

**Վահե Աշոտի Թորոսյան**

ի.գ.թ., դոցենտ

ԿԳՄՀՀ, Իրավագիտության ամբիոն

[Vaxinak91@mail.ru](mailto:Vaxinak91@mail.ru)

**Մարատ Լևոնի Ատովյան**

ԿԳՄՀՀ, Իրավագիտության ամբիոն

[matovmyan@gmail.com](mailto:matovmyan@gmail.com)

**Ամփոփագիր**

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ յուրաքանչյուր ոք ունի մտքի, խղճի, կրոնի ազատության իրավունք: Մարդու սահմանադրական իրավունքներից է նաև աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը, որը ներառում է աշխատանքային ունակությունները տնօրինելու, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը: Իսկապես, աշխատանքը մարդու կենսագոյության հիմնարար նախապայմաններից է, նրա բնական իրավունքը: Այն ոչ թե սուկ մարդու սոցիալ-տնտեսական, ասել է թե՛ բարեկեցության ապահովման հիմնական միջոցն է, այլ, թերևս, մարդու ներքին մղումը և կենսական պահանջմունքը:

Աներկբա է, որ մարդու անձնական համոզմունքները, այդ թվում նաև՝ հոգևոր-բարոյական ընկալումները չեն կարող լիովին անտեսվել աշխատանքային միջավայրում: Կրոնը և հավատքը անհատի ինքնության անքակտելի մասն են, նման այնպիսի անօտարելի բնութագրիչների, ինչպես օրինակ՝ սեռը և մաշկի գույնը: Մարդու կրոնական պատկանելությունը նրա անհատական ինքնության, խմբային նույնականացման և ինքնաիրացման առանցքային հատկանիշներից է: Այդ պատճառով, աշխատանքային իրավահարաբերություններում, կրոնական համոզմունքի ազատության իրավունքի պաշտպանությանը, նրա կենսագործման և սահմանափակման կառուցակարգերին տրվում է էական նշանակություն:

Ահա այս հարցերի լուսաբանմանն է ուղղված սույն հոդվածը, որում հանգամանորեն ներկայացվում են դավանանքի դրսևորման առանձնահատկությունները և թույլատրելի սահմանները աշխատանքային իրավահարաբերություններում:

**Հիմնաբառեր.** Մտքի, խղճի, կրոնի ազատության իրավունք, դավանանք, աշխատանք, կրոնական աշխատող, աշխատավայր, դրես կոդ, կրոնական տոներ, հավատք:

**Ներածություն**

Մարդը իր սոցիալական կեցության ծանրակշիռ մասը անցկացնում է աշխատավայրում, որտեղ նա իր մասնագիտական գործունեությունից բացի հարաբերակցվում է այլոց հետ, փոխանակում մտքեր, գաղափարներ, տեսակետներ,

դրսևորում իր ինքնությունն ու անհատականությունը: Այլ կերպ ասած՝ աշխատավայրը մարդու ստեղծարար ներուժի ինքնաիրացման և սոցիալականացման անփոխարինելի միջավայր է:

Աշխատանքային հարաբերություններում այնքան ակնառու է կրոնի դերը, որ մասնագիտական գրականությունում նույնիսկ տեղ է գտել *«կրոնական աշխատող» (religious employee)* եզրույթը, որի ներքո հասկանում ենք այն աշխատողին, որը գործատուի մոտ իր հետևողական հավատարմությունն է արտահայտում որոշակի կրոնական ուսմունքի նկատմամբ [*Ногайлиева, Реализация свободы совести*]:

Արդի ժամանակներում առավել հաճախ է ընդգծվում աշխատավայրում մարդու կրոնական համոզմունքների համադրման և ներդաշնակեցման անհրաժեշտությունը: Անհատի կրոնական զգացմունքները՝ որպես նրա ինքնության առանցքային բաղադրատարր, ներազդում են աշխատանքային գործունեության վրա, երբեմն հանգեցնում գործատու-աշխատող տարրնթերցումների: Հատկապես, կրոնական առումով մոնոթեոնիկ և աշխարհիկ պետություններում, մշտապես առաջանում են խնդիրներ աշխատանքային բնագավառում [*Куликова, Пряжников*]: Այստեղ բախվում են գործատուի տնտեսական շահերը անհատի կրոնական համոզմունքների հետ կամ վերջինիս ազատ դրսևորմանը խոչընդոտում է գործատուի կրոնական չեզոքության քաղաքականությունը, որը հիմնականում բխում է պետության աշխարհիկության սկզբունքից: Այս ամենն առաջ է բերում հիմնախնդրի ուսումնասիրման և ընդունված չափանիշների վերհանման կարևորությունը:

Մասնագիտական տիրույթում հաճախ ընդգծվում է այսպես կոչված *«խելամիտ հարմարեցումների կամ հավասարակշռող մոտեցումը»*, որը թույլ է տալիս հաշվառել խնդրո առարկա բոլոր հնարավոր այլընտրանքները [*Викерс*]: Այն ըստ էության գործատուի հայեցողության շրջանակներում իրականացվող քայլերի և միջոցառումների կառուցակարգ է, որը ծառայում է որպես խտրականությունից պաշտպանելու միջոց:

Գործատուն և աշխատողը ազատ են ինքնուրույն սահմանել այնպիսի աշխատանքային պայմաններ, որոնք կարող են վերաբերել նաև կրոնական համոզմունքներին: Այսինքն կրոնական համոզմունքը կարող է դիտվել մասնավոր հանգամանք՝ աշխատանքային պայմանագրում առանձնահատուկ պայմաններ և տարբերակված մոտեցումներ նախատեսելով: Օրինակ գործատուն կարող է աշխատողների համար հատկացնել աղոթքի, մեղիտացիայի, յոգայի և այլ պաշտամունքների անցկացման հատուկ սենյակներ: Կարող է բավարարել աշխատակիցների խնդրանքը՝ ճաշացանկում կրոնական բնույթի սնունդ նախատեսելով: Իհարկե գործատուն կարող է չնախատեսված ծախսերի և այլ անհնարինության նկատառումներով մերժել այդպիսի խնդրանքը: Բայց, վիճելի է դառնում, երբ աշխատողը չունի այլընտրանք, օրինակ առկա է հեռավորության պատճառով այլ վայրում սնվելու անհնարինություն: Ուստի բացառված չեն դեպքերը երբ դատարանը կարող է նույնիսկ պարտավորեցնել գործատուին ողջամիտ միջոցներ ձեռնարկել աշխատողների *կրոնական-սննդային պահաջումները* բավարարելու («քոշեր սնունդ», «հալալ սնունդ» և այլն) [*Ногайлиева, Особенности трудовых правоотношений, 140*]:

## ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

Գործատու-աշխատող հարաբերություններում կրոնական համոզմունքի դրսևորումը առնչվում է անպիսի կարգավորումների հետ, ինչպիսիք են՝ կրոնական տոների համար աշխատողին ազատ օր տրամադրելը, աշխատավայրում կրոնական ծեսի իրականացման պայմաններ ապահովելը, կրոնական հագուստը կորպորատիվ միջավայրի հետ համատեղելը, ճաշարաններում կրոնական սնունդ նախատեսելը, աշխատանքային որոշ պարտականություններից ազատելը և այլն: Փորձենք ամփոփ դրանց անդրադառնալ:

### **Ա) Կրոնական տոները՝ աշխատանքային հարաբերություններում**

Տոները անհատի և հասարակության համար ունեն խորհրդանշական և համախմբող կարևոր նշանակություն: Դա է պատճառը, որը պետությունները իրենց ներպետական օրենքներում նշանակալի կրոնական տոներին և հիշատակի օրերին նաև պետական կարգավիճակ են տվել՝ առանձին դեպքերում նախատեսելով դրանց ոչ աշխատանքային բնույթը: Մյուս կողմից աշխատանքային իրավահարաբերություններում սահմանվել են կրոնական տոները կամ հիշատակի օրերը նշելու նպատակով աշխատանքից բացակայելու կառուցակարգեր:

Այսպես, Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն աշխատողը ունի իր ազգային, կրոնական տոները կամ հիշատակի օրերը նշելու համար՝ ոչ ավելի, քան տարեկան չորս աշխատանքային օր չվճարվող արձակուրդի իրավունք:

Քրիստոնեական ավանդույթների ամրակայման անհրաժեշտությունից ելնելով՝ քրիստոնեական մի շարք *տոներ և հիշատակի օրեր* ներառվել են ՀՀ պետական տոների և հիշատակի օրերի ցանկում, այդ թվում՝

1. ***Ամանոր և Ծննդյան տոները***՝ նշվում են դեկտեմբերի 31-ից հունվարի 2-ը ներառյալ (Ամանոր) և հունվարի 6-ին (Սուրբ Ծնունդ և Հայտնություն), ոչ աշխատանքային օրեր:

2. ***Թարգմանչաց տոնը***՝ նշվում է հոկտեմբերի երկրորդ շաբաթ օրը, աշխատանքային օր:

3. ***Սուրբ Վարդանանց տոնը***՝ Բարի գործի և ազգային տուրքի օր՝ նշվում է Սուրբ Զատիկից 8 շաբաթ առաջ՝ հինգշաբթի օրը, աշխատանքային օր:

4. ***Սուրբ Էջմիածնի տոնը***՝ նշվում է Սուրբ Զատիկից 64 օր հետո՝ կիրակի օրը, աշխատանքային օր [*«Տոների և հիշատակի օրերի մասին»*]:

Որպեսզի գործատուն կրոնական տոնով պայմանավորված աշխատողի բացակայությունը համարի հարգելի, նա պետք է ունենա, իսկ անհրաժեշտության դեպքում՝ նաև պահանջի բավարար հիմքեր տվյալ աշխատողի կրոնական համոզմունքի առկայության կամ կրոնական պատկանելիության վերաբերյալ: Այսպես օրինակ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի գործերից մեկով դիմողը, որը լինելով նախկին ուղղափառ հավատքի հետևորդ, ենթարկվել էր կարգապահական պատասխանատվության այն բանից հետո, երբ ***մահմեդական տոնի*** օրը չէր ներկայացել աշխատանքի: Գործատուն նրա կրոնափոխության վերաբերյալ պահանջել էր ներկայացնել ապացույցներ, որը, սակայն չէր ստացել: Դատարանը

## ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

արձանագրել է, որ աշխատողը բավարար չափով չի հիմնավորել իր կրոնական պատկանելությունը և հավատարմությունը իսլամին: Դիմողը պարտավոր էր ոչ միայն բացահայտել իր կրոնական պատկանելությունը, այլև հիմնավոր փաստեր ներկայացնել դրա իսկության վերաբերյալ [*Kosteski*]: Այլապես բացառված չէ աշխատողի ներքին մղումը՝ սուբյեկտիվ իրավունքի չարաշահման միջոցով օգտվելու աշխատանքային արտոնություններից: Օրինակ՝ աշխատողը կարող է առավոտյան իր երկար քնելու ցանկությունը պատճառաբանել կեղծ կրոնական կարիքով և մոլորության մեջ դնել գործատուին: Ուստի վերջինս հանձնառու է կատարելապես հավաստիանալու այդպիսի աշխատողի կրոնական համոզմունքի անկեղծությանը՝ հարկ եղած դեպքում կրոնական բնույթի անձնական տվյալներ մշակել կամ ստուգման հատուկ ընթացակարգեր նախատեսել:

Այստեղ մի քանի խոսք՝ գործատուի կողմից աշխատողի **անձնական տվյալների մշակման** մասին: ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ գործատուն իրավունք չունի ձեռք բերելու և մշակելու աշխատողի քաղաքական, *կրոնական* և այլ համոզմունքների կամ *անձնական կյանքի վերաբերյալ տվյալներ*: Աշխատանքային հարաբերությունների հետ անմիջականորեն կապված դեպքերում գործատուն իրավունք ունի ձեռք բերելու և մշակելու աշխատողի անձնական կյանքի վերաբերյալ տվյալներ՝ միայն նրա գրավոր համաձայնությամբ [*ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, 132-րդ հոդ. 4-րդ կետ*]: Դատելով ձևակերպումից՝ օրենսդիրը տարբերակում է աշխատողի

- ա) քաղաքական համոզմունքի վերաբերյալ տվյալներ,
- բ) կրոնական համոզմունքի վերաբերյալ տվյալներ,
- գ) այլ համոզմունքների վերաբերյալ տվյալներ,
- դ) անձնական կյանքի վերաբերյալ տվյալներ,

ըստ էության, միայն վերջինի վերաբերյալ նախատեսելով տվյալներ ձեռք բերելու և մշակելու բացառություն: Կարծում ենք օրենսդիրը անհարկի սահմանափակել է գործատուի իրավունքը՝ բացառիկ դեպքերում այլ հիմքերով ևս (այդ թվում՝ կրոնական) ձեռք բերել և մշակել աշխատողի անձնական տվյալները: Առավել համակարգային է հարցը կարգավորում «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքը, որտեղ **«հատուկ կատեգորիայի անձնական տվյալների»** ներքո նշվում է **«անձի ռասայական, ազգային պատկանելությանը կամ էթնիկ ծագմանը, քաղաքական հայացքներին, կրոնական կամ փիլիսոփայական համոզմունքներին, արհեստակցական միությանն անդամակցությանը, առողջական վիճակին ու սեռական կյանքին վերաբերող տեղեկությունները»** [*«Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին», 3-րդ հոդ.:*]: Իսկ նույն օրենքի 12-րդ հոդվածի համաձայն՝ **«Առանց անձի համաձայնության արգելվում է հատուկ կատեգորիայի անձնական տվյալներ մշակելը, բացառությամբ, երբ տվյալի մշակումն ուղղակիորեն նախատեսված է օրենքով»**:

Վերադառնալով կրոնական տոների և ազատ օրերի խնդրին, հարկ է նկատել, որ առավել խնդրահարույց են դեպքերը, երբ գործատուն աշխատողին չի տրամադրում ազատ օր իր կրոնական պաշտամունքը իրականացնելու համար: Մեծ Բրիտանիայում գործատուն մերժել էր «Եհովայի վկա» հանդիսացող աշխատակցի խնդրանքը՝

## ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

կիրակնօրյա պատարագին մասնակցելու նպատակով իրեն կիրակի օրերը աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ: Դատարանը արձանագրեց խախտում և նշեց, որ գործատուն ունեւ բոլոր հնարավորությունները այնպես կարգավորելու աշխատանքային հերթափոխը, որ աշխատողը կարողանար հոգալ իր կրոնական կարիքները [*Thompson vs Luke Delaney*]: Հատկանշական է, երբ գործատուն, ըստ էության, չունի աշխատանքային հերթափոխը կարգավորելու այլընտրանքներ, ապա նրա պահանջը՝ աշխատելու նաև կիրակի օրերին, չի կարող համարվել ոչ իրավաչափ [*MBA v London borough of Merton*]:

Անշուշտ կան աշխատանքներ, որոնք հնարավոր չէ կանգնեցնել արտադրական և տեխնիկական պատճառներով կամ բնակչության սպասարկումն ապահովելու նկատառումներով: Այս դեպքում, այն աշխատողները, որոնք անմիջականորեն ներգրավված են այդ աշխատանքներում չունեն կրոնական համոզմունքի արտահայտման հարցում այն ազատությունների ծավալը, ինչպես այլ աշխատողներ:

### **Բ) Կրոնական հագուստը կամ խորհրդանշանը աշխատավայրում**

Կրոնական հագուստը կամ խորհրդանշանը անհատի կրոնական համոզմունքներով պայմանավորված արտաքին անհատականացման միջոց է: Աշխատավայրում այդպիսի հագուստ կամ այլ ատրիբուտներ կրելու և գործածելու սահմանափակումները, որպես կանոն, իրավաչափ են, երբ գործատուն՝

ա) սահմանում է կորպորատիվ համազգեստ (Dress-code):

բ) իրականացնում է կրոնական չեզոքության քաղաքականություն:

գ) հիմնավորում է անվտանգության ապահովման նկատառումներով:

դ) հիմնավորում է աշխատանքային համերաշխության ապահովման նկատառումներով:

**Կորպորատիվ հագուստը** գործատուի գործարար իմիջի ձևավորման և թիմային միասնականության ապահովման կարևոր տարրերից է: Այդուհանդերձ միշտ չէ, որ կորպորատիվ իմիջը գերակայում է անձի կրոնական ազատության նկատմամբ: Բրիտանական ավիատոլիների (British Airways) ուղևորների գրանցման աշխատակցուհուն արգելվել էր համազգեստի վրայից խաչ կրել [*Eweida and Others*]: Եվրոպական դատարանը այս միջամտությունը համարեց ոչ համաչափ, հաշվի առնելով, որ կազմակերպությունում այլ կրոնական հագուստներ (հիջաբ և այլն) թույլատրված էին:

Մինչդեռ ուշագրավ է, որ նույն արգելքը դատարանը համարեց իրավաչափ՝ պայմանավորված **անվտանգության ապահովման**, առողջության պահպանման կամ պատշաճ ծառայությունների մատուցման առաջնահերթությամբ: Մեծ Բրիտանիայում գործատուն բժշկական հաստատության աշխատողին՝ բուժքրոջը թույլատրել էր խաչ կրել միայն հագուստի տակից կամ այն ամրացնել այնպես, որպեսզի չխոչընդոտի իր մասնագիտական գործունեությանը: Եվրոպական դատարանը այստեղ որևէ խախտում չարձանագրեց:

Անվտանգության ապահովման նպատակով գործատուն իրավասու է, նույնիսկ պարտավոր է արգելել աշխատողի կրոնական հագուստի կամ ատրիբուտի գործածումը: Այդպիսի անվտանգային ռիսկեր կարող է առաջացնել կրոնական

## ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

գլխարկ կրող աշխատողը, այն դեպքում, երբ աշխատանքի բնույթը (շինարարություն) պահանջում է կրել հատուկ պաշտպանիչ սաղավարտ: Կամ, օրինակ մորուքի առկայությունը, որը անհամատեղելի է շնչառական դիմակներ կրելու և հերմետիկությունը ապահովելու տեխնիկական պահանջների հետ: Ընդ որում, նույնիսկ էական չէ աշխատողի արտաքին տեսքը նրա կրոնական պատկանելության արտահայտությունն է, թե՞ պայմանավորված է նրա անհատական ոճով կամ նախասիրությամբ:

Առավել տարածված են դեպքերը, երբ գործատուն իրականացնում է *չեզոքության քաղաքականություն*՝ հիմք ընդունելով պետության աշխարհիկության հանգամանքը: Տվյալ պարագայում առանցքային նշանակություն ունի անձի կարգավիճակը՝ պետական ծառայող է, թե՞ շարքային քաղաքացի: Եթե շարքային քաղաքացին հեռացվում է դատարանի դահլիճից այն բանի համար, որ կրել է կրոնական հագուստ և դրանով անհարգալից վերաբերմունք դրսևորել դատարանի նկատմամբ, ապա Եվրոպական դատարանը անձի նկատմամբ նման միջամտությունը կորակի կրոնի ազատության խախտում [*Lachiri*]: Նման դեպքերում, դատարանը շարքային քաղաքացու վարքագիծը տարբերում է աշխատավայրում իր պարտականությունները կատարող պետական պաշտոնյայի վարքից՝ վերջինիս համար նախատեսելով կրոնական զսպվածություն:

Շվեյցարիայի դեմ բերված գործերից մեկով մահմեդական ուսուցչին արգելվել էր դասի ժամանակ կրել չադրա, որը ըստ դիմող կողմի հանգեցրել էր սեփական կրոնը ազատորեն արտահայտելու իրավունքի խախտմանը: Պատասխանող պետությունը առարկություն էր ներկայացրել առ այն, որ չադրան գորեղ կրոնական խորհրդանիշ է և դրա գործածման արգելքը պայմանավորված է հանրակրթական համակարգում *չեզոքության* անհրաժեշտությունից [*Dahlab v. Switzerland*]: Եվրոպական դատարանը ընդունելով կրոնական խորհրդանիշի գորեղ ազդեցության գնահատման դժվարությունը, արձանագրեց, որ այնուամենայնիվ իրավունքի սահմանափակումը իրավաչափ է, իրապես բխում է չեզոքության պահանջներից: Դատարանը նաև նշեց, որ այդ սիմվոլի առկայությունը 4-8 տարեկան աշակերտների նկատմամբ կարող է հոգեբուսություն ազդեցություն ունենալ:

Պետք է ասել, որ ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների կոմիտեն համանման գործով, այլ դիրքորոշում հայտնեց՝ հիջաբ կրող կնոջ աշխատանքից ազատումը համարելով խախտում: Ընդգծելով Ֆրանսիայի աշխարհիկ բնույթը, դատարանը այդուհանդերձ նշեց, որ պատասխանող պետությունը չի հիմնավորել, թե հիջաբը կրելը ինչպե՞ս կարող է խոչընդոտել աշխատողի մասնագիտական պարտականությունների կատարմանը, բացի այդ կնոջ հիջաբ կրելը ինքնին դեռ ցուցադրական վկայություն չէ որևէ կրոնին նրա հավատարմությանը, առավել ևս դավանափոխության ակտ չէ [*Views adopted by the U.N. Human Rights*]:

Հաճախ պատահում է, որ աշխատողի կրոնական վարքը և նախասիրությունները *անստորջ մթնոլորտ են առաջացնում թիմում*, հանգեցնում անհարկի քննարկումների, հարուցում հաճախորդների դժգոհությունը: Այդպիսի մի դիպված հանգեցրել էր աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցմանը, երբ աշխատակիցը հղիության արհեստական ընդհատումը դատապարտող *կրծքանշան* էր

կրել: Կրծքանշանը, որի վրա գրված է «*դադարեցրեք արորտը*» և պատկերված էր 18 շաբաթական պտղի նկար, տարատեսակ քննարկումների առիթ էր դարձել աշխատակիցների շրջանում: Գործատուն նախ առաջարկել է քողարկել կրծքանշանը, որի մերժումից հետո միայն ազատել աշխատողին: Դատարանը արձանագրեց, որ սվյալ դեպքում աշխատանքից ազատումը չի հանգեցրել որևէ խտրականության:

Առաջին հայացքից գուցե տարօրինակ թվա, բայց երբեմն կրոնական բնույթի ողջույնը կարող է անառողջ մթնոլորտ հարուցել աշխատանքային հարաբերություններում: Թեև, որպես կանոն, ճանաչվում է աշխատողների կրոնական ողջույն տալու իրավունքը, այդուհանդերձ, այն կարող է բացասական ազդեցություն ունենալ գործատուի կորպորատիվ շահերի տեսանկյունից: ԱՄՆ դատական պրակտիկայում այդպիսի վեճ էր առաջացել այն բանից հետո, երբ աշխատողը բանավոր և գրավոր հաղորդակցության ժամանակ օգտագործել էր «*Օրհնյալ լինի օրդ*» կրոնական արտահայտությունը: Ստացված դժգոհությունից հետո գործատուն արգելել էր աշխատողին նման կերպ շփվել հաճախորդի հետ, ինչը դատարանը գնահատել էր իրավաչափ, քանի որ գործատուն չէր ցանկացել կորցնել իր հաճախորդին [*Ногайлиева, Особенности трудовых правоотношений, 135-136*]:

#### **Գ) Կրոնական համոզմունքի հիմքով աշխատանքային պարտականությունից հրաժարումը**

Ինչպես նշվեց գործատուն և աշխատողը փոխադարձ համաձայնությամբ, իրենց կամքի ազատ արտահայտմամբ կարող են սահմանել աշխատանքային պայմաններ, որոնք հաշվի կառնեն նաև կրոնական համոզմունքով արտահայտված առանձնահատկությունները: Այդպիսի իրավաչափ համաձայնությունը կարող է վերաբերել նաև կրոնի հիմքով որոշակի աշխատանքային գործառույթ կատարելուց հրաժարվելուն: Իհարկե աշխատողը կարող է փոխել իր կրոնը, աթեիզմից անցնել հավատքի կամ կրոնական պրակտիկայի ինտենսիվությունը ավելացնել:

Հատուկ հետաքրքրություն են ներկայացնում այն դեպքերը, երբ վիճահարույց խնդիր է առաջանում աշխատողի աշխատանքային գործառույթի և խղճի ազատության միջև, երբ աշխատողի կրոնաբարոյական համոզմունքները խորը հակասության մեջ են մտնում նրա ստանձնած պարտականության հետ՝ կանգնեցնելով նրան բարոյական և իրավական երկրնտրանքի առջև: Ցայտուն օրինակ է, ամուսնության գրանցման աշխատակցի կողմից *միասեռ զույգերի ամուսնությունը չգրանցելը*, որը դատարանը համարեց ոչ իրավաչափ և որակեց սեռական կողմնորոշման հիմքով խտրականություն [*Ladele v london borough of islington*]: Նման դիրքորոշում արտահայտեց նաև Ստրասբուրգի դատարանը՝ նշելով որ կրոնական համոզմունքների սահմանափակումը բխում է այլոց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության իրավաչափ նպատակից:

Որպես կանոն արդարադատություն իրականացնող մարմինները խտրականություն են դիտում կրոնաէթիկական դրդապատճառներով միասեռ զույգերին ծառայություն մատուցելուց հրաժարվելը: Սակայն կան առանձնահատուկ դեպքեր, երբ գերապատվությունը տրվում է անձի կրոնական համոզմունքներին:

## ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

2018թ. նման դատական նախադեպեր գրանցվեցին ԱՄՆ-ում և Մեծ Բրիտանիայում, երբ ընկերության հացթուխները հրաժարվել էին պատրաստել հարսանեկան տորթ միասեռ զույգեր համար: Ամերիկացի հացթուխ Ջեք Ֆիլիփսը՝ որպես քրիստոնյա հավատացյալ, հրաժարվեց միասեռ զույգերի համար պատրաստել հարսանեկան տորթ և պատկերել գրություն, նշելով, որ այն հակասում է իր կրոնական համոզմունքներին և խոսքի ազատությանը, միաժամանակ պատրաստակամ լինելով պատրաստել այլ բովանդակությամբ տորթ *[Masterpiece Cakeshop]*: Ստորադաս դատարանը քննելով գործը՝ հացթուխի քայլը որակեց սեռական կողմնորոշման հիմքով խտրականություն, սակայն ավելի ուշ Գերագույն դատարանը բավարարեց հացթուխի պահանջը և նրա «հրաժարումը» համարեց իրավաչափ: Համանման նախադեպ գրանցվեց Մեծ Բրիտանիայում, որտեղ քրիստոնյա հացթուխները հրաժարվել էին միասեռ զույգի պատվիրված տորթի վրա պատկերել «*աջակցում եմ միասեռ ամուսնություններին*» գրությունը *[Lee v. Ashers]*: Այստեղ ևս դատարանը խախտում չարձանագրեց: Փաստենք նաև, որ միասեռ զույգերին հոգեբանական խորհրդատվություն տրամադրելուց հրաժարվելը նույնպես չի հակասում իրավունքին և գնահատվում են կրոնական զգացմունքները և հավատքը արատահայտելու մի ձև *[Eweida and Others]*:

Աշխատանքային պարտականությունից հրաժարումը առավել ընդգծված բնույթ է կրում հատկապես առողջապահական բնագավառում: Այստեղ էլ հակամարտության մեջ են մտնում մի կողմից պացիենտի բժշկական օգնություն ստանալու իրավունքը, մյուս կողմից բժշկի ազատ ինքնորոշումը հրաժարվելու միջամտությունից:

Համաշխարհային բժշկական ասոցիացիայի 1970թ. «Օսլոյի հռչակագրի» համաձայն բժիշկը կարող է իր համոզմունքներից ելնելով հրաժարվել հղիության արհեստական ընդհատումից, պայմանով, որ ապահովվի որակավորված գործընկերոջ կողմից բժշկական միջամտության շարունակությունը *[Declaration]*: «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» 9-րդ հոդվածի ներքո ևս դիտարկվում է բժշկի իրավունքը հրաժարվելու **հղիության արհեստական ընդհատումից** *[Poland]*: Եվրոպական պետությունների մեծ մասը չի հարկադրում բժիշկներին կատարել այդպիսի գործողություն, ելնելով նաև անվտանգության նկատառումներից, քանի որ եթե բժիշկը հարկադրված լինի անելու մի բան, որը նրա համոզմամբ սպանություն է, դա կարող է ազդեցություն ունենալ նրա հոգեկան աշխարհի վրա և այդպիսով վտանգել բուժառուի կյանքը:

Եթե արհեստական հղիություն կատարող բժիշկը իր գործառույթը իրականացնում է անմիջականորեն, ապա **դեղատան աշխատակիցը**, որը վաճառում է հղիությունը դադարեցնող հաբեր, անուղղակի մասնակցություն է ունենում այդ գործընթացին: Այստեղ ՄԻԵԴ-ը արձանագրել է, քանի դեռ հակաբեղմնավորիչների վաճառքը օրինական է և իրականացվում է բժշկի ցուցումով, դեղագործը կամ դեղագետը չի կարող իր կրոնական համոզմունքները գերադասել դրանց նկատմամբ *[Pichon and Sajous]*: Բացի այդ, քանի որ հաբերը օպերատիվ կիրառման համար են, տեղին չէ գնորդին ուղղորդել այլ դեղատուն, հատկապես, երբ դրանք կարող են միմյանցից բավական հեռու լինել: Եվ չնայած այս մոտեցմանը՝ Իսպանիայում թույլատրվում է համոզմունքներից ելնելով չվաճառել այդպիսի դեղահաբեր:

**Դ) Կրոնական կազմակերպության աշխատողները**

Առանձին հետաքրքրություն են ներկայացնում կրոնական կազմակերպության աշխատակիցների խնդրո առարկա նյութին առնչվող հիմնախնդիրները: Կրոնական կազմակերպության աշխատողներին պայմանական կարելի է բաժանել հետևյալ կերպ .

- ա) հոգևոր սպասավորություն իրականացնող աշխատողներ,
- բ) քաղաքացիական աշխատողներ:

Ողջամիտ հարցադրում է առաջանում՝ կրոնական կազմակերպությունը կարո՞ղ է արդյոք իրավաչափորեն պահանջել քաղաքացիական աշխատողներից, որոնց գործառույթները կրոնի հետ անմիջականորեն կապված չեն, դավանել որոշակի կրոն: Պրակտիկան ցույց է տալիս, որ այդպիսի աշխատակցի նկատմամբ կրոնական պատկանելության կամ կրոնական հավատարմության պահանջը արդարացված կարող է լինել այն հիմնավորմամբ, որ, դիցուք, քրիստոնեական արժեքներ դավանող կառույցի կողմից ոչ քրիստոնյա աշխատակից ներգրավելը կարող է բացասաբար ազդել նրա գործունեության վրա:

Եվրոպական դատարանը արձանագրեց կրոնական կազմակերպության ինքնավարությունը՝ աշխատանքից ազատելու աշխատակցին, որը եղել է արտասանական կապերի մեջ [*Obst v. Germany*]: Օբստի գործով դատարանը ընդգծեց, որ աշխատանքային պայմանագիրը կնքելիս մորմոն-աշխատողը պետք է գիտակցեր իր գործատուի համար ամուսնական հավատարմության կարևորությունը: Մինչդեռ «Շուտի» գործով Եվրոպական դատարանը «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածի խախտում արձանագրեց, քանի որ դիմողը 14 տարի ծառայել էր եկեղեցում՝ որպես երգեհոնահար և ուներ առանձնահատուկ որակավորում, և դժվար կարող էր եկեղեցուց դուրս աշխատանք գտել: Ուստի նրան աշխատանքից ազատելու հանգամանքները ներպետական դատարանի կողմից համարժեք չէին քննվել:

**Եզրակացություն**

Ընդհանրացնելով կարելի է կատարել հետևյալ եզրահանգումները.

1. Աշխատանքային հարաբերություններում էական նշանակություն ունի անձի կրոնական համոզմունքի դրսևորումը: Կրոնական համոզմունքը՝ որպես անհատի ինքնության անքատելի մաս՝ ակտիվորեն ներգործում է աշխատանքային միջավայրում:
2. Կատարված վերլուծությունների արդյունքներից հետևում է, որ հետազոտման առարկային առնչվող միջազգային իրավունքի և դատական պրակտիկայի զարգացման հետ մեկտեղ, այնուամենայնիվ ընդունված չափանիշները կամ համընդհանուր ստանդարտները կամ բավարար չափով որոշակի չեն կամ դեռևս ձևավորման փուլում են գտնվում, ինչը մեծապես բարդացնում է վեճերի լուծման կանխատեսելիությունը: Պետությունները համանման հանգամանքների վերաբերյալ իրենց գնահատականներում իրարամերժ վերջնարդյունքների են հանգում:
3. Հաշվի առնելով հետազոտման առարկայի առանձնահատկությունները, այդ թվում այն, որ յուրաքանչյուր գործ իր բնույթով ինքնատիպ է, արդարադատություն իրականացնող մարմինները պետք է համակողմանի քննեն և գնահատեն գործի բոլոր հանգամանքները և նրբությունները, ուստի անհրաժեշտ է աշխատանքային

## ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

հարաբերություններում կրոնական համոզմունքի դրսևորմամբ պայմանավորված վեճերը լուծել շահերի հավասարակշռման սկզբունքի հիման վրա:

4. Գործատուն կարող է կորպորատիվ միջավայրի ներդաշնակության, կորպորատիվ հագուստի սահմանման, չեզոք քաղաքականության իրականացման կամ անվտանգային նկատառումներով արգելել աշխատավայրում աշխատողի կրոնական համոզմունքի արտահայտումը: Ուստի իր հերթին գործատուն ունի հայեցողություն խելամիտ հարմարեցման և հավասարակշռող մոտեցման միջոցով համադրելով իր շահառուների կրոնական կարիքները նրանց աշխատանքային գործառույթների հետ, այդ կերպ ապահովելով ներդաշնակ և առողջ աշխատանքային միջավայր:

### *Գրականության ցանկ*

1. Թորոսյան Վ., Կրոնական խորհրդանիշների գործածությունը կրթական հաստատություններում. իրավաքաղաքական ասպկետը, «Եվրոպական համալսարան» գիտական հոդվածների ժողովածու, 2022, 13 (02), էջ 128-133:
2. Куликова С.Н., Пряжникова О.Н., Проблемы регулирования религиозного поведения на рабочем месте: Опыт Франции // Экономические и социальные проблемы России. - М., 2015. - №1, С. 132-141.
3. Люси Викерс, Религия на рабочем месте, Журнал the Equal Rights Review, № 8–16 (2012–2016) с. 205-220.
4. Ногайлиева Ф. К., Особенности трудовых правоотношений с работником, соблюдающим религиозные нормы, дисс., Санкт-Петербург 2023, 395 с.
5. Ногайлиева Ф. К., Реализация свободы совести и вероисповедания в трудовых правоотношениях: судебная практика, Теология. Философия. Право № 1 (13) 2020, с. 20-33.
6. Տոների և հիշատակի օրերի մասին» ՀՀ օրենք, 24.06.2001թ.:
7. «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենք, 18.05.2015թ.:
8. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, 09.11.2004թ.:
9. Kostas v. the Former Yugoslav Republic of Macedonia, (app. no. 55170/00), 13.07.2006.
10. Thompson vs Luke Delaney, George Stobbart Ltd, 05.09.2011.
11. MBA v London borough of Merton, 2013, EWCA Civ 1562.
12. Eweida and Others v. United Kingdom (app. no. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10) 15.01.2013.
13. Lachiri v. Belgium (app. no. 3413/09), 18.09.2018; Hamidović v. Bosnia and Herzegovina (app. no. 57792/15), 05.12.2017.
14. Dahlab v. Switzerland (app. no. 42393/98), 15.02.2001.
15. Views adopted by the U.N. Human Rights Committee under article 5 (4) of the Optional Protocol, concerning communication No. 2662/2015 // United Nations. 24.09.2018.
16. Ladele v london borough of islington, 2009, EWCA Civ 1357.
17. Masterpiece Cakeshop, Ltd v. Colorado Civil Rights Commission. No. 16–111. June 4, 2018.
18. Lee v. Ashers Baking Company Ltd. 2018, UKSC 49, 10.10.2018.

19. Declaration of Oslo Statement on Therapeutic Abortion, 1970.
20. R.R. v. Poland, (app. no. 27617/04) 26.05.2011.
21. Pichon and Sajous v. France (app. no. 49853/99), ECHR 2001.
22. Obst v. Germany (app. no. 425/03), Schüth v Germany (app. no. 1620/03, 23.09.2010.

## MANIFESTATION OF RELIGIOUS BELIEF IN LABOR RELATIONS. LEGAL AND COMPETITIVE ANALYSIS

***Vahe Torosyan***

*PhD in Law, Associate Professor*

*IUASA, Chair of Law*

[Vaxinak91@mail.ru](mailto:Vaxinak91@mail.ru)

***Marat Atovmyan***

*IUASA, Chair of Law*

[matovmyan@gmail.com](mailto:matovmyan@gmail.com)

### ***Abstract***

According to the Constitution of the Republic of Armenia, everyone has the right to freedom of thought, conscience, and religion. One of the constitutional rights of a person is the right to free choice of work, which includes the right to dispose of labor abilities, to choose a profession and type of activity. Indeed, work is one of the fundamental prerequisites of human existence, his natural right. It is not only the main means of ensuring human socio-economic, well-being, but, perhaps, the inner drive and vital need of a person.

It is undeniable that a person's personal beliefs, including spiritual and moral perceptions, cannot be completely ignored in the work environment. Religion and faith are an integral part of an individual's identity, like such inalienable characteristics as gender and skin color. A person's religious affiliation is one of the key features of his individual identity, group identification, and self-realization. Therefore, the protection of the right to freedom of religious belief in labor relations, and the mechanisms for its implementation and limitation are given significant importance.

This article is aimed at shedding light on these issues, in which the features of the manifestation of religion and the permissible limits in labor relations are presented in detail.

***Keywords:*** The right to freedom of thought, conscience, religion, religion, religion, work, religious worker, workplace, dress code, religious holidays, faith.

Ներկայացվել է՝ 16.09.2025թ.

Ուղարկվել է գրախոսման՝ 21.11.2025թ.