**ՀՀ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆԻ ԴԻՐՔՈՐՈՇՈՒՄԸ**

**«ԳԱՅԱՆԵ ՀԱՅՐՈՅԱՆԻ ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 109-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 1-ԻՆ ՄԱՍԻ 9-ՐԴ ԿԵՏԻ, 105-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 2-ՐԴ ՄԱՍԻ՝ ՀՀ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆ 16-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ, 57-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 2-ՐԴ ՄԱՍԻ ԵՎ 79-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ» ԳՈՐԾԻ ԿԱՊԱԿՑՈՒԹՅԱՄԲ**

**Դիմող կողմի պահանջը**

Գայանե Հայրոյանը (այսուհետ՝ Դիմող), ղեկավարվելով ՀՀ Սահմանադրության 169-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետով, «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ սահմանադրական օրենքի 23-րդ հոդվածի 1-ին մասով, 69-րդ հոդվածի 1-ին մասով դիմել է ՀՀ սահմանադրական դատարան՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի, 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ ՀՀ Սահմանադրության 16-րդ հոդվածի, 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասի և 79-րդ հոդվածի համապատասխանության հարցը որոշելու նպատակով։

**ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի, 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ ՀՀ Սահմանադրության 16-րդ հոդվածի, 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասի և 79-րդ հոդվածի համապատասխանության վերաբերյալ ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմի վերլուծությունը**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի[[1]](#footnote-1) 109-րդ հոդվածը նախատեսում է աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը: Մասնավորապես, 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը նախատեսում է գործատուի նախաձեռնությամբ, իսկ 9-րդ կետն աշխատանքի էական պայմանները փոփոխման դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը:

Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածը մանրամասն կարգավորում է աշխատանքի էական պայմանների փոփոխելու դեպքերը: Մասնավորապես, 105-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում թույլատրվում է փոփոխել աշխատանքի էական պայմանները: Միևնույն ժամանակ, ըստ նույն հոդվածի 2-րդ մասի՝ աշխատանքի էական պայմաններ են աշխատանքի վայրը, աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը, արտոնությունները, աշխատաժամանակի (աշխատանքի և հանգստի) ռեժիմը, տարակարգերը և պաշտոնների անվանումները, աշխատանքային պայմանագրի տեսակը:

Միևնույն ժամանակ, հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածը, որն ամրագրում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքերը, 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսում է, որ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված` *աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում:*

Արդյունքում, ստացվում է, որ աշխատանքային օրենսդրությամբ ամրագրվել է աշխատանքային պայմանագրի լուծման երկու ինստիտուտ՝ գործատուի նախաձեռնությամբ և աշխատանքի պայմանների էական փոփոխման դեպքերը: Մինչդեռ, այս երկու ինստիտուտի ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս եզրահանգել, որ բնույթով դրանք կարող են նույնանալ:

Միաժամանակ, Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասում ամրագրված էական պայմանների ուսումնասիրության արդյունքում պարզ է դառնում, որ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխությունը կարող է ևս տեղի ունենալ գործատուի նախաձեռնությամբ: Դրա մասին է վկայում նաև հոդվածի տառացի մեկնաբանությունը: Այսպես, արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում **թույլատրվում է փոփոխել աշխատանքի էական պայմանները**: Այսինքն, նման դրույթի ձևակերպումը ինքնին գործատուին հնարավորություն է տալիս կայացնել նման որոշում:

Ներկայացված երկու ինստիտուտների էությունը հասկանալու նպատակով անհրաժեշտ է դիտարկել Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածը, որն ամրագրում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումն արգելելու երաշխիքներ: Մասնավորապես, ըստ 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում.

2.1) հղի կանանց հետ` հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը.

2.2) երեխային փաստացի խնամող՝ արձակուրդում չգտնվող անձի՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ, 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի.

Վերոնշյալ կարգավորումների արդյունքում ստացվում է, որ Օրենսգրքի մակարդակով նախատեսվել են երաշխիքներ հղի կանանց և երեխային փաստացի խնամող՝ արձակուրդում չգտնվող անձի՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող անձանց համար: Ընդ որում՝ պարզ է դառնում, որ անգամ եթե արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված` աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատում է տեղի ունենում, գործատուն չի կարող աշխատանքային պայմանագիրը լուծել իր նախաձեռնությամբ, մասնավորապես՝ հղի կանանց հետ` հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը կամ երեխային փաստացի խնամող՝ արձակուրդում չգտնվող անձի՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում:

Միևնույն ժամանակ, այն պարագայում, երբ օրենքի մեկնաբանության արդյունքում աշխատանքի էական պայմանների փոփոխելը չի դիտվում որպես գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծում, **անգամ եթե դրանք էությամբ գործատուի նախաձեռնությամբ կատարվող փոփոխություններ են**, Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի երաշխիքները դադարում են գործել:

Դիմումի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ պրակտիկայում նշյալ նորմերին տրվել է այնպիսի մեկնաբանություն, ինչը խնդրահարույց է սահմանադրականության տեսանկյունից: Այս առումով, հարկ է նկատել, որ Սահմանադրական դատարանն իր ՍԴՈ-984 որոշմամբ արձանագրել է, որ «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ օրենքի 63-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջներին համապատասխան` վիճարկվող իրավակարգավորումների սահմանադրականությունը որոշելիս կարևոր նշանակություն ունի վիճարկվող դրույթների սահմանադրաիրավական բովանդակության բացահայտումը` իրավակիրառական պրակտիկայում դրանց տրված մեկնաբանությամբ, քանի որ իրավանորմի սահմանադրականությունը պայմանավորված է ոչ միայն նրանով, թե ինչպես է այն շարադրված իրավական ակտում, այլև նրանով, թե ինչպես է այն ընկալվում ու կիրառվում իրավակիրառ պրակտիկայում:

Ըստ այդմ՝ սույն կարգավորումները պետք է դիտարկել Սահմանադրության մի շարք հոդվածների տեսանկյունից: Այսպես, ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք: Աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով: Ընդ որում՝ Սահմանադրության 75-րդ հոդվածի համաձայն՝ հիմնական իրավունքները և ազատությունները կարգավորելիս օրենքները սահմանում են այդ իրավունքների և ազատությունների արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ կազմակերպական կառուցակարգեր և ընթացակարգեր:

Միևնույն ժամանակ, Սահմանադրության 16-րդ հոդվածի համաձայն՝ ընտանիքը, որպես հասարակության բնական և հիմնական բջիջ, բնակչության պահպանման և վերարտադրման հիմք, ինչպես նաև մայրությունը և մանկությունը պետության հատուկ պաշտպանության և հովանավորության ներքո են:

Ըստ այդմ՝ Օրենսգրքով հղի կանանց և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող անձանց համար նախատեսվում են արտոնություններ և երաշխիքներ, որոնք ինքնանպատակ չեն: Դրանք միտված են ապահովելու ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի պահանջները և ստեղծել իրական երաշխիքներ աշխատանքի ընտրության ազատության և աշխատանքային իրավունքների արդյունավետ իրացման համար:

Այսպես, Օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ սահմանվում է հղի կնոջ և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով, 144-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ հղի կանայք և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են արտաժամյա աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ, 155-րդ հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ հղի կանայք, մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողները կարող են հանգստյան օրերին աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ, 156-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն հղի կանայք, մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողները կարող են ոչ աշխատանքային` տոնական և հիշատակի օրերին աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ:

Նշյալ արտոնությունները գործատուների համար կարող են «անցանկալի համարվել», ինչի պատճառով շատ հաճախ հղի կանայք կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող անձանց աշխատանքը կարող է վտանգվել: Այդ է պատճառը, որ Օրենսգիրքը նախատեսում է նաև երաշխիքներ գործատուների կողմից չարաշահումների հնարավոր դեպքերի կանխարգելման համար: Նշված խնդիրը անհամամասնորեն են ազդում հենց կանանց վրա, քանի որ Հայաստանում հիմնականում կանայք են զբաղվում մինչև մեկ տարեկան երեխաների խնամքով և հաճախ կարող է ունենալ խտրական դրսևորումներ կանանց նկատմամբ:

Խնդիրն այն է, որ կանայք բարդություններ են ունենում թե՛ աշխատանքի ընդունվելիս, թե՛ աշխատանքը երեխայի ծննդյան պարագայում պահպանելիս, թե՛ աշխատավայրում առաջխաղացման տեսանկյունից: Այսպես, օրինակ՝ աշխատանքի թափուր տեղերի համար տրվող հայտարարությունների և այդ թափուր հաստիքների համալրման գործընթացի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ դրանք շատ հաճախ պարունակում են խտրական դրսևորումներ: Միաժամանակ, որոշ դեպքերում խտրականության դրսևորման հետևանքով կնոջն աշխատանքի չեն ընդունում, և նախապատվություն է տրվում ավելի ցածր որակավորում ունեցող տղամարդ դիմորդին (նման խնդիրը հատկապես նկատելի է երիտասարդ կանանց պարագայում, ում դեպքում գործատուները վախենում են կնոջ՝ մայրության արձակուրդի գնալու հավանականությունից): Տվյալ խնդրի մասին Մարդու իրավունքների պաշտպանը տարիներ շարունակ բարձրաձայնում է տարեկան զեկույցներում և հաղորդմամբ:

Հայաստանը, վավերացնելով մի շարք միջազգային պայմանագրեր, հանձնառություն է վերցրել քայլեր ձեռնարկել կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից:

Այսպես, ՄԱԿ-ի տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագրի 24-րդ հոդվածի 1-ին մասի «ա» կետով սահմանվել է, որ Աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել բոլոր աշխատողների իրավունքը, որ նրանց աշխատանքից ազատելու դեպքում չպետք է դադարի առանց *նման ազատման համար հիմնավորված պատճառների, որոնք կապված են նրանց ընդունակության կամ վարքի հետ կամ հիմնված են ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության գործնական պահանջների վրա*:

«Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի համաձայն՝ կանանց նկատմամբ խտրականության բացառման համար ձեռնարկվող քայլերից է մայրության հիման վրա աշխատանքից ազատելու բացառման ուղղված քայլերի ձեռնարկումը: Ավելին, **նույն հոդվածի 2-րդ մասը «ա» կետը նախատեսում է, որ ա**մուսնության կամ մայրության հիմքով կանանց նկատմամբ խտրականությունը կանխելու և աշխատանքի արդյունավետ իրավունք երաշխավորելու համար մասնակից պետությունները ձեռնարկում են համապատասխան միջոցներ պատժամիջոցների կիրառման սպառնալիքի ներքո *արգելելու աշխատանքից ազատումը հղիության կամ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի հիման վրա, կամ աշխատանքից ազատելիս ամուսնական դրության հիմքով խտրականությունը*:

Միևնույն ժամանակ, Վերանայված սոցիալական խարտիայի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատող կանայք մայրության դեպքում հատուկ պաշտպանվածության իրավունք ունեն: Ավելին, Խարտիայի 1-ին մասի 27-րդ կետի համաձայն՝ ընտանեկան պարտականություններ ունեցող, ամուսնացող կամ ամուսնանալու ցանկություն ունեցող բոլոր աշխատող անձինք ունեն այդ ամենի իրավունքը առանց խտրականության սուբյեկտ դառնալու և, որքան հնարավոր է, առանց աշխատանքի և ընտանեկան պարտականությունների հակասության: Խարտիայի 8-րդ հոդվածն ամրագրում է նաև աշխատող կանանց մայրության պաշտպանվածության իրավունքը, որի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատող կանանց մայրության պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են *համարել անօրինական գործատուի՝ կնոջը աշխատանքից ազատման ծանուցում տալը այն ժամանակաշրջանից սկսած, երբ կինը ծանուցում է իր գործատուին իր հղիության մասին, մինչև նրա մայրությանը հատկացված արձակուրդի վերջը*, կամ` նրան աշխատանքից ազատման ծանուցում տալը այնպիսի ժամանակ, որ ծանուցման ժամկետը կվերջանա վերոնշյալ ժամանակաշրջանում:

ՄԱԿ-ի տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիրը 6-րդ հոդվածով ամրագրելով աշխատանքի իրավունքը՝ առանձին՝ 10-րդ հոդվածի 2-րդ մասով ևս սահմանում է, որ սույն դաշնագրին մասնակցող պետությունները ընդունում են, որ հատուկ պաշտպանություն պետք է տրամադրվի մայրերին` *մինչև ծննդաբերությունը և դրանից հետո ընկած խելամիտ ժամանակաշրջանի ընթացքում:*

Միաժամանակ, պետք է նշել, որ այլ միջազգային փաստաթղթերում ևս սահմանվել են կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության անհրաժեշտ երաշխիքներ:

Այսպես, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման» վերաբերյալ թիվ C158 կոնվենցիայի[[2]](#footnote-2) 9-րդ հոդվածի 1-ին մասը նախատեսում է, որ Կոնվենցիայով նախատեսված մարմինները իրավասու են ուսումնասիրել աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման պատճառները և գործին վերաբերող այլ հանգամանքները, որի արդյունքում պետք է որոշում կայացվի, թե արդյոք դադարեցումը եղել է հիմնավորված: Ավելին, Կոնվենցիայի 13-րդ հոդվածի 1-ին մասի «ա» կետի համաձայն՝ երբ գործատուն ներկայացնում է տնտեսական, տեխնոլոգիական, կառուցվածքային կամ համանման բնույթի պատճառաբանություններ, նա պարտավոր է համապատասխան աշխատողների ներկայացուցիչներին տրամադրել համապատասխան տեղեկատվություն, ներառյալ նախատեսվող դադարեցման պատճառների, այն աշխատողների թվաքանակի և կատեգորիաների մասին, որոնց վրա կարող է այն ազդեցություն ունենալ և այն ժամկետը, որի ընթացքում նախատեսվում է դադարեցումը:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության թիվ C-183 կոնվենցիայի և թիվ 191 հանձնարարականի լույսի ներքո Կրծքով կերակրման գլոբալ դաշինքի «Աշխատավայրում մայրության պաշտպանության» վերաբերյալ զեկույցում[[3]](#footnote-3) նշվում է, որ աշխատավայրում մայրության պաշտպանության առումով գենդերային հավասարությունը նշանակում է հղիության և ընդհանրապես ամբողջ վերարտադրողական տարիքի ընթացքում պաշտպանական դրույթների նախատեսում բոլոր աշխատող կանանց համար, որն իր մեջ ներառում է առանձնահատուկ տարբերակված վերաբերմունք: Եթե կինը վերադառնում է ծննդաբերության արձակուրդից, ապա պետք է երաշխավորվի նրա իր նախկին աշխատանքին վերադառնալը: Օրենքները պետք է պաշտպանեն այն կանանց, ովքեր հղի են, ովքեր վերադառնում են ծննդաբերության արձակուրդից և/կամ կրծքով կերակրում են և ոչ միայն աշխատանքից ազատելու, այլ նաև ցածր պաշտոնի տեղափոխելու կամ աշխատանքի առաջխաղացման հնարավորությունները բացառելու դեպքերում:

Վերոնշյալ միջազգային փաստաթղթերը և ՀՀ օրենսդրության կարգավորումները վկայում են, որ պետությունը ընդունում է որոշակի խումբ անձանց՝ օրինակ՝ հղի կանանց և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամողների համար հատուկ արտոնությունների նախատեսումը, ինչպիսին է գործատուի նախաձեռնությամբ որոշակի դեպքերում աշխատանքային պայմանագրի լուծման արգելքը: Միևնույն ժամանակ, նման երաշխիքների արդյունավետությունն ապահովելու համար անհրաժեշտ է իրավակիրառ պրակտիկայում ապահովել դրանց էության անխախտելիությունը և զուտ ձևական գործոնների հիմքով չսահմանափակեն երաշխիքների մատչելիությունը դրա իրական իրավունքն ունեցող անձանց համար:

Դիմումում նշված օրինակի վերլուծությունը վկայում է, որ այն պարագայում, երբ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխելը չի դիտվում որպես գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծում, անգամ եթե դրանք էությամբ գործատուի նախաձեռնությամբ կատարվող փոփոխություններ են, Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի երաշխիքները դադարում են գործել: Ուստի, տվյալ իրավիճակում մինչև մեկ տարեկան երեխա ունեցող կինը օրենսդրական թերի կարգավորումների և դրանց տրված նեղ մեկնաբանման արդյունքում չի կարողանում օգտվել աշխատանքային օրենսդրությամբ իրեն վերապահված աշխատանքային պայմանագրի լուծումն արգելող երաշխիքներից: Արդյունքում խնդիր է առաջանում ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասի հետ:

1. Այսուհետ՝ Օրենսգիրք [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158> [↑](#footnote-ref-2)
3. <http://waba.org.my/pdf/MaternityProtectionattheWorkplace-final.pdf> [↑](#footnote-ref-3)