



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ

ԴԱՏԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ՈՐՈՇՈՒՄ

ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԴԻՄՈՒՄԻ ԸՆԴՈՒՆԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Քաղ. Երևան

29 մայիսի 2026 թ.

Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը՝

Նախագահությամբ՝ Հ. Հովակիմյանի

Անդամակցությամբ՝ Ա. Զեյնալյանի

Դ. Խաչատուրյանի

Քննության առնելով Մարիետա Նալբանդյանի անհատական դիմումի
ընդունելիության հարցը,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց .

1. Մարիետա Նալբանդյանը (այսուհետ նաև՝ Դիմող, ի պաշտոնե ներկայացուցիչ՝ փաստաբան Էդգար Գրիգորյան) դիմել է Սահմանադրական դատարան (դիմումը Սահմանադրական դատարան է մուտքագրվել 2026 թվականի մայիսի 13-ին)՝ խնդրելով.

«(...) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետը, որն ընդունվել է 2015 թվականի հունիսի 22-ին «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի (ՀՕ-96-Ն) համաձայն և ուժի մեջ է մտել 2017 թվականի հունվարի մեկից,

ուժը կորցրել է 03.05.2023 թվականի մայիսի 3-ի «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի (ՀՕ-160-Ն) ընդունմամբ, որն ուժի մեջ է մտել 2023 թվականի հուլիսի 31-ին, որի հիման վրա կայացվել է ԵԴ/0438/02/23 գործով վերջնական դատական ակտը, ճանաչել ՀՀ Սահմանադրության 23-րդ, 29-րդ և 57-րդ հոդվածներին հակասող և անվավեր»:

2. Ներկայացնելով թիվ ԵԴ/0438/02/23 քաղաքացիական գործի դատավարական նախապատմությունը՝ Դիմողը նշում է, որ վիճարկվող դրույթը հակասում է Սահմանադրության 23-րդ հոդվածին, «(...) քանի որ անձին աշխատանքից բացառապես փարիքային հատկանիշով՝ առանց նրա մասնագիտական պիտանիության անհատական գնահատման, նվաստացնում է մարդու արժանապատվությունը՝ նրան դիտարկելով որպես սոսկ կենսաբանական գործոնով պայմանավորված ժամանակավոր ռեսուրս, այլ ոչ թե՛ որպես բարձրագույն արժեք հանդիսացող անհատի (...):»:

Դիմողը պնդում է, որ վիճարկվող դրույթը հակասում է նաև Սահմանադրության 29-րդ հոդվածին, «(...) քանի որ այն սահմանում է անբարենպաստ իրավական հերևանք (աշխատանքից ազատում) բացառապես **փարիքային հատկանիշով** պայմանավորված: Տվյալ դեպքում առկա է նույնանման հանգամանքներում գտնվող անձանց նկատմամբ փարբերակված մոտեցում, որը զուրկ է օբյեկտիվ հիմնավորումից և իրավաչափ նպատակից, ինչն էլ հենց հանդիսանում է խտրականություն: Վիճարկվող նորմը ստեղծում է անհավասար պայմաններ նույնանման իրավիճակում գտնվող աշխատողների համար (...):»:

Ըստ Դիմողի՝ վիճարկվող դրույթը հակասում է նաև Սահմանադրության 57-րդ հոդվածին, «(...) քանի որ այն թույլ է տալիս անձին զրկել աշխատանքից առանց որևէ հիմնավոր պատճառի՝ հիմնվելով սոսկ փարիքային ցենզի վրա: Սա խախտում է աշխատանքի ազատ ընտրության սահմանադրական երաշխիքը և անձին զրկում է անհիմն աշխատանքից ազատվելու դեմ արդյունավետ պաշտպանության հնարավորությունից, քանի որ դատարանները, հիմնվելով այդ նորմի վրա, չէին քննարկում աշխատողի մասնագիտական համապատասխանությունը, այլ որոշումը կայացնում էին մեխանիկորեն»:

3. Ելնելով դիմումի և դիմումին կից փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից, ինչպես նաև ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի (այսուհետ նաև՝ Սահմանադրական օրենք) 29 և 69-րդ հոդվածների պահանջներով՝ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը գտնում է, որ սույն անհատական դիմումով գործի քննությունը ենթակա է մերժման՝ հետևյալ պատճառաբանությամբ.

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 օրենքի 69-րդ հոդվածի 1-ին մասում: Հիշյալ դրույթը սահմանում է այն հիմքերը, որոնց միաժամանակյա առկայության պարագայում ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձը կոնկրետ գործով անհատական դիմում կարող է ներկայացնել Սահմանադրական դատարան: Դրանք են՝

ա) երբ կոնկրետ գործով առկա է դատարանի վերջնական ակտը,
բ) երբ սպառվել են ներպետական դատական պաշտպանության բոլոր միջոցները,
գ) երբ 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:

Սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի համաձայն՝ Սահմանադրական դատարանը գործի քննությունն ամբողջությամբ կամ մասամբ մերժելու մասին աշխատակարգային որոշում է ընդունում նույն օրենքի 69-րդ հոդվածով նախատեսված **այլ դեպքերում:**

Սահմանադրական օրենքի 69-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ *անհատական դիմումը պետք է հղումներ պարունակի նորմատիվ իրավական ակտի այն դրույթներին, որոնց սահմանադրականությունը վիճարկվում է, և հիմնավորումներ, որ նորմատիվ իրավական ակտի հակասությունը հանգեցրել է Սահմանադրության 2-րդ գլխում ամրագրված իր հիմնական իրավունքների և ազատությունների խախտման՝ հաշվի առնելով նաև համապատասխան դրույթին իրավակիրառ պրակտիկայում տրված մեկնաբանությունը:*

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 դիմումների քննությունը կարող է մերժվել նաև այն դեպքերում, երբ անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է:*

(...) 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 աշխատակարգային որոշմամբ նաև արձանագրել է, որ «(...) *դիմողը պետք է փորձի բավարար կերպով իրավաբանորեն հիմնավորել, թե իր սահմանադրական որ իրավունքներն են խախտվել և ինչ անմիջական պարճառահետևանքային 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 (...):»:*

Միաժամանակ, 2009 թվականի նոյեմբերի 24-ի ՍԴՈ-839 որոշմամբ Սահմանադրական դատարանն իրավական դիրքորոշում է արտահայտել առ այն, որ *եթե դիմողի կողմից չի հիմնավորվում վիճարկվող դրույթի և իր իրավունքների ենթադրյալ խախտման փաստի միջև պարճառահետևանքային կապը, ապա տվյալ դիմումն ակնհայտ անհիմն է:*

Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը գտնում է, որ Սահմանադրական դատարան ներկայացվող անհատական դիմումների հիմնավորված լինելու պահանջը, համաձայն որի՝ դիմողը պետք է հիմնավորի, թե իր սահմանադրական ո՞ր իրավունքն է

խախտվել, և ի՞նչ անմիջական պատճառահետևանքային կապ է առկա վիճարկվող օրինադրույթի և իր իրավունքի խախտման փաստի միջև, **չի կարող պահպանված համարվել բոլոր այն դեպքերում, երբ դիմողը պարզապես հղում է կատարում Սահմանադրության 2-րդ գլխում ամրագրված որևէ հիմնական իրավունքի և/կամ ազատության՝ առանց ներկայացնելու վիճարկվող օրինադրույթի և համապատասխան հիմնական իրավունքի և/կամ ազատության ենթադրյալ խախտման փաստի միջև պատճառահետևանքային կապի առկայության բավարար հիմնավորումներ:**

Վերը ներկայացված դրույթներով ամրագրված կարգավորումները, Սահմանադրական դատարանի վերոնշյալ որոշումներով արտահայտած իրավական դիրքորոշումները համադրելով սույն գործի փաստերի հետ՝ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը փաստում է, որ անհատական դիմումի շրջանակում նորմատիվ իրավական ակտի դրույթի սահմանադրականությունը վիճարկելու պարագայում **անհրաժեշտ է բավարար կերպով իրավաբանորեն հիմնավորել, որ վիճարկվող դրույթը հանգեցրել է Սահմանադրության 2-րդ գլխում ամրագրված որևէ հիմնական իրավունքի և (կամ) ազատության խախտման, ինչը սույն պարագայում տեղի չի ունեցել:**

Մասնավորապես՝ Դիմողը սույն անհատական դիմումի շրջանակներում վիճարկում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգրք) 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի (ուժը կորցրած է ճանաչվել 2023 թվականի մայիսի 3-ին ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն օրենքով)՝ Սահմանադրության 23, 29 և 57-րդ հոդվածներին համապատասխանությունը, որի կապակցությամբ հարկ է արձանագրել հետևյալը.

այսպես՝ ի սկզբանե, Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը փաստում է, որ սույն անհատական դիմումով բարձրացված հարցի համատեքստում Սահմանադրական դատարանը՝ 2011 թվականի հոկտեմբերի 11-ի **ՍԴԴ-991 որոշմամբ, ի թիվս այլնի, անդրադառնալով Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի՝ մեկ այլ՝ 2010 թվականի հունիսի 24-ի՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-117-Ն օրենքով ընդունված և 2015 թվականի հունիսի 22-ի՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-96-Ն օրենքով ուժը կորցրած**

(տվյալ օրենքով խնդրո առարկա դրույթը շարադրվել է սույն անհատական դիմումով վիճարկվող խմբագրությամբ) խմբագրությամբ, սահմանադրականության հարցին, որոշել է.

«(...) Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետը, 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետը՝ հաշվի առնելով ՀՀ սահմանադրական դատարանի՝ սույն որոշման մեջ արտահայտած իրավական դիրքորոշումները, համապատասխանում են Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը:

(...)»:

Ընդ որում՝ Օրենսգրքի՝ վերը նշված խմբագրությամբ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետով սահմանված էր, որ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ **աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու դեպքում, եթե աշխատանքային պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ:**

Այս կապակցությամբ Սահմանադրական դատարանը վերը նշված՝ ՍԴԴ-991 որոշմամբ, ի թիվս այլնի, արտահայտել է իրավական դիրքորոշումներ առ այն, որ «(...) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետում սահմանված նորմը, համաձայն որի՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու դեպքում նրա հետ լուծելու անորոշ, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ եթե աշխատանքային պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ, ստացել է սահմանադրաիրավական նոր բովանդակություն: Բանն այն է, որ ի տարբերություն նախկին իրավակարգավորման, այն աշխատանքային հարաբերությունների սուբյեկտներին իրավական կամ ընդհանուր հնարավորություն է ընձեռում՝ ազատ կամ արտահայտությամբ համաձայնելու վերոհիշյալ հիմքով պայմանագրային պարտավորությունները որոշակի պայմաններով (ժամկետով) շարունակելուն և աշխատանքային նոր պայմանագիր կնքելուն: Դա իր հերթին նշանակում է, որ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով գործատուի կողմից միակողմանի լուծվել չի կարող, եթե դա նախատեսված չէ այդ

պայմանագրով: Սահմանադրական դատարանի ՍԴՈ-792 որոշման պահանջներից ելնելով օրենսդրական այս փոփոխությունը երաշխավորում է հավասար և ոչ խտրական իրավապայմանագրային հարաբերություններ աշխատողի և գործատուի միջև:

Իր հերթին, օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետում նախատեսված տարիքային հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքը կարևոր երաշխիք է վերոհիշյալ իրավապայմանի գործադրման համար:

Հետևաբար, աշխատանքային հարաբերությունների այդպիսի իրավակարգավորումը համապատասխանում է աշխատանքի անխտրական և ազատ ընտրության սահմանադրաիրավական այն պայմաններին, որոնք բխում են ՀՀ Սահմանադրության 14.1-րդ, 32-րդ և 37-րդ հոդվածների պահանջներից, ՀՀ Սահմանադրության 48-րդ հոդվածի 2-րդ և 12-րդ կետերով նախատեսված՝ պետության հիմնական խնդիրներից» :

Վերոշարադրյալի հաշվառմամբ, անդրադառնալով սույն անհատական դիմումով բարձրացված հարցին՝ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմն արձանագրում է, որ Օրենսգրքի՝ վիճարկվող խմբագրությամբ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետով սահմանված էր, որ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսուհինգ տարին լրանալու դեպքում, **եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով:**

Այսինքն՝ վերը նշված՝ սույն անհատական դիմումով **վիճարկվող և Դիմողի նկատմամբ համապատասխան քաղաքացիական գործի շրջանակներում կիրառված խմբագրությամբ դրույթը, ի տարբերություն Սահմանադրական դատարանի ՍԴՈ-991 որոշմամբ Սահմանադրությանը համապատասխանող ճանաչված խմբագրությամբ նույն դրույթի, այս համատեքստում սահմանում է աշխատողի իրավունքների առավել նվազ սահմանափակում՝ նախատեսելով, որ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք**

չունեցող աշխատողի վաթսունհինգ տարին լրանալու դեպքում՝ **միայն աշխատանքային պայմանագրով տվյալ հիմքի հստակ նախատեսված լինելու պարագայում:**

Հետևաբար՝ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը գտնում է, որ **Սահմանադրական դատարանի վերը նշված՝ ՍԴՈ-991 որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշումները կիրառելի են նաև սույն անհատական դիմումով վիճարկվող իրավակարգավորման առնչությամբ:**

Հաշվի առնելով վերոշարադրյալը՝ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը փաստում է, որ Դիմողը վկայակոչել է վիճարկվող դրույթի հակասությունը Սահմանադրության 23 և 57-րդ հոդվածներով երաշխավորված՝ համապատասխանաբար մարդու արժանապատվության անխախտելիության և աշխատանքի ազատ ընտրության, ներառյալ՝ աշխատողի՝ աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության հիմնական իրավունքներին, սակայն **բավարար կերպով իրավաբանորեն չի հիմնավորել իր՝ տվյալ հոդվածներով երաշխավորված որևէ հիմնական իրավունքի խախտման փաստը, հետևաբար և՛ վիճարկվող դրույթի և համապատասխան հիմնական իրավունքի ենթադրյալ խախտման փաստի միջև պատճառահետևանքային կապի անմիջական առկայությունը:**

Անդրադառնալով Դիմողի կողմից վկայակոչված՝ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածին՝ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմն արձանագրում է, որ տվյալ հոդվածի բովանդակությունից բխում է, որ **կոնկրետ վերահսկողության պարագայում այն ինքնին չի կարող դառնալ առանձին քննարկման առարկա, այլ կարող է դիտարկվել միայն որևէ հիմնական իրավունքի և (կամ) ազատության սահմանափակման լույսի ներքո:**

Այսպիսով, Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը գտնում է, որ սույն դիմումով չի հիմնավորվում Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի (ուժը կորցրած է ճանաչվել 2023 թվականի մայիսի 3-ին ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն օրենքով) հակասությունը Սահմանադրության 23 և 57-րդ հոդվածներով երաշխավորված հիմնական իրավունքներին, հետևաբար և՛ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածին:

Ուստի՝ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը եզրահանգում է, որ սույն անհատական դիմումով գործի քննությունը **ենթակա է մերժման**՝ Սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի և 69-րդ հոդվածի 5-րդ մասի հիման վրա՝ **դիմումի ակնհայտ անհիմն լինելու հիմքով**:

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

Ո Ր Ո Շ Ե Ց .

Մարիետա Նալբանդյանի անհատական դիմումով գործի քննությունը մերժել:

Նախագահող՝

Անդամներ՝



Հ. Հովակիմյան

Ա. Զեյնալյան

Դ. Խաչատուրյան

29 մայիսի 2026 թվականի
ՍԴԴԿՈ-50