

ИМЕНЕМ РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ

ПО ДЕЛУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ВОПРОСА СООТВЕТСТВИЯ ПУНКТА 9 ЧАСТИ 1 СТАТЬИ 113 И ПУНКТА 5 ЧАСТИ 4 СТАТЬИ 114 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РА КОНСТИТУЦИИ РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ НА ОСНОВАНИИ ЗАЯВЛЕНИЯ СУДЬИ СУДА ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ ОБЩИН КЕНТРОН И НОРК-МАРАШ ЕРЕВАНА Г. КАРАХАНЯН

г. Ереван

24 февраля 2009г.

Конституционный Суд Республики Армения в составе Г. Арутюняна (председательствующий), К. Балаяна, Г. Даниеляна, Ф. Тохяна, В. Оганесяна, З. Гукасяна, Г. Назаряна (докладчик), Р. Папаяна, В. Погосяна, с участием привлеченного в качестве стороны-ответчика официального представителя Национального Собрания РА – начальника управления по анализу законодательства Аппарата Национального Собрания РА А. Хачатряна

согласно пункту 1 статьи 100, пункту 7 статьи 101 Конституции РА, статьям 25 и 71 Закона РА “О Конституционном Суде”

рассмотрел в открытом заседании по письменной процедуре дело “Об определении вопроса соответствия пункта 9 части 1 статьи 113 и пункта 5 части 4 статьи 114 Трудового кодекса РА Конституции Республики Армения на основании заявления судьи суда общей юрисдикции общин Кентрон и Норк-Мараш Еревана Г. Караханян”.

Поводом к рассмотрению дела явилось зарегистрированное 09.12.2008г. в Конституционном Суде заявление судьи суда общей юрисдикции общин Кентрон и Норк-Мараш Еревана Г. Караханян.

Изучив сообщение докладчика по делу, письменные объяснения стороны-заявителя и стороны-ответчика, исследовав Трудовой кодекс РА и имеющиеся в деле другие документы, а также изучив международные обязательства РА в рамках являющегося предметом спора вопроса, Конституционный Суд Республики Армения **УСТАНОВИЛ:**

1. Трудовой кодекс РА принят Национальным Собранием Республики Армения 9 ноября 2004г., подписан Президентом РА 14 декабря 2004г. и вступил в силу 21 июня 2005г.

Нормы оспариваемых по настоящему делу статей Трудового кодекса РА устанавливают:

“Статья 113. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

1. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также трудовой договор, заключенный на определенный срок, до истечения срока его действия:

...

9) по причине достижения работником пенсионного возраста;”.

”Статья 114. Запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя

4. Не может считаться законной причиной расторжения трудового договора:

...

5) возраст, за исключением случаев, когда работник приобрел право на получение пенсии по старости или получает эту пенсию”.

2. Гражданин Саркис Кантарджян в результате конкурса с марта 2003 года занимал должность заведующего Кафедрой управления и предпринимательства экономического факультета Ереванского государственного университета, с ним был заключен трудовой договор сроком на 5 лет. В проведенном вследствие истечения срока конкурсе на замещение вакантной должности заведующего кафедрой того же факультета С. Кантарджян вновь был признан победителем и согласно порядку, установленному Процедурой выборов заведующих кафедрами ЕГУ, между ректором ЕГУ и ним был заключен трудовой договор, по которому срок трудового договора был продлен на 5 лет, до 20.03.2013г. Приняв за основание пункт 9 части 1 статьи 113 Трудового кодекса РА, ректор ЕГУ своим приказом от 28.08.2008г. освободил С. Кантарджяна от занимаемой должности.

Гражданин Саркис Кантарджян 26.09.2008г. обратился в суд общей юрисдикции общин Кентрон и Норк-Мараш с требованием об аннулировании приказа ректора ЕГУ от 28.08.2008г. о расторжении заключенного трудового договора, восстановлении на работе и получении возмещения ущерба за весь срок принудительного простоя. Для обоснования своего требования С. Кантарджян сослался на пункт 5 части 4 статьи 114 Трудового кодекса РА, на статьи 11 и 31 Закона РА “О государственных пенсиях” и статью 347 Гражданского кодекса РА.

Посчитав, что подлежащие применению для разрешения спора положения закона, а именно пункт 9 части 1 статьи 113 Трудового кодекса РА - в случае трудового договора, заключенного на определенный срок, а также выражение пункта 5 части 4 статьи 114 Трудового кодекса РА “за исключением случаев, когда работник приобрел право на получение пенсии по старости или получает эту пенсию” противоречат положениям статьи 14.1. Конституции РА, судья суда общей юрисдикции общин

Кентрон и Норк-Мараш Еревана Г. Караханян, приостановив производство по делу, обратился в Конституционный Суд.

3. Сторона-заявитель обосновывает свою позицию следующими аргументами: согласно статье 14.1. Конституции РА все люди равны перед законом. Запрещается дискриминация независимо от возраста либо обстоятельств личного, социального или иного характера. Из оспариваемых статей Трудового кодекса следует, что работодатель имеет право расторгнуть любой заключенный с работником трудовой договор (заключенный как на неопределенный, так и на определенный срок), принимая за основание тот факт, что работник имеет право на получение пенсии или получает ее, то есть ему исполнилось 65 лет, не делая предметом оценки его профессиональные навыки. Подобный подход противоречит не только гарантированному Конституцией РА указанному принципу, но и ратифицированной Республикой Армения Европейской социальной хартии, согласно пункту 1 статьи 24 которой в целях обеспечения эффективного применения права трудящихся на защиту в случае увольнения с работы Стороны обязуются признавать право трудящегося быть уволенным с работы только по таким обоснованным причинам, которые связаны с его способностями или поведением либо основаны на практических потребностях предприятия, учреждения или службы. Из вышеуказанного следует, что принятый международной практикой принцип – искоренение в трудовых отношениях возрастной дискриминации. Следует констатировать крайнюю недопустимость подобных возрастных ограничений особенно в тех случаях, когда с работником заключается срочный трудовой договор, так как работодатель на момент заключения трудового договора на определенный срок уже сознает, что работник достиг пенсионного возраста или достигнет его в течение действия договора. То есть на момент заключения трудового договора работодатель оценивает навыки работника, достигшего пенсионного возраста, и, посчитав их для себя приемлемыми, заключает соответствующий трудовой договор, а в таких случаях его расторжение по возрастной причине недопустимо.

4. Ответчик считает, что закрепленный в результате конституционных преобразований в 2005г. принцип запрещения дискриминации по возрасту относится также к пенсионному возрасту гражданина с точки зрения осуществления права на свободный выбор труда. Это означает, что государство обязано использовать правовые средства для поощрения и создания равных правовых возможностей между молодыми и пожилыми людьми в сфере труда и занятости и, в частности, в процессах расторжения трудовых договоров с пожилыми людьми.

Работодатель по собственной инициативе может расторгнуть трудовой договор на различных законных основаниях, например, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе (пункт 4 части 1 статьи 113 Трудового кодекса РА), неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей (пункт 6 части 1 статьи 113 Трудового кодекса РА), утрата доверия к работнику (пункт 7 части 1 статьи 113 Трудового кодекса РА) и т.д. Между тем если достигшее пенсионного возраста лицо выполняет свои трудовые обязанности в полном объеме, соответствует занимаемой им должности и не утратило доверия работодателя, то расторжение трудового договора по причине достижения пенсионного возраста по инициативе работодателя возбуждает вопрос, особенно с точки зрения осуществления гарантированного Конституцией РА принципа запрещения дискриминации по возрасту, и предоставляет работодателю возможность решить вопрос расторжения срочного трудового договора по собственной воле и своему усмотрению. Таким образом, имеется несоответствие между задачами и праворегулированием института расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Ответчик считает, что пересмотр и усовершенствование упомянутых положений по общим законодательным процедурам может способствовать правомерному развитию правоприменительной практики, что уже осуществляется субъектами права законодательной инициативы.

5. Согласно статьям 1, 3 и 14.1. Конституции РА Республика Армения – социальное государство, человек, его достоинство, основные права и свободы являются высшей ценностью, государство ограничено основными правами и свободами человека и гражданина, являющимися непосредственно действующим правом, все люди равны перед законом, запрещается любое проявление дискриминации, в том числе в зависимости от инвалидности, возраста либо иных обстоятельств личного или социального характера.

В этих конституционно-правовых положениях наличествует принцип взаимной ответственности индивида и государства, и, в первую очередь, обязанность государства в вопросе создания необходимых условий для свободного и достойного развития личности во всех сферах жизни. Это гарантировано также в сфере труда, в частности, в статье 32 (часть 1) Конституции РА, согласно которой каждый имеет право на свободный выбор труда. В то же время в статье 48 Конституции РА в качестве основных задач государства предусмотрены содействие занятости населения (пункт 2), обеспечение достойного жизненного уровня пожилых людей (пункт 12).

Трудовое законодательство РА призвано регулировать задачи непосредственного осуществления и защиты конституционных прав и

свобод индивида в сфере труда. Цель трудового законодательства – установление государственных гарантий трудовых прав и свобод лиц, защита прав и интересов работников и работодателей (статья 2 ТК РФ), и в качестве принципа регулирования трудовых отношений предусмотрено равноправие сторон независимо от возраста, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (пункт 3 статьи 3 ТК РФ).

Право на труд осуществляется посредством трудовых отношений, которые возникают, меняются и прекращаются в общем порядке, установленном статьями 14, 60, 85, 86, 91, 100, 101, 105, 106, 109-114 и 120 Трудового кодекса РФ. Статья 6 Кодекса предусматривает такой важный принцип праворегулирования трудовых отношений, как их регулирование на основании договоров, которые не могут содержать условий, ухудшающих положение работника по сравнению с условиями труда, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В статьях 83, 84 Трудового кодекса РФ установлены общее понятие и содержание (условия) трудового договора.

Трудовой договор заключается на неопределенный срок, если срок действия договора не указан, и на определенный срок, если срок указан (статья 94 ТК РФ), а согласно части 2 статьи 95 Кодекса трудовой договор с лицами, работающими на выборных должностях, заключается на выборный период времени. Такие нормативные положения содержат также статьи 6 и 15 Закона РФ “О высшем и поствузовском специальном образовании”.

Основания расторжения трудового договора (следовательно, и прекращения трудовых отношений) предусмотрены в статье 109 Трудового кодекса РФ, в том числе и по инициативе работодателя (пункт 4). Порядок и условия осуществления последнего установлены в статье 113 Кодекса, первая часть которой предусматривает случаи осуществления права работодателя на расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный и определенный срок, до истечения срока его действия, в том числе также на основании достижения работником пенсионного возраста (пункт 9). Одновременно пункт 5 части 4 статьи 114 Кодекса, не рассматривая возраст работника как законную причину расторжения трудового договора, предусматривает исключение, связанное с осуществлением права лица на социальное обеспечение, в частности, когда работник приобрел право на получение пенсии по старости или получает эту пенсию. Размер и условия назначения пенсии по старости (социальной пенсии) установлены статьями 31-32 Закона РФ “О государственных пенсиях”.

6. В рамках рассмотрения настоящего дела Конституционный Суд, руководствуясь требованиями пункта 3 части 7 статьи 68 Закона РФ “О

Конституционном Суде”, придает важность необходимости обеспечения и защиты, свободного осуществления в вышеупомянутых оспариваемых и взаимосвязанных с ними нормах закрепленных Конституцией прав и свобод человека и гражданина, допустимости их ограничений как исходной точки оценки конституционности этих норм. В результате сопоставительного анализа этих норм Конституционный Суд констатирует, что гарантированный в статье 32 Конституции свободный выбор труда обеспечивает каждому индивиду равную возможность для вступления в трудовые отношения без дискриминации и свободного проявления своих профессиональных и иных способностей. Это не мешает законодателю, подвергая трудовые отношения правовому регулированию, устанавливать различные правовые статусы лиц в связи с условиями труда, непосредственными договорными обязательствами лиц, областью деятельности и даже предусматривать особые случаи вступления на отдельные должности и освобождения от должностей, если они объективно оправданы и имеют соответствующее конституционно-правовое обоснование.

Конституционный Суд находит, что в вопросе утверждения (охраны) трудовых отношений предусмотрение законом или трудовым договором предельного возраста отдельных работников оправдано, если это преследует правомерные цели, в частности, обусловлено характером или особенностями выполняемой работы. В связи с этим Конституционный Суд считает справедливым параллельно предусмотрению актами законодательства, регулирующими область публичной (государственной и муниципальной) службы, предельного возраста пребывания в должности служащего предусмотрение правовой возможности заключения двустороннего срочного трудового договора между работодателем и достигшим пенсионного возраста и удовлетворяющим нормативным трудовым требованиям работником и на основании этого обеспечение стабильности трудовых отношений.

Свободный выбор труда обусловлен, во-первых, наличием четких законодательных гарантий обеспечения свободного двустороннего волеизъявления становления и прекращения трудовых отношений, которые также необходимы для осуществления как права лица, предусмотренного в статье 32 (часть 1), так и для свободного и многостороннего развития рыночных отношений хозяйственного ведения в соответствии с принципом, закрепленным в статье 8 (часть 2) Конституции РА.

Конституционный Суд считает, что в соответствии с положениями статей 14.1. и 32 Конституции РА свободное и недискриминационное осуществление права на труд обязательно должно быть гарантировано во всех сферах трудовых отношений.

7. Из содержания трудового договора как соглашения, обусловленного двусторонними правами и обязанностями (статья 83 ТК РА), непосредственно вытекает правовая возможность его расторжения по инициативе как работника, так и работодателя (пункты 3, 4 статьи 109 ТК РА). Трудовой договор заключается свободным волеизъявлением, следовательно, стороны должны быть свободны в вопросе проявления желания расторгнуть его. Договорной характер регулирования обусловленных работой отношений одновременно требует необходимости не только осуществления права, но и исполнения обязанности, и осуществление права сторон, в данном случае работодателя, на расторжение трудового договора не должно быть обусловлено целесообразностью или иным фактором субъективного характера, а должно преследовать справедливую, юридически закрепленную определенную цель в соответствии с конституционно predetermined принципами осуществления права на труд.

В оспариваемой по настоящему делу статье 113 Трудового кодекса РА установлены случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, связанные с такими юридическими фактами (ликвидация организации, признание работодателя банкротом, сокращение численности работников, несоответствие занимаемой должности и др.), при наличии которых объективно невозможно продолжение трудовых отношений или их неэффективность очевидна. В основе этих фактов законодатель предусмотрел конкретно оцениваемые критерии. Между тем на основании пункта 9 части 1 статьи 113 Кодекса работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок или определенный срок, до истечения срока его действия, если работник достиг пенсионного возраста, причем согласно части 3 той же статьи в некоторых других случаях (пункты 3 и 4 части 1) работодатель не наделен исключительным полномочием расторжения трудового договора и может расторгнуть его по своему усмотрению, если “он в пределах своих возможностей” предлагал работнику другую работу, соответствующую его профессиональной подготовке, квалификации, состоянию здоровья, а работник отказался от предложенной работы, и при

отсутствии соответствующих возможностей договор расторгается без предложения работнику другой работы. Фактически, в вопросе расторжения трудового договора на основании достижения пенсионного возраста законодатель выразил императивный (повелительный) подход. Одновременно согласно пункту 5 части 4 статьи 114 того же Кодекса запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя по причине возраста, за исключением случаев, когда работник приобрел право на получение пенсии по старости или получает эту пенсию.

8. Проанализировав содержание вышеупомянутых положений Трудового кодекса РА, сопоставив их с правовыми позициями, выраженными настоящим Постановлением относительно гарантированного осуществления конституционного права на свободный и недискриминационный выбор труда, Конституционный Суд констатирует, что:

а/ пункт 9 части 1 статьи 113 Кодекса

наделяет работодателя в силу факта достижения работником пенсионного возраста дискреционным правом на одностороннее расторжение трудового договора, исключая возможность применения какого-либо фактора оценки трудоспособности лица (трудовой пригодности), следовательно, является дискриминационным и ограничивает право лица на свободный выбор труда;

б/ пункт 5 части 4 статьи 114 Кодекса, с одной стороны,

- запрещает работодателю односторонне расторгать трудовой договор, принимая за основание возраст работника, исключая, таким образом, какую-либо возможность дискриминации по возрасту в трудовых отношениях и на этом основании ограничения свободного выбора труда, следовательно, преследует цели, соответствующие требованиям статей 14.1., 32 Конституции РА;

- с другой стороны, в части положения “за исключением случаев, когда работник приобрел право на получение пенсии по старости или получает эту пенсию” содержит неправомерные нормы, препятствующие совместному осуществлению гарантированных статьями 14.1. и 32 Конституции прав лица на свободный и недискриминационный выбор труда и на социальное обеспечение, а также обуславливающие по факту осуществления социального права лица реализацию права на труд, лишая, таким образом, смысла содержание прав лица, гарантированных статьями 32 и 37 Конституции, и ограничивая его основные права и свободы.

9. Согласно части 2 статьи 3 Конституции РА государство обеспечивает защиту основных прав и свобод человека и гражданина в соответствии с принципами и нормами международного права.

Возвращаясь к международному опыту реализации свободного, недискриминационного выбора труда и осуществления права на него, Конституционный Суд констатирует, что во внутригосударственной правоприменительной практике какая-либо дискриминация труда (в том числе по возрасту), неправомерные ограничения свободы занятости несовместимы с фундаментальными принципами правового, демократического, социального государства.

Исходя из результатов рассмотрения дела и руководствуясь пунктом 1 статьи 100, статьей 102 Конституции Республики Армения, статьями 63, 64 и 68 Закона Республики Армения “О Конституционном Суде”, Конституционный Суд Республики Армения **ПОСТАНОВИЛ** :

1. Пункт 9 части 1 статьи 113 Трудового Кодекса Республики Армения признать противоречащим статьям 14.1. и 32 Конституции Республики Армения и недействительным в той мере, в какой он не гарантирует равных и недискриминационных правовых договорных отношений между работником и работодателем.

2. Пункт 5 части 4 статьи 114 Трудового Кодекса Республики Армения признать противоречащим статьям 14.1. и 32 Конституции Республики Армения и недействительным в части выражения “за исключением случаев, когда работник приобрел право на получение пенсии по старости или получает эту пенсию”.

3. Согласно части второй статьи 102 Конституции Республики Армения настоящее Постановление окончательно и вступает в силу с момента провозглашения.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ

Г. АРУТЮНЯН

24 февраля 2009 года

ПКС-792

Перевод сделан издательско-переводческим отделом
Конституционного Суда Республики Армения