

Գևորգ Պետրոսյան
*ԵՊՀ քաղաքացիական դատավարության ամբիոնի դոցենտ,
իրավաբանական գիտությունների թեկնածու*

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԻՑ ԱՆՕՐԻՆԱԿԱՆ ԱԶԱՏՎԱԾ ԱՆՁԱՆՑ
ՊԱՏՇԱՆ ՓՈՒՀԱՏՈՒՑՄԱՆ ՄԿՁԲՈՒՆՔԻ ԻՐԱՑՈՒՄԸ
ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԱԳՐՈՒՄ**

Եվրոպական սոցիալական խարտիայի (այսուհետ՝ Խարտիա) 24-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով պետությունը պարտավորվում է ճանաչել պատշաճ փոխհատուցման կամ այլ համապատասխան օգնության նկատմամբ այն աշխատողների իրավունքը, որոնք աշխատանքից ազատվել են առանց հիմնավորված պատճառի¹:

ՀՀ գործող աշխատանքային օրենսգրքում (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) պատշաճ փոխհատուցման իրավունքի իրացվածության խնդրի պարզաբանումը պահանջում է նախևառաջ հստակեցնել «հատուցում» և «փոխհատուցում» հասկացությունները, որոնք տարբերվում են իրավունքի ինչպես մյուս ճյուղերում՝ ընդհանրապես, այնպես էլ աշխատանքային իրավունքում և նույն իրավունքի գիտությունում՝ մասնավորապես:

ՀՀ գործող աշխատանքային օրենսգրքի նորմերը նախևառաջ կարգավորում են աշխատողի կրած վնասները հատուցելու հետ կապված հարաբերությունները: Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահ-

¹ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի իմաստով «առանց հիմնավորված պատճառի» արտահայտության տակ պետք է հասկանալ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի անօրինական լուծումը, որն էլ իր հերթին ներառում է.

- ա) աշխատանքային պայմանագրի լուծումը օրենքով չնախատեսված հիմքով.
- բ) աշխատանքային պայմանագրի լուծումն օրենքով նախատեսված հիմքի սխալ (ոչ ճիշտ) ընտրությամբ.
- գ) աշխատանքային պայմանագրի լուծումն օրենքով սահմանված կարգի խախտումով:

մանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարսպուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք՝ բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերի:

Օրենսգրքի այս դրույթը կոչված է ապահովելու աշխատանքից անօրինական ազատված աշխատողի խախտված իրավունքների (մինչև իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի) ամբողջական վերականգնումը: Այլ է խնդիրը, երբ մեջբերված իրավանորմի՝ առկա վիճակով շարադրանքը որոշակի բարդություններ է հարուցում իրավադրույթի նպատակն ամբողջությամբ իրագործելու հարցում: Հարկ ենք համարում ուշադրության առարկա դարձնել այն, որ Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասը խոցելի է աշխատողների խախտված աշխատանքային իրավունքների լիարժեք պաշտպանություն ապահովելու ունակության տեսանկյունից: Սեր կարծիքով, որը բխում է աշխատանքային իրավունքի (օրենսդրության) կարևոր հիմնադրույթներից մեկից՝ աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքից, քննարկվող նորմը նախևառաջ պետք է ամրագրեր առանց օրինական հիմքի կամ օրենսդրությամբ նախատեսված կարգի խախտումով աշխատանքից ազատված (այսուհետ՝ անօրինական ազատված) աշխատողի վերականգնումը նրա նախկին աշխատանքում: Այդպիսի բովանդակությամբ դրույթի օրենսդրական ամրագրումն ամենից առաջ բխում է անօրինական ազատված աշխատողի շահերից: Առաջարկվող դրույթի բացակայությունը կարող է բարդություններ առաջացնել իրավական ակտը տառացի մեկնաբանելու պարտականության տեսանկյունից: Այսինքն՝ աշխատանքային վեճը լուծող մարմինը՝ դատարանը, ղեկավարվելով իրավական ակտը տառացի մեկնաբանելու սկզբունքով, ինչպես նաև ՀՀ Սահմանադրության այն դրույթով, ըստ որի՝ «ոչ ոք չի կարող կրել օրենքով չնախատեսված պարտականություններ», կարող է անօրինական ազատված աշխատողի իրավունքների պաշտպանությունը հանգեցնել միայն նրան հասանելի գումարների գանձմանը՝ շրջանցել խախտված իրավունքի կրողի՝ դատարանին դիմելու հիմնական նպատակի՝ աշխատանքի վերականգնման ապահովումը: Կարծում ենք՝ սխալված չենք լի-

նի, եթե պնդենք, որ անօրինական ազատված աշխատողներին աշխատանքում վերականգնելու մասին վճիռ կայացնելիս դատարանները, որպես կանոն, հենվում են նախկին օրենսդրության կիրառման պրակտիկայի վրա, որը խախտված աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեջ նախևառաջ ներառում էր աշխատողին նրա նախկին աշխատանքում վերականգնելը¹: Այս պայմաններում, կարծում ենք՝ Օրենսգրքում անօրինական ազատված աշխատողին «*աշխատանքում վերականգնելու պարտականության վերաբերյալ*» դրույթ նախատեսելը ճիշտ մոտեցում է, ինչն էապես լրացնում է խախտված իրավունքների լիարժեք պաշտպանության բովանդակությունը²: Ընդ որում, պետք է նկատել, որ այս լրացումը նախատեսող իրավանորմը կիրառելի է, իսկ դրա հիման վրա ընդունված դատական ակտը՝ կատարելի, քանի որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարված վերջին փոփոխությունների ու լրացումների³ արդյունքում վերականգնվեց⁴ նախկին աշխատողի վերականգնման պատճառով նրա պաշտոնն զբաղեցրած աշխատողին աշխատանքից ազատելու իրավական հիմքը (113-րդ հոդվ., մաս 1-ին, կետ 4-րդ):

Անօրինական ազատված աշխատողին *նախկին աշխատանքում վերականգնելու* պարտականություն սահմանող իրավադրույթի օրենսդրական ամրագրումը բխում է նաև գործատուի շահերից: Այս պնդումը նույնպես կապվում է իրավական ակտը տառացի մեկնաբանելու սկզբունքի հետ: Դատական պրակտիկայում եղել են դեպքեր⁵, երբ դա-

¹ Ոչ պաշտոնական ուսումնասիրությունները հաստատում են, որ այնքան էլ քիչ չեն այն դեպքերը, երբ աշխատանքից անօրինական ազատված անձանց դատարան դիմելու հիմնական նպատակը կորցրած աշխատանքի փաստացի վերականգնումն է, այնուհետև միան կրած վնասների հատուցումը:

² Ի դեպ, անօրինական ազատված աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու պարտականության մասին իրավադրույթ նախատեսված է նաև ՌԴ գործող աշխատանքային օրենսգրքում (հոդվ. 394):

³ Նկատի ունենք՝ 2010թ. օգոստոսի 7-ից ուժի մեջ մտած՝ «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ 2010թ. հունիսի 24-ի թիվ 117-Ն օրենքը:

⁴ Նախկին աշխատողի վերականգնման պատճառով նոր ընդունված աշխատողին ազատելու հիմքը նախատեսված էր ՀՄՍՀ աշխատաբային օրենսգրքի 36-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետում:

⁵ Տե՛ս Ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի՝ Ի. Ավետիսյանի գործով ՀՀ Արաբկիր և Քանաքեռ-Զեյթուն վարչական շրջանների և ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի որոշումները:

տարանն աշխատանքից ազատելու մասին անհատական իրավական ակտը ճանաչել է անվավեր, սակայն աշխատողին վերականգնել է «այլ համարժեք պաշտոնում», դրանով իսկ գործատուին պարտավորեցնելով ստանձնել ու կատարել օրենքով չնախատեսված պարտականություն: Մինչդեռ, առաջարկվող լրացումը կարող է կոնկրետացնել լուծումը և բացառել նախկինում զբաղեցրած պաշտոնից բացի այլ պաշտոնում գործատուի կամքին հակառակ աշխատողին վերականգնելու վերաբերյալ դատական ակտի ընդունումը:

Կարգավորելով գործատուի անօրինական գործողություններով (տվյալ դեպքում՝ աշխատողին աշխատանքից անօրինական ազատելու հետևանքով) աշխատողին պատճառված վնասների հատուցման վերաբերյալ հարցերը՝ Օրենսգիրքը միևնույն ժամանակ չի անտեսել նաև անօրինական ազատված աշխատողի փոխհատուցման, այն է՝ նախկին աշխատանքում վերականգնվելու իրավունքի չիրացման կամ իրացման անհնարինության դիմաց ցուցաբերվող «համարժեք վերաբերմունքի» ապահովման խնդիրը, որը փորձ է արված լուծել Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածում (մաս 2): Այս իմաստով ուշագրավ է այն, թե օրենքը որքանով է ապահովում խախտված իրավունքի կրողի աշխատանքի իրավունքը չվերականգնելու դիմաց նրան տրամադրվող արդար փոխհատուցումը: *Ավելի ստույգ, անհրաժեշտ է պարզել, թե Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի ձևակերպումն ապահովու^օմ է արդյոք անօրինական ազատված և նախկին աշխատանքում վերականգնվելու հնարավորություն չունեցող աշխատողին չվերականգնելու դիմաց համարժեք բավարարում (իրավունքի չիրացման դիմաց փոխհատուցում), թե^օ դրանում ընդամենը լուծված է անօրինական ազատված աշխատողին պատճառված վնասների, այսինքն՝ չաշխատած ժամանակահատվածի համար հասանելիք աշխատավարձի գանձման (հատուցման) խնդիրը:*

Մեջբերված իրավադրույթում ճիշտ չի թվում «կարող է չվերականգնել» արտահայտությունը: Ստացվում է, որ աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում աշխատողին աշխատանքի վերականգնելը դատարանի իրավունքն է, որից նա կարող է օգտվել կամ չօգտվել: Այլ կերպ ասած՝ այդ դեպքում աշխատողին աշխատանքի վերականգնելը դառնում է դատարանի հայեցողական գործո-

դուքյուն, ինչը, մեր կարծիքով, ճիշտ չէ¹: Հակառակ դեպքում պարզ չէ, թե ինչ կարող է տեղի ունենալ այն դեպքում, երբ դատարանը որոշի օգտվել իր իրավունքից և աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության պարագայում որոշում (վճիռ) կայացնի աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու վերաբերյալ: *Այդ առումով կարծում ենք՝ մեջքերված իրավադրույթում «կարող է չվերականգնել» արտահայտության փոխարեն ճիշտ կլինի օգտագործել «չի վերականգնում» արտահայտությունը:*

Արդեն նշեցինք, որ անօրինական ազատված աշխատողի խախտված աշխատանքային իրավունքների պաշպանությունը նախևառաջ պետք է ներառի նրան իր նախկին աշխատանքի տրամադրումը, քանի որ ազատված աշխատողի կողմից դատարանին դիմելու հիմնական ակնկալիքը իր նախկին աշխատանքի վերականգնումն է՝ աշխատանքային հարաբերությունների փաստացի վերսկսումը: Իրականում, սակայն, քիչ չեն այն դեպքերը, երբ ինչպես օբյեկտիվ, այնպես էլ սուբյեկտիվ հանգամանքներով պայմանավորված, հնարավոր չի լինում ապահովել աշխատողի՝ դատարան դիմելու հիմնական ակնկալիքը՝ աշխատանքում վերականգնվելը: Օրենսգրքի համաձայն՝ այդպիսի հանգամանքներ կարող են հանդիսանալ *տնտեսական, տեխնոլոգիական կամ կազմակերպչական բնույթի պատճառները, կամ աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինությունը: Օրենքը դատարանի վրա, ի թիվս նաև այլ պարտականությունների, դնում է երկու հիմնական պարտականություն, առաջին՝ ապացուցված համարել աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինությունը և, երկրորդ, ապահովել համապատասխան հանգամանքների առկայության հետևանքով աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց պատշաճ փոխհատուցումը:*

«Պատշաճ փոխհատուցում» արտահայտությունը ՀՀ իրավակիրառ մարմինների պրակտիկայում միասնական ընկալում չունի, քանի որ օ-

¹ Աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում աշխատանքում վերականգնելու՝ դատարանի իրավունքի վերաբերյալ հարցին ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը բազմիցս անդրադարձել է իր որոշումներում՝ ընդգծելով դրա անթույլատրելիությունը, քանի որ դրանով գործատուի վրա դրվում է օրենքով չնաատեսված պարտականություն՝ ստեղծել նոր հաստիք, կառուցվածքային միավոր և այլն: Տե՛ս, օրինակ՝ թիվ ԵԱԲԳ/0605 քաղ. գործով 06.11.2009թ., թիվ ԿԳ/0570 քաղ. գործով 27.05.2011թ. որոշումները:

րենսդրության մեջ բացակայում է այդ հասկացության իրավաբանական բնորոշումը սահմանող նորմը: Անօրինական ազատված աշխատողին տրված կամ տրվելիք փոխհատուցումը պատշաճ համարելու խնդիրը յուրաքանչյուր դեպքում կոնկրետ գնահատման առարկա է և գնահատվում է՝ կոնկրետ հանգամանքների ամբողջության մեջ (աշխատանքի ընդունվելու նախապայմաններն ու պայմանները, աշխատանքային ստաժը, վարձատրության չափը, երաշխիքները և այլն): Անօրինական ազատված և նախկին աշխատանքում վերականգնվելու հնարավորություն չունեցող աշխատողին տրվող փոխհատուցումը, մեր կարծիքով, ընդհանուր առմամբ պատշաճ կարող է համարվել, եթե՝

ա) ազատվող աշխատողին տրամադրվում է նրա նախկին աշխատանքին (պաշտոնին) համարժեք աշխատանք (պաշտոն), կամ.

բ) ազատվող աշխատողին տրվում է նախկին աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց ողջամիտ դրամական բավարարում:

Վերը թվարկվածներից առաջինի ապահովումն օրենսդրորեն անհնար է, քանի որ դատարանը չի կարող գործատուի վրա, նրա կամքին հակառակ, դնել օրենքով չնախատեսված պարտականություն, այն է՝ աշխատողին այլ համարժեք աշխատանքի (պաշտոնի) վերականգնում: Ինչ վերաբերում է երկրորդին, ապա, *այն հնարավոր է ապահովել օրենքով: Նախ՝ պետք է սահմանել իրավունքի չիրացման համար տրամադրվող փոխհատուցման ձևը (դրամական, իրային կամ այլ եղանակով) և, երկրորդ, պետք է որոշել փոխհատուցման չափը (ծավալը)՝ հիմք ընդունելով Օրենսգրքի հիմնական սկզբունքները: Մրանք այն հիմնական պահանջներն են, որոնք պետք է պահպանվեն բոլոր դեպքերում: Միաժամանակ «արդարացի և ողջամիտ փոխհատուցում» հասկացությունը կոնկրետ դեպքերում սուբյեկտիվ ընկալման և մեկնաբանման առարկա չդարձնելու համար կարելի է ընտրել և օրենսդրորեն ամրագրել փոխհատուցման այնպիսի չափանիշ (կոնկրետ չափ, կամ առավելագույն չափ, կամ աշխատողի աշխատանքային ստաժի տևողությամբ պայմանավորված չափ և այլն), որը կարող է որոշակիացնել աշխատողին տրվող փոխհատուցման պայմանները:*

Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասում լիարժեք լուծում չի ստացել անօրինական ազատված աշխատողին պատճառված վնասների լրիվ հատուցման (նախկին վիճակի լրիվ վերականգնման իրավական ապահովման) խնդիրը: Սահմանելով հարկադիր պարապուրդի գումարի

առավելագույն, այն է՝ աշխատողի միջին վաստակի տասներկուպատիկը չափը, օրենսդիրը հաշվի չի առել այն հանգամանքը, որ հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածը կարող է գերազանցել 12 ամիսը, ինչը, որպես կանոն, լինում է հենց այդպես: Կաշկանդված չլինելով աշխատանքային վեճերը քննելու՝ օրենքով սահմանված կոնկրետ ժամկետներով, դատարանները (նկատի ունենք դատական երեք ատյանները, որոնք գրեթե անխտիր ներգրավվում են աշխատանքային վեճի քննարկման գործընթացում, քանի որ վճռից կամ որոշումից լրիվ կամ մասնակի դժգոհ կողմը միշտ էլ ձգտում է հասնել ընդհուպ վճռաբեկ վարույթ) հիմնականում գերազանցում են այդ ժամկետը: Այսինքն՝ աշխատանքից ազատելու և վերջնական դատական ակտի օրինական ուժի մեջ մտնելու միջև ընկած ժամանակահատվածը հաճախ գերազանցում է մեկ տարին: Ստացվում է, որ դատարանը, աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ճանաչելով անօրինական, նախկին աշխատանքում վերականգնելու հիմքերի բացակայության դեպքում, աշխատողի կրած վնասների հատուցումն ապահովում է մասնակի, թերի, քանի որ գործատուի վրա չի դնում (իրավասու չէ դնելու) հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին հատուցում վճարելու պարտականություն:

Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի տառացի մեկնաբանությունից բխում է, որ օրենքը չի ապահովում անօրինական ազատված աշխատողի՝ նախկին աշխատանքում վերականգնվելու իրավունքի չիրացման դիմաց փոխհատուցումը և բավարարվում է միայն հարկադիր պարապուրդի գումարը վճարելուն պարտավորեցնելու պարտականությունը սահմանելով, այն էլ՝ առավելագույնը 12 ամիսների չափով: Մինչդեռ, *մեր կարծիքով, այս դեպքում, օրենքը պետք է ղեկավարվի անձի խախտված իրավունքների լրիվ վերականգնման սկզբունքով, որը կարող է ապահովվել ոչ միայն հարկադիր պարապուրդի գումարի գանձման պարտավորություն սահմանելով, այլև վերականգնման իրավունքը չիրացնելու դիմաց փոխհատուցում տրամադրելով: Խնդիրն այն է, որ բոլոր դեպքերում հարկադիր պարապուրդի գումարի պահանջը ենթակա է բավարարման, երբ անօրինական ազատված աշխատողը, չցանկանալով վերականգնվել նախկին աշխատանքում, չի դիմել այդպիսի պահանջով, ներկայացրել է միայն ազատումն անօրինական (իրամանն անվավեր)*

ճանաչելու և հարկադիր պարապուրդի գումարի գանձման վերաբերյալ պահանջ, որոնցից առաջինը բավարարվել է: Եթե աշխատողը պահանջում է նաև աշխատանքի վերականգնում, որը հիմնավոր է և բխում է սկզբնական՝ ազատումն անօրինական (հրամանն անվավեր) ճանաչելու պահանջից, սակայն հաստատված հանգամանքների պատճառով ոչ իր մեղքով չի վերականգնվում նախկին աշխատանքում, սպա դրա դիմաց նրան պետք է տրամադրվի փոխհատուցում: Հակառակ դեպքում դժվար է պնդել, որ դատարան դիմած աշխատողի համար ապահովվել է նրա խախտված իրավունքների լրիվ վերականգնումը:

Այն, որ աշխատողին աշխատանքից անօրինական ազատելը հանդիսանում է նրա գույքային իրավունքների խախտում է և հետևաբար առաջ է բերում անձին պատճառված վնասների լիակատար հատուցում ապահովելու՝ մեղավոր անձի իրավական պարտականությունը, ինչպես նաև այն, որ Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված գումարը պետք է դիտարկել առանձին՝ որպես հարկադիր պարապուրդի գումարի հետ չկապված վճարում, հիմնավորվում է նաև դատական պրակտիկայով՝ ՀՀ Սահմանադրական դատարանի՝ կոնկրետ գործով կայացված որոշմանը արտահայտված իրավական դիրքորոշումներով: Մասնավորապես, Օրենսգրք 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի սահմանադրականության հարցը որոշելիս Սահմանադրական դատարանը բառացի նշել է հետևյալը.

«Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ վիճարկվող իրավակարգավորումը բխում է այն իրողությունից, որ օբյեկտիվ իրականության մեջ կարող են առաջանալ իրավիճակներ, երբ աշխատանքում վերականգնումը գործնականում կլինի անհնարին, ինչպես նաև բխում է տնտեսավարող սուբյեկտների տնտեսական գործունեության ազատությունը երաշխավորելու իրավաչափ նպատակից, և նկատի ունենալով խնդրո առարկայի վերաբերյալ միջազգային իրավակարգավորումն ու միջազգային փորձը՝ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ տնտեսական, տեխնոլոգիական և կազմակերպչական պատճառներով աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքերում աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու ինստիտուտն ինքնին իրավաչափ է: Միաժամանակ, սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ վիճարկվող նորմի խնդիրն է արդարացի հավասարակշռություն ապահովել գործատուի շահ

հերի և անօրինական կարգով աշխատանքից ազատված աշխատողի իրավունքների և օրինական շահերի միջև: Նշված հավասարակշռությունը կարող է ապահովվել միայն այն դեպքում, երբ աշխատանքում վերականգնելու օբյեկտիվ անհնարինության դեպքերում երաշխավորվի աշխատողի իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության պատշաճ և արդյունավետ մեխանիզմ: Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ որպես առավել արդյունավետ և օպտիմալ պաշտպանության մեխանիզմ ընտրվել է աշխատողին չվերականգնելու դիմաց փոխհատուցում վճարելու ինստիտուտը: Աշխատանքում վերականգնվելու հարցում անձի ունեցած անհատական շահն ունի տնտեսական, ֆինանսական արժեք, ինչը բավարար հիմք է, որ տվյալ դեպքում աշխատանքի իրավունքը պաշտպանվի Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 1-ին արձանագրության 1-ին հոդվածով: Ավելին, համաձայն Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքի (տե՛ս, մասնավորապես, Տրգոն ընդդեմ Խորվաթիայի գործով, *Trgo v. Croatia*, 2009թ. հունիսի 11-ի վճիռը, կետ 44)՝ նշված կոնվենցիոն նորմի իմաստով գույք է համարվում ոչ միայն գոյություն ունեցող նյութական միջոցը, այլ նաև նյութական միջոցը ձեռք բերելու լեգիտիմ ակնկալիքը: Տվյալ դեպքում այն անձը, ով աշխատանքից ազատվել է անօրինական կարգով, ունի լեգիտիմ ակնկալիք շարունակելու ստանալ վարձատրություն իր աշխատանքի դիմաց: Հետևաբար, աշխատողին գործատուի կողմից անօրինականորեն աշխատանքից ազատելը հանդիսանում է նրա գույքային իրավունքների խախտում:

Խախտված իրավունքների արդյունավետ դատական պաշտպանության իրավունքի անհրաժեշտ բաղադրատարրն է հանդիսանում անձի խախտված իրավունքի վերականգնումը: Վերջինս ենթադրում է այն բացասական հետևանքների վերացում, որոնք անձի համար առաջացել են իրավունքի խախտման արդյունքում: Որպես կանոն, այդ բացասական հետևանքների վերացումը տեղի է ունենում մինչև իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի վերականգնմամբ: Սակայն, առանձին դեպքերում, մինչև իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի վերականգնումը կարող է օբյեկտիվորեն անհնարին լինել: Այս դեպքում որպես խախտման բացասական հետևանքները վերացնելու իրա-

վական միջոց է ծառայում, ինչպես նշվեց, անձի կրած վնասի դիմաց տրվող փոխհատուցումը: Այս մտտեցումն է արտահայտված նաև Եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքում¹:

Ելնելով նրանից, որ վիճարկվող նորմը, աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության պայմաններում, չի նախատեսում աշխատանքի իրավունքի խախտման բացասական իրավական հետևանքները վերացնելու որևէ միջոց, այդ թվում՝ խախտված իրավունքի դիմաց փոխհատուցման տրամադրում, սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ անձի համար չի ապահովվում իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոց»²:

Վերը նշվածն ամփոփելով, ինչպես նաև հիմք ընդունելով «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 41-րդ հոդվածի 8-րդ մասը, համաձայն որի «իրավական ակտին վերաբերող դրույթները կիրառվում են նաև դրանց մասերի վրա» և 40-րդ հոդվածի 1-ին մասի իրավադրույթը, համաձայն որի «իրավական ակտի վերնագիրը պետք է համապատասխանի իրավական ակտի բովանդակությանը և հակիրճ տեղեկատվություն պա-

¹ Տե՛ս, մասնավորապես, Վասիլեսկուն ընդդեմ Ռումինիայի գործով, Vasilescu v. Romania, 1998թ. մայիսի 22-ի վճիռը, կետ 61): Տվյալ դեպքում անօրինակամորեն ազատված անձին աշխատանքում չվերականգնելու, այն է՝ մինչև իրավախախտման փաստը գոյություն ունեցած վիճակը վերականգնելու անհնարինության դեպքում անձի խախտված իրավունքի արդյունավետ իրավական պաշտպանությունը կարող է տեղի ունենալ նրան փոխհատուցում վճարելու միջոցով: Այս գաղափարն է ամրագրված նաև վերոհիշյալ ԱՄԿ թիվ 158 կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածում:

Օրենսգրքի վիճարկվող նորմի վերլուծությունը վկայում է, որ այն չի նախատեսում անօրինականորեն ազատված անձի իրավունքի պաշտպանության արդյունավետությունը փոխհատուցման վճարմամբ ապահովելու հնարավորություն: Վիճարկվող դրույթը գործատուին միայն պարտավորեցնում է հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, ինչը, սակայն, չի կարող որակվել որպես իրավունքի վերականգնմանն ուղղված փոխհատուցում, քանի որ հիշյալ գումարն անձն ստանում է այն պատճառով, որ նրա աշխատանքային պայմանագիրը լուծված է համարվում դատարանի ակտն ուժի մեջ մտնելու օրը, և, հետևաբար, այդ գումարն ըստ էության հանդիսանում է աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետում վճարվող աշխատավարձ: Ավելին, հիշյալ գումարը չի կարող դիտարկվել որպես փոխհատուցում նաև այն պատճառով, որ անօրինակամորեն աշխատանքից ազատված անձն այդ գումարն ստանում է նաև աշխատանքում վերականգնվելու դեպքում:

² Տե՛ս ՀՀ Սահմանդրական դատարանի՝ 07.07.2010թ. թիվ 902-ՍԳ-Ո որոշումը:

րունակի դրա կարգավորման առարկայի մասին», առաջարկվում է Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը, որը կոչված է կարգավորելու աշխատանքից անօրինական ազատված աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման հարցերը, վերանվանել և շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«ՀՈԳՎԱԾ 265. ԽԱԽՏՎԱԾ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎԵՐԱԿԱՆԳՆՈՒՄԸ

1. Աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան: Եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքում ***անօրինական ազատված աշխատողը վերականգնվում է նախկին պաշտոնում*** և աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերի:

2. Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում ***դատարանն աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ճանաչում է անօրինական և գործատուին պարտավորեցնում է անօրինական ազատված աշխատողին վճարել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձը և նախկին աշխատանքում (պաշտոնում) չվերականգնելու դիմաց դրամական փոխհատուցում՝ աշխատողի երկու ամսվա աշխատավարձի (պաշտոնային դրույքաչափի) չափով, եթե օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով կամ կողմերի համաձայնությամբ փոխհատուցման գումարի ավելի բարձր չափ չի նախատեսված:*** Այս դեպքում աշխատանքային պայմա-

նագիրը համարվում է լուծված դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից:

3. Սույն հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերում նախատեսված հարկադիր պարսպուրդի գումարը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով:»:

Օրենսգրքի քննարկվող դրույթների վերանայման վերաբերյալ աշխատանքում առաջարկություններ կատարելու շարժառիթն աշխատանքային հարաբերություններում արդարության և կողմերի իրավաչափ շահերի արդարացի հավասարակշռության սկզբունքների կենսագործման անհրաժեշտության գիտակցումն է, միջազգային իրավական փաստաթղթերով¹ ամրագրված՝ արդար վերաբերմունքից օգտվելու՝ յուրաքանչյուրի իրավունքի ապահովման իրավական երաշխիքների ամրապնդումը:

Gevorg Petrosyan
Chair of Civil Procedure, YSU
Candidate of Legal Sciences, Docent

REALIZATION OF PRINCIPLE OF ADEQUATE COMPENSATION OF WORKERS IN CASE OF ILLEGAL TERMINATION OF EMPLOYMENT

The paper devoted to the issue on “Realization of principle of adequate compensation for workers in case of illegal termination of employment” aims to explore to what extend the principle of adequate compensation of workers in case of illegal termination of employment is realized in the main normative legal act regulating labour relations, including the protection of the rights and legal interests of the workers in the Republic of Armenia.

The Republic of Armenia by ratifying the Revised European Social

¹ Տե՛ս օրինակ՝ Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրը (1948թ.), Քաղաքացիական և քաղաական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը (1966թ.), Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիրը (1966թ.) և այլն:

Charter /hereafter Charter/ has undertaken direct legal obligation to ensure the guarantees prescribed by the provisions of the Charter by national legislative norms which stipulates the orientation of judicial practice towards that goal. Meanwhile, taking into account the fact that the absence of unity of judicial practice and the contrary tendencies and solutions applied by the courts in regard the resolution of labour disputes are mainly conditioned by the substantive shortcomings of normative legal acts, the exclusion of internal contrast and clarification of existing various perceptions within the legal provisions of the laws and other normative legal acts containing norms of labour rights obtains overriding importance.

In this respect, the paper attempts to explore to what extend the current Labour Code of RA entirely ensures the fulfillment of obligations, in this case the ensuring of full protection of violated labour rights of workers, assumed by international treaties ratified by RA.

Taking into account the specificity of the issue, the introduced statements and formulated positions in the paper are raised not only from the literal interpretation of the relevant legal provision of the existing legal act but intend to take the guarantee provisions of the international legal act, i.e. Charter, as the basis for interpretation of the legal act.

From this perspective, the paper intends to analyze in details the issue of reinstatement of violated rights of workers in case of illegal termination of employment, including the adequate compensation foreseen for them.

Pointing out the obvious intention of the legislative body to realize the guarantee provisions of the Charter, however, the author, both by theoretical generalization and concrete examples of judicial practice, has justified in the paper the reality that the Labour Code still needs certain amendments as the current status /pointing out the legal provision of the second part of the Article 265 of the Labour Code/ certainly does not ensure the realization of the principle of adequate compensation for workers in case of illegal termination of employment.