ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ

ԴԱՏԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ՈՐՈՇՈՒՄ

ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԴԻՄՈՒՄԻ ԸՆԴՈՒՆԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Քաղ. Երևան 30 մարտի 2023 թ.

Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը՝

Նախագահությամբ՝ Ա. Թունյանի

Անդամակցությամբ՝ Ե. Խունդկարյանի

Է. Շաթիրյանի

Քննության առնելով Արամ Առաքելյանի անհատական դիմումի ընդունելիության հարցը,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց.

1. Արամ Առաքելյանը (այսուհետ՝ Դիմող) դիմել է Սահմանադրական դատարան (դիմումը Սահմանադրական դատարան է մուտքագրվել 2023 թվականի մարտի 10-ին)՝ խնդրելով.

«ՀՀ Սահմանադրությանը հակասող ճանաչել «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 6-րդ մասը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասը և նույն օրենսգրքի 11-րդ հոդվածը»:

2. Ներկայացնելով թիվ ԵԴ/32921/02/20 քաղաքացիական գործով դատավարական նախապատմությունը՝ Դիմողը նշում է, որ «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 6-րդ մասը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասը, նույն օրենսգրքի 11-րդ հոդվածը չեն համապատասխանում Սահմանադրության 1-ին հոդվածով հռչակված՝ իրավական պետության բովանդակության մաս կազմող իրավական որոշակիության սկզբունքին, հակասում են Սահմանադրության 18-րդ և 19-րդ հոդվածներին:

Ըստ Դիմողի՝ «(…) 16.10.2020թ. ընդունված անհատական ակտն օրենքով սահմանված ժամկետում չի հանձնվել հասցեատիրոջը, ինչպիսի պայմաններում հարց է առաջանում, թե արդյոք այդ անհատական իրավական ակտը, օրենքով սահմանված ժամկետից հետո հասցեատիրոջը հանձնելուց հետո, (…) կարող է իրավական ուժ ունենալ, ընդհանրապես, (…) կարող է իրավական ուժ ունենալ՝ 19.10.2020թ. դրությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար (…)»:

Դիմողը գտնում է, որ ըստ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի՝ նորմատիվ իրավական ակտերը՝ ընդհանրապես, իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասը և «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 6-րդ մասը՝ մասնավորապես, «(…) պետք է մեկնաբանվեն նպատակային՝ հաշվի առնելով տվյալ նորմն ընդունելիս օրենսդրի նպատակը (…)»: Ըստ Դիմողի՝ իրավանորմի նման մեկնաբանությունն էականորեն տարբերվում է նորմատիվ իրավական ակտի մեկնաբանության համար օրենքով սահմանված կանոնից, ինչն առերևույթ անորոշություն է ստեղծում մեկնաբանության երկու՝ իրարից տարբեր բովանդակությունները կիրառելու, հետևաբար՝ նաև տարբեր արդյունքներ ունենալու առումով:

Սահմանադրական դատարանի մի շարք որոշումներով իրավական որոշակիության սկզբունքի վերաբերյալ արտահայտած իրավական դիրքորոշումները վկայակոչելով՝ Դիմողն ընդգծում է, որ՝ «(…) նորմատիվ իրավական ակտի մեկնաբանության այն տարբերակը, որը տեղ է գտել Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի որոշման մեջ, դատական

իշխանության կրող և արդարադատություն իրականացնող դատարանի նկատմամբ վստահության հիմնավոր կասկած է առաջացնում, քանի որ կանխատեսելի, հստակ և բոլորի համար մատչելի օրենսդրական կարգավորումները, փաստորեն, հնարավոր է և կարելի է փոխարինել վերացական և սուբյեկտիվ մեկնաբանություններով, կիրառել այդ մեկնաբանությունների իմաստով, ինչն անխուսափելիորեն հանգեցնելու է կամայականությունների և օրինականության ոտնահարման»:

Ամփոփելով՝ Դիմողը եզրահանգում է, որ եթե ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասը հնարավոր է և կարելի է մեկնաբանել ու կիրառել ոչ թե դրանում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությամբ, այլ «օրենսդիր նպատակներից» ելնելով, ապա նման մեկնաբանությունը հակասում է «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 6-րդ մասի և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 11-րդ հոդվածի պահանջներին և խախտում է անձի՝ Սահմանադրության 18-րդ հոդվածի առաջին նախադասությամբ սահմանված իրավունքները:

3. Ելնելով դիմումի և կից ներկայացված դատական ակտերի ուսումնասիրության արդյունքներից ու ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 29 և 69-րդ հոդվածներով՝ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը գտնում է, որ սույն անհատական դիմումով գործի քննությունը ենթակա է մերժման՝ հետևյալ պատճառաբանությամբ.

3.1. 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:*

Սահմանադրական վերոհիշյալ նորմն իր ամրագրումն է ստացել նաև «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 69-րդ հոդվածի 1-ին մասում:

«Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 69-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ *անհատական դիմումներով գործի քննությունը, ի թիվս այլնի, կարող է մերժվել նաև այն դեպքերում,* ***երբ անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է:***

Սահմանադրական դատարանը 2009 թվականի մարտի 17-ի ՍԴԱՈ-21 աշխատակարգային որոշմամբ արձանագրել է, որ *«Անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է, երբ, թեև դրանում բարձրացված հարցը ենթակա է սահմանադրական դատարանի քննությանը, այնուամենայնիվ, դիմումում չեն բերվում բավարար իրավական փաստարկներ այն հիմնավորելու համար»:*

Սահմանադրական դատարանը վերը նշված՝ ՍԴԱՈ-21 աշխատակարգային որոշմամբ նաև արձանագրել է, որ «(…) դիմողը պետք է փորձի բավարար կերպով իրավաբանորեն հիմնավորել, թե իր սահմանադրական որ իրավունքներն են խախտվել և ինչ անմիջական պատճառահետևանքային կապ է առկա վիճարկվող օրինադրույթի և իր իրավունքների խախտման փաստի միջև: Նշված պահանջին համապատասխան՝ դիմողը պետք է նաև դիմումում առաջադրված հարցի հիմքում ներկայացնի իրավաբանորեն փաստված հանգամանքներ և նյութեր (…)»:

Սահմանադրական դատարանի վերոնշյալ որոշումներով արտահայտված իրավական դիրքորոշումները համադրելով սույն գործի փաստերի հետ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմն արձանագրում է հետևյալը.

Դիմողի կողմից վիճարկվող՝ «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 6-րդ մասով, ինչպես նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսված իրավական կարգավորումներից բխում է, որ օրենսդիրն անհատական իրավական ակտի ուժի մեջ մտնելը պայմանավորել է դրա վերաբերյալ համապատասխան անձանց պատշաճ իրազեկումն ապահովելով: Այս համատեքստում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով հստակ նախատեսված է աշխատանքային իրավահարաբերություններից բխող անհատական իրավական ակտի՝ սույն պարագայում՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտի ընդունման պարագայում դրանից հետո՝ երեք օրվա ընթացքում, այն աշխատողին հանձնելու պահանջ: Այսինքն՝ անհատական իրավական ակտը դրա հասցեատիրոջը հանձնելու պահն էական նշանակություն ունի տվյալ անհատական իրավական ակտի ուժի մեջ մտնելու պահը որոշելու տեսանկյունից:

Ինչ վերաբերում է անհատական իրավական ակտն աշխատողին սահմանված եռօրյա ժամկետից ուշ հանձնելու դեպքերին, ապա նշվածն ինքնին չի կարող հանգեցնել անձի՝ Սահմանադրությամբ երաշխավորված իրավունքների խախտման, քանի որ նման պարագայում անհատական իրավական ակտից բխող բոլոր իրավական հետևանքներն աշխատողի համար առաջանում են միայն համապատասխան անհատական իրավական ակտի ընդունման վերաբերյալ վերջինիս պատշաճ իրազեկվելուց հետո՝ դրա հիման վրա տվյալ ակտի ուժի մեջ մտնելով:

Դիմողի կողմից բարձրացված հարցը համապարփակ կերպով կարգավորված է «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի՝ «Նորմատիվ իրավական ակտի նորմի մեկնաբանումը» վերտառությամբ 41-րդ հոդվածով: Մասնավորապես՝ տվյալ դրույթով հստակ նախատեսված է, որ *նորմատիվ իրավական ակտի նորմը մեկնաբանվում է՝ հաշվի առնելով նորմատիվ իրավական ակտն ընդունելիս այն ընդունող մարմնի նպատակը՝ ելնելով դրանում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությունից, ամբողջ հոդվածի, գլխի, բաժնի կարգավորման համատեքստից, այն նորմատիվ իրավական ակտի դրույթներից, ի կատարումն որի ընդունվել է այդ ակտը, տվյալ նորմատիվ իրավական ակտով սահմանված սկզբունքներից, իսկ այդպիսի սկզբունքներ սահմանված չլինելու դեպքում՝ տվյալ իրավահարաբերությունը կարգավորող իրավունքի ճյուղի սկզբունքներից:*

Հետևաբար՝ նորմատիվ իրավական ակտի նորմը մեկնաբանելիս հաշվի է առնվում նաև տվյալ իրավական ակտն ընդունելիս այն ընդունող մարմնի, սույն պարագայում՝ օրենսդիր մարմնի նպատակը, որն ուղղակիորեն բխում է վերոնշյալ իրավակարգավորման բովանդակությունից:

Սահմանադրական դատարանի դատական կազմն արձանագրում է, որ Դիմողն իր դիմումում խնդրել է Սահմանադրությանը հակասող ճանաչել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 11-րդ հոդվածը, սակայն դիմումով չի ներկայացրել որևէ հիմնավորում նշված հոդվածի հակասահմանադրականության վերաբերյալ:

Այսպես՝ Դիմողը վկայակոչելով իր՝ դատական պաշտպանության և արդար դատաքննության հիմնական իրավունքների խախտման հանգամանքը, բավարար կերպով իրավաբանորեն չի հիմնավորել «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 6-րդ մասի, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասի, ՀՀ

աշխատանքային օրենսգրքի 11-րդ հոդվածի (իրավակիրառ պրակտիկայում դրանց տրված մեկնաբանության) և Սահմանադրությամբ երաշխավորված հիմնական իրավունքների ենթադրյալ խախտման փաստի միջև պատճառահետևանքային կապի անմիջական առկայությունը: Հետևաբար՝ սույն անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է և ենթակա է մերժման՝ «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի, ինչպես նաև 69-րդ հոդվածի 5-րդ մասի հիման վրա՝ **դիմումի ակնհայտ անհիմն լինելու հիմքով:**

3.2. *Դիմողի կողմից բարձրացված հարցի կապակցությամբ* Սահմանադրական դատարանի դատական կազմն *արձանագրում է նաև հետևյալը.*

«Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ *Սահմանադրական դատարանը գործի քննությունն ամբողջությամբ կամ մասամբ մերժելու մասին աշխատակարգային որոշում է ընդունում, եթե դիմումում* ***առաջադրված հարցերը ենթակա չեն Սահմանադրական դատարանին:***

Սահմանադրական դատարանն իր՝ 2009 թվականի մարտի 17-ի ՍԴԱՈ-21 աշխատակարգային որոշմամբ արձանագրել է, որ «*(…) Բոլոր այն դեպքերում, երբ դիմողը,* ձևականորեն վիճարկելով օրենքի դրույթի սահմանադրականության հարց, ըստ էության բարձրացնում է այդ դրույթի կիրառման իրավաչափության հարց կամ հետապնդում է այլ նպատակներ, ապա այդպիսի դիմումները ենթակա են մերժման՝ (…) որպես սահմանադրական դատարանի քննության ենթակա հարց չառաջադրող դիմումներ»:

Սահմանադրական կոնկրետ վերահսկողության առարկա կարող են դառնալ այնպիսի վեճեր, որոնց հիմքում դրված են ոչ թե կոնկրետ գործի փաստական և (կամ) իրավական հանգամանքների գնահատման, վիճարկվող իրավական նորմի տվյալ գործով կիրառման կամ չկիրառման հարցեր, այլ վիճարկվող նորմատիվ իրավական ակտի սահմանադրականության գնահատման հարցեր:

Գործի նյութերի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ սույն անհատական դիմումով Դիմողը, ձևականորեն վիճարկելով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 6-րդ մասի, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասի, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 11-րդ հոդվածի սահմանադրականությունը, ըստ էության, **բարձրացնում է տվյալ դրույթների կիրառման իրավաչափության հարց**:

Դիմողը նշել է, որ *«(…) նորմատիվ իրավական ակտի ուղիղ ու հստակ պահանջը, այն է՝ անհատական ակտը եռօրյա ժամկետում դրա հասցեատիրոջը հանձնելու գործատուի պարտավորության առկայությունը բառացի մեկնաբանելու և կիրառելու փոխարեն, ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանն իրավանորմը մեկնաբանել է յուրովի՝ դրան տալով ուղիղ պահանջին չհամապատասխանող բովանդակություն («օրենսդիր նպատակ» եզրույթը), ինչն ակնհայտ անորոշություն է ստեղծում ինչպես իրավանորմն ընթերցողի, այնպես էլ կիրառողի համար, հետևաբար՝ դատարանի նման մեկնաբանությունն անհամատեղելի է իրավական որոշակիության սահմանադրական սկզբունքի հետ»:*

Բացի դրանից, Դիմողն ընդգծել է, որ *«ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասի սուբյեկտիվ մեկնաբանության արդյունքում խախտվել է հայցվոր Արամ Առաքելյանի՝ ՀՀ Սահմանադրության 18-րդ հոդվածի առաջին նախադասությամբ սահմանված և երաշխավորված իրավունքը (…)»:*

Ինչպես ակնհայտ է Դիմողի վերը ներկայացրած դիրքորոշումներից՝ վերջինս իր անհամաձայնությունն է հայտնում թիվ ԵԴ/32921/02/20 քաղաքացիական գործով վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի կողմից կայացված դատական ակտի բովանդակության հետ: Մասնավորապես՝ Դիմողը վիճարկվող դրույթների (իրավակիրառ պրակտիկայում դրանց տրված մեկնաբանության) հակասահմանադրականության որևէ հիմնավոր փաստարկ չի ներկայացնում, իսկ որպես փաստարկ ներկայացվող դիրքորոշումներն առավելապես վերաբերում են դատարանի, մասնավորապես՝ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի կայացրած դատական ակտի իրավաչափությանը:

Հետևաբար՝ Դիմողը, ձևականորեն վիճարկելով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 6-րդ մասի, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասի և 11-րդ հոդվածի (իրավակիրառ պրակտիկայում դրանց տրված մեկնաբանության) սահմանադրականությունը, ըստ էության, բարձրացնում է տվյալ դրույթների կիրառման իրավաչափության հարց, որը Սահմանադրական դատարանին ենթակա չլինելու հիմքով ենթակա է մերժման:

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

Ո Ր Ո Շ Ե Ց.

Արամ Առաքելյանի անհատական դիմումով գործի քննությունը մերժել:

Նախագահող՝ Ա. Թունյան

Անդամներ՝ Ե. Խունդկարյան

Է. Շաթիրյան

30 մարտի 2023 թվականի
ՍԴԴԿՈ–15