

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ԽԱՍՏԱՆ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

Գ. Վ. ՊԵՏՐՈՍՅԱՆ

Մարդը, որպես քաղաքացիական հասարակության անդամ և պետության քաղաքացի, հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում իր կենսագործունեությունն իրականացնում է պետության (ի դեմս նրա իրավասու մարմինների) հետ մշտական կապի առկայության պայմաններում, որը հիմնականում կրում է իրավական բնույթ և պետության ու քաղաքացու փոխհարաբերություններում արտացոլվում է իրավունքների ու պարտականությունների ձևով: Պետությունը քաղաքացիական հասարակության կառավարման ընթացքում իր և քաղաքացու փոխհարաբերություններին տալիս է պաշտոնական-իրավական տեսք՝ շնորհիվ դրանց օրենսդրական ամրապնդման: Պետություն-անհատ հարաբերությունը միջնորդավորվում է նրանց փոխադարձ իրավունքներով և պարտականություններով, որոնց մի մասը իրենց լուրջ նշանակութեամբ սահմանադրաիրավական ամրապնդում ունեն և ընկած են հասարակական հարաբերությունների ողջ համալիրի հիմքում:

ՀՀ սահմանադրության և, դրան համապատասխան, մյուս օրենքների համաձայն ինչպես քաղաքացիների, այնպես էլ բոլոր պետական և ոչ պետական մարմինների հիմնական պարտականություններից մեկը օրինականության պահպանումն է, այսինքն՝ իրենց գործունեությունն օրենքի պահանջներին համապատասխան իրականացնելու պարտականությունը (ՀՀ Սահմանադրության 48 հոդվ.): Ո՛չ պետությունը՝ ի դեմս իր համապատասխան մարմինների, ո՛չ էլ հասարակությունը՝ ի դեմս առանձին քաղաքացիների կամ նրանց խմբերի, իրավունք չունեն իրենց գործունեությունն իրականացնել ի խախտումն օրենքի: Այլ պարագայում նրանց գործողությունները դիտվում են անօրինական (ոչ իրավաչափ)՝ դրանից բխող բոլոր հետևանքներով: Այլ խոսքով, քաղաքացիների և կազմակերպությունների (պետական և ոչ պետական) կողմից օրենքի պահանջները չկատարելու կամ չպահպանելու հետ օրենսդիրը կապում է նըշված սուբյեկտների իրավական պատասխանատվության առաջացումը:

Իրավունքի (օրենսդրության) ցանկացած ճյուղ նվիրված է հասարակական հարաբերությունների որոշակի բնագավառի կարգավորմանը, ծառայում է այդ բնագավառում հասարակական շրջանառության սուբյեկտների իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության ապահովմանը: Եվ անկախ այն հանգամանքից, թե հասարակական հարաբերությունների որ բնագավառը կարգավորող իրավանորմերի պահանջներն են խախտվում, այդ խախտումներն ուղղված են իրավունքի սուբյեկտների օրենքով պահպանվող իրավունքների և օրինական շահերի դեմ: Հետևաբար, եթե խախտվում է օրենքի (իրավական նորմի) պատվիրանը, ապա խախտվում է այդ օրենքով կարգավորվող հասարակական հարաբերությունների ոլորտում դրա սուբյեկտներին տրված այս կամ այն իրավունքը, նրանց՝ օրենքով պահպանվող այս կամ այն շահը: Իրավախախտումները հենց այդպես էլ բնորոշվում են գիտական գրականության մեջ. «Իրավախախտումներն իրավունքի նորմերի պատվիրաններին հակասող վարքագծի դրսևորումներ են, որոնք առաջ են բերում իրավական պատասխանատվություն դրանցում մեղավոր սուբյեկտների նկատմամբ»:

Քանի որ իրավունքի նորմերը կարգավորում են իրենց բնույթով տարբեր հասարակական հարաբերություններ, դրանց խախտումներն ուղղված են իրավունքի սուբյեկտների՝ տարբեր ոլորտներում ունեցած իրավունքների և օրինական շահերի դեմ, Այլ կերպ ասած՝ կախված խախտվող իրավունքի կամ ոտնահարվող շահի բնույթից, կարող ենք որոշել թույլ տրված իրավախախտման բնույթն ու նրա ազդեցության բնագավառը: Ուստի իրավախախտումները կարող ենք դասակարգել նաև ըստ ճյուղային շափանիշի, օրինակ՝ հարկային օրենսդրության խախտումներ, բնակարանային օրենսդրության խախտումներ, աշխատանքային օրենսդրության խախտումներ և այլն:

Սույն աշխատանքի նպատակն է բնութագրել աշխատանքային օրենսդրության խախտումները, որոնք ուղղված են աշխատանքի ոլորտում իրավահարաբերությունների սուբյեկտների իրավունքների և օրինական շահերի դեմ:

Աշխատանքային օրենսդրության խախտումներն առավել ամբողջական ու լիարժեք բնութագրելու համար անհրաժեշտ է դրանք դիտարկել ոչ իմայն իրավաբանական տեսանկյունից, կարևոր են և դրանց տնտեսական և սոցիալական բնութագրերը: Նկատենք, որ ոչ մի իրավախախտում (որպես օրենքի պահանջներից շեղվող վարքագծի դրսևորում) իրենից լուրջ վտանգավորություն չի² ներկայացնում, եթե շունի հակատնտեսական և հակասոցիալական ուղղվածություն:

Աշխատանքային օրենսդրության խախտումների տնտեսական և սոցիալական բնութագրերը տալիս անհրաժեշտ է ելնել երկու հիմնական՝ տնտեսական և սոցիալական ֆունկցիաների վերլուծությունից, որոնք իրականացնում է աշխատանքային իրավունքը և նրա տեսական բազան ու արտահայտման ձևը հանդիսացող աշխատանքային օրենսդրությունը՝ որպես ՀՀ օրենսդրության ինքնուրույն ճյուղ:

Աշխատանքային իրավունքը, կարգավորելով տնտեսության տարբեր ոլորտներում միավորված քաղաքացիների (աշխատողների) աշխատանքային գործունեությունը, նախևառաջ ակտիվորեն ազդում է արտադրության զարգացման ու, դրանով պայմանավորված, քաղաքացիների կենսամակարդակի բարձրացման և, բնականաբար, հասարակության տնտեսական վիճակի բարելավման վրա: Վերը նշված ոլորտների իրավական կարգավորման նշանակությունն անվիճելի է, քանի որ չի կարելի նորմալ գնահատել այն վիճակը, երբ բնակչության աշխատանքային գործունեությունը դուրս մնա իրավական կարգավորման ոլորտից կամ պետական մակարդակով անուշադրություն հանդես բերվի բնակչության զբաղվածության բնագավառի կազմակերպման ու կարգավորման ուղղությամբ, բնագավառ, որը պետության տնտեսական հզորության և հասարակության կենսամակարդակի հիմքն է:

Մրա հետ կապված, հատկապես կարևոր է աշխատանքային իրավունքի (աշխատանքային օրենսդրության) սոցիալական ֆունկցիայի վերլուծությունը: Երկու կարծիք չի կարող լինել, որ աշխատանքը, բացառիկ դեր ունենալով մարդկանց նյութական պահանջունքների բավարարման գործում, միաժամանակ հանդես է գալիս որպես անհատի հոգևոր և մտավոր պահանջունքների բավարարման, մարդու սոցիալականացման և բազմակողմանի զարգացման կարևոր միջոց: Աշխատանքային իրավունքը (աշխատանքային օրենսդրությունը) ոչ միայն արտահայտում է անհատի՝ որպես արտադրական գործունեության սուբյեկտի՝ աշխատանք կատարողի, ծառայություններ մատուցողի և՛ այլևի շահերը, այլ ամբապնդում է նրա՝ որպես հասարակության առանձին անդամի, դերն ու սոցիալական նշանակությունը: Ցուրաբանչյուր անձ հանդես է գալիս որպես կենսարանականի և սոցիալականի կրող և մարմնացում, իսկ աշխատանքը՝ այն վճռական գործոնը (միջոցը), որը մարդու մեջ զարգացնում է ինչպես կենսաբանականը, այնպես էլ սոցիալականը, մարդուն զուտ անհատական արժեքից վերածում նաև սոցիալական արժեքի: Թերևս այս իրողությունը պետք է տեսնել մարքսիստական փիլիսոփայության այն դրույթի հիմքում, որ «աշխատանքը ծնեց և զարգացրեց մարդուն...»³: Այս կապակցությամբ մենք ևս կարծում ենք, որ աշխատանքն ունի երկու հատկություն:

ա) այն ամենից առաջ արտաբերն աշխարհի առարկաների վրա ներգործելու միջոց է,

բ) այն մարդկանց միջև հասարակական կապի պատմական որոշակի ձև է, որն արտահայտում է անհատի առնչությունը հասարակական ամբողջական աշխատանքին:

Աշխատանքային իրավունքը (աշխատանքային օրենսդրությունը), կարգավորելով աշխատողների աշխատանքային գործունեությունը և, ընդհանրապես, քաղաքացիների վարձու աշխատանքի կազմակերպման և օգտագործման պրոցեսում առաջացող հասարակական հարաբերությունները աշխատանք տվող մարմնի և աշխատանք փնտրող քաղաքացու միջև, դրանով իսկ անհատին ներգրավում է սոցիալական միջավայր և նպաստում նրանում սոցիալականի զարգացմանը: Բարձր գնահատելով մարդու սոցիալականացման գործում աշխատանքի վճռորոշ շնչանակությունը, ակնհայտ է դառնում այդ գործընթացի կարգավորմանը նվիրված իրավունքների (աշխատանքային օրենսդրության) առկայությունն ու պահպանման կարևորությունը և, իհարկե, դրանց խախտման հակահասարակական էությունն ու հանրային լուրջ վտանգավորությունը: Աշխատանքային օրենսդրության խախտումները, իրենց տնտեսական և սոցիալական կոզ-

² Խոսքն այստեղ աշխատանքային իրավախախտումների մասին է, օրինակ՝ աշխատանքի ընդունելուց անհիմն կերպով հրաժարվելը, հղիության կամ կրծքով երեխա կերակրելու կապակցությամբ կնոջ աշխատավարձի իջեցնելը, նույն շարժառիթով հղի կնոջն աշխատանքից ազատելը և այլն:

³ Տե՛ս Կ. Մարքս և Ֆ. էնգելս, Հնտիր երկեր, երեք հատորով, հ. 3, էջ 77:

մերժվ հանդերձ, զլիավորապես իրավական երևույթներ են՝ իրենց իրավաբանական ինքնուրույն բնութագրով և, իհարկե, իրավական յուրահատուկ հետևանքներ առաջացնելու ընդունակությամբ: Այլ կերպ ասած, աշխատանքային օրենսդրության խախտումների նաև տնտեսական և սոցիալական կողմերը վերլուծելով հանդերձ, դրանք մեզ հետաքրքրում են հատկապես որպես իրավական երևույթներ՝ իրենց հակահասարակական ուղղվածությամբ և վտանգավորությամբ:

Աշխատանքային օրենսդրության խախտումները (աշխատանքային իրավախախտումները) հակաօրինական վարքագծի դրսևորման առանձին տեսակներ են և դրանց իրավաբանական կողմը բնութագրելիս պետք է կլնել բոլոր իրավախախտումների համար ընդհանուր և ընդունված բնութագրումից, իհարկե շանտեսելով այն առանձնահատուկությունները, որոնք պայմանավորված են աշխատանքային օրենսդրության նորմերի կարգավորման առարկա հանդիսացող հասարակական հարաբերությունների յուրահատուկ բնույթով, դրանց մասնակիցների յուրահատուկ շահերով և վերջիններիս խախտման ու պաշտպանության նկատմամբ պետաիրավական յուրահատուկ վերաբերմունքով:

Իրավախախտման, որպես կառուցվածքային որոշակի տարրերի ամբողջություն կազմող երևույթի, իրավաբանական կողմը բնութագրելիս անհրաժեշտ է վերլուծել այդ տարրերից յուրաքանչյուրն առանձին-առանձին: Ըստ որում, մասնամասն վերլուծության ճանապարհով հնարավոր է դառնում ոչ միայն պատկերացում կազմել ամբողջական երևույթի (իրավախախտման) մասին, այլև պարզել դրա ծագման պատճառներն ու վերացման ուղիները:

Ցանկացած իրավախախտում, ինչպես արդեն նշվեց, միավորում է կառուցվածքային որոշ տարրեր, որոնք կազմում են իրավախախտման կազմը: Վերջինս իրար հետ սերտորեն կապակցված որոշ օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ հատկանիշների ամբողջություն է, որ բխում է իրավախախտման մեզ հայտնի բնորոշումից («իրավախախտումները դրանք իրավական նորմերի պատվիրանների մեղավոր խախտումներն են»): Նախնական այս դատողությունները վերաբերում են նաև աշխատանքային իրավախախտումներին այնքանով, որքանով դրանք աշխատանքի ոլորտի իրավական կարգավորմանը նվիրված նորմերի պատվիրանների մեղավոր խախտումներ են: Իրավախախտումների, այդ թվում՝ աշխատանքային, կառուցվածքային տարրերն (իրավախախտման կազմ) են.

- 1) իրավախախտման օբյեկտը,
- 2) իրավախախտման սուբյեկտը,
- 3) իրավախախտման օբյեկտիվ կողմը,
- 4) իրավախախտման սուբյեկտիվ կողմը:

Այն ընդհանուր դրույթը, որ իրավաբանական կազմի այդ տարրերի միաժամանակյա առկայությունը պարտադիր նախապայման է իրավական պատասխանատվության առաջացման համար, և որ դրանցից յուրաքանչյուրն ինքնուրույն նշանակություն ունի արարքի իրավաբանական գնահատման ժամանակ, գործում է նաև այս դեպքում: Այստեղ առանձնապես կարևոր է նշված չորս տարրերից միայն մեկը՝ օբյեկտը: Այսպես, եթե անհիմն կերպով մերժվել է աշխատանքի ընդունվելու մասին քաղաքացու դիմումը, ապա գործատուի (ձեռնարկության ղեկավար, սեփականատեր, կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավարներ և աշխատանքի ընդունման և աշխատանքից ազատման իրավունքով օժտված մյուս պաշտոնատար անձինք) արարքը դիտվում է որպես աշխատանքային օրենսդրության խախտում՝ աշխատանքային իրավախախտում: Որոշ դեպքերում որակման համար կարևոր է դառնում նաև իրավախախտման սուբյեկտի հարցը:

Այն հարցերը, թե դիմումի մերժումը գրավոր է եղել, թե բանավոր, և թե դիմումի մերժման համար ի՞նչ շարժառիթներ և նպատակներ են առկա եղել, նույնպես էական են, բայց դրանք առավելապես կարևորվում են այդ արարքները այլ տեսակետներից (օրինակ՝ արարքի բրնախրավական գնահատականը տալիս, մեղավոր անձի նկատմամբ պետաիրավական վերաբերմունքը կոնկրետացնելիս) գնահատելու ժամանակ: Բերենք մեկ այլ ավելի դիպուկ օրինակ. ձեռնարկության համապատասխան պաշտպանություն անձի կողմից ձեռնարկության արտադրական որևէ հատվածում աշխատանքի պաշտպանության կանոնները խախտելը, մասնավորապես՝ անվտանգության տեխնիկայի կանոնների պահպանման գծով միջոցառումներ չընդունելը (օրինակ՝ հրահանգավորում շանցկացնելը և այլն) արդեն իսկ աշխատանքային օրենսդրության խախտում է, անկախ այն բանից, թե ինչ կոնկրետ հետևանքներ են վրա հասել, կամ թե մեղավոր անձի գործողություններն ինչում են արտահայտվել, և թե նրա արարքը մեղքի ո՞ր ձևով, ի՞նչ շարժառիթով և կոնկրետ նպատակով է բնութագրվում: Վերջիններս իրավաբանական և ապացուցողական նշանակություն են ձեռք բերում կատարված արարքի քրեաիրավական գնահատականը տալիս և դրան հարակից խնդիրներ լուծելիս (տե՛ս 22 քր. օր. 137 հոդվածը): Այնուհանդերձ, առանձին դեպքերում այդ հատկանիշները կարող են կարևորվել նաև հենց աշխատանքային իրավունքի կարգավորման ոլորտում գտնվող խնդիրներ լուծելիս, երբ, օրինակ, կարևոր է լինում պարզել արարքի օբյեկտիվ կողմի այնպիսի հատկանիշ-

ներ, ինչպիսիք են արարքի կատարման ժամանակը (երբ անօրինական է ճանաչվում այն աշխատողի արձակուրդը, որը գտնվել է արձակուրդում) կամ արարքի կատարման իրադրությունը (եթե, օրինակ, մերժվում է առանց աշխատանքի վարձատրության պահպանման ընտանեկան հանգամանքների բերումով արձակուրդ վերցնելու վերաբերյալ աշխատողի դիմումը և այլն): Մյուս կողմից, աշխատանքային իրավախախտման օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ կողմերի վերլուծությունը անհրաժեշտ է նաև քննարկվող իրավախախտումների վերաբերյալ առավել լրիվ պատկերացում կազմելու, դրանց պատճառներն ու պայմանները ուսումնասիրելու և վերացման ուղիները մշակելու նպատակով:

Աշխատանքային իրավախախտումները սուբյեկտիվ կողմից բնութագրվում են ինչպես դիտավորություն, այնպես էլ անզգուշություն: Դատական պրակտիկայի ամփոփումը ցույց է տալիս, որ աշխատանքային իրավախախտումների մեծ մասը կատարվում է դիտավորյալ ձևով (օրինակ՝ աշխատանքի ընդունվելու վերաբերյալ քաղաքացու դիմումի անհիմն մերժում, աշխատանքային պայմանագրով շնախտեսված պարտականությունների կատարում հանձնարարելը և այլն): Այսինքն՝ իրավախախտը գիտակցում է իր կողմից կատարվող արարքի նշանակությունը, արարքի հակիրճակալան բնույթը և դրանից բխող իրավական հետևանքների առաջացման հնարավորությունը կամ անխուսափելիությունը, օրինակ՝ աշխատողը թույլ է տալիս անհարգելի բացակայություն, իմանալով իր արարքի իրավաբանական գնահատականը (գործալքություն) և նախատեսելով այն իրավական հետևանքները, որոնք կարող են բխել իր կատարած արարքի հետևանքով (աղմինխտրացիան կարող է նրան որպես գործալք ենթարկել կարգապահական պատասխանատվության, ընդհուպ մինչև նրա հետ կնքած աշխատանքային պայմանագիրը լուծարելը): Լայն տարածում ունեն նաև աշխատանքային օրենսդրության անզգուշ խախտումները, երբ իրավախախտը չի կատարում կամ ոչ պատշաճ կերպով է կատարում իր վրա օրենքով կամ պայմանագրով դրված պարտականությունները, որի հետևանքով առաջանում են հանրորեն վտանգավոր հետևանքներ, օրինակ՝ տեխնիկական անվտանգության գծով ինժեներները կամ ձեռնարկության սեփականատիրոջ կողմից լիազորված այլ պաշտոնատար անձը պատշաճ հսկողություն չի իրականացնում աշխատանքի պաշտպանության գծով որևէ միջոցառման ընթացքի վրա, որի հետևանքով տեղի է ունենում արտադրական վթար, որն ունենում է հանրորեն վտանգավոր հետևանքներ:

Որպես ընդհանուր կանոն, վրա հասնող իրավական հետևանքների (օրենքով նախատեսված պետական հարկադրանքի միջոցների) ծանրությունը կախված է ինչպես մի շարք հանգամանքներից (իրավախախտման բնույթն ու վտանգավորության աստիճանը, իրավախախտի անձը, գոյություն ունեցող օբյեկտիվ հանգամանքները և այլն), այնպես էլ իրավախախտի դրսևորած մեղքի ձևից: Ըստ այդմ առավել վտանգավոր են մեղքի դիտավորյալ կատարվող իրավախախտումները, և առավել ծանր են դրանց համար սահմանված հարկադրանքի միջոցները: Այս ընդհանուր կանոնից աշխատանքային իրավունքի ոլորտում առկա են որոշակի շեղումներ: Այսպես, եթե հղի կնոջ աշխատանքի ընդունելուց հրաժարվելու, հղիության կամ կրծքով երեխա կերակրելու շարժառիթով նրա աշխատավարձն իջեցնելու կամ նրան աշխատանքից ազատելու (դիտավորություն կատարվող իրավախախտումներ) համար օրենքը նախատեսում է մինչև 6 ամիս ժամկետով ուղղիչ աշխատանքներ (ՀՀ քր. օր. 139 հոդվ.), ապա պաշտոնատար անձի կողմից անվտանգության տեխնիկայի, արտադրական սանիտարիայի կանոնները կամ աշխատանքի պաշտպանության այլ կանոնները խախտել⁴, անկախ օրենքում նշված հետևանքները վրա հասնելուց կամ չհասնելուց, երկու դեպքում էլ պատժվում են ավելի խիստ (ՀՀ քր. օր. 138 հոդվածի առաջին և երկրորդ մասեր), քան մեր հիշատակած դիտավորյալ արարքները (ՀՀ քր. օր. 139 հոդված): Կարծում ենք՝ պատճառը միանգամայն հասկանալի է, աշխատանքային օրենսդրության (աշխատանքի պաշտպանության կանոնների) անզգուշ խախ-

⁴ Հիշյալ իրավախախտումները տվյալ դեպքում դիտարկվում են որպես անզգուշությամբ կատարվող: Այն հարցին, թե դրանք կարո՞ղ են, արդյոք, դիտավորություն կատարվել, մեր կարծիքով կարելի է տալ բացասական պատասխան, քանի որ եթե դրանք կատարվեն դիտավորությամբ, ապա սուբյեկտը պետք է ունենա որոշակի նպատակ. օրինակ՝ ձեռնարկությունը նյութական վնաս պատճառելը, այս կամ այն աշխատողին կամ նրանց խմբին կյանքից զրկելը կամ նրանց առողջությանը վնասելը և այլն: Հետևաբար, այդ դեպքում նրա գործողությունները պետք է որակվեն որպես արարքի ավարտված հանցակազմ (նպատակն իրականանալու դեպքում), իսկ հետևանքները վրա չհասնելու դեպքում՝ որպես արարքի կատարման փորձ (օրինակ՝ սպանության փորձ, գույքի ոչնչացման փորձ): Հիշենք, որ արարքի, դիտավորյալ կատարման ժամանակ անձը գիտակցում է իր արարքի հակաօրինական բնույթը, նախատեսում է իր արարքի հետևանքների առաջացումը, և, մի դեպքում ցանկանում (ուղղակի դիտավորություն), մյուս դեպքում գիտակցաբար թույլ է տալիս դրանք (անուղղակի դիտավորություն):

տումներն ավելի վտանգավոր են, քանի որ դրանք ուղեկցվում են կամ հանրորին վտանգավոր հետևանքների վրա հասնելու, կամ դրանց վրա հասնելու ռեալ հավանականության հետ, որոնք էլ բարձրացնում են քննարկվող խախտումների հանրային վտանգավորությունը:

Մեղքի ինստիտուտը, ինչպես իրավունքի մյուս ճյուղերում, այնպես էլ աշխատանքային իրավունքում ծառայում է իր դասական նշանակությամբ, այսինքն՝ նրա առկայության կամ բացակայության հետ է կապվում հակաիրավական վարքագծի մեջ մեղադրվող սուբյեկտների պատասխանատվության հնարավորությունը, իսկ առկայության դեպքում, դրա ձևից և տեսակից կախված, սուբյեկտի նկատմամբ կիրառվող ներգործության միջոցների, այդ թվում՝ նյութական սանկցիաների ընտրությունը (տես ՀՀ աշխ. օր. 129, 130, 131, 131³, 134 հոդ. հոդ.): Ավելին, աշխատանքային օրենսգրքում կան նորմեր, որոնք ընդգրկում են սուբյեկտիվ կողմի գիտավոր տարրից (մեղքից) բացի մյուս տարրերը (Ֆակուլտատիվ), ինչպիսիք են օրինակ՝ հակաիրավական վարքագծի շարժառիթներն ու նպատակը (տե՛ս ՀՀ աշխ. օր. 134 հոդվ. առաջին մաս):

Աշխատանքային իրավախախտումները կարող են հանդես գալ ինչպես գործողության, այնպես էլ անգործության ձևով: Նշենք, որ այս ձևերից որևէ մեկով, այսինքն՝ գործողությամբ կամ անգործությամբ, կատարումը հիմնականում չի ազդում իրավախախտման վտանգավորության կամ արարքի իրավաբանական գնահատման մյուս շահանքային (օրինակ՝ տարածվածության, ոտնձգվող շահի բնույթի և այլն) վրա:

Իրավախախտման օբյեկտիվ կողմին ներկայացվող պահանջները վերաբերում են և աշխատանքային իրավախախտումներին այն իմաստով, որ դրանք ևս չպետք է արտահայտվեն մշտադրությամբ, զգացումների ձևով, այլ պետք է օբյեկտիվ արտահայտություն գտնեն սուբյեկտի կոնկրետ վարքագծում (օրինակ՝ աշխատողի նկատմամբ ղեկավարի հանդես բերած անբարյացկամ վերաբերմունքը, որը կարող է ընկալվել որպես այդ աշխատողի հանդեպ ձեռնարկվելիք կոնկրետ գործողության նախանշան, չի կարող դիտվել որպես իրավախախտում, քանի դեռ այն չի արտահայտվել ղեկավարի այս կամ այն գործողությամբ):

Իրավախախտման օբյեկտիվ կողմի մյուս տարրի՝ հետևանքի տեսանկյունից իրավախախտումները լինում են ձևական (եբր միայն արարքի կատարումը արդեն իսկ օրենսդրության խախտում է, անկախ որոշակի հետևանքի վրա հասնելու հանգամանքից) և նյութական (եբր պարտադիր են հետևանքների վրա հասնելը և պատճառական կապի առկայությունը հետևանքի և կատարված արարքի միջև): Աշխատանքային իրավախախտումները ձևական բնույթ ունեն. անհրաժեշտ է միայն աշխատանքային իրավունքի նորմերի պատվիրաններին հակասող արարքի առկայությունը, իսկ դրանց հետևանքների և վերջիններիս ու իրավախախտման միջև անհրաժեշտ պատճառահետևանքային կապի բացահայտումն անհրաժեշտ է այլ, օրինակ քրեաիրավական բնույթի խնդիրներ լուծելիս, մասնավորապես՝ անձին ՀՀ քր. օր. 138 հոդվածի երկրորդ մասով քրեական պատասխանատվության ենթարկելու համար անհրաժեշտ է, որպեսզի ներքև կողմից անվտանգության տեսնիկայի կանոնների խախտման և որևէ այլ անձի ստացած մարմնական վնասվածքի կամ աշխատունակության կորստյան փաստի միջև ապացուցվի անհրաժեշտ պատճառական կապի առկայությունը: Մնացած դեպքերում պարզապես բավական է որոշել թույլ տրված իրավախախտման բնույթը, այսինքն այն, որ աշխատանքային իրավախախտում է, որն արտահայտվում է իրավունքի այդ ճյուղի նորմերի բովանդակության խախտման մեջ (օրինակ՝ աշխատանքի ընդունվելու վերաբերյալ քաղաքացու դիմումի անհիմն մերժումը, աշխատողին աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված պարտականությունների կատարում հանձնարարելը, հանգստյան օրերի աշխատանքը սահմանված չափով չվարձատրելը, աշխատողին ապօրինարար աշխատանքից ազատելը և այլն), իսկ թե այդ գործողությունները ի՞նչ հետևանքներ են առաջացրել, և թե դրանք իրավաբանական ի՞նչ գնահատական կարող են ստանալ, իբրև աշխատանքային օրենսդրության կարգավորման ոլորտից դուրս գտնվող հարցեր, քննարկման առարկա չեն դառնում աշխատանքային իրավունքի և օրենսդրության համար:

Աշխատանքային իրավախախտումների բնութագրի առավել էական ու որոշիչ կողմն են կազմում այդ իրավահարաբերությունների օբյեկտի և սուբյեկտի վերլուծությունը: Այս դեպքում ևս պետք է նշել իրավախախտման օբյեկտի և սուբյեկտի վերաբերյալ հայտնի ընթացումները:

Իրավախախտման օբյեկտը, համաձայն ընդունված բնորոշման, իրավունքի նորմերով կարգավորվող և պաշտպանվող հասարակական հարաբերություններն են: Հետևաբար, աշխատանքային իրավախախտումների օբյեկտը այն հասարակական հարաբերություններն են, որոնք մի կողմից կարգավորվում, մյուս կողմից պաշտպանվում են աշխատանքային իրավունքի նորմերով: Աշխատանքային հարաբերությունները ծագում, փոփոխվում և դադարում են աշխատանքի շուկայում իրավունքի մի սուբյեկտի (գործատուի, ձեռնարկության սեփականատիրոջ) կողմից մեկ այլ սուբյեկտի (աշխատանք փնտրող քաղաքացու, աշխատողի) վարձու աշխատանքի կազմակերպման, կիրառման և պաշտպանության պրոցեսում: Իրավունքի այդ սուբյեկտները հիշ-

յալ պրոցեսում հանդես են գալիս որպես սեփականատերեր (աշխատողն իբրև աշխատուժի սեփականատեր, իսկ գործատուն կամ ձեռնարկատերը՝ որպես գույքի, միջոցների սեփականատեր կամ օպերատիվ կառավարող), օժտված իրենց իրավունքներով և պարտականություններով, որոնք ծառայում են հիշյալ ոլորտում նրանց օրենքով պահպանվող շահերի ապահովմանն ու պաշտպանությանը: Ընդ որում, մի սուբյեկտի համար այդ շահը կրում է սոցիալ-տնտեսական, մյուս սուբյեկտի համար՝ զուտ տնտեսական բնույթ: Հետևաբար, հասարակական հարաբերությունների սուբյեկտների իրավունքներն ու օրինական շահերն էլ հենց այն արժեքներն են, որոնք կրում են իրավախախտման՝ որպես իրավունքի նորմերի պատվիրանները խախտող առարքի, ազդեցությունը: Ինչպես նշվում է զբաղանքության մեջ, իրավախախտումներն ուղղված են այլ անձանց այն շահերի դեմ, որոնք գտնվում են օրենքի պաշտպանության տակ...⁵: Այս իմաստով և հասարակական հարաբերությունները, և դրանք կարգավորող ու պահպանող իրավական նորմերը հանդես են գալիս որպես աշխատանքային իրավախախտումների վերացական օրյեկտ, որոնք առարկայանում են աշխատանքի ոլորտում իրավունքի սուբյեկտների իրավունքների և օրինական շահերի միջոցով: Այլ կերպ ասած, աշխատանքային իրավախախտման օրյեկտը աշխատանքի շուկայում իր աշխատուժը (ֆիզիկական և մտավոր կարողությունները) վաճառողի, այսինքն՝ աշխատողի և նրա աշխատուժը վարձողի (գործատուի, սեփականատիրոջ) իրավունքներն ու օրինական շահերն են: Այդպիսին է և գործող օրենսդրության դիրքորոշումը⁶: Կարծում ենք՝ նման մոտեցումը միանգամից ընդունելի է, քանի որ օրենքը (իրավունքի նորմերը), հասարակական հարաբերությունները կարգավորելու հետ միաժամանակ առտահայտում և ամրապնդում է նաև այդ հարաբերությունների մասնակիցների օրենքով պահպանվող շահերը, այսինքն՝ հասարակական հարաբերությունների կարգավորմանը գուզելիքաց իրականացնում է նաև այդ իրավունքներին և օրինական շահերի պաշտպանության ֆունկցիա:

Աշխատանքային իրավախախտումների օրյեկտը այդ իրավունքի նորմերի օգնությամբ կարգավորվող հասարակական հարաբերություններն են, որոնցում դրսևորվում են իրավունքի սուբյեկտների օրինական շահերը: Վերջիններս միատեսակ չեն, քանի որ միատարր չէ աշխատանքային-հասարակական հարաբերությունների սուբյեկտների կազմը: Հետևաբար, իրենց բընույթով տարբեր են լինում կոնկրետ իրավախախտման օրյեկտները՝ կախված այն բանից, թե աշխատանքային հարաբերության որ սուբյեկտի իրավունքներն են ոտնահարվում:

Ինչպես նշել ենք, աշխատուժի սեփականատերը՝ աշխատողը, որ վաճառում է իր աշխատուժը, հետապնդում է տնտեսական և սոցիալական շահ: Այսինքն՝ աշխատողը վաճառում է իր աշխատուժը իր և իր ընտանիքի անդամների կեցությունն ապահովելու, նյութական և հոգևոր պահանջմունքները բավարարելու նպատակով (տնտեսական շահ): Միևնույն ժամանակ աշխատուժի վաճառման միջոցով մարդն ընդգրկվում է նաև սոցիալական միջավայր, ապահովում սոցիալական արժեքներին և հասարակությանը հաղորդակցվելու պահանջմունքի իրականացումը: Այս իմաստով աշխատանքի ոլորտում քաղաքացու իրավունքների ոտնահարումներն շրտահայտվում են ինչպես (առաջին հերթին) տնտեսական, այնպես էլ հակասոցիալական հատկանիշներով: Ավելին, երբևէ կոնկրետ դեպքերում աշխատողների աշխատանքային իրավունքների խախտումները, օրինակ՝ այլ աշխատանքի փոխադրելը, աշխատանքից ապօրինաբար ազատելը և այլն, ունենում են գլխավորապես հակասոցիալական ուղղվածություն, քան զուտ տնտեսական արտահայտություն⁷:

Քաղաքացիների (աշխատողների) սոցիալական շահը աշխատանքի ոլորտում հիմնավորվում է ոչ միայն տեսությամբ, այլև ամրապնդվում է օրենսդրությամբ (ներպետական հիմնա-

⁵ Տե՛ս В. II. Хропанюк, նշվ. աշխ., էջ 239:

⁶ Այստեղ, մասնավորապես, ի նկատի են առնվում ՀՀ քր. օր. այն նորմերը, որոնք տեղ են գտել «Քաղաքացիների աշխատանքային իրավունքների դեմ ուղղված հանցագործություններ» գլխում, որոնք իրավամբ ուղղված են աշխատանքի ոլորտում քաղաքացիների այնպիսի իրավունքների և ազատությունների դեմ, ինչպիսիք են, օրինակ, Երաշխավորված աշխատանք ունենալու իրավունքը, մասնագիտություն և զբաղմունք ընտրելու ազատությունը, նյութակենցաղային պահանջմունքների բավարարման շահը և այլն:

⁷ Այս կարծիքի իրավացիությունը համոզելու համար անհրաժեշտ ենք համարում ներկայացնել որոշ փաստարկներ: Պրակտիկ սոցիոլոգիական հետազոտությունների արդյունքները վկայում են, որ աշխատանքը կորցրած քաղաքացիների մի զգալի մասին հատկապես մտահոգում է դրա սոցիալական կողմը: Անգամ նյութապես ապահովված մարդիկ հոգեբանական ծանր վիճակում են հայտնվում սոցիալական այնպիսի արժեքներից զրկվելու դեպքում, ինչպիսիք են աշխատանքը, աշխատանքային կոնկրտիվը և այլն: Այս իրողությունն ապացուցված է և պաշտպանվում է հանրահայտ ճանաչում ունեցող, այսպես կոչված, սոցիալական մասձվան տեսության կողմից, որը ցույց է տալիս, թե սոցիալական արժեքներից զրկվելու պատճառով սոցիալական մասն ինչպես է նախորդում երբեմն վրա հասնող ֆիզիոլոգիական մասձվանը:

կան օրենքով, դրան համապատասխան ընդունված մյուս օրենքներով, ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային հանրաճանաչ իրավական ակտերով⁹, Աշխատանքային իրավախախտումները կարող են ունենալ նաև հակաֆիզիոլոգիական ուղղվածություն: Այսպես, և՛՞՞՞ աշխատողը գրկվում է տարեկան հերթական արձարկուրդից, կամ հղի կինը չի փոխադրվում ավելի թեթև աշխատանքի (աղմինիստրացիայի այդ պարտականությունը նախատեսվում է ՀՀ աշխ. օր. 188 հոդվածով), ապա բնական է՝ խախտվում են նրա հանգստի իրավունքը սահմանող իրավական նորմերի պատվիրանները և, իհարկե, աշխատողի առողջության ու աշխատունակության պահպանման շահը, որը նույնպես գտնվում է մարդու իրավունքների վերաբերյալ միջազգային հանրաճանաչ նորմերի և ՀՀ Սահմանադրության խստագույն պաշտպանության ներքո¹⁰:

Այսպիսով, աշխատողի՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված իրավունքների խախտմամբ վնասվող շահերը առանձնահատուկ են և ոչ միատեսակ, որչափով որ դրանք չեն կարող համապատասխանել աշխատանքային իրավահարաբերության մյուս կողմի՝ գործատուի, ձեռնարկության սեփականատիրոջ՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ ամրագրված իրավունքների ոտնահարմամբ վնասվող շահերի հետ: Եթե վարձու աշխատողի աշխատանքը օգտագործելիս նրա իրավունքների խախտումները, որպես աշխատանքային իրավախախտումներ, զուգորդվում են նրա տնտեսական, ֆիզիկական գոյության և սոցիալական շահերի ոտնահարման հետ, ապա նրա կողմից աշխատանքային օրենսդրության խախտումները վնասում են միայն գործատուի (ձեռնարկության սեփականատիրոջ) տնտեսական-արտադրական շահին¹¹: Ասվածն, իհարկե, երբեք և ոչ մի պարագայում չպետք է գնահատել որպես ձեռնարկության շահերի թերաբժքավորման ձգտում: Միաժամանակ չպետք է անտեսել և այն իրողությունը, որ օրենսդիրը, աշխատանքային օրենսդրության խնդիրներ հռչակելով նաև աշխատանքի արտադրողականության աճին աջակցելը, հասարակական արտադրության արդյունավետության բարձրացումը, աշխատանքային կարգապահության ամրապնդումը, այդուհանդերձ, իրեն հիմնախնդիրներ, հռչակում է աշխատանքի պայմանների բարձր մակարդակի ապահովումն ու աշխատողների աշխատանքային իրավունքների ըստ ամենայնի պաշտպանությունը (ՀՀ աշխ. օր. 1 հոդվ.): Հարկ է նշել, որ ներկայումս անհամեմատ ավելի բարձր են գնահատվում մարդու իրավունքներն ու օրինական շահերը հասարակության կյանքի բոլոր, այդ թվում՝ աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում, և դրան համապատասխան առավել բարձրացված պահանջներ են ներկայացվում աշխատանքի պայմաններին և աշխատանքի պաշտպանության ուղղությամբ ձեռնարկվող տարաբնույթ միջոցառումներին: Ընդ որում, այդ միտումը նկատվում է մարդու իրավունքների ինչպես ներպետական, այնպես էլ միջազգային-իրավական պաշտպանության ոլորտներում: Այդ է վկայում ինչպես օրենսդրական ակտերում, այնպես էլ գիտական գրականության աղբյուրներում ամրագրված ու պաշտպանվող այն դրույթը, որ պետության և հասարակության բարձրագույն արժեքը մարդն է, որի կյանքն ու առողջությունը առաջնայնություն ունեն ձեռնարկության արտադրական գործունեության արդյունքների նկատմամբ¹²: Ինչ վերաբերում է աշխատողի իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանությանը միջազգային-իրավական մակարդակով, ապա դրա արդիականության մասին են վկայում ինչպես միջազգային հանրաճանաչ նորմերի (Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր, Սոցիալ-տնտեսական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր և այլն), այնպես էլ, որ ողջունելի և արդեն իսկ կայացած իրողություն է Հայաստանի նորաստեղծ հանրապետությունում,

⁹ Խոսելով հարկադրված զբաղվածության պրոբլեմի մասին, հայտնի տնտեսագետ Սամյուելսոնը նշում էր, որ հարկադրված շրջադրվածության պայմաններում ընտանիքը կրում է ֆինանսական ղժվարություններ, ընդամին՝ տնտեսական ցնցումը ուղեկցվում է հասարակության առողջության համար հոգեբանական և սոցիալական տեսակետից էական կորուստներով: Սամյուելսոնը նշում է նաև, որ առողջապահական ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ գործազրկությունը հանգեցնում է ֆիզիկական և հոգեկան առողջության քայքայման (տե՛ս Փոլ Սամյուելսոն, Ուիլյամ Գ. Նորդհաուս, Տնտեսագիտություն, 1, Մակրոտնտեսություն, Երևան, «Ապոլոն», 1995 թ., էջ 133):

¹⁰ Տե՛ս 22 Սահմանադրության 29, Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր (1948 թ.) 23 և Սոցիալ-տնտեսական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր (1966 թ.) 6—7 հոդվածները: Մասնավորապես, դրանցում սահմանվում (ճանաչվում) է քաղաքացիների գործազուրկ իրավունքը՝ իրենց աշխատանքային, տնտեսական, ինչպես նաև սոցիալական շահերի պաշտպանության նպատակով:

¹¹ Անշուշտ կարող է վկայակոչվել նաև ձեռնարկության հեղինակության շահը, սակայն, զաղտնիք չէ, որ այն վերջին հաշվով ուղղված է քաղաքացիական շրջանառությունում ձեռնարկության տնտեսական հզորացմանը:

¹² Տե՛ս Трудовое право России. Учебник. Под ред. А. С. Пашкова, СПб., 1994, էջ 237; նաև՝ Основы законодательства об охране труда (1993 г.).

ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների պաշտպանության գծով գործող համապատասխան ստորաբաժանումների գոյությունն ու վերջիններիս միջոցով հանրապետությունում հիշյալ ուղղությամբ տարվող լայնածավալ աշխատանքները՝ սկսած տեսական քարոզչությունից մինչև գործնական լուրջ քայլերի ձեռնարկումը (կանանց, երեխաների, հաշմանդամների, փախստականների և հասարակության առավել անպաշտպան մյուս խավերի սոցիալ-իրավական պաշտպանության գծով գիտաժողովների կազմակերպումն ու անցկացումը)։ Հիրավի, վերջին ժամանակներում առավել, քան երբևէ, նորովի և հրատապ է դրված հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում, այդ թվում և աշխատանքային հարաբերություններում, մարդու իրավունքների պաշտպանության խնդիրը։ Այդ իրողությունն առավել օրինաչափ ու բնորոշ է քաղաքակիրթ հորջորջվող հասարակության համար, որտեղ իբրև վերջնանպատակ ընդունվում է մարդը, և ամեն ինչ ստորադասվում է նրան ու ծառայեցվում նրա բարօրությանը։

Որոշակի տեսական պարզարանում է պահանջում աշխատանքային իրավախախտման սուբյեկտի հարցը։ Աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողը հանդես է գալիս իր անունից (անձամբ) և անձնական պատասխանատվություն կրում իր գործողությունների համար։ Մինչդեռ նույնը միանշանակ չի կարելի ասել գործատուի վերաբերյալ։ Աշխատանքային պայմանագիրը, թեև կնքվում է աշխատողի և գործատուի (ձեռնարկության) միջև, այսինքն՝ իրավաբանորեն որպես աշխատանքային հարաբերության կողմ հանդես է գալիս աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքող կազմակերպությունը, սակայն վերջինիս անունից իրականում հանդես է գալիս նրա ղեկավարը՝ որպես կազմակերպության լիազոր ներկայացուցիչ։ Հետևաբար, գործատուն պատասխանատվություն է կրում իր լիազոր ներկայացուցչի գործողությունների համար։ Այլ կերպ ասած՝ աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողը հանդես է գալիս անձամբ և իր գործողությունների համար կրում է անձնական պատասխանատվություն՝ ի տարբերություն գործատուի, որը նշված հարաբերություններում հանդես է գալիս միջնորդավորված ձևով՝ ի դեմս իր ղեկավարի։ Վերջինս ներկայացնում է գործատուի շահերը ինչպես աշխատանքային (ներքին), այնպես էլ հասարակական այլ, օրինակ՝ քաղաքացիաիրավական (արտաքին), հարաբերություններում։

Г. В. ПЕТРОСЯН — Характеристика нарушений трудового законодательства.— В статье прежде всего рассматриваются социальные и экономические аспекты трудовых правонарушений, затем они характеризуются как правовое явление. Помимо теоретического обоснования положений указывается на их практическое назначение в связи с отражением проблемы в других отраслях права. Освещаются также причины возникновения трудовых правонарушений и их количественные сдвиги в период перехода к рыночным отношениям, предлагаются способы их устранения и предотвращения путем усовершенствования правовых норм, регулирующих новые трудовые отношения.