



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ

ԴԱՏԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ՈՐՈՇՈՒՄ

ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԴԻՄՈՒՄԻ ԸՆԴՈՒՆԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Քաղ. Երևան

5 սեպտեմբերի 2022 թ.

Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը՝

Նախագահությամբ՝ Է. Շաթիրյանի
Անդամակցությամբ՝ Ա. Խաչատրյանի
Վ. Գրիգորյանի

Քննության առնելով Աննա Կոտիկյանի անհատական դիմումի
ընդունելիության հարցը,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց.

1. Աննա Կոտիկյանի դիմումը (ներկայացուցիչ՝ Ս. Զաքարյան) Սահմանադրական դատարան է մուտքագրվել 2022 թվականի օգոստոսի 16-ին: Դիմողը խնդրել է.

«(...) հիմք ընդունելով Սահմանադրության 168-րդ հոդվածը, «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ սահմանադրական օրենքի 28-րդ և 69-րդ հոդվածները, և հաշվի առնելով նաև Սահմանադրության 1-ին, 75-րդ և 80-րդ հոդվածների պահանջները՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասը ճանաչել Սահմանադրության 28-րդ հոդվածին, 29-րդ հոդվածին, 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, 63-րդ հոդվածի 1-ին մասին և 79-րդ հոդվածին հակասող և անվավեր՝ այնքանով, որքանով այն չի ամրագրում օրենսդրական չափանիշներ հաստիքների

կրճատման դեպքում գործատուի կողմից կոնկրետ աշխատողի հետ աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվությունը որոշելու համար»:

2. Դիմողը նշում է, որ վիճարկվող նորմով չի նախատեսվում որևէ կարգավորում այն մասին, թե գործատուի հաստիքների թվի կրճատման դեպքում նույն հաստիքը զբաղեցնող մի քանի աշխատողների առկայության պայմաններում գործատուն կոնկրետ ո՞ր աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը պետք է լուծի և կոնկրետ ո՞ր աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները պահպանելուն պետք է նախապատվություն տա: Մինչդեռ, դիմողի պնդմամբ՝ չի կարող օրենսդրական բացի հետևանքով փաստացի թույլատրվել, որ գործատուն այդպիսի որոշումները կայացնի բացարձակ հայեցողությամբ և կամայականորեն՝ առանց աշխատողների միջև որևէ իրավաչափ հիմքի և նպատակի տարբերակում կատարելու, ինչի արդյունքում աշխատողների միջև տարբերակում կատարելու օրենսդրական չափանիշների բացակայության պայմաններում առհասարակ անիմաստ է դառնում Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասով երաշխավորված՝ աշխատողի՝ աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքը, քանի որ այդպիսի չափանիշների բացակայությամբ անհնար է աշխատանքից ազատման իրավաչափությունը գնահատելը:

Դիմողը գտնում է, որ վիճարկվող նորմում առկա օրենսդրական բացի հետևանքով աշխատողները զրկվում են նաև իրենց՝ Սահմանադրության 63-րդ հոդվածի 1-ին մասով երաշխավորված արդար դատաքննության իրավունքի իրացման հնարավորությունից, քանի որ բացակայում են այն օրենսդրական չափանիշները, որոնք դատարանը պետք է հիմք ընդունի աշխատանքից ազատման իրավաչափությունը գնահատելու համար:

Ըստ դիմողի՝ հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատանքային հարաբերությունները պահպանելու նախապատվությունը որոշելիս գործատուին օրենսգրքով բացարձակ հայեցողություն վերապահելը հանդիսանում է աշխատողների միջև օբյեկտիվ հիմքից և իրավաչափ նպատակից զուրկ տարբերակում, ինչը անձնական հանգամանքներից կախված խտրականության դրսևորում է: Մինչդեռ, գործատուի այսպիսի հայեցողությունը պետք է սահմանափակվի՝ աշխատողների միջև իրենց

մասնագիտական պատրաստվածությունից, գիտելիքներից, ստաժից, որակավորումից, աշխատանքի կատարման բարեխղճությունից և արդյունավետությունից բխող իրավա-
չափ տարբերակում կատարելով:

Ըստ դիմողի՝ օրենսդրությամբ պետք է նախատեսված լինեն հստակ չափա-
նիշներ, որոնցով առաջնորդվելով միայն հաստիքների քանակի կրճատման դեպքում
նույն հաստիքը զբաղեցնող մի քանի աշխատողի առկայության դեպքում գործատուն
պետք է գնահատի և որոշի՝ կոնկրետ ո՞ր աշխատողին պետք է ազատի աշխա-
տանքից: Վիճարկվող նորմի գործող խմբագրությունից, մասնավորապես, բխում է, որ
գործատուն կարող է լուծել այն աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային
պայմանագիրը, որը նույն հաստիքը զբաղեցնող այլ աշխատողների համեմատ ունի
նույն գործատուի մոտ ավելի երկար աշխատանքային ստաժ, ավելի բարձր մասնա-
գիտական պատրաստվածություն, գիտելիքներ, որակավորում, աշխատանքի կատար-
ման բարեխղճություն և արդյունավետություն: Դիմողի պնդմամբ՝ աշխատանքային
իրավահարաբերություններում նման իրավիճակը՝ իրավաչափ հիմքից և նպատակից
զուրկ տարբերակումը, հակասում է ինչպես աշխատանքային օրենսդրության ընդ-
հանուր սկզբունքներին, այնպես էլ Սահմանադրության 1-ին հոդվածով հռչակված և այլ
հոդվածներում իր արտացոլումը ստացած սոցիալական և իրավական պետության
գաղափարներին:

Ըստ դիմողի՝ վիճարկվող նորմում առկա բացը գործատուին թույլ է տալիս որևէ
կերպ չհիմնավորել և չպատճառաբանել, թե ինչ հիմքով է կրճատվել հենց կոնկրետ
աշխատողի հաստիքը, այլ ոչ թե աշխատակազմում տվյալ աշխատանքային պայմա-
նագիրը լուծելու օրվա դրությամբ աշխատող որևէ այլ աշխատողի հաստիքը:

Ըստ դիմողի՝ գործատուն կարող է ունենալ բացարձակ հայեցողություն որոշելիս,
թե միևնույն գործնական հատկանիշներ ունեցող անձանցից կոնկրետ ու՞մ հետ կնքի
աշխատանքային պայմանագիր, սակայն անձի՝ աշխատողի կարգավիճակ ձեռք
բերելուց հետո այլևս գործատուն չի կարող ունենալ բացարձակ հայեցողություն
աշխատողին աշխատանքից ազատելու հարցում, քանի որ դա կհակասի ինչպես
աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարության, այնպես էլ
աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքներին:

Դիմողի պնդմամբ՝ վիճարկվող նորմում առկա օրենսդրական բացով պայմանավորված իրավական անորոշությունն իրավակիրառ պրակտիկայում հանգեցնում է տվյալ նորմի այնպիսի մեկնաբանությանն ու կիրառմանը, որը խախտում է կոնկրետ սահմանադրական իրավունք: Իրավակիրառ պրակտիկայում վիճարկվող նորմին տրվում է այնպիսի մեկնաբանություն, որի համաձայն՝ հաստիքների կրճատման դեպքում գործատուն ունի անսահմանափակ հայեցողություն՝ որոշելու, թե կոնկրետ ո՞ր աշխատողի հետ լուծի աշխատանքային պայմանագիրը և որի՞ հետ շարունակի աշխատանքային հարաբերությունները. այդ մեկնաբանության համաձայն՝ բացակայում է գործատուի բացարձակ հայեցողությունը սահմանափակող որևէ օրենսդրական արգելք:

3. Ուսումնասիրելով սույն անհատական դիմումը և վերջինիս կից ներկայացված դատական ակտերը, ինչպես նաև ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 29 և 69-րդ հոդվածների պահանջներով՝ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը գտնում է, որ սույն անհատական դիմումով գործի քննությունը ենթակա է մերժման՝ դիմումը **ակնհայտ անհիմն** լինելու հիմքով՝ ներքոնշյալ պատճառաբանություններով.

Սահմանադրության 169-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետի համաձայն՝ Սահմանադրական դատարան կարող է դիմել յուրաքանչյուր ոք՝ կոնկրետ գործով, երբ առկա է դատարանի վերջնական ակտը, սպառվել են դատական պաշտպանության բոլոր միջոցները և վիճարկում 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:

Օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի համաձայն՝ Սահմանադրական դատարանը գործի քննությունը մերժելու մասին որոշում է ընդունում նույն օրենքի 69-րդ հոդվածով նախատեսված այլ դեպքերում: Օրենքի 69-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ անհատական դիմումով գործի քննությունը, ի թիվս այլնի, կարող է մերժվել նաև այն դեպքում, երբ անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է:

Սահմանադրական դատարանի՝ 2009 թվականի մարտի 17-ի ՍԴԱՌ-21 աշխատակարգային որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշման համաձայն՝ Սահմանադրությամբ երաշխավորված դատական պաշտպանության իրավունքը չի ենթադրում անձի՝ իր հայեցողությամբ ցանկացած միջոցի կամ ընթացակարգի ընտրության հնարավորություն: Այդ միջոցներն ու ընթացակարգերը սահմանված լինելով օրենքներով՝ իրավաբանական նշանակություն ունեցող համապատասխան դեպքերի, փաստերի առկայության պարագայում նախատեսում են անձի խախտված իրավունքների դատական կարգով պաշտպանության կոնկրետ ձևեր ու եղանակներ:

Վերոնշյալ որոշմամբ արտահայտված դիրքորոշումների լույսի ներքո Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը փաստում է, որ Սահմանադրական դատարանում դատական պաշտպանության իրավունքն անձն իրացնում է Սահմանադրության 169-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետով վերապահված իր իրավունքի շրջանակներում՝ Օրենքով նախատեսված կարգով՝ ելնելով նաև Սահմանադրական դատարանում գործերի քննության և լուծման առանձնահատկություններից: Միաժամանակ, դատական պաշտպանության իրավունքը և դրա իրացման՝ օրենքով նախատեսված ընթացակարգային կանոնները հայեցողաբար մեկնաբանվել չեն կարող, քանզի դրանց իրացումը ենթադրում է կոնկրետ իրավական (Սահմանադրությամբ և օրենքով նախատեսված) գործընթացներ և պայմանավորված է դրանց մասնակից սուբյեկտների փոխադարձ իրավունքներով ու պարտականություններով:

Նշված աշխատակարգային որոշմամբ Սահմանադրական դատարանն արձանագրել է հետևյալը. «Ակնհայտ անհիմն են նաև այն դիմումները, երբ նույն դիմողը միևնույն «հիմնավորումներով» և «փաստարկներով» վիճարկում է այն նույն դրույթի սահմանադրականությունը, որի հիման վրա գործի քննության ընդունումը մերժվել (...) է (...) սահմանադրական դատարանի կողմից»:

Վերոգրյալից բխում է, որ Սահմանադրությամբ երաշխավորված դատական պաշտպանության իրավունքը, այդ թվում՝ Սահմանադրական դատարան անհատական դիմում ներկայացնելու իրավունքը, չի ենթադրում միևնույն «հիմնավորումներով» և «փաստարկներով» նույն դատական գործի շրջանակներում կիրառված նույն դրույթի սահմանադրականության վիճարկման վերաբերյալ բազմաթիվ դիմումների ներկա-

յացման հնարավորություն, երբ դրա վերաբերյալ արդեն իսկ առկա է Սահմանադրական դատարանի դատական կազմի կամ աշխատակարգային որոշում:

Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը փաստում է, որ սույն դիմումով վիճարկվող ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի վերաբերյալ 2022 թվականի ապրիլի 4-ին Սահմանադրական դատարան է մուտքագրվել Արտյոմ Մելիքսեթյանի դիմումը, որի հիմնավորումները նույնաբովանդակ են: Նշված դիմումի վերաբերյալ առկա է Սահմանադրական դատարանի դատական կազմի՝ 2022թ. ապրիլի 22-ի ՍԴԴԿՈ-26 որոշումը, որի համաձայն՝ Արտյոմ Մելիքսեթյանի անհատական դիմումով գործի քննությունը մերժվել է՝ դիմումն ակնհայտ անհիմն լինելու հիմքով:

2022 թվականի հունիսի 21-ին Սահմանադրական դատարան է մուտքագրվել Արտյոմ Մելիքսեթյանի նույնաբովանդակ դիմումը: Սահմանադրական դատարանի դատական կազմի՝ 2022 թվականի հուլիսի 25-ի ՍԴԴԿՈ-37 որոշմամբ Արտյոմ Մելիքսեթյանի անհատական դիմումով գործի քննությունը մերժվել է՝ դիմումն ակնհայտ անհիմն լինելու հիմքով:

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

Ո Ր Ո Շ Ե Ց .

Աննա Կոտիկյանի անհատական դիմումով գործի քննությունը մերժել:

Նախագահող՝

Անդամներ՝



Է. Շաթիրյան

Ա. Խաչատրյան

Վ. Գրիգորյան

5 սեպտեմբերի 2022 թվականի
ՍԴԴԿՈ-47