



ԵՐՈՊԱՄԱՆ ԱՌՈՒԹՅՈՒՆԸ ՎԱՅԱՍՏԱՆԻ ՎԱՍՏ  
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA

“ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԸՆԹԱՑՔՈՒՄ ԱՇԽԱՏՈՂԻ ԿՐԱԾ ՎՆԱՍԻ  
ՀԱՏՈՒՑՈՒՄԸ ԳՈՐԾՍՏՈՒԻ ԿՈՂՄԻՑ”  
ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԱՌԿԱ ՎԻՃԱԿԸ  
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

### ՄՈՆԻԹՈՐԻՆԳԻ ԶԵԿՈՒՅՑ



ԵՐԵՎԱՆ 2019 թ.

“ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԸՆԹԱՑՔՈՒՄ ԱՇԽԱՏՈՂԻ ԿՐԱՑ  
ՎՆԱՍԻ ՀԱՏՈՒՑՈՒՄԸ ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ԿՈՂՄԻՑ”  
ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԱՌԿԱ ՎԻՃԱԿԸ  
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

ՄՈՆԻԹՈՐԻՆԳԻ ԶԵԿՈՒՅՑ

**Ուսումնասիրության հեղինակներ**

Ծրագրի իրավաբան փորձագետ Ներսես Աղաբաբյան  
«Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոն»-  
Ծրագրի մոնիթորինգի փորձագետ Նարինե Մախլյանը

“Արագա” բարեգործական հասարակական կազմակերպություն  
Ք. Երևան, 0028; Կիևյան փող. 7 շենք, 94 բն.  
Էլ. Փոստ` [araza.ngo@gmail.com](mailto:araza.ngo@gmail.com)  
Կայք` <https://arazango.com>

Սույն զեկույցը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ  
«Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» հասարակական կազմակերպության ղեկավարությամբ  
կոնստրուկտիվ գործարկվող «Կառուցողական երկխոսության հանձնառություն» ծրագրով  
տրամադրված ենթադրամաշնորհի շրջանակներում «Արագա» ԲՀԿ-ի կողմից` իրականացվող  
«Հանուն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության» ծրագրի շրջանակներում:

Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում «Արագա» բարեգործական  
հասարակական կազմակերպությունը, և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական  
միության տեսակետները:



**Բովանդակություն**

**Հիմնական հասկացություններ, հասպտումներ** .....1  
Առաջաբան .....3  
Ներածություն .....5

**ԳԼՈՒԽ 1**

**1. Աշխատանքի ընթացքում աշխատողի կրած վնասի հատուցումը գործատուի կողմից** ..... 8

**I. Ընդհանուր դրույթներ աշխատողի կրած վնասի և գործատուի նյութական պատասխանատվության մասին**.....10

(1) Կանխարգելիչ պարտավորությունները ..... 11

(2) Վնասի վրա հասնելուն հաջորդող պարտավորությունները ..... 12

**III. Վնասի հատուցման ծավալն ըստ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի**..... 13

(1) Առողջության քայքայմամբ պատճառված վնասի հատուցումը ..... 14

(2) Կերակրողի մահվամբ պատճառված վնասի հատուցումը ..... 14

**IV. ՀՀ միջազգային պարտավորությունները** ..... 15

**V. Դատական գործերի վերլուծություն** .....16

**VI. Եզրակացություններ**.. .....24

**ԳԼՈՒԽ 2**

**Աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման խնդրով դիմումների քննության ընթացքի հետազոտություն (2013-2018 թթ.)**

**II Հետազոտության նպատակը և խնդիրները** .....27

**III. Հետազոտության մեթոդաբանությունը** .....27

**IV. Հետազոտության արդյունքների վերլուծություն** .....29

**ԳԼՈՒԽ 3**

**ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ** .....36

**Հավելվածներ** .....42

**Հիմնական հասկացություններ`**

«ԱՄԿ» - Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն,

«ԱՕ» - ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք,

«ՔՕ» - ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք,

«Տեսչական մարմին» - ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին,

ԲՀԿ - Բարեգործական հասարակական կազմակերպություն,

ՏԻՄ - տեղական ինքնակառավարման մարմին:

## ԱՌԱՋԱԲԱՆ

Սույն ուսումնասիրության թիրախ է հանդիսանում աշխատանքի ընթացքում աշխատողի կրած վնասի դիմաց գործատուի պարտավորության առաջացման և աշխատողին վնաս պատճառելու հետևանքով փոխհատուցման հասանելիության ապահովման խնդիրը, ինչը ներառված է աշխատանքային իրավահարաբերությունների ոլորտում:

**ՍՕ-ի հոդված 234**-ի համաձայն «Գործատուի նյութական պատասխանատվությունն առաջանում է, եթե՝

1) աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից չապահովագրված աշխատողը հիվանդացել է մասնագիտական հիվանդությամբ, ստացել է խեղում կամ մահացել է.

2) վնասն առաջացել է աշխատողի գույքի կորստի, ոչնչացման կամ օգտագործման համար ոչ պիտանի դառնալու հետևանքով.

3) թույլ են տրվել աշխատողի կամ այլ անձանց գույքային իրավունքների այլ խախտումներ:

Գործատուն հատուցում է իր պատճառած վնասը Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքով սահմանված կարգով»:

Սակայն «ՀՀ Դատական իշխանություն» <http://court.am/> պաշտոնական կայքի ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ ընդհանուր իրավասության դատարաններում քննվող քաղաքացիական գործերի դասակարգման մեջ ներառված չեն աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման նորմերի խախտման կամ ոչ լիարժեք ապահովման հետևանքով մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ «Գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման» վերաբերյալ գործեր:

Դատական տեղեկատվական համակարգի <http://datalex.am/> պաշտոնական կայքում գործերի որոնման բաժնի դիտարկումը ևս թույլ է տալիս եզրակացնել, որ աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման ոլորտում մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց փոխհատուցման իրավունքի իրացման խնդիրը բավարար չափով չի կարևորվում: Իրենց զեկույցներից դատելով դրա մասին են վկայում նաև Փաստաբանների պալատի հանրային պաշտպանի գրասենյակները, նշելով, որ նման աշխատանքային վեճերով դիմողները շատ չեն:

Մարդու իրավունքների պաշտպանն իր 2018 թվականի հաղորդման մեջ նշում է. «Հայաստանում աշխատողների իրավունքներն ամբողջությամբ պաշտպանված չեն, տարվա ընթացքում տեղի են ունենում աշխատանքային իրավունքների բազմաթիվ խախտումներ, իսկ օրենսդրական բացերը և թերի կարգավորումներն իրենց հերթին ևս հանգեցնում են մի շարք խնդիրների: Վերոնշյալից գատ աշխատանքային իրավունքների խախտման հիմնական պատճառներից է նաև աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների մասին ոչ բավարար իրազեկումն, ինչպես նաև աշխատողների իրավունքների պաշտպանության թույլ աստիճանը»:

**Վերոգրյալի հիման վրա ստիպված ենք փաստել, որ աշխատողի իրավունքի լիարժեք պաշտպանության համակարգը ՀՀ-ում դեռևս ձևավորված չէ:**

Իրավիճակը շտկելու համար «Արագ» ԲՀԿ-ն Եվրոպական միության կողմից ֆինանսավորվող «Կառուցողական երկխոսության հանձնառություն» (ԿԵՀ) ծրագրի շրջանակում իրականացվող «Հանուն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության» ենթադրամաշնորհային ծրագրի շրջանակում «Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոն»-ի հետ համատեղ իրականացրել է ՀՀ-ում աշխատանքային վեճերի կարգավորման ոլորտում քաղաքականության մոնիթորինգ՝ բացահայտելու համար աշխատանքի ընթացքում աշխատողին վնաս պատճառելու հետևանքով փոխհատուցման իրավունքի իրացման խնդրում առկա խոչնդոտները և աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողների իրավունքների պաշտպանության արտադատական ազգային մեխանիզմի ներդրման համար առկա

նախադրյալները, մշակելու համար ոլորտի բարելավմանն ուղղված առաջարկությունների փաթեթ, ինչը կնպաստի շահառու խմբերի իրազեկվածության մակարդակի բարձրացմանը:

Ծրագրի շրջանակում իրականացվել են.

- Աշխատանքային իրավահարաբերությունների ոլորտը կարգավորող **իրավական ակտերի ուսումնասիրություն** Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաներով և Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով ստանձնած պարտավորությունների լույսի ներքո:
- ՀՀ ընդհանուր իրավասության առաջին աստիճանի դատարաններում Աշխատանքային իրավահարաբերությունների վերաբերյալ **2008-2018 թթ. դատական գործերի ուսումնասիրություն**:
- Աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման խնդրով 2013-2018 թթ. ընթացքում Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին, Մարդու իրավունքների պաշտպանին, Փաստաբանների պալատի հանրային պաշտպանի գրասենյակներ, արհմիություններ և իրավապաշտպան ՀԿ-ներ ուղղված **դիմումների քննության ընթացքի հետազոտություն**,
- Աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման ոլորտում **սակա հիմնախնդիրների բացահայտման և հաղթահարման հնարավոր միջոցների** վերաբերյալ ոլորտային ֆոկուս-խմբերի քննարկումներ:

Ստորև բերված նյութում ամփոփված են Ծրագրի շրջանակում իրականացված աշխատանքի արդյունքները:

## ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

### ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎԱՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԿԱՆՈՆԱԿԱՐԳՈՂ ՄԻՋԱՎԱՅՐԸ

Աշխատանքային իրավահարաբերությունների համակարգը ներառում է.

- Կազմակերպա-կառավարչական իրավահարաբերություններ,
- զբաղվածության ապահովման իրավահարաբերություններ,
- աշխատողների մասնագիտական ուսուցման և որակավորման բարձրացման իրավահարաբերություններ,
- աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի պաշտպանության վերաբերյալ նորմերի պահպանման նկատմամբ վերահսկողությունը կարգավորող իրավահարաբերություններ,
- աշխատանքային վեճերի կարգավորման իրավահարաբերություններ:

Աշխատանքային իրավունքի, ինչպես և իրավունքի մյուս ճյուղերի հիմնական աղբյուրը ՀՀ Սահմանադրությունն է: Սահմանադրությունն աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորում է ընդհանուր ձևով ամրագրելով աշխատանքային իրավունքի հիմնադրույթները արտացոլելով աշխատողների հիմնական իրավունքները, որոնք ունեն նաև միջազգային ճանաչում: ՀՀ Սահմանադրությունն ամրագրում է աշխատանքի ոլորտում քաղաքացիների հիմնական իրավունքները, այդ թվում՝ աշխատանքի ազատ ընտրության, պետության կողմից սահմանված նվազագույնից ոչ ցածր աշխատավարձի, աշխատանքի առողջ ու անվտանգ պայմանների, գործադուլի իրավունքները: Սահմանադրության դրույթները հիմք են ծառայում ընթացիկ աշխատանքային օրենսդրության համար: Դրանցից հիմնականը ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն է (ՍՕ): Այն «... կարգավորում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում է այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարեցման հիմքերն ու իրականացման կարգը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը, ինչպես նաև **աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման պայմանները**»:

**ՍՕ-ի հոդված 243**-ի համաձայն «1. Աշխատանքի ժամանակ յուրաքանչյուր աշխատողի համար պետք է ստեղծվեն օրենքով սահմանված՝ պատշաճ, անվտանգ և առողջության համար անվնաս պայմաններ:

2. Աշխատողների առողջության և անվտանգության պահպանությունը պարտավոր է ապահովել գործատուն: Հաշվի առնելով աշխատողների համար արտադրության վտանգավորության աստիճանը՝ գործատուն կազմակերպությունում ներգրավում է աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման որակավորված ծառայություն կամ այդ գործառնություն իրականացնում է անձամբ:

3. Աշխատանքի պայմանների դասակարգումը և առողջության համար վնասակար գործոնների թույլատրելի նվազագույն մակարդակը և քանակը սահմանվում են օրենքներով և այլ իրավական ակտերով»:

**ՍՕ-ի հոդված 262-ի** համաձայն «Աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման նկատմամբ վերահսկողությունն իրականացնում է աշխատանքի անվտանգության ապահովման նկատմամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորված՝ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմինը»:

2004-ից մինչ 2013-ը ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունն ուներ հիմնականում պատժիչ գործառնություն, ինչը դուրս է ոլորտը կարգավորող միջազգային իրավական փաստաթղթերի տրամաբանությունից: ՀՀ կառավարության 2013 թվականի հուլիսի 25-ի N 857-Ն որոշմամբ ՀՀ առողջապահության նախարարության պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային տեսչության, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչության հետ միաձուլման միջոցով կազմավորվեց ՀՀ առողջապահության նախարարության աշխատակազմի Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը, որն լիազորված է իրականացնելու միայն աշխատանքի անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության նորմեր պարունակող իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական հսկողություն և վերահսկողություն: Արդյունքում մեզանում առկա է մի իրավիճակ, երբ աշխատանքի անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության նորմերի խախտման հետ կապված խնդիրների առկայության դեպքում ծագող աշխատանքային վեճերի լուծման միակ հնարավոր տարբերակը դատարան դիմելն է:

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը ևս աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող իրավական ակտերի, կոլեկտիվ պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական հսկողություն ու վերահսկողություն իրականացնելու լիազորություններ չունի, ինչի պատճառով, 2018 թվականին 78 դիմումատուի տեղեկացրել է որ դիմումներում բարձրացված հարցերի առնչությամբ իրենց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացնելու համար նրանք կարող են դիմել դատարան կամ աշխատողների ներկայացուցիչներին, ի դեմս արհմիությունների և իրավապաշտպան ՀԿ-ների:

Աշխատանքային փոխհարաբերությունների կարգավորման ոլորտում կարևոր դերակատարում պիտի ունենան աշխատողներին առավել մոտ և իրենց հետ անմիջական շփման մեջ գտնվող աշխատողների իրավունքներն ու օրինական շահերը պաշտպանելու կոչված արհմիութենական կազմակերպությունները և ոլորտային իրավապաշտպան ՀԿ-ները:

**ՍՕ հոդված 35-ի** համաձայն «Գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողությունն իրականացնում են աշխատողների ներկայացուցիչները, իսկ աշխատողների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողությունը՝ գործատուները (գործատուների ներկայացուցիչները)»:

Հայաստանի արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիայի (ՀԱՄԿ) ներկայացուցիչները հետ քննարկումները վկայում են, որ շատ են մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց իրենց փոխհատուցման իրավունքի իրացման հարցում աջակցելու խնդրանքով դիմումները: Ստորև բերված է 2014 – 2018թթ. համար նման դիմումների վերաբերյալ մեզ տրամադրված տեղեկատվությունը:

	Ոլորտ/դիմումների քանակ	2014թ	2015թ	2016թ	2017թ	2018թ
1.	Առողջապահություն		1	1		
2.	Արդյունաբերություն	4		1		
3.	Տրանսպորտ և կապ	4	5			
4.	Էլեկտրամատակարարում	4	1			
5.	Հանքարդյունաբերություն	25	25	24	18	20
6.	Կոմունալ-բնակարանային տնտեսություն	2				
7.	Սպասարկման ոլորտ			1		

Սակայն արհմիութենական կազմակերպությունները, ինչպես և իրավապաշտպան ՀԿ-ները աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման հարցում գործուն մասնակցություն ցուցաբերել չեն կարող, քանի որ ունեն խիստ սահմանափակ իրավական լծակներ, իսկ անհատական բնույթի աշխատանքային վեճերի կարգավորման խնդրում բնավ որևէ գործառույթ չունեն, հետևաբար ստիպված են սահմանափակվել լոկ տեղեկատվություն և խորհրդատվություն տրամադրելով:

**ՍՕ-ի հոդված 38**-ի համաձայն «Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված գործերի ենթակայությանը համապատասխան, իրականացնում է դատարանը»: Միննույն ժամանակ Մարդու իրավունքների պաշտպանության Ազգային ռազմավարությունից բխող 2017-2019 թվականների գործողությունների ծրագրում ներառված է աշխատանքային փոխհարաբերություններում աշխատողների իրավունքների պաշտպանության արտադատական ազգային մեխանիզմի ներդրման հնարավորության ուսումնասիրությունը: Արդյունքում, որպես հնարավոր լուծման տարբերակ ՀՀ կառավարության աշխատակազմ է ներկայացվել առաջարկություն և հիմնավորում, համաձայն որոնց՝ ՀՀ առողջապահության նախարարության առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին առաջարկվել է վերապահել աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահպանման նկատմամբ պետական վերահսկողություն իրականացնելու, աշխատողների խախտված իրավունքները վերականգնելու լիազորություն, հիմնականում իրականացնելով կանխարգելիչ գործառույթներ՝ հնարավորություն ընձեռնելով վեր հանել աշխատանքային օրենսդրության առկա խնդիրներն ու միջոցներ ձեռնարկել դրանք վերացնելու ուղղությամբ:

**ԳԼՈՒԽ 1**

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԸՆԹԱՑՔՈՒՄ ԱՇԽԱՏՈՂԻ ԿՐԱԾ ՎՆԱՍԻ ՀԱՏՈՒՑՈՒՄԸ**

**ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ԿՈՂՄԻՑ**

**(ոլորտը կարգավորող իրավական ակտերի և 2008-2018 թթ. դատական գործերի ուսումնասիրություն)**

**I. Ընդհանուր դրույթներ աշխատողի կրած վնասի և գործատուի նյութական պատասխանատվության մասին**

Աշխատանքի ընթացքում աշխատողի կրած վնասների փոխհատուցման հարցը կարգավորվում է ԱՕ 22-րդ գլխի կանոններով: ԱՕ-ն նաև նախատեսում է, որ վնաս պատճառելու հետևանքով ծագած պարտավորությունները կարգավորվում են ՔՕ-ով, եթե ԱՕ-ն այլ բան չի նախատեսում:

**Պատասխանատվության նախապայմանները.** ԱՕ-ն թվարկում է այն նախապայմանները, որոնց միաժամանակյա առկայության դեպքում գործատուն պարտավոր կլինի հատուցել աշխատողի կրած վնասները: Այդ նախապայմանները հետևյալն են՝

№	Գործատուի նյութական պատասխանատվության նախապայմանները
1	<i>աշխատողին պատճառված է վնաս.</i>
2	<i>վնասը պատճառվել է գործատուի անօրինական գործունեության հետևանքով.</i>
3	<i>առկա է պատճառական կապ գործատուի անօրինական գործունեության և վնասի առաջացման միջև.</i>
4	<i>առկա է գործատուի մեղքը.</i>
5	<i>գործատուն և աշխատողը խախտման պահին եղել են աշխատանքային հարաբերությունների մեջ.</i>
6	<i>վնասի առաջացումը կապված է աշխատանքային գործունեության հետ.</i>

**Պատասխանատվության դեպքերը.** Բացի վերոնշյալ նախապայմաններից, ԱՕ-ն նաև սահմանափակում է գործատուի պատասխանատվությունը որոշակի դեպքերի շրջանակով: Այսպիսով, գործատուի նյութական պատասխանատվությունն առաջանում է հետևյալ դեպքերում՝

№	Գործատուի նյութական պատասխանատվության դեպքերը	Մեկնաբանություններ
1	աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից չապահովագրված աշխատողը հիվանդացել է մասնագիտական հիվանդությամբ, ստացել է խեղում կամ մահացել է.	Օրենքը գործատուին չի պարտադրում <u>ապահովագրել աշխատողին դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից</u> , սակայն նման հանգամանքների վրա հասնելու դեպքում գործատուն կրելու է չապահովագրված աշխատողի վնասի փոխհատուցման ռիսկը: Այսինքն, օրենքը հնարավորություն է տալիս գործատուին ընտրելու ապահովագրել աշխատողին, թե խնայել ապահովագրության հաշվին և կրել աշխատողի վնասի հատուցման ռիսկը:
2	վնասն առաջացել է աշխատողի գույքի կորստի, ոչնչացման կամ օգտագործման համար ոչ պիտանի դառնալու հետևանքով.	Այս դրույթը կիրառելի է այն բոլոր դեպքերում, երբ գործատուն պարտավոր է ապահովել աշխատողին հատուկ համազգեստով, գործիքներով, անվտանգության կամ այլ միջացներով:
3	թույլ են տրվել աշխատողի կամ այլ անձանց գույքային իրավունքների այլ խախտումներ.	«Գույքային իրավունքների այլ խախտումներ» արտահայտությունն այս դեպքում թերի է, քանի որ հստակ չէ, թե օրենքն ինչ ի նկատի ունի



		<p>աշխատողի «գույքային իրավունք» արտահայտության ներքո: ԱՕ-ի այս դրույթը պետք է համադրել ԱՕ-ի 231-րդ հոդվածի հետ, որի համաձայն «Նյութական պատասխանատվությունն առաջանում է այն դեպքում, երբ աշխատանքային պայմանագրի կողմը (գործատուն կամ աշխատողը), չկատարելով կամ ոչ պատշաճ կատարելով իր պարտականությունները, վնաս է պատճառում մյուս կողմին»: Այս համադրության արդյունքում կարելի է եզրակացնել, որ գործատուն պարտավոր է հատուցել աշխատողի կրած վնասը, եթե վնասն առաջացել է գործատուի կողմից աշխատողի հանդեպ <b><u>իր որևէ պարտավորության</u></b> չկատարման հետևանքով:</p>
--	--	--

**Նպաստի իրավունքը.** Եթե կատարվող աշխատանքի պատճառով աշխատողի առողջական վիճակը վատթարացել է, և նրան, իր մասնագիտությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանքի փոխադրել հնարավոր չէ՝ տվյալ կազմակերպությունում համապատասխան աշխատանք չլինելու պատճառով, ապա նրան օրենսդրությամբ սահմանված չափով վճարվում է նպաստ մինչև նրա աշխատունակության մասին պետական բժշկասոցիալական փորձաքննական հանձնաժողովից եզրակացություն ստանալը (ԱՕ, հոդված 202): Օրենքի այս դրույթից հետևում է, որ աշխատանքի կատարման պատճառով անաշխատունակ դարձած աշխատողի վնասի հատուցման խնդիրն օրենքը բարձել է պետության վրա՝ համապատասխան նպաստի տրամադրման եղանակով: ԱՕ-ն բացառություն է նախատեսում միայն դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների համար:

**Դժբախտ դեպքեր և մասնագիտական հիվանդություններ.** Եթե աշխատողը աշխատանքում դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից ապահովագրված չի եղել, աշխատունակությունը կորցնելու աստիճանը որոշելուց հետո գործատուն նրան վճարում է վնասի հատուցում (ԱՕ, հոդված 202): Այս դեպքում ևս, անձը չի զրկվում պետությունից նպաստ ստանալու իրավունքից, այլ պարզապես ի լրումն ստացվող նպաստի, անձը կարող է վնասների հատուցման պահանջ ներկայացնել գործատուին: Ինչպես արդեն նշվել է, գործատուն պարտավոր չէ ապահովագրել աշխատողին դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից, սակայն չապահովագրելու դեպքում գործատուն կրում է աշխատողի վնասները հատուցելու ռիսկը:

**Դժբախտ դեպքեր են համարվում** (այդ թվում՝ այլ անձի կողմից հասցված) մարմնական վնասվածքները, ջերմային հարվածները, այրվածքները, հոսանքահարումները, ցրտահարումները, ջրահեղձումը, կայծակնահարումը, կենդանիների և միջատների հետ առնչվելու պատճառով վնասվածքները, ինչպես նաև պայթյունների, շինությունների ավերումների, տարերային աղետների և այլ արտակարգ իրավիճակների հետևանքով ստացված մարմնական վնասվածքները, որոնք հանգեցրել են աշխատողին այլ աշխատանքի փոխադրելու անհրաժեշտության, աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության կամ հաշմանդամության, աշխատողի մահվան (ՀՀ կառավարության 23 մարտի 2006 թվականի N 458-Ն որոշման Հավելված 2-ի կետ 4):

**Մասնագիտական հիվանդությունների (թունավորումների) շրջանակը** որոշվում է ՀՀ կառավարության 23 մարտի 2006 թվականի N 458-Ն որոշման Հավելված 3-ի ցանկով:

Այս երկու հասկացությունների հնարավորինս լայն ձևակերպումը բխում է աշխատողների շահերից, քանի որ դրանց լայն ձևակերպումն ավելացնում է աշխատանքի ընթացքում խեղում ստացած աշխատողի հնարավորությունը փոխհատուցում ստանալու իր գործատուից: Մյուս կողմից, որքան ընդգրկուն լինեն այս երկու հասկացությունները, այդքան ավելի շահագրգիռ կլինեն գործատուները՝ ապահովագրելու իրենց

աշխատողներին դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից (թունավորումներից): Կարելի է եզրակացնել, որ դժբախտ դեպքերը Կառավարության որոշմամբ սահմանվել են հնարավորինս լայն և տեսականորեն ընդգրկում են գրեթե բոլոր մարմնական վնասվածքները: Ինչ վերաբերում է մասնագիտական հիվանդություններին (թունավորումներին), ապա դրանց ցուցակի համապարփակությունը պետք է գնահատվի բժշկասոցիալական ոլորտի մասնագետների կողմից:

**Աշխատողի մեղքը.** Եթե աշխատողը կրել է վնասներ իր իսկ կոպիտ անզգուշության պատճառով, ապա, հաշվի առնելով մեղավորության աստիճանը, վնասի հատուցումը նվազում է, կամ վնասի հատուցման պահանջը մերժվում է (ԱՕ, հոդված 233):

## II. Աշխատողի անվտանգության և առողջության վերաբերյալ գործատուի պարտավորությունները

ԱՕ-ն նախատեսում է աշխատողի անվտանգության պահպանման վերաբերյալ բավականին լայն պարտավորություններ: Պայմանականորեն, այդ պարտավորությունները կարելի է բաժանել երկու մասի՝ (1) *կանխարգելիչ պարտավորությունների*, որոնք կատարվում են մինչև աշխատողի վնասի վրա հասնելը, և (2) *վնասի վրա հասնելուն հաջորդող պարտավորությունների*, որոնք առաջանում են աշխատողի արդեն իսկ կրած վնասի առկայության պարագայում: Այս պարտավորությունների արձանագրումը կարևոր է այնքանով, որքանով որ աշխատողն իրավունք է ստանում գործատուից պահանջելու մասնագիտական խեղման դիմաց հատուցում միայն եթե գործատուն խախտի աշխատողի նկատմամբ իր ստանձնած պարտավորություններից որևէ մեկը, և վնասը վրա հասնի այդ խախտման հետևանքով:

### (1) Կանխարգելիչ պարտավորությունները

**Աշխատավայրին ներկայացվող պահանջներ.** Գործատուն պատասխանատու է աշխատողների առողջության և անվտանգության պահպանության համար (ԱՕ, հոդված 243): ԱՕ-ն այս կապակցության գործատուին պարտավորեցնում է ապահովել աշխատանքի նորմալ պայմաններ: Նորմալ պայմանների ներքո ԱՕ-ն հասկանում է հետևյալը (ԱՕ, հոդված 244)

- i. մեխանիզմների, սարքավորումների և աշխատանքի այլ միջոցների սարքին վիճակը.
- ii. տեխնիկական փաստաթղթերով ժամանակին ապահովելը.
- iii. աշխատանքի կատարման համար անհրաժեշտ նյութերի և գործիքների պատշաճ որակը և դրանք ժամանակին տրամադրելը.
- iv. արտադրությունն ապահովելը էլեկտրաէներգիայով, գազով և էներգիայի այլ տեսակներով.
- v. առողջության համար աշխատանքի անվտանգ և անվնաս պայմանները (անվտանգության տեխնիկայի նորմերի և կանոնների պահպանումը, պատշաճ լուսավորությունը, ջեռուցումը, օդափոխությունը, սահմանված նվազագույն նորմաներից ցածր աղմուկը, ճառագայթումը, վիբրացիան և աշխատողի առողջության համար բացասական ներգործություն ունեցող վտանգավոր այլ գործոններ).
- vi. այլ պայմաններ, որոնք անհրաժեշտ են որոշակի աշխատանքներ կատարելու համար:

Գործատուն նաև պարտավոր է աշխատողին տրամադրել միայն տեխնիկական սարքին վիճակում գտնվող աշխատանքի միջոցներ: Սարքավորումների անվտանգ շահագործման նկատմամբ պարտադիր մշտական հսկողությունն իրականացնում է գործատուն (ԱՕ, հոդված 246):

**Վտանգավոր քիմիական նյութեր.** ԱՕ-ն հատուկ առանձնացնում է վտանգավոր քիմիական նյութերի ազդեցության ներքո կատարվող աշխատանքը: Այս դեպքում, աշխատողները պետք է անցնեն վտանգավոր քիմիական նյութերի հետ անվտանգ վարվելու ուսուցում և հրահանգավորում: Բացի դրանից, գործատուն պարտավոր է նման պայմաններում աշխատող անձանց ապահովել կոլեկտիվ և անհատական պաշտպանության միջոցներով (ԱՕ, հոդված 247): Կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցների սահմանումը բացակայում է ինչպես ԱՕ-ում, այնպես էլ այլ իրավական ակտերում, սակայն օրենսդրության տրամաբանությունից կարելի է եզրակացնել, որ խոսքը ճարտարապետական կամ այլ համակարգային լուծումների մասին է, որոնք նվազեցնում են կոլեկտիվին սպառնացող վտանգի աստիճանը (օրինակ՝ վթարային ելքերը, հակահրդեհային համակարգը և այլն): Ինչ վերաբերում է անհատական պաշտպանության միջոցներին, դրանց ոչ

լրիվ թվարկությունը կարելի է գտնել ՀՀ կառավարության «Անհատական պաշտպանության միջոցների տեխնիկական կանոնակարգը հաստատելու մասին» 11 նոյեմբերի 2004 թվականի N 1631-Ն որոշման մեջ: Նման միջոցների թվին են դասվում զանազան տիպի պաշտպանական հագուստները, որոնց նկատմամբ հիշատակված որոշմամբ սահմանված են հատուկ տեխնիկական պահանջներ:

**Ներքին իրավական ակտեր.** ԱՕ-ն նաև նախատեսում է գործատուի պարտականությունն ընդունել աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության վերաբերյալ ներքին իրավական ակտեր (ԱՕ, հոդված 248): Այս պահանջը չափազանց լայն է և տարածվում է բոլոր գործատուների նկատմամբ: Մինչդեռ, ԱՕ-ի այս կարգավորումն ավելի արդյունավետ կլիներ, եթե դրանով հստակեցվեին առավել վտանգավոր պայմաններում կատարվող աշխատանքները, և աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության վերաբերյալ ներքին իրավական ակտեր ունենալու պահանջը տարածվեր միայն առավել վտանգավոր ոլորտների գործատուների նկատմամբ:

**Աշխատանքի ժամանակավոր դադարեցման իրավունքը.** Գործատուի կողմից աշխատանքի անվտանգության պայմանները չպահպանելու դեպքում աշխատողներն իրավունք ունեն ժամանակավոր դադարեցնել աշխատանքը՝ պահպանելով իրենց միջին աշխատավարձը (ԱՕ, հոդված 250):

**Բժշկական զննություն.** ԱՕ-ը առանձնացնում է հետևյալ անձանց շրջանակը, որոնք պետք է պարտադիր կարգով անցնեն նախնական (աշխատանքի ընդունվելուց առաջ) և/կամ պարբերական (աշխատանքի ընթացքում՝ գործատուի սահմանած ժամանակացույցով) բժշկական զննություն ՀՀ առողջապահության նախարարության կողմից լիցենզավորված կազմակերպությունում (ԱՕ, հոդված 249):

№	Անձանց շրջանակը	Բժշկական զննության տեսակները
1	Մինչև 18 տարեկան աշխատողները,	Նախնական և պարբերական
2	Աշխատողները, ովքեր աշխատանքի վայրում կարող են ենթարկվել մասնագիտական ռիսկի գործոններին,	Նախնական և պարբերական
3	աննդարդյունաբերության, առևտրի և հասարակական սննդի կազմակերպությունների, ջրային կառույցների, բուժական և կանխարգելիչ կազմակերպությունների, ինչպես նաև մանկական դաստիարակչական և այլ կազմակերպությունների աշխատողները,	Միայն պարբերական
4	Գիշերային ժամանակ կամ հերթափոխով աշխատողները:	Նախնական և պարբերական

Գործատուն պարտավոր է հաստատել այն աշխատողների ցանկը, որոնք ենթակա են պարտադիր բժշկական զննության, և առողջությունը վերահսկող կազմակերպության հետ համաձայնեցնել բժշկական զննություն անցնելու ժամանակացույցը: Պարտադիր բժշկական զննությունը կատարվում է **գործատուի հաշվին**: Աշխատողների նախնական և պարբերական բժշկական զննությունների անցկացման կարգը սահմանված է ՀՀ կառավարության 2004 թվականի հուլիսի 15-ի N 1089-Ն որոշմամբ: Զննությունները կատարվում են գործատուի և լիցենզավորված առողջապահական հաստատության միջև կնքված պայմանագրի հիման վրա:

**Նախնական զննություններ.** N 1089-Ն որոշման Հավելված 2-ում նախատեսված են այն վտանգավոր և վնասակար գործոնները, որոնց ազդեցության ներքո աշխատող անձինք պարտադիր պետք է անցնեն նախնական բժշկական զննություն: Հակացուցումների հայտնաբերման դեպքում, անձը չի կարող թույլատրվել աշխատանքի (ՀՀ կառավարության N 1089-Ն որոշման Հավելված 1, կետ 12):

**Պարբերական գննություններ.** Պարբերական գննությունների ենթակա անձանց շրջանակը և քանակը որոշվում է գործատուի և Տեսչական մարմնի կողմից համատեղ: Պարբերական բժշկական գննությունը կատարվում է 12 ամիսը մեկ անգամ: Ախտանիշերի հայտնաբերման դեպքում, գննություն իրականացնող բժշկական կազմակերպությունն անձին ուղարկում է մասնագիտացված բժշկական կազմակերպություն՝ հատուկ հետազոտությունների կատարման միջոցով նախնական ախտորոշումը ճշգրտելու և հիվանդության կապը մասնագիտական գործունեության հետ հաստատելու համար: Անձի աշխատանքիային պայմանները բացահայտելու համար Տեսչական մարմինը բժշկական կազմակերպության հարցմամբ կազմում է հետազոտվող անձի աշխատանքային պայմանների հիգիենիկ բնութագիրը (ՀՀ կառավարության N 1089-Ն որոշման Հավելված 1, կետեր 19 և 20): Հիգիենիկ բնութագիրը կազմվում է ՀՀ առողջապահության նախարարի 15 օգոստոսի 2005 թվականի N 756-Ն որոշմամբ սահմանված սանիտարական կանոնների և նորմերի համաձայն:

**Գործատուի պատասխանատվությունը.** Պարտադիր նախնական բժշկական գննություն չանցած կամ բժշկական հակացուցումներ ունեցող անձանց աշխատանքի ընդունելը, ինչպես նաև պարտադիր պարբերական բժշկական գննություն չանցած կամ բժշկական հակացուցումներ ունեցող անձանց աշխատանքի թույլատրելը՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ *40,000—50,000 ՀՀ դրամի չափով*: Նույն արարքը կրկին կատարելը վարչական տույժի միջոց կիրառելուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ *80,000—100,000 ՀՀ դրամի չափով* (ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրք, հոդված 47<sup>5</sup>): Տուգանքը կիրառվում է գործատու կազմակերպության տնօրենի նկատմամբ:

## **(2) Վնասի վրա հասնելուն հաջորդող պարտավորությունները**

Աշխատավայրում դժբախտ դեպքերի կամ մասնագիտական հիվանդությունների առաջացման դեպքում գործատուն պարտավոր է կատարել որոշակի գործողություններ, որոնք կներկայացվեն ստորև:

**Առաջին քուժօգնություն.** Աշխատավայրում դժբախտ պատահարների կամ սուր հիվանդությունների առաջացման դեպքերում գործատուն պարտավոր է աշխատողներին ապահովել առաջին բժշկական օգնությամբ: Աշխատանքի վայրում հիվանդացած կամ վնասվածքներ ստացած աշխատողի տեղափոխումն առողջապահական կազմակերպություն իր միջոցների հաշվին կազմակերպում է գործատուն (ՍՕ, հոդված 256):

**Ծառայողական քննություն.** Մասնագիտական հիվանդությունների և դժբախտ դեպքերի պատճառները պարզելու նպատակով անց են կացվում ծառայողական քննություններ (ՍՕ, հոդված 261): Ծառայողական քննությունը կազմակերպում է ՀՀ առողջապահության նախարարի ձևավորած հանձնակազմով: Գործատուն պարտավոր է աջակցել հանձնաժողովին և տրամադրել իր մոտ առկա և դեպքին վերաբերող բոլոր փաստաթղթերը: Հանձնաժողովը (1) ուսումնասիրում է աշխատավայրը, գնահատում է առկա վտանգավոր գործոնները, (2) գնահատում է աշխատանքի պայմանների հիգիենիկ բնութագիրը և (3) բացահայտում է մասնագիտական հիվանդության առաջացման պայմանները և հնարավոր պատճառները: Ծառայողական քննության ակտի օրինակը, ի թիվս այլոց, տրամադրվում է նաև այն ապահովագրական կազմակերպությանը, որը ապահովագրել է աշխատողին (ՀՀ կառավարության 23 մարտի 2006 թվականի N 458-Ն որոշման Հավելված 1, կետեր 12, 16, 17):

Համանման ծառայողական քննության իրականացում է նախատեսված նաև դժբախտ դեպքերի համար՝ այն տարբերությամբ, որ այս դեպքում քննությունը կատարող հանձնաժողովը ձևավորում է գործատուն և քննության արդյունքում կազմվող ակտն ուղարկվում է Տեսչական մարմնին և աշխատողին ապահովագրած ապահովագրական կազմակերպությանը (ՀՀ կառավարության 23 մարտի 2006 թվականի N 458-Ն որոշման Հավելված 2, կետեր 12, 14):

### III. Վնասի հատուցման ծավալն ըստ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի

Ինչպես արդեն նշվել է սկզբում, վնաս պատճառելու հետևանքով ծագած պարտավորությունները կարգավորվում են նաև ՔՕ-ով, եթե ԱՕ-ն այլ բան չի նախատեսում: ՔՕ-ն սահմանում է վնասի հատուցմանը վերաբերող մի շարք ընդհանուր բնույթի կանոններ, որոնք կիրառելի են նաև գործատուի և աշխատողի միջև գոյություն ունեցող հարաբերությունների նկատմամբ: ՔՕ կանոնները կարել է բաժանել երկու հիմնական մասի՝ (1) առողջության քայքայմամբ պատճառված վնասի հատուցման և (2) կերակրողի մահվամբ պատճառված վնասի հատուցման մասին կանոններ:

#### (1) Առողջության քայքայմամբ պատճառված վնասի հատուցումը

**Հատուցվող վնասի ծավալը.** Քաղաքացուն հաշմություն կամ նրա առողջությանն այլ վնաս պատճառելու դեպքում հատուցման ենթակա են՝

- i. **Միջին աշխատավարձը՝** տուժողի կորցրած աշխատավարձը (եկամուտը), որը նա ստանում էր կամ կարող էր ստանալ,
- ii. **Լրացուցիչ ծախսերը՝** առողջության քայքայման հետևանքով ծագած լրացուցիչ ծախսերը՝ ներառյալ բուժվելու, լրացուցիչ սննդի, դեղամիջոցներ ձեռք բերելու, պրոթեզավորման, կողմնակի խնամքի, առողջարանական-կուրորտային բուժման, հատուկ տրանսպորտային միջոցներ ձեռք բերելու, այլ մասնագիտություն ձեռք բերելու համար ծախսերը, եթե պարզվել է, որ տուժողն ունի օգնության ու խնամքի նման տեսակների կարիք և չունի դրանք անվճար ստանալու իրավունք (ՔՕ, հոդված 1078):

Ընդ որում, կորցրած աշխատավարձը (եկամուտը) սահմանելիս տուժողին՝ հաշմության կամ առողջության այլ վնասի հետ կապված, նշանակված հաշմանդամության կենսաթոշակը, ինչպես նաև այլ կենսաթոշակներն ու նպաստները և այլ նմանօրինակ վճարները, որոնք նշանակվել են առողջության քայքայումից առաջ կամ հետո, հաշվի չեն առնվում ու չեն հանգեցնում վնասի հատուցման չափի նվազեցման (հաշվի չեն առնվում ի հաշիվ վնասի հատուցման):

Վնասը հատուցելիս հաշվի չի առնվում նաև տուժողի կողմից առողջության քայքայումից հետո ստացած աշխատավարձը (եկամուտը): Օրենքի այս դրույթը մեկնաբանել է ՀՀ վճռաբեկ դատարանը ԵԱՔԴ/2447/02/10 գործով իր 27.12.2011-ի որոշմամբ: Վճռաբեկ դատարանի մեկնաբանությամբ՝ այս դրույթը նշանակում է, որ «*առողջության քայքայումից հետո աշխատելու դեպքում աշխատավարձ ստանալը չի վերացնում առողջությունը վերականգնելու փուլում չաշխատելու հետևանքով չստացած, կորցրած աշխատավարձը (եկամուտը) և այլ վնասները ստանալու տուժողի իրավունքը*»<sup>1</sup> Սա նշանակում է, որ եթե աշխատողը խեղում ստանալուց հետո շարունակի աշխատել նույն գործատուի մոտ նույն աշխատավարձով, նա չի կարողանա պահանջել փոխհատուցում միջին ամսական աշխատավարձի տեսքով: Սրանով հանդերձ, աշխատողը կարող է գործատուից պահանջել լրացուցիչ ծախսերի փոխհատուցում, օրինակ՝ դեղամիջոցների ձեռքբերման համար:

**Հատուցվող վնասի հաշվարկը.** ՔՕ-ն սահմանում է տուժողի կորցրած միջին աշխատավարձի հաշվարկի հատուկ կանոններ: Ինչ վերաբերում է առողջության քայքայման հետևանքով ծագած լրացուցիչ ծախսերին, ապա դրանք հատուցվում են փաստացի կատարման դեպքում:

Տուժողի կորցրած աշխատավարձի (եկամուտի) հատուցման ենթակա չափը որոշվում է միջին աշխատավարձից (եկամուտից) տոկոսներով, որը նա ստացել է մինչև հաշմությունը կամ առողջության այլ վնասվածքը կամ աշխատունակության կորուստը: Այդ տոկոսները որոշվում են տուժողի կողմից աշխատունակության կորստի աստիճանին համապատասխան: Տուժողի աշխատավարձի մեջ ներառվող տարրերը ներկայացված են ստորև՝

<sup>1</sup> Մեջբերումը ԵԱՔԴ/2447/02/10 գործով վճռաբեկ դատարանի 27.12.2011-ի որոշումից:

№	Տուժողի աշխատավարձի տարրերը
1	Հիմնական և համատեղությամբ կատարվող աշխատանքի դիմաց ստացվող աշխատավարձը՝ բացառությամբ միանվագ վճարների, մասնավորապես՝ չօգտագործված արձակուրդի փոխհատուցման և արձակման նպաստի, որոնք հաշվի չեն առնվում.
2	Քաղաքացիական իրավական պայմանագրերով վարձատրության բոլոր վճարները.
3	Ձեռնարկատիրական գործունեությունից ստացված եկամուտները (հարկային տեսչության տվյալների հիման վրա).
4	Հեղինակային հոնորարը.

Տուժողի ամսական միջին աշխատավարձը (եկամուտը) հաշվարկվում է առողջությանը վնաս պատճառելուն նախորդած տասներկու ամսվա նրա աշխատավարձը (եկամուտը) տասներկու մասի բաժանելու միջոցով: Այն դեպքում, երբ տուժողը վնաս պատճառելու ժամանակ աշխատել է տասներկու ամսից պակաս, նրա ամսական միջին աշխատավարձը (եկամուտը) հաշվարկվում է փաստացի աշխատած ամիսների աշխատավարձի (եկամուտի) ընդհանուր գումարն այդ ամիսների թվի վրա բաժանելով:

Եթե մինչև տուժողին հաշմություն կամ նրա առողջությանն այլ վնաս պատճառելը նրա աշխատավարձում (եկամուտում) կատարվել են նրա գույքային դրությունը բարելավող կայուն փոփոխություններ (բարձրացել է զբաղեցրած պաշտոնի աշխատավարձը, տուժողը փոխադրվել է ավելի բարձր վարձատրվող աշխատանքի կամ ցերեկային ուսուցմամբ ուսումնական հաստատությունն ավարտելուց հետո ընդունվել է աշխատանքի և այլ դեպքերում, երբ ապացուցվել է տուժողի աշխատանքի վարձատրության կայուն փոփոխությունը կամ փոփոխության հնարավորությունը), նրա ամսական միջին աշխատավարձը (եկամուտը) որոշելիս հաշվի է առնվում միայն այն աշխատավարձը (եկամուտը), որը նա ստացել է կամ կարող էր ստանալ համապատասխան փոփոխությունից հետո:

**Վնասի հատուցման նվազագույն չափը.** ՀՀ կառավարության 15.11.1992թ. թիվ 579 որոշումը պարունակում է մեկ չափազանց կարևոր դրույթ, որը պարբերաբար կիրառում են ՀՀ դատարանները: Խոսքը վնասի հատուցման նվազագույն չափի մասին է: Հիշատակված որոշումը սահմանում է, որ առողջության վնասման դեպքում վնասի հատուցման չափը չի կարող պակաս լինել (1) նվազագույն ամսական աշխատավարձի 20 տոկոս գումարի և (2) դրա նկատմամբ հաշվարկված աշխատողի աշխատունակության կորստի աստիճանով հաշվարկված գումարի հանրագումարից (որոշման 7-րդ կետ):

Այս կանոնը նշանակում է, որ 100 տոկոս անաշխատունակության դեպքում ներկայիս դրությամբ նվազագույն փոխհատուցման չափը կազմում է 22,000 ՀՀ դրամ ( $55,000 * 20\% + 11,000 * 100\% = 22,000$ ): Վնասի հատուցման նվազագույն չափը կիրառվում է ՀՀ դատարանների կողմից այն դեպքերում, երբ հնարավոր չէ որոշել վնաս կրած անձի միջին աշխատավարձը: Գործնականում ՀՀ դատարանները կիրառում են վնասի հատուցման նվազագույն չափը, երբ վեճերը վերաբերում են խորհրդային ժամանակաշրջանում տեղի ունեցած խեղումներին:

Նվազագույն սպառողական զամբյուղը ՀՀ-ում 2017 թվականի 1-ին եռամսյակի դրությամբ կազմել է 56,918 դրամ:<sup>2</sup> Բնականաբար, ամսական 22,000 դրամ փոխհատուցումը չի կարող համարվել 100% անաշխատունակության դիմաց համարժեք փոխհատուցում:

## (2) Կերակրողի մահվամբ պատճառված վնասի հատուցումը

**Հատուցում պահանջելու իրավունք ունեցող անձինք.** Տուժողի (կերակրողի) մահվան դեպքում վնասի հատուցման իրավունք ունեն հետևյալ անձինք (ՔՕ, հոդված 1081, մաս 1)

- մահացողի խնամքի ներքո գտնվող կամ նրա մահվան օրը նրանից խնամք ստանալու իրավունք ունեցող անաշխատունակ անձինք.
- մահացածի մահվանից հետո ծնված նրա երեխան.

<sup>2</sup> Տե՛ս [https://www.armstat.am/file/article/sv\\_03\\_17a\\_6200.pdf](https://www.armstat.am/file/article/sv_03_17a_6200.pdf) հղումով:

- iii. ծնողներից մեկը, ամուսինը կամ ընտանիքի անդամը՝ անկախ նրա աշխատունակությունից, որը չի աշխատում և զբաղված է մահացածի խնամքի ներքո գտնվող նրա տասնչորս տարեկան չդարձած կամ թեկուզև նշված տարիքին հասած, սակայն բժշկական մարմինների եզրակացությամբ իր առողջական վիճակով կողմնակի խնամքի կարիք ունեցող երեխաների, թոռների, եղբայրների և քույրերի խնամքով:
- iv. մահացածի խնամքի ներքո գտնվող և նրա մահվանից հետո հինգ տարվա ընթացքում անաշխատունակ դարձած անձինք:
- v. Մահացածի ծնողներից մեկը, ամուսինը կամ ընտանիքի այլ անդամը, որը չի աշխատում և զբաղված է մահացածի երեխաների, թոռների, եղբայրների ու քույրերի խնամքով և անաշխատունակ է դարձել խնամքի իրականացման ժամանակաշրջանում, այդ անձանց նկատմամբ խնամքի ավարտից հետո պահպանում է վնասի հատուցման իրավունքը:

**Վնասի հատուցման չափը.** Կերակրողի մահվան հետ կապված վնասի հատուցման իրավունք ունեցող անձանց վնասը հատուցվում է մահացածի աշխատավարձի (եկամտի) այն մասի չափով, որը մահացածի կենդանության օրոք նրանք ստանում էին կամ ստանալու իրավունք ունեին իրենց ապրուստի համար: Այդ անձանց վնասի հատուցման չափը որոշելիս մահացածի եկամուտների կազմում աշխատավարձի (եկամուտների) հետ միասին ներառվում են կենդանության օրոք ստացած նրա կենսաթոշակը և այլ նմանօրինակ վճարները: Տվյալ դեպքում, աշխատավարձի (եկամուտների) հաշվարկում հաշվի են առնվում նույն տարրերը, ինչ առողջության քայքայմամբ պատճառով վնասի հատուցման դեպքում (ՔՕ, հոդված 1082, մաս 1):

Վնասի հատուցման չափը որոշելիս՝ կերակրողի մահվան հետ կապված անձանց նշանակված կենսաթոշակը և թոշակների այլ տեսակները, որոնք նշանակվել են, ինչպես կերակրողի մահվանից առաջ, այնպես էլ հետո, ինչպես նաև այդ անձանց կողմից ստացվող աշխատավարձը (եկամուտը) և կրթաթոշակը չեն հաշվարկվում նրանց վնասի հատուցման հաշվին (ՔՕ, հոդված 1082, մաս 2):

**Հատուցման ժամանակահատվածը.** Հատուցումները վճարվում են ամենամսյա վճարներով: ՔՕ-ն զանազանում է վնասի հատուցման ժամանակահատվածներն ըստ անձանց (ՔՕ, հոդված 1081, մաս 2):

№	Անձանց շրջանակը	Վնասի հատուցման ժամանակահատվածը
1	Անչափահասներին	Մինչև տասնութ տարեկան դառնալը
2	Տասնութ տարեկանից բարձր տարիքի սովորողներին	Մինչև ցերեկային ուսուցման ձևով ուսումնական հաստատություններում ուսման ավարտը, սակայն ոչ ավելի, քան մինչև քսաներեք տարեկան դառնալը
3	Հիսունհինգ տարեկանից մեծ կանանց և վաթսուն տարեկանից մեծ տղամարդկանց	Ցման
4	Հաշմանդամներին	Հաշմանդամության ժամանակ
5	Ծնողներից մեկին, ամուսնուն կամ ընտանիքի այլ անդամին, ով զբաղված է մահացածի խնամքի տակ գտնվող նրա երեխաների, թոռների, եղբայրների և քույրերի խնամքով	Մինչև վերջիններիս տասնչորս տարեկան դառնալը

**IV. Դատական գործերի վերլուծություն**

№	Գործի համարը և կողմերը	Հանգամանքները	Դատարանի որոշումը և հիմնավորումը	Դատարանի որոշման գնահատական
1	ԵԱԴԴ/0622/02/08 Մարտիրոսյան v «Արթուն» ԲԲԸ	Մարտիրոսյանը երկար տարիներ աշխատել է Մետրոպոլիտենում, և տարիների ընթացքում ձեռք է բերել բազմաթիվ հիվանդություններ, այդ թվում՝ թոքային: Մարտիրոսյանը պահանջել է իր աշխատանքի ընթացքում ստացված հիվանդությունների հիմքով խեղման նպաստի չափը փոխել, քանի որ իր անաշխատունակությունը կազմում է 90%: Նշանակվել է կրկնակի փորձաքննություն, որի արդյունքում բացահայտվել է, որ աշխատունակության կորուստը կազմում է 50 %:	Հայցը մերժվել է, քանի որ 90% աշխատունակության կորստի փորձաքննության եզրակացությունը վստահելի չէր:	ՀՀ բժշկասոցիալական փորձաքննության գործակալությունը 19/09/2007-ին տրամադրել է 90 տոկոս աշխատունակության կորստի եզրակացություն, իսկ 07/05/2008-ին տվել է 50 տոկոս աշխատունակության կորստի եզրակացություն: Հաշվի առնելով, որ հիվանդությունները ձեռք էին բերվել շատ վաղուց, այս տարբերությունը, հավանաբար, կոռուպցիոն գործունեության արդյունք է:
2	ԼԴ2/0318/02/09 Օսմանյան v «Ալավերդու գարեջուր» ԲԲԸ	Օսմանյանն աշխատել է գործատուի մոտ որպես բանվոր: Աշխատանքի ընթացքում շտապ դեպքերի արդյունքում վնասվածքի արդյունքում վնասվել է Օսմանյանի աչքը: Բժշկասոցիալական փորձաքննության արդյունքում Օսմանյանի աշխատունակության կորուստը գնահատվել է 50 %: Փաստի առթիվ քրեական գործ չի հարուցվել, քանի որ հետաքննության մարմինը հաստատված է համարել, որ դեպքը տեղի չի ունեցել տնօրինության կողմից որևէ տեխնիկական և տեխնոլոգիական նորմերի խախտման արդյունքում:	Հայցը մերժվել է, քանի որ դատարանի գնահատմամբ, տեղի ունեցածը եղել է պատահար, որը չի տեղի ունեցել գործատուի կողմից որևէ պարտավորությունների խախտման կամ գործատուի մեղքով:	Մի կողմից, ԱՕ-ն սահմանում է, որ աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերից չապահովագրված աշխատողի կրած վնասը հատուցում է գործատուն: Մյուս կողմից, նույն ԱՕ-ն որպես վնասի հատուցման նախապայման է սահմանում գործատուի մեղքը և գործատուի ոչ իրավաչափ վարքագիծը, որի արդյունքում պետք է հասցված լինի վնասը: Դատարանի այս դիրքորոշումը նշանակում է, որ դժբախտ դեպքերից չապահովագրված ախատողն իրավունք ունի հատուցում ստանալու գործատուից միայն եթե դժբախտ դեպքը տեղի է ունեցել գործատուի մեղքով և նրա ոչ



				իրավաճափ գործողությունների հետևանքով:
3	ԵԱԴԴ/0489/02/10 Ամարիկյան v «Կռունկ» ՓԲԸ	Ամարիկյանը աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս 1990 թվականին ենթարկվել է վրաերթի և կորցրել աշխատունակությունը: Գործատուն, որը համայնքային ձեռնարկություն էր, իր հաշվարկների հիման վրա Ամարիկյանին վճարում էր ամսական վճարներ, որոնք ավելանում էին նվազագույն աշխատավարձի ավելացմանը համաչափ: Ամսական վճարը կազմում էր 12,000 ՀՀ դրամ: Ամարիկյանը պահանջել է ավելացնել գումարը մինչև 30,000 ՀՀ դրամ, որն այն ժամանակ կազմում էր նվազագույն աշխատավարձի չափը:	Դատարանն արձանագրել է, որ գործատուն ճիշտ է հաշվարկել վնասի հատուցման չափը և պետք է վճարի ամսական 12,000 ՀՀ դրամ: Դատարանը չի անդրադարձել գործատուի մեղավորության կամ վրաերթ կատարող անձի մեղավորության հարցին:	Այս գործով վերջնական դատական ակտը հակասում է ԼԴ2/0318/02/09 (ցուցակում թիվ 2 գործը) գործին, քանի որ այս դեպքում դատարանը չի էլ գնահատել գործատուի մեղքի առկայության փաստը, այլ պարզապես ընդունել է գործատուի կողմից հաշվարկված վնասի հատուցման չափը:
4	ԵԱՆԴ/0265/02/11 Հովհաննիսյան v «Հիդրոապարատ» ԲԲԸ	Հովհաննիսյանն 1988 թվականին երկրաշարժի հետևանքները վերացնելիս ստացել է խեղում և կորցրել աշխատունակությունը: Գործատուն ամսական նրան վճարել է 10,800 ՀՀ դրամ, սակայն վճարումները կատարվել են ոչ պարբերաբար, և կուտակվել է 118,800 ՀՀ դրամի պարտք: Հայցվորը պահանջել է այդ գումարը բռնագանձել գործատուից:	Դատարանը հաստատել է, որ խեղման ժամանակ կողմերը գտնվել են աշխատանքային հարաբերություն-ների մեջ, և բավարարել է հայցը: Դատարանը չի անդրադարձել գործատուի մեղավորության կամ նրա ապօրինի գործողությունների հարցին, որոնց արդյունքում հայցվորը ձեռք է բերել մասնագիտական հիվանդություն:	Այս գործով վերջնական դատական ակտը հակասում է ԼԴ2/0318/02/09 (ցուցակում թիվ 2 գործը) գործին, քանի որ այս դեպքում դատարանը չի էլ գնահատել գործատուի մեղքի առկայության փաստը, այլ պարզապես ընդունել է գործատուի կողմից հաշվարկված վնասի հատուցման չափը:
5	ԵԱՆԴ/1744/02/10 Անդրիասյան v «Կոլչեդան» ՊՓԲԸ	Անդրիասյանը պատասխանող ընկերության իրավանախորդ կազմակերպությունում աշխատել է որպես բանվոր: Աշխատանքի ընթացքում ձեռք է բերել մասնագիտական հիվանդություն և 40 % աշխատունակության կորուստ:	Դատարանը բավարարել է հայցը: Դատարանը չի անդրադարձել գործատուի մեղավորության կամ նրա ապօրինի գործողությունների հարցին, որոնց արդյունքում հայտվորը ձեռք է բերել մասնագիտական հիվանդություն:	Այս գործով վերջնական դատական ակտը հակասում է ԼԴ2/0318/02/09 (ցուցակում թիվ 2 գործը) գործին, քանի որ այս դեպքում դատարանը չի էլ գնահատել գործատուի մեղքի առկայության փաստը, այլ պարզապես ընդունել է գործատուի

		Պատասխանողի իրավանախորդը ժամանակին վճարել է հայցվորին փոխհատուցումներ, սակայն դադարել է դրանք վճարել 2008 թվականից: Հայցվորը դատարանին ներկայացրել է հաշվարկ, որ իրեն վճարման ենթակա գումարը 2008—2011 թվականների համար կազմում է 252,700 ՀՀ դրամ և պահանջել է բռնագանձել այդ գումարը:		կողմից հաշվարկված վնասի հատուցման չափը:
6	ՇԴ3/0237/02/11 Փիլոյան v «Գյումրի Կահույք» ՓԲԸ	Փիլոյանն աշխատել է Գյումրու կահույքի ֆաբրիկայում 1982-1993 թվականներին: 1987 թվականին ստացել է խեղում պատահարի հետևանքով: Կորցրել է 15% աշխատունակություն: Ֆաբրիկայի իրավահաջորդ «Գյումրի Կահույք» ՓԲԸ-ն կատարում էր վճարումները, սակայն 2008 թվականից վճարումները դադարել են: Հայցվորը պահանջել է պատասխանողից բռնագանձել 80,000 ՀՀ դրամ՝ որպես չորս տարվա համար հատուցման վճար:	Դատարանը բավարարել է հայցը: Դատարանը չի անդրադարձել գործատուի մեղավորության կամ նրա ապորիինի գործողությունների հարցին, որոնց արդյունքում հայցվորը ձեռք է բերել մասնագիտական հիվանդություն:	Այս գործով վերջնական դատական ակտը հակասում է ԼԴ2/0318/02/09 (ցուցակում թիվ 2 գործը) գործին, քանի որ այս դեպքում դատարանը չի էլ գնահատել գործատուի մեղքի առկայության փաստը, այլ պարզապես ընդունել է գործատուի կողմից հաշվարկված վնասի հատուցման չափը:
7	ԵԱՔԴ/1063/02/12 Դավթյան v «Հողշինմոնիթորինգ» ՊՈԱԿ	Հայցվորը պատասխանողի սանհանգույցում վայր է ընկել սալիկի վրա առաջացած սառույցի պատճառով: Հայցվորը ձեռք է բերել 3-րդ կարգի հաշմանդամություն և 60% աշխատունակության կորուստ: Հայցվորին տրվել է էպիկրիզ «Էրեբունի» բժշկական կենտրոնի կողմից, որում նշվել են հայցվորի համար անհրաժեշտ 4 տիպի դեղամիջոցներ: Դեղամիջոցների գինը կազմել է 300,000 ՀՀ դրամ՝ համաձայն Ալֆա Ֆարմի կողմից տրված տեղեկանքի: Հայցվորը պահանջել է բռնագանձել գործատուից դեղամիջոցների համար	Դատարանը բավարարել է հայցը: Տվյալ դեպքում «Հողշինմոնիթորինգ» ՊՈԱԿ-ը պատշաճ չի ապահովել սանհանգույցի խողովակների վերանորոգումը և իր աշխատակիցների համար չի ստեղծել օրենքով սահմանված անվտանգ և առողջության համար անվնաս պայմաններ, որի հետևանքով հայցվորը ձեռք է բերել հաշմություն՝ մասնագիտական աշխատունակության 60% կորստով: Դատարանն արձանագրել է բուժման անհրաժեշտության և հայցվորի հետ	Դատարանն արձանագրել է գործատուի մեղքը, նրա կողմից իր պարտավորությունների խախտումը, ինչպես նաև խախտման և հայցվորի կրած վնասի միջև պատճառահետևանքային կապը:  Հայցվորը նմանատիպ հայց է ներկայացրել նաև թիվ ԵԱՔԴ/2375/02/14 գործով, որը բավարարվել է 2016 թվականին: Այս դեպքում հայցվորը պահանջել է բռնագանձել իր տարեկան բուժման ծախսերը, որոնք կազմել են 412,000

		ծախսը:	տեղի ունեցած դժբախտ դեպքի միջև պատճառահետևանքային կապը, ինչպես նաև արձանագրել է, որ հայցվորը նշված դեղամիջոցները չի կարող ձեռք բերել անվճար կամ արտոնյալ պայմաններով (այս եզրակացությունն արվել է պոլիկլինիկաների պատասխանների հիման վրա):	դրամ:
8	ԵԿԴ/0803/02/13 Գևորգյան v Ֆարմեքս տեքնոլոջիա ՍՊԸ	Հայցվորը գործատուի մոտ աշխատել է որպես շինարարական աշխատանքների վերահսկիչ: Գործատուն «Ինգո Արմենիա» ԱՓԲԸ-ի մոտ ապահովագրել է շինմոնտաժային աշխատանքների իրականացման արդյունքում առաջացած վնասները 09.11.2009—08.05.2011թթ. ժամանակահատ-վածի համար, որն իր մեջ ներառում է գույքային վնասների, պատասխանատվու-թյան և դժբախտ պատահարներից ապահովագրությունը: Գևորգյանն աշխատանքի ընթացքում վնասել է թաթը և տեղափոխվում հիվանդանոց: Գործատուն հոգացել է նրա բուժման բոլոր ծախսերը և ապահովագրական հատուցում ստացել ապահովագրողից: Գևորգյանը հայց է ներկայացրել դատարան՝ վնասները հատուցելու պահանջով:	Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորի վնասն առաջացել է դժբախտ պատահարի արդյունքում: Դատարանը մերժել է հայցը՝ նշելով, որ ապահովագրության առկայության փաստն ինքնին բացառում է գործատուի մեղքը կամ հակաօրինական արարքը: <u>Դատարանը բնորոշել է ԱՕ-ի 234-րդ հոդվածը որպես գործատուի կողմից ոչ իրավաչափ վարքագծի դեպքեր: Սա նշանակում է, որ եթե չապահովագրված աշխատողը վնասվում է դժբախտ դեպքի կամ մասնագիտական հիվանդության հետևանքով, դա արդեն իսկ ոչ իրավաչափ արարք է գործատուի կողմից:</u>	Դատարանը յուրօրինակ է մեկնաբանել ԱՕ 234-րդ հոդվածը: Այս մեկնաբանությունը բացակայում է ուսումնասիրված մյուս գործերում, սակայն բխում է աշխատողների շահերից: Նման մեկնաբանման դեպքում կարող էր բավարարվել, օրինակ՝ ԵԴ/4305/02/18 Աճեմյան v «Սանիթեկ Ինթերնեյշնլ» ՍՊԸ գործով Աճեմյանի հայցը (ցուցակում՝ թիվ 15 գործը):
9	ԳԴ4/0226/02/13 Աբրահամյաններ v «Գավառի բժշկական կենտրոն» ՓԲԸ	Արթուր Աբրահամյանն աշխատում էր պատասխանողի մոտ որպես անեսթեզիոլոգ-ռեանիմատոլոգ: Նա 2012 թվականի սեպտեմբերի 15-16-ին գործողվում է ԼՂՀ, իսկ սեպտեմբերի 16-ին Երևան-Սևան ճանապարհի 40կմ	Առաջին ատյանի դատարանը բավարարում է հայցը: Սակայն վերաքննիչ դատարանը հայցը մերժում է և գործն ուղարկում նոր քննության (նոր քննության վճիռը բացակայում է datalex.am կայքում):	Վերաքննիչ դատարանի որոշումը խնդրահարույց է հետևյալ պատճառներով՝ (1) Դժբախտ դեպքի հասկացությունը ՀՀ օրենսդրության մեջ տրված է միայն ՀՀ

		<p>հատվածում ենթարկվում է վրաերթի և մահանում: Հանգուցյալի կինը նրա երկու անչափահաս երեխաների անունից դիմում է դատարան՝ պահանջելով կերակրողին կորցնելու հետ կապված վնասի փոխհատուցում:</p>	<p>Վերաքննիչ դատարանը հայցը մերժել է գործատուի մեղքի բացակայության հիմքով: Տվյալ դեպքի համար մեղավոր անձը եղել է վրաերթի ենթարկողը, ով մեքենան վարել է ոչ սթափ վիճակում և խախտել ՃՈ կանոնները: Բացի դրանից, վերաքննիչ դատարանը նշել է, որ անհիմն է առաջին ատյանի դատարանի պատճառաբանությունն այն մասին, որ Արթուր Աբրահամյանը գտնվել է գործուղման մեջ և հետևաբար գործուղման ժամանակահատվածում տեղի ունեցած դժբախտ դեպքը համարվում է աշխատանքային պարտականությունների կատարման ընթացքում տեղի ունեցած դեպք: Այսինքն, վերաքննիչ դատարանը համարել է, որ գործուղման և վրաերթի միջև բացակայում է ուղղակի պատճառահետևանքային կապը:</p>	<p>կառավարության 23 մարտի 2006 թվականի N 458-Ն որոշման 2-րդ Հավելված 4-րդ կետում: Այստեղ նշված է, որ դժբախտ դեպքերը կարող են հասցվել նաև այլ անձանց կողմից: Բացի դրանից, նույն որոշման նույն Հավելվածի 5-րդ կետում նշված է, որ դժբախտ դեպքերը կարող են տեղի ունենալ նաև գործուղումների ժամանակ, իսկ գործատուն պարտավոր է նման տեսակի դժբախտ դեպքերի վերաբերյալ վարել հաշվառում և կատարել ծառայողական քննություն: Այսինքն, հակառակ վերաքննիչ դատարանի դիրքորոշմանը, վրաերթի և հանգուցյալի աշխատանքային պարտականությունների միջև կապն առավել քան ակնհայտ է:</p> <p>(2) Վերաքննիչ դատարանն ընդհանրապես չի անդրադարձել հանգուցյալի ապահովագրված չլինելու հանգամանքին:</p>
10	<p>ԼԴ/0843/02/14 Սիմոնյան v «Մեծն Տիգրան Թումանյան» ԲԲԸ</p>	<p>Սիմոնյանն աշխատել է պատասխանող ընկերությունում 1972-1979 թվականներին: 1979 թվականին ստացել է մարմնական վնասվածք, և աշխատունակության կորուստը գնահատվել է 60%: Գործատուի իրավահաջորդն է պատասխանող ընկերությունը, որը վճարել է ամսական փոխհատուցման վճարներ մինչև 2012 թվականը: Հետագայում վճարումները դադարել են: Հայցվորը պահանջել է՝ բռնագանձել չվճարված գումարները:</p>	<p>Հայցը բավարարվել է: Ամսական փոխհատուցման գումարը կազմել է 16,000 դրամ:</p>	<p>Դատարանը հայցը բավարարել է կրկին առանց անդրադառնալու գործատուի մեղքի հարցին:</p>

		<p>հաշվարկելով վճարման ենթակա գումարը ՀՀ կառավարության 15.11.1992թ. թիվ 579 որոշումանը համաձայն:</p>		
11	<p>ԵԿԴ/3858/02/14 Քեշիշյան v «ԵրևանՇին» ՍՊԸ</p>	<p>Աշխատանքի ընթացքում կռունկի սլաքի 1-ին սեկցիայի կոնստրուկցիան կես մետր բարձրությունից ընկել է Քեշիշյանի ոտքին: Քեշիշյանի ոտքը ամպուտացվել է, անաշխատունակությունը գնահատվել է 70%: Դեպքի առթիվ Գործատուի կողմից կազմվել է ակտ, որում որպես դժբախտ դեպքի պատճառ նշվել է «բանվորների կողմից շտապողականությունը, անփութությունը (սեկցիայի տակ տակ տուժողի և բրիգադայի մյուս անդամների կողմից տակդիր չդնել), տուժողի մոտ կանգնելը անկման ենթակա սեկցիային, թույլ հսկողությունը»: Դեպքից հետո գործատուն վճարել է Քեշիշյանին ամսական 71,000 դրամ, որը կազմում էր այն ժամանակ Քեշիշյանի միջին աշխատավարձի 70%-ը: Գործատուն վճարումները դադարեցրել է 01.01.2014-ին: Քեշիշյանը պահանջել է շարունակել վճարումները, ինչի դեմ գործատուն առարկել է նշելով, որ վնասի պատճառման մեջ առկա էր Քեշիշյանի մեղքը, հետևաբար, վնասի հատուցումները պետք է պակասեցվեն 3/4-ով:</p>	<p>Դատարանը բավարարել է հայցը, իսկ հակընդդեմ հայցը՝ մերժել: Դատարանը վերահաստատել է, որ <i>«դելիկտային պարտավորությունների առաջացման համար պետք է վնասի և հակաիրավական արարքի միջև պատճառական կապը լինի ուղղակի և հաստատված, հակառակ դեպքում անուղղակի պատճառական կապը չի կարող պատասխանատվության պայման դառնալ»</i>, ինչպես նաև, որ <i>«գործատուն կարող է ազատվել վնասի փոխհատուցումից, եթե ապացուցում է, որ աշխատողի խեղումը, մասնագիտական հիվանդությունը կամ առողջության այլ վնասումն առաջացել է ոչ իր մեղքով»</i>: Կազմված ակտը չի կարող ապացուցողական ուժ ունենալ, քանի որ դրանում նշված տվյալները հնարավորություն չեն ընձեռում դեպքում մեղավոր անձանց մեղքի չափը գնահատելու համար: Մինևույն ժամանակ, վնասի պատճառման դեպքերում գործում է վնաս պատճառողի մեղքի կանխավարկածը, իսկ գործատուն չի կարողացել ապացուցել իր մեղքի բացակայությունը տեղի ունեցած դեպքում:</p>	<p>Այս դեպքում գործնականում կիրառվել է վնաս պատճառելիս գործատուի մեղքի կանխավարկածի կանոնը: Այս գործը հեշտացնում է աշխատողի վնասի փոխհատուցումը, եթե դժբախտ դեպքը տեղի է ունեցել գործատուի տարածքում կամ արտադրամասում կամ աշխատանքներ կատարելիս: Մյուս կողմից, աշխատողների համար բարդ է ստանալ վնասների հատուցում, եթե վնասը պատճառվել է գործուղման մեջ, վրաերթի հետևանքով կամ աշխատանքային վայրի սահմաններից դուրս, քանի որ նման դեպքերում սովորաբար բացակայում է գործատուի գործողությունների և աշխատողի վնասի միջև ուղղակի պատճառական կապը, իսկ գործատուի համար հեշտանում է իր մեղքի բացակայության ապացուցումը:</p> <p>Նկատենք, որ այս դեպքում էլ սկզբից գործատուն համաձայնվել է վճարել հատուցումները:</p>

12	ԵՇԴ/0962/02/16 Աբրահամյան Վ «Նաիրիտ գործարան» ՓԲԸ	Դժբախտ պատահարի հետևանքով 2008 թվականին Աբրահամյանը աշխատավայրում կորցրել է երկու դաստակները: Աշխատունակության կորուստը գնահատվել է 90%: Գործատուի կազմած ակտի համաձայն դեպքը տեղի է ունեցել Աբրահամյանի անզուգույշ գործողությունների արդյունքում: Տեղի ունեցած դեպքի դրությամբ Աբրահամյանի միջին ամսական աշխատավարձը կազմել է 85,327 դրամ: Հայցվորը պահանջել է բռնագանձել այս գումարը յուրաքանչյուր ամիս ցմահ:	Հայցը բավարարվել է: Դատարանը, առանց գործատուի մեղքին անդրադառնալու (չնայած վճռում առկա են գործատուի մեղքի առկայության մասին հողվածների մեջբերումներ), նշել է հետևյալը՝ «Գործի քննության ընթացքում չի ներկայացվել որևէ ապացույց Հայցվորի ապահովագրված լինելու վերաբերյալ, ուստի՝ առկա են բավարար հիմքեր ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 234-րդ հոդվածի 1-ին կետի հիքմով աշխատողին պատճառված վնասի հատուցման տրամադրման համար»:	Դատարանը մեկնաբանել է ԱՕ 234-րդ հոդվածը նույն ձևով, ինչ թիվ ԵԿԴ/0803/02/13 Գևորգյան Վ Տարմեքս տեքնոլոջիս ՄՊԸ գործում (ցուցակում՝ թիվ 8 գործը):  Հավանաբար, դատարանի կողմից գործատուի մեղքին չանդրադառնալու վրա ազդել է աշխատողի խեղման լրջությունը:
13	ՇԴ3/0935/02/15 Չոկանդարյան Վ «Անիշին» համաշինարարական ԲԲԸ	Չոկանդարյանն աշխատել է պատասխանողի մոտ որպես հյուսն: 1984 թվականին ստացել է խեղում և կորցրել աչքը (պատահաբար ձեռքից դուրս է ընկել մետաղալարը և վնասել աչքը): Աշխատունակության կորուստը գնահատվել է 80%: Գործատուն պարբերաբար վճարել է հայցվորին վնասի պատճառման հետ կապված հատուցումներ, սակայն 2014 թվականի ապրիլից դադարեցրել է վճարումները: Հայցվորը պահանջել է 01/04/2014—10/11/2015թթ. համար հատուցում 340,000 դրամի չափով:	Դատարանը բավարարել է հայցը, ընդ որում, դատարանը չի անդրադարձել վնասի պատճառման հանգամանքներին, ոչ էլ ստուգել է հայցվորի ներկայացրած հաշվարկը, որի հիման վրա պահանջվել է 340,000 դրամի հատուցում:	Այս գործով վճիռը հակասում է ԼԴ2/0318/02/09 Օսմանյան Վ «Ալավերդու գարեջուր» ԲԲԸ գործով (ցուցակում՝ թիվ 2 գործը) դատական ակտին: Այս երկու գործերի միջև միակ տարբերությունն է այն, որ սույն ՇԴ3/0935/02/15 գործով գործատուն ի սկզբանե վճարել է հատուցումները, իսկ հետո միայն դադարեցրել դրանց վճարումը, մինչդեռ ԼԴ2/0318/02/09 գործում գործատուն ի սկզբանե հրաժարվել էր հատուցում տրամադրելուց:
14	ՇԴ3/0919/02/17 Չոկանդարյան Վ «Անիշին» համաշինարարական ԲԲԸ	Գործի փաստերը համընկնում են նախորդ թիվ ՇԴ3/0935/02/15 գործի փաստերի հետ, այն տարբերությամբ, որ այս դեպքում հայցվորը պահանջել է հատուցել վնասը 2016—2017թթ. համար: Հայցվորի կողմից	Դատարանը բավարարել է հայցը, իսկ վնասի հատուցման չափը հաշվարկել է ՀՀ կառավարության 15.11.1992 թվականի թիվ 579 որոշման 7-րդ կետի համաձայն՝	ՀՀ կառավարության 15.11.1992 թվականի թիվ 579 որոշման սահմանած վնասի փոխհատուցման նվազագույն չափը կիրառվում է այն ժամանակ, երբ վնասը պատճառվել է

		<p>պահանջվող գումարը կազմել է 237,600 դրամ:</p>	<p>«...վնասի փոխհատուցման չափը չի կարող պակաս լինել Հայաստանի Հանրապետության նվազագույն ամսական աշխատավարձի (13000 դրամ) 20 տոկոս գումարի (2600 դրամ) և դրա նկատմամբ հաշվարկված աշխատողի աշխատունակության կորստի աստիճանով հաշվարկված գումարի հանրագումարից»:</p> <p>Որպես նվազագույն աշխատավարձ վերցվել է 55,000 դրամը, որի դեպքում հաշվարկը եղել է հետևյալ ձևով՝ <math>55,000 * 20\% = 11,000</math>, իսկ <math>11,000 * 80\% = 8,800</math>: Այսինքն ամսական հատուցման չափը կազմել է <math>11,000 + 8,800 = 19,800</math>: 12 ամսվա փոխհատուցումը կազմել է 237,600 դրամ:</p>	<p>երկար տարիներ առաջ, և հնարավոր չէ որոշել աշխատողի միջին աշխատավարձը:</p>
15	<p>ԵԴ/4305/02/18 ԱՃեմյան Վ «Մանիթեկ Ինթերնեյշնլ» ՍՊԸ</p>	<p>ԱՃեմյանն ընդունվել է աշխատանքի պատասխանող ընկերությունում որպես աղբարկղի Բանվոր: Իր աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս՝ ԱՃեմյանը վրաերթի է ենթարկվել Հ. Խաչատրյանի կողմից և ստացել է առողջության ծանր վնաս և ընդհանուր աշխատունակության 1/3-ից ավելի կայուն կորուստ: ԱՃեմյանը պատասխանողից պահանջել է յուրաքանչյուր ամսվա համար աշխատունակության կորստի աստիճանին համապատասխան գումար՝ 123.200 դրամի չափով: Հ. Խաչատրյանը ՃՈ-ին տվել է բացատրություն՝ նշելով, որ վրաերթի միակ մեղավորն ինքն է:</p>	<p>Հայցը մերժվել է: Դատարանը եզրակացրել է, որ վնասը չի պատճառվել պատասխանողի գործողությունների արդյունքում: Տվյալ դեպքում վնաս պատճառող անձը եղել է Հ. Խաչատրյանը: Բացի դրանից, դատարանը եզրակացրել է, որ (1) վնասը չի պատճառվել աշխատանքի վայրում, և (2) քանի որ ԱՃեմյանի առողջությունն ապահովագրված էր, գործատուն չի կարող ենթարկվել պատասխանատվության:</p> <p>Գործը քննվում է վերաքննիչ դատարանում:</p>	<p>(1) Աշխատանքի վայրի նման մեկնաբանությունը չի բխում աշխատողի շահերից, եթե վնասը պատճառվել է որևէ տեղում աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս, պետք է արձանագրել աշխատանքի վայրում վնասի պատճառման փաստը:</p> <p>(2) Դատարանը չի անդրադարձել, թե ինչ տիպի ապահովագրություն է ստացել աշխատողը և արդյոք նա ստացել է ապահովագրական հատուցում: Տեղի ունեցածը հստակ կարելի է բնորոշել որպես դժբախտ դեպք, որը տեղի է ունեցել աշխատանքային</p>

			<p>պարտականությունները կատարելիս: Եթե գործատուն դժբախտ դեպքերից չի ապահովագրել իր աշխատողին, ապա որոշ դատական գործերի տրամաբանությամբ, գործատուն պարտավոր է հատուցել աշխատողի կրած վնասը, նույնիսկ եթե վնասը հասցվել է այլ անձի կողմից (տես դժբախտ դեպքի հասկացությունը և ցուցակում թիվ 8 և թիվ 12 գործերը):</p> <p>(3) Հայցվորի փաստաբանը թերացել է, քանի որ չի փաստարկել, որ գործատուն գործողություններ չի ձեռնարկել աղբարկղերը փողոցից հեռացնելու համար, ինչն էլ ավելացրել է հայցվորի աշխատանքի ռիսկայնությունը (Գործատուն խախտել է ԱՕ 243-րդ հոդվածի պահանջները):</p>
--	--	--	---



## V. Եզրակացություններ և առաջարկություններ

Կատարված վերլուծությունից կարելի է անել հետևյալ եզրակացությունները՝

- **Հստակ սահմանված չէ աշխատողին ապահովագրելու գործատուի պարտավորությունը.** արդյունքում դատարանները հակասական ձևով են մեկնաբանում ԱՕ 234-րդ հոդվածը, որով սահմանված են գործատուի նյութական պատասխանատվության դեպքերը: Մի կողմից նշում են, որ հոդվածում թվարկված են գործատուի ոչ իրավաչափ վարքագծի դրսևորման ձևերը, որոնց առկայության դեպքում գործում է գործատուի մեղքի կանխավարկածը (տե՛ս դատական գործերի ցուցակում (այսուհետ՝ «Ցուցակ») թիվ 8 և 12 գործերը): Մյուս կողմից, բազմաթիվ են այն գործերը, երբ դատարանները չեն բավարարել չապահովագրված աշխատողի կրած վնասը հատուցելու պահանջը՝ պատճառաբանելով, որ բացակայում է գործատուի ոչ իրավաչափ վարքագիծը, և վնասը պատճառվել է դժբախտ դեպքի արդյունքում:

**Առաջարկություն.** ԱՕ-ն պետք է հստակ արձանագրի, որ դժբախտ դեպքերից կամ մասնագիտական հիվանդություններից աշխատողին ապահովագրելը գործատուի պարտավորությունն է: Հետևաբար, գործատուն պարտավոր է հատուցել չապահովագրված աշխատողի կրած վնասը, որն առաջացել է դժբախտ դեպքի կամ մասնագիտական հիվանդության արդյունքում: Նման լուծման դեպքում էապես կհեշտանա նաև ստորև շարադրված բոլոր խնդիրների լուծումը:

- **Կարգավորված չեն երրորդ անձանց կողմից հասցված վնասի դեպքերը.** Ուսումնասիրված դատական գործերից դատելով, աշխատողին երրորդ անձանց կողմից հասցված վնասի տարածված դեպք է վրաերթը: Ընդհանուր կանոնի համաձայն վրաերթի դեպքում պատասխանատու է ավտոմեքենայի սեփականատերը: Երրորդ անձի կողմից աշխատողին պատճառված վնասի դեպքում գործող օրենսդրությունն ազատում է գործատուին որևէ պատասխանատվությունից: Սակայն աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում լինում են դեպքեր, երբ աշխատողը ենթարկվում է վրաերթի իր աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս կամ գործուղման ընթացքում: Նման դեպքերում արդար չէ ամբողջ պատասխանատվությունը երրորդ անձի վրա դնելը, քանի որ գործատուն իր գործողություններով կարող է նպաստել վնասի առաջացմանը: Օրինակ, երբեմն գործատուն միջոցներ չի ձեռնարկում նվազեցնելու համար աշխատանքի պայմանների հետ կապված հավանական վտանգը (տե՛ս Ցուցակի թիվ 15 դատական գործը): Բացի դրանից, աշխատողը հայտնվում է կրկնակի անշահավետ դրության մեջ, քանի որ կրում է իրեն վրաերթի ենթարկած անձի վճարունակության ռիսկը: Ուստի, եթե վրաերթի ենթարկված անձը գումար չունենա, աշխատողը դատապարտված է մնալ առանց փոխհատուցման:

**Առաջարկություն.** Նախընտրելի է ԱՕ-ում նախատեսել հատուկ նորմեր, որոնք կանդրադառնան աշխատողին երրորդ անձանց կողմից պատճառված վնասի դեպքերին և կհավասարակշռեն աշխատողի և գործատուի շահերը: Մասնավորապես, դատարանները վնասի առաջացման հարցում պետք է գնահատեն նաև գործատուի մեղքը: Որպես հնարավոր լուծման տարբերակ, ԱՕ-ն կարող է հնարավորություն տալ աշխատողին հատուցում պահանջել ինչպես վնասը պատճառած երրորդ անձից, այնպես էլ գործատուից: Վերջինս, հատուցելով աշխատողի վնասը, հետադարձ պահանջի իրավունք կստանա վնաս պատճառած անձի նկատմամբ:

- **Դատարանները հիմնականում հետևում են գործատուի վարքագծին.** Դատական պրակտիկայում բազմաթիվ են այն դեպքերը, երբ գործատուն ի սկզբանե վճարել է աշխատողին պատճառված վնասի ամսական հատուցումներ, սակայն ժամանակի ընթացքում վճարումները դադարեցրել է: Այս դեպքերում դատարանները հակված չեն ուսումնասիրելու գործատուի կողմից ոչ իրավաչափ վարքագծի կամ գործատուի մեղքի առկայությունը կամ բացակայությունը և աշխատողների հայցերը հիմնականում բավարարվում են: Մինչդեռ, եթե գործատուն ի սկզբանե հրաժարվել է հատուցում վճարել, դատարանները սովորաբար մերժում են վնասի հատուցման մասին աշխատողի հայցը հենց գործատուի գործողություններում ոչ իրավաչափ վարքագծի (կամ մեղքի) բացակայության պատճառաբանությամբ:

**Առաջարկություն.** Առավել հիմնավորված դատական ակտերի կայացմանը կարող են նպաստել աշխատողների իրավունքների լիարժեք պաշտպանության նպատակով մասնագիտական ուսումնասիրություններ կատարելու պարտադիր պահանջը և հասարակական կազմակերպությունների ակտիվությունը:

- **ԱՕ-ում բացակայում են գործուղման ժամանակ կրած վնասի մասին նորմեր.** ԱՕ-ն հստակ չի սահմանում, որ գործուղման ընթացքում կրած վնասը համարվում է աշխատավայրում կրած վնաս: Այս հարցը դատարանը քննարկել է Ցուցակի թիվ 9 դատական գործում և հարցը լուծել աշխատողի շահերին հակադիր:

**Առաջարկություն.** Անհրաժեշտ է ԱՕ-ում հստակ ամրագրել, որ գործուղման ընթացքում (այդ թվում՝ ճանապարհին) կրած վնասը համարվում է աշխատավայրում կրած վնաս:

- **Ղժբախտ դեպքերում ծառայողական քննությունն իրականացվում է առանց անաչառ կողմի մասնակցության.** Կառավարության 458-Ն որոշման համաձայն ղժբախտ դեպքերի ծառայողական քննությունը կատարող հանձնաժողովը ձևավորում է գործատուն: Մինչդեռ գործատուն ղժբախտ դեպքի հետ կապված շահագրգիռ կողմ է և չի կարող կատարել անաչառ փորձաքննություն:

**Առաջարկություն.** Անհրաժեշտ է, որ ծառայողական քննություն իրականացնող հանձնաժողովի կազմում պարտադիր կարգով ընդգրկվի Տեսչական մարմնի ներկայացուցիչը, ինչը կնպաստի ծառայողական քննության արդյունքների վստահելիության բարձրացմանը և հնարավոր դատական գործընթացների համար վստահելի ապացուցողական բազայի ձևավորմանը:

- **Վնասի հատուցման նվազագույն չափի վերանայման կարիք կա.** Աշխատանքային խեղման դեպքում վնասի հատուցման նվազագույն չափը սահմանվել է 1992 թվականին ՀՀ կառավարության թիվ 579 որոշմամբ և այսօրվա դրությամբ չի կարող գերազանցել 22,000 դրամը և համադրելի չէ նվազագույն սպառողական զամբյուղի արժեքի հետ:

**Արաջարկություն.** Անհրաժեշտ է ավելացնել վնասի հատուցման նվազագույն չափը:

- **Դատական ընթացակարգերը չափազանց ժամանակատար են:**

**Առաջարկություն.** Մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստանալու դեպքում ծագող վեճերը ներառել Քաղ.Դատ. օրենսգրքով նախատեսված **առանձին վարույթով** ընթացող գործերի շարքում:

## ԳԼՈՒԽ 2

### ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄԸ (թիրախ կառույցների կարծիքների և դիրքորոշումների հետազոտություն)

#### I. Հետազոտության նպատակը և խնդիրները

Հետազոտության նպատակը և խնդիրներն են՝

1. բացահայտել աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման ոլորտում աշխատողի արդար իրավունքի իրացման համար առկա խոչնդոտները,
2. պարզել աշխատանքային իրավահարաբերությունների շրջանակում, աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման նորմերի խախտման կամ ոչ լիարժեք ապահովման հետևանքով մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում, վեճի կարգավորման դատական և արտադատական մեխանիզմների արդյունավետության վրա ազդող գործոնները,
3. գնահատել աշխատանքային վեճերի կարգավորման արտադատական մեխանիզմի ներդրման և արդյունավետ գործարկման համար առկա պայամաններն ու հեռանկարները, մշակել դրանց բարելավմանն ուղղված առաջարկություններ:

## II. Հետազոտության մեթոդաբանությունը

Հետազոտության խնդիրների լուծման համար կիրառվել են տեղեկատվության հավաքագրման հետևյալ գործիքները՝

- **Հարցախույզ**

Հատուկ մշակված և փորձարկված հարցաշարի միջոցով, որը բերված է Հավելված 1-ում, իրականացվել են փորձագիտական հարցազրույցներ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակների, Փաստաբանների պալատի Հանրային պաշտպանի գրասենյակների, հաշտարարների, արհմիութենական և իրավապաշտպան ՀԿ-ների ներկայացուցիչների հետ: Հարցազրույցները իրականացվել են դեմ առ դեմ հանդիպումների, հեռախոսային հարցազրույցների, ինչպես նաև էլեկտրոնային նամակագրության միջոցով:

- **Ֆոկուս-խմբային քննարկումներ**

Հարցախույզի արդյունքում ստացած տեղեկատվության հիման վրա փորձագետների խորքային մեկնաբանությունները ստանալու և դիրքորոշումը հստակեցնելու նպատակով Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակների, Փաստաբանների պալատի Հանրային պաշտպանի գրասենյակների, հաշտարարների, արհմիությունների և իրավապաշտպան ՀԿ-ների ներկայացուցիչների հետ կազմակերպվել են փորձագիտական ֆոկուս-խմբային քննարկումներ:

**Հարցախույզի և ֆոկուս-խմբային քննարկումների ընտրանքում ներառվել են.**

- Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակների ղեկավարներ,
- Փաստաբանների պալատի Հանրային պաշտպանի գրասենյակներում գործող ընդհանուր և քաղաքացիական ուղղվածության փաստաբաններ,
- Արտոնագրված հաշտարարների ռեեստրում ընդգրկված աշխատանքային իրավունքներով մասնագիտացված հաշտարարներ
- Արհեստակցական կազմակերպությունների կոնֆեդերացիայի և ճյուղային հանրապետական միությունների ներկայացուցիչներ,
- Իրավապաշտպան ՀԿ-ների ներկայացուցիչներ:

Իրականացված հարցազրույցների շրջանակը՝

	Կառույց	Քանակ
1.	Փաստաբանների պալատի Հանրային պաշտպանի գրասենյակներ	16
2.	Հաշտարարի գրասենյակ	7
3.	Արհմիություններ	24
4.	Իրավապաշտպան ՀԿ-ներ	9
6.	Գործատու	6
	<b>Ընդհանուր</b>	<b>62</b>

**Որակի ապահովման համակարգ**

Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոնը՝ հետազոտական աշխատանքների որակի ապահովման նպատակով կիրառել է հետևյալ ընթացակարգերը՝

- **հետազոտական թիմի ընտրություն.** հարցազրուցավարները ընտրվել են Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոնի հարցազրուցավարների բազայից՝ համաձայն իրենց փորձի և անցել են հատուկ վերապատրաստման սեմինար կենտրոնի և «ԱՐԱԶԱ» ԲՀԿ-ի մասնակցությամբ:
- **հետազոտական աշխատանքների մոնիթորինգ՝** հարցազրույցների նախնական պլանավորում
- **հարցաշարերի որակի ստուգում՝** լրացված հարցաշարերի բովանդակային ստուգում

- **հետայցեր, կրկնակի հանդիպումներ, հեռախոսազանգեր** հետազոտության մասնակիցների շրջանում:

### **Հետազոտության էթիկական սկզբունքները**

Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոնը հետևում է [էթիկայի Կոդեքսին](#), ըստ որի պահպանվում են հետազոտությանը մասնակցելու կամավորության և մասնակցի պահանջով անանունության պահպանման սկզբունքները:

### **Հետազոտության սահմանափակումները**

Հետազոտության ընթացքում հանդիպած խնդիրներից են՝ Փաստաբանների պալատի Հանրային պաշտպանի գրասենյակների, ինչպես նաև արհմիությունների ներկայացուցիչների հետազոտությանը աջակցելու և հարցազրույցներին մասնակցելու պատրաստակամության ցածր մակարդակը: Հետազոտական թիմը հանդիպումներ, հեռախոսազրույցներ է ունեցել բոլոր շահագրգիռ կողմերի հետ: Արհմիությունների կոնֆեդերացիայի անդամ ճյուղային կազմակերպությունների ներգրավման համար մշակվել է Հավելված 2-ում բերված հակիրճ հարցաշարը:

### **III. Հետազոտության արդյունքների վերլուծություն**

Ստորև բերված նյութն ամփոփում է Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակների, Փաստաբանների պալատի Հանրային պաշտպանի գրասենյակների, Հաշտարարների, Արհմիութենական և իրավապաշտպան ՀԿ-ների ներկայացուցիչների շրջանում իրականացված հարցախույզի, ինչպես նաև փորձագիտական ֆոկուս-խմբային քննարկումների արդյունքները:

1. **Թիրախ կառույցների ներգրավվածությունը մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում վեճի կարգավորման գործընթացում**

Հարցախույզի նպատակներից էր պարզել, թե **որքանով են թիրախ կառույցները ներգրավված** աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման նորմերի խախտման կամ ոչ լիարժեք ապահովման հետևանքով մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում վեճի կարգավորման գործընթացում:

Ստացված տեղեկատվության համաձայն 1998-2018 թթ. ընթացքում հարցման մասնակիցներն ունեցել են 16 նման դիմում:

- հանրային պաշտպան՝ 7,
- հաշտարար՝ 4,
- հասարակական կազմակերպություն՝ 5:

Դիմումատուներն ըստ ոլորտների բաշխված են հետևյալ կերպ.

- շինարարություն՝ 5,
- հանքարդյունաբերություն՝ 4,
- արտադրություն՝ 3,
- առևտուր՝ 1,
- նշված չէ՝ 3:

Հարցման 62 մասնակիցներից ընդամենը 16-ն են դիմումներ ունեցել և դիմումատուներից միայն մեկն է ապահովագրված եղել աշխատանքի ժամանակ դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից:

Համաձայն ֆոկուս-խմբային քննարկումներին փորձագետների հնչեցրած կարծիքների, մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց տարբեր ատյաններ ներկայացված դիմումների սակավության պատժառները հետևյալն են՝

- Ցածր է աշխատողների իրավագիտակցության մակարդակը:
- Աշխատողները՝ աշխատանքը կորցնելու վտանգից ելնելով, կաշկանդված են իրենց իրավունքի պաշտպանության առումով:

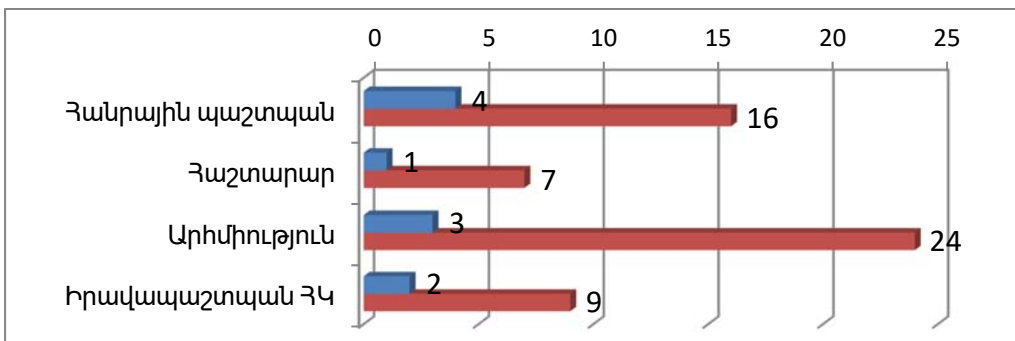
- Աշխատողների իրավունքների պաշտպանության խնդիրը ամբողջությամբ դրված է դատական համակարգի ուսերին, իսկ դատաքննության ընթացակարգերը խիստ ժամանակատար են և քաշքշուկներով լի:
- Աշխատողների շրջանում դատարան դիմելու ժամկետների սահմանափակության վերաբերյալ տեղեկացվածության խնդիր կա:
- Հանրային պաշտպանի ինստիտուտի հասանելիության խնդիր կա: Փաստաբանների պալատի կողմից ձևավորված հանրային պաշտպանի գրասենյակները, որ ստեղծվել են սոցիալապես անապահով խավերին օրենքով նախատեսված կարգով ու դեպքերում անվճար իրավաբանական օգնություն տրամադրելու համար, առավելապես զբաղվում են քաղաքացիական հարցերով և նրանց զեկույցներից պարզ է դառնում, որ աշխատանքային կոնֆլիկտներով գործեր չեն ունեցել
- Բացակայում է աշխատանքային վեճերը արտադատական կարգով լուծելու ավանդույթը:

Ֆոկուս-խմբային քննարկումներից մեկի ժամանակ անդրադարձ եղավ 2004 թ-ից հետո լուծարված և իրավահաջորդ չունեցող կազմակերպությունների 800 աշխատողների խախտված իրավունքներին, որոնք աշխատանքի ընթացքում կրած վնասի դիմաց փոխհատուցում ստանալու հնարավորություն չունեն: Մինչև 2004 թ նման դեպքերում փոխհատուցումը տրամադրվում էր պետբյուջեի հաշվին: 2004 թ-ին կառավարության որոշմամբ այդ կարգը վերացվեց, առանց խնդրի համար այլ լուծում առաջարկելու: 2009 թ-ից գործող կարգի համաձայն փոխհատուցումը պետք է տրամադրվի գործատուի կապիտալացված նպատակային միջոցների հաշվին: Սակայն 2004-2009 թթ.-ին լուծարման ընթացքում այդ խնդրին անդրադարձ չի եղել, արդյունքում խախտվել է վնաս կրած աշխատողների փոխհատուցում ստանալու իրավունքը:

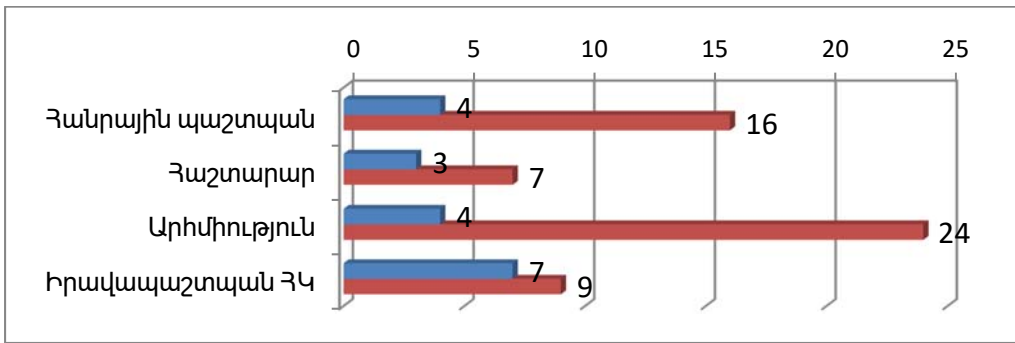
**Եզրակացություն.** Թիրախ կառույցների ներգրավվածությունը մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում աննշան է: Մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում վեճի կարգավորման խնդիրը գրեթե ամբողջությամբ դրված է դատական համակարգի ուսերին:

## 2. Արդար փոխհատուցման իրավունքի իրացման համար առկա օրենսդրական հիմքերը

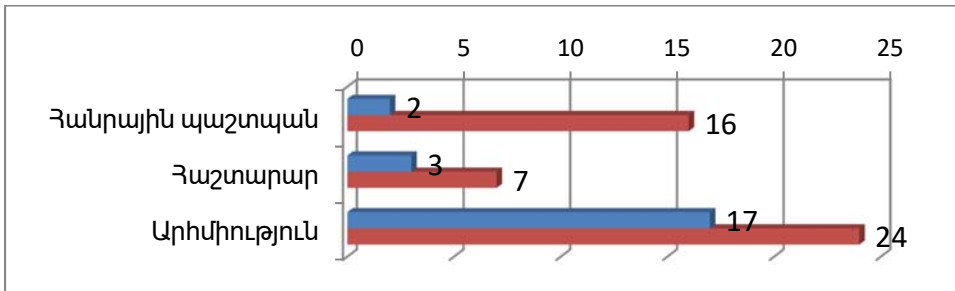
Հարցման մասնակիցներին առաջարկվել է գնահատել մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում վեճի կարգավորման **օրենսդրական** հիմքերը: Արդյունքում դրանք **Բավարար** են գնահատել.



Առկա օրենսդրական հիմքերը **Անբավարար** են գնահատել.



**Դժվարացել են, կամ չեն պատասխանել**



Ստացված արդյունքները հստակ վկայում են, որ հարցմանը մասնակցած իրավապաշտպան ՀԿ-ների գերակշռող մեծամասնությանը չեն բավարարում օրենսդրական բացերը: Մինչդեռ աշխատանքային վեճերը կանոնակարգող օրենսդրական հիմքերի վերաբերյալ արհմիութենական կազմակերպությունների անորոշ դիրքորոշումը մտահոգիչ է:

Արդար փոխհատուցման իրավունքի իրացման համար առկա օրենսդրական հիմքերը անբավարար գնահատած հարցման մասնակիցների մեկնաբանությունները հետևյալն են եղել.

- Չեն ստեղծվել արտադրությունում դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդությունների ապահովագրության համար իրավական հիմքեր:
- Խիստ կաշկանդող է հայցով դատարան դիմելու համար նախատեսված ժամանակի սահմանափակումը:
- Մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած աշխատողին վճարվող փոխհատուցման չափը որևէ կերպ հիմնավորված չէ:

Դրանց երկրորդում են ֆոկուս-խմբային քննարկումների ընթացքում փորձագետների հնչեցրած կարծիքները.

- Աշխատողի իրավունքի պաշտպանության ոլորտում պետական քաղաքականության ձևավորման մեջ չափազանց մեծ է եղել օլիգարխային բիզնեսի բացասական ազդեցությունը:
- Գործող օրենսդրությունը կազմակերպության վաճառքի դեպքում չի կարգավորում հաշմված աշխատողի հանդեպ նախորդ գործատուի ունեցած պարտավորությունների խնդիրը և գնորդին իրավահաջորդություն չի պարտադրում: Արդյունքում նախորդ գործատուն շահագրգիռ չէ աշխատողների հանդեպ ունեցած պարտավորությունների լիարժեք կատարման մեջ, իսկ գնորդն ազատ է դրանք ստանձնելու պահանջից:
- Աշխատողների իրավունքները օրենսդրորեն սահմանափակ են և խոցելի:
- Օրնսդրական կարգավորումից դուրս է մնացել քաղիրավական պայմանագրի կողմ հանդիսացող կատարողի աշխատանքային իրավունքը:
- Սկսնակ գործատուից օրենքը չի պահանջում իր պարտականությունների, պատասխանատվության և աշխատողների իրավունքների վերաբերյալ տեղեկացված լինելը:

**Եզրակացություն. Մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած աշխատողի նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում կրած վնասի արդար փոխհատուցման իրավունքի լիարժեք իրացման հնարավորությունները օրենսդրորեն սահմանափակ են և խոցելի:**

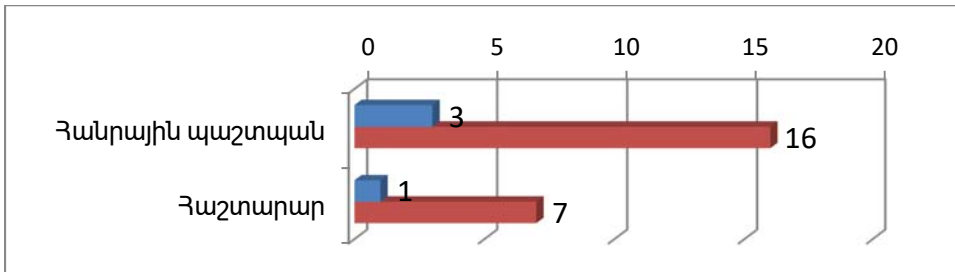
Հարցման մասնակիցների կարծիքով մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում աշխատողի կրած վնասի արդար փոխհատուցման իրավունքի լիարժեք ապահովման համար օրենսդրական մակարդակում անհրաժեշտ է ձեռնարկել հետևյալ քայլերը.

1. Հստակեցնել Քաղաքացիական օրենսգրքի 1076-րդ «Տուժողի մեղքի և վնաս պատճառած անձի գույքային դրությունը հաշվի առնելը» հոդվածի դրույթները:
2. Խստացնել օրենքի պահանջը՝ անկախ տուժողի մեղավորության աստիճանից, գործատուն պետք է կատարի 100% փոխհատուցում:
3. Քաղ.Դատ.Օրենսգրքում կրճատել աշխատանքային վեճերով գործերի դատական քննության ժամկետները:
4. Օրենքով պահանջել դատարան դիմելուց առաջ հաշտարարին դիմելը:
5. Օրենքով խստացնել դեպքը իրականությանը համապատասխան ներակայացնելու պահանջը:
6. Արհմիությունների մասին օրենքում վերականգնել աշխատանքի տեխնիկական տեսուչների ինստիտուտը:
7. Օրենքով արհմիությանը վերապահել անդամների իրավունքներն ու շահերը դատական ատյաններում ներկայացնելու և պաշտպանելու գործառույթ:
8. Ներդնել վնասի գնահատման և փոխհատուցման հաշվարկի համար օրենսդրական մեխանիզմներ:
9. Քանի դեռ գյուղատնտեսության ոլորտում աշխատանքային հարաբերությունները ոչ միշտ են ձևակերպված, վավերացնել ԱՄԿ 184 Կոնվենցիան և դրան համապատասխան փոխել ոլորտը կարգավորող օրենսդրությունը:

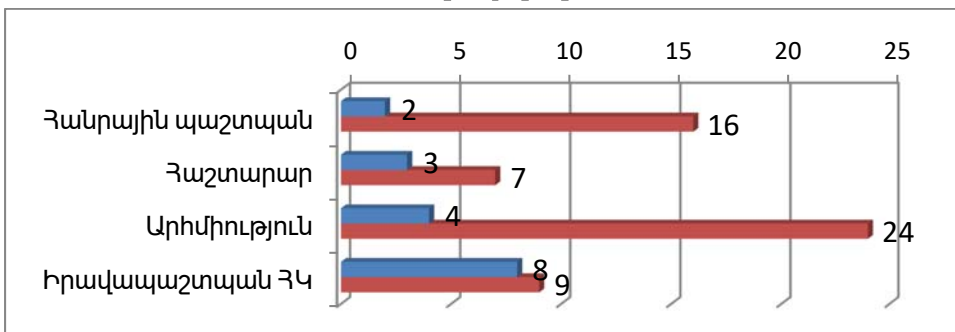
**3. Արդար փոխհատուցման իրավունքի իրացման համար առկա իրավակիրառ հիմքերը**

Հարցման մասնակիցներին առաջարկվել է գնահատել մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում վեճի կարգավորման համար առկա **իրավակիրառ** հիմքերը:

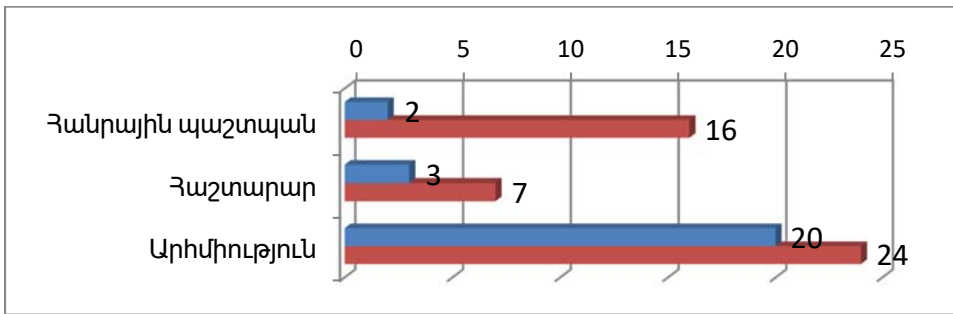
Դրանք **Բավարար** են գնահատել.



Առկա իրավակիրառ հիմքերը **Անբավարար** են գնահատել.



**Ղժվարացել են, կամ չեն պատասխանել.**



Արհմիութենական կազմակերպությունների ճնշող մեծամասնությունը աշխատանքային վեճերի կարգավորման առկա **իրավակիրառ** հիմքերի վերաբերյալ դարձյալ դիրքորոշում չի հայտնել: Սակայն իրավապաշտպան ՀԿ-ների համար ակնհայտ են իրավակիրառ հիմքերի բացերը: Ստորև բերված են արդար փոխհատուցման իրավունքի իրացման համար առկա իրավակիրառ հիմքերը անբավարար գնահատած հարցման մասնակիցների մեկնաբանությունները:

- Առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման բնագավառում նորմերի չպահպանման կամ ոչ լիարժեք պահպանման հետևանքով առաջացած մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց փոխհատուցման հարցը լուծված չէ, մասնավորապես այն դեպքում, երբ տվյալ կազմակերպությունը լուծարվում է, քանի որ մինչև այժմ չկան տվյալ իրավական ակտը գործողության մեջ դնելու մասին որևէ իրավական ակտով սահմանված մեխանիզմներ:
- Չեն իրացված աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման հիմնական կանոնները և նորմերը սահմանող ԱՕ-ի պահանջները:
- Համալրման կարիք ունի մասնագիտական հիվանդությունների ցանկը:
- Չկան կոնկրետ դեպքում առողջությանը պատճառված վնասի գնահատման և դրա դիմաց հասանելիք փոխհատուցման նկատմամբ ոլորտային նորմատիվ պահանջներ:
- Մեծ մասամբ դեպքերը տեղի են ունենում մասնավոր հիմնարկներում, որտեղ պետությունը ներկայացված չէ, ուստի չկա գործընթացը օպերատիվ վերահսկելու հնարավորություն:
- Պատասխանողի գույք չունենալու պատճառով, հաճախ խնդիրներ են առաջանում վճռի կառավարման փուլում գումարի բռնագանձման ժամանակ:
- Լուծարման, սնանկության կամ վերակազմակերպման փուլում գտնվող գործատուի դեպքում բացակայում են կիրառվող կարգավորումները:
- Սահմանափակ են ոլորտում գործող կառույցների լիազորությունները:
- Հաճախակի են բժշկական փորձաքննության ուշացումները և ոչ օբյեկտիվ փորձաքննությունը

Այս հարցի շուրջ փորձագիտական քննարկումների ընթացքում հնչեցվել են հետևյալ մտահոգությունները.

- Աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող իրավակիրառ հիմքերը չեն շահագրգռում գերծատուին հոգ տանելու աշխատանքի անվտանգ և առողջ պայմանների ստեղծման մասին:
- Մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում աշխատողի կրած վնասի արդար փոխհատուցման իրավունքի ապահովման ուղղությամբ բացակայում են օրենքով սահմանված կարգով վնասի հատուցման ենթակա գումարների ժամանակին վճարման նկատմամբ պետական վերահսկողական մեխանիզմները:
- 2004 թ-ից հետո լուծարված և իրավահաջորդ չունեցող կազմակերպությունների 800 աշխատող չունեն կրած վնասի դիմաց փոխհատուցում ստանալու հնարավորություն: Մինչև 2004 թ նման դեպքերում փոխհատուցումը հատկացվում էր պետբյուջեի հաշվին: 2004 թ-ին կառավարության որոշմամբ այդ կարգը վերացվեց, առանց խնդրի համար այլ լուծում առաջարկելու: 2009 թ-ից գործող կարգի համաձայն փոխհատուցումը պետք է տրամադրվի գործատուի կողմից կապիտալացված



նպատակային միջոցների հաշվին: Սակայն հաճախ լուծարման ընթացքում այդ խնդրին անդրադարձ չի եղել և վնաս կրած աշխատողները կորցրել են փոխհատուցում ստանալու հնարավորությունը:

- Մնանկ ճանաչված կամ լուծարված կազմակերպությունները աշխատողին պատճառված վնասը չեն փոխհատուցում, վեճերը մնում են չլուծված:
- Գնահատված չէ ոլորտներում աշխատատեղերի ռիսկայնության աստիճանը:
- Եվ գործատուն, և աշխատողը շահագրգռված չեն անվտանգ և պատշաճ աշխատանքային պայմանների ապահովմամբ: Պատճառը վարձատրության ցածր մակարդակի դեպքում վնասակար կամ ծանր պայմաններում աշխատանքի դիմաց նախատեսվող հավելավճարներն են:

**Եզրակացություն. Բացակայում են օրենքի կիրարկման համար անհրաժեշտ երաշխիքներն ապահովող և անհրաժեշտ կանոնակարգերը սահմանող ենթաօրենսդրական ակտերը:**

Հարցման մասնակիցների կարծիքով մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում աշխատողի կրած վնասի արդար փոխհատուցման իրավունքի լիարժեք իրացման համար իրավակիրառ մակարդակում անհրաժեշտ է ձեռնարկել հետևյալ քայլերը.

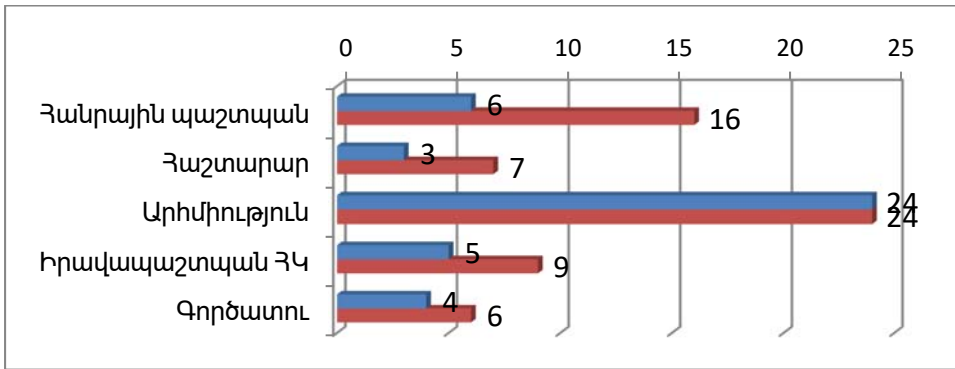
1. Աշխատանքային հարաբերությունների իրավակարգավորումների հիմքում դնել աշխատողի առողջ և անվտանգ պայմաններում աշխատելու իրավունքը: Խիստ հսկողություն և վերահսկողություն սահմանել գործատուի կողմից աշխատանքի անվտանգ և առողջ պայմանների ապահովման նկատմամբ:
2. Ընդունել ՍՕ-ի 236-րդ հոդվածի, Քաղ.Օ-ի 1086-րդ հոդվածի և «Իրավական ակտերի մասին» օրենքի 27-րդ հոդվածի գործողության մեջ դնելու մեխանիզմները սահմանող իրավական ակտը:
3. Ապահովել ՍՕ-ի պահանջները երաշխավորող արտադրությունում դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից ապահովագրության պահանջը սահմանող իրավական հիմքերը:
4. Վերանայել մասնագիտական հիվանդությունների ցանկը, հասանելիք փոխհատուցման չափորոշիչների ու վճարման ընթացակարգերը:
5. Աշխատանքային վեճերի լուծման ընթացակարգում մեծ դերակատարում նախատեսել հաշտարարի համար: Միայն հաշտարարի միջնորդությամբ համաձայնության չգալու դեպքում գործը տարվի դատարան:
6. Ընդլայնել ժամկետների առումով ԴԱՀԿ լիազորությունները:
7. Փոխհատուցումը կամովին չվճարելու դեպքում խստորեն վերահսկել գործատուի հիմնավորումը:
8. Խիստ վերահսկողություն սահմանել աշխատանքային պայմանագրերի առկայության նկատմամբ:
9. Բարձրացնել աշխատողների իրավագիտակցության մակարդակը:
10. Ընդլայնել Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի լիազորությունները՝ համապատասխանեցնելով դրանք ԱՄԿ 81-րդ կոնվենցիայի դրույթներին:
11. Խթանել աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական համակարգի կայացմանը:
12. Նպաստել վեճերի լուծման արտադատական համակարգի հանդեպ հանրային վստահության ձևավորմանը:
13. Ընդլայնել աշխատանքային վեճերի լուծման խնդրում արհեստակցական միությունների լիազորությունները:

**Կարևոր ենք համարում նշել, որ հարցմանը մասնակցած գործատուները խուսափել են գնահատել աշխատանքային վեճերի լուծումը կանոնակարգող և օրենսդրական և իրավակիրառ հիմքերը: Դա թույլ է տալիս ենթադրել, որ պատճառը ոլորտը կարգավորող իրավական հիմքերի վերաբերյալ գործատուների գիտելիքների, իրազեկվածության և տեղեկացվածության պակասն է:**

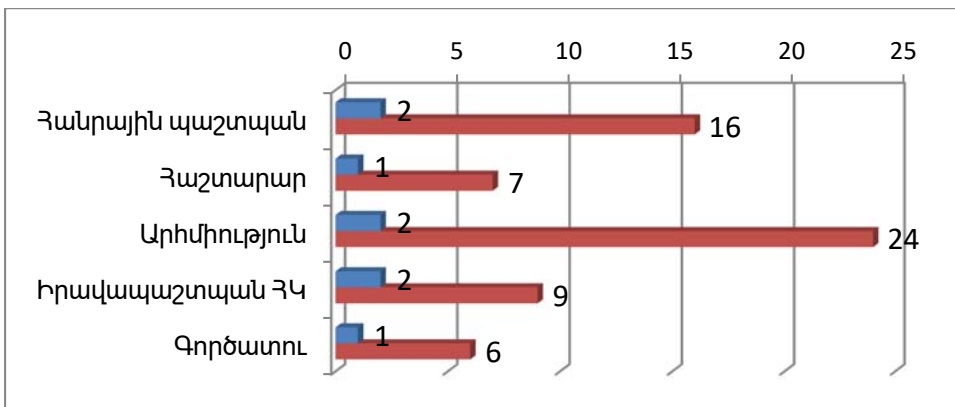
**4. Աշխատանքային վեճերի կարգավորման արտադատական մեխանիզմի կարևորությունը**

Հարցման մասնակիցներին առաջարկվել էր գնահատել աշխատանքային վեճերի կարգավորման ոլորտում արտադատական մեխանիզմի կարևորության աստիճանը: Ստացված գնահատականներն հետևյալն են.

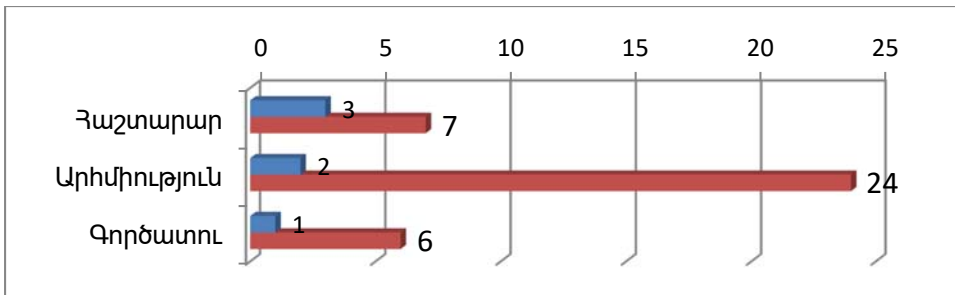
**Կարևոր է՝**



**Նպատակահարմար է՝**



**Դժվարացել են, կամ չեն պատասխանել՝**



Հարցման մասնակից կառույցների ներկայացուցիչների ճնշող մեծամասնությունը կարևոր, կամ ցանկալի են համարում աշխատանքային վեճերը արտադատական կարգով լուծելու հնարավորությունը: Արտադատական մեխանիզմի կարևորությունը հիմնավորող փաստարկները հետևյալն են եղել.

- Աշխատանքային վեճը կլուծվի առանց վճարի, քաշքշուկի և անմիջական վկաների մասնակցությամբ:
- Արտադատական մեխանիզմի ներդրման արդյունքում հնարավորություն կստեղծվի տեղում հաշտեցման հանձնաժողովների ձևավորման միջոցով լուծել աշխատանքային վեճերը:
- Արտադատական համակարգը կողմերին փոխշահավետ պայմաններով հնարավորություն է ընձեռում կարճ ժամկետում և առանց կոնֆլիկտի հաշտության գալ:
- Դատարանների գերծանրաբեռնվածության և դատական գործընթացների ժամկետներից ելնելով, դատական համակարգն ի գործու չէ ժամանակին ցուցաբերել անհրաժեշտ միջամտություն, մինչդեռ արտադատական համակարգն ունի այդ հնարավորությունը:

- Արտադատական մեխանիզմը բարձրացնում է,
  - խնդրի լուծման արդյունավետությունը,
  - աշխատանքային իրավունքի ոլորտում իրավական մշակույթի մակարդակը,
  - սոցիալական գործընկերության մակարդակը:
- Արտադատական մեխանիզմի կիրառմամբ կանխարգելիչ քննարկումները կարող են գերծ պահել անցանկալի հետևանքներից:
- Աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական մեխանիզմի կիրառումը տեղում աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության ամենաօպերատիվ, արդյունավետ գործիքն է, շրջանցելով դատաիրավական համակարգը, նպաստելով կոռուպցիոն ռիսկերի նվազեցմանը, և թեթևացնելով դատարանների ծանրաբեռնվածությունը:
- Արհմիության մասնակցությունը արտադատական մեխանիզմով վեճերի լուծման ժամանակ գերծ է պահում ավելորդ քաշքշուկներից և ժամանակ է խնայում:
- Աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական մեխանիզմը աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը կդարձնի առավել հասանելի:

Փորձագետների դիրքորոշումները աշխատանքային վեճերը արտադատական կարգով լուծման կարևորության վերաբերյալ հետևյալն են.

- Աշխատանքային իրավահարաբերությունների ոլորտում պետական կամ հանրային վերահսկողություն իրականացնող կառույցի կողմից արձանագրած խախտման դեպքում երկու կողմն էլ շահագրգիռ են և պետք է հնարավորություն ունենան կարգավորել հարաբերությունները արտադատական եղանակով, առանց դատական քաշքշուկի:
- Անհրաժեշտ է ծավալել հաշտարարի ինստիտուտի մասին իրազեկման լայնածավալ քարոզարշավ:
- Հաշտության առաջարկ անելիս, դատավորը կողմերին պետք է ուղղորդի դեպի հաշտարարի ինստիտուտ:
- Եվ պետական և հանրային վերահսկողություն իրականացնող կառույցները պետք է աշխատանքային իրավահարաբերությունների կողմերին բերեն փոխադարձ հաշտության երկու կողմերի համար ընդունելի պայմաններ առաջարկող հաշտարարի մոտ:

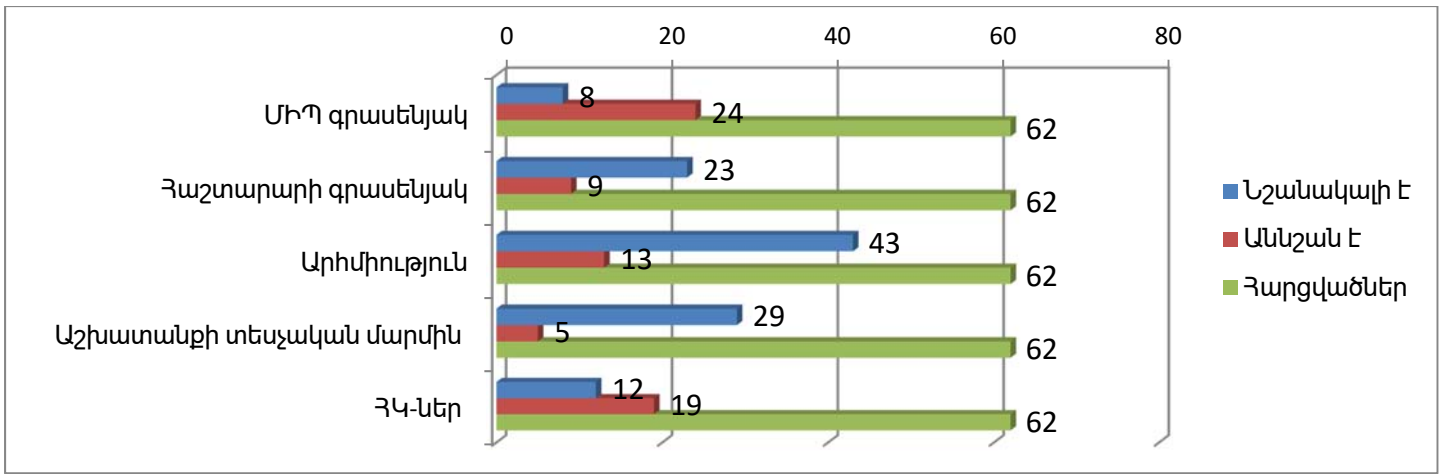
**Եզրակացություն.** Աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական մեխանիզմի կիրառումը տեղում աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության ամենաօպերատիվ, արդյունավետ գործիքն է, շրջանցելով դատաիրավական համակարգը, նպաստելով կոռուպցիոն ռիսկերի նվազեցմանը, և թեթևացնելով դատարանների ծանրաբեռնվածությունը:

Արտադատական մեխանիզմը ունակ է ապահովել.

- աշխատանքային վեճի լուծման արդյունավետությունը,
- աշխատանքային իրավունքի ոլորտում իրավական մշակույթի զարգացումը,
- սոցիալական կառուցողական գործընկերության բարձր մակարդակը,
- դատարանների ծանրաբեռնվածության թեթևացումը:

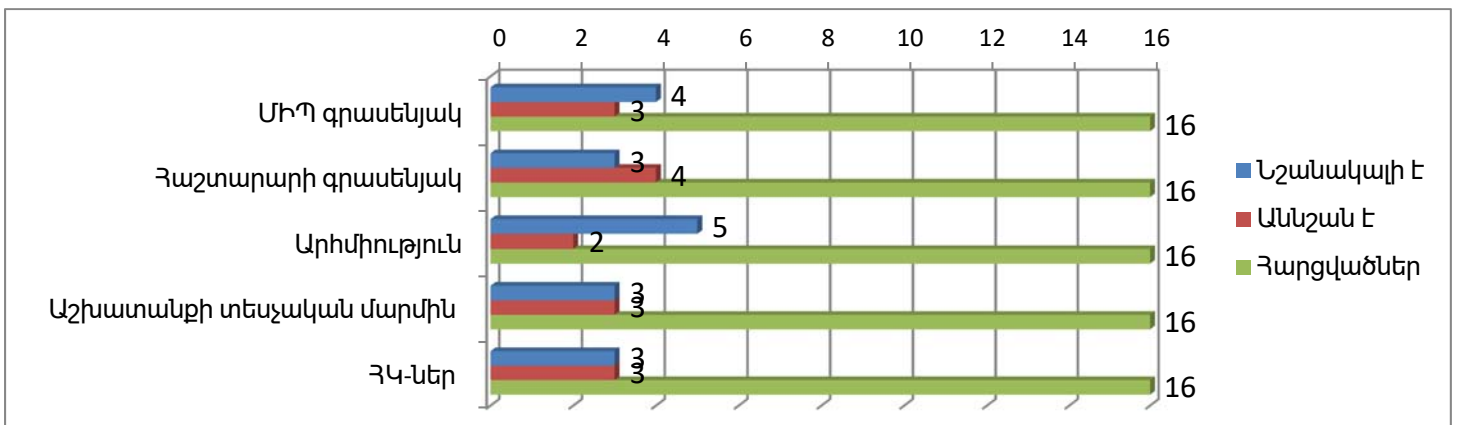
## 5. Թիրախ կառույցների դերը աշխատանքային վեճերի արտադատական եղանակով կարգավորման ոլորտում

Ստորև բերված աղյուսակում ամփոփված են աշխատանքային վեճերի արտադատական եղանակով լուծման գործում թիրախ կառույցներից յուրաքանչյուրի դերակատարության մասին հարցման մասնակիցների ընդհանրացված գնահատականները:



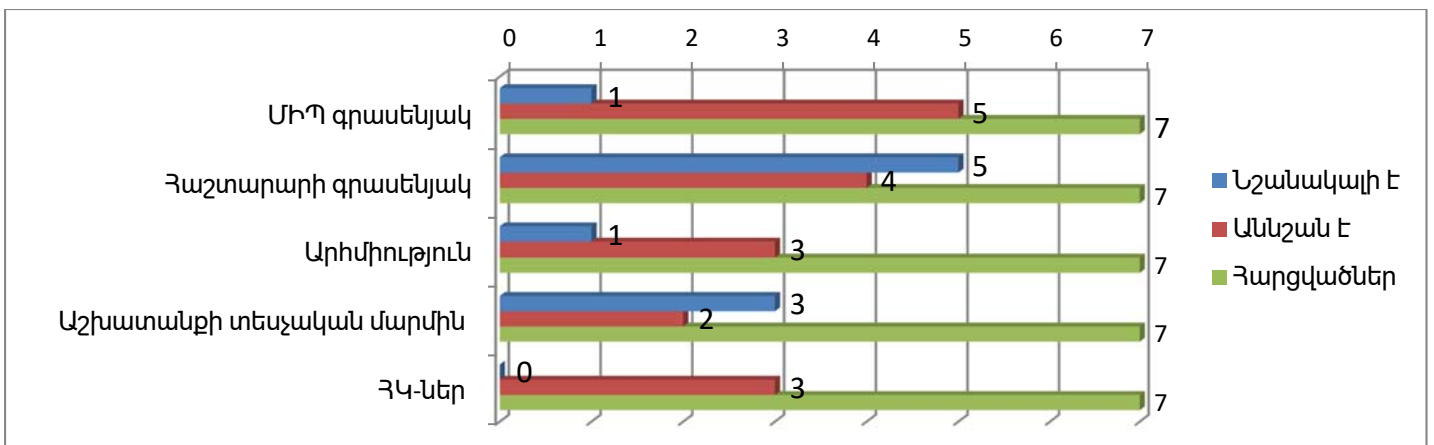
Աղյուսակի տվյալներից դատելով, աշխատանքային վեճերի արտադատական եղանակով լուծման մեջ մեծ են սպասելիքները արհմիութենական կազմակերպություններից, հաշտարարի ինստիտուտից և պետական տեսչական մարմնից, սակայն աննշան է համարվում Մարդու իրավունքների պաշտպանի դերը: Հարցման թիրախ կառույցներից յուրաքանչյուրի ներկայացուցիչների կարծիքները տալիս են հետևյալ պատկերը:

- Հանրային պաշտպան



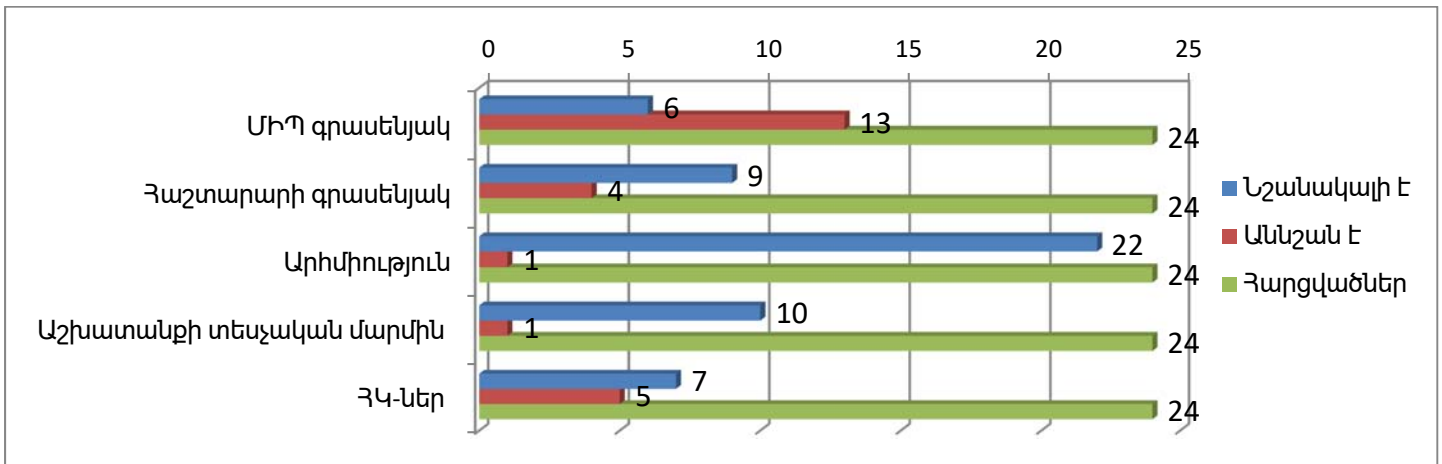
Հանրային պաշտպանները ևս այս համակարգում նախ առանձնացնում են արհմիությունների կարևորությունը և որոշ չափով նաև Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի դերը:

- Հաշտարար



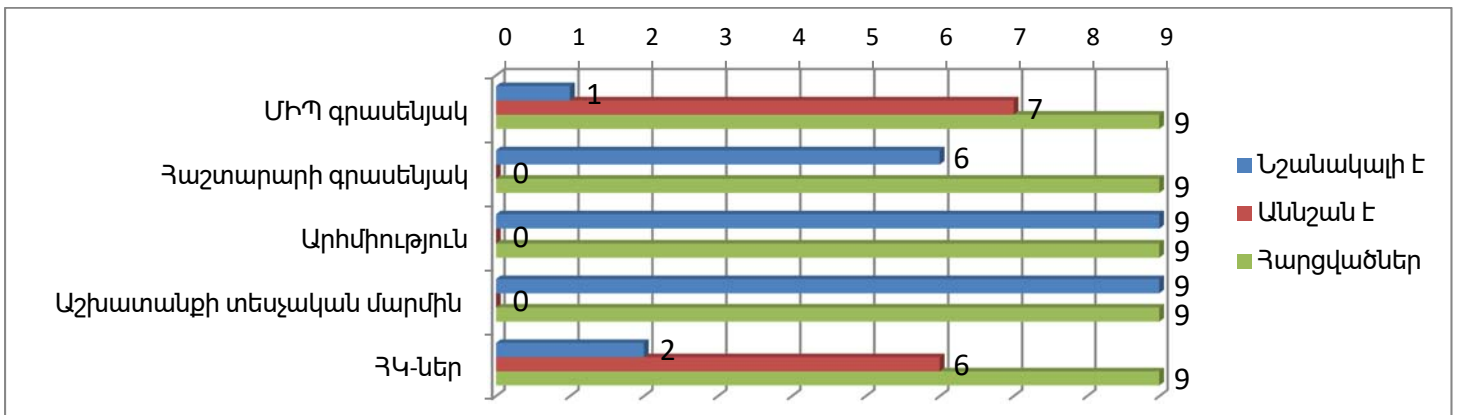
Հաշտարարների տեսանկյունից հակառակը՝ ոչ արհմիությունները, ոչ էլ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակը աշխատանքային վեճերի կարգավորման արտադատական համակարգում լուրջ անելիք չունեն:

- Արհմիություններ



Ճիշտ հակառակ կարծիքի են արհմիութենական կազմակերպությունների ներկայացուցիչները, որոնք աշխատանքային վեճերի կարգավորման արտադատական համակարգում գրեթե միաձայն շեշտում են իրենց առանձնահատուկ դերն ու նշանակությունը, միաժամանակ դաշտում տեսնելով նաև պետական տեսչական մարմինը, հաշտարարի ինստիտուտը և իրավապաշտպան ՀԿ-ները:

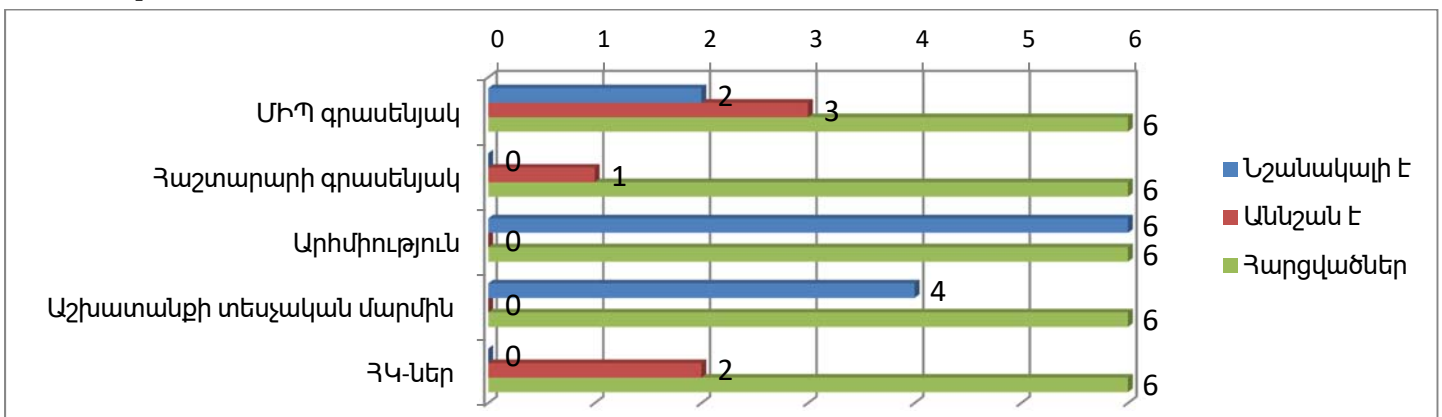
- Իրավապաշտպան ՀԿ-ներ



Իրավապաշտպան ՀԿ-ների դիրքորոշումը խնդրում տարբեր է, ըստ որի դաշտում հավասար կարևոր դերակատարում պիտի ունենան արհմիություններն ու պետական տեսչական մարմինը: Սակայն ՀԿ-ների և Մարդու իրավունքների պաշտպանի ինստիտուտի դերը աննշան են գնահատում:

Առանձնահատուկ հետաքրքրություն էր ներկայացնում աշխատանքային վեճերի կարգավորման արտադատական համակարգի անմիջական շահառուների՝ գործատուների կարծիքը:

- Գործատու՝



Գործատուները համակարգում որպես հանգուցային դերակատարներ են տեսնում արհմիություններին և պետական տեսչական մարմին, իսկ իրենց ազդեցությունը աննշան են համարում:

Այն, որ հարցման մասնակից կառույցների ներկայացուցիչների կարծիքները տարբեր են և հակասական, հետևանք է աշխատանքային վեճերի կարգավորման արտադատական համակարգի դեռևս չկայացած և հանրության համար անձանոթ լինելուն: Ուստի մեծ է շահառու, ինչպես նաև թիրախ հանրության շրջանում համակարգի մասին տեղեկատվության տարածման և աշխատանքային փոխհարաբերությունների ոլորտում իրավագիտակցության մակարդակի բարձրացման կարևորությունը, ինչն իրենց վրա պիտի վերցնեն առաջին հերթին իրավապաշտպան քաղաքացիական կառույցները:

**Եզրակացություն.** Հարցման մասնակիցները աշխատանքային վեճերի արտադատական կարգով լուծման գործընթացում առավել մեծ դերակատարում են ակնկալում արհմիութենական կազմակերպություններից, պետական տեսչական մարմնից և հաշտարարի գրասենյակից: Իրավապաշտպան ՀԿ-ներին վերապահվում են հիմնականում իրազեկման և խորհրդատվական գործառույթներ:

### ԳԼՈՒՄ 3

#### ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Այստեղ ի մի են բերված աշխատանքի արդյունքում բացահատված խնդիրների վերաբերյալ երակացություններն ու դրանց լուծմանն ուղղված առաջարկությունները

#### **Դատաիրավական ոլորտ**

➤ **Հստակ սահմանված չէ աշխատողին ապահովագրելու գործատուի պարտավորությունը.** արդյունքում դատարանները հակասական ձևով են մեկնաբանում ԱՕ 234-րդ հոդվածը, որով սահմանված են գործատուի նյութական պատասխանատվության դեպքերը: Մի կողմից նշում են, որ հոդվածում թվարկված են գործատուի ոչ իրավաչափ վարքագծի դրսևորման ձևերը, որոնց առկայության դեպքում գործում է գործատուի մեղքի կանխավարկածը (տե՛ս դատական գործերի ցուցակում թիվ 8 և 12 գործերը): Մյուս կողմից, բազմաթիվ են գործերը, երբ դատարանները չեն բավարարել չապահովագրված աշխատողի կրած վնասը հատուցելու պահանջը՝ պատճառաբանելով, որ բացակայում է գործատուի ոչ իրավաչափ վարքագիծը, և վնասը պատճառվել է դժբախտ դեպքի արդյունքում:

**Առաջարկություն.** ԱՕ-ն պետք է հստակ արձանագրի, որ դժբախտ դեպքերից կամ մասնագիտական հիվանդություններից աշխատողին ապահովագրելը գործատուի պարտավորությունն է: Հետևաբար, գործատուն պարտավոր է հատուցել չապահովագրված աշխատողի կրած վնասը, որն առաջացել է դժբախտ դեպքի կամ մասնագիտական հիվանդության արդյունքում: Նման լուծման դեպքում էապես կհեշտանա նաև ստորև շարադրված բոլոր խնդիրների լուծումը:

➤ **Կարգավորված չեն երրորդ անձանց կողմից հասցված վնասի դեպքերը.** Ուսումնասիրված դատական գործերից դատելով, աշխատողին երրորդ անձանց կողմից հասցված վնասի տարածված դեպք է վրաերթը: Ընդհանուր կանոնի համաձայն վրաերթի դեպքում պատասխանատու է ավտոմեքենայի սեփականատերը: Երրորդ անձի կողմից աշխատողին պատճառված վնասի դեպքում գործող օրենսդրությունն ազատում է գործատուին որևէ պատասխանատվությունից: Սակայն աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում լինում են դեպքեր, երբ աշխատողը ենթարկվում է վրաերթի իր աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս կամ գործուղման ընթացքում: Նման դեպքերում արդար չէ ամբողջ պատասխանատվությունը երրորդ անձի վրա դնելը, քանի որ գործատուն իր գործողություններով կարող է նպաստել վնասի առաջացմանը: Օրինակ, երբեմն գործատուն միջոցներ չի ձեռնարկում նվազեցնելու աշխատանքի պայմանների հետ կապված հավանական վտանգը (տե՛ս Ցուցակի թիվ 15 դատական գործը): Բացի դրանից, աշխատողը հայտնվում է կրկնակի անշահավետ դրության մեջ, քանի որ կրում է իրեն վրաերթի ենթարկած անձի վճարունակության ռիսկը: Ուստի, եթե

վրաերթի ենթարկած անձը գումար չունենա, աշխատողը դատապարտված է մնալ առանց փոխհատուցման:

**Առաջարկություն.** Նախընտրելի է ԱՕ-ում նախատեսել հատուկ նորմեր, որոնք կանդրադառնան աշխատողին երրորդ անձանց կողմից պատճառված վնասի դեպքերին և կհավասարակշռեն աշխատողի և գործատուի շահերը: Մասնավորապես, դատարանները վնասի առաջացման հարցում պետք է գնահատեն նաև գործատուի մեղքը: Որպես հնարավոր լուծման տարբերակ, ԱՕ-ն կարող է հնարավորություն տալ աշխատողին հատուցում պահանջել ինչպես վնասը պատճառած երրորդ անձից, այնպես էլ գործատուից: Վերջինս, հատուցելով աշխատողի վնասը, հետագարձ պահանջի իրավունք կստանա վնաս պատճառած անձի նկատմամբ:

- **Դատարանները հիմնականում հետևում են գործատուի վարքագծին.** Դատական պրակտիկայում բազմաթիվ են դեպքերը, երբ գործատուն ի սկզբանե վճարել է աշխատողին պատճառված վնասի ամսական հատուցումներ, սակայն ժամանակի ընթացքում վճարումները դադարեցվել են: Այս դեպքերում դատարանները հակված չեն ուսումնասիրելու գործատուի կողմից ոչ իրավաչափ վարքագծի կամ գործատուի մեղքի առկայությունը կամ բացակայությունը և աշխատողների հայցերը հիմնականում չեն բավարարվում: Մինչդեռ, եթե գործատուն ի սկզբանե հրաժարվել է հատուցում վճարել, դատարանները սովորաբար մերժում են վնասի հատուցման մասին աշխատողի հայցը հենց գործատուի գործողություններում ոչ իրավաչափ վարքագծի (կամ մեղքի) բացակայության պատճառաբանությամբ:

**Առաջարկություն.** Առավել հիմնավորված դատական ակտերի կայացմանը կարող են նպաստել աշխատողների իրավունքների լիարժեք պաշտպանության նպատակով մասնագիտական ուսումնասիրություններ կատարելու պարտադիր պահանջը և հասարակական կազմակերպությունների ակտիվությունը:

- **ԱՕ-ում բացակայում են գործուղման ժամանակ կրած վնասի մասին նորմեր.** ԱՕ-ն հստակ չի սահմանում, որ գործուղման ընթացքում կրած վնասը համարվում է աշխատավայրում կրած վնաս: Այս հարցը դատարանը քննարկել է Ցուցակի թիվ 9 դատական գործում և հարցը լուծել աշխատողի շահերին հակառակ:

**Առաջարկություն.** Անհրաժեշտ է ԱՕ-ում հստակ ամրագրել, որ գործուղման ընթացքում (այդ թվում՝ ճանապարհին) կրած վնասը համարվում է աշխատավայրում կրած վնաս:

- **Դժբախտ դեպքերում ծառայողական քննությունն իրականացվում է առանց անաչառ կողմի մասնակցության.** Կառավարության 458-Ն որոշման համաձայն դժբախտ դեպքերի ծառայողական քննությունը կատարող հանձնաժողովը ձևավորում է գործատուն: Մինչդեռ գործատուն դժբախտ դեպքի հետ կապված շահագրգիռ կողմ է և չի կարող կատարել անաչառ փորձաքննություն:

**Առաջարկություն.** Անհրաժեշտ է, որ ծառայողական քննություն իրականացնող հանձնաժողովի կազմում պարտադիր կարգով ընդգրկվի Տեսչական մարմնի ներկայացուցիչը, ինչը կնպաստի ծառայողական քննության արդյունքների վստահելիության բարձրացմանը և հնարավոր դատական գործընթացների համար վստահելի ապացուցողական բազայի ձևավորմանը:

- **Վնասի հատուցման նվազագույն չափի վերանայման կարիք կա.** Աշխատանքային խեղման դեպքում վնասի հատուցման նվազագույն չափը սահմանվել է 1992 թվականին ՀՀ կառավարության թիվ 579 որոշմամբ և այսօրվա դրությամբ չի կարող գերազանցել 22,000 դրամը և համադրելի չէ նվազագույն սպառողական զամբյուղի արժեքի հետ:

**Առաջարկություն.** Անհրաժեշտ է ավելացնել վնասի հատուցման նվազագույն չափը:

- **Դատական ընթացակարգերը չափազանց ժամանակատար են:**

**Առաջարկություն.** Մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստանալու դեպքում ծագող վեճերը ներառել Քաղ.Դատ. օրենսգրքով նախատեսված **առանձին վարույթով** ընթացող գործերի շարքում:

## **Թիրախ կառույցների ներգրավվածությունը**

- **Թիրախ կառույցների ներգրավվածությունը** մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում աննշան է: Մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում վեճի կարգավորման խնդիրը գրեթե ամբողջությամբ դրված է դատական համակարգի ուսերին:

**Առաջարկություններ.** 1. Նոր ԱՕ-ում ընդլայնել պետական վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմնի աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող բոլոր իրավական ակտերի պահանջների նկատմամբ հսկողություն և վերահսկողություն իրականացնելու լիազորությունները համապատասխանեցնելով դրանք ԱՄԿ 81-րդ կոնվենցիայի դրույթներին:

2. Օրենքով արհմիությանը վերապահել անդամների իրավունքներն ու շահերը դատական ատյաններում ներկայացնելու և պաշտպանելու գործառույթ:

3. Արհմիությունների մասին օրենքում վերականգնել աշխատանքի տեխնիկական տեսուչների ինստիտուտը:

4. Հզորացնել ձեռնարկատերերի և աշխատավորների միջև աշխատանքի պայմանների, աշխատավարձի, արհմիութենական կազմակերպության իրավասությունների մասին կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման ինստիտուտը:

5. ԱՕ-ում նախատեսել արհմիության նախաձեռնությամբ կազմակերպությունում անհատական աշխատանքային վեճերը քննող հանձնաժողովի ձևավորում:

6. Աշխատանքի պայմանների նկատմամբ հսկողություն իրականացնող տեսչական մարմինը, արհմիությունները, զբաղվածության գործակալությունները, իրավապաշտպան ՀԿ-ները՝ համապատասխան մասնագետների ներգրավման միջոցով իրենց վրա վերցնեն սկսնակ գործատուներին օրենսդրության, իրենց պարտականությունների և պատասխանատվության, աշխատողների իրավունքների վերաբերյալ տեղեկացնելու գործառույթը:

## **Օրենսդրություն**

- **Մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած աշխատողի** նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում կրած վնասի արդար փոխհատուցման իրավունքի լիարժեք ապահովման հնարավորությունները օրենսդրորեն սահմանափակ են և խոցելի:

**Առաջարկություններ.** 1. Օրենքով սահմանել աշխատանքի վայրում, անկախ աշխատանքի բնույթից, դժբախտ պատահարներից պարտադիր ապահովագրության պահանջ:

2. Օրենքով սահմանել 2004 թ-ից հետո լուծարված և իրավահաջորդ չունեցող կազմակերպությունների աշխատողների կրած վնասի դիմաց արդար փոխհատուցում տրամադրելու կարգը՝ հաշվի առնելով դրանում պետության պատասխանատվության չափն ու ձևը:

3. Կազմակերպության վաճառքի դեպքում օրենսդրորեն ճամաչել գնորդի իրավահաջորդությունը աշխատողների հանդեպ նախորդ գործատուի ունեցած պարտավորությունների մասով:

## **Իրավակիրառ ոլորտ**

- **Օրենքի կիրարկման** համար անհրաժեշտ երաշխիքներն ապահովող և կանոնակարգերը սահմանող ենթաօրենսդրական ակտերը բացակայում են:

**Առաջարկություններ.** 1. Համապատասխան իրավական ակտով սահմանել ԱՕ-ի հոդված 236-ի «Կազմակերպության լուծարման դեպքում աշխատողին պատճառած վնասը ՀՀ Քաղաքացիական օրենսգրքով և այլ օրենքներով սահմանված կարգով ենթակա է հատուցման» պահանջը գործողության մեջ դնելու մեխանիզմը:

2. Համապատասխան իրավական ակտով սահմանել Քաղ.Օ-ի 1086-րդ հոդվածի մաս 1-ի «...կյանքին կամ առողջությանը պատճառած վնասի համար սահմանված կարգով



պատասխանատու ճանաչված իրավաբանական անձի վերակազմակերպման դեպքում համապատասխան հատուցում վճարելու պարտականությունը կրում է նրա իրավահաջորդը: Նրան ներկայացվում են վնասի հատուցման մասին պահանջները» դրույթը գործողության մեջ դնելու մեխանիզմը:

3. Վերանայել մասնագիտական հիվանդությունների ցանկը այն հիվանդությունների մասով, որոնք ձեռք են բերվում աշխատանքի ընթացքում, սահմանել փոխհատուցման և թոշակավորման չափորոշիչներն ու ընթացակարգերը:

4. Աշխատողի կրած վնասի դիմաց ապահովագրման հիմք ծառայող չափանիշ ունենալու նպատակով պետական լիազոր կառույցի ուժերով իրականացնել աշխատատեղերի ատեստավորում ըստ վտանգավորության աստիճանի:

5. Աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանների նկատմամբ վերահսկողությունը ապահովելու համար իրավական ակտերով կանոնակարգել ոլորտային ռիսկերի գնահատումը և դրանց վերահսկման համար անհրաժեշտ ստուգաթերթերի մշակումը:

#### **Վեճերի լուծման արտադատական համակարգ**

- **Աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական մեխանիզմի** կիրառումը տեղում աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության ամենաօպերատիվ, արդյունավետ գործիքն է, շրջանցելով դատաիրավական համակարգը, նպաստելով կոռուպցիոն ռիսկերի նվազեցմանը, և թեթևացնելով դատարանների ծանրաբեռնվածությունը:

Արտադատական մեխանիզմը ունակ է ապահովել.

- աշխատանքային վեճի լուծման արդյունավետությունը,
- աշխատանքային իրավունքի ոլորտում իրավական մշակույթի զարգացումը,
- սոցիալական կառուցողական գործընկերության բարձր մակարդակը,
- դատարանների ծանրաբեռնվածության թեթևացումը:

**Առաջարկություններ.** 1. Հատուկ կարգով աշխատանքային վեճերի դեպքում պարտադրել դատարան դիմելուց առաջ հաշտարարին դիմելը:

2. Պետական վերահսկողությունը հանրային վերահսկողությամբ լրացնելու նպատակով, ընդլայնել աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման ոլորտում արհմիությունների լիազորությունների շրջանակը:

3. Աշխատանքային վեճերը արտադատական եղանակով լուծելու ժամանակ պարտադիր դարձնել արհմիության ներկայացուցչի մասնակցությունը:

5. Արտադատական կարգով աշխատանքային վեճերի լուծման գործընթացում ՏԻՄ-երին վերապահել վերահսկողության գործառույթ:

6. Իրականացնել հաշտարարի ինստիտուտի մասին իրազեկման լայնածավալ քարոզարշավ, բարձրացնելու համար աշխատողների շրջանում իրենց իրավունքների մասին իրազեկվածության աստիճանը, ինչպես նաև արտադատական համակարգի առավելությունների ընկալման և դրա հանդեպ վստահության մակարդակը:

#### **Թիրախ կառույցների դերը աշխատանքային վեճերի արտադատական եղանակով կարգավորման ոլորտում**

- Հարցման մասնակիցները աշխատանքային վեճերի արտադատական կարգով լուծման գործընթացում առավել մեծ դերակատարում են ակնկալում արհմիութենական կազմակերպություններից, պետական տեսչական մարմնից և հաշտարարի գրասենյակից: Իրավապաշտպան ՀԿ-ներին վերապահվում են հիմնականում իրազեկման և խորհրդատվական գործառույթներ:

**Մի փորձագիտական դիտարկում ևս.** Հաշվի առնելով երկրի տնտեսության զարգացման անցումնային փուլում գտնվելը, պետությունը ընդհանուր օրենսդրական մակարդակում աշխատողի իրավունքների բոլոր խնդիրներին միասնական լուծում տալ չի կարող:

Ուստի, նպատակահարմար է որոշ հարցեր օրենսդրորեն կարգավորելու փոխարեն կիրառել տեղերում առկա պայմաններից բխող ներքին բանավեճի արդյունքում ձեռք բերված պայմանավորվածության՝ օրինակ, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման և սոցվճարներից գոյացած միջոցների պետություն-արհմիություն գործընկերային համագործակցության շրջանակում համատեղ կառավարման/տնօրինման միջոցով: Այդպես կհզորանան արհմիությունները, կաճի աշխատողների շահերի պաշտպանության արտադատական համակարգում դրանց դերն ու կարողությունը:

### **ՀԵՏԳՐՈՒԹՅՈՒՆ.**

Զակույցը պատրաստելիս տեղեկացանք, որ շրջանառության մեջ է «Դատավորի՝ դժբախտ պատահարներից ապահովագրության պայմանները և չափը սահմանելու մասին» ՀՀ Կառավարության որոշման նախագիծը ([www.e-draft.am/projects/1607/about](http://www.e-draft.am/projects/1607/about)):

ՍՕ-ի հոդված 1-ի՝ «... աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման ...» սոցիալական երաշխիքները ապահովելու պահանջից ելնելով տեղին ենք գտնում դիմել ՀՀ կառավարությանը հանդես գալ «Գործուտուի կողմից աշխատողի՝ դժբախտ պատահարներից պարտադիր ապահովագրության պայմանները և չափը սահմանելու մասին» որոշում կայացնելու առաջարկությամբ:

## Հավելվածներ

### Հավելված 1. Հետազոտության հարցաշար



**Հարգելի գործընկեր,**

2019թ-ի հունվարից Եվրոպական Միության կողմից ֆինանսավորվող «Կառուցողական երկխոսության հանձնառություն» ծրագրի շրջանակներում «Արագա» ԲՀԿ-ն Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոնի հետ իրականացնում են հետազոտություն՝ բացահայտելու համար աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման ոլորտում աշխատողի արդար դատավարության իրավունքի իրացման համար առկա խոչնդոտները, մշակել դրանց հաղթահարմանն ուղղված առաջարկություններ:

Ներկայացնել պաշտոնական նամակը:

Խնդրում ենք մասնակցել հարցմանը: Հայտնում ենք նախապես մեր երախտագիտությունը աջակցության համար:

**Փորձագիտական հարցազրույցի**

**ՀԱՐՑԱՇԱՐ**

Աշխատանքային իրավահարաբերությունների շրջանակում աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման նորմերի խախտման կամ ոչ լիարժեք ապահովման հետևանքով մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման վերաբերյալ դիմումների քննության ընթացքի վերաբերյալ

Հարցման ամսաթիվ \_\_\_/\_\_\_/2019թ. Կազմակերպության անվանումը \_\_\_\_\_

1. Անուն ազգանուն \_\_\_\_\_
2. Քանի տարի եք աշխատում տվյալ կազմակերպությունում \_\_\_\_\_
3. Եղե՞լ են արդյոք վերջին 5 տարվա ընթացքում մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման վերաբերյալ դիմումներ:
  - Այո, նշեք քանակը՝ \_\_\_\_\_,
  - Ոչ

Խնդրում եմ ներկայացնել դիմումների վերաբերյալ հետևյալ տվյալները:

Տարեթիվ	Դիմողի ոլորտ	Դեպքի նկարագրությունը	Պատասխանող գործատու	Պատասխանողի դիրքորոշումը	Դիմողի ապահովագրության և առկայությունը	Դեպքի արդյունքը

4. Գնահատե՛ք մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում աշխատողի կրած վնասի արդար փոխհատուցման իրավունքի ապահովման համար առկա օրենսդրական հիմքերը՝

1. Բավարար
2. Անբավարար

Խնդրում ենք մեկնաբանել, հիմնավորել պատասխանը: \_\_\_\_\_

5. Ո՞րն են ըստ Ձեզ մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում աշխատողի կրած վնասի արդար փոխհատուցման իրավունքի ապահովման համար օրենսդրական մակարդակում անհրաժեշտ քայլերը:

6. Գնահատե՛ք մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում աշխատողի կրած վնասի արդար փոխհատուցման իրավունքի ապահովման համար առկա իրավակիրառ հիմքերը:

1. Բավարար
2. Անբավարար

Խնդրում ենք մեկնաբանել, հիմնավորել պատասխանը: \_\_\_\_\_

7. Ո՞րն են ըստ Ձեզ մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում աշխատողի կրած վնասի արդար փոխհատուցման իրավունքի ապահովման համար իրավակիրառ մակարդակում անհրաժեշտ քայլերը:

8. Գնահատե՛ք աշխատանքային վեճերի կարգավորման ոլորտում արտադատական մեխանիզմի կարևորությունը՝

- Կարևոր է,
- Ցանկալի է
- Կարևոր չէ
- Դժվարանում եմ պատասխանել

Խնդրում ենք մեկնաբանել, հիմնավորել Ձեր պատասխանը: \_\_\_\_\_

9. Գնահատե՛ք աշխատանքային վեճերի արտադատական կարգավորման ոլորտում կառույցներից յուրաքանչյուրի դերը:

	Կառույց	Նշանակալի է	Նշանակալի չէ	Դժվարանում եմ պատասխանել
1.	Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակ			
2.	Հաշտարարի գրասենյակ			
3.	Արհմիություն			
4.	ՀՀ առողջապահության նախարարության Առողջապահական պետական տեսչություն			
5.	Իրավապաշտպան ՀԿ-ներ			
6.	Այլ, նշե՛ք _____			

10. Առաջարկե՛ք աշխատանքային վեճերի կարգավորման ոլորտում արտադատական մեխանիզմի զարգացմանն ուղղված անհրաժեշտ քայլերը:

---



---



---

Շնորհակալություն աջակցության համար:

Հետազոտության հիման վրա մշակվելու է հաշվետվություն, որի քննարկմանը Դուք կհրավիրվեք:

Եթե հետաքրքրված եք, խնդրում ենք թողնել Ձեր կոնտակտները՝ \_\_\_\_\_

Հավելված 2. Արհմիութենական ճյուղային կազմակերպությունների ներկայացուցիչների շրջանում հարցախույզի հարցաշար



Հարգելի գործընկեր,

2019թ-ի հունվարից Եվրոպական Միության կողմից ֆինանսավորվող «Կառուցողական երկխոսության հանձնառություն» ծրագրի շրջանակներում «Արագ» ԲՀԿ-ն Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոնի հետ իրականացնում են հետազոտություն՝ բացահայտելու համար աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման ոլորտում աշխատողի արդար դատավարության իրավունքի իրացման համար առկա խոչնդոտները, մշակել դրանց հաղթահարմանն ուղղված առաջարկություններ:

Խնդրում ենք մասնակցել հարցմանը: Հայտնում ենք նախապես մեր երախտագիտությունը աջակցության համար:

Կազմակերպությունների ներկայացուցիչների հետ հարցազրույցի ՀԱՐՑԱՇԱՐ

Ամսաթիվ \_\_\_/\_\_\_/2019թ. Վայր \_\_\_\_\_

1. Կազմակերպություն՝ \_\_\_\_\_
2. Քանի տարի է գործում եմ կազմակերպությունը՝ \_\_\_\_\_
3. Վերջին 5 տարվա ընթացքում աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքեր, մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացման դեպքեր եղել են:
  - Այո, նշել քանակը՝ \_\_\_\_\_,
  - Ոչ
4. Խնդրում ենք նշել, թե ինչ դեպքեր են եղել, ինչպիսի ընթացք է ստացել, ինչպիսի արդյունք է եղել:

---

---

---

---

---

---

5. Ինչ առաջարկներ ունեք աշխատանքային վեճերի, այդ թվում՝ մասնագիտական հիվանդություն կամ խեղում ստացած անձանց նկատմամբ գործատուի նյութական պատասխանատվության առաջացման դեպքում աշխատողի կրած վնասի արդար փոխհատուցման իրավունքի ապահովման բարելավման համար:

---

---

---

6. Գնահատե՛ք աշխատանքային վեճերի կարգավորման ոլորտում արտադատական մեխանիզմի կարևորությունը՝
  - Կարևոր է,
  - Ցանկալի է
  - Կարևոր չէ

- Դժվարանում եմ պատասխանել

Խնդրում ենք մեկնաբանել, հիմնավորել Ձեր պատասխանը:

---



---



---

7. Գնահատե՛ք աշխատանքային վեճերի արտադատական կարգավորման ոլորտում կառույցներից յուրաքանչյուրի դերը:

	Կառույց	Նշանակալի է	Նշանակալի չէ	Դժվարանում եմ պատասխանել
1.	Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակ			
2.	Հաշտարարի գրասենյակ			
3.	Արհմիություն			
4.	Աշխատանքային իրավունքի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմին			
5.	Իրավապաշտպան ՀԿ-ներ			
6.	Այլ, նշե՛ք _____			

8. Առաջարկե՛ք աշխատանքային վեճերի կարգավորման ոլորտում արտադատական մեխանիզմի զարգացմանն ուղղված անհրաժեշտ քայլերը:

---