանագրով նման հնարավորության սահմանված լինելու պարագայում, Կոմիտեն շեշտել է, որ Խարտիայի 24-րդ հոդվածը հնարավորություն է ընձեռնում աշխատանքային հարաբերությունը դադարեցնելու միայն երկու խումբ պատճառների դեպքում՝ առնչվող աշխատողի վարքին և ընդունակություններին ու ձեռնարկության գործնական պահանջներին (տնտեսական պատճառներ): Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատողի ազատումը կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով հակասում է Խարտիայի պահանջներին, քանի դեռ աշխատանքային հարաբերության դադարեցումը պայմանավորված չէ վերոգրյալ պատճառներով: Այնուհետև Կոմիտեն հարցադրում է կատարել Կառավարությանն առ այն, թե արդյոք գործատուից պահանջվում է վկայակոչել նաև թվարկված պատճառներից (աշխատողի վարքին և ընդունակություններին կամ ձեռնարկության գործնական պահանջներին առնչվող) որևէ մեկը՝ աշխատանքից ազատելը հիմնավորելու համար: Վերջնական հետևության կատարումը առկախվել է պայմանավորված նշված տեղեկության ստացմամբ:

Հաշվի առնելով այն, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետով ամրագրված հիմքը հանդիսանում է թե՛ անորոշ և թե՛ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծման ինքնուրույն հիմք, որը հնարավորություն է տալիս առանց որևէ այլ պատճառաբանության լուծելու պայմանագիրը և չի փոխկապակցվում աշխատողի վարքագծի կամ կարողությունների գնահատման հետ, Կոմիտեի կողմից սույն կարգավորումը կրկին դիտարկվելու է որպես Խարտիայի պահանջներին հակասող սահմանափակում:

Հատկանշական է, որ ՀՀ Սահմանադրական դատարանը 24.02.2009 թ.-ին կայացված թիվ ՍԴՌ-792 որոշմամբ անդրադարձել է կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման իրավաչափության հարցին: Նշված որոշմամբ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը՝ այնքանով, որքանով չի երաշխավորում հավասար և ոչ խտրական իրավապայմանագրային հարաբերություններ աշխատողի և գործատուի միջև, ճանաչվել է Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 14.1. և 32 հոդվածներին հակասող և անվավեր: Այնուամենայնիվ, 11.10.2011 թ.-ի թիվ ՍԴՌ-991 որոշմամբ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետը, 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետը Սահմանադրական դատարանի կողմից ճանաչվել է Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը համապատասխանող այն դեպքում, երբ բովանդակային էական փոփոխության համապատասխան հիմքը չէր ենթարկվել (աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով պայմանագրի լուծման իրավաչափությունը պայմանավորվել էր աշխատանքային պայմանագրում այլ բան նախատեսված չլինելու հանգամանքով): ՀՀ Սահմանադրական դատարանի 11.10.2011 թ.-ի թիվ ՍԴՌ-991 որոշումը խնդրահարույց է նաև բերված հիմնավորումների տեսանկյունից:

Ելնելով վերոգրյալից՝ արձանագրում ենք, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետով սահմանված դրույթը հակասության մեջ է գտնվում Խարտիայի պահանջների հետ այնքանով, որքանով հնարավորություն է ընձեռնում գործատուին լուծելու կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ աշխատողի որոշակի տարիքը լրանալու հիմքով (63 կամ 65)՝ առանց փոխկապակցելու դա աշխատողի կարողությունների գնահատման կամ գործատուի հետ կապված տնտեսական պատճառների հետ:

Հարկ ենք համարում անդրադառնալ նաև ուսումնական հաստատությունների տնօրենների պաշտոնավարման տարիքային սահմանափակման խնդրին՝ պետական և ոչ պետական ուսումնական հաստատությունների մակարդակներում:

«Կրթության մասին» ՀՀ օրենքի 27-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ ոչ պետական ուսումնական հաստատությունները կարող են ունենալ օրենքով նախատեսված ցանկացած կազմակերպական-իրավական ձև: Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի բնագավառներում, բացի ՊՈԱԿ-ներից և ՀՈԱԿ-ներից, գործում են նաև փակ բաժնետիրական ընկերություններ և հիմնադրամներ: Նախարարության համակարգում գործող սպորտային կազմակերպություններն են «Դավիթ Համբարձումյանի անվան ջրացատկի օլիմպիական հերթափոխի մասնագիտացված մարզադպրոց» ՓԲԸ-ն և «Մարգաձևերի զարգացման

հանրապետական համալիր կենտրոն» ՓԲԸ-ն: Կրթության ոլորտում գործում է «Գեղագիտության ազգային կենտրոն» ՓԲԸ-ն: Հանրակրթության ոլորտում գործում են «Երևանի Գևորգ Էմինի անվան թիվ 182 ավագ դպրոց» հիմնադրամը, «Հայ-չինական բարեկամության դպրոց» հիմնադրամը, «Ծաղկունք բաց դպրոց» հիմնադրամը: Նախնական և միջին մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող հիմնադրամները և ՓԲԸ-ներն են «Հայաստանի Եվրոպական քոլեջ» հիմնադրամը, «Սուրբ Գրիգոր Լուսավորիչ» ՓԲԸ-ն, «Հայաստանի ֆրանսիական քոլեջ» հիմնադրամը, «Ֆրանս-հայկական ուսումնական կենտրոն» հիմնադրամը, «Երևանի հենակետային բժշկական քոլեջ» ՓԲԸ-ն, «Երևանի իրավատնտեսագիտական և կառավարման քոլեջ» հիմնադրամը և այլն: Ուստի և, որևէ տարիքային սահմանափակման իմպերատիվ պահանջ նշված հաստատությունների գործադիր մարմնի (տնօրեն) պաշտոնավարման համար օրենսդրությամբ չի սահմանվում: Դրա հետ միասին նման պահանջը սահմանվում է պետական կամ համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպության կազմակերպաիրավական ձև ունեցող ուսումնական հաստատությունների համար: Այսպես, «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ պետական ոչ առևտրային կազմակերպության գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված կամ ընտրության արդյունքում գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված անձի լիազորությունները դադարեցվում են իրավասու մարմնի որոշմամբ, եթե լրացել է նրա 65 տարին⁴⁷:

Ակնհայտ է, որ նման տարբերակված մոտեցման ցուցաբերումը պետական և ոչ պետական ուսումնական հաստատությունների նկատմամբ որևէ օբյեկտիվ հիմնավորում չունի և չի հետապնդում իրավաչափ նպատակ: Գտնում ենք, որ պետական քաղաքականությունը բոլոր ուսումնական հաստատությունների գործադիր մարմինների պաշտոնում նշանակված անձանց պաշտոնավարման առավելագույն տարիքի սահմանման կամ չսահմանման հարցում պետք է լինի միատեսակ: Կարծում ենք նաև, որ լուրջ քննարկման առարկա պետք է դառնա նման սահմանափակում նախատեսող իրավակարգավորման իրավաչափության և հիմնավորվածության հարցը:

- Առաջարկվում է վերանայել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետով սահմանված դրույթը՝ բացառապես կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հնարավորությունը վերացնելու նպատակով:
- Առանձին քննարկման առարկա դարձնել պետական կամ համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպության կազմակերպաիրավական ձև ունեցող ուսումնական հաստատությունների գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված անձանց՝ 65 տարին լրանալու հիմքով լիազորությունները դադարեցնելու վերաբերյալ կարգավորման հիմնավորվածությունն ու իրավաչափությունը՝ հաշվի առնելով Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջները:

⁴⁷ «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդվածի ուժով՝ այս կարգավորումը վերաբերելի է նաև համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպություններին:

ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ ԴԺԲԱԽՏ ԴԵՊՔԵՐԻ ԿԱՊԱԿՑՈՒԹՅԱՄԲ ՎՆԱՍԻ ՓՈԽՀԱՏՈՒՑՄԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐ (ԼՈՒԾԱՐՎԱԾ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎԱՀԱՋՈՐԴԻ ԲԱՑԱԿԱՑՈՒԹՅԱՆ ԴԵՊՔՈՒՄ)

ՀՀ Սահմանադրության 83-րդ հոդվածով երաշխավորված է աշխատավայրում դժբախտ պատահարների դեպքում սոցիալական ապահովության իրավունքը:

Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է «Արտադրական պատահարների դեպքում աշխատողներին փոխհատուցելու մասին» Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության թիվ 17 կոնվենցիան (Հայաստանի Հանրապետության համար ուժի մեջ է մտել 2004 թ.-ի դեկտեմբերի 17-ից), որի համաձայն՝ ազգային օրենսդրությունը, հաշվի առնելով ազգային առանձնահատկությունները, պետք է նախատեսի այնպիսի դրույթներ, որոնք գործատուի կամ ապահովագրողի անվճարունակության դեպքում բոլոր հանգամանքներում առավել համարժեք կերպով կապահովեն փոխհատուցման վճարումը պատահարից տուժածներին կամ, մահվան դեպքում, նրանց խնամքի տակ գտնվող անձանց⁴⁸:

ՀՀ Կառավարության 1992 թ.-ի նոյեմբերի 15-ի N579 որոշման 16-րդ կետի համաձայն՝ լուծարված կազմակերպություններում իրավահաջորդի բացակայության դեպքում խեղման հետևանքով տուժածներին վնասի փոխհատուցումը մինչև 2004 թ. վճարում էր սոցիալական ապահովության մարմինը՝ պետական բյուջեի միջոցներից: Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության 2004 թ.-ի հուլիսի 22-ի թիվ 1094-Ն որոշմամբ (ուժի մեջ է մտել 2004 թ.-ի օգոստոսի 26-ին) ուժը կորցրած է ճանաչվել 16-րդ կետը, ըստ որի՝ «Կազմակերպության լուծարման կամ վերակառուցման հետևանքով նրա գործունեության դադարեցման դեպքում վնասը փոխհատուցում է (վնասի փոխհատուցումը շարունակում է) նրա իրավահաջորդը, իսկ վերջինիս բացակայության դեպքում՝ սոցիալական ապահովության մարմինը՝ պետական բյուջեի հաշվին»: Նշված կետի ուժը կորցրած ճանաչվելու հետևանքով դադարեցվել է հարյուրավոր աշխատողների վնասի փոխհատուցման գումարների վճարումը պետական բյուջեից, իսկ վճարման այլ աղբյուր չի նախատեսվել:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1086-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «Կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասի համար սահմանված կարգով պատասխանատու ճանաչված իրավաբանական անձի լուծարման դեպքում համապատասխան վճարները օրենքով կամ այլ իրավական ակտերով սահմանված կանոններով կապիտալացվում են՝ դրանք տուժողին վճարելու համար»: Միննույն ժամանակ օրենսդրությամբ չեն սահմանվել

⁴⁸ Թիվ 17 կոնվենցիայի պահանջներին Հայաստանի օրենսդրության համապատասխանության վերաբերյալ 2020 թվականի հետևություններում ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն, վերահաստատելով նախկինում արված նկատառումները, պահանջել է Կառավարությունից առանց ավելորդ ուշացումների ձեռնարկել անհրաժեշտ միջոցներ՝ երաշխավորելու, որ 2004 թվականից հետո լուծարված կազմակերպությունների՝ խեղում ստացած 800 աշխատակիցներ, որոնք, համաձայն Կառավարության 2004 թվականի թիվ 1094-Ն որոշման, չեն փոխհատուցվել, պատշաճ կերպով փոխհատուցվեն: [/https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4056403,102540/](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4056403,102540/)

համապատասխան միջոցների կապիտալացման կարգը և մեխանիզմները, ինչպես նաև գումարների չկապիտալացման և իրավահաջորդի բացակայության դեպքում որոշված չէր վնասի փոխհատուցում իրականացնող մարմինը:

ՀՀ կողմից վավերացված «Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանության մասին» ԱՄԿ թիվ 173 Կոնվենցիայի համաձայն՝ գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանությունն իրականացնում են երաշխիքային հաստատությունները:

ՀՀ Կառավարության կողմից կապիտալացման կարգը սահմանվել է միայն 2009 թ.-ին, որով նույնպես լուծում չի տրվել նշված խնդրին: Արդյունքում 2004 թ.-ի օգոստոսից հետո լուծարված կազմակերպություններում աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների հետևանքով տուժած անձանց չեն վճարվում վնասի փոխհատուցման գումարները: Բացակայում է օրենսդրական հստակ կարգավորումը նաև այն դեպքերի համար, երբ պարտապանի գույքի արժեքը չի բավարարում պարտքի ամբողջական մարման համար:

Արձանագրենք նաև, որ դեռևս 2011 թ.-ին մշակվել էր «Հայաստանի Հանրապետությունում արտադրական դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից ապահովագրության ներդրման» հայեցակարգը, որն այդպես էլ մինչ օրս չի ենթարկվել պատշաճ քննարկման և չի ընդունվել, իսկ վերոնշյալ խնդիրը մինչ օրս մնացել է չկանոնակարգված:

Առաջարկվում է հրատապ միջոցներ ձեռնարկել անհրաժեշտ օրենսդրական և ենթաօրենսդրական կարգավորումներ ընդունելու ուղղությամբ՝ լուծարված կամ անվճարունակ կազմակերպություններում աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների հետևանքով տուժած անձանց վնասի փոխհատուցման մեխանիզմ ներդնելու նպատակով:

ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿԻ ՌԵԺԻՄԻ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԽՆԴԻՐՆԵՐ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետով սահմանվում է, որ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, աշխատանքային պայմանագրում նշվում են, ի թիվս այլնի.

11) աշխատաժամանակի ռեժիմը՝ աշխատաժամանակի նորմալ տևողություն կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կամ աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ:

Ըստ այդմ, Օրենսգիրքն առանձնացնում է աշխատաժամանակի 4 ռեժիմ՝

- աշխատաժամանակի նորմալ տևողություն,
- ոչ լրիվ աշխատաժամանակ,
- աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն,
- աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի համաձայն, որը կարգավորում է աշխատաժամանակի ռեժիմը՝ յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի բաշխումը օրվա, շաբաթվա կամ հաշվետու ժամանակահատվածի ընթացքում, ինչպես նաև ամենօրյա աշխատանքի (հերթափոխի) սկիզբը և ավարտը, սահմանվում են կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններով: Ըստ նույն հոդվածի՝ աշխատողների համար սահմանվում է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ երկու հանգստյան օրով: Այն կազմակերպություններում, որտեղ, արտադրության բնույթով կամ այլ պայմաններով պայմանավորված, անհնար է հնգօրյա աշխատանքային շաբաթի կիրառումը, սահմանվում է վեցօրյա աշխատանքային շաբաթ՝ մեկ հանգստյան օրով⁴⁹:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածը, որ կարգավորում է աշխատաժամանակի տևողությունը, սահմանում է, որ ***աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը չի կարող անցնել շաբաթական 40 ժամից, ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող անցնել 8 աշխատանքային ժամից***՝ բացառությամբ սույն օրենսգրքով, օրենքով, այլ իրավական ակտերով և կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված դեպքերի: Նույն հոդվածի համաձայն՝ ***աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը, ներառյալ՝ արտաժամյա աշխատանքը, չի կարող անցնել օրական 12 ժամից (հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումը ներառյալ), իսկ շաբաթվա ընթացքում՝ 48 ժամից***⁵⁰:

Միաժամանակ, ըստ Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասի՝ առանձին կատեգորիայի աշխատողների (անընդմեջ հերթապահության ռեժիմով աշխատող առողջապահական կազմակերպություններ, հոգաբարձության (խնամակալության) կազմակերպություններ, մանկական դաստիարակչական կազմակերպություններ, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման մասնագիտացված կազմակերպություններ, կապի և վթարների հետևանքների վերացման մասնագիտացված ծառայություններ և այլն) ***աշխատաժամանակի տևողությունը կարող է կազմել օրական 24 ժամ***: Այդ աշխատողների աշխատաժամանակի միջին տևողությունը շաբաթվա ընթացքում չի կարող անցնել 48 ժամից, իսկ աշխատանքային օրերի միջև հանգստի ժամանակը չի կարող պակաս լինել 24 ժամից⁵¹:

Այս առնչությամբ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն փաստել է, որ ՀՀ օրենսդրությունը խախտում է Եվրոպական սոցիալական վերանայված խարտիայի 2.1 հոդվածը առ այն, որ օրական աշխատանքային ժամանակի տևողությունը որևէ հանգամանքում չի կարող անցնել օրական 16 ժամը, մինչդեռ, ըստ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի, առանձին խումբ աշխատողների համար նախատեսվում է մինչև 24 ժամ աշխատանքային օր: Կոմիտեն միաժամանակ արձանագրել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը գտնվում է բարեփոխման գործընթացում⁵²: Անհրաժեշտ է փաստել, որ Նախագծով⁵³ նախատեսվում է «24 ժամը» փոխարինել «12 ժամով»: Այսինքն՝ օրենքի նախագծով կարգավորումները համապատասխանեցվում են միջազգային չափանիշներին: Միաժամանակ անհրաժեշտ է

⁴⁹ Նույն տեղում, հոդված 142, 2-րդ մաս:

⁵⁰ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 139:

⁵¹ Նույն տեղում, հոդված 139, 4-րդ մաս:

⁵² European Committee on Social Rights, Conclusions 2018 on Armenia, էջ 4:

⁵³ «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծ, հոդված 69, <https://www.e-draft.am/projects/3213>:

փաստել, որ նախատեսվում է նաև բացառել աշխատանքային օրերի միջև առնվազն 24 ժամ հանգստի ժամանակ սահմանելու հնարավորությունը⁵⁴:

Աշխատաժամանակի կրճատ տևողությունը սահմանվում է որոշակի կատեգորիայի աշխատողների համար, այդ թվում՝ անչափահասների, ինչպես նաև այն աշխատողների համար, որոնց աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված առողջության համար անվտանգ մակարդակի⁵⁵:

Ոչ լրիվ աշխատաժամանակը կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթը սահմանվում է աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ, հղի կնոջ և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով, աշխատողի պահանջով՝ կապված նրա առողջական վիճակի հետ՝ բժշկական եզրակացության հիման վրա, և այլն: Ավելին, կողմերի համաձայնությամբ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կարող է սահմանվել շաբաթվա աշխատանքային օրերը կամ աշխատանքային օրը (հերթափոխը) կրճատելու միջոցով կամ երկուսը միաժամանակ կիրառելով, եթե բժշկական եզրակացությամբ այլ բան նախատեսված չէ: Աշխատանքային օրվա ընթացքում ոչ լրիվ աշխատաժամանակը կարող է բաժանվել մասերի⁵⁶:

Այսպիսով, Օրենսգիրքը նախատեսում է աշխատաժամանակի ամենօրյա և ամենշաբաթյա հաշվարկի սկզբունքը՝ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորելու հարցերում: Որպես բացառություն սահմանված է աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի ռեժիմը, որը նախատեսում է չընդհատվող ռեժիմով գործող կազմակերպություններում կամ առանձնակի բնույթ ունեցող աշխատանքների կատարման դեպքում, որտեղ, արտադրության (աշխատանքի) առանձնահատկություններով պայմանավորված, հնարավոր չէ տվյալ կատեգորիայի աշխատողների համար պահպանել աշխատաժամանակի ամենօրյա կամ ամենշաբաթյա տևողություն: Թույլատրվում է կիրառել աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ այնպես, որ աշխատաժամանակի տևողությունը հաշվետու ժամանակահատվածում (ամիս, եռամսյակ և այլն) չգերազանցի աշխատանքային ժամերի նորմալ քանակը: Գումարային հաշվարկվող ժամանակահատվածի տևողությունը յուրաքանչյուր դեպքում չի կարող գերազանցել 6 ամիսը⁵⁷:

Միաժամանակ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում օգտագործվում է «չնորմավորված աշխատանքային օր» արտահայտությունը, որի սահմանումը և կարգավորումները նախատեսված չեն նույն օրենսգրքով:

ՀՀ Կառավարության 2007 թ.-ի փետրվարի 1-ի թիվ 201-Ն առողջապահական, հոգաբարձության (խնամակալության), մանկական դաստիարակչական, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման, կապի և աշխատանքի այլ առանձնահատուկ բնույթ ունեցող բնագավառների աշխատողների աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի առանձնահատկությունները սահմանելու մասին որոշմամբ օգտագործվում է *չնորմավորված*

⁵⁴ «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծ, հոդված 69, <https://www.e-draft.am/projects/3213>:

⁵⁵ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 140:

⁵⁶ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 141:

⁵⁷ Նույն տեղում, հոդված 143:

աշխատանքային ռեժիմ՝ ձևակերպումը. թեթև մարդատար ավտոմոբիլների (բացի տաքսի ավտոմոբիլներից), ինչպես նաև դաշտային պայմաններում երկրաբանահետախուզական, տեղագրական-գեոդեզիական և հետախուզական աշխատանքներում զբաղված արշավախմբերի և հետախուզական խմբերի վարորդների համար կարող է սահմանվել չնորմավորված աշխատանքային ռեժիմով աշխատանքների կատարման աշխատանքային օր: Չնորմավորված աշխատանքային ռեժիմով աշխատելու դեպքում աշխատանքային հերթափոխների թիվը և տևողությունը սահմանվում են աշխատանքային շաբաթվա աշխատաժամանակի նորմալ տևողությամբ, իսկ ամենշաբաթյա հանգստի օրերը՝ ընդհանուր հիմունքներով⁵⁸:

Այսպիսով, Աշխատանքային օրենսգիրքը թվարկում է աշխատաժամանակի ռեժիմների սահմանափակ տիպերը, սակայն չնորմավորված աշխատանքային օրվա և ռեժիմի վերաբերյալ հստակ պայմաններ, կարգ և աշխատանքի կամ աշխատողների հնարավոր խմբերը նախատեսված չեն, ինչը պրակտիկայում հանգեցնում է աշխատողների իրավունքների խախտումների, այդ թվում՝ վարձատրության հաշվարկման մեթոդի, արձակուրդի և հանգստի ժամանակի տրամադրման և այլ հարցերով:

Նույն կերպ Օրենսգիրքը չի սահմանում հերթափոխային աշխատանքի հասկացությունը, ինչպես նաև նվազագույն չափանիշները, աշխատավարձի վճարման կարգն ու այլ էական պայմաններ, այդ թվում՝ հերթափոխների ամսական/շաբաթական նվազագույն քանակը, հերթափոխի առավելագույն տևողությունը:

Ավելին, պրակտիկայում հանդիպող խնդիրներից է նաև առանձին խմբի աշխատողների, այդ թվում՝ առողջապահական ոլորտի աշխատողների հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրերով աշխատաժամանակի ռեժիմի չհատակեցումը, ինչի արդյունքում աշխատողները զրկվում են կայուն աշխատանքից և նվազագույն կենսամակարդակ ապահովելու հնարավորությունից:

Առաջարկվում է.

- օրենսդրորեն հստակ ամրագրել «չնորմավորված աշխատանքային օր», «չնորմավորված աշխատանքային ռեժիմ» արտահայտությունների, «հերթափոխային աշխատանք», «աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ» աշխատաժամանակի ռեժիմներ հասկացությունների սահմանումներն ու էությունը՝ աշխատողների իրավունքների խախտումներից խուսափելու նպատակով,
- հստակեցնել նաև այս խումբ անձանց հետ կքնվող աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանները, վարձատրության եղանակը, հանգստի և արձակուրդի տրամադրման սկզբունքները:

⁵⁸ ՀՀ Կառավարության 2007 թ.-ի փետրվարի 1-ի 201-Ն որոշում:

Ողջամիտ ժամկետ՝ բացատրություն ներկայացնելու համար

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածը սահմանում է, որ աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար կարող են կիրառվել հետևյալ կարգապահական տույժերը. 1) նկատողություն, 2) խիստ նկատողություն, 3) Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերի հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծում:

Միաժամանակ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 226-րդ հոդվածի համաձայն, «Մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուն պետք է աշխատողից գրավոր կերպով պահանջի խախտման մասին գրավոր բացատրություն **տրամադրելով ողջամիտ ժամկետ**: Եթե գործատուի սահմանած ողջամիտ ժամկետում աշխատողն առանց հարգելի պատճառների չի ներկայացնում գրավոր բացատրություն, ապա կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել առանց գրավոր բացատրության»: Այս առումով ՀՀ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 226-րդ հոդվածում նշված նորմը կրում է իմպերատիվ (պարտադիր) բնույթ, որի համաձայն՝ գործատուի կողմից աշխատողից խախտման մասին գրավոր բացատրություն պահանջելը պարտադիր է մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը, և որ այդ բացատրությունն աշխատողից պետք է պահանջվի մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը՝ **այդ բացատրությունը տալու համար սահմանելով ողջամիտ ժամկետ** (տե՛ս թիվ ԵԿԴ/2998/02/12 քաղաքացիական գործով ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 26.12.2013 թ.-ի որոշումը):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը, սակայն, ողջամիտ ժամկետի չափանիշներ չի սահմանում, որի պայմաններում պրակտիկայում աշխատողի բացատրություն տալու (լսված լինելու) իրավունքը կարող է սահմանափակվել չհիմնավորված կարճ ժամկետ տրամադրելու արդյունքում, հատկապես երբ օրենսդիրը նախատեսել է գործատուի իրավունքը՝ բացատրություն չներկայացնելու դեպքում կարգապահական տույժը կիրառել առանց դրա:

Այս կապակցությամբ գտնում ենք, որ աշխատողի կողմից գրավոր բացատրություն ներկայացնելու ողջամիտ ժամկետը պետք է պայմանավորված լինի ենթադրյալ կարգապահական խախտման ծանրությամբ և հետևանքներով, կարգապահական խախտման հանգամանքներով:

Կարգապահական տույժի համաչափություն

Վերոգրյալից բացի՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը չի սահմանում աշխատողի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու մասին անհատական իրավական ակտի պատճառաբանվածության և համաչափության պահանջների վերաբերյալ դրույթներ:

Թեև Օրենսգրքի 224-րդ հոդվածը սահմանում է, որ կարգապահական տույժի կիրառման դեպքում պետք է հաշվի առնվեն խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը, սակայն չի նախատեսում աշխատողի նկատմամբ կիրառվող

պատասխանատվության միջոցի՝ թույլ տրված խախտմանը, դրա ծանրությանը, հետևանքներին, աշխատողի մեղքին համաչափ լինելու չափանիշ:

Այս կապակցությամբ ԱՄԿ Վարչական տրիբունալն արձանագրել է, որ միջազգային կազմակերպության կարգապահական իրավասություն ունեցող մարմինը ունի հայեցողություն՝ ընտրելու կարգապահական միջոցը: Մակայն որոշումը պետք է միշտ հիմնված լինի համաչափության սկզբունքի վրա:

Կարգապահական տույժի պատճառաբանվածությունը

ՀՀ օրենսդրությամբ աշխատողի նկատմամբ կիրառված կարգապահական տույժի իրավաչափության և պատճառաբանվածության հիմնավորման պարտականություն գործատուն կրում է բացառապես անհատական իրավական ակտը դատական կարգով բողոքարկվելու դեպքում: Մասնավորապես ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանվում է, որ աշխատանքային վեճով վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած, ինչպես նաև տվյալ անհատական իրավական ակտի ընդունման օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերն ապացուցելու պարտականությունը կրում է պատասխանողը: Ավելին, նույն քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 3-րդ մասը նախատեսում է, որ այն դեպքերում, երբ վիճարկվող անհատական իրավական ակտն ընդունվել է մեկից ավելի փաստական հիմքերով, ապա դրանցից առնվազն մեկի առկայությունը հաստատվելը բավարար է վիճարկվող անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու պահանջը մերժելու համար:

Աշխատանքային օրենսգիրքը չի սահմանում աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու վերաբերյալ անհատական իրավական ակտի վավերապայմաններ: Պրակտիկայում սա հանգեցնում է աշխատողների իրավունքների խախտումների, այդ թվում՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման և աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման: Մինչդեռ, ոչ բոլոր դեպքերում են աշխատողները դիմում դատական պաշտպանության, որի պայմաններում միայն կիրառված կարգապահական միջոցի իրավաչափության և հիմնավորվածության ապացուցման պարտականություն է կրում գործատուն: ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով գործատուների համար սահմանվում է հստակ պահանջ՝ անհատական իրավական ակտում նշել կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու փաստական և իրավական հիմքերը, քանի որ դրանց բացակայության դեպքում իրավական ակտը Դատարանի կողմից ճանաչվում է անվավեր:

Նման կարգավորումը խնդրահարույց է նաև գործատուի իրավունքների պաշտպանության համատեքստում: Մասնավորապես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով՝ որպես նյութական իրավունքի նորմեր սահմանող օրենքով, անհատական իրավական ակտում փաստական և իրավական հիմքեր նշելու կանոնի բացակայության պայմաններում դատավարական նորմեր սահմանող օրենսդրությամբ դրանց ապացուցման պարտականությունը գործատուի վրա դնելն ու դրանով պայմանավորված նաև անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու հնարավորություն նախատեսելը հակասում է իրավական որոշակիության սկզբունքին:

Հետևաբար, որպես անհիմն կարգապահական տույժերի կիրառման կանխարգելիչ միջոց, անհրաժեշտ է գործատուին պարտավորեցնել ընդունել կարգապահական տույժ կիրառելու

վերաբերյալ պատճառաբանված իրավական ակտ՝ կիրառված տույժի իրավաչափության, հիմնավորվածության և համաչափության սկզբունքների հիման վրա:

Առաջարկվում է.

- աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանել գործատուի պարտականությունը՝ կայացնելու աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության և տույժի ենթարկելու վերաբերյալ անհատական իրավական ակտ, որը կբավարարի իրավաչափության, հիմնավորվածության և համաչափության վավերապայմանները՝ այդ թվում՝ սահմանելով պահանջ՝ անդրադառնալու աշխատողի բացատրությամբ ներկայացված փաստարկներին, նշելու անձին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու իրավական և փաստական հիմքերը, ինչպես նաև հիմնավորելու կիրառված տույժի համաչափությունը կարգապահական խախտմանը (դրա ծանրությանը, հետևանքներին և այլն):
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 224-րդ հոդվածում կատարել լրացում՝ սահմանելով, որ կարգապահական տույժը պետք է համաչափ լինի կարգապահական խախտմանը: Կարգապահական տույժի կիրառման դեպքում պետք է հաշվի առնվեն խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը:
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 226-րդ հոդվածում կատարել լրացում՝ սահմանելով, որ, գրավոր բացատրություն ներկայացնելու համար տրամադրելով ողջամիտ ժամկետ, գործատուն պետք է հաշվի առնի ենթադրյալ կարգապահական խախտման բնույթը, ծանրությունը և հետևանքները, կարգապահական խախտման հանգամանքները, աշխատողի կողմից բացատրություն ներկայացնելու հնարավորությունը:

ԱՌԱՆՑ ԾԱՆՈՒՑՄԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՈՒՄ

Գործող աշխատանքային օրենսգիրքը նախատեսում է առանձնահատուկ կարգավորումներ՝ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերում նշված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ կապված: Մասնավորապես, համաձայն Օրենսգրքի 123-րդ հոդվածի, վերը նշված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել գործատուի նախաձեռնությամբ՝ **առանց աշխատողին նախապես ծանուցելու**: Միաժամանակ Օրենսգրքի մեկ այլ՝ 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերում նշված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը նաև կարգապահական տույժի տեսակ է, որի կիրառման դեպքում գործատուն պարտավոր է պահպանել կարգապահական տույժի կիրառման ընթացակարգը (այդ թվում՝ բացատրություն տալու համար տրամադրել ժամկետ):

Նման կարգավորումների պայմաններում հստակ չեն այն պայմանները և չափանիշները, որոնց առկայության դեպքում գործատուն իրավասու է լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը՝ առանց աշխատողին ծանուցելու պարտականության և որպես կարգապահական տույժի

կիրառում: Աշխատանքային օրենսգրքի 123-րդ հոդվածի ձևակերպմամբ չի հստակեցվում, թե արդյո՞ք գործատուն կարող է առանց կարգապահական պատասխանատվության հարցի քննարկման լուծել աշխատանքային պայմանագիրը հոդվածում նշված հիմքերով, թե՛ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել բացառապես որպես կարգապահական տույժի կիրառում, որի պարագայում, սակայն, գործատուն, ի տարբերություն մյուս դեպքերի, ազատված է ծանուցման պարտականությունից:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի կատարման առնչությամբ 2016 թ.-ին ՀՀ ազգային զեկույցում ՀՀ Կառավարությունը նշել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 123-րդ հոդվածով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը իրենց բնույթով կարգապահական են (այսինքն՝ կիրառվում են որպես կարգապահական տույժ), և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը չի նախատեսում ծանուցման կարգ այդ հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար⁵⁹: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը, սակայն, կարգավորում է բացառապես օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու կարգն ու պայմանները, ընդ որում՝ հստակ ամրագրելով, որ տվյալ հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծում կարող է տեղի ունենալ բացառապես **կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու կանոնների պահպանմամբ**: Այդպիսով, ինչպես նշվեց, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 123-րդ հոդվածը սահմանում է, որ գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու առանց աշխատողին ծանուցելու, այդ թվում՝ օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով⁶⁰, մինչդեռ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 121-րդ հոդվածը սահմանում է, որ «գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե մինչև տվյալ աշխատանքային կարգապահական խախտումը աշխատանքային կարգապահական խախտում թույլ տված աշխատողն ունի առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ: ... Սույն հոդվածին համապատասխան՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է պահպանել կարգապահական պատասխանատվության կիրառման կանոնները»:

Ստացվում է, օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի հիմքով անձի աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել բացառապես կարգապահական պատասխանատվության շրջանակներում՝ որպես կարգապահական տույժ, մինչդեռ, օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու որևէ կարգ և պայման օրենսգրքը չի նախատեսում:

Դատական պրակտիկայի ուսումնասիրությունը փաստում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը առնվազն աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 123-րդ հոդվածի հիման վրա կարող է լուծվել անհապաղ՝ առանց ծանուցելու և առանց կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հարցի քննարկման: ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը թիվ ԵԿԴ/4054/01/16 քաղաքացիական գործով,

⁵⁹ <https://rm.coe.int/12th-national-report-from-armenia/168078ebb0>

⁶⁰ Վերաբերում է աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելուն:

վերլուծելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերաբերելի հոդվածները⁶¹, արձանագրել է, որ աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում օրենսդրի կողմից գործատուի համար սահմանվել է աշխատողի նկատմամբ ներգործության կիրառման երկու տարբերակ՝

1) գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծում՝ առանց աշխատողին նախապես ծանուցելու պարտականության կամ

2) կարգապահական պատասխանատվության կիրառում՝ մասնավորապես որպես կարգապահական տույժ կիրառելով աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, որի դեպքում գործատուն պարտավոր է պահպանել կարգապահական տույժի կիրառման ընթացակարգը:

Նման այլընտրանք նախատեսելու նպատակը, Վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ, աշխատողի և գործատուի շահերի հավասարակշռումն է՝ նկատի ունենալով, որ հնարավոր են իրավիճակներ, երբ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու կարգը պահպանելը և անհապաղ աշխատանքային պայմանագիրը չլուծելը կարող են լրացուցիչ վնասներ հասցնել գործատուին՝ անհարկի անհամաչափություն առաջացնելով աշխատողի և գործատուի շահերի միջև (օրինակ՝ եթե աշխատողը հրապարակել է գաղտնիք կամ դրամական արժեքներ սպասարկելիս նյութական վնաս է հասցրել գործատուին)⁶²: Այսպիսով, ՀՀ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ առնվազն վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել գործատուի նախաձեռնությամբ անհապաղ՝

⁶¹ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 122-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի նույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը վստահությունը կորցրած աշխատողի հետ, եթե աշխատողը՝

1) դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս կատարել է այնպիսի արարքներ, որի հետևանքով գործատուն կրել է նյութական վնաս,

2) ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատողը թույլ է տվել տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք,

3) հրապարակել է պետական, ծառայողական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքներ կամ դրանց մասին հայտնել է մրցակից կազմակերպությանը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 123-րդ հոդվածի համաձայն՝ նույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու՝ առանց աշխատողին ծանուցելու:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 220-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային կարգապահության խախտում է համարվում աշխատողի մեղքով աշխատանքային պարտականությունները չկատարելը կամ ոչ պատշաճ կատարելը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 222-րդ հոդվածի համաձայն՝ կարգապահական պատասխանատվության կարող է ենթարկվել միայն աշխատանքային կարգապահությունը խախտած աշխատողը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար կարող են կիրառվել հետևյալ կարգապահական տույժերը՝

1) նկատողություն.

2) խիստ նկատողություն.

3) Նույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերի հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծում:

⁶² ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի որոշում թիվ ԵԿԴ/4054/01/16 Կաթրին Աննի Ժաննին Ժոլիվե Ժոլիվե Բյուտոն ընդդեմ Հայաստանի ամերիկյան համալսարանի գործով, 28 մարտի 2019 թ.:

առանց ծանուցելու և առանց կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հարցի քննարկման շրջանակներում:

Օրենսդրական նման կարգավորումների և դատական պրակտիկայի պայմաններում գործատուին հայեցողության լայն շրջանակ է տրվում՝ որոշելու աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման տարբերակը: Մինչդեռ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 122-րդ հոդվածը նախատեսում է այն սպառիչ դեպքերը, որոնց պայմաններում աշխատողի հետ պայմանագիրը կարող է լուծվել վստահության կորստի հիմքով՝ առանց տարբերակելու՝ *անհապաղ և առանց ծանուցման, որպես կարգապահական պատասխանատվության միջոց եզրույթները*: Հետևաբար ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի կողմից վերոգրյալ որոշմամբ նշված օրինակներն ընդհանրական են սահմանված օրենքում և չեն կարող մեկնաբանվել որպես բացառապես օրենսգրքի 123-րդ հոդվածի հիման վրա աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմք:

Վերոգրյալի հետ մեկտեղ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն Հայաստանի վերաբերյալ 2018 թ.-ի եզրակացությունում⁶³ արձանագրել է, որ կարգապահական խախտման որոշ հիմքեր, որոնց հիման վրա անձը կարող է անհապաղ ազատվել աշխատանքից, աննշան (փոքր) են, ինչպես, օրինակ, մեկ օր առանց հարգելի պատճառի աշխատանքի չգալը (այս հարցի վերաբերյալ Նախագծի շրջանակներում նախատեսվում են որոշակի փոփոխություններ), և չեն կարող արդարացնել անհապաղ աշխատանքից ազատումը: Կոմիտեն գտել է, որ կարգավորումները չեն համապատասխանում Խարտիայի 4.4 հոդվածին այն հիմքով, որ կոնկրետ դեպքերում փոքր կարգապահական խախտումների հիմքով աշխատանքից ազատվելու դեպքում ծանուցման ժամկետ չի նախատեսվում:

Առաջարկվում է օրենսդրորեն ամրագրել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծումը հնարավոր է բացառապես որպես կարգապահական տույժի կիրառման հետևանք, և սահմանել աննշան կարգապահական խախտումների հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ծանուցման ժամկետ:

ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ՏՆՕՐԵՆՆԵՐԻ ՆՇԱՆԱԿՄԱՆ ԳՈՐԾՆԹԱՑ

Ուսումնական հաստատության ընթացիկ գործունեության կառավարումն իրականացնում է գործադիր մարմինը՝ տնօրենը: «Հանրակրթության մասին» օրենքը սահմանում է, որ պետական ուսումնական հաստատության տնօրենն ընտրվում է ՀՀ Կառավարության հաստատած մրցութային կարգով, իսկ մրցութին կարող է մասնակցել կրթության պետական կառավարման լիազորված մարմնի սահմանած կարգով վերապատրաստված և ուսումնական հաստատության ղեկավարման իրավունք (հավաստագիր) ստացած անձը⁶⁴: Նույն օրենքի համաձայն՝ ուսումնական հաստատության ղեկավարման իրավունքի (հավաստագրի) համար կարող է վերապատրաստվել այն անձը, որն ունի բարձրագույն կրթություն և վերջին տասը տարվա ընթացքում մանկավարժական, գիտամանկավարժական աշխատանքի կամ կրթության

⁶³ <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/ARM/4/4/EN>

⁶⁴ ՀՀ Կառավարության 2010 թվականի N 319-Ն որոշում

կառավարման ոլորտի առնվազն յոթ տարվա ընդհանուր աշխատանքային ստաժ: Վերապատրաստումը և հավաստագրումը անցկացվում են հետևյալ փուլերով.

- փաստաթղթերի համապատասխանության ճանաչում՝ համաձայն կրթության պետական կառավարման լիազորված մարմնի սահմանած փաստաթղթերի ցանկի.
- ուսուցումների կազմակերպում՝ դիմողի նախաձեռնությամբ.
- քննություն՝ թեստավորման եւ հարցազրույցի միջոցով.
- ուսումնական հաստատության ղեկավարման իրավունքի հավաստագրում՝ հինգ տարի ժամկետով⁶⁵:

Դպրոցի տնօրենի հաստիքին դիմելու համար շարունակում է գործել ՀՀ Կրթության և գիտության նախարարի 2010 թ.-ի մայիսի 18-ի N 395-Ն հրամանը⁶⁶:

Ոլորտային փորձագետները և քաղաքականություն մշակող մարմնի պատասխանատուները համակարծիք են, որ այս հրամանը վաղուց կորցրել է իր արդիականությունը: Խնդրահարույց են գործընթացի իրավական, կազմակերպչական և բովանդակային կողմերը: Այսպես, հրամանով սահմանվում է, որ հավաստագրման քննության կարող են մասնակցել այն անձինք, որոնք, ի թիվս այլ փաստաթղթերի, ներկայացնում են «Նախարարության 2010 թ. մայիսի 18-ի «Հանրակրթական ուսումնական հաստատության ղեկավարման իրավունք (հավաստագիր) ստանալու նպատակով վերապատրաստման և վերապատրաստող կազմակերպության ընտրության» կարգը հաստատելու մասին N 393-Ն հրամանով սահմանած կարգով վերապատրաստման մասնակցելու վերաբերյալ վկայականը»: Այս դրույթը ենթադրում է լրացուցիչ ֆինանսական բեռ և պարտավորություններ, որոնք ներկա պայմաններում որևէ կերպ հիմնավորված չեն:

Վերապատրաստումների, գրավոր և բանավոր քննությունների բովանդակությունը հիմնականում առնչվում է օրենքների այս կամ այն դրույթի, կարգերի տառացի իմացությանը: Հավակնորդը հատկապես բանավոր քննության ժամանակ պարտավոր է դրանք վերարտադրել բառացի, հակառակ դեպքում կկորցնի միավորներ:

Մինևույն ժամանակ, վերապատրաստումների բովանդակությունը չի ներառում այնպիսի կարևոր հմտություններ, ինչպիսիք են նախագծերի ղեկավարումը, ֆինանսական պլանավորումը, ղեկավարումը, մարդկային ռեսուրսների կառավարումը և այլն: Այսինքն՝ բուն բովանդակային, կազմակերպչական, կառավարման անհրաժեշտ հմտությունները և կարողություններն արտացոլված չեն այս գործընթացում:

Փաստացի կրթության (հատկապես հանրակրթության) կառավարման մասնագետների նպատակային պատրաստում չի իրականացվում, իսկ կարողությունների զարգացման առանձին ծրագրերը դեռ էական ազդեցություն չունեն: Կարողությունների պակաս է զգացվում հատկապես ծրագրերի կառավարման, ռազմավարական պլանավորման, մշտադիտարկման եւ գնահատման, դոնորների հետ աշխատանքների, մարդկային ռեսուրսների կառավարման, արտաբյուջետային այլ միջոցների ներառման հնարավորությունների բնագավառներում:

⁶⁵ ՀՀ օրենքը «Հանրակրթության մասին», հոդված 12:

⁶⁶ ՀՀ ԿԳՆ 18.05.2010 թ.-ի N 395-Ն հրաման, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=59428>:

Ակնհայտ է նաև, որ նույն կարգի կիրառմամբ հավաստագրումն ամբողջ հանրապետությունում գործող դպրոցների պարագայում արդյունավետ չէ (օրինակ՝ երբ գյուղական համայնքում գործող միակ դպրոցն ունի 20 սովորող, և տնօրենի հաստիքի համար կա ընդամենը մեկ հավակնորդ):

Մեկ այլ արգելք է պարունակում «Հանրակրթության մասին» օրենքի 12-րդ հոդվածի հետևյալ դրույթը. «Ուսումնական հաստատության ղեկավարման իրավունքի (հավաստագրի) համար կարող է վերապատրաստվել այն անձը, որն ունի բարձրագույն կրթություն և վերջին տասը տարվա ընթացքում մանկավարժական, գիտամանկավարժական աշխատանքի կամ կրթության կառավարման ոլորտի առնվազն յոթ տարվա ընդհանուր աշխատանքային ստաժ»: Կարծում ենք՝ նման դրույթները արհեստական խոչընդոտ են երիտասարդ կազմակերպիչներին հանրակրթության ղեկավարման գործընթացում ներառելու համար:

Բացակայում է նաև տնօրենի հետևանքի մեխանիզմը, ինչպես նաև պաշտոնավարման ժամկետի սահմանափակումը: Գործնականում, օրինակ, Երևանի դպրոցների մեկ քառորդի պարագայում տնօրենները պաշտոնավարում են 15 և ավել տարիներ:

Հաստատության տնօրենի մրցույթի մասնակցելու պարտադիր պայմաններից մեկը դպրոցի զարգացման ծրագիրն է⁶⁷: Գործնականում, սակայն, գոյություն ունի զարգացման ծրագրի ձևանմուշ, որի հիման վրա շարադրվում են գրեթե բոլոր ծրագրերը՝ հիմնական փոփոխությունների ենթարկելով քանակական տվյալները: Զարգացման ծրագրերն այդպիսով, ըստ էության, կրում են ձևական բնույթ:

Առաջարկվում է.

- կատարել օրենսդրական (ենթաօրենսդրական) փոփոխություններ՝ փոփոխելով հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների տնօրեններին ընտրող մարմնին՝ ստեղծելով հանրապետական կամ մարզային խորհուրդներ և այդ լիազորությունը վերապահելով վերջիններին.
- առավել ներառական դարձնել վերապատրաստումների բովանդակությունը՝ դրանում ընդգրկելով նախագծերի ղեկավարում, ֆինանսական պլանավորում, ղեկավարում, մարդկային ռեսուրսների կառավարում և այլն.
- իջեցնել ուսումնական հաստատության ղեկավարման հավաստագրի համար վերապատրաստմանը մասնակցելու իրավունք ձեռք բերելու համար անհրաժեշտ մասնագիտական ստաժի շեմը.
- փոփոխել լիցենզավորման չափորոշիչները՝ դրանք դարձնելով առավել օբյեկտիվ և ներառական.
- ներդնել զարգացման ծրագրերի գնահատման չափելի չափորոշիչներ՝ դրանց շարժնային բնույթը բացառելու նպատակով.
- օրենսդրորեն սահմանել հանրակրթական ուսումնական հաստատության տնօրենի պաշտոնն անընդմեջ զբաղեցնելու ժամկետի սահմանափակում (բացառությամբ փոքր դպրոցների, որոնց սովորողների թիվը չի անցնում 40-ից):

⁶⁷ ՀՀ Կառավարության 2010 թ.-ի մարտի 4-ի N 319-Ն որոշում, <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=106962>:

Փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների ապացուցման բեռը

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով:

Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ տարածվում են պայմանագրային հարաբերությունները կարգավորող ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի դրույթները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ անօրինական է համարվում այն աշխատանքը, որն իրականացվում է առանց աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի: Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ անօրինական աշխատանք կատարելու թույլտվություն տված և (կամ) աշխատանքի հարկատրոդ գործատուները կամ նրանց ներկայացուցիչները պատասխանատվություն են կրում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, ինչպես նաև հատուցում են նման աշխատանք կատարողներին այդ աշխատանքի կատարման ընթացքում ոչ աշխատողի մեղքով պատճառված վնասները: Եթե դատական կարգով հաստատված է, որ աշխատողի և գործատուի միջև գոյություն ունեն (գոյություն են ունեցել) փաստացի աշխատանքային հարաբերություններ, ապա աշխատանքային հարաբերությունները համարվում են ծագած այն օրվանից, երբ աշխատողը փաստացի անցել է աշխատանքի: Աշխատողը աշխատանքային հարաբերությունների առկայության փաստը հաստատելու նպատակով իրավունք ունի դիմելու դատարան փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների գոյության ժամանակահատվածում, ինչպես նաև փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների դադարելուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում: Դատարանի օրինական վճռով գործատուի և աշխատողի միջև փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայության փաստի հաստատումը չի ազատում գործատուին օրենքով սահմանված պատասխանատվությունից:

Գործնականում հաճախ են հանդիպում չգրանցված կամ սովերային տնտեսությունում աշխատողների ներգրավման դեպքեր, ինչն ինքնին հանգեցնում է վերջիններիս աշխատանքային իրավունքների խախտմանը մի շարք բնագավառներում դրանից բոլոր իրավական հետևանքներով: Փորձը ցույց է տալիս, որ նույնիսկ վերոնշյալ հոդվածով սահմանված՝ դատական կարգով աշխատանքային հարաբերությունների առկայության ճանաչման երաշխիքը, ինչպես նաև ՀՀ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի առկայությունը բավարար չեն այս արատավոր երևույթը բացառելու համար:

Առաջարկվում է աշխատանքային հարաբերությունների փաստացի բացակայության ապացուցման բեռը օրենսդրությամբ դնել փաստացի աշխատանքը օգտագործողի կամ, նույնն է, գործատուի վրա, ինչը կխրախուսի աշխատողին դատական կարգով աշխատանքային հարաբերությունների ճանաչման միջոցով իրականացնել իր իրավունքների պաշտպանությունը:

Աշխատողների իրավունքների պաշտպանության երաշխիքները որակավորման քննությունների շրջանակում

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 88-րդ հոդվածը սահմանում է, որ հատուկ մասնագիտական գիտելիքներ պահանջող աշխատանքների կատարման կամ պաշտոնի նշանակման համար կարող է պահանջվել որակավորման քննությունների հանձնում: Որակավորման պահանջները և որակավորման քննությունների անցկացման կարգը սահմանում է գործատուն՝ օրենքների և այլ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան:

Որակավորման պահանջները և որակավորման քննությունների անցկացման կարգի սահմանումը օրենսդրորեն գործատուին վերապահելը առավել խոցելի է դարձնում աշխատողին, քանի որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի մեկ այլ հոդվածով (113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով) գործատուն իրավունք ունի լուծելու աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը մասնագիտական գիտելիքների անբավարարության պատճառով, իսկ աշխատողի մասնագիտական ունակությունների համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարվող աշխատանքին գնահատում է գործատուն (հոդված 120, մաս 3):

Առաջարկվում է օրենսդրորեն իրավունք վերապահել արհմիությանը կամ աշխատողների ներկայացուցչին մասնակցություն ունենալու որակավորման քննությանը կամ աշխատողի մասնագիտական ունակությունների գնահատման գործընթացին և որոշումների կայացմանը, ինչը հնարավորություն կտա սահմանափակելու գործատուի՝ կամայական և կողմնակալ որոշում կայացնելը:

Երկարատև անաշխատունակության հետևանքով աշխատանքի չներկայանալու հետ կապված կարգավորման խնդիրներ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետը սահմանում է գործատուի իրավունքը՝ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի երկարատև անաշխատունակության հետևանքով (եթե աշխատողը աշխատանքի չի ներկայացել ավելի քան 120 օր անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում՝ ավելի քան 140 օր):

Իրավակիրառ պրակտիկայում, սակայն, նշված ժամկետների հաշվարկման կարգը միանշանակ չի ընկալվում, ինչը դառնում է աշխատանքային վեճերի առարկա, չնայած նրան, որ Օրենսգրքի 29-րդ հոդվածի 7-րդ մասը սահմանում է, որ « (...) Օրերով հաշվարկվող ժամկետը հաշվարկվում է օրացուցային օրերով, եթե աշխատանքային օրենսդրությամբ կամ աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով այլ բան նախատեսված չէ»: Հարկ է

արձանագրել, որ Նախագծով առաջարկվում է լրացնել վերոգրյալ դրույթը *աշխատանքային օր* բառակապակցությամբ:

Առաջարկվում է Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով սահմանված ժամկետների հաշվարկման հիմքում դնել աշխատանքային օրը՝ համապատասխան հստակեցնող լրացում կատարելու միջոցով: Նախագծով առաջարկվող իրավակարգավորման ընդունումը կհանգեցնի բարձրացված հարցի լուծմանը:

Արհեստակցական միությունների դատարան դիմելու իրավունք՝ իրենց անդամների իրավունքների պաշտպանության նպատակով

Օրենսդրությամբ նախատեսված չէ արհեստակցական միությունների կողմից իրենց անդամների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության նպատակով դատարան դիմելու իրավունքը: Նման իրավունքի նախատեսումը կարող էր դրական անդրադառնալ աշխատանքային իրավունքների դատական պաշտպանության արդյունավետության վրա: Նշվածից բացի՝ ԱՄԿ Վարչական խորհրդի միավորման ազատության կոմիտեի ընդունած որոշումների և մշակած սկզբունքների ժողովածուի (այսուհետ՝ Ժողովածու) 744-րդ կետի դրույթների համաձայն՝ ո՛չ օրենսդրությունը, ո՛չ էլ դրա կիրառումը չպետք է սահմանափակեն գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների՝ իրենց անդամներին ներկայացնելու իրավունքը, այդ թվում, երբ դա վերաբերում է անհատական աշխատանքային բողոքներին:

Առաջարկվում է օրենսդրորեն ամրագրել արհեստակցական միությունների՝ անհատական աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողի իրավունքները և շահերը ներկայացնելու իրավունքը:

Կրթական ոլորտում պաշտոնների հստակ նկարագրերի բացակայություն

Կրթության ոլորտի խնդիրներից է տարբեր պաշտոնների նկարագրի հստակ ձևակերպումների բացակայությունը, որը հանգեցնում է գործատուների կողմից աշխատողներին հավելյալ աշխատանք կատարելուն պարտադրելու հետ կապված խնդիրների:

Առաջարկվում է համապատասխան իրավական ակտերով սահմանել կրթության ոլորտի աշխատողների պաշտոնների հստակ նկարագրեր:

Օտարերկրացիների աշխատանքային իրավունքներ

«Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքը հնարավորություն է տալիս օտարերկրացիների հետ կնքելու ինչպես աշխատանքային, այնպես էլ ծառայությունների մատուցման պայմանագիր: Գործնականում վերջիններիս հետ մեծամասամբ կնքվում են ծառայությունների մատուցման մասին պայմանագրեր, և նրանք դուրս են մնում աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ

պաշտպանության մեխանիզմներից, ինչպես նաև չեն օգտվում աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված երաշխիքներից:

Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին առաջարկվում է առավել մեծ ուշադրություն դարձնել օտարերկրյա քաղաքացիների իրավունքների հնարավոր խախտման խնդիրներին՝ հաշվի առնելով հատկապես վերջինների մեծ չափով ներգրավվածությունը դաշտային և այլ՝ բարդ վերահսկելի աշխատանքներին:

Մանկավարժների ամենամյա արձակուրդի տրամադրում

Ուսումնական հաստատությունների մանկավարժներին աշխատանքային առաջին տարում ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակ՝ անկախ այն հանգամանքից, թե երբ են այդ մանկավարժներն սկսել իրենց աշխատանքը: Այս ձևակերպումն ի սկզբանե հնարավոր է դիտարկել որպես առավելություն՝ ուսումնական տարվա կեսից աշխատանքի անցած աշխատողների համար, սակայն գործնականում ուսումնական հաստատությունների տնօրեններն այս դրույթը դարձնում են կիրառելի նաև հետագա բոլոր տարիների համար:

ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարությանը և ՀՀ համայնքապետարաններին առաջարկվում է տարածել շրջաբերականներ՝ առաջարկելով իրենց ենթակայության/վերահսկողության տակ գտնվող ուսումնական հաստատություններին ըստ հնարավորության ապահովել ուսուցիչների և դասախոսների ամենամյա արձակուրդների իրավունքի առավել ճկուն իրացումը՝ նրանց հետ համաձայնեցված ժամանակամիջոցում՝ ոչ անպայմանորեն սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակ՝ բացառությամբ կադրային և ֆինանսական անհնարիության դեպքերի:

Գործուղման վկայականների պահանջի պարտադիրությունը դաշտային և այլ աշխատանքների դեպքում

Ծառայողական գործուղման մեկնած աշխատողների գործուղման ծախսերի հատուցման վճարման կարգը սահմանող ՀՀ կառավարության 29 դեկտեմբերի 2005 թվականի N 2335-Ն որոշման 3-րդ կետի համաձայն՝ (...) «Աշխատողները գործուղման են մեկնում գործատուի անհատական իրավական ակտի հիման վրա, որում նշվում են գործուղման վայրը (վայրերը՝ քաղաք, գյուղ), կազմակերպության անվանումը, նպատակը և ժամկետները: Անհատական իրավական ակտի հիման վրա ձևակերպվում է գործուղման վկայականը (բացի օտարերկրյա գործուղումներից), որը ստորագրվում և կնքվում է գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի կողմից: Նույն որոշման 4-րդ կետի համաձայն՝ «Գործուղման ժամանակահատվածում աշխատողի հիմնական աշխատանքի վայրից մեկնելու, գործուղման վայր ժամանելու, գործուղման վայրից մեկնելու և աշխատանքի հիմնական վայր վերադառնալու օրերը նշվում են գործուղման վկայականում: Եթե աշխատողը գործուղվում է մեկից ավելի վայրեր, ապա գործուղման վկայականում նշվում են յուրաքանչյուր վայր ժամանելու և այդ վայրից մեկնելու օրերը, որը կունկրետ կազմակերպություն (կազմակերպություններ) գործուղվելու դեպքում պետք է

ստորագրվի տվյալ կազմակերպության (կազմակերպությունների) պաշտոնատար անձի կողմից և վավերացվի տվյալ կազմակերպության (կազմակերպությունների) կնիքով, իսկ անհատ ձեռնարկատիրոջ կնիք չունենալու դեպքում պետք է նշվի նրա պետական գրանցման վկայականի համարը: Նույն որոշմամբ հաստատվել է նաև գործուղման վկայականի օրինակելի ձևը՝ համաձայն 3-րդ Հավելվածի:

Վերը նշված իրավանորմերից կարելի է եզրահանգել, որ գործուղման վկայականի պարտադիր վավերացման է աշխատողին գործուղած կազմակերպության պաշտոնատար անձի ստորագրությունը և կնիքը: Իսկ գործուղման վայր ժամանելու և այդ վայրից մեկնելու փաստը կոնկրետ կազմակերպության պաշտոնատար անձի ստորագրությամբ և կնիքով հավաստվում է միայն այն դեպքերում, եթե գործուղման անհատական իրավական ակտի համաձայն աշխատողը գործուղվել է կոնկրետ տվյալ կազմակերպություն:

Գործնականում հաճախակի են դեպքերը, երբ կազմակերպության աշխատողները գործատուի հանձնարարությունը կատարելու համար մեկնում են տարբեր վայրեր (մարզ, գյուղ, քաղաք), բայց ոչ կոնկրետ որևէ կազմակերպություն, այլ օրինակ՝ հանրային միջոցառման մասնակցելու կամ կազմակերպելու, կամ դաշտային աշխատանքներ կատարելու, որի դեպքում աշխատողի գործուղման վայր ժամանելու կամ այդ վայրից մեկնելու փաստ որևէ կազմակերպություն ուղղակի իրավասու չէ հավաստելու իր ստորագրությամբ և կնիքով, ինչի հետևանքով, գործուղման վկայականը մնում է թերի լրացված:

Առաջարկվում է վերը նշված որոշման մեջ կատարել համապատասխան փոփոխություն՝ հանելով գործուղման վկայականի ձևակերպման պահանջը, այն դեպքում, եթե աշխատողը գործատուի անհատական իրավական ակտով չի գործուղվում կոնկրետ կազմակերպություն:

Վերջնահաշվարկի վճարմանն առնչվող խնդիրներ

Մարդու իրավունքների պաշտպանի 2018 և 2019 թվականների տարեկան զեկույցները փաստում են, որ վերջնահաշվարկ չվճարել կամ մասամբ վճարելը, ըստ դիմած քաղաքացիների քանակի, համակարգային բնույթի խնդիր է: Այս խնդիրը նաև բարդանում է նրանով, որ շատ հաճախ աշխատողների փաստացի աշխատավարձը չի համապատասխանում պայմանագրային աշխատավարձին (ավելի քիչ է նշված, քան փաստացի ստանում են), ինչի արդյունքում կրկին տուժում է լիարժեք վերջնահաշվարկ ստանալու աշխատողի իրավունքը: «Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» ՀԿ-ի կողմից կատարված «Աշխատանքային իրավունքների վիճակի ելակետային ուսումնասիրության» նախնական տվյալների համաձայն՝ 1062 հարցվողներից 81.6 %-ն է նշել, որ պայմանագրում ֆիքսված աշխատավարձ է ստանում, մինչդեռ 15.3 %-ը նշել է, որ փաստացի աշխատավարձը պայմանագրայինից կամ ավելի բարձր է կամ ավելի ցածր:

Օրենսգրքի 130-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողի հետ կատարել լրիվ վերջնահաշվարկ (...), որի

մեջ մտնում են աշխատողների աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարումները, չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի դիմաց տրվող դրամական փոխհատուցումը և արձակման նպաստը, եթե այդպիսին նախատեսված է»:

ՀՀ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի՝ 2021 թ.-ի հուլիսի 1-ից ստանձնած նոր լիազորություններին առնչվող դրույթների համաձայն՝ Տեսչությունը լիազորված է ստանձնել «աշխատանքային իրավունքի՝ ներառյալ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման ոլորտում օրենքով սահմանված պետական վերահսկողության իրականացումը, որը ներառում է՝ (...) աշխատանքային պայմանագրերի կնքման և (կամ) լուծման կարգի պահպանման, աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի կամ գրավոր աշխատանքային պայմանագրի բացակայությամբ աշխատանքների (անօրինական աշխատանք) դեպքերի հայտնաբերման, աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի տևողությունների պահպանման, օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետներում աշխատավարձի հաշվարկման ու վճարման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը (...)»⁶⁸: Ընդ որում՝ սույն վերահսկողությունը իրականացվում է ստացված գրավոր դիմումի առկայության դեպքում⁶⁹:

Գործատուների կողմից վերջնահաշվարկ կատարելու կարգի պատշաճությունն ապահովելու նպատակով ՀՀ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին առաջարկվում է առավել մեծ ուշադրության կենտրոնում պահել նշված հարցը, ինչպես նաև ջանքեր գործադրել՝ բարձրացնելու աշխատողների իրազեկվածությունը իրենց աշխատանքային իրավունքների և դրանց պաշտպանության ուղիների վերաբերյալ:

Արտաժամյա աշխատանքի կարգավորումներ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 3-րդ կետով սահմանվում է աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը, ներառյալ արտաժամյա աշխատանքը, որը չի կարող անցնել օրական 12 ժամից (հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումը ներառյալ), իսկ շաբաթվա ընթացքում՝ 48 ժամից: Սույն դրույթը մի կողմից պաշտպանում է աշխատողին գործատուի հնարավոր չարաշահումներից, մյուս կողմից՝ իր համաձայնությամբ փաստացի սահմանված առավելագույն ժամանակից ավել աշխատելու դեպքում սահմանափակում է աշխատողի՝ փաստացի աշխատած ժամաքանակի դիմաց համապատասխան վարձատրություն ստանալու իրավունքը:

«Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» ՀԿ-ի կողմից կատարված «Աշխատանքային իրավունքների վիճակի ելակետային ուսումնասիրության» նախնական տվյալների համաձայն՝ 1062 հարցվողներից միայն 48.4 % -ն է պատասխանել, որ արտաժամյա

⁶⁸ ՀՀ Առողջապահական և տեսչական մարմնի կանոնադրություն, <https://www.hlib.am/charter/>:

⁶⁹ Տեսչության կանոնադրության 10-րդ ենթակետի «ը» — «ժա» պարբերություններով սահմանված վերահսկողությունը տեսչական մարմնին իրականացնում է ստացված գրավոր դիմումի առկայության դեպքում:

աշխատանք երբեք չի կատարել, մինչդեռ հարցվողների 7.2 %-ը նշել է, որ գրեթե ամեն օր իրականացնում է արտաժամյա աշխատանք, 10.4 %-ը՝ շաբաթական 1-2 օր է կատարում արտաժամյա աշխատանք, 11.3 %-ը՝ ամիսը՝ 1-2 օր: Այն հարցվողները, որոնք նշել են, որ երբևէ կատարել են արտաժամյա աշխատանք, պատասխանել են նաև, թե արդյոք ստացել են հավելավճար արտաժամյա աշխատանքի դիմաց: Պարզվում է, որ 44.8 %-ը չի ստանում հավելավճար, 5.2%-ը գրեթե չի ստանում (հավանաբար ստանում է չնչին կամ շատ հազվադեպ), և միայն 28.4%-ն է նշել, որ արտաժամյա աշխատանքի դիմաց ստանում է հավելավճար: Միննույն ժամանակ հարցվողների 7.2 %-ը նշել է, որ փաստացի աշխատում է 10-12 ժամ, 8.6 %-ը՝ 12 ժամից ավել: Մինչդեռ Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Գործատուն կարող է աշխատողին ներգրավել արտաժամյա աշխատանքների միայն օրենսգրքի 145-րդ հոդվածով նախատեսված բացառիկ դեպքերում»: Օրենսգրքի 145-րդ հոդվածով սահմանված դեպքերն են՝ «(...) պետության պաշտպանության (...), (...) սկսած աշխատանքներն ավարտելու (...), (...) հերթափոխային աշխատողի չներկայանալու (...), (...) գործատուի պայմանագրային պարտավորությունները անհապաղ կատարելու(...) դեպքերը»:

Փաստորեն գործնականում աշխատողները ներգրավվում են աշխատանքներում՝ նույնիսկ առավելագույն սահմանված աշխատաժամանակից ավել, սակայն պատշաճ կարգով չեն վարձատրվում ավել աշխատած ժամերի դիմաց: Դեռ ավելին, համաձայն Օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի 2-րդ կետի՝ «Արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու անհրաժեշտության դեպքերում գործատուն այդ մասին ողջամիտ ժամկետներում տեղեկացնում է աշխատողին, բացառությամբ նույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված դեպքերի»: Ստացվում է, որ արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու դեպքերում գործատուն պարտավոր է ողջամիտ ժամկետներում տեղեկացնել աշխատողին՝ առանց վերջինիս համաձայնության ձեռքբերման անհրաժեշտության (բացառությամբ օրենքով սահմանված դեպքերի):

Ըստ ԵՄ խորհրդի 93/104 հրահանգի⁷⁰՝ աշխատաժամանակի վերաբերյալ⁷¹ կարգավորումների՝

- Աշխատողներն ունեն ամենօրյա հանգստի իրավունք՝ 11 անընդմեջ ժամ նվազագույն տևողությամբ՝ 24 ժամվա ընթացքում (Հոդված 3, հանգստի ժամանակ):
- Աշխատողներն ունեն 24-ժամյա անընդմեջ հանգստի իրավունք շաբաթական կտրվածքով՝ ի լրումն 3-րդ հոդվածում նշված 11-ժամյա օրական հանգստի իրավունքի (Հոդված 5, շաբաթական հանգստի ժամանակ):
- Միջինը շաբաթական աշխատաժամանակը, ներառյալ արտաժամյա աշխատանքը չպետք է գերազանցի 48 ժամը՝ միջինը 4 ամսվա հաշվարկի դեպքում: Այնուամենայնիվ, նույն հրահանգի 18-րդ հոդվածը թույլ է տալիս անդամ պետություններին չկիրառել 6-րդ հոդվածը՝ պայմանով, որ վերջինս պահպանում է աշխատողների անվտանգության և առողջության ընդհանուր սկզբունքները և 48 ժամից ավել տևողությամբ աշխատանքում ներգրավելու դեպքում իրականացնում է դա աշխատողի համաձայնությամբ (Հոդված 6, Առավելագույն շաբաթական աշխատաժամանակ):

⁷⁰ ԵՄ խորհրդի 93/104/EC հրահանգ, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31993L0104>:

⁷¹ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2004/working-time-developments-in-eu-and-national-regulation>

Ըստ Մեծ Բրիտանիայի օրենսդրության՝ նորմալ աշխատաժամանակը աշխատանքային պայմանագրում ֆիքսված աշխատաժամանակն է: Արտաժամյա աշխատանք է համարվում նորմալ աշխատանքային ժամերից դուրս աշխատանքը, որի կազմակերպման և իրականացման պայմանները նույնպես որոշվում են աշխատանքային պայմանագրով⁷²: Աշխատողը պարտավոր է արտաժամյա մնալ, եթե դա սահմանված է իր աշխատանքային պայմանագրով, որն այնուամենայնիվ չի կարող գերազանցել միջինը շաբաթական 48 ժամը, իսկ գերազանցելու դեպքում աշխատողի հետ պետք է գրավոր համաձայնագիր կնքվի և վերջինս տա իր համաձայնությունը:

Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 2-րդ հոդվածի (աշխատանքի արդար պայմանների իրավունք) վերաբերյալ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի մեկնաբանություններում⁷³ նշվում է, որ հոդված 2-ը երաշխավորում է աշխատողների՝ օրական և շաբաթական ողջամիտ աշխատաժամանակի իրավունքը, ներառյալ արտաժամյա աշխատանքի՝ աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման նպատակով: Այդ առումով ողջամիտ աշխատաժամանակը պետք է երաշխավորվի օրենսդրությամբ, կանոնակարգերով, կոլեկտիվ պայմանագրերով և այլ պարտադիր եղանակներով: Աշխատաժամանակի առավելագույն տևողության պահպանումը գործնականում պետք է վերահսկվի պատկան մարմինների կողմից: Թեև Խարտիայով հստակորեն չի սահմանվում ողջամիտ աշխատաժամանակը, այնուամենայնիվ, չափազանց երկար աշխատանքային ժամերը, օրինակ՝ 16 աշխատանքային ժամը 24 ժամվա ընթացքում, կամ որոշակի դեպքերում՝ շաբաթական 60 ժամից ավել աշխատաժամանակը, դիտարկվում են որպես Խարտիայի պահանջներին հակասող:

Հաշվի առնելով վերը նշվածը, ինչպես նաև փաստացի գոյություն ունեցող իրավակիրառ պրակտիկան

Առաջարկվում է.

- Օրական աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը թողնել 12 ժամ, իսկ շաբաթական աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը՝ 48 ժամ:
- Սահմանել օրենսգրքում այն բացառիկ դեպքերը/ոլորտները, որոնց պարագայում կթույլատրվի աշխատողին ներգրավել 48 ժամից ավել տևողությամբ աշխատանքներում:
- Սահմանել օրենսգրքում նոր ընթացակարգ, որի համաձայն՝ գործատուն հնարավորություն կունենա աշխատողի համաձայնությամբ սահմանված աշխատաժամանակը գերազանցելու դեպքում (բայց ոչ ավել, քան շաբաթական 60 ժամը), աշխատողի հետ կնքելու գրավոր համաձայնագիր՝ անհրաժեշտ վավերապայմանների նախատեսմամբ:

⁷² <https://www.gov.uk/overtime-your-rights>

⁷³ https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80?fbclid=IwAR1_jbrPfuFeZ1KnMTdHYuYgfoxo39-MbEUGc_aNpyiecNGx9gMzNRO8X9E

- Սահմանել այս դեպքերի վերաբերյալ ՀՀ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին տեղեկացնելու ընթացակարգ:

Փորձաշրջան

Համաձայն ԱՕ-ի 91-րդ հոդվածի 3.2-րդ կետի՝ փորձաշրջան չի կարող նախատեսվել, եթե աշխատանքի են ընդունվում.

2) ընտրովի պաշտոն զբաղեցնողները, ինչպես նաև պաշտոնի նշանակման համար որակավորման քննություններ հանձնած կամ գործատուի մոտ կամ գործատուի նախաձեռնությամբ այլ վայրում ուսուցում անցած անձինք.

Նշված հոդվածում առկա եզրույթները, մասնավորապես «ընտրովի պաշտոն զբաղեցնողներ» եզրույթը և «պաշտոնի նշանակման համար որակավորման քննություններ հանձնած անձինք» եզրույթները կարիք ունեն պարզաբանման կամ հստակեցման:

Ընտրովի պաշտոնները սահմանվում են «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ, 5-րդ 6-րդ և 7-րդ հոդվածներով: Անհասկանալի է՝ արդյոք սույն հոդվածը վերաբերում է այս պաշտոններին, թե, օրինակ, վերաբերելի է նաև մասնավոր հատվածին, իսկ մասնավոր հատվածին վերաբերելի լինելու դեպքում հասկանալի չէ նշված սահմանափակման նախատեսման նպատակը:

Առաջարկվում է՝

- Վերանայել այս դրույթը՝ հստակեցնելով այն դեպքերը, որոնց համար փորձաշրջան չի կարող նախատեսվել:
- Փորձաշրջանի սահմանման իրավունքը թողնել աշխատող/գործատու կարգավորման կամ փոխադարձ համաձայնության տիրույթում՝ բացառությամբ օբյեկտիվորեն հիմնավորված դեպքերի:

ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐԶ

2020 թ.-ի հունվարի 1-ից Հայաստանի Հանրապետությունում նվազագույն աշխատավարձի չափը սահմանվել է 68000 դրամ՝ նախկին 55000 դրամի փոխարեն, ինչը կարելի է ողջունելի համարել, քանի որ նվազագույն աշխատավարձի չափը վերջին անգամ վերանայվել էր 2015 թ.-ին: Դրա հետ միասին, ՀՀ-ում նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը չի համապատասխանում Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված միջազգային իրավական ակտերի և ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից ընդունված իրավական ակտերի պահանջներին:

Հայաստանի Հանրապետությունը Սահմանադրությամբ դեռևս 1995 թվականից հռչակվել է սոցիալական պետություն, այնինչ որպես սոցիալական պետության հիմնական բաղադրիչ պետք

է առանձնացնել մարդկանց սոցիալական պաշտպանվածության և բարեկեցության համար օրենսդրական երաշխիքների ապահովումը:

Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի 23-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ «Յուրաքանչյուր աշխատող իրավունք ունի արդար ու գոհացուցիչ վարձատրության, որը կապահովի մարդավայել գոյություն իր և իր ընտանիքի համար և անհրաժեշտության դեպքում կլրացվի սոցիալական ապահովության այլ միջոցներով», իսկ 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «Յուրաքանչյուր ոք իրավունք ունի այնպիսի կենսամակարդակի, ներառյալ սնունդը, հագուստը, բնակարանը, բժշկական խնամքը և սոցիալական անհրաժեշտ սպասարկումը, որն անհրաժեշտ է իր և իր ընտանիքի առողջությունն ու բարեկեցությունը պահպանելու համար, և գործազրկության, հիվանդության, հաշմանդամության, այրիանալու, ծերության կամ իր կամքից անկախ ապրուստի միջոցներից զրկվելու դեպքում՝ ապահովելու իրավունք»: Նման դրույթ է սահմանված նաև ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեայի կողմից 1966 թ.-ին ընդունված Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրով:

Հայաստանի Հանրապետությունը, միանալով նշված միջազգային իրավական փաստաթղթերին, պարտավորվել է միջոցներ ձեռնարկել բնակչության բավարար կենսամակարդակի ապահովման ուղղությամբ, սակայն, առայսօր Հայաստանի Հանրապետությունում օրենսդրական որևէ ակտով սահմանված չեն *բավարար կենսամակարդակ* հասկացությունը և այդ իրավունքի իրականացման մեխանիզմները: Հայաստանի Հանրապետությունում չի կիրառվում ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2004 թվականին ընդունված «Կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի մասին» ՀՀ օրենքը, որի 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի սահմանումը նպատակ ունի՝

- 1) գնահատել Հայաստանի Հանրապետության բնակչության կենսամակարդակը.
- 2) կենսամակարդակի գնահատված ցուցանիշն օգտագործել պետական սոցիալական քաղաքականություն մշակելիս և իրականացնելիս.
- 3) հիմնավորել սահմանվող նվազագույն աշխատավարձի, կենսաթոշակների, կրթաթոշակների, ինչպես նաև նպաստների և սոցիալական այլ վճարների չափերը,
- 4) որոշել չհարկվող եկամտի չափը»:

Նույն օրենքի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-ժողովրդագրական խմբերի և բնակչության մեկ շնչի հաշվով կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղի կազմը և կառուցվածքը, սկսած 2004 թ.-ից, պետք է հաշվարկվեր ոչ պակաս, քան երեք տարին մեկ անգամ՝ ՀՀ Կառավարության սահմանած կարգով մշակվող և նրա կողմից հաստատած մեթոդական հանձնարարականների հիման վրա: Կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի մեծությունը պետք է հիմք հանդիսանար նվազագույն աշխատավարձի, կենսաթոշակների, կրթաթոշակների, ինչպես նաև նպաստների և սոցիալական այլ վճարների չափերի սահմանման համար, իսկ նրանց մեծության միջև համամասնությունները յուրաքանչյուր տարի պետք է արտացոլվեին Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեի մասին ՀՀ օրենքում:

Այս համատեքստում հարկ է նշել, որ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտեի «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը» բնութագրող տեղեկատվական զեկույցների «Հետաքրքրաշարժ վիճակագրություն» բաժնում ընդգրկված ՀՀ Առողջապահության

նախարարության և Համաշխարհային բանկի մեթոդաբանությամբ հաշվարկված նվազագույն զամբյուղները ոչ մի իրավական ակտով սահմանված չեն և չեն կարող հիմք հանդիսանալ նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափի որոշման համար: Ընդ որում, նվազագույն սպառողական զամբյուղը հաշվարկելիս հաշվի չեն առնվել բնակչության տարբեր խմբերի՝ աշխատունակ բնակչության, կենսաթոշակառուների և երեխաների նվազագույն պահանջմունքները:

Հայաստանի Հանրապետությունը, 2004 թվականին վավերացնելով Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին» թիվ 131 Կոնվենցիան, պարտավորություն է ստանձնել ներդնելու նվազագույն աշխատավարձի սահմանման ընթացակարգ և ժամանակ առ ժամանակ վերանայելու այն: Նշված կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ նվազագույն աշխատավարձի սահմանման ժամանակ պետք է հաշվի առնվեն. ա) աշխատողների և նրանց ընտանիքների պահանջմունքները՝ ուշադրության առնելով երկրում ընդունված աշխատավարձի ընդհանուր մակարդակը, կենսաապահովման նվազագույն ծախսերը, սոցիալական նպաստները և այլ սոցիալական խմբերի կյանքի համեմատական մակարդակը, բ) տնտեսական գործոնները՝ ներառելով տնտեսական զարգացման պահանջները, արտադրողականության մակարդակը և զբաղվածության բարձր մակարդակի ձեռքբերման և պահպանման ցանկալիությունը»: Մինչդեռ Հայաստանի Հանրապետությունում չեն կիրառվում ԱՄԿ 131-րդ կոնվենցիայի պահանջները: «Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին» ԱՄԿ թիվ 135 հանձնարարականի 1-ին և 2-րդ կետերի համաձայն՝ նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը պետք է լինի պետության քաղաքականության բաղադրիչներից մեկը, որն ուղղված կլինի աղքատության դեմ պայքարին և բոլոր աշխատողների ու նրանց ընտանիքների կարիքների բավարարման ապահովմանը, ինչպես նաև վարձու աշխատողների նվազագույն աշխատավարձի թույլատրելի մակարդակների նկատմամբ անհրաժեշտ սոցիալական պաշտպանության տրամադրմանը:

Ե՛վ ԱՄԿ թիվ 131 Կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածում, և՛ թիվ 135 հանձնարարականի 11-րդ և 12-րդ կետերում նշված է, որ նվազագույն աշխատավարձը ժամանակ առ ժամանակ պետք է վերանայվի՝ հաշվի առնելով կյանքի արժեքը և տնտեսական պայմանները: Այդ նպատակով, հաշվի առնելով կյանքի արժեքի գործակցի փոփոխությունը (որն, ի դեպ, նույնպես սահմանված չէ ՀՀ-ում), անհրաժեշտ է իրականացնել նվազագույն աշխատավարձի չափի վերանայում: ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալների համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության բնակչության մոտ 30%-ը համարվում է աղքատ, որոնց թվում ընդգրկված են/ներառյալ/այդ թվում՝ նաև աշխատող աղքատները: Նշված խնդրի կանոնակարգման գործիք կարող է դառնալ նվազագույն աշխատավարձի ինդեքսավորումը: Հարկ է նշել, որ չնայած ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 182-րդ հոդվածով նախատեսված է ինդեքսավորման պահանջ, սակայն այն Հայաստանի Հանրապետությունում չի կիրառվում: Ավելին, Նախագծով աշխատավարձի ինդեքսավորման վերաբերյալ դրույթը առաջարկվում է առհասարակ հանել:

- Առաջարկվում է ապահովել անհրաժեշտ իրավական դաշտ աշխատավարձի պարբերական ինդեքսավորման ապահովման նպատակով: