

ԻԶԱԲԵԼԼԱ ԻՍԿԱՆԴԱՐՅԱՆ

Հայ-Ռուսական (Սլավոնական) համալսարանի իրավունքի
և քաղաքականության ինստիտուտի սահմանադրական և
մունիցիպալ իրավունքի ամբիոնի հայցորդ

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱԶԱՏ ԸՆՏՐՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ
ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԱՄՐԱԳՐՄԱՆ ՀԻՄՆԱՀԱՐՑԵՐԸ
ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ
ՊՐԱԿՏԻԿԱՅԻ ՏՐԱՄԱԲԱՆՈՒԹՅԱՆ ՇՐՋԱՆԱԿՈՒՄ**

Հոդվածը նվիրված է Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի կողմից կայացված նախադե-
պային որոշումներին, որոնք վերաբերել են պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքին և անդրադարձ է
կատարվել աշխատանքի էությանը: Նախադեպերի միջոցով սահմանվել է պարտադիր և հարկադիր աշ-
խատանքի էությունը, և նախանշվել են աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքի հիմքում ընկած
սկզբունքները: Դրանց վերաբերյալ հոդվածում կատարվել են եզրահանգումներ, որոնք էական նշանա-
կություն ունեն ՀՀ Սահմանադրությամբ սահմանված աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը մեկ-
նաբանելու և կիրառելու գործում:

*Հիմնարաներ- աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք, պարտադիր և հարկադիր աշխատանք,
աշխատանքից ազատում:*

Մարդու իրավունքների պաշտպանության
բնագավառում առանցքային հարցադրումներից է
կազմակերպչական անհրաժեշտ մեխանիզմների
առկայությունը, որոնց սահմանման ժամանակ մի-
ջազգային իրավական, այդ թվում՝ Մարդու իրա-
վունքների պաշտպանության եվրոպական դատա-
րանի (այսուհետ՝ ՄԻԵԴ) պրակտիկան դիտարկ-
վում է որպես կարևոր նախապայման: Պատահա-
կան չէ, որ ՀՀ Սահմանադրության 81-րդ հոդվածի
1-ին մասի բովանդակությունից բխում է, որ մարդու
իրավունքների և ազատությունների վերաբերյալ
սահմանադրական նորմերի մեկնաբանման ժամա-
նակ Հայաստանի Հանրապետության վավերաց-
րած՝ մարդու իրավունքների վերաբերյալ միջազ-
գային պայմանագրերի հիման վրա գործող մար-
մինների պրակտիկայի հաշվի առնելը դիտարկվում
է արդեն որպես սահմանադրական պահանջ¹:

ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 1-ին
մասով երաշխավորվում է յուրաքանչյուրի աշխա-
տանքի ազատ ընտրության իրավունքը՝ որպես
հիմնարար իրավունք, միաժամանակ, նույն հոդ-
վածի 5-րդ մասով արգելվում է պարտադիր կամ
հարկադիր աշխատանքը: Այս առումով հարկ է
նշել, որ Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազա-
տությունների պաշտպանության մասին Եվրոպա-
կան կոնվենցիան (այսուհետ՝ Կոնվենցիա) նույն-
պես նույնաբովանդակ իրավակարգավորումներ է
սահմանել: Այսպես, Կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածով
արգելվում է ստրկությունը, պարտադիր և հարկա-
դիր աշխատանքը²:

Թեև հիշյալ նորմերը բառացիորեն չեն երաշ-
խավորում աշխատանքի կամ աշխատանքի
ազատ ընտրության իրավունք, սակայն պարտա-
դիր և հարկադիր աշխատանքի արգելքը հանդիսա-
նում է աշխատանքի իրավունքի, մասնավորապես,
աշխատանքն ազատորեն ընտրելու իրավունքի
բաղկացուցիչ մասերից մեկը³: Միևնույն ժամանակ,
ՄԻԵԴ-ը բազմիցս վերահաստատել է, որ Կոնվեն-
ցիայով սահմանված պայմանների կիրառման սկզ-
բունքներից մեկն այն է, որ դրանք չպետք է վակու-
ումում կիրառվեն, և ըստ 1969թ. մայիսի 23-ին Վի-
եննայում ընդունված Միջազգային պայմանագրե-
րի իրավունքի մասին Կոնվենցիայով սահմանված
մեկնաբանման դրույթների՝ պետք է հաշվի առնվի
Կոնվենցիայի համատեքստը, առարկան և նպա-
տակը: Ընդ որում, նշված դրույթները մեկնաբանե-
լիս պետք է հաշվի առնվեն միջազգային իրավուն-
քի այն կանոններն ու սկզբունքները, որոնք կիրա-
ռելի են Կոնվենցիան ստորագրած անդամ պետու-
թյունների միջև⁴:

Կոնվենցիայի կիրառման նման օրինակներից
է Միդաբրասն ու Չիուտասն ընդդեմ Լիտվայի գոր-
ծով ՄԻԵԴ-ի որոշումը, որով դատարանը, վկայա-
կոչելով Եվրոպական նորացված սոցիալական
խարտիայի տեքստն ու Խարտիայի նկատմամբ
վերահսկողություն իրականացնող Սոցիալական
իրավունքների Կոմիտեի մեկնաբանությունները,
կապված աշխատանքի ազատ ընտրության իրա-
վունքի հետ, վերահաստատել է, որ չկա հստակ բա-
ժանում, որով սոցիալական և տնտեսական իրա-

վունքների ոլորտը կառանձնացվեր Կոնվենցիայով սահմանված իրավունքների դաշտից⁵ :

Բացի այդ, պատահական չէ, որ ՄԻԵԳ-ը ոչ միայն բացահայտել է հարկադիր և պարտադիր աշխատանքի էությունը, այլ նաև Կոնվենցիայով սահմանված այլ իրավունքների (օրինակ՝ անձնական և ընտանեկան կյանքը հարգելու իրավունքը, միավորվելու իրավունքը) խախտման վերաբերյալ գործեր քննելիս՝ նախանշել է աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքի նորմատիվ բովանդակությունը:

Կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի տրամաբանության շրջանակում ՄԻԵԳ-ը մեկնաբանել է, որ հարկադիր աշխատանքը ներառում է նաև հարկադիր ծառայություններ: Միաժամանակ, աշխատանքը հարկադիր համարվելու համար, այն պետք է իրականացվի անձի կամքին հակառակ և պատժի սպառնալիքով: Այդուհանդերձ, ոչ բոլոր աշխատանքներն են հանդիսանում հարկադիր կամ պարտադիր՝ նույնիսկ այն դեպքերում, երբ կատարվել են պատժից խուսափելու համար:

Հարկադիր կամ պարտադիր որակելու համար պետք է հաշվի առնել աշխատանքի տեսակը և քանակը: Այս դեպքերում ՄԻԵԳ-ը օգտագործում է «անհամաչափ բեռի» գաղափարը, որի մասին քննարկումը կատարվել է Վան դեր Մասելն ըննդեմ Բելգիայի գործում: Նշված գործով անհամաչափության համար ՄԻԵԳ-ը ներկայացրել է մի քանի չափորոշիչ՝ արդյոք փաստաբան Վան դեր Մասելից պահանջվող ծառայությունը տարբերվե՞լ է նրա սովորական փաստաբանական գործունեությունից, որքա՞ն ժամանակ է նա հատկացրել պահանջվող ծառայության համար, արդյոք փաստաբանը ինչ-որ ձևով հատուցում ստացե՞լ է ծառայության դիմաց⁶ :

Այսպես, եթե «հարկադիր» եզրույթն ընկալվում է որպես ֆիզիկական կամ մտավոր հարկադրանք, ապա «պարտադիր» հասկացությունն անհրաժեշտորեն չի նշանակում ցանկացած տեսակի իրավական պարտադրանք կամ պարտավորություն: Օրինակ, կողմերի բանակցությունների արդյունքում ձեռք բերված պայմանագրային պարտավորություններից բխող աշխատանք կատարելը, տուժանքներից խուսափելու պատճառով, չի հանդիսանում Կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի առարկա: Հարկադիր համարվելու համար՝ աշխատանքը պետք է կատարվի «պատժի վախի ներքո» անձի կամքին հակառակ⁷ : Ընդ որում, պատիժը կարող է լինել ինչպես ֆիզիկական բռնության տեսքով, այնպես էլ հոգեբանական բնույթի. օրինակ, վախեցնելը, այն դեպքում, երբ տուժողների աշխատանքա-

յին կարգավիճակը տվյալ երկրում համարվում է անօրինական, որ տուժողներին կհանձնեն իրավապահ մարմիններին կամ միգրացիոն ծառայություններին :

Ինչ վերաբերում է «աշխատանքին կամավոր համաձայնել» եզրույթին, ապա այն դիտարկվում է որպես յուրահատուկ չափորոշիչ՝ աշխատանքը պարտադիր կամ հարկադիր համարելու համար: ՄԻԵԳ-ի նման չափորոշիչների բովանդակությունից բխում է, որ անհրաժեշտ է հաշվի առնել այնպիսի հանգամանքներ, ինչպիսիք են՝ ծառայությունները՝ կախված աշխատողի մասնագիտությունից, գործունեության մաս կազմելը, ծառայության դիմաց վճարվելը կամ որևէ կերպ հատուցվելը, աշխատանքի ծավալի համաչափությունը, աշխատելու պարտավորությունը, սոցիալական համերաշխության հայեցակարգի մաս կազմելը :

Աշխատանքի իրավունքի մասով, ՄԻԵԳ-ի որոշ եզրահանգումներ կարելի է վեր հանել Կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածի ուսումնասիրության արդյունքներով պայմանավորված՝ հաշվի առնելով նույն ՄԻԵԳ-ի դատական նախադեպերը: Դրանցից բխում է, որ աշխատանքն անձնական կյանքի մի մասն է: Չնայած ՄԻԵԳ-ը չի պաշտպանում ապրուստ վաստակելու համար բոլորի աշխատանք գտնելու իրավունքը, սակայն այն ընդունում է, որ աշխատանքի միջոցով գոյություն պահպանելն անհրաժեշտ է անձի արժանապատվության համար: Այն ընդգծում է աշխատանքի կարևորությունը անձի ինքնաբավարարման համար և պաշտպանում է աշխատողին գործատուի իշխանությունից:

Աշխատանքն անձնական կյանքի մասնիկ դարձնելու և ինքնաիրացման աղբյուր հանդիսանալու վերաբերյալ ՄԻԵԳ-ը հստակ արտահայտվել է Նիեմեցն ընդդեմ Գերմանիայի հայտնի գործով: ՄԻԵԳ-ն աշխատավայրը բնորոշել է որպես մի վայր, որտեղ մարդիկ զարգանում են՝ ստեղծելով սոցիալական փոխհարաբերություններ: Այս գործով ՄԻԵԳ-ը բացատրական ձևով սահմանել է. «Անձնական կյանքի իրավունքը պետք է նաև, որոշ չափով ներառի այլ անձանց հետ հարաբերություններ ստեղծելու և զարգացնելու իրավունք»: Ակնհայտ որևէ պատճառ չկա «անձնական կյանք» հասկացությունից մասնագիտական կամ բիզնես բնույթի փոխհարաբերությունները տարանջատելու համար՝ ի վերջո անձանց մեծամասնությունն ունի արտաքին աշխարհի հետ փոխհարաբերություններ ստեղծելու լայն, եթե ոչ ամենալայն հնարավորությունը¹⁰ :

Մեկ այլ՝ Սիդաբրասն ու Չիուտասն ընդդեմ

www.ardaradutyjournal.com

ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅՈՒՆ

Լիտվայի գործով ՄԻԵԴ-ը նշում է, որ անձնական կյանքի իրավունքը. «...անհատի համար ապահովում է այնպիսի մթնոլորտ, որում նա կարող է ազատորեն զարգացնել և լրացնել իր անհատականությունը», սահմանելով, որ. «...աշխատանքի հասանելիության լայնածավալ արգելքը կարող է մեծ ազդեցություն ունենալ «արտաքին աշխարհի հետ փոխհարաբերություններ ստեղծելու ունակության» վրա:¹¹ Ավելին, նույն գործում իրավական դիրքորոշումների ուսումնասիրությունից պարզվում է, որ ՄԻԵԴ-ը սահմանել է ապրուստ վաստակելու նպատակով աշխատանքի կարևորությունը: Տվյալ գործը վերաբերում է դիմումատուների աշխատանքից ազատմանը, ինչպես նաև հանրային և մասնավոր ոլորտում աշխատանքի արգելքներին՝ նախկին Ազգային անվտանգության ծառայության մարմնի՝ ԱԱԾ-ի անդամներ հանդիսանալու պատճառաբանությամբ: ՄԻԵԴ-ը հաստատել է, որ աշխատանքից ազատումը և աշխատանքի անցնելու արգելքը առաջացնում են «լուրջ դժվարություններ ... ապրուստի միջոց վաստակելու համար, անձնական կյանք վարելու ... ակնհայտ հետևանքներով» և սահմանել, որ խախտվել է նշված անձանց անձնական կյանքի անձեռնմխելիությունը, ինչպես նաև ցուցաբերվել է խտրական վերաբերմունք¹²:

Աշխատանքի իրավունքի արդյունավետ պաշտպանության և աշխատողի կողմից աշխատավայրում ինքնաիրացման համար, աշխատողը պետք է պաշտպանվի աշխատավայրում գործատուի տիրապետությունից: Առհասարակ տիրապետման ուժը արտահայտվում է նրանում, որ անձն ունի մեկ ուրիշի ընտրությանը միջամտելու կամայական իրավասություն¹³: Աշխատողին աշխատանքից ազատելու կամայականության հարցը նույնպես քննարկվել է ՄԻԵԴ-ի այլ որոշումներում:

Այսպես, տիրապետման արգելման սկզբունքը լավագույն կերպով արտահայտած դատական նախադեպերը ներառում են աշխատանքից դուրս կատարված գործողությունների հիմքով ազատումը: Անձնական նախապատվությունների և՛ աշխատավայրից, և՛ աշխատանքային ժամերից դուրս կատարվող գործողությունների հիմքով աշխատանքից ազատված անձինք դիմումներ են ներկայացրել՝ պնդելով Կոնվենցիայով սահմանված իրենց իրավունքների խախտումը: ՄԻԵԴ-ը որոշել է, որ Կոնվենցիայի իրավունքների խախտմամբ ազատումը պետք է ստուգվի արդարության պահպանման տեսանկյունից, այսինքն՝ անձի ազատման դեպքում պետք է առկա լինի գործատուի որոշման անկախ վերլուծություն: Օրինակ՝ ՄԻԵԴ-ը, քննելով միավորվելու ազատության խախտման վերա-

բերյալ դիմումատու Ռեդֆերնի բողոքը, գտել է, որ քաղաքական կուսակցությանն անդամակցելը ինքնին պատճառ չի հանդիսանում անձին աշխատանքից ազատելու համար և պետությունը նման դեպքերում ունի պոզիտիվ պարտավորություն աշխատողին պաշտպանելու մասնավոր գործատուների գործողություններից կամ առնվազն տրամադրելու միջոց, որով հնարավոր կլինի օբյեկտիվորեն գնահատել ազատման պատճառի համաչափությունը¹⁴:

ՄԻԵԴ-ը մեկ այլ գործով խնդրահարույց է համարվել Թագավորական ռազմային նավատորմի աշխատակիցներին ռազմական ծառայությունից ազատելը, զուտ այն պատճառով, որ բացահայտվել է նրանց միասեռական լինելը՝ առանց հաշվի առնելու վերջինների ծառայության որակը կամ վարքագիծը¹⁵: Ազատման միջոցով կառավարման/տիրապետման խնդիրը հավանաբար առավել հստակորեն արտահայտվում է ԱյԲԻ-ն ընդդեմ Հունաստանի գործում, որը վերաբերում է ՄԻԱՎ-դրական ախտորոշմամբ անձի ազատմանը՝ նման կարգավիճակի պատճառով գործընկերների կողմից նրա հետ աշխատելուց հրաժարվելու հիմքով: Նշված գործով ընդգծվում է, որ «պիտակով» ազատումը ոչ միայն մեծ ազդեցություն ունի անձի անձնական կյանքի վրա, այլ նաև նոր աշխատանք գտնելը դարձնում է անորոշ¹⁶: Այսինքն, առանձնահատուկ պատճառաբանությամբ, տվյալ դեպքում նաև ՄԻԱՎ-դրական ախտորոշման, աշխատանքից ազատելը կարող է բացասական ազդեցություն թողնել մարդու աշխատանքի իրավունքի իրացման վրա: ՄԻԵԴ-ը սույն գործով գտել է, որ խախտվել են անձնական կյանքի իրավունքը և խտրականության արգելքի պահանջները:

Ըստ էության, նշված գործերով պարզ է դառնում, որ ՄԻԵԴ-ը հատուկ ուշադրությամբ է մոտենում աշխատողին կառավարելու/տիրապետելու գործատուի լիազորությանը՝ ապրելակերպի ընտրության և աշխատողի անձնական կյանքի այլ հայեցակետերի հիմքով ազատման դեպքերին: Կառավարման/տիրապետման արգելքի սկզբունքը, որը հանդիսանում է նշված գործերի հիմքը, օժանդակում է անարդար ազատումը Կոնվենցիայի իրավունքների կիրառման հանգամանքներում և հիմք է հանդիսանում անարդար ազատումից պաշտպանության իրավունքի համար:

Այսիսով, թեև Կոնվենցիայով բառացիորեն չի երաշխավորվում աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը, սակայն ՄԻԵԴ-ի դատական նախադեպերով սահմանված չափորոշիչների պատշաճ կիրառմամբ կարող է որոշակիացնել դրա նորմատիվ բովանդակությունը հետևյալ տեսանկյուն-

ներով՝

ա) աշխատանքն ինքնաիրացման աղբյուր է,
բ) արգելվում է հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքը, ինչը նշանակում է, որ աշխատանքը պետք է ընտրվի ազատորեն, այն է՝ անձը պետք է կամովին համաձայնվի աշխատել՝ առանց վախի կամ պատժի սպառնալիքի, աշխատանքում պետք է բացառվի անձի շահագործումը, աշխատանքի դիմաց պետք է առկա լինի վարձատրություն կամ որևէ այլ տեսակի հատուցում,

գ) աշխատողը չպետք է գտնվի գործատուի տիրապետման ներքո՝ աշխատանքից չազատվի գործատուի կամայականությամբ՝ առանց հիմնավոր պատճառի,

դ) աշխատանքից ազատվելու դեպքում աշխատողը պետք է ունենա պաշտպանության իրավունք, քանի որ պետությունն այս մասով ունի պոզիտիվ պարտավորություններ:

¹ 2015թ. դեկտեմբերի 6-ին ընդունված փոփոխություններով ՀՀ Սահմանադրության 81-րդ հոդված:

² 1950թ. նոյեմբերի 4-ին ընդունված Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին Եվրոպական կոնվենցիա, 4-րդ հոդված:

³ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, Council of Europe, 1 September, 2008, p.20.

⁴ Rantsev vs. Cyprus and Russia, App No 25965/04, Judgement of 7 January 2010, § 273.

⁵ Sidabras and Dziautas v. Lithuania, App Nos 55480/00 and 59330/00, Judgment of 27 July 2004, §47.

⁶ Van der Mussele vs. Belgium, App No 8919/80, Judgment of 23 November 1983, §39.

⁷ Guide on Article 4 of the European Convention on Human Rights, Prohibition of Slavery and forced labour, 2nd edition, 2014 § 20, 21.

⁸ C.N. and V. v. France, App. No 67724/09, Judgement of 11 October 2012, § 77.

⁹ Guide on Article 4 of the European Convention on Human Rights, Prohibition of Slavery and forced labour, 2nd edition, 2014 § 29.

¹⁰ Niemietz v. Germany, App No 13710/88, Judgment of 16 December 1992, §29.

¹¹ Sidabras and Dziautas v. Lithuania, App Nos 55480/00 and 59330/00, Judgment of 27 July 2004, § 49.

¹² Sidabras and Dziautas v. Lithuania, App Nos 55480/00 and 59330/00, Judgment of 27 July 2004, § 48.

¹³ P. Pettit, Republicanism: A Theory of Freedom and Government, Oxford, 1999, p. 52.

¹⁴ Redfearn vs. the UK , App. 47335/06, Judgment of 06 November 2012, § 43.

¹⁵ Smith and Grady v. the UK App. 33985/96 and 33986/96, Judgment of 27 September 1999, § 34.

¹⁶ IB v Greece, App No 552/10, Judgment of 3 October 2013, § 72.

Օգտագործված գրականության ցանկ

1. 2015թ. դեկտեմբերի 6-ին ընդունված փոփոխություններով ՀՀ Սահմանադրություն:
2. 1950թ. նոյեմբերի 4-ին ընդունված Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին Եվրոպական կոնվենցիա:
3. Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, Council of Europe, 1 September, 2008.
4. Rantsev vs. Cyprus and Russia, App No 25965/04, Judgement of 7 January 2010.
5. Sidabras and Dziautas v. Lithuania, App Nos 55480/00 and 59330/00, Judgment of 27 July 2004.
6. Van der Mussele vs. Belgium, App No 8919/80, Judgment of 23 November 1983.
7. Guide on Article 4 of the European Convention on Human Rights, Prohibition of Slavery and forced labour, 2nd edition, 2014.
8. C.N. and V. v. France, App. No 67724/09, Judgement of 11 October 2012.
9. Niemietz v. Germany, App No 13710/88, Judgment of 16 December 1992.
10. P. Pettit, Republicanism: A Theory of Freedom and Government, Oxford, 1999.
11. Redfearn vs. the UK , App. 47335/06, Judgment of 06 November 2012.
12. Smith and Grady v. the UK App. 33985/96 and 33986/96, Judgment of 27 September 1999.
13. IB v Greece, App No 552/10, Judgment of 3 October 2013.

Изабелла Искандарян

Соискатель кафедры конституционного и муниципального права института права и политики Российско-Армянского (Славянского) университета

РЕЗЮМЕ

Основные вопросы конституционного закрепления права на свободный выбор труда в рамках практики Европейского суда по правам человека

Статья посвящена прецедентным решениям Европейского суда по правам человека, которые относятся к принудительному или обязательному труду, а также решения, по которым суд затронул вопросы права на труд. Прецедентными решениями суд определил суть принудительного и обязательного труда, наметил принципы права на свободный выбор труда. Сделанные в статье выводы имеют существенное значение для конструирования и применения права на свободный выбор труда, провозглашенного Конституцией РА.

Ключевые слова: право на свободный выбор труда, принудительный и обязательный труд, увольнение с работы.

Izabella Iskandaryan

Researcher of the department of constitutional and municipal right of Russian-Armenian (Slavonic) University

SUMMARY

Fundamental issues of the constitutional adoption of the right to free choice of employment in the framework of the practice of the European Court of Human Rights

The article is dedicated to the cases of the European Court of Human Rights which related to forced or compulsory labour or the right to work. The court defined in its decisions the essence of the forced and compulsory labour and envisaged the principles underlying the right to free choice of employment. The conclusions made in these articles shall be useful for the construction of the right to free choice of employment set by the Constitution of the Republic of Armenia.

Key words: right to free choice of employment, forced and compulsory work, dismissal.

Բնագիրը ներկայացվել է 12.06.2019թ.

Ընդունվել է տպագրության 09.07.2019թ.

Հոդվածը երաշխավորել է տպագրության իրավաբանական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր Ա.Հ.Խաչատրյանը