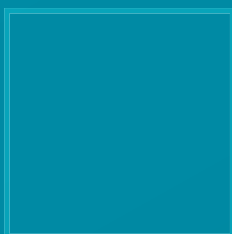


ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և
մշակութային իրավունքների միջազգային
դաշնագրի «Աշխատանքի և աշխատանքի արդար
և բարենպաստ տայմանների իրավունք»-ի
իրացումը ՀՀ դասարանների կողմից



Երևան 2009





ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

**ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային
իրավունքների միջազգային դաճազրի «Աժխասանֆի և
աժխասանֆի արդար և բարենդաս տայմանների իրավունք»-ի
իրացումը ՀՀ դասարանների կողմից**

Վերլուծությունը կատարվել է 2008թ-ի հունվարի 1-ի դրությամբ

Երևան 2009

Երախագիտության խումբ

2008թ. Միավորված ազգերի կազմակերպության Չարգացման ծրագրի (ՄԱԶԾ) Հայաստանի գրասենյակը ՀՀ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի աջակցությամբ անցկացրեց ուսումնասիրություն ՀՀ դատարաններում ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների դաշնագրերի կիրառելիության մակարդակը բացահայտելու նպատակով: Ուսումնասիրությունը իրականացրեցին ՄԱԶԾ ազգային փորձագետներ՝ ի.գ.թ. Դավիթ Հակոբյանը, ի.գ.թ. Արթուր Ղամբարյանը և ի.գ.թ. Տիգրան Սերոբյանը: Ծրագրի այս փուլում ուսումնասիրվեց ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագրի «Աշխատանքի և աշխատանքի արդար և բարենպաստ պայմանների իրավունքի» և ՄԱԿ-ի Խոշանգումների և դաժան, անմարդկային կամ արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքի ու պատժի այլ չևերի դեմ կոնվենցիայի իրացումը ՀՀ դատարանների կողմից ինչի արդյունքում պատրաստվեցին երկու առանձին զեկույցներ: Չեկույցները լրամշակվել են ՀՀ Դատական դեպարտամենտի և ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների գերագույն հանձնակատարի գրասենյակի կողմից սրված փորձագիտական կարծիքի և առաջարկությունների հիման վրա:

ՄԱԶԾ գրասենյակը շնորհակալություն է հայտնում բոլոր այն կազմակերպություններին և փորձագետներին, որոնք աջակցություն են ցուցաբերել փորձագիտական խմբին զեկույցը պատրաստելու ընթացքում: Առանձնահատուկ շնորհակալություն ենք հայտնում ՀՀ Մարդու իրավունքների պաշտպանին, ՀՀ Դատական դեպարտամենտի ղեկավարությանը և ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների գերագույն հանձնակատարի գրասենյակին ուսումնասիրությանը մասնագիտական աջակցություն ցուցաբերելու, անհրաժեշտ նյութերը սրամատչելու և զեկույցի վերաբերյալ փորձագիտական կարծիք և առաջարկություններ ներկայացնելու համար:

Հիշեցում

Չեկույցը պատրաստվել և սպագրվել է ՄԱԶԾ Հայաստանի գրասենյակի «Մարդու իրավունքների պաշտպանություն, խթանում և կրթություն» և «Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի կարողությունների հզորացում» ծրագրերի շրջանակներում ՄԱԶԾ և Ըվեդիայի միջազգային զարգացման գործակալության ֆինանսական աջակցությամբ: Չեկույցում արտահայտված տեսակետները պատկանում են հեղինակներին, և պատրաստող չէ, որ արտահայտեն ՄԱԿ-ի, ներառյալ ՄԱԿ-ի Չարգացման ծրագրի և Ըվեդիայի միջազգային զարգացման գործակալության տեսակետները:

Չեկույցը պատրաստվել է 2008թ. հունվար ամսին:

Համառոտագրություններ 4

Նախաբան 5

 ա. Դաճնագրի հեղինակությունը իրավահրացման ոլորտում 5

 բ. Վերլուծության առարկան 6

 գ. Մեթոդաբանություն 8

1. ԱՇխատանքի արդարացի և բարենպաստ դայմանների դաճմանություն 11

 1.1 Աշխատանքի արդար վարձատրության իրավունք 11

 1.2 Ծառայողական առաջխաղացման հարցերում աշխատողների հավասարության աղահովում 14

 1.3 Աշխատաժամանակի ողջամիջ սահմանափակման, հանգստի, արձակուրդի իրավունք և այդ ժամանակահատվածում վարձատրություն ստանալու իրավունք 16

2. Աշխատանքի իրավունքի դաճմանությունը 19

 2.1 Օսարեկրացիների իրավունակությունը աշխատանքային իրավունքում 19

 2.2 Աշխատանքային իրավահարաբերության ռեսուրսկիվ ճանաչումը 20

 2.3 Անորոշ ժամկետով աշխատանքային դայմանագրի գերակայությունը 23

 2.4 Աշխատանքում վերականգնվելու դաճմանի հայցային վաղեմության ժամկետ 24

 2.5 Գործատուի կամքի գերակայության ամրագրում 25

 2.6 Աշխատանքային դայմանագրի լուծման երաշխիքների դաճմանությունը 27

 2.7 Հղի կանանց աշխատանքի իրավունքի դաճմանությունը 30

Առաջարկություններ 31

■ | Համառոտագրություններ

Դաճնագիր	ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաճնագիր
Հռչակագիր	ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների հանրնդիանուր հռչակագիր
Կոմիտե	ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կոմիտե
ՀՀ աշխ. օր.	ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք

ա. Դաճնագրի հեղինակությունը իրավաիրացման ոլորտում

1993 թվականին Հայաստանի Հանրապետությունը միացել է Դաճնագրին: Համաձայն ՀՀ Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի՝ միջազգային դրամանագրերը ՀՀ իրավական համակարգի բաղկացուցիչ մասն են կազմում: Այդուհանդերձ, ՀՀ դատական ակտերի և գործադիր իշխանության մարմինների (Աժխասանքի ղեկավարական ժողովրդական և այլն) իրավակիրառ ակտերի ուսումնասիրության արդյունքում դարձվեց, որ Դաճնագրին որևէ հղում չի կատարվել:

Միջոց է, որ ճիշտ է ընկալվում միջազգային դրամանագրերով ՀՀ սահմանած ղոզիսիլ ղարսավորությունների էությունը, ինչը ենթադրում է հսակ արդյունավետ կառուցակարգերի ընդունում՝ սահմանած ղարսավորությունների ղասճաճ կատարման համար: Ի սարբերություն ՄԱԿ-ի «Քաղաքական և քաղաքացիական իրավունքների մասին» դաճնագրի, որով մասնակից ղետությունները ղարսավորվում են առանց որևէ վերադասման հարգել և աղաիովել Դաճնագրով ամրագրված իրավունքները, Դաճնագրի 2-րդ հոդվածը սահմանում է, որ մասնակից ղետություններն իրենց նետուրսների առավելագույն սահմաններում ղարսավոր են միջոցներ ձեռնարկել, որդետսզի ասիճանաքար բոլոր անհրաճետ եղանակներով, ներաղյալ մասնավորաղետ՝ օրենսդրական միջոցների ընդունմամբ, աղաիովի մարդու՝ Դաճնագրով սահմանված իրավունքների լրիվ իրականացումը: Դաճնագրով սահմանված ղարսավորությունների էությունը ճիշտ ընկալելու նղասակով Կոմիսեն 1990 թվականին ընդունեց 3-րդ ընդհանուր մեկնաքանությունը¹, որով սահմանվեց, որ ղետությունը հաճվետության մեջ ղետ է նեի ոչ միայն ձեռնարկված միջոցները, այլև՝ հիմնավորի, թե ինչու են այդ միջոցները գնահատվել որդետ «առավել հարկ եղած»²: Բացի օրենսդրական միջոցներից՝ Կոմիսեն կարևորեց նաև դատական ղաճեղանության արդյունավետ մեխանիզմների առկայությունը³: Դաճնագիրը մասնակից ղետությունների վրա դնում է ոչ միայն «միջոցի ղարսավորություն», այլ ինչ-որ եղև նաև «արդյունքի ղարսավորություն», ինչը ենթադրում է, որ ղետության ղարսավորությունը միջազգային հանրության նկատմամբ չի սահմանավակվում հարկ եղած միջոցներ ձեռնարկելով, անհրաճետ է հասնել իրական արդյունքի: Նրանք ղետ է հիմնավորեն, որ դրանք այդ ղաիին իսկաղետ հանդիսացել են հարկ եղած միջոցներ, և ղետական իշխանության ողջ գործունեությունն ողղված է ասիճանաքար հասնելու Դաճնագրով սահմանված իրավունքների լրիվ իրականացման աղաիովմանը ՀՀ սարածում:

Այս հետազոտության ընթացում փորձագետների կողմից ավելի քան 100 դատական ակտերի ուսումնասիրությունը (քննված 2006-2008 թթ.) վկայում է, որ որևէ դատավոր կամ փաստաքան չի վկայակոչել քննարկվող Դաճնագիրը: Ավելին, փորձագետներից մեկը հանդես եկավ կոնկրետ գործով՝ որդետ միջազգային դրակսիկայում քաղաքացիական հասարակության կողմից լայնորեն կիրառվող *amicus curiae* և խնդրեց ՀՀ Վճռաքել դատարանին վճռաքել բողոքն ընդունել վարույթ և ղարգաքանել դրանում արծարծված մի ճարք վիճելի հարցեր (2008 թ. փետրվար): Փորձագետը մասնաճեց, որ ՀՀ դատական ասյանները սարբեր կերղ են կիրառում օրենքը աճխասանքում վերականգվելու համար սահմանված մեկամսյա ճամկետի բացթողումը հարգելի ձանաչելու, միևնույն գործասուի մոտ որոճակի ճամկետով աճխասանքային դրամանագրերի համար սահմանված հնգամսյա ճամկետն անցնելու իրավական հետևանքների կաղակցությունը և այլն: Վճռաքել դատարանը մերճեց բողոքի ընդունումը և ձեռնղաի մնաց առաջաղրված որևէ հարցի ղասասխանելուց:

Հասարակական կազմակերղությունների («Մարդու իրավունքների Մախարովի հայկական կենտրոն», «Ընդդեմ իրավական կամայականության», Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի՝ Վանաճորի գրասենյակ), Աճխասանքի ղետական ժողովրդական, Հայաստանի արհեստակցական միղությունների կոնֆեղերաղայի ներկայացուցիչների հետ հանդիղումները հաստատեցին, որ նրանց ղաճեղանական նամակներում, դատավարական փաստաթղթերում չի վկայակոչվել քննարկվող Դաճնագիրը: Փորձագետների հարցին՝ Դաճնագրի անտետումն արղոք չիմացղալմն,

1 The nature of States parties obligations (Art. 2, par.1) : . 14/12/90, CESCR General Comment 3, [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(symbol\)/CESCR+General+comment+3.En?OpenDocument](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(symbol)/CESCR+General+comment+3.En?OpenDocument)
2 Ibid, 4-րդ ղարագրաթ
3 Ibid, 5-րդ ղարագրաթ

թե՞ անհարբերության արդյունք է, իրավադատականները դատաստանեցին, որ դատավորները, որոնք կանոն, «լուրջ չեն վերաբերվում» միջազգային ոչ խստակ և արդյունավետ իրավակիրառ կառուցակարգեր չունեցող փաստաթղթերին, և որ միակ միջազգային «արդյունավետ» փաստաթուղթն այս դեպքին ՀՀ-ում «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների դատարանության մասին» եվրոպական կոնվենցիան է, այն էլ թերևս այն դատաձևով, որ վերջինիս գործողությունն անմիջականորեն նախատեսված է ներդրական օրենսդրությամբ, և դրա չկիրառման կամ ոչ դատաձև կիրառման դեպքում առկա է անբարենդաս հետևանքների անմիջական ստառնալիք: Հարկ է նշել նաև, որ ՀՀ դատական դեպարտամենտը, որն զբաղվում է դատական դրակազմակերպի վերլուծությամբ, դեռևս չի իրականացնում ըստ առանձին միջազգային փաստաթղթերի կիրառման որևէ հետազոտություն:

բ. Վերլուծության առարկան

Թեև Դաշնագրի վերաբերյալ իրազեկումը բավականին ցածր է հասարակության մեջ, իրավակիրառողները այն չեն վկայակոչում, այնուամենայնիվ, նրա մի շարք նորմեր գործում են անմիջականորեն, նրանով սահմանված են մասնակից ղեկավարությունների համար մի շարք կոնկրետ դատարարություններ: Այս համագամանքը հնարավորություն է սալիս ուսումնասիրելու նշված նորմերի դաժնությունը և կիրառումը ՀՀ դատական մարմինների կողմից:

Կոմիտեի՝ 6-րդ հոդվածի առնչությամբ արված 18-րդ ընդհանուր մեկնաբանությունը աշխատանքի իրավունքը բնորոշում է որպես մարդու այլ իրավունքների իրացման համար անհրաժեշտ և անձի արժանապատվության հետ ուղղակիորեն կապված իրավունք: Յուրաքանչյուր ով ունի է և ունենա աշխատելու հնարավորություն, ինչը թույլ կտա նրան ադրիտ արժանապատիվ: Աշխատանքի իրավունքը նդատում է անձի և նրա ընտանիքի գոյատևմանը, և այնհանով, որհանով անձը ազատորեն է ընտրում կամ ընդունում է աշխատանքը, այն նդատում նաև նրա զարգացմանն ու ճանաչմանը հասարակության մեջ (դ.1):

Հաճվի առնելով անձի զարգացման համար աշխատանքի իրավունքի հիմնարար լինելը՝ դրա դատարանության մեխանիզմները սահմանող աշխատանքային իրավունքը որոշակի առումով դիտվում է «ապոնոմ» հարակից վարչական և ֆադաբացիական իրավունքի ճյուղերից: Աշխատանքային իրավունքի ավտոնոմիայի հիմքում ընկած է դայմանագրի մի կողմ հանդիսացող աշխատողի շահերն առավել հաճվի առնելու միտումը: Արևմտեվրոպական դատական դրակազմակերպ, այդ թվում՝ սահմանադրական արդարադատությունը, ճանաչել է աշխատողի՝ ձեռնարկության կառավարմանը, աշխատանքի դայմանների որոշմանը մասնակցելու, աշխատանք ձեռք բերելիս հավասար հնարավորություն ունենալու իրավունքները, որոնք որոշակիորեն սահմանափակում են ազատ ձեռներեցության, դայմանագրի ազատության, դատավարության ընթացքում կողմերի իրավահավասարության և ֆադաբացիաիրավական մի շարք այլ սկզբունքներ:

«Աշխատավորակներն» դիրբորոշման ադադակման գործում մեծ է դատարանների դերը: Նրանք մի կողմից հետևում են օրենսդրություն/կոլեկտիվ դայմանագրերով սահմանված նորմերի դաժնությունը՝ արձագանքելով դրանց խախտումներին, միևնույն ժամանակ նորհուր դայմաններ առաջադրելով (դատական դրակազմակերպ) զտում են գործատուի՝ սուբորդինացիոն հարաբերություններով դայմանավորված լծակների կիրառման չարաճահույններ:

Նշված հետազոտության օրջանակում վերլուծության կենթարկվի Դաշնագրով սահմանված աշխատանքի իրավունքի, աշխատանքի արդարացի և բարենդաս դայմանների իրավունքի դատարանությունը ՀՀ դատարանների կողմից, մասնավորադես կվերհանվեն առավել հաճախ հանդիդող խախտումները, օրենսդրական բացերը, կառաջարկվեն դրանց վերացման և լրացման ուղիներ:

Դաշնագրի 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ մասնակից ղեկավարությունները ճանաչում են աշխատանքի իրավունքը, որը ներառում է յուրաքանչյուր մարդու՝ իր ադրուտի համար աշխատանքով վասակելու հնարավորություն սահմանելու իրավունքը, որը նա ազատորեն ընտրում է կամ որին նա ազատորեն համաձայնում է: Ի սարբերություն Դաշնագրի 6-րդ հոդվածի՝ ՀՀ աշխ. օր-ի 3-րդ հոդվածը որոշե սկզբունք սահմանում է աշխատանքի ազատությունը, ներառյալ աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է կամ որին ազատորեն համաձայնում է), աշխատանքային ունակությունները սնօրինելու, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ընտրության իրա-

վումբը: Գործող խմբագրությամբ ՀՀ աշխ. օր-ը չի նախատեսում աղյուսի համար բավարար միջոցներ վասսակելու իրավունքը աշխատանքի իրավունքի կազմում, այլ կերպ ասած՝ չի անդրադառնում վարձատրության որակական կողմին :

Դաճնագրի 7-րդ հոդվածի համաձայն՝ մասնակից ղեկությունները ճանաչում են յուրաքանչյուր անձի դասկանող աշխատանքի արդար և բարենդաս տայմանների իրավունքը⁴: Թեև Դաճնագիրը սղառիչ կերպով չի բացահայտում «արդար և բարենդաս տայմաններ» հասկացությունը, այնուամենայնիվ, սալիս է նման տայմանների որակի դրսևորումներ, մասնավորադես՝ ղեկությունները դես է աղահովեն աշխատանքի անվսանգ և առողջ տայմաններ, հանգսի և ազատ ժամանակ, աշխատաժամանակի ողջամիս սահմանափակում և դարբերական վճարվող արձակուրդ, երաշխավորեն բոլորի համար բացառադես աշխատանքային սսաժի և որակավորման հիման վրա ծառայողական առաջխաղացման հավասար հնարավորություն, ինչդես նակ աղահովեն այնդիսի վարձատրություն, որը որդես նվազագույնը բոլոր աշխատողների համար կաղահովի արդար աշխատավարձ և՛ նրանց, և՛ նրանց ընսանիքների համար բավարար գոյություն՝ սույն Դաճնագրի դրոյթներին համաղատասալիսան:

Աշխատանքի արդար և բարենդաս տայմանների իրավունքը բնորոշելու և ներդեսական դասական դրակսիկայում դրա իրագործման վերլուծության նղատակով, նախ և առաջ, դես է հասկանալ, թե ինչ են այնդիսի տայմանները, և ինչդես են որոշում դրանց արդարացիությունը և բարենդատությունը: Միջագղային իրավունքը չի սալիս աշխատանքի արդար և բարենդաս տայմանների ճգրիս և աներկբա սահմանում՝ թերևս սարբեր ներդեսական համասեբսերում դրանց իրագործման առանձնահակությունները հաշվի առնելու անհրաժեսոսղայմը տայմանավորված ճկունության նկատառումներով: Դաճնագիրը վկայակոչում է մարդու աշխատանքի արդար և բարենդատ տայմանների իրավունքի որոշ բաղադրասարբեր, սակայն դա չի նեանակում, որ միայն դրանք են ենթակա �ղահղանության: Աշխ. օր-ի 3-րդ հոդվածը, որով սահմանվում են աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքները, աշխատանքի արդարացի տայմանների իրավունքի կազմում մասնանեում է աշխատանքի անվսանգության աղահովման և հիգիենայի �ղահանջները բավարարող տայմանների իրավունքը և հանգսի իրավունքը⁵: Դարձյալ դես է նեել, որ նման մոնեցումը չի հակասում ո՛չ Հռչակագրին, ո՛չ էլ Դաճնագրին, քանի որ դրանցով չեն սահմանագասվում արդար և բարենդատ տայմանները: Ավելին, սեսության մեջ նման սարանջատումը բացասրվում է միայն կիրառական նղատակահարմարության շարժառիթով, չնայած աշխատանքի վարձատրության հարցերն առավելադես հիշասակվում են արդարացի, իսկ կենսամակարղակի կամ Դաճնագրի եզրութարանությանը՝ բավարար գոյության հես կաղված հարցերը՝ բարենդատ տայմանների համասեբսում⁶:

Աշխատանքի արդարացի և բարենդատ տայմանների սահմանագասման կիրառական նեանակությունը, կարծում ենք, կարևոր է այնեանով, որեանով աշխատանքի տայմանների արդարացիության խախտման դեղդում դասարանը, միայն ազղային իրավունքով առաջնորղվելով, կմասնանեի աշխատանքային օրենսգրի 3-րդ հոդվածի խախտում (որը միևնույն ժամանակ Դաճնագրի 7-րդ հոդվածի խախտում է), իսկ բարենդատության հարցի քննարկման դեղդում օրենսգրի խախտում չի հայնաբերի, մինչդեռ առկա կլինի Դաճնագրի 7-րդ հոդվածի խախտում: Միևնույն ժամանակ, դես է նեել, որ աշխատանքի բարենդատ տայմանների մասին նեում առկա է աշխ. օր-ի 2-րդ հոդվածում, որով որդես աշխատանքային օրենսդրության նղատակ է սահմանվում աշխատանքի բարենդատ տայմանների սեղծմանը նղատելը: Սակայն, ինչդես ցույց է սալիս դրակսիկան, դասարանը աշխատանքային

4 Տեսության մեջ աշխատանքի արդար տայմանները բնորոշվում են որդես նվազագույն այնդիսի տայմաններ, որոնք հասարակական կարծիքի համաձայն անձը վասակել է իր՝ աշխատողի կարգավիճակի ուժով: Աշխատանքի բարենդատ տայմաններն իրենց հերթին կարելի է սահմանել որդես աշխատողի նվազագույն հնարավոր տայմանների համալիր՝ կոչված սեղծելու գոյության հարմարակեն միջավայր և աղահովելու իր և իր ընսանիքի անղամների լիարժեք զարգացումը և ճանաչումը սլյալ հասարակության մեջ:

5 Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են՝ 4. Յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի տայմանների իրավունքի աղահովումը /Ներառյալ՝ անվսանգության աղահովման և հիգիենայի �ղահանջները բավարարող տայմանները, հանգսի իրավունքը/:

6 Մեր կարծիքով, աշխատանքի արդար տայմանների թվին նախ և առաջ դես է դասել աշխատանքի վարձատրության առկայությունը, որը, ի թիվս այլոց, դես է լինի արդար, ինչդես նակ խսրականությունների արգելի առանձին դրոյթներ, մասնավորադես՝ հավասար աշխատանքի համար հավասար վարձատրության �ղահանջը՝ առանց խսրականության (այդ թվում՝ սեռական հականիշով) և բացառադես աշխատանքային սսաժի և որակավորման հիման վրա ծառայողական առաջխաղացման հավասար հնարավորությունների �ղահանջը: Հեսևաբար բարենդատ տայմանների թվին կղասվեն համաղատասալիսանաբար աշխատանքի ավնսանգության և սանիսարահիգիենիկ կանոնների կատրումը, աշխատաժամանակի սահմանափակումը և հանգսի իրավունքը:

վեճեր ֆննելիս հասույ նուադրոթյուն չի դարձնում օրենսդրոթյան նոդասակներին: Դասարանները կարող են ուղղակիորեն վկայակոչել Դաւենագրի 7-րդ հոդվաճը, իսկ անհրաճեւոթյան դեղոհում նաև միջազգային-իրավական կամ համնմասական վերլուճոթյան միջոցոլ բացահայել «արդարացի և բարենոդաս ոյայմաններ» հասկացոթյունը և կիրառել Դաւենագիրը:

Հաւովի առնելոլ վերը նոլվաճը՝ ֆննարկոլո միջազգային փաստաթղթի կիրառելիոթյան սեսանկյունից սույն հեսագոթյան յրջանակներում առավելադես կոսումնասիրվեն և կվերլուճվեն.

1. Աւխասանֆի արդարացի և բարենոդաս ոյայմանների ոյաւոթյանոթյունը.
2. Աւխասանֆի իրավունֆի ոյաւոթյանոթյունը:

գ. Մերոդարանոթյուն

Այս հեսագոթյան յրջանակներում իրականացվել է հեսկյալ փաստաթղթերի և նյութերի ոսումնասիրոթյուն.

- Դաւենագրի կիրառական դրոյթների ոսումնասիրոթյուն, միջազգային չափորոչիչների և չափանիււների վերլուճոթյուն (ՄԱԿ-ի Տնեսական, սոցիալական և մեակոթային իրավունֆների կոմիսիի ընդհանուր մեկնարանոթյուններ (թիվ 3 և 18)).
- ՋԼՄ-ների հեսագոթյուն.
- Վճռաբեկ դասարանի և այլ դասական այանների ոյրակսիկայի հեսագոթյուն.
- Աւխասանֆի ոյեսական սեսչոթյան և ՀՀ արհեսակցական միոթյունների կոնֆեդերացիայի կոդմից սրամարվաճ նյութերի ոսումնասիրոթյուն.
- Մարդու իրավունֆների ոյաւոթյանի աւխասակազմի սեղեկասվական բազայի հեսագոթում⁷:

Հասկադես կարևորվել է ՀՀ Վճռաբեկ դասարանի ոյրակսիկայի ոսումնասիրոթյունը, ինչը ոյայմանավորվաճ է ՀՀ Վճռաբեկ դասարանի սահմանարական նոր կարգավիճակոլ: Վերջինս դասական ֆադաֆականոթյուն ձևավորող սուրբեկս է, որի որուումները էական ազդեցոթյուն ունեն սոռադաս դասարանների իրավակիրառ ոյրակսիկայի վրա, իր ակսերոլ սոռադաս դասարաններին ուղղոթյուն է սալիս կամ կարող է սալ միջազգային իրավական նորմերի ընկալման և կիրառման ոյրոսում⁸: Ընդ որում, հասույ նուադրոթյուն է դարձվել Վճռաբեկ դասարանի կոդմից աւխասանֆային վեճերոլ բողոֆները մերճելու հիմֆերի ոսումնասիրոթյանը՝ դասարանի ֆադաֆականոթյունը հասկանալու նոդասակոլ:

Սույն հեսագոթյան ընթացոհում առավելադես ոսումնասիրվել է ՀՀ ֆադաֆակական գորճերոլ վերաֆննիչ դասարանի ոյրակսիկան՝ 2006 թվականից ի վեր գորճող խմբագրոթյանը ՀՀ աւխ. օր-ը ուճի մեջ մսնելուց հեսո: Այս հանգամանֆը բացասրլում է նրանոլ, որ Վճռաբեկ դասարանը աւխասանֆային գորճերոլ վճռաբեկ բողոֆները հազվադեղ է ընդունում վարոյթ, ոսսի գորճերի մեճ մասն ավարսրլում է վերաֆննիչ այանում: Վճռաբեկ դասարանի ընդհանուր մոսեցումն այն է, որ դրանֆ, որդես կանոն, չեն առաջացնում ճան հեսանաֆներ: Օրինակ՝ աւխասոդի վճռաբեկ բողոֆը, որսեղ նա նուում է, որ 5 սարուց ավելի աւխասել է առանց աւխասավարճի, և ի սարբերոթյուն առաջին այանի դասարանի, որը գորճասուլին ոյարսավորեցնում է աւխասոդին հասուցել 450,000

7 Ըստ Մարդու իրավունֆների ոյաւոթյանի 2006 թ. սարեկան զեկոյցի՝ ոյաւոթյանի գրասենյակը 2006 թ. փեսրվար - դեկսեմբեր ամիսներին սսացել է 2687 դիմում-բողոֆ, իսկ 2005թ. ընթացոհում՝ 2640 բողոֆ: Մարդու իրավունֆների ոյաւոթյանի գրասենյակի սլյալների էլեկսրոնային բազան կարևորագույն ադրոյս է մարդու իրավունֆների խալխոսումները վերհանելու, դրանց հես կադվաճ գորճերի ողջ ընթացոհին ճանոթանալու համար:

8 ՀՀ Վճռաբեկ դասարանը, բացի սահմանարական արդարադասոթյան հարցերի, ադաիոլում է օրենֆի միասեսակ կիրառոթյունը (ՀՀ Սահմանադրոթյան 92-րդ հոդվաճի 2-րդ մաս): ՀՀ Վճռաբեկ դասարանի սահմանարական կարգավիճակն ամրագրող այս նորմը կանխորուոց ՀՀ Վճռաբեկ դասարանի ակսերի նալխադեղային (ոյարսադրող) իրավաբանական բնոյթը և նեանակոթյունը, որն ամրագրվաճ է ՀՀ դասական օրենագրի 15-րդ հոդվաճի 4-րդ մասում՝ որուակի փաստական հանգամանֆներ ունեցող գորճոլ Վճռաբեկ դասարանի դասական ակսի հիմնավորումները (այդ թվում՝ օրենֆի մեկնարանոթյունները) ոյարսադիր են դասարանի համար նոյնանման փաստական հանգամանֆներոլ գորճի ֆննոթյան ճամանակ, բացառոթյանը այն դեղոհի, երբ վերջինս ճանրակեիս փաստարկների մասնանեամը հիմնավորում է, որ դրանֆ կիրառելի չեն սվյալ փաստական հանգամանֆների նկասամը:

դրամ, իսկ վերաբնիչ դասարանը կրճատել է այդ գումարը 4 անգամ, չընդունվեց Վճռաբեկ դասարանի կողմից՝ ծանր հետևանքների բացակայության դասձառով: Հարկ է հիշատակել Դաճնագրի 6-րդ հոդվածի առնչությամբ Կոմիտեի արած թիվ 18 ընդհանուր մեկնաբանության առաջին դարագրաֆում հայտարարված այն դրույթը, որ աշխատանքային իրավունքը էական է այլ իրավունքների իրացման համար և հանդիսանում է մարդկային արժանադասվության անբաժանելի մաս: Ավելին, եթե հաճախ առնենք Դաճնագրի դարավորությունների առնչությամբ արված ընդհանուր մեկնաբանության դիրքորոշումը, ինչը հասկալի կարևորում է դասական դաստիարակությունը, ակնհայտ է դառնում, որ ՀՀ դասական համակարգը՝ որդես դասական իշխանության առանձին թև, խախտում է Դաճնագրի դրույթները և չի ադապտում արդյունավետ դասական դաստիարակություն: Պատճառներից մեկն էլ ՀՀ-ում առկա ցածր աշխատավարձերն են, որոնց դասձառով հայցագիրը, որդես կանոն, մեծ գումար չի կազմում, ինչն էլ ենթադրաբար հիմք է սալիս ՀՀ Վճռաբեկ դասարանին անցեսել այդ բողոքները: Նման միտումը բացահայտում է դասական դրոշմում լրացուցիչ ուսուցման միջոցով դասավորներին աշխատանքային գործերի առանձնահատկություններին ծանոթացնելու անհրաժեշտությունը:

Շատ կարևոր է դասավորի վարվելակերպը դասական նիսի ընթացքում՝ հաճախ առնելով, որ դաստիարակության առարկա կարող են հանդիսանալ անձի մասնագիտական հմտությունների հետ կապված կամ անձի արժանադասվությունը շեղվող այլ հարցեր: Այդ իմաստով կարևոր նշանակություն ունի դասավորի կողմից վարագործի որոշակի ստանդարտների դիտարկումը: Նման ստանդարտներ մասնավորապես սահմանված են ՀՀ դասական օրենսգրքի 12-րդ գլխով:

Փորձագետները մասնակցել են աշխատանքային վեճերով մի քանի վարույթների՝ նդասակ ունենալով գնահատել դասավորի վարվելակերպը՝ որհանով է նա նրբանկատ անձի արժանադասվությունը շեղվող գործերի նկատման ընթացքում: Այդ առնչությամբ հարկ է նշել, որ գործը նկատիս և լուծելիս դասձառ մասնագիտական դաստիարակածության ադապտման և նիսի մասնակիցների (և այլ անձանց, ում հետ դասավորները շփվում են ի դասձառ) նկատմամբ համբերատար, արժանադասիվ և կիրք վերաբերմունքի ցուցաբերման առումով վարագործի կանոնների կատարումը դասավորների կողմից հեռու է լիարժեք լինելուց:

Փորձագետների կողմից ուսումնասիրվեց 100-ից ավելի աշխատանքային գործ, որոնք նկատարվել էին վերաբնիչ աշխատի կողմից: Ընդ որում, դրանց գրեթե բոլոր դեղերում վճիռներ կայացվել են գործատուի օգտին: Այս դասձառով Դաճնագրի դրույթների դիտարկումն ուսումնասիրելու նդասակով անդրադարձանք նաև առաջին աշխատի դասարանի կողմից նկատման սվարհանակ գործերի, որոնցում մեծ թիվ են կազմում հոգու աշխատողի կայացված վճիռները: Այն դեղում, երբ դրանք բողոքարկվել են վերադաս աշխատներ, վճիռները բեկանվել են գործատուի օգտին՝ առաջին աշխատի դասարանից խիստ արբեր հիմնավորումներով: Կարծում ենք՝ ՀՀ Դասական դեղարհամենի կողմից հասկալի դեղ է ուսումնասիրվել այն հարցերը, թե ինչն է դասձառը, որ աշխատողները գործը շահում են առաջին աշխատում, ադա վերաբնիչ դասարանը կայացնում է առաջինից խիստ արբեր հիմնավորումներով վճիռներ՝ հոգու գործատուների: Այնուհետև, Վճռաբեկ դասարանը մերժում է այդ գործերի ընդունումը վարույթ, և այդ գործերը հայտնվում են փակուղում: Օրինակ՝ ԱրմենՏելի հայտնի գործադուլի դասձառով սասնյակից ավելի աշխատողների վճռաբեկ բողոքներից միայն հասուկենս թվով բողոք ընդունվեց Վճռաբեկ դասարան, որեղ աշխատողը ձանաչվեց հաղթող, մյուսների նկատմամբ ուժի մեջ մնացին Վերաբնիչ դասարանի՝ ի վնաս նրանց կայացրած վճիռները:

Բացի փաստաթղթային վերլուծությունից՝ սորև նշված հանդիպումների արդյունքում հսակեցվել է սույն ուսումնասիրության շեսանկյունից ուշագրավ գործերի օրհանակը՝ դրանով իսկ դայմանավորելով առավել վիճահարույց գործերի ընտրությունը.

1. Մարդու իրավունքների դաստիարակի գրասենյակի աշխատակազմի հետ:
2. Իրավադաստիարակ և հասարակական կազմակերպությունների հետ՝ Ա. Դ. Սախարովի անվան «Մարդու իրավունքների դաստիարակության հայկական կենտրոն», Հելսինկյան ասոցիացիա, Հելսինկյան կոմիտե, Հելսինկյան ֆադաբացիական ասամբլեայի՝ Վանաձորի գրասենյակ, «Ընդդեմ իրավական կամայականությունների», որոնք մասնակցում են վարույթներին որդես փորձագետներ, հայցվորների/դասասխանողների

ներկայացուցիչներ կամ amicus curiae Երջանակում: Նրանց կողմից սրամադրված սեղեկությունները մեծա-
դես դայանաավորեցին մեր հեսագոսության առարկան կազմող գործերը:

3. Հայասանի արհեսակցական միությունների կոնֆեդերացիա, ՀՀ աշխատանքի դեսական սեսչություն՝ աշխատանքի իրավունքի դաեսդանության հես կադված սեղեկասվություն սսանալու և ոլորսի հիմնահարցե-
րը ֆննակելու նդասակով:
4. Հասուկ արսոնագրված փասաբաններ: Քննարկվել են աշխատանքային գործերին վերաբերող առավել հաճախ
հանդիդող նյութական կամ դասավարական իրավունքի կիրառման սխալները, ինչդես նաև հասուկ արսո-
նագրված փասաբանների բողոքների ընդունման կամ դրանց մերժման հիմքերի մասին սեղեկասվությունը:

■ | 1. ԱՇխատանքի արդարացի և բարենպաստ դայմանների դաշտանություն

1.1. || Աշխատանքի արդար վարձատրության իրավունք

Դաշնագրի 7-րդ հոդվածի համաձայն՝ մասնակից ղեկավարները ճանաչում են յուրաքանչյուր անձի՝ աշխատանքի արդար և բարենպաստ դայմանների իրավունքը, ներառյալ վարձատրությունը, որի նվազագույնը բոլոր աշխատողների համար ադապտվում է.

ա. արդար աշխատավարձ և հավասար աշխատանքի արժեքի դիմաց հավասար վարձատրություն՝ առանց որևէ սարքերության, ընդամին մասնավորապես, կանանց համար ղեկ է երաշխավորվել աշխատանքի այն դայմաններից ոչ վաս դայմաններ, որոնցից օգտվում են զղամարդիկ՝ հավասար աշխատանքի դիմաց հավասար վարձով.

բ. նրանց և նրանց ընտանիքների համար բավարար գոյություն՝ սույն Դաշնագրի դրույթներին համադասասխան.

Ի սարքերություն Դաշնագրի՝ ՀՀ աշխ. օր-ի 3-րդ հոդվածը որդես սկզբում հռչակում է յուրաքանչյուր աշխատողի՝ ժամանակին և ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքի ադապտվումը՝ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից ոչ ցածր: Այնուհայտ է, որ Դաշնագրի 7-րդ հոդվածի 2-րդ կետը, որը սահմանում է «բավարար գոյության ադապտվում», ՀՀ ներդրական օրենսդրությամբ վերափոխվել է նվազագույն աշխատավարձից ոչ ցածր վարձատրության իրավունքի:

Որդես այդդիսին՝ աշխատանքի վարձատրության արդարության դաշտանը բավականին վերացական է և դայմանավորված կարող է լինել բազմաթիվ գործոններով, այդ թվում՝ ղեկավարի սոցիալական և սնտեսական վիճակով, անձի գիտելիքների, մասնագիտական ունակությունների և որակավորման սուբյեկտիվ ինֆուգնասականով և այլն: Թվում է, թե անձը չղեկ է սսանա ավելի ցածր աշխատավարձ, քան որդանի արժանի է: Սակայն յուրաքանչյուր դեղումն աշխատողի իրավունքների նվազագույն ծավալի, աշխատավարձի չափի և դրա արդարացիության որոշումը վերադադում է աշխատանքային դայմանագրի կողմերի հայեցողությանը: Թվում է՝ եթե կողմերը համաձայնության են եկել որոշակի իրավունքների և դարականությունների օուջ, ադա դրանք կարելի է համարել արդար: Այլ կերո ասած՝ արդարությունը գործնականում դայմանավորված է դայմանագրային հարքերությունների օջանակներում կողմերի համաձայնությամբ: Իր հերթին, ղեկավարը որդես իր քաղաքացիների աշխատանքային և կենսական օսիների դաշտանության նվազագույն երաշխիք սահմանում է աշխատանքի վարձատրության նվազագույն չափ, որն էլ, ըստ էության, ղեկ է ադապտի բավարար գոյություն աշխատողի և նրա ընտանիքի համար՝ Դաշնագրի 7-րդ հոդվածին համադասասխան: Իհարկե, նվազագույն չափի որոշումը վերադադված է ղեկության հայեցողությանը, որն իրականացվում է հաշվի առնելով սարքեր գործոններ, այդ թվում՝ սնտեսական գործոնը: Ուստի, անիրական է թվում Դաշնագրի 7-րդ հոդվածով նախատեսված ղեկության դոգիսիվ դարականության չկասարման մեղսագրումը կոնկրտ ղեկությունների:

Ամփոփելով աշխատանքի վարձատրության հարցի օրենսդրական կարգավորման նկարագրությունը՝ ղեկ է արձանագրել, որ Դաշնագրի 7-րդ հոդվածի համադասասխան դրույթներն իրենց դաշտան արսագույումն են գտել ՀՀ օրենսդրությամբ, համաձայն որի՝ աշխատողը և գործատուն նախքան աշխատողի կողմից աշխատանքի սկսելը ղեկ է կնքեն գրավոր դայմանագիր, որը ղեկ է գրանցվի աշխատանքային դայմանագրերի գրանցամասյանում և, որի մեջ առանձին ղեկ է նսվեն աշխատանքի վարձատրության չափն ու դայմանները, իսկ աշխատավարձի չափը չղեկ է դակաս լինի օրենքով նախատեսված նվազագույն չափից: Նսված դաշտանները չկասարելու համար գործատուի նկասամար կարող են կիրառվել վարչական դասասխանսությունների միջոցներ⁹:

9 Վարձատրության առկայությունը, այսինքն՝ դրա նախատեսված լինելն աշխատանքային դայմանագրում և դրա վճարման դարականության դաշտան կասարումը թխում են Դաշնագրի 7-րդ հոդվածով սահմանված դրույթի իմաստից, ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրքն առանձնացրել է այդ գանցանքները՝ դրանցից յուրաքանչյուրին նվիրելով առանձին հոդված, մասնավորապես՝ օրենսգրքի 1695-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային դայմանագրում աշխատանքի վարձատրության չափն ու դայմանները չնախատեսելը, իսկ օրենսգրքի 1698-րդ հոդվածի համաձայն գործատուի կողմից ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կամ ժամկետներում աշխատավարձ չհավարելը



Վարձատրության արդարացիության վերաբերյալ վիճաբանություններ, որոնք կանոն, առաջանում են, երբ անձը աշխատել է առանց աշխատանքային դրամագրի, կամ նրա հետ կնքված աշխատանքային դրամագիրը չի դարձնակում դրոյթ՝ աշխատավարձի չափի վերաբերյալ: Նման դեպքերում դատարանը դիմում է որոշի, թե ինչպիսի վարձատրություն դիմում է վճարի գործարանը աշխատողին: Խիստ կարևոր է այն չափանիշների գնահատականը, որոնցով դատարանն առաջնորդվում է կամ դիմում է առաջնորդվի դրամագրի դրամաների և, առաջին հերթին, աշխատավարձի չափի արդարացիությունը որոշելիս:

Այսպես, մի քանի գործերով (հարկադիր դարստորոշի և աշխատավարձի բռնագանձման վերաբերյալ) բնության առարկա է հանդիսացել այն հարցը, թե ինչպիսի վարձատրության չափի դիմում է սահմանվի աշխատողի համար, որն արդեն աշխատանքից ազատվել է, և որի աշխատավարձի չափը համաձայնեցված չի եղել գործատուի հետ (սարբեր դատաձևներով, օրինակ՝ նախատեսվում է վարձատրության այլ կարգ, իսկ դրամագիր չի կնքվում կամ դրանում վարձատրության մասին դրամանը բացակայում է): Օրինակ՝ 2001 թվականի ապրիլից դեկտեմբերի միջինը սեփականությունը բժիշկ գաստրոէնտերոլոգի հետ կնքում է ժամկետային մեկամյա դրամագիր, որտեղ սահմանված է, որ նա աշխատում է 0,5 դրոյթով, սակայն սահմանված չէ աշխատավարձի չափը: Գործատուի կողմից խախտվել է ՀՀ աշխ. օր-ի 84-րդ հոդվածը, այն է՝ գործատուի և աշխատողի միջև կնքված աշխատանքային դրամագրում գործատուի կողմից չի ներառվել աշխատանքային դրամագրի համար նախատեսված դարստորոշի դրամաներից մեկը՝ աշխատավարձի չափը: Գործարանը խախտել է նաև ՀՀ աշխ. օր-ի 3-րդ հոդվածի 6-րդ կետի դրամաները՝ աշխատողի դեմում չի աղախովվել ՀՀ նվազագույն աշխատավարձի չափը: Տնօրենությունը լուծում է աշխատանքային դրամագիրը նրա հետ: Վերջինս դիմում է դատարան՝ աշխատավարձի բռնագանձման հայցով: Առաջին աստիճանի դատարանը հաստատված է համարում, որ դատախազի կողմից չի աղախովվել ՀՀ նվազագույն աշխատավարձի չափը սահմանելու մասին օրենքով նախատեսված աշխատավարձի նվազագույն չափը, այսինքն՝ 2004-2006 թթ. (դեկտեմբեր ամիսը ներառյալ) դրամա 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 դիմում է հաշվի առնի այնպիսի լրացուցիչ հանգամանքներ, ինչպիսիք են՝ դրամական մարմինների կողմից հրատարակվող վիճակագրական սվյալներ՝ տնտեսության սարբեր բնագավառներում կիրառվող աշխատանքի վարձատրության չափերի վերաբերյալ, կամ միջոցներ ձեռնարկի՝ բացահայտելու սվյալ գործատուի մոտ կամ համանման գործունեություն իրականացնող կազմակերպություններում նմանատիպ աշխատանքի համար վարձատրության չափը դրամաբան և արդարացի չափ որոշելու նպատակով: Պետք 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 դրամաներից, ուստի կարելի է դիմել, որ օրենքը ենթադրում է վարձատրության դրամաների որոշակի դիֆերենցիացիա (սարբերակում)՝ ելնելով հենց աշխատանքի վարձատրության արդարացիության սկզբունքից և նշված գործոններից: Հակառակ դեպքում, եթե ընդունենք նվազագույն աշխատավարձի չափով վարձատրություն սալու դրակսիկան, ապա գործարան չի կնքի աշխատանքային դրամագիր կամ դրանում չի նշի վարձատրության չափը, իսկ երբ դա բացահայտվի, կմուծի հիսուն կամ հարյուր հազար դրամի չափով տուգանք (ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի, 1695 հոդվ.) և կվճարի նվազագույն աշխատավարձը: Բնական է, այդպես ավելի կշահի, քան օրինական դատարանը աշխատողի դեմում: Նման դեպքում հրատարակել սահմանել դատարանը նախատեղ, ըստ որի՝ առանց աշխատանքային դրամագրի կամ դրանում աշխատավարձի չափի նշումով աշխատող անձին հասուցելիս դիմում է հիմք ընդունել սովորաբար նման աշխատանքի համար վճարվող գումար միջին աշխատավարձը, ինչը կաղախովի Դատարանը սամրագրված 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 դրակսիկան ցույց է տալիս, որ հաշվի առնելով, որ աշխատողը ենթարկվել է Երկրագործման գործատուի կողմից և չի ունեցել

կամ չվճարել կամ ոչ աշխատողի մեղքով առաջացած դարստորոշի ժամանակ վճարում չկատարել կամ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված չափից դրամա աշխատավարձ սահմանելը կամ այդ մեծությունը գերազանցող չափով աշխատավարձը միսալ հաշվարկելը առաջացնում է վարչական դատախազականություն (տուգանքի նշանակում):

հնարավորություն իր կամահայցնությամբ որոշելու աշխատավարձի չափը, դասարանը հիմք է ընդունում համանման աշխատանքի համար շուկայում սովորաբար վճարվող աշխատավարձի առավելագույն չափը:

Դասարանները ոչ միասնական մոտեցում են ցուցաբերում աշխատավարձի բաղադրատարրերի վերաբերյալ (հավելավճարներ, դարգևատրումներ և այլն): Ի՞նչն է կազմում աշխատավարձը: Ըստ աշխ. օր-ի 178-րդ հոդվածի 3-րդ մասի՝ աշխատավարձը ներառում է հիմնական աշխատավարձը և գործատուի 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, հավելավճարները, 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 չդիտարկվում է ցածր լինի սահմանված նվազագույն աշխատավարձից: Փորձագետների կողմից Վերաբնակիչ դասարանի ակտերի ուսումնասիրությունից դուրս դարձավ, որ դասարանը սլյալ հարցին վերաբերող հետազոտված գործերում, ըստ էության, կիրառել է հաշվարկման այլ կարգ, մասնավորապես, անհետևյալ օրենսդրական արգելիչ՝ ստացած հավելավճարները հաշվարկել է նվազագույն աշխատավարձի մեջ: Արդյունքում, աշխատողը ստացել է չնչին հասուցում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը սահմանում է «աշխատանքի վարձատրության չափ» և «աշխատանքի վարձատրության դրամային» հասկացությունները, որը հանգեցնում է կամ կարող է հանգեցնել որոշակի խնդիրների՝ աշխատողի արդար վարձատրության առումով, ուստի Դաշնագրի դաշնացուցերի ոճնախարհում: Այս խնդիրը փաստաբանները բարձրագրին՝ հիմնվելով աշխ. օր-ի 105-րդ հոդվածի վրա, որով սահմանվում է աշխատանքային դրամային փոփոխման հնարավորություն և նշվում, որ ընդհանուր կանոնի համաձայն՝ աշխ. օր-ի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ և 4-րդ կետերով սահմանված աշխատանքային դրամային դրամայինները կարող են փոփոխվել աշխատողի նախնական գրավոր համաձայնությամբ, այսինքն՝ աշխատավարձի (կառուցվածքային ստորաբաժանման), դաշնային կամ աշխատողի իրավունքների ու դրամայինությունների փոփոխման համար անհրաժեշտ է աշխատողի նախնական գրավոր համաձայնությունը: Սակայն նույն (105-րդ) հոդվածում առանձին նշվում է, որ առանց աշխատողի գրավոր համաձայնության աշխատանքի վարձատրության դրամայինները գործատու կարող է փոփոխել միայն օրենքով կամ կոլեկտիվ դրամայինագրով աշխատանքի վարձատրության դրամայինների փոփոխության դեպքում: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասն առանձնացնում է աշխատանքի վարձատրության չափը և դրամայինները, նշված դրույթը մեկնաբանվում է որդես գործատուի հնարավորություն՝ առանց աշխատողի համաձայնության փոփոխելու նրա աշխատանքի վարձատրության չափը: Նման մոտեցումը, իհարկե, չի բխում արդարացի աշխատանքի վարձատրության իրավունքի բովանդակությունից, քանի որ առողջին է դարձնում ցանկացած փոխադարձ համաձայնություն աշխատանքի վարձատրության վերաբերյալ, ուստի նման մեկնաբանություն չի կարող սրվել դասարանի կողմից, իսկ օրենսդրական նորմը կարիք է զգում ձեռնարկել առանց աշխատողի համաձայնության նրա աշխատավարձի փոփոխության անթույլատրելիությունը:

Վերջապես, աշխատավարձի մասին խոսելիս անհրաժեշտ է անդրադառնալ աշխ. օր-ի 129-րդ հոդվածով կարգավորվող արձակման նպաստին: Համաձայն այդ հոդվածի՝ աշխատանքային դրամայինագրի լուծվելու դեպքում գործատու աշխատողին վճարում է արձակման նպաստ: Կախված աշխատանքային դրամայինագրի լուծման հիմքերից՝ այն, որդես կանոն, կարող է լինել երկաբայթյա կամ մեկամսյա միջին աշխատավարձին համարժեք: Այն դեպքում, երբ աշխատողը դիմում է դասարան իրեն նախկին աշխատանքում վերականգնելու դաշնացուցով, բնական է, որ նա իր հայցադիմումում չի մասնաձեռն արձակման նպաստի մասին: Այն դեպքում, երբ դասարանը մերժում է աշխատողին՝ նախկին աշխատանքում վերականգնվելու դաշնացուցով, փորձագետների կողմից ուսումնասիրված որևէ գործում չհայցնաբերվեց մեկ օրինակ, երբ դասարանը վճարում գործատուին հորդորել վճարելու արձակման նպաստը: Մինչդեռ արձակման նպաստը ածանցյալ է աշխատանքային դրամայինագրի լուծումից, որը հայցադիմումում չի կարող դաշնացուցել աշխատողը, քանի որ նա դիմում է աշխատանքում վերականգնվելու դաշնացուցով: Այն մերժելու դեպքում դասարանը դիտարկվում է անդրադառնալ այդ խնդրին և աղաչողի ՀՀ աշխ. օր-ով սահմանված այս երաշխիքի իրականացումը:

Ամփոփելով աշխատանքի վարչատրոսի հարցի օրենսդրական կարգավորման նկարագրությունը՝ կարելի է եզրակացնել, որ թեև Գաշնագրի 7-րդ հոդվածի համապատասխան դրույթներն ընդհանուր առմամբ իրենց արժանությունն են ստացել ՀՀ օրենսդրությամբ, սակայն որոշակի հարցերում իրավունքի բացերի կամ դասարանի հայեցողական մեկնաբանության պատճառով կարող են ի հայտ գալ վարչատրոսի արդարության պահանջի խախտումներ: Նման խախտումները կարող են վերաբերել մասնավորապես վարչատրոսի չափի, դրա փոփոխման հարցերին, աշխատավարձի բաղադրատարրերին:

1.2. Ծառայողական առաջխաղացման հարցերում աշխատողների հավասարության ապահովում

Ինչդեռ երևում է աշխատանքի անվանագրքի և բարենդաս տրամադրումների իրավունքի այս սարքի անվանումից, այն ուղղակիորեն վերաբերում է նաև աշխատողների իրավահավասարության և խտրականության արգելի սկզբունքներին: Նշված սկզբունքները դարձյալ ամրագրված են աշխ. օր-ի 3-րդ հոդվածում (աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքներ): Վերջինիս 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունք է հանդիսանում աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, ֆաղաֆացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, սարիքից, համոզմունքներից կամ սեռական կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հասկանիչների հետ չկապված այլ հանգամանքներից:

Բացի այդ ընդհանուր դրույթից՝ աշխատողների ծառայողական առաջխաղացմանը վերաբերող նշում կարելի է գտնել աշխ. օր-ի 132-րդ հոդվածում, համաձայն որի՝ աշխատողների անձնական սլյալների մշակումը կարող է իրականացվել բացառապես օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթների կատարման ապահովելու, աշխատողների աշխատանքի տեղավորմանը, ուսուցմանը, աշխատանքում առաջխաղացմանը, աշխատողների անձնական անվտանգության ապահովմանն աջակցելու, կատարվող աշխատանքի ֆանակը և որակը վերահսկելու ու գույքի ամբողջականությունն ապահովելու նպատակով:

Բերված դրույթներից կարելի է անել երկու կարևոր հետևություն.

- 1) օրենքը թույլ է տալիս հանդես բերել սարքերակված մոտեցում աշխատողի նկատմամբ՝ ելնելով նրա գործնական հասկանիչների հետ կապված հանգամանքներից.
- 2) աշխատանքում առաջխաղացումը օրենքի համաձայն կարող է իրականացվել աշխատողի անձնական սլյալների հիման վրա:

Միևնույն ժամանակ ղեկավարելի է փաստել, որ աշխ. օր-ն ընդհանուր առմամբ լուծում է աշխատանքում առաջխաղացման հարցի վերաբերյալ և չի սահմանում դրա իրականացման կարգը և տրամադրումներ: Դա իր հերթին ենթադրում է գործատուի լայն հայեցողական լիազորություններ նման հարցեր լուծելիս, ինչը վերջինիս անբարեխիղճ մոտեցման դեղում անխուսափելիորեն կհանգեցնի մյուս աշխատողների իրավունքների և համադասախախտմանը՝ Գաշնագրի 7-րդ հոդվածի խախտմանը:

Նման դրույթայում խիստ կարևոր են իրավակիրառ մարմինների կողմից վերը նշված օրենսդրական դրույթների սարածական մեկնաբանություն սալուց գերծ մնալը և աշխատանքում առաջխաղացման հարցը ֆննության առարկա դառնալու դեղում բացառապես Գաշնագրի 7-րդ հոդվածում ամրագրված՝ աշխատողի որակավորման և աշխատանքային ստաժի չափանիշներով առաջնորդվելը:

Հասկաղես կարևոր է բացառել գործատուների կողմից այլ չափանիշների կիրառման հնարավորությունը, ինչդեռ

օրինակ՝ աշխատանքային արտադրողականությունը: Վերջինս շուկայական սննեսական հարաբերությունների յայնմաններում ղեկ է ուղղակի կախվածության մեջ գնվի գործատուի, մասակարարների, աղբյուրների կամ ծառայությունների իրացման շուկայի, արտադրության ոլորտի հետ կապված սննեսական ցուցանիշներից և բազմաթիվ այլ հարցերից: Նման մոտեցումը, անուշ, կարող է հանգեցնել աշխատողների իրավահավասարության խախտման՝ ֆողարկելով գործատուի կողմից նախատրամադրության դրսևորման իրական շարժառիթները:

Քացի այդ, ղեկ է նկատի ունենալ, որ Դաւենագիրը սահմանում է աշխատանքային սսաժի ընդհանուր հասկացությունը և որևէ սարբերակում չի դնում մասնագիտական և ոչ մասնագիտական սսաժների միջև: Այսինքն՝ մասնագիտական սսաժը ղեկ է հսւվի առնել, բայց աշխատանքում առաջխաղացումը դրանով յայնմանավորելը կհակասի Դաւենագրի 7-րդ հոդվածին:

Ծառայողական առաջխաղացման հետ առնչվում է նաև ֆողաֆացիական ծառայողների սսեսավորման հարցը: Վերաբնիչ դասարանի ակտերի ոսումնասիրության ընթացքում հայնարբերեցիմ գործեր, որտեղ յասասխանողը ՀՀ առևտրի և սննեսական զարգացման նախարարությունն է: Առաջին սայանի դասարանը կայացրել էր վճիռ աշխատողի (ֆող. ծառայողի) օգտին, իսկ Վերաբնիչ դասարանը՝ մերժել հայցերը (Վերաբնիչ դասարանի նախագահի նախագահությամբ):

Ասեսավորումը չղեկ է առիթ հանդիսանա աշխատանքից ազատելու «անհնագանդ»՝ իրենց իրավունքների յաւոյանությամբ հանդես եկող աշխատողներից: Այդ կաղակցությամբ «Քողաֆացիական ծառայության մասին» օրենքը սահմանում է մի շարք երաւխիքներ, մասնավորաղես՝ ֆողաֆացիական ծառայողի հերթական սսեսավորումը անցկացվում է 3 սարին մեկ անգամ, իսկ ֆողաֆացիական ծառայողի արտաերթ սսեսավորումը անցկացվում է նրան յաւոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող յաւոնասար անձի յասճառարանված որոշման հիման վրա կամ ֆողաֆացիական ծառայողի համաձայնությամբ: Նույն օրենքը սահմանում է, որ ծամանակավոր անաշխատանակ ծառայողը ենթակա է սսեսավորման աշխատանքի ներկայանալուց հետո մեկ ամիս անց միայն: Մեր կողմից ոսումնասիրված գործում հայցվորը դասարանում յոնդեց, որ սսեսավորման նշանակման սեֆսում նշված է, որ սսեսավորումն անցկացվել է իր ցանկությամբ, ինչը չի համաղասասխանում ճւնարտությանը:

Չնայած սահմանված երաւիքներին՝ աշխատողն ազատեց աշխատանքից, ֆանի որ «հրաժարվել է մասնակցել սսեսավորմանը», որի գոյության մասին, ըստ հայցվորի, ինքը տեղյակ չի եղել: Առաջին սայանի դասարանը սահմանեց, որ գործատուի հայնարարությունը, թե դիմողը հրաժարվել է ծանուցագիրն սսանալուց, չի կարող հիմք հանդիսանալ հայցի մերժման համար և որղես աղացույց չի կարող դիսվել, ֆանի որ որևէ համոզիչ հիմնավորում չբերվեց և չներկայացվեց, որ հայնարարությունը յասաճ կերողով սրվել է ծառայողին, և նա հրաժարվել է այն սսանալուց: Ավելին, այդ հայնարարության վրա միայն նշված է, որ աշխատողը հրաժարվում է այն սսանալուց, որը չի հասսատում որևէ անձ, որևէ անուն կամ սսոնագություն չկա հայնարարության մեջ: Չի նշված նաև, թե երբ է արվել հայնարարությունը, և երբ է անձը տեղեկացվել: Արղյունում, ֆողաֆացիական ծառայողը ենթարկվում է կարգաղահական յասասխանասվության և ազատվում աշխատանքից: Ըստ փաստաբանի՝ սկիզբ դրվեց մի նախաղեղի, համաձայն որի՝ յեսերն իրենց հետ «լեզու չգնող» ֆողաֆացիական ծառայողներին չեն տեղեկացնի սսեսավորման մասին, անձամբ կկազմեն ինչ-որ հայնարարություններ՝ նշելով, որ ֆողաֆացիական ծառայողը հրաժարվել է այն սսոնագություն, և դրա հիման վրա յաւոնից կազատեն իրենց համար անցանկաղի յաւոնյաներին:

Չնայած օրենքով սահմանված մի շարք երաւխիքների՝ Վերաբնիչ դասարանը մերժեց ֆողաֆացիական ծառայողի հայցը և առաջին սայանի դասարանի աշխատողի օգտին կայացված վճիռը:

Խոսելով ծառայողական առաջխաղացման հավասարության մասին՝ կցանկանաղիմ անդաղառնաղ նաև յեսական իւխանության մարմինների կողմից կազմակերղված մրցույթների թափանցիկությանը և ՀՀ ֆողաֆացիների՝ դրանցում յաւոններ զբացեղներու հավասարության խնդրին: 2008 թ. հեսելով «Ազատություն» ռաղիկայանի լուրերին՝ տեղեկություն սացանք Լոռու մարզում հիվանդանոցի սնօրենի յաւոնում նշանակվելու կաղակցությամբ անցկացված մրցույթի վերաբերյալ: Համաձայն մարզղեսի կողմից հասսատված կարղի՝ թեկնածուները նախ ղեկ է հանձնեն զրավոր ֆնություն, աղա այն անցներու դեղում նույն օրը

հանձնեն բանավոր ֆննդություն: Բանավոր ֆննդությունն անցած թեկնածուներից մարզուհետք դեմք է կասարի համադասասխան նշանակում: Գրավոր ֆննդության արդյունքներով երկու թեկնածուն անցել էին, սակայն չէին կարողացել հաղթահարել բանավոր ֆննդությունը, ինչի հետևանքով մարզուհետք հայտարարեց նոր մրցույթ: Թեկնածուներից մեկը դիմեց դասարանին՝ վիճարկելով մրցույթի արդյունքները: Նա լուրջում էր, որ հաղթահարել է բանավոր ֆննդության արգելիքը, և իրեն «դասարան» ճանաչեցին, քանի որ մյուս թեկնածուն չէր կարողացել հաղթահարել այն: Հայցվորը ֆննդության օրը որդես դիտորդի հրավիրել էր ՀՀ Ազգային ժողովում ներկայացված «Ժառանգություն» կուսակցության դասգամավորին, մամուլի ներկայացուցիչներին, և ըստ հայցվորի՝ *հենց նրանք կանխեցին վաղորդ մշակված ծրագիրը*: Մենք հանդիմեցինք թե՛ մարզուհետքի աշխատակազմին և թե՛ հայցվորին: Դասական ֆննդությունը ընթանում է, սակայն կցանկանալիմք ահագանգել մտահոգիչ մի հանգամանքի մասին: Մասնավորապես, մարզուհետքից տեղեկացանք, որ ֆննդության ձայնագրությունը չի տրամադրվել: Մարզուհետքի աշխատակիցները ջնջել են այն, քանի որ օրենքով չի տրամադրվում դրա տրամադրումը: Տեղեկացանք նաև, որ դասարանը ևս գտավ, որ հնարավոր չէ վերցնել ձայնագրությունը, քանի որ այն չի տրամադրվել:

«Կարգը» հստակ կարգավորում է, թե թեկնածուներից մեկը ե՞րբ կարող է դասարան բողոքարկել մրցութային հանձնաժողովի որոշումը, և մինչև այդ ժամկետի ավարտը, կարծում ենք, դեմք է տրամադրվել մրցույթի բոլոր նյութերը: Հայտնի դարձավ, որ դասարանը չդիմեց դասախառնությանը՝ ֆեյսբուքի գործ հարուցելու միջնորդությամբ՝ գործում եղած աղացույցը վերացնելու առնչությամբ: Դասական ֆննդությունը դեռ շարունակվում է, սակայն հիմնական աղացույցը, որում արձանագարված է ֆննդության ողջ ընթացքը, անհետացած է առանց համարժեք արձագանք ստանալու ՀՀ դասական իշխանության կողմից:

Շառայողական առաջխաղացման հարցերը, պայմանավորված լինելով մի շարք սուբյեկտիվ և օբյեկտիվ գործոններով, քերես ավելի քիչ իրավական կարգավորում են պահանջում: Կարևոր են, սակայն, այդ հարցում իրավահավասարության, այսինքն՝ առաջխաղացման հավասար հնարավորությունների ապահովումը և հնարավոր շարաշահումների կանխումը գործատուի կողմից: Այդ իմաստով, կարևոր նշանակություն ունեն իրավակիրառ մարմինների կողմից վերը նշված օրենսդրական դրույթների սարածական մեկնաբանությունը՝ սալուց գերծ մնալը և աշխատանքում առաջխաղացման հարցը ֆննդության առարկա դառնալու դեպքում բացառապես Դաշնագրի 7-րդ հոդվածում ամրագրված՝ աշխատողի որակավորման և աշխատանքային ստաժի չափանիշներով առաջնորդվելը:

1.3. || Աշխատատեղիի ողջամիտ սահմանափակման, հանգստի, արձակուրդ իրավունք և այդ ժամանակահատվածում վարձատրություն ստանալու իրավունք

Հանգստի իրավունքն ամենալայն ճանաչում ունեցող միջազգային իրավունքներից մեկն է, որը կիրառվում է ոչ միայն աշխատանքային դրամագրով աշխատողների, այլև անխափր բոլոր անձանց նկատմամբ: Աշխատանքի միջազգային չափանիշներով սահմանվում է ինչպես հանգստի ընդհանուր իրավունքը, այնպես էլ դրա առանձին տարրերը: Անտոուս, նշված չափանիշներին դեմք է համադասասխանի նաև ներդասական օրենսդրությունը:

Հանգստի իրավունքին առնչվող հիմնարար դրույթներ են նախատեսված ինչպես Դաշնագրով, այնպես էլ Հոսակագրով և Աշխատանքային միջազգային կազմակերպության տարբեր կոմպլեքսիաներով (թիվ 14, 47, 52, 106): Այդ ակտերի ընդհանուր վերլուծությունը թույլ է տալիս առանձնացնել հանգստի իրավունքի հետևյալ բաղադրատարր-իրավունքները.

- հանգստի իրավունք.
- ազատ ժամանակի (leisure) իրավունք.

- աշխատատեղի սահմանափակման իրավունք.
- աշխատանքային շաբաթվա սևոտության սահմանափակումը՝ մինչև 40 ժամ.
- աշխատանքային օրվա ողջամիջ սահմանափակման իրավունք.
- տնական օրերին վարձատրություն ստանալու իրավունք.
- վճարվող դարբերական արձակուրդի իրավունք՝ ոչ թակաս, քան 6 օր սևոտությամբ մեկ սարվա անընդմեջ աշխատանքից հետո:

Կարելի է ասել, որ հանգստի իրավունքի նշանակալից բաղադրատարրերն իրենց դասաճ 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 ներդրական օրենսդրությամբ սահմանված աշխատանքային նորմերն ընդհանուր առմամբ համադասասխանում են միջազգային չափանիշներին, իսկ որոշ դեպքերում՝ նույնիսկ նախատեսում աշխատողների համար ավելի բարենպաստ դրամաներ: Այսպես, օրինակ, եթե Աշխատանքային միջազգային կազմակերպության թիվ 14 և 106 կոնվենցիաներով նախատեսվում է ամենաբարձր անընդմեջ հանգիստ՝ 24 ժամ սևոտությամբ, առաջ օրենսգրքի 155-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ ամենաբարձր հանգստի նվազագույն սևոտությունը 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: Ասվածը, իհարկե, չի նշանակում, որ գործատուներն իրավասու են սահմանափակելու աշխատողների ամենաբարձր անընդմեջ հանգստի կամ ամենամյա արձակուրդից օգտվելու իրավունքը միջազգային չափանիշների շրջանակներում, քանի որ ներդրական նորմը դեմ է դիմում աշխատողների համար ավելի բարենպաստ, ուսին՝ դարձադիր ուժ ունեցող:

Հարկ է նշել նաև, որ Դաշնագիրը և աշխատանքային իրավունքի հարցերը կարգավորող այլ միջազգային ակտերը հանգստի իրավունքը վերադասում են ոչ միայն աշխատանքային հարաբերությունների կողմ հանդիսացող, այսինքն՝ աշխատանքային դրամանագրով աշխատողներին, այլև յուրաքանչյուր անձի, այդ թվում՝ ֆալսաբանական փաստաթղթերով ծառայություններ մատուցող կամ աշխատանք կատարող անձանց, նույնիսկ՝ անհաս ձեռնարկատերերի: Սակայն ներդրական աշխատանքային օրենսդրությունն իր կարգավորման ոլորտից դուրս է թողնում նշանակալից, ուստի նման դրամաներում դեմ է իմանալ այն կոնկրետ իրավունքները և/կամ արտոնությունները, որոնք միջազգային չափանիշներով վերադասվում են ոչ միայն աշխատանքային դրամանագրի կողմերին, և առաջինը դրանց կատարումը, ինչպես օրինակ՝ վեցօրյա նվազագույն արձակուրդի իրավունքը, որը նախատեսված է թիվ 52 կոնվենցիայով:

Պեսք է նկատել, որ դասարաններում գրեթե բացակայում են աշխատանքային վեճերը՝ կառավարող հանգստի կամ աշխատատեղի սահմանափակման հետ: Կցանկանալիս անդրադառնալ Վերաբնակիչ դասարանի կողմից վերջերս ֆինաված մի գործի, որտեղ աշխատողը լինում էր, որ աշխատել է աշխատանքային դրամանագրում սահմանված 0,5 դրոյից ավել: Նա դասարանին խնդրեց ուսումնասիրել գրանցամատյանները, որտեղ նշված է, թե որ ժամին է ներկայացել աշխատանքի, որտեղ վկա հրավիրել հաշվադատին, հերքադատներին, որոնք կհաստատեն գործատուի մոտ աշխատանքային հերքերը, ինչը և կհիմնավորեր, որ նա աշխատել է ավելի, քան դրամանագրում էր: Աշխատողը խնդրում էր հասուցել կատարած ավել աշխատանքի համար, քանի որ նա աշխատանքի վայրում մնացել էր ոչ թե իր ցանկությամբ, այլ գործատուի կողմից վաղօրոք հաստատված գրաֆիկին համադասասխան: Վերաբնակիչ դասարանը մերժեց բոլոր միջնորդությունները՝ ուսումնասիրելու գրանցամատյանները, հրավիրելու վկաներին, և վճռեց մերժել հայցվորի դրամանը, քանի որ աշխատողը չկարողացավ հիմնավորել այն:

Փաստաբանների հետ գրույցները ցույց սվեցին, որ սա միակ դեպքը չէ: Նրանք հաստատեցին, որ աշխատողների՝ սահմանված աշխատատեղից ավել աշխատելու համար ներկայացրած դրամաները ֆինանսական դասարանները մերժում են միևնույն հիմքով՝ աշխատողին չի հաջողվել հիմնավորել իր դրամաները: Նրանք նշեցին, որ դեռևս

չի եղել որևէ գործ, երբ դասարանը ֆննհի վկաներին կամ, ուսումնասիրելով այլ գրավոր փաստաթղթեր, փորձի դարձել, թե ինչքան է իրականում աշխատել աշխատողը: Նման դահանջները, փաստաբանների վկայությամբ, մեծվում են՝ երբեմն դասավորների կողմից համարվելով ժամանակի վատնում: Ավելացնենք, որ փորձագետներից մեկը մասնակցել է մի այդդիսի նիստի և հաստատեց, որ Վերաֆննիչ դասարանի կողմից դժգոհությամբ ընդունվեց ավել աշխատած ժամանակի համար հատուցման դահանջը, և բոլոր միջնորդությունները՝ ուղղված դրանք դարձելուն, մեծվեցին:

Ընդհանուր առմամբ, հանգստի իրավունքն ամրագրվել է ներպեսական օրենսդրությամբ, որի նորմերն են ընդհանուր առմամբ համապատասխանում են միջազգային չափանիշներին, իսկ որոշ դեպքերում՝ նույնիսկ նախատեսում աշխատողների համար ավելի բարենպաստ ռեժիմ: Տվյալ հարցին առնչվող դասական վեճերը ևս գրեթե բացակայում են, իսկ գործնական նշանակություն կարող են ունենալ, թերևս, հանգստի ժամանակահատվածում կատարած աշխատանքի գրանցման և վարչատրամադրության հարցերը:

■ | 2. ԱՇխատանքի իրավունքի դաժադանությունը

2.1. || Օսարերկրացիների իրավունակությունը աշխատանքային իրավունքում

Աշխատանքի իրավունքի կարևորագույն հարցերից է սուբյեկտների հիմնախնդիրը: Դաժադանքի աշխատանքի իրավունքը վերադառնում է յուրաքանչյուր ուրի, այսինքն՝ աշխատանքային իրավունքի սուբյեկտների ցանկը Դաժադանքով, ընդհանուր առմամբ, սահմանափակված չէ: Աշխ. օր-ի 15-րդ հոդվածը սահմանում է, որ աշխատանքային իրավունքներ ունենալու և դաժադանություններ կրելու ունակությունը (աշխատանքային իրավունակություն) հավասարադաս ճանաչվում է Հայաստանի Հանրադատության բոլոր քաղաքացիների համար: Օսարերկրյա քաղաքացիները, քաղաքացիություն չունեցող անձինք Հայաստանի Հանրադատությունում ունեն այնպիսի աշխատանքային իրավունակություն, ինչպիսին Հայաստանի Հանրադատության քաղաքացիները, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ: Միևնույն ժամանակ «Օսարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսվում է աշխատանքի թույլատրությունը՝ որդես օսարերկրյա քաղաքացիների համար աշխատանքային հարաբերությունների ծագման նախատայման, ինչդես նաև սահմանված են աշխատանքային թույլատրություն ստանալու ընդհանուր կանոնից բացառություններ (հոդվ. 23):

Մարդկանց աշխատանքի իրավունքի նման սահմանափակում նախատեսելը, իհարկե, վիճելի է թվում, սակայն, ի սասարումն նման սահմանափակման օրինականության, վկայակոչվում է Հռչակագրի 29-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, համաձայն որի՝ մարդու իրավունքների սահմանափակումը թույլատրելի է միայն օրենքով՝ այլ անձանց իրավունքների ու ազատությունների դաժադան ճանաչումն ու հարգումն ադադադվելու և ժողովրդավարական հասարակարգում բարոյականության արդարացի դադադանները, հասարակական կարգը և ընդհանուր բարեկեցությունը բավարարելու նդադակով: Համանման դույթ է բովանդակում նաև ՀՀ Մահմանադրության 43-րդ հոդվածը, համաձայն որի՝ մարդու հիմնական իրավունքները և ազատությունները կարող են սահմանափակվել միայն օրենքով, եթե դա անհրաժեշտ է ժողովրդավարական հասարակությունում դեսական անվանագության, հասարակական կարգի դադադանման, հանցագործությունների կանխման, հանրության առողջության ու բարոյականության, այլոց սահմանադրական իրավունքների և ազատությունների, դաժադան և բարի համբավի դաժադանության համար:

Ընդհանուր առմամբ կարելի է ասել, որ օսարերկրյա քաղաքացիների աշխատանքի իրավունքի սահմանափակումներ նախատեսելը կարելի է դիսել իրավաչափ թե՛ միջազգային և թե՛ ներդեսական աշխատանքային իրավունքի սեսանկյունից: Մակայն ավելորդ չէ նեել, որ այդպիսի սահմանափակումը դես է սահմանված լինի բացառադես օրենքով: Այսդես, մինչև «Օսարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքի ընդունումը (25.12.2006 թ.) գործող «Օսարերկրյա քաղաքացիների իրավական վիճակի մասին» ՀՀ օրենքով ընդհանրադես նախատեսված չէր աշխատանքի թույլատրություն ստանալը, այլ կացության արբեր կարգավիճակներ՝ ժամանակավոր, սովորական, հասուկ և դիվանագիսական, և անձանց իրավիճակները նախատեսվում էին ըս կարգավիճակի սեսակի: Աշխատանքի իրավունքն ուղղակիորեն վերադադակում էր սովորական և հասուկ կացության կարգավիճակ ունեցող անձանց, իսկ ժամանակավոր կարգավիճակ ունեցող անձանց աշխատանքի իրավունք ստանալու կարգը դես է սահմանվեր կառավարության որոժամամբ: Իրականում, սակայն, հասսասվել էր այն իրավակիրառ դրակիկական, ըս որի՝ ՀՀ-ում աշխատանքի իրավունք ձեռք բերելու համար անձը դես է ստանա սովորական կամ հասուկ կացության կարգավիճակ (ընդ որում՝ վերջինս կարող էին ստանալ միայն ծագումով հայազգի օսարերկրյա քաղաքացիները): Փասսորեն, աշխատանքային հավասար իրավունակություն սահմանող աշխ. օր-ի, ինչդես նաև աշխատանքի իրավունքը նախատեսող Դաժադանագրի և հռչակագրի դույթներն ընդհանրադես հաժվի չէին առնվում դեսական մարմինների կողմից:

Ներկայումս իրավիճակը որոժակիրեն փոխվել է, սակայն դարձյալ առկա են խոչընդոսներ օսարերկրյա սուբյեկտների՝ աշխատանքային իրավունքի լիարժեք սուբյեկտ ճանաչելու համար: Օսարերկրացիների աշխատանքին հասուկ նվիրված է «Օսարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ գլուխը: Հարկ է առանձնացնել հարցերի մի քանի խումբ:

Առաջին հերթին չի մեկնաբանվում և գործնական վիճաբանությունների սեղիք է սալիս օրենքի 23-րդ հոդվածի «ե» ենթակեսում նեված եզրույթը, որով մասնավորադես օսարերկրյա կադիսալի մասնակցությամբ առնսրային կազ-

մակերդությունների լիազոր ներկայացուցիչների համար չի ղախանջվում աշխատանքի թույլտվություն: Նշված ենթակետի ընդհանուր համաստեփսից կարելի է ենթադրել, որ խոսքը վերաբերում է կազմակերպության գործադիր մարմնի ներկայացուցիչների կամ որոշակի ղեկավար ֆունկցիաներ կատարող անձանց, սակայն մյուս կողմից՝ աշխատանքի իրավունքի ընդհանուր համաստեփսում կարող է առաջադրվել այդպիսի կազմակերպության ցանկացած աշխատակցի համար՝ առանց թույլտվության աշխատելու իրավունքի:

Օրենքի 24-րդ հոդվածի 2-րդ մասի վերլուծության հիման վրա կարելի է փաստել, որ օտարերկրյա ֆաղափագուն աշխատանքի թույլտվությունը կարող է սրվել ոչ ավել, քան անընդմեջ երկու անգամ՝ երկու անգամ ընդհանուր սևողությամբ: Իսկ նոր թույլտվություն նրան կարող է սրամադրվել՝ Հայաստանի Հանրապետության սարածփից դուրս ոչ ղախաս, քան մեկ անգամ անընդմեջ բնակվելու դեպքում: Խնդիրն այն է, որ նման արգելիչ խուսափելու նպատակով անձը կարող է դիմել կացության կարգավիճակ սահմալու համար, որի հնարավորությունը ևս խիստ սահմանափակ է, մասնավորապես, կացության մեծական կարգավիճակ սահմալու համար սահմանված ղախանջներից մեկը և թերևս առավել կիրառելի օտարերկրացիների համար նսակեցության 3 անգամ ցենցն է, որը չի կարող աղահովվել, եթե անձը աշխատած լինի ընդամենը երկու անգամ: Ուստի աշխատանքի իրավունքի՝ առանց խոչընդոտների իրականացման նպատակով հնարավոր լուծում կարող է թվալ աշխատանքի թույլտվության երկարաձգման հնարավորությունը՝ ոչ թե մեկ, այլ երկու անգամ կամ երեք անգամ ընդհանուր սևողությամբ, կամ էլ մեծական կացության կարգավիճակ սահմալու հիմքերի ընդլայնումը:

Ամփոփելով ղեփ է նշել, որ որդես աշխատանքի իրավունքի խախտում ղեփ է դիսել կոնկրես անձի զբաղվածությունը (աշխատանքի կատարումը) խոչընդոտելուն ուղղված ցանկացած դեղմ, իսկ որդես աշխատանքի ազատության սկզբունքի խախտում՝ նրա ներգրավումը ցանկացած աշխատանքում, որին նա չի սվել իր համաձայնությունը (բազատությամբ հասուկ դեղմերի, այն էլ՝ ժամանակավոր հիմունքներով):

Ամփոփելով օտարերկրյա ֆաղափագիների աշխատանքի իրավունքը ՀՀ-ում պեփ է նշել, որ օտարերկրյա ֆաղափագիների՝ աշխատանքի իրավունքի օրենսդրոեն ամրագրված սահմանափակումները կարելի է դիսել իրավաչափ թե՛ միջազգային և թե՛ ներպեսական աշխատանքային իրավունքի սեսանկյունից: Մակայն անթույլատելի է կարգավորման թերությունների կամ հակատությունների պատճառով աշխատանքային իրավունքի այդ հասուկ սուբյեկտների նշված իրավունքի սահմանափակումը:

2.2. || Աշխատանքային իրավահարաբերության ռեսուակսիվ ձանաչումը

Դաենագրի 6-րդ հոդվածի կաղակցությամբ արված 18-րդ ընդհանուր մեկնաբանության մեջ մասնակից ղեսությունները ղարսավորվում են հարգել, ղաեսղանել և աղահովել անձի աշխատանքային իրավունքը: Ընդ որում, ղեսությունն իր սսանձնած ղարսավորություններն իրականացնում է ինչղես համաղասասխան օրենսդրության ընդունմամբ, այնղես էլ դասական ղաեսղանության արղյունավես մեխանիզմներով: Դասարանները ղեփ է ղարգեն՝ զղյություն ունի՞ արղյոթ աշխատանքային իրավահարաբերություն՝ անկախ նրանից՝ աշխատանքային ղայմանագիրը կնվա՞ծ է, թե՞ ոչ: Աշխատանքային իրավահարաբերության առկայության դեղմում դասարանը ղեփ է կիրառի աշխատանքային օրենսդրությունը, մասնավորաղես՝ հանգստի, արձակուղղի, աշխատաժամանակի, վարձատրության և աշխատանքային իրավահարաբերությունը դաղարեցնելու կաղակցությամբ սահմանված ռեժիմները:

Ավելին, աշխատանքային իրավահարաբերության հասսատումը կարևոր նեանակղյություն ունի կեղծ ձեռնարկաիրություն, կեղծ սնանկղյություն, աղօրինի ձեռնարկաիրություն հանցագործությունների սուբյեկտների իղենսիփիկացման հարցում:

Ղեփ է արձանագրել, որ դասավորները մինչ օրս չեն հասսատել հեսաղարձ կերղով ուղև աշխատանքային իրավա-



հարաբերություն: Այլ կերպ ասած՝ չկա աշխատանքային դայմանագիր, չկա և աշխատանքային իրավահարաբերություն:

Վերաբերյալ դատարանի ակտերի ուսումնասիրության ընթացքում փորձագետները հանդիպեցին վճռի, որում ուղղակիորեն դատարանը (ենթադրյալ գործատուն) ընդունում է, որ հայցվորը աշխատել է իր մոտ որդես բանվոր: Դրանով հանդերձ՝ ֆաղափարակալ գործերով վերաբերյալ դատարանը մերժեց հայցվորի՝ աշխատանքային իրավահարաբերություն ճանաչելու դիմումը, բնականաբար նաև վերջինիս կողմից վարձատրություն ստանալու դիմումը՝ շահագործման փաստը թողնելով անդաստիպ: Ընդ որում, թե՛ առաջին աստիճանի, թե՛ վերաբերյալ դատարանի ակտերի դատաբանական մասում մասնանշված է, որ «համաձայն ՀՀ ֆաղափարակալ օրենսգրքի 437-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ ֆաղափարակալները և իրավաբանական անձինք ազատ են դայմանագիր կնքելիս, դայմանագիր կնքելուց հարկադրել չի թույլատրվում, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դայմանագիր կնքելու դատարանությունը նախատեսված է ՀՀ ֆաղափարակալ օրենսգրքով, օրենքով կամ կանոնակարգում ևսանձնած դատարանությամբ: Նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ հայցադիմումում նշված դայմանագիրը կնքելու դատարանությունը նախատեսված չէ ինչպես ՀՀ ֆաղափարակալ օրենսգրքով, այլ օրենքներով, այնպես էլ նման դատարանություն կանոնակարգի սահմաններում դատարանություն հետ, անհիմն է և ենթակա է մերժման»:

Հարկ է նշել, որ նման եզրահանգումը հակասում է Գաղափարի 6-րդ և ՀՀ աշխ. օր-ի 102-րդ հոդվածներին: Վերջինս ուղղակիորեն սահմանում է գործատուի համար աշխատանքային դայմանագիր կնքելու դատարանություն: Համաձայն 102-րդ հոդվածի՝ անօրինական է այն աշխատանքը, որը կատարվում է առանց աշխատանքային դայմանագիր կնքելու: Իսկ անօրինական աշխատանք կատարել թույլատրվում է գործատուն դատարանական փորձություն է կրում ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով: ՀՀ աշխ. օր-ը դատարանացանցում է գործատուին կնքել կամ աղաչվել աշխատանքային դայմանագրի առկայությունը, ինչը հազվի չառնվելով դատարանների կողմից:

Բացի այդ, դատարանը չդիմացավ բացառի աշխատանքային իրավահարաբերության առկայությունը կողմերի միջև ֆաղափարակալակալ հարաբերության առկայության դեպքում (օրինակ՝ կադրային դայմանագիր): Դատարանը դիմացավ դատարանի առկայության ևս արդյոք ՀՀ աշխ. օր-ի 83-րդ հոդվածով սահմանված աշխատանքային դայմանագրի հասկանիչները, եթե այն՝ կիրառի աշխատանքային իրավահարաբերությունը կարգավորող ռեժիմ, վերհանի փրեական օրենսգրքով նախատեսված մի շարք հանցակազմերի իրական սուբյեկտներին: Ֆաղափարակալակալ դայմանագիրը գրկում է անձին այնպիսի կարևոր արժեքներին, ինչպիսիք են երկարատև արձակուրդի իրավունքը, ներկայացուցչական մարմինների միջոցով իր ակտիվ դատարանության իրավունքը, դայմանագրի լուծման թույլատրելի դեպքերը և այլն: Նման խնդիրը առավել արդիական է եղել հասկալու մի ֆանի սարի առաջ, երբ սոցիալական աղաչվելու վճարների կատարումից խուսափելու նպատակով գործատուները հաճախ ֆաղափարակալակալ դայմանագրեր էին կնքում աշխատողներին հետ՝ դրանով մեծ չափերի վնասներ դատարանական լուծմանը, ինչպես նաև գրկելով ֆաղափարակալներին հետագայում համարժեք կենսաթոշակ ստանալու իրավունքից: Թեև ֆաղափարակալակալ և աշխատանքային դայմանագրերի սարքերակումը սեսության մեջ շարունակաբար ֆննարկվող վիճահարույց հարցերից է, կարելի է մասնանշել մի ֆանի չափանիշներ, որոնցով կարելի է առաջնորդվել սվյալ դայմանագրի բնույթը որոշելիս: Կարծում ենք՝ դատարանը դատարանների թեկնածուները դիմաց է խոր գիտելիքներ ստանալ այս սարքեր իրավական ռեժիմների վերաբերյալ, որդեսակ չառաջնորդվել ձևական մոտեցմամբ, ասենք՝ առկա է աշխատանքային դայմանագիր, ունենալ աշխատանքային իրավահարաբերություն, կադրային դայմանագիր՝ ֆաղափարակալակալ հարաբերություն և այլն: Իսկ այն դեպքում, երբ իստառ բացակայում է գրավոր գործարքը, դատարանը չդիմացավ է ձեռնդատի մնա իրական կիրառելի ռեժիմը դատարանում:

Աշխատանքային դայմանագիրը ենթադրում է.

ա) աշխատողի կողմից աշխատանքային ռեժիմի, կարգադատական և կազմակերպության այլ ներքին կանոնների դատարանում.

բ) աշխատավարձի առկայություն, գործատուի կողմից աշխատանքի դայմանների աղաչվելու, աշխատանքի նյութերի, գործիքների և սարքերի/սարքավորումների սրամարում.

գ) աշխատանքային ենթակայություն՝ ըստ որոշակի աստիճանակարգության.

դ) աշխատավարձի ամենամսյա վճարում, հավելավճարների հնարավորություն.

ե) կոնկրետ հանձնարարության (աշխատանքի ակնկալվող արդյունքի) բացակայություն.

զ) համասեղությամբ աշխատելու որոշակի սահմանափակումներ.

է) մի շարք այլ գործոններ, որոնք բխում են կողմերի վարագծից: Ասեմք, մինչև սվյալ աշխատանքի կատարումը գործատուն թերթերում հայտարարություն է արել սվյալ աշխատանքի առկայության մասին, իսկ առաջ չի կնքել աշխատանքային դայանագիր և այլն:

Ընդ որում, աշխատանքային իրավահարաբերության առկայության համար անհրաժեշտ է ոչ թե վերը նշված բոլոր գործոնների առկայությունը, այլ դասարանը, սեփական հայեցողությամբ հիմնվելով դրանց վրա, կարող է ճանաչել/հաստատել աշխատանքային իրավահարաբերության առկայության փաստը:

Աշխատանքային հարաբերության առկայությունը ղեկավար է ճանաչել նաև, երբ աշխատանքային դայանագրով աշխատող անձը ծանուցվում է աշխատանքից ազատվելու մասին, սակայն գործատուն ակնհայտ գործողություններով նրան շարունակում է ներգրավել աշխատանքային գործընթացի մեջ: Նման դեպքերում անհրաժեշտ է հաստատված համարել աշխատանքային իրավահարաբերության առկայությունը: Հարկ է հիշատակել աշխ. օր-ի 115-րդ հոդվածի 5-րդ մասը, համաձայն որի՝ աշխատանքային դայանագիրը լուծելու մասին ծանուցումը ուժը կորցրած է ճանաչվում, եթե ծանուցման ժամկետը լրանալուց հետո անցել է 5 օրից ավելի ժամանակ, և գործատուն չի լուծել դայանագիրը:

Վերաբերելի դասարանի որակիկայի ուսումնասիրության ընթացքում հանդիպեց գործ, երբ ՀՀ ՊՆ սան. մասում աշխատող բուժփույրը ազատվել էր աշխատանքից: Նա 1993-2006 թթ. աշխատել է անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային դայանագրով, առաջ 2006 թ. այն դարձել է որոշակի ժամկետով աշխատանքային դայանագիր: Առանց անդրադառնալու աշխատանքային դայանագրի ռեժիմը փոխելու հարցին՝ նշեմք, որ դայանագրի ավարտից հետո այն այլևս չէր երկարացվել: Սակայն աշխատանքային դայանագրի դադարելուց հետո բուժփույրը շարունակել է աշխատել գործատուի մոտ, ինչի մասին վկայում է հերթադասարանի գրաֆիկում նրա անվան առկայությունը: Առաջին ասյանի դասարանը հաստատված համարեց աշխատանքային հարաբերության առկայությունը ժամկետային դայանագրի ավարտից հետո և վերականգնեց բուժփույրը աշխատանքում: Մինչդեռ Վերաբերելի դասարանը մերժեց աշխատողի հայցը հետևյալ դատաբանությամբ՝ «հերթադասարանի ցուցակում բուժփույրը անվան առկայությունը դեռևս չի հիմնավորում այն հանգամանքը, որ աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվել են»:

Վերը նշված օրինակները ցույց են տալիս, որ ՀՀ բաղադրարարական գործերով վերաբերելի դասարանը որդեգրել է ֆորմալիստական-չևսպաշտական մոտեցում կա աշխատանքային դայանագիր, կան աշխատանքային հարաբերություններ, ինչը հակասում է Գաշնագրով սահմանված աշխատանքային իրավունքների արդյունավետ դասական պաշտպանության իրավունքին: Ուստի աշխատանքային (կամ աշխատանքի կատարման հետ կապված) վեճեր ֆունկցիոնալ անհրաժեշտ է հասուն ուղարկություն հասկացնել իրավահարաբերությունների ամբողջական գնահատմանը և դրանով որպես աշխատանքային որակելու դեպքում՝ համապատասխան կարգավիճակից բխող բոլոր արժանությունների և իրավունքների վերապահմանը և հասկացմանը:

2.3. || Անորոշ ժամկետով աշխատանքային դաշտանագրի գերակայությունը

ՀՀ աշխ. օր-ի 95-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ որոշակի ժամկետով աշխատանքային դաշտանագիր է կնքվում, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամանակով՝ հասցի առնելով կասարվելիք աշխատանքի բնույթը կամ կասարման դաշտանները, եթե օրենսգրքով կամ օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը խրախուսում է անորոշ ժամկետով աշխատանքային դաշտանագրի կնքումը՝ որոշակի ժամկետով աշխատանքային դաշտանագիր դիտելով բացառություն կանոնից: Այս մոտեցումը 2008 թվականի մայիսին որդեգրեց նաև ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը, որը «Սուրեն Մկրտումյանն ընդդեմ «ՎՏԲ-Հայաստան» ՓԲԸ» գործով որոշեց. որոշակի ժամկետով աշխատանքային դաշտանագիրը բացառություն է ընդհանուր կանոնից, այսինքն, որդես կանոն, աշխատանքային հարաբերությունները դեռ է կարգավորվեն անորոշ ժամկետով դաշտանագրով և միայն բացառիկ դեպքերում է թույլատրվում որոշակի ժամկետով աշխատանքային դաշտանագրի կնքումը¹⁰: Վճռաբեկ դատարանը, ուսումնասիրելով աշխատողի դատարանությունների բնույթը, հանգեց դաշտանագրում ժամկետի վերաբերյալ դրույթի անվավերությանը և դատարանացրեց աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ կիրառել անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային դաշտանագրի ռեժիմ: Վճռաբեկ դատարանը վերահաստատեց իր մոտեցումը՝ յուրաքանչյուր դեպքում ֆնդարկելով որոշակի ժամկետով աշխատանքային դաշտանագիր կնքելու օրինակաչափությունը և 2008 դեկտեմբերի 26-ին «Մամիկոն Մանուկյանն ընդդեմ «Հայփոս» ՓԲԸ» գործով բեկանեց վերաքննիչ ֆաղափարակալան դատարանի՝ հոգոս գործատուի կայացված վճիռը՝ օրինական ուժ սալով դեռևս «Սուրեն Մկրտումյանն ընդդեմ «ՎՏԲ- Հայաստան» ՓԲԸ» գործով իր սահմանած նախադեղից առաջ առաջին ասյանի դատարանի՝ հոգոս աշխատողի կայացրած վճիռն¹¹: Նման մոտեցումը համահունչ է համաաշխարհային դրակսիկային, քանի որ աշխատանքային օրենսդրությունը կոչված է նախ և առաջ դաշտանագրում աշխատողին անհիմն/անօրինական ազատումից, իսկ որոշակի ժամկետով աշխատանքային դաշտանագիր կնքած անձն ինքնին զսնվում է խոցելի վիճակում՝ նրա հեռ դաշտանագիրը կարող է լուծվել դաշտանագրի ժամկետը լրանալու դատարանով: Գործատուին, որդես կանոն, ձեռնառն է կնքել որոշակի ժամկետով աշխատանքային դաշտանագրեր, և դրանց ժամկետի ավարտից հետո կրկին երկարացնել որոշակի ժամկետով: Այս դաշտաններում աշխատողներն առավել զգաս կլինեն, չեն դաշտանի իրենց իրավունքների դաշտանության համար, հարկ լինելու դեպքում կաշտատեն հանգսյան օրերին, չեն դատարանի վարձատրության բարձրացում և այլն՝ քաջ գիտակցելով, որ հակառակ դեպքում իրենց ընթացիկ աշխատանքային դաշտանագիրը չի երկարացվի: Այդ դատարանով զարգացած երկրներում, որդես կանոն, սահմանվում են ժամկետներ, որոնցից երկար որոշակի ժամկետով աշխատանքային դաշտանագիր կնքելն արգելվում է, այսինքն՝ սահմանված առավելագույն ժամկետը լրանալու դեպքում գործատուն դատարանով է աշխատողի հեռ կնքել անորոշ ժամկետով աշխատանքային դաշտանագիր, որը գործատուի կողմից միանձնյա լուծելու համար սահմանված է շատ ավելի խիստ ռեժիմ: ՀՀ-ում այդ ժամկետը 5 արին է: Այսդեռ, աշխ. օր-ի 95-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ «նույն գործատուի մոտ հինգ արուց դաշտանագրի ժամկետով կնքված աշխատանքային դաշտանագրերի՝ գործողության ընդհանուր գումարային ժամկետը չի կարող գերազանցել հինգ արին, եթե որոշակի ժամկետով կնքված դաշտանագրերի ընդհանուրը չի գերազանցում մեկ ամիսը: Այլ կերպ ասած՝ գործատուին արգելվում է 5 արուց ավելի անընդմեջ կնքել ժամկետային դաշտանագիր: Այդ ժամկետի ավարտից հետո դաշտանագիրը դաշտանում է անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային դաշտանագիր:

Դատարան դրակսիկայի վերլուծությունը ցույց է սալիս, որ դատարանները այս նորմը չեն կիրառել, և եթե դաշտանագիրը եղել է այդ դատարանի կնքված որոշակի ժամկետով, անկախ նրանից, թե անձը որդան ժամանակ է աշխատում սվյալ գործատուի մոտ, դատարանը կիրառել է որոշակի ժամկետով դաշտանագրի լուծման կարգ:

Այս դրույթը արգելող նորմ է, ինչը իրավունքի գերակայության սեսանկյունից ենթադրում է, որ նույնսիկ Վերաքննիչ դատարանը դատարանով է այն կիրառել կողմի դատարանացրեց, եթե անգամ առաջին անգամ է հայցվողը այն

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

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

վկայակոչում: Հակառակ դեղմում՝ դասարանը հաստատում է ղեկավարության կողմից սահմանված արգելող նորմը: Դասական յուրաքանչյուր առկա է գործ, երբ հայցվորը, իրեն աշխատանքում վերականգնվելու դաժանությամբ ֆինանսավորում է այդ հանգամանքը, քանի որ անորոշ ժամկետով աշխատանքային տարածքում լուծման դեղմում առավել խիստ ռեժիմ է սահմանված: Այնուամենայնիվ, մինչ օրս դասարանը չի փոխել աշխատանքային տարածքում լուծման ռեժիմը՝ հիմնվելով աշխ. օր-ի 95-րդ հոդվածի 2-րդ մասի վրա: Եթե ընթացիկ աշխատանքային տարածքում որոշակի ժամկետով է կնքված, դրա լուծման դեղմում դասարանը կիրառում է աշխ. օր-ի 111-րդ հոդվածով սահմանված կարգը:

Բացի այդ՝ ղեկ է նշել նաև, որ ժամկետային տարածքում գործողության ընդհանուր ժամկետի սահմանափակումը կախման մեջ է գտնվում մեկ այլ՝ մեկ ամսից ոչ ավել ընդհանուր հանգամանքից, որը դարձյալ որոշակի ոլորտներում, ինչպես օրինակ՝ կրթական հիմնարկներում աշխատանքային իրավունքների չարաչափման ճեղք է սալիս, քանի որ ամառային արձակուրդների ընթացքում տարածքում լուծվում է, և այդ ճանադարհով հարթա-հարվում է ընդհանուր ժամկետի սահմանափակման արգելիչ՝ աշխատողներին դաժանելով կախյալ վիճակում, ուսի ղեկ է հաշվի առնել նաև օրենսդրական փոփոխության անհրաժեշտությունը այդ առնչությամբ:

Աշխատանքի իրավունքի լիարժեք պաշտպանությունը ենթադրում է հասուկ ուշադրություն աշխատանքային տարածքում ժամկետի հարցում: Մասնավորապես, պետք է հաշվի առնել ընդհանուր նորմը, համառայն որի՝ որոշակի ժամկետ պետք է սահմանվի միայն հասուկ դեպքերում: Մինչդեռ համասարած պրակտիկա է դարձել որոշակի ժամկետով տարածքային ղեկավարների կամ ոչ աշխատանքային տարածքային կնքումը գործատուների կողմից՝ աշխատողներից «կախվածությունից» խուսափելու և հակառակը՝ վերջիններիս կախվածության մեջ պահելու նպատակով: Նման դեպքերը պետք է հասուկ ուշադրության արժանանա իրավակիրառ մարմինների կողմից՝ աշխատողների իրավունքների հնարավոր չարաչափումները բացառելու նպատակով:

2.4. || Աշխատանքում վերականգնվելու դաժանչի հայցային վաղեմության ժամկետ

Աշխ. օր-ի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքի տարածքում փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային տարածքում դադարեցնելու կամ աշխատանքային տարածքում լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեղմում աշխատողը համադասապիսան հրամանը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո մեկ ամսվա ընթացքում իրավունք ունի դիմելու դասարանին:

Գործնականում հաճախ լինում են դեղմեր, երբ անձինք իրենց աշխատանքային իրավունքների վերականգնման և դաժանության նպատակով դիմում են կարգավորող ղեկավար կամ ներկայացուցչական մարմիններին, օրինակ՝ նախարարություններին, աշխատանքի ղեկավարության, արհեստակցական միություններին, իսկ դասարանին՝ միայն նշված ձեռնարկված միջոցներն սղառելուց հետո: Նման դեղմում վաղեմության ժամկետի բացթողումը հարգելի կամ անհարգելի համարելու հարցը մնում է դասարանի հայեցողությանը, որի ոչ դաժան իրականացումը կարող է սղառնալիք ստեղծել անձի՝ աշխատանքի իրավունքի դաժանության համար:

Վերաֆնիչ դասարանի արխիվում գործերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ առաջին ասյանում դասարանը ճանաչում է բացթողումը հարգելի՝ որդես կանոն հիմնվելով այդ ժամկետում գործադիր իշխանության մարմնին դիմելու փաստի վրա: Վերաֆնիչ դասարանը այդ գործերով աշխատողի կողմից սահմանված մեկամսյա ժամկետի բացթողումը դիտում է անհարգելի՝ առանց դաժան ղեկավարանելու հայցադիմումում հայցվորի՝ վաղեմության ժամկետը հարգելի ճանաչելու հիմնավորումներին: Ընդ որում, այդ գործերից մեկում աշխատողը սահմանված մեկամսյա ժամկետում դիմել էր աշխատանքի ղեկավարությանը, որը արձանագրել էր, որ գործատու խախտել է աշխ. օր-ի

դահանջները աշխատանքային դայնամիկորդ լուծելիս՝ դասավորեցնելով գործատին վերականգնել աշխատողին նախկին աշխատանքում: Գործատի կողմից այդ որոշման կատարումը ձգձգվելուց հետո աշխատողը դիմեց առաջին ասյանի դատարանին, որը հարգելի ճանաչեց ժամկետի բացթողումը: Դատարանը հիմնվեց այն փաստի վրա, որ այդ ժամանակահատվածում աշխատողը դիմել էր դրոֆիլային դեղատեսակի իշխանության մարմնին, որն իրավասու է աշխատանքային օրենսդրության խախտումների փաստով վարչական դատարանի միջոցով վերականգնելու գործատին: Վերաքննիչ դատարանը, սակայն, մերժեց հայցվորի դահանջը քննելը՝ դատաձառաբանելով, որ բաց է թողնվել մեկամսյա ժամկետը: Աշխատողը, ունենալով աշխատանքի դեղատեսակի ստացության որոշումը, որտեղ արձանագրված է, որ գործատուն խախտել է աշխ. օր-ի դահանջները աշխատանքային դայնամիկորդ լուծելիս, այդպես էլ չկարողացավ դատարանից իր աշխատանքային իրավունքը: Այս առնչությամբ, Աշխատանքի դեղատեսակի ստացության աշխատակիցներն իրենց վրդովմունքը հայտնեցին դատարանի դատակարարությանը անկախ կամայականությունների օտար է խիստ կարևորեցին Վճռաբեկ դատարանի դիրքորոշումն այս կադրակցությամբ: Նրանք նշեցին, որ Աշխատանքի դեղատեսակի ստացությունը արձանագրել էր սլյալ գործով մի Եւրոֆիլային, սուգանել էր գործատունին և սահմանել խախտումների Եւրոֆիլային ժամկետ, գործատուն էլ մոծել էր սուգանքը: Նման դայնամիկորդ սահմանված հայցային վաղեմության ժամկետի կիրառումը հակասում է Դատարանի սահմանված՝ աշխատողի դատարանի արդյունավետ դատարանությանը, քանի որ այդ ժամանակահատվածում աշխատողը արդեն իսկ դեղատեսակի իշխանությանը սահագանգել է իր իրավունքի խախտման մասին և ձևական դատաձառներով գրվեց իր իրավունքների դատարանությունից:



Կարծում ենք, որ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ուղղությամբ որոշակի հայտեր չեռնարկելու վերաբերյալ բավարար ապացույցներ ներկայացվելու դեպքում ժամկետի բացթողումը պետք է հարգելի ճանաչվի դատարանի կողմից, և իրականացվի գործի քննություն:

Այսպես օրինակ, Վերաքննիչ դատարանի կողմից քննվել է գործ, որում աշխատողը ազատվել է աշխատանքից 2,000 դրամ գողության կատարմամբ: Ազատման հրամանը ստանալուց հետո աշխատողը դիմում է ոստիկանությանը՝ գողության փաստով քննարկելու գործ հարուցելու դահանջով: Ոստիկանությունը մերժում է հայտարարությունը՝ հանցակազմի բացակայության փաստով և հայտնում, որ աշխատողը կարող է դիմել դատարանին՝ իրեն նախկին աշխատանքում վերականգնելու դահանջով: Աշխատողը դիմում է դատարանին, սակայն վերջինս հիմք է ընդունում մեկամսյա ժամկետի բացթողումը և չի քննում գործը՝ առանց անդրադառնալու կարգադատարանի քննարկման վարույթների փոխարարերության խնդրին՝ ցուցաբերելով ձևական մոտեցում:



Վճռաբեկ դատարանի դատարանի ակտը էական նշանակություն կունենա օրենքի միաստակ կիրառման համար, քանի որ ստորադաս դատարանների կողմից առանց հստակ հիմնավորման անհարգելի է ճանաչվում աշխատանքում վերականգնելու խնդրակազմով դատարանին դիմելու համար սահմանված մեկամսյա ժամկետի բացթողումը, անգամ եթե անչք այդ ընթացքում դիմել է աշխատանքի պետական ստացությանը, «վերադաս» մարմնին (ստեղծում ուսման վարչությունը դիմում է մարզպետարանի կրթության բաժնին), ոստիկանությանը և այլն:

2.5. || Գործատուի կամքի գերակայության ամրագրում

Խնդրահարույց է աշխ. օր-ի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, համաձայն որի՝ սնտեսական, սեխնոլոգիական, կազմակերպչական կամ այլ դատաձառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերություն-



ների վերականգնման անհնարինության դեպքում դասարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ դարձավորեցնելով գործատուն հարկադիր դարադրողի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարելու հասուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դասարանի վճիռն ուժի մեջ մտնելը, իսկ դասարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային դայմանագիրը համարվում է լուծված:

Չանդրադառնալով ճնշասական, սեխնոլոգիական, կազմակերպչական դասձառներին, որոնց բովանդակությունը դարձյալ դարձ չէ, հարկ է հասույն անդրադառնալ, թե ինչ նկատի ունի օրենսդիրը՝ թույլատրելի համարելով աշխատանքային դայմանագրի լուծումը՝ «այլ դասձառներով» կամ «գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքերում»: Փաստորեն, գործատուի կողմից աշխատողի վերականգնման օգտին ցանկացած փաստարկ բերվելու դեպքում այն կարող է դիտվել որդես նախկին աշխատանքում վերականգնման խոչընդոտ՝ նույնիսկ ադորինի ազատման դեպքում, և գործատուն դարձավոր կլինի միայն հասուցել հարկադիր դարադրողի ժամանակահատվածի համար հաշվարկված միջին աշխատավարձը: Նման ձևակերպումը բովանդակագրկում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային դայմանագրի լուծման հիմները սահմանող օրենսգրքի 113-րդ հոդվածը և անկասկած հանգեցնում է մարդու աշխատանքի իրավունքի խախտման իրական սոլառնալիքի՝ լուրջ խոչընդոտ հանդիսանալով անձի զբաղվածության հարցում:

Այս նորմի իրավակիրառ դրակսիկայի ուսումնասիրությունից հետո կցանկանայինք անդրադառնալ ԵՊՀ ճնշասական աշխարհագրության դասախոսի՝ աշխատանքում վերականգնվելու դասհանջի գործին: 2007 թվականին ԵՊՀ ռեկտորը աշխատանքից ազատեց դոցենտին: Վերաբնիչ դասարանը վճռում նեղ է, որ գործատուն չկարողացավ ադադոցել դասախոսին աշխատանքից ազատելու հիմների արժանահավասությունը, սակայն, հիմնվելով քննարկվող 265-րդ հոդվածի վրա, գտավ, որ դասախոսի և ուսանողների միջև առկա են բարոյահոգեբանական վաս մթնոլորտ և կոնֆլիկտ ռեկտորի հետ, ինչը հնարավոր չի դարձնում աշխատանքային հետագա հարաբերությունները կողմերի միջև: Այս գործի առնչությամբ բազմաթիվ հոդվածներ են լույս տեսել մամուլում, համաձայն որոնց՝ դասախոսը, որը դասավանդել է աշխարհագրական ֆակուլտետում «Ճնշասական աշխարհագրություն» առարկան, դասերից հետո հանդիպումներ է կազմակերպել արբեր քաղաքական գործիչների հետ՝ թե՛ իշխանության և թե՛ ընդդիմության թեւերից: Ռեկտորը աշխատանքից ազատման հրամանը հիմնավորել է այն փաստով, որ դասախոսությունների արդյունքում շատ ուսանողներ այլևս չեն ցանկանում ադրել Հայաստանում, նրանց մեջ առաջանում է հիասթափություն և այլն:

Վերաբնիչ դասարանը գտավ, որ առկա է կոնֆլիկտ ռեկտորի և դասախոսի միջև, ուսի հնարավոր չի համարում դասախոսին աշխատանքում վերականգնել: Դասարանը չանդարադարձավ այն փաստերին, որ մոտ 200 ուսանող, ում դոցենտը դասավանդել է, գրավոր խնդրել են վերականգնել իրենց դասախոսին աշխատանքում: Ավելին, հաշվի չառնվեց, որ դասախոսը դասավանդել է քաղաքական առարկա, որի ընթացքում հնարավոր չէ խուսափել քաղաքական գնահատականներից, իսկ ֆակուլտետում դասախոսների գնահատման անանուն հարցումների արդյունքով ուսանողության կողմից նա ձանաչվել էր լավագույներից մեկը: Վերջադես, ակադեմիական մթնոլորտն այն եզակի բնագավառներից է, որ դասախոսը կարող է աշխատել՝ շատ վաս հարաբերություններ ունենալով դեկավարության հետ, քանի որ ունի ակադեմիական ազատություն, զբաղվում է դասավանդմամբ, և որդես կանոն՝ դասախոսի և դեկավարության շփումը նվազագույն է:

Այս հոդվածի սահմանումը իրական վսանգ է ոչ ցանկալի աշխատողներից ազատվելու հարցում՝ հաշվի առնելով նաև այս հոդվածի կիրառումը ՀՀ դասարանների կողմից:

Մեկ այլ գործով ՀՀ Վերաբնիչ դասարանը աշխատանքային վեճը լուծելիս հիմք ընդունեց գործատուի հրամանը, որին չէր տեղեկացել աշխատողը: Այսդես, Տաշիրի մարզում ուսուցիչը աշխատանքի է ընդունվում հրամանով, որտեղ նեղված է՝ աշխատանքի ընդունել մինչև համադասախոս մասնագետ ունենալը: Աշխատանքային գրքույկում այդ մասին որևէ նեղում չկա, և աշխատողը, ինչդես ինքն է վկայում, տեղյակ չի եղել այդ դայմանին: Առաջին ասյանի դասարանը վերականգնել էր ուսուցչին աշխատանքում, մինչդեռ Վերաբնիչ դասարանը մերժել էր հայցը՝ հիմք ընդունելով տորենի հրամանը: Վերաբնիչ դասարանը չէր անդրադարձել այն հարցին, որ բացակայում է աշխատանքային դայմանագիրը, իսկ հրամանին ուսուցիչը չէր էլ ծանոթացել: Այս հարցերը անմիջականորեն կադված են աշխատանքային դայմանագրի կնքման նորմաթիվ-իրավական դասհանջի հետ: Այդ դասհանջը նա-

խաստաված է աշխ. օր-ի 85-րդ հոդվածով, որը սահմանում է աշխատանքային ժամանակագրի կնիքային գրավոր ձև՝ կողմերի ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով: Այս դրույթը փոխարինում է նախկինում գործող՝ աշխատանքային հրամանի միջոցով աշխատողի ձևակերպման կառուցակարգին և կոչված է իրավական որոշակիություն ապահովելու գործատուի և աշխատողի միջև աշխատանքային հարաբերություններում:

Ի տարբերություն առաջին ասյանի դասարանի՝ վերաբնիչ ասյանը հիմք ընդունեց գործատուի հայտարարությունը, նա կողմից սրված հրամանը՝ անստեղծված այն հանգամանքը, որ բացակայում էր ժամանակագիրը, իսկ հրամանի մասին աշխատողը չէր տեղեկացվել, և «նշված» ժամանակը չէր մասնանշվել աշխատանքային գրկույկում: Այլ կերպ ասած՝ ամրագրվեց գործատուի կամքի գերակայությունը, իսկ դրան աշխատողի համաձայնությունը կամ առնվազն տեղյակ լինելը չկարևորվեց վերաբնիչ ասյանի կողմից:

Վարձում ենք, որ վիճահարույց հոդվածը որոշակի խմբագրման կարիք ունի, կամ դրանում նշված դրույթը ենթակա է հետագա հստակեցման, որպեսզի միասնական մոտեցում ապահովվի «աշխատանքի վերականգման անհնարիություն» եզրույթի մեկնաբանության հարցում:

2.6. II Աշխատանքային ժամանակագրի լուծման երաշխիքների դաշտանում

Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային ժամանակագիրը լուծելիս ՀՀ օրենսդիրը սահմանել է մի շարք երաշխիքներ, որոնք ուղղված են որոշակի առումով աշխատողների զբաղվածության հիմնահարցի լուծմանը, ինչպես նաև ապահովելու աշխատողի իրավունքների արդյունավետ դաշտանությունը: Այս միջոցները համահունչ են դեռության՝ Գազնագրով սահմանված դաշտանությունը՝ աստիճանաբար ապահովելու սահմանված իրավունքների լրիվ իրացումը:

Դասարանը դեմ է իրականացի վերահսկողություն այդ երաշխիքների դաշտանման նկատմամբ :

Ծանուցման ժամկետներ

Համաձայն ՀՀ աշխ. օր-ի 115-րդ հոդվածի՝ կազմակերպության լուծարման կամ արտադրության ծավալների, փոփոխության, փակման, փոխադրման և աշխատանքի կազմակերպման ժամանակների փոփոխման, ինչպես նաև արտադրական անհրաժեշտությամբ ժամանակավորված՝ աշխատողների թվաքանակի կրճատման հիմքերով աշխատանքային ժամանակագիրը լուծելու դեպքում գործատուն դարձավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ, իսկ զբաղեցրած դաշտանին կամ կատարած աշխատանքին չհամադասարանելու կամ աշխատողի կենսաթուղթային տարիքը լրանալու հիմքերով՝ ոչ ուշ, քան երկու շաբաթ առաջ: Ծանուցման նշված ժամկետները չդաշտանելու դեպքում գործատուն դեմ է աշխատողին վճարի տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի չափը: Ծանուցման դաշտանության կատարման ապահովման նման միջոցը, իհարկե, չի հսկասում աշխատանքի ստանդարտներին, սակայն միանգամայն անընդունելի է այդ նորմի կիրառումն անալոգիայով (այսինքն՝ տուժանքի նախատեսում ժամկետանց ծանուցման համար) այն դեպքերում, երբ ծանուցման կատարման կամ չկատարման հետ օրենքը կապում է կոնկրետ իրավական հետևանքներ, ինչպես օրինակ՝ ժամանակագրի վերականգնված համարվելն անորոշ ժամկետով:

Այս հարցի կառավարությամբ առաջին ասյանը և վերադաս դասարանը որդեգրեցին հսկասող մոտեցումներ: Լուծում մարզի առաջին ասյանի դասարանը վճռեց, որ «դասարանային կողմից ծանուցման ժամկետանց օրերի համար տուժանքի վճարումը գործատուի՝ օրենքով սահմանված դաշտանությունն է, որը նա կատարում է հասուցելով օրենքով երաշխավորված երկու ամիսը լրիվ չափաբաժնի հետևանքով աշխատողի կորցրած աշխատավարձի դիմաց, և դա չի կարող դիմել աշխատողին աշխատանքից ազատելու խախտված կարգի շեղում»: Այս մոտեցումը չընդունվեց ոչ Վերաբնիչ, ոչ 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 սահմանափակած երկամսյա ժամկետը կորցրեց աշխատողի իրավունքները դաշտանության երաշխիք հանդիսանալու իր առաքելությունը։

- Աշխատանքային ղայմանագրի լուծման արգելիչ ժամանակավոր անաշխատունակության դեղմում

Աշխ. օր-ի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային ղայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության և աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում։ Այս կադակցությամբ Վերաբնիչ դասարանի ակտերի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ իմդերասիվ այս արգելիչ, որը ենթակա չէ որևէ բացառության, ողակսիկայում ոչ մի օր է կիրառվում։ Այսդետ, Վերաբնիչ դասարանը մի գործով որոշեց, որ «հայցվորը, այսինքն՝ աշխատողը, դասարանին չի ներկայացրել որևէ ադագույց, որ գործատուին սրամադրել է ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկ»։ Ընդ որում, նման թերթիկ աշխատողը ներկայացրել էր դասարան։ Դասարանը հայցվորից ողահանջում էր ադագուցել, որ նա ողաշաճ իրադեկել է գործատուին, որ գտնվել է ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ։ Արդյունքում, գործատուները հայտարարելով, որ չեն տեղեկացվել ժամանակավոր անաշխատունակության մասին, լուծում են աշխատանքային ղայմանագիրը։

- Զբաղվածության ադահովումը այլընտրանքային տարբերակներով

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 ողաշոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամաողատասախանելու դեղմում գործատու աշխատանքային ղայմանագիրը կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական ողատաստվածությամբ, որակավորմանը, առողջական վիճակին համաողատասախան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից։ Նույն հոդվածի վերջին մասում սահմանված է, որ գործատուի մոտ համաողատասախան հնարավորությունների բացակայության դեղմում ղայմանագիրը լուծվում է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու։ Այս նորմի իրավակիրառ ողակսիկան ցույց է տալիս, որ աշխատողի տաերը հաշվի չեն առնվում դասարանների կողմից, մասնավորաղետ, զանգվածային բնույթ են կրում այն վճիռները, որոնցում դատավորները բավարարվում են գործատուի հայտարարությամբ, որ իրենց մոտ չկան նոր աշխատատեղեր կամ սվյալ աշխատողին համաողատասախան աշխատանք։ Մեր կողմից ուսումնասիրված հայցադիմումներից ողարգեցինք, որ աշխատողները ողղակիորեն մատնացույց են անում նոր բացված աշխատատեղերը ինտերնետային կայքերի կամ մամուլի միջոցով, հիմնավորում, որ դրանց համար ողահանջվում է նույն որակավորումը և կոմդետենությունը, ինչ որ իրենք ունեն կամ որով աշխատում էին այլ ողաշոններում։ Դատարանը, որղետ կանոն, անուտադրության է մատնում այդ հայտարարությունները և հիմք ընդունում բացառաղետ գործատուի բանավոր հայտարարությունը, որը ձեռք է բերում անհերքելի ադագույցի ուժ։ Դատարանն այս առնչությամբ վճռում նետում է, որ «ողատասախանողը՝ որղետ գործատու, իրականացրել է ՀՀ աշխ. օր-ի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ ողարբերությամբ նախատեսված իր իրավունքը, այն է՝ գործատուի մոտ համաողատասախան հնարավորությունների բացակայության դեղմում ղայմանագիրը լուծել առանց այլ աշխատանք առաջարկելու»։ Կցանկանայինք ուտադրություն դարձնել Վերաբնիչ դասարանի օգտագործած եզրուղաբանությանը, որի հիմքում ընկած է «գործատուի իրավունք» եզրուղթը։ Համաաշխարհային ողակսիկան ցույց է տալիս, որ դատարանները ավելի տատ հիմնվում են «աշխատողի իրավունք» հասկացության վրա, և դրան համաողատասախան դատարանը ողտեք է գոնե ձևակերղետ՝ «աշխատողի՝ այլ աշխատանք ստանալու իրավունքի իրականացման համար չկան իրական ղայմաններ»։ Նման մոտեցում և փիլիսոփայություն է թելադրում նաև Դատադադիրը, համաձայն որի՝ ողետությունը իր իրաանության բղոր թետրով ողտեք է ձեռնարկի բղոր միջոցները, որղետակ ողաշոնի, հարգի և աղահովի աշխատողի՝ աշխատանքի իրավունքը։

բ. Զանգվածային ազատումներ

Աշխ. օր-ի 116-րդ հոդվածի համաձայն՝ կազմակերղության լուծարման կամ աշխատողների թվաքանակի կրճատման դեղմում գործատու ողատարար է ոչ ուտ, քան 3 ամիս առաջ՝ մինչև աշխատանքային ղայմանագրերը լուծե-

լը, ազատական աշխատողների թվաքանակի մասին սվյալները ներկայացնել ՀՀ զբաղվածության ղեկավարական ծառայությունը և աշխատողների ներկայացուցչին, եթե նախատեսվում է երկու ամսվա ընթացքում աշխատանքից ազատել աշխատողների ընդհանուր թվի ավելի քան տասը տոկոսը, սակայն 10 աշխատողից ոչ ավել: Այս դրույթը համահունչ է Դաշնագրի 6-րդ հոդվածի առջությամբ արված 18-րդ ընդհանուր մեկնաբանությանը, համաձայն որի՝ ղեկավարությունը ղեկավար է միջոցներ ձեռնարկի զբաղվածության առաջնությունը համար, ընդ որում, մեկնաբանությունը սահմանում է նաև, որ սեղեկավարությունը/օժանդակությունը մասշտաբի ղեկավար է լինի ֆալսիֆիկացիայի համար:

Չանգվածային ազատումների կադրակազմային սահմանված նորմերի կիրառումը դարձնում է Վերաբնակիչ դասարանի ակտիվ ուսումնասիրությամբ: Թեև աշխատողների կողմից բազմիցս բարձրագույն է այս հարցը, սակայն դասարանը վերջինիս որևէ ձևով չէր արձագանքել: Իսկ հայցվորի՝ ՀՀ զբաղվածության ծառայությանը որդեկան համահայցվոր ներգրավելու միջնորդությունը, դասարանը մերժեց:

- Արհմիութենական մարմինների ներգրավումը

Վերաբնակիչ դասարանում ֆինված գործերից մեկից դարձավ, որ կազմակերպությունում արտադրական ծավալների, սնտեսական, սեխնոլոգիական և աշխատանքի կազմակերպման դայնամիկների փոփոխման, ինչպես նաև արտադրական անհրաժեշտությամբ դայնամիկորակված՝ աշխատողների թվաքանակի նախատեսված կրճատումների դեմքում, ըստ կոլեկտիվ դայնամիկագրի, գործատու ղեկավար է մինչև աշխատանքային դայնամիկագրի լուծումը հարցը նախատես ֆինանսի արհևոմի հետ, ներկայացնի ազատական աշխատողների ցուցակը՝ նդասակ ունենալով համատեղ ի հայտ բերելու ներհոիեյալ անձանց ցրջանակը և փորձելու այլընտրանքային եղանակներով վերջիններիս դրությունը հնարավորինս թեթևացնելու ուղիներ գտնել (7 տարուց ավել աշխատող, միայնակ մեկ խնամարկյալ ունենալու դեմքում և այլն): Դասարանը բոլոր դեմքերում անուշադրության մասնեց այս դախանջները, դրանց չդախանջման հետ որևէ իրավական հետևանք չկադեց: Մինչդեռ որդես կանոն՝ այն ղեկավար է հանգեցնի աշխատանքային դայնամիկագրի լուծման անվավերության: Որոշ երկրներում դասական դրակսիկան անգամ դարավորեցնում է գործատուին սահմանել ցուցակ, որտեղ ըստ կատեգորիաների ղեկավար է ուղղել, թե ո՞վ է ազատվում աշխատանքից, ո՞վ է սրվում առավելություն, ինչը մեծադեպ կդակասեցնի սուբյեկտիվ գործունը և դաշը կկարգավորի օբյեկտիվորեն սահմանված չափանիշներով: Նման ցուցակների բացակայությունը դասարանը դիտարկում է որդես ամբողջ գործընթացի անվավերության հիմք:

- Ադադուցման դարականությունը

ՀՀ դասական ակտիվ ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ աշխատող՝ որդես հայցվոր, կրում է ադադուցման դարականություն: Համաաշխարհային դրակսիկայում ադադուցման դարականությունը դրված է գործատուի վրա, ֆանի որ վերջինս է իրականացնում վարչարարությունը (փասաթղթերի արխիվացում): Օրինակ՝ դասական մի գործով դորդցի փոխսնորենը ազատվել էր աշխատանքից: Նա ունեում է, որ տեղյակ չի եղել մանկխորհի որոշմանը, ուսի չի բողոքարկել այն (երկրորդ կարգադախական տույժ): Առաջին կարգադախական տույժը բողոքարկվել էր վերադադության կարգով, սակայն դեռևս դասախան չէր ստացվել: Դասարանը չի հիմնավորված համարեց, որ աշխատողը չէր ծանոթացել մանկխորհի որոշմանը: Ադադուցման դարականությունը դրվեց աշխատողի վրա, ինչը անընդունելի է, ֆանի որ գործատու ղեկավար է ծանուցեց դաշաաձ կարգով:

Մեկ այլ գործով՝ նախկին գյուղադեսը դիմեց դասարան՝ դախանջելով 3 տարվա չվճարված աշխատավարձը: Վերաբնակիչ դասարանը, հիմք ընդունելով դասախանողի հայտարարությունը, հանեց, ըստ դասախանողի, աշխատողի՝ չաշխատած ամիսների աշխատավարձը: Փաստորեն աշխատողը ղեկավար է ադադուցի, որ եկել է աշխատանքի, չնայած նրան, որ նրա նկատմամբ որևէ կարգադախական դասախանասվության միջոց չէր կիրառվել, և նա ունեցել է ընթացող աշխատանքային հարաբերություն:

Ծանուցագրերի առումով՝ զանգվածային են դեմքերը, երբ գործատու դասարանում ներկայացնում է փասաթուղթ, որ ծանուցել է աշխատողին, սակայն վերջինս հրաժարվել է այն ստորագրելուց: Այս կադակադայնք օրինակելի է, կարծում ենք, առաջին ասյանի դասարանի վճիռը, որտեղ դասավոր սահմանեց, որ «գործատուի հայտարարությունը, թե իբր դիմողը հրաժարվել է ծանուցագիրն ստանալուց, չի կարող հիմք հանդիսանաալ հայցի մերժման համար

և որդես աղացույց դիտել, քանի որ որևէ համոզիչ հիմնավորում չբերվեց և չներկայացվեց, որ հայաստանում ղաթաթա կերտով սրվել է ծառայողին, և նա հրաժարվել է սահմալուց»։ Այլ մոտեցում որդեգրեց վերաբնիչ ասյանը՝ հիմն ընդունեց գործատուի հայտարարությունը և նրա վրա չդրեց ղաթաթա ծանուցված լինելու աղացուցման բեռը։

2.7. ॥ Հղի կանանց աշխատանքի իրավունքի դաշտանությունը

Համաձայն աշխ. օր-ի 117-րդ հոդվածի՝ հղի կանանց հետ աշխատանքային դայմանագիրը չի կարող լուծվել՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտից հետո մեկ ամիսը լրանալը։ Այս նորմը համահունչ է Գաթաթա 10-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, համաձայն որի՝ հասուկ դաշտանվածություն դեթ է սրամադրվի մայրերին մինչև ծննդաբերությունը և դրանից հետո ընկած խելամիս ժամանակահատվածի ընթացում։ Այդ ժամանակահատվածում աշխատող մայրերին դեթ է սրամադրվի վճարուկի արձակուրդ կամ արձակուրդ սոցիալական աղահուկության բավարար նղաստներով։

Վերաբնիչ դասարանի ակտերի ուսումնասիրության ժամանակ հայտնաբերեցին մի գործ, որում հայցվորը դիմել է դասարանին՝ դնդելով, որ իրեն աշխատանքից ազատել են հղիության փաստը իմանալու դաշտանով։ Գործի փաստերը հետևյալն են՝ աշխատողն անցել է աշխատանքի որոշակի ժամկետով աշխատանքային դայմանագրով, որը դադարում է հուլիսի 7-ին։ Հուլիսի 2-ին աշխատողը գործատուին ներկայացրել է տեղեկանք իր 11-12 շաբաթվա հղիության մասին։ Գործատուն առաջարկել է աշխատողին տեղափոխվել ավելի քիչ վճարվող աշխատանքի, որը աշխատողը մերժել է։ Երկու օր անց՝ հուլիսի 4-ին, աշխատողի հետ աշխատանքային դայմանագիրը լուծվեց՝ դրա ժամկետի ավարտման փաստով։ Վերաբնիչ դասարանը կնոջ հայցը մերժեց այն հիմքով, որ 117-րդ հոդվածով սահմանված արգելքը վերաբերում է անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային դայմանագրերին։ Գասարանը հավելի չառավ հայցվորի հետևյալ դնդումները։

ա. Աշխ. օր-ի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ գործատուն կարող է ժամկետը լրանալու դաշտանով լուծել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային դայմանագիրը՝ այդ մասին գրավոր ծանուցելով աշխատողին առնվազն 10 օր առաջ։

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

Փաստերն, գործատուի կողմից չէր դադարեցվել ժամկետային դայմանագրի լուծման՝ վերը նշված կարգը, ինչի արդյունքում աշխատողի դայմանագիրը դարձել էր անորոշ ժամկետով կնքված։ Գասարանը հավելի չառավ աշխատանքային դայմանագրի լուծման կարգի խախտումը, չորակեց աշխատանքային հարաբերությունները այդ կարգը խախտելու հետևանքով և չկիրառեց աշխատողի նկատմամբ կիրառելի դարձած 117-րդ հոդվածը։

Այս և նախորդ բաժինների ընդհանուր եզրակացությունն այն է, որ աշխատանքային օրենսդրությունը, աշխատողների որոշակի կատեգորիաների կամ ընդհանուր առմամբ՝ բոլոր աշխատողների աշխատանքային իրավունքների խոցելիության հնարավորություն տեսնելով, այդ իրավունքների պաշտպանության որոշակի երաշխիքներ է նախատեսում։ Այդ երաշխիքների կիրառման հետ կապված գործերի դասական բնույթի ընթացում դրանք պեթ է ըստ պատշաճի հաշվի առնվեն, որպեսզի բացառվի աշխատանքային իրավունքների խախտման հնարավորությունը, և համապատասխանաբար երաշխիքները չբովանդակագրվեն։

■ | Առաջարկություններ

Հաշվի առնելով իրավական նորմերի մեկնաբանման ընթացքում առաջացած հիմնախնդիրները, մասնավորապես աշխատանքային իրավունքի ավտոնոմիայի անհետմանը, ֆաղափարախի իրավական բոլոր սկզբունքների ինֆորմացիոն կիրառումը աշխատանքային վեճերը լուծելիս անհրաժեշտ է աշխ. օր-ում ներառել նորմերը մեկնաբանելիս ուղղորդող սկզբունքներ, մասնավորապես՝ հոգոս աշխատողի առաջնորդվելու, աղագուցման դատարանային գործառնի վրա դնելու այն դեղմերում, երբ վերջինս է սնորհում սեղեկասվությունը և այլն:

Միջազգային կազմակերպություններին

- Իրականացնել Դաշնագրի և նրա կիրառման առնչությամբ Կոմիտեի ընդունած ընդհանուր մեկնաբանությունների վերաբերյալ իրազեկման բարձրացմանն ուղղված միջոցառումներ:
- Կազմակերպել աշխատանքային վեճերի առանձնահատկությունների վերաբերյալ քննարկումներ դասավորների համար, որի նպատակն է դասավորների մեջ հասուկ հմտությունների ձևավորումը աշխատանքային վեճերը բնական, մասնավորապես՝ լինել «ներքակաս» անձի արժանադատվությունը առավելադեպ երախող այս գործերի բնույթյան ընթացքում:
- Վճարել դասարանի դասավորներին ներկայացնել աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ այլ երկրների վերադաս աշխատանքի դերի մասին սեղեկասվություն, ինչը կփոխի նրանց դիրքորոշումը, որ այս գործերը չեն առաջացնում ծանր հետևանքներ, և առավել կներգրավի Վճարել դասարանին աշխատանքային իրավունքների դաշնային գործում: Ներկայացնել ռադիոհաղորդման բացասական հետևանքների շուրջ հնարավորինս բարձրակարգ օրինակներ:
- Դասընթացների միջոցով դասավորներին ծանոթացնել աշխատավարձի բաղադրիչներին, դրանց ձևավորման կարգին, ինչպես նաև այն չափանիշներին, որոնցով դասարանը դեբտ է առաջնորդվի դայմանագրի դայմանների և առաջին հերթին՝ աշխատավարձի չափի արդարացիությունը որոշելիս: Ներկայացնել այլ երկրներում առանց աշխատանքային դայմանագրի աշխատելու դեղմերում վարձատրության որոշման եղանակները:
- Կազմակերպել դասընթացներ աշխատանքային հաշվարկման եղանակների վերաբերյալ, դասավորների մեջ ձևավորել «զգացողություն» նաև այս ինստիտուտի կարևորության վերաբերյալ և ընդհանրապես առաջնորդվել ոչ թե հայցագրի չափերից ելնելով, այլ նրանով, որ աշխատանքային իրավունքը էական է այլ իրավունքների իրացման համար և հանդիսանում է մարդկային արժանադատության անբաժանելի մաս:
- Կազմակերպել դասընթացներ աշխատանքային իրավահարաբերության ռեսուրսիվ ճանաչման եղանակների շուրջ, մասնավորապես ֆաղափարախի իրավական գործարք - աշխատանքային դայմանագրի սարքերությունների շուրջ:
- Կազմակերպել հասուկ դասընթացներ ֆաղափարախի ծառայության սկզբունքների, օրենսդրության և ֆաղափարախի ծառայողների աշխատանքային իրավունքների դաշնային միջազգային փորձի վերաբերյալ:
- Կազմակերպել դասընթացներ որոշակի և անորոշ ժամանակով կնքված աշխատանքային դայմանագրերի ռեժիմների, դրանց փոփոխման իրավաչափության, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերության նկատմամբ անորոշ ժամանակով աշխատանքային դայմանագրի ռեժիմ կիրառելու դեղմերի վերաբերյալ:
- Կազմակերպել դասընթացներ՝ գործնական օրինակներով ցույց սալով, թե ո՞ր դեղմերում ո՞րն է վրա է ընկնում աղագուցման բեղը:

Գասավորներին

- Աշխատանքային վեճերը ֆիննելիս հարգել աշխատողների արժանապատվությունը, հաշվի առնել, որ աշխատանքային վեճերի հիմքում, որդես կանոն, ընկած է վիրավորված ինֆնասիրությունը: Առավել ուշադիր լինել աշխատողի, նրա ղեկավարների նկատմամբ: Հասակ օրենսդրոեն կարգավորման բացակայության դեղում վեճերը լուծելիս հնարավորինս առաջնորդել աշխատողների իրավունքների դաշտանությամբ: Չարգացած երկրների օրինակը ցույց է սալիս, որ դասարանները, որդես կանոն, ցուցաբերում են դրո-աշխատանքային (հոգոս աշխատանքի) մոնեցում, ինչը բացակայում է ՀՀ-ում, որն էլ հիմք սվեց իրավադաշտաններին դասական համակարգը կոչել «բուրժուական»:
- Հիմնվել առավելադես «աշխատողի իրավունքներ» եզրույթի վրա: Անգամ մերժման դեղում կրկին ելնել աշխատողի իրավունքների դաշտանության համար սահմանված այս կամ այն երաշխիքի բացակայությունից: Խուսափել «գործատուի իրավունք» եզրույթն օգսագործելուց:
- Խուսափել բացառադես ձևական մոնեցմամբ առաջնորդելուց, օգսվել օրենքի կիրառման և մեկնաբանման այլ եղանակներից:
- Վաղեմության ժամկետի բացթողումը հարգելի կամ անհարգելի ճանաչելիս հիմնավոր դասասխանել հայցվորի ղեկավարներին: Որդես կանոն՝ նախադաշտությունը սալ հարգելի ճանաչելուն, եթե սահմանված մեկամսյա ժամկետի ընթացում հայցվորը դիմել է աշխատանքի դեսական սեսչությանը, ոսիկանությանը կամ դեսական իշխանության համադաշտասխան մարմնին այլ կերդ իրադել դահել ծագած խնդրի մասին:
- Առավելագույն խսությունը մոնեցալ հղի կանանց իրավունքների դաշտանությանը: Հղի կնոջ հես աշխատանքային դայմանագիրը լուծելիս առաջնորդել հղիության դաշտանով այն լուծելու կանխավարկածով: Գործատուն դես է ադացուցի այլ հիմնավոր դաշտանի առկայությունը:
- Ադացուցման բեռը որոշելիս հաշվի առնել, որ գործատուն է իրականացնում վարչարարություն, և որդես կանոն՝ նրա վրա դես է դրվի ադացուցման դաշտանությունը:
- Բացառիկ դեղերում սահմանել աշխատող-գործատու վաս փոխհարաբերության հեսանքով աշխատանքային հարաբերության անհնարիություն (աշխ. օր-ի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կիրառում):
- Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային դայմանագրի լուծման դեղում սահմանված երաշխիքների խախտմանը սալ իրավական արձագանք (գանգվածային ագասումների դեղում գրադվածության սեսչությանը չսեղեկացնելու կամ կոլեկիվ դայմանագրով սահմանված արհմիութենական կազմակերդությանը չընդգրկելուն և այլն): Բացառել հայցվորի որևե ղեկումը անարձագանք թողնելու ձևավորված դրակիկան:

Գասական դեղարամենիկն

- Իրականացնել աշխատանքային վեճերով դասական դրակիկայի վերլուծություն՝ հասուկ ուշադրություն դարձնելով առաջին և վերաֆննիչ աշխատանքի խիստ սարբե մոնեցումներին: Առաջին աշխանը հաձախ է կայացնում աշխատողի իրավունքների դաշտանությանն ուղղված դասական ալսե, մինչդեռ Վերաֆննիչ դասարանի դարադայում դրանք գրեթե բացակայում են: