



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆ



ԱՐՏԱՀԵՐԹ ՀՐԱՊԱՐԱԿԱՅԻՆ ԶԵԿՈՒՅՑ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՄԻ ՇԱՐՔ
ԽՆԴԻՐՆԵՐ՝ ԸՍՏ ՀՀ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ
ՊԱՇՏՊԱՆԻՆ ՈՒՂՂՎԱԾ ԴԻՄՈՒՄ-ԲՈՂՈՔՆԵՐԻ
ՔՆՆԱՐԿՄԱՆ



ԵՐԵՎԱՆ
ՓԵՏՐՎԱՐ 2022



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆ**



ԱՐՏԱՀԵՐԹ ՀՐԱՊԱՐԱԿԱՅԻՆ ԶԵԿՈՒՅՑ

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՄԻ ՇԱՐՔ ԽՆԴԻՐՆԵՐ՝
ԸՍՏ ՀՀ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆԻՆ ՈՒՂՂՎԱԾ
ԴԻՄՈՒՄ-ԲՈՂՈՔՆԵՐԻ ՔՆՆԱՐԿՄԱՆ**

Երևան - 2022



Ձեկույցը պատրաստվել է Բուլղարիայի Զարգացման Օգնության աջակցությամբ ֆինանսավորվող «Հայաստանի Հանրապետության մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմի կարողությունների ամրապնդում» ծրագրի շրջանակներում:

ԲՈՎԱՆ ԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ.....	3
ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ ԿԱՄԱՅԱԿԱՆ ՉԿՈՐՑՆԵԼՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔ.....	5
ՀԱՆԳՍՏԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔ.....	26
ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ.....	34
ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ.....	47

ՆԱԽԱԲԱՆ

Սոցիալական իրավունքների շարքում իր ուրույն տեղն է զբաղեցնում աշխատանքի իրավունքը՝ որպես իր և իր ընտանիքի անդամների ապրելու, բարեկեցության, արժանապատվի կյանքի, սոցիալական ինտեգրման, հասարակության և պետության տնտեսական կայունության ու զարգացման կարևոր երաշխիք: Աշխատանքային իրավունքը սերտորեն փոխկապակցված է անձի այլ սահմանադրական իրավունքների հետ, վերջիններիս իրացման երաշխիք ու կարևոր պայման կարող է լինել, իսկ աշխատանքային իրավունքների խախտումը շղթայական եղանակով կարող է հանգեցնել մյուս հիմնարար իրավունքների խախտման: Աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարևորությամբ ու առանձնահատկությունով պայմանավորված՝ մեծ է պետության՝ որպես հսկող, վերահսկող, կարգավորող, խախտումները նախականխող, խախտված իրավունքները վերականգնող ու երաշխավորող սուբյեկտի դերակատարությունը: Նշվածը պետության պարտականությունն ու առաքելությունն է՝ ամրագրված պետության ստանձնած միջազգային պարտավորություններով ու ՀՀ սահմանադրությամբ:

Սույն հետազոտության առարկան են 2021 թվականի ընթացքում աշխատանքային իրավունքների ենթադրյալ խախտումների վերաբերյալ դեպքերով Մարդու իրավունքների պաշտպանին հասցեագրված բողոքները, դրանցում բարձրացված ու վեր հանված խնդիրների կապակցությամբ գործող օրենսդրության կարգավորումներն ու դրանում փոփոխություններ նախատեսող օրենսդրական նախաձեռնությունները: Նշված խնդիրների վերհանումն իրականացվել է միջազգային ու եվրոպական իրավունքում առկա մարդու իրավունքների չափանիշների լույսի ներքո՝ վեր հանելով դրանց տարբերությունները, առկա հակասություններն ու հնարավոր պատճառները:

Հաշվի առնելով 2021 թվականի ընթացքում աշխատանքային իրավահարաբերությունների ոլորտում առավել հաճախ հանդիպած խնդիրներն ու ՄԻՊ

դիմումները՝ առանձնացվել են երեք հիմնական իրավունքներ, որոնց շուրջ կատարվել է սույն հետազոտությունը՝

1. Աշխատանքը կամայական չկորցնելու իրավունք,
2. Հանգստի իրավունք,
3. Վարձատրության իրավունք:

Առանձնացված յուրաքանչյուր իրավունքին առնչվող խնդիրների շրջանում հետազոտությամբ անդրադարձ է կատարվել նաև COVID-19 համավարակով պայմանավորված այն դեպքերին, որոնք հանգեցրել է աշխատանքային իրավունքների խախտումների: COVID-19 համավարակը առողջապահական, սոցիալական, լոգիստիկ բազմաթիվ խնդիրների հետ միասին երկրորդային ազդեցությամբ իր հետ բերեց մի շարք ոլորտների իրավական խնդիրներ, ինչը ընդգծեց նման իրավիճակների համար մեր օրենսդրական համակարգի անկատարությունը: Թեև համավարակի ի հայտ գալուց սկսած օրենսդրական դաշտը բավականին փոփոխությունների ու լրացումների ենթարկվել է, խնդիրների ամբողջական լուծում դեռ չունենք: Նման խնդիրներից անմասն չմնացին նաև աշխատանքային իրավահարաբերությունները: Համավարակի դեմ պայքարի ընթացքում ձեռնարկված մի շարք սահմանափակումներ ուղղակիորեն հանգեցրեցին մարդու մի շարք հիմնարար իրավունքների, ներառյալ աշխատանքի իրավունքի լուրջ սահմանափակումների ու խախտումների: Մարդու իրավունքների պաշտպանին հասցեագրված բանավոր և գրավոր բողոքների մեջ զգալի թիվ են կազմում պարտադիր պատվաստման դեմ տարբեր պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, մասնավոր կազմակերպությունների աշխատակիցների դիմումները: Ընդ որում, շատ դեպքերում դիմումները ներկայացվել են ընտանիքի անդամների կողմից համատեղ: Հատկանշական է, որ բոլոր դեպքերում դիմումատուները խնդրել են ընթացք չտալ բողոքներին, քանի որ վախեցել են, որ իրենց աշխատանքից կազատեն կամ աշխատավարձ, պարգևավճարներ չեն ստանա: Այնուամենայնիվ, խնդիրներ առկա են, որոնց մանրամասն կանդրադառնանք ստորև:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ ԿԱՄԱՅԱԿԱՆ ՉԿՈՐՑՆԵԼՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

Աշխատանքը կամայական չկորցնելու իրավունքը կարևոր սահմանադրաիրավական երաշխիք է, որը աշխատանքի ընտրության ազատության («Սահմանադրության 57-րդ հոդված») դրսևորումներից մեկն է: ՀՀ սահմանադրական դատարանն իր որոշումներով արձանագրել է որ աշխատանքի ընտրության ազատությունը ներառում է, ի թիվս այլնի, աշխատանք փնտրելու իրավունքը, որի մեկնաբանությունից բխում է նաև արդեն ձեռք բերած աշխատանքից կամայականորեն չզրկվելու և աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքները:¹

Աշխատանքը կամայական չկորցնելու իրավունքի տարբեր կոմպոնենտներ իրենց ամրագրումն են ստացել մի շարժ միջազգային-իրավական փաստաթղթերում, որոնց շարքում՝ 1998 թվականի հուլիսի 20-ի ԵՄ թիվ 98/59/EC հրահանգը, 1963թ. թիվ 119, 1982թ. թիվ 166 առաջարկությունները, Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիան, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Գործատուների նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին» թիվ 158 կոնվենցիան, «Հաստիքների կոլեկտիվ կրճատմանը վերաբերող՝ անդամ պետությունների օրենքների մոտարկման մասին» 1998 թվականի հուլիսի 20-ի թիվ 98/59/ԵՀ հրահանգը:

ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանին հասցեագրվում են բազմաթիվ բողոքներ, որոնք վերաբերում են նաև աշխատանքը կամայական չկորցնելու իրավունքին ու նման ազատումների դեպքում իրավունքների վերականգնման մեխանիզմներին: Հաշվի առնելով ՄԻՊ աշխատանքի առանձնահատկություններն ու գործառույթները՝ գտնում ենք, որ նախ և առաջ անհրաժեշտ է անդրադառնալ հանրային ծառայության ոլորտում առավել հաճախ հանդիպած խնդիրներին: Որպես 2021 թվականի ընթացքում

¹ Տե՛ս ՀՀ սահմանադրական դատարանի 2010 թվականի հուլիսի 7-ի թիվ ՍԴԳ902, 2019 թվականի մարտի 19-ի ՍԴԳ1449 որոշումներ:

արձանագրված խնդիր կարելի է առանձնացնել Միասնական սոցիալական ծառայության ստեղծմամբ պայմանավորված՝ վերակազմակերպված կառույցների աշխատակիցների աշխատանքային իրավունքների ապահովումը: 2021 թվականի ընթացքում Միասնական սոցիալական ծառայության ստեղծման և Սոցիալական աջակցության գործակալությունների, Սոցիալական ապահովության ծառայության, ԲՍՓ-ների և Զբաղվածության գործակալության վերակազմակերպման, գործունեության դադարեցման արդյունքում աշխատանքից ազատված զգալի թվով քաղաքացիական ծառայողներ են դիմել Մարդու իրավունքների պաշտպանին:

Խնդրահարույց է այն, որ Միասնական սոցիալական ծառայությանը «Սոցիալական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքի՝ 2021 թվականի ապրիլի 1-ից ուժի մեջ մտնող նոր փոփոխություններով վերապահվել է քաղաքացիական ծառայողներին պաշտոնի նշանակելիս հայեցողական լիազորություն, ուստի Ծառայությունը չի ունեցել օրենսդրական որևէ պարտականություն նշված կառուցվածքային փոփոխություններով պայմանավորված՝ գործունեությունը դադարեցրած մարմինների աշխատակիցներին առաջարկելու քաղաքացիական ծառայության հավասարազոր կամ ավելի ցածր պաշտոններ: Մասնավորապես, «Սոցիալական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենքի (2021 թվականի ՀՕ-97-Ն օրենք) 8-րդ հոդվածի 3-4-րդ մասերով սահմանվում է, որ օրենքի ընդունումից հետո ծառայողները շարունակում են պաշտոնավարել մինչև Միասնական սոցիալական ծառայության անվանացանկի և քաղաքացիական ծառայության նոր պաշտոնների անձնագրերի հաստատումը, որից հետո վերջիններիս **կարող են** առաջարկվել քաղաքացիական ծառայության հավասարազոր կամ ավելի ցածր պաշտոններ: Իրենց գրավոր համաձայնության դեպքում **մրցույթի արդյունքով** պաշտոն զբաղեցնող քաղաքացիական ծառայողները վերանշանակվում են առաջարկվող պաշտոններին:

Աշխատանքից ազատված անձինք, Պաշտպանին դիմելով, բողոքել են, որ թափուր հաստիքների համալրման համար հայտարարված մրցույթներին մասնակցել են, սակայն

հաղթող չեն ճանաչվել: Քաղաքացիների պնդմամբ՝ դրսևորվել է կամայականություն և սուբյեկտիվ մոտեցում, հաստիքների համալրման գործընթացում պաշտոնի չեն նշանակվում առավել երկար աշխատանքային ստաժ, առավել բարձր դասային աստիճան կամ կատարողականի գնահատման ավելի բարձր արդյունքներ ունեցող անձինք, փոխարենը՝ տեղը զիջելով այդ չափանիշներին նվազ բավարարող աշխատողին: Վերջիններիս պնդմամբ՝ չի ապահովվում որպես հանրային ծառայող՝ իրենց աշխատանքի շարունակականությունը կամ կայունությունը: Բացի այդ, երկար ժամանակ է՝ գործազուրկի կարգավիճակում են:

Այսպիսով, հայեցողական լիազորություն ունեցող պաշտոնատար անձին վերապահված հայեցողական լիազորությունն իրացնելը պետք է լինի օրինական և նպատակահարմար: Նշվածը բխում է ինչպես Վճռաբեկ դատարանի, այնպես էլ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի իրավաբանությունից: Պետական մարմինների աշխատանքում համակարգային կամ կառուցվածքային փոփոխությունների իրականացումն ուղղակիորեն չպետք է հանգեցնի պետական ծառայողի՝ աշխատանքը կամայական կորցնելու ռիսկի առաջ, անհրաժեշտ են հստակ մեխանիզմներ, որոնք կապահովեն իրենց մասնագիտական գիտելիքներով ու փորձով տվյալ պաշտոնին համապատասխան պետական ծառայողների պաշտոնավարման շարունակականությունը, հնարավորություն կտան առնվազն հավասար պայմաններում ունենալ առավելություն շարունակելու ծառայությունը:

Վերը նշված խնդիրն փոխկապակցված են հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության օրենսդրական չափանիշների բացակայության հարցն ու այդ ոլորտում գործատուների լայն հայեցողական իրավունքները: Նշված խնդիրը նախորդ տարիներին բարձրացվել է նաև Մարդու իրավունքների պաշտպանի տարեկան հաղորդումներում: Օրենսդրական հստակ չափորոշիչների բացակայությունը գործատուներին իրավական հնարավորություն է տալիս հաստիքի կրճատման դեպքում աշխատանքային

գործունեությունը շարունակելու նախապատվությունը որոշելիս կիրառել հայեցողական, աշխատողների համար ոչ կանխատեսելի մոտեցում՝ հաշվի չառնելով կրճատվող աշխատողների աշխատանքային ստաժը, առավել բարձր դասային աստիճան կամ կատարողականի գնահատման ավելի բարձր արդյունքներ ունենալը և այլն: Միևնույն ժամանակ նման աշխատողներին աշխատանքից ազատելիս մասնագիտական որակավորմանը, ունակություններին և առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, որպես կանոն, չի առաջարկվել:² Առավել հաճախ հանդիպող դեպքերից է, երբ կրճատվում են կենսաթոշակային տարիքի հասած անձինք կամ հաստիքի կրճատման հիմքը գործատուների կողմից կիրառվում է հստակ աշխատողի հետ աշխատանքային իրավահարաբերությունների դադարեցման համար, որից հետո իրականացվում է հաստիքի վերականգնում կամ վերարտադրություն հաստիքի այլ անվանումով: Խնդիրն առկա է ինչպես մասնավոր իրավահարաբերություններում, այնպես էլ պետական կառավարման համակարգում: Օրինակ, նմանատիպ գործունեություն իրականացնող և նույն նախարարության ենթակայության ներքո գտնվող պետական ոչ առևտրային կազմակերպություններում առկա համանման հաստիքներից կրճատվում է միայն մեկ կազմակերպությունում գործող հաստիքը՝ այն զբաղեցնող անձին չառաջարկվելով համանման այլ հաստիքի աշխատանք: Մասնավոր հատվածում նման դեպքերն առավել տարածված են՝ հաշվի առնելով նաև վերահսկողական ու դեպքերի վերհանման մեխանիզմների բացակայությունն ու աշխատողների իրազեկվածության պակասը: Խնդրի լուծումը ոչ միայն իրազեկվածության և վերահսկողական մեխանիզմների մեջ է, այլև օրենքով տրված հայեցողական լիազորությունների առկայության, կրճատվող հաստիքը զբաղեցնող աշխատողների միջև ընտրության որոշակի չափանիշների բացակայության, որով

² Գլխավոր Դեպարտամենտի ղեկավարի «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԱԲԴ/2378/02/08 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 04.12.2009 թվականի որոշմամբ սահմանվում է, որ աշխատողներին հետադարձ թույլ տրվող դեպքերում մ ապաշտանության անհատական առևտրային ու նախապատվով «մասնագիտական պատրաստվածություն» և «որակավորում» հասկացությունները պետք է մեկնաբանվեն հետադարձ թույլ տրվող աշխատողի կողմից, որի հաշվի առնելով ով նաև այ նախսիրտը հանգամանք, ինչպիսին է սով պ աշխատողի նախկինում մ զբաղեցրած ապաշտանը կատարած աշխատանքը և այլն:

գործատուն սահմանափակված կլինի աշխատողի գործնական հատկանիշներով, մասնագիտական պատրաստվածությամբ, որակավորման և մի շարք այլ չափանիշներով՝ չանտեսելով, իհարկե, գործատուի շահը: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության 1982 թվականի հունիսի 2-ի «Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին» թիվ 166 հանձնարարականի 23-րդ կետի համաձայն՝ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կառուցվածքային կամ համանման բնույթի պատճառներով աշխատանքից ազատելիս աշխատողների միջև ընտրությունը պետք է կատարվի նախապես սահմանված չափանիշների հիման վրա, որոնք հավասարակշռում են միաժամանակ գործատուի և աշխատողի շահերը³: Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի մի շարք որոշումներով զարգացվել է հայեցողական լիազորություններում կամայականության դրսևորումների արգելքի գաղափարը: Նշված մոտեցման համաձայն հայեցողություն նախատեսող օրենքն ինքնին համապատասխանում է կանխատեսելիության պահանջին՝ պայմանով, որ հայեցողության շրջանակը և դրա իրացման եղանակը սահմանվեն բավարար հստակությամբ՝ հաշվի առնելով քննարկվող միջոցի օրինական նպատակը՝ այդպիսով անձին անհատական պաշտպանություն տալով կամայական միջամտությունից⁴:

Չափորոշիչների բացակայությունն արդիական է այն դեպքերում, երբ գործ ունենք գործատուի ներքին ստորաբաժանման մեջ (բաժին, վարչություն, առանձնացված այլ միավոր) հաստիքների թվի կրճատման կամ մեկ ստորաբաժանումը լուծարելու և փոխարենն այլ ստորաբաժանում ձևավորելու հետ: Այսպես, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության 1982 թվականի հունիսի 2-ի «Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին»⁵ թիվ 158 կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի համաձայն՝

³ Հասանելի է https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166 հղու մով:
⁴ Տե՛ս Օլ սոննը Նորդեմ Շվեդիայի (Olsson v. Sweden (No. 1)) գործով 1988 թվականի մարտի 24-ի վճիռը, գանգառթիվ 10465/83, կետ61: Գիլլոու և Նիդրլենդի Միացյալ Թագավորություն (Gillow v. United Kingdom) գործով 1986 թվականի նոյեմբերի 24-ի վճիռը, գանգառթիվ 9063/80, կետ51:
⁵ Սույն Կոնվենցիան վերաբերում է միայն գործառույթի նախաձեռնության ամբողջ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու դեպքերին՝ ըստ Կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածի:

աշխատանքային հարաբերությունը չի կարող դադարեցվել, քանի դեռ չկա այնպիսի բավարար պատճառ, որը կապված է աշխատողի կարողության կամ վարքագծի հետ, կամ որը հիմնված է ձեռնարկության, հիմնարկի կամ ծառայության գործառնական պահանջների վրա⁶:

Ուշադրության է արժանի այն հանգամանքը, որ խնդիրը նոր չէ մեր իրավակիրառ պրակտիկայում, խնդրին պարբերաբար անդրադարձ կատարվել է նաև Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեությունն ամփոփող տարեկան հաղորդումներում⁷, առկա է Վճռաբեկ դատարանի նախադեպային որոշում, որով դատարանը սահմանել է օրենքից բխող հստակ պայմանների շրջանակ, որի դեպքում կիրառելի է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքայի պայմանագրի դադարեցման այս հիմքը⁸: Ի կատարումն ՀՀ կառավարության 2019 թվականի մայիսի 16-ի N 650-Լ որոշման N 1 հավելվածով հաստատված Կառավարության 2019-2023 թվականների գործունեության ծրագրի կատարումն ապահովող միջոցառումների ցանկի 4-րդ կետի 4.2.-րդ ենթակետի՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից 2021 թվականի ապրիլին շրջանառության մեջ է դրվել «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը (այսուհետ՝ Նախագիծ): Նախագծով ևս վերը նշված խնդրի կապակցությամբ առաջարկվում է մասնակի լուծում՝ առաջարկելով օրենքը լրացնել հետևյալ դրույթով. «Սույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքով⁹ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս, այլ հավասար պայմանների առկայության

⁶ Հասանելի է՝ <https://cutt.ly/mx91qhT> Իրու մով, 2021 թվականի մարտի 31-ի դրույթ ամբ:

⁷ Տե՛ս՝ 2018 թվականի գործու նեույթ ու նն ամկուրղ տարեկան հաղորդու մը, <http://old.ombuds.am/resources/ombudsman/uploads/files/publications/Oe3f463c0e6c42f12cb497d483739dec.pdf> Էջ 126, 2019 թվականի գործու նեույթ ու նն ամկուրղ տարեկան հաղորդու մը, <https://ombuds.am/images/files/15b2661f76d10eb07746d7d4d4dec84f.pdf>, Էջեր 153-154:

⁸ Տե՛ս Արտակ Մուրայ անը Հովհաննես Դերձակյ անը Սրբու հի Հարույթ ու նյ անը, Սուրեն Թադևոսյ անը և Եվգենիա Մանուկյ անն ընդդեմ «ԳաՖԷՍԵՆԵԱՆ Թանգարան» հիմնադրամի թիվ ԵՎԴՅ613/02/09 գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 04.12.2009 թվականի որոշու մ:

⁹ Արտադրույթ ան ծալլալ ների և (կալ) տնտեսական և (կալ) սերնուղ ոգիական և (կալ) սջիառանքի կազմակերպան սպյ մանների փոկոխանն և (կալ) պրտադրական անիրաժեշտույթամբ սպյ մանսալորված՝ սջիաաողների քանակի և (կալ) հաստիքների կրճատանն դեսքու մ:

դեպքում, աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքից օգտվում են հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողը, ինչպես նաև 1-ին խմբի հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակ ստացողի կամ զոհված (մահացած) զինծառայողի ընտանիքի անդամը (ամուսին, երեխա, հայր, մայր, հարազատ քույր, հարազատ եղբայր, տատ, պապ), եթե նա՝

1) զբաղված է 1-ին խմբի հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակ ստացողի կամ զոհվածի (մահացածի) երեխաների, թոռների, եղբայրների և քույրերի խնամքով՝ մինչև վերջիններիս տասնութ տարին լրանալը.

2) ունի հաշմանդամություն.

3) ընտանիքի միակ աշխատողն է:»¹⁰:

Մեր կարծիքով, առաջարկվող լրացումը կոչված է լուծելու որոշակի սոցիալական խնդիր, սակայն աշխատանքը կամայական կորցնելու իրավունքի համատեքստում չի ստեղծում իրավական որոշակիություն ու կանխատեսելիություն բոլոր այն աշխատողների համար, ովքեր չեն պատկանում նշված սոցիալական խմբին:

Բացի նշվածից՝ զանգվածային ազատումների մասով առկա է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի նորմերի անհամապատասխանություն ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային փաստաթղթերի պահանջներին: Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 116-րդ հոդվածով տրվում է «զանգվածային ազատում» հասկացությունը, ըստ որի՝ կազմակերպության լուծարումը կամ աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատումը (Նախագծով դեպքերի շրջանակն ընդլայնված է¹¹) կդիտարկվի

¹⁰ [«Հայ աստմի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունները կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի և հարսկից օրենքներում փոփոխությունները կատարելու մասին օրենքների նախագծերի փաթեթը e-draft.am](#)

¹¹ Հայ աստմի Հանրապետության ու Նու. մ. պետական գրանցում և ստացած իրավաբանական անձի օտարերկրյա ապետության ու Նու. մ. գրանցված օտարերկրյա կազմակերպության ինչպես նաև Նու. մ. ծախսում, ինչպես նաև պետական մարմնի, Հայ աստմի Հանրապետության ու Նու. մ. հաշվառված հիմնարկի, օտարերկրյա ապետության անդամականության ներկայացում ցզ ու թ. թ. մ. միջազգային կազմակերպության ինչպես նաև, օտարերկրյա ապետության ու Նու. մ. գրանցված կազմակերպության կամ միջազգային կազմակերպության ինչպես նաև Հայ աստմի Հանրապետության ու Նու. մ. գրանցված կամ հաշվառված առանձնացված ստորաբաժանման կամ հիմնարկի՝ օրենքով սահմանված կարգով գործու. նեու. թ. թ. նախադրման կամ պետական հաշվառումից հանվելու (բացառությամբ, երբ այդ անձանց իրավունքները և պարտականությունները կարգավորվում են այլ անձանց, անհամեմատելի արտոնագրերով գործու. նեու. թ. թ. նախադրման կամ պետական հաշվառումից հանվելու, նոտարի պաշտոնից ազատվելու դեպքերում):

զանգվածային ազատում, եթե երկու ամսվա ընթացքում նախատեսվում է աշխատանքից ազատել աշխատողների ընդհանուր թվի ավելի քան տասը տոկոսը, սակայն 10 աշխատողից ոչ պակաս: Այսինքն, ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսվում են ազատման տնտեսական, տեխնոլոգիական և կազմակերպչական պատճառների առկայություն, որի ապացուցման բեռը, ի դեպ, դրվում է գործատուի վրա (նման պահանջ առկա է նաև ԱՄԿ թիվ 158 կոնվենցիայի 9-րդ հոդվածով):

ԵՄ իրավունքում «զանգվածային ազատումների» հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են 1998 թվականի հուլիսի 20-ի «Հաստիքների կոլեկտիվ կրճատմանը վերաբերող՝ անդամ պետությունների օրենքների մոտարկման մասին» թիվ 98/59/ԵՀ հրահանգով: Հրահանգով սահմանվում են զանգվածային ազատումների հասկացությունը և կիրառման շրջանակները, ազատումների վերաբերյալ որոշակի տեղեկատվություն աշխատողների ներկայացուցիչներին և լիազոր պետական մարմնին տրամադրելու գործատուի պարտականությունը, ինչպես նաև զանգվածային ազատումների պատճառների վեր հանման և այլընտրանքային լուծումներ գտնելու նպատակով նախատեսում է պետական լիազոր մարմնի և աշխատողների ներկայացուցիչների ակտիվ ներգրավվածությունն ապահովող կառուցակարգեր:¹² Ընդ որում, ԵՄ արդարադատության դատարանը, ընդլայնելով Հրահանգի ձևակերպումները, սահմանել է, որ գործատուի զանգվածային ազատում եզրույթը տարածվում է ոչ միայն գործատուի ցանկությամբ իրականացված ազատումների վրա, այլ ցանկացած ազատման վրա, որը հակառակ է աշխատողի կամքին և ազատման պատճառը կապված չէ նշված աշխատողի անձի հետ: Միաժամանակ դատարանը արձանագրել է, որ «ազատումները պետք է տարբերակել աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումից, որոնք նույնացվում են աշխատողի համաձայնության բացակայությամբ ազատման հետ»:¹³ Այսինքն, դատարանը գտել է, որ Հրահանգը պետք է տարածվի նաև այն

¹² Ըստ Համաձայնագրի՝ թիվ 98/59/ԵՀ իրականացրել է Հայաստանի Հանրապետության Ոստիկանության և Գնդակահարմարության նախարարության կողմից:

¹³ StJ u Judgment of 12 October, Commission v Portugal, C-55/02,

դեպքերի վրա, երբ աշխատանքից ազատումները պայմանավորված են արտաքին հանգամանքներով: Ինչպես տեսնում ենք, ՀՀ օրենսդրությունը, ի տարբերություն վերը նշված լայն մոտեցման, սահմանափակել է զանգվածային ազատումների շրջանակը բացառապես գործատուի լուծարման կամ աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքերով: Հաշվի առնելով զանգվածային ազատումների դեպքում լրացուցիչ հսկողական մեխանիզմների առկայությունը՝ զանգվածային ազատման դեպքերի լայն շրջանակի սահմանումը աշխատանքը կամայական կորցնելու իրավունքի խախտման կանխման կարևոր գործիքներից մեկը կարող է լինել:

Նշված ինստիտուտի կարգավորումներում ՀՀ օրենսդրության անհամապատասխանությունը ԵՄ իրավունքին կայանում է այն քանակական դեպքերի մեջ, որի պարագայում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրերի լուծումը կդիտվի զանգվածային ազատում: Հրահանգով նախատեսված քանակային նախապայմաններին համապատասխան՝ զանգվածային ազատում որակվելու համար, պետության ընտրությամբ, ազատումների քանակը պետք է լինի՝

1) 30 օրվա ընթացքում առնվազն 10 ազատում այն տնտեսվարող սուբյեկտում, որը ունի առնվազն 20 և առավելագույնը 100 աշխատող, կամ 10% աշխատողների ազատում 100-ից 300 աշխատող ունեցող տնտեսվարող սուբյեկտում, կամ 30 ազատում 300-ից ավել աշխատող ունեցող տնտեսվարող սուբյեկտում, կամ

2) 90 օրվա ընթացքում ազատվում են 20 աշխատող, անկախ տվյալ տնտեսվարող սուբյեկտի աշխատողների քանակից:

Նույն հոդվածի վերջին պարբերության համաձայն՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումը այնպիսի պատճառով կամ պատճառներով, որոնք կապված չեն աշխատողի անձի հետ, պետք է որակվեն որպես ազատումներ, եթե աշխատանքից ազատվում է առնվազն 5 աշխատող:

Ինչպես տեսնում ենք, Հրահանգով նախատեսված չափանիշերը կարևորում են այն ժամանակահատվածը, որում կատարվում են ազատումները և համամասնական են գործատուի մոտ աշխատող անձանց թվաքանակին:

Կարծում ենք, որ Հրահանգով սահմանված մոտեցումը սահմանում է առավել օբյեկտիվ չափանիշներ, անհատական մոտեցում կոնկրետ գործատուի մոտ ազատումները զանգվածային ազատում դիտարկելու հարցում: Ու թեև խնդիրը առաջին անգամ չի բարձրաձայնվում, վերը նշված հակասության փաստը հաշվի չի առնվել և չի ներառվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքի՝ 2021 թվականին շրջանառության մեջ դրված նախագծում:

Միևնույն ժամանակ հատուկ ուշադրության է արժանի այն հանգամանքը, որ օրենքի գործող կարգավորմամբ զանգվածային ազատումների դեպքում ազատվող աշխատողների թվաքանակի մասին տվյալները (ըստ մասնագիտությունների և սեռատարիքային կազմի) զբաղվածության ոլորտում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած պետական մարմին և աշխատողների ներկայացուցչին ներկայացնելու պահանջը որոշակի իմաստով դառնում է ինքնանպատակ, քանի որ բացակայում են այնպիսի օրենսդրական մեխանիզմներ, որոնցով պետական լիազոր մարմինը կկարողանա միջամտել զանգվածային ազատումների գործընթացին, կասեցնել որոշումների ընդունումը կամ վարել բանակցային գործընթաց: Բացի այդ, բացակայում են այնպիսի կարգավորումներ, որոնք կնախատեսեն գործատուի և աշխատողների (վերջիններիս ներկայացուցիչների) միջև բանակցային գործընթացի վարում, որոշակի ծավալի տեղեկատվության տրամադրում, ինչն առկա է մի շարք երկրներում (տարբեր ձևաչափերով համանման ընթացակարգեր են առկա Լեհաստանում, Սլովենիայում, Հունգարիայում, Բուլղարիայում, Լիտվայում, Ռումինիայում, Էստոնիայում, Չեխիայում) և բխում է Հրահանգի պահանջներից: Նշված բանակցությունների ու տեղեկատվության տրամադրման պարտադիր պահանջների առկայությունը ոչ միայն կոչված է նպաստելու հնարավոր այլընտրանքային լուծումներ

գտնելուն ու կանխելու մեծաքանակ ազատումները, այլև հնարավորություն է տալիս աշխատողներին ունենալու առավել մեծ ծավալի տեղեկություններ ազատումների հիմքերի ու պատճառների վերաբերյալ, իսկ ազատման դեպքում առավել արդյունավետ ու արագ կազմակերպել իրենց խախտված իրավունքների վերականգնումը:

Կարևոր է ընդգծել, որ Հրահանգի 3-րդ, 4-րդ հոդվածներով մանրամասն կարգավորվում են զանգվածային ազատումների կարգը, զանգվածային ազատումների վերաբերյալ համապատասխան ծանուցումը գործատու կողմից իրավասու պետական մարմինն ուղարկելու և այն չուղարկելու իրավական հետևանքները: Ըստ Հրահանգի կարգավորումների՝ պետական մարմինը պետք է ակտիվ ներգրավվածություն ունենա զանգվածային ազատումների գործընթացին և, նշված գործընթացի մասնակիցներից ստանալով անհրաժեշտ տեղեկատվությունը և դրանց վերաբերյալ մյուս կողմի դիրքորոշումը, հնարավոր լուծումներ մշակի և դրանք առաջարկի վերջիններիս: Ինչպես տեսնում ենք, ՀՀ օրենսդրությունը կարիք ունի մոտարկելու Հրահանգով նախատեսված պահանջներին, ինչը նաև կբարձրացնի գործատուների կողմից զանգվածային ազատումների իրական նպատակը քողարկելու արատավոր պրակտիկայի դեմ պայքարի արդյունավետությունը:

Աշխատանքը կամայական չկորցնելու իրավունքի տեսանկյունից անհրաժեշտ է անդրադառնալ նաև քրեակատարողական ծառայողների սահմանային տարիքը լրանալու հիմքով աշխատանքից ազատվելու խնդրին: Աշխատանքի ընտրության ազատության իրավունքի կարևոր տարրը ընտրված աշխատանքի շուրջ ձևավորված աշխատանքային իրավահարաբերությունների կայունությունն ու կանխատեսելիությունն են: Թեև «Քրեակատարողական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 41-րդ հոդվածով հստակ նախատեսված են այն տարիքային սահմանները, որի լրացմամբ ծառայողի հետ աշխատանքային իրավահարաբերությունները ենթակա են դադարեցման, նշված տարիքային շեմերը փոփոխվել են «Քրեակատարողական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին 2009 թվականի նոյեմբերի

17-ի ՀՕ-218-Ն օրենքով, ուժի մեջ է մտել՝ 2010 թվականի հունվարի 02-ին: Ուստի մինչև այդ օրենքի ընդունումը աշխատանքի ընդունված ծառայողների համար տեղի է ունեցել աշխատանքի էական պայմանի՝ ժամկետի փոփոխություն, ինչը նաև բերում է աշխատանքային իրավունքին փոխկապակցված սոցիալական ապահովության իրավունքների (կենսաթոշակի իրավունք) երաշխավորմանն առնչվող այլ խնդիրներ: Այսպես, «Քրեակատարողական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի գործող նորմերի կիրառմամբ, ստացվում է, չի ապահովվել քրեակատարողական ծառայողների երկարամյա ծառայության զինվորական կենսաթոշակ նշանակելու համար նախատեսված համապատասխան աշխատանքային ստաժի տևողությունը: Արդյունքում, քրեակատարողական ծառայողի սահմանային տարիքը լրանալու հիմքով աշխատանքից ազատվելու հետևանքով վերջիններս զրկվել են օրենքով նախատեսված կենսաթոշակային ապահովության իրավունքից: Սահմանային տարիքի չափն օրենսդրությամբ փոփոխվելուց հետո մի շարք քրեակատարողական ծառայողների համար գործնականում անհնարին է դարձել լրացնել «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի 18-րդ հոդվածով նախատեսված զինվորական ծառայության ստաժը: Կարևոր է ընդգծել, որ գործատու մարմնի վերակազմակերպումը ՀՀ ԱՆ քրեակատարողական վարչությունից Քրեակատարողական ծառայության բովանդակային իմաստով չի հանգեցնում այդ փաստով պայմանավորված նոր աշխատանքային իրավահարաբերությունների ձևավորման՝ անկախ պետական մարմնի կողմից իրականացված հրահանգավորման եղանակից: Հետևաբար խնդիրը շարունակում է պահպանել իր արդիականությունը, որի լուծման համար անհրաժեշտ է առնվազն ստեղծել այնպիսի իրավական մեխանիզմներ, որոնք ուղղված կլինեն վերականգնելու նշված գործընթացի արդյունքում ծառայությունից ազատված քրեակատարողական ծառայողների աշխատանքային իրավունքները, իսկ քրեակատարողական ծառայությունից արձակման ժամանակահատվածը կհաշվառվի երկարամյա ծառայության զինվորական կենսաթոշակի իրավունք տվող աշխատանքային ստաժում:

Կենսաթոշակի տարիքը լրանալու հիմքով աշխատանքային պայմանագրերի դադարեցման մյուս խնդրահարույց պրակտիկան վերաբերում է պայմանագրերի փոփոխությանը. երբ կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով անձին աշխատանքից ազատելու հնարավորությունը սահմանված չէ աշխատանքային պայմանագրով, սակայն գործատուի քայլերը միտված են կենսաթոշակային տարիքի հասած աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելուն: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի համաձայն գործատուն իրավունք ունի միակողմանի լուծել աշխատանքային պայմանագիրը տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով: Այն դեպքերում, երբ անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագրերում բացակայում է նշված հիմքը, գործատուները աշխատողների հետ կնքվող համաձայնագրերով անորոշ ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերը տրանսֆորմացնում են որոշակի ժամկետով պայմանագրերի, այնուհետև ժամկետի լրանալու հիմքով դադարեցնում պայմանագիրը: Թեև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսվում է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի կնքումը տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող և վաթսուներեք տարին լրացած կամ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող և վաթսուներեք տարին լրացած անձանց հետ, սակայն օրենքը չի նախատեսում կարգավորումներ՝ կապված անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի վերածելու հետ: Մինչդեռ, պրակտիկայում նշվածը լայնորեն կիրառվում է, իսկ ՄԻՊ հասցեագրված բողոքները վկայում են, որ գործնականում գործատուներն աշխատողներին պատշաճ չեն տեղեկացնում որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու իրավական հետևանքների մասին: Ավելին, հաճախ աշխատողները պարզապես տեղյակ չեն լինում, թե ինչ տեսակի

փաստաթուղթ են իրենք ստորագրում, քանի որ իրենց հնարավորություն չի տրվում դրանց բովանդակությանը ծանոթանալու:

Սահմանադրական դատարանն իր 2011 թվականի հոկտեմբերի 11-ի թիվ ՍԴՈ-991 որոշմամբ անդրադարձել է աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման իրավակարգավորման սահմանադրականությանը՝ նշելով, որ մինչկենսաթոշակային տարիքում կնքվող աշխատանքային պայմանագրի հիմնական ձևն անորոշ ժամկետով պայմանագիրն է, որի գործողության դադարման հիմքերն ու կարգը պետք է նախատեսվեն օրենքով և որոշվեն իրավունքի ուժով, իսկ դադարեցումը պետք է պայմանավորված լինի միայն իրավաչափ պատճառներով, ինչը, իր հերթին, հստակ պետք է նախատեսվի օրենքով: Այսպիսով, Սահմանադրական դատարանի իրավական դիրքորոշմամբ ևս փաստվում է, որ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության դադարեցման հիմքերն ու կարգն անհրաժեշտ է նախատեսել օրենքով:

Վերը նշված կարգավորումներին անդրադարձ է եղել նաև Նախագծով, որի համաձայն կենսաթոշակային տարիքի անձանց հետ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի կնքումը ոչ թե սահմանվում է որպես իմպերատիվ պահանջ, ինչպես գործող կարգավորումներով է, այլ որպես կողմերի իրավունք: Ամփոփելով վերոգրյալը և կարևորելով նախագծով առաջարկվող փոփոխությունը՝ կարծում ենք, անհրաժեշտ է նաև օրենսդրությամբ սահմանել չափանիշներ, որոնցով առաջնորդվելով միայն գործատուներն իրավասու կլինեն անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերը վերածելու որոշակի ժամկետով կնքվածի:

Անդրադառնալով որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքման այլ ասպեկտների՝ առաջին հերթին անհրաժեշտ է ընդգծել, որ նման պայմանագրերը պետք է լինեն բացառություն օրինաչափությունից: Թեև ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է, որ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր է կնքվում, եթե

աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով, այնուամենայնիվ, պրակտիկայում որոշակի ժամկետով կնքվող աշխատանքային պայմանագրերի լայն կիրառությունը վկայում է, որ օրենսդրական մեխանիզմները դեռևս բավարար չեն: Նման պայմանագրերը չեն ապահովում աշխատանքային իրավահարաբերությունների կայունության, կանխատեսելիության, որոշակիության սկզբունքները, հանգեցնում են աշխատանքը կամայական չկորցնելու իրավունքի խախտման: ԵՄ իրավունքում որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրերի համար ուղենիշային է թիվ 1999/70/EC ԵՄ հրահանգը, որով հաստատվել է միջարդյունաբերական խոշորագույն կազմակերպությունների միջև կնքված շրջանակային համաձայնագիրը: Համաձայնագրով սահմանվում է որոշակի ժամկետով աշխատանքին վերաբերող ընդհանուր սկզբունքները և նվազագույն պահանջները, որի նպատակն է բարելավել որոշակի ժամկետով աշխատանքի հարաբերությունների որակը՝ խտրականության արգելքի սկզբունքի կիրառությունն ապահովելու միջոցով, նախատեսել մեխանիզմներ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրեր կնքելուց չարաշահումները կանխարգելելու համար: Համաձայնագրի հրամայականն է ունենալ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերից կամ հարաբերություններից բխող չարաշահումները կանխարգելող իրավական համարժեք միջոցներ, իսկ դրանց բացակայության դեպքում առաջարկվում են նախատեսել օբյեկտիվ հիմքեր, որոնց առկայության դեպքում հիմնավոր կլինի որոշակի ժամկետով պայմանագրերի կնքումը կամ վերակնքումը, ինչպես նաև սահմանել մեկ անձի հետ որոշակի ժամկետով պայմանագրերի կնքման կամ վերակնքման համար առավելագույն ժամկետը կամ դրանց հնարավորության առավելագույն քանակը: Որպես նման մեխանիզմ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածով սահմանվում է կանոն՝ Եթե որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո պայմանագիրը չի լուծվում սույն հոդվածով սահմանված կարգով, և աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են, ապա պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով: Կարծում ենք, նշված խնդրի

կարգավորումները դեռևս անկատար են և որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքման չարաշահումները կանխարգելելու նպատակով անհրաժեշտ է սահմանել նաև այն հիմքերը, որոնց դեպքում կարգելվեն որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրեր կնքելը: Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար, օբյեկտիվ հիմքերի թվարկմանը զուգահեռ, որպես հավելյալ հիմք անհրաժեշտ է սահմանել մեկ անձի հետ որոշակի ժամկետով պայմանագրերի կնքման կամ վերակնքման համար առավելագույն ժամկետը կամ դրանց հնարավորության առավելագույն քանակը:

Միևնույն ժամանակ ուշադրության է արժանի Նախագծով առաջարկվող նոր կարգավորումը, որի համաձայն՝ օրենքի ուժով աշխատանքային պայմանագիրը կհամարվի լուծված դրանով սահմանված ժամկետը լրանալու հաջորդ օրը, եթե որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրի ժամկետը լրանալուց առնվազն 10 օր առաջ գործատուն չի ծանուցել աշխատողին պայմանագրի լուծման մասին կամ չի ընդունել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտ, և եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվել՝ աշխատողը դուրս չի եկել աշխատանքի աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված վերջին աշխատանքային օրվան հաջորդող աշխատանքային օրը կամ գործատուն աշխատողին թույլ չի տվել շարունակելու աշխատանքը:

Կարծում ենք, նշված կարգավորումը կարևոր է, որոշակիություն է մտցնում աշխատող-գործատու հարաբերություններում և կվերացնի պրակտիկայում տարածված բազմաթիվ խնդիրները, որոնք առաջանում էին օրենքի չիմացության կամ ոչ հետևողականության արդյունքում պատշաճ ծանուցումների չապահովման հետևանքով:

Աշխատանքը կամայական չկորցնելու իրավունքի խախտումներ են նկատվում նաև այն դեպքում, երբ Աշխատողը առնվազն երեսուն օր առաջ (օրենքով սահմանված դեպքերում՝ հինգ օր առաջ) գրավոր ծանուցում է գործատուին՝ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, սակայն գործատուն սահմանված ժամկետում չի

ընդունում աշխատանքային իրավահարաբերությունների դադարեցման ուղղված իրավական ակտ կամ աշխատողի հետ չի կնքում աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման վերաբերյալ համաձայնագիր, իսկ աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են, կամ աշխատողը ժամկետի ավարտից հետո աշխատանքի չի ներկայանում: Օրենքով բացակայում են նման դեպքերի հետևանքային կարգավորումները, ինչը գործատուին հնարավորություն է տալիս չարաշահելու իր իրավունքը՝ կամ առանց հարգելի պատճառի աշխատանքի չներկայանալու հիմքով իր նախաձեռնությամբ լուծել պայմանագիրը, կամ հետագայում, ցանկացած ժամանակ ընդունել անհատական իրավական ակտ՝ աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին: Ստեղծված խնդրի լուծման տեսանկյունից ողջունելի է Նախագծի կարգավորումն առ այն, որ Աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված ծանուցման ժամկետը լրանալուց հետո աշխատողն իրավունք ունի դադարեցնելու աշխատանքը, իսկ գործատուն պարտավոր է ձևակերպել աշխատանքային պայմանագրի լուծումը և աշխատողի հետ կատարել վերջնահաշվարկ, իսկ եթե նշված ժամկետը լրանալուց հետո գործատուն չի ընդունում աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու մասին համապատասխան անհատական իրավական ակտ, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված ծանուցմամբ սահմանված ժամկետը լրանալու հաջորդ օրվանից:

Միևնույն ժամանակ, նախագծի 51-րդ հոդվածով նախատեսվում է Աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածը լրացնել նոր՝ 2.1-ին մասով, համաձայն որի՝ գործատուի առարկության բացակայության դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել աշխատողի ծանուցման մեջ (աշխատանքից ազատվելու մասին դիմումում) նշված այլ ժամկետում՝ չպահպանելով նույն հոդվածի 1-2-րդ մասերով սահմանված ժամկետները: Ենթադրաբար կարգավորմամբ նկատի են ունեցել այն դեպքերը, երբ աշխատողը ծանուցմամբ նշում է ավելի կարճ ժամկետ, քան սահմանվում է օրենսգրքի

112-րդ հոդվածի 1-2-րդ մասերով, քանի որ նման իրավիճակներում պրակտիկայում գործատուները պայմանագիրը դադարեցնում են ոչ թե աշխատողի նախաձեռնության, այլ կողմերի փոխադարձ համաձայնության հիմքով՝ նախատեսված ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 110-րդ հոդվածով: Նշված նորմի ոչ միանշանակ կիրառությունը, դրա վերաբերյալ ՀՀ վճռաբեկ դատարանի իրավական դիրքորոշումը (թիվ ԵԿԴ/2335/02/14 գործով 28.12.2015 որոշում) վկայում են, որ օրենսդրական նախաձեռնությունը կարող է նվազեցնել իրավունքների խախտման դեպքերն ու ապահովել իրավական կանխատեսելիությունն ու որոշակիությունը: Այնուամենայնիվ, կարծում ենք, Նախագծով առաջարկվող ձևակերպումը «այլ ժամկետում» հասկացությունը որոշակիության առումով խնդրահարույց է և գործնականում կարող է հանգեցնել անկանխատեսելի իրավիճակների և ենթակա է վերանայման: Միևնույն ժամանակ Նախագծով բացակայում են կարգավորումներն այն դեպքում, երբ գործատուն համաձայն չէ աշխատողի կողմից առաջարկվող այլ ժամկետի հետ: Նշված դեպքում կողմերի հետագա գործողությունների մասով կարգավորման բացակայությունը կարող է խաչվել կողմերի նախաձեռնությամբ պայմանագրի լուծման ինստիտուտին ու դրա կարգավորումների հետ առաջացնել հակասություններ:

Աշխատանքը կամայական չկորցնելու իրավունքի զանգվածային խախտումներ 2021 թվականին նկատվեցին COVID-19 համավարակի հետևանքով, որոնք ունեին թե օբյեկտիվ, թե սուբյեկտի մի շարք պատճառներ: Նշված խախտումների մի մասը հնարավոր եղավ կանխել (վերացնել) 2020 թվականի մայիսի 8-ից ուժի մեջ մտած Աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխություններով, որով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքը սահմանող դրույթներն ընդլայնվեցին՝ սահմանելով, որ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը չի կարող լուծվել (ի թիվս այլ հիմքերի) տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց

հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում, եթե, այդ դեպքերով պայմանավորված, աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի և ուսումնական (այդ թվում՝ նախադպրոցական) հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների չափանավորված տեղափոխման կամ չափանավորված տրամադրման ժամանակահատվածում, եթե մինչև տասներկու տարեկան երեխայի խնամքը կազմակերպելու նպատակով աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի: Սակայն, թեև օրենսդրական փոփոխություններով ստեղծվել են համավարակի պայմաններում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության երաշխիքներ, որով արգելվում է նման իրավիճակներում աշխատողին աշխատանքից ազատելը, սակայն արգելքը նախատեսող դրույթներին հետադարձ ուժ չի տրվել ու փաստացի չի կարող տարածվել 2020 թվականի մարտի 16-ից հետո մինչև օրենքի ուժի մեջ մտնելը կատարված ազատումների վրա, երբ գործատուները աշխատողի աշխատանքի չներկայանալու պատճառով իրենց նախաձեռնությամբ լուծել են աշխատանքային պայմանագրերը:

Բացի այդ, հարկ է նշել, որ իրավական դաշտի հաճախակի փոփոխությունները պարբերաբար առաջացնում են իրավական անորոշություն, տարաբնույթ մեկնաբանությունների կարիք: ՀՀ առողջապահության նախարարի 2021 թվականի հոկտեմբերի 1-ին ուժի մեջ մտած 27.09.2021թ.-ի N 71-Ն հրամանը ՀՀ առողջապահության նախարարի՝ 2020 թվականի օգոստոսի 4-ի N 17-Ն հրամանում փոփոխություններ կատարելու մասին, աշխատողների համար սահմանում է պարտականություն յուրաքանչյուր 14 օրը մեկ (հետագայում կատարված փոփոխության համաձայն՝ 7 օրը մեկ) գործատուին ներկայացնել կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) ախտորոշման պոլիմերազային շղթայական ռեակցիայի հետազոտության (այսուհետ՝ ՊՇՌ հետազոտություն) բացասական արդյունքը հավաստող առավելագույնը 72 ժամ վաղեմության, առողջապահության նախարարի 2020 թվականի օգոստոսի 10-ի թիվ 2688-Լ հրամանով սահմանված սերտիֆիկատ (այսուհետ՝ սերտիֆիկատ), բացառությամբ ամբողջական պատվաստված, մեկ դեղաչափ պատվաստված,

փաստագրված բացարձակ հակացուցում ունեցող աշխատողների և հղիների: Հրամանով նշված է, որ ՊՇՌ հետազոտությունն իրականացնում է աշխատողն՝ իր հաշվին: Հրամանի պահանջները պահպանելու պարտականությունը դրվում է գործատուի վրա: Նշված հրամանը ուժի մեջ մտնելու պահին բացակայում էր որևէ իրավական կարգավորում, որով կսահմանվեր իրավական հետևանք այն աշխատողների համար, ովքեր չէին կատարի հրամանով սահմանված պահանջը: Ստեղծված իրավիճակում գործատուները իրենց վրա դրված իրավական պահանջը կատարելու և իրավասու պետական մարմնի կողմից չտուգանվելու համար կիրառում էին տարբեր մեթոդներ, ներառյալ աշխատանքից հեռացնելու «սպառնալիքներ» կամ դրանց իրագործում, դրամական պահումներ և այլն: Իրավական անորոշությունը վերացվեց միայն տարեվերջին՝ «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-389-Ն օրենքով, «Հանրային ծառայության մասին օրենքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով (ՀՕ-390-Ն): Նշված իրավական ակտերն ուժի մեջ են մտել 2021 թվականի դեկտեմբերի 23-ին միայն: Օրենսդրական փոփոխությունների համաձայն սահմանվեց, որ՝

1. կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) տարածման կանխարգելմանն ուղղված սանիտարահամաճարակային անվտանգության կանոններով նախատեսված՝ աշխատանքի ներկայանալու անհրաժեշտ պայման հանդիսացող փաստաթղթերն աշխատողի կողմից չներկայացվելու դեպքում գործատուն աշխատողին չի թույլատրում գտնվել աշխատավայրում, կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները և այդ ժամանակահատվածի համար չի վճարում աշխատավարձ մինչև սույն մասով նախատեսված փաստաթղթերը ներկայացնելը,

2. նախորդ կետով սահմանված դեպքում աշխատանքի չթույլատրվելու հետևանքով ավելի քան 10 աշխատանքային օր (հերթափոխ) անընդմեջ կամ վերջին երեք ամսվա ընթացքում ավելի քան 20 աշխատանքային օր (հերթափոխ) աշխատողի՝ իր աշխատանքային պարտականությունները չկատարելու դեպքում Գործատուն իրավունք

ունի միակողմանիորեն դադարեցնել աշխատանքային պայմանագիրը՝ ոչ ուշ, քան երեք օր առաջ այդ մասին ծանուցելով աշխատողին:

Համանման կարգավորումներ են նախատեսվել նաև «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում:

Նշված օրենսդրական փոփոխությունը թեև ուղղված էր իրավական կանխատեսելիության ամրագրմանն ու որոշակիություն էր մտցնում գործատու-աշխատող հարաբերություններում, սակայն վերը նշված օրենսդրական փոփոխությունը ուժի մեջ մտնելու նույն օրը՝ 23.12.2021 թվականին ՀՀ սահմանադրական դատարանը «Հայաստանի Հանրապետության բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի 20.1-ին հոդվածի 3-րդ մասի, 22-րդ հոդվածի 3-րդ պարբերության և ՀՀ առողջապահության նախարարի 2021 թվականի օգոստոսի 20-ի N 65-Ն հրամանի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործով սահմանեց, որ Հրամանի «ՊՇՌ հետազոտությունն իրականացնում է աշխատողն՝ իր հաշվին» նախադասության «իր հաշվին» բառակապակցությունը համահունչ չէ Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի 1-ին, 2-րդ մասերի և 39-րդ հոդվածի կարգավորումներին:

Նշված որոշման ու դրա ունեցած իրավական և սոցիալական հետևանքներին անդրադարձ կկատարվի ստորև՝ վարձատրության իրավունքի համատեքստում:

Համավարակի ընթացքում ստացված ահազանգերի մեջ մեծաթիվ են ահազանգերն առ այն, որ Գործատուների կողմից չեն պահպանվում կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) համավարակի կանխարգելման համար իրավական ակտերով սահմանված՝ աշխատողների համար անվտանգ և նրանց առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմանների ապահովման պարտականությունը՝ պարտավորեցնելով աշխատողներին ներկայանալ աշխատանքի: Նման իրավիճակում աշխատանքի չներկայանալը կարող է հանգեցնել աշխատանքի կորստի, ինչի իրավական հիմքն արդեն առկա է, իսկ աշխատանքի ներկայանալով՝ աշխատողները վտանգում են սեփական

առողջությունն ու կյանքը: Ուստի անհրաժեշտ է առավել մեծացնել աշխատողների ու գործատուների շրջանում իրազեկվածությունն ու հասանելի դարձնել այն մեխանիզմները, որով աշխատողները կարող են «հասնել» իրենց համար անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ապահովելու գործատու պարտականության կատարմանը՝ առանց վտանգելու իրենց աշխատանքը կամայական չկորցնելու իրավունքը:

ՀԱՆԳՍՏԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

Յուրաքանչյուր աշխատող ունի ողջամիտ աշխատաժամանակի և արդյունավետ՝ ամենօրյա, ամենշաբաթյա և ամենամյա հանգստի իրավունք: Աշխատաժամանակի կարգավորումը աշխատողի հանգստի սահմանադրական իրավունքի (82-րդ հոդվ.) իրավաբանական երաշխիքներից է: Ուստի, աշխատաժամանակը կարգավորող իրավանորմերն անխզելիորեն կապված են հանգստի ժամանակը կարգավորող նորմերի հետ՝ կազմելով աշխատանքային իրավունքի միասնական ինստիտուտի երկու հակառակ կողմերը:

Միջազգային մակարդակում հանգստի իրավունքը երաշխավորվում է Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրով (24-րդ հոդվ.), 1966թ. Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագրով (ՏՍՄԻՄԴ) (7-րդ հոդվ.), Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության շրջանակներում ընդունված մի շարք կոնվենցիաներով (N 14, 106, 135), Եվրոպական մակարդակում՝ Վերանայված Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայով (2-րդ հոդվ.), իսկ ԱՊՀ մակարդակում՝ 1994թ. ԱՊՀ երկրների քաղաքացիների սոցիալական իրավունքների ու երաշխիքների մասին խարտիայով (10-14-րդ հոդվ.):

Հանգստի իրավունքի կարգավորումների կարևոր աղբյուր է նաև ԵՄ իրավունքը՝ հաշվի առնելով Հայաստանի կողից ՀՀ-ԵՄ համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրով (ՀԸԳՀ) ստանձնած պարտավորությունները (ուժի մեջ է մտել 2021թ. մարտի 1-ից): ԵՄ առաջնային իրավունքում աշխատաժամանակի ու

հանգստի ժամանակի կարգավորման իրավական հիմքերն են «ԵՄ գործունեության մասին» պայմանագիրը և ԵՄ հիմնարար իրավունքների խարտիան, իսկ երկրորդային իրավունքում՝ «Աշխատաժամանակի մասին» թիվ 2003/88/EC ԵՄ հրահանգը:

Աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի հավասարակշռությունն ապահովող օրենսդրությունը հետապնդում է հետևյալ նպատակները՝ պաշտպանել աշխատողների իրավունքներն ու շահերը, մասնավորապես՝ առողջության պահպանությունը, ապահովել աշխատողի աշխատանքի բարձր արտադրողականությունը, ապահովել աշխատանքն ու մասնավոր կյանքի հավասարակշռությունը, ապահովել աշխատանքային գործընթացի կազմակերպումն ու կառավարումը և այլն:

ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանին հասցեագրվում են բազմաթիվ բողոքներ, որոնք վերաբերում են մարդու աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության, այդ թվում՝ հանգստի իրավունքի ապահովման հարցերին: Մասնավորապես, Պաշտպանին հասցեագրված դիմումները վերաբերում են փաստացի պարապուրդի մատնված աշխատակիցներին չվճարվող արձակուրդ հարկադրաբար տրամադրելու դեպքերին, ինչպես նաև դեպքերին, երբ համավարակի իրավիճակով պայմանավորված աշխատողներն հարկադրված են եղել օգտվել չվճարվող արձակուրդից:

Քաղաքացիները, դիմելով ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանին, տեղեկացրել են, որ համավարակով պայմանավորված՝ գտնվում են հարկադիր պարապուրդում, որի յուրաքանչյուր ժամվա դիմաց իրենց չվճարելու համար գործատուն հարկադրել է արձակուրդ տրամադրելու դիմումներ ներկայացնել: Պաշտպանին հասցեագրված բողոքներից մեկի համաձայն՝ դիմողը աշխատել է մասնավոր կազմակերպությունում, համավարակի պատճառով մեկ շաբաթ աշխատանքի չի ներկայացել: Այնուհետև՝ ներկայացել է աշխատանքի, խնդրել, որ իրեն տրամադրեն ամենամյա վճարովի արձակուրդ, սակայն տեղեկացվել է, որ իրեն կարող է տրամադրվել միայն չվճարվող արձակուրդ: Կոնկրետ դեպքերով Պաշտպանի աջակցությամբ այսպիսի խնդիրները լուծում ստացել են, սակայն խնդիրը զանգվածային բնույթ է կրել:

« աշխատանքային օրենսդրությունը, ինչպես միջազգային փաստաթղթերը, երաշխավորվում են ամենամյա, ամենշաբաթյա, աշխատանքային օրվա ընթացքում և աշխատանքային օրերի միջև ընկած հանգստի իրավունքները:

Ամենամյա արձակուրդի իրավունքը սոցիալական հիմնարար իրավունք է, որը աշխատանքի հավասար և արդար պայմանների պաշտպանության իրավունքի կարևորագույն բաղադրատարրն է: Ըստ « աշխատանքային օրենսգրքի 150-րդ հոդվածի՝ հանգստի ժամանակն աշխատանքից ազատ այն ժամանակահատվածն է, որն աշխատողն օգտագործում է իր հայեցողությամբ: Ամենամյա հանգիստը (նվազագույն, երկարացված, լրացուցիչ) հանգստի ժամանակի տեսակ է (« աշխ. օր. 158-րդ հոդվ.), հաշվարկվում է աշխատանքային օրերով, տրամադրվում է աշխատողին հանգստի, առողջության պահպանման ու աշխատունակության վերականգնման համար՝ աշխատատեղի պահպանմամբ:

« սահմանադրության 82-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատող, օրենքին համապատասխան, ունի (...) առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման, ամենօրյա և շաբաթական հանգստի, ինչպես նաև ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք: Ամենամյա արձակուրդից օգտվելն անձի իրավունքն է, իսկ արձակուրդի տրամադրման կարգի սահմանման պարտականությունը կրում է պետությունը (« սահմանադրական դատարանի 2018 թվականի հուլիսի 10-ի թիվ ՍԴՈ-1424 որոշում):

Պետության պարտականությունն է ձեռնարկելու այնպիսի անհրաժեշտ միջոցներ, որոնցով կապահովվի աշխատողների իրավունքն օգտվելու առնվազն չորս շաբաթ ամենամյա վճարովի արձակուրդից: Միջոցների ընտրության հարցում պետություններին վերապահված է հայեցողություն, սակայն դրանց ընտրությունը չպետք է հանգեցնի այդ իրավունքի էության խաթարմանը՝ այդ իրավունքից օգտվելու համար որևիցե նախապայման նախատեսելու միջոցով (ԵՄ դատարանի թիվ C-350/06 և C-520/06 գործերով վճիռ, 2009թ. հունվարի 20, 28-րդ և 46-րդ կետեր):

Աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված չէ որևէ հիմք, որը որոշակի հանգամանքներում գործատուներին հնարավորություն կտա հարկադրելու աշխատողին կամ նրա փոխարեն որոշելու, թե երբ և ինչ պայմաններով կարող է աշխատողը տնօրինել իր հանգստի իրավունքը:

Աշխատանքային իրավունքի կարգավորումների խնդիրներից է փոփոխվող տնտեսական պայմաններում ապահովել հավասարակշռությունը գործարարների համար աշխատուժի կառավարման ճկունության և աշխատողների՝ ողջամիտ աշխատաժամանակի իրավունքի պաշտպանության միջոցով առողջության և անվտանգության ապահովելու անհրաժեշտությունների միջև: Այս իմաստով աշխատանքային իրավունքին վերաբերող հարցերը պետք է քննարկվեն գործատուի շահերի և աշխատողների իրավունքների պաշտպանության միջակայքում:

2021 թվականի աշխատանքային օրենսգրքում առաջակված փոփոխությունները, որոնք իրականացվում են Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով նախատեսված պահանջներին համապատասխանեցնելու նպատակով¹⁴, ընդհանուր առմամբ, ողջունելի են, սակայն կոնվենցիաների պահանջների ու միջազգային կազմակերպությունների առաջարկությունների ներդրման գործընթացին զուգահեռ անհրաժեշտ է լուծումներ տալ այն խնդիրներին, որոնք ծագել են բարդ իրավիճակներում օրենսդրության կիրառման ընթացքում:

Աշխատանքային իրավունքների զանգվածային խախտումների պատճառներից մեկը աշխատանքային օրենսգրքի այնպիսի կարգավորումների բացակայությունն էր, որոնք կապահովեին արտակարգ իրավիճակներում աշխատանքի կազմակերպումը՝ ապահովելով գործատուների շահերի ու աշխատողների իրավունքների հավասարակշռումը:

¹⁴ Տե՛ս https://www.e-draft.am/projects/3213/justification?fbclid=IwAR084hytiUDkXPmO4weXAqQnt9_ehiHZGgfkjVP-0bUn-u0ddMsyOifRZA

Ամենամյա արձակուրդը յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա համար տրամադրվում է տվյալ աշխատանքային տարում (<< աշխ. օր. 164-րդ հոդվ.): Նշանակում է, որ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխումը թույլատրվում է բացառիկ դեպքերում և, որպես կանոն, տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է նույն աշխատանքային տարում, բայց ոչ ուշ, քան 18 ամսվա ընթացքում՝ սկսած այն աշխատանքային տարվա վերջից, որի համար աշխատողին չի հատկացվել կամ մասնակի է հատկացվել ամենամյա արձակուրդը:

Տարեկան վճարովի արձակուրդի տրամադրումը նախատեսված ժամանակից հետո, որպես կանոն, հնարավոր է այն դեպքերում, երբ այդ իրավունքից օգտվելը տվյալ տարում անհնար է եղել օբյեկտիվ պատճառներից ելնելով, օրինակ՝ հիվանդության պատճառով: Հիվանդության պատճառով աշխատանքի չներկայացած անձին ամենամյա արձակուրդի տրամադրումը չի կարող կրճատվել կամ մերժվել երկարաժամկետ բացակայության պատճառով հանգստանալու կարիք չունենալու պատճառաբանությամբ:¹⁵ Իրավական այս կարգավորումների նպատակն է, որպեսզի աշխատողները պարտադիր կերպով օգտվեն իրենց ընձեռված հանգստանալու հնարավորություններից:

Այս տրամաբանությամբ՝ ամենամյա արձակուրդի փոխարինումը դրամական հատուցմամբ չի թույլատրվում՝ բացառությամբ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելիս: Ամենամյա արձակուրդին դրամական արժեքով փոխարինելու արգելքն ամենամյա արձակուրդի իրավունքի իրացման համար օրենսդրական կարևոր երաշխիք է:

Աշխատանքային օրենսդրության կարգավորումների նպատակն ամենամյա արձակուրդի միջոցով հանգստանալու և դրա դիմաց դրամական հատուցում ստանալու հարցում երկընտրանք ստեղծելը չէ, այլ առողջության և անվտանգության ապահովումն է: Այս առումով, ԵՄ իրավունքը, ավելի խիստ պայմաններ է նախատեսում նպատակին

¹⁵ Տես ՄԱԿի Սոցիալ, տնտեսական մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագրի 7-րդ հոդվածի ընդհանուր մեկնաբանություններ, 2016, կ. 41

հասնելու համար՝ չթողնելով աշխատողի համար արձակուրդը հաջորդ տարի փոխարինելու հարցում ընտրություն կամ հայեցողություն:

Նույն տրամաբանությունը գործում է ամենշաբաթյա ու ամենօրյա հանգստի դեպքում: Այն դեպքերում, երբ օրենսդրությունը թույլ է տալիս նախատեսված առավելագույն աշխատանքային ժամերից ավելի երկար ներգրավվածություն, գործատուն ոչ միայն պետք է վճարի հավելյալ արտաժամյա աշխատանքի համար, այլ աշխատողին պետք է հատուցի շաբաթվա ընթացքում աշխատանքային օրերի ժամերը կրճատելով այնպես, որ շաբաթվա ընթացքում աշխատանքային օրվա միջին տևողությունը չգերազանցի ութ ժամը:¹⁶

Ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը, իր հերթին, չպետք է պակաս լինի 35 ժամից (<< աշխ. օր. 155-րդ հոդվ.): Այս նորմը ավելի նպաստավոր պայման է նախատեսում աշխատողի համար, քան ԱՄԿ կոնվենցիաներով նախատեսված առնվազն 24 ժամը¹⁷: Սակայն ԱՊՀ երկրների քաղաքացիների սոցիալական իրավունքների ու երաշխիքների մասին խարտիայի 10-րդ հոդվածով ամենշաբաթյա հանգիստը չպետք է պակաս լինի 42 ժամից:

Միջազգային կարգավորումները հնարավորություն են տալիս անհնարինության դեպքում ժամանակավոր բացառություններ նախատեսել ամենշաբաթյա հանգստի նվազագույն պահանջից՝ պայմանավորված մի շարք օբյեկտիվ հանգամանքներով (պատահարների, անհաղթահարելի ուժի, հրատապ աշխատանքի անհրաժեշտության, աշխատանքի ծավալի անկանոն աճի, փչացող ապրանքների կորուստը կանխելու,¹⁸ և պահանջվող աշխատանքը հենց հանգստյան օրերին կատարելու անհրաժեշտությամբ):

¹⁶ ԱԿԻ Սոցիալ, տնտեսական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագրի 7-րդ հոդվածի ընդհանուր մեկնաբանություն, 2016, կ. 35.

¹⁷ Տես ILO Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14), art. 2 (1); and Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106), art. 6 (1).

¹⁸ ILO Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106), art. 8 (1); see also ILO, “Working time in the twenty-first century”, para. 21.

ԵՄ հրահանգի 5-րդ հոդվածով շաբաթական հանգստի համար աշխատողն ունի 35 ժամ անընդմեջ հանգստի իրավունք, որը օբյեկտիվ հիմքերի առկայության պարագայում կարող է կրճատվել մինչև 24 ժամ: Այս առումով, ԵՄ կարգավորումները, նվազագույն շեն նախատեսելով, հավելյալ երաշխիք է նախատեսում ընդհանուր կանոնից բացառություն կատարելու դեպքում:

Աշխատանքային օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի գործող շարադրությունը հնարավորություն չի տալիս նման բացառությունների անելու համար, ինչի կարիքը գործնականում առաջացել էր համավարակի, պատերազմի և այլ արտակարգ իրավիճակների ժամանակ: Գուցե, աշխատանքային օրենսգրքի սկզբունքների ու այլ նորմերի կիրառմամբ հնարավոր է ապահովել աշխատանքային հարաբերությունների ճկունությունը արտակարգ իրավիճակներում, սակայն այդպիսի հիմքերի հստակ սահմանումը ավելի կանխատեսելի են դարձնում աշխատանքի հարաբերությունները՝ ապահովելով նույն իրավիճակում ի հայտ եկող խնդիրների լուծման հարցում միատեսակությունը:

Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների քննարկվող տարբերակում արձակուրդից իր հայեցողությամբ օգտվելու իրավունքից սահմանափակում է նախատեսվում միայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 162-րդ հոդվածի 4-րդ, 6-րդ և 8-րդ մասերով նախատեսված դեպքերում, մասնավորապես՝ հղի կանանց և մինչև 14 տարեկան երեխա խնամող աշխատողների, ուսումնական հաստատության մանկավարժների, հիվանդին կամ հաշմանդամին տանը խնամող աշխատողին, ինչպես նաև քրոնիկ հիվանդությամբ տառապող աշխատողին: Սա նշանակում է, որ առանց աշխատողի համաձայնության գործատուն միակողմանիորեն կարող է որոշում կայացնել աշխատողին արձակուրդ շնորհելու մասին բոլոր այն դեպքերում, երբ աշխատողի կարգավիճակը կամ իրավիճակի առանձնահատկությունները կարող են խանգարել աշխատանքին: Անհաղթահարելի կամ արտակարգ իրավիճակների հիմքերը հանգստի իրավունքի սահմանափակման համար նախատեսված չեն:

Ըստ ՏՍՄԻՄԴ-ի թիվ 23 Ընդհանուր մեկնաբանությունների 42 կետի՝ նման հիմքերի օրենսդրական կարգավորումները պետք է ներառեն երկու պարտադիր բաղադրիչներ՝ յոթնօրյա ժամկետում հավելյալ 24-ժամյա հանգստյան օրեր տրամադրելու հնարավորություն, ինչպես նաև նման բացառության կիրառման հնարավորությունը վերաբերյալ աշխատողների և նրանց ներկայացուցչական կազմակերպությունների համաձայնությունը, որն ընդունվել է խորհրդակցությունների իրականացման միջոցով: Այսինքն, անգամ այն դեպքերում, երբ օրենսդրությունը հնարավորություն է տալիս գործատուին մտնել աշխատողի հանգիստը տնօրինելու որոշումներ կայացնելու տիրույթ, ապա պարտադիր պետք է նախատեսվեն աշխատողի համար հատուցող իրավակարգավորումներ:

Աշխատանքի կազմակերպման հարցում աշխատաժամանակի սահմանափակում նախատեսող դրույթների նպատակն է ապահովել աշխատողի հանգիստը՝ ի նպաստ նրա առողջության պահպանման ու աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման: Այդ նպատակով ԵՄ երկրորդական իրավունքում կարևորվում է նաև աշխատողին աշխատանքային ժամերի փոփոխության մասին հնարավորինս շուտ տեղեկացնելու գործատուի պարտականությունը՝ աշխատողի կողմից հանգիստն արդյունավետ և իր ցանկությամբ կազմակերպելու հնարավորություն տալու համար:

Արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու անհրաժեշտության դեպքում գործատուի աշխատողին ողջամիտ ժամկետներում տեղեկացնելու պարտականությունը սահմանվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի 2-րդ մասով: Այնուհանդերձ, օրենսդրությամբ չեն սահմանվել աշխատողին արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու բավարար ընթացակարգային նորմեր: Արդյունքում, աշխատողները, օրական մինչև 11-13 ժամ աշխատելով, լրացուցիչ ժամերի դեպքում չեն վարձատրվում, քանի որ բախվում է իրենց կատարած արտաժամյա աշխատանքի փաստն ապացուցելու խնդրի առջև: Պաշտպանին դիմած քաղաքացիները տեղեկացրել են, որ աշխատելով որպես մաքրուհի, բանվոր, վարորդ կամ նմանատիպ այլ աշխատանք կատարելով՝ գործատուի պահանջով

շատ հաճախ աշխատում են ավելին քան նախատեսվել է աշխատանքային պայմանագրով, մինչդեռ դրա դիմաց լրացուցիչ չեն վարձատրվում:

Արտաժամյա աշխատանքի համար աշխատողին՝ տեղեկացնելու պահանջի ընթացակարգային հստակեցումը կծանրաբեռնի գործատուին աշխատողին յուրաքանչյուր անգամ արտաժամյա աշխատանքի ներգրավվելու համար փաստական ու իրավական հիմքերը ապահովելու և հիմնավորելու պարտականությամբ՝ ապահովելով դրա համար օրենքով նախատեսված համապատասխան վարձատրությունը:

Այսպիսով, անհրաժեշտ է, որպեսզի աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսվեն այնպիսի կարգավորումներ, որոնք աշխատանքի բնականոն ընթացքի շեղումների դեպքում հնարավորություն կտան ապահովել աշխատողի հանգստի իրավունքը՝ ապահովելով գործատուների շահերի ու աշխատողների իրավունքների հավասարակշռումը: Ընդ որում, նման կարգավորումները պետք է միտված լինեն ապահովելու հանգստից իրապես օգտվելու հնարավորությունը՝ աշխատանքային գրաֆիկը փոփոխելու վերաբերյալ որոշումները կայացնելիս աշխատողի ներգրավվածությունն ու նրա տեղեկացվածությունը ապահովելու միջոցով:

Համաձայն միջազգայնորեն ընդունված պրակտիկայի՝ ժամանակահատվածը, որը չի բավարարում աշխատաժամանակի համար ներկայացված պայմաններին, պետք է որակվի որպես հանգստի ժամանակ: Ուստի, արտաժամյա աշխատանքի ներգրավվելու վերաբերյալ բավարար ընթացակարգային նորմերն ամրագրելը անհրաժեշտություն է, որոնք երաշխիքներ կստեղծեն աշխատողի համար աշխատած ժամերի համար համապատասխան վարձատրություն ստանալու, ինչպես նաև իր հանգիստն արդյունավետ կազմակերպելու համար:

ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

Աշխատանքային իրավունքների պատշաճ երաշխավորման կարևոր ուղղություններից մեկը ժամանակին և ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության՝ աշխատողի իրավունքի ապահովման հիմնադրույթն է: Այս իրավունքի մի շարք բաղադրիչներ ունեն միջազգային-իրավական ամրագրում, որն, ի թիվս այլի, ընդգրկում է 1966թ. Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիրը (7-րդ հոդվ. «ա» կետ) Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության ներքո ընդունված մի շարք կոնվենցիաներ (թիվ 26 (1928թ.), թիվ 95 (1949թ.), թիվ 99 (1951թ.), թիվ 131 (1970թ.), թիվ 173 (1992թ.), և այլն), Եվրոպական վերանայված սոցիալական խարտիան (4-րդ հոդվ.), 1994թ. ԱՊՀ երկրների քաղաքացիների սոցիալական իրավունքների ու երաշխիքների մասին խարտիան (17-26-րդ հոդվ.): Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի ներքո աշխատանքի վարձատրության իրավունքը կարող է տեղորոշվել սեփականության իրավունքի շրջանակներում (Կոնվենցիային կից Առաջին արձանագրության 1-ին հոդված)՝ պայմանով, որ այն վերաբերվում է արդեն վաստակած վարձատրությանը կամ այն փոխհատուցմանը, որի ստացման կապակցությամբ աշխատողն ունի երաշխավորված իրավունք¹⁹:

Վարձատրության իրավունքի հետ կապված առավել հիմնարար ու համակարգային խնդիրն այն է, որ Հայաստանում սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափը՝ 68 հազար ՀՀ դրամ²⁰, ակնհայտորեն անբավարար է արժանապատիվ կենսամակարդակ ապահովելու համար՝ հատկապես հաշվի առնելով գնաճի մտահոգիչ ցուցանիշները: Միևնույն ժամանակ, նշված խնդիրը պայմանավորված է մեր երկրում առկա ընդհանուր սոցիալ-տնտեսական իրավիճակով, և դրա լուծումը գտնվում է այդ ընդհանուր

¹⁹ Տե՛ս օրինակ, Denisov v. Ukraine [GC] գործով 25.09.2018թ. վճռի 137-րդ կետը, դիմու մթիվ 76639/11:

²⁰ Տե՛ս «Նվազագույն և ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ 2003թ. օրենքի 1-ին հոդվածը՝ 19.11.2019թ. ՀՉ223-Ն օրենքով կառուցված փոփոխության մասին: Մինչ նշված օրենքի ու ժի մեջ մտնելը՝ 2020թ. հուլիսի 1-ը, նվազագույն և աշխատավարձը սահմանված էր 55 հազար ՀՀ դրամ:

իրավիճակը շեշտակի ձևով բարելավելու, այլ ոչ թե տեղային գործիքակազմ կիրառելու տիրույթում:

Ընդհանրական բնույթի մեկ այլ խնդիր է մեր երկրի իրավակիրառական պրակտիկայում արմատավորված՝ աշխատանքի վարձատրության վճարման չափազանց մեծ պարբերականությունը: Ճիշտ է, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 192-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ պարբերությունը գործատուին հնարավորություն է տալիս ամսական աշխատավարձը վճարել մեկ անգամից ավելի պարբերականությամբ, սակայն այդ պրակտիկական մեզանում տարածում չունի: Ավելին, գործատուները չունեն աշխատավարձերի վճարման առավել փոքր պարբերականություն ընտրելու որևէ խթան, ոչ էլ պետությունն է իր աշխատողների հետ հարաբերություններում ներդնում այդ մշակույթը՝ որպես առավել խոշոր գործատու: Մինչդեռ աշխատավարձի վճարման առավել փոքր պարբերականությունը ավելի մեծ ճկունություն է հաղորդում վաստակած եկամուտը առավել վաղ փուլում տնօրինելու՝ աշխատողների իրավաչափ շահի կենսագործմանը: Դա նախատեսված է նաև ոլորտը կարգավորող միջազգային փաստաթղթերում: Օրինակ՝ 1994թ. ԱՊՀ երկրների քաղաքացիների սոցիալական իրավունքների ու երաշխիքների մասին խարտիայի 22-րդ հոդվածի 1-ին մասն իմպերատիվ ձևով սահմանում է, որ աշխատողների վարձատրությունը պետք է վճարվի ամսական նվազագույնը երկու անգամ: Այսպիսով, անհրաժեշտ է մեր երկրում հետզհետե ներդնել աշխատողի դիմումի հիման վրա՝ աշխատավարձը առավել փոքր պարբերականությամբ վճարելու մշակույթը՝ սկզբնական փուլում ընդգրկելով առավելապես խոշոր գործատուներին և օգտագործելով առավելապես քարոզչական ու տնտեսական խթանման գործիքակազմ:

Վարձատրության իրավունքի առնչությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում վերջին շրջանում կատարվել է երկու կարևոր օրենսդրական փոփոխություն.

1. 2020թ. ապրիլի 29-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-

236-Ն օրենքով, մի կողմից, COVID-19 հիվանդության տարածման պայմաններում առաջացած նոր մարտահրավերների հաղթահարման շրջանակներում, վճարման ոչ ենթակա պարապուրդի դրսևորում է համարել «տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց իրավունքների ու ազատությունների՝ օրենսդրությամբ ժամանակավոր սահմանափակումը, որոնց դեպքում հնարավոր չէ իրականացնել աշխատանքային պարտականությունները», իսկ մյուս կողմից, սահմանվել է, որ գործատուն նման իրավիճակներում ոչ թե պարտավոր է, այլ կարող է պարապուրդի համար չվճարել, իսկ վճարման չափը՝ միջին ժամային աշխատավարձի երկու երրորդի չափով (սակայն ոչ պակաս, քան օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափը²¹) կայուն դրույքաչափից վերափոխվել է նվազագույն դրույքաչափի՝ գործատուին հնարավորություն տալով վճարելու ավելի բարձր չափով:

2020 թվականի ընթացքում ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին տարեկան հաղորդման մեջ ՀՕ-236-Ն օրենքով կատարված այդ փոփոխությունը բնութագրվել է որպես «չնչին առաջընթաց»՝ համավարակով պայմանավորված պարապուրդը անհաղթահարելի ուժ որակելու համեմատությամբ, և առաջարկվել է «նմանօրինակ իրավիճակներում ապահովել առավելագույնս բարձր հասցեականություն»²²: Նշված օրենքի կիրառության ընթացքում հաստատվել են Մարդու իրավունքների պաշտպանի մտահոգությունները, քանի որ բացակայել է գործատուների կողմից համավարակով պայմանավորված պարապուրդի համար աշխատողներին

²¹ «Նվազագույն նամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ 2003թ. օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն (19.11.2019թ. ՀՕ 223-Ն օրենքով կատարված փոփոխության ամֆ)՝ այլ նամսական Է 406 ՀՀ դրամի չափով:

²² Տե՛ս Հաղորդման 239-րդ Էջը, <https://ombuds.am/images/files/883f55af65e3c33553139031c7ac0ce6.pdf>

վճարելու կամ սահմանվածից ավելի շատ վճարելու միտումը²³: Դա լիովին կանխատեսելի էր՝ հաշվի առնելով մեր երկրում սոցիալական պատասխանատվության բարձր մշակույթի բացակայությունը: Նշվածը հաշվի առնելով՝ անհրաժեշտ է վերանայել օրենսդրական կարգավորման ընտրված մոդելը՝ քննարկման առարկա դարձնելով անհաղթահարելի ուժով պայմանավորված դեպքերում գործատուի վրա պարապուրդի համար վճարելու պարտականություն դնելու հնարավորությունը: Իրավաչափ շահերի հավասարակշռման հիման վրա՝ թույլատրելի է, որ այդ վճարը նվազ լինի ՀՀ աշխ. օր. 186-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դրույքաչափից:

Այսպիսով, պարապուրդի համար վարձատրության հարցում կարող է սահմանվել երեք ինքնուրույն օրենսդրական ռեժիմ. (ա) ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդ, որի պարագայում այն պետք է վարձատրվի միջին ժամային աշխատավարձի առնվազն երկու երրորդի չափով, (բ) անհաղթահարելի ուժի հետևանքով առաջացած պարապուրդ²⁴, որը պետք է վարձատրվի միջին ժամային աշխատավարձի առնվազն մեկ երրորդի չափով, և (գ) աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդ, որը ենթակա չէ վճարման:

Հարկ է նշել նաև, որ աշխատողի վարձատրության իրավունքի տեսանկյունից ողջունելի է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» նույն ՀՕ-236-Ն օրենքով կատարված մեկ այլ լրացում, համաձայն որի՝ ուսումնական (այդ թվում՝ նախադպրոցական) հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների

²³ Այ ս կապակցությամբ Մարդու իրավունքների պաշտպանը բողոքներ է ստացել ինչպես 2020, այ նաև էլ 2021 թվականներին:

²⁴ Կարող է խնդրահարույ ցլիսել նաև ՀՀ աշխ. օր. 186-րդ հոդվածի 7-րդ մասում սահմանված «անհաղթահարելի ուժի» սահմանում մը՝ այ նաև մով որ անհականալի է, թե արոյ ոքայ նրնոգրկու մ է խնդրոառապկսհարաբերու թյ ու ններու մ անհաղթահարելի ուժի բոլ որ դրսևորու մները, թե միայ ն դրանց մի մաը: Կիրառված օրենսդրական տեխնիկայից բխու մ է, որ այ նրնոգրկու մ է «անհաղթահարելի ուժի» դրսևորու մների միայ ն մի մաը, մինչ դեռ նախագծի հիմնավորու մներու մ ու դիղ նշված է, որ «առաջարկվող լրացմամբ հստակեցվու մ է ՀՀ աշխատանքայ ինօրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 6-րդ մասի դրույ թը», այ սինքն՝ 186-րդ հոդվածի 7-րդ մաը սաթաու մ է 186-րդ հոդվածի 6-րդ մաը սահմանված «անհաղթահարելի ուժի» հակացու թյ ու նը: Նախագծի հիմնավորու մները տե՛ս <http://parliament.am/drafts.php?sel=showdraft&DraftID=11571&Reading=0> հղմամբ: Նշված հարցը գործնական նշանակու թյ ու ն կարող է ստանալ, օրինակ, ադրբեջանական զինված ուժերի կողմից ՀՀ ինքնիշխան տարածքի նկատմամբ սահմանված վերահսկողու թյ ան համառոտսու մ, որը խոչընդոտու մ է ՀՀ առանձին տնտեսվարողների բնականոն գործու նեու թյ մը:

չալանավորված տեղափոխման կամ չալանավորված տրամադրման ժամանակահատվածում մինչև 12 տարեկան երեխայի խնամքը կազմակերպելու նպատակով ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքի ներկայանալու դեպքում աշխատողի աշխատավարձն ամբողջությամբ պահպանվում է, եթե աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողը բացակայել է մինչև 2 ժամ: Իսկ աշխատանքային օրվա ընթացքում 2 ժամից ավելի բացակայելու, ինչպես նաև ամբողջ աշխատանքային օրն աշխատանքի չներկայանալու դեպքում աշխատանքը վարձատրվում է առնվազն փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան (<< աշխ. օր. 187.1 հոդված):

Օրենքն ուժի մեջ մտնելուց հետո մի քանի անգամ գրանցվել են տարբեր բնակավայրերում, այդ թվում՝ Երևանում ուսումնական հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների չալանավորված տեղափոխման կամ չալանավորված տրամադրման դեպքեր, սակայն Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմում չեն ստացվել այս իրավունքի իրացման հետ կապված բողոքներ: Միևնույն ժամանակ, անհրաժեշտ է իրականացնել մինչև 12 տարեկան երեխա ունեցող աշխատողների այս իրավունքի վերաբերյալ պատշաճ ծանուցում, որպեսզի կասկածներ չմնան դրա իրական կենսագործման առումով: Այդ իրազեկումը կարող է, օրինակ, համակցվել ուսումնական հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների չալանավորված տեղափոխման կամ չալանավորված տրամադրման վերաբերյալ պետական իրավասու մարմինների ծանուցումների հետ:

2. 2021թ. մարտի 25-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-124-Ն օրենքով սահմանվել է աշխատողի նկատմամբ աշխատանքային պարտականությունների փաստացի կատարումը բացառող քրեադատավարական հարկադրանքի միջոցների՝ աշխատողի լիազորությունների կասեցման (նախկին եզրաբանությամբ՝ պաշտոնավարության ժամանակավոր դադարեցման) և կալանավորման կիրառման

իրավական հետևանքները, այդ թվում՝ վարձատրության իրավունքի մասով: Մասնավորապես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացված 108.1 հոդվածով սահմանվել է, որ կասկածյալի կամ մեղադրյալի կարգավիճակ ունեցող՝ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի լիազորությունների կասեցման պահից մինչև կասեցման վերաբերյալ որոշման վերացումը նրան վճարվում է ամսական հատուցում՝ հիմնական աշխատավարձի 50 տոկոսի չափով, բայց ոչ պակաս, քան օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի անվանական չափը՝ մնացած վճարումը կատարելով քրեական գործի՝ արդարացնող հիմքով ավարտի դեպքում: Մինչդեռ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացված 108.2 հոդվածով սահմանվել է, որ կալանքի տակ գտնվելու ժամանակահատվածում հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի աշխատավարձը չի պահպանվում:

Ողջունելի համարելով աշխատողի լիազորությունների կասեցման դեպքում վարձատրության որոշակի մասի պահպանման պահանջը և ընդհանուր առմամբ արդարացված համարելով լիազորությունների կասեցման և կալանավորման հարկադրանքի միջոցների առնչությամբ դրսևորված տարբերակված մոտեցումը՝ միևնույն ժամանակ, հարկ է նշել, որ կալանավորված անձանց վարձատրության իրավունքից առհասարակ զրկելը խնդրահարույց է: Նախ, թե՛ լիազորությունների կասեցման և թե՛ կալանավորման դեպքում աշխատողի նկատմամբ շարունակում է գործել անմեղության կանխավարկածը, որը թելադրում է զերծ մնալ անձի իրավունքների չարդարացված սահմանափակումներից: Երկրորդ, կալանավորման իրավական հիմքերը վերաբերում են ոչ թե անձի կողմից ոչ իրավաչափ վարքագիծ դրսևորելուն, այլ ապագայում նման վարքագիծ դրսևորելու հավանականությանը: Երրորդ, նշված օրենքի հիմնավորման մեջ²⁵ վկայակոչված «Տնտեսական, սոցիալական եւ մշակութային իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագրի 11-րդ հոդվածը սահմանում է ոչ միայն յուրաքանչյուր անձի, այլև նրա ընտանիքի համար բավարար այնպիսի

²⁵ Տե՛ սեղանի վրա հղվալիք. <http://parliament.am/drafts.php?sel=showdraft&DraftID=11938&Reading=0>

կենսամակարդակի իրավունքը, որն իր մեջ ներառում է բավարար սնունդ, հագուստ ու բնակարան: Այս ամենի լույսի ներքո անհրաժեշտ է սահմանել կալանավորված հանրային ծառայողների վարձատրության որոշակի չափի (լիազորությունների կասեցման համեմատ՝ առավել նվազ չափի) պահպանման հնարավորություն՝ հատկապես այն դեպքերում, երբ տվյալ անձի խնամքի տակ են գտնվում այլ անձինք, օրինակ՝ երեխաներ:

Մարդու իրավունքների աշխատակազմում ստացված բողոքների քննարկման, ինչպես նաև բաց աղբյուրների ուսումնասիրության արդյունքում վերհանված՝ աշխատանքի վարձատրության հետ կապված առավել տարածված խնդիրները վերաբերում են **աշխատանքի վարձատրության, այդ թվում՝ վերջնահաշվարկի ուշացումներին, ոչ ամբողջական վճարումներին կամ չվճարումներին:**

Օրինակ՝ 2021թ. ստացված բողոքներից մեկով քաղաքացին տեղեկացրել է, որ կինն իր դիմումի հիման վրա ազատվել է աշխատանքից: Գործատուն վերջնահաշվարկի մի մասը հրաժարվում է կատարել, մասնավորապես՝ հրաժարվում է չօգտագործված բոլոր արձակուրդների համար դրամական հատուցում տալ: Հարկ է նկատել, որ կոնկրետ այս և այլ դեպքերով վերջնահաշվարկի կապակցությամբ բարձրացված խնդիրները Մարդու իրավունքների պաշտպանի աջակցությամբ հիմնականում ստացել են լուծում:

Մեկ այլ բողոքով քաղաքացին, որը հանդիսացել է տեղեկան ինքնակառավարման մարմնի աշխատակից, տեղեկացրել է, որ գործատուն երեք ամիս իրեն աշխատավարձ չի վճարել:

Մի շարք բողոքներով բարձրացված խնդիրը վերաբերում է արտաժամյա աշխատանքի դիմաց վարձատրություն չկատարելու դեպքերին: Չնայած օրենսդրական հստակ պահանջին²⁶ այս խնդիրը լայն տարածում ունի, քանի որ, նախ, առկա է

²⁶ ՀՀ աշխար. 184-րդ և 185-րդ հոդվածները սահմանում են, համապատասխանաբար, արտաժամյա մեզիշերտային աշխատանքի և հանգստի ան օրերին ու ոչ աշխատանքային (տոնական և հիշատակի) օրերին աշխատանքի որսքս հավել ու մ, վարձատրու թյ ան հստակ պահանջ և այ դվարձատրու թյ ան հաջվարկման մեխանիզմը: 2020թ. հոկտեմբերի 9-ին ընդունված «Հայ աստանի Հանրապետու թյ ան աշխատանքային օրենսգրքու մլրսցու մներ և փոփոխու թյ ու ններկատարել ու մասին» ՀՕ460-Ն օրենքով սահմանվել է այ դպահանջից բացառու թյ ու ն ռազմական դրու թյ ան ժամանակահատվածու մ, որը վերաբերու մ է պետական տարածքային կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, պետական հասցի կրպային կազմակերպու թյ ու նների

օրենսդրական կարգավորումների վերաբերյալ աշխատողների իրազեկվածության խնդիր, բացի այդ, աշխատողները հաճախ չեն բարձրաձայնում այս խնդիրը՝ աշխատանքը կորցնելու մտավախության պատճառով:

Մի շարք բողոքներով բարձրացվել է այն հարցը, որ պարտապանի սնանկության պարագայում աշխատավարձի գծով պահանջատեր պարտատիրոջ պահանջները կառավարչի կողմից վարվող պարտատերերի պահանջների գրանցամատյանում ընդգրկվում են որպես ստորադաս չապահովված պահանջներ, մինչդեռ աշխատավարձի գծով պահանջները պետք է բավարարվեն արտոնյալ կարգով:

«Վերաբերելի օրենսդրության հիման վրա՝ աշխատանքային իրավունքներից բխող պահանջներն առաջնահերթ բավարարման ենթակա պահանջներ չեն: Խնդիրն այն է, որ «Սնանկության մասին» ՀՀ օրենքի ուժով աշխատանքային պայմանագրերից բխող պահանջները բավարարվում են ոչ ավելի, քան պարտապանին սնանկ ճանաչելու պահին նախորդող 6 ամիսը²⁷, իսկ սահմանված ժամկետում պահանջը չներկայացնելու դեպքում՝ դրանք դիտարկվում են իբրև ստորադաս չապահովված պահանջներ²⁸: Միևնույն ժամանակ, ՀՀ օրենսդրությամբ բացակայում են աշխատանքային հարաբերություններից բխող պահանջների բավարարման այլընտրանքային մեխանիզմներ:

Մարդու իրավունքների պաշտպանը բազմիցս անդրադարձել է այս խնդրին²⁹՝ անհրաժեշտ համարելով օրենսդրորեն ամրագրել աշխատանքային հարաբերություններից բխող պարտավորությունների բավարարման առաջնահերթությունը պետության նկատմամբ պարտավորությունների նկատմամբ:

ու հիմնարկների, ինչ քան նաև առավելագույնը այն պայմաններում, երբ նրանք պետական կառավարման լիազոր մարմնի կառավարմանն անցաձեռնվել են: Նույն ժամանակահատվածում (անկախ փաստացիորեն այն ձևից) աշխատողների առավելագույնը այն պայմաններում, երբ նրանք պետական կառավարման մեջ չեն ներգրավվել: Մարդու իրավունքների պաշտպանին հասցեագրված բողոքները չեն վերաբերվել այս փաստին: Սույն դեպքում:

²⁷ «Սնանկության մասին» ՀՀ օրենքի 82-րդ հոդվածի 1-ին մասի «գ» կետ:

²⁸ «Սնանկության մասին» ՀՀ օրենքի 85-րդ հոդվածի 1-ին մաս:

²⁹ Տե՛ս օրինակ, 2020 թվականի ընթացքում մ.Հ.Հ մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության մասին իրավունքների և ազատության մասին հարցազրույցի մասին տարեկան հաշվետվություն, 260-265 էջեր, 2019 թվականի ընթացքում մ.Հ.Հ մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության մասին հարցազրույցի մասին տարեկան հաշվետվություն, 171-174 էջեր, և այլն:

Դրան զուգահեռ, անհրաժեշտ է նաև ՀՀ օրենսդրությամբ ամրագրել աշխատանքային հարաբերություններից բխող պահանջների բավարարման երաշխիքային հաստատություններ: Դա ուղղակիորեն բխում է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության շրջանակներում 1992թ. ընդունված և Հայաստանի Հանրապետության կողմից 2005թ. Ազգային ժողովի թիվ Ն-171-3 որոշմամբ վավերացված «Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանության մասին» կոնվենցիայի 5-րդ, 8-րդ, 12-րդ և այլ հոդվածներով սահմանված պահանջներից: ՀՀ Ազգային ժողովի նշված որոշմամբ՝ Հայաստանի Հանրապետությունը պարտավորություն է ստանձնել սնանկության գործընթացում ապահովել թե՛ աշխատանքային հարաբերություններից բխող պահանջների արտոնյալ բնույթը, և թե՛ ստեղծել այդ պահանջների բավարարման երաշխիքային հաստատություններ՝ ունենալով հնարավորություն ստանձնել այդ երկու գործիքակազմերից միայն մեկը ներդնելու պարտավորություն: Մինչդեռ գործնականում ո՛չ մեկը և ո՛չ մյուսը ներդրված չեն, ինչը հանգեցնում է գործատուի սնանկության գործընթացում աշխատողների վարձատրության իրավունքի համակարգային ոտնահարման:

Աշխատանքի վարձատրության, այդ թվում՝ վերջնահաշվարկի ուշացումներին, ոչ ամբողջական վճարումներին կամ չվճարումներին վերաբերվող խնդիրներից մեկի՝ աշխատանքի վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանի կողմից սահմանված պարապուրդի վճարը ուշացնելիս կիրառվող պատասխանատվության միջոցի հետ կապված խնդրի հարցում իրավակիրառական պրակտիկայի միասնականացմանն է վերաբերում ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 2021թ. դեկտեմբերի 10-ի որոշումը թիվ ԵԴ/38/57/02/20 քաղաքացիական գործով: Պրակտիկայում առկա երկու մոտեցումներից Վճռաբեկ դատարանը կիրառելի է համարել աշխատողների համար առավել անբարենպաստը, այսինքն՝ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածով սահմանված տոկոսադրույքը, և կիրառելի չի համարել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի

198-րդ հոդվածով սահմանված տուժանքը (օրական 0,15% չափով, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա գումարի չափը):

2021 թվականի ընթացքում աշխատողների վարձատրության իրավունքի հետ առնչվող առավել արդիական խնդիրներից մեկը վերաբերել է ՀՀ առողջապահության նախարարի համապատասխան ենթաօրենսդրական նորմատիվ ակտերի հիման վրա³⁰ **COVID-19 հիվանդությունից պատվաստում չստացած անձանց աշխատանքի վարձատրության չափի փաստացի նվազեցմանը՝ պայմանավորված ՊՇՌ թեստավորման վճարների հետ:** Այդ խնդիրը բազմիցս բարձրացվել է Մարդու իրավունքների պաշտպանի առջև, ինչպես նաև քննության առարկա է դարձել ՀՀ Սահմանադրական դատարանում:

Սահմանադրական դատարանի 2021թ. դեկտեմբերի 23-ի ՍԴՈ-1621 որոշմամբ Սահմանադրական դատարանը հստակորեն կարևորել է Առողջապահության նախարարի համապատասխան հրամանով՝ աշխատողի կողմից, սեփական միջոցների հաշվին, յուրաքանչյուր 14 օրը մեկ COVID-19-ի ախտորոշման ՊՇՌ հետազոտության բացասական արդյունքը հավաստող առավելագույնը 72 ժամ վաղեմության սերտիֆիկատ կամ պատվաստման սերտիֆիկատ ներկայացնելու պահանջ սահմանող կարգավորումների (համակարգային կապի մեջ) դիտարկումը՝ բացահայտելու՝ արդյոք սեփական միջոցների հաշվին թեստավորվելու պահանջի ամրագրումն անհամաչափորեն չի միջամտում անձի՝ Սահմանադրությամբ երաշխավորված սեփականության իրավունքին³¹:

Համապատասխան իրավական վերլուծության արդյունքում Սահմանադրական դատարանն արձանագրել է, որ «այն դեպքում, երբ անձը (աշխատողը) սահմանված

³⁰ Առողջապահու թյ աննափապորի՝ «Հայ աստանի Հանրապետու թյ ան առողջապահու թյ աննափապորի 2020 թվականի օգոստոսի 4-ի թիվ 17-Ն և 2020 թվականի սեպտեմբերի 18-ի թիվ 24-Ն հրամաններու մ փոփոխու թյ ու ններև լրսցու մներ կատարել ու մախն» 2021 թվականի օգոստոսի 20-ի N 65-Ն և «Հայ աստանի Հանրապետու թյ ան առողջապահու թյ աննափապորի 2020 թվականի օգոստոսի 4-ի թիվ 17-Ն և 2020 թվականի սեպտեմբերի 18-ի թիվ 24-Ն հրամաններու մ փոփոխու թյ ու ններև լրսցու մներ կատարել ու մախն» 2021 թվականի դեկտեմբերի 1-ի N 84-Ն հրամանները:

³¹ Տե՛ս Սահմանադրական դատարանի ՍԴՌ1621 որոշման 4.4 կետը (որոշման 38-39-րդ էջեր)՝ հետեյ պլ հղմամբ. <https://concourt.am/armenian/decisions/common/2021/pdf/sdv-1621.pdf>

վարքագծի տարբերակներից ընտրում է ոչ թե պատվաստման, այլ իր միջոցների հաշվին թեստավորման և, ըստ այդմ, համապատասխան սերտիֆիկատ ներկայացնելու տարբերակը, ապա դա հանգեցնում է անձի սեփականության իրավունքին միջամտության», և այդ պայմաններում անհրաժեշտ է համարել պարզաբանել, թե «արդյոք այդ դեպքում չի խախտվում սեփականության իրավունքի սահմանափակման համաչափության սահմանադրական սկզբունքը³²»:

Համաչափության սկզբունքի վերլուծության համատեքստում Սահմանադրական դատարանն արձանագրել է, որ «նկատի առնելով Հրամանով սահմանված թեստավորման պարբերականությունը (Հրամանով՝ յուրաքանչյուր 14 օրը մեկ, սկսած սույն թվականի դեկտեմբերի 2-ից՝ յուրաքանչյուր 7 օրը մեկ), Հայաստանի Հանրապետությունում թեստավորման գների/արժեքների (. . . նվազագույն գինը 5,000 դրամ է, իսկ առավելագույն գինը՝ 15,000-ից 40,000 դրամ») և նվազագույն աշխատավարձի չափի (. . . 68000 դրամ) միջև անհրաժեշտ համամասնականության/համաչափության պահպանման առումով առաջ է գալիս խնդիր³³ . . .՝ միաժամանակ, արձանագրելով խնդիրների առկայությունը կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) ախտորոշման ՊՇՌ հետազոտության գնային քաղաքականության ոլորտում»³⁴: Այնուհանդերձ, արձանագրելով այս խնդիրը՝ Սահմանադրական դատարանը չի հանգել այն հետևության, որ խնդիրը հանգեցրել է Առողջապահության նախարարի համապատասխան նորմատիվ ակտերի հակասահմանադրականության՝ սեփականության իրավունքի կամ համաչափության սկզբունքի ներքո:

Այս խնդրի առնչությամբ անհրաժեշտ է ընդգծել նաև, որ հասարակության լայն զանգվածներին Սահմանադրական դատարանի որոշման ոչ ճիշտ ու ոչ ամբողջական

³² Տե՛ս Սահմանադրական դատարանի ՍԴԳ1621 որոշման 4.4 կետը (որոշման էջ 44):

³³ Պաշտոնախարարն արձանագրվել է, որ համապատասխան միջամտության ան նվազագույն աշխատավարձ/եկամու տե՛ն ստանու մ 129.677-ը, 68.001-ից 100.000 դրամ՝ 201.604-ը, 100.001-ից 150.000 դրամ՝ 117395-ը:

³⁴ Տե՛ս Սահմանադրական դատարանի ՍԴԳ1621 որոշման 4.4 կետը (որոշման 51-52-րդ էջեր):

ներկայացումը, որոշմանը հաջորդող իրավական անորոշությունը որոշակիացնելուն ուղղված իրավասու պետական մարմինների քայլերի բացակայությունը առաջացրեցին ՊՇՌ թեստավորման համար վճարող սուբյեկտի հարցում տարատեսակ ընկալումներ, ընդհուպ մինչև մեկնաբանություն առ այն, որ վճարումը պետք է կատարվի գործատուի կողմից, նախկինում կատարված հետազոտությունների արժեքը պետք է հատուցվի պետության կամ գործատուի կողմից և այլն: Նման անորոշությունն ուղղակի ազդեցություն է թողնում աշխատողների՝ այդ թվում աշխատանքը կամայականորեն չկորցնելու, աշխատանքի լրիվ և արդարացի վարձատրության իրավունքների վրա, քանի որ իրավական գիտելիքների ու որակյալ իրավաբանական օգնության բացակայությունը հանգեցնում են գործատուների ու աշխատողների՝ միմյանց համար ոչ կանխատեսելի վարքագծի և ոչ կանխատեսելի հետևանքների:

Մարդու իրավունքների պաշտպանն արձանագրում է, որ անկախ Սահմանադրական դատարանի կողմից իրավիճակը հակասահմանադրական գնահատելու փաստի բացակայությունից՝ անհրաժեշտ է, որ պետությունը միջոցներ ձեռնարկի աշխատողների վարձատրության իրավունքին առնչվող այս ֆինանսական բեռը հնարավորինս նվազեցնելու ուղղությամբ՝ միևնույն ժամանակ, բացառելով այդ բեռը գործատուների վրա դնելու տարբերակը: Այս առումով ուղենիշային կարող է լինել Սահմանադրական դատարանի որոշման մեջ տեղ գտած հետևյալ իրավական դիրքորոշումը. «... առանձին խումբ աշխատողների (առանձին սոցիալական խմբերի) համար (. . . ՊՇՌ հետազոտության բացասական արդյունքը հավաստող սերտիֆիկատը ներկայացնելու պահանջից բխող ֆինանսական բեռի մասով) հատուկ կարգավորումներ նախատեսելը պետության հայեցողության և հնարավորությունների տիրույթում է, ինչն առհասարակ չի բացառում պետության կողմից ֆինանսական բեռի/ծախսերի ստանձնումը՝ պայմանավորված մի շարք օբյեկտիվ գործոններով (այդ թվում՝ նվազագույն աշխատավարձի չափով)»³⁵:

³⁵ Տե՛ս Սահմանադրական դատարանի ՍՊԳ1621 որոշման 4.4 կետը (որոշման էջ 55):

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

1. Պետական մարմինների աշխատանքում համակարգային կամ կառուցվածքային փոփոխությունների իրականացումն ուղղակիորեն չպետք է հանգեցնի պետական ծառայողի՝ աշխատանքը կամայական կորցնելու ռիսկի առաջ, անհրաժեշտ են հստակ մեխանիզմներ, որոնք կապահովեն իրենց մասնագիտական գիտելիքներով ու փորձով տվյալ պաշտոնին համապատասխան պետական ծառայողների պաշտոնավարման շարունակականությունը, հնարավորություն կտան առնվազն հավասար պայմաններում ունենալ առավելություն շարունակելու ծառայությունը:

2. Հաստիքների կրճատման դեպքում բացակայում են այն օրենսդրական չափորոշիչները, որոնք կերաշխավորեին աշխատողների՝ աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը: Հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվությունը որոշելիս օրենսդրությունը գործատուներին տալիս է լայն հայեցողական իրավունքներ, որոնք աշխատողների համար ունեն կանխատեսելի բնույթ, անտեսվում են կրճատվող աշխատողների աշխատանքային ստաժը, առավել բարձր դասային աստիճան կամ կատարողականի գնահատման ավելի բարձր արդյունքներ ունենալը և այլն: Միևնույն ժամանակ նման աշխատողներին աշխատանքից ազատելիս մասնագիտական որակավորմանը, ունակություններին և առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, որպես կանոն, չի առաջարկվում, առավել հաճախ կրճատվում են կենսաթոշակային տարիքի հասած անձինք կամ հաստիքի կրճատման հիմքը գործատուների կողմից կիրառվում է հստակ աշխատողի հետ աշխատանքային իրավահարաբերությունների դադարեցման համար, որից հետո իրականացվում է հաստիքի վերականգնում կամ վերարտադրություն հաստիքի այլ անվանումով: Նշված խնդիրների բացառման համար անհրաժեշտ են հստակ օրենսդրական չափորոշիչների սահմանում, գործընթացի նկատմամբ գործուն հսկողական ու վերահսկողական մեխանիզմների ներդրում, զանգվածային ազատումների շրջանակի ընդլայնում ու

հստակեցում, օրենսդրության պահանջների համապատասխանեցում միջազգային չափորոշիչներին³⁶:

3. «Քրեակատարողական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին 2009 թվականի նոյեմբերի 17-ի ՀՕ-218-Ն օրենքով (ուժի մեջ է մտել՝ 2010 թվականի հունվարի 02-ին) ծառայողների համար տեղի է ունեցել աշխատանքի էական պայմանի՝ ժամկետի փոփոխություն, մասնավորապես, չի ապահովվել քրեակատարողական ծառայողների երկարամյա ծառայության զինվորական կենսաթոշակ նշանակելու համար նախատեսված համապատասխան աշխատանքային ստաժի տևողությունը: Արդյունքում, քրեակատարողական ծառայողի սահմանային տարիքը լրանալու հիմքով աշխատանքից ազատվելու հետևանքով վերջիններս զրկվել են օրենքով նախատեսված կենսաթոշակային ապահովության իրավունքից: Խնդրի կարգավորումը պահանջում է անհրաժեշտ օրենսդրական փոփոխության կատարում, որով սահմանային տարիքը լրանալու հիմքով աշխատանքից ազատված ծառայողների համար գործնականում հնարավոր կլինի ապահովել վերջիններիս կենսաթոշակային իրավունքի լիակատար իրացումը:

4. Անհրաժեշտ է սահմանել այնպիսի օրենսդրական չափանիշներ, որոնցով առաջնորդվելով միայն գործատուներն իրավասու կլինեն անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերը վերածելու որոշակի ժամկետով կնքվածի:

5. Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքման չարաշահումները կանխարգելելու նպատակով անհրաժեշտ է հստակ սահմանել այն հիմքերը, որոնց դեպքում կարգելվի կնքել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր:

6. Անհրաժեշտ է սահմանել այնպիսի օրենսդրական մեխանիզմներ, որոնց կարգավորմամբ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը օրենքի

³⁶ ԱՄԿ թիվ 158 կոնվենցիայի 9-րդ հոդված, «Հաստիքների կոլեկտիվ կրճատմանը վերաբերող՝ անդամ պետությունների օրենքների մոտարկման մասին» թիվ 98/59/ԵՀ հրահանգ

ուժով կհամարվի լուծված դրանով սահմանված ժամկետը լրանալու հաջորդ օրը: Նշվածը վերաբերում է այն դեպքերին, երբ որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրի ժամկետը լրանալուց առնվազն 10 օր առաջ գործատուն չի ծանուցել աշխատողին պայմանագրի լուծման մասին կամ չի ընդունել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտ, և եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվել՝ աշխատողը դուրս չի եկել աշխատանքի աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված վերջին աշխատանքային օրվան հաջորդող աշխատանքային օրը կամ գործատուն աշխատողին թույլ չի տվել շարունակելու աշխատանքը:

7. Կարևոր է օրենսդրական փոփոխություն կատարելու միջոցով ընդունել Նախագծում տեղ գտած նորմը, համաձայն որի Աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով սահմանված ծանուցման ժամկետը լրանալուց հետո աշխատողն իրավունք ունի դադարեցնելու աշխատանքը, իսկ գործատուն պարտավոր է ձևակերպել աշխատանքային պայմանագրի լուծումը և աշխատողի հետ կատարել վերջնահաշվարկ, իսկ եթե նշված ժամկետը լրանալուց հետո գործատուն չի ընդունում աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու մասին համապատասխան անհատական իրավական ակտ, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված ծանուցմամբ սահմանված ժամկետը լրանալու հաջորդ օրվանից:

8. Անհրաժեշտ են առավել հստակ օրենսդրական կարգավորումներ, որոնք կապահովեն աշխատողների՝ հանգստի իրավունքի և գործատուի՝ աշխատողին այդ իրավունքից օգտվելու հարկադրելու հնարավորության միջև հավասարակշռությունը: Նման ցանկացած կարգավորում պետք է կառուցվի գործատուի շահերի և աշխատողների իրավունքների պաշտպանության միջակայքում:

9. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգստին վերաբերող (155-րդ հոդված) կարգավորումները հնարավորություն չեն տալիս օբյեկտիվ հիմքերի առկայության պարագայում սահմանված նորմերից կատարել բացառություններ, ինչի կարիքը գործնականում առաջացել էր համավարակի, պատերազմի և այլ

արտակարգ իրավիճակների ժամանակ: Գուցե, աշխատանքային օրենսգրքի սկզբունքների ու այլ նորմերի կիրառմամբ հնարավոր է ապահովել աշխատանքային հարաբերությունների ճկունությունը արտակարգ իրավիճակներում, սակայն այդպիսի հիմքերի հստակ սահմանումը ավելի կանխատեսելի են դարձնում աշխատանքի հարաբերությունները՝ ապահովելով նույն իրավիճակում ի հայտ եկող խնդիրների լուծման հարցում միատեսակությունը:

10. Աշխատանքային օրենսդրությամբ թեև սահմանվում են արտաժամյա աշխատանքի առավելագույն սահմանաչափերը, բացակայում են աշխատողին արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու բավարար ընթացակարգային նորմեր, ինչը գործատուներին տալիս է չարաշահումների դիմելու լայն հնարավորություն: Անհրաժեշտ է, որպեսզի աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսվեն այնպիսի կարգավորումներ, որոնք աշխատանքի բնականոն ընթացքի շեղումների դեպքում հնարավորություն կտան ապահովել աշխատողի հանգստի իրավունքը՝ ապահովելով գործատուների շահերի ու աշխատողների իրավունքների հավասարակշռումը: Ընդ որում, նման կարգավորումները պետք է միտված լինել ապահովելու հանգստից իրապես օգտվելու հնարավորությունը՝ աշխատանքային գրաֆիկը փոփոխելու վերաբերյալ որոշումները կայացնելիս աշխատողի ներգրավվածությունն ու նրա տեղեկացվածությունը ապահովելու միջոցով:

11. Անհրաժեշտ է հետզհետե ներդնել աշխատողի դիմումի հիման վրա աշխատավարձը առավել փոքր պարբերականությամբ (օրինակ՝ ամսական երկու անգամ) վճարելու մշակույթը՝ սկզբնական փուլում ընդգրկելով առավելապես խոշոր գործատուներին և օգտագործելով առավելապես քարոզչական ու տնտեսական խթանման գործիքակազմ:

12. Անհրաժեշտ է վերանայել 2020թ. ապրիլի 29-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-236-Ն օրենքով օրենսդրական կարգավորման ընտրված մոդելը՝ քննարկման առարկա դարձնելով անհաղթահարելի ուժով պայմանավորված դեպքերում գործատուի վրա պարապուրդի համար վճարելու պարտականություն (ոչ թե իրավունք)

դնելու հնարավորությունը: Իրավաչափ շահերի հավասարակշռման հիման վրա՝ թույլատրելի է, որ այդ վճարը նվազ լինի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դրույքաչափից (օրինակ, այն կարող է սահմանվել աշխատավարձի մեկ երրորդի չափով):

13. Ուսումնական հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների չալանավորված տեղափոխման կամ չալանավորված տրամադրման դեպքում անհրաժեշտ է այդ մասին պետական իրավասու մարմինների ծանուցումներին համակցել իրազեկումն այն մասին, որ համաձայն Աշխատանքային օրենսգրքի՝ այդ ժամանակահատվածում մինչև 12 տարեկան երեխայի խնամքը կազմակերպելու նպատակով ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքի ներկայանալու դեպքում աշխատողի աշխատավարձն ամբողջությամբ պահպանվում է, եթե աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողը բացակայել է մինչև 2 ժամ:

14. Ապահովելով «Տնտեսական, սոցիալական եւ մշակութային իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագրի 11-րդ հոդվածի պահանջների կատարումը՝ անհրաժեշտ է սահմանել կալանավորված հանրային ծառայողների վարձատրության որոշակի չափի (լիազորությունների կասեցման համեմատ՝ առավել նվազ չափի) պահպանման հնարավորություն՝ հատկապես այն դեպքերում, երբ տվյալ անձի խնամքի տակ են գտնվում այլ անձինք, օրինակ՝ երեխաներ:

15. Անհրաժեշտ է օրենսդրորեն ամրագրել սնանկության վարույթի շրջանակներում աշխատանքային հարաբերություններից բխող պարտավորությունների բավարարման առաջնահերթությունը պետության նկատմամբ պարտավորությունների նկատմամբ: Դրան զուգահեռ, անհրաժեշտ է նաև ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսել աշխատանքային հարաբերություններից բխող պահանջների բավարարման երաշխիքային հաստատություններ: Նշված երկու կարևոր երաշխիքային կարգավորումների անհրաժեշտությունը բխում է նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության շրջանակներում 1992թ. ընդունված և Հայաստանի Հանրապետության կողմից 2005թ. Ազգային ժողովի թիվ Ն-171-3 որոշմամբ

վավերացված «Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանության մասին» կոնվենցիայի 5-րդ, 8-րդ, 12-րդ և այլ հոդվածներով սահմանված պահանջներից:

16. Որքան էլ COVID-19 համավարակով պայմանավորված իրավիճակի արագ փոփոխությունը պահանջում է իրավասու մարմիններից արագ արձագանքում ու կիրառվող միջոցառումների, սահմանափակումների արագ փոփոխություններ՝ անհրաժեշտ է բացառել նման միջոցառումների ու սահմանափակումների կիրառման արդյունքում առաջացող հնարավոր իրավական հակասություններն ու մարդու իրավունքների կոպիտ խախտումները, ցուցաբերել ավելի խորքային ու համակարգային մոտեցում:

17. Մարդու իրավունքներ, ներառյալ՝ աշխատանքային իրավունքների խախտումների դեմ պայքարում կարևոր է նման խախտումների կանխումը, իսկ խախտման դեպքում՝ արագ արձագանքը: Նշված խնդրի լուծման համար անհրաժեշտ է մեծացնել աշխատողների և գործատուների շրջանում իրազեկվածության մակարդակը, ստեղծել օրենսդրական փոփոխությունների ու նոր ինստիտուտների մասին արագ իրազեկման մեխանիզմներ, ընդլայնել խախտված իրավունքների վերականգնման հարցում անհրաժեշտ լիազորություններ ու գործիքակազմ ունեցող մարմինների ու ինստիտուտների վերաբերյալ տեղեկատվության տարածման սահմանները, վերջիններիս դիմելու ընթացակարգերի ու լիազորությունների վերաբերյալ տեղեկատվությունը դարձնել առավել հասանելի ու մատչելի:

