

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՉԱՐԱՇԱՀՄԱՆ ԽՆԴՐԻ ՇՈՒՐՁ

(ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի
գիտագործնական մեկնաբանություններ)

ԳԵՎՈՐԳ ՊԵՏՐՈՍՅԱՆ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 37 հոդվածի համաձայն՝ գործատուները, աշխատողները և նրանց ներկայացուցիչներն իրենց իրավունքներն իրականացնելիս և պարտականությունները կատարելիս պարտավոր են պահպանել օրենքը, գործել բարեխիղճ և ողջամիտ: Աշխատանքային իրավունքների չարաշահումն արգելվում է:

Օրենսգիրքը չի մեկնաբանում «աշխատանքային իրավունքների չարաշահում» արտահայտությունը¹, ինչի հետևանքով որոշակիորեն դժվարանում է աշխատանքային իրավահարաբերության մասնակցի գործողությունները «աշխատանքային իրավունքների չարաշահում» համարելու հարցի որոշումը, քանի որ տարբեր աշխատակիցների կողմից միևնույն արարքը կատարելը մի դեպքում կարող է համարվել (որակվել) աշխատանքային իրավունքների չարաշահում, մեկ այլ դեպքում՝ ոչ՝ դրանից բխող տարբեր հետևանքներով: Ստացվում է, որ բոլորը խոսում են դրա մասին, սակայն ոչ ոք չի ասում, թե դա ինչ է: Այս առումով առաջանում է իրավունքի չարաշահման էությունն ըմբռնելու և դրա բնորոշ գծերը վեր հանելու անհրաժեշտություն:

Նախևառաջ, կարծում ենք, պատահական չէ, որ Օրենսգիրքն աշխատանքային իրավունքների չարաշահման արգելքն անմիջականորեն կապում է օրինականության, բարեխիղճության և ողջամտության հետ: Այստեղից կարելի է բխեցնել, որ աշխատանքային իրավահարաբերություններում իրավունքի չարաշահման մասին հնարավոր է խոսել, եթե սուբյեկտը խախտում է օրենքը, դրսևորում է անբարեխիղճ մո-

¹ Ի դեպ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում «աշխատանքային իրավունքների չարաշահում» արտահայտության մեկնաբանության բացակայությունը, մեր կարծիքով, «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի պահանջի խախտում է: Մասնավորապես, հիշյալ օրենքի 42 հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «իրավական ակտում պետք է կիրառվեն նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված կամ հանրաձայնորեն հասկացություններ կամ տերմիններ: Եթե նորմատիվ իրավական ակտում կիրառվում են նոր կամ բազմիմաստ կամ այնպիսի հասկացություններ կամ տերմիններ, որոնք առանց պարզաբանման միանշանակ չեն ընկալվում, ապա այդ իրավական ակտով պետք է տրվեն դրանց սահմանումները»:

տեցում կամ չի դրսևորում ողջամիտ պահվածք: Նշվածը, սակայն, չափազանց ընդհանուր պատկերացում է աշխատանքային իրավունքների չարաշահման՝ իբրև իրավական երևույթի վերաբերյալ:

Աշխատանքային իրավունքների չարաշահումը միանշանակ ընկալվող, անվիճելի հասկացություն չէ: Միանգամայն իրավացի համարելով մասնագիտական գրականության մեջ արտահայտված պնդումը, թե իրավունքների չարաշահումը տարբեր ընկալում և դրսևորումներ ունի իրավունքի յուրաքանչյուր ճյուղում², կարելի է ասել, որ այդ հասկացությունն առավելապես զգայուն է աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում՝ պայմանավորված դրանց մասնակիցների հակադիր շահերով: Եթե նկատի ունենանք նաև այն, որ օրենսդրորեն ամրագրված է աշխատանքային իրավունքների հինքնապաշտպանության իրավունքը՝ իբրև իրավունքների պաշտպանության հինքնուրույն եղանակ (ՀՀ աշխ. օր. 38 հոդվ., մաս 3, կետ 6), ապա միանգամայն ակնհայտ է դառնում աշխատանքային իրավունքների չարաշահումը և աշխատանքային իրավահարաբերության մասնակիցների վարքի հարակից կամ առնչվող մյուս դրսևորումները միմյանցից տարբերելու բարդությունը:

Հարկ ենք համարում նշել, որ «իրավունքի չարաշահում» արտահայտությունը ՀՀ օրենսդրության մեջ նորույթ չէ: Մինչև Օրենսգրքում նախատեսվելն այն արդեն գործածելի էր մեր օրենսդրության մեջ, իսկ ավելի ստույգ՝ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքում: Մասնավորապես, ՀՀ քաղ. օր. 12 հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ քաղաքացիների և իրավաբանական անձանց այն գործողությունները, որոնք իրականացվում են բացառապես այլ անձի վնաս պատճառելու մտադրությամբ, ինչպես նաև իրավունքն այլ ձևով չարաշահելը չի թույլատրվում: Օրենքի այս դրույթից կարելի է կարծել, որ բոլոր դեպքերում «իրավունքի չարաշահումն» այլ անձանց վնաս պատճառելուն միտված գործունեություն է: Միաժամանակ, մեր կարծիքով, աշխատանքային իրավահարաբերության մասնակցի արարքն իրավունքի չարաշահում համարելու հարցում այլ անձի վնաս պատճառելու նպատակի՝ իբրև պարտադիր բաղադրիչի ներդրումը կարող է շեղել արարքի ճիշտ գնահատումը: Այլ կերպ ասած՝ աշխատանքային իրավունքում «աշխատանքային իրավունքների չարաշահումը» չպետք է նույնացնել քաղաքացիական իրավունքում «շիկանայի» հետ: Միշտ չէ, որ հեշտ է լինում ապացուցել սուբյեկտի մեջ հանդիպակաց սուբյեկտին վնաս պատճառելու որոշակի նպատակի առկայությունը, հատկապես երբ արարքի հեղինակը չի խոստովանում այլ անձի վնաս պատճառելու իր ցանկությունը կամ մտադրությունը: Այս դեպքում անհրաժեշտ է կարևորել ողջամտության սկզբունքը, թե որքանով կարող էր հավանական ու խելամիտ լինել արարք կա-

² Մանրամասն տե՛ս **Маслова А. Е.** Злоупотребление правом в трудовых отношениях: научно-практический анали. Барнаул, 2016, էջ 2:

տարած սուբյեկտի մեջ տվյալ հանգամանքներում այլ անձի վնաս պատճառելու մտադրության բացակայությունը: Բոլոր դեպքերում սուբյեկտի արարքն «իրավունքի չարաշահում» համարելու ամենակարևոր չափանիշը մնում է արարքի կատարմամբ այլ անձի վնաս պատճառելու ցանկությունը (մտադրությունը) կամ առնվազն այդպիսի վնաս պատճառելու իրական հավանականության գիտակցումը:

Իրավունքի չարաշահում կարող է թույլ տալ այն սուբյեկտը, որին օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին կամ անհատական իրավական ակտերով վերապահված է տվյալ իրավունքը: Սրանից բխում է, որ Օրենսգրքի իմաստով չարաշահման սուբյեկտը պետք է լինի իրավունքի իրական (այլ ոչ թե ենթադրյալ, կարծեցյալ) կրողը:

Բացի այդ, իրավունքի չարաշահում չի կարող համարվել ազատությունը: Նկատի ունենք այն, որ իրավունքի չարաշահում գոյություն ունի միայն այն դեպքում, երբ առկա է կոնկրետ իրավունք, որն ամրագրված է օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին կամ անհատական իրավական ակտերով: Եթե աշխատողը, օրինակ, ազատ է իր հանգստի ժամանակն իր հայեցողությամբ տնօրինելու հարցում, ապա այդ ազատությունը սահմանափակելուն կամ դրանից աշխատողին զրկելուն ուղղված ցանկացած պահանջ չկատարելը ոչ մի դեպքում չի կարող որակվել «իրավունքի չարաշահում»: Նույն կերպ, իրավունքի չարաշահում չի կարող համարվել արձակուրդից հետ կանչվող աշխատողի հրաժարվելը, քանի որ դա աշխատողի ազատությունն է (ՀՀ աշխ. օր. 166 հոդվ.), որը ենթակա չէ արգելման կամ սահմանափակման, և դրա իրացման համար աշխատողը պարտավոր չէ հայցել և ստանալ որևէ մեկի թույլտվությունը կամ համաձայնությունը:

Իրավունքի չարաշահում չեն կարող համարվել նաև բոլոր այն դեպքերը, երբ իրավահարաբերության մասնակիցն իրականացնում է բացարձակ իրավունք, որին համապատասխանում է հանդիպակած սուբյեկտի՝ այդ իրավունքի իրացումն ապահովելու կամ առնվազն դրա իրականացումը չխոչընդոտելու պարտականությունը: Օրինակ՝ ոչ մի պարագայում իրավունքի չարաշահում չի կարող համարվել արհեստակցական միության անդամ դառնալու աշխատողի իրավունքի իրականացումը:

Իրավունքի չարաշահում չի կարող համարվել նաև այն արարքը, որը կատարվել է որպես հրաման կամ կարգադրություն, ինչը չկատարելը համապատասխան սուբյեկտի համար կարող էր առաջացնել պատասխանատվություն: Մտացվում է, որ արարքն իրավունքի չարաշահում ճանաչելու համար անհրաժեշտ է, որ անձն ունենա վարքագծի ընտրության ազատություն, ինքը որոշի տվյալ արարքը կատարելու կամ չկատարելու հարցը: Եթե աշխատողը ստանում է հանձնարարական (հրաման, կարգադրություն, որոշում), որը ենթակա է պարտադիր կատարման, ապա այդ հանձնարարականի կատարմանը միտված ա-

րարքը չի կարող որակվել որպես աշխատանքային իրավունքների չարաշահում նաև այն դեպքում, երբ հետագայում դատական կամ վերադատության կարգով վերացվել է տրված հանձնարարականը, կամ այն ճանաչվել է անօրինական:

Ինչպես երևում է, չնայած իր մի շարք որոշակի հատկանիշներին, այնուամենայնիվ «իրավունքի չարաշահում» արտահայտությունն առավելապես գնահատողական բնույթ ունի: Պետք է կարևորել արարքի կատարման բոլոր հանգամանքները: Օբյեկտիվորեն նույն արարքը մի դեպքում կարող է համարվել «իրավունքի չարաշահում», մեկ այլ դեպքում՝ ոչ:

Իրավահարաբերության մասնակցի արարքն իրավունքի չարաշահում գնահատելու համար, մեր կարծիքով, պարտադիր չէ, որ բուն արարքը լինի հակաիրավական (հակասի օրենքին, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին կամ անհատական իրավական ակտին կամ կազմակերպության հետ կնքված կոլեկտիվ կամ անհատական աշխատանքային պայմանագրին): Արարքը կարող է չլինել կարգապահական զանցանք՝ չնայած դրանում զանցանքի առանձին բաղադրիչների առկայությանը: Այսինքն՝ արարքը կարող է ինքնին հակաօրինական չլինել, բայց որոշակի հանգամանքներում համարվել իրավունքի չարաշահում: Օրինակ՝ աշխատողների ներկայացուցիչ լինելը և այդ հիմքով աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատվելն ինքնին հակաօրինական արարքներ չեն, սակայն դրա տևական ու բազմիցս կատարումը կարող է դիտվել իրավունքի չարաշահում: Աշխատանքային իրավունքների չարաշահումը սովորական զանցանքներից տարբերակելու մոտեցումը հանդիպում է նաև ռուսական իրավագիտական գրականության մեջ: Օրինակ՝ իրավագետ Ե. Մ. Օխմանը կարծում է, որ աշխատանքային իրավունքների չարաշահումն ինքնուրույն իրավական երևույթ է, և այն չպետք է նույնացնել ո՛չ կարգապահական զանցանքի, ո՛չ էլ իրավաչափ վարքագծի հետ³: Մասնագիտական գրականության մեջ այլ հեղինակներ նույնպես (օրինակ՝ Ն. Բ. Մանկինան, Ա. Տ. Մամեդովան, Ե. Վ. Սիդենկոն, Յու. Վ. Ֆոկենան, Ա.Մ. Ուստյուշենկոն, Ա. Վ. Յուդինը և այլք) կարևորել են աշխատանքային իրավունքների չարաշահումը բարեխիղճ մոլորությունից տարբերելու մոտեցումը⁴՝ իրավամբ ընդգծելով այդ հասկացության խորությունն ու չբացահայտված լինելու հանգամանքը:

Ընդհանուր պատկերացմամբ՝ «իրավունքի չարաշահում» ասելով կարելի է հասկանալ այս կամ այն իրավունքի այնպիսի իրացումը, որը ենթադրում է դրա հետևանքով այլ անձին վնասի պատճառում կամ վնասի առաջացման իրական հավանականության առկայություն կամ

³ Մանրամասն տե՛ս **Офман Е. М.** Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: Автореферат диссертации на соискание ученой степени канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2006:

⁴ Տե՛ս **Маслова А. Е.**, նշվ. աշխ., էջ 14:

այդ անձի համար ոչ իրավաչափ պարտավորությունների ծագում կամ այլ անցանկալի բեռի առաջացում: Իրավունքի չարաշահում կարող է համարվել, օրինակ, այս կամ այն իրավունքից անձի հաճախակի օգտվելը այն դեպքում, երբ օրենքում բացակայում է տվյալ իրավունքի իրականացման կարգի ու պայմանների հստակ կանոնակարգումը, կամ կարգավորող նորմի բովանդակությունը տարրնկալման կամ հակասական մեկնաբանության տեղիք է տալիս: Օրինակ՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 175 հոդվածի համաձայն՝ որպես աշխատողների ներկայացուցիչ դատական նիստերին մասնակցելիս աշխատողն ազատվում է աշխատանքային պարտականությունների կատարումից, որի ընթացքում պահպանվում է աշխատողի աշխատատեղը (պաշտոնը): Օրենքը չի սահմանում դատական նիստերին մասնակցության քանակի կամ ժամանակի սահմանափակում, ինչը նշանակում է, որ դա կարող է կրել պարբերական և տևական բնույթ ու վնասել գործատուի օրինական շահերին:

Իրավունքի չարաշահումը կարող է արտահայտվել նաև այնպիսի գործողություններով, որոնք ուղղակիորեն միտված չեն մյուս կողմին վնաս պատճառելուն, սակայն անխուսափելի են դարձնում ապագայում կողմին վնաս պատճառելը կամ նրա համար այլ անցանկալի հետևանքներ առաջացնելը: Օրինակ՝ Օրենսգրքի 167 հոդվածը սահմանում է, որ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխումը թույլատրվում է միայն աշխատողի միջնորդությամբ կամ համաձայնությամբ: Օրենսգրքի կոնկրետ դրույթ չի նախատեսում արձակուրդի տեղափոխման մասին միջնորդությունը գործատուի կողմից մերժելու հիմքերի վերաբերյալ, ինչից հետևում է, որ այդպիսի միջնորդությունը կարող է կատարվել բազմիցս, և այն պարտադիր է գործատուի համար: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 170 հոդվածի համաձայն՝ ամենամյա արձակուրդը չօգտագործելու համար դրամական հատուցումը վճարվում է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս՝ անկախ դրա գործողության ժամկետից: Եթե աշխատողին ամենամյա արձակուրդը չի տրամադրվել մեկ տարուց ավելի ժամանակահատվածով, ապա հատուցումը վճարվում է չօգտագործված բոլոր արձակուրդների համար: Փաստորեն, աշխատողի արձակուրդը ժամանակին տրամադրելու փոխարեն գործատուն ստիպված է աշխատողի հետ վերջնահաշվարկ կատարելիս նրան միանվագ վճարել կուտակված արձակուրդի համար հասանելիք ամբողջ գումարը, ինչը երբեմն անհնարին է լինում ֆինանսական միջոցների անբավարարության, բյուջեում այդպիսի վճարումների համար առանձին հատկացումների բացակայության և այլ պատճառներով: Աշխատողներին հասանելիք ինչպես մյուս վճարումները, այնպես էլ նշված գումարները ժամանակին չվճարելը գործատուի համար առաջացնում են հիմնական գումարներին տոկոսներ հաշվարկելու և վճարելու պարտականություն (ՀՀ քաղ. օր. 411 հոդվ.):

Իրավունքի չարաշահում կարող է համարվել նաև իրավունքը կրողի կողմից այդ իրավունքը կամայականորեն իրականացնելը, եթե դա արտահայտվում է աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքների խախտումներով: Օրինակ՝ Օրենսգրքի 113 հոդվածի համաձայն՝ գործատուն կարող է լուծել աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը (ինչպես ժամկետային, այնպես էլ անորոշ ժամկետով կնքված), եթե աշխատողը չի կատարել կամ ոչ պատշաճ է կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները (մաս 1, կետ 5): Կարծում ենք, *իրավունքի չարաշահում կարող են համարվել նաև այն դեպքերը, երբ աշխատողների նկատմամբ կարգապահական միջոցառումներ իրականացնելիս գործատուն միանման (կամ գրեթե միանման) հանգամանքներում դրսևորում է տարբերակված կամ կամայական մոտեցում՝ խախտելով աշխատողների իրավահավասարության և օրենքի առջև հավասարության սկզբունքը* (ՀՀ աշխ. օր. 3 հոդվ.):

Աշխատանքային իրավահարաբերության մասնակիցների կողմից իրենց աշխատանքային իրավունքների չարաշահումը կարող է արտահայտվել նաև այլ գործողություններով:

Այսպես, Օրենսգրքի 113 հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել, եթե աշխատողը չի համապատասխանում իր զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարվող աշխատանքին: Նույն օրենսգրքի 120 հոդվածը սահմանում է, որ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարվող աշխատանքին աշխատողի մասնագիտական ունակությունների համապատասխանությունը *գնահատում է* գործատուն: Օրենքը չի վկայակոչում աշխատողի մասնագիտական ունակությունների գնահատման որևէ չափանիշ կամ միջոց, ինչը նշանակում է, որ գործատուն ազատ է աշխատողի համապատասխանության գնահատման չափանիշներն ու միջոցները որոշելու հարցում: Դա էլ կարող է աշխատողների աշխատանքային ունակությունները գնահատելու և նրանց հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու իր իրավունքը գործատուի կողմից չարաշահելու հիմք լինել: Նույնը կարող է տեղի ունենալ նաև աշխատողների թվաքանակի կամ հաստիքների կրճատման պատճառով աշխատողներին աշխատանքից ազատելու (ՀՀ աշխ. օր. 113 հոդվ., մաս 1, կետ 3) հարցը որոշելիս, քանի որ ՀՀ գործող աշխատանքային օրենսգիրքը չի սահմանում նշված հիմքով աշխատանքից ազատվելիս աշխատանքում մնալու՝ աշխատողների նախապատվության իրավունքը, ինչը նախատեսված էր ՀՄՄՀ 1972 թվականի աշխատանքային օրենսգրքում⁵:

⁵ ՀՄՄՀ 1972 թվականի հունիսի 16-ի աշխատանքային օրենսգրքի 37 հոդվածը սահմանում էր, որ թվաքանակի կամ հաստիքների կրճատման հիմքով աշխատողների հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր էր աշխատանքում մնալու նախապատվությունը տալ առավել բարձր որակավորում և աշխատանքի արտա-

Որոշակի հանգամանքներում իրավունքի չարաշահում կարող են համարվել նաև ձևական առումով օրինական համարվող գործողությունները: Հաճախ աշխատողը, հաստատապես տեղյակ լինելով իր հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու՝ գործատուի մտադրության (օրինակ՝ գրավոր կամ բանավոր ծանուցումը, այլ աշխատողների միջոցով տեղեկացումը) մասին, չի ներկայանում աշխատանքի՝ պատճառաբանելով անաշխատունակության հետևանքով աշխատանքային պարտականությունները կատարելու իր անընդունակությունը՝ խնդրելով իր բացակայությունը համարել հարգելի: Տվյալ դեպքում, կարծում ենք, առկա է աշխատողի կողմից անաշխատունակության ընթացքում աշխատանքից ազատվելուց պաշտպանված լինելու իրավունքի չարաշահում, քանի որ Օրենսգրքի 114 հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետն արգելում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումն աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածում:

Ողջամիտ և բարեխիղճ գործելու պահանջը, որը հավասարապես ուղղված է ինչպես վարձու աշխատողներին, այնպես էլ գործատուին (նրա իրավասու անձին), վերաբերում է ոչ միայն իրավահարաբերության մասնակիցների կողմից իրենց իրավունքների իրականացմանը, այլև նրանց համար օրենքով սահմանված պարտականությունների կատարմանը:

Իրենց գործառույթներն իրականացնելիս օրենքի պահանջներն անշեղորեն պահպանելու, ողջամտորեն և բարեխիղճորեն գործելու պահանջը վերաբերում է նաև աշխատանքային պայմանագրի կողմ չհանդիսացող սուբյեկտներին, որոնք աշխատանքային հարաբերություններին մասնակցում են այլ անձանց իրավունքներն ու օրինական շահերը պաշտպանելու նպատակով: Այսինքն՝ աշխատողների և գործատուների ներկայացուցիչները նույնպես իրենց իրավունքներն իրականացնելիս և պարտականությունները կատարելիս պարտավոր են պահպանել օրենքը, գործել բարեխիղճ ու ողջամիտ:

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատողների իրավունքներն ու օրինական շահերը պաշտպանող մարմիններն արհեստակցական միություններն են (ՀՀ աշխ. օր. 38 հոդվ., մաս 1): Արհեստակցական կազմակերպությունների իրավունքները, պարտականությունները

դրողականություն ունեցող աշխատողին, իսկ այդ պայմանի հավասարության դեպքում՝ երկու և ավելի խնամարկյալ ունեցող ընտանիքավորներին. այն անձանց, որոնց ընտանիքում ինքնուրույն վաստակով այլ աշխատողներ չկան. տվյալ ձեռնարկությունում, հիմնարկում, կազմակերպությունում անընդհատ աշխատանքի տևական ստաժ ունեցող աշխատողներին. տվյալ ձեռնարկությունում, հիմնարկում, կազմակերպությունում աշխատանքային հաշմանդամություն կամ պրոֆեսիոնալ հիվանդություն ստացած աշխատողներին. առանց արտադրությունից կտրվելու բարձրագույն և միջնակարգ մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում իրենց որակավորումը բարձրացնող աշխատողներին. պատերազմի հաշմանդամներին և ԽՍՀՄ պաշտպանության ժամանակ զոհված կամ անհետ կորած զինծառայողների ու պարտիզանների ընտանիքների անդամներին:

րը և գործունեության երաշխիքները սահմանվում են օրենքով: «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքն արհեստակցական կազմակերպություններին օժտել է աշխատողների իրավունքներն ու օրինական շահերը պաշտպանելու համար անհրաժեշտ մի շարք կարևոր լիազորություններով, որոնց իրականացումը խոչընդոտելը պատասխանատվություն է առաջացնում դրանում մեղավոր անձանց (գործատուի ղեկավարի, նրա տեղակալ(ներ)ի, առանձնացված և կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավարների, այլ պաշտոնատար անձանց) նկատմամբ: Ճիշտ է՝ արհեստակցական միությունները գործատուների նկատմամբ անմիջականորեն ազդելու (նրանց գործունեությունը լրիվ կամ մասնակի դադարեցնելու մասին որոշում կայացնելու, տուգանքներ նշանակելու և այլն) իրավասություն չունեն, այնուամենայնիվ արհմիությունների կողմից իրենց ունեցած լիազորությունները հետևողականորեն իրականացնելը զգալի նշանակություն կարող է ունենալ վարձու աշխատողների աշխատանքային իրավունքների ու ազատությունների պաշտպանության գործում:

ՀՀ գործող օրենսդրությունն ընդարձակ լիազորություններով է օժտել նաև գործատուների իրավունքների ու շահերի պաշտպանության գործառույթներ իրականացնող հասարակական մարմիններին՝ գործատուների միություններին, որոնց գործունեությունը կարգավորվում է «Գործատուների միությունների մասին» ՀՀ օրենքով: Աշխատողների ու գործատուների ներկայացուցչական մարմիններն իրավունք չունեն կամայականորեն միջամտելու իրենց կողմից ներկայացվող սուբյեկտների ներքին գործերին, խախտելու վերջիններիս ինքնուրույնությունը կամ հանդես գալու այլ անձանց գործառույթների իրականացումը խոչընդոտող գործողություններով:

Վերը շարադրվածից տրամաբանորեն բխում է իրավունքի չարաշահման փաստի հիման վրա դրա իրավական հետևանքների պարզաբանման խնդիրը, որը ոչ պակաս կարևոր է աշխատանքային հարաբերությունների ներդաշնակ զարգացումն ապահովելու հարցում: Եթե օրենսդրությունը որևէ իրավական հետևանք չսահմանի աշխատանքային իրավունքների չարաշահման մեջ մեղավոր սուբյեկտի համար, ապա կարելի է պնդել՝ լրիվ անիմաստ է դառնում աշխատանքային իրավունքների չարաշահման արգելքի օրենսդրական ամրագրումը: Հակառակը պնդելու դեպքում ստացվում է, որ կա արգելք՝ առանց այն խախտելու հետևանքի:

Անշուշտ, իրավունքի (այդ թվում նաև՝ աշխատանքային իրավունքների) չարաշահման իրավական հետևանքների խելամիտ կանոնակարգումը բավական բարդ խնդիր է, առավել ևս, երբ, ինչպես արդեն նշել ենք, գործ ունենք երկու հակադիր շահերով օժտված սուբյեկտների միջև ծագած վիճելի հարցերի հետ: Միշտ էլ աշխատանքային իրավահարաբերության մեկ կողմը մյուսին մեղադրում է իրա-

վունքների չարաշահման մեջ, և միշտ էլ հիմնական խնդրո առարկան, ըստ էության, վիճող կողմերից մեկի գործողություններում իրավունքի չարաշահման փաստ որոնելն է, որով էլ վճռվում կամ գոնե կանխորոշվում է աշխատանքային վեճը: Թերևս այդ է պատճառը, որ, օրինակ, Ռուսաստանի Դաշնության դատական պրակտիկան զարգացել է աշխատանքային իրավահարաբերության մասնակիցների մասնակցությամբ վեճերի լուծումն աշխատանքային իրավունքների չարաշահման փաստի հաստատման հետ կապելու ճանապարհով: Ընդ որում՝ խնդիրը դրված է բավականին հստակ. մերժել հայցը, եթե դատարանը հաստատված է համարում հայցվորի կողմից իր աշխատանքային իրավունքները չարաշահելու փաստը, կամ, հակառակը՝ բավարարել հայցը, եթե դատարանը հաստատված է համարում պատասխանողի կողմից իր աշխատանքային իրավունքները չարաշահելու փաստը⁶:

Անշուշտ, աշխատանքային իրավունքների չարաշահումը՝ որպես իրավական երևույթ, չպետք է մնա անհետևանք: Եթե օրենսդրորեն ամրագրված է այդպիսի գործելակերպի արգելք, ապա տրամաբանորեն և անհրաժեշտաբար պետք է լինի նաև հետևանք՝ արգելքը խախտելու համար: Այս պնդումը համահունչ է «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի պահանջին, ըստ որի՝ «իրավական ակտում չպետք է նախատեսվեն նորմեր, որոնց չկատարման համար իրավական հետևանքներ նախատեսված չեն» (հոդվ. 45, մաս 3):

Բնավ էլ տուրք չտալով օտարերկրյա փորձի մեխանիկական և անհաշվենկատ փոխառության մոտեցմանը, այնուամենայնիվ կարծում ենք, որ աշխատանքային իրավունքների չարաշահման արգելքը խախտելու հետևանքներ սահմանելն անհրաժեշտ է այդ արգելքի (իրավադրույթի) իրացումը երաշխավորելու նպատակով, և մի շարք հավանական հետևանքների շարքում առավել արդյունավետ է թվում վիճելի իրավահարաբերությունների լուծումն արգելքի խախտման հետ կապելու մոտեցումը⁷:

Բանալի բառեր – *աշխատանքային օրենսգիրք, աշխատանքային իրավունքների չարաշահման արգելք, իրավունքների բարեխիղճ իրականացում, սովորական աշխատանքային իրավախախտումներ*

⁶ Մանրամասն տե՛ս «Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». "Российская газета" – федеральный выпуск № 3449 (0), <https://rg.ru/2004/04/08/kodeks-dok.html>՝ 31.08.2017:

⁷ Սույն աշխատանքի հիմնական բովանդակությունից չչեղվելու նկատառումով՝ մենք ձեռնպահ ենք մնում աշխատանքային իրավունքների չարաշահման արգելքը խախտելու հետևանքների վերլուծությունից, քանի որ դա առանձին քննարկման և նաև դատավարագիտության խնդիր է, որը նպատակահարմար է հնչեցնել նաև դատավարագետների կարծիքներն ու դիրքորոշումները լսելուց հետո:

ГЕВОРГ ПЕТРОСЯН – О злоупотреблении трудовыми правами (Научно-практические комментарии к Трудовому кодексу РА). – В отечественной юриспруденции отсутствуют теоретические суждения об одном из важнейших принципов трудового права – запрете злоупотреблять трудовыми правами, что делает рискованным использование этого положения закона. Фактически существует ситуация, когда закон без комментариев запрещает злоупотребление законом. Правоохранительным и правозащитным субъектам это позволяет использовать положения закона в собственных целях. В статье проясняется суть выражения «злоупотребление трудовыми правами», а также подчёркнуты те нюансы, которые позволяют отличить злоупотребление трудовыми правами от добросовестного их использования и от обычных трудовых правонарушений.

Автором изучены современные российские источники, проведён сравнительный анализ общих и специальных норм Трудового кодекса РА, а также определены границы реализации трудовых прав и злоупотребления ими.

Ключевые слова: *трудовой кодекс, запрет злоупотребления трудовыми правами, добросовестное использование прав, обычные трудовые правонарушения*

GEVORG PETROSYAN – On the Issue of Abuse of Labour Rights (Scientific-practical interpretations of Labour Code of RA). – Domestic jurisprudence doesn't provide theoretical conclusions and interpretations on one of the important principles of Labour Code of RA-the principle of *prohibition of labour rights` abuse*, which is causing considerable risk to proper application of that clause of law. In fact, there is a situation, when the law prohibits the *abuse of right* without interpreting it. This leads to entailing the clause of law into individual solutions by law implementing and law enforcement entities. The aim of this article is to clarify the essence of phrase of '*abuse of employment rights`*', the attributes of abuse of right, as well as to emphasize the peculiarities, that allow to differentiate *abuse of employment rights from exercising rights in good faith and from ordinary labour offences*.

In order to solve these problems the sources of contemporary Russian labour law literature have been scrutinized, comparative analysis has been carried out on general and special norms of Labour Code of RA and it has been attempted to emphasize the borders of exercising and abusing of employment rights using particular examples.

Key words: *Labour Code, prohibition of labour rights` abuse, abuse of right, abuse of labour rights, exercising rights in good faith, ordinary labour offences*