



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ

Ա Շ Խ Ա Տ Ա Կ Ա Ր Գ Ա Յ Ի Ն Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

«ՍՈՒՍԱՆՆԱ ՍԻՄՈՆՅԱՆԻ ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԱԳՐՔԻ 113-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 1-ԻՆ ՄԱՍԻ 2-ՐԴ ԿԵՏԻ՝ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ԿԵՐԱԲԵՐՅԱԼ» ԳՈՐԾԻ ՎԱՐՈՒՅԹԸ ԿԱՐՃԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Սահմանադրական դատարանը, քննության առնելով «Սուսաննա Սիմոնյանի դիմումի հիման վրա՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործի վարույթը կարճելու մասին առաջարկությունը, **Պ Ա Ր Ձ Ե Ց .**

1. Սուսաննա Սիմոնյանը 2021 թվականի հունվարի 25-ին Սահմանադրական դատարան մուտքագրված դիմումով խնդրել է.

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը և 3-րդ մասը ճանաչել ՀՀ Սահմանադրության 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 5-րդ, 6-րդ, 57-րդ, 78-րդ, 79-րդ, 80-րդ, 81-րդ և 82-րդ հոդվածներին հակասող և անվավեր»:

Սահմանադրական դատարանի դատական կազմի 11.02.2021թ. ՍԴԴԿՈ-7 որոշմամբ. «Սուսաննա Սիմոնյանի դիմումի հիման վրա՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործն ընդունվել է քննության, իսկ նույն անհատական դիմումով գործի քննությունը՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի մասով, մերժվել է:

Աշխատանքային օրենսգիրքը (այսուհետ՝ նաև Օրենսգիրք) Ազգային ժողովի կողմից ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին, Հանրապետության նախագահի կողմից ստորագրվել՝ 2004 թվականի դեկտեմբերի 14-ին և ուժի մեջ է մտել 2005 թվականի հունիսի 21-ին:

Օրենսգրքի՝ «Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ» վերտառությամբ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը սահմանում է.

«1. Գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝

(...)

2) 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»:

Օրենսգիրքը վերը նշված խմբագրությամբ 113-րդ հոդվածով լրացվել է 24.06.2010թ. ՀՕ-117-Ն օրենքով, և դրանից հետո վիճարկվող դրույթը որևէ փոփոխության չի ենթարկվել:

2. Դիմողը բարձրացնում է օրենքի բացի խնդիր, որը դրսևորվում է նրանով, որ 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 վիճարկվող դրույթը չի նախատեսում նախապատվության իրավունք՝ կապված աշխատողների աշխատանքային ստաժի և հիերարխիկ աստիճանակարգության մեջ զբաղեցրած պաշտոնի հանգամանքների հետ:

Դիմողի համոզմամբ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով ամրագրված կրճատումների դեպքում պետք է գործի առավել բարձր պաշտոն զբաղեցնող և/կամ առավել երկար աշխատանքային ստաժ ունեցող աշխատողի՝ աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը, որպիսին, ըստ դիմողի, ամրագրված է մեկ այլ օրենքում՝ «Համայնքային ծառայության մասին» օրենքի 29-րդ հոդվածում:

Դիմողը փաստում է, որ զբաղեցնելով առավել բարձր պաշտոն և ունենալով առավել երկար աշխատանքային ստաժ՝ վարչակառուցվածքային փոփոխություն-

ների հետևանքով ազատվել է աշխատանքից, մինչդեռ առավել ցածր պաշտոն զբաղեցնող և առավել քիչ աշխատանքային ստաժ ունեցող աշխատողը կարող է շարունակել աշխատել:

3. Պատասխանողը նշում է, որ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման արդյունքում գործատուն իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկում է այլ աշխատանք, իսկ նման հնարավորությունների բացակայության դեպքում աշխատողին նման առաջարկ չի արվում:

Վերլուծելով դիմողի կողմից վկայակոչված նախապատվության իրավունքի առանձնահատկությունները հանրային և մասնավոր իրավահարաբերությունների համատեքստում՝ պատասխանողը պնդում է, որ հանրային ծառայության դեպքում ծավալվող գործունեության և գործող նախապատվության իրավունքի նպատակն այլ է, քան մասնավոր մակարդակում, ուստի՝ վերջին դեպքում առանձին ընկերությունը պետք է օրենսդրական հնարավորություն ունենա որոշելու աշխատողի համապատասխանության գնահատման չափանիշներն ու միջոցները:

Կարևորելով գործատու ընկերության՝ կազմակերպչական և կադրային քաղաքականության հարցում ինքնուրույնաբար և իր ռիսկով՝ աշխատողների ընտրության իրավազորությունը, ինչպես նաև վկայակոչելով Սահմանադրական դատարանի համապատասխան որոշումները՝ պատասխանողը գտնում է, որ Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը համապատասխանում է Սահմանադրությանը:

4. Ուսումնասիրելով դիմումը և դրան կից ներկայացված փաստաթղթերը, հետազոտելով դիմողի նկատմամբ կայացված դատական ակտերի հիմքում դրված պատճառաբանությունները՝ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ սույն գործի վարույթը ենթակա է կարճման՝ հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ՀՀ ԱՆ «Սուրբ Գրիգոր Լուսավորիչ» բժշկական կենտրոն ՓԲԸ-ի տնօրենը, ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 3-րդ մասով, 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասով, 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով, 113-րդ հոդվածի 1-ին

մասի 2-րդ կետով, 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասով, 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասով, 129-րդ հոդվածի 1-ին մասով, «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածի 3-րդ մասի «թ» կետով, հիմք ընդունելով Առողջապահության նախարարի 2018թ. դեկտեմբերի 28-ի թիվ 3438-Ա հրամանով հաստատված՝ «Սուրբ Գրիգոր Լուսավորիչ» բժշկական կենտրոն ՓԲԸ-ի կառուցվածքն ու հաստիքացուցակը, որով աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման հիմքով կրճատվել է սրտաբանական բաժանմունքի ԻԹԲ-ի վարիչի հաստիքը՝ **նկատի ունենալով, որ բացակայում է նշված հաստիքը զբաղեցնող Սուսաննա Պողոսի Սիմոնյանի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը համապատասխան այլ աշխատանք**, իր՝ 10.01.2019թ. թիվ 35Ա հրամանով հրամայել է 2019թ. հունվարի 11-ից հաստիքների կրճատման պատճառով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 2-րդ կետի հիմքով լուծել Սուսաննա Պողոսի Սիմոնյանի աշխատանքային պայմանագիրը:

Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարանը, անդրադառնալով հայցվորի այն պնդմանը, որ իրեն չի առաջարկվել կազմակերպությունում առկա՝ իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, նշել է, որ Վճռաբեկ դատարանն իր նախադեպային որոշումներում, մասնավորապես, Գայանե Դանիլովան ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԱԲԴ/2378/02/08 քաղաքացիական գործով Վճռաբեկ դատարանի 04.12.2009 թվականի որոշմամբ, անդրադառնալով աշխատանք առաջարկելու պայմանին, հայտնել է, որ օրենսդրի կողմից սահմանվել է, որ գործատուն իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում պարտավոր է աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկել նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան, իսկ նման հնարավորությունների բացակայության դեպքում՝ լուծել աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի հետ՝ առանց այլ աշխատանք առաջարկելու:

Դատարանը նշել է նաև, որ ըստ նույն նախադեպային որոշման՝ «գործատուն չի կարող աշխատողին առաջարկել ցանկացած աշխատանք, այլ պարտադիր պայման է համարվում, որ գործատուի մոտ առկա հնարավորությունների սահման-

ներում առաջարկված աշխատանքը համապատասխանի աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին»:

Ելնելով վերոգրյալից՝ Սահմանադրական դատարանը փաստում է, որ վիճարկվող դրույթը որոշակիության սկզբունքի տեսանկյունից սահմանադրականության խնդիրներ չի առաջացնում:

Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ իր՝ 01.06.2010թ. ՍԴՈ-891 որոշմամբ անդրադարձել է Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի առաջին մասի 3-րդ կետի ձևակերպումների և 113-րդ հոդվածի երրորդ մասում օգտագործված՝ «եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում» և «գործատուի մոտ համապատասխան հնարավորությունների բացակայության դեպքում» բառակապակցությունների և դրանց բնորոշ հատկանիշների բովանդակության բացահայտմանը՝ փաստելով, որ նշված ձևակերպումները և բառակապակցությունները գնահատման ենթակա ձևակերպումներ և բառակապակցություններ են, որոնք ենթակա են գնահատման յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում՝ ելնելով տվյալ գործի բոլոր կոնկրետ փաստական հանգամանքների համադրված վերլուծությունից:

«Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 60-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ Սահմանադրական դատարանը կարճում է գործի վարույթը գործի քննության ցանկացած փուլում, եթե բացահայտվել են նույն օրենքի 29-րդ հոդվածով նախատեսված՝ գործի քննությունը մերժելու հիմքեր:

Նույն օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետը սահմանում է. «Սահմանադրական դատարանը գործի քննությունն ամբողջությամբ կամ մասամբ մերժելու մասին աշխատակարգային որոշում է ընդունում, եթե դիմումում առաջադրված հարցերը ենթակա չեն Սահմանադրական դատարանին»:

Նույն օրենքի 69-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է այն իրավահիմքերը, որոնց միաժամանակյա առկայության պարագայում ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձը կոնկրետ գործով անհատական դիմում կարող է ներկայացնել Սահմանադրական դատարան, այն է՝

ա) երբ կոնկրետ գործով առկա է դատարանի վերջնական ակտը,

բ) երբ սպառվել են ներպետական դատական պաշտպանության բոլոր միջոցները, և վիճարկվում է այդ ակտով իր նկատմամբ կիրառված նորմատիվ իրավական

ակտի դրույթի սահմանադրականությունը, ինչը հանգեցրել է Սահմանադրության 2-րդ գլխում ամրագրված իր հիմնական իրավունքների և ազատությունների խախտման՝ հաշվի առնելով նաև համապատասխան դրույթին իրավակիրառ պրակտիկայում տրված մեկնաբանությունը:

Սույն գործի ուսումնասիրության արդյունքում Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ դիմողը, վիճարկելով խնդրո առարկա նորմի համապատասխանությունը Սահմանադրությանը, իրականում դիմումով առաջադրում է տվյալ նորմի կիրառման իրավաչափության հարցեր:

Իր դիմումում դիմողը բարձրացնում է առավելապես կոնկրետ գործի փաստական և իրավական հանգամանքների գնահատման, այլ ոչ թե նորմատիվ իրավական ակտի վիճարկվող դրույթի սահմանադրականության գնահատման, սահմանադրական նորմերի վերջնական մեկնաբանության հարցեր: Ավելին, դիմողի նկատմամբ կայացված դատական ակտերի ուսումնասիրությունից ակնհայտ է, որ դիմողի վկայակոչած հանգամանքները քննության և գնահատման առարկա են դարձել թիվ ԵԴ/4278/02/19 քաղաքացիական գործով կայացված դատական ակտերի շրջանակներում:

Սույն գործի շրջանակներում դիմողը վիճարկվող դրույթի սահմանադրականության հարցի վիճարկման պահանջով իրականում բարձրացնում է դրա կիրառման իրավաչափության հարց՝ գործի բացասական ելքը պայմանավորելով այն հանգամանքով, որ դատարանը դատական ակտում վիճարկվող նորմը կիրառելիս օրենսդրական բացի առկայության պայմաններում չի գնահատել տվյալ աշխատանքային հարաբերություններում համապատասխան պաշտոնի նշանակման նախապատվության իրավունքը, մինչդեռ դիմողի մասնագիտական պատրաստվածության և որակավորման առկայության, վերջինիս համապատասխան պաշտոնում նշանակելու հարցերը դիմողի գործով կայացված դատական ակտերով իրականում գնահատվել են:

Սահմանադրական դատարանը և Սահմանադրական դատարանի դատական կազմերն իրենց բազմաթիվ որոշումներում (17.03.2009թ. ՍԴԱՌ-21, 13.11.2012թ. ՍԴԱՌ-80, 08.04.2014թ. ՍԴԱՌ-13, 07.04.2015թ. ՍԴԱՌ-19, 05.02.2016թ. ՍԴԴԿՈ/1-4, 18.02.2016թ. ՍԴԴԿՈ/1-5, 21.03.2016թ. ՍԴԴԿՈ/1-9, 02.04.2016թ.

ՍԴԴԿՈ/1-13 և այլն) արտահայտել են իրավական դիրքորոշում առ այն, որ բոլոր այն դեպքերում, երբ դիմողը, ձևականորեն վիճարկելով օրենքի դրույթի սահմանադրականության հարց, ըստ էության, բարձրացնում է այդ դրույթի կիրառման իրավաչափության հարց, ապա տվյալ դիմումները «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի հիմքով ենթակա են մերժման:

Ելնելով վերոգրյալից և հիմք ընդունելով Սահմանադրության 169-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետը, «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 60-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի, 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի պահանջները՝ Սահմանադրական դատարանը **Ո Ր Ո Շ Ե Ց** .

«Սուսաննա Սիմոնյանի դիմումի հիման վրա՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործի վարույթը կարճել:

**ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ
ՆԱԽԱԳԱՀ**



Ա. ԴԻԼԱՆՅԱՆ

20 ապրիլի 2021 թվականի
ՍԴԱՈ-80