

**ՆԱՆՈՒՆ ՆԱՅԱՍԱԿՆԻ ՆԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՆԱՅԱՍԱԿՆԻ ՆԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՏՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ
Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ Ը**

**ՔԱՂԱՔԱՅԻ ԳԱՆՈՒՍՏ ՇԻՐԻՆՅԱՆԻ ԴԻՄՈՒՄԻ ՆԻՄԱՆ ՎՐԱ ՆԱՅԱՍԱԿՆԻ
ՆԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 14-ՐԴ ՆՈՂՎԱԾԻ՝
ՆԱՅԱՍԱԿՆԻ ՆԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՏՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՆԱՄԱՊԱՏԱՍ-
ԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱՐՅԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԳՈՐԾՈՎ**

Քաղ. Երևան

18 հուլիսի 2012թ.

Նայասարանի Նանրապետության սահմանադրական դափարանը՝ կազմով.
Գ. Նարությունյանի (նախագահող), Կ. Բալայանի, Ֆ. Թոխյանի, Մ. Թովուզյանի,
Ա. Խաչատրյանի, Վ. Նովհաննիսյանի (գեկուցող), Ն. Նազարյանի, Ա. Պետրոսյանի,
Վ. Պողոսյանի,

մասնակցությամբ՝

դիմող կողմի ներկայացուցիչ Կ. Կարապետյանի,

գործով որպես պարասխանող կողմ ներգրավված՝ ՆՆ Ազգային ժողովի պաշ-
տոնական ներկայացուցիչներ՝ ՆՆ Ազգային ժողովի աշխատակազմի իրավաբանա-
կան վարչության իրավական փորձաքննության բաժնի գլխավոր մասնագետ Ա. Մխի-
թարյանի, նույն բաժնի առաջարար մասնագետ Ն. Սարգսյանի,

համաձայն Նայասարանի Նանրապետության Սահմանադրության 100-րդ հոդ-
վածի 1-ին կետի, 101-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի, «Սահմանադրական դափա-
րանի մասին» ՆՆ օրենքի 25, 38 եւ 69-րդ հոդվածների,

դռնբաց նիստում գրավոր ընթացակարգով քննեց «Քաղաքացի Գալուստ Շի-
րինյանի դիմումի հիման վրա՝ Նայասարանի Նանրապետության աշխատանքային
օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի՝ Նայասարանի Նանրապետության Սահմանադրությանը
համապարասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործը:

Գործի քննության առիթը քաղաքացի Գ. Շիրինյանի՝ 02.02.2012թ. ՆՏ սահմանադրական դատարան մուտքագրված դիմումն է:

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

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

Աշխատանքային օրենսգրքի՝ դիմողի նկատմամբ կիրառված 14-րդ հոդվածը ենթարկվել է փոփոխությունների 24.06.2010 թվականին ընդունված ՆՕ-117-Ն օրենքով, որն ուժի մեջ է մտել 07.08.2010 թվականին, եւ 01.03.2011 թվականին ընդունված ՆՕ-68-Ն օրենքով, որն ուժի մեջ է մտել 09.04.2011 թվականին:

Դիմողի նկատմամբ օրենսգրքի 14-րդ հոդվածը կիրառվել է մինչեւ 24.06.2010 թվականը կատարված փոփոխությունները գործող խմբագրությամբ: ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի՝ մինչեւ 24.06.2010 թվականը կատարված փոփոխությունները գործող խմբագրությամբ 14-րդ հոդվածը սահմանում էր. «Աշխատողի եւ գործատուի միջեւ աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ եւ աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված կարգով կնքված աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա»:

2. Գործի դատավարական նախապարմությունը հանգում է հետեւյալին՝ դիմողը հայց է ներկայացրել ՆՏ Երեսան քաղաքի Կենտրոն եւ Նորք-Մարաշ վարչական շրջանների ընդհանուր իրավասության դատարան՝ ընդդեմ «Սիրկապ Արմենիա» ՓԲԸ-ի՝ չվճարված աշխատավարձի գումարի, այդ գումարի վրա հաշվարկվող ՆՏ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածով նախատեսված տոկոսագումարի, ինչպես նաեւ վերջնահաշվարկ կատարելու պահանջներով:

Ընդհանուր իրավասության դատարանը, հաստատված համարելով կողմերի միջեւ աշխատանքային պայմանագրի բացակայության փաստը եւ, միաժամանակ, հիմք ընդունելով այլ գրավոր ապացույցներ՝ հաստատված է համարել կողմերի միջեւ

աշխատանքային հարաբերությունների առկայության փաստը եւ բավարարել դիմողի հայցը:

Պատասխանող ընկերության վերաքննիչ բողոքի հիման վրա ՆՆ վերաքննիչ դատարանը բավարարել է վերաքննիչ բողոքը, բեկանել է ստորադաս դատարանի դատական ակտը եւ փոփոխել այն՝ մերժելով դիմողի հայցը: Վերաքննիչ դատարանն իր որոշման հիմքում, ի թիվս այլնի, դրել է կողմերի միջեւ գրավոր աշխատանքային պայմանագրի, հետեւաբար՝ նաեւ աշխատանքային իրավահարաբերությունների բացակայության փաստը:

Վճռաբեկ դատարանը, վերահաստատելով վերաքննիչ դատարանի իրավական դիրքորոշումները, վերադարձրել է դիմողի վճռաբեկ բողոքը:

3. Դիմող կողմը գտնում է, որ ՆՆ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածն այնքանով, որքանով խոչընդոտում է փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող անձանց իրավունքների պաշտպանությունը, հակասում է ՆՆ Սահմանադրության 1-ին, 3-րդ եւ 32-րդ հոդվածների պահանջներին:

Դիմողն օրենսգրքի վիճարկվող նորմի՝ ՆՆ Սահմանադրությանը հակասելը հիմնավորելու համար ներկայացնում է հետեւյալ փաստարկները՝

- օրենսգրքի վիճարկվող նորմի տրամաբանությունից հետեւում է, որ եթե բացակայում է օրենքով եւ աշխատանքային նորմեր պարունակող այլ նորմարիվ իրավական ակտերով սահմանված կարգով կնքված աշխատանքային պայմանագիր, այսինքն՝ բացակայում է աշխատանքային հարաբերությունների ծագման գրավոր հիմքը, ապա աշխատանքային հարաբերությունները ծագած համարվել չեն կարող, հետեւաբար՝ չի կարող առաջանալ աշխատավարձ ստանալու իրավունք,

- ի տարբերություն ՆՆ քաղաքացիական օրենսգրքի 298-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված իրավակարգավորման, որը գործարքի հասարակ գրավոր ձեւը պահպանված չլինելու դեպքում կողմերին չի գրկում գրավոր եւ այլ ապացույցներ ներկայացնելու իրավունքից, ՆՆ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի իրավակարգավորման տրամաբանությամբ աշխատանքային պայմանագրի բացակայության դեպքում անհնար է դառնում աշխատանքային հարաբերությունների առկայության՝ այլ ապացույցներով հաստատումը,

- օրենսգրքի վիճարկվող նորմի տրամաբանությունից հետեւում է, որ փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայությունը հիմք չէ գործատուի՝ աշխատավարձ վճարելու պարտավորության ծագման համար:

Դիմողը վերլուծելով մի շարք երկրների փորձը, ինչպես նաև անդրադարձ կատարելով միջազգային իրավունքին՝ գտնում է, որ աշխատավարձ ստանալու իրավունքը պարկանում է յուրաքանչյուր աշխատողի՝ անկախ աշխատանքային պայմանագրի կնքման ձեռից, եթե աշխատողը փաստացի աշխատել է եւ առկա են դրա գրավոր ապացույցները:

4. Պատասխանող կողմը՝ առարկելով դիմողի փաստարկների դեմ, գտնում է, որ ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածը համապատասխանում է ՆՏ Սահմանադրության 1-ին, 3-րդ եւ 32-րդ հոդվածներին:

Իր դիրքորոշումը հիմնավորելու համար պատասխանող կողմը, աշխատանքային հարաբերությունների ծագման համար կարելուելով գրավոր աշխատանքային պայմանագրի եւ անհատական իրավական ակտի առկայությունը, եւ օրենսդրությամբ նման պահանջ նախատեսելու իրավաչափությունը, միեւնույն ժամանակ ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի եւ ՆՏ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի դրույթների համադրված վերլուծության արդյունքում գտնում է, որ «Գործարքի ձեռի, վավերության պայմանների, կնքման, կատարման կարգի, պարտավորությունների ծագման, փոփոխման եւ դադարման եւ այլնի վերաբերյալ ՆՏ քաղաքացիական օրենսգրքի դրույթները կիրառելի են աշխատանքային հարաբերություններում, քանի դեռ ՆՏ աշխատանքային օրենսգիրքը սեփական նորմերով չի ապահովում դրանց կարգավորումը»:

Վերոգրյալի հիման վրա, հղում կատարելով ՆՏ քաղաքացիական օրենսգրքի 298-րդ հոդվածի 1-ին մասին՝ պատասխանող կողմը գտնում է նաև, որ «աշխատողը գրավոր եւ այլ ապացույցներով կարող է դատական կարգով ապացուցել աշխատանքային պայմանագրի, հետեւաբար, կողմերի միջեւ աշխատանքային հարաբերությունների գոյությունը»:

Անդրադառնալով դիմողի այն դիրքորոշմանը, համաձայն որի՝ «Աշխատավարձի պաշտպանության մասին» 1949թ. կոնվենցիայի 1-ին հոդվածը, որպես աշխատավարձի վճարման հիմք, նախատեսում է նաև բանավոր պայմանագիրը, պատասխանող կողմը գտնում է, որ «Աշխատավարձի պաշտպանության մասին» 1949թ. կոնվենցիայի 1-ին հոդվածը կոնվենցիան վավերացրած պետություններին ամենեւին չի պարտադրում օրենսդրությամբ նախատեսել նաև բանավոր աշխատանքային պայմանագիր, քանի որ նշված կոնվենցիան պարք է առավել ընդգրկուն լինի բազմապատասխան օրենսդրություն ունեցող երկրների կողմից կիրառվելու համար: Միեւնույն ժա-

մանակ, հղում կատարելով ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 102-րդ հոդվածին՝ պատասխանող կողմը գտնում է, որ «ՆՏ աշխատանքային օրենսգիրքը պաշտպանում է նաև առանց գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կամ անօրինական աշխատանք կատարողների իրավունքները»:

5. Նաշվի առնելով դիմողի փաստարկներն ու դիրքորոշումը՝ սույն գործի շրջանակներում սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում պարզել.

- արդյո՞ք ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող դրույթը բացառում է առանց գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կնքման աշխատող անձի իրավունքների, այդ թվում՝ դատական, պաշտպանության հնարավորությունը փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայության դեպքում,

- արդյո՞ք Նայաստանի Նանրապետության աշխատանքային օրենսդրությունը երաշխավորում է առանց գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կնքման աշխատող անձի իրավունքների եւ շահերի պաշտպանության, այդ թվում՝ փաստացի կատարված աշխատանքի դիմաց վարձավորության պահանջի իրավունքի պաշտպանության հնարավորություն՝ փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայության դեպքում:

Նաշվի առնելով ՆՏ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 4-րդ մասի այն իրավակարգավորումը, ըստ որի՝ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են քաղաքացիական օրենսդրությամբ եւ այլ իրավական ակտերով, եթե այլ բան նախատեսված չէ աշխատանքային օրենսդրությամբ, վերոհիշյալ իրավական հարցադրումների կապակցությամբ սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում վիճարկվող դրույթը դիտարկել ինչպես ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի՝ վիճարկվող դրույթի հետ համակարգային փոխկապակցվածության մեջ գտնվող դրույթների, այնպես էլ ՆՏ քաղաքացիական օրենսգրքի՝ պայմանագրային իրավունքին առնչվող համապատասխան դրույթների հետ համակցության մեջ:

6. ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող նորմի բովանդակությունը հանգում է նրան, որ օրենսդիրը որպես աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման իրավական հիմք է դիտարկում աշխատանքային պայմանագիրը: Ըստ այս նորմի՝ աշխատանքային պայմանագիրը հանդիսանում է իրավաբանական փաստ, որը բավարար է անհրաժեշտ նախադրյալ է աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման համար: Օրենքով այս կամ այն իրավահարաբերության

ծագման համար անհրաժեշտ է բավարար հիմքերի սահմանումը՝ ընդհանրապես, եւ փոխադրում աշխատանքային իրավահարաբերությունների համար՝ մասնավորապես, հեղափոխում է իրավական կարգավորման ոլորտում որոշակիություն եւ կանխատեսելիություն ապահովելու իրավաչափ նպատակ:

Աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման համար հիմք հանդիսացող՝ օրենքով նախատեսված իրավաբանական փաստի՝ աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը բացահայտված է ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 83-րդ հոդվածում: Ըստ այդ հոդվածի (մինչեւ 24.06.2010թ. խմբագրությամբ)՝ աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի եւ գործատուի միջեւ, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք կամ մատուցել որոշակի ծառայություններ՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին փրամադրել պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատավարձը եւ ապահովել ՆՏ օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ: Այսինքն՝ աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը կազմում է աշխատողի աշխատանքային գործառնության վերաբերյալ համաձայնությունը, այն է՝ համաձայնությունն աշխատողի կողմից որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում աշխատանք կատարելու կապակցությամբ: Աշխատանքային պայմանագրի հասկացության նման օրենսդրական սահմանումը վկայում է, որ յուրաքանչյուր աշխատանքային պայմանագրի հիմքը որոշակի պայմանների շուրջ կողմերի համաձայնությունն է:

7. Սույն գործի շրջանակներում կարելի է նշված համաձայնության ձեւակերպման, աշխատանքային պայմանագրի ձեւի, ինչպես նաեւ այդ ձեւը չպահպանելու իրավական հետեւանքների խնդիրը:

Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ աշխատանքային պայմանագրի ձեւի ընտրությունը, աշխատանքային պայմանագրերի ազատության սկզբունքին համապատասխան, ազատ է եւ թողնված է կողմերի կամաարտահայտությանը, թեւեւ առկա է նաեւ գրավոր ձեւին նախապատվություն փախու միջումը: ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի, մասնավորապես վերջինիս 14-րդ եւ 85-րդ հոդվածների ուսումնասիրությունը՝ եւ՝ մինչեւ 2010թ. հունիսի 24-ի «ՆՏ աշխատանքային

օրենսգրքում փոփոխություններ եւ լրացումներ կատարելու մասին» ՆՏ օրենքի ընդունումը գործող խմբագրությամբ, եւ՛ ներկայումս գործող խմբագրությամբ, վկայում է, որ ՆՏ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է աշխատանքային պայմանագրի գրավոր ձեւը: Ընդ որում, ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 102-րդ հոդվածին համապատասխան՝ առանց օրենսգրքով սահմանված, այն է՝ գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կատարվող աշխատանքը համարվում է անօրինական աշխատանք, եւ անօրինական աշխատանք կատարելու թույլտվություն րված գործատուները պատասխանատվություն են կրում ՆՏ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով: Նամապատասխան պատասխանատվությունը սահմանված է Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՆՏ օրենսգրքի 169.5-րդ հոդվածով: Բացի գործատուի համար պատասխանատվություն նախատեսելուց, ՆՏ աշխատանքային օրենսգիրքն աշխատանքային պայմանագրի գրավոր ձեւը չպահպանելու դեպքում վրա հասնող իրավական հետեւանքների վերաբերյալ, մասնավորապես՝ առանց գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կնքման աշխատանքային պարտականությունների կատարմանն անցած անձի շահերի առնչությամբ, որեւէ այլ իրավակարգավորում չի նախատեսում: Մինչդեռ նման իրավիճակում կարելու է ոչ միայն գործատուի պատասխանատվության խնդիրը, այլ նաեւ առաջնային նշանակություն ունի իրավախախտ գործատուի հետ փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների մեջ մտնող անձի իրավունքների եւ օրինական շահերի պաշտպանության անհրաժեշտությունը: Այս կապակցությամբ, սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ ՆՏ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 4-րդ մասին համապատասխան՝ կիրառելի են ՆՏ քաղաքացիական օրենսգրքի «Գործարքներ» վերաբերյալ գլխի նորմերը, եւ աշխատանքային պայմանագրի գրավոր ձեւը չպահպանելու իրավական հետեւանքները որոշվում են ըստ քաղաքացիական օրենսգրքի համապատասխան նորմերի:

Այսպես, ՆՏ քաղաքացիական օրենսգրքի 298-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն՝ գործարքի հասարակ գրավոր ձեւը չպահպանելը վեճի դեպքում կողմերին գրկում է ի հաստատումն գործարքի ու դրա պայմանների՝ վկաների ցուցմունքներ վկայակոչելու իրավունքից, սակայն նրանց չի գրկում գրավոր եւ այլ ապացույցներ ներկայացնելու իրավունքից: Այս իրավակարգավորման փրամաքանությունն այն է, որ օրենքով պայմանագրի կնքման գրավոր ձեւի սահմանումն ինքնանպատակ չէ. դրա նպատակն է, նախելառաջ, հեշտացնել կողմերի միջեւ համաձայնության առկայության փաստի ապացուցումը եւ համաձայնության պայմանների շուրջ գործարքի

աշխատանքային պարտականությունների կատարմանն անցած անձին իր իրավունքների, այդ թվում՝ համարժեք հատուցման պահանջի իրավունքի պաշտպանություն փաստադրելու համար: Սույն իրավական դիրքորոշումից շեղումը կհանգեցնի գործարարի պարտասխանավության անփեսման եւ աշխատողի իրավունքների ոտնահարման, քանի որ կատարած **փաստացի աշխատանքի դիմաց համարժեք հատուցում վճարելուց հրաժարվելը նաեւ անձի սեփականության իրավունքի ոտնահարում է:**

8. Սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում արձանագրել, որ ՏՏ վճռաբեկ դատարանը դեռեւս 2007թ. դեկտեմբերի 25-ի թիվ 3-1848/ՎԴ/ քաղաքացիական գործով ընդունված որոշմամբ հստակ իրավական դիրքորոշումներ է արտահայտել աշխատանքային պայմանագրի հասարակ գրավոր ձեւը չպահպանելու իրավական հետեւանքների, մասնավորապես, օրենքով սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրի բացակայության պայմաններում փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայությունն այլ ապացույցներով հիմնավորելու հնարավորության առկայությամբ: Այս որոշման մեջ ՏՏ վճռաբեկ դատարանը խնդրո առարկայի վերաբերյալ, մասնավորապես, նշել է. «...դեկավարվելով ՏՏ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 4-րդ մասով՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ սույն քաղաքացիական գործի նկատմամբ կիրառելի են գործարքի ձեւին վերաբերող ՏՏ քաղաքացիական օրենսգրքի դրույթները:

ՏՏ քաղաքացիական օրենսգրքի 298-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործարքի հասարակ գրավոր ձեւը չպահպանելը վեճի դեպքերում կողմերին գրկում է ի հաստատումն գործարքի ու նրա պայմանների՝ վկաների ցուցմունքներ վկայակոչելու, սակայն նրանց չի գրկում գրավոր կամ այլ ապացույցներ ներկայացնելու իրավունքից:

Այսինքն՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ 23.12.2005 թվականին Բաբկեն Սահրադյանի եւ պարտասխանողի միջեւ կնքված թիվ 55 պայմանագրի ձեւը պահպանված չէ, քանի որ այն չի ստորագրվել պարտասխանողի կողմից, ինչը ՏՏ աշխատանքային օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի ուղղակի պահանջն է: Սակայն, միեւնույն ժամանակ ի հավաստումն այդ պայմանագրի եւ դրա պայմանների գոյության՝ դատավարության մասնակիցները կարող են ներկայացնել ցանկացած ապացույցներ, որոնք վկայի ցուցմունք չեն...»:

Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ դատական պրակտիկայի զարգացումը սույն իրավական դիրքորոշման հետեւողական կիրառման ուղղությամբ

կարող էր երաշխավորել ոչ միայն փարբեր պարճառներով գրավոր աշխատանքային պայմանագրի բացակայության պայմաններում իր աշխատանքային պարտականությունների կատարմանն անցած անձի իրավունքների, այդ թվում՝ փաստացի կատարված աշխատանքի դիմաց վարձատրության պահանջի իրավունքի արդյունավետ պաշտպանությունը, այլև կապահովեր օրենսդրության պահանջների միատեսակ կիրառությունը: ՆՏ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի ԵԿԴ/2228/02/10 քաղաքացիական գործով արտահայտած այն դիրքորոշումը, համաձայն որի՝ գրավոր աշխատանքային պայմանագրի բացակայությունն իր աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը փաստացիորեն անցած անձին գրկում է ի հիմնավորումն փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայության այլ ապացույցի հիման վրա իր իրավունքների պաշտպանությունից, այդ թվում՝ դատական պաշտպանության հնարավորությունից, ոչ միայն շեղում է ՆՏ վճռաբեկ դատարանի հիշյալ որոշման իրավական դիրքորոշումից, այլև հակասում է ՆՏ օրենսդրությամբ աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման՝ վերը բացահայտված ընդհանուր սրամաբանությանը:

Սահմանադրական դատարանը գրնում է, որ նման մոտեցումը լուրջ վրանգ է ներկայացնում ինչպես իրավունքի պաշտպանության մերժման տեսանկյունից, այնպես էլ կարող է խթան հանդիսանալ գործարուների կողմից ապօրինի աշխատանքի շահագործման համար: Վերջինիս բացառմանն է, մասնավորապես, ուղղված նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության շրջանակներում 1949թ. հուլիսի 1-ին ժնեում ստորագրված՝ Աշխատավարձի պաշտպանության մասին կոնվենցիան, ինչը ՆՏ Ազգային ժողովը վավերացրել է 2004թ. հոկտեմբերի 25-ին: Ուստի օրենսդիրը ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի վեճի առարկա խնդրին համալիր եւ սույն որոշման մեջ արտահայտված իրավական դիրքորոշումներին համարժեք իրավակարգավորում պետք է նախատեսի:

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

1. Նայաստանի Նանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածը համապատասխանում է Նայաստանի Նանրապետության Սահմանադրությանը:

2. ՆՆ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ եւ 102-րդ հոդվածների, ՆՆ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 4-րդ մասի, 298-րդ հոդվածի 1-ին մասի, ինչպես նաեւ Նայաստանի Նանրապետության սրանձնած միջազգային պարտավորությունների համադրված վերլուծությունից բխում է, որ ՆՆ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի սահմանադրաիրավական բովանդակությունը սույն գործի շրջանակներում այդ նորմի կիրառման պահին չի բացառել աշխատանքային պայմանագրի բացակայության պայմաններում, սակայն համապատասխան ապացույցների առկայության դեպքում աշխատողի՝ իր փաստացի կատարած աշխատանքի դիմաց համարժեք հատուցում ստանալու իրավունքի դատական պաշտպանության հնարավորությունը:

3. «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՆՆ օրենքի 64-րդ հոդվածի 9.1-րդ կետի համաձայն՝ քաղաքացի Գալուստ Շիրինյանի գործով ընդունված վերջնական դատական ակտը նոր հանգամանքների հիմքով օրենքով սահմանված կարգով ենթակա է վերանայման:

4. Նայաստանի Նանրապետության Սահմանադրության 102-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն սույն որոշումը վերջնական է եւ ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից:

ՆԱԽԱԳԱՆՈՂ

Գ. ՆԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ

18 հունիսի 2012 թվականի
ՍԴՈ- 1038