

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ԵՊՀ ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՖԱԿՈՒԼՏԵՏԻ
ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ
ԳԻՏԱԺՈՂՈՎԻ ՆՅՈՒԹԵՐԻ
ԺՈՂՈՎԱԾՈՒ

ՆՎԻՐՎՈՒՄ Է ՀՀ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ
ԸՆԴՈՒՆԵԼՈՒ 20-ԱՄՅԱԿԻՆ

Երևան
ԵՊՀ հրատարակչություն
2016

ՀՏԴ 340:06
ԳՄՊ 67.4
Ե 813

**Հրատարակության և երաշխավորել
ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի խորհուրդը**

Գլխավոր խմբագիր՝

**իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր,
ՀՀ ԳԱԱ ակադեմիկոս Գ.Ս. Ղազինյան**

Գլխավոր խմբագրի տեղակալներ՝

**իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր Ա.Մ. Հայկյանց
իրավ. գիտ. թեկնածու, դոցենտ Կ.Ա. Գևորգյան**

Խմբագրակազմ՝

**իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր Ա.Հ. Գաբուզյան
իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր Ս.Ա. Դիլբանդյան
իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր Ա.Գ. Վաղարշյան
իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր Գ.Բ. Դանիելյան
իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր Վ.Վ. Ստեփանյան
իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր Վ.Դ. Ավետիսյան
իրավ. գիտ. թեկնածու, դոցենտ Ս.Գ. Մեղրյան**

Ե 540 ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի պրոֆեսորադասախոսական կազմի գիտաժողովի նյութերի ժողովածու/ ԵՊՀ; Գլխ. խմբ.՝ Գ.Ս. Ղազինյան.– Եր.: ԵՊՀ, 2016, – 416 էջ:

Ժողովածուն ամփոփում է ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետում 2015թ. դեկտեմբերի 8-ին տեղի ունեցած գիտաժողովի նյութերը՝ նվիրված ՀՀ սահմանադրությունը ընդունելու 20-ամյակին:

Այն ընդգրկում է իրավունքի գրեթե բոլոր ճյուղերի վերաբերյալ գիտական աշխատանքներ, որոնք աչքի են ընկնում բարձրացված հարցերի արդիանակությամբ, տեսական խոր վերլուծություններով և գործնական նշանակությամբ: Ժողովածուի մեջ տեղ են գտել ինչպես ճանաչված գիտնականների, այնպես էլ երիտասարդ դասախոսների ու ասպիրանտների աշխատանքները: Կարող է օգտակար լինել իրավաբան տեսաբաններին, իրավաստեղծ և իրավակիրառ մարմինների ներկայացուցիչներին, իրավունքի տարբեր հարցերով հետաքրքրվողներին:

ՀՏԴ 340:06
ԳՄՊ 67.4

ISBN 978-5-8084-2083-0

© ԵՊՀ հրատ., 2016
© Հեղ. խումբ, 2016

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԱՐԹՈՒՐ ՎԱՂԱՐՇՅԱՆ

ԱՐԴԻ ԱՇԽԱՐՀԻ ՄԱՆԿԱՎԱՐԺԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԵՐԸ ԵՎ
ԻՐԱՎԱԲԱՆԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱՀԱՐՑԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ..... 6

ՎԻԿՏՈՐԻԱ ՕՉԱՆՅԱՆ

ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՄԱՍՆԱԿՅՈՒԹՅՈՒՆԸ
ՈՐՊԵՍ ԺՈՂՈՎՐԴԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱՍՅՈՒՆ 18

TARON SIMONYAN

LEGAL DYNAMICS IN SOCIAL SYSTEMS OUT OF EQUILIBRIUM: THE
PROBLEM OF RANDOM INTERVENTIONS..... 33

ՀԱՅՎ ՄԱՐՏԻՐՈՍՅԱՆ

ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱՐԾԻՔԻ ԴԵՐԱԿԱՏԱՐՈՒՄՆ ԻՐԱՎԱՍՏԵՂԾ
ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ..... 43

ԱՐԹՈՒՐ ՎԱՂԱՐՇՅԱՆ, ՆԱՐԻՆԵ ԴԱՎԹՅԱՆ

ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐԻ ԱՆՓՈՓՈՒԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՄԿՋԲՈՒՆՔԻ
ՁԵՎԱՎՈՐՈՒՄԸ ԵՎ ԱՐԴԻ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ
ԻՐԱՎԱԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ (ՊԱՏՄԱՀԱՄԵՄԱՏԱԿԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ
ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ)..... 53

ԳԵՎՈՐԳ ԴԱՆԻԵԼՅԱՆ

ԵԱՏՄ-Ի ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐԻ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱՐԺԵՔԸ
ՆԵՐՊԵՏԱԿԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ 68

ԱՆԱՀԻՏ ՄԱՆԱՅԱՆ

ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱՅՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄԸ
ՈՐՊԵՍ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՄՐԱՊՆԴՄԱՆ ԵՐԱՇԽԻՔ 89

ՎԱՐԴԱՆ ԱՅՎԱԶՅԱՆ

ՀԱՄԱԿԱՐԳԱՅԻՆ ՀԱԿԱՄԱՐՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ
ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ 110

ՍԱՄՎԵԼ ՍՈՒՐԱԴՅԱՆ

ԹՈՒՅԼՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԼԻՑԵՆԶԱՎՈՐՈՒՄԸ, ՈՐՊԵՍ
ՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ ՎՐԱ ՆԵՐԳՈՐԾՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԵՎՈՐ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ
ՄԵԹՈԴՆԵՐ 124

ԱՐՄԵՆ ՀԱՅԿՑԱՆՑ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՄԲ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԳՈՐԾԵՐՈՎ
ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԸՆԴԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ՈՐՈՇ ՀԱՐՑԵՐ 135

ԳՐԻԳՈՐ ԲԵՔՄԵԶՅԱՆ

ՎՆԱՍ ՊԱՏՃԱՌՈՂԻ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԴԵԼԻԿՏԱՅԻՆ
ՊԱՐՏԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ 148

ՎԱՀԵ ՀՈՎՀԱՆՆԻՍՅԱՆ

ՎԵՐՔԱՆՆԻՉ ԴԱՏԱՐԱՆԻ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԻՐԱՎԱԿԱՆ
ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿԻ ՀՍԱԿԵՑՈՒՄԸ ԵՎ ՎԵՐԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍԱԿԻ
ՕԲՅԵԿՏԱՅԻՆ ՍԱՀՄԱՆՆԵՐԻ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ .. 167

ՎԱՀԱԳՆ ԳՐԻԳՈՐՅԱՆ

ՎԵՐԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳՈՎ ԲՈՂՈՔԱՐԿՎԱԾ ՄԻՋԱՆԿՅԱԼ
ԴԱՏԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ ՎԵՐԱՅՄԱՆ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ 186

ԳԵՎՈՐԳ ՊԵՏՐՈՍՅԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ՊԱՅՄԱՆԻ ԽԱԽՏՈՒՄՈՎ
ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՄԱՄԲ ՊԱՏՃԱՌՎԱԾ ՎՆԱՍԻ ՀԱՏՈՒՑՄԱՆ
ԽՆԴԻՐ ԾՈՒՐՁ 202

ՕԼԻՄՊԻԱ ԳԵՂԱՍՅԱՆ

ԷԿՈԼՈԳԻԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԸ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ
ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ ՎՃԻՌՆԵՐՈՒՄ 213

ՎԱՐԴՈՒՇ ԵՍԱՅԱՆ

ՄՐՑԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔԻ ՀԱՄԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԷՈՒԹՅՈՒՆԸ
ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ 233

ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ԽԱՉԻԿՅԱՆ

ՀՀ ՔՐԵԱԿԱՏԱՐՈՂԱԿԱՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ
ՄԻՏՈՒՄՆԵՐԸ 245

ԱՆՆԱ ՄԱՐԳԱՐՅԱՆ

ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՔՐԵԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ ԿԱՆՈՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆ
ԴՐՈՒՅԹՆԵՐԻ ԱՐՏԱՑՈԼՈՒՄԸ ՀՀ ՔՐԵԱԿԱՆ
ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ 267

ՍԵՐԳԵՅ ԱՌԱՔԵԼՅԱՆ

ՊԱՏԺԻ ՀԱՄԱԿԱՐԳՆ ԸՍՏ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՔՐԵԱԿԱՆ ՆՈՐ ՕՐԵՆՍՊՐՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ 282

ԱՐԹՈՒՐ ՂԱԶԻՆՅԱՆ

ՎԵՐՊԵՏԱԿԱՆ ԻՆՏԵԳՐԱՑԻՈՆ ՄԻԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻՆ
ԱՆԴԱՄԱԿՑԵԼՈՒ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱ-ԻՐԱՎԱԿԱՆ
ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ 295

КНАРИК ВАРДАНЯН

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАЩИТЫ
БЕЖЕНЦЕВ И УБЕЖИЩА В ЗАКОНОДАТЕЛЬНОМ РА 309

ԴԱՎԻԹ ՄԵԼՔՈՆՅԱՆ

ԴԱՏԱԿԱՆ ՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՅՔՈՒՄ ՄԵՂԱԴՐԱՆՔԸ
ՓՈՓՈԽԵԼՈՒ ԿԱՐԳՆ ԸՍՏ ՀՀ ՎՃՈՒԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆԻ
ՆԱԽԱԴԵՊԱՑԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ 330

ԱՐՄԵՆ ՀՈՎՀԱՆՆԻՍՅԱՆ

ՀՀ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ ՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐԻ՝ ՈՐՊԵՍ ՆՈՐ
ՀԱՆԳԱՄԱՆՔՈՎ ԲԱՑԱՌԻԿ ՎԵՐԱՆԱՅՄԱՆ ՀԻՄՔԻ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ
ԲՆՈՒԹՍԱԳԻՐԸ ՔՐԵԱԿԱՆ ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ 338

ՍԵՐԳԵՅ ՄԱՐԱԲՅԱՆ

ԱՆՁԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԵՎ ՕՐԻՆԱԿԱՆ ՇԱՀԵՐԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՈՐՈՇ
ՀԱՐՑԵՐ ԲՆԱԿԱՐԱՆՈՒՄ ԽՈՒՁԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՏԱՐԵԼԻՄ 338

ԱՐԹՈՒՐ ՉԱԽՈՅԱՆ, ԱՐՄԵՆ ՄԱՐՏԻՐՈՍՅԱՆ

ՃԱՆԱԶՄԱՆ ՆԵՐԿԱՅԱՑՆԵԼՈՒ ԴԱՏԱՎԱՐԱԿԱՆ ԵՎ ՏԱԿՏԻԿԱԿԱՆ
ՈՐՈՇ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐ..... 399

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ՊԱՅՄԱՆԻ ԽԱԽՏՈՒՄՈՎ
ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՄԱՄԲ ՊԱՏՃԱՌՎԱԾ ՎՆԱՄԻ
ՀԱՏՈՒՑՄԱՆ ԽՆԴՐԻ ՇՈՒՐՁ

Գևորգ Պետրոսյան

*ԵՊՀ քաղաքացիական դատավարության
ամբիոնի դոցենտ, իրավ. գիտ. թեկնածու*

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք: Այս իրավունքը ներառում է երեք հիմնական բաղադրիչ, մասնավորապես՝

ա) աշխատելու (զբաղվելու) և չաշխատելու (չզբաղվելու), ներառյալ՝ այս կամ այն գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու և չկնքելու ազատությունը, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի,

բ) մասնագիտություն, զբաղմունքի տեսակ և գործունեության վայր ընտրելու ազատությունը,

գ) աշխատուժն իր հայեցողությամբ տնօրինելու ազատությունը, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի¹:

Աշխատանքի ազատության սկզբունքը վերաբերում է ինչպես աշխատանքային հարաբերությունների ծագման, այնպես էլ դրանց փոփոխման ու դադարեցման հարցերին՝ այն բացառություններով, որոնք սահմանված են ՀՀ օրենսդրությամբ:

ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետությունում արգելվում է հարկադիր աշխատանքը: Ոչ ոք պարտադրված չէ իր կամքին հակառակ ներգրավվել աշխատանքի, բացառությամբ Սահմանադրությամբ նախատեսված

¹ Սահմանադրության տե՛ս ՊետրոսյանԳ.Վ., Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային իրավունք: Ընդհանուր մաս (Նոր խմբագրությամբ): Երևանի պետ. համալս. - Եր.: ԵՊՀ հրատ., 2015, էջ 366:

դեպքերի: Աշխատողներն ազատ են ստանձնած պարտավորությունների կատարումից իրենց նախաձեռնությամբ ազատվելու, այսինքն՝ ինչպես անորոշ, այնպես էլ ժամկետային աշխատանքային պամանագիրը լուծելու հարցում:

Աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա ծագող հասարակական հարաբերություններում կիրառելի են նաև քաղաքացիական օրենսդրության սկզբունքները՝ այն առանձնահատկություններով, որոնք սահմանվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ: Աշխատանքային հարաբերություններում կիրառվող միջճյուղային սկզբունքներից է պայմանագրի ազատության սկզբունքը, որը ներառում է նաև պայմանագրի պայմաններ որոշելու՝ կողմերի ազատությունը (ՀՀ Քաղ.օր. 437-րդ հոդվ.): Պահպանելով աշխատանքային պայմանագրի¹ օրենքով սահմանված բոլոր էական պայմանները (ՀՀ Աշխ. օր. 84-րդ հոդվ.), կողմերն իրավունք ունեն նախատեսել իրենց աշխատանքային փոխհարաբերությունները կարգավորող նաև այլ պայմաններ: Ընդ որում, օրենքով չնախատեսված լրացուցիչ պայմանները կարող են սահմանվել ինչպես աշխատանքային պայմանագիրը կնքելիս (աշխատողին աշխատանքի ընդունելիս), այնպես էլ արդեն իսկ կնքված և կատարվող աշխատանքային պայմանագրի գործողության ընթացքում՝ դրանում համապատասխան լրացումներ կատարելով:

Օրենքով պարտադիր չհամարվող, սակայն իրականում բավականին տարածված աշխատանքային պայմաններից մեկը գործատուի միջոցների հաշվին որակավորումը բարձրացրած (նոր մասնագիտություն, մասնագիտացում ստացած կամ վերամասնագիտացում անցած) աշխատողի՝ տվյալ գործատուի մոտ աշխատանքը որոշակի ժամկետով (այսուհետ՝ պարտադիր ժամկետ) շարունակելու պարտականության մասին պայման է, որը նույնպես կնքվում է

¹ Նույնը վերաբերում է նաև աշխատանքի ընդունելու մասին անհատական իրավական ակտին, որը նույնպես աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման հիմք է:

պայմանագրի ազատության սկզբունքի շրջանակներում: Առաջին հայացքից սովորական թվացող այս պայմանի կատարման ապահովումն ու չկատարման իրավական հետևանքների կարգավորումը երբեմն որոշակի բարդություններ է հարուցում այն դեպքում, երբ աշխատողները հանդես են գալիս աշխատանքային պայմանագիրը պարտադիր ժամկետի ընթացքում լուծելու, այսինքն՝ մինչև պարտադիր ժամկետի ավարտը աշխատանքը դադարեցնելու նախաձեռնությամբ, իսկ նրանց միջև կնքված համաձայնությունը չի մանրամասնում գործատուի խախտված իրավունքների վերականգնման հետ կապված հարցերը:

ՀՀ գործող աշխատանքային օրենսդրությունն աշխատողի կամքին հակառակ նրան փաստացի աշխատանքի ներգրավելու որևէ իրավաչափ եղանակ կամ միջոց չի նախատեսում: Ի վերջո, ինչպես նշեցինք, մարդու կամքին հակառակ, նրան աշխատանքի ներգրավելը հակասում է հարկադիր աշխատանքի կիրառման անթույլատրելիության մասին սահմանադրորեն և միջազգային իրավական նորմերով ամրագրված արգելքին: Հետևաբար, բացակայում է աշխատողին նրա ստանձնած պարտավորությունները շարունակելուն հարկադրելու իրավաչափ հնարավորությունը: Այդ նպատակին ծառայել չի կարող նաև աշխատանքային պայմանագրում անգամ այնպիսի պայմանի ներառումը, համաձայն որի՝ աշխատողը գրկվում է աշխատանքը վաղաժամկետ դադարեցնելու և այլ գործատուի մոտ աշխատանքի անցնելու իրավունքից: Նման պայմանները, որոնք օրենսդրության համեմատությամբ վատթարացնում են աշխատողների դրությունը, իրավաբանական ուժ չունեն: Հետևաբար, մյուս կողմին՝ գործատուին, մնում է լուծել միայն իր կրած վնասների հատուցումն ապահովելու խնդիրը: Վերջինս բարդություն չի ներկայացնում, եթե աշխատանքային պայմանագրում (կամ լրացուցիչ համաձայնագրում, որը հանդիսանում է պայմանագրի անբաժանելի մասը) կարգավորված է աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը վաղաժամկետ դադարեցնելու կարգն ու պայմանները, ներառյալ՝ նաև վնասները հատուցելու հարցերը: Այլ է ի-

րավիճակը, երբ կողմերը համաձայնության են եկել միայն համապատասխան հանգամանքներում աշխատանքը շարունակելու պարտադիր ժամկետի վերաբերյալ՝ առանց մանրամասնելու պայմանագիրն աշխատողի նախաձեռնությամբ վաղաժամկետ լուծելու պայմանները:

Ընդհանրապես պայմանագրային և մասնավորապես նաև աշխատանքային հարաբերություններում կազապահության պահպանման սկզբունքը նշանակում է, որ արդեն իսկ ծագած պարտավորության պայմաններին ենթարկվելը կողմի իրավական պարտականությունն է, ինչը չկատարելը կամ ոչ պատշաճ կատարելը անցանկալի իրավական հետևանքներ է առաջացնում դրանում մեղավոր անձի նկատմամբ:

Նախևառաջ, կարծում ենք, առաջնային իրավաբանական նշանակություն ունի այն հարցի պարզաբանումը, թե աշխատանքը դադարեցնելու նախաձեռնությունը պե՞տք է կապել աշխատողի մեղքի կամ դադարեցման պատճառի հարգելի լինելու հանգամանքի հետ, թե՞ ոչ: Նկատի ունենք այն, թե պայմանագրի կատարումը շարունակելուց հրաժարվելը, որն արտահյտվում է աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու նախաձեռնությունը դրսևորելով, բոլոր դեպքերում է բավարար վնասի հատուցման խնդիր բարձրացնելու համար, թե՞ միայն այն դեպքերում, երբ աշխատանքի վաղաժամ դադարեցումը կապված է աշխատողի չպատճառաբանված ցանկության կամ պայմանագրի ազատության իրավունքի իրացման հետ՝ առանց մյուս կողմին վնաս պատճառելու հատուկ դիտարկության: Եթե գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու՝ օրենքով (ՀՀ Աշխ. օր. 113-րդ հոդվ.) նախատեսված հիմքերի մեջ դժվար չէ առանձնացնել աշխատողի մեղքի հետ կապված և չկապված պատճառները, ապա նույնը չի կարելի ասել աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու պատճառների մասին: Աշխատողը գրեթե բոլոր դեպքերում կարող է գոնե առերևույթ ներկայացնել այնպիսի պատճառներ, որոնք լրիվ կամ մասամբ կարող են արդարացնել կամ հիմ-

նավորել պայմանագիրը վաղաժամկետ լուծելու իր ցանկությունը: Կարծում ենք՝ գործատուի կրած վնասների հատուցման խնդիրըն աշխատողի վկայակոչած պատճառների բնույթից կախման մեջ դնելու պարագայում գրեթե իսպառ բացառվում է վնասի հատուցում ստանալու իրավաբանական հնարավորությունը: Այս իմաստով, թերևս, առավել նպատակահարմար է թվում վնասի հատուցման խնդիրը բացառապես անհաղթահարելի ուժի առաջացման, այսինքն՝ ստանձնած պարտավորությունը կատարելու օբյեկտիվ անհնարինության փաստի հետ կապելու մոտեցումը: Այս դիրքորոշումը համահունչ է կատարելու անհնարինության հետևանքով պարտավորությունները դադարեցնելու (ՀՀ Քաղ.օր. 432-րդ հոդվ., մաս 1)¹ և անհաղթահարելի ուժի առաջացման հիմքով պատասխանատվությունից ազատելու մասին ՀՀ Քաղաքացիական օրենսգրքի դրույթներին: Այլ կերպ ասած՝ աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը վաղաժամ լուծելու դեպքում գործատուին պատճառված վնասների հատուցման խնդիրը նպատակահարմար է ոչ թե կապել նրա կողմից վկայակոչված պատճառը գործատուի կողմից հարգելի կամ անհարգելի գնահատվելու հետ (որն, ի դեպ, կարող է սուբյեկտիվ լինել), այլ պայմանավորել առաջացած պատճառի կամ, որ նույնն է, պայմանագիրը շարունակելու անհնարինության մեջ աշխատողի մեղքի կամ կամքի գործոնի առկայության հանգամանքով: Այդ դեպքում, փաստորեն, վնասի հատուցման մասին խոսք կարող է լինել բոլոր դեպքերում, բացառությամբ, երբ առկա է աշխատանքը շարունակելու օբյեկտիվ անհնարինություն, որն ապացուցելու պարտականությունը պետք է կրի աշխատողը:

Քննարկվող խնդրի լուծման վերաբերյալ պատկերացումն ամբողջացնելու համար կարևոր է անդրադառնալ մյուս հիմնական

¹ՀՀ քաղ. օր. 432-րդ հոդվածի համաձայն՝ պարտավորությունը դադարում է կատարման անհնարինությամբ, եթե դա առաջացել է այնպիսի հանգամանքից, որի համար կողմերից որևէ մեկը պատասխանատու չէ: Այդ դեպքում պարտատերն իրավունք չունի պարտապանից պահանջել կատարել պարտավորությունը:

հարցադրմանը, թե աշխատողի նյութական¹ պատասխանատվության համար ո՞ր վնասը պետք է հիմք ընդունել՝ միմիայն իրական վնասը, թե նաև բաց թողնված օգուտը: Այստեղ նույնպես կարծիքներն իրարամերժ են: Մասնավորապես, կա կարծիք, համաձայն որի՝ աշխատողի նյութական պատասխանատվության չափը պետք է սահմանափակել միայն գործատուի կրած իրական վնասի սահմաններով, քանի որ իր մեղավորությունից ուղղակիորեն բխում է միայն իրական վնասը, իսկ բաց թողնված օգուտը պայմանավորված է իր հետ չհամաձայնեցված պայմանավորվածություններով (օրինակ՝ գործատուն այլ անձանց հետ կնքել է նախնական կամ հիմնական պայմանագրեր, տվել է երաշխավորություններ և այլն): Մյուս հիմնական տեսակետի համաձայն՝ աշխատողը պետք է պատասխանատու լինի նաև գործատուի բաց թողնված օգուտի համար, քանի որ գործատուն այդ օգուտից զրկվել է աշխատողի կողմից պարտավորությունը կատարելուց միակողմ հաժարվելու հետևանքով: Այս տեսակետը բխեցվում է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի (հոդվ. 241) իրավակարգավորումից, համաձայն որի՝ վնասներն են իրավունքը խախտված անձի այն ծախսերը, որ նա կատարել է կամ պետք է կատարի խախտված իրավունքը վերականգնելու համար՝ նրա գույքի կորուստը կամ վնասվածքը (իրական վնաս), ինչպես նաև չստացված եկամուտները, որոնք այդ անձը կստանար քաղա-

¹ Վերլուծվող հանգամանքներում մենք գործ ունենք աշխատողի նյութական պատասխանատվության հետ, ինչը պետք է տարբերել գույքային (քաղաքացիաիրավական) պատասխանատվությունից (տե՛ս Звягин А.С. Материальная ответственность сторон трудовых отношений: ответственность работника перед работодателем http://edumsko.ru/consultation/pravo/materialnaya_otvetstvennost_storon_trudovyh_otnoshenij_otvetstvennost_rabotnika_pered_rabotodatelem/): Տվյալ պարագայում, սակայն, չի կարևորվում այն, թե խոսքը պատասխանատվության որ տեսակի մասին է, քանի որ երկու դեպքում էլ (թե՛ գույքային և թե՛ նյութական պատասխանատվության) կիրառվում է լիակատար պատասխանատվություն, քանզի վնաս առաջացնող գործողություններն աշխատողը կատարել է կամային, գիտակցված ձևով:

քացիական շրջանառության սովորական պայմաններում, եթե նրա իրավունքը չխախտվեր (բաց թողնված օգուտ):

Որոշակիորեն հիմնավորված համարելով նաև երկրորդ տեսակետը՝ այնուամենայնիվ մենք առավել հիմնավոր ենք համարում առաջին կարծիքը՝ հետևյալ փաստարկներով՝

ա) նախևառաջ, գործատուի կրած իրական վնասը չափելի է, և այն ապացուցելու խնդիրը բարդություններ չի ենթադրում:

բ) աշխատողը, ով համաձայնության է գալիս նախապես հայտնի կոնկրետ ծախսերի վերաբերյալ, հնարավորություն ունի հաշվարկել իր հնարավոր կորուստները իր կողմից պայմանագիրը շարունակելուց միակողմ հրաժարվելու դեպքում, և այդ հաշվարկի հաշվառումով է համաձայնում կնքել համապատասխան պայմանը:

գ) աշխատողը երաշխավորված չէ գործատուի կողմից կեղծ գործարքներ կնքած լինելու վտանգից, ինչը միանգամայն հնարավոր է, քանի որ այդ գործարքների մասին ինքը նախապես ծանուցված չի եղել:

դ) չնայած նման պայմանի առկայությանը՝ գործատուն, մեր կարծիքով, բոլոր դեպքերում պետք է կանխատեսի ցանկացած ելք, այդ թվում նաև՝ օբյեկտիվ պատճառներով աշխատողի կողմից պայմանագիրը կատարելուց միակողմ հրաժարվելու հետևանքով համապատասխան ռիսկերի առաջացման հնարավորությունը և այլ անձանց հանդեպ պարտավորություններ ստանձնելիս հաշվի առնի նաև այդ հանգամանքը: Ի վերջո, գործատուները, որոնց դերում հիմնականում հանդես են գալիս ձեռնարկատիրական գործունեություն իրականացնող իրավաբանական անձինք «ձեռնարկատիրական գործունեություն են իրականացնում ինքնուրույն, իրենց ռիսկով...» (ՀՀ Քաղ.օր. 2-րդ հոդվ.), և այդ ռիսկը հաշվարկելիս պետք է հաշվի առնել բոլոր հնարավոր իրավիճակները, մանավանդ, երբ ստանձնած պարտավորությունների պատշաճ կատարումն ուղղակիորեն պայմանավորված է այլ անձի, տվյալ դեպքում, աշխատողի՝ ապագայում

դրսևորելիք վարքագծով¹: Գուցե և այս հանգամանքի հաշվառումով է, որ առանձին մասնագետներ արդարացի չեն համարում բաց թողնված օգուտի ձևով արտահայտված վնասի հատուցումն աշխատողի վրա դնելու մոտեցումը², ինչն, ի դեպ, ամրագրված է ՌԴ գործող Աշխատանքային օրենսգրքում (հոդվ. 238)³:

Վերը նշվածից բացի, քննարկվող դեպքերում, փաստորեն, գործատուի կնքած գործարքները պոտենցիալ պարտավորություններ են առաջացնում նաև աշխատողի համար: Հետևաբար, իմ կարծիքով, այստեղ առնչվում ենք նաև ՀՀ Քաղաքացիական օրենսգրքի այն դրույթի հետ, համաձայն որի՝ «պարտավորությունը պարտակախություններ չի ստեղծում որպես կողմ չմասնակցող անձանց (երրորդ անձանց) համար» (հոդվ. 346, մաս 3):

Քննարկվող հիմնախնդրի հաջորդ կարևոր հարցադրումը վերաբերում է հատուցվելիք վնասի չափը հաշվարկելու կանոնին, եթե կողմերն այն չեն որոշակիացրել աշխատանքային պայմանագրում կամ լրացուցիչ համաձայնագրում:

Այս խնդիրը լուծելիս, նախևառաջ, պետք է ելնել կողմերի՝ պայմանագիրը կնքելիս ունեցած իրական մտայնությունից: Եթե պայմանագրի (համապատասխան պայմանի) տեքստից ակնհայտ է, որ կողմերը պայմանավորվածության են եկել պայմանագիրը ցանկացած ժամանակ վաղաժամկետ լուծելու դեպքում վնասի լրիվ չափով

¹ Առհասարակ, բաց թողնված օգուտն Աշխատանքային օրենսգրքում որպես վնասի տեսակ ամրագրելը, մեր կարծիքով, բոլոր դեպքերում չէ, որ ճիշտ է: Կարծում ենք՝ դրա սահմանման դեպքերը պետք է հստակ ամրագրել Աշխատանքային օրենսգրքում, մասնավորապես հենց աշխատողի պատասխանատվության մասով, քանի որ նրա նկատմամբ նման պահանջներ ներկայացնելը կարող է էապես վատթարացնել աշխատողի դրությունը: Գոնե կարելի է օրենսդրորեն ամրագրել, որ «աշխատանքային իրավահարաբերություններից բխող պահանջներով աշխատողը նյութական պատասխանատվություն է կրում գործատուին իր պատճառած միայն իրական վնասի չափով, եթե այլ բան նախատեսված չէ կողմերի համաձայնությամբ»:

² Մանրամասն տե՛ս Трудовое право России. Учебник. Отв. ред. Ю.П. Орловский. М., Юрайт, 2014, 578-579 էջերը:

³ Տե՛ս Трудовой кодекс РФ с комментариями // http://kzotrf.ru/head_39.html:

հատուցման շուրջ, այդ դեպքում խնդիրը պարզ է: Նման համաձայնության բացակայության կամ նախատեսված պայմանի բովանդակության շուրջ տարընկալումների դեպքում, եթե պայմանագրի ընդհանուր իմաստից հնարավոր չի լինում պարզել կողմերի իրական մտադրությունը, ապա կարծում ենք՝ ճիշտ կլինի, որ վեճը լուծող մարմինը կիրառի վնասի չափը ըստ ժամանակի հավասար բաշխելու մոտեցումը: Այս մոտեցման տրամաբանությունը բխեցվում է պայմանագրի պայմանից, որում նշվում է ոչ թե աշխատանքի արդյունքի, այլ պայմանագրի գործողության որոշակի ժամանակահատվածի մասին, ինչից ենթադրում է, որ աշխատողը ժամանակի մեջ հավասարաչափ է բաշխում իր աշխատուժը, ներառյալ նաև՝ ձեռք բերած ունակությունները: Այս իմաստով, կարծում ենք, արդարացի չէ, որ աշխատողը լրիվ (նկատի ունենք՝ իր ուսումնառության ուղղությամբ ծախսված ամբողջ գումարի, այսինքն՝ իրական ամբողջ վնասի չափով) նյութական պատասխանատվություն կրի պայմանագիրը և՛ օրինակ՝ դրա գործողության 4-րդ մասում դադարեցնելու, և՛ ասենք՝ 2 տարի 9 ամիս անց դադարեցնելու դեպքում, երբ ինքն արդեն զգալի ներդրում է ունեցել գործատուի ակնկալիքների ապահովման մեջ: Նման դիրքորոշումը բխում է իրավական ներգործության՝ լայն իմաստով, այդ թվում նաև՝ իրավունքի պաշտպանության համաչափության սկզբունքից¹: Իբրև ասվածի հիմնավորում կարող է ծառայել նաև ՀՀ Աշխ. օր. 6-րդ հոդվածը, որի 2-րդ մասն ամրագրում է փոխադարձ համաձայնությամբ աշխատանքային պայմաններ սահմանելիս արդարացիության, ողջամտության և ազնվության սկզբունքները պահպանելու՝ կողմերի պարտականությունը:

¹ ՀՀ Սահմանադրական դատարանն իր մի շարք որոշումներում (օրինակ՝ ՀՀ ՄԴ 2015 թվականի մայիսի 26-ի թիվ ՄԴՌ-1210 որոշումը, ՀՀ ՄԴ 2007 թվականի փետրվարի 7-ի թիվ ՄԴՌ-677 որոշումը և այլն) անդրադարձել է իրավունքի պաշտպանության համաչափության սկզբունքին, և այդ որոշումներում արտահայտված իրավական դիրքորոշումները կաող են կիրառելի լինել նաև աշխատանքային իրավահարաբերություններում անձանց իրավունքների սահմանափակումների, դրանց պաշտպանության և ապահովման լուծումները սահմանելիս:

О ПРОБЛЕМЕ ВОЗМЕЩЕНИЯ УЩЕРБА, НАНЕСЕННОГО РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НА ОСНОВАНИИ НАРУШЕНИЯ УСЛОВИЙ ДОГОВОРА

Геворг Петросян

*Доцент кафедры гражданского процесса ЕГУ,
кандидат юридических наук*

Совершенствование трудового законодательства воспринимается в контексте эффективных законодательных реформ, обеспечивающих разумное правовое регулирование общественных отношений, относящихся как к традиционно исследованным фактическим ситуациям, так и относительно позднее распространенным в реальной жизни ситуациям.

Данная статья посвящена изучению взаимоотношений работодателя и работника по обеспечению правильного законодательного регулирования этих отношений, в частности, когда последний получает обучение и повышение квалификации за счет средств работодателя и отказывается продолжить работу, таким образом, нанеся ущерб работодателю.

Основные вопросы, поднятые в настоящем исследовании – основания возмещения ущерба, вид ущерба и механизм расчета, – были рассмотрены, основываясь на результатах проведенного сравнительно-правового анализа, принципах трудового законодательства РА и практике судебных органов РА.

ABOUT THE ISSUES OF REIMBURSEMENT OF DAMAGES CAUSED BY CEASURE OF LABOR CONTRACT DUE TO INFRINGEMENT OF CONTRACT TERM

Gevorg Petrosyan

*Docent of the YSU Chair of Civil Procedure,
Candidate of Legal Sciences*

Improvement of labor legislation is understood in the sense of reforms addressing factual situations and their legal regulation both traditionally scrutinized and relatively late spread in real-life routine. The scientific article is devoted to the research and comprehensive legal regulation of labor relations between the employers and the employees, in particular cases where the employees have had studied and taken advanced training at the expense of the employers, and the relations arising with regard to compensation for

damages caused to the employers due to refusal to continue work by the particular employees. Based on the principles of the RA labor law, the RA case law and comparative analysis main issues – reimbursement bases, types and calculation mechanism have been scrutinized and corresponding solutions elaborated.

Բանալի բառեր – աշխատանքային պայմանագիր, իրավաչափ հնարավորություն, պայմանագրի ազատություն, հարկադիր աշխատանք, աշխատանքը շարունակելու պարտադիր ժամկետ, պայմանագրային կարգապահության պահպանման սկզբունք:

Ключевые слова: трудовой договор, правомерная возможность, свобода договора, принудительный труд, обязательный срок продолжения работы, принцип соблюдения трудовой дисциплины.

Key words: labor contract, lawful possibility, freedom of contract, forced labor, mandatory terms to continue labor, principle to maintain labor discipline.