

ՆԱՆՈՒՆ ՆԱՅԱՍՏԱՆԻ ՆԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՆԱՅԱՍՏԱՆԻ ՆԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՆՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ
Ո Ր Ո Շ Ո Ւ Մ Ը

ՔԱՂԱՔԱՅԻՆԵՐ Ն. ԽԱՌԱՏՅԱՆԻ, Ա. ԱՔՐԱՆՎԱՄՅԱՆԻ ԵՎ Ա. ՂՈՒԿԱՍՅԱՆԻ ԴԻՄՈՒՄԻ ՆԻՄԱՆ ՎՐԱ ՆՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 73 ՆՈՒՎԱԾԻ ԵՎ 75 ՆՈՒՎԱԾԻ 3-ՐԴ ՄԱՍԻ՝ ՆԱՅԱՍՏԱՆԻ ՆԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՆՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՆԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱՐՅԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԳՈՐԾՈՎ

Քաղ. Երևան

7 փետրվարի 2007թ.

Նայասրանի Նանրապետության սահմանադրական դատարանը՝ կազմով. Գ. Նարությունյանի (նախագահող), Կ. Բալայանի, Ն. Դանիելյանի (զեկուցող), Ֆ. Թոխյանի, Վ. Նովիաննիսյանի, Զ. Ղուկասյանի, Ն. Նազարյանի, Ռ. Պապայանի, Վ. Պողոսյանի,

մասնակցությամբ՝ դիմող Ն. Խառապյանի եւ դիմողների ներկայացուցիչ Լ. Նարությունյանի, գործով որպես պարասխանող կողմ ներգրավված՝ ՆՏ Ազգային ժողովի պաշտոնական ներկայացուցիչ՝ ՆՏ Ազգային ժողովի աշխարակազմի օրենսդրության վերլուծության վարչության պետ Ա. Խաչատրյանի,

համաձայն ՆՏ Սահմանադրության 100 հոդվածի 1 կետի, 101 հոդվածի 6 կետի, «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՆՏ օրենքի 25 եւ 69 հոդվածների,

դռնբաց նիստում քննեց «Քաղաքացիներ Ն. Խառապյանի, Ա. Աբրահամյանի եւ Ա. Ղուկասյանի դիմումի հիման վրա՝ ՆՏ աշխարանքային օրենսգրքի 73 հոդվածի եւ 75 հոդվածի 3-րդ մասի՝ Նայասրանի Նանրապետության Սահմանադրությանը համապարասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործը:

Գործի քննության առիթը քաղաքացիներ Ն. Խառապյանի, Ա. Աբրահամյանի եւ Ա. Ղուկասյանի՝ 18.10.2006թ. դիմումն է սահմանադրական դատարան:

Լսելով գործով զեկուցողի հաղորդումը, դիմող եւ պարասխանող կողմերի բացառությունները, հետազոտելով ՆՏ աշխարանքային օրենսգիրքը եւ գործում առկա մյուս փաստաթղթերը, ուսումնասիրելով վեճի առարկա հարցի շրջանակներում ՆՏ

միջազգային պարտավորությունների բնույթը, Նայասարանի Նանրապետության սահմանադրական դատարանը **Պ Ա Ր Զ Ե Ց**.

1. ՆՏ աշխատանքային օրենսգիրքն ընդունվել է Նայասարանի Նանրապետության Ազգային ժողովի կողմից՝ 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին, եւ ուժի մեջ է մտել 2005թ. հունիսի 21-ին:

ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 73 հոդվածը սահմանում է.

«Գործադուլը կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հետ կապված կոլեկտիվ վեճը չուժվելու (ներառյալ՝ կոլեկտիվ բանակցությունները չկայանալու, հաշտեցման հանձնաժողովում հարցի քննարկումից հրաժարվելու) կամ հաշտեցման հանձնաժողովի՝ սույն օրենսգրքի 70-րդ հոդվածի 1-ին մասին համապատասխան ընդունած՝ աշխատողներին բավարարող որոշումը չկատարելու դեպքում մեկ կամ մի քանի կազմակերպությունների աշխատողների կամ աշխատողների խմբի աշխատանքի ժամանակավոր դադարեցումն է»:

ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 75 հոդվածի 3-րդ մասը սահմանում է.

«Կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ամբողջ ընթացքում արգելվում է գործադուլ հայտարարելը»:

2. Ըստ վերջնական դատական ակտի՝ «Արմենպել» ՆՁ ՓԲ ընկերության ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների (ԻՏ) գլխավոր տնօրինության մի խումբ աշխատակիցներ 07.11.2005թ. գրավոր պահանջագիր են ներկայացրել գլխավոր գործադիր տնօրենին, որին կցվել են նաեւ ԻՏ գլխավոր տնօրինության առանձին բաժինների աշխատակիցների արհմիութենական սկզբնական կազմակերպությունների որոշումների պարճենները, որոնցով նախատեսվել է 17.11.2005թ. ժամը 10.00-ին անցկացնել նախազգուշական գործադուլ:

Պատճառաբանելով, որ գործադուլի նպատակները հակասում են ՆՏ Սահմանադրությանը եւ ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքին, աշխատակիցների եւ արհմիութենական կազմակերպության կողմից խախտվել է գործադուլ հայտարարելու օրենքով սահմանված կարգը, «Արմենպել» ՆՁ ՓԲ ընկերությունը դիմել է Արաբկիր եւ Քանաքեռ-Զեյթուն համայնքների առաջին արյանի դատարան՝ խնդրելով անօրինական ճանաչել աշխատակիցների կողմից 07.11.2005թ. հայտարարված գործադուլը: Արաբկիր եւ Քանաքեռ-Զեյթուն համայնքների առաջին արյանի դատարանի 18.11.2005թ. վճռով հայցը բավարարվել է:

ՆՏ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի 08.02.2006թ. վճռով հայցը նույնպես բավարարվել է:

Դիմելով ՆՏ վճռաբեկ դատարան՝ «Արմենպեյ» ՆՁ ՓԲ ընկերության ԻՏ գլխավոր փնտրիչության աշխատակիցները խնդրել են բեկանել ՆՏ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի 08.02.2006թ. վճիռը եւ գործն ուղարկել նույն դատարան՝ այլ կազմով նոր քննության: ՆՏ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական եւ փնտրեսական գործերով պալատը որոշել է ՆՏ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի 08.02.2006թ. վճիռը թողնել անփոփոխ, իսկ վճռաբեկ բողոքը՝ առանց բավարարման:

3. Քաղաքացիներ Ն. Խառապյանը, Ա. Աբրահամյանը եւ Ա. Ղուկասյանը 18.10.2006թ. դիմել են ՆՏ սահմանադրական դատարան՝ գրնելով, որ ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 73 հոդվածը եւ 75 հոդվածի 3-րդ մասը հակասում են ՆՏ Սահմանադրության 3 հոդվածի 2-րդ մասին, 6 հոդվածի 4-րդ մասին, 32 հոդվածի 3-րդ մասին եւ 43 հոդվածի 2-րդ մասին եւ դրանք անհրաժեշտ է անվավեր ճանաչել:

Դիմող կողմի կարծիքով, ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 73 հոդվածի վիճարկվող դրույթից հստակ է դառնում, որ անձի՝ գործադուլի իրավունքի իրականացման համար անհրաժեշտ պայման է կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հետ կապված կոլեկտիվ վեճը չլուծվելը, այսինքն՝ անձը գործադուլի իրավունք ունի միայն կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման ընթացքում: Տվյալ պարագայում, ըստ դիմողների, ակնհայտ է գործադուլի իրավունքի իրականացման՝ ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 73 հոդվածի վիճարկվող դրույթից տրամաբանորեն բխող այն սահմանափակումը, որը հնարավորություն չի տալիս անձին լիարժեք օգտվելու Սահմանադրությամբ եւ միջազգային պայմանագրերով ամրագրված գործադուլի իր իրավունքից, եթե կոլեկտիվ պայմանագիրն արդեն կնքված է: ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 75 հոդվածի 3-րդ մասը նախատեսում է հակասահմանադրական դրույթ, ըստ որի. «Կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ամբողջ ընթացքում արգելվում է գործադուլ հայտարարելը»:

Դիմող կողմը գտնում է, որ օրենսդիրն անտեսելով ՆՏ մասնակցությամբ միջազգային մի շարք պայմանագրերով (Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 6 հոդվածի 4-րդ կետ, Տնտեսական, սոցիալական եւ մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի 8 հոդված եւ այլն) ամրագրված գործադուլի իրավունքը, ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 73 հոդվածի վիճարկվող դրույթով եւ 75 հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսել է իրավունքի այնպիսի սահմանափակում, որը

գերազանցում է Նայասփանի Նանրապետության միջազգային պարտավորություններով սահմանված շրջանակները:

Պարաքննության ընթացքում դիմող կողմը ներկայացրեց նաև այն տեսակետը, որ ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 74 հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված՝ գործադուլ հայտարարելու վերաբերյալ որոշման կայացման մեխանիզմն այնպիսին է, որ այն գործնականում կարող է անհնարին դարձնել գործադուլի իրավունքի իրացումը:

4. Պարասխանող կողմն առարկելով դիմողի փաստարկներին, գտնում է, որ ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող նորմերը չեն հակասում ՆՏ Սահմանադրությանը՝ հետևյալ պարճառաբանությամբ: Նախ՝ գործադուլը գործնականում բոլոր ազգային իրավական համակարգերում քննարկվում է կոլեկտիվ իրավունքի առարկայի տեսանկյունից: Այսինքն՝ աշխատողի գործադուլի իրավունքի իրականացման հնարավորությունը դիտարկվում է միայն այլ աշխատողների հետ համատեղ գործողությունների ու գործունեության շրջանակում եւ բացառապես կոլեկտիվ շահերի պաշտպանության տեսանկյունից: Տվյալ հարցն ամբողջությամբ իր վերջնական կարգավորումը կարող է ստանալ միայն համապարասխան երկրի ազգային օրենսդրությամբ, ինչն ամրագրված է նաև Տնտեսական, սոցիալական եւ մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասի «d» կետում, ինչպես նաև Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի «Կոլեկտիվ գործարքների կնքման իրավունքը» վերաբառությամբ 6 հոդվածի 4-րդ կետում:

Երկրորդ՝ քննության առարկա օրենքի նորմերի վերլուծությունը, ըստ պարասխանողի, վկայում է, որ գործադուլը՝ որպես աշխատողների կամ աշխատողների խմբի աշխատանքի ժամանակավոր դադարեցման ծայրահեղ գործողություն, իր իրավական կարգավորումն է ստացել լոկաուտի՝ իբրև գործադուլի կողմից համարժեք քայլի բացակայության պարագայում: Այդ իմաստով, որպեսզի նվազեցվեն գործադուլի վնասարար հետեւանքները, հավասարակշռվեն գործադուլի եւ կոլեկտիվի շահերը, ինչպես նաև սահմանվեն դրա սոցիալական հիմնավորվածության չափանիշները, անհրաժեշտ է ներդաշնակեցնել աշխատողների, գործադուլի, պետության եւ երրորդ անձանց (հասարակության) շահերը:

Երրորդ՝ պարասխանող կողմը գտնում է, որ գործադուլի իրավունքը չի հանդիսանում բացարձակ իրավունք: Այն իր էությամբ պահանջում է պետության կողմից կարգավորում եւ, բնականաբար, կարող է ենթարկվել որոշակի սահմանափակումների, հարկապես այլ անձանց սահմանադրական իրավունքների եւ ազատությունների:

րի պաշտպանության առնչությամբ: Միաժամանակ, ՏՏ աշխատանքային օրենսգրքի 73 հոդվածով ամրագրված դեֆինիտիվ նորմն օժտված է ոչ նյութական բնույթով, բովանդակում է կազմակերպչական ու ընթացակարգային դրույթներ, որոնց օգնությամբ պետք է իրականացվի մասնագիտական կամ կոլեկտիվ շահերի (գործադուլի միջոցով) պաշտպանության եւ հասարակական շահերի պահպանման միջև անհրաժեշտ համաձայնության ապահովումը: Այս տրամաբանությամբ է օրենսդիրը կանոնակարգել գործադուլի իրավունքը միայն կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հետ կապված կոլեկտիվ վեճերը չուժվելու պարագայում, ինչպես նաև արգելել է կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ամբողջ ընթացքում գործադուլ հայտարարելը (ՏՏ աշխատանքային օրենսգրքի 75 հոդված):

5. Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ ՏՏ Սահմանադրությունն ամրագրելով գործադուլի իրավունքը, դրա իրականացման մի շարք երաշխիքներ է նախատեսել: Նախ՝ Սահմանադրության 32 հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատողներն իրենց փոքրամասն, սոցիալական եւ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով ունեն գործադուլի իրավունք, որի իրականացման կարգը եւ սահմանափակումները սահմանվում են օրենքով:

Երկրորդ՝ Սահմանադրության 43 հոդվածի համաձայն՝ «Մարդու եւ քաղաքացու՝ Սահմանադրության 23-25, 27, 28-30, 30.1 հոդվածներով, 32 հոդվածի երրորդ մասով ամրագրված հիմնական իրավունքները եւ ազատությունները կարող են սահմանափակվել միայն օրենքով, եթե դա անհրաժեշտ է ժողովրդավարական հասարակությունում պետական անվտանգության, հասարակական կարգի պահպանման, հանցագործությունների կանխման, հանրության առողջության ու բարոյականության, այլոց սահմանադրական իրավունքների եւ ազատությունների, պարվի եւ բարի համբավի պաշտպանության համար»: Նույն հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է մարդու հիմնական իրավունքների ու ազատությունների սահմանափակումների դեմ լրացուցիչ եւ կարեւոր երաշխիք. այդ սահմանափակումները չեն կարող գերազանցել Նայաստանի Նանրապետության միջազգային պարտավորություններով սահմանված շրջանակները:

Սահմանադրության 43 հոդվածի 1-ին մասում նաև անուղղակիորեն ամրագրված է հիմնական իրավունքների պաշտպանության համար կարեւորագույն նշանակություն ունեցող սկզբունքներից մեկը՝ համաչափության սկզբունքը, որի համաձայն՝ օրենքը կարող է նախատեսել մարդու եւ քաղաքացու հիմնական իրավունքների միայն այնպիսի սահմանափակումներ, որոնք համապատասխանում

են Սահմանադրությամբ սահմանված նպատակներին եւ պիտանի, անհրաժեշտ ու իրավազափ են դրանց հասնելու համար:

6. Մի շարք միջազգային պայմանագրերով, մասնավորապես՝ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով (6 հոդվածի 4-րդ կետ) եւ Տնրեսական, սոցիալական եւ մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրով (8 հոդված), Նայասպանի Նանրապետությունն սրանձնել է պարտավորություններ՝ երաշխավորելու մարդկանց գործադուլի իրավունքը եւ այդ իրավունքի հնարավոր սահմանափակումների հիմքում դնել միջազգային իրավունքի սկզբունքներն ու նորմերը:

Սահմանադրական դափարանն արձանագրում է, որ գործադուլի իրավունքը, որպես կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի լուծման միջոց, որպես իրավական ինստիտուտ, ունի հանրային-իրավական բնույթ, քանի որ առնչվում է ոչ միայն «աշխատողներ - գործատու» իրավահարաբերություններին, այլեւ «աշխատողներ - երրորդ անձինք (հասարակություն)», «աշխատողներ - պետական մարմիններ», «գործատու - պետական մարմիններ» փոխհարաբերություններին: Միջազգային իրավական փաստաթղթերով այդ իրավունքի երաշխավորումն անմիջականորեն պայմանավորվում է աշխատավորական կոլեկտիվների ընդհանուր շահերի իրացումով: Մասնավորապես, Տնրեսական, սոցիալական եւ մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի (16.12.1966թ.) 8 հոդվածում գործադուլի իրավունքի իրականացումը կապվում է արհեստակցական միությունների կազմավորման ու գործունեության երաշխավորման հետ: Նայասպանի Նանրապետության համար 2004թ. մարտի 1-ից ուժի մեջ մտած՝ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 2-րդ մասի 6 հոդվածը, որը վերնագրված է «Կոլեկտիվ գործարքների կնքման իրավունքը», սահմանում է, որ Կողմերը, կոլեկտիվ գործարքների կնքման իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով, շահերի բախման դեպքում ճանաչում են **աշխատողների եւ գործատուների համարեղ գործողությունների անցկացման իրավունքը՝ ներառյալ գործադուլների իրավունքը**: Միաժամանակ, նույն հոդվածում շեշտվում է, որ այդ իրավունքը ճանաչվում է այնպիսի պայմանով, երբ կողմերը կենթարկվեն նախօրոք կնքված կոլեկտիվ համաձայնագրերից բխող պարտավորություններին:

Նայասպանի Նանրապետությունն սրանձնելով նման պարտավորություն եւ նկատի ունենալով Խարտիայի հավելվածում փվյալ նորմի վերաբերյալ արված պարզաբանումը, հիմք ընդունելով ՆՆ Սահմանադրության 43 հոդվածի 2-րդ մասի

պահանջը, գործադուլի իրավունքի ապահովման օրենսդրական կարգավորման ժամանակ հաշվի պետք է առնի, որ.

ա) գործադուլի իրավունքի իրականացումը դիտարկվում է աշխատողների եւ գործատուների համապեղ գործողությունների անցկացման իրավունքի շրջանակներում եւ անմիջականորեն առնչվում է կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի առաջացման եւ դրանք կոլեկտիվ պայմանագրերի միջոցով լուծելու անհնարինության խնդրին,

բ) գործադուլի իրավունքը ճանաչվում է «...այն **պարտավորություններին ենթարկվելու պայմանով**, որոնք կարող են ծագել նախօրոք կնքված կոլեկտիվ համաձայնագրերից»,

գ) բացի բ) կետում նշված պայմանից եւ օրենքով նախատեսված այնպիսի սահմանափակումներից, որոնք անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակությունում այլոց իրավունքների եւ ազատությունների պաշտպանության եւ հասարակական շահերի, ազգային անվտանգության, հասարակության առողջության եւ բարոյականության պաշտպանության համար (Խարտիայի 5-րդ մաս, հոդված «Է»), գործադուլի իրավունքի այլ սահմանափակումներ չեն կարող լինել, առավել եւս, եթե դրանք անհնարին են դարձնում նման պայմանի ու սահմանափակումների պայմաններում գործադուլի իրավունքի իրականացումը:

Այս փեսանկյունից, ՏՏ աշխատանքային օրենսգրքի 73 հոդվածը ոչ թե բացահայտում է գործադուլի հասկացության իրավական բովանդակությունը՝ այն կապելով գործադուլի սահմանադրական իրավունքի ապահովման հետ, այլ առաջին պլան է մղում եւ շեշտադրում կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հետ կապված կոլեկտիվ վեճը չլուծվելու հանգամանքը: Օրենսգրքի 73 հոդվածի փրամաբանությամբ՝ գործադուլը կարող է օրինական համարվել միայն կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հետ կապված կոլեկտիվ վեճը չլուծվելու, այսինքն՝ նախապայմանագրային վեճը չլուծվելու դեպքում: Իսկ կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ամբողջ ընթացքում գործադուլն արգելվում է, եթե նույնիսկ նոր վեճի առարկան դուրս է արդեն իսկ կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի շրջանակներից: Նման ձեւակերպումն է, որ հիմք է հանդիսացել օրենսգրքի 60 հոդվածի 2-րդ մասով եւ 75 հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված՝ գործադուլի իրավունքի սահմանափակումների համար:

7. ՏՏ աշխատանքային օրենսգրքի 60 եւ 75 հոդվածների բովանդակությունն այն է, որ կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամանակամիջոցում գործադուլ հայտարարելն արգելվում է: Դրան հակառակ, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 2-րդ մասի 6 հոդվածով Նայաստանի Նանրապետությունը պարտա-

վորություն է սրանձնել շահերի բախման դեպքում առանց վերապահության ճանաչել գործադուլի իրավունքը՝ «...այն պարտավորություններին ենթարկվելու պայմանով, որոնք կարող են ծագել նախօրոք կնքված կոլեկտիվ համաձայնագրերից»: Այս առումով սահմանադրականության խնդիր է առաջանում օրենսգրքի 60 հոդվածի 2-րդ մասի վերջին պարբերության՝ «...իսկ գործադուլ կազմակերպելն արգելվում է» դրույթի եւ 75 հոդվածի 3-րդ մասի առնչությամբ: Այդ նորմերը չեն կարող արգելափակել գործադուլի իրավունքը, եթե նախօրոք կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի պարտավորությունները հարգվում են, իսկ վեճն առաջացել է ՏՏ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված կոլեկտիվ պայմանագրի կարգավորման առարկայի շրջանակներում, սակայն այդ մասով այն նախապես երկկողմ համաձայնությամբ չի կարգավորվել: Նման պարագայում իրավակիրառական պրակտիկան պետք է հենվի ՏՏ Սահմանադրության 6 հոդվածի այն դրույթին, համաձայն որի՝ «... Եթե վավերացված միջազգային պայմանագրում սահմանվում են այլ նորմեր, քան նախատեսված են օրենքներով, ապա կիրառվում են այդ նորմերը»: Մյուս կողմից, ՏՏ Սահմանադրության միանշանակ պահանջն է, որ «Մարդու եւ քաղաքացու հիմնական իրավունքների ու ազատությունների սահմանափակումները չեն կարող զերազանցել Նայասպանի Նանրապետության միջազգային պարտավորություններով սահմանված շրջանակները» (հոդվ. 43, մաս 2):

Ինչ վերաբերում է դիմող կողմի հարցադրումներին՝ կապված ՏՏ աշխատանքային օրենսգրքի 74 հոդվածի 1-ին մասի հետ, ապա սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ նման մեխանիզմն անմիջական սահմանադրականության խնդիր չառաջացնելով հանդերձ, իրավակիրառական պրակտիկայում կարող է դժվարություններ առաջացնել գործադուլի իրավունքի իրացման առումով, եւ օրենսդրական բարելավման կարիք ունի:

Ելնելով գործի քննության արդյունքներից եւ ղեկավարվելով Նայասպանի Նանրապետության Սահմանադրության 100 հոդվածի 1-ին կետով, 102 հոդվածով, «Սահմանադրական դատարանի մասին» Նայասպանի Նանրապետության օրենքի 63, 64 եւ 68 հոդվածներով, Նայասպանի Նանրապետության սահմանադրական դատարանը **Ո Ր Ո Շ Ե Ց .**

1. Նայասարանի Նանրապետության Սահմանադրության 32 հոդվածի 3-րդ մասին եւ 43 հոդվածին հակասող եւ անվավեր ճանաչել ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 73 հոդվածում եւ 75 հոդվածի 3-րդ մասում ամրագրված դրույթները՝ այնքանով, որքանով գործադուլի իրավունքը պայմանավորում են միայն կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հետ կապված կոլեկտիվ վեճը չլուծվելու հանգամանքով եւ արգելափակում են գործադուլի իրավունքը նոր հանգամանքներում՝ նաեւ «...այն պարավորություններին ենթարկվելու պայմանով, որոնք կարող են ծագել նախօրոք կնքված կոլեկտիվ համաձայնագրերից»:

2. «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՆՏ օրենքի 68 հոդվածի 9-րդ մասի հիմքերով Նայասարանի Նանրապետության Սահմանադրության 32 հոդվածի 3-րդ մասին եւ 43 հոդվածին հակասող եւ անվավեր ճանաչել նաեւ ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող դրույթների հետ համակարգային առումով փոխկապակցված ԿՊԿՍԿ ակտի 60 հոդվածի 2-րդ մասի վերջին պարբերության՝ «...իսկ գործադուլ կազմակերպելն արգելվում է» դրույթը:

3. Նայասարանի Նանրապետության Սահմանադրության 102 հոդվածի երկրորդ մասի համաձայն սույն որոշումը վերջնական է եւ ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից:

ՆԱԽԱԳԱՏՈՂ

Գ. ՆԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ

7 փետրվարի 2007 թվականի
ՍԴՈ-677