



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ ԴԱՏԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ  
Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ Ը**

**ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԴԻՄՈՒՄԻ ԸՆԴՈՒՆԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ**

Քաղ. Երևան

9 հոկտեմբերի 2018թ.

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի  
դատական կազմը՝

Նախագահությամբ՝ Ա. Պետրոսյանի

Անդամակցությամբ՝ Ա. Թունյանի

Ա. Գյուլումյանի

Քննության առնելով Գայանե Հայրոյանի անհատական դիմումի  
ընդունելիության հարցը,

**Պ Ա Ր Զ Ե Ց .**

1. Գայանե Հայրոյանը դիմել է ՀՀ սահմանադրական դատարան (դիմումը ՀՀ սահմանադրական դատարան է մուտքագրվել 2018 թվականի սեպտեմբերի 24-ին)՝ խնդրելով.

«1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը ճանաչել ՀՀ Սահմանադրության 16-րդ հոդվածի և 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասին հակասող և անվավեր, իսկ

2. եթե Սահմանադրական դատարանը ճանաչի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը իր մեկնաբանությամբ Սահմանադրությանը համապատասխանող, ապա որոշել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը Դիմողի նկատմամբ թիվ ԵԿԴ/3974/02/16 գործով կայացված դատական ակտում սխալ է մեկնաբանվել և կիրառվել»:

2. Դիմողը գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի իրավակարգավորումների տրամաբանության շրջանակից դուրս է մնում նույն հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով սահմանված հիմքը, քանի որ այն սահմանում է, որ պայմանագիրը կարող է լուծվել աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում, իսկ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխություն կարող է տեղի ունենալ միայն գործատուի կողմից:

Դիմողի կարծիքով՝ օրենսդիրն աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում պայմանագրի լուծման համար նախատեսել է առանձին հիմք, տարանջատելով 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետում նախատեսված պայմանագրի՝ գործատուի նախաձեռնությամբ լուծման հիմքից, ինչի արդյունքում էլ ստացվում է, որ 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի հիմքով պայմանագրի լուծման դեպքում օրենսգրքում բացակայում են աշխատողի իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմները:

Ըստ դիմողի՝ եթե անգամ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը չի հակասում Սահմանադրությանը, ապա այն, միևնույն է, ենթադրում է աշխատանքային պայմանագրի լուծում գործատուի նախաձեռնությամբ, երբ այդ լուծումը տեղի է ունենում արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում: Նշված հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում կողմերը պետք է առաջնորդվեն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասի և 113-րդ հոդվածի իրավակարգավորումներով, ուստի այդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում նույնպես պետք է կիրառվեն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածով նախատեսված սահմանափակումները, ինչը ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանն անտեսել է և կայացրել է սխալ դատական ակտ:

3. Ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ սահմանադրական օրենքի 29 և 69-րդ հոդվածների պահանջներով և ելնելով խնդրո առարկա անհատական դիմումի և կից փաստաթղթերի (այդ թվում՝ դատական ակտերի) նախնական ուսումնասիրության արդյունքներից՝ դատական կազմը գտնում է, որ դիմումի հիման վրա գործի քննության ընդունումը ենթակա է մերժման հետևյալ պատճառաբանությամբ.

**ա) խնդրո առարկա անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է:**

« աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, թե ո՛ր դեպքերում է թույլատրվում փոփոխել աշխատանքի էական պայմանները: Նույն հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է աշխատանքի էական պայմանները՝ աշխատանքի վայրը, աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը, արտոնությունները, աշխատաժամանակի (աշխատանքի և հանգստի) ռեժիմը, տարակարգերը և պաշտոնների անվանումները, աշխատանքային պայմանագրի տեսակը, որոնց և (կամ) գործատուի փոփոխման դեպքում գործատուն աշխատողին պետք է ծանուցի « աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով և ժամկետներում: « աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը սահմանում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում: « աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով սահմանվում է, որ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում: Այսինքն, օրենսդիրն աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար մի դեպքում առանձնացրել է աշխատանքի էական պայմանի փոփոխությունը և նախատեսել առանձին իրավակարգավորում համապատասխան իրավական հետևանքներով, մյուս դեպքում՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար շեշտադրելով հաստիքների կրճատումը՝ նախատեսել այլ իրավակարգավորում համապատասխան իրավական հետևանքներով: Ընդ որում, յուրաքանչյուր իրավակարգավորման համար սահմանվել է որոշակի ընթացակարգեր, որոնց պահպանումը գործատուի կողմից, ըստ անհրաժեշտության, կարող է ստուգվել դատական կարգով,

**բ) դիմողը բարձրացնում է վիճարկվող դրույթի կիրառման իրավաչափության հարց:**

Դիմողի նկատմամբ առաջացած անբարենպաստ հետևանքները պայմանավորված են այն հանգամանքով, որ « վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանը համապատասխան իրավահարաբերությունների վրա տարածել է « աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ

հողվածը, մինչդեռ, ըստ դիմողի՝ խնդրո առարկա գործի շրջանակներում փաստացի գործատուի մոտ որոշակի հաստիքներ են կրճատվել, իսկ հաստիքների կրճատումը՝ որպես աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք, նախատեսված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով, այսինքն՝ աշխատանքային պայմանագիրը պետք է լուծվեր գործատուի նախաձեռնությամբ:

Բոլոր այն դեպքերում, երբ դիմողը, ձևականորեն վիճարկելով նորմատիվ իրավական ակտի դրույթի սահմանադրականությունը, ըստ էության բարձրացնում է այդ դրույթի կիրառման իրավաչափության հարց, ապա այդպիսի դիմումների քննության ընդունումը ենթակա է մերժման՝ «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված հիմքով, ինչպես և համանման իրավական դիրքորոշում արտահայտված է Սահմանադրական դատարանի 2009 թվականի մարտի 17-ի ՍԴԱՈ-21 աշխատակարգային որոշմամբ:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 6-րդ կետերով և 69-րդ հոդվածի 5-րդ մասով՝ ՀՀ սահմանադրական դատարանի դատական կազմը

### Ո Ր Ո Շ Ե Ց .

Գայանե Հայրոյանի անհատական դիմումով գործի քննության ընդունումը մերժել:

Նախագահող՝

Անդամներ՝



9 հոկտեմբերի 2018 թվականի  
ՍԴԴԿՈ- 2