



**Աշխատանքային իրավունքների
պաշտպանվածությունը Հայաստանի
Հանրապետությունում նոր կորոնավիրուսային
հիվանդության (COVID-19) համավարակի
հետևանքով առաջացած արտակարգ
իրավիճակում
ԶԵԿՈՒՅՑ**

Վանաձոր 2022



Այս հրապարակումը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակը, եւ պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:



Բովանդակություն

1. Ներածություն.....	3
2. COVID-19 համավարակի հետևանքով արտակարգ իրավիճակի պայմաններում արձանագրված աշխատանքային իրավունքների խախտումները և պետության կողմից ձեռնարկված միջոցառումները համավարակի պայմաններում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ուղղությամբ.....	4
3. COVID-19 համավարակի պայմաններում աշխատանքային իրավունքների՝ միջազգային օրենսդրության նորմերին և սկզբունքներին համապատասխանության վերաբերյալ իրավական գնահատական.....	24
4. Առաջարկություններ.....	32



1. Ներածություն.

Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության կողմից (այսուհետ՝ ԱՀԿ) 2020 թվականի մարտին հայտարարված կորոնավիրուսային հիվանդությամբ (COVID-19) պայմանավորված համավարակն առաջ բերեց տնտեսական բազում խնդիրներ և մարտահրավերներ մարդկային կյանքի բոլոր, այդ թվում՝ աշխատանքային իրավունքների և զբաղվածության ոլորտներում: Համավարակի և դրա հետևանքով առաջացած խնդիրների ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ առաջին հերթին անհրաժեշտ է մշակել, լրացնել և նախատեսել համապատասխան օրենսդրական և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ, կարողություններ՝ արտակարգ իրավիճակներում աշխատողների իրավունքների արյունավետ պաշտպանության համար: Ինչպես իր հայտարարության մեջ նշել էր ԱՀԿ-ն, պետությունները պետք է գտնեն հավասարակշռություն՝ մի կողմից բնակչության առողջությունը պաշտպանելու, մյուս կողմից՝ տնտեսական և սոցիալական ցնցումները նվազագույնի հասցնելու և մարդու իրավունքները հարգելու միջև:

Ներկայացվող զեկույցն անդրադառնում է ՀՀ-ում հայտարարված արտակարգ դրության իրավական ռեժիմի հաստատման պայմաններում և դրանից հետո Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակի կողմից արձանագրված աշխատանքային իրավունքների խախտումներին, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում ՀՀ օրենսդրությանն՝ ըստ ՀՀ-ի կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորությունների, որի արդյունքներով գնահատական է տրվում COVID-19 համավարակի պայմաններում ՀՀ-ում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ապահովման իրավական երաշխիքների համապատասխանությանը միջազգային իրավական փաստաթղթերում ամրագրված նորմերին և սկզբունքներին, ինչպես նաև ներկայացվում են առաջարկություններ՝ բացահայտված խնդիրների լուծման, արտակարգ իրավիճակներում աշխատանքային իրավունքների խախտումների կանխման և ազգային օրենսդրության բացերի ու թերությունների վերացման և օրենսդրական փոփոխությունների վերաբերյալ:

2. COVID-19 համավարակի հետևանքով արտակարգ իրավիճակի պայմաններում արձանագրված աշխատանքային իրավունքների խախտումները և պետության կողմից ձեռնարկված միջոցառումները համավարակի պայմաններում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ուղղությամբ

Ինչպես ՀՀ կառավարության 2020 թվականի մարտի 16-ի թիվ 298-Ն որոշմամբ հայտարարված արտակարգ դրության, այնպես էլ ՀՀ կառավարության 2020 թվականի սեպտեմբերի 11-ի «Կորոնավիրուսային հիվանդությամբ (covid-19) պայմանավորված կարանտին սահմանելու մասին» թիվ 1514-Ն որոշմամբ Հայաստանի Հանրապետության ողջ տարածքում կարանտինային ռեժիմի պայմաններում սահմանված արգելքները և իրավունքների և ազատությունների սահմանափակումները հանգեցրին աշխատանքային իրավունքների ոչ պատշաճ ապահովման և աշխատանքային իրավունքների խախտումների:

Դեռևս 2020 թվականին ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակն, անդրադառնալով COVID-19 համավարակի պայմաններում աշխատանքային իրավունքների խախտումներին, արձանագրել էր¹, որ աշխատանքային իրավունքների խախտումների վերաբերյալ ահազանգերով բացահայտվել են արտակարգ դրության ռեժիմի պայմաններում հարկադիր պարապուրդի մեջ գտնվող անձանց վարձատրության և աշխատանքից անհիմն ազատելու, պարապուրդում գտնվող աշխատողներին վճարվող (ամենամյա) կամ չվճարվող արձակուրդի տրամադրման, հեռավար աշխատանքի կազմակերպման և աշխատաժամանակի կրճատման հետևանքով վարձատրության հետ կապված խնդիրներ:

2.1 Արտակարգ դրության պայմաններում պարապուրդի մեջ գտնվող անձանց աշխատանքային իրավունքների հետ կապված խնդիրներ

ՀՀ ամբողջ տարածքում արտակարգ դրություն հայտարարելուց հետո ստեղծվեց մի իրավիճակ, երբ բազմաթիվ աշխատողներ իրենց կամքից անկախ պատճառներով զրկվեցին աշխատանքի ներկայանալու հնարավորությունից, քանի որ պարետի որոշումներով տնտեսական գործունեության որոշ տեսակների

¹ <https://hcav.am/covid-19-hcav-2/>

սահմանափակման արդյունքում աշխատանքի կազմակերպումը դարձավ անհնար: Ներկայացված իրավիճակը խոցելի վիճակում էր թողնում աշխատողներին, քանի որ համավարակով պայմանավորված աշխատանքի չներկայանալու հետևանքով աշխատողները չէին կարողանում իրականացնել իրենց աշխատանքային պարտականությունները, ինչը գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմք էր հանդիսանում: Թեև 2020 թվականի ապրիլի 29-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-236-Ն օրենքով² գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքը սահմանող դրույթներն ընդլայնվեցին³ և նման դրույթների սահմանումը անձին աշխատանքից անհիմն ազատելու և համավարակի պայմաններում աշխատողների իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից կարևոր երաշխիք է, սակայն հարկ է նշել, որ արգելքը նախատեսող դրույթներին նշված օրենքով հետադարձ ուժ չտրվեց, որի արդյունքում վերը նշված հիմքով աշխատանքից ազատված քաղաքացիները զրկվեցին մինչ այդ իրենց վերաբերյալ ընդունված աշխատանքից ազատելու հրամանները վիճարկելու հնարավորությունից: Խնդրին անդրադարձավ նաև ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանն իր 2020 թվականի տարեկան հաղորդման մեջ՝ արձանագրելով, որ օրենսդրական փոփոխություններով չի ապահովվել մարդու աշխատանքային իրավունքների իրացումը 2020 թվականի մարտի 16-ից մինչև մայիսի 8-ն ընկած ժամանակահատվածում⁴:

COVID-19 համավարակի հետևանքով առաջացած իրավիճակում խնդրահարույց էր նաև հարկադիր պարապուրդի մեջ գտնվող աշխատողների վարձատրության հարցը: Մինչև 2020 թվականի ապրիլի 29-ի «ՀՀ աշխատանքային

² <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=142123>

³ Սահմանվեց, որ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը չի կարող լուծվել տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում, եթե, այդ դեպքերով պայմանավորված, աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի և ուսումնական (այդ թվում՝ նախադպրոցական) հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների չալանավորված տեղափոխման կամ չալանավորված տրամադրման ժամանակահատվածում, եթե մինչև տասներկու տարեկան երեխայի խնամքը կազմակերպելու նպատակով աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի:

⁴ http://www.parliament.am/draft_docs/7/921_MIP_2020_tarekan_haghordum.pdf



օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-236-Ն օրենքի ուժի մեջ մտնելը ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն (այսուհետ նաև՝ Օրենսգիրք) ամբողջությամբ չէր կարգավորում ստեղծված իրավիճակի հետևանքով առաջացած աշխատանքային հարաբերությունները: Մասնավորապես՝ մինչև 2020 թվականի մայիսի 8-ը գործող կարգավորումներով Օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում էր, որ եթե ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդի ժամանակ⁵ աշխատողին չի առաջարկվում նրա մասնագիտությանը, որակավորմանը համապատասխանող այլ աշխատանք, որը նա կարող էր կատարել՝ առանց իր առողջությանը վնաս պատճառելու, ապա աշխատողին պարապուրդի յուրաքանչյուր ժամվա համար վճարվում է մինչև պարապուրդը նրա միջին ժամային աշխատավարձի երկու երրորդի չափով, սակայն ոչ պակաս, քան օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափը: Նույն իրավանորմի 6-րդ հոդվածը սահմանում էր, որ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով առաջացած, ինչպես նաև աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդի համար չի վճարվում: «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-236-Ն օրենքի 6-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 186-րդ հոդվածը փոփոխվեց և շարադրվեց հետևյալ կերպ.

1. Եթե ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդի ժամանակ աշխատողին չի առաջարկվում նրա մասնագիտությանը, որակավորմանը համապատասխանող այլ աշխատանք, որը նա կարող էր կատարել՝ առանց իր առողջությանը վնաս պատճառելու, ապա աշխատողին պարապուրդի յուրաքանչյուր ժամվա համար վճարվում է մինչև պարապուրդը նրա միջին ժամային աշխատավարձի առնվազն երկու երրորդի չափով, սակայն ոչ պակաս, քան օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափը: (...)

⁵ «Ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդը աշխատավայրում ստեղծված այն իրավիճակն է, որի ժամանակ գործատուն, արտադրական կամ օբյեկտիվ այլ պատճառներով պայմանավորված, չի կարողանում ապահովել աշխատողի՝ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը», Օրենսգրքի 107-րդ հոդվածի 1-ին մաս:



6. Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով առաջացած, ինչպես նաև աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդի համար կարող է չվճարվել:

7. Տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց իրավունքների ու ազատությունների՝ օրենսդրությամբ ժամանակավոր սահմանափակումը, որոնց դեպքում հնարավոր չէ իրականացնել աշխատանքային պարտականությունները, այդ թվում՝ հեռավար եղանակով, համարվում է սույն հոդվածի 6-րդ մասով սահմանված անհաղթահարելի ուժ:

Նշված փոփոխություններից հետո պարապուրդի բնույթի հետ կապված առաջացան երեք տարբեր իրավիճակներ՝ պարապուրդ՝ գործատուի մեղքով, պարապուրդ՝ աշխատողի մեղքով և պարապուրդ՝ անհաղթահարելի ուժի հետևանքով: Այն դեպքերում, երբ տնտեսվարողի գործունեությունը արգելված էր պարետի որոշումներով և աշխատանքը հնարավոր չէր կազմակերպել հեռավար, Օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի իմաստով գործում էր անհաղթահարելի ուժի կանոնը, որպիսի պայմաններում առաջացած պարապուրդը կարող էր չվճարվել: Այն դեպքերում, երբ տնտեսվարողի գործունեությունը թույլատրված էր կամ աշխատանքը հնարավոր էր կազմակերպել հեռավար, սակայն գործատուն հրաժարվում էր կազմակերպել այն, պարապուրդը համարվում էր գործատուի մեղքով առաջացած, որի համար աշխատողը պետք է վարձատրվեր Օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված կարգով:

Վերոնշյալից ակնհայտ է, որ Օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 6-րդ մասի «չի վճարվում» բառերը «կարող է չվճարվել» բառերով փոխարինելու արդյունքում անհաղթահարելի ուժի հետևանքով պարապուրդի մեջ գտնվող աշխատողների վարձատրության հարցը թողնվում էր (և հետագայում արտակարգ իրավիճակ առաջանալու դեպքում նույնպես թողնվելու է) գործատուի հայեցողությանը:



Անդրադառնալով համավարակով պայմանավորված պարապուրդի մեջ գտնվող անձանց աշխատանքի վարձատրության հարցին, հարկ է նշել, որ ՀՀ պետական բյուջեից ֆինանսավորվող կազմակերպությունների՝ պարապուրդի մեջ գտնվող աշխատակիցները հայտնվել էին ավելի բարենպաստ իրավիճակում, քան մասնավոր ոլորտում աշխատող անձինք: Այսպես, ՀՀ կառավարությունը կարգավորեց ՀՀ պետական բյուջեից ֆինանսավորվող կազմակերպությունների հարկադիր պարապուրդի մեջ գտնվող աշխատակիցների աշխատանքի վարձատրության հարցը՝ վեջիններիս համար նախատեսելով աշխատավարձի ամբողջական փոխհատուցում⁶, և նման մոտեցում պարտավոր էր դրսևորել նաև մասնավոր հատվածում աշխատող անձանց նկատմամբ, հաշվի առնելով հատկապես այն հանգամանքը, որ մասնավոր հատվածում աշխատողը, իրավիճակով պայմանավորված հայտնվելով չվճարվող պարապուրդում, գտնվում էր առավել խոցելի վիճակում, որի հետևանքով մասնավոր հատվածի աշխատողների աշխատանքային իրավունքները մնացին առանց արդյունավետ և գործուն պաշտպանության երաշխիքների⁷. համավարակով պայմանավորված և պարետի որոշումներով տնտեսական գործունեության որոշ տեսակների սահմանափակման արդյունքում, մի շարք կազմակերպությունների աշխատողների ֆինանսական ապահովվածության հարցը չլուծվեց նույնիսկ ՀՀ կառավարության կողմից ձեռնարկված՝ կորոնավիրուսի տնտեսական հետևանքների չեզոքացման միջոցառումների արդյունքում, քանի որ մասնավոր հատվածի տուժած ոլորտներ համարվեցին ոչ բոլոր ծառայություններ և գործունեություն իրականացնող կազմակերպություններ⁸: Անդրադառնալով նշված խնդրահարույց իրավիճակին և նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ կորոնավիրուսի համավարակի տնտեսական հետևանքներով առաջացած խնդիրների լուծման ուղղությամբ ձեռնարկված միջոցառումներով նախատեսված ոլորտներն ամբողջությամբ չեն ներառել պարետի որոշումներով արգելված տնտեսական գործունեության տեսակները (որոնց դեպքում աշխատողները զրկվել են աշխատավարձից, և պետության կողմից տրամադրվող աջակցության ծրագրերից), ՀՔԱ Վանաձորի

⁶ <https://hcav.am/covid-faq-9-04-2020/>

⁷ <https://hcav.am/labor-rights-2020-04>

⁸ Ավելի մանրամասն տե՛ս <https://hcav.am/covid-19-hcav-2/>



գրասենյակն առաջարկել էր ընդլայնել պետական աջակցության ծրագրերի շահառուների շրջանակը և պայմանները: Չնայած այն հանգամանքին, որ ՀՀ կառավարության 4 հունիսի 2020 թվականի N 897-Լ որոշմամբ լրացում կատարվեց «Կորոնավիրուսի տնտեսական հետևանքների չեզոքացման ութերորդ միջոցառումը հաստատելու մասին» 30 մարտի 2020 թվականի N 412-Լ որոշման մեջ և ավելացվեցին կորոնավիրուսի տարածման հետևանքով մասնավոր հատվածի տուժած ոլորտներ համարվող գործունեության տեսակները⁹, այդուհանդերձ դրանք չընդգրկեցին բոլոր այն ոլորտների աշխատակիցներին, որոնք պարետի որոշումների հիման վրա ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց իրավունքների ու ազատությունների ժամանակավոր սահմանափակման հետևանքով չէին իրականացրել իրենց աշխատանքային պարտականությունները և չէին ստացել աշխատավարձի փոխհատուցում:

Ուստի, արձանագրում ենք, որ կառավարությունը չի ձեռնարկել գործուն միջոցներ՝ վերը նշված խնդիրը կարգավորելու, մասնավոր ոլորտում աշխատող անձանց աշխատանքային իրավունքները պաշտպանելու և իրավիճակին համարժեք լուծում տալու հարցում. համավարակի հետևանքով առաջացած արտակարգ իրավիճակում ՀՀ կառավարության գործողություններով չեն լուծվել ՀՀ աշխատող բոլոր քաղաքացիների աշխատանքային իրավունքների, մասնավորապես հարկադիր պարապուրդի մեջ գտնվելու ժամանակահատվածում աշխատավարձի վճարման իրավունքի պաշտպանության խնդիրը, ավելին, դրսևորվել է ակնհայտ խտրական մոտեցում պետական և մասնավոր հատվածներում ներգրավված քաղաքացիների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ապահովման տեսակետից:

2.2 Պարապուրդում գտնվող աշխատողներին վճարվող (ամենամյա) կամ չվճարվող արձակուրդ տրամադրելու հետ կապված խնդիրներ

COVID-19 համավարակի հետևանքով առաջացած արտակարգ իրավիճակի պայմաններում աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ արձանագրված

⁹ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=143028>

հաջորդ խախտումներից է ՀՀ տարածքում արտակարգ դրություն հայտարարելուց հետո տնտեսական գործունեության որոշ տեսակների սահմանափակման արդյունքում գործատուների կողմից աշխատողներին չվճարվող արձակուրդ վերցնելուն ուղղված հորդորները կամ պահանջները:

Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ «Աշխատանքի առաջին տարվա համար ամենամյա արձակուրդը, որպես կանոն, տրամադրվում է տվյալ կազմակերպությունում անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո՝ բացառությամբ համատեղությամբ աշխատողների: Երկրորդ և յուրաքանչյուր հաջորդ աշխատանքային տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է աշխատանքային տարվա ցանկացած ժամանակ՝ ամենամյա արձակուրդի տրամադրման հերթականությանը համապատասխան: Հերթականության կարգը սահմանվում է կոլեկտիվ պայմանագրով, իսկ նման պայմանագրի բացակայության դեպքում՝ կողմերի համաձայնությամբ»:

Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ «Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով կամ կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված դեպքերում աշխատողին կարող է տրամադրվել չվճարվող արձակուրդ՝ մեկ տարվա ընթացքում ոչ ավելի, քան 60 օր տևողությամբ (...):»:

ՀՀ Սահմանադրական դատարանն, անդրադառնալով աշխատողի արձակուրդից օգտվելու իրավունքին, 2018 թվականի հուլիսի 10-ի թիվ ՍԴՈ-1424 որոշմամբ արտահայտել է այն իրավական դիրքորոշումը, որ «...ամենամյա արձակուրդից օգտվելն անձի իրավունքն է, իսկ արձակուրդի տրամադրման կարգի սահմանման պարտականությունը կրում է պետությունը»¹⁰:

Ինչպես ՀՀ Սահմանադրական դատարանի դիրքորոշումը, այնպես էլ աշխատանքային օրենսդրության կարգավորումները ցույց են տալիս, որ արձակուրդի տրամադրման կարգում բացառվում է գործատուի կողմից վճարվող կամ չվճարվող արձակուրդ վերցնելու մասին աշխատողին ուղղված ցանկացած պահանջ, և միայն աշխատողն է որոշում, թե երբ իրացնել այդ իրավունքը:

¹⁰ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=123923>

Միաժամանակ Օրենսգրքում կատարված փոփոխությունների արդյունքում 106.1 հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսվում է, որ այն դեպքերում, երբ հնարավոր չէ շարունակել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները, այդ թվում՝ հեռավար եղանակով, չօգտագործված ամենամյա արձակուրդ ունենալու պարագայում աշխատողի պահանջով գործատուն աշխատողին տրամադրում է ամենամյա արձակուրդ: Նշված իրավանորմով ևս մեկ անգամ հաստատվում է, որ վճարվող կամ չվճարվող արձակուրդ վերցնելու մասին գործատուի պահանջը բոլոր դեպքերում, որպես ապօրինի պահանջ, պետք է բացառվի: Հետևաբար, արձանագրում ենք, որ ինչպես համավարակի, այնպես էլ դրանով չպայմանավորված այլ արտակարգ պայմաններում աշխատողին վճարվող կամ չվճարվող արձակուրդ վերցնելուն ուղղված գործատուի ցանկացած պահանջ չի բխում օրենսդրությամբ սահմանված կարգավորումներից և խախտում է աշխատողի՝ հանգստի իրավունքը:

Նշված խնդրին իր 2020 թ. տարեկան հաղորդման մեջ անդրադարձել է նաև ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանը՝ առաջարկելով խստացնել հսկողությունը օրենսդրական այս կանոնների պահպանման ուղղությամբ, ինչպես նաև ապահովել աշխատողների շրջանում այս դրույթների մասին իրազեկում, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ յուրաքանչյուր դեպքում աշխատողին չվճարվող կամ ամենամյա վճարվող արձակուրդ կարող է տրամադրվել միայն աշխատողի պահանջով կամ համաձայնությամբ¹¹:

2.3 Հեռավար աշխատանքի կազմակերպման հետ կապված խնդիրներ

ՀՀ-ում COVID-19 համավարակի տարածումը կանխելու նպատակով արտակարգ դրության ռեժիմ հայտարարելուց հետո կազմակերպությունն դիմած քաղաքացիները հայտնում էին, որ գործատուները, չձեռնարկելով համավարակի տարածումը կանխարգելող միջոցներ, պարտավորեցնում են իրենց ներկայանալ աշխատանքի¹²: Հաշվի առնելով մի կողմից աշխատողների համար անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմաններ ապահովելու

¹¹ http://www.parliament.am/draft_docs/7/921_MIP_2020_tarekan_haghordum.pdf

¹² <https://hcav.am/covid-19-hcav-2/>

գործատուի պարտականությունը, մյուս կողմից՝ աշխատանքի և աշխատավարձի պահպանման անհրաժեշտությունը՝ ստեղծված իրավիճակի լավագույն լուծումը գործատուի կողմից աշխատանքը հեռավար եղանակով իրականացնելու հնարավորության ապահովումն էր, թեև կատարվող աշխատանքի տեսակով պայմանավորված ոչ բոլոր աշխատողները կարող էին անցնել հեռավար աշխատանքի, որի հետևանքով աշխատողների այդ խումբը հայտնվեց խոցելի վիճակում: 2004 թվականի նոյեմբերի 09-ին ընդունված և 2005 թվականի հունիսի 21-ին ուժի մեջ մտած ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը արտակարգ դրություն հայտարարելու պահին և դրանից հետո տևական ժամանակ՝ մինչև «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-236-Ն օրենքի ուժի մեջ մտնելը՝ 2020 թվականի մայիսի 8-ը, աշխատանքը հեռավար եղանակով իրականացնելու հնարավորության վերաբերյալ համապատասխան կարգավորումներ չէր սահմանում և միայն նշված օրենքի 3-րդ հոդվածով Օրենսգիրքը լրացվեց նոր՝ 106.1 հոդվածով, որով առաջին անգամ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսվեց հեռավար եղանակով աշխատանք կատարելու հնարավորությունը.

«1. Հեռավար եղանակով իրականացվող աշխատանքը տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում ոչ աշխատանքի վայրից իրականացվող աշխատանքն է, այն դեպքում, երբ այդ դեպքերով պայմանավորված հնարավոր չէ ապահովել աշխատանքի վայրում այդ աշխատանքների իրականացումը:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքերում հեռավար եղանակով աշխատանքի իրականացումը սույն օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասի իմաստով չի համարվում աշխատանքի վայրի կամ աշխատանքի էական այլ պայմանի փոփոխություն:

3. Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքերում, եթե հնարավոր չէ շարունակել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները, այդ թվում՝ հեռավար եղանակով, ապա չօգտագործված ամենամյա արձակուրդ ունենալու



պարագայում աշխատողի պահանջով գործատուն աշխատողին տրամադրում է ամենամյա արձակուրդ»:

Հեռավար աշխատանքի հնարավորություն սահմանող օրենսդրական փոփոխությունը դրական գնահատելով հանդերձ պետք է արձանագրել, որ օրենսդրական կարգավորումը թերի է և այն չհանգեցրեց խնդրի լիարժեք կարգավորմանը, քանի որ Օրենսգրքում լրացում կատարելուց հետո չլուծվեցին այնպիսի խնդիրներ, ինչպիսիք են աշխատանքի հեռավար կազմակերպման դեպքում աշխատողին՝ իր պարտականությունները կատարելու համար անհրաժեշտ սարքավորումների, նյութերի և գործիքների տրամադրումը, աշխատողի կամ վերջինիս հաշվին ձեռք բերված անհրաժեշտ նյութերի և սարքավորումների դիմաց վճարման կարգի հետ կապված դեպքերը, ինչպես նաև գործատուի կողմից աշխատանքի վերահսկման և այլ հարցեր:

2.4 Աշխատաժամանակի կրճատման հետ կապված խնդիրներ

COVID-19 համավարակի հետևանքով արտակարգ պայմաններում այն աշխատողները, որոնց աշխատաժամանակը գործատուների կողմից կրճատվել է տնտեսական գործունեության որոշ տեսակների սահմանափակման հետևանքով, վարձատրվել են կրճատված աշխատաժամանակին համապատասխան աշխատավարձի չափով:

Համաձայն Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում թույլատրվում է փոփոխել աշխատանքի էական պայմանները: Աշխատանքի էական պայման է նաև աշխատաժամանակի (աշխատանքի և հանգստի) ռեժիմը¹³:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակի կրճատման դեպքում, երբ մյուս պայմանները

¹³ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 105, մաս 2-րդ:

պահպանվում են, գործատունն ազատվում է նաև Օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով նախատեսված ծանուցման պարտականությունից:

Համաձայն Օրենսգրքի 180-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ ժամային, գործավարձային և ամսական դրույքաչափը, աշխատանքի վարձատրության այլ ձևեր, չափն ու պայմանները, աշխատանքի նորմաները սահմանվում են կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով:

Նույն հոդվածի 2.1 մասի համաձայն՝ աշխատողի ընթացիկ ամսվա ժամային դրույքաչափը որոշվում է տվյալ ամսվա հիմնական աշխատավարձը կամ պաշտոնային դրույքաչափը Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ գործատուի իրավական ակտով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված ամսվա աշխատաժամերի ընդհանուր թվի վրա բաժանելու միջոցով, իսկ աշխատողի ընթացիկ ամսվա օրական դրույքաչափը որոշվում է տվյալ ամսվա հիմնական աշխատավարձը կամ պաշտոնային դրույքաչափը Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ գործատուի իրավական ակտով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված ամսվա աշխատանքային օրերի ընդհանուր թվի վրա բաժանելու միջոցով:

Վկայակոչված իրավանորմերի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում գործատուն կարող է կրճատել շաբաթական աշխատաժամանակը, իսկ վարձատրությունը կազմակերպել Օրենսգրքի 180-րդ հոդվածի 2.1 մասին համապատասխան: Դեռևս 2020 թ. անդրադառնալով նշված խնդրին, կազմակերպությունն արձանագրել էր¹⁴, որ աշխատանքային օրենսգրքի նշված կարագավորումները թույլ են տալիս գործատուներին գործել ըստ իրենց հայեցողության և շահերի, իրավիճակը նկարագրել որպես արտադրության ծավալների փոփոխման հիմք և կրճատել աշխատաժամանակը և աշխատողին վարձատրել աշխատաժամանակին համապատասխան: Մինչդեռ, օրինակ, 90.000 ՀՀ դրամ աշխատավարձ ստացող

¹⁴ <https://hcav.am/covid-19-hcav-2/>



աշխատաժամանակի նորմալ տևողությամբ (շաբաթական 40 ժամ) աշխատողի դեպքում շաբաթական 20 ժամ կրճատելը հանգեցնում է նվազագույն աշխատավարձից ցածր վարձատրության: Կազմակերպությունն առաջարկել էր խնդիրը լուծել պետական աջակցության ծրագրերի կամ օրենսդրական համապատասխան կարգավորումների միջոցով՝ նախատեսելով, որ այն դեպքերում, երբ ՀՀ-ում արտակարգ դրություն հայտարարված լինելու հանգամանքով պայմանավորված կրճատվում է շաբաթական աշխատաժամանակը, աշխատողին վարձատրել փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան, սակայն ոչ պակաս, քան օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձը, սակայն ներկայացված առաջարկություններն անտեսվեցին, և պետական աջակցություն նշված խմբի աշխատողներին չտրամադրվեց, Օրենսգրքում համատասխան փոփոխություններ կամ լրացումներ չկատարվեցին:

Քննարկվող խնդրի հետ կապված տեղին է մեջբերել Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի (այսուհետ նաև՝ Կոմիտե) նախադեպային իրավունքը, որի համաձայն՝ արդարացի վարձատրման իրավունքն իրենից ենթադրում է այնպիսի վարձատրության ճանաչում, ինչպիսին է աշխատողների և նրանց ընտանիքների անդամների արժանապատիվ կենսամակարդակը. «Արժանապատիվ կենսամակարդակ» հասկացությունը չի ներառում զուտ նյութական կարիքներ և ապահովածություն, այլ իր մեջ ներառում է նաև մշակութային, կրթական և սոցիալական գործունեությանը մասնակցելու անհրաժեշտ ռեսուրսներ: Ըստ Կոմիտեի՝ արդար վարձատրությունն այնպիսի աշխատավարձի վճարումն է, որը հարկային պահումներից և սոցիալական վճարների գանձումից հետո չպետք է պակաս լինի միջին աշխատավարձի 60 տոկոսից: Եթե նվազագույն աշխատավարձը պակաս է միջին աշխատավարձի 60 տոկոսից, սակայն ոչ մեծ չափով, ապա Խարտիայի մասնակից պետությունը պետք է հաստատի, որ այդ աշխատավարձը բավարար է աշխատողին արժանապատիվ կենսամակարդակով ապահովելու



համար, իսկ այն դեպքերում, երբ նվազագույն աշխատավարձը ցածր է միջին աշխատավարձի կեսից, ապա դա համարվում է Խարտիայի դրույթների խախտում¹⁵:

2.5 Չգրանցված աշխատողների և գործազուրկ անձանց իրավունքների հետ կապված խնդիրներ

Եթե համավարակի հետևանքով առաջացած արտակարգ իրավիճակի պայմաններում աշխատանքային պայմանագիր կնքած և գրանցված աշխատող անձինք կարողացան օգտվել սոցիալական որոշ երաշխիքներից և հնարավորություն ունեին իրենց աշխատանքային խախտված իրավունքների պաշտպանության համար դիմել իրավասու մարմիններին, ապա նման հնարավորությունից զրկված էին չգրանցված աշխատողները: Վերջիններս ոչ միայն զրկվեցին իրենց աշխատավարձից, այլև հնարավորություն չունեցան օգտվելու կորոնավիրուսի համավարակով պայմանավորված արտակարգ իրավիճակի տնտեսական հետևանքներով առաջացած աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության նպատակով պետության կողմից տրամադրվող և աշխատող անձանց վերաբերող միջոցառումներից, աշխատանքային և սոցիալական պաշտպանության ընթացակարգերից: Նշված խմբի մաս կազմող փաստացի աշխատող անձինք, ի համեմատ գրանցված աշխատողների, իրենց կարգավիճակով պայմանավորված գտնվում էին (գտնվում են) ավելի խոցելի, անպաշտպան վիճակում և աշխատող անձանց վերաբերող որևէ ծրագրի շահառու չէին հանդիսանում, և սա այն իրողության պայմաններում, որ ըստ 2020 թ. տվյալների՝ տարբեր մեթոդաբանական հաշվարկներով՝ ՀՀ-ում չգրանցված աշխատողների թիվը տատանվել է 300 հազարից 700 հազարի միջև¹⁶: Անդրադառնալով նշված խնդրին, կազմակերպությունն արձանագրել էր, որ չգրանցված աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գերխնդիրը շարունակում է մնալ չգրանցված աշխատողի կողմից աշխատանքային իրավունքի խախտման մասին չբարձրաձայնելը, մասնավորապես՝ կազմակերպություն դիմած քաղաքացիներն առհասարակ հրաժարվել են

¹⁵ <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168066b9a0>

¹⁶ <https://www.osf.am/wp-content/uploads/2021/09/%D5%89%D5%A3%D6%80%D5%A1%D5%B6%D6%81%D5%BE%D5%A1%D5%AE-%D5%A1%D5%B7%D5%AD%D5%A1%D5%BF%D5%B8%D5%B2%D5%B6%D5%A5%D6%80-%D5%B0%D5%A5%D5%BF%D5%A1%D5%A6%D5%B8%D5%BF%D5%B8%D6%82%D5%A9%D5%B5%D5%B8%D6%82%D5%B6-%D5%95%D5%AC%D5%A3%D5%A1-%D4%B1%D5%A6%D5%A1%D5%BF%D5%B5%D5%A1%D5%B6.pdf>



բարձրաձայնել խնդրի մասին՝ պատճառաբանելով, որ այդպես կկորցնեն իրենց փաստացի աշխատանքը¹⁷: Համաձայն «Չգրանցված աշխատողների կարիքներն ու խնդիրները Հայաստանում և դրանց սրացումը՝ պայմանավորված քովիդ-19 համավարակով» հետազոտության՝ ՀՀ-ում սոցիալական աջակցության ծրագրերը բավարար մարդակենտրոն չեն: Համավարակի ազդեցությունն ամենաշատը դրսևորվել է այն չգրանցված սոցիալական խմբերի շրջանում, որոնք ի սկզբանե եղել են խոցելի: Հայաստանում սոցիալական աջակցության պետական քաղաքականությունը սևեռած չէ չգրանցված աշխատողների խնդրի վրա: Չկա սոցիալական աջակցության հատուկ բաղադրիչ, որը փնտրում և գտնում է մարդկանց չգրանցված աշխատանքի հիմքով, գնահատում կարիքը և տրամադրում անհատական աջակցություն¹⁸: Համաձայն «Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» ՀԿ-ի կողմից իրականացված «Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության վիճակի ուսումնասիրության» արդյունքների՝ աշխատանքային փոխհարաբերությունների իրավական ամրագրման բացակայության պայմաններում աշխատողները դուրս են մնում աշխատանքային օրենսդրությամբ պաշտպանված լինելու հնարավորությունից և նման դեպքերում գործատուները չեն ջանում ապահովել արժանապատիվ աշխատանքային պայմաններ և համապատասխան վերաբերմունք¹⁹: Ուստի կրկին գտնում ենք, որ նման պայմաններում պետության առաջնահերթ խնդիրներից պետք է լինի նաև այս խմբի աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը:

COVID-19 համավարակի հետևանքով առաջացած արտակարգ իրավիճակի պայմաններում վերը նշված խնդիրները և պնդումները գրեթե նույնությամբ արդիական են նաև գործազուրկ անձանց և համավարակի հետևանքով աշխատանքը կորցրած անձանց համար: Անդրադառնալով նշված խմբի անձանց իրավունքների խնդրին, կազմակերպությունն արձանագրել էր²⁰, որ համավարակի հետևանքով

¹⁷ <https://hcav.am/covid-19-hcav-2/>

¹⁸ <https://www.osf.am/wp-content/uploads/2021/09/%D5%89%D5%A3%D6%80%D5%A1%D5%B6%D6%81%D5%BE%D5%A1%D5%AE-%D5%A1%D5%B7%D5%AD%D5%A1%D5%BF%D5%B8%D5%B2%D5%B6%D5%A5%D6%80-%D5%B0%D5%A5%D5%BF%D5%A1%D5%A6%D5%B8%D5%BF%D5%B8%D6%82%D5%A9%D5%B5%D5%B8%D6%82%D5%B6-%D5%95%D5%AC%D5%A3%D5%A1-%D4%B1%D5%A6%D5%A1%D5%BF%D5%B5%D5%A1%D5%B6.pdf>

¹⁹ https://www.aprgroup.org/images/Library/Decent_work/report_labour%20rights_apr%20group_eu_arm.pdf

²⁰ <https://hcav.am/covid-19-hcav-2/>



ստեղծված իրավիճակում աշխատանքը կորցրած անձանց համար պետության կողմից տրամադրված միակ աջակցությունը 2020 թվականի մարտի 13-ից մինչև մարտի 30-ն ընկած ժամանակահատվածում աշխատանքից ազատված և նույն ժամանակահատվածում այլ աշխատանքի չընդունված անձանց նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով (68.000 ՀՀ դրամ) տրամադրված դրամական աջակցությունն է եղել²¹: Կազմակերպությունը գտել էր, որ նշված դրամական աջակցությունը չի կարող համարվել համարժեք լուծում՝ նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ աջակցությունը տրամադրվել է միանվագ ձևով, մինչդեռ որևէ մեկը չի կարող կանխատեսել, թե ստեղծված իրավիճակի հետևանքները վերացնելու համար որքան ժամանակ կպահանջվի, հետևաբար՝ ներկայացված իրավիճակում աշխատանքը կորցրած ցանկացած աշխատողի համար խնդրահարույց է նոր աշխատանք գտնելու և իր ապրուստը սեփական միջոցներով հոգալու հարցը: Միաժամանակ, կազմակերպությունն առաջարկել էր վերականգնել պետության կողմից գործազուրկ անձանց տրամադրվող գործազրկության նպաստը՝ որպես աշխատանք չունեցող անձանց՝ աղքատությունից և սոցիալական անարդարությունից պաշտպանվածության երաշխիք, սակայն արձանագրված խնդիրների լուծման և ներկայացված առաջարկների ընդունման ուղղությամբ մինչ օրս որևէ միջոցներ չեն ձեռնարկվել:

2.6 ՀՀ առողջապահության նախարարի 2021 թվականի օգոստոսի 20-ի N 65-Ն հրամանի (աշխատող անձանց իրավունքների սահմանափակումների մասով) հետ կապված խնդիրներ

2021 թվականի օգոստոսի 20-ին ՀՀ առողջապահության նախարարի կողմից ընդունվեց «ՀՀ առողջապահության նախարարի 2020 թվականի օգոստոսի 4-ի թիվ 17-Ն և 2020 թվականի սեպտեմբերի 18-ի թիվ 24-Ն հրամաններում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» թիվ 65-Ն հրամանը²² (այսուհետ նաև՝ Հրաման), որի համաձայն Հրամանի Հավելված 1-ը լրացվեց նոր՝ 4.1-ին և 4.2-րդ կետերով:

²¹ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=142541>

²² <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=156315>

«4.1. Պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատողները յուրաքանչյուր 14 օրը մեկ ներկայացնում են կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) ախտորոշման պոլիմերազային շղթայական ռեակցիայի հետազոտության (այսուհետ՝ ՊՇՌ հետազոտություն) բացասական արդյունքը հավաստող առավելագույնը 72 ժամ վաղեմության, առողջապահության նախարարի 2020 թվականի օգոստոսի 10-ի թիվ 2688-Լ հրամանով սահմանված սերտիֆիկատ (այսուհետ՝ սերտիֆիկատ)՝ բացառությամբ ամբողջական պատվաստված, մեկ դեղաչափ պատվաստված, փաստագրված բացարձակ հակացուցում ունեցող աշխատողների և հղիների: Սերտիֆիկատը գրանցվում է ձև 4-ով սահմանված գրանցամատյանում և պատճենը պահպանվում է: ՊՇՌ հետազոտությունն իրականացնում է աշխատողն՝ իր հաշվին:

4.2. Կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) դեմ ամբողջական պատվաստված աշխատողը ներկայացնում է տվյալ պատվաստանյութի կիրառման հրահանգի համաձայն սահմանված դեղաչափերով (դեղաչափով) ամբողջական պատվաստումը հավաստող՝ առողջապահության նախարարի 2021 թվականի մայիսի 27-ի թիվ 2020-Լ հրամանով սահմանված սերտիֆիկատ (տեղեկանք) (այսուհետ՝ պատվաստման սերտիֆիկատ), որը գրանցվում է ձև 5-ով սահմանված գրանցամատյանում և պատճենը կցվում է աշխատողի անձնական գործին: Առաջին և երկրորդ դեղաչափերի միջև կոնկրետ պատվաստանյութի համար սահմանված ժամանակամիջոցում ամբողջական պատվաստում չունեցող աշխատողը չի ներկայացնում ՊՇՌ հետազոտության բացասական արդյունքը հավաստող առավելագույնը 72 ժամ վաղեմության սերտիֆիկատ: Կոնկրետ պատվաստանյութի համար դեղաչափերի միջև սահմանված ինտերվալից ավել ժամանակամիջոցի դեպքում երկրորդ դեղաչափը չստացած և բժշկական հակացուցում չունեցող աշխատողը ներկայացնում է ՊՇՌ հետազոտության բացասական արդյունքը հավաստող առավելագույնը 72 ժամ վաղեմության սերտիֆիկատ՝ համաձայն 4.1. կետի պահանջի»:

Ինչպես տեսնում ենք մեջբերվածից, ՀՀ առողջապահության նախարարի հրամանով աշխատող քաղաքացիների համար սահմանվել էր կամ պարտադիր պատվաստում անցնելու կամ դրա բացակայության դեպքում ՊՇՌ հետազոտություն



պարբերաբար ներկայացնելու պարտականություն, ընդ որում՝ վերջինն իրականացնում էր աշխատողն իր միջոցներով, հակառակ դեպքում գործատուն ստանում էր իր նախաձեռնությամբ աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հնարավորություն: Մասնավորապես, 2021 թվականի դեկտեմբերի 10-ին ընդունված և 2021 թվականի դեկտեմբերի 23-ին ուժի մեջ մտած «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՕ-389-Ն օրենքով²³ Օրենսգրքի 108-րդ հոդվածը լրացվեց հետևյալ բովանդակությամբ.

«1.1. Հայաստանի Հանրապետությունում կորոնավիրուսային հիվանդությամբ (COVID-19) պայմանավորված հայտարարված արտակարգ դրության կամ սահմանված կարանտինի ընթացքում աշխատանքի ներկայանալիս բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին օրենսդրությամբ սահմանված՝ Հայաստանի Հանրապետությունում կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) տարածման կանխարգելմանն ուղղված սանիտարահամաճարակային անվտանգության կանոններով նախատեսված՝ աշխատանքի ներկայանալու անհրաժեշտ պայման հանդիսացող փաստաթղթերն աշխատողի կողմից չներկայացվելու դեպքում գործատուն աշխատողին չի թույլատրում գտնվել աշխատավայրում, կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները և այդ ժամանակահատվածի համար չի վճարում աշխատավարձ մինչև սույն մասով նախատեսված փաստաթղթերը ներկայացնելը»:

Միաժամանակ նոր մասով լրացվեց նաև «Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ» վերտառությամբ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասը.

«13) սույն օրենսգրքի 108-րդ հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված դեպքում աշխատանքի չթույլատրվելու հետևանքով ավելի քան 10 աշխատանքային օր (հերթափոխ) անընդմեջ կամ վերջին երեք ամսվա ընթացքում ավելի քան 20

²³ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=158705>

աշխատանքային օր (հերթափոխ) աշխատողի՝ իր աշխատանքային պարտականությունները չկատարելու դեպքում:»:

ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակը ՀՀ առողջապահության նախարարի 20.08.2021 թ. թիվ 65-Ն հրամանի վերաբերյալ ներկայացված իր դիրքորոշման²⁴ մեջ անդրադարձել էր այնպիսի հարցերի, ինչպիսիք են սահմանափակումների համապատասխանությունը իրավական որոշակիության սկզբունքին, ներպետական և միջազգային իրավակարգավորումներին, ինչպես նաև աշխատանքից կամայականորեն չզրկվելու իրավունքին և խնդրահարույց այլ հարցերի: Մասնավորապես, կազմակերպությունն արձանագրել էր, որ Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիան (այսուհետ նաև՝ Խարտիա) բոլոր աշխատողների աշխատանքային հարաբերությունների «դադարեցումը» կապում է միայն աշխատողի կարողությունների կամ վարքագծի հետ կապված պատճառների հետ, այլ կերպ ասած՝ աշխատողից անկախ պատճառներով աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցում չի թույլատրվում:

ՀՀ Սահմանադրական դատարանն իր 07.07.2010թ. թիվ ՍԴՈ-902 որոշմամբ նշել է, որ աշխատանքի ընտրության ազատությունը, որպես սահմանադրորեն ամրագրված սոցիալական ազատություն, ներառում է, ի թիվս այլոց, աշխատանք փնտրելու իրավունքը, որի մեկնաբանությունից բխում է նաև արդեն ձեռք բերած աշխատանքից կամայականորեն չզրկվելու իրավունքը²⁵:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքի իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են պաշտպանել արդյունավետ կերպով իր ապրուստը վաստակելու աշխատողի իրավունքը նրա կողմից ազատորեն ընտրված ցանկացած աշխատանքով:

Խարտիայի 24-րդ հոդվածի «ա» ենթակետի համաձայն՝ աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի

²⁴ <https://hcav.am/vaccine-law-draft/>

²⁵ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=59484>



արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել բոլոր աշխատողների այն իրավունքը, որ նրանց աշխատանքից ազատելու դեպքում չպետք է դադարի առանց նման ազատման համար հիմնավորված պատճառների, որոնք կապված են նրանց ընդունակության կամ վարքի հետ կամ հիմնված են ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության գործնական պահանջների վրա: Խարտիան սահմանել է, որ գործատուն աշխատողին չի կարող ազատել աշխատանքից, բացի այն դեպքերից, երբ առկա են հիմնավոր պատճառներ, որոնք ներառում են՝

(1) աշխատողի կարողության կամ վարքագծի հետ կապված պատճառները,

(2) որոշ տնտեսական պատճառները²⁶:

ՀՀ Սահմանադրական դատարանը 19.03.2019 թ. թիվ ՍԴՈ-1449 որոշմամբ ընդգծել է, որ աշխատանքից անհիմն ազատվելուց պաշտպանության սահմանադրական կարևորագույն երաշխիքներից է այն, որ աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով: Ընդ որում՝ աշխատանքից ազատման հիմքերն օրենքով սպառիչ նախատեսելուց բացի՝ պետությունը պետք է ապահովի այդ հիմքերի համապատասխանությունը ՀՀ Սահմանադրության 75-րդ («Հիմնական իրավունքների և ազատությունների իրականացման կազմակերպական կառուցակարգերը և ընթացակարգերը»), 78-րդ («Համաչափության սկզբունքը»), 79-րդ («Որոշակիության սկզբունքը»), 80-րդ («Հիմնական իրավունքների և ազատությունների վերաբերյալ դրույթների էության անխախտելիությունը») և 81-րդ («Հիմնական իրավունքներն ու ազատությունները և միջազգային իրավական պրակտիկան») հոդվածների պահանջներին²⁷:

Բացի վերը նշված խնդիրները, քննարկվող հրամանը հատկապես խնդրահարույց էր նաև ՊՇՌ հետազոտության՝ անձի դրամական միջոցների հաշվին իրականացման տեսանկյունից, հաշվի առնելով նվազագայուն աշխատավարձ ստացող աշխատողների հանգամանքը: Մասնավորապես, նվազագույն ամսական

²⁶ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=24230>

²⁷ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=129170>

աշխատավարձ ստացող աշխատողի դեպքում իր միջոցների հաշվին ՊՇՌ հետազոտության կատարումն առաջացնում էր վերջինիս կենսապահովման և բարեկեցության հետ կապված խնդիրներ (կրկին հարկ է նշել, որ այն դեպքերում, երբ նվազագույն աշխատավարձը ցածր է միջին աշխատավարձի կեսից, ապա դա համարվում է Խարտիայի դրույթների խախտում²⁸), սակայն մի շարք առաջադեմ երկրներում ՊՇՌ հետազոտությունները եղել են անվճար, օրինակ՝ ԱՄՆ-ում²⁹, Բելգիայում³⁰, Ֆրանսիանում³¹: Այս հարցի վերաբերյալ դիրքորոշում է հայտնել նաև ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանը՝ նշելով, որ առողջապահության նախարարի վերոնշյալ հրամանով ավելի է բարձրացվում աշխատողների վրա դրվող ֆինանսական բեռի չափը, որը ավելի է խորացնում մարդկանց սոցիալական ծանր վիճակը և անուղղակի հարկադրում նրանց՝ պատվաստվելու³²:

Հարցի առնչությամբ ՀՀ Սահմանադրական դատարանը 2021 թվականի դեկտեմբերի 23-ի թիվ ՍԴՈ-1621 որոշմամբ ամրագրեց, որ «ՊՇՌ հետազոտությունն իրականացնում է աշխատողն՝ իր հաշվին:» նախադասության «իր հաշվին» բառակապակցությունը հակասում է Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի 1-ին ու 2-րդ մասերին և 39-րդ հոդվածին՝ նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) ախտորոշման ՊՇՌ հետազոտության ծառայությունից օգտվելիս դրա դիմաց վճարման պարտականություն ունեցող սուբյեկտների (աշխատողների) շրջանակի սահմանումը դուրս է Առողջապահության նախարարի՝ օրենքով սահմանված լիազորությունների շրջանակից³³: Հաշվի առնելով ՀՀ Սահմանադրական դատարանի դիրքորոշումը, կարելի էր արձանագրել, որ աշխատող քաղաքացիներն այլևս իրենց հաշվին հետազոտություն չեն իրականացնելու և այդ պարտականությունն իր վրա պետք է վերցնեն պետությունը՝ ապահովելով պետական բյուջեի միջոցների հաշվին աշխատողների թեստավորումը: Նման պնդում ներկայացնելու համար առաջին հերթին հիմք է ծառայում այն

²⁸ <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168066b9a0>

²⁹ <https://www.hhs.gov/coronavirus/community-based-testing-sites/index.html>

³⁰ <https://www.info-coronavirus.be/en/testing/#faq>

³¹ <https://www.gouvernement.fr/en/coronavirus-covid-19>

³² <https://www.ombuds.am/images/files/022666474d87ff84a86acf39be58bec8.pdf>

³³ https://www.concourt.am/decision/decisions/61fcdd81a03ef_sdv-1621.pdf



հանգամանքը, որ «ՊՇՌ հետազոտությունն իրականացնում է աշխատողն՝ իր հաշվին:» նախադասության «իր հաշվին» բառակապակցությունը հակասող է ճանաչվել նաև Մահմանադրության 39-րդ հոդվածին, որի համաձայն՝ (...) Ոչ ոք չի կարող կրել պարտականություններ, որոնք սահմանված չեն օրենքով, ինչպես նաև Մահմանադրական դատարանի այն դիրքորոշումը, ըստ որի՝ «...առանձին խումբ աշխատողների (առանձին սոցիալական խմբերի) համար (...ՊՇՌ հետազոտության բացասական արդյունքը հավաստող սերտիֆիկատը ներկայացնելու պահանջից բխող ֆինանսական բեռի մասով) հատուկ կարգավորումներ նախատեսելը պետության հայեցողության և հնարավորությունների տիրույթում է, ինչն առհասարակ չի բացառում պետության կողմից ֆինանսական բեռի/ծախսերի ստանձնումը՝ պայմանավորված մի շարք օբյեկտիվ գործոններով (այդ թվում՝ նվազագույն աշխատավարձի չափով)»: Մակայն, հատկանշական է, որ որոշումից հետո Առողջապահության նախարարությունն իր հայտարարությամբ նշեց, որ «Այնուամենայնիվ, հաշվի առնելով, որ պետությունը արտոնյալ և անվճար պայմաններով չի երաշխավորում ՊՇՌ թեստավորումը, աշխատողներն ամեն դեպքում պետք է իրականացնեն թեստավորումը»³⁴: Նկարագրված իրավիճակի արդյունքում չլուծվեց իրենց հաշվին ՊՇՌ հետազոտություն իրականացրած աշխատող քաղաքացիների ծախսած գումարների վերադարձման կամ փոխհատուցման հարցը:

Վերը նշվածը հաշվի առնելով արձանագրում ենք, որ նախատեսված սահմանափակումները անհրաժեշտ և համաչափ չեն եղել հետապնդվող նպատակին՝ հանրության կյանքն ու առողջությունը պաշտպանելու և կորոնավիրուսային վարակի տարածումը կանխելու համար, փոխարենը՝ ոչ իրավաչափ ձևով սահմանափակվել են անձանց աշխատանքային իրավունքները և աշխատողների վրա դրվել է լրացուցիչ անհամաչափ ֆինանսական բեռ:

³⁴ <https://www.azatutyun.am/a/31623999.html>

2.7 Աշխատողների՝ իրենց աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ իրազեկված լինելու հետ կապված խնդիրներ

Ինչպես իրավունքի այլ ճյուղերում դրսևորվող խախտումների կանխարգելման, այնպես էլ աշխատանքային իրավունքների խախտումները կանխարգելելու կարևոր նախապայմաններից է իրավունքների և դրանց պաշտպանության միջոցների վերաբերյալ պատշաճ մակարդակով իրազեկված լինելը: Համավարակի հետևանքով առաջացած արտակարգ իրավիճակի պայմաններում աշխատող անձանց իրավունքների խախտումների և դրանց վերաբերյալ արձանագրված խնդիրների համալիր ուսումնասիրությունը փաստում է, որ աշխատող անձանց նկատմամբ դրսևորված խախտումները մեծամասամբ պայմանավորված են նաև աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ իրազեկման պակասով: Ոչ պատշաճ իրազեկումը ոչ միայն մեծացնում է իրավունքների խախտման ռիսկերն ու հաճախականությունը, այլ նաև նպաստում է աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքերի չբացահայտմանը, քանի որ աշխատողները, տեղյակ չլինելով իրենց իրավունքներին, գործատուի պարտականություններին, իրենց իրավունքների խախտման դեպքում՝ նաև իրենց խախտված իրավունքները վերակազմելու օրենսդրական կարգավորումներին, չեն բարձրաձայնում իրենց իրավունքների խախտման մասին: «Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» ՀԿ-ի կողմից իրականացրած «Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության վիճակի ուսումնասիրության» արդյունքների համաձայն՝ աշխատողների 9.8%-ը տեղյակ չեն, որ ունեն ամենամյա վճարովի արձակուրդից օգտվելու իրավունք, իսկ կեսը իրազեկված չեն դրա տևողության և պայմանների վերաբերյալ, լավատեղյակ չեն, թե ինչպես է հաշվարկվում աշխատավարձը, չգիտեն, թե ինչ պետք է կամ ինչ կարող են անել, երբ իրականացնում են աշխատանքային պայմանագրով կամ պայմանավորվածությամբ չնախատեսված աշխատանք: Աշխատողները միշտ չէ, որ կարողանում են արտահայտել իրենց դժգոհությունն աշխատանքային պայմանների, աշխատանքային փոխհարաբերությունների, աշխատանքի վարձատրության, արձակուրդի կամ այլ հարցերի շուրջ³⁵: Նույնաբովանդակ խնդիր է արձանագրվել

³⁵ https://www.aprgroup.org/images/Library/Decent_work/report_labour%20rights_apr%20group_eu_arm.pdf

նան «Հանուն աշխատանքի. հաշվետու և ներառական աշխատաշուկայի նախաձեռնություն» կարիքների գնահատման համապարփակ ծրագրի հետազոտությամբ³⁶, որի համաձայն՝ ուսումնասիրության արդյունքներով արձանագրվել է աշխատանքային իրավունքների իրազեկվածության ցածր մակարդակ, հատկապես երիտասարդների շրջանում, ովքեր դեռ չունեն աշխատանքային փորձ կամ քիչ է այդ փորձը, ինչպես նաև ցածր կրթական կամ նյութական մակարդակ ունեցող անձանց շրջանում: Խնդրո առարկա հարցին 2020 և 2021 թթ. տարեկան հաղորդումներով անդրադարձել է նաև ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանը՝ առաջարկելով զանգվածային լրատվության և այլ միջոցներով պարբերաբար հասարակությանն իրազեկել աշխատանքային իրավունքների և դրանց պաշտպանության ուղիների վերաբերյալ³⁷:

Հարկ է նշել, որ պետության կողմից չեն ձեռնարկվել և ներկայումս էլ պարբերաբար և շարունակական կերպով չեն իրականացվում աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ իրազեկման միջոցառումներ:

3. COVID-19 համավարակի պայմաններում աշխատանքային իրավունքների՝ միջազգային օրենսդրության նորմերին և սկզբունքներին համապատասխանության վերաբերյալ իրավական գնահատական

Համաձայն Եվրոպայի խորհրդի «Ժողովրդավարության, օրենքի գերակայության և մարդու իրավունքների պահպանումը COVID-19 սանիտարական ճգնաժամի շրջանակներում» SG/Inf(2020)11 փաստաթղթի³⁸՝ COVID-19-ի սպառնալիքին ի պատասխան պետությունների կողմից ընդունված որոշ սահմանափակող միջոցառումներ կարող են հիմնավորված լինել Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի (Կոնվենցիա)՝ առողջության պահպանմանը վերաբերող համապատասխան դրույթների հիմքով (տե՛ս

³⁶ <https://hcav.am/eu-labour-rights/>

³⁷ <https://www.ombuds.am/images/files/022666474d87ff84a86acf39be58bec8.pdf>,
http://www.parliament.am/draft_docs7/921_MIP_2020_tarekan_haghordum.pdf

³⁸ <https://rm.coe.int/sg-inf-2020-11-respecting-human-rights-covid-19-07-042020-arm/16809e3811>



Կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածի 1-ին կետի «ե» ենթակետը, 8- 11-րդ հոդվածների 2-րդ կետերը և Կոնվենցիայի թիվ 4 արձանագրության 2-րդ հոդվածի 3-րդ կետը) և յուրաքանչյուր պետություն պետք է ինքը գնահատի՝ արդյոք իր կողմից ընդունված միջոցառումներն իրավունք են տալիս նման շեղման՝ կախված Կոնվենցիայով պաշտպանվող իրավունքների եւ ազատությունների նկատմամբ կիրառվող սահմանափակումների բնույթից ու ծավալից: Միևնույն ժամանակ, ցանկացած շեղում ներպետական իրավունքում պետք է ունենա հստակ հիմք՝ կամայականություններից պաշտպանվելու համար, ինչպես նաև պետք է խիստ անհրաժեշտ լինի արտակարգ իրավիճակի դեմ պայքարելու համար: Պետությունները պետք է մշտապես հիշեն, որ ձեռնարկվող ցանկացած միջոցառում պետք է ուղղված լինի ժողովրդավարական կարգի պաշտպանությանը դրան սպառնացող վտանգներից: Թեև պարտավորություններից շեղումները Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի կողմից կարող են ընդունվել Կոնվենցիայի չափանիշների հետ կապված որոշ բացառություններ արդարացնելու համար, այն երբեք չի կարող արդարացնել որևէ գործողություն, որը հակասում է Կոնվենցիայի օրինականության և համաչափության առաջնահերթ պահանջներին:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 1-ին մասի համաձայն՝ Կողմերը ընդունում են, որպես իրենց քաղաքականության նպատակ, որը պետք է ձեռք բերվի բոլոր համապատասխան ազգային և միջազգային միջոցներով, այն պայմանները ձեռք բերելը, որոնք կնպաստեն հետևյալ իրավունքների և սկզբունքների արդյունավետ իրականացմանը՝

1. յուրաքանչյուր ոք վաստակելու հնարավորություն կունենա իր կողմից ազատորեն ընտրված ցանկացած աշխատանքով,
2. բոլոր աշխատողները ունեն աշխատանքի արդար պայմանների իրավունք,
3. բոլոր աշխատողները ունեն անվտանգ և առողջարար աշխատանքային պայմանների իրավունք,



4. բոլոր աշխատողները ունեն արդար վարձատրության իրավունք, որը բավարար կլինի նրանց և նրանց ընտանիքների պատշաճ կենսամակարդակի համար, (...)

12. բոլոր աշխատողները և նրանց ինսամառուները սոցիալական պաշտպանվածության իրավունք ունեն,

26. բոլոր աշխատողները աշխատանքի ժամանակ ունեն արժանապատիվ վերաբերմունքի իրավունք,

30. յուրաքանչյուր ոք աղքատությունից և սոցիալական անարդարությունից պաշտպանվածության իրավունք ունի:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը (այսուհետ նաև՝ ԱՄԿ) «Զբաղվածությունը և արժանապատիվ աշխատանքը խաղաղության և կայունության համար» թիվ 205 առաջարկությամբ³⁹ պետություններին առաջարկել է որդեգրել փուլային բազմակողմանի մոտեցում՝ իրականացնելով համաձայնեցված և համապարփակ ռազմավարություններ՝ տալով հնարավորություն կայունության ամրապնդման և վերականգման համար, ներառյալ՝

- կայունացնելով կենսապահովման միջոցները և եկամուտը սոցիալական պաշտպանության և զբաղվածության միջոցառումների միջոցով,
- խթանելով զբաղվածությունը, արժանապատիվ աշխատանքը և սոցիալ-տնտեսական վերաինտեգրումը վերականգնելը,
- խթանելով կայուն զբաղվածությունը և արժանապատիվ աշխատանքը, սոցիալական պաշտպանությունը և սոցիալական ինտեգրումը, կայուն զարգացումը, ձեռնարկությունների ստեղծումը, մասնավորապես՝ փոքր և միջին ձեռնարկությունների, ոչ ֆորմալ տնտեսությունից ֆորմալ տնտեսության անցումը, էկոլոգիապես կայուն տնտեսության անցումը, պետական ծառայությունների հասանելիությունը,

³⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503



- գնահատելով զբաղվածության նկատմամբ ազգային վերականգնման ծրագրերի ազդեցությունը,

- գործատուներին տրամադրելով ցուցումներ և աջակցություն այն բանի համար, որ նրանք կարողանան ձեռնարկել արդյունավետ միջոցներ՝ բացահայտելու, կանխելու, մեղմելու և գնահատելու մարդու և աշխատանքային իրավունքների նկատմամբ բացասական ազդեցության ռիսկերը իրենց գործողություններում կամ ծառայությունների կամ գործողությունների մեջ, որոնց հետ նրանք կարող են անմիջականորեն կապված լինել,

- խթանելով սոցիալական երկխոսության և կոլեկտիվ բանակցությունների,

- ստեղծելով կամ վերականգնելով աշխատանքի շուկայի ինստիտուտներ, ներառյալ զբաղվածության ծառայություններ, կայունացման և վերականգնման համար,

- զարգացնելով կառավարության, ներառյալ՝ տարածաշրջանային և տեղական իշխանությունների, ինչպես նաև գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների կարողությունները և

- անհրաժեշտության դեպքում ձեռնարկել միջոցներ այն անձանց սոցիալ-տնտեսական վերաինտեգրման համար, ովքեր տուժել են ճգնաժամի արդյունքում, ներառյալ՝ մասնագիտական պատրաստման ծրագրերի շրջանակներում, որոնք ուղղված էին բարելավելու նրանց աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունները:

Միևնույն ժամանակ պետությունները հնարավորինս արագ պետք է՝

- ապահովեն երաշխավորված հիմնական եկամուտ, մասնավորապես՝ այն անձանց համար, որոնք աշխատանքը կամ ապրուստի միջոցը կորցրել են ճգնաժամի պատճառով,

- զարգացնել, վերականգնել և բարելավել սոցիալական ապահովության համապարփակ սխեմաները և սոցիալական պաշտպանության այլ մեխանիզմները՝ հաշվի առնելով ազգային օրենսդրությունը և միջազգային համաձայնագրերը, և



- ապահովել առողջության պահպանման և այլ հիմնական սոցիալական ծառայությունների մատչելիությունը հատկապես այն խմբերի և անհատների համար, ովքեր առանձնապես խոցելի են դարձել ճգնաժամի արդյունքում:

2020 թվականի մարտի 11-ին Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության կողմից նոր համավարակ հայտարարելուն անմիջապես հաջորդեց տարբեր միջազգային կազմակերպությունների կողմից ստեղծված իրավիճակին գնահատական տալը և դրան համարժեք լուծումներ տալու մասին առաջարկություններով հանդես գալը: Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպությունը (OECD) հանդես եկավ հայտարարությամբ այն մասին, որ համաճարակը, անկասկած, կունենա խորը ազդեցություն համաշխարհային աշխատաշուկայի վրա⁴⁰:

Իր հերթին ԱՄԿ-ն, անդրադառնալով համավարակի տարածմամբ պայմանավորված աշխատաշուկայում ի հայտ եկած խնդիրներին, առանձնացրել է այն հիմնական չափանիշները, որոնք կիրառելի են այս տեսակի հատուկ դեպքերում աշխատաշուկայում ի հայտ եկած աշխատանքային իրավունքների խնդիրների լուծման համար.

- կառավարությունները պետք է ձեռնարկեն միջոցներ՝ ընդլայնելու գործազրկության նպաստներն այն աշխատողների համար, ովքեր կորցրել են վաստակը՝ մասնակի գործազրկության, հատկապես՝ աշխատանքի ժամանակավոր դադարեցման, աշխատաժամանակի ժամանակավոր կրճատման և աշխատավարձի վճարման դադարեցման կամ կրճատման պայմաններում⁴¹:

- աշխատողները, ովքեր վարակվել են COVID-19-ով, պետք է ունենան հիվանդության վճարովի արձակուրդների կամ հիվանդության նպաստների իրավունք, եթե նրանք համարվում են անաշխատունակ:

⁴⁰ OECD Economic Outlook, Interim Report March 2020

[OECD Economic Outlook, Interim Report March 2020 | READ online \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-outlook-interim-report-march-2020)

⁴¹ ILO Standards and COVID-19 (coronavirus), p. 11:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739937.pdf



• աշխատողները, ովքեր բացակայում են աշխատանքից բուժական կամ կանխարգելիչ բնույթի բժշկական օգնություն ստանալու նպատակով, և որոնց աշխատավարձը չի վճարվում, պետք է ստանան դրամական օժանդակություն⁴²:

Համավարակի հետևանքով ի հայտ եկած իրավիճակում աշխատանքային իրավունքների ապահովման և այդ իրավունքների խախտումները կանխարգելելու հարցերում պետության համար ուղենիշային կարող էր (է) լինել նաև միջազգային փորձը՝ տարբեր պետություններում համավարակի հետևանքով ստեղծված արտակարգ իրավիճակում աշխատող անձանց խնդիրների լուծման ուղղությամբ ձեռնարկված միջոցառումները.

1) Statutory Sick Pay (SSP). Պարբերաբար վճարվող գումար Մեծ Բրիտանիայում, որը տրամադրվել է այն անձանց, ովքեր բացակայել են աշխատանքից՝ պայմանավորված ինքնամեկուսացմամբ, վարակակիր լինելով⁴³:

2) Réduction de l'horaire de travail (RHT). Ծրագիր Գերմանիայում, որով փոխհատուցվել է համավարակով պայմանավորված այն աշխատողների աշխատավարձը, որոնց աշխատանքի ծավալը և պատվերները նվազել են այդ ընթացքում⁴⁴:

3) L'attestation de salaire. Փաստաթուղթը տրամադրվել է գործատուի կողմից աշխատողին՝ արձակուրդի մեջ գտնվելու կամ աշխատանքից հեռացնելուց հետո, որի միջոցով աշխատողը կարող էր ստանալ սոցիալական և (կամ) առողջապահական նպաստ⁴⁵, Ֆրանսիա:

⁴² ILO Standards and COVID-19 (coronavirus), p. 19

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739937.pdf

⁴³ [Statutory Sick Pay \(SSP\): employer guide: Overview - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/guidance/statutory-sick-pay-employer-guide)

⁴⁴ <https://www.ge.ch/reduction-horaire-travail-rht>

⁴⁵ https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1200555-attestation-de-salaire-bien-la-remplir/?fbclid=IwAR2UVPZLxgNdDVsjFzIQdF_T6jwj2QbIAEooYi-wRmrhXyyYAgOiu1dfvs4



4) Պետական նպաստներ Սլովենիայում՝ պայմանավորված համավարակով առաջացած խոչընդոտների և աշխատանքային հարաբերությունների պատճառահետևանքային կապով⁴⁶:

5) ԱՄՆ-ում որոշ գործատուներ պետք է տեղեկացնեն աշխատակիցներին իրենց վճարովի արձակուրդի մասին, «Ընտանիքների համար կորոնավիրուսային հիվանդությունների արձագանքման մասին» օրենքին, ինչպես նաև պետական և տեղական օրենքներին, որոնք երկարացնում են վճարովի արձակուրդը հիվանդության հիմքով: Գործատուները չեն կարող աշխատողներին աշխատանքից վտարել արձակուրդ վերցնելու համար⁴⁷:

6) Ֆրանսիայում պետության կողմից ստեղծված նոր համակարգը ընկերություններին հնարավորություն է ընձեռել հետաձգելու հարկային և սոցիալական վճարները, վարկային պարտավորությունները: Նախատեսվել է, որ առավել փոքր ընկերությունները, որոնք բախվել են դժվարությունների, հարկային և սոցիալական վճարումներ չեն իրականացնի, կկասեցվեն կոմունալ վճարները, իսկ աշխատողների համար լայնորեն կընդարձակվեն մասնակի գործազրկության նպաստները⁴⁸: Այն աշխատակիցների դեպքում, որոնք աշխատում են հեռավար եղանակով, գործատուն պետք է ապահովի անհրաժեշտ սարքավորումներով, իսկ որոշ աշխատակիցներ կարանտինային իրավիճակի հետևանքով աշխատելու հնարավորություն չունենալու դեպքում Ֆրանսիայի սոցիալական ապահովության վարչությունից ստանալ սոցիալական ապահովության նպաստ՝ առաջին իսկ օրվանից, երբ կոադարեն աշխատել՝ առանց նվազագույն ստաժի պահանջի⁴⁹:

⁴⁶ https://www.karanovicpartners.com/news/slovenia-employment-situation-covid-19/?fbclid=IwAR2cmtLUf8vrSrQtdGnFonjSqMIHfT-X9asAY6JSt_hYbjMtF4XUs0eerI

⁴⁷ <https://prwb.am/wp-content/uploads/2020/06/%D5%8F%D5%A5%D5%B2%D5%A5%D5%AF%D5%A1%D5%B6%D6%84...pdf>

⁴⁸ <https://www.fip.am/10821>

⁴⁹ <https://prwb.am/wp-content/uploads/2020/06/%D5%8F%D5%A5%D5%B2%D5%A5%D5%AF%D5%A1%D5%B6%D6%84...pdf>



7) Գերմանիայում, եթե պետությունը հայտարարել է կարանտինային իրավիճակ, գործատուն, որպես կանոն, պետք է շարունակի աշխատողի վարձատրությունը⁵⁰:

8) Նոր Զելանդիայում կառավարությունը մշակել է աշխատավարձի սուբսիդավորման սխեմա, որով պետությունը միաժամանակ աջակցել է գործատուներին և աշխատողներին, ովքեր կրել են բացասական հետևանքներ համավարակի հետևանքով, որպեսզի գործատուները կարողանան շարունակել վճարել իրենց աշխատողներին, իսկ աշխատողները շարունակեն ստանալ աշխատավարձ: Աշխատավարձի սուբսիդավորման սխեման հասանելի է եղել բոլոր այն գործատուներին (ներառյալ ինքնագրադավաճներ, կապալառուներ, անհատ առևտրականներ), ովքեր նախորդ տարվա նույն ամսվա դրությամբ ունեցել են եկամուտի նվազագույնը 30% անկում, որը կապված է եղել համավարակի տարածման հետ: Միանվագ դրամական աջակցությունը պետության կողմից տրամադրվել է գործատուներին, որոնք էլ աշխատավարձի վճարման ժամանակահատվածում աշխատողին վճարել են նախատեսված աջակցության գումարները⁵¹:

9) Նիդերլանդներում ստեղծվել է պետական հատուկ հիմնադրամ, որը ֆինանսապես աջակցել է գործատուներին, որպեսզի վերջիններս կարողանան կորոնավիրուսի համավարակի ընթացքում վճարել իրենց աշխատողների աշխատավարձերը, ինչպես նաև ընդլայնվել են գործազրկության նպաստները⁵²:

10) Իսպանիայում արտակարգ դրություն սահմանելու ժամանակ համավարակի հետ կապված օբյեկտիվ հիմնավորումներով աշխատանքից ազատումները (այսինքն՝ տնտեսական, տեխնիկական, կազմակերպչական, արտադրողական կամ ֆորս մաժորային) համարվել են անհիմն: Ընկերությունները կարող են միայն դադարեցնել աշխատանքային պայմանագիրը միայն վտարման

⁵⁰ <https://prwb.am/wp-content/uploads/2020/06/%D5%8F%D5%A5%D5%B2%D5%A5%D5%AF%D5%A1%D5%B6%D6%84...pdf>

⁵¹ <https://www.employment.govt.nz/leave-and-holidays/other-types-of-leave/coronavirus-workplace/wage-subsidy/>

⁵² <https://business.gov.nl/subsidy/corona-crisis-temporary-emergency-measure-now/>

հիմքով, ոչ թե կապված COVID-19-ի հետ, կամ էլ կարգապահական պատճառներով կամ էլ «առանց պատճառի վտարման համար» մեծ վճարումներ կատարելով⁵³:

Ինչպես ցույց է տալիս միջազգային փորձը, համավարակի հետևանքով առաջացած բացասական հետևանքները կանխելու համար պետությունները ձեռնարկում են համարժեք տարբեր միջոցառումներ՝ գործատուներին և աշխատողներին տրամադրելով միանվագ դրամական աջակցություն, ընդլայնելով և դյուրացնելով գործազրկության նպաստների պահանջները և չափանիշները, բարձրացնելով աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ իրազեկվածությունը, հետաձգելով գործատուների կողմից հարկերի և սոցիալական վճարների վճարումը և նմանատիպ բնույթի այլ միջոցառումներ: Հաշվի առնելով մի կողմից միջազգային փորձն ու իրավակարգավորումները, ՀՀ-ի կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորությունները, մյուս կողմից՝ համավարակի պայմաններում աշխատող անձանց աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ արձանագրված խախտումները և ստեղծված իրավիճակում աշխատանքային իրավահարաբերություններում առաջացած խնդիրները լուծելու անհրաժեշտությունը, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն ապահովելու նպատակով պետության կողմից ձեռնարկված միջոցառումների անարդյունավետությունը, արձանագրում ենք, որ COVID-19 համավարակի պայմաններում աշխատանքային իրավունքների խախտումները և աշխատանքային իրավունքներին առնչվող խնդիրների դրսևորումները, որոնց մի մասը կրում է շարունակական բնույթ, վկայում են այն մասին, որ համավարակի հետևանքով ստեղծված իրավիճակում ի հայտ եկած խնդիրները լուծելու նպատակով պետության կողմից ձեռնարկված միջոցառումները չեն եղել համարժեք և չեն ապահովել աշխատող անձանց իրավունքների պաշտպանության գործուն մեխանիզմներ և իրավունքների իրացման արդյունավետ միջոցներ: Շատ դեպքերում անձանց աշխատանքային իրավունքները ոչ իրավաչափ ձևով սահմանափակվել են պետության անհամաչափ գործողություններով՝ վերջինիս կողմից ընդունված իրավական որոշ ակտերում սահմանված դրույթներով: Մինչդեռ, արտակարգ իրավիճակներում աշխատանքային իրավունքների ապահովումը պետության

⁵³<https://prwb.am/wp-content/uploads/2020/06/%D5%8F%D5%A5%D5%B2%D5%A5%D5%AF%D5%A1%D5%B6%D6%84...pdf>



պարտավորությունն է, և պետությունը պետք է գործադրի բոլոր անհրաժեշտ ջանքերը՝ աշխատանքային իրավունքների իրացման, դրանց առնչությամբ առաջացած խնդիրների լուծման և աշխատող անձանց աշխատանքային իրավունքներին համակարգված աջակցություն ցուցաբերելու հարցերում, չնայած այն հանգամանքին, որ COVID-19 համավարակի հետևանքով առաջացած արտակարգ խնդիրներից բնակչությանը պաշտպանելիս պետությունը բախվում է ահռելի մարտահրավերների և հնարավորություն չի ստեղծվում հասարակության բնականոն գործունեությունն ամբողջությամբ և լիարժեք պահպանելու՝ հաշվի առնելով հատկապես համավարակի դեմ պայքարի համար պահանջվող հիմնական պաշտպանիչ միջոցառումները⁵⁴: Նույնիսկ արտակարգ իրավիճակի ժամանակ օրենքի գերակայությունը պետք է ունենա գերակա նշանակություն⁵⁵: Օրենքի գերակայության հիմնարար սկզբունքն այն է, որ պետության գործողությունները պետք է լինեն օրենքին համապատասխան⁵⁶: Այս համատեքստում «օրենքը» ներառում է ոչ միայն խորհրդարանի ակտերը, այլ նաև, օրինակ՝ գործադիրի արտակարգ իրավիճակի վերաբերյալ հրամանները՝ պայմանով, որ դրանք ունեն սահմանադրական հիմք, սակայն ցանկացած նոր օրենսդրություն պետք է համապատասխանի սահմանադրությանն ու միջազգային չափանիշներին⁵⁷:

4. Առաջարկություններ.

Ամփոփելով սույն զեկույցի շրջանակներում աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ բացահայտված խնդիրները, առաջնորդվելով ՀՀ-ի կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորություններով, առաջարկում ենք՝

⁵⁴ <https://rm.coe.int/sg-inf-2020-11-respecting-human-rights-covid-19-07-042020-arm/16809e3811>

⁵⁵ Վենետիկի հանձնաժողով, Արտակարգ իրավիճակներում մարդու իրավունքների պաշտպանության մասին եզրակացություն, CDL-AD(2006)015:

⁵⁶ Վենետիկի հանձնաժողովի Օրենքի գերակայության ստուգացանկը (CDL-AD(2016)007):

⁵⁷ <https://rm.coe.int/sg-inf-2020-11-respecting-human-rights-covid-19-07-042020-arm/16809e3811>

4.1 Արտակարգ իրավիճակներում մարդու իրավունքների, այդ թվում՝ աշխատանքային իրավունքների սահմանափակումներ նախատեսող իրավական ակտերը համապատասխանեցնել օրենքի գերակայության հիմնարար սկզբունքին:

4.2 Հաշվի առնելով համավարակի հետևանքով առաջացած արտակարգ իրավիճակը՝ համապատասխան իրավահարաբերությունները կարգավորող աշխատանքային օրենսդրության դրույթները հստակեցնել և դրանք համապատասխանեցնել իրավիճակով պայմանավորված պահանջներին և միջազգային կարգավորումներին, նվազեցնել օրենսդրական անհամապատասխանությունները, որոնք կարող են հանգեցնել անձի աշխատանքային իրավունքների խախտմանը, այդ թվում՝

4.2.1 վերանայել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածով սահմանված կարգավորումը և անհաղթահարելի ուժով պայմանավորված պարապուրդի դեպքերում պարապուրդի համար աշխատողին վճարելու պարտականությունը դնել գործատուի վրա,

4.2.2 լրացնել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 106.1 հոդվածը և սահմանել, որ աշխատանքը հեռավար եղանակով իրականացվելու դեպքում աշխատողին անհրաժեշտ սարքավորումները, նյութերը և գործիքները տրամադրում է գործատուն,

4.2.3 լրացնել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 180-րդ հոդվածը և սահմանել, որ այն դեպքերում, երբ ՀՀ-ում արտակարգ դրություն հայտարարված լինելու հիմքով պայմանավորված կրճատվում է շաբաթական աշխատաժամանակը, ապա աշխատողը պետք է վարձատրվի փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան, սակայն ոչ պակաս, քան օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձը:

4.3 Բացառել համանման իրավիճակում գտնվող անձանց, խմբերին (ՀՀ պետական և համայնքային բյուջեներից ֆինանսավորվող կազմակերպությունների աշխատակիցներ և մասնավոր հատվածում աշխատող անձինք) սոցիալական տարբերակված աջակցության տրամադրումը, բացառել խտրական մոտեցումը, և

ապահովել, որ իրավունքներից և արտոնություններից օգտվեն բոլորը և դրանք հասանելի լինեն բոլորին՝ անկախ զբաղվածության ոլորտից ու բնույթից:

4.4 Մշակել իրավական մեխանիզմներ՝ չգրանցված աշխատողներին հայտնաբերելու, գործատուների կողմից աշխատողների գրանցման և աշխատանքային պայմանագրերի կնքման գործընթացը վերահսկելու, չգրանցված աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության նպատակով:

4.5 Մշակել չափորոշիչներ, որոնք հնարավորություն կընձեռեն հայտնաբերելու և աջակցելու այն չգրանցված աշխատողներին, ովքեր արտակարգ իրավիճակների հետևանքով հայտնվում են խոցելի վիճակում՝ կապված սոցիալական, ֆինանսական և այլ բնույթի խնդիրների հետ և ապահովել պետական աջակցության ծրագրերում նրանց ներառումը:

4.6 Արտակարգ իրավիճակներում գործազուրկ անձանց տրամադրել գործազրկության նպաստ՝ որպես աշխատանք չունեցող անձանց՝ աղքատությունից և սոցիալական անարդարությունից պաշտպանվածության երաշխիք:

4.7 Մշտապես և պարբերաբար ապահովել աշխատանքային իրավունքների և դրանց պաշտպանության վերաբերյալ հանրային իրազեկման մակարդակի բարձրացումը:

