

«ԴԱՏԱԿԱՆ ԴՊՐՈՑ» ՊԵՏԱԿԱՆ
ՈՉ ԱՌԵՎՏՐԱՅԻՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

ԱՌԱՐԿԱՅԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԾՐԱԳԻՐ



ՄԱԿ-ի Տնօրենական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագրով սահմանված «Աժխասանփի և աժխասանփի արդար և բարեմոլաս տայմանների իրավունք»-ի իրացումը ՀՀ դասարանների կողմից

ՈՒՂՂՈՒԹՅՈՒՆԸ՝
դասավորների վերադասրասման դասընթաց



Մարդու իրավունքների
պաշտպան



Երևան
2009

«ԴԱՏԱԿԱՆ ԴՊՐՈՅ» ՊԵՏԱԿԱՆ ՈԶ
ԱՌԵՎՏՐԱՅԻՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

ԱՌԱՐԿԱՅԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԾՐԱԳԻՐ

**ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային
իրավունքների միջազգային դաճնագրով սահմանված
«Աժխասանֆի և աժխասանֆի արդար և բարեմդաս
դայմանների իրավունք»-ի իրացումը ՀՀ
դասարանների կողմից**

ՈՒՂՂՈՒԹՅՈՒՆԸ՝ դասավորների վերադասրասման դասընթաց
Դասընթացի նյութեր

Հակոբյան Դավիթ
իրավաբանական գիտությունների թեկնածու

Երևան 2009

Երախտագիտության խոսք

2008թ. Միավորված ազգերի կազմակերպության Չարգացման ծրագրի (ՄԱԶԾ) Հայաստանի գրասենյակը անցկացրեց ուսումնասիրություն ՀՀ դասարաններում ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների դաշնագրերի կիրառելիության մակարդակը քաղաքացիները նպաստելով: Ուսումնասիրությունը իրականացրեցին ՄԱԶԾ ազգային փորձագետներ՝ Ի.գ.թ. Դավիթ Հակոբյանը, Ի.գ.թ. Արթուր Ղամբարյանը և Ի.գ.թ. Տիգրան Մեղքյանը: Ծրագրի այս փուլում ուսումնասիրվեց ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագրի «Աշխատանքի և աշխատանքի արդար և բարենպաստ պայմանների իրավունք»-ի և ՄԱԿ-ի Խոշտանգումների և դաժան, անմարդկային կամ արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքի ու պատժի այլ ձևերի դեմ կոնվենցիայի իրացումը ՀՀ դասարանների կողմից, ինչի արդյունքում պատասխանները երկու առանձին զեկրոյցներ:

Հիմնվելով ուսումնասիրության արդյունքների և զեկրոյցներում ներկայացված առաջարկությունների վրա՝ ՄԱԶԾ ազգային փորձագետներ՝ Ի.գ.թ. Դավիթ Հակոբյանը և Ի.գ.թ. Արթուր Ղամբարյանը Դասական դպրոցի հետ սեր համագործակցությամբ մշակեցին երկու առանձին ձեռնարկ դասավորների վերապատասխան համար: Զեռնարկները հանձնվել են Դասական դպրոց և ընդգրկվել դասավորների վերապատասխան ծրագրում:

ՄԱԶԾ գրասենյակը առանձնահատուկ շնորհակալություն է հայտնում ՀՀ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակին և Դասական դպրոցին առարկայական ուսումնական ծրագրի մշակմանը մասնագիտական աջակցություն ցուցաբերելու և փորձագիտական կարծիք և առաջարկություններ ներկայացնելու համար:

Հիշեցում

Զեռնարկը պատասխանել և սպագրել է ՄԱԶԾ Հայաստանի գրասենյակի «Մարդու իրավունքների պաշտպանություն, խթանում և կրթություն» ծրագրի շրջանակներում Ծվեդիայի միջազգային զարգացման գործակալության ֆինանսական աջակցությամբ: Զեռնարկում արտահայտված շնայեցները պատկանում են հեղինակներին, և պատասխիր չէ, որ արտահայտեն ՄԱԿ-ի, ներառյալ ՄԱԿ-ի Չարգացման ծրագրի շնայեցները:

Բովանդակություն

ԲԱԺԻՆ 1.

Դասընթացի մասնակիցներին սրամադրվող նյութը	4
Աշխատանքային իրավունքների դաժարանությունը ՄԱԿ-ի ՏՆՏեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաժարանում	5
Աշխատանքային իրավունքի «ավտոմոմիան»	7
1. Աշխատանքի իրավունքի դաժարանություն	11
Աշխատանքային իրավահարաբերության ճանաչումը (ռեսուրսակալ ճանաչում)	11
Անորոշ ժամկետով աշխատանքային դաժարանագրի գերակայությունը	14
Աշխատանքում վերականգնվելու դաժարանաչի հայցային վաղեմության ժամկետի կիրառումը	16
Աշխատանքային դաժարանագրի լուծման երաշխիքների ադապտումը	17
Հղի կանանց աշխատանքի իրավունքի դաժարանությունը	21
2. Աշխատանքի արդարացի և բարենպաստ դաժարանների դաժարանություն	22
Աշխատանքի արդար վարձատրության իրավունք	22
Ծառայողական առաջխաղացման հարցերում աշխատողների հավասարության ադապտում	25
Աշխատաժամանակի ողջամիտ սահմանափակման, հանգստի, արձակուրդի իրավունք և այլ ժամանակահատվածում վարձատրություն ստանալու իրավունք	28

ԲԱԺԻՆ 2.

Խմբային աշխատանքի նյութեր	30
-------------------------------------	----

ԲԱԺԻՆ 3.

Դասընթացի գնահատում	32
-------------------------------	----

Գաղտնաբացի մասնակիցներին տրամադրվող նյութը

1993 թվականին Հայաստանի Հանրապետությունը միացել է ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաճնագրին: Համաձայն ՀՀ Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի՝ միջազգային դրամանագրերը ՀՀ իրավական համակարգի բաղկացուցիչ մասն են: Այդուհանդերձ, ՀՀ դասական ակտերի և գործադիր իշխանության մարմինների (Աբխասանֆի ղեկավարական ժողովրդական և այլն) իրավակիրառ ակտերի ուսումնասիրության արդյունքում դարձվեց, որ ՄԱԿ-ի՝ 1966 թ. ընդունված Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաճնագրին որևէ հղում չի կատարվել:

Հասարակական կազմակերպությունների («Մախարովի մարդու իրավունքների հայկական կենտրոն», «Ընդդեմ իրավական կամայականությունների» և այլն), աբխասանֆի ղեկավարական ժողովրդական, Հայաստանի արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիայի ներկայացուցիչների հետ հանդիպումները հաստատեցին, որ նրանց ղառնական նամակներում, դասավարակական փաստաթղթերում չի վկայակոչվել ֆինանսավոր դաճնագիրը: Այն հարցին՝ Գաճնագրի անհետույնը չիմացությամբ, թե՞ անհարբերության արդյունք է, իրավադաճնագրերը դասասխանեցին, որ դասավորները, որդես կանոն, «լուրջ» չեն վերաբերվում միջազգային ոչ հսակ/արդյունավետ իրավակիրառ մեխանիզմներ չունեցող փաստաթղթերին, և որ միակ միջազգային «արդյունավետ» փաստաթուղթը այս դեպքին ՀՀ-ում Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների եվրոպական կոնվենցիան է, այն էլ թերևս այն դաճնագրով, որ վերջինիս գործողությունն անմիջականորեն նախատեսված է ներդաճնագրի օրենսդրությամբ, իսկ վերջինիս չկիրառման կամ ոչ դաճնագրի կիրառման դեպքում առկա է անբարենդաճնագրի անմիջական սղառնակիք:

Միտ չէ, որ ճիտ է ընկալվում միջազգային դրամանագրերով ՀՀ սանձնած դոգմիսիվ դաճնագրությունների էությունը, ինչը ենթադրում է հսակ արդյունավետ կառուցակարգերի ընդունում՝ սանձնած դաճնագրությունների դաճնագր կատարման համար: Ի սարբերություն ՄԱԿ-ի Քաղաքական և բաղադրակական իրավունքների դաճնագրի, որով մասնակից ղեկությունները դաճնագրվում են առանց որևէ վերադաճնագրի հարգել և աղաճնագրով դաճնագրով ամրագրված իրավունքները՝ ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին դաճնագրի 2-րդ հոդվածը սահմանում է, որ *մասնակից պետություններն իրենց ռեսուրսների առավելագույն սահմաններում պարտավոր են միջոցներ չեռնարկել, որպեսզի սասիճնագրառ հարկ եղած թուր եղանակներով, ներառյալ մասնավորապես՝ օրենսդրական միջոցների ընդունմամբ, սպառնալի մարդու՝ Գաճնագրով սահմանված իրավունքների լրիվ իրականացումը:*

Գաճնագրով սահմանված դաճնագրությունների էությունը ճիտ ընկալելու նդաճնագրով Կոմիտեն 1990 թվականին ընդունեց 3-րդ ընդհանուր մեկնաբանությունը¹, որով սահմանվեց, որ ղեկությունը հաճնագրության մեջ դեճնագրի է նեճնագրի ոչ միայն ճեռնարկված միջոցները, այլ և հիմնավորի,

1 The nature of States parties obligations (Art. 2, par.1) : . 14/12/90, CESCR General Comment 3, [http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/\(symbol\)/CESCR+General+comment+3.En?OpenDocument](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/(symbol)/CESCR+General+comment+3.En?OpenDocument).

թե ինչու են դրանք գնահատվել որդես «առավել հարկ եղած»²: Օրենսդրական միջոցներից բացի՝ Կոմիտեն կարևորեց նաև դասական դաշտանության արդյունավետ մեխանիզմների առկայությունը³: Դաշտագիրը ոչ միայն մասնակից ղեկավարությունների վրա դնում է «միջոցի դարձափոխություն», այլ ինչ-որ տեղ նաև՝ «արդյունքի դարձափոխություն», ինչը ենթադրում է, որ ղեկավարության դարձափոխությունը միջազգային հանրության նկատմամբ չի սահմանափակվում հարկ եղած միջոցներ ձեռնարկելով, անհրաժեշտ է հասնել իրական արդյունքի: Նրանք ղեկ է հիմնավորեն, որ դրանք այդ դասին իսկապես հանդիսացել են հարկ եղած միջոցներ, և դեռևս կարող են իրականության ողջ գործունեությունն ուղղված է ՀՀ սարածֆում Դաշտագրով սահմանված իրավունքների լրիվ իրականացման ապահովմանը աստիճանաբար հասնելուն:

Դաշտագրով սահմանված աշխատանքային իրավունքներ

Թեև Դաշտագրի իրագրելունը բավականին ցածր է հասարակության մեջ, իրավակիրառները այն չեն վկայակոչում, այնուամենայնիվ, նրա մի շարք նորմեր գործում են անմիջականորեն, նրանով սահմանված են մասնակից ղեկավարությունների համար մի շարք կոնկրետ և դրոյիսիվ դարձափոխություններ: Այս հանգամանքը հնարավորություն է ստիս ուսումնասիրելու նշված նորմերի դասիդանումը/կիրառումը ՀՀ դասական մարմինների կողմից, հիմնավորում դրանց դասիդանուման/իրագրելման ուղղությամբ հասուկ դասընթացների կազմակերպումը դասավորների և փաստաբանների շրջանում:

Նշված ձեռնարկի շրջանակում կֆննարկվեն ՄԱԿ-ի դաշտագրով սահմանված աշխատանքի իրավունքի, աշխատանքի արդարացի և բարեմդասու դայմանների իրավունքի դաշտանությունը, մասնավորապես վեր կհանվեն առավել հաճախ հանդիպող խախտումները, ՀՀ-ում առկա օրենսդրական բացերը, կառաջարկվեն դրանց վերացման և լրացման ուղիներ:

Դաշտագրի 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ *մասնակից պետությունները ճանաչում են աշխատանքի իրավունքը, որը ներառում է յուրաքանչյուր մարդու՝ իր ապրուստի համար աշխատանքում վաստակելու հնարավորություն ստանալու իրավունքը, որը նա ապահովում է ընտրում է կամ որին նա ապահովում է համաշայնում է:*

Ի սարբերություն Դաշտագրի 6-րդ հոդվածի՝ ՀՀ աշխ. օր-ի 3-րդ հոդվածը որդես սկզբում սահմանում է *աշխատանքի ապահովությունը, ներառյալ աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ապահովում է ընտրում է կամ որին ապահովում է համաշայնում է), աշխատանքային ունակությունները սնորհները, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը:* Գործող խմբագրությամբ ՀՀ աշխ. օր-ը չի նախատեսում ապրուստի համար բավարար միջոցներ վաստակելու իրավունքը աշխատանքի իրավունքի կազմում, այլ կերպ ասած՝ չի անդրադառնում վարձատրության որակական կողմին:

ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշտագրի 7-րդ հոդվածի համաձայն՝ *մասնակից պետությունները ճանաչում են յուրաքանչյուր անձի պատկանող*

2 Ibid, 4-րդ դարագրաֆ:

3 Ibid, 5-րդ դարագրաֆ:

աշխատանքի արդար և բարենպաստ պայմանների իրավունքը: Թեև Դաւենագիրը սղառիչ կերպով չի բացահայտում «արդար և բարենպաստ պայմաններ» հասկացությունը, այնուամենայնիվ սալիս է նման պայմանների որոշակի դրսևորումներ, մասնավորապէս՝ պետությունները պետք է ապահովեն աշխատանքի անվտանգ և առողջ պայմաններ, հսկասի և ազատ ժամանակ, աշխատատեղիի որջամիտ սահմանափակում և պարբերական վճարվող արշակուրդ, բոլորի համար երաշխավորեն բացառապէս աշխատանքային ստաժի և որակավորման հիման վրա ծառայողական առաջիադասման հավասար հնարավորություն, ինչպէս նաև ապահովեն այնպիսի վարշասրություն, որը՝ որպէս նվազագույնը, բոլոր աշխատողների համար կապահովի արդար աշխատավարշ և նրանց և նրանց ընտանիքների համար բավարար գոյություն՝ սույն դաշնագրի դրույթներին համապատասխան:

Միջազգային իրավունքը չի սալիս աշխատանքի արդար և բարենպաստ պայմանների ճգրիտ և աներկբա սահմանում՝ թերևս արբեր ներդեսական համատեստերում դրանց իրագործման առանձնահատկությունները հաճվի առնելու անհրաժեշտությամբ պայմանավորված ձկունության նկատառումներով: Դաւենագիրը վկայակոչում է մարդու՝ աշխատանքի արդար և բարենպաստ պայմանների իրավունքի որոշ բաղադրատարրեր, սակայն դա չի նշանակում, որ միայն դրանք են ենթակա դաիողանության:

Աշխ. օր-ի 3-րդ հոդվածը (1-ին մաս, 4-րդ կէտ) որդես սկզբումք սահմանում է՝ *յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովում (ներառյալ՝ անվտանգության ապահովման և հիգիենայի պահանջները բավարարող պայմանները, հսկասի իրավունքը):* Մինչդէռ սկզբումքների շարքում «աշխատանքի բարենպաստ պայմաններ»-ի վերաբերյալ որևէ հիշատակում չկա:

Աշխատանքի արդարացի և բարենպաստ (նդատավոր) պայմանների սահմանագաման կիրառական նշանակությունը, կարծում ենք, կարևոր է այնչափ, որքանով աշխատանքի արդարացիության խախտման դէտքում դատարանը, առաջնորդվելով միայն ազգային իրավունքով, կմասնաճի աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի խախտում (որը միևնույն ժամանակ Դաւենագրի 7-րդ հոդվածի խախտում է), իսկ բարենպաստության հարցի բնարկման դէտքում օրենսգրքի խախտում չի հայտնաբերի, մինչդէռ առկա կլինի Դաւենագրի 7-րդ հոդվածի խախտում:

Միևնույն ժամանակ, դէտք է նշել, որ աշխատանքի բարենպաստ պայմանների մասին նշում առկա է աշխ. օր-ի 2-րդ հոդվածում, որով որդես աշխատանքային օրենսդրության նդատակ սահմանվում է *աշխատանքի բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը նպաստելը:* Սակայն, ինչդէտ ցույց է սալիս դրակիական, դատարանը աշխատանքային վեճեր բննելիս հատուկ ուշադրություն չի դարձնում օրենսդրության նդատակներին:

Դատարանները կարող են ուղղակիորեն վկայակոչել Դաւենագրի 7-րդ հոդվածը, իսկ անհրաժեշտության դէտքում նաև միջազգային-իրավական կամ համեմատական վերլուծության միջոցով բացահայտել «արդարացի և բարենպաստ պայմաններ» հասկացությունը և կիրառել Դաւենագիրը:

ԱՇխատանքային իրավունքի «ավսոնոմիան»

Կոմիտեի կողմից 6-րդ հոդվածի առնչությամբ արված 18-րդ ընդհանուր մեկնաբանությունը *աշխատանքի իրավունքը բնորոշում է որպես մարդու այլ իրավունքների իրացման համար անհրաժեշտ և անհի արժանապատվության հետ ուղղակիորեն կապված իրավունք: Յուրաքանչյուր ով պետք է ունենա աշխատելու հնարավորություն, ինչը նրան թույլ կտա աստիճանաբար: Աշխատանքի իրավունքը նպաստում է անհի և նրա ընտանիքի գոյատևմանը, և այնպես, որ անհի անհի ազատություն է ընտրում կամ ընտրում աշխատանքը, այն նպաստում է նաև նրա զարգացմանն ու ճանաչմանը հասարակության մեջ (պ. 1-ին):*

Հաճախ առնելով անհի զարգացման համար աշխատանքի իրավունքի հիմնարար լինելը՝ դա դաժանության մեխանիզմները սահմանող աշխատանքային իրավունքը հռչակվեց «ավսոնոմ» հարակից՝ վարչական և քաղաքացիական իրավունքի ճյուղերից: Աշխատանքային իրավունքի ավսոնոմիայի հիմնում ընկած է դայանագրի մի կողմ հանդիսացող աշխատողի Եահերն առավել հաճախ առնելու միտումը: Արևմտեվրոպական դասական դրակիկան, այդ թվում՝ սահմանադրական արդարադատությունը, ճանաչել է աշխատողի՝ ձեռնարկության կառավարմանը, աշխատանքի դայանաների որոճմանը մասնակցելու, աշխատանք ձեռք բերելիս հավասար հնարավորություն ունենալու իրավունքները, որոնք որոճակիորեն սափմանափակում են ազատ ձեռնեղծության, դայանագրի ազատության, դասավարտության ընթացքում կողմերի իրավահավասարության և քաղաքացիաիրավական մի Եարք այլ սկզբունքներ:

«Աշխատավորակներն» դիրքորոճման ադահովման գործում մեծ է դասարանների դերը: Նրանք մի կողմից հետևում են օրենսդրություն/կոլեկտիվ դայանագրերով սահմանված նորմերի դահդանությունը՝ արձագանքելով դրանց խախտումներին, միևնույն ժամանակ նորանոր դայանաներ առաջադրելով (դասական դրակիկա) գաղում են գործատուի՝ սուբորդինացիոն հարաբերություններով դայանագրված լծակների կիրառման չարաԵահումները:

Սոսու նԵեմք աշխատանքային իրավունքի առանձնահատկություններով /ավսոնոմիա/ դայանագրված մի Եարք դրսևորումներ.

- Իրավական անհատության/բացակայության դեղում դասարանները աշխատանքային վեձերը լուծում են հնարավորինս հաճախ առնելով աշխատողի Եահերը: Գասարանը նման մոսեցում դեքք է դրսևորի, երբ անհրաժեշտ է, օրինակ, որոճել աշխատողի ամսական վարձարտության չափը, եթե վերջինս աշխատել է առանց աշխատանքային դայանագրի, կամ սահմանված չի եղել աշխատավարձի չափը, սակայն աշխատանքային իրավահարաբերության փաստը հաստատվել է աշխատանքի դեքքական սեչությունը/դասարանի կողմից: Հայաստանում թե՛ աշխատանքի դեքքական սեչությունը, թե՛ դասարանը, որդես կանոն, հիմք են ընդունում նվազագույն աշխատավարձի չափը՝ առանց հաճախ առնելու, թե ինչդիսի աշխատանք է կատարել Եահագործված քաղաքացին, ինչդիսի որակավորում է դահանջվում նման աշխատանքի համար և այլն: Մինչդեռ արևմտեվրոպական երկրների դասարանները հսակ սահմանել են, որ նման դեղերում դեքք է կիրառել սովորաբար համանման աշխատանքի համար Եուկայում վճարվելիք վարձի չափը, իսկ առանձին երկրներ սահմանում են համանման աշխատանքի համար վճարվելիք վարձի

առավելագույն չափը, որը կարելի է դարձել՝ հիմք ընդունելով վիճակագրական կառույցների հաշվետվությունները, կամ աշխատողն ինքը կարող է ներկայացնել աղյուցյուց, թե ինչ-որ մեկը համանման դայմաններում ինչ աշխատավարձ է ստացել, և դա համաձայն նույն չափով վճարել իրեն:

- Դասարանները աշխատանքային վեճեր ֆննելիս ղեկավարները կարող են խոսափել «գործատուի իրավունք» եզրույթն օգտագործելուց և իրենց վճիռները հիմնավորեն հետևյալ կերպ. «աշխատողը իրավունք չունի» կամ «դրա իրականացման համար բացակայում են որոշակի դայմաններ» և այլն: Դասարանը ղեկավարները կարող են ձեռնարկել մնա վճռում նշել, որ «գործատու իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային դայմանագիրը...» և այլն: Դասարանը ղեկավարները կարող են առաջնորդվել, թե ի՞նչ իրավունքներ ունի աշխատողը, առկա՞ է արդյո՞ք նրա իրավունքի իրացման համար խոչընդոտ/խախտում, սահմանված երաշխիքի անցեստում, գործատուի կողմից իր լծակների կիրառման չարահամարում, այլ ոչ թե ի սկզբանե փնտրելու գործատուի իրավունքի առկայություն:
- Ֆրանսիայի Վճռաբեկ դասարանը (Աշխատանքային դատարան) սահմանում է, որ աշխատողն աշխատանքային դայմանագրի՝ իր համար ոչ ձեռնարկող դրույթը անվավեր ճանաչելու դատարանում հանդես գալիս կարող է ղեկավարել, թե չի իմացել իր համար առավել ցածր վեճ դրույթի (օրենսդրական կամ դատարանական որակյալ կայուն սահմանված) առկայությունը, մինչդեռ նման դրույթը գործատուի կողմից համարվում է անհիմն: Կամ աշխատանքային դայմանագիրը անվավեր ճանաչվելու դեպքում անհնարին է կիրառել մինչ դայմանագրի կնքումը առկա իրավիճակի վերականգնման ինստիտուտը, աշխատողին իբրև հատուցում մնում է ստացված աշխատավարձը:
- Աշխատանքային իրավունքը ձևավորել է սեփական ճյուղային սկզբունքների մի ամբողջ շարք (աշխատանքի ստանդարտ, ձեռնարկության կառավարմանը մասնակցելու, աշխատանքային դայմանները որոշելու աշխատողի իրավունքները, աշխատանքային հարաբերության կայունության (անորոշ ժամկետով կնքելու) գերակայություն և այլն): Այսպես, աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը սահմանափակում է ազատ ձեռնարկության դայմանագրի ազատության սկզբունքը: Այն կարող է ուղղակի հակասության մեջ մտնել աշխատանքային դայմանագրի այն դրույթի հետ, որն արգելում է աշխատողին դայմանագրի ավարտից հետո աշխատել գործատուին մրցակից հանդիսացող ձեռնարկություն/ներում: Դասարանները, որոնք կանոն, նման դրույթները ճանաչում են իրավաչափ, սակայն դատարանական որակյալ առաջադրել է մի շարք դայմաններ, որոնցից ամենից չորսը վերաբերում են աշխատանքի հնարավորությունից (ազատորեն ընտրել աշխատանք): Դրանք են՝ ա. վերոնշյալ սահմանափակումը ղեկավարներին իրենց հիմնավորված գործատուի օրինական ցածր դատարանության սեփականությունից, այլ կերպ ասած՝ դայմանավորված սլյալ ձեռնարկության գործունեության բնույթով: բ. Նման սահմանափակումը ղեկավարներին սահմանվող որոշակի ժամանակահատվածի համար և որոշակի աշխատատեղի հաստատման արգելում: գ. Այն չդրույթ է անձին գրկի իր մասնագիտական որակավորմանը համապատասխան աշխատանքի ստանդարտի հնարավորությունից: Այսպես, Ֆրանսիայի Վճռաբեկ դասարանը անվավեր ճանաչեց սահմանափակումը, որով անձը չէր կարող աշխատել Ֆրանսիայի ամբողջ տարածքով մեկ

զգնվող մրցակից ձեռնարկություններում: դ. Նման սահմանափակումը հնարավոր է, եթե դրան համադասասխան աշխատողին սրվում է լրացուցիչ փոխհասուցում:

- Հազվի առնելով աշխատանքային իրավունքի առանձնահատկությունները՝ արևմտաեվրոպական մի շարք երկրներում ստեղծվեցին մասնագիտացված դասարաններ, ինչդեպ առաջին ասյանի մակարդակով, այնպես էլ հասուկ աշխատանքային դպրատաներ վճարելի դասարաններում: Այս գործոնը առավել նուրբացրեց որակյալ, հետևողական դասական դրակցիկայի ձևավորմանը, աշխատողի իրավունքների առավել օդաշիմալ դաստիարակությանը՝ միևնույն ժամանակ ադապտիվելով, որ քաղաքացիաիրավական այնդիսի սկզբունքներ, ինչդիսիք են դայմանագրերի ազատությունը, ազատ ձեռներեցությունը և այլն, սահմանափակվեն համամասնորեն և միայն անհրաժեշտության դեղդում:
- Աշխատանքային դայմանագրի հիմնում ընկած են սուբբոդինացիոն փոխհարաբերություններ, ինչը, բնականաբար, գործատուին սալիս է մի շարք լծակներ: Դասարանին վերադասված է վերահսկողություն իրականացնել այդ լծակների ոչ իրավաչափ կիրառման նկատմամբ և կանխել գործատուի կողմից իր իրավասությունների չարաչափան դեղդերը: Օրինակ՝ ա. արատրական անհրաժեշտությամբ դայմանավորված՝ աշխատողների քվա-բանակի կրճատման դեղդում գործատուն իրավունք ունի միակողմանի լուծելու աշխատանքային դայմանագիրը (ՀՀ աշխ. օր. 113-րդ հոդվածի 7-րդ կետ): Թվում է, թե դասարանին դժվար է միջամտել, քանի որ ազատ ձեռներեցության սկզբունքը իրավունք է սալիս գործատուին, ճնեսասկան գործունեղից ելնելով, որոշել, թե ինչդիսի միջոցներ դեսք է ձեռնարկվեն ձեռնարկության առողջացման համար: Միևնույն ժամանակ, դասարանը կարող է հանգել եղրակացության, որ գործատուն նեված լծակը, որը հակասում է աշխատանքային իրավահարաբերության/անձի զարգացման կայունությանը, չարաչափել է: Օրինակ՝ Ֆրանսիայի Վճարելի դասարանը սահմանել է, որ *ձեռնարկության ջրչառառության պակասը դեռևս չի նշանակում ճնեսասկան դժվարություններ, և քավարար չէ այդ հիմնով անչին ազատել աշխատանքից*: Նմանադեպ՝ դասարանը որոշել է, որ ձեռնարկությունների ցանցի առկայության դեղդում ճնեսասկան հիմնով աշխատողին աշխատանքից ազատելիս դեսք է հիմնվել ոչ թե առանձին օդակի/խասնուքի գործունեղության վրա, այլ ելնելով ամբողջ ցանցի ճնեսասկան չափանիւներից: ք. ՀՀ աշխ. օր-ի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է՝ *ճնեսասկան, տեխնոլոդիական, կազմակերպչական կամ այլ պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հեսագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարնության դեղդում դասարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում պարտավորեղնելով գործատուին հարկատիր պարտարողի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարելու հատուցում միջին աշխատավաղի չափով, մինչև դասարանի վճռի ուժի մեջ մնելը, իսկ դասարանի վճռն օրինական ուժի մեջ մնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված*: Վերացարկվելով ճնեսասկան, տեխնոլոդիական, կազմակերպչական դասառնեղից, որոնց բովանդակությունը դարձյալ դարգ չէ, հարկ է հասուկ անդրադասնալ, թե ինչ նկատի ունի օրենսդիրը՝ թույլատրելի համարելով աշխատանքային դայմանագրի լուծումը՝ «այլ դասառնեղներով» կամ «գործատուի և աշխատողի հեսագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման

անհնարինության դեղեկում»։ Փաստորեն, աշխատողի վերականգնման դեմ գործատուի կողմից բերվող ցանկացած փաստարկ կարող է դիտվել որդես նախկին աշխատանքում վերականգնման խոչընդոտ՝ նույնիսկ ամբողջի ազատման դեղեկում, և գործատուն նման դեղեկում դարձավոր կլիին միայն հասուցել հարկադիր դարադրողի ժամանակահատվածի համար հաշվարկված միջին աշխատավարձը։ Նման ձևակերպումը բովանդակագրվում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային դաշտանագրի լուծման հիմքերը սահմանող օրենսգրքի 113-րդ հոդվածը և անկասկած հանգեցնում է մարդու՝ աշխատանքի իրավունքի խախտման իրական սղառնալիքի՝ իբրև լուրջ խոչընդոտ անձի զբաղվածության հարցում։ Ուստի այստեղ կարևոր են հասկադես դասական դրակսիկայի ձևավորումը, որոշակի դաշտանների սահմանումը, ինչը կբացադի այս հոդվածի անհարկի կիրառումը։ Այս նորմի իրավակիրառ դրակսիկայի ուսումնասիրության արդյունքում կցանկանայինք անդրադառնալ ԵՊՀ ֆադաֆական աշխարհագրության դասախոսի՝ աշխատանքում վերականգնվելու դահանջի գործին։ 2007 թվականին ԵՊՀ ռեկտորը աշխատանքից ազատեց դոցենսին։ Վերաբնիչ դասարանը վճռում նեեց, որ գործատուն չկարողացավ ամադուցել դասախոսին աշխատանքից ազատելու հիմքերի արժանահավասոթյունը, սակայն հիմնվելով բնարկվող 265-րդ հոդվածի վրա՝ գսավ, որ դասախոսի և ուսանողների միջև առկա են բարոյահոգեբանական վաս մթնոլորտ և կոնֆլիկտ ռեկտորի հեե, ինչը անհնարին է դարձնում աշխատանքային հեեսազա հարաբերությունները կողմերի միջև։ Այս գործի առնչությամբ բազմաթիվ հոդվածներ են լույս տեսել մամուլում, համաձայն որոնց՝ դասախոսը, որը աշխարհագրական ֆակուլտետում դասավանդել է «Քադաֆական աշխարհագրություն», դասերից հեեսո հանդիդումներ է կազմակերդել սարբեր ֆադաֆական գործիչների հեես՝ թե՛ իշխանության, թե՛ ընդդիմության թևերից։ Ռեկտորը աշխատանքից ազատման հրամանը հիմնավորել է այն փաստով, որ այդ դասախոսի դասախոսությունների արդյունքում եաս ուսանողներ այլևս չեն ցանկանում ամրել չայասսանում, նրանց մեջ առաջանում է հիասոփություն և այլն։ Վերաբնիչ դասարանը գսավ, որ առկա է կոնֆլիկտ ռեկտորի և դասախոսի միջև, ուստի հնարավոր չի համարում դասախոսին աշխատանքում վերականգնել։ Դասարանը չանդարադարձավ այն փաստին, որ մոտ 200 ուսանող, որոնց դոցենսը դասավանդել է, գրավոր խնդրել են վերականգնել իրենց դասախոսին աշխատանքում։ Ավելին, հաշվի չառնվեց, որ դասախոսը դասավանդել է ֆադաֆական առարկա, որի ընթացքում հնարավոր չէ խոսափել ֆադաֆական գնահասականներից, իսկ ֆակուլտետում ուսանողների կողմից դասախոսների գնահատման անանուն հարցումների արդյունքով նա ճանաչվել էր լավագույներից մեկը։ Վերջադես, ակադեմիական մթնոլորտը այն եզակի բնագավառներից է, որտեղ դասախոսը կարող է աշխատել՝ եաս վաս հարաբերություններ ունենալով դեկավարության հեես, ֆանի որ ունի ակադեմիական ազատություն, զբաղվում է դասավանդմամբ, և որդես կանոն՝ դասախոսի և դեկավարության եփումը նվազագույն է։

- Աշխատանքային իրավահարաբերության առաջացման համար անհրաժեես է աշխատանքային դաշտանագիր։ Նդասակը, ինչդես Դաեանագիրն է սահմանում, աշխատանքային իրավահարաբերության մեջ անձի կամովին մսնելն է, աշխատանքային դաշտանները որոշելու նրա հնարավորության ամահովումը, ինչդես նաև որդեսգի բացառվի

միակողմանի դայմանների սահմանումը, որոնց աշխատողը կարող է սեղյակ չլինել: ՀՀ Վերաֆննիչ դասարանը աշխատանքային վեճը լուծելիս հիմք ընդունեց գործատուի հրամանը, որին չէր հեղեկացել աշխատողը: Այսպես, Տաբիրի մարզում ուսուցիչը աշխատանքի է ընդունվում հրամանով, որտեղ նշված է՝ աշխատանքի ընդունել մինչև համադասախսան մասնագետ ունենալը: Աշխատանքային զբոսը այդ մասին որևէ նշում չկա, և ինչպես աշխատողն է վկայում, ինքը սեղյակ չի եղել այդ դայմանի մասին: Առաջին այսպիսի դասարանը վերականգնել էր ուսուցչին աշխատանքում, մինչդեռ Վերաֆննիչ դասարանը մերժեց հայցը՝ հիմք ընդունելով սնօրենի հրամանը: Վերաֆննիչ դասարանը չանդադարձավ այն հարցին, որ բացակայում է աշխատանքային դայմանագիրը, իսկ հրամանին ուսուցիչը չէր էլ ծանոթացել: Այս հարցերը անմիջականորեն կադված են աշխատանքային դայմանագրի կնքման նորմատիվ-իրավական դասանցի հետ, որը նախատեսված է ՀՀ աշխ. օր-ի 85-րդ հոդվածով: Վերջինս սահմանում է աշխատանքային դայմանագրի կնքման գրավոր ձև՝ կողմերի ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով: Այս դրույթը փոխարինում է նախկինում գործող՝ աշխատանքային հրամանի միջոցով աշխատողի ձևակերպման մեխանիզմին և կոչված է իրավական որոշակիություն ապահովելու գործատուի և աշխատողի միջև աշխատանքային հարաբերություններում: Ի սարբերություն առաջին այսպիսի դասարանի՝ վերաֆննիչ այսպիսի հիմք ընդունեց գործատուի հայտարարությունը, նրա կողմից սրված հրամանը՝ անստեղծելով այն հանգամանքը, որ բացակայում էր դայմանագիրը, իսկ հրամանի մասին աշխատողը չէր հեղեկացվել, և «նշված» դայմանը չէր մասնանշվել աշխատանքային զբոսով: Այլ կերպ ասած՝ ամբողջովեց գործատուի կամֆի գերակայությունը, իսկ դրան աշխատողի համաձայնությունը կամ առնվազն սեղյակ լինելը չկարևորվեց ՀՀ դատական օրակարգային:

1. Աշխատանքի իրավունքի դաժնությունը

1. Աշխատանքային իրավահարաբերության ռեսուրսային ճանաչումը

Դաժնագրի 6-րդ հոդվածի կադակցությամբ արված 18-րդ ընդհանուր մեկնաբանության մեջ մասնակից պետությունները պարտավորվում են հարգել, պաշտպանել և ապահովել անձի աշխատանքային իրավունքի իրականացումը: Ընդ որում, դեռությունն իր սահմանադրությամբ գործատուի իրականացում է ինչպես համադասախսան օրենսդրության ընդունմամբ, այնպես էլ դատական դաժնություն արդյունավետ մեխանիզմներով: Դասարանները դեմք է դարձնում գոյություն ունի՞ր արդյոք աշխատանքային իրավահարաբերություն՝ անկախ նրանից՝ աշխատանքային դայմանագիրը կնքված է, թե՞ ոչ: Աշխատանքային իրավահարաբերության առկայության դեմքում դասարանը դեմք է կիրառի աշխատանքային օրենսդրությունը, մասնավորապես հանգստի, արձակուրդի, աշխատաժամանակի, վարձատրության և աշխատանքային իրավահարաբերությունը դադարեցնելու կադակցությամբ սահմանված ռեժիմները:

Ավելին, աշխատանքային իրավահարաբերության հաստատումը կարևոր նշանակություն ունի կեղծ ձեռնարկատրություն, կեղծ սնանկություն, աղօրինի ձեռնարկատրություն հանցագործությունների սուբյեկտների իդենտիֆիկացման հարցում:

Պե՛սֆ է արձանագրել, որ դասավորները մինչ օրս չեն հաստատել որևէ աշխատանքային իրավահարաբերություն հետադարձ կերպով: Այլ կերպ ասած՝ չկա աշխատանքային դայմանագիր, չկա և աշխատանքային իրավահարաբերություն:

Վերաբննիչ դատարանի ակտերի ուսումնասիրության ընթացքում վորձագետները հանդիպեցին վճռի, որտեղ ուղղակիորեն դասասխանողը (ենթադրյալ գործատուն) ընդունում է, որ հայցվորը աշխատել է իր մոտ որդես բանվոր: Դրանով հանդերձ՝ Քաղաքացիական գործերով վերաբննիչ դատարանը մերժեց հայցվորի՝ աշխատանքային իրավահարաբերություն ճանաչելու դաժանջը, բնականաբար նաև վերջինիս կողմից վարձատրություն ստանալու դաժանջը՝ շահագործման փաստը թողնելով անդասասխան: Ընդ որում, թե՛ առաջին ասյանի, թե՛ Վերաբննիչ դատարանի ակտերի դասձառական մասում մասնանշված է, որ «*համաշայն ՀՀ ֆաղափաղակալ օրենագրի 437-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ ֆաղափաղակները և իրավաբանական անշինիֆ ազալ են պայմանագիր կնիֆելիս, պայմանագիր կնիֆելուն հարկադրել չի թույլատրվում, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ պայմանագիր կնիֆելու պարտականությունը նախատեսված է ՀՀ ֆաղափաղակալ օրենագրով, օրենիով կամ կամովին ստանշնած պարտավորությանբ: Նկատի ունենալով այդ հանգամանիքը, որ հայցադիմումում նշված պայմանագիրը կնիֆելու պարտականություն նախատեսված չէ ինչպես ՀՀ ֆաղափաղակալ օրենագրով, այլ օրենիներով, այնպես էլ նման պարտավորություն կամովին չի ստանշնել պատասխանողը, ուսի դատարանը գտնում է, որ հայցվորների պահանջը՝ կապված աշխատանքային պայմանագիր կնիֆել պարտադրելու հետ, անիիմն է և ենթակա է մերժման»:*

Հարկ է նշել, որ նման եզրահանգումը հակասում է Դաշնագրի 6-րդ և ՀՀ աշխ. օր-ի 102-րդ հոդվածներին: Վերջինս գործատուի համար ուղղակիորեն սահմանում է աշխատանքային դայմանագիր կնիֆելու դատարարություն: Համաձայն 102-րդ հոդվածի՝ *անօրինակալ է այն աշխատանքը, որը կատարվում է առանց աշխատանքային պայմանագիր կնիֆելու: Բսկ անօրինակալ աշխատանք կատարելը թույլատրած գործատուն պատասխանատվություն է կրում ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:* ՀՀ աշխ. օր.-ը դատարարեցնում է գործատուին կնիֆել կամ աղահովել աշխատանքային դայմանագրի առկայությունը, ինչը հաշվի չառնվեց դատարանների կողմից:

Բացի այդ, դատարանը չդե՛սֆ է բացառի աշխատանքային իրավահարաբերության առկայությունը կողմերի միջև ֆաղափաղակալակալ հարաբերության առկայության դեղում (օրինակ՝ կաղաղի դայմանագիր): Դատարանը դե՛սֆ է դարղի՝ առկա՞ են աղողոֆ ՀՀ աշխ. օր-ի 83-րդ հոդվածով սահմանված աշխատանքային դայմանագրի հասկանիշները, եթե այո՝ կիրառի աշխատանքային իրավահարաբերությունը կարղավորող ռեժիմ, վերահանի րեակալ օրենագրով նախատեսված մի շարք հանղակալների իրակալ սուղեկիղին: Քաղաղակալալակալ դայմանագիրը անձին գրկում է այնղիսի կարևոր արտոնղություններիղ, ինչղիսիղ են երկարասև արձակուղի իրավունղը, ներկաղացուղչակալ մարմինների միղողով իր շահերի դաշողանղության իրավունղը, դայմանագրի լուծման թույլատրելի դեղողերը և այլն: Նման խնղիրը առավել աղղիակալ է եղել հասկաղես մի ֆանի սարի առաղ, երբ սղղիակալ աղղահողության վճարների կատարումիղ խուսաղիելու նղղասկող գործատուները հաձաղի ֆաղափաղակալակալ դայմանագրեր էին կնիֆում աշխատողների հետ՝ դրանով մեծ չաղիերի վնաս դատաղանղելով դեղությունը, ինչղես նաև գրկելով ֆաղաղակներին հետագաղում համարժեղ կենսաղոշակ ստանաղու իրակունիղ: Թեն ֆաղաղակալակալ և աշխատանքային դայմանագրերի սարերակունը ճեղության մեղ

Եւրոմակաբար քննարկվող վիճահարույց հարցերից է, կարելի է մասնանշել մի քանի չափանիշներ, որոնցով կարելի է առաջնորդվել սլյալ ղայմանագրի բնույթը որոշելիս: Կարծում ենք դասական դրոշուում դասավորների թեկնածուները ղեւս է խոր գիտելիքներ սասնան այս սարբեր իրավական ռեժիմների վերաբերյալ, որղեսզի չառաջնորդվեն ձևական մոտեցմամբ, սսենք առկա է աբխասսնֆային ղայմանագիր, ունենք աբխասսնֆային իրավահարաբերոյուն, կաղալի ղայմանագիր՝ ֆաղաֆաղաիրավական հարաբերոյուն և այլն: Իսկ այն դեղում, երբ ispar բացակայում է գրավոր գործարբը, դասարանը չղեւս է ձեռնղահ մնա իրական կիրառելի ռեժիմը ղարգելուց:

Աբխասսնֆային ղայմանագիրը ենթաղում է.

ա) աբխասողի կողմից աբխասսնֆային ռեժիմի, կարգաղահական և կազմակերղոյան այլ ներբին կանոնների ղահղանում.

բ) աբխասավալրի առկայոյուն, գործասուի կողմից աբխասսնֆի ղայմանների աղահղում, աբխասսնֆի նյութերի, գործիքների և սարբերի/սարբավորումների սրամաղում.

գ) աբխասսնֆային ենթակայոյուն՝ ղս որոշակի սասիձանակարգոյան.

դ) աբխասավարձի սմենամայա վձարում, հավելլավձարների հնարավորոյուն.

ե) կոնկրես հանձնարարոյան (աբխասսնֆի ակնկալվող աղղունբի) բացակայոյունը.

զ) համասեղոյամբ աբխասելու որոշակի սահմանավակումներ.

է) մի քար այլ գործոններ, որոնք բխում են կողմերի վարբազծից: Ասենք, մինչև սլյալ աբխասսնֆի կասարումը գործասուն թերթում հայսարարոյուն է արել սլյալ աբխասսեղի առկայոյան մասին, աղա չի կնբել աբխասսնֆային ղայմանագիր և այլն:

Ընղ որում, աբխասսնֆային իրավահարաբերոյան առկայոյան համար սնհրաժեես է ոչ թե վերը նեված բղոր գործոնների առկայոյունը, այլ դասարանը, սեփական հայեցղղոյամբ հիմնվելղղ դրանց վրա, կարղ է ձանաչել/հասսսել աբխասսնֆային իրավահարաբերոյան առկայոյան փասսը:

Աբխասսնֆային հարաբերոյան առկայոյունը ղեւս է ձանաչել նաև, երբ աբխասսնֆային ղայմանագրղ աբխասղ սնձին ծանուցում են աբխասսնֆից ազասվելու մասին, սակայն գործասուն ակնհայս գործղղոյուններղղ քարունակում է նրան ներգրավել աբխասսնֆային գործընթաղի մեղ: Նման դեղբերում սնհրաժեես է հասսսված համարել աբխասսնֆային իրավահարաբերոյան առկայոյունը: Հարկ է հիքասակել աբխ. օր-ի 115 հղղվածի 5-ղղ մասը, համաձայն որի՝ *առխասսնֆային սլայմանագիրը ղուծելու մասին ծանուցումը ուծը կորցրած է ձանաչղղում, եթե ծանուցման ժամկեթը ղրսնաղղուց հեթ սնցել է 5 օրից ավելի ժամանակ, և գործասուն չի ղուծել սլայմանագիրը:*

Վերսննիչ դասարանի ղրակսիկայի ուսումնասիրոյան ղնթաղում հանղղղեց գործ, երբ ՀՀ ՊՆ սսն. մասում աբխասող բուժղղըր ազասվել էր աբխասսնֆից: Նա 1993-2006 թթ. աբխասել էր սնորոք ժամկեթղղ կնբված աբխասսնֆային ղայմանագրղղ, որը 2006 թ. դարձել էր որոշակի

ժամկետով աշխատանքային դաշնանագիր: Առանց անդրադառնալու աշխատանքային դաշնանագրի ռեժիմը փոխելու հարցին՝ նշելով, որ այդ դաշնանագրի ավարտից հետո այն այլևս չէր երկարացվել: Սակայն աշխատանքային դաշնանագիրը դադարելուց հետո բուժֆույրը շարունակել էր աշխատել գործատուի մոտ, ինչի մասին վկայում է հերթադասարանի գրաֆիկում նրա անվան առկայությունը: Առաջին շաբաթի դասարանը հաստատված համարեց աշխատանքային հարաբերության առկայությունը ժամկետային դաշնանագրի ավարտից հետո և վերականգնեց նրան աշխատանքում: Մինչդեռ Վերահսկիչ դասարանը մեծեց աշխատողի հայրը հետևյալ դատաճառաբանությամբ՝ «*Հերթադասարանի ցուցակում բուժֆույրը անվան առկայությունը դեռևս չի հիմնավորում այն հանգամանքը, որ աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվել են*»:

2. Անորոշ ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի գերակայություն

ՀՀ աշխ. օր-ի 95-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ որոշակի ժամկետով աշխատանքային դաշնանագիր է կնքվում, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամանակով՝ հաշվի առնելով կատարվելիք աշխատանքի բնույթը կամ կատարման դաշնանները, եթե օրենսգրքով կամ օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը խրախուսում է անորոշ ժամկետով աշխատանքային դաշնանագրի կնքումը՝ որոշակի ժամկետով աշխատանքային դաշնանագիրը դիտելով բացառություն կանոնից: Այս մոտեցումը 2008 թվականի մայիսին որդեգրեց նաև ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը, որը «Սուրեն Մկրտչյանի ընդդեմ «ՎՏԲ- Հայաստան» ՓԲԸ» գործով որոշեց. *որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիրը հանդիսանում է բացառություն ընդհանուր կանոնից, այսինքն, որպես կանոն, աշխատանքային հարաբերությունները պետք է կարգավորվեն անորոշ ժամկետով պայմանագրով, և միայն բացառիկ դեպքերում է թույլատրվում որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի կնքումը*⁴: Վճռաբեկ դատարանը, ուսումնասիրելով աշխատողի դատարանական գործընթացի բնույթը, հանգեց դաշնանագրում ժամկետի վերաբերյալ դրույթի անվավերությանը և դատահանգեց աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ կիրառել անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային դաշնանագրի ռեժիմ: Վճռաբեկ դատարանը վերահաստատեց իր մոտեցումը՝ յուրաքանչյուր դեպքում փնտրելու որոշակի ժամկետով աշխատանքային դաշնանագիր կնքելու օրինաչափությունը և 2008 թվականի մայիսի 26-ին «Մամիկոն Մանուկյանի ընդդեմ «Հայփոս» ՓԲԸ» գործով բեկանեց Վերահսկիչ ֆաղաբացիական դատարանի՝ հոգու գործատուի կայացված վճիռը՝ օրինական ուժ ստանալով դեռևս «Սուրեն Մկրտչյանի ընդդեմ «ՎՏԲ- Հայաստան» ՓԲԸ» գործով իր սահմանած նախադեղից առաջ առաջին շաբաթի դատարանի՝ հոգու աշխատողի կայացրած վճիռը⁵: Նման մոտեցումը համահունչ է համաաշխարհային դրակախության, քանի որ աշխատանքային օրենսդրությունը կոչված է նախ և առաջ դատարաններում աշխատողին աշխատանքից անհիմն/անօրինական ազատման, իսկ որոշակի ժամկետով աշխատանքային դաշնանագիր կնքած անձը ինքնին գտնվում է խոցելի վիճակում. նրա հետ դաշնանագիրը կարող է լուծվել դատարանի ժամկետը լրանալու

4 Վճռաբեկ դատարանի 2008 թ. մայիսի 23-ի որոշումը «Սուրեն Մկրտչյանի ընդդեմ «ՎՏԲ- Հայաստան» ՓԲԸ» գործով, Գասական իշխանություն, 2008 թվականի հունիս, էջ 91:

5 Վճռաբեկ դատարանի 2008 թ. դեկտեմբերի 26-ի որոշումը «Մամիկոն Մանուկյանի ընդդեմ «Հայփոս» ՓԲԸ» գործով, Գասական իշխանություն, 2009 թվականի հունվար-փետրվար, էջ 86:

դասճառով: Գործասուին, որդես կանոն, ձեռնսու է կնիել որոշակի ժամկետով աշխատանքային դայմանագրեր և ժամկետի ավարտից հետո դրանք կրկին երկարացնել որոշակի ժամկետով: Այս դայմաններում աշխատողներն առավել զգաս կլինեն, չեն դայարի իրենց իրավունքների դաստանդարտի համար, հարկ լինելու դեղում կաշխատեն հանգստյան օրերին, չեն դահանջի վաճարոթյան բարձրացում և այլն՝ քաջ գիտակցելով, որ հակառակ դեղում իրենց ընթացիկ աշխատանքային դայմանագիրը չի երկարացվի: Այդ դասճառով զարգացած երկրներում, որդես կանոն, սահմանվում են ժամկետներ, և արգելվում է դրանցից երկար որոշակի ժամկետով աշխատանքային դայմանագիր կնիել, այսինքն՝ սահմանված առավելագույն ժամկետը լրանալու դեղում գործասուն դարավոր է աշխատողի հետ կնիել անորոշ ժամկետով աշխատանքային դայմանագիր, որը գործասուի կողմից միանձնյա լուծելու համար սահմանված է աս ավելի խիտ ռեղիմ:

ՀՀ-ում այդ ժամկետը 5 արին է: Այսդես, աշխ. օր-ի 95-րդ հողվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ *«նույն գործասուի մոտ հինգ արուց պակաս ժամկետով կնիված որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի՝ գործողության ընդհանուր գումարային ժամկետը չի կարող գերազանցել հինգ արին, եթե որոշակի ժամկետով կնիված պայմանագրերի ընդհանուրը չի գերազանցում մեկ ամիսը»*: Այլ կերդ ասած՝ գործասուին արգելվում է 5 արուց ավելի անընդմեջ կնիել ժամկետային դայմանագիր: Այդ ժամկետի ավարտից հետո դայմանագիրը դառնում է անորոշ ժամկետով կնիված աշխատանքային դայմանագիր:

Դասական դրակսիկայի վերլուծությունը ցույց է ակիս, որ դասարանները այս ուղմը չեն կիրառել, և եթե այդ դահին դայմանագիրը կնիված է եղել որոշակի ժամկետով, անկախ նրանցից, թե անձը ուրան ժամանակ է աշխատում սվյալ գործասուի մոտ, դասարանը կիրառել է որոշակի ժամկետով դայմանագրի լուծման կարգ:

Այս դույթը արգելող ուղմ է, ինչը իրավունք գերակայության քեանկյունից ենթադում է, որ նույնակ վերաբնիչ դասարանը դարավոր է այն կիրառել կողմի դահանջով, եթե հայցվորը նույնիսկ առաջին անգամ է այն վկայակոչում: Հակառակ դեղում՝ դասարանը հասասում է դեսոթյան կողմից սահմանված արգելող ուղմը: Դասական դրակսիկայում առկա է գործ, երբ հայցվորը մասնանցել է այդ հանգամանքը իրեն աշխատանքում վերականգնվելու դահանջը քննարկելիս, քանի որ անորոշ ժամկետի աշխատանքային դայմանագրի լուծման դեղում առավել խիտ ռեղիմ է սահմանված: Այնուամենայնիվ, մինչ օրս դասարանը չի փոխել աշխատանքային դայմանագրի լուծման ռեղիմը՝ հիմնվելով աշխ. օր-ի 95-րդ հողվածի 2-րդ մասի վրա: Եթե ընթացիկ աշխատանքային դայմանագիրը որոշակի ժամկետով է կնիված, դրա լուծման դեղում դասարանը կիրառում է աշխ. օր-ի 111-րդ հողվածով սահմանված կարգը:

Պես է նեղ մաս, որ ժամկետային դայմանագրի գործողության ընդհանուր ժամկետի սահմանակումը կախման մեջ է գսնվում մեկ այլ՝ մեկ ամսից ոչ ավել ընդհանման հանգամանքից, որը դարձյալ որոշակի ոլորներում, ինչդես օրինակ՝ կրթական հիմնարկներում, աշխատանքային իրավունքների չարաքահման քեղիք է ակիս, քանի որ ամառային արձակուրդի ընթացքում դայմանագիրը լուծվում է, և այդ ճանադարհով հաղթահարվում է ընդհանուր ժամկետի սահմանակուման արգելք՝ աշխատողներին դահելով կախյալ վիճակում, ուսի դես է հազվի առնել մաս օրենսդրական փոփոխության անհրաժեքությունը այդ առնչությամբ:

3. Աշխատանքում վերականգնվելու պահանջի հայցային վաղեմության ժամկետ

ԱՇԽ. օր-ի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան հրամանը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո մեկ ամսվա ընթացքում իրավունք ունի դիմելու դատարանին:

Գործնականում հաճախ լինում են դեղմեր, երբ անձինք իրենց աշխատանքային իրավունքների վերականգնման և դատարանության նույնպես չլինելու դիմում են կարգավորող մեծական կամ ներկայացուցչական մարմինների, օրինակ՝ նախարարությունների, աշխատանքի մեծական ընտրությանը, արհեստակցական միությունների, իսկ դատարանին՝ միայն նշված ձեռնարկված միջոցներն ստանալուց հետո: Նման դեղմում վաղեմության ժամկետի բացթողումը հարգելի կամ անհարգելի համարելու հարցը մնում է դատարանի հայեցողությանը, որի ոչ դատաժամ իրականացումը կարող է ստանալալիք սեղծել անձի աշխատանքի իրավունքի դատարանության համար:

Վերաբերյալ դատարանի արխիվում գործերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ առաջին անգամ դատարանը ճանաչում է բացթողումը հարգելի՝ որդես կանոն հիմնվելով այդ ժամկետում գործադիր իշխանության մարմինն դիմելու փաստի վրա: Վերաբերյալ դատարանը այդ գործերով աշխատողի կողմից սահմանված մեկամսյա ժամկետի բացթողումը դիտարկում է անհարգելի՝ առանց դատաժամ դատարաններին հայցադիմումում հայցվորի՝ վաղեմության ժամկետը հարգելի ճանաչելու հիմնավորումներին: Ընդ որում, այդ գործերից մեկում աշխատողը սահմանված մեկամսյա ժամկետում դիմել էր Աշխատանքի մեծական ընտրությանը, որն արձանագրել էր, թե խախտվել են աշխ. օր-ի դատարանները բաղաձայն աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս՝ դատարաններին վերականգնել աշխատողին նախկին աշխատանքում: Գործատուի կողմից այդ որոշման կատարումը ձգձգվելուց հետո աշխատողը դիմեց առաջին անգամի դատարանին, որը հարգելի ճանաչեց ժամկետի բացթողումը: Դատարանը հիմնվեց այն փաստի վրա, որ այդ ժամանակահատվածում աշխատողը դիմել էր որոշիչային մեծական իշխանության մարմնին, որն իրավասու է աշխատանքային օրենսդրության խախտումների փաստով վաճաչական դատարանության ենթարկելու գործատուին: Վերաբերյալ դատարանը, սակայն, մերժեց հայցվորի դատարանը բերել՝ դատաժամարանելով, որ բաց է թողնվել մեկամսյա ժամկետը: Աշխատողը, ունենալով Աշխատանքի մեծական ընտրության որոշումը, որտեղ արձանագրված է, որ գործատուն խախտել է աշխ. օր-ի դատարանները աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս, չկարողացավ դատարանել իր աշխատանքային իրավունքը: Աշխատանքի մեծական ընտրության աշխատակիցները իրենց վրդովմունքը հայտնեցին դատարանի դատարանային առկա միմյանց հակասող որոշումների առնչությամբ և խիստ կարևորեցին Վաճառքի դատարանի դիմումները այս կադակցությամբ: Նրանք նեցեցին, որ Աշխատանքի մեծական ընտրությունը արձանագրել էր սլյակ գործով մի շարք խախտումներ, տուգանել էր գործատուին և սահմանել խախտումների շեղման ժամկետ, գործատուն էլ մուծել էր տուգանք: Նման պայմաններում սահմանված հայցային վաղեմության ժամկետի կիրառումը հակասում է Դատարանով սահմանված աշխատողի դատարան արդյունավետ դատարանությանը, քանի որ այդ ժամանակահատվածում աշխատողը

արդեն իսկ ղեկավարող իշխանությանը սահազանգել է իր իրավունքի խախտման մասին և ֆորմալ ղառաձևներով զրկվեց իր իրավունքների ղառաձևությունից:

Աշխատանքային իրավունքների ղառաձևության ուղղությամբ որոշակի փայլեր ձեռնարկելու վերաբերյալ բավարար աղաղակներ ներկայացվելու դեղմում ժամկետի բացթողումը ղեկավարողների ճանաչվի ղառաձևի կողմից, և իրականացվի գործի ֆննդություն: Այսպես օրինակ՝ Վերաֆննիչ ղառաձևի կողմից ֆննդվել է աշխատողի՝ 2,000 դրամ գողության կասկածանքով աշխատանքից ազատվելու վերաբերյալ գործ: Ազատման հրամանն ստանալուց հետո աշխատողը դիմել է նստիկանությանը՝ գողարության փաստով ֆրեական գործ հարուցելու ղառաձևով: Ոստիկանությունը մերժել է հայտարարությունը հանցակազմի բացակայության փաստով և հայտնել, որ աշխատողը կարող է դիմել ղառաձևին իրեն նախկին աշխատանքում վերականգնելու ղառաձևով: Աշխատողը դիմում է ղառաձևին, սակայն վերջինս հիմք է ընդունել մեկամսյա ժամկետի բացթողումը և չի ֆննդել գործը՝ առանց անդրադառնալու կարգադրական-ֆրեական վարույթների փոխհարաբերության խնդրին:

Վճարել ղառաձևի ղառական ակտը էական նշանակություն կունենա օրենքի միաստակ կիրառման համար, ֆանի որ ստորադաս ղառաձևների կողմից առանց հստակ հիմնավորման անհարգելի է ճանաչվում աշխատանքում վերականգնելու խնդրանքով ղառաձևի դիմելու համար սահմանված մեկամսյա ժամկետի բացթողումը, անգամ եթե անձը այդ ընթացքում դիմել է Աշխատանքի ղեկավարող ղեկառնության, «վերադաս» մարմնին (ասենք՝ ուսմասվարը դիմում է մարգ-ղառաձևի կրթության բաժնին), նստիկանությանը և այլն:

4. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման երաշխիքների պահպանումը

Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս ՀՀ օրենսդիրը սահմանել է մի քանի երաշխիքներ, որոնք ուղղված են որոշակի առումով աշխատողների զբաղվածության հիմնահարցի լուծմանը, ինչպես նաև աշխատողի իրավունքների արդյունավետ ղառաձևության աղաղակմանը: Այս միջոցները համահունչ են Դառնագրով սահմանված՝ ղեկառնության իրավունքների լրիվ իրացումն աստիճանաբար աղաղակելու ղառականությանը:

Դառնառնը ղեկավարող է իրականացի վերահսկողություն այդ երաշխիքների ղառաձևման նկատմամբ :

Ծանուցման ժամկետներ

Համաձայն ՀՀ աշխ. օր-ի 115-րդ հոդվածի՝ կազմակերպության լուծարման կամ արաղրության ծավալների, սնտակական, տեխնոլոգիական և աշխատանքի կազմակերպման ղառանքների փոփոխման, ինչպես նաև արաղրական անհրաժեռությամբ ղառանաղրված՝ աշխատողների թվաֆանակի կրճատման հիմքերով աշխատանքային ղառանաղրը լուծելու դեղմում գործատուն ղառաղր է այդ մասին աշխատողին գրաղր ծանուցել ոչ ուռ, ֆան երկու ամիս առաղ, իսկ զբաղեցրած ղառոնին կամ կասարած աշխատանքին չհամաղասաղխանելու կամ աշխատողի կենսաթոռակային սարիքը լրանաղու հիմքերով՝ ոչ ուռ, ֆան երկու քառաթ առաղ: Ծանուցման

նված ժամկետները չդահողանելու դեղմում գործատուն դեմ է աշխատողին վճարի տուժանք ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի չափը: Ծանուցման դասակարգման կատարման առաջին օրվան նման միջոցը, իհարկե, չի հակառակ աշխատանքի ստանդարտներին, սակայն միանգամայն անընդունելի է այդ նորմի կիրառումն անալոգիայով (այսինքն՝ տուժանքի նախատեսում ժամկետանց ծանուցման համար) այն դեղմում, երբ ծանուցման կատարման կամ չկատարման հետ օրենքը կադրում է կոնկրետ իրավական հետևանքներ, ինչպես օրինակ՝ դայմանագրի վերականգնված համարվելն անորոշ ժամկետով:

Այս հարցի կադրակցությամբ առաջին ասյանը և վերադաս դասարանները որդեգրեցին հակասող մոտեցումներ: Ինչպես բազմիցս նշվել է, ուսումնասիրելով ՀՀ դատական դրակսիկան, ակնհայտ է, որ եթե առաջին ասյանի դասարանները երբեմն հանդես են բերում հոգու աշխատողի մոտեցում, վերադաս ասյաններն այն բեկանում են:

Այս հարցի օրոք Լոռու մարզի առաջին ասյանի դասարանը վճռեց, որ *«պատասխանողի կողմից ծանուցման ժամկետանց օրերի համար տուժանքի վճարումը օրենքով սահմանված գործատուի պարտականությունն է, որը նա կատարում է հասուցելով օրենքով երաշխավորված երկու ամիսը լրիվ չափաչափով հետևանքով աշխատողի կորցրած աշխատավարձի դիմաց, և դա չի կարող դիտվել աշխատողին աշխատանքից ազատելու խախտված կարգի շեղում»*: Այս մոտեցումը չընդունվեց ո՛չ Վերաբնիչ, ո՛չ էլ Վճռաբեկ դասարանի կողմից: Վերաբնիչ դասարանը սահմանեց, որ *«գործատուն ծանուցել է աշխատողին առաջիկա ազատման մասին 24 օր առաջ, իսկ ժամկետանց 36 օրվա համար վճարել է աշխատողին նրա միջին աշխատավարձի չափով հաշվարկման հիմք ընդունելով հայցվորի միջին ժամի աշխատավարձի չափը»*: Արդյունքում՝ ծանուցման սահմանափակված երկամսյա ժամկետը կորցրեց աշխատողի իրավունքների դաժնացողության երաշխիք հանդիսանալու իր առաքելությունը:

Աշխատանքային դայմանագրի լուծման արգելք ժամանակավոր անաշխատունակության դեղմում

Աշխ. օր-ի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային դայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության և արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում: Այս կադրակցությամբ Վերաբնիչ դասարանի ակտերի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ իմդերաժիվ այս արգելքը, որը ենթակա չէ որևէ բացառման, դրակսիկայում ոչ միտ է կիրառվում: Այսպես, Վերաբնիչ դասարանը մի գործով որոշեց, որ *«հայցվորը, այսինքն՝ աշխատողը, դատարանին չի ներկայացրել որևէ սպացույց, որ գործատուին տրամադրել է ժամանակավոր անաշխատունակության քերթիկ»*: Ընդ որում, նման քերթիկ աշխատողը ներկայացրել էր դատարան: Դատարանը հայցվորից դաժնացրեց, որ աղացուցել, որ նա դատարան իրազեկել է գործատուին իր՝ ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ գտնվելու մասին: Արդյունքում՝ գործատուները հայտարարելով, որ չեն տեղեկացվել ժամանակավոր անաշխատունակության մասին, լուծում են աշխատանքային դայմանագիրը:

Չբաղվածության ադախովումը այլընտրանքային սարքերակներով

ա. ԱՇխ. օր-ի 115-րդ հոդվածի 3-րդ մասը սահմանում է, որ աշխատողների թվաքանակի կրճատման (113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետ) և աշխատողի զբաղեցրած դաստիարակման կամ կատարած աշխատանքի չհամադասարանակցումը դեղմում գործատուն աշխատանքային դաստիարակման գիրը կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական դաստիարակմանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համադասարանակցում այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է դրանից: Նույն հոդվածի վերջին մասում սահմանված է, որ գործատուի մոտ համադասարանակցում հնարավորությունների բացակայության դեղմում դաստիարակման գիրը լուծվում է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու: Այս նորմի իրավակիրառ դրակիրական ցույց է սալիս, որ աշխատողի ցահերը հաշվի չեն առնվում դաստիարակման կողմից, մասնավորապես, զանգվածային բնույթ են կրում այն վճիռները, որտեղ դասավորները բավարարվում են գործատուի հայտարարությամբ, որ իրենց մոտ չկան նոր աշխատանքներ կամ աշխատողին համադասարանակցում աշխատանք: Ուսումնասիրելով հայցադիմումները՝ դարձեցին, որ աշխատողներն ուղղակիորեն մասնացույց են անում նոր բացված աշխատանքները ինտերնետային կայքերի կամ մամուլի միջոցով, հիմնավորում, որ դրանց համար դաստիարակում է նույն որակավորումը և կոմպետենությունը, ինչ որ իրենք ունեն կամ որով աշխատում էին այլ դաստիարակում: Դաստիարակում, որդես կանոն, անուշադրության է մասնում այդ հայտարարությունները և հիմք ընդունում բացառապես գործատուի բանավոր հայտարարությունը, որը ձեռք է բերում անհերքելի ադախույցի ուժ: Դաստիարակում այս առնչությամբ վճռում նույն է, որ «*պատասխանողը՝ որդես գործատու, իրականացրել է ՀՀ աշխ. օր-ի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ սարքերությամբ նախատեսված իր իրավունքը, այն է՝ գործատուի մոտ համադասարանակցում հնարավորությունների բացակայության դեղմում պայմանագիրը լուծել առանց այլ աշխատանք առաջարկելու*»: Կցանկանալիք ուշադրություն դարձնել Վերաբնակիչ դաստիարակի օգտագործած եզրույթաբանությանը, որի հիմքում ընկած է «գործատուի իրավունք» եզրույթը: Համադասարանակցում դրակիրական ցույց է սալիս, որ դաստիարակներն ավելի ցահ հիմնվում են «աշխատողի իրավունք» հասկացության վրա, և դրան համադասարանակցում դաստիարակում դես է գոնե ձևակերպել՝ «աշխատողի՝ այլ աշխատանք սահնակում իրավունքի իրականացման համար չկան իրական դաստիարակումներ»: Նման մոտեցում և փիլիսոփայություն է թելադրում նաև Դաշնագիրը, համաձայն որի՝ դեսությունը իր իրախնության բոլոր թերով դես է ձեռնարկի բոլոր միջոցները, որդեսգիր դաստիարակի, հարգի և ադախովի աշխատողի՝ աշխատանքի իրավունքը:

բ. Չանգվածային ազատումներ

ԱՇխ. օր-ի 116-րդ հոդվածի համաձայն՝ կազմակերպության լուծարման կամ աշխատողների թվաքանակի կրճատման դեղմում գործատուն դաստիարակում է ոչ ուշ, քան 3 ամիս առաջ՝ մինչև աշխատանքային դաստիարակման գրերը լուծելը, ազատվող աշխատողների թվաքանակի մասին սվյակները ներկայացնել ՀՀ զբաղվածության դեսական ծառայություն և աշխատողների ներկայացուցիչներ, եթե նախատեսվում է երկու ամսվա ընթացքում աշխատանքից ազատել աշխատողների ընդհանուր թվի ավելի քան սարը տկոսը, սակայն 10 աշխատողից ոչ դակաս: Այս դրույթը համահունչ է Դաշնագրի 6-րդ հոդվածի առնչությամբ արված 18-րդ ընդհանուր մեկնաբանությանը, համաձայն որի՝ դեսությունը դես է միջոցներ ձեռնարկի զբաղվածության

Մեկ այլ գործով՝ նախկին գյուղադատերը դիմեց դատարան՝ դատախազներին 3 արվա չվճարված աշխատավարձը: Հիմք ընդունելով դատաստանողի հայտարարությունը՝ Վերաբնակիչ դատարանը հանեց, ըստ դատաստանողի, աշխատողի՝ չաշխատած ամիսների աշխատավարձը: Փաստորեն, աշխատողը դեմ է աղացուցի, որ եկել է աշխատանքի, չնայած նրան, որ նրա նկատմամբ որևէ կարգադատական դատաստանավարձի միջոց չի կիրառվել, և նա ունեցել է ընթացող աշխատանքային հարաբերություն:

Ծանուցագրերի առումով՝ բազմաթիվ են դեղմերը, երբ գործատուն դատարանում ներկայացնում է փաստաթուղթ, թե ծանուցել է աշխատողին, սակայն վերջինս հրաժարվել է այն ստորագրելուց: Այս կադրակազմում օրինակելի է, կարծում ենք, առաջին ասյանի դատարանի վճիռը, որտեղ դատավորը սահմանեց, որ *«գործատուի հայտարարությունը, որ իբր դիմողը հրաժարվել է ծանուցագիրը ստանալուց, չի կարող հիմք հանդիսանալ հայցի մերժման համար և դիմելու որպես սպառնույց, քանի որ որևէ համոզիչ հիմնավորում չբերվեց և չներկայացվեց, որ հայտարարությունը պատշաճ կերպով սրվել է ծառայողին, և նա հրաժարվել է այն ստանալուց»*: Այլ մոտեցում որդեգրեց Վերաբնակիչ ասյանը՝ հիմք ընդունեց գործատուի հայտարարությունը և նրա վրա չդրեց դատաբանական ծանուցված լինելու աղացուցման բեռը:

5. Հրի կանանց աշխատանքի իրավունքի պաշտպանությունը

Համաձայն աշխ. օր-ի 117-րդ հոդվածի՝ հրի կանանց հետ աշխատանքային դայանագիրը չի կարող լուծվել՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը: Այս նորմը համահունչ է Գաբոնի 10-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, համաձայն որի՝ հասույթ դատարանականություն դեմ է սրամադրվի մայրերին մինչև ծննդաբերությունը և դրանից հետո ընկած խելամիտ ժամանակահատվածի ընթացքում: Այդ ժամանակահատվածում աշխատող մայրերին դեմ է սրամադրվի վճարողի արձակուրդ կամ արձակուրդ՝ սոցիալական աղահոսության բավարար նպատակներով:

Վերաբնակիչ դատարանի ակտերի ուսումնասիրության ժամանակ հայտնաբերվեց մի գործ, որտեղ հայցվորը դիմել է դատարան՝ ղեկավարելով, որ իրեն աշխատանքից ազատել են հղիության փաստը իմանալու դատաբանով: Գործի փաստերը հետևյալն են՝ աշխատողն անցնում է աշխատանքի՝ որոշակի ժամկետով աշխատանքային դայանագրով, որը դադարում է հուլիսի 7-ին: Հուլիսի 2-ին աշխատողը գործատուին ներկայացնում է տեղեկանք իր 11-12 շաբաթվա հղիության մասին: Գործատուն առաջարկում է աշխատողին տեղափոխվել դակտիլո գրաստանի, որը աշխատողը մերժում է: Երկու օր անց՝ հուլիսի 4-ին, աշխատողի հետ աշխատանքային դայանագիրը լուծվում է՝ դրա ժամկետի ավարտման փաստով: Վերաբնակիչ դատարանը կնքեց հայցը մերժեց այն հիմքով, որ 117-րդ հոդվածով սահմանված արգելիչ վերաբերում է անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային դայանագրերին: Դատարանը հավելի չառավ հայցվորի հետևյալ ղեկավարումները:

ա. ԱՇԽ. օր-ի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ գործատուն կարող է ժամկետը լրանալու դասճառով լուծել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային դաշմանագիրը՝ առնվազն 10 օր առաջ այդ մասին գրավոր ծանուցելով աշխատողին:

բ. ԱՇԽ. օր-ի 111-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ եթե որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային դաշմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո դաշմանագիրը չի լուծվում սույն հոդվածով սահմանված կարգով, այսինքն՝ 10 օր առաջ, և աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են, առաջ դաշմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով:

Փաստորեն, գործատուի կողմից չէր տրամադրվել ժամկետային դաշմանագրի լուծման՝ վերը նշված կարգը, ինչի արդյունքում աշխատողի դաշմանագիրը դարձել էր անորոշ ժամկետով կնքված: Դատարանը հաշվի չառավ աշխատանքային դաշմանագրի լուծման կարգի խախտումը, չորակավորեց աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ կիրառվող ռեժիմը և չկիրառեց աշխատողի նկատմամբ կիրառելի դարձած 117-րդ հոդվածը:

2. Աշխատանքի արդարացի և բարենպաստ դաշմանագրի դաշմանություն

1. Աշխատանքի արդար վարչատնտեսական իրավունք

Դաշմանագրի 7-րդ հոդվածի համաձայն՝ մասնակից ղեկավարությունները ճանաչում են յուրաքանչյուր անձի աշխատանքի արդար և բարենպաստ դաշմանագրի իրավունքը, ներառյալ վարձատրությունը, որը որդես նվազագույնը բոլոր աշխատողների համար առաջատար է:

ա. արդար աշխատավարձ և հավասար արժեքի դիմաց հավասար վարձատրություն՝ առանց որևէ սարքերության, ընդամենը մասնավորապես կանանց համար դեմ է երաշխավորվեն աշխատանքի այն դաշմանագրից ոչ վաս դաշմանագրեր, որոնցից օգտվում են ղեկավարողի՝ հավասար աշխատանքի դիմաց հավասար վարձով:

բ. իրենց և իրենց ընտանիքների համար բավարար գոյություն՝ սույն Դաշմանագրի դրույթներին համադասախան:

Ի սարքերություն Դաշմանագրի՝ ՀՀ աշխ. օր-ի 3-րդ հոդվածը որդես սկզբունք հռչակում է յուրաքանչյուր աշխատողի՝ ժամանակակից և ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքի առաջատարումը՝ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից ոչ ցածր: Այնպես է, որ Դաշմանագրի 7-րդ հոդվածի 2-րդ կետը, որը սահմանում է «բավարար գոյության առաջատարում», ՀՀ ներդրական օրենսդրությամբ վերափոխվել է նվազագույն աշխատավարձից ոչ ցածր վարձատրության իրավունքի:

Որդես այդպիսին՝ աշխատանքի վարձատրության արդարության դասանշը բավականին վերացական է և կարող է դաշմանավորված լինել բազմաթիվ գործոններով, այդ թվում՝ ղեկավարան սոցիալական և սնտեսական վիճակով, անձի գիտելիքների, մասնագիտական ունակությունների և որակավորման սուրբեկիվ ինքնագնահատականով և այլն: Թվում է, թե անձը չդեմ է սանա ավելի ցածր աշխատավարձ, քան որդանի արժանի է: Սակայն յուրաքանչյուր դեմում

աշխատողի իրավունքների նվազագույն ծավալի, աշխատավարձի չափի և դրա արդարացիության որոշումը վերադասվում է աշխատանքային դայմանագրի կողմերի հայեցողությանը: Եթե կողմերը համաձայնության են եկել որոշակի իրավունքների և դասակարգությունների շուրջ, առաջ դրանք, թվում է, արդար են: Հետևաբար, արդարությունը գործնականում դայմանավորված է դայմանագրային հարաբերությունների շրջանակներում կողմերի համաձայնությամբ: Իր հերթին, դեռությունը որդես իր ֆադաբանների աշխատանքային և կենսական շահերի դասակարգության նվազագույն երաշխիք սահմանում է աշխատանքի վարձատրության նվազագույն չափ, որն էլ, ըստ էության, դեռ է աղաճառի բավարար գոյություն աշխատողի և նրա ընտանիքի համար՝ Դաշնագրի 7-րդ հոդվածին համադասասխան: Իհարկե, նվազագույն չափի որոշումը վերադասված է դեռության հայեցողությանը, որն իրականացվում է՝ հաշվի առնելով սարքեր գործունե, այդ թվում՝ սնտեսական գործուն: Ուստի անհրական է թվում Դաշնագրի 7-րդ հոդվածով նախատեսված՝ դեռության դոգրիսիվ դասակարգության չկատարման մեղատարունը կոնկրետ դեռությունների:

Ամփոփելով աշխատանքի վարձատրության հարցի օրենսդրական կարգավորման նկարագրությունը՝ դեռ է արձանագրել, որ Դաշնագրի 7-րդ հոդվածի համադասասխան դրոյթներն իրենց դատաաա արաադունն են սաադել ՀՀ օրենսդրությամբ, համաձայն որի՝ աշխատողը և գործատուն նախան աշխատողի կողմից աշխատանքի կատարման սկսելը դեռ է կնկն գրավոր դայմանագիր, որը դեռ է գրանցվի աշխատանքային դայմանագրերի գրանցամատյանում, և որի մեղ առանձին դեռ է նավն աշխատանքի վարձատրության չափն ու դայմանները, իսկ աշխատավարձի չափը չդեռ է դակաս լինի օրենքով նախատեսված նվազագույն չափից: Նաված դատանղները չկատարելու համար գործատուի նկատմամբ կարող են կիրառվել վարձական դատասխանատրության միղոցներ⁶:

Վարձատրության արդարացիության վերաբերյալ, որդես կանոն, վիճարանություններ առաղանում են, երբ անձն աշխատել է առանց աշխատանքային դայմանագրի, կամ նրա հետ կնկած աշխատանքային դայմանագիրը չի դարունակում դրոյթ՝ աշխատավարձի չափի վերաբերյալ: Նման դեղերում դատարանը դեռ է որոշի, թե ինչդիսին դեռ է լինի աշխատողի վարձատրությունը գործատուի կողմից: Խիս կարևոր է այն չափանիշների գնահատականը, որոնցով դատարանն առաղորդվում է կամ դեռ է առաղորդվի դայմանագրի դայմանների և առաղին հերթին՝ աշխատավարձի չափի արդարացիությունը որոշելիս:

Այսդես, մի արք գործերով (հարկաղիր դարադորդի և աշխատավարձի բռնագանձման վերաբերյալ) ֆնության առարկա է հանդիսադել այն հարցը, թե ինչդիսի վարձատրության չափ դեռ է

6 Վարձատրության աղկայությունը, այսինքն՝ դրա նախատեսված լինելն աշխատանքային դայմանագրում և դրա վճարման դասակարգության դատաաա կատարումը բխում են Դաշնագրի 7-րդ հոդվածով սահմանված դրոյթի իմաստից, ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքն առանձնադրել է այդ գանգանները՝ դրանցից յուրաքանչյուրին նվիրելով առանձին հոդված, մասնավորադես օրենսգրքի 1695-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային դայմանագրում աշխատանքի վարձատրության չափը ու դայմանները չնախատեսելը, իսկ օրենսգրքի 1698-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուի կողմից ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կամ ժամկետներում աշխատավարձ չհաղարկելը կամ չվճարելը կամ ոչ աշխատողի մեղով առաղաաաա դարադորդի ժամանակ վճարում չկատարելը կամ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված չափից դակաս աշխատավարձ սահմանելը կամ այդ մեծությունը գերագանցող չափով աշխատավարձ սխալ հաղարկելը առաղաղնում են վարչական դատասխանատրություն (սուգանքի նատանկում):

է սահմանվի աշխատողի համար, որն արդեն աշխատանքից ազատվել է, և որի աշխատավարձի չափը համաձայնեցված չի եղել գործատուի հետ (սարբեր դասձառներով, օրինակ՝ նախատեսվում է վարձատրության այլ կարգ, իսկ դայմանագիր չի կնքվում, կամ դրանում վարձատրության մասին տրամադրված է): Օրինակ՝ 2001 թվականի ամբողջ տրվելիս հիմնականի սեփականությունը բժիշկ գաստրոէնտերոլոգի հետ կնքվում է ժամկետային մեկամյա դայմանագրեր, որտեղ սահմանված է, որ նա աշխատում է 0,5 դրույով, սակայն դայմանագրում սահմանված չէ աշխատավարձի չափը: Գործատուի կողմից խախտվել է ՀՀ աշխ. օր-ի 84-րդ հոդվածը, այն է՝ գործատուի և աշխատողի միջև կնքված աշխատանքային դայմանագրում գործատուի կողմից չի ներառվել աշխատավարձի չափը: Գործատուն խախտել է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 6-րդ կետի դատապարտումը՝ աշխատողի դեմքում չի առաջարկվել ՀՀ նվազագույն աշխատավարձի չափը: Տնօրենությունը լուծում է աշխատանքային դայմանագիրը նրա հետ: Վերջինս դիմում է դատարանին՝ աշխատավարձի բռնագանձման հայցով: Առաջին աստիճանի դատարանը հաստատված է համարում, որ դատախազության կողմից չի առաջարկվել ՀՀ նվազագույն աշխատավարձի չափը սահմանելու մասին օրենքով նախատեսված աշխատավարձի նվազագույն չափը, այսինքն՝ 2004-2006 թթ. (դեկտեմբեր ամիսը ներառյալ) դակաս է հաշվարկվել և չի վճարվել ընդհանուր գումարով 355,634 դրամ: Քննվող գործում դատարանը կիրառում է նվազագույն աշխատավարձի հաշվարկման սկզբունքը՝ չնայած վկայակոչվող այլ հաշվարկների և փաստերի: Մասնավորապես, դատարանը կարող է և դեմ է հաշվի առնի այնպիսի լրացուցիչ հանգամանքներ, ինչպես՝ ղեկավար մարմինների կողմից հրատարակվող վիճակագրական տվյալներ՝ սննտության սարբեր բնագավառներում կիրառվող աշխատանքի վարձատրության չափերի վերաբերյալ, կամ աջակցի հայցվորին՝ բացահայտելու տվյալ գործատուի մոտ կամ նման գործունեություն իրականացնող կազմակերպություններում սահմանված աշխատանքի համար վարձատրության չափը դարձելու: Պե՛ս է նշել, որ աշխ. օր-ի 178-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատողի աշխատավարձը կախված է աշխատանքի ֆանակից և որակից, կազմակերպության գործունեության արդյունքներից և աշխատանքի շուկայում աշխատանքի տրամադրվածից, ուստի կարելի է տրոհել, որ օրենքը ենթադրում է վարձատրության դայմանների որոշակի դիֆերենցիացիա (սարբերակում)՝ ելնելով հենց աշխատանքի վարձատրության արդարացիության սկզբունքից և նվաճ գործունեներից: Հակառակ դեմքում, եթե ընդունենք նվազագույն աշխատավարձի չափով վարձատրության որակիական, առաջ գործատուն չի կնքի աշխատանքային դայմանագիր կամ նրանում չի նշվի վարձատրության չափը, իսկ երբ դա բացահայտվի, կմոծի 100,000 դրամ տուգանք և կվճարի նվազագույն աշխատավարձը: Բնական է, այդպես ավելի կշահի, քան օրինական դատում աշխատելու համար: Նման դեմքում հրատարակվել է սահմանել դատական նախադեմ, որ առանց աշխատանքային դայմանագրի կամ դրանում աշխատավարձի չափի նշումով աշխատող անձին հասուցելիս դեմ է հիմք ընդունել սովորաբար նման աշխատանքի համար վճարվող գումար միջին աշխատավարձը, ինչը կառաջարկվի Դատարանում ամրագրված արդարացի վարձատրության իրավունքը:

Դատարանը կարող է հիմնվել ՀՀ վիճակագրական ծառայությունների վրա, որոնք հրատարակում են սարբերական առանձին մասնագիտությունների գծով միջին աշխատավարձերը: Հարկ է նշել, որ համաաշխարհային որակիական ցույց է սալիս, որ հաշվի առնելով, որ աշխատողը ենթարկվել է

եսահագործման գործասուի կողմից և չի ունեցել հնարավորություն իր կամահայտնությամբ որոշելու աշխատավարձի չափը, դասարանը հիմք է ընդունում համանման աշխատանքի համար շուկայում սովորաբար վճարվող աշխատավարձի առավելագույն չափը:

Պատահումները ոչ միասնական մոտեցում են դրսևորում աշխատավարձի բաղադրատարրերի նկատմամբ (հավելվածներ, դարգևատրումներ և այլն): Ի՞նչն է կազմում աշխատավարձը: Ըստ աշխ. օր-ի 178-րդ հոդվածի 3-րդ մասի՝ աշխատավարձը ներառում է հիմնական աշխատավարձը և գործասուի կողմից աշխատողին՝ նրա կատարած աշխատանքի դիմաց ցանկացած եղանակով սրված լրացուցիչ վարձատրությունը: Աշխ. օր-ի 179-րդ հոդվածի 1-ին մասում հստակ նշված է, որ աշխատավարձի նվազագույն չափի մեջ չեն ներառվում հավելումները, հավելվածները, դարգևատրումները և խրախուսական այլ վճարումները: Թվում է, թե օրենսդիրը հստակ կարգավորման է ենթարկել աշխատավարձի բաղադրիչների և դրա ձևավորման կարգը: Ինչից հետևում է, որ հիմնական աշխատավարձը չդիմաց է ցածր լինի սահմանված նվազագույն աշխատավարձից: Վերաբերելի դասարանի ակտերի ուսումնասիրությունից դուրս դարձավ, որ դասարանը ըստ էության կիրառել է հավելվածային այլ կարգ, մասնավորապես անհետևյալ օրենսդրական արգելիչը՝ ստացած հավելվածները հավելվել է նվազագույն աշխատավարձի մեջ: Արդյունքում, աշխատողը ստացել է չնչին հասուցում:

Վերջապես, աշխատավարձի մասին խոսելիս անհրաժեշտ է անդրադառնալ աշխ. օր-ի 129-րդ հոդվածով կարգավորվող արձակման նոտասին: Համաձայն այդ հոդվածի՝ աշխատանքային դրժանագիրը լուծվելու դեպքում գործատու աշխատողին վճարում է արձակման նոտաս: Կախված աշխատանքային դրժանագրի լուծման հիմքերից՝ այն, որդես կանոն, կարող է լինել երկբարձր կամ մեկամսյա միջին աշխատավարձին համարժեք: Այն դեպքում, երբ աշխատողը դիմում է դասարանին իրեն նախկին աշխատանքում վերականգնելու դիմումագրով, բնական է, նա իր հայցադիմումում չի մասնաճի արձակման նոտասի մասին: Այն դեպքում, երբ դասարանը մերժում է աշխատողի՝ նախկին աշխատանքում վերականգնվելու դիմումագրի, փորձագետների կողմից ուսումնասիրված որևէ գործում չհայտնաբերվեց մեկ օրինակ, երբ դասարանը վճռում գործատուին դարձվողները վճարել արձակման նոտասը: Մինչդեռ արձակման նոտասը անհնար է աշխատանքային դրժանագրի լուծմանը, ինչը հայցադիմումում չի կարող դիմումագրի աշխատողը, քանի որ նա դիմում է աշխատանքում վերականգնվելու դիմումագրով: Այն մերժելու դեպքում դասարանը ղեկ է անդրադառնալ այդ խնդրին և առաջինը աշխ. օր-ով սահմանված այս արձանության առաջինը:

2. Ծառայողական առաջխաղացման հարցերում աշխատողների հավասարության ապահովում

Աշխ. օր-ի 3-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունք է հանդիսանում աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, սարիքից, համոզմունքներից կամ սեռականությանից, կուսակցություններից, արհեստակցական

միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հասկանիչների հետ չկառված այլ հանգամանքներից:

Բացի այդ ընդհանուր դրույթից՝ աշխատողների ծառայողական առաջխաղացմանը վերաբերող նշանակալի է գտնել աշխ. օր-ի 132-րդ հոդվածում, համաձայն որի՝ աշխատողների անձնական սլյալների մշակումը կարող է իրականացվել բացառապես օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դասակարգման կատարման աղահովելով, աշխատողների աշխատանքի տեղավորմանը, ուսուցմանը, աշխատանքում առաջխաղացմանը, աշխատողների անձնական անվտանգության աղահովմանն աջակցելով, կատարվող աշխատանքի ֆանակը և որակը վերահսկելով ու գույքի ամբողջականությունն աղահովելով նդատակով:

Բերված դրույթներից կարելի է անել երկու կարևոր հետևություն.

1) օրենքը թույլ է տալիս սարքերակված մոնեցում հանդես բերել աշխատողի նկատմամբ՝ ելնելով նրա գործնական հասկանիչների հետ կառված հանգամանքներից.

2) աշխատանքում առաջխաղացումը օրենքի համաձայն՝ կարող է իրականացվել աշխատողի անձնական սլյալների հիման վրա:

Միևնույն ժամանակ ղեկ է փաստել, որ աշխ. օր-ն ընդհանուր առմամբ լռում է աշխատանքում առաջխաղացման հարցի վերաբերյալ և չի սահմանում դրա իրականացման կարգը և դայմանները: Դա իր հերթին ենթադրում է գործատուի լայն հայեցողական լիազորություններ նման հարցեր լուծելիս, ինչը վերջինիս անբարեխիղճ մոնեցման դեղմում անխուսափելիորեն կհանգեցնի մյուս աշխատողների իրավունքների և համադասախանաբար Դաշնագրի 7-րդ հոդվածի խախտմանը:

Նման դարագայում խիստ կարևոր է իրավակիրառ մարմինների կողմից վերը նշված օրենսդրական դրույթների սարածական մեկնաբանություն տալուց զերծ մնալը և աշխատանքում առաջխաղացման հարցը ֆնուրյան առարկա դառնալու դեղմում բացառապես Դաշնագրի 7-րդ հոդվածում ամրագրված՝ աշխատողի որակավորման և աշխատանքային ստաժի չափանիշներով առաջնորդվելը:

Հասկաղես կարևոր է բացառել գործատուների կողմից այլ չափանիշների կիրառման հնարավորությունը, ինչղես օրինակ՝ աշխատանքային արտադրողականությունը: Վերջինս ռուկայական սնեստական հարաբերությունների դայմաններում ղեկ է ուղղակի կախվածության մեղ գտնվի գործատուի, մասկարարների, աղրանքների կամ ծառայությունների իրացման ռուկայի, արտադրության ողրտի հետ կառված սնեստական ցուցանիշներից և բազմաթիվ այլ հարցերից: Նման մոնեցումը, անուոես, կարող է հանգեցնել աշխատողների իրավահավասարության խախտման՝ ֆողարկելով գործատուի կողմից նախատղատկության դրսնորման իրական ռարժառիթները:

Բացի այդ, ղեկ է նկատի ունենալ, որ Դաշնագիրը սահմանում է աշխատանքային ստաժի ընդհանուր հասկացությունը և որևէ սարքերակում չի դնում մասնագիտական և ոչ մասնագիտական ստաժների միղ: Այսինքն՝ մասնագիտական ստաժը ղեկ է հաշվի առնել, բայց աշխատանքում առաջխաղացումը դրանով դայմանավորելը կհակասի Դաշնագրի 7-րդ հոդվածին:

Ծառայողական առաջխաղացման հետ առնչվում է նաև ֆաղաֆացիական ծառայողների աստեսավորման հարցը: Վերաֆննիչ դասարանի ակտերի ուսումնասիրության ընթացքում հայտնաբերեցինք գործեր, որտեղ դասասխանողը ՀՀ առևտրի և Տնտեսական զարգացման նախարարությունն է: Առաջին ասյանի դասարանը կայացրել էր վճիռ աշխատողի (ֆաղ. ծառայողի) օգտին, իսկ Վերաֆննիչ դասարանը՝ մերժել հայցերը:

Աստեսավորումը չդիմացավ և առիթ հանդիսանալով աշխատանքի ազատելու «անհնազանդ»՝ իրենց իրավունքների դաժնորոշմամբ հանդես եկող աշխատողներին: Այդ կադրակազմով «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքը սահմանում է մի բարձր երաշխավորում, մասնավորապես՝ ֆաղաֆացիական ծառայողի հերթական աստեսավորումը անցկացվում է 3 արժանի մեկ անգամ, իսկ ֆաղաֆացիական ծառայողի արժանատի աստեսավորումը անցկացվում է նրան դաժնորոշման նշանակելու իրավասություն ունեցող դաժնորոշման անձի դասձայնարանում որոշման հիման վրա կամ ֆաղաֆացիական ծառայողի համաձայնությամբ: Նույն օրենքը սահմանում է, որ ժամանակավոր անաշխատանքի ծառայողը ենթակա է աստեսավորման աշխատանքի ներկայացնելուց հետո մեկ ամիս անց միայն: Ուսումնասիրված գործում հայցվորը դասարանում ղեկավարում էր աստեսավորման նշանակման տեղում նշված է, որ աստեսավորումը անցկացվել է իր ցանկությամբ, ինչը չի համապատասխանում իրականությանը: Չնայած սահմանված երաշխիքներին՝ աշխատողն ազատվեց աշխատանքից, քանի որ «հրաժարվել է մասնակցել աստեսավորմանը», որի գոյության մասին, ըստ հայցվորի, նա տեղյակ չի եղել: Առաջին ասյանի դասարանը սահմանեց, որ գործատուի հայտարարությունն այն մասին, թե դիմողը հրաժարվել է ծանուցագիրն ստանալուց, չի կարող հիմն հանդիսանալ հայցի մերժման համար և դիմելու որդես աղացույց, քանի որ որևէ համոզիչ հիմնավորում չբերվեց և չներկայացվեց, որ հայտարարությունը դաժնար կերպով սրվել է ծառայողին, և նա հրաժարվել է այն ստանալուց: Ավելին, այդ հայտարարության վրա միայն նշված էր, որ աշխատողը հրաժարվում է այն ստանալուց, ինչը չի հաստատում որևէ անձ. որևէ անուն կամ ստորագրություն չկա հայտարարության մեջ: Չի նշված նաև, թե երբ է արվել հայտարարությունը, և երբ է անձը տեղեկացվել: Քաղաքացիական ծառայողը ենթարկվում է կարգադրական դասասխանման և ազատվում աշխատանքից: Ի սարբերություն առաջին ասյանի՝ Վերաֆննիչ դասարանը մերժեց ֆաղաֆացիական ծառայողի հայցը:

Ըստ փաստաբանի՝ սկիզբ դրվեց մի նախադեմի, համաձայն որի՝ իրենց հետ «լեզու չգտնող» ֆաղաֆացիական ծառայողներին դեմքեր չեն տեղեկացնի աստեսավորման մասին, անձամբ կկազմեն ինչ-որ հայտարարություններ՝ նշելով, որ ֆաղաֆացիական ծառայողը հրաժարվել է այն ստորագրելուց, և դրա հիման վրա դաժնորոշի կազմակերպում իրենց համար անցանկալի դաժնորոշումներին:

Խոսելով ծառայողական առաջխաղացման հավասարության մասին՝ կցանկանայինք անդրադառնալ նաև դեմոկրատիկ իրավունքային մարմինների կողմից կազմակերպված մրցույթների թափանցիկությանը և ՀՀ ֆաղաֆացիների դրանցում դաժնորոշումներ զբաղեցնելու հավասարության խնդրին: 2008 թ. հետևելով «Ազատություն» ռադիոկայանի լուրերին՝ տեղեկություն ստացանք Լոռու մարզում հիվանդանոցի Տնօրենի դաժնորոշման նշանակվելու կադրակազմով անցկացված մրցույթի վերաբերյալ: Համաձայն մարզապետի կողմից հաստատված կարգի՝ թեկնածուները նախ դիմում էին հանձնել գրավոր մրցույթ, ապա այն անցնելու դեմքում նույն օրը հանձնել քանակավոր մրցույթ: Բանավոր մրցույթում անցած թեկնածուներից մարզապետը դիմում է կասարի համապատասխան նշանակում: Գրավոր

ֆնության արդյունքներով երկու թեկնածուն անցել էին, սակայն չէին կարողացել հաղթահարել բանավոր ֆնությունը, ինչի հետևանքով մարզդեսը հայտարարեց նոր մրցույթ: Թեկնածուներից մեկը դիմեց դասարանին վիճարկելով մրցույթի արդյունքները: Նա տրոհում էր, որ հաղթահարել է բանավոր ֆնության արգելքը, և իրեն «դասված» ճանաչեցին, քանի որ մյուս թեկնածուն չէր կարողացել հաղթահարել այն: Հայցվորը ֆնության օրը որդես դիտորդի հրավիրել էր ՀՀ Ազգային ժողովում ներկայացված «Ժառանգություն» կուսակցության ղապաձևավորին, մամուլի ներկայացուցիչներին, և ըստ հայցվորի՝ *հենց նրանք կանխեցին վաղորոշ մշակված ծրագիրը*: Մենք հանդիպեցինք թե՛ մարզդեսարանի աշխատողներին և թե՛ հայցվորին: Դասական ֆնությունը ընթանում է, սակայն կցանկանայինք ահազանգել մտահոգիչ մի հանգամանքի մասին: Մասնավորապես, մարզդեսարանից տեղեկացանք, որ ֆնության ձայնագրությունը չի դաշտանվել: Մարզդեսարանի աշխատակիցները ջնջել են այն, քանի որ օրենքով չի դաշտանվում դրա դաշտանումը: Տեղեկացանք նաև, որ դասարանը ևս զգավ, որ հնարավոր չէ վերցնել ձայնագրությունը, քանի որ այն չի դաշտանվել:

«Կարգը» հսակ կարգավորում է, թե ե՞րբ թեկնածուներից մեկը կարող է դասարան բողոքարկել մրցութային հանձնաժողովի որոշումը, և մինչև այդ ժամկետի ավարտը, կարծում ենք, դեմ է դաշտանվել մրցույթի բոլոր նյութերը: Հայտնի դարձավ, որ դասարանը չդիմեց դասախառնությանը՝ ֆրեական գործ հարուցելու միջոցառությամբ՝ գործում եղած աղյուսակը վերացնելու առնչությամբ: Դասական ֆնությունը դեռ շարունակվում է, սակայն հիմնական աղյուսակը, որում արձանագրված է ֆնության ողջ ընթացքը, անհետացած է առանց համարժեք արձագանք ստանալու ՀՀ դասական իշխանության կողմից:

3. Աշխատաժամանակի ողջամիտ սահմանափակման, հանգստի, արշակուրդի իրավունք և այդ ժամանակահատվածում վարչարությունը ստանալու իրավունք

Հանգստի իրավունքը ամենալայն ճանաչում ունեցող միջազգային իրավունքներից մեկն է, որը կիրառվում է ոչ միայն աշխատանքային դաշտանագրով աշխատողների, այլև անխիտ բոլոր անձանց նկատմամբ: Աշխատանքի միջազգային ստանդարտներով (Աշխատանքային միջազգային կազմակերպության թիվ 14, 47, 52, 106 կոնվենցիաներ) սահմանվում է ինչպես հանգստի ընդհանուր իրավունքը, այնպես էլ դրա առանձին սարքերը: Անուրի, նշված ստանդարտներին դեմ է համադասախանի նաև ներդասական օրենսդրությունը:

Կարելի է ասել, որ հանգստի իրավունքի բաղադրատարրերն իրենց ղապաձև ամրագրումն են ստացել ՀՀ օրենսդրությամբ, իսկ հանգստի իրավունքը սահմանվում է թե՛ ՀՀ Սահմանադրությամբ (Հոդված 33), և թե՛ աշխ. օր-ի՝ հանգստի ժամանակը կարգավորող առանձին գլխով (Գլուխ 18): Կարելի է ասել, որ ներդասական օրենսդրությամբ սահմանված աշխատանքային նորմերն ընդհանուր առմամբ համադասախանում են միջազգային ստանդարտներին, իսկ որոշ դեպքերում՝ նույնիսկ նախատեսում աշխատողների համար ավելի բարենպաստ դաշտաններ: Այդպես, օրինակ, եթե Աշխատանքային միջազգային կազմակերպության թիվ 14 և 106 կոնվենցիաներով նախատեսվում է ամենաբարձր անընդմեջ հանգիստ 24 ժամ ժամանակությամբ, ապա Օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ ամենաբարձր հանգստի նվազագույն ժամանակությունը սահմանվում է 35 ժամ: Համանման կերպով ամենամյա արձակուրդից օգտվելու իրավունքը, Աշխատանքային

միջազգային կազմակերպության թիվ 52 կոնվենցիայի համաձայն, առաջանում է մեկ սարվա անընդմեջ աշխատանքից հետո, մինչդեռ Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ այդ արձակուրդը սրամադրվում է վեցամսյա աշխատանքից հետո, իսկ կողմերի համաձայնությամբ՝ նաև ավելի վաղ ժամկետում: Ավածք, իհարկե, չի նշանակում, որ գործատուներն իրավասու են սահմանափակել աշխատողների ամենաբարձր անընդմեջ հանգստի կամ ամենամսյա արձակուրդից օգտվելու իրավունքը միջազգային սահմանափակումների շրջանակներում, քանի որ ներդաստանային նորմը ղեկ է դիսվի որդես ավելի բարենպաստ աշխատողների համար, ուստի՝ դասարանի ուժ ունեցող:

Հարկ է նշել նաև, որ Ռաբոտայի և աշխատանքային իրավունքի հարցերը կարգավորող այլ միջազգային ակտերը հանգստի իրավունքը վերադառնում են ոչ միայն աշխատանքային հարաբերությունների կողմ հանդիսացող, այսինքն՝ աշխատանքային դրամատագրվ աշխատողներին, այլև յուրաքանչյուր անձի, այդ թվում՝ ֆալսաբանության իրավական դրամատագրվ ծառայություններ մատուցող կամ աշխատանք կատարող անձանց, նույնիսկ՝ անհաս ձեռնարկատերերի: Մակայն ներդաստանային աշխատանքային օրենսդրությունն իր կարգավորման դրսից դուրս է թողնում նշված անձանց, ուստի նման դրամատներում ղեկ է իմանալ այն կոնկրետ իրավունքները և/կամ արտոնությունները, որոնք միջազգային սահմանափակումներ վերադառնում են ոչ միայն աշխատանքային դրամատագրի կողմերին, և աղախովել դրանց կատարումը, ինչդեռ օրինակ՝ վեցօրյա նվազագույն արձակուրդի իրավունքը, որը նախատեսված է թիվ 52 կոնվենցիայով:

Ղեկ է նկատել, որ դատարաններում գրեթե բացակայում են աշխատանքային վեճերը՝ կառված հանգստի կամ աշխատանքային հետ: Կցանկանալիք անդրադառնալ Վերաբնակիչ դատարանի կողմից վերջերս նշված մի գործի, որում աշխատողը ղեկում էր, որ աշխատել է աշխատանքային դրամատագրում սահմանված 0,5 դրսից ավելի: Նա դատարանին խնդրեց ուսումնասիրել գրանցամատայանները, որտեղ նշված է, թե որ ժամին է ներկայացել աշխատանքի, որդես վկա հրավիրել հավաղախին, հերթադասներին, որոնք կհաստատեն գործատուի մոտ աշխատանքային հերթերը, ինչը և կհիմնավորեր, որ նա աշխատել է ավելի, քան դասանշվում էր: Աշխատողը խնդրում էր հատուցել ավել կատարած աշխատանքի համար, քանի որ նա մնացել էր աշխատանքի վայրում ոչ թե իր ցանկությամբ, այլ գործատուի կողմից վաղորդ հաստատված գրաֆիկին համարատատատատ: Վերաբնակիչ դատարանը մերժեց բոլոր միջնորդությունները՝ ուսումնասիրելու գրանցամատայանները, հրավիրելու վկաներին, և վճռեց մերժել հայցվորի դասանշը, քանի որ նա չկարողացավ հիմնավորել դաս:

Փատարանների հետ գույցները ցույց սվեցին, որ սա միակ դեղը չէ: Նրանք հաստատեցին, որ սահմանված աշխատանքային ակտերը աշխատելու համար աշխատողների դասանշները նշելիս դատարանները մերժում են միևնույն հիմքով՝ աշխատողին չի հաջողվել հիմնավորել իր դասանշները: Նրանք նշեցին, որ դեռևս չի եղել որևէ գործ, երբ դատարանը նշելի վկաներին կամ ուսումնասիրելով այլ գրավոր փատարթեր՝ փորձի դարգել, թե ինչքան է իրականում աշխատել աշխատողը: Նման դասանշները մերժվում են, իսկ փատարանների վկայությամբ, դատարաններն անգամ բորոքվում են «նման մանք դասանշներ» ներկայացնելու դեղում, քանի որ ստիղծված են վասնել ժամանակը: ՄԱԿ-ի Չարգացման ծրագրի փորձագետներից մեկը մատակցել է մի այդդիսի նիստի և հաստատեց, որ Վերաբնակիչ դատարանի կողմից դժգոհությամբ ընդունվեց ավել աշխատանք ժամանակի համար հատուցման դասանշը, և մերժվեցին դրանք դարգելում ուղղված բոլոր միջնորդությունները:

ԲԱԺԻՆ 2

ԽՎՐԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՖԻ ԳՅՈՒՔԵՐ

Աշխատանքային հարաբերությունների առկայություն

Ա-ն՝ որդես որակսիկանս, աշխատում է ձեռնարկությունում: Հնարավոր է առկա հարաբերությունները որակել իբրև աշխատանքային: Եթե՝ այո, ապա ո՞ր դեղորայքով: (Քննարկել հարկային մարմինների և աշխատողի սեսանկյունից):

Ա-ն մեքենա է վարձել ընկերությունից և վարում է այն իբրև սափսի այդ ծառայության ցանցում: Քննարկել հարաբերությունների բնույթը, ինչդիպի՞ հանգամանքներ կարող են հիմն հանդիսանալ դասարանի համար՝ հարաբերությունները աշխատանքային որակելու համար: Հաշվի առնել այն հանգամանքը, որ ընկերությունը կարող է որոշակի հրահանգներ սալ վարորդներին, որդեսգի աղաճի վերջիններիս կողմից խախտումների բացառումը (ճանադարհատարանադրային) և մեքենաների դահողանությունը:

Քննարկել կալանավորված անձի և քեակասարողական հիմնարկի միջև առկա հարաբերությունների բնույթը. հնավոր է դրանք որակել աշխատանքային:

Քննարկել երկու անձի մասնակցությունը ռահողի և վնասների բաշխմանը և նրանցից մեկի դահանջով առկա հարաբերությունները ռեսրոակսիլ աշխատանքային ճանաչելը:

Անորոշ և որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրեր

Աշխատանքային պայմանագրի բացակայության դեղորայքով գործում է անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագրի համար սահմանված ռեժիմը: Ունի՞ արդյոք գործատուն հնարավորություն՝ աղացուցելու, որ այն կնքվել է բանավոր որոշակի ժամկետով:

Այն դեղորայքով, երբ անձի հեք կնքվում է որոշակի ժամկետով պայմանագիր, ասեք, Բ-ին փոխարինելու նղասակով, սակայն վերջինիս անունը նեված չէ պայմանագրում, ինչդե՞ս կորակեք պայմանագիրը:

Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիրն ավարսվում է, և նոր պայմանագիր չի կնքվում, այն դառնում է անորոշ ժամկետով կնքված: Իսկ եթե մեկ ամիս անց, ասեք, կողմերը կնքում են որոշակի ժամկետով նոր պայմանագիր, ինչդե՞ս կորակեք:

Դիսկրիմինացիա

Համանման սխալների դեղմում կարող է արդյոք գործասուն կիրառել կարգադատական սարքեր սույժեր:

Քննարկել խտրականության առկայությունը, երբ թուակի անցնելիս տղամարդկանց և կանանց համար սահմանվում են սարքեր տարիքներ, և ընդհանրադեպ՝ որոշակի տարիքի հասնելիս «թուակի ուղարկելու» ինստիտուտի իրավաչափությունը:

Երկարատև փորձը և բարձր վարձատրությունը: Գնահատել՝ որ դեղմեում է առկա դիսկրիմինացիոն մոտեցում աշխատողների միջև:

Անձին փոխարինելիս նոր աշխատողին բարձր աշխատավարձ վճարելը դիտվում է արդյոք խտրականություն, դատարարներ է աշխատողի վերադարձի դեղմում գործասուն վճարել նրան նույնչափ, եթե՝ ոչ, ադա ի՞նչ հիմնավորմամբ:

Տարբեր

Անկախ նրանից, որ դատարարի համար ակնհայտ է որոշակի ժամկետով դայմանագիր կնքելու հիմքի բացակայությունը, նա իրավունք չունի սեփական նախաձեռնությամբ վերաորակավորել դայմանագիրը: Մինչդեռ այն դեղմում, երբ դայմանագիրն ընդհանրադեպ բացակայում է, նա դատարար է սեփական նախաձեռնությամբ տալ իրավական որակավորում առկա հարաբերությանը:

Գնահատել աշխատանքային դայմանագրի այն դրույթի իրավաչափությունը, որը երաշխավորում է աշխատողին՝ աշխատելու սվյալ կազմակերպությունում, ասեմբ, առնվազն հինգ տարի:

Բացի վերը նշված գործերից/հիմնականորենից՝ ուսումնական ձեռնարկում ներկայացվել է մոտ 25 դատական գործ, որոնցից առանձին օրինակներ ևս դասավանդողի հայեցությամբ կարող են ֆննսարկվել ունկնդիրների հետ:

ԲԱԺԻՆ 3

Դասընթացի գնահատում

Դասընթացի վերաբերյալ Ձեր տղավորությունները և գնահատականը իմանալու, ուսումնական դասընթացի վերամշակման և կատարելագործման ժամանակ Ձեր նկատառումները հաշվի առնելու համար խնդրում ենք դասասխսանել ստորև նշված կարճ հարցերին:

1. Դասընթացի ժամանակ ինչդերձ են ներկայացվել ՄԱԿ-ի ֆնանսաված դաշնագրի աշխատանքային իրավունքներին վերաբերող հոդվածները և դրանց իմոլեմենտացիան ՀՀ-ում.

- շատ լավ,
- լավ,
- բավարար,
- անբավարար:

2. Ինչդերձ են ֆնանսավել այդ նորմերը Ձեր դրակտիկայում իրականացնելու եղանակները.

- շատ լավ,
- լավ,
- բավարար,
- անբավարար:

4. Ինչդերձ են գնահատում դասընթացին ներկայացված հիմնախնդիրների ընտրությունը.

- շատ լավ,
- լավ,
- բավարար,
- անբավարար:

5. Ինչդերձ են գնահատում դասընթացի թեմաներին հասկացված ժամանակահատվածը.

- կարճ էր,
- բավարար էր,
- երկար էր:

6. Ինչդերձ են գնահատում փորձագետի կողմից ներկայացված դասախոսությունները.

- շատ լավ,
- լավ
- բավարար,
- անբավարար:

7. Ինչդերձ են գնահատում դասընթացի օրջանակներում կազմակերմված աշխատանքային խմբերի աշխատանքը և ֆնանսավումները.

- շատ լավ,

- լավ,
- բավարար,
- անբավարար:

8. Ինչդեպքում եք գնահատում դասընթացների ժամանակ ուսումնական նպատակներով սրամադրված նյութերը.

- շատ լավ,
- լավ,
- բավարար,
- անբավարար:

9. Դասընթացի արդյունքում Դուք արդյո՞ք ձեռք եք բերել աշխատանքային իրավունքի կիրառման առանձնահատկությունների վերաբերյալ լրացուցիչ գիտելիքներ, հմտություններ՝ միջազգային իրավանորմների, միջազգային դարկսիկայի վերաբերյալ: Եթե այո՝ նշեք մի քանիսը.

10. Ձեր կարծիքով՝ ո՞րն է մարդու իրավունքների ոլորտում դասավորների վերադաստատման լավագույն մեթոդը:

11. Այլ մեկնաբանություններ:

Տղախառնակը՝ 300 օրինակ. թղթի չափսը՝ 165x230 մմ, 34 էջ
Դիզայնը և տպագրությունը՝
Time to Print օնլայնի տպագրության սրահի («ԹԱՄԿ» ՍՊԸ)
Երևան, Խանջյան 15/55, հեռ.՝ (374 10) 54-76-56, էլ-փոստ՝ info@task.am
www.task.am