



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ
ԴԱՏԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ՈՐՈՇՈՒՄ**

ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԴԻՄՈՒՄԻ ԸՆԴՈՒՆԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Քաղ. Երևան

27 դեկտեմբերի 2018թ.

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի
դատական կազմը՝

Նախագահությամբ՝ Ա. Գյուլումյանի

Անդամակցությամբ՝ Ա. Խաչատրյանի

Հ. Նազարյանի

Քննության առնելով Գայանե Հայրոյանի անհատական դիմումի ընդունելիության
հարցը,

ՊԱՐԶԵՑ.

1. Գայանե Հայրոյանը դիմել է ՀՀ սահմանադրական դատարան (դիմումը ՀՀ սահմանադրական դատարան է մուտքագրվել 2018 թվականի դեկտեմբերի 19-ին)՝ խնդրելով. «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը և 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասը ճանաչել ՀՀ Սահմանադրության 79-րդ հոդվածին, 16-րդ հոդվածի և 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասին հակասող և անվավեր, իսկ եթե Սահմանադրական դատարանը ճանաչի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը և 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասը իր մեկնաբանությամբ Սահմանադրությանը համապատասխանող, ապա որոշել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ

հողվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը Դիմողի նկատմամբ թիվ ԵԿԴ/3974/02/16 գործով կայացված դատական ակտում սխալ է մեկնաբանվել և կիրառվել»:

2. Դիմողը գտնում է, որ վիճարկվող դրույթները հակասում են ՀՀ Սահմանադրության 16-րդ հոդվածին, 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, 79-րդ հոդվածին, որ դրանք անորոշ են ձևակերպված, հստակ չեն, ինչի արդյունքում խախտվում են աշխատողների և հատկապես հղի կանանց և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող մայրերի իրավունքները:

Դիմողի կարծիքով՝ վիճարկվող հոդվածների իրավադրույթները և պրակտիկայում դրանց տրվող մեկնաբանությունները, խախտելով Սահմանադրությամբ ամրագրված որոշակիության սկզբունքը, հնարավորություն չեն տալիս աշխատողներին իրականացնել Սահմանադրությամբ իրենց վերապահված աշխատանքային իրավունքների արդյունավետ պաշտպանությունը, աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքը և ընտանիքի պաշտպանությունը:

Ըստ դիմողի՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի իրավակարգավորումների շրջանակից դուրս է մնում նույն հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով սահմանված հիմքը, քանի որ այն սահմանում է, որ պայմանագիրը կարող է լուծվել աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում, իսկ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխություն կարող է տեղի ունենալ միայն գործատուի կողմից: Հետևաբար, գործատուի կողմից նախաձեռնված աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության հիմքով աշխատանքային պայմանագրի հարկադրական լուծումը ևս կարող է լինել միայն գործատուի նախաձեռնությամբ:

Դիմողի կարծիքով՝ օրենսդիրն անհասկանալիորեն աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում պայմանագրի լուծման համար նախատեսել է առանձին հիմք, ինչի արդյունքում աշխատողը զրկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածով նախատեսված երաշխիքներից: Օրենսդրության վիճելի իրավակարգավորման արդյունքում աշխատողը զրկվում է նաև Սահմանադրությամբ սահմանված՝ խախտված սահմանադրական իրավունքները պաշտպանելու հնարավորությունից:

Դիմողը նշում է, որ խնդրո առարկա գործի շրջանակներում փաստացի գործատուի մոտ որոշակի հաստիքներ են կրճատվել, որի արդյունքում Բանկի խորհրդի թիվ 39/08-22.08.2016թ. որոշմամբ նշվել է, որ «անհնար է Գայանե Հայրոյանին նույն

հաստիքով տեղափոխել «Հայէկոնոմբանկ» ԲԲԸ աշխատանքի (առկա չեն համապատասխան թափուր հաստիքներ)»: Իսկ հաստիքների կրճատումը որպես աշխատանքային հարաբերությունների դադարման հիմք նախատեսված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով, այսինքն՝ աշխատանքային պայմանագիրը պետք է լուծվեր գործատուի նախաձեռնությամբ:

Դիմողը գտնում է, որ Վերաքննիչ դատարանը սխալ է մեկնաբանել «աշխատանքի էական պայմաններ» եզրույթը, վերջինիս բովանդակության մեջ ներառել է «հաստիքների կրճատում» եզրույթը, որի արդյունքում գործատուի և աշխատողի հարաբերությունների կարգավորման հիմք է հանդիսացել ոչ թե ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը, այլ 105-րդ հոդվածը:

Ըստ դիմողի՝ եթե անգամ վիճարկվող դրույթը չի հակասում Սահմանադրությանը, ապա այն, միևնույն է, ենթադրում է աշխատանքային պայմանագրի լուծում գործատուի նախաձեռնությամբ, երբ այդ լուծումը տեղի է ունենում արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում: Նշված հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում կողմերը պետք է առաջնորդվեն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասի և 113-րդ հոդվածի իրավակարգավորումներով, ուստի այդ հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում նույնպես պետք է կիրառվեն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածով նախատեսված սահմանափակումները:

3. Ելնելով դիմումի և կից ներկայացված դատական ակտերի ուսումնասիրության արդյունքներից՝ ՀՀ սահմանադրական դատարանի դատական կազմը գտնում է, որ առկա չեն դիմումի քննությունը մերժելու՝ «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ սահմանադրական օրենքի 29 և 69-րդ հոդվածներով նախատեսված հիմքերը, մասնավորապես՝

- դիմումում առաջադրված հարցերը ենթակա են Սահմանադրական դատարանին,
- դիմողն իրավասու է դիմել Սահմանադրական դատարան,
- դիմումում առաջադրված հարցի վերաբերյալ առկա չէ Սահմանադրական դատարանի որոշում,
- դիմումի առարկայի վերաբերյալ այլ դիմումի հիման վրա Սահմանադրական դատարանում գործի դատաքննություն չի իրականացվում,

- դիմումն ակնհայտ անհիմն չէ,
- դիմողը պահպանել է Սահմանադրական դատարան դիմելու համար նախատեսված 6-ամսյա ժամկետը:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ սահմանադրական օրենքի 29 և 69-րդ հոդվածներով՝ ՀՀ սահմանադրական դատարանի դատական կազմը

Ո Ր Ո Շ Ե Ց .

1. «Գայանե Հայրոյանի դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի և 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ ՀՀ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործն ընդունել քննության:

2. Սույն գործով դատավարությանը որպես պատասխանող կողմ ներգրավել ՀՀ Ազգային ժողովին:

Նախագահող՝

Անդամներ՝



27 դեկտեմբերի 2018 թվականի
ՍԴԴԿՈ-11