



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆ



ԱՐՏԱՅԵՐԹ ՀՐԱՊԱՐԱԿԱՅԻՆ ՁԵԿՈՒՅՑ

ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻՆ
ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴԻՐՈՒԹՅԱՆ
ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ
ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ



Երևան 2019

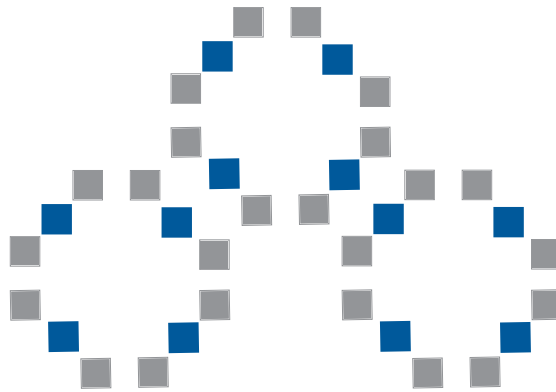


ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆ



ԱՐՏԱՅԵՐԹ ՀՐԱՊԱՐԱԿԱՅԻՆ ՁԵԿՈՒՅՑ

ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻՆ
ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ
ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ
ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ



Ձեկույցը պատրաստվել է Հայաստանի Հանրապետությունում Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմի կողմից՝ Ֆրիդրիխ Էբերտ հիմնադրամի հետ համագործակցությամբ: Ձեկույցի մեջ տեղ գտած տեսակետները կարող են չհամընկնել Ֆրիդրիխ Էբերտ հիմնադրամի տեսակետների հետ:

Երևան 2019

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	3
ԳԼՈՒԽ 1. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՅՊԱՆՄԱՆ ՆԿԱՏԱՄԲ ՀՍԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՎԵՐԱՀՍԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ	5
ԳԼՈՒԽ 2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐԸ ՈՐՈՇԱԿԻ ԺԱՄԿԵՏՈՎ ԿՆՔՎԱԾ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ ԴԵՊՔՈՒՄ	10
ԳԼՈՒԽ 3. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐԸ ՉԱՆԳՎԱԾԱՅԻՆ ԱՉԱՏՈՒՄՆԵՐԻ ԴԵՊՔՈՒՄ	14
ԳԼՈՒԽ 4. ԱՇԽԱՏՈՂԻ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՊԱՅՊԱՆՄԱՆ ՈԼՈՐՏԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԸ	24

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Յուրաքանչյուրի կենսապահովման նյութական հիմքը սեփականությունն է կամ աշխատանքը: Լինելով տնտեսական եկամուտի աղբյուր՝ աշխատանքը կոչված է ապահովելու ոչ միայն անհատի նվազագույն կենսամակարդակը, այլև անհրաժեշտ նախապայման է ինքնաիրացման և ինքնագարգացման համար, ինչն էլ իր հերթին ապահովում է մարդու լիարժեք գոյությունն ու հասարակության բնականոն զարգացումը:

Աշխատանքային իրավունքների պահպանման հարցում պետությունն ունի պատասխանատու դերակատարություն, հատկապես աշխատանքային հարաբերությունների նորմատիվ կարգավորումն ապահովելու, սոցիալական գործընկերությունը խթանելու, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմներ ապահովելու և մի շարք այլ ոլորտներում:

Աշխատանքային իրավունքի պահպանության ոլորտում պետության պարտականություններն առավել կարևորվում են, երբ խոսքն աշխատանքային հարաբերություններում մարդու իրավունքների պաշտպանության հարցերին է վերաբերում, որոնք միաժամանակ պետության կողմից միջազգային պայմանագրերով ստանձնած պարտավորությունների մաս են կազմում:

Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի շարքը համալրվել է 2017 թվականի մարտին Հայաստանի Հանրապետության և Եվրոպական միության միջև ստորագրված Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության մասին համաձայնագրով (այսուհետ՝ Համաձայնագիր), որի ժամանակավոր կիրարկումը սկսվել է 2018 թվականի հունիսի 1-ից:

Համաձայնագրի նպատակներին հասնելու համար Կողմերը կարևորել են աշխատանքի ոլորտում քաղաքականությունների՝ առևտրին առնչվող հայեցակետերի ուղղությամբ համատեղ աշխատանքը և, մասնավորապես հանձն առել, ի թիվս այլնի, համագործակցել աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության արդյունավետ միջոցներ (այդ թվում՝ աշխատանքային տեսչություններ) ներդնելու ոլորտում (Համաձայնագրի 284-րդ հոդված):

Եվրոպական միությունում մարդու հիմնարար իրավունքները երաշխավորվում են 2000 թվականի ԵՄ հիմնարար իրավունքների խարտիայում, թեև առանձին դրույթներ, որոնք երաշխավորում են անդրսահմանային տնտեսական հիմնական իրավունքները և պաշտպանությունը խտրականությունից, նախատեսված են հիմնադիր պայմանագրերում:

ԵՄ պայմանագրի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ Եվրոպական Միությունը հարգում է հիմնարար իրավունքներն այնպես, ինչպես դրանք երաշխավորված են Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայում, և ինչպես դրանք բխում են անդամ պետությունների ընդհանուր սահմանադրական ավանդույթներից՝ որպես իրավունքի ընդհանուր սկզբունքներ:

Նախ՝ ԵՄ առաջնային և երկրորդային իրավունքի նորմերը պետք է մեկնաբանվեն մարդու իրավունքների ԵՄ չափանիշների լույսի ներքո: Երկրորդ՝ ազգային մակարդակում մարդու իրավունքի սահմանափակումները չպետք է խախտեն մարդու իրավունքների ԵՄ չափանիշները: Երրորդ՝ ԵՄ չափանիշները ազգային մակարդակում ներդնելու գործընթացում անդամ պետությունները կաշկանդված են մարդու իրավունքների ԵՄ հայեցակարգերով:

Համաձայնագրի առանձին դրույթներով ստանձնած պարտավորությունների շրջանակում Հայաստանի Հանրապետությունը նաև պարտավորվել է իրականացնել ՀՀ օրենսդրության մոտարկում Եվրոպական

միության ինստիտուտների կողմից ընդունված իրավական ակտերին ու առանձին դրույթներին:

Եվրոպական միության իրավական ակտերի մասով խոսքը վերաբերում է Եվրոպական միության առաջնային ու երկրորդային իրավունքի աղբյուրներին, մասնավորապես, Եվրոպական միության հիմնարար իրավունքների խարտիային, հիմնադիր պայմանագրերին, ինչպես նաև Խորհրդի, Խորհրդարանի, Յանձնաժողովի կողմից ընդունված կանոնակարգերին, հրահանգներին, որոշումներին:

Գործող աշխատանքային օրենսգիրքը ուժի մեջ է մտել 2005 թվականի հունիսի 21-ին, իսկ 2015 թվականի սահմանադրական բարեփոխումներից հետո աշխատանքային օրենսդրությունը սահմանադրության դրույթներին համապատասխանեցնելու ուղղությամբ իրավաստեղծ համապարփակ գործունեություն չի իրականացվել:

ՅՅ աշխատանքային օրենսդրության համեմատական վերլուծությունը ԵՄ մարդու իրավունքների չափանիշների տեսանկյունից կարող է օգտակար լինել ՅՅ աշխատանքային օրենսդրությունը ԵՄ մարդու իրավունքների չափանիշներին մոտարկելու գործընթացում: Չեկույցի շրջանակում իրականացվել է՝

■ ուսումնասիրվել է ԵՄ-ՅՅ համաձայնագրով նախատեսված՝ աշխատանքային իրավունքների պահպանությանն ու խթանմանը վերաբերող պարտավորությունների շրջանակն ու բովանդակությունը:

■ ուսումնասիրվել են գործող աշխատանքային օրենսդրությունն ու դրանում փոփոխություններ նախատեսող օրենսդրական նախաձեռնությունները:

■ իրականացվել են ՅՅ աշխատանքային օրենսդրության վերլուծությունը Եվրոպական միության աշխատանքային իրավունքում առկա չափանիշների լույսի ներքո՝ վեր հանելով դրանց տարբերությունները,

առկա հակասությունների պատճառները:

■ վերլուծվել են միջազգային և ներպետական իրավապաշտպան կազմակերպությունների կողմից կազմված աշխատանքային օրենսդրությանը վերաբերող զեկույցները:

■ մշակվել են առաջարկներ գործող ՅՅ աշխատանքային օրենսդրությունը Յամաձայնագրով նախատեսված պահանջներին համապատասխանեցնելուն ուղղված անհրաժեշտ քայլերի ուղղությամբ:

Վերլուծությամբ վեր հանված խնդիրները կանխորոշվել է դրանց առաջնահերթությամբ և համակարգային բնույթով: Աշխատանքային իրավունքները բովանդակային առումով ընդգրկում է հարցերի լայն շրջանակ, և սույն վերլուծությունում հարցերի թիրախային ընտրությունը պայմանավորվում է նաև դրանց մանրամասն և խորությամբ անդրադառնալու անհրաժեշտությամբ՝ զերծ մնալով առկա խնդիրների վերացական և ընդհանրացված շարադրանքից:

Յուրաքանչյուր խնդրի լուծման ուղղությամբ ներկայացվել են համապատասխան գնահատականներ, եզրահանգումներ և առաջարկներ՝ օրենսդրական հարթությունում աշխատանքային կարգավորումները ԵՄ չափանիշներին համապատասխանացնելու ուղղությամբ:

Սույն վերլուծությունում վեր հանված հիմնահարցերը և իրավական ուսումնասիրությունների արդյունքները կարող են կարևոր ուղենշային նշանակություն ունենալ աշխատանքային իրավունքների պահպանության ոլորտում օրենսդրության մոտարկման և դրա գնահատման գործընթացներում:

ԳԼՈՒԽ 1. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՅՊԱՆՄԱՆ ՆԿԱՏՄԱՍԲ ՅՍԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՎԵՐԱՅՍԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ

1.1. Աշխատանքային օրենսդրության
նկատմամբ վերահսկողության
անհրաժեշտությունը

ՅՅ սահմանադրությունը երաշխավորում է յուրաքանչյուրի աշխատանքի ազատ ընտրության, ինչպես նաև աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքը (57-րդ հոդված): Աշխատանքային իրավունքներն երաշխավորվում են նաև ՅՅ կողմից վավերացված մի շարք միջազգային և եվրոպական իրավական ակտերով, ինչպիսին են Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրը, ՄԱԿ-ի տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրով, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով, ինչպես նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության մի շարք պայմանագրերով և փաստաթղթերով:

ԵՄ հիմնարար իրավունքների խարտիայում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը հատկացված է հինգ առանձին հոդվածներ, որոնցով երաշխավորվում են կոլեկտիվ բանակցությունների և գործողությունների իրավունքը (28-րդ հոդված), աշխատանքի տեղավորման ծառայություններից օգտվելու իրավունքը (29-րդ հոդված), աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքը (30-րդ հոդված), արդար և հավասար պայմանների իրավունքը (31-րդ հոդված), երեխաների աշխատանքի և երիտասարդների պաշտպանության իրավունքը (32-րդ հոդված):

Սահմանադրության կարգավորումներով պետությունը ունի պարտականություն կյանքի բոլոր բնագավառներում անձի ազատ և արժանավայել զարգացման անհրաժեշտ

պայմանների ստեղծման խնդրում՝ ներառյալ աշխատանքային բնագավառում, ինչպես նաև ապահովել պետական մարմինների առջև իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոցների իրավունքը:

Պետությունների կողմից աշխատանքային վերահսկողության համակարգ ունենալու պարտավորությունը նախատեսվում է աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն երաշխավորող վերապետական իրավական ակտերով, ինչպես, օրինակ, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով, ըստ որի պետությունն ունի ազգային պայմաններին համապատասխան աշխատանքային վերահսկողության համակարգ ունենալու պարտավորությունը:

Այդպիսի պարտավորությունն Հայաստանի Հանրապետությունը ստանձնել է նաև Համաձայնագրով, որով պետությունն ունի համագործակցելու պարտավորություն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության արդյունավետ միջոցներ (այդ թվում՝ աշխատանքային տեսչություններ) ներդնելու ոլորտում (Համաձայնագրի 284-րդ հոդված): Միաժամանակ համաձայնագրով Հայաստանի Հանրապետությունը ստանձնել է իր օրենսդրությունը Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) չափանիշներին մոտարկելու պարտավորությունը:

Հայաստանի Հանրապետության կողմից 2004 թվականի դեկտեմբերի 17-ին վավերացված ԱՄԿ «Արդյունաբերությունում և առևտրում աշխատանքի տեսչության մասին» թիվ 81 կոնվենցիայի համաձայն՝ անդամ պետությունները պարտավորվում են արդյունաբերական և առևտրի ձեռնարկություններում ստեղծել աշխատանքի տեսչության համակարգ (1-ին հոդված), որը կոչված է ապահովելու աշխատանքի ընթացքում աշխատողների աշխատանքային պայմաններին ու պաշտպանությանը վերաբերող իրավանորմերի կիրառումը, ինչպիսին են աշխատանքային

օրվա տևողության, աշխատավարձի, անվտանգության, առողջապահության և բարեկեցության դրույթները, երեխաների և երիտասարդների աշխատանքին առնչվող դրույթները և գործող իրավական դրույթներով չկարգավորված թերությունների ու չարաշահումների մասին իրավասու մարմինն տեղեկացնելը (1-3-րդ հոդվածներ): Բացի այդ, նշված կոնվենցիայի պահանջներից է, որ աշխատանքային հարաբերությունների վերահսկման լիազոր մարմինը կազմակերպական առումով ստեղծվի կենտրոնական մարմիններին կից և նրանց հսկողության ներքո:

ԱՄԿ-ի Կոնվենցիաների և առաջարկությունների կիրառման փորձագետների կոմիտեի 2017 թվականին ԱՄԿ-ի 106-րդ նիստում հրապարակված դիտարկումներում նշվում է, որ «աշխատանքային տեսչությունների ընթացիկ բարեփոխումների առնչությամբ Կոմիտեն կցանկանար ընդգծել, որ անկախ նրանից, թե ինչ կազմակերպական տեսակ կամ աշխատանքի կազմակերպման եղանակ ունի աշխատանքային տեսչությունը, կարևոր է, որ աշխատանքի տեսչական համակարգը գործի արդյունավետորեն և պահպանվեն Կոնվենցիայի սկզբունքները»¹:

2009 թվականին ԱՄԿ-ի և Նորվեգիայի կառավարության աջակցությամբ իրականացվող «Տեսչական ստուգումների արդյունավետության բարձրացում» ծրագրի շրջանակում անցկացվել է ՅՅ աշխատանքի տեսչական համակարգի վերաբերյալ ուսումնասիրություն, որի արդյունքներով հրապարակվել է զեկույց՝ աջակցելով աշխատանքի տեսչական համակարգի աշխատանքների բարելավմանը ԱՄԿ-ի չափանիշների լույսի ներքո²:

Գնահատելով տվյալ պահին գործող Աշխատանքի պետական տեսչության աշխատանքի կազմակերպման արդյունավետությունը՝ զեկույցում նշվել է, որ Հայաստանն ունի բավականաչափ լավ կազմակերպված և ռացիոնալ կառուցվածք ունեցող աշխատանքային

տեսչություն, սակայն, քանի որ այն եղել է նորաստեղծ ինստիտուտ, գրանցվել է բարելավման անհրաժեշտություն, որը կարող էր իրականացվել որոշակի ընթացակարգերի և կառույցների ռացիոնալացման և համախմբման միջոցով:

Ըստ զեկույցի՝ երկրում առկա են եղել բավականին մեծ թվով վերահսկողական գործառույթներով օժտված մարմիններ, որոնց մեծ մասը գործել են իրարից տեսչություններ կապված ոլորտներում, ուստի և կարևորվել է համակարգային մոտեցում ցուցաբերելու և մեկ միասնական՝ ինտեգրված վերահսկող մարմին ստեղծելու անհրաժեշտությունը:

Մինչև 2013 թվականը գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի նորմատիվ դրույթների կատարման նկատմամբ պետական հսկողությունն ու վերահսկողությունն իրականացվում էր Աշխատանքի պետական տեսչության կողմից, որի իրավահաջորդը ՅՅ առողջապահության նախարարության աշխատակազմի Առողջապահական պետական տեսչությունն էր:

2018 թվականի մարտի 23-ին ընդունվել է «Պետական կառավարման համակարգի մարմինների մասին» ՅՅ օրենքը, որի համաձայն՝ Կառավարության քաղաքականության առանձին ուղղություն իրականացնող, ինչպես նաև վերապահված ուղղության շրջանակներում Կառավարության քաղաքականության մշակման հարցում աջակցող մարմիններից է Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը (այսուհետ՝ Տեսչական մարմին):

Միջազգային չափանիշներով կարևորվում է տեսչական մարմնի ոչ միայն ֆորմալ գոյությունը, այլ նաև այնպիսի գործառույթներով օժտված մարմնի առկայությունը, որը, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության արդյունավետ միջոց լինելով,

1. Stü Observation (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017) www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3298657:NO
2. Stü Republic of Armenia Labour Inspection Audit Project on 'Enhancing Labour Inspection Effectiveness' (RER/09/50/NOR) www.un.am/up/library/Technical_Memorandum_eng.pdf

կապահովի համապատասխան իրավական դրույթների արդյունավետ կիրառումը:

Այս առումով տեսչական մարմինների հիմնադրման և գործունեության ապահովման ընթացքում անհրաժեշտ է հաշվի առնել նշված կոնվենցիայով սահմանված մի շարք պահանջներ, որոնք վերաբերում են տեսչական մարմնի լիազորությունների շրջանակին, գործունեության երաշխիքներին, աշխատանքի տեսուչների որակավորմանը, տեսչական ծառայության պարտականությունների արդյունավետ իրականացման համար նրանց անհրաժեշտ թվաքանակին, իրենց պարտականությունների կատարման համար անհրաժեշտ տեխնիկական հագեցվածությանը և այլն:

1.2. Աշխատանքային օրենսդրության վերահսկողության շրջանակը

Ըստ ԶԶ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրության, որը ԶԶ վարչապետի կողմից հաստատվել է 2018 թվականի հունիսի 11-ի N 755-L որոշմամբ, ԶԶ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը վերահսկողություն և օրենքով սահմանված այլ գործառույթներ իրականացնող՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությանը ենթակա մարմին է, որն օրենքով սահմանված կարգով կիրառում է պատասխանատվության միջոցներ առողջապահության, աշխատողների առողջության և անվտանգության ապահովման բնագավառներում՝ հանդես գալով Հայաստանի Հանրապետության անունից:

ԱՄԿ թիվ 81 կոնվենցիայով սահմանվում են ոչ միայն աշխատանքի տեսչության համակարգ ստեղծելու պարտավորություն, այլև նաև նշված համակարգի հիմնական գործառույթները:

Տեսչական մարմնի հիմնադրումից հետո համապատասխան փոփոխություններ են կատարվել նաև ԶԶ աշխատանքային օրենսգրքում, որի 262-րդ հոդվածով սահմանվել է, որ

«աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման նկատմամբ վերահսկողությունն իրականացնում է աշխատանքի անվտանգության ապահովման նկատմամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած՝ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմինը»:

Կանոնադրության 11-րդ կետի 10-րդ ենթակետի համաձայն՝ *տեսչական մարմնի լիազորություններն են՝ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման նորմերի կիրառման նկատմամբ օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով վերահսկողության իրականացումը, որը ներառում է՝*

ա. աշխատատեղում աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված պարտադիր պահանջների, այդ թվում՝ աշխատանքի անվտանգության կոլեկտիվ և անհատական պաշտպանիչ միջոցների առկայության, պահպանման և շահագործման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը.

բ. օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների պատճառների ուսումնասիրումն ու վերլուծումը.

գ. աշխատանքային օրենսդրության և այլ իրավական ակտերի կիրարկման ուղղությամբ գործատուների և արհեստակցական միությունների համար աշխատանքի անվտանգության ապահովման գործում մեթոդական օգնության կազմակերպումը՝ համապատասխան տեղեկատվության և խորհրդատվության տրամադրումը.

դ. մինչև 18 տարեկան անձանց, ինչպես նաև հղի կամ երեխային կրծքով կերակրող կանանց և երեխա խնամող աշխատողների համար աշխատանքային

*օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների
ապահովման նկատմամբ վերահսկողության
իրականացումը,*

*ե. աշխատանքային օրենսգրքով
սահմանված դեպքերում և կարգով
աշխատանքների ժամանակավորապես
դադարեցումը՝ մինչև խախտումները
վերացնելը:*

Արդյունքում, Հայաստանի
Հանրապետությունում Նորա-
ստեղծ Տեսչական մարմնի
լիազորությունները աշխատանքային
իրավահարաբերությունների ոլորտում,
որոշակի բացառություններով,
սահմանափակվում են միայն աշխատողների
անվտանգության և առողջության
պահպանման հարցերով: Մինչդեռ,
միջազգային չափանիշներով տեսչական
մարմնի վերահսկողության սուբյեկտի և
օբյեկտի շրջանակները անհամեմատ լայն են:

«Աշխատանքի հարցերի կարգավորման՝
դերի, գործառույթների, կազմակերպման
մասին» թիվ N 150 ԱՄԿ կոնվենցիայով
նախատեսվում է տեսչական մարմնի
լիազորությունների լայն շրջանակ
հնարավոր առավել մեծ թվով աշխատողների
պահանջների բավարարման նպատակով:

ԱՄԿ թիվ 81 կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածի
1-ին մասով սահմանվում են աշխատանքի
տեսչության համակարգի գործառույթները:
Դրանք են՝

*ա) ապահովել աշխատանքի ընթացքում
աշխատողների աշխատանքի պայմանների և
պաշտպանության հետ կապված իրավական
դրույթների կատարումը, ինչպիսիք են
աշխատանքային օրվա տևողության,
աշխատավարձի, անվտանգության,
առողջապահության և բարեկեցության
դրույթները, երեխաների և երիտասարդների
աշխատանքին առնչվող դրույթները և
նմանատիպ այլ հարցերը՝ այնքանով,
որքանով դրանց կատարումն ապահովելու
համար լիազորված են աշխատանքի
տեսուչները,*

*բ) այդ դրույթների պահպանման առավել
արդյունավետ միջոցների մասին
գործատուներին և աշխատողներին
տեխնիկական տեղեկատվություն և
խորհուրդներ տրամադրելը,*

*գ) գործող իրավական դրույթներով
հատուկ չկարգավորված թերությունների
և չարաշահումների մասին իրավասու
մարմնին տեղեկացնելը:*

«Անվտանգության և առողջության
պահպանում» ընդհանրական
հասկացությունը կարող է հասկացվել
լայն և նեղ իմաստներով: Նեղ իմաստով
այն հասկացվում է որպես օրենքով
սահմանված՝ պատշաճ, անվտանգ և
առողջության համար անվնաս պայմաններ,
իսկ լայն իմաստով՝ աշխատանքային
օրենսդրությամբ նախատեսված բոլոր այն
պայմանները, որոնք ուղղակիորեն կամ
անուղղակիորեն ուղղված են ապահովելու
աշխատողի կյանքի, առողջության և
անվտանգության պահպանությանը, այդ
թվում՝ աշխատաժամանակի, հանգստի,
վարձատրության պայմանները:

Կյանքի, առողջության և անվտանգության
պահպանությունը աշխատանքային
օրենսդրության առանցքային
նպատակներից է, որով պայմանավորվում
է աշխատանքային իրավունքի և
օրենսդրության հիմնարար սկզբունքներից
մեկը՝ արդարացի ու հավասար պայմանների
ապահովման սկզբունքը, ինչպես նաև
աշխատանքային հարաբերությունների
վրա ներգործության ձևի՝ կարգավորման
իրականացման եղանակի ընտրությունը:
Իսկ աշխատանքային մասնավոր իրավա-
հարաբերությունների նկատմամբ վարչական
հսկողության ու վերահսկողության բնույթը
պայմանավորված է աշխատանքային
իրավահարաբերությունների կարգավորման
առանձնահատկություններով:

Տեսչական մարմնի բոլոր լիազորությունների
համադրման արդյունքում պարզ է
դառնում, որ տեսչական մարմնի նեղ
լիազորությունների առկայությունը

պայմանավորված է անվտանգության և առողջության պահպանման նեղ հայեցակարգի օգտագործմամբ, մինչդեռ միջազգային իրավական փաստաթղթերում կարգավորումներ իրականացնելիս հաշվի են առնվում դրա լայն ընկալումը՝ ներառելով այդ հասկացության մեջ աշխատաժամանակի, հանգստի, վարձատրության պայմանները ևս:

Տևական ժամանակ Յայաստանի Յանրապետությունում բացակայում է աշխատանքային օրենսդրության կատարման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության գործառույթներով օժտված որևէ պետական մարմին, ինչը, անկասկած, ոչ միայն իր բացասական ազդեցությունն է թողել աշխատողների իրավունքների արդյունավետ պաշտպանության հարցում, այլ նաև անհարկի ծանրաբեռնել է դատարանները: Սա բացատրվում է այն հանգամանքով, որ եթե նախկինում գործող Աշխատանքի պետական տեսչությունը հնարավորինս զսպում էր գործատուների՝ աշխատանքային իրավունքները խախտող վարքագիծը, կամ վարչարարական մեխանիզմներով ստիպում էր վերացնել արդեն իսկ կատարված խախտումները, այսինքն՝ կանխարգելիչ և զտիչ դերակատարություն էին կատարում, ապա դրանց բացակայությունը ոչ միայն հանգեցրեց գործատուների ավելի անկաշկանդ վարքին, այլ նաև գործատուի և աշխատողի ցանկացած, թեկուզ ամենամանրան վեճի լուծումը տեղափոխվեց դատական ատյաններ, ինչն էլ իր հերթին հանգեցրեց աշխատանքային վեճերով դատական գործերի, հետևաբար նաև՝ դատարանների ծանրաբեռնվածության աճին:

Կարևոր է ընդգծել, որ աշխատանքային օրենսդրության պահպանման նկատմամբ հսկողություն և վերահսկողություն իրականացնող մարմնի գոյությունը կարևոր է ոչ միայն Յայաստանի Յանրապետության կողմից վավերացված միջազգային փաստաթղթերի պահանջները կատարելու տեսանկյունից, այլ նաև, որ

նման գործառույթներ իրականացնող մարմինը, գործնականում առկա մի շարք թերություններով հանդերձ, կատարում էր աշխատողների իրավունքների խախտումները կանխարգելող, ինչպես նաև արդեն խախտումները վերացնող, իսկ խախտված իրավունքները վերականգնող դերակատարություն: Մասնավորապես, տեսչության միջամտությունը, հատկապես կարևորվում էր գործատուների կողմից կատարվող այնպիսի խախտումների դեպքում, որոնց հետևանքով աշխատողին հասցված վնասը այնչափ մեծ չէր, որպեսզի արդարացված լիներ իրավունքների դատական պաշտպանության միջոցին դիմելը, հատկապես հաշվի առնելով դատական գործընթացների երկարատև և ծախսատար բնույթը:

Այսպես, ՅՅ աշխատանքի պետական տեսչության 2012 թվականի հաշվետվության համաձայն՝ Տեսչություն ստացված դիմում-բողոքների թիվը կազմել է 543, որից բավարարվել է 460-ը (84.7%-ը): Տեսչության կողմից իրականացվել է 395 ստուգում: Ստուգումների արդյունքներով հայտնաբերվել 144 412 019 դրամ վճարման ենթակա աշխատավարձ³: Ավելին, նույն հաշվետվության համաձայն՝ Տեսչության կողմից կազմակերպվել է 409 սեմինար, որին մասնակցել են 8455 քաղաքացիներ և գործատուների ներկայացուցիչներ:

Անվիճելի է, որ Տեսչության նման գործելաոճը կրկին անգամ ապացուցում է վերջինիս կարևոր դերակատարությունը՝ աշխատանքային իրավախախտումների կանխարգելման գործում:

Տեսչական մարմնի բացակայությունը հանգեցրեց նրան, որ տարեցտարի ավելանում են աշխատանքային իրավունքների խախտման վերաբերյալ Մարդու իրավունքների պաշտպանին ներկայացվող բողոքները: Այդ էր պատճառը, որ 2018 թվականին հրապարակված Մարդու իրավունքների պաշտպանի «2017 թվականի ընթացքում Յայաստանի Յանրապետության մարդու իրավունքների

3. Տե՛ս http://www.mlsa.am/?page_id=4405

պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին» տարեկան հաղորդմամբ առանձին անդրադարձ է կատարվել նաև աշխատանքային իրավունքների ոլորտում առկա խնդիրներին, նկարագրվել են դիմումներով առավել հաճախակի բարձրաձայնվող իրավախախտումները և ներկայացվել են առաջարկներ դրանց լուծման ուղղությամբ: Մասնավորապես, դրանք հիմնականում վերաբերում են վերջնահաշվարկի չկատարմանը, աշխատանքից աշխատողի անհիմն ազատմանը, աշխատանքային պայմանագիրը լուծելուց առաջ այդ մասին աշխատողներին օրենքով սահմանված ժամկետներում չծանուցելուն, փորձաշրջանի դիմաց վարձատրություն չտրամադրելուն և այլն⁴:

Այսպիսով, ի կատարումն միջազգային պարտավորությունների, առաջարկվում է՝

1. Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի լիազորությունների շրջանակն ընդլայնել աշխատանքի պայմանների, աշխատողների աշխատանքային ազատությունների և իրավունքների պահպանման ու պաշտպանության ապահովման, աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի պահպանման նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու իրավասությամբ:

2. Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի արդյունավետ գործունեությունը ապահովելու համար նախատեսել գործունեության համար անհրաժեշտ երաշխիքներ: Ապահովել տեսուչների իրավունքների և լիազորությունների, որակավորման, նրանց՝ տեսչական ծառայության պարտականությունների արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ

թվաքանակը, անհրաժեշտ տեխնիկական հագեցվածության վերաբերյալ կոնվենցիոն պահանջների համապատասխանությունը:

ԳԼՈՒԽ 2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐԸ ՈՐՈՇԱԿԻ ԺԱՄԿԵՏՈՎ ԿՆՔՎԱԾ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ ԴԵՊՐՈՒՄ

Աշխատանքային իրավունքների անխոչընդոտ իրականացման, դրանց պաշտպանության և ապահովման համար կենսական նշանակություն ունեն աշխատանքային պայմանագրերը: Վերջիններիս կարևորությունը պայմանավորված է ինչպես աշխատողի և գործատուի համար՝ նրանց միջև հարաբերությունները կարգավորելու և կողմերի իրավունքներն ու շահերի պաշտպանությունն, այնպես էլ համապատասխան հասարակական ու պետական վերահսկողությունն ապահովելու տեսանկյունից:

ԶՅ աշխատանքային օրենսգրքով աշխատողի և գործատուի միջև հարաբերությունները հիմնականում առաջանում, փոփոխվում և դադարում են աշխատանքային պայմանագրերի միջոցով, որոնք գործող օրենսդրությամբ լինում են երկու տեսակի՝ անորոշ և որոշակի ժամկետով:

ԶՅ աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքվում է, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամանակով՝ հաշվի առնելով կատարվելիք աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:

ԶՅ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանվում է, որ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիրը բացառություն ընդհանուր կանոնից՝ խրախուսելով անորոշ ժամկետով

4. ԶՅ մարդու իրավունքների պաշտպանի տարեկան հաղորդում «2017 թվականի ընթացքում Զայաստանի Զանրապետության մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների եվ ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին», 2018թ., էջ 76-88

Տես <http://www.ombuds.am/resources/ombudsman/uploads/files/publications/b5220dd0b83b420a5ab8bb037a1e02ca.pdf>

աշխատանքային պայմանագրի կնքումը:

Անորոշ ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի գերակայության սկզբունքի ամրագրումը կարևոր երաշխիք է աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համար, սակայն այս հանգամանքը չի վերացնում որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրերի շրջանակում աշխատողների իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված երաշխիքներ նախատեսելու անհրաժեշտությունը:

ԵՄ իրավունքում որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրերի համար ուղենիշային է թիվ 1999/70/EC ԵՄ հրահանգը, որով հաստատվել է միջարդյունաբերական խոշորագույն կազմակերպությունների միջև կնքված շրջանակային համաձայնագիրը: Համաձայնագրով սահմանվում է որոշակի ժամկետով աշխատանքին վերաբերող ընդհանուր սկզբունքները և նվազագույն պահանջները, որի նպատակն է՝

■ բարելավել որոշակի ժամկետով աշխատանքի հարաբերությունների որակը՝ խտրականության արգելքի սկզբունքի կիրառությունն ապահովելու միջոցով:

■ նախատեսել մեխանիզմներ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրեր կնքելուց չարաշահումները կանխարգելելու համար:

ԵՄ իրավական համակարգում իրավունքի հիմնարար սկզբունքներից է խտրականության արգելքի սկզբունքը, որից բացառություն չեն կազմում աշխատանքային հարաբերությունները: Համաձայն այս սկզբունքի՝ աշխատանքային պայմանների առումով որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրով աշխատողները չպետք է աշխատեն պակաս նպաստավոր պայմաններով, քան անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագրով աշխատողները՝ միայն այն հանգամանքով պայմանավորված, որ իրենց պայմանագրի գործողությունը ժամանակավոր է՝ բացառությամբ, եթե

այդ տարբերությունները օբյեկտիվորեն հիմնավորված չեն:

Համաձայնագրով աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ, ըստ անհրաժեշտության, պետք է կիրառվեն «ժամանակին՝ համամասնորեն» (pro rata temporis) սկզբունքը, որով այն դեպքերում, երբ անորոշ ժամկետով աշխատողը իրավունք ունի ստանալ հատուկ վարձատրություն կամ այլ եկամուտ, ապա որոշակի ժամկետով աշխատողը ևս պետք է ունենա նման վարձատրություն կամ եկամուտ ստանալու իրավունք, որը պետք է ուղղակիորեն համամասնական լինի յուրաքանչյուր շաբաթվա ընթացքում նրա աշխատած ժամերի քանակին:

Համաձայնագրով կարևորվում է նաև տղամարդկանց և կանանց միջև հավասար մոտեցում ապահովելու հարցը: Այսպես, վերոնշյալ հրահանգի հիմնական նպատակներից մեկը որոշակի ժամկետով աշխատանքի որակի բարելավումն է՝ խտրականության արգելքի սկզբունքի կիրառմամբ: Այս առումով կարևոր է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՅՅ օրենքի կիրարկումը աշխատանքային հարաբերությունների դեպքում, որով հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում ուղղակի և անուղղակի գենդերային խտրականությունն արգելվում է, իսկ գենդերային ուղղակի խտրականության ձևերից մեկը միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց տարբեր վարձատրությունն է, աշխատանքի վարձատրության ցանկացած փոփոխությունը (բարձրացում կամ իջեցում) կամ աշխատանքի պայմանների վատթարացումը սեռի հատկանիշով:

Համաձայնագրի հրամայականն է ունենալ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերից կամ հարաբերություններից բխող չարաշահումները կանխարգելելու իրավական համարժեք միջոցներ:

Դրանց բացակայության դեպքում Յամաձայնագրով առաջարկվում են նախատեսել հետևյալ միջոցները.

1. օբյեկտիվ հիմքեր, որոնց առկայության դեպքում հիմնավոր կլինի որոշակի ժամկետով պայմանագրերի կնքումը կամ վերակնքումը:

ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքով որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիրը հանդիսանում է բացառություն ընդհանուր կանոնից, այսինքն, որպես կանոն, աշխատանքային հարաբերությունները պետք է կարգավորվեն անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագրով և միայն բացառիկ դեպքերում է թույլատրելի որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի կնքումը: ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սպառիչ կերպով սահմանվում են այն պայմանները, որոնց առկայության դեպքում կարելի է կնքել որոշակի ժամկետով պայմանագիր աշխատողի հետ: Սա նշանակում է, որ գործատուն ունի պարտականություն ապահովելու նման հիմքի առկայության հիմնավորումը, իսկ դա չկատարելու դեպքում կրում է իրավական բացասական հետևանքները:

Գործնականում ձևավորվել է նաև պրակտիկա, որի ընթացքում հաստատություններում և կազմակերպություններում առանցքային գործառույթների իրականացումն ապահովող պարտականությունները վերապահվում են որոշակի ժամկետով աշխատող անձանց: Այս պրակտիկայի դեմ պայքարելու հարցում անհրաժեշտ է օրենսդրորեն ամրագրել գործատուի հիմնական գործառույթները իրականացնող աշխատանքի համար որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու արգելքի սկզբունքը: Այսինքն, հնարավոր է օրենսդրորեն նախատեսել նաև այն հիմքերի սպառիչ ցանկը, որոնց առկայության դեպքում կարգելի որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքումն ու վերակնքումը:

2. մեկ անձի հետ որոշակի ժամկետով պայմանագրերի կնքման կամ վերակնքման համար առավելագույն ժամկետը կամ դրանց հնարավորության առավելագույն քանակը:

ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքում միևնույն գործատուի և աշխատողի միջև որոշակի ժամկետով աշխատանքային հարաբերությունների առավելագույն սահմանափակում նախատեսված չէ: Աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունն երաշխավորելու տեսանկյունից հնարավոր է նաև սահմանել առավելագույն ժամկետներ, որոնց լրանալուց հետո որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելը կարգելվի: Արդյունքում գործատուն կունենա պարտականություն աշխատողի հետ կնքել անորոշ ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր, իսկ այդպիսին չկնքելու դեպքում շարունակվող հարաբերությունները կորակվեն որպես անորոշ ժամկետով աշխատանքային հարաբերություններ: Այս երաշխիքը կապահովի, որպեսզի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս աշխատողը հնարավորություն ունենա օգտվել աշխատանքային պայմանագրի միակողմանի լուծման ավելի խիստ ռեժիմից:

Ընդ որում, որոշակի ժամկետով պայմանագիր կնքելու ժամկետային ու քանակական սահմանափակումները չեն կարող արգելք հանդիսանալ աշխատողի համար աշխատանքային պայմանագրի տեսակի հարցը վիճարկելիս հղում անել օբյեկտիվ հիմքերի բացակայությանը կամ առկայությանը: Յետևաբար, որոշակի ժամկետով պայմանագիր կնքելու համար օբյեկտիվ հիմքերի առկայությունը, որպես երաշխիք լրացվում է ժամկետային ու քանակական սահմանափակումներ նախատեսող երաշխիքային դրույթներով:

Աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունը նպաստում է աշխատողների կյանքի որակի բարձրացմանն ու խթանում

Ե նրանց կատարողականը, իսկ գործատուների համար՝ աշխատանքի կազմակերպումն արդիականացնելուն, կազմակերպությունները արդյունավետ ու մրցունակ դարձնելուն: Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու հնարավորության սահմանափակման այլ մեխանիզմ սահմանված է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածով: Օրենսդրական կարևոր երաշխիք է նաև այն, որ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը լրանալուց հետո կողմերն այն չեն դադարեցնում և աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով:

ԵՄ առանձին երկրներում (*Էստոնիա, Լատվիա, Լիտվա, Բուլղարիա, Շվեդիա և այլն*) օրենսդրորեն նախատեսվում է, որ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կարող է դառնալ անորոշ ժամկետով կնքված այն դեպքում, երբ հանգամանքները, որոնց բերումով աշխատանքային պայմանագրի գործողության որոշակի ժամկետ է սահմանվել, դադարում են գոյություն ունենալ աշխատանքային հարաբերությունների ընթացքում: Որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրերի դեպքում նման իրավական երաշխիք ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված չէ:

Աշխատանքային պայմանագիրն անորոշ կամ որոշակի ժամկետի հիմքով տարբերակման հարցերի հստակեցումը կարևոր է ինչպես գործատուի, այնպես էլ աշխատողի համար, քանի որ դրանք հետագայում առաջ են բերում տարբեր իրավական հետևանքներ: Օրինակ, եթե անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի դեպքում գործատուն իր նախաձեռնությամբ կարող է աշխատողին աշխատանքից ազատել միայն օրենքով նախատեսված հիմքերով, ապա որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի դեպքում պայմանագրի ժամկետի լրանալու հիմքով, կարող է նոր

պայմանագիր չկնքել և աշխատողին ազատել աշխատանքից: Մինչև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի ժամկետի լրանալն է, որ գործատուն իր նախաձեռնությամբ աշխատողին ազատելիս կաշկանդված է օրենքով նախատեսված սահմանափակումներով: Այս և մի շարք հանգամանքներով է պայմանավորված գործատուների շահագրգռվածությունը որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրեր կնքելու հարցում, ինչն էլ անհրաժեշտություն է ստեղծել վերանայել որոշակի ժամկետով պայմանագրերի երաշխիքների կարգավորումները: Որոշակի և անորոշ ժամկետով պայմանագրերով աշխատողների միջև գոյություն ունեցող անհավասար պայմանները հարթելու նպատակով հնարավոր է նաև սահմանել գործատուների՝ տվյալ հաստատությունում որոշակի և անորոշ ժամկետով աշխատանքային հնարավորությունների մասին տեղեկատվությունը աշխատողներին և/կամ գործող ներկայացուցչական մարմիններին տրամադրելու կամ դրանց հասանելիությունը ապահովելու պարտականությունը:

Այսպիսով, որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կիրառության չարաշահումները կանխելու և խտրականության բացառման նպատակով առաջարկվում է աշխատանքային օրենսգրքում սահմանել *pro rata temporis* սկզբունքը՝ աշխատողների իրավունքների ու հնարավորությունների հավասարության ապահովման նպատակով: Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքման չարաշահումները կանխարգելելու նպատակով առաջարկվում է սահմանել նաև այն հիմքերը, որոնց դեպքում կարգելվեն որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրեր կնքելը: Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար, օբյեկտիվ հիմքերի թվարկմանը զուգահեռ, որպես հավելյալ հիմք անհրաժեշտ է սահմանել մեկ անձի հետ որոշակի ժամկետով պայմանագրերի կնքման կամ վերակնքման

համար առավելագույն ժամկետը կամ դրանց հնարավորության առավելագույն քանակը:

Սոցիալական գործընկերությունը խթանելու նպատակով անհրաժեշտ է սահմանել գործատուի և աշխատողի միջև փոխադարձ օգնությունը և համագործակցությունը ապահովող նորմեր, որպիսին կարող է լինել գործատուի աշխատանքային հնարավորությունների մասին տեղեկատվությունը աշխատողներին տրամադրելու կամ դրանց հասանելիությունը ապահովելու պարտականության մասին դրույթը:

ԳԼՈՒԽ 3. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐԸ ՉԱՆԳՎԱԾԱՅԻՆ ԱՉԱՏՈՒՄՆԵՐԻ ԴԵՊՔՈՒՄ

Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի 23-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք աշխատանքի, աշխատանքի ազատ ընտրության, արդարացի ու նպաստավոր աշխատանքային պայմանների և գործազրկությունից պաշտպանվելու իրավունք ունի: Պետությունն ունի պոզիտիվ պարտականություն երաշխավորելու աշխատանքային իրավունքների, ներառյալ՝ գործազրկությունից պաշտպանվելու իրավունքի պաշտպանությունը:

ԱՄԿ կանոնադրության նախաբանում նախատեսված է Գործազրկության կանխարգելման երաշխիքը⁵, իսկ «Չբաղվածության բնագավառում քաղաքականության մասին» 1964 թվականի ԱՄԿ կոնվենցիայի 1-ին հոդվածի համաձայն՝ տնտեսական աճն ու զարգացումը խթանելու, կենսամակարդակը բարձրացնելու, աշխատուժի նկատմամբ պահանջները բավարարելու և գործազրկությունն ու ոչ լրիվ զբաղվածությունը վերացնելու նպատակով յուրաքանչյուր անդամ որպես գլխավոր նպատակ հռչակում և իրականացնում է

լիարժեք, արդյունավետ և ազատորեն ընտրված զբաղվածությանն աջակցելուն ուղղված ակտիվ քաղաքականություն⁶:

Թե՛ միջազգային պրակտիկայում և թե՛ Զայաստանի Զանրապետությունում աշխատողների իրավունքների պաշտպանության գործում առանցքային կարևորություն է ներկայացնում զանգվածային ազատումները կանոնակարգող հստակ, որոշակի և արդյունավետ իրավական մեխանիզմների առկայությունը: Այն կարևորվում է ոչ միայն անհատ աշխատողի աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության, այլ նաև զբաղվածության խթանման, տնտեսական և սոցիալական զարգացման վրա բացասական ազդեցությունների ունենալու տեսանկյունից:

3.1. Զանգվածային ազատումների հասկացությունը և կիրառման շրջանակը

Իրավական որոշակիության հայեցակարգը շաղկապված է անհատի կամ քի ինքնավարության գաղափարի հետ, որոնք կարևորվում են հասարակական կյանքը կազմակերպելու ու կանոնակարգելու գործընթացում: 1960 թվականին ԵՄ արդարադատության դատարանը իրավական որոշակիությունը ճանաչել է որպես ԵՄ իրավական համակարգի հիմնարար սկզբունք:

Իրավական որոշակիության սկզբունքի մասնավոր դրսևորում է աշխատանքային իրավունքի՝ աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքը, որը պայմանագրային հարաբերություններում ապահովում է աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի շահերը՝ դրանց կանխատեսելիությունն երաշխավորելու միջոցով: Անձի աշխատանքային իրավունքների իրացման և շուկայական հարաբերությունների ազատ ու բազմակողմ զարգացման համար կարևոր նախապայման է

5. Տե՛ս https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

6. Տե՛ս <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=81179>

աշխատանքային հարաբերությունների հաստատման ու դադարման երկկողմ ազատ կամահայտնության ապահովման օրենսդրական հստակ երաշխիքների առկայությունը: Այս տրամաբանությամբ գործատուին ինքնուրույնաբար և իր ռիսկով կազմակերպական և կադրային քաղաքականությանն ուղղված որոշումների ընդունման իրավագործությունները տրամադրվել են՝ տնտեսական գործունեության արդյունավետության և իր գույքի ռացիոնալ օգտագործման նպատակներից ելնելով⁷:

ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսվում է աշխատանքային պայմանագրային հարաբերությունների դադարեցման տարբեր հիմքերը (պայմանագրի դադարումը կողմերի փոխհամաձայնությամբ, աշխատանքային պայմանագրի կողմ չհանդիսացող իրավասու մարմինների նախաձեռնությամբ, աշխատողի մահվամբ և այլն), որոնց շարքում առանձնացվում են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը (ՅՅ աշխ. օր-ի 113-րդ հոդված):

Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերից են կազմակերպության լուծարումը և արտադրության ծավալների, տնտեսական, տեխնոլոգիական, աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման, արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատումը:

Անդրադառնալով ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի մեկնաբանությանը՝ ՅՅ վճռաբեկ դատարանը նշել է, որ աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծելու համար անհրաժեշտ է մի շարք նախապայմանների միաժամանակյա առկայությունը, մասնավորապես՝

1. պայմանագիրը պետք է կնքված լինի անորոշ կամ որոշակի ժամկետով:

2. պայմանագրի լուծումը պետք է պայմանավորված լինի արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ:

3. պետք է կրճատված լինեն աշխատողների քանակը և (կամ) հաստիքները:

4. գործատուն իր հնարավորությունների սահմաններում պետք է աշխատողին առաջարկված լինի նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը պետք է հրաժարված լինի առաջարկված աշխատանքից, կամ

5. գործատուի մոտ պետք է բացակայեն աշխատողին՝ նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորությունները:

Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման այս հիմքերը մասնագիտական գրականության մեջ հայտնի են «զանգվածային ազատումներ» ընդհանրական տերմինով: Ի տարբերություն աշխատանքային պայմանագրի լուծման՝ անհատական բնույթ կրող դեպքերի՝ «զանգվածային ազատումների» դեպքում շրջափվում են որոշակի քանակի աշխատողների իրավունքներ:

ԵՄ իրավունքում «զանգվածային ազատումների» հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են 1998 թվականի հուլիսի 20-ի «Հաստիքների կոլեկտիվ կրճատմանը վերաբերող՝ անդամ պետությունների օրենքների մոտարկման մասին» թիվ 98/59/ԵՀ հրահանգով, որով սահմանվում են կոլեկտիվ (զանգվածային) ազատումների հասկացությունը և կիրառման շրջանակները, ազատումների վերաբերյալ որոշակի տեղեկատվություն աշխատողների ներկայացուցիչներին և

7. Տես ՅՅ սահմանադրական դատարանի 07.07.2010 թվականի թիվ ՍԴԴ-902 որոշում:

և լիազոր պետական մարմինն տրամադրելու գործատուի պարտականությունը, ինչպես նաև զանգվածային ազատումների պատճառների վեր հանման և այլընտրանքային լուծումներ գտնելու նպատակով նախատեսում է պետական լիազոր մարմնի և աշխատողների ներկայացուցիչների ակտիվ ներգրավվածությունն ապահովող կառուցակարգեր⁸:

Հրահանգը նպատակ ունի զանգվածային ազատումների դեպքում ապահովել նվազագույն պաշտպանությունը, տեղեկատվության տրամադրման ու խորհրդակցության չափանիշները և չի արգելում պետություններին սահմանել աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համար ավելի բարենպաստ պայմաններ: Միաժամանակ, այս գործընթացում անհրաժեշտություն է առաջանում ապահովել գործատուի և աշխատողի իրավունքների ու օրինական շահերի միջև արդարացի հավասարակշռությունը: Ըստ այդմ, գործատուի՝ ինքնուրույնաբար գործելու իրավունքը չի կարող իրացվել ի վնաս աշխատողների իրավունքների, իսկ հավասարակշռությունն ապահովող իրավական մեխանիզմները պետք է բավարար լինեն իրավունքների չարաշահումները հնարավորինս բացառելու համար:

ԶԶ աշխատանքային օրենսգրքում տրվում է «զանգվածային ազատում» հասկացությունը, ըստ որի՝ կազմակերպության լուծարումը կամ աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատումը կդիտարկվի զանգվածային ազատում, եթե երկու ամսվա ընթացքում նախատեսվում է աշխատանքից ազատել աշխատողների ընդհանուր թվի ավելի քան տասը տոկոսը, սակայն 10 աշխատողից ոչ պակաս (ԶԶ աշխ. օր-ի 116-րդ հոդված):

Կրճատումը «զանգվածային ազատում»

դիտարկելու և այդ գործընթացը նախաձեռնելու համար անհրաժեշտ է ԶԶ աշխատանքային օրենսգրքում թվարկված օբյեկտիվ անհրաժեշտությունների իրական առկայությունը: Ընդ որում, գործատուի մոտ միայն արտադրության ծավալների, տնտեսական պայմանների, տեխնոլոգիական պայմանների, աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխումը, ինչպես նաև արտադրական անհրաժեշտության առկայությունը ինքնին բավարար չէ աշխատողի անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի կողմից լուծելու համար, իսկ լուծելու դեպքում՝ «զանգվածային ազատում» ռեժիմի իրավական երաշխիքները դրա նկատմամբ տարածելու համար, եթե նշված հանգամանքները չեն հանգեցրել աշխատողների թվաքանակի կրճատմանը⁹: Ուստի և իրավաչափ է ազատման տնտեսական, տեխնոլոգիական և կազմակերպչական պատճառների առկայության ապացուցման բեռը գործատուին վերապահելը, ինչպես ոչ դա ամրագրված է ԱՄԿ թիվ 158 կոնվենցիայի 9-րդ հոդվածով:

Թիվ 98/59/ԵԶ հրահանգի 1-ին բաժնով սահմանվում է «զանգվածային ազատում» հասկացությունը, որով «զանգվածային ազատում» նշանակում է գործատուի կողմից աշխատողի ազատում վերջինիս անձի հետ չկապված մեկ կամ մի քանի պատճառներով: Ինչպես նշել է ԵՄ արդարադատության դատարանը, գործատուի զանգվածային ազատում եզրույթը տարածվում է ոչ միայն գործատուի ցանկությամբ իրականացված ազատումների վրա, այլ ցանկացած ազատման վրա, որը հակառակ է աշխատողի կամքին և ազատման պատճառը կապված չէ նշված աշխատողի անձի հետ: Միաժամանակ դատարանը արձանագրել է, որ «ազատումները պետք է տարբերակել աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումից, որոնք նույնացվում են աշխատողի համաձայնության բացակայությամբ ազատման հետ»¹⁰:

8. Ըստ Համաձայնագրի՝ թիվ 98/59/ԵԶ հրահանգը Հայաստանի Հանրապետությունում ենթակա է կիրարկման Համաձայնագիրն ուժի մեջ մտնելուց հետո 7 տարվա ընթացքում:

9. Տե՛ս Արտակ Մուրադյանը, Հովհաննես Դերձակյանը, Սրբուհի Հարությունյանը, Սուրեն Թադևոսյանը և Եվգենիա Մանուկյանն ընդդեմ «ՓաֆեՆեճան թանգարան» հիմնադրամի թիվ ԵԿԴ/3613/02/09 գործով ԶԶ վճռաբեկ դատարանի 04.12.2009 թ. որոշում:

10. Տե՛ս Judgment of 12 October, Commission v Portugal, C-55/02

Այսինքն, դատարանը գտել է, որ Յրահանգը պետք է տարածվի նաև այն դեպքերի վրա, երբ աշխատանքից ազատումները պայմանավորված են արտաքին հանգամանքներով:

Արդյունքում, կարելի է պնդել, որ Յրահանգը առանձնացնում է զանգվածային ազատումների 2 ռեժիմ՝ զանգվածային ազատումներ, որոնք տարածվում են ցանկացած ազատման վրա, որը հակառակ է աշխատողի կամքին և ազատման պատճառը կապված չէ նշված աշխատողի անձի հետ և զանգվածային ազատումներ, որոնք բացառապես նախաձեռնվում են գործատուի կողմից և կրկին ազատման պատճառը կապված չէ նշված աշխատողի անձի հետ:

Այսպիսով, կարելի է պնդել, որ թիվ ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքով զանգվածային ազատումների հասկացությունը միայն կառուցվածքային, տեխնոլոգիական կամ ցիկլային պատճառներով ազատումներով սահմանափակելու և այն ցանկացած ազատման վրա չտարածելու արդյունքում առկա է ՅՅ աշխատանքային օրենսդրության և թիվ 98/59/ԵՅ հրահանգի միջև անհամապատասխանություն:

Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումը կոդիտարկվի զանգվածային ազատում, եթե նախատեսվում է նաև աշխատանքից ազատել օրենքով նախատեսված քանակով աշխատողներ:

ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքում «զանգվածային ազատում» հասկացության սահմանման մեջ նշվում է աշխատողների ընդհանուր թվի ավելի քան տասն տոկոսը, որը, սակայն, չպետք է պակաս լինի տասից: Մինչդեռ Յրահանգով նախատեսված չափանիշերը համամասնական են տնտեսվարող սուբյեկտի մոտ աշխատող անձանց թվաքանակին: Այսպես, Յրահանգով նախատեսված քանակային նախապայմաններին համապատասխան՝ զանգվածային ազատում որակվելու համար, պետության ընտրությամբ, ազատումների

քանակը պետք է լինի՝

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

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

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

Այս առումով ՅՅ աշխատանքային օրենսդրության և ԵՄ պահանջների միջև ևս առկա է անհամապատասխանություն:

3.2. Զանգվածային ազատումների դեպքում աշխատողների երաշխիքները

ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքով զանգվածային ազատումների գործընթացում աշխատողների շահերի պաշտպանության համար նախատեսվում են մի շարք երաշխիքներ: Երաշխիքների առկայության կարևորումը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ գործատուի կողմից իրականացված կառուցվածքային փոփոխությունները, անկախ դրանց իրականացման պատճառներից, առաջին հերթին ազդում են աշխատողների հետ հարաբերությունների կայունության վրա:

Կառուցվածքային միավորի կամ պաշտոնի անվանման փոփոխությունը, որի դեպքում ստեղծվող պաշտոնի կամ կառուցվածքային միավորի գործառնությունները կամ ամբողջությամբ,

կամ առավելապես մնում են նույնը, կարող է աշխատողների համար անհավասար պայմաններ ստեղծել գործատուի հետ հարաբերություններում՝ նպաստավոր պայմաններ ստեղծելով իրավունքների խախտման կամ չարաշահման համար:

Այս նկատառումներից ելնելով՝ ՀՀ սահմանադրական դատարանը հստակեցրել է, որ զանգվածային ազատման իրավական հիմքերը կիրառելիս յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում իրավակիրառողից պահանջվում է քննության առարկա դարձնել և ուսումնասիրել ազատման հիմքում ընկած տնտեսական, տեխնոլոգիական և կազմակերպչական պատճառները՝ գնահատելով թե արդյո՞ք տվյալ պատճառները գործատուի կողմից արհեստականորեն չեն ստեղծվում:

Քանի որ զանգվածային ազատումների պատճառն օբյեկտիվ անհրաժեշտությունն է, այլ ոչ թե աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությունը կամ որակավորումը, ուստի իրավաչափ է գործատուի՝ աշխատողին մասնագիտական պատրաստվածությունը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու դեպքում պարտականությունը օրենսդրորեն սահմանելը:

Վճռաբեկ դատարանի նախադեպային իրավունքով գործատուն չի կարող աշխատողին առաջարկել ցանկացած աշխատանք, այլ պարտադիր պայման է համարվում, որ գործատուի հնարավորությունների սահմաններում առաջարկված աշխատանքը համապատասխանի աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին: Աշխատողներին հնարավոր բոլոր դեպքերում պաշտպանության տակ առնելու նպատակով «մասնագիտական պատրաստվածություն» և «որակավորում» հասկացությունները, ըստ ՀՀ վճռաբեկ դատարանի, պետք է մեկնաբանվեն հնարավորինս լայն՝ հաշվի առնելով նաև այնպիսի կարևոր հանգամանք, ինչպիսին է տվյալ աշխատողի նախկինում զբաղեցրած

պաշտոնը, կատարած աշխատանքը և այլն¹¹:

Ըստ այդմ, գործատուն հնարավորություն կունենա լուծել պայմանագիրը միայն համապատասխան հնարավորության բացակայության կամ առաջարկված հնարավորությունից աշխատողի հրաժարվելու դեպքերում (ՀՀ աշխ. օր-ի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մաս):

Չանգվածային ազատումների դեպքում կա նաև ծանուցման ժամկետներին առնչվող երաշխիք, որի հիմնական նպատակը ապահովել աշխատողի շահերը՝ կանխատեսելի դարձնելով աշխատանքային պայմանագրի հնարավոր լուծումը: Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով նախատեսված է նաև աշխատողին նախօրոք՝ 2 ամիս առաջ ծանուցելու, ինչպես նաև նոր աշխատանք փնտրելու համար ազատ ժամանակ տրամադրելու գործատուի պարտականությունը (*Տրամադրվող ժամանակի տևողությունը չի կարող պակաս լինել ծանուցման ժամանակահատվածում ներառվող աշխատաժամանակի տասը տոկոսից*):

Հիմք ընդունելով վերոգրյալը և հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ զբաղվածության ոլորտը երկրի սոցիալտնտեսական կայունության ապահովման առաջնահերթ ուղղություններից մեկն է, որի պետական կարգավորումն ու կառավարումն անհրաժեշտություն է, հետևաբար պետք է գտնել օպտիմալ ձևաչափ, որով պետությունը կարող է ներգրավվել զանգվածային ազատումների գործընթացին կամ այլ միջոցառումներին, որոնք կարող են հանգեցնել մեծ թվով անձանց ազատումների, ինչը հնարավորություն կտա հստակ կանոնակարգել ոլորտը և կանխարգելել գործատուների կողմից իրականացվող հնարավոր չարաշահումները:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության երաշխիք է նաև պետական հսկողություն և վերահսկողություն իրականացնող մարմինների գործունեությունը և

11. Տե՛ս Գայանե Դակիլովան ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԱԶԳ/2378/02/08 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 04.12.2009 թվականի որոշում:

անհրաժեշտության դեպքում ներգործության միջոցներ կիրառելու իրավագործության առկայությունը:

ԶԶ աշխատանքային օրենսգրքի 116-րդ հոդվածով սահմանվում է գործատուի անվերապահ պարտականությունը զանգվածային ազատուհանների դեպքում՝ մինչև աշխատանքային պայմանագրերը լուծելը, ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ ԶԶ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմի Չբաղվածության պետական գործակալությունը և աշխատողների ներկայացուցչին ներկայացնել ազատվող աշխատողների թվաքանակի մասին տվյալները (ըստ մասնագիտությունների և սեռատարիքային կազմի), ինչպես նաև զանգվածային ազատուհանների վերաբերյալ տեղեկատվությունը («Չբաղվածության մասին» ԶԶ օրենքի 11-րդ հոդվածի 17-րդ մաս):

ԶԶ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմի զբաղվածության պետական գործակալության կանոնադրության 7-րդ մասի 13-րդ կետի համաձայն՝ գործակալության գործառույթն է՝ գործատուներից, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով օտարերկրյա պետությունների համապատասխան մարմիններից տեղեկությունների ստացումը զանգվածային ազատուհանների, ինչպես նաև սպասվելիք կառուցվածքային փոփոխությունների և այլ միջոցառումների մասին, որոնց հետևանքով կարող են լինել աշխատանքից ազատուհաններ¹²:

Հատկանշական է, որ ի տարբերություն «զանգվածային ազատուհանների», որևէ օրենսդրականակտով գործատուների համար կառուցվածքային փոփոխությունների և ազատուհանների հանգեցնող այլ փոփոխությունների մասին գործակալություն տեղեկատվություն տրամադրելու վերաբերյալ պարտավորություն նախատեսված չէ, ինչը նշանակում է, որ

գործակալությունը իրավասու չէ պահանջելու և ստանալու նման տեղեկատվություն, իսկ պահանջելու դեպքում էլ՝ գործատուն կարող է իրավաչափորեն չտրամադրել դրանք:

Կանոնադրության համաձայն՝ գործակալության նպատակն է աշխատանք փնտրող անձի կայուն զբաղվածության ապահովմանը միտված զբաղվածության պետական ծրագրերի իրականացման ապահովումը, ինչպես նաև աշխատուժի պահանջարկի բավարարման և առկա աշխատուժի առաջարկի արդյունավետ իրացման ապահովումը: Այս գործառույթները բխում են վերոնշյալ նպատակներից և բացի տեղեկատվություն ստանալուց որևէ այլ եղանակով իրավասու չեն միջամտել զանգվածային ազատուհանների կամ աշխատանքից ազատում ենթադրող այլ միջոցառումներին:

Ի տարբերություն գործող օրենսդրական կարգավորումների, նախկինում գործող օրենսդրությունը ավելի բազմակողմանի էր կարգավորում զանգվածային ազատուհանների ընթացակարգերը, իսկ լիազոր պետական մարմնի լիազորությունների շրջանակը ավելի մեծ էր: Այսպես, նախկին կարգավորումներով զանգվածային ազատում էր համարվում՝

ա) գործատուի **լուծարման կապակցությամբ** աշխատողների հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրերի գործողության դադարեցումը:

բ) աշխատողների թվի կամ հաստիքների կրճատման դեպքում մեկ օրացուցային ամսվա ընթացքում տվյալ գործատուի վարձու աշխատողների ընդհանուր թվակազմի առնվազն **3 տոկոսի**, բայց ոչ պակաս, քան **5 աշխատողի** հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրերի գործողության դադարեցումը¹³:

Ինչ վերաբերում է զանգվածային ազատուհանների մասին պետական լիազորված մարմնին տեղեկացնելու գործատուի պարտականությանը, ապա մինչև 2006

12. <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=90854>

13. ԶԶ կառավարության 8.05.1997 թվականի թիվ 130 որոշում // <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=28615>:

թվականը գործող «Բնակչության զբաղվածության մասին» ՅՅ օրենքով նախատեսված էր ոչ միայն աշխատողների թվաքանակի մասին տվյալները (ՅՅ աշխ. օր-ի 116-րդ հոդված), այլ նաև զանգվածային ազատումների պատճառները ներկայացնելու պարտականություն (Օրենքի 18-րդ հոդվածի բ) կետ): Նշվածը կարևոր հանգամանք է, քանի որ գործատուի կողմից զանգվածային ազատումների պատճառների վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրումը թափանցիկ և որոշակի է դարձնում ազատումների գործընթացը, և միաժամանակ մյուս կողմին հնարավորություն է տալիս ստուգելու դրանց հիմնավորվածությունը:

Ավելին, մինչև նույն օրենքով ուղղակիորեն սահմանվում էր պետական լիազոր մարմնի իրավասությունը՝ գործատուներից պարբերաբար պահանջել տեղեկություններ սպասվելիք կառուցվածքային փոփոխությունների և այլ միջոցառումների մասին, որոնց հետևանքով կարող են տեղի ունենալ աշխատանքից ազատումներ (անկախ սպասվող ազատումների 10 և ավել լինելու հանգամանքից)¹⁴, ինչը, ինչպես արդեն իսկ նշվեց վերևում, բացակայում է գործող «Զբաղվածության մասին» ՅՅ օրենքում:

Բացի այդ, պետական լիազոր մարմինը լիազորված էր կասեցնել աշխատողների զանգվածային ազատման վերաբերյալ գործատուների ընդունած որոշումները, եթե կան դժվարություններ ազատվողներին աշխատանքի տեղավորելու հարցում, միաժամանակ, Յայաստանի Յանրապետության կառավարության կողմից սահմանված կարգով մասնակիորեն փոփոխություններ գործատուների հնարավոր վնասները զբաղվածության հիմնադրամի միջոցների հաշվին, կամ եթե գործատուն սահմանված երկամսյա ժամկետում զանգվածային ազատումների մասին չի տեղեկացրել զբաղվածության պետական ծառայությանը:

Այսինքն, կարելի է եզրահանգել, որ գործող օրենսդրությամբ էականորեն նվազել է պետական լիազոր մարմնի գործիքակազմը

զանգվածային ազատումների ոլորտում, ինչը հանգեցնում է գործատուների կողմից բազմաթիվ չարաշահումների: Մասնավորապես, գործատուն պարտավոր է միայն տեղեկություն հայտնել ազատվող աշխատակիցների թվաքանակի վերաբերյալ, առանց ներկայացնելու դրա պատճառները (այն էլ միայն զանգվածային ազատումների դեպքում, այն է՝ 10 և ավել աշխատողների ազատելու դեպքում): Ավելին, թե՛ նախկինում, թե՛ գործող օրենսդրությամբ նախատեսված չէ պետական լիազոր մարմնի իրավասությունը որևէ ձևաչափով (թեկուզև բանակցությունների ձևաչափով) ներգրավվելու զանգվածային ազատումների գործընթացին կամ այլ միջոցառումներին, որոնք կարող են հանգեցնել ոչ իրավաչափ ազատումների:

3.3. Զանգվածային ազատումների գործընթացի ժողովրդավարացումը

Թիվ 98/59/ԵՅ հրահանգում, ինչպես աշխատանքային իրավունքներին վերաբերող բոլոր ԵՄ հրահանգներում, հատուկ ուշադրություն է դարձվում գործընթացների ժողովրդավարացման կառուցակարգերին, հատկապես՝ տեղեկատվության ազատության ապահովման և աշխատողներին որոշումների կայացմանը ներգրավվելու մեխանիզմների մասով:

Զանգվածային ազատումներ իրականացնելիս գործատուն ունի աշխատողների ներկայացուցիչների հետ խորհրդակցելու պարտականություն՝ զանգվածային ազատումների հարցով համաձայնություն ձեռք բերելու նպատակով: Մասնավորապես, Յրահանգի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում է, որ գործատուն պարտավոր է ողջամիտ ժամկետներում խորհրդակցություններ կսկսի աշխատողների ներկայացուցիչների հետ՝ համաձայնություն ձեռք բերելու նպատակով:

Ըստ հրահանգի, խորհրդակցությունները իրավիրվում են առնվազն քննարկելու ազատումներից խուսափելու, դրանց

14. «Բնակչության զբաղվածության մասին» ՅՅ օրենքի 15-րդ հոդված 2-րդ պարբերության բ/ կետ,
<http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=348>

թիվը նվազեցնելու, կամ ազատուների հետևանքները մեղմելու հարցերը համապատասխան սոցիալական այնպիսի միջոցառումներ ձեռնարկելու միջոցով, որոնք ուղղված կլինեն օժանդակելու աշխատողներին, ի թիվս այլոց, այլ աշխատատեղեր գտնելու կամ ազատված աշխատողներին վերապատրաստելու գործընթացում:

Միաժամանակ, աշխատողների ներկայացուցիչներին կառուցողական առաջարկությունների ձևակերպման հնարավորություն ընձեռնելու համար Յրահանգի 2-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսվում է գործատուի պարտավորությունը աշխատողների ներկայացուցիչներին տրամադրել զանգվածային ազատուների վերաբերյալ ամբողջական վերաբերելի տեղեկատվություն, ինչպես նաև ներկայացնել՝

- ազատուների պատճառները.
- ազատվող աշխատողների քանակը և կատեգորիաները.
- սովորաբար աշխատող աշխատողների թվաքանակը և կատեգորիաները.
- ժամանակահատվածը, որի ընթացքում նախատեսվում է իրականացնել ազատուները.
- ազատման ենթակա աշխատողների ընտրության համար սահմանված չափորոշիչները (այնքանով, որքանով գործատուն լիազորված է ազգային օրենսդրությամբ ու պրակտիկայով սահմանել համապատասխան չափանիշներ),
- աշխատանքից ազատման դիմաց առաջարկվող փոխհատուցման հաշվարկի մեթոդը, բացառությամբ ազգային օրենքներով և/կամ պրակտիկայով սահմանված փոխհատուցման տեսակներից:

Աշխատողների ներկայացուցիչները, ովքեր մասնակցում են զանգվածային

ազատուների գործընթացին, որպես կանոն, արհեստակցական միություններն են (ինչպես, օրինակ, Լեհաստանում, կամ Սլովենիայում), կամ տվյալ կազմակերպության ներսում ընտրված աշխատանքային խորհուրդները, կամ նմանատիպ այլ միավորումները (ինչպես օրինակ Յունգարիայում), կամ էլ նշվածները միասին վերցված (Բուլղարիա, Լիտվա, Ռումինիա): Եվրոպական միությանը նոր անդամակցած որոշ երկրների օրենսդրությամբ նախատեսված է, որ տվյալ կազմակերպության ներսում աշխատողների ներկայացուցիչների բացակայության դեպքում գործատուն պետք է նշված տեղեկությունները ներկայացնի անմիջապես աշխատողներին (ինչպես, օրինակ, Էստոնիայում, Լիտվայում, Չեխիայի Հանրապետությունում)¹⁵:

Կարևոր է ընդգծել, որ վերոնշյալ տեղեկատվությունը աշխատողների ներկայացուցիչներին տրամադրելու գործատուների պարտավորությունը ոչ միայն նպաստավոր տեղեկատվական բազա է ստեղծում վերջիններիս համար բանակցություններին մասնակցելու և կառուցողական առաջարկությունների ներկայացման համար, այլ նաև պայմաններ է ստեղծում իրենց իրավունքների հետագա պաշտպանությունը արդյունավետորեն կազմակերպելու համար: Մասնավորապես, ստացվում է, որ գործատուն պետք է տեղեկացնի ազատուների պատճառների մասին, ներկայացնի ազատման ենթակա աշխատողների ընտրության չափանիշները, ինչը աշխատողներին հնարավորություն կընձեռնի ստուգել ազատուների իրական շարժառիթը և բացառել, կամ բացահայտել բողոքված նպատակի առկայությունը:

Ի տարբերություն վերոնշյալի, ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքով միայն սահմանվում է ազատվող աշխատողների թվաքանակի մասին տվյալները ներկայացնելու գործատուի պարտականությունը (116-րդ հոդվածի 1-ին մաս), որը բավարար չէ օրենսդրի կողմից իր առջև դրված խնդիրների իրականացման համար:

15. Dr. Barbara Kresal, Termination of Employment Relationships, Legal situation in the following Member States of the European Union, European Commission, 2007. par.6.5.3.

Իր հերթին, անհրաժեշտություն կա ընդլայնելու գործատուի՝ լիազորված պետական մարմին տեղեկատվությունն ուղարկելու պարտականությունը և այդ պարտականության ծավալը:

Չանգվածային ազատուհանների կարգը սահմանվում է Հրահանգի 3-րդ բաժնում, որով ցանկացած ծրագրվող զանգվածային ազատման մասին գործատուները պարտավոր են գրավոր եղանակով ծանուցել իրավասու պետական մարմին, որը պետք է պարունակի ինչպես զանգվածային ազատուհանների վերաբերյալ ամբողջ վերաբերելի տեղեկատվությունը, այնպես էլ աշխատողների ներկայացուցիչներին ուղարկվող տեղեկատվությունը՝ կապված ազատուհանների պատճառների, ազատվող աշխատողների քանակի, սովորաբար աշխատող աշխատողների թվաքանակի, ազատուհանների իրականացման ժամանակահատվածի:

Հրահանգը պարտավորեցնում է գործատուներին իրավասու պետական մարմին ուղարկված ծանուցման օրինակը վերահասցեագրել նաև աշխատողների ներկայացուցիչներին՝ հնարավորություն տալով վերջիններիս իրենց նկատառումները ներկայացնել իրավասու պետական մարմին:

Հրահանգի 4-րդ հոդվածով նախատեսվում են համապատասխան ծանուցումը իրավասու պետական մարմին ուղարկելու և այն չուղարկելու իրավական հետևանքները: Մասնավորապես, նշված հոդվածի համաձայն՝ նախաձեռնվող զանգվածային ազատուհանները, որոնց մասին գործատուն ծանուցել է համապատասխան մարմին, ուժի մեջ են մտնում ոչ շուտ, քան ծանուցումից 30 օր անց: Նշված ժամկետը հատկացվում է պետական մարմնի կողմից զանգվածային ազատուհանների առնչությամբ բարձրացված խնդիրներին լուծումներ գտնելու նպատակով: Միաժամանակ, եթե այդ ժամկետը բավարար չէ նշված խնդիրները լուծելու համար, ապա Հրահանգը անդամ պետություններին լայն

հնարավորություն է ընձեռում լիազորել համապատասխան պետական մարմին երկարացնելու այդ ժամկետը մինչև 60 օր՝ գործատուին այդ մասին ծանուցելու պայմանով: Ավելին, Հրահանգի համաձայն՝ անդամ պետությունները կարող են իրավասու պետական մարմիններին ժամկետները երկարաձգելու լայն իրավասություն տրամադրել (*օրինակ, Բուլղարիայում հիմնական ժամկետը 45 օր է, իսկ Լատվիայում՝ 60, որը կարող է երկարացվել մինչև 75 օր, իսկ Լիտվայում նույնիսկ 2 ամիս*)¹⁶:

Ըստ Հրահանգի կարգավորումների՝ պետական մարմինը պետք է ակտիվ ներգրավվածություն ունենա զանգվածային ազատուհանների գործընթացին և, նշված գործընթացի մասնակիցներից ստանալով անհրաժեշտ տեղեկատվությունը և դրանց վերաբերյալ մյուս կողմի դիրքորոշումը, հնարավոր լուծումներ մշակի և դրանք առաջարկի վերջիններին:

Ճիշտ է՝ պետական մարմինը իրավասու չէ արգելել զանգվածային ազատումը, սակայն նշված ընթացակարգը արդյունավետ միջոց է, որը թույլ է տալիս, վեր հանելով այս կամ այն կազմակերպությունում առկա իրական պատկերը, մի կողմից փորձել կողմերին բերել փոխշահավետ լուծումների և մյուս կողմից կանխարգելիչ դերակատարություն ունենալ գործատուների կողմից զանգվածային ազատուհանների իրական նպատակը քողարկելու արատավոր պրակտիկայի դեմ պայքարի գործում:

Միաժամանակ հարկ է արձանագրել, որ չնայած Հրահանգով պետական մարմինը լիազորված չէ արգելելու զանգվածային ազատուհանները, բայց Եվրոպական Միության անդամ պետություններին չի արգելվում ընթացակարգային պահանջները չպահպանած գործատուի նկատմամբ կիրառել այլ կանխարգելիչ միջոցներ: Մասնավորապես, մի շարք անդամ պետությունների ազգային օրենսդրությամբ նախատեսված են վարչական տուգանքներ այն դեպքերում, երբ գործատուն

16. Dr. Barbara Kresal, Termination of Employment Relationships, Legal situation in the following Member States of the European Union, European Commission, 2007. par.6.5.8.

զանգվածային ազատումների վերաբերյալ չի տեղեկացնում աշխատողների ներկայացուցիչներին կամ իրավասու պետական մարմին (օրինակ՝ *Բուլղարիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Էստոնիա, Սլովենիա*)¹⁷:

Ամփոփելով վերոգրյալը, և հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Հայաստանի Հանրապետությունում բացակայում է որևէ պետական մարմին, որը կիրականացնի վերոնշյալ գործառույթները, անհրաժեշտ է նկատել, որ նշված մասով ՀՀ օրենսդրությունը կարիք ունի մոտարկելու Հրահանգով նախատեսված պահանջներին՝ իրավասու պետական մարմին լիազորելով գործատուներից պահանջել և ստանալ ազատումների վերաբերյալ տեղեկատվություն և ակտիվ դերակատարություն ունենալ զանգվածային ազատումների ողջ ընթացակարգում: Անվիճելի է, որ զանգվածային ազատումների հարցում պետական մարմին դերակատարության բարձրացումը նախ թույլ կտա նվազեցնել զանգվածային ազատումների հետևանքով առաջացող տնտեսական և սոցիալական ռիսկերը և մյուս կողմից կանխարգելիչ դերակատարություն կունենա գործատուների կողմից զանգվածային ազատումների իրական նպատակը քողարկելու արատավոր պրակտիկայի դեմ պայքարի գործում:

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ առաջարկվում է իրականացնել հետևյալ բարեփոխումները.

1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում տրված «զանգվածային ազատումներ» հասկացության սահմանումը վերանայել՝ ընդլայնելով զանգվածային ազատումներ իրականացնելու անհրաժեշտությունների շրջանակը և նախատեսելով ձեռնարկությունների չափից կախված համամասնական քանակական նախապայմաններ: Այդ նպատակով, անհրաժեշտ է «զանգվածային ազատումների» կիրառության շրջանակը տարածել ոչ միայն կազմակերպության լուծարման կամ աշխատողների թվաքանակի

և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքերի վրա, այլև այն ցանկացած ազատման վրա, որի պատճառը կապված չէ նշված աշխատողի անձի հետ:

Նախատեսել, գործատուի նախաձեռնությամբ կատարվող ազատումները, որպես «զանգվածային ազատման» տեսակ և վերանայել ազատման ենթակա աշխատողների թվաքանակի նվազագույն շեմը:

2. Չանգվածային ազատումների իրական պատճառների վեր հանման և այլընտրանքային լուծումներ գտնելու նպատակով նախատեսել զանգվածային ազատումներին նախորդող՝ պետական լիազոր մարմնի և աշխատողների ներկայացուցիչների ակտիվ ներգրավվածությունն ապահովող կառուցակարգեր: Ինչպես, օրինակ, աշխատողների ներկայացուցիչներին և լիազոր պետական մարմնին տրամադրելու որոշակի տեղեկատվություն ազատումների վերաբերյալ սահմանել գործատուի պարտավորությունը: Մասնավորապես, նախատեսել գործատուի պարտականությունը ներկայացնելու՝

- ազատումների պատճառները.
- ազատվող աշխատողների քանակը և կատեգորիաները.
- սովորաբար աշխատող աշխատողների թվաքանակը և կատեգորիաները.
- ժամանակահատվածը, որի ընթացքում նախատեսվում է իրականացնել ազատումները.
- ազատման ենթակա աշխատողների ընտրության համար սահմանված չափորոշիչները (այնքանով, որքանով գործատուն ազգային օրենսդրությունն ու պրակտիկան համապատասխան լիազորված է սահմանել նման չափանիշներ).
- աշխատանքից ազատման դիմաց

17. Dr. Barbara Kresal, Termination of Employment Relationships, Legal situation in the following Member States of the European Union, European Commission, 2007 par. 6. 5. 8

առաջարկվող փոփոխությունների հաշվարկի մեթոդը, բացառությամբ ազգային օրենքներով և/կամ պրակտիկայով սահմանված փոփոխություններից:

Անհրաժեշտ է նաև նախատեսել զանգվածային ազատումների վերաբերյալ ծանուցման ուժի մեջ մտնելու ժամկետներ, իսկ ծանուցման պարտականության չկատարման, կամ ժամկետի չպահպանման դեպքում՝ համաչափ պատժամիջոցներ: Մինչև ազատումների կատարումը նախատեսել խորհրդակցությունների փուլ, որը նպատակ կհետապնդի գտնել փոխափոխվելու լուծումներ՝ ազատումներից խուսափելու, դրանց թիվը նվազեցնելու, կամ էլ ազատումների սոցիալական և տնտեսական հետևանքները մեղմացնելու ուղղությամբ՝ ապահովելով աշխատողների լաված լինելու իրավունքը:

Ընդլայնել պետական լիազոր մարմնի՝ զանգվածային ազատումների ոլորտում պատշաճ հսկողություն ու վերահսկողություն իրականացնելու լիազորությունները:

ԳԼՈՒԽ 4. ԱՇԽԱՏՈՂԻ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՊԱՐԴԱՆՄԱՆ ՈԼՈՐՏԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԸ

ԵՄ իրավունքում աշխատողների անվտանգության ու առողջության համապարփակ պաշտպանության համար հիմքերը ստեղծվել են դեռևս 1986 թվականի Միասնական Եվրոպական ակտով՝ նպատակ ունենալով ապահովել անվտանգության ու առողջության ապահովման նվազագույն պայմանները և ապահովել հավասար մակարդակ Եվրոպական համայնքի անդամ երկրներում: Մինչև այդ Եվրոպական համայնքում կարևորվում էին միայն նախկինում անտեսված հասարակական սոցիալական խմբերի առողջության պաշտպանության հարցերը (հաշմանդամություն ունեցող անձինք, տարեցներ և այլն):

Եվրոպական համայնքը սոցիալականացվեց Մասստրիխտ պայմանագրով, որին հաջորդեց Սոցիալական քաղաքականության մասին համաձայնագրի ընդունումը: Լինելով սոցիալական երկխոսության և համագործակցության արդյունք՝ այս համաձայնագիրն արտահայտում էր անդամ պետությունների պատրաստակամությունը «Աշխատողների սոցիալական հիմնական իրավունքների մասին» Եվրոպական համայնքի 1989 թվականի խարտիան կյանքի կոչելու հարցում: Խարտիայով նախատեսվում էր աշխատանքային պայմանների և աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման հարցերի վերաբերյալ համապատասխան հրահանգների ընդունում:

2000 թվականին ընդունված Եվրոպական միության Զիմնարար իրավունքների խարտիան երաշխավորում է աշխատանքի հավասար և արդար պայմանները: Զիմնարար իրավունքների խարտիան աշխատանքի հավասար և արդար պայմանների պաշտպանությունը հավասարեցրեց հիմնական իրավունքներին և ընդլայնեց «աշխատանքային պայմաններ» հասկացության բովանդակությունը:

Զիմնարար իրավունքների խարտիայի 31-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքային այնպիսի պայմանների իրավունք, որով հարգվում են նրա առողջությունը, անվտանգությունը և արժանապատվությունը: ԵՄ իրավունքի սկզբունքների ներքո ժամանակի ընթացքում ձևավորվել են աշխատանքի հավասար և արդար պայմանների հետևյալ բաղադրիչները՝

- աշխատողի անվտանգության ու առողջության պաշտպանություն.
- աշխատողի արժանապատվությունն ապահովող աշխատանքային պայմանների իրավունք.
- աշխատաժամանակ և հանգստի ժամանակ:

4.1. Աշխատողների անվտանգությունն ու առողջությունը

Աշխատողների անվտանգությունը և առողջությունը աշխատանքային գործունեության ընթացքում աշխատողների կյանքի և առողջության պահպանման կառուցակարգ է, որ ներառում է իրավական, սոցիալ-տնտեսական, կազմակերպական-տեխնիկական, սանիտարահիգիենիկ, բուժկանխարգելիչ, վերականգնողական և այլ միջոցառումներ: Աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման նպատակով աշխատավայրում ստեղծվում են պատշաճ, անվտանգ և առողջության համար անվնաս պայմաններ, որոնք սահմանվում են օրենքով:

Աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման հետ կապված հարաբերությունները Հայաստանի Հանրապետությունում կարգավորվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ գլխով, իսկ Եվրոպական միությունում մի շարք հրահանգներով (հրահանգներով), որոնց թվում է 1989 թվականի «Աշխատավայրում անվտանգության և առողջության պահպանման մասին» թիվ 89/391/EEC շրջանակային հրահանգը (այսուհետ՝ Շրջանակային հրահանգ): Շրջանակային հրահանգը նախատեսում է աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանմանն ուղղված ընդհանուր իրավական նորմեր, որոնք ոչ շրջանակային հրահանգների նկատմամբ ունեն *lex generalis* բնույթ:

Աշխատողների անվտանգության ապահովումն ու առողջության պահպանումն աշխատանքային իրավունքում և օրենսդրության մեջ և՛ սկզբունք է, և՛ նպատակ: Այդ նպատակին հասնելու համար պետություններն ունեն աշխատանքային պայմանների բարելավմանն ուղղված միջոցներ ձեռնարկելու պարտականություն: Ընդ որում, իր պարտականությունների կատարման հարցում պետությունը չպետք է բավարարվի աշխատողների

առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովմանն ուղղված հիմնական կանոններ ու նորմեր սահմանելով, ինչպես որ նախատեսված է ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ:

Նպատակի իրագործման համատեքստում միջոցների ընտրության հարցում թիվ 89/391/EEC ԵՄ հրահանգը ցուցաբերում է առավել սկզբունքային մոտեցում: Ինչպես նշել է ԵՄ արդարադատության դատարանը *ԵՄ հանձնաժողովն ընդդեմ Նիդերլանդների* դատական գործով կայացրած վճռում, հրահանգի նպատակը ոչ միայն աշխատողներին աշխատավայրերում դժբախտ պատահարներից պաշտպանելն ու մասնագիտական ռիսկերից ապահովագրելն է, այլև դրանց պաշտպանությունն ու կանխարգելումը կազմակերպելու համար հատուկ միջոցներ ներդնելը¹⁸: Ուստի, աշխատողների առողջության և անվտանգության ապահովման հարցում պետությունից պահանջվում է ինչպես ապահովել համապատասխան տեխնիկական պահանջները, այնպես էլ ձեռնարկել պաշտպանությանն ու կանխարգելմանն ուղղված սկզբունքային մոտեցումներ:

Այս առումով Շրջանակային հրահանգը ներառում է ընդհանուր սկզբունքներ, որոնք վերաբերում են մասնագիտական ռիսկերի կանխարգելմանը, առողջության ու անվտանգության ապահովմանը, ռիսկերի և դեպքերի գործոնների վերացմանը, տեղեկացվածության, աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների խորհրդատվության ու հավասարակշռված մասնակցության ապահովմանը (Հրահանգի 2-րդ հոդվածի 2-րդ մաս):

Բացի այդ, Շրջանակային հրահանգով նախատեսվում են անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման նվազագույն չափորոշիչներ (ստանդարտներ), ինչը նշանակում է, որ այն չի կարող հիմք լինել անդամ պետությունների օրենսդրությամբ արդեն իսկ նախատեսված ավելի նպաստավոր

18. Judgement of 22 May 2003, Commission v. Netherlands, Case C-441-01, para. 38

աշխատանքային պայմանները վերացանելու կամ խոչընդոտ լինել հետագայում ավելի բարձր չափանիշներ սահմանելու համար:

Մասնավորապես, ըստ հրահանգի 4-րդ հոդվածի՝ պետություններն ունեն պոզիտիվ պարտականություններ նախատեսել մի կողմից գործատուների ու աշխատողների, ներառյալ իրենց ներկայացուցիչների համար, հրահանգով սահմանված պահանջների ներդրումն ապահովող իրավական կարգավորումներ, մյուս կողմից դրանց նկատմամբ իր պատշաճ հսկողությունն ու վերահսկողություն իրականացնելու կառուցակարգեր:

Ուստի, ի տարբերություն ազգային իրավունքի՝ Շրջանակային հրահանգի նպատակների կենսագործման համար նախատեսված միջոցների շրջանակը լայն է, ընդ որում՝ դրանցով անհրաժեշտ է ոչ միայն է ապահովել անվտանգության և առողջության նվազագույն անհրաժեշտ պայմանների առկայությունը, այլև խթանել այդ պայմանների բարելավումը:

Շրջանակային հրահանգի կիրառության շրջանակը լայն է. այն կիրառվում է ինչպես մասնավոր, այնպես էլ հանրային ոլորտի աշխատողների նկատմամբ (արդյունաբերական, գյուղատնտեսական, առևտրային, ծառայությունների, կրթական, մշակութային և այլն): Բացառություն են հանրային ծառայության մի քանի ոլորտներ, ինչպիսին են, օրինակ, զինված ուժերը, ոստիկանությունը և քաղաքացիական պաշտպանության ծառայությունը: Նախատեսված բացառությունները ենթակա են նեղ մեկնաբանության¹⁹, հատկապես երբ խոսքն օրենսդրի կողմից այդ ոլորտներում գործողություններ ձեռնարկելու մասին է²⁰:

ՅՅ աշխատանքային օրենսդրությունում գործածվող «առողջություն» և «անվտանգություն» հասկացությունների իմաստային բովանդակության մասին պատկերացում կազմելը դժվար է այս ոլորտում դատական

գործերի բացակայության պատճառով: Որպես օրինակ կարելի է նշել, որ ԵՄ արդարադատության դատարանը «առողջության» եզրույթի հարցում առաջնորդվում է ՄԱԿ-ի առողջապահության միջազգային կազմակերպության կանոնադրությունում առկա սահմանմամբ, ըստ որի՝ առողջությունը լիարժեք ֆիզիկական, հոգեկան և սոցիալական բարեկեցության վիճակ է²¹:

«Աշխատող» եզրույթը հրահանգում գործածվում է որպես «գործատուի մոտ աշխատող ցանկացած անձ, ներառյալ փորձնակներն ու պրակտիկանտները՝ բացառությամբ տնային ծառայողների» (3-րդ հոդված): ԵՄ արդարադատության դատարանը ժամանակի ընթացքում մշակել է որպես ԵՄ իրավունքում ինքնավար հասկացություն «աշխատող» եզրույթը՝ հիմքում ունենալով այն պատճառաբանությունը, որ ԵՄ իրավունքում այդպիսի հիմնարար հասկացության բացակայության պայմաններում ԵՄ աշխատողի իրավունքները պաշտպանող կարգավորումները կխեղաթյուրվեն և չեն ծառայի այն նպատակներին, որոնց համար այդ կարգավորումները մշակվել ու նախատեսվել են:

«Աշխատող» հասկացության բովանդակության վերաբերյալ ԵՄ արդարադատության դատարանը նշել է, որ այն նեղ մեկնաբանության ենթակա չէ և պետք է սահմանվի օբյեկտիվ չափանիշերին համապատասխան, որոնցով տարանջատվում են աշխատանքային հարաբերությունները՝ հիմնվելով վերաբերելի անձանց իրավունքների ու պարտականությունների վրա: Այնուամենայնիվ, աշխատանքային հարաբերությունների առանձնահատկությունն այն է, որ որոշակի ժամանակահատվածում անձն աշխատանք է կատարում մեկ այլ անձի համար և նրա ղեկավարության ներքո, որի համար վերջինս վարձատրվում է²²:

19. StJ Judgment of 3 October 2000, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Case-303/98.

20. StJ Judgment of 12 November 1996, UK v Council, Case C84/94, ECLI:EU:C:1996:431.

21. Judgment in Case C84/94, op. cit., para 15.

22. Judgment of 14 October 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, para. 28. Interim NV, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, para. 26.

Դատարանը հավելել է, որ «ազգային դատարաններին է պատկանում «աշխատող» հասկացության հայեցակարգի ցանկացած ձևով դասակարգման ընտրության հարցը, և այդ դասակարգման հարցում ազգային դատարանը պետք է հիմնվի օբյեկտիվ չափանիշների վրա, իրականացնի գործի բոլոր հանգամանքների ընդհանուր գնահատում՝ հաշվի առնելով ինչպես գործունեության, այնպես էլ ներգրավված կողմերի հարաբերությունների բնույթը»²³:

Արդյունքում, ԵՄ արդարադատության դատարանի նախադեպային իրավունքում մշակվել են «աշխատող» հասկացության որակման հետևյալ տարրերը՝

■ անձը գործում է գործատուի ցուցումներով, հատկապես կախված աշխատանքի ժամանակի, վայրի և բովանդակության ընտրության հարցում²⁴.

■ անձը չի կիսում գործատուի հետ առևտրային ռիսկերը²⁵.

■ անձը կազմում է գործատուի ձեռնարկության անբաժանելի մասը այդ հարաբերությունների համար նախատեսված ժամանակահատվածի ընթացքում²⁶:

Ինչպես հրահանգով, այնպես էլ ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքով, աշխատավայրում աշխատողների առողջության և անվտանգության պահպանությունն ապահովելու պարտականությունը գործատուին է: ԵՄ և ՅՅ օրենսդրություններում պարտականությունների կատարման հասցեատիրոջ հարցում անհամաձայնություն չկա, սակայն անհամաձայնություն կա գործատուի պարտականության բնույթի հարցում:

Այսպես, ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքի 243-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված

պահանջները բավարարելու համար, որով հստակեցվում է աշխատողի համար «օրենքով սահմանված պայմաններ» ստեղծելու պարտականության բովանդակությունը, գործատուն պարտավոր է միայն ապահովել օրենքով սահմանված պայմանների առկայությունը: Սրանով է պայմանավորված նաև ՅՅ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի լիազորությունների առկայությունն աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման նորմերի կիրառման նկատմամբ ու դրա իրականացման սահմանները: Ըստ տեսչական մարմնի կանոնադրության 10-րդ կետի՝ այն օրենքով սահմանված պարտադիր պահանջների, այդ թվում՝ աշխատանքի անվտանգության կոլեկտիվ և անհատական պաշտպանիչ միջոցների առկայության, պահպանման և շահագործման նկատմամբ վերահսկողություն է:

ԵՄ աշխատանքային իրավունքում գործատուի պարտականությունները չեն սահմանափակվում անվտանգության և առողջության պահպանության համար անհրաժեշտ և բավարար միջոցներ ձեռնարկելով և պարտադիր պայմաններն ապահովելով: Ըստ հրահանգի կարգավորումների՝ գործատուն ունի աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման ոլորտում պարտականություններ հետևյալ ուղղություններով՝

■ ռիսկերի գնահատում, կանխարգելում ու պաշտպանություն.

■ առաջին բուժօգնություն, աշխատողների տարհանում, հրդեհային անվտանգության ապահովում.

■ կանխարգելիչ միջոցների և սարքավորումների ընտրություն.

23. Judgment in case C-428/09, op. cit., para. 29.

24. Judgment of 13 January 2004, Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, para. 72.

25. Judgment of 14 December 1989, The Queen v Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd, C-3/87, para. 36.

26. Judgment of 16 September 1999, Criminal proceedings against Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV and Adia

■ աշխատանքային պատահարների գրանցում²⁷ և աշխատանքային պատահարների մասին լիազոր պետական մարմինն հայտնում.

■ աշխատողներին իրենց պարտականությունների և անվտանգության կանոնների իրազեկում.

■ աշխատողներին անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանմանն առնչվող հարցերի շուրջ քննարկումներին մասնակցության ապահովում և խորհրդակցում.

■ աշխատողների վերապատրաստում և այլն:

Աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման նշված ուղղություններում պարտականություններ իրականացնելիս հրահանգը (6-րդ հոդված) գործատուին պարտավորեցնում է հաշվի առնել հետևյալ սկզբունքները՝

■ ռիսկերից խուսափում.

■ անխուսափելի ռիսկերի գնահատում.

■ ռիսկերի դեմ դրանց ակունքներում պայքարում.

■ աշխատանքային պայմաններն աշխատողի անհատական կարիքներին հարմարեցում, հատկապես ինչ վերաբերում է աշխատատեղերի նախագծմանը, աշխատանքային սարքավորումների և աշխատանքային ու արտադրական մեթոդների ընտրությանը՝ նպատակ ունենալով ապահովել ողջամիտ աշխատանքային ծանրաբեռնվածություն, փոփոխել միօրինակ աշխատանքային ռիթմը, ինչպես նաև նվազեցնել դրանց ազդեցությունը առողջության վրա.

■ տեխնիկական առաջընթացին հարմարեցում.

■ վտանգավորը ոչ վտանգավորով կամ նվազ վտանգավորով փոխարինում.

■ կանխարգելման համընդհանուր քաղաքականության զարգացում, որը ներառում է տեխնոլոգիան, աշխատանքի կազմակերպումը, աշխատանքային պայմանները, սոցիալական հարաբերությունները, ինչպես նաև աշխատանքային միջավայրին առնչվող գործոնների ազդեցությունը.

■ անհատական պաշտպանության միջոցների նկատմամբ կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցներին առաջնահերթության տրամադրում,

■ աշխատողներին համապատասխան հրահանգավորումներով ապահովում:

Գործատուի՝ աշխատողների առողջության և անվտանգության պահպանությունն ապահովելու պարտականության հարցում ներպետական օրենսդիրը գործատուին պարտավորեցնում է կամ իրականացնել այդ գործառույթն անձամբ, կամ ներգրավել աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման ծառայություն մատուցող որակավորված անձանց՝ հաշվի առնելով աշխատողների համար արտադրության վտանգավորության աստիճանը:

Նույն հարցի վերաբերյալ հրահանգի կարգավորումները սկզբունքորեն տարբերվում են: Հրահանգով սահմանվել են կանխարգելիչ միջոցներ ձեռնարկելու գործատուի պարտականությունները և աշխատավայրում անվտանգության ու առողջության ապահովմանն ուղղված միջոցառումների կառավարման նոր ձև: Ըստ հրահանգի՝ գործատուի այդ գործառույթն անձամբ իրականացնելու հնարավորությունն ընդհանուր կանոնից բացառություն է: Հրահանգի հրամայականն է օրենսդրությամբ գործատուի՝ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման համար մեկ կամ ավելի պատասխանատու

27. The employer is required to keep records of occupational accidents resulting in a worker being temporarily unfit for work for more than three working days.

Նշանակելու, ընտրելու կամ ընտրություններ կազմակերպելու, իսկ դրա անհնարինության դեպքում՝ որակավորված արտաքին ծառայությանը ներգրավվելու պարտականությունը, որոնք ի դեմս և ի շահ գործատուի աշխատավայրում կիրականացնեն մասնագիտական ռիսկից պաշտպանելու ու այն կանխարգելելու համար անհրաժեշտ գործողություններ:

Հրահանգի համաձայն՝ գործատուն կարող է դիմել որակավորված արտաքին ծառայությանը միայն կարող (կոմպետենտ) անձնակազմի բացակայության պարագայում: Ընդ որում, ծառայություններ մատուցող երրորդ անձին ներգրավելիս հրահանգով նախատեսվում է գործատուի, աշխատողների և ծառայության միջև կողմերի պարտականություններ՝ փոխադարձ օգնության ու համագործակցության սկզբունքի լույսի ներքո: Մասնավորապես, հրահանգում նշվում է, որ գործատուն, աշխատողները և ծառայություններ մատուցողը անհրաժեշտության դեպքում պետք է համագործակցեն անվտանգության պահանջները կիրարկելիս. գործատուն պետք է ապահովի ներքին և արտաքին հաղորդակցությունը, համակարգի բոլոր մասնակիցների գործողությունները, աշխատողներին, նրանց ներկայացուցիչներին ու ծառայություններ մատուցողների համար տրամադրի անհրաժեշտ տեղեկատվություն կամ ապահովի դրա հասանելիությունը:

Ձեռնարկությունների մասշտաբներից և գործունեության բնույթից կախված պատասխանատու անձանց քանակը կարող է տարբեր լինել: Այդ հանգամանքները հաշվի առնելով՝ հրահանգը լիազորում է անդամ պետությանը սահմանելու այն ձեռնարկությունների շրջանակը, որոնց դեպքում գործատուն ինքը կարող է հանդես գալ որպես աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման համար պատասխանատու անձ (հրահանգի 7-րդ հոդված, 7-րդ մաս):

Շրջանակային հրահանգով հստակեցվել են աշխատողների անվտանգության

ապահովման և առողջության պահպանման հարցում գործատուի և պատասխանատու անձանց միջև իրավունքների ու պարտականությունների, ինչպես նաև պատասխանատվության հարցերը: Նման ընտրություն կամ նշանակում կատարելու դեպքում ակնհայտ է, որ պետք է աշխատողի հանդեպ գործատուի պարտավորություններն աճեն: Հրահանգով գործատուն պատասխանատու նշանակված անձանց հանդեպ պարտավոր է՝

- չստեղծել պատասխանատու անձանց համար անհավասար պայմաններ իրենց պարտականությունների կատարման ընթացքում (հրահանգի 7(2)-րդ հոդված):

- հատկացնել անհրաժեշտ ժամանակ հրահանգից բխող մասնագիտական ռիսկի հետ կապված պարտականությունները կատարելու համար (հրահանգի 7(2)-րդ հոդված):

- ունենալ իրենց առանձնահատուկ դերակատարության վերաբերյալ պատշաճ ուսուցում ստանալու իրավունք, որը չի կարող լինել աշխատողի կամ նրա ներկայացուցչի հաշվին:

Աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման աշխատանքների կազմակերպման համար պատասխանատու անձինք պետք է (հրահանգի 7(5)-րդ հոդված) ունենան՝

- անհրաժեշտ կարողություններ և միջոցներ, որոնց ցանկը սահմանելու պարտականությունը պետությանն է (հրահանգի 7(8)-րդ հոդված):

- անհրաժեշտ կարողություններ, անձնակազմ ու մասնագիտական միջոցներ՝ որակավորված արտաքին ծառայության դեպքում:

- թե՛ նշանակված անձանց, թե՛ ծառայությունների քանակը պետք է լինի բավարար:

Պատասխանատվության հարցերը կարգավորելիս հրահանգը հստակ ամրագրում է աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման հարցում գործատուի պատասխանատվության ելակետային սկզբունքը, որից գործատուն չի կարող խուսափել ոչ աշխատողների ներկայացուցիչների շարքից պատասխանատու(ներ) նշանակելու, ընտրելու կամ նրանց ընտրվելու, ոչ էլ արտաքին ծառայություն ներգրավելու դեպքերում: Ավելին, հրահանգի 5-րդ հոդվածով գործատուների պատասխանատվության ինքնուրույնության սկզբունքը, այդ թվում՝ աշխատողների պարտականությունների առկայությունը որևիցե ձևով չպետք է ազդի գործատուի պատասխանատու լինելու հանգամանքին:

Յրահանգը չի արգելում նախատեսել գործատուներին պատասխանատվությունից ազատելու կամ պատասխանատվությունը սահմանափակելու հիմքեր այն դեպքերի համար, որոնք տեղի են ունենում գործատուի վերահսկողությունից դուրս արտասովոր և անկանխատեսելի պայմաններում, կամ այն բացառիկ դեպքերում, երբ հետևանքներից հնարավոր չէր լինի խուսափել, եթե անգամ բոլոր անհրաժեշտ միջոցները ձեռնարկված լինեին:

ԶԶ աշխատանքային օրենսգրքով պատասխանատու անձանց մեխանիզմի բացակայության պայմաններում աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման վերաբերյալ պարտականությունների զգալի զանգվածը գործատուից փոխանցվել է աշխատողներին:

Աշխատանքային հարաբերությունների ժողովրդավարացման անհրաժեշտությունից ելնելով՝ հրահանգը նախատեսում է գործատուի պարտականությունն ու, հետևաբար՝ աշխատողի իրավունքը, ապահովել աշխատողների մասնակցությունը անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանմանն առնչվող

հարցերի քննարկումներին: Աշխատողների մասնակցությունը պարտադիր պետք է իրականացվի աշխատողի անվտանգությանն ու առողջությանն էականորեն ազդող միջոցների, պատասխանատու անձանց նշանակելու, ընտրելու կամ ընտրվելու, ինչպես նաև արտաքին ծառայություն ներգրավվելու, ռիսկերի գնահատման, աշխատանքային պատահարների վարման վերաբերյալ:

Խորհրդակցություններն անհրաժեշտ է կազմակերպել նախապես կամ անհրաժեշտ ժամանակին՝ աշխատողների համար ապահովվելով առաջարկություններ ներկայացնելու իրական հնարավորություն և աշխատողների հավասարակշռված մասնակցությունը ներպետական օրենսդրության և/կամ ձևավորված պրակտիկային համապատասխան:

Շրջանակային հրահանգով գործատուի պարտականությունն է ապահովել, որպեսզի աշխատողն աշխատանքի ընդունվելիս, աշխատանքը փոխելիս, նոր սարքավորումներ կամ տեխնիկա ստանալիս անցնի անհրաժեշտ ուսուցում տեղեկությունների փոխանցման կամ հրահանգավորման միջոցով իր աշխատավայրի և իր աշխատանքային բնույթի առանձնահատկություններին համապատասխան: Գործատուի նման պարտականությունը ԶԶ աշխատանքային օրենսգրքում նախատեսված է որպես պահանջելուց ձեռնպահ մտալու նեգատիվ պարտականություն, որով գործատուն չի կարող աշխատողից պահանջել աշխատանքային պարտականությունների կատարման անցնել, եթե նա չի անցել աշխատանքի անվտանգության ուսուցում և/կամ հրահանգավորում: Իսկ աշխատանքային պարտականությունների կատարման անցնելիս կազմակերպությունում գոյություն ունեցող հնարավոր ռիսկի գործոնների մասին տեղեկացվելու և աշխատանքի որոշակի վայրում անվտանգության հրահանգավորում ստանալը ապահովելու պարտականությունը գործատուն ունի միայն գործուղված աշխատողի հանդեպ:

Ճիշտ է, ԶԶ աշխատանքային օրենսգրքի 250-րդ հոդվածի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված կարգով աշխատանքը ժամանակավորապես դադարեցվում է, եթե աշխատողը չի ծանոթացել աշխատանքի անվտանգ կատարման կանոններին, սակայն դարձյալ իրավանորմում հստակեցված չեն թե՛ գործատուի, թե՛ աշխատողի կողմից իրավախախտումների դեպքում հնարավոր անբարենպաստ հետևանքների հարցերը:

ԶԶ աշխատանքային օրենսգրքի 206-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուի կողմից աշխատանքի անվտանգության և առողջության ապահովմանն ուղղված կանոնների չպահպանման դեպքում աշխատողը որպես պաշտպանության միջոց կարող է հրաժարվել իր աշխատանքային պարտավորությունները կատարելուց:

Իրավունքի ինքնապաշտպանության այս միջոցը բավարար չափով հստակ ձևակերպված չէ, որպեսզի աշխատողին հնարավորություն տա պատկերացում կազմել այն հիմքերի մասին, որոնց առկայության պարագայում բավարար կամ անհրաժեշտ կլինի օգտվել պարտականությունների կատարումից հրաժարվելու իր իրավունքից, իսկ դրա չարաշահման դեպքում՝ կանխատեսել հնարավոր բացասական հետևանքները: Նման իրավական նորմ նախատեսելը ԶԶ աշխատանքային օրենսգրքի 20-րդ գլխում նույն օրենսգրքի 23-րդ գլխում նախատեսվելու փոխարեն, որով կարգավորվում են աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման հարցերը, ինքնին խնդրահարույց է: Իրավական կանխատեսելիության, ուստի և կայունության նկատառումներից ելնելով՝ անհրաժեշտ է, որպեսզի աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման հարցերին առնչվող իրավանորմերը կոնսոլիդացնել մեկ գլխի մեջ, որտեղ կներառվեն ինչպես կանոնների չպահպանման համար իրավական անբարենպաստ հետևանքների, այնպես էլ իրավունքի պաշտպանության վերաբերյալ իրավադրույթներ:

Պարտադիր բժշկական զննություն անցնելու հարցում ԶԶ աշխատանքային օրենսգրքի 249-րդ հոդվածով նախատեսվել է, որ աշխատանքի ընդունման ժամանակ և աշխատանքի ընթացքում բժշկական զննություն անցնելն աշխատողի պարտականությունն է: Աշխատողի անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման ոլորտում գործատուի սուբյեկտիվ պարտականությունների առկայությունը պայմանավորված է աշխատողի՝ անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման սուբյեկտիվ իրավունքով: Ուստի, հրահանգով հիշյալն իրավացիորեն սահմանվում է որպես աշխատողի իրավունք և ոչ պարտականություն:

Այնուամենայնիվ, հրահանգն աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման ամբողջ բեռը չի դնում գործատուի ուսերին՝ պարտավորեցնելով աշխատողին հոգ տանել նաև իր անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման համար՝ գործատուի կողմից ուսուցման և հրահանգավորման համապատասխան: Հրահանգի 13-րդ հոդվածով, մասնավորապես, նշվում է, որ աշխատողները պարտավոր են՝

- պատշաճորեն օգտագործել մեքենաները, տեխնիկան, գործիքները, վտանգավոր նյութերը, տրանսպորտային և այլ միջոցներ.
- պատշաճորեն օգտագործել անձնական պաշտպանական սարքավորումները, և օգտագործվելուց հետո դրանք տեղադրել հատկացված վայրում.
- չանջատել, չփոփոխել և կամայականորեն չտեղափոխել անվտանգության տեղադրված սարքեր (օրինակ, մեքենաները, տեխնիկաները, գործիքները, սարքավորումները և շինությունները) և օգտագործել դրանք պատշաճորեն.
- անմիջապես տեղեկացնել գործատուին

և/կամ պատասխանատու աշխատողներին այն իրավիճակների մասին, որոնք ողջամտորեն թույլ են տալիս ենթադրելու անվտանգության և առողջության լուրջ և անհետաձգելի վտանգ ներկայացնելու, ինչպես նաև պաշտպանական համակարգերում հայտնաբերված թերությունների մասին.

■ համագործակցել ձևավորված պրակտիկայի համապատասխան գործատուի կամ պատասխանատու անձանց հետ այն ժամանակահատվածում, որի ընթացքում անհրաժեշտ է կատարել լիազորված մարմնի՝ անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման համար անհրաժեշտ պահանջներն ու հանձնարարությունները.

■ համագործակցել ձևավորված պրակտիկայի համապատասխան գործատուի կամ պատասխանատու անձանց հետ այնքան ժամանակ, որքան անհրաժեշտ է գործատուին ապահովել աշխատավայրի և աշխատանքային պայմանների անվտանգությունը, ինչպես նաև իրենց գործունեության ոլորտում անվտանգության և առողջության համար ռիսկի բացակայությունը:

Թեպետ հրահանգում սահմանվում է գործատուի՝ աշխատողների առողջության և անվտանգության պահպանությունն ապահովելու պարտականությունը, այնուամենայնիվ պետությունն ունի օրենսդրական և գործնական հարթություններում առողջապահական համակարգի գործունեությունը և դրա նկատմամբ վերահսկողություն ապահովելու պարտականություն: Սա իր հերթին, աշխատողին իրավունք է տալիս պահանջելու բժշկական զննության և/կամ հանրային վերահսկողության իրականացում:

Շրջանակային հրահանգով նախատեսված են նաև պետական լիազոր մարմնի և առողջության և անվտանգության ապահովման համար պատասխանատուների միջև հնարավոր համագործակցության

ձևաչափերը, ներառյալ այն, որ վերջիններիս պետք է հնարավորություն տրվի իրենց դիտարկումները ներկայացնել պետական լիազոր մարմնին ստուգումներ իրականացնելիս:

Վերոգրյալի հաշվառմամբ և ԶԶ աշխատանքային օրենսդրությունը ԵՄ իրավունքի սկզբունքներին ու չափորոշիչներին համապատասխանեցնելու նպատակով առաջարկվում է վերանայել ԶԶ աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ գլուխը: Այդ նպատակով անհրաժեշտ է ընդլայնել ԶԶ աշխատանքային օրենսգրքի 243-րդ հոդվածում նախատեսված «օրենքով սահմանված պայմանները»՝ դրանում ներառելով կանխարգելիչ միջոցների առկայությունը, պահպանումն ու շահագործումը:

Աշխատողների անվտանգության ապահովմանն ու առողջության պահպանմանն ուղղված գործընթացների ժողովրդավարացումն ապահովելու նպատակով ԶԶ աշխատանքային օրենսգրքում անհրաժեշտ է՝

■ նախատեսել աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների խորհրդատվությունն ու հավասարակշռված մասնակցությունը երաշխավորող իրավական կարգավորումներ ու կառուցակարգեր,

■ սահմանել տեղեկատվության տրամադրման, դրանց հասանելիության և իրազեկման բարձրացման ազատականացման ու պատասխանատվությունը բարձրացնող իրավական նորմեր:

Աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման աստիճանը բարձրացնելու նպատակով անհրաժեշտ է սահմանել պատասխանատու նշանակելու, ընտրելու կամ ընտրություններ կազմակերպելու պայմաններն ու կարգը՝ Շրջանակային հրահանգով նախատեսված ձևաչափով:

Օրենսդրական կարգավորման աշխատանքներ իրականացնելիս հատուկ ուշադրության են արժանացնել հարաբերությունների բոլոր կողմերի իրավունքների ու պարտականությունների սահմանմանը, իրավունքների պաշտպանության հարցերին, պարտականությունների չկատարման հետևանքով առաջացող իրավական հետևանքներին, հատկապես անհատական պատասխանատվության նյութական և ընթացակարգային հարցերին:

Աշխատողների անվտանգության ապահովմանն ու առողջության պահպանմանն ուղղված կոլեկտիվ և անհատական ինչպես պաշտպանիչ միջոցների առկայության, պահպանման և շահագործման նկատմամբ անհրաժեշտ է նախատեսել պետական վերահսկողություն:

4.2. Աշխատողի արժանապատվության իրավունքն ապահովող պայմանները

Մարդու հիմնարար իրավունքների պաշտպանության համակարգում մարդու արժանապատվությունը առանցքային հասկացություն է: Որպես բարձրագույն, համապարփակ ու բացարձակ արժեք արժանապատվությունը մարդու բոլոր հիմնական իրավունքների, ազատությունների և արդարադատության գաղափարական հիմքն է, որի ճանաչման և պաշտպանության պահանջը սերտորեն առնչվում է մարդու սոցիալ-տնտեսական, ներառյալ աշխատանքային իրավունքների երաշխիքների որոշակիացման հետ:

Լինելով հիմնարար իրավունք՝ արժանապատվությունը ԵՄ հիմնարար իրավունքների խարտիայում ամրագրված իրավունքների ելույթի մասն է կազմում: Սրանից հետևում է, որ արժանապատվության իրավունքի սահմանափակում չի թույլատրվում. խարտիայում ամրագրված բոլոր իրավունքները պետք է իրացվեն առանց մարդու արժանապատվությունը վնասելու, և արժանապատվությանը վնաս չի կարելի հասցնել անգամ իրավունքների սահմանափակումներ կիրառելիս²⁸:

Արժանապատվության իրավունքն առանց բացառության պաշտպանություն ունի նաև աշխատանքային իրավունքում: Ուստի աշխատանքային հարաբերություններում արժանապատվության անթույլատրելի ոտնահարումները կանխարգելելու և դրանց դեմ ակտիվորեն պայքարելու հարցում պետությունն ունի պոզիտիվ պարտականություններ:

ԵՄ իրավունքում աշխատանքի հավասար և արդար պայմանների կարևոր պայմանը անձի արժանապատվության նկատմամբ հարգանքն է, որի դեմ ուղղված իրավախախտում է բարոյական հետապնդումը:

Անձի նկատմամբ հետապնդումը սեռական հատկանիշների վրա հիմնված խտրականության դրսևորման ձև է: Այն դրսևորվում է անձի նկատմամբ շարունակական բնույթ կրող դիտավորությամբ կատարված գործողություններով, որոնք ոտնահարում են կամ ուղղված են ոտնահարելու անձի իրավունքները կամ արժանապատվությունը, ազդում են աշխատանքային պայմանների և առաջխաղացման վրա՝ ստեղծելով վախի, թշնամության, նվաստացման, ստորացման, վիրավորական միջավայր: Սեռական հետապնդումը կամ ոտնճգությունը, իր հերթին, բարոյական հետապնդման դրսևորում է, որը սովորաբար տեղի է ունենում աշխատավայրում:

ԶՅ մարդու իրավունքների պաշտպանի 2017 թվականի տարեկան հաղորդման մեջ նշվել է, որ Պաշտպանի աշխատակազմում «ստացված ահազանգերով բազմաթիվ աշխատողներ բարձրացրել են աշխատանքից իրենց անհիմն ազատման խնդիրը՝ միաժամանակ նշելով, որ գործատուների կողմից ժամանակ առ ժամանակ հետապնդումների են ենթարկվել, անհիմն նկատողություններ ստացել, երբեմն էլ գործատուների ճնշման հետևանքով աշխատանքից ազատման դիմումներ ներկայացրել»²⁹:

28. Stu judgment of 9 October 2001, Netherlands v European Parliament and Council, C-377/98, paras 70-77

29. «2017 թվականի ընթացքում Հայաստանի Հանրապետության մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին» 2018թ.,

<http://www.ombuds.am/resources/ombudsman/uploads/files/publications/b5220dd0b83b420a5ab8bb037a1e02ca.pdf>

«Սեռական ոտնձգություն» հասկացության սահմանումը տրվել է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» 2013 թվականի ԶԶ օրենքի 2-րդ հոդվածի 21-րդ կետում, իսկ նույն օրենքի 6-րդ հոդվածում «սեռական ոտնձգությունը» ընդգրկված է գենդերային խտրականության դրսևորումների տեսակների շարքում:

Չնայած օրենսդրական հետագա զարգացումներին՝ սեռական հետապնդում իրավախախտման համար պատասխանատվության առանձին տեսակներ չեն նախատեսվել: Մասնավորապես, ԶԶ քրեական օրենսգրքով նախատեսված չէ սեռական հետապնդման հանցակազմ, ինչպես նաև սահմանված չեն քրեաիրավական պատասխանատվության միջոցներ: Չկա նաև այդպիսի դեպքերի համար կիրառելի ընդհանուր իրավական դրույթ:

Սեռական հետապնդման դեպքերի դեմ պայքարի և կանխարգելման հարցերում քրեական պատասխանատվությունը չի կարող լինել միակ և բավարար միջոց՝ փոխարինելով իրավական պաշտպանության այլ միջոցներին: Սեռական հետապնդման դեմ պայքարում պահանջվում է ցուցաբերել համապարփակ մոտեցում, ինչպես եվրոպական իրավական համակարգի երկրներում աշխատավայրում սեռական հետապնդման համար քրեաիրավական պատասխանատվության տեսակներին զուգահեռ սահմանվել են նաև քաղաքացիաիրավական, կարգապահական պատասխանատվության միջոցներ՝ նախատեսելով կատարված արարքի համար պատասխանատվության համաչափ տեսակներ՝ կախված արարքի հասարակական վտանգավորության աստիճանից:

Բարոյական հետապնդման ու դրա առանձին դրսևորումների վերաբերյալ ԶԶ աշխատանքային օրենսդրությունում որևէ անդրադարձ չկա: Արժանապատվության

մասին նշվում է միայն ԶԶ աշխատանքային օրենսգրքի 30-րդ հոդվածում, որով պատվի և արժանապատվության իրավունքի հայցային պաշտպանության համար ժամկետային վաղեմություն չի կիրառվում: Նույն օրենսգրքի 3-րդ հոդվածով, ի թիվս այլնի, ամրագրվել են այնպիսի սկզբունքներ, ինչպիսիք են աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելումը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը, աշխատողների իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովումը: Այնուամենայնիվ, բռնության կամ հետապնդման դեմ պայքարում կանխարգելող, պատժող և/կամ վերականգնող իրավադրույթներ նախատեսված չեն:

ԵՄ պայմանագրով սեռերի միջև հավասարությունը թե՛ հիմնարար արժեք է (2-րդ հոդված), թե՛ նպատակ (3-րդ հոդված): Ըստ 2016-2019 թվականների «Կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության վերաբերյալ» մարտավարության՝ ԵՄ գործունեության առանցքային ոլորտներից է աշխատաշուկայում կնոջ մասնակցությունն ու տղամարդու ու կնոջ տնտեսական ինքնուրույնությունը մեծացնելու, կնոջ և տղամարդու միջև հավասարությունն ապահովելու ոլորտները:

Սեռական ոտնձգությունների դեմ պայքարի միջոցներն ամրապնդելու նպատակով Եվրոպական միությունում ընդունվել է «Աշխատանքի, մասնագիտական ուսուցման և աշխատանքային պայմանների ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի գործարկման մասին» 2002 թվականի սեպտեմբերի 23-ի թիվ 2002/73/CE հրահանգը (ներկայումս՝ թիվ 76/207/CE հրահանգ):

Թիվ 76/207/CE հրահանգում սեռական ոտնձգությունը սահմանվում է որպես *իրավիճակ, որտեղ ֆիզիկական, բանավոր, ոչ բանավոր դրսևորում ունեցող սեռական բնույթի անցանկալի վարքագիծը՝ որպես*

հետևանք կամ որպես նպատակ ունի հետապնդումներ իրականացնելու միջոցով ոտնահարել անձի արժանապատվությունը և ստեղծել ճնշող, թշնամական, նսեմացնող, նվաստացնող կամ վիրավորական միջավայր:

Սեռական ոտնձգության վերաբերյալ թիվ 76/207/CE հրահանգում առկա սահմանումից բխում է, որ՝

- տուժող կողմը կարող է լինել ինչպես կինը, այնպես էլ տղամարդը.

- հետապնդողը կարող է լինել տուժողի ղեկավարը, գործատուի գործակալը, կամ աշխատավայրում այլ ղեկավար կազմի աշխատողը, գործընկերը և այլն.

- տուժողը պարտադիր չէ, որ հետապնդվի, բավարար է, որ այդ վարքագիծն ունենա ազդեցությունն սրա վրա.

- սեռական հետապնդումը պարտադիր չէ, որ հանգեցնի տնտեսական հետևանքների.

- հետապնդողի վարքագիծը պետք է լինի անցանկալի:

Յետևյալ երեք պայմանների առկայության պարագայում է միայն հնարավոր խոսել աշխատավայրում հետապնդման մասին՝

- հետապնդումը իրականացվել է աշխատողի նկատմամբ.

- հետապնդման նպատակն արգելված է օրենքով.

- հետապնդումը նպատակ կամ արդյունք ունի նվաստացնելու արժանապատվությունը կամ փաստելու աշխատանքային միջավայրը:

Թեև «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՅՅ օրենքով տրվել է «սեռական ոտնձգություն» եզրույթի օրենսդրական սահմանումը, այնուամենայնիվ, դրա

աշխատանքային հարաբերություններում կիրարկման համար անհրաժեշտ կառուցակարգեր նախատեսված չեն:

Թիվ 76/207/CE հրահանգով նախատեսվում են ինչպես պետության, այնպես էլ գործատուների պարտականությունները:

Մասնավորապես, պետության պարտականությունները չեն սահմանափակվում անհրաժեշտ օրենսդրության մշակման աշխատանքներով, այլ իրավունքի պաշտպանության վարչական և դատական արդյունավետ մեխանիզմներ ապահովելու, իրավախախտման համար համարժեք պատասխանատվության միջոցներ, այդ թվում՝ փաստերի փոխհատուցման մեխանիզմներ նախատեսելու աշխատանքների իրականացմամբ: Միաժամանակ, անձի արժանապատվության պաշտպանությունը միայն պետության կամ հանրային իշխանության կողմից սուբյեկտիվ իրավունքին միջամտությունը բացառելու պարտականությունը չէ, այլ յուրաքանչյուրի պարտականությունն է հարգել և պաշտպանել այն: Յետևաբար, գործատուի ներգրավվածությունը չի կարող սահմանափակվել միայն սեռական հետապնդում իրականացնելուց ձեռնպահ փախելու նեգատիվ պարտականությամբ: Գործատուի և սրա ներկայացուցիչների պարտականությունները բաժանվում են մի քանի ուղղությունների՝

- անհատական դեպքերի բացահայտման ու իրավախախտին պատասխանատվության ենթարկելու հարցում անհրաժեշտ միջոցներ ձեռնարկելու պարտականությունները.

- սեռական հետապնդման դեպքերը կանխարգելելու, դրանք բացառելու ու դրա համար անհրաժեշտ միջոցառումներ և միջոցներ ձեռնարկելու, այդ թվում՝ իրազեկման աշխատանքներ կատարելու պարտականություններ.

- պետական լիազոր մարմիններին իրազեկելու կամ հայտնելու պարտականությունը:

Այս առումով օրինակելի է Ֆրանսիայի աշխատանքային օրենսգիրքը, որը սահմանում է գործատուի՝ սեռական հետապնդման դեպքերը կանխարգելելու, դրանք բացառելու ու դրանց համար անհրաժեշտ միջոցներ ձեռնարկելու և անհրաժեշտության դեպքում պատասխանատվության ենթարկելու պարտականությունները: Ավելին, գործատուն պարտականություն ունի աշխատանքային հարաբերության բոլոր կողմերին տեղեկացնելու սեռական հետապնդման համար քրեական պատասխանատվություն նախատեսված լինելու մասին, ինչպես նաև սեռական հետապնդման դեպքի մասին իրավասու պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններին, անհրաժեշտության դեպքում՝ իրավապահ մարմիններին տեղեկացնելու պարտականության մասին:

Գործընթացի արդյունավետությունը կարող է բարձրացվել նաև տվյալ հարցի շուրջ այլ մասնակիցների դերակատարությունն ամրապնդելու, նրանց իրավունքներն ու պարտականությունները հստակեցնելու միջոցով: Խոսքը, մասնավորապես, այն մասնակիցների մասին է, ովքեր իրենց գործունեության բնույթով պայմանավորված հաղորդակից են լինում որոշակի հաստատությունում ձևավորվող և փոփոխվող աշխատանքային ու միջանձնային հարաբերություններին: Այդպիսի են, օրինակ, արհմիությունները, բժշկական օգնություն կամ ծառայություններ մատուցողները և այլն:

Կարևոր է նաև աշխատավայրում առողջության և անվտանգության ապահովման ոլորտում կանխարգելիչ քաղաքականության մշակման և իրականացման, ինչպես նաև հասարակության իրազեկվածության բարձրացման շարունակական աշխատանքներ տանելը: ԵՄ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջն է օրենսդրորեն նախատեսել պետական լիազորված մարմինների և գործատուների՝ իրազեկման աշխատանքներ իրականացնելու պարտականությունը:

Պետությունը պատասխանատու է աշխատավայրում կամ աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողների դեմ ուղղված՝ կրկնվող ու պարսավելի կամ ակնհայտ բացասական և վիրավորական գործողությունների կանխարգելումը խթանելու հարցում, ուստի և պարտավոր է ձեռնարկել անհրաժեշտ միջոցներ նմանատիպ վարքագծից աշխատողներին պաշտպանելու համար:

Իրազեկման աշխատանքներ անհրաժեշտ է իրականացնել աշխատողների ու գործատուների սեռական հետապնդման դրսևորումներին ուշադրությունը սևեռելու, ինչպես նաև նման դեպքերը կանխելու կամ կանխարգելելու միջոցների վերաբերյալ իրազեկվածությունը բարձրացնելու, գործատուների կողմից նման վարքագիծը նույնականացնելու կարողությունը զարգացնելու, նման վարքագծի դրսևորումներն արգելելու և իրենց զոհ համարող անձանց նկատմամբ ճնշումներ բացառելու նպատակով: Ընդ որում, իրազեկման աշխատանքների կազմակերպման պարտականություններ պետք է դրվեն գործատուների ուսերին՝ իրազեկման ընդհանուր և անհատական աշխատանքներ իրականացնելու միջոցով:

Իրազեկման աշխատանքների տրամաբանությունն ամբողջացնելու համար անհրաժեշտ է գործատուների ու աշխատողների համար մշակել սեռական ոտնձգությունների կանխարգելման և դրա հետևանքների վերացման ուղղությամբ հանրամատչելի ուղեցույցներ, որոնք կարտահայտեն սեռական հետապնդման դեպքերի կանխարգելման և պաշտպանության գործընթացում ներգրավված անձանց իրավունքներն ու պարտականությունները (լիազորությունները):

Այսպիսով, ամփոփելով վերոգրյալը՝ պետք է նշել, որ աշխատավայրում բարոյական հետապնդման, ներառյալ սեռական հետապնդման դեմ պայքարի համար պետք է սահմանվեն իրավական և գործնական մեխանիզմներ:

Նախևառաջ, անհրաժեշտ է աշխատանքային օրենսդրությունում ներդնել «բարոյական հետապնդում» հասկացությունը, որը կծառայի որպես ելակետային դրույթ դրա պաշտպանիչ ու կանխարգելիչ կարգավորումների ու կառուցակարգերի համար:

Իրավական կարգավորումներ իրականացնելիս անհրաժեշտ է հստակ տարանջատել ինչպես իրավապահ մարմինների լիազորությունները, այնպես էլ գործատուների ու աշխատակիցների պարտականությունների բնույթն ու ծավալը, սահմանել քրեական, կարգապահական և գույքային պատասխանատվություն՝ նախատեսելով համապատասխան և համաչափ հարկադրանքի միջոցներ:

Համապատասխան իրավական, ներառյալ պատասխանատվության հարցերին առնչվող կարգավորումների, պաշտպանության միջոցների կիրառման արդյունավետությունն ապահովելու համար անհրաժեշտ է աշխատավայրում բարձրացնել բարոյական հետապնդման վերաբերյալ իրազեկվածությունն ու տեղեկացվածությունը:

4.3. Աշխատաժամանակ և հանգստի ժամանակ

Յուրաքանչյուր աշխատող ունի ողջամիտ աշխատաժամանակի, աշխատաժամանակի սահմանափակման, արդյունավետ հանգստի, ամենօրյա, ամենաշաբաթյա հանգստի և ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունքներ: Աշխատաժամանակի կարգավորումը աշխատողի հանգստի սահմանադրական իրավունքի իրավաբանական երաշխիքներից է, ուստի, աշխատաժամանակը կարգավորող իրավանորմերն անխզելիորեն կապված են հանգստի ժամանակը կարգավորող նորմերի հետ՝ կազմելով աշխատանքային իրավունքի միասնական ինստիտուտի երկու հակառակ կողմերը:

Աշխատանքային իրավունքի կարգավորում-

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

ԵՄ առաջնային իրավունքում աշխատաժամանակի ու հանգստի ժամանակի կարգավորման իրավական հիմքերն են «ԵՄ գործունեության մասին» պայմանագիրը և ԵՄ հիմնարար իրավունքների խարտիան, իսկ երկրորդային իրավունքում՝ «Աշխատաժամանակի մասին» թիվ 2003/88/EC ԵՄ հրահանգը, որը սոցիալական Եվրոպայի հիմնաքարն է:

Թիվ 2003/88/EC հրահանգով կարգավորվում են աշխատաժամանակի սահմանափակման և հանգստի սահմանման հարաբերությունները: Նորմատիվ այս ակտի կարգավորումների առաջնային նպատակն է բարելավել և ապահովել աշխատանքային պայմանները հատկապես՝ առողջության ու անվտանգության պահպանմանն առնչվող պահանջների ապահովման տեսանկյունից: Այն սահմանում է աշխատաժամանակի ընդհանուր կարգավորումները՝ հնարավորություն տալով կոլեկտիվ պայմանագրերով նախատեսել յուրաքանչյուր կազմակերպությունում աշխատանքի առանձնահատկությունների համար համապատասխան հատուկ կարգավորումներ: Այդ պայմանները ներառում են բոլոր այն գործոնները, որոնք կարող են ազդեցություն ունենալ աշխատողի առողջության ու անվտանգության վրա³⁰:

30. Stu Judgment of 12 November 1996, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union, C-84/94, paras. 15-49.

Թիվ 2003/88/EC հրահանգի կարգավորման ոլորտային շրջանակը շատ լայն է: Գործողության շրջանակն ուրվագծելու համար Հրահանգում հղում է արվում «Աշխատավայրում անվտանգության և առողջության պահպանման մասին» թիվ 89/391 EEC շրջանակային հրահանգին՝ երկու հրահանգները փոխկապակցելով գործողության և ոլորտային կարգավորման տեսանկյունից: Այս առումով, թիվ 2003/88/EC հրահանգը կիրառելի է գինված ուժերի, ոստիկանության, քաղաքացիական պաշտպանության ծառայություններում, քանի դեռ նրանց աշխատանքն իրականացվում է կանոնավոր իրավիճակներում:

Չնայած այն հանգամանքին, որ թիվ 2003/88/EC հրահանգն ունի կիրառության լայն շրջանակ, դրա գործողության շրջանակից բացառություն են կազմում այն դեպքերը, երբ բնակչության պաշտպանության համար անհրաժեշտ միջոցառումներ իրականացնելիս (այնպիսի իրավիճակներում, երբ լրջորեն վտանգվում է հանրության անվտանգությունը) պահանջվում է ունենալ հատուկ աշխատող անձնակազմ, որոնց ընթացքում ձեռնարկվող միջոցները հետապնդվող նպատակի նկատմամբ ունեն բացարձակ առաջնություն³¹: Դեպքերի այդպիսի օրինակներ կարող են լինել բնական կամ տեխնոլոգիական աղետները, հարձակումները, խոշոր վթարները կամ նման այլ իրադարձությունները, որոնց ծանրությունն ու լրջության սանդղակը պահանջում են հասարակության լայն շրջանակի համար կյանքի պաշտպանության, առողջության և անվտանգության պահպանման համար անհրաժեշտ այնպիսի միջոցներ ձեռնարկել, որոնց պատշաճ իրականացումը կվտանգվի, եթե թիվ 89/391 և 93/104 հրահանգների բոլոր պահանջները պահպանվեն³²:

«Աշխատաժամանակ» և «հանգստի ժամանակ» հասկացությունները ԵՄ իրավունքում ունեն ինքնուրույն ընկալում և չեն կարող մեկնաբանվել ներպետական իրավունքի լույսի ներքո: Դրանք սահմանվել են հիմք ընդունելով օբյեկտիվ չափանիշները և նպատակ ունեն բարելավել անձի կենսական ու առողջության պայմանները: Ըստ ԵՄ արդարադատության դատարանի՝ թիվ 93/104 հրահանգի արդյունավետ և դրանում տեղ գտած հասկացությունների միասնական կիրառությունը բոլոր անդամ երկրներում հնարավոր կլինի ապահովել միայն ինքնավար հասկացություններ ունենալու դեպքում³³:

ԵՄ իրավունքում աշխատաժամանակի հասկացությունը շաղկապվում է «աշխատող» հասկացության հետ, որի բովանադակությունը հստակեցվում է թիվ 89/391 հրահանգում: Առանձին հրահանգներով աշխատաժամանակի հատուկ կարգավորումներ են նախատեսված աշխատողների առանձին խմբերի՝ երիտասարդների, քաղաքացիական ավիացիայի, փոխադրամիջոցների, միջսահմանային երկաթգծի, ներքին ջրավազանի տրանսպորտի աշխատակիցների համար:

Ժամանակահատվածը հնարավոր է որակել աշխատանքային երեք չափանիշների միաժամանակյա առկայության պայմաններում: Դրանք են՝

- աշխատողն աշխատում է կամ աշխատանքի կատարման վայրում է.
- աշխատողը գործատուի տրամադրության տակ է.
- աշխատողն իրականացնում է իր գործունեությունը կամ գործառույթները³⁴:

31. Order of 14 July 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg v Leiter der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, para. 53; Judgment 12 January 2006, Commission v Spain, C-132/04, para. 26.

32. Order in case C-52/04, p. cit., para. 54; Judgment in case C-132/04, op. cit., para. 27;

33. Judgment of 01 December 2005, Dellas and others, C-14/04, para. 44; see also Judgment in case C-151/02, para.58; Order in case C-437/05, para. 26; Judgment in case C-266/14, para. 27; Order in case C-258/10, para. 44.

34. Judgment of 10 September 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras v Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, Case C-266/14, paras 30, 35, 43.

Աշխատողի աշխատավայրում գտնվելն աշխատաժամանակը որոշելու տարածական չափանիշ է, որը կապված է աշխատանքը կատարելու համար աշխատողի աշխատանքի կատարման վայրում գտնվելու անհրաժեշտությամբ: Աշխատավայրը կարող է լինել ինչպես գործատուի գտնվելու, այնպես էլ նրա կողմից սահմանված կամ աշխատանքային պարտականությունների կատարման համար նախատեսված վայրը:

«Աշխատողը գործատուի տրամադրության տակ է» չափանիշի դեպքում վճռորոշ գործոնն այն է, որ աշխատողը իր աշխատանքային պարտականությունները կատարելու համար հասանելի է ցանկացած պահի: Ըստ այդմ, աշխատողը պարտավոր է ենթարկվել գործատուի հանձնարարություններին և կատարել իր պարտականությունները, հակառակ դեպքում, այն ժամանակը, որն աշխատողն անց է կացնում ի շահ իրեն, կարող է աշխատաժամանակ չորակվել: Չատուկ դեպքեր են «on-call time» և «standby time» ռեժիմները, որոնք ավելի հաճախ կիրառվում են բժիշկների, հրշեջ ծառայողների, հաշմանդամություն ունեցող անձանց ինսամբով զբաղվող անձանց և այլ դեպքերում: «Standby time» ռեժիմի դեպքում աշխատողը պարտադիր չէ, որ աշխատավայրում լինի, բայց պետք է մշտապես հասանելի լինի աշխատանքի համար, իսկ «on-call time» դեպքում, ԵՄ արդարադատության դատարանն ակտիվ on-call time-ը ներառել է աշխատաժամանակի մեջ, իսկ պասիվը՝ ոչ:

Երրորդ չափանիշի վերաբերյալ պետք է նշել, որ գործունեության կամ գործառույթների կատարման թե՛ հաճախականությունը, թե՛ ընդհատությունը նշանակություն չունեն:

«Աշխատաժամանակի մասին» ԵՄ հրահանգի տրամաբանությամբ՝ այն փաստը, որ աշխատողը պարտավոր է լինել հասանելի աշխատավայրում մասնագիտական ծառայությունները կատարելու նպատակով, նշանակում է այդ պահին նա համարվում է իր աշխատանքային պարտականությունները կատարող՝ անկախ

աշխատանքային պարտականություններից բխող որևէ գործողություն կամ գործառույթ կատարելու հանգամանքից, դրանց կատարման հաճախականությունից կամ ընդհատելիությունից:³⁵

Անդրադառնալով ներպետական կարգավորումներին՝ հարկ է նկատել, որ ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքով աշխատաժամանակն այն ժամանակահատվածն է, որի ընթացքում աշխատողը պարտավոր է կատարել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը, ինչպես նաև դրան հավասարեցված այլ ժամանակահատվածները:

ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածով աշխատանքային գործառույթների ցանկը պարտադիր չէ, որ սպառիչ կերպով սահմանվի աշխատանքային պայմանագրում, պաշտոնի անձնագրով կամ ներքին իրավական այլ ակտերով: Մյուս կողմից, գործատուի և աշխատողի միջև կարող են փաստացի ձևավորվել և իրականացվել աշխատանքային իրավունքներ ու պարտականություններ նաև կնքված աշխատանքային պայմանագրային հարաբերություններից դուրս: Չետևաբար, աշխատողի փաստացի աշխատած ժամանակահատվածը կարող է չհամընկնել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը կատարելու ժամանակահատվածի հետ:

Փաստորեն, Յրահանգում առկա «աշխատաժամանակ» եզրույթի հասկացությունն ավելի լայն է, քան ՅՅ աշխատանքային իրավունքում, ըստ որի՝ աշխատաժամանակ է այն ժամանակահատվածը, որի ընթացքում աշխատողն աշխատում է գործատուի տրամադրության տակ և իրականացնում է իր գործառույթներն ու պարտականությունները ներպետական օրենքներին և/կամ պրակտիկային համապատասխան (2-րդ հոդված)³⁶:

35. Judgment in case Simap, op. cit., para. 48; տե՛ս նաև Order in case C-437/05, para. 25; Judgment in case C-14/04, para. 43.

36. Յրահանգի 2-րդ հոդվածի տեքստի անգլերեն և ֆրանսերեն տարբերակներում առկա է տարբերություն: Մասնավորապես, անգլերենում ձևակերպված է worker is working (աշխատողն աշխատում է), իսկ ֆրանսերենում՝ le travailleur est au travail (աշխատողն աշխատավայրում է) տարբերակներով:

ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքի 138-րդ հոդվածում օրենսդիրն ընտրել է աշխատաժամանակի մեջ ներառվող ժամանակահատվածները թվարկելու տարբերակ: Արդյունքում, ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքով աշխատաժամ կարող են համարվել միայն օրենքով սահմանված և օրենքով դրան հավասարեցված ժամանակահատվածները: Ստացվում է, որ օրենսգրքում չափորոշիչների բացակայության պայմաններում իրավակիրառ մարմինները գրկվում են աշխատողի փաստացի աշխատած ժամանակահատվածներն աշխատաժամանակ որակելու գործնական հնարավորությունից:

ԵՄ իրավունքում աշխատաժամանակի առավելագույն ժամկետ սահմանվում է միայն շաբաթվա համար: Աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը, ներառյալ՝ արտաժամյա աշխատանքը, չպետք է գերազանցի շաբաթական 48 ժամը: Ընդ օրում, անդամ պետությունները չեն կարող աշխատանքային իրավունքների սահմանափակման համար գոյություն ունեցող հիմքերն օգտագործել աշխատաժամանակի սահմանափակման իրավունքի դեպքում՝ պարտավորեցնելով աշխատողին շաբաթական աշխատել ավելին, քան 48 ժամը:

Այն ժամանակահատվածը, որը չի բավարարում աշխատաժամանակի համար ներկայացված պայմաններին, պետք է որակվի որպես հանգստի ժամանակ:

Ըստ ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքի 150-րդ հոդվածի հանգստի ժամանակն այն ժամանակահատվածն է, որի ընթացքում աշխատողը պետք է լինի աշխատանքից ազատ և օգտագործի այն իր սեփական հայեցողությամբ:

Թիվ 2003/88/EC հրահանգով, ինչպես և ՅՅ աշխատանքային օրենսդրությամբ, երաշխավորվում է ամենամյա, ամենշաբաթյա, աշխատանքային օրվա ընթացքում և աշխատանքային օրերի միջև

ընկած հանգստի իրավունքները:

ԵՄ իրավունքում ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունքը սոցիալական հիմնարար իրավունք է, որն ուղղված է կենսապայմանների բարելավմանը՝ ապահովելով առողջության ու անվտանգության լավագույն պաշտպանությունը: ԵՄ անդամ պետություններն այն սահմանափակելու իրավունք ունեն թիվ 93/104/CE հրահանգում նշված հիմքերի պարագայում:

Եվրոպական միության օրենսդրությունը միակը չէ, որով երաշխավորում է ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունքը: Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրը (24-րդ հոդված), Եվրոպական սոցիալական խարտիան (2-րդ հոդված 3-րդ մաս), Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության թիվ 132 կոնվենցիան նույնպես երաշխավորում են ամենամյա արձակուրդի իրավունքը:

ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքի 151-րդ հոդվածով ամենամյա հանգստը (նվազագույն, երկարացված, լրացուցիչ) հանգստի ժամանակի տեսակ է: Այն աշխատանքային օրերով հաշվարկվող ժամանակահատված է, որը տրամադրվում է աշխատողին հանգստի և աշխատունակության վերականգնման համար՝ աշխատատեղի պահպանմամբ:

ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանվում է ամենամյա արձակուրդի տրամադրման կարգը, որը կարող է տրամադրվել՝

- ինչպես ամբողջությամբ, այնպես էլ մասերով (ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքի 163-րդ հոդված).
- յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա համար տվյալ տարում³⁷ (ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքի 164-րդ հոդված).
- աշխատանքի առաջին տարվա համար, որպես կանոն, տվյալ կազմակերպությունում

37. Աշխատանքային տարին օրացուցային օրերով հաշվարկվող ժամանակահատված է, որը սկսվում է աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով նախատեսված օրն աշխատանքի անցնելու օրվանից և ավարտվում է հաջորդ օրացուցային տարվա համապատասխան ամսին և ամսաթվին:

անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո (ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքի 164-րդ հոդված 2-րդ մաս):

Բացի այդ պայմաններից, ՅՅ աշխատանքային օրենսգրքի 167-րդ հոդվածով նախատեսվում է, որ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխումը և երկարաձգումը հնարավոր է աշխատողի համաձայնությամբ:

Ամենամյա արձակուրդից օգտվելու հարցում ներպետական իրավունքը, առաջին հայացքից, շատ ավելի ազատական մոտեցում է որդեգրել, քան ԵՄ իրավունքը: ԵՄ իրավունքում ամենամյա արձակուրդի իրավունքն աշխատանքի հավասար և արդար պայմանների պաշտպանության իրավունքի կարևորագույն բաղադրատարրն է: Ամենամյա արձակուրդի նպատակն է ապահովել աշխատողի հանգիստը ուժերը վերականգնելու և առողջությունը պահպանելու համար և հնարավորություն տալ իր ժամանակն ազատ տնօրինելու:

Հրահանգի 7(1)-րդ հոդվածով սահմանվում է պետության պարտականությունն է ձեռնարկել այնպիսի անհրաժեշտ միջոցներ, որոնցով կապահովվի աշխատողների՝ առնվազն չորս շաբաթ ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունքից օգտվելու իրավունքը՝ առանց որոշակի և անորոշ ժամկետով աշխատող անձանց տարբերակման:

Անձի հանգստի իրավունքը ինքնուրույն իրավունք է, որի իրականացումը չի կարող կախված լինել աշխատողի աշխատանքային պարտականությունների կատարման պայմանների հետ: ԵՄ արդարադատության դատարանի դիրքորոշմամբ՝ անդամ պետություններին վերապահված է հայեցողություն սահմանել ներքին կարգավորումների միջոցով այդ իրավունքի իրացման պայմանները, սակայն առանց խեղաթյուրելու այդ իրավունքի բուն էությունը՝ այդ իրավունքից օգտվելու համար որևիցե նախապայման նախատեսելու միջոցով³⁸:

Թիվ 93/104 հրահանգով պետություններին տրամադրվում է հայեցողություն ամենամյա արձակուրդի տրամադրման պայմանների ու կարգը սահմանելու հարցում, այդ թվում՝ աշխատանքի անցնելու առաջին ամիսների համար: Հրահանգը պետություններին չի լիազորում սահմանել նախապայմաններ այդ իրավունքն իրացնելու համար կամ այդ պայմաններն ու կարգը սահմանել այնպես, որ խաթարի ամենամյա արձակուրդի նպատակային նշանակությունը, այն է՝ պահպանել աշխատողի առողջությունը:

Միաժամանակ, թիվ 2003/88 և 93/104 հրահանգների 15-րդ հոդվածներով այն չպետք է խոչընդոտ լինի ներպետական իրավունքում առողջության ու անվտանգության պահպանման համար ավելի նպաստավոր պայմաններ սահմանելու համար, քան սահմանված են ԵՄ իրավունքով: Մյուս կողմից, վերոնշյալ հրահանգների 17-րդ հոդվածներով սպառնիչ կերպով սահմանվում է շեղում նախատեսելու համար հոդվածների ու հիմքերի ցանկը, որում հրահանգի ամենամյա արձակուրդը երաշխավորող 7-րդ հոդվածը որպես հիմք նշված չէ, ուստի հրահանգը 7-րդ հոդվածից շեղվելու հնարավորություն պետությանը չի տալիս:

Ամենամյա վճարովի արձակուրդից օգտվելու նախապայմանը անհամատեղելի է հրահանգի նպատակների հետ, որի մասին ԵՄ արդարադատության դատարանը դիրքորոշում է հայտնել թիվ C-173/99 գործով վճռում՝ համարելով, որ հրահանգով չի թույլատրվում պետությանը սահմանել կանոն, որով անձն իր ամենամյա վճարովի արձակուրդից կարող է օգտվել միայն որոշակի նվազագույն ժամկետ անընդմեջ աշխատելուց հետո:

Ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է տվյալ տարում: Նշանակում է, որ այն պետք է տրամադրվի տվյալ աշխատանքային տարվա ընթացքում, չի կարող տեղափոխվել հաջորդ տարի թե՛ գործատուի, և թե՛ աշխատողի ցանկությամբ՝ բացառությամբ օբյեկտիվ և անհաղթահարելի հանգամանքների

38. Judgement of 20 January 2009, Gerhard Schultz-Hoff, C-350/06 and C-520/06, paras 28, 46.

պարագայում: ԵՄ արդարադատության դատարանը հնարավոր է համարում տարեկան վճարովի արձակուրդի տրամադրումը նախատեսված ժամանակից հետո այն դեպքերում, երբ անհար է եղել օգտվել այդ իրավունքից հիվանդության պատճառով: Հիվանդության պատճառով աշխատանքի չներկայացած անձին ամենամյա արձակուրդի տրամադրումը չի կարող մերժվել երկարաժամկետ բացակայության դեպքում հանգստանալու անհրաժեշտություն չլինելու պատճառաբանությամբ: Սա կհակասի ԵՄ արդարադատության դատարանի նախադեպային իրավունքում արտահայտված սկզբունքին:

Արձակուրդի փոխարեն դրամական փոխհատուցում տրամադրել չի թույլատրվում՝ բացառությամբ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելիս: Ամենամյա արձակուրդին դրամական արժեք տալու արգելքն ամենամյա արձակուրդի իրավունքի իրացման համար օրենսդրական կարևոր երաշխիք է: ԶԶ աշխատանքային օրենսգրքով նման կարգավորումը, ըստ էության համապատասխանում է ԵՄ չափորոշիչներին:

Հրահանգի կարգավորումների նպատակն աշխատողին արձակուրդի միջոցով հանգստանալու և դրա փոխարեն դրամական հատուցում ստանալու հարցում երկընտրանք ստեղծելը չէ, այլ առողջության և անվտանգության ապահովումն է: Այդ նպատակին հասնելու համար հրահանգը հնարավորություն չի տալիս ոչ միայն դրամական միավորի վերածել հանգստի իր իրավունքը, այլև արգելում է այն տեղափոխել հաջորդ տարի:

Անդրադառնալով ամենաբացառյալ հանգստին՝ հրահանգը սահմանում է պետության պարտականությունը ձեռնարկել անհրաժեշտ միջոցներ յուրաքանչյուր յոթնօրյա ժամանակահատվածում նվազագույն 24 ժամ հանգիստ ապահովելու ուղղությամբ: Ամենօրյա հանգստի դեպքում այդ ժամկետը 11 ժամ է:

Հրահանգի 5-րդ հոդվածով շաբաթական

հանգստի համար աշխատողն ունի 35 ժամ անընդմեջ հանգստի իրավունք: Օբյեկտիվ հիմքերի առկայության պարագայում շաբաթական հանգստի ժամանակահատվածը կարող է կրճատվել մինչև 24 ժամ³⁹:

Հրահանգը չի պարտավորեցնում, որպեսզի աշխատողին հանգիստը տրամադրվի շաբաթվա նույն օրերին: Սակայն, աշխատողի կողմից հանգիստն արդյունավետ և իր ցանկությամբ կազմակերպելու հնարավորություն տալու նկատառումներից ելնելով՝ անհրաժեշտ է այդ մասին հնարավորին շուտ տեղյակ պահել աշխատողին:

Գործնականում հաճախ է հանդիպում, որ տասներկու կամ քսանչորսամյա աշխատանքային ռեժիմներ սահմանելիս աշխատանքը կազմակերպվում է երեք հերթափոխով, որի արդյունքում յուրաքանչյուր հերթափոխող խումբ ամսվա ընթացքում առնվազն մեկ շաբաթ հերթափոխում է երեք անգամ՝ համապատասխանաբար՝ 12 կամ 24 ժամ ավել, քան 48 ժամն է: Նման իրավիճակում հրահանգն, ի տարբերություն ներպետական օրենսդրության, հնավորություն է տալիս հանգստի ժամանակի ապահովումը հաշվարկել ոչ թե մեկ շաբաթվա, այլ երկու շաբաթվա կտրվածքով:

Անկախ այն հանգամանքից, թե որքանով ազգային օրենսդրությունը կհամապատասխանի ԵՄ իրավունքի չափանիշներին, պետությունը պարտավոր է նախատեսել փոխհատուցման մեխանիզմ ԵՄ իրավունքով երաշխավորված իրավունքների հնարավոր խախտումների համար⁴⁰:

Այսպիսով, ԶԶ աշխատանքային օրենսդրությունը ԵՄ իրավական չափանիշներին համապատասխանեցնելու համար անհրաժեշտ է վերանայել ամենամյա վճարովի արձակուրդի տրամադրման պայմաններն ու կարգը՝ վերացնելով դրանից օգտվելու համար նախապայմանները՝ միաժամանակ նախատեսելով հրահանգով երաշխավորված իրավունքների խախտման դեպքում իրավունքների պաշտպանության ու վստահության փոխհատուցման մեխանիզմներ:

39. Այս դրույթի վերաբերյալ ԵՄ արդարադատության դատարանը մեկնաբանություն դեռևս չի տվել:

40. Այս դրույթի վերաբերյալ ԵՄ արդարադատության դատարանը մեկնաբանություն դեռևս չի տվել: