

Գայանե Հայրոյանի դիմումի հիման վրա՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի և 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ գործով Սահմանադրական դատարանի որոշման հակիրճ բովանդակությունը

1. Գործի նկարագրությունը

2019 թվականի մարտի 19-ին Սահմանադրական դատարանն ընդունեց Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի և 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ գործով ՍԴՈ-1449 որոշումը:

Դիմողը *Գայանե Հայրոյանն էր*, որը Սահմանադրական դատարան էր դիմել 2018 թվականի դեկտեմբերի 19-ին:

Գործով որպես պատասխանող կողմ ներգրավված էր *Ազգային ժողովը*:

Դիմողը գտնում էր, որ Աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը և 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասը հակասում են Սահմանադրության 16-րդ հոդվածին, 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասին և 79-րդ հոդվածին, քանի որ նշված դրույթներն անորոշ են, ինչի արդյունքում խախտվում են աշխատողների, հատկապես հղի կանանց և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող մայրերի իրավունքները: *Դիմողի* կարծիքով՝ օրենսգրքի նշված դրույթներին պրակտիկայում տրվող մեկնաբանություններն աշխատողներին հնարավորություն չեն տալիս իրականացնել Սահմանադրությամբ ամրագրված աշխատանքային իրավունքների արդյունավետ պաշտպանությունը:

Ըստ *դիմողի*՝ օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված՝ «աշխատանքի էական պայմաններ» ձևակերպումը հնարավորություն է տալիս գործատուներին՝ չարաշահելով իրենց իրավունքը, ազատվել անցանկալի աշխատակիցներից:

Դիմողը պնդում էր, որ Սահմանադրությամբ ամրագրված «աշխատանքից անհիմն ազատել» ձևակերպումը հուշում է, որ ցանկացած ազատում պետք է լինի հիմնավորված:

Պապասխանողի կարծիքով՝ դիմումի և դրանում վկայակոչված դատական ակտերի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ դիմողի իրավունքների ենթադրյալ խախտումը

պայմանավորված չէ վիճարկվող նորմերի սահմանադրականությամբ, իսկ դիմողն իրականում բարձրացնում է դրանց կիրառման իրավաչափության հարց, ուստի գործի վարույթը ենթակա էր կարճման:

2. Սահմանադրական դատարանի որոշման հիմքերը

Սահմանադրական դատարանն արձանագրել է, որ այն դեպքերում, երբ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման հիմքով՝ գործատուի նպատակը, ի սկզբանե, որոշ աշխատողների հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծումն է, մինչդեռ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում գործատուն չի հետապնդում աշխատանքային պայմանագրի լուծման նպատակ, սակայն չի կարող ստիպել աշխատողին աշխատել իր կողմից առաջարկված պայմաններով, եթե դրանք հարմար կամ ընդունելի չեն աշխատողի համար:

Սահմանադրական դատարանը գտել է, որ աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատումը և աշխատանքի էական պայմանները փոփոխելը տարբեր երևույթներ են, ուստի դրանց վերաբերյալ օրենսդրական կարգավորումները չեն կարող նույնաբովանդակ լինել:

Անդրադառնալով Սահմանադրության 79-րդ հոդվածով ամրագրված՝ հիմնական իրավունքները և ազատությունները սահմանափակելիս օրենքների որոշակիության պահանջի ենթադրյալ խախտմանը՝ Սահմանադրական դատարանը փաստել է, որ **օրենսգրքի վիճարկվող դրույթները ձևակերպված են բավարար հստակությամբ և** հնարավորություն են տալիս դրանց հասցեատերերին ընկալել օրենսդրի պահանջները, կանխատեսել դրանց հետևանքները և իրենց վարքագիծը համապատասխանեցնել այդ պահանջներին:

Իսկ Սահմանադրության՝ «Աշխատանքի ընտրության ազատությունը և աշխատանքային իրավունքները» վերտառությամբ 57-րդ հոդվածը, որն ամրագրում է աշխատանքի ընտրության ազատությունը և երաշխավորում աշխատանքային իրավունքները, ըստ Սահմանադրական դատարանի՝ ի թիվս այլնի ամրագրում է յուրաքանչյուր աշխատողի՝ աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքը, որի

սահմանադրական կարևորագույն երաշխիքներից է այն, որ աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով: Ուստի **աշխատանքից ազատման հիմքերը պետք է սպառիչ կերպով ամրագրվեն օրենքում:**

Այդ կապակցությամբ Սահմանադրական դատարանը գտել է, որ աշխատանքից ազատելը դեռևս աշխատողի իրավունքների խախտում չէ, եթե այն ունի իրավական հիմք:

Այդուհանդերձ, Սահմանադրական դատարանն արձանագրել է, որ աշխատանքից ազատման հիմքերն օրենքով սպառիչ նախատեսելուց բացի, **պետությունը պետք է ապահովի այդ հիմքերի համապատասխանությունը Սահմանադրության 75-րդ, 78-րդ, 79-րդ, 80-րդ և 81-րդ հոդվածների պահանջներին**, մասնավորապես, աշխատանքային պայմանագրերի լուծման հետ կապված իրավակարգավորումները պետք է պարունակեն **անհրաժեշտ կազմակերպական կառուցակարգեր և ընթացակարգեր**, լինեն **պիտանի և անհրաժեշտ Սահմանադրությամբ սահմանված նպատակին հասնելու համար, համարժեք՝** սահմանափակվող հիմնական իրավունքի նշանակությանը, լինեն **բավարար չափով որոշակի**, իսկ այդ կանոնակարգումներով հիմնական իրավունքների սահմանափակումները **չգերազանցեն** Հայաստանի Հանրապետության **միջազգային պայմանագրերով սահմանված սահմանափակումները:**

Անդրադառնալով դիմողի նկատմամբ կիրառված՝ սույն գործով վիճարկվող դրույթներին իրավակիրառ պրակտիկայում տրված մեկնաբանություններին՝ Սահմանադրական դատարանն արձանագրել է, որ **կազմակերպությունների վերակազմակերպումն ինքնին չի ենթադրում արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխում և դրանից բխող աշխատանքի էական պայմանների փոփոխություն:**

Սահմանադրական դատարանը գտել է, որ գործատուի կողմից աշխատանքի էական պայմանները փոփոխելու իրավունքը **չի ենթադրում վերջինիս լիակատար ազատություն՝ ցանկացած նոր պայման սահմանելու առումով:** Գործատուի կողմից **յուրաքանչյուր էական պայմանի փոփոխումը պետք է լինի ողջամիտ և անհրաժեշտ:** Բացի այդ՝ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը շարունակում է գործել, ուստի աշխատանքի էական պայմանները փոփոխելու գործատուի հնարավորությունները պետք է սահմանափակվեն նաև օրենսգրքի

83-րդ հոդվածով նախատեսված պահանջներով, համաձայն որոնց՝ «Աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել **որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք....**»:

Հաշվի առնելով Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասի պահանջը՝ Սահմանադրական դատարանը գտել է, որ **աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության գործընթացը պետք է լինի իրավաբանորեն հստակ ձևակերպված. աշխատանքի էական պայմանները փոփոխող ակտում պետք է հիմնավորվի փոփոխության անհրաժեշտությունը և համապատասխանությունն օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պահանջներին:**

3. Սահմանադրական դատարանի որոշման եզրափակիչ մասը

Վերը նշված և այլ պատճառաբանությունների արդյունքում Սահմանադրական դատարանը որոշել է, որ օրենսգրքի վիճարկվող դրույթները համապատասխանում են Սահմանադրությանը՝ միաժամանակ օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետին տալով Սահմանադրությանը համահունչ մեկնաբանություն,¹ համաձայն որի աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել, երբ սահմանված կարգով տեղի է ունեցել աշխատանքի մեկ կամ մի քանի էական պայմանի փոփոխում՝ գործատուի կողմից համապատասխան ակտ կայացնելու միջոցով, որում **հիմնավորվում է այդ պայմանների փոփոխության անհրաժեշտությունը:**

¹ Վիճարկվող դրույթները Սահմանադրությանը համահունչ մեկնաբանությամբ Սահմանադրությանը համապատասխանող ճանաչելը՝ համաձայն «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 69-րդ հոդվածի 10-րդ մասի, նշանակում է, որ դիմողի նկատմամբ կայացված **վերջնական դատական ակտը** նոր հանգամանքի ի հայտ գալու հիմքով **ենթակա է վերանայման:**