

ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ

Ո Ր Ո Շ Ո Ւ Մ Ը

ՔԱՂԱՔԱՑԻ ԿԱՐԻՆԵ ՊԱՌԱՎՅԱՆԻ ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 265-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 2-ՐԴ ՄԱՍԻ՝ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՑԱԼ ԳՈՐԾՈՎ

Քաղ. Երևան

7 հուլիսի 2010թ.

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը՝ կազմով. Գ. Հարությունյանի (նախագահող), Կ. Բալայանի, Հ. Դանիելյանի, Ֆ. Թոխյանի, Մ. Թովուզյանի (զեկուցող), Վ. Հովհաննիսյանի, Հ. Նազարյանի, Վ. Պողոսյանի,

մասնակցությամբ՝

դիմող Կ. Պառավյանի և դիմողի ներկայացուցիչ Գ. Մուղնեցյանի,

գործով որպես պատասխանող կողմ ներգրավված՝ ՀՀ Ազգային ժողովի պաշտոնական ներկայացուցիչ՝ ՀՀ Ազգային ժողովի նախագահի խորհրդական Դ. Մելքոնյանի,

համաձայն ՀՀ Սահմանադրության 100-րդ հոդվածի 1-ին կետի, 101-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի, «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ օրենքի 25, 38 և 69-րդ հոդվածների,

դռնբաց նիստում գրավոր ընթացակարգով քննեց «Քաղաքացի Կարինե Պառավյանի դիմումի հիման վրա՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ Հայաստանի

Հանրապետության Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործը:

Գործի քննության առիթը քաղաքացի Կ. Պառավյանի՝ 25.03.2010թ. ՀՀ սահմանադրական դատարան մուտքագրված դիմումն է:

Ուսումնասիրելով գործով զեկուցողի հաղորդումը, դիմող և պատասխանող կողմերի գրավոր բացատրությունները, հետազոտելով օրենսգիրքը և գործում առկա մյուս փաստաթղթերը, Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը **Պ Ա Ր Զ Ե Ց**.

1. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքն Ազգային ժողովի կողմից ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին, Հայաստանի Հանրապետության Նախագահի կողմից ստորագրվել՝ 2004 թվականի դեկտեմբերի 14-ին և ուժի մեջ է մտել 2005 թվականի հունիսի 21-ից:

Աշխատանքային օրենսգրքի՝ «Աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերը» վերտառությամբ վիճարկվող 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է.

«Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական կամ այլ պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարելու հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը: Այս դեպքում դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված»:

2. Քննության առարկա գործի դատավարական նախապատմությունը հանգում է նրան, որ դիմողը դիմելով Լոռու մարզի ընդհանուր իրավասության դատարան՝ վիճարկել է իր հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինականությունը և պահանջել է իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում ու

պատասխանող կազմակերպությունից բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի գումարը: Դատարանը՝ գտնելով, որ դիմողի աշխատանքային պայմանագրի լուծումը եղել է օրինական, իր՝ 09.07.2009թ. վճռով հայցն ամբողջությամբ մերժել է: ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանն իր՝ 02.10.2009թ. որոշմամբ եզրահանգելով, որ գործատուի կողմից դիմողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են **առանց օրինական հիմքերի, դիմողի վերաքննիչ բողոքը բավարարել է մասնակի**, այն է՝ դիմողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու մասին պահանջը մերժվել է՝ հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող նորմը: Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանը՝ նկատի ունենալով, որ պատասխանող կազմակերպության բոլոր 16 հաստիքները փաստացի թափուր չեն, գտել է, որ դիմողին աշխատանքում վերականգնելու իրական հնարավորությունը բացակայում է, և ուստի առկա է գործատուի ու աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման օբյեկտիվ անհնարինություն:

Վճռաբեկ դատարանը դիմողի վճռաբեկ բողոքը վերադարձրել է իր՝ 02.12.2009թ. որոշմամբ:

3. Ըստ դիմողի՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող նորմը հակասում է ՀՀ Սահմանադրության 3-րդ հոդվածով, 18-րդ հոդվածի 1-ին մասով, 19-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված նորմերին:

Դիմողի պնդմամբ՝ վիճարկվող նորմը չի բավարարում օրենքի որոշակիության և կանխատեսելիության պահանջները: Նորմի իրավական ամրագրման, ձևակերպման համար կիրառված հասկացությունները, մասնավորապես, «գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինություն» և «տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական կամ այլ պատճառներով աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինություն» ձևակերպումները բավականին անորոշ են և իրավակիրառական պրակտիկայում հանգեցնում են տարաբնույթ մեկնաբանությունների:

ՀՀ Սահմանադրության 3-րդ հոդվածի, 18-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 19-րդ հոդվածի 1-ի մասի, ինչպես նաև Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածի համադրված վերլուծությամբ դիմողը նշում է, որ մարդու և նրա հիմնական իրավունքների և ազատությունների, որպես գերագույն արժեքների, պաշտպանությանն ուղղված իրավական պաշտպանության ցանկացած միջոց, այդ թվում՝ դատական պաշտպանության միջոցը, պետք է լինի արդյունավետ, իրավական պաշտպանության միջոցն (այդ թվում՝ դատական պաշտպանության միջոցը) իրավունքի ցանկացած սուբյեկտի համար պետք է լինի օգտակար և դրանով իսկ նպաստի իրավունքի սուբյեկտի խախտված իրավունքի, ազատության պաշտպանության ու դրանց վերականգնման նպատակի իրացմանը: Ըստ այդմ, դիմողը գտնում է, որ վիճարկվող դրույթի հակասահմանադրականությունը դրսևորվում է նաև նրանում, որ հնարավորություն չտալով վերականգնել անձի խախտված իրավունքը՝ խախտված իրավունքի դատական պաշտպանության միջոցը դարձնում է անարդյունավետ:

4. Ըստ պատասխանողի՝ ինչպես առանձին միջազգային իրավական փաստաթղթերի, մասնավորապես «Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին» թիվ 158 կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի, այնպես էլ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքի համաձայն՝ բոլոր այն դեպքերում, երբ օբյեկտիվորեն հնարավոր չէ խախտված իրավունքի պաշտպանության արդյունքում վերականգնել մինչև իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակը, իրավունքների պաշտպանության արդյունավետ միջոց է հանդիսանում համարժեք փոխհատուցումը:

Պատասխանողի պնդմամբ՝ վիճարկվող նորմը, նշված մոտեցումներին համա-պատասխան, նախատեսում է անօրինականորեն ազատված աշխատողին աշխատանքում վերականգնելու անհնարիության դեպքում հատուցում վճարելու պահանջ: Միաժամանակ պատասխանողը հայտնում է, որ ՀՀ Ազգային ժողովի

կողմից 2010թ. հունիսի 24-ին ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ ու լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով վիճարկվող նորմը փոփոխվել է, ինչի արդյունքում առավել գործուն մեխանիզմներ են ստեղծվել աշխատանքային օրենսդրության խախտման արդյունքում աշխատողին պատճառված վնասը հատուցելու համար:

Վիճարկվող նորմի անորոշության վերաբերյալ դիմողի փաստարկների առնչությամբ պատասխանողը, վկայակոչելով ՀՀ սահմանադրական դատարանի 2010թ. հունիսի 1-ի ՍԴՈ-891 որոշման մեջ արտահայտված իրավական դիրքորոշումները, գտնում է, որ նորմը զերծ է անորոշությունից և անհստակությունից:

5. Վիճարկվող դրույթի սահմանադրականությունը սահմանադրական դատարանը նախևառաջ անհրաժեշտ է համարում գնահատել, մի կողմից, ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածով երաշխավորված՝ անձի աշխատանքի ընտրության ազատության, մյուս կողմից՝ Սահմանադրության 8-րդ հոդվածով երաշխավորված՝ տնտեսական գործունեության ազատության հարաբերակցության համատեքստում, հաշվի առնելով նաև սահմանադրական դատարանի այն իրավական դիրքորոշումները, որոնք ամրագրված են իր՝ 2009թ. փետրվարի 24-ի ՍԴՈ-792 որոշման և 2010թ. հունիսի 1-ի ՍԴՈ-891 որոշման մեջ, որով ՀՀ Սահմանադրության պահանջներին համապատասխանող է ճանաչվել վիճարկվող նորմի հետ համակարգային փոխկապակցության մեջ գտնվող՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետը:

Աշխատանքի ընտրության ազատությունը, որը ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածում ամրագրված է որպես սոցիալական ազատություն, ներառում է, ի թիվս այլոց, աշխատանք փնտրելու իրավունքը, որի մեկնաբանությունից բխում է նաև արդեն **ձեռք բերած աշխատանքից կամայականորեն չզրկվելու իրավունքը**:

ՀՀ Սահմանադրության 8-րդ հոդվածով որպես սահմանադրական կարգի հիմունք հռչակված՝ տնտեսական գործունեության ազատությունը, ի թիվս այլոց, ենթադրում է գործատուին այնպիսի իրավագործությունների տրամադրում, որոնք

նրան թույլ կտան տնտեսական գործունեության արդյունավետության և իր գույքի ռացիոնալ օգտագործման նպատակներից ելնելով ինքնուրույնաբար և իր ռիսկով ընդունել կազմակերպչական և կադրային քաղաքականությանն ուղղված որոշումներ:

Սահմանադրական դատարանն իր՝ 2009թ. փետրվարի 24-ի ՍԴՈ-792 որոշման մեջ անդրադառնալով Սահմանադրության պաշտպանության ներքո գտնվող վերոհիշյալ սահմանադրական ազատությունների փոխհարաբերակցությանը՝ իրավական դիրքորոշում է արտահայտել առ այն, որ աշխատանքի ընտրության ազատությունը պայմանավորված է, նախ՝ աշխատանքային հարաբերությունների հաստատման ու դադարման երկկողմ ազատ կամահայտնության ապահովման օրենսդրական հստակ երաշխիքների առկայությամբ, որոնք նաև անհրաժեշտ են ՀՀ Սահմանադրության ինչպես 32-րդ հոդվածում (1-ին մաս) նախատեսված անձի իրավունքի իրացման, այնպես էլ 8-րդ հոդվածում (2-րդ մաս) ամրագրված սկզբունքին համապատասխան տնտեսավարման շուկայական հարաբերությունների ազատ ու բազմակողմ զարգացման համար:

Վկայակոչելով վերոհիշյալ իրավական դիրքորոշումը և ընդգծելով աշխատանքային հարաբերություններում գործատուի և աշխատողի իրավունքների ու օրինական շահերի միջև արդարացի հավասարակշռության ապահովման անհրաժեշտությունը՝ սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ տնտեսական, կազմակերպչական և տեխնոլոգիական պատճառների առկայության դեպքում անձին աշխատանքում չվերականգնելն իրավաչափ է նաև անձի իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից, քանի որ անձին աշխատանքում վերականգնելու օբյեկտիվ անհնարինության պայմաններում լուծվում է համարժեք փոխհատուցման խնդիրը:

Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ նման իրավակարգավորումն ընդունված է նաև ինչպես Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության միջազգային իրավական փաստաթղթերում, այնպես էլ մի շարք պետությունների օրենսդրություններում: Մասնավորապես, Աշխատանքի

միջազգային կազմակերպության շրջանակներում ընդունված՝ Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին թիվ 158 կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Եթե սույն Կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածում նշված մարմինները փաստում են աշխատանքից ազատվելու անհիմն լինելը, և եթե նրանք ազգային օրենսդրությանը և պրակտիկային համապատասխան իրավասու չեն կամ գործնականում անհնար են համարում վերացնել աշխատանքից ազատելու մասին հրամանը և(կամ) աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու կարգադրություն կամ առաջարկ անելը, նրանք օժտվում են **համապատասխան փոխհատուցում** կամ նպատակահարմար համարվող այլ նպաստ վճարելու մասին կարգադրություն արձակելու իրավասությամբ»:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ վիճարկվող իրավակարգավորումը բխում է այն իրողությունից, որ օբյեկտիվ իրականության մեջ կարող են առաջանալ իրավիճակներ, երբ աշխատանքում վերականգնումը գործնականում կլինի անհնարին, ինչպես նաև բխում է տնտեսավարող սուբյեկտների տնտեսական գործունեության ազատությունը երաշխավորելու իրավաչափ նպատակից, և նկատի ունենալով խնդրո առարկայի վերաբերյալ միջազգային իրավակարգավորումն ու միջազգային փորձը՝ սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ **տնտեսական, տեխնոլոգիական և կազմակերպչական պատճառներով աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքերում աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու ինստիտուտն ինքնին իրավաչափ է:**

Միաժամանակ, սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ վիճարկվող նորմի խնդիրն է արդարացի հավասարակշռություն ապահովել գործատուի շահերի և անօրինական կարգով աշխատանքից ազատված աշխատողի իրավունքների և օրինական շահերի միջև: Նշված հավասարակշռությունը կարող է ապահովվել միայն այն դեպքում, երբ աշխատանքում վերականգնելու **օբյեկտիվ անհնարինության դեպքերում** երաշխավորվի աշխատողի իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության պատշաճ և արդյունավետ մեխանիզմ: Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ որպես առավել

արդյունավետ և օպտիմալ պաշտպանության մեխանիզմ ընտրվել է աշխատողին չվերականգնելու դիմաց փոխհատուցում վճարելու ինստիտուտը:

6. Աշխատանքի իրավունքի իրացման հիմնական նպատակը վարձատրություն ստանալն է: Այդ նպատակն է շեշտադրված Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին 1966թ. միջազգային դաշնագրի 6-րդ հոդվածի 1-ին կետում, ըստ որի՝ աշխատանքի իրավունքը ներառում է յուրաքանչյուրի՝ իր ապրուստն այնպիսի աշխատանքով վաստակելու հնարավորության իրավունքը, որը նա ազատորեն ընտրում է կամ որին նա ազատորեն համաձայնում է: Ասվածը նշանակում է, որ աշխատանքում վերականգնվելու հարցում անձի ունեցած անհատական շահն ունի տնտեսական, ֆինանսական արժեք, ինչը բավարար հիմք է, որ տվյալ դեպքում աշխատանքի իրավունքը պաշտպանվի Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 1-ին արձանագրության 1-ին հոդվածով: Ավելին, համաձայն Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքի (տե՛ս, մասնավորապես, Տրգոն ընդդեմ Խորվաթիայի գործով, *Trgo v. Croatia*, 2009թ. հունիսի 11-ի վճիռը, կետ 44)՝ նշված կոնվենցիոն նորմի իմաստով գույք է համարվում ոչ միայն գոյություն ունեցող նյութական միջոցը, այլ նաև նյութական միջոցը ձեռք բերելու լեգիտիմ ակնկալիքը: Տվյալ դեպքում այն անձը, ով աշխատանքից ազատվել է անօրինական կարգով, ունի լեգիտիմ ակնկալիք շարունակելու ստանալ վարձատրություն իր աշխատանքի դիմաց: Հետևաբար, աշխատողին գործատուի կողմից անօրինականորեն աշխատանքից ազատելը հանդիսանում է նրա **գույքային իրավունքների խախտում:**

Խախտված իրավունքների արդյունավետ դատական պաշտպանության իրավունքի անհրաժեշտ բաղադրատարրն է հանդիսանում անձի խախտված իրավունքի վերականգնումը: Վերջինս ենթադրում է այն բացասական հետևանքների վերացում, որոնք անձի համար առաջացել են իրավունքի խախտման արդյունքում: Որպես կանոն, այդ բացասական հետևանքների

վերացումը տեղի է ունենում մինչև իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի վերականգնմամբ: Սակայն, առանձին դեպքերում, մինչև իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի վերականգնումը կարող է օբյեկտիվորեն անհնարին լինել: Այս դեպքում որպես խախտման բացասական հետևանքները վերացնելու իրավական միջոց է ծառայում, ինչպես նշվեց, անձի կրած վնասի դիմաց տրվող փոխհատուցումը: Այս մոտեցումն է արտահայտված նաև Եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքում (տե՛ս, մասնավորապես, Վասիլեսկուն ընդդեմ Ռումինիայի գործով, *Vasilescu v. Romania*, 1998թ. մայիսի 22-ի վճիռը, կետ 61): Տվյալ դեպքում անօրինականորեն ազատված անձին աշխատանքում չվերականգնելու, այն է՝ մինչև իրավախախտման փաստը գոյություն ունեցած վիճակը վերականգնելու անհնարինության դեպքում անձի խախտված իրավունքի արդյունավետ իրավական պաշտպանությունը կարող է տեղի ունենալ նրան փոխհատուցում վճարելու միջոցով: Այս գաղափարն է ամրագրված նաև վերոհիշյալ ԱՄԿ թիվ 158 կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող նորմի վերլուծությունը վկայում է, որ այն չի նախատեսում անօրինականորեն ազատված անձի իրավունքի պաշտպանության արդյունավետությունը փոխհատուցման վճարմամբ ապահովելու հնարավորություն: Վիճարկվող դրույթը գործատուին միայն պարտավորեցնում է հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, ինչը, սակայն, չի կարող որակվել որպես իրավունքի վերականգնմանն ուղղված փոխհատուցում, քանի որ հիշյալ գումարն անձն ստանում է այն պատճառով, որ նրա աշխատանքային պայմանագիրը լուծված է համարվում դատարանի ակտն ուժի մեջ մտնելու օրը, և, հետևաբար, այդ գումարն ըստ էության հանդիսանում է աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետում վճարվող աշխատավարձ: Ավելին, հիշյալ գումարը չի կարող դիտարկվել որպես փոխհատուցում նաև այն պատճառով, որ անօրինականորեն աշխատանքից ազատված անձն այդ գումարն ստանում է նաև աշխատանքում վերականգնվելու դեպքում:

Ելնելով նրանից, որ վիճարկվող նորմը, աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության պայմաններում, չի նախատեսում աշխատանքի իրավունքի խախտման բացասական իրավական հետևանքները վերացնելու որևէ միջոց, այդ թվում խախտված իրավունքի դիմաց փոխհատուցման տրամադրում, սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ անձի համար չի ապահովվում իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոց:

Միաժամանակ, սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում նշել, որ ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2010թ. հունիսի 24-ին ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ ու լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը, որով փոփոխություններ են կատարվել նաև վիճարկվող 265-րդ հոդվածում: Մասնավորապես, հոդվածի 2-րդ մասում հանվել են «կամ այլ» բառերը և «աշխատավարձի» բառից հետո լրացվել է «ոչ պակաս քան կրկնապատիկի, բայց ոչ ավելի քան տասներկուապատիկի» բառերով: Այս փոփոխության միջոցով ըստ էության փորձ է արվում հաղթահարել հնարավոր անորոշությունը և լուծել խախտված իրավունքի՝ փոխհատուցման միջոցով արդյունավետ իրավական պաշտպանության հարցը:

7. Վիճարկվող դրույթի՝ իրավական օրենքին ներկայացվող պահանջներին, այն է՝ կանխատեսելիության, որոշակիության և հստակության պահանջներին համապատասխանությունը սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում գնահատել նաև իրավակիրառական պրակտիկայի համատեքստում՝ հաշվի առնելով, մասնավորապես, այն բովանդակությունը, որն իրավակիրառական պրակտիկայում տրվել է «կամ այլ պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում» ձևակերպմանը:

Վիճարկվող նորմի առնչությամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանի կողմից ձևավորված իրավակիրառական պրակտիկայի ուսումնասիրության արդյունքներով սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ որպես

գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինություն է դիտարկվում.

- աշխատողի զբաղեցրած հաստիքի կրճատումը. ընդ որում, որպես աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության պատճառ հաստիքի կրճատման փաստը հիմք է ընդունվում ոչ միայն այն դեպքում, երբ անձն ազատվել է հաստիքի կրճատման արդյունքում, այլ նաև այն դեպքում, երբ հաստիքի կրճատումը հաջորդել է տվյալ աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունների անօրինական դադարեցմանը,

- աշխատանքից ազատված աշխատողի փոխարեն նոր աշխատողի կողմից նրա հաստիքի զբաղեցումը. ընդ որում, այս առնչությամբ իրավակիրառական պրակտիկան հակասական է, քանզի մի դեպքում իրավակիրառողն այդ հանգամանքը գնահատում է որպես աշխատանքի վերականգնման անհնարինությունը պայմանավորող պատճառ, մեկ այլ դեպքում այդ հանգամանքը չի դիտարկում որպես աշխատանքի վերականգնմանը խոչընդոտող հանգամանք,

- գործատուի և աշխատողի միջև լարված հարաբերությունների առկայությունը:

Իրավակիրառական պրակտիկայի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ որպես գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության պատճառ դիտարկվում են այնպիսի հանգամանքներ, որոնք որևէ առնչակցություն չունեն տնտեսական, կազմակերպչական և տեխնոլոգիական պատճառների հետ: Մինչդեռ «կամ այլ պատճառներ» հասկացությունը ենթադրում է այնպիսի հանգամանքներ, որոնք իրենց բնույթով պետք է սերտորեն առնչվեն տնտեսական, կազմակերպչական կամ տեխնոլոգիական պատճառներին բնորոշ օբյեկտիվ հիմքերին: Դա է նաև թիվ 158 կոնվենցիայի պահանջը, որի 13-րդ հոդվածը թույլատրում է անօրինականորեն աշխատանքից ազատված անձանց չվերականգնել աշխատանքում, եթե աշխատանքում վերականգնելն անհնարին է տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական կամ այլ նույնաբնույթ պատճառներով:

Վիճարկվող դրույթի կիրառման պրակտիկայի առնչությամբ սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում նշել նաև, որ այդ դրույթի իրավաչափ կիրառումը յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում իրավակիրառողից պահանջում է քննության առարկա դարձնել և ուսումնասիրել ազատման հիմքում ընկած տնտեսական, տեխնոլոգիական և կազմակերպչական պատճառները: Այս պահանջն է ներկայացնում իրավասու մարմիններին նաև Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 25-րդ հոդվածին համապատասխան հիմնադրված Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն, ինչպես նաև ԱՄԿ թիվ 158 կոնվենցիայի 9-րդ հոդվածի 3-րդ մասում ամրագրված նորմը: Հարկ է ընդգծել նաև, որ որպես վիճարկվող դրույթի իրավաչափ կիրառման նախապայման նշված Կոնվենցիայի 9-րդ հոդվածն ամրագրում է նաև ազատման տնտեսական, տեխնոլոգիական և կազմակերպչական պատճառների առկայության ապացուցման բեռը գործատուին վերապահելը:

Հաշվի առնելով իրավակիրառական պրակտիկայի վերոհիշյալ այն առանձնահատկությունը, որ որպես աշխատանքի վերականգնման անհնարինության հիմնավորում են դիտարկվում անձին անօրինականորեն ազատելուց **հետո առաջացած** տնտեսական, տեխնոլոգիական կամ կազմակերպչական պատճառները, սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում ընդգծել, որ վիճարկվող դրույթը կիրառելիս յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում իրավակիրառողը պետք է գնահատի նաև, թե արդյո՞ք տվյալ պատճառը գործատուի կողմից արհեստականորեն չի ստեղծվում՝ կանխելու համար անօրինական ազատված աշխատողի՝ դատարանի վճռի հիման վրա հնարավոր վերականգնումը:

Ելնելով իրավակիրառական պրակտիկայի ուսումնասիրության վերոհիշյալ արդյունքներից, ինչպես նաև հաշվի առնելով Եվրոպական դատարանի այն իրավական դիրքորոշումը, որ օրենքի կանխատեսելիության, որոշակիության և հստակության սկզբունքի երաշխավորումը, ի թիվս այլոց, կոչված է նաև կանխելու, բացառելու «կամայականության վտանգը» (տե՛ս, մասնավորապես, Հիլդա Հաֆստեյնսդոտիրն ընդդեմ Իսլանդիայի գործով, *Hilda Hafsteinsdottir v. Iceland*,

վճիռը, կետ 56)՝ սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության պատճառներն օրենքով սպառիչ կերպով չսահմանելը և վիճարկվող դրույթում՝ «այլ պատճառներ» ձևակերպման առկայությունն ու դրան տրված լայն մեկնաբանությունը գործնականում ստեղծում են միևնույն իրավիճակներում իրավունքի սուբյեկտների նկատմամբ տարբեր վերաբերմունքի դրսևորման և կամայական մոտեցման վտանգ:

Ելնելով գործի քննության արդյունքներից և ղեկավարվելով Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 100-րդ հոդվածի 1-ին կետով, 102-րդ հոդվածով, «Սահմանադրական դատարանի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 63, 64 և 69-րդ հոդվածներով, Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը **Ո Ր Ո Շ Ե Ց**.

1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի երկրորդ մասը՝ առաջին նախադասության «կամ այլ» բառակապակցության մասով, ճանաչել ՀՀ Սահմանադրության 1-ին հոդվածի, 18-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 19-րդ հոդվածի 1-ին մասի և 32-րդ հոդվածի պահանջներին հակասող և անվավեր:

2. Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 102-րդ հոդվածի երկրորդ մասի համաձայն սույն որոշումը վերջնական է և ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից:

ՆԱԽԱԳԱՀՈՂ

Գ. ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ

7 հուլիսի 2010 թվականի
ՄԴՈ-902