

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՈՒՄԸ
ՈՒՍՈՒՄՆԱԴԱՍՏԻԱՐԱԿՉԱԿԱՆ ԳՈՐԾԱՌՈՒՅԹ
ԻՐԱԿԱՆԱՑՆՈՂ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՀԵՏ

ՄԱՆԵ ԿԱՐԱՊԵՏՑԱՆ

Սույն հոդվածի շրջանակներում քննարկվելու են հետևյալ իրավական խնդիրները.

Ուսումնադաստիարակչական գործառույթի հետ «անհամատեղելի արարք» եզրույթի մեկնաբանումը՝ պայմանավորված կրթություն և դաստիարակություն ստացող անձանց տարիքով.

Ուսումնադաստիարակչական գործառույթ իրականացնող անձի՝ աշխատանքը շարունակելու հետ «անհամատեղելի արարքի» դրսևորումները՝ պայմանավորված աշխատանքին առնչվելու և չառնչվելու հանգամանքով.

Վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման կարգը՝ պայմանավորված կարգապահական տույժ կիրառելու և չկիրառելու հանգամանքով:

Բանալի բառեր – անհամատեղելի արարք, աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, աշխատանքային պայմանագրի լուծումը վստահությունը կորցնելու հիմքով, ուսումնադաստիարակչական գործառույթ, աշխատանքային պայմանագրի լուծումն ուսումնադաստիարակչական գործառույթ իրականացնող աշխատողների հետ

I. Վերլուծություն

Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերի մեջ օրենսդիրը ներառել է նաև աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքը, որի ինքնուրույն ենթահիմք է ուսումնադաստիարակչական գործառույթ իրականացնող աշխատողի կողմից աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք թույլ տալը: Ի տարբերություն աշխատանքային պայմանագրի լուծման մի շարք այլ հիմքերի՝ այս հիմքն առանձնանում է որոշակիության բացակայությամբ և տարաբնույթ մեկնաբանությունների տեղիք է տալիս:

Խնդիրն այն է, որ.

ա. սահմանված չեն չափանիշներ, որոնց հիման վրա այս կամ այն արարքը կարող է անհամատեղելի դիտվել ուսումնադաստիարակչական գործառույթի հետ,

բ. հստակեցված չէ «անհամատեղելի արարք» եզրույթի բնույթը, ինչով պայմանավորված՝ որոշակի չէ, թե արդյոք «անհամատեղելի արարքը» պետք է դրսևորվի աշխատանքային ժամերին կամ ուղղակիորեն

առնչվի աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը, թե այն կարող է որևէ կերպ ուղղակիորեն չառնչվել անձի աշխատանքին և/կամ առնչվել նրա մասնավոր կյանքին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ ենթակետը սահմանում է՝ *Գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում:*

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 122-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը սահմանում է՝ *Գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը վստահությունը կորցրած աշխատողի հետ, եթե 2) ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատողը թույլ է տվել տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք:*

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետը սահմանում է՝ *Աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար կարող են կիրառվել հետևյալ կարգապահական տույժերը. 3) սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ, 13-րդ կետերի հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծում:*

Օրենսդիրը խիստ անորոշ է ձևակերպել ուսումնադաստիարակչական գործառույթ իրականացնող անձի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման վստահությունը կորցնելու հիմքը՝ այն կապելով աշխատողի կողմից աշխատանքը շարունակելու հետ «անհամատեղելի արարք» կատարելու հետ: Ինչպես արդեն նշել ենք, որևէ կարգավորում սահմանված չէ ոչ միայն այն մասին, թե ինչ բնույթ պետք է կրի այդ արարքը, օրինակ՝ լինի հակաիրավական, կամ խախտի բարոյականության նորմերը, այլ նաև այն մասին, թե ինչ շրջանակներում պետք է դրսևորվի այն (օրինակ՝ որևէ ձևով առնչվի աշխատողի աշխատանքային գործունեությանը կամ վերաբերի նաև աշխատողի անձնական կյանքին):

Ուսումնասիրելով տարբեր երկրների փորձը՝ կարող ենք արձանագրել, որ ուսումնադաստիարակչական աշխատանքներ կատարող անձի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հավելյալ հիմքեր սահմանվում են շատ երկրներում: Օրինակ՝ Ղազախստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 52-րդ հոդվածը սահմանում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել դաստիարակչական գործառույթ իրականացնող այն աշխատողի հետ, ով կատարել է աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի անբարոյական արարք¹: Ղրղզստանի աշխատանքային օրենսգրքի 83-րդ հոդվածը նույ-

¹ Տե՛ս https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832&pos=1210;14#pos=1210;14 (22.07.2022)

նաբովանդակ դրույթ է նախատեսում²:

ՈՒԴ աշխատանքային օրենսգրքի 81-րդ հոդվածի 8-րդ ենթակետը սահմանում է, որ աշխատանքային պայմանագիրն ուսումնադաստիարակչական գործառույթ իրականացնող աշխատողի հետ կարող է լուծվել նրա կողմից աշխատանքը կատարելու հետ անհամատեղելի անբարոյական արարք կատարելու դեպքում³:

Վերը նշված պետություններում «անհամատեղելի արարքի» շրջանակները ուրվագծվել են բարոյականության համատեքստում, ինչը, անշուշտ, ինչ-որ առումով որոշակիացնում է արարքի գնահատման հնարավորությունը, սակայն, միևնույն է, չի կարգավորում այն հարցը, թե արդյոք այդ ենթադրյալ անբարոյական արարքը պետք է դրսևորվի աշխատանքի վայրում և աշխատանքային ժամերին կամ այլ կերպ առնչվի ուսումնադաստիարակչական գործառույթին:

Բացի այդ, թեև բարոյականության չափանիշով ուսումնադաստիարակչական արարքի հետ անհամատեղելի արարքի մեկնաբանությունը ինչ-որ առումով սահմանափակում է վերջինիս կիրառման շրջանակները, այդուհանդերձ ստեղծում է մեկ այլ անորոշ հարթակ բարոյական արժեքների մեկնաբանման տեսանկյունից:

Իրավունքի տեսության մեջ բարոյականությունը բնորոշվում է որպես բարու և չարի, պատվի և արժանապատվության, արդարության և պատասխանատվության, հասարակական օգտակարություն կամ վնասակարություն ունենալու վրա հիմնված վարքագծի կանոն⁴: Մեր համոզմամբ՝ բարոյականությունը միանշանակ բովանդակություն չունեցող կատեգորիա է, և նույն արարքը կարող է բարոյական կամ անբարոյական համարվել՝ պայմանավորված այն բանով, թե որ հասարակությունում կամ պետությունում է մեկնաբանվում, բացառությամբ անբարոյականության այնպիսի ծանր դրսևորումների, որոնք հանընդհանուր պարավանքի են արժանանում (մանկապղծություն, կավատություն և այլն):

Այս առումով, թեև առաջին հայացքից թվում է, որ բարոյականությունը որպես անհամատեղելի արարքի գնահատման չափանիշ սահմանելը ուրվագծում է վերջինիս մեկնաբանության սահմանները, սակայն դրան զուգահեռ՝ այն մեծ անորոշություն է պարունակում: Անգամ նույն հասարակության մեջ և նույն համայնքում ապրող երկու անձինք կարող են տարբեր մոտեցումներ ունենալ նույն արարքի բարոյական կամ անբարոյական լինելու հարցում:

² Տե՛ս <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505>(22.07.2022)

³ Տե՛ս <https://rulaws.ru/tk/CHAST-TRETYA/Razdel-III/Glava-13/Statya-81/> (22.07.2022)

⁴ Տե՛ս *Общая теория государства и права: учебник / под ред. С.Ю. Наумова, А.С. Мордовца, Т.В. Касаевой. – Саратов: Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2018, էջ 110:*

➤ *Ուսումնադաստիարակչական գործառնության հետ «անհամատեղելի արարք» եզրույթի մեկնարանումը պայմանավորված կրթություն և դաստիարակություն ստացող անձանց տարիքով:*

Օրենսդիրը տարիքային որևէ տարբերակում չի դրել ուսումնադաստիարակչական գործառնության շահառուների հարցում:

Ակնհայտ է, որ կրթություն և դաստիարակություն ստացող անձինք առավելապես երեխաներն են, սակայն բարձրագույն կրթություն ստանալու շահառուներն են նաև 18 տարին լրացած անձինք:

Քանի որ երեխաների դեպքում գուգակցվում են երեխայի լավագույն շահը աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքի հետ, մեր համոզմամբ՝ այս հարաբերակցության դեպքում պետք է նախապատվությունը տրվի երեխայի լավագույն շահին, իսկ ուսումնադաստիարակչական գործառնության իրականացնող անձի վարքագծին պետք է ներկայացվեն առավել խիստ պահանջներ:

Այն դեպքերում, երբ ուսումնադաստիարակչական գործառնության շահառուները չափահաս անձինք են, կարծում ենք՝ մոտեցումը աշխատողի վարքագծին կարող է լինել համեմատաբար մեղմ:

Օրինակ՝ երեխաներին կրթող աշխատողների դեպքում, մեր կարծիքով, ուսումնադաստիարակչական գործառնության հետ անհամատեղելի է ցանկացած արարք, որը կարող է վնասել երեխայի անձին և դրսևորվել նրա նկատմամբ ֆիզիկական կամ հոգեկան բռնությամբ:

Եթե ֆիզիկական բռնության դրսևորումները խիստ տեսանելի են և գուգորդվում են կրթություն ստացող անձին ցավ պատճառելու հետ, ապա նույնը չէ հոգեկան բռնության դեպքում:

Ըստ Ս. Բ. Ֆեկինի՝ հոգեկան բռնություն է համարվում սովորողի հոգեկանի վրա բացասական ազդեցությունը, որը նրան բարոյական տառապանք է պատճառում (վիրավորանքը և նսեմացնող վերաբերմունքը, նվաստացումը, երեխայի նկատմամբ բացահայտ անբարյացակամ վերաբերմունքը և մշտական քննադատությունները, սպառնալիքները, երեխային ֆիզիկապես կամ սոցիալապես կանխամտածված մեկուսացնելը, սուտը և մեծահասակի կողմից խոստումները չկատարելը և այլ ներգործությունը, որը երեխայի մեջ առաջացնում է հոգեկան խանգարում)⁵:

Աշխատանքով պայմանավորված անհամատեղելի արարքները պարտադիր չէ, որ դրսևորվեն այս կամ այն աշակերտի կամ ուսանողի նկատմամբ: Ուսուցիչը կարող է, օրինակ, դասի ժամին վիրավորական արտահայտություններ անել մեկ այլ ուսուցչի կամ անձի նկատմամբ, որը, մեր համոզմամբ, նույնպես չի կարող համատեղելի լինել ուսումնադաստիարակչական գործառնության հետ, քանի որ առնվազն վատ օրինակ է և հեղինակագրկում է ուսուցչին, որպիսի պարագայում

⁵ Ст' у Фелкин С. И. Дополнительные основания увольнения педагогического работника по инициативе работодателя.// Экономика образования. № 2, 2013, էջ 40:

դժվար է պատկերացնել նրա կողմից կրթական գործառնության իրականացումը:

Իհարկե, պետք է նկատի ունենալ, որ առանձին դեպքերում խիստ խնդրահարույց է նաև «անհամատեղելի արարք» կամ «անբարոյական արարք» կատեգորիայի մեկնաբանումը:

Օրինակ՝ Վ. Ռասպուտինի «Ֆրանսերենի դասեր» պատմվածքում 11 տարեկան երեխան հետպատերազմյան ժամանակաշրջանում գալիս է սովորելու մարզային կենտրոնում: Երեխային անհրաժեշտ է մեկ ռուբլի գումար օրական մեկ բաժակ կաթ գնելու համար, որը խորհուրդ էր տվել բժիշկը: Ֆրանսերենի ուսուցիչը փորձում է օգնել երեխային՝ առաջարկում է ընթրել իր հետ. տեսնելով, որ երեխան հրաժարվում է՝ ուտելիք է ուղարկում դպրոց, տեսնելով, որ դա էլ չի ընունում՝ առաջարկում է գումարով խաղ խաղալ: Երեխան «հաղթում» է, սակայն դպրոցի տնօրենն իմանալով այդ մասին, ազատում է նրան աշխատանքից: Նշված պատմվածքում հնարավոր չէ միանշանակ ասել ուսուցչի վարքագիծը համապատասխանում է բարոյականության պահանջներին, թե ոչ: Ուսուցչի կերպարն առանձնանում է բացառիկ հոգատարությամբ, կարեկցանքով և բարությամբ. միակ նպատակը, որ ուսուցիչը հետապնդել է, երեխային օգնելն է եղել և որևէ այլ՝ նրան գումար տալու ավելի արդյունավետ տարբերակ չի կարողացել գտնել: Մյուս կողմից՝ երեխայի հետ գումարով խաղեր խաղալը, անկախ նպատակից, նույնպես դժվար է համատեղելի համարել ուսումնադաստիարակչական գործառնության հետ: Այս դեպքում, կարծում ենք, ուսուցչի արարքն ամեն դեպքում անբարոյական վարքագիծ չի կարող համարվել:

Բացի այդ, թերևս բերված օրինակը գուցե չլիներ ուսումնադաստիարակչական գործառնության հետ անհամատեղելի արարք այն դեպքում, եթե ուսուցիչը լիներ ֆրանսերենի դասախոս բարձրագույն ուսումնական հաստատությունում և դասավանդեր բացառապես չափահաս անձանց:

Նույն կերպ չափահասների նկատմամբ ֆիզիկական և հոգեկան բռնության դեպքերն իրենց բնույթով և դրսևորման եղանակով տարբերվում են երեխաների նկատմամբ կիրառվող բռնությունից այն պարզ պատճառով, որ երեխայի և չափահաս անձի մոտեցումը և հակադրումը նույն արարքին խիստ տարբեր կարող են լինել:

Բոլոր դեպքերում, մեր համոզմամբ, նաև չափահաս անձանց կրթելու գործառնություն իրականացնող աշխատողներին պետք է ներկայացվեն խիստ պահանջներ, գուցե ավելի մեղմ, քան դրանք ներկայացվում են անչափահասների դեպքում, սակայն էականորեն ավելի խիստ, քան դրանք ներկայացվում են այլ աշխատողների դեպքում:

Օրինակ, եթե իրավաբանը կարող է մամուլով իրեն թույլ տալ քննադատության սահմաններն անցնող, առանձին դեպքերում վիրավորական կամ ոչ պարկեշտ արտահայտություններ, և դա իր հետ

կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծման համատեքստում որևէ կերպ չի կարող քննարկվել, ապա մեր համոզմամբ՝ այդ արարքը եթե դրսևորվի չափահասներին դասավանդող դասախոսի դեպքում, ապա, միևնույն է, պետք է լինի անհամատեղելի ուսումնադաստիարակչական գործառույթի հետ:

Բոլոր դեպքերում, կարծում ենք, անհամատեղելի արարքի մեկնաբանման չափանիշները պետք է տարբերվեն՝ հիմք ընդունելով շահառուների՝ չափահաս կամ անչափահաս՝ երեխա լինելու հանգամանքը:

➤ *Ուսումնադաստիարակչական գործառույթ իրականացնող անձի՝ աշխատանքը շարունակելու հետ «անհամատեղելի արարքի» դրսևորումները պայմանավորված աշխատանքին առնչվելու և չառնչվելու հանգամանքով:*

Ուսումնադաստիարակչական գործառույթի հետ անհամատեղելի արարք կարող է դրսևորվել ինչպես աշխատանքային պարտականությունների կատարման շրջանակներում և/կամ աշխատանքին առնչվելով, այնպես էլ աշխատանքից հետո կամ որևէ առնչություն չունենալով բուն աշխատանքին:

Այն դեպքում, երբ ուսումնադաստիարակչական գործառույթի հետ անհամատեղելի արարքն առնչվում է աշխատանքին կամ կատարվում է աշխատանքի ընթացքում, դրա անմիջական տուժողը կրթություն ստացող անձն է, և արարքի նման դրսևորումներն առավելապես լինում են բացահայտ, իսկ վերջիններիս մասին տեղեկությունը՝ հասանելի:

Այդուհանդերձ, քիչ չեն դեպքերը, երբ անհամատեղելի արարքը կատարվում է աշխատանքային ժամերից հետո կամ որևէ կերպ չի առնչվում աշխատանքին, սակայն այն նույնպես համարվում է աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք:

Օրինակ, եթե դասախոսը եթերով իրեն թույլ է տվել ոչ պարկեշտ արտահայտություններ կամ վարքագիծ, ապա ակնհայտ է, որ այն հասանելի է դարձել հասարակության լայն շրջանակներին, որպիսի պարագայում խնդրահարույց է ոչ օրինակելի վարքագիծ դրսևորող անձին վստահել կրթելու և դաստիարակելու գործառույթ: Գաղտնիք չէ, որ դաստիարակության պարտադիր բաղադրիչ է ոչ միայն այն, ինչ ներկայացվում է դասավանդողի կողմից, այլ նաև նրա ծառայած օրինակը:

Հակառակ վերը նշված օրինակի՝ դասախոսը կարող է իր կենցաղում դրսևորել ոչ օրինակելի կամ անգամ ոչ բարոյական վարքագիծ, ինչն էլ պետք է պաշտպանվի մասնավոր կյանքի անձեռնմխելության իրավունքով և չքննարկվի աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման համատեքստում այնքան ժամանակ, քանի դեռ համապատասխան տեղեկությունը չի ստացել լայն տարածում:

Իրավաբանական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր Մ. Ն. Մալենինայի կարծիքով, գործատուն պետք է ունենա իր նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու իրավունք ուսումնա-

դաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող այն աշխատողի հետ, ով անբարոյական արարք է կատարել ոչ աշխատանքի վայրում և միջոցներ է ձեռնարկել այդ մասին անորոշ շրջանակով անձանց տեղեկացնելու վերաբերյալ⁶:

Մեր կարծիքով, էական չէ, թե ենթադրյալ անբարոյական վարքագիծն ինչպես է հանրայնացվել իր կամքով, թե հակառակ դրա: Բոլոր դեպքերում, այն պահից սկսած, երբ հասարակության լայն շերտերին հայտնի է դառնում դասավանդողի ոչ օրինակելի վարքագիծը, նա է կրում դրա բացասական հետևանքները, այդ թվում՝ նաև աշխատանքային պայմանագրի լուծման ռիսկը: Օրինակ՝ համալսարանն իր դասախոսի հետ վստահությունը կորցնելու հիմքով լուծել է աշխատանքային պայմանագիրն այն բանի համար, որ նա դեռ մինչև աշխատանքի ընդունվելը ԱՄՆ-ում կատարել էր համակարգչային եղանակով խարդախություն և պատիժը չէր կրել: Այդ փաստի մասին համալսարանը տեղեկացել է արդեն այն ժամանակ, երբ աշխատողին պետք է հանձնեին ԱՄՆ-ին՝ պատիժը կրելու (ԵԿԴ/4054/02/16): Տվյալ դեպքում ակնհայտ է, որ դասախոսի կատարած արարքը չի առնչվել իր աշխատանքային գործառույթին և կատարվել է մինչև աշխատանքի ընդունվելը, սակայն արդյոք ք դիտավորյալ հանցագործություն հանդիսացող արարք՝ խարդախություն կատարած անձը կարող է դասավանդել ըստ էության իրականացնելով կրթական և դաստիարակչական գործառույթ: Արդյոք ք հեղինակավոր կարող է համարվել այն բուհը, որտեղ դասավանդում են թեկուզ նախկինում դիտավորյալ հանցագործություններ կատարած անձինք:

Մենք չենք կիսում պրոֆեսոր Մ. Ն. Մալենինայի մոտեցումն այն հարցում, որ եթե դասավանդողն անբարոյական վարքագիծ է դրսևորում ոչ աշխատանքի վայրում, և այդ մասին հայտնի է դառնում իր կամքից անկախ, ապա նման վարքագծի համար աշխատանքային պայմանագրի լուծումը խիստ խնդրահարույց է, քանի որ աշխատանքային օրենսդրությունն առաջին հերթին կոչված է կարգավորելու աշխատանքային գործունեության ընթացքում ծագող հարաբերությունները⁷:

Այս տեսանկյունից համամիտ ենք իրավաբանական գրականության մեջ առկա այն մոտեցմանը, որ առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար, որոնց թվում են նաև ուսումնադաստիարակչական գործառույթ իրականացնող աշխատողները, կարգապահական խախտում կարող են համարվել նաև ոչ աշխատանքային պարտականությունները կատարելու շրջանակում և կենցաղում կատարվող արարքները⁸:

⁶ Տե՛ս **Маленина М.Н.** Аморальный проступок преподавателя: правовая оценка понятия и последствий в сфере трудового и гражданского права.// Журнал российского права, № 10, 2018. Трудовое право и право социального обеспечения, էջ 61:

⁷ Տե՛ս նույն տեղը:

⁸ Տե՛ս **Дацко Н. П.** Дисциплинарные увольнения педагогических работников в Российской Федерации.// Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2016. Т. 16, № 1, էջ 68:

Ուսումնադաստիարակչական գործառույթ իրականացնող անձանց դեպքում պետք է օրենսդրորեն սահմանվեն լրացուցիչ սահմանափակումներ, քանի որ նրանց վարքագիծը թե՛ աշխատանքի վայրում, թե՛ դրանից դուրս պետք է լինի հնարավորինս օրինակելի՝ բացառելով դիտավորյալ հանցագործություններ կատարելու կամ անբարոյական վարքագիծ դրսևորելու ցանկացած դեպք:

➤ ***Վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման կարգը պայմանավորված կարգապահական տույժ կիրառելու և չկիրառելու հանգամանքով:***

Իրավաբանական գրականության մեջ հանդիպում են տեսակետներ այն մասին, որ ուսումնադաստիարակչական գործառույթ իրականացնող աշխատողների հետ աշխատանքին անհամատեղելի անբարոյական արարք կատարելու հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման կարգը պետք է լինի միասնական. անկախ անբարոյական արարքի կատարման տեղից և ժամանակից, և հետևաբար չպետք է առաջանա կարգապահական տույժի կիրառման կարգը պահպանելու անհրաժեշտություն⁹:

Ինչպես արդեն նշել ենք, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետը սահմանում է, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը որպես կարգապահական տույժ կարող է կիրառվել *աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ (վստահությունը կորցնելը) կետի հիմքով:*

Որևէ այլ կարգավորում վստահությունը կորցնելու հիմքի կիրառման դեպքի համար օրենսդիրը չի սահմանել, ինչից էլ ուղղակիորեն բխում է, որ վստահությունը կորցնելու դեպքում ազատման հրամանը կայացվում է որպես կարգապահական տույժ, ուստի և պետք է պահպանվի այն կիրառելու կարգը:

Իհարկե, այս կարգավորումից բխում է նաև, որ «անհամատեղելի արարք» եզրույթը պետք է մեկնաբանվի բացառապես կարգապահական խախտման համատեքստում, իսկ այս դեպքում այդ արարքը պետք է առնչվի աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը, դրսևորվի աշխատանքի վայրում և աշխատանքի ժամերին:

Այդուհանդերձ, մեր համոզմամբ, տվյալ դեպքում առկա է իրավական բաց, և վստահությունը կորցնելու՝ առնվազն ուսումնադաստիարակչական գործառույթ իրականացնող անձանց մասով սահմանված ենթահիմքը պետք է լրացուցիչ կարգավորվի, և սահմանվի վերջինիս տարանջատման հնարավորությունը կարգապահական այլ խախտումներից:

Եթե կարգապահական տույժի կիրառման կարգի՝ բացատրություն

⁹ Տե՛ս **Бочарникова М. А.** Особенности расторжения трудового договора с педагогическими работниками // Комментарий судебной практики. Вып. 10 / под ред. К. Б. Ярошенко. М., 2004:

պահանջելու մասով որևէ խնդիր չենք տեսնում, ապա ուսումնադաստիարակչական գործառույթ իրականացնող անձի կողմից աշխատանքը շարունակելու հետ «անհամատեղելի արարքք» կարգապահական խախտում դիտարկելը, մեր կարծիքով, ճիշտ մոտեցում չէ և անհիմն նեղացնում է այդ արարքի դրսևորման եղանակներն ու ժամանակը:

Խնդրին անդրադարձել է նաև ՀՀ վճռաբեկ դատարանը և իր՝ ԵԿԴ/4054/02/16 քաղաքացիական գործով 2019 թվականի մարտի 28-ի որոշմամբ հայտնել է հետևյալ իրավական դիրքորոշումը. «Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում օրենսդրի կողմից գործատուի համար սահմանվել է աշխատողի նկատմամբ ներգործության կիրառման երկու տարբերակ՝

1) գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծում՝ առանց աշխատողին նախապես ծանուցելու պարտականության, կամ

2) կարգապահական պատասխանատվության կիրառում՝ մասնավորապես որպես կարգապահական տույժ կիրառելով աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, որի դեպքում գործատուն պարտավոր է պահպանել կարգապահական տույժի կիրառման ընթացակարգը: Նման այլընտրանք նախատեսելու նպատակը, Վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ, աշխատողի և գործատուի շահերի հավասարակշռումն է՝ նկատի ունենալով, որ հնարավոր են իրավիճակներ, երբ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու կարգը պահպանելը և անհապաղ աշխատանքային պայմանագիրը չլուծելը կարող է լրացուցիչ վնասներ հասցնել գործատուին՝ անհարկի անհամաչափություն առաջացնելով աշխատողի և գործատուի շահերի միջև (օրինակ՝ եթե աշխատողը հրապարակել է գաղտնիք, կամ դրամական արժեքներ սպասարկելիս նյութական վնաս է հասցրել գործատուին):»:

Բովանդակային առումով համաձայն լինելով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի դիտարկմանը՝ այդուհանդերձ մեր համոզմամբ՝ վերջինս դուրս է եկել իրավական նորմը մեկնաբանելու իր սահմանադրական լիազորությունների շրջանակից: Օրենսդիրը չի սահմանում գործատուի հնարավորությունը վստահությունը կորցնելու հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրն առանց կարգապահական տույժ կիրառելու: Ավելին, ընդամենը մեկ հոդված է սահմանված այն մասին, թե ինչպես պետք է կիրառվի վստահությունը կորցնելու հիմքը, և այդ նորմը հստակ սահմանում է, որ ազատման հրամանը կիրառվում է որպես կարգապահական տույժ:

Վերոգրյալը հաշվի առնելով՝ կարծում ենք, տվյալ դեպքում խնդիրը պետք է լուծվի օրենսդրական փոփոխությունների ճանապարհով:

Եզրահանգում

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ պետք է արձանագրենք, որ ուսումնադաստիարակչական գործառույթ իրականացնող անձի հետ վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման ինստիտուտը խիստ թերի է կարգավորված: Հստակեցված չէ «անհամատեղելի արարք» եզրույթի բովանդակությունը, և անգամ կանխորոշված չէ վերջինիս հնարավոր մեկնաբանման ուղղությունը: Հստակեցված չէ նաև, թե ուսումնադաստիարակչական գործառույթի իրականացման հետ անհամատեղելի արարքը ինչպես և երբ պետք է դրսևորվի՝ աշխատանքային պարտականությունները կատարելու շրջանակներում, թե՞ ներառի նաև աշխատողի՝ աշխատանքից դուրս դրսևորվող վարքագիծը:

Մեր կարծիքով՝ այս հիմքը պետք է ներառի առնվազն թե՛ աշխատանքի ընթացքում, թե՛ դրանից առաջ կամ հետո աշխատողի դրսևորած անբարոյական, հակադաստիարակչական և քրեական օրենքով հետապնդվող դիտավորությամբ կատարված արարքները՝ որոշակի ծանրություն ունենալու դեպքում: Աշխատողի մասնավոր կյանքում դրսևորած վարքագիծը կարող է հիմք դառնալ աշխատանքային հարաբերությունների դադարման համար, եթե այն հանրայնացվել է կամ կրում է խիստ անբարոյական կամ հակաիրավական բնույթ: Օրինակ, եթե անգամ ուսուցչի կավատությամբ զբաղվելու փաստը հանրային չէ, ապա միևնույն է, այն պետք է դիտարկվի որպես «ուսումնադաստիարակչական գործառույթի հետ անհամատեղելի արարք»: Վերջապես, մեր համոզմամբ, պետք է տարբերակված մոտեցում դրսևորվի «անհամատեղելի արարք»-ի մեկնաբանության հարցում՝ պայմանավորված կրթություն և դաստիարակություն ստացող անձանց տարիքային խմբով:

МАНЕ КАРАПЕТЯН – *Расторжение трудового договора с работниками, выполняющими образовательные функции.* – К числу оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя законодатель отнес также основания утраты доверия к работнику, самостоятельной подосновой которой является совершение работником деяния, несовместимого с продолжением выполнения воспитательной функции. В отличие от ряда других оснований расторжения трудового договора данное основание отличается отсутствием определенности и допускает различные толкования. Проблема заключается в том, что законодателем четко не определены критерии, по которым можно определить, совместимо ли то или иное действие с воспитательной функцией или нет.

Данная статья посвящена институту расторжения трудового договора с лицом, выполняющим образовательную функцию, по инициативе работодателя, представлены существующие к нему научные подходы, опыт зарубежных стран и судебная практика Республики Армения.

Ключевые слова: *несовместимый поступок, расторжение трудового договора, расторжение трудового договора по причине утраты доверия, воспитательная функция, расторжение трудового договора с работниками, выполняющими воспитательную функцию*

MANE KARAPETYAN – *Termination of Employment Contract with Employees Carrying out Educational Functions.* – In the grounds for termination of the employment contract at the initiative of the employer, the legislator also included a ground for loss of confidence in the employee, the independent basis of which is the permission of an employee performing an educational function, an action incompatible with the continuation of work. Unlike a number of other grounds for termination of an employment contract, this basis is characterized by a lack of certainty and gives rise to heterogeneous interpretations. The problem is that the legislator has not clearly regulated, by what criteria should it be determined whether this or that act is compatible with the educational function or not? This article presents the institute of termination of an employment contract at the initiative of an employer with a person performing an educational function, existing scientific approaches to it, the experience of foreign countries and the judicial practice of the Republic of Armenia.

Key words: *inappropriate behavior, termination of employment contract, termination of employment contract based on loss of trust, educational function, termination of employment contract with employees performing educational function*