

ИМЕНЕМ РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ

ПО ДЕЛУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ВОПРОСА СООТВЕТСТВИЯ ЧАСТИ 2 СТАТЬИ 265 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ КОНСТИТУЦИИ РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ НА ОСНОВАНИИ ОБРАЩЕНИЯ ГРАЖДАНКИ ПАРАВЯН КАРИНЕ

г. Ереван

7 июля 2010 г.

Конституционный Суд Республики Армения в составе Г. Арутюняна (председательствующий), К. Балаяна, Г. Даниеляна, Ф. Тохяна, М. Топузьяна (докладчик), В. Оганесяна, Г. Назаряна, В. Погосяна,

с участием заявителя К. Паравян и представителя заявителя Г. Мугнецяна,

привлеченного в качестве стороны-ответчика по делу официального представителя Национального Собрания РА – Советника Председателя Национального Собрания РА Д. Мелконяна,

согласно пункту 1 статьи 100, пункту 6 части 1 статьи 101 Конституции РА, статьям 25, 38 и 69 Закона РА “О Конституционном Суде”,

рассмотрел в открытом заседании по письменной процедуре дело “Об определении вопроса соответствия части 2 статьи 265 Трудового кодекса Республики Армения Конституции Республики Армения на основании обращения гражданки Паравян Карине”.

Поводом к рассмотрению дела явилось зарегистрированное в Конституционном Суде 25.03.2010 г. обращение гражданки Паравян Карине.

Изучив сообщение докладчика по делу, письменные объяснения стороны-заявителя и стороны-ответчика, исследовав Кодекс и имеющиеся в деле другие документы, Конституционный Суд Республики Армения **УСТАНОВИЛ:**

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

Оспариваемая часть 2 статьи 265 Трудового кодекса РА, озаглавленная “Споры по трудовому договору”, устанавливает:

“По экономическим, технологическим, организационным или иным причинам или при невозможности восстановления трудовых отношений работодателя и работника в дальнейшем суд может не восстановить работника на прежней работе, обязав работодателя выплатить работнику до вступления в законную силу решения суда компенсацию за весь период вынужденного простоя в размере средней заработной платы. В этом случае трудовой договор считается расторгнутым со дня вступления в законную силу решения суда”.

2. Процессуальная предыстория рассматриваемого дела сводится к тому, что заявитель, обратившись в суд общей юрисдикции Лорийского марза, оспаривала законность расторжения заключенного с ней трудового договора и требовала восстановить ее на прежней работе и взыскать с организации-ответчика сумму за весь период вынужденного простоя. Суд, считая, что расторжение трудового договора заявителя было законным, своим решением от 09.07.2009 г. отклонил иск полностью. Апелляционный гражданский суд своим решением от 02.10.2009 г. пришел к заключению, что работодатель прекратил трудовые отношения с заявителем, **не имея законных оснований, апелляционный протест заявителя удовлетворил частично**, а именно требование о восстановлении заявителя на прежней работе отклонено, принимая за основание оспариваемую норму Трудового кодекса РА. Апелляционный гражданский суд, имея в виду, что все должности в соответствии с 16 штатами организации-ответчика фактически невакантные, нашел, что реальная возможность восстановления заявителя на работе отсутствует, и, следовательно, существует объективная невозможность восстановления в дальнейшем трудовых отношений работодателя и работника.

Кассационный Суд своим решением от 02.12.2009 г. возвратил кассационный протест заявителя.

3. Согласно заявителю, оспариваемая норма Трудового кодекса РА противоречит нормам, установленным статьей 3, частью 1 статьи 18, частью 1 статьи 19 Конституции РА.

По утверждению заявителя, оспариваемая норма не удовлетворяет требованиям определенности и предсказуемости закона. Употребленные для правового закрепления, формулирования нормы понятия, в частности формулировки “невозможность восстановления трудовых отношений

работодателя и работника в дальнейшем ” и “невозможность восстановления трудовых отношений по экономическим, технологическим, организационным или иным причинам”, достаточно неопределенные и приводят к разнохарактерным толкованиям в правоприменительной практике.

Сопоставительным анализом статьи 3, части 1 статьи 18, части 1 статьи 19 Конституции РА, а также статьи 6 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод заявитель отмечает, что любое средство правовой защиты, направленное на защиту человека и его прав и основных свобод как высших ценностей, в том числе средство судебной защиты, должно быть эффективным, средство правовой защиты (в том числе средство судебной защиты) для любого субъекта права должно быть полезным и тем самым способствовать защите нарушенного права, свободы субъекта права и реализации цели их восстановления. В соответствии с этим заявитель считает, что антиконституционность оспариваемого положения выражается также в том, что, не предоставляя возможности восстановления нарушенных прав лица, делает неэффективным средство судебной защиты нарушенного права.

4. По мнению ответчика, согласно как отдельным международным правовым документам, в частности статье 10 Конвенции “О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя” номер 158, так и прецедентному праву Европейского суда по правам человека, во всех тех случаях, когда в результате защиты нарушенного права объективно невозможно восстановить положение, существовавшее до нарушения права, эффективным средством защиты прав является соразмерная компенсация.

По утверждению ответчика, оспариваемая норма в соответствии с указанными подходами в случае невозможности восстановления на работе незаконно освобожденного работника предусматривает требование выплаты компенсации. Одновременно ответчик сообщает, что принятым Национальным Собранием РА 24 июня 2010 г. Законом РА “О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Армения” оспариваемая норма изменена, в результате чего созданы более действенные механизмы компенсации ущерба, причиненного работнику вследствие нарушения трудового законодательства.

В связи с аргументами заявителя относительно неопределенности оспариваемой нормы ответчик, ссылаясь на правовые позиции, выраженные в Постановлении Конституционного Суда РА от 1 июня 2010 г. ПКС-891, находит, что в норме нет неопределенности и нечеткости.

5. Конституционный Суд, прежде всего, считает необходимым оценить конституционность оспариваемого положения в контексте соотношения, с одной стороны, гарантированного статьей 32 Конституции РА права лица на свободный выбор труда, с другой стороны, гарантированной статьей 8 Конституции РА свободы экономической деятельности, учитывая также правовые позиции Конституционного Суда, закрепленные в его Постановлении от 24 февраля 2009 г. ПКС-792 и Постановлении от 1 июня 2010 г. ПКС-891, которыми находящийся в системной взаимосвязи с оспариваемой нормой пункт 3 части 1 статьи 113 Трудового кодекса РА признан соответствующим требованиям Конституции РА.

Право лица на свободу выбора труда, закрепленное в статье 32 Конституции РА как социальная свобода, включает, в числе прочего, право поиска работы, из интерпретации которого вытекает также право **своевольного нелишения уже приобретенной работы.**

Свобода экономической деятельности, провозглашенная статьей 8 Конституции РА основой конституционного порядка, в числе прочего, предполагает предоставление работодателю таких правомочий, которые позволят ему, исходя из целей эффективности экономической деятельности и рационального использования его имущества, самостоятельно и на свой риск принимать организационные решения и решения, направленные на кадровую политику.

Конституционный Суд, обращаясь в своем Постановлении от 24 февраля 2009 г. ПКС-792 к соотношению вышеупомянутых конституционных свобод, находящихся под защитой Конституции, выразил правовую позицию о том, что свобода выбора труда обусловлена, прежде всего, наличием четких законодательных гарантий обеспечения двустороннего свободного волеизъявления установления и прекращения трудовых отношений, которые необходимы также для реализации права лица, предусмотренного статей 32 (часть 1) Конституции РА, а также для свободного и многостороннего развития рыночных отношений в соответствии с принципом, закрепленным в статье 8 (часть 2).

Ссылаясь на вышеупомянутую правовую позицию и подчеркивая необходимость обеспечения в трудовых отношениях справедливого баланса между правами и законными интересами работодателя и работника, Конституционный Суд находит, что невосстановление лица на работе при наличии экономических, организационных и технологических причин правомерно также с точки зрения защиты прав лица, так как в условиях

объективной невозможности восстановления лица на работе решается вопрос равноценной компенсации.

Конституционный Суд констатирует, что подобное правовое регулирование принято также как в международных правовых документах Международной организации труда, так и в законодательствах ряда государств. В частности, согласно статье 10 Конвенции о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя номер 158, принятой в рамках Международной организации труда, “если органы, указанные в статье 8 настоящей Конвенции, устанавливают необоснованность увольнения, если они в соответствии с национальным законодательством и практикой не имеют полномочий или не считают практически возможным отменить решение об увольнении и(или) отдать распоряжение либо предложить восстановить трудящегося на прежней работе, они наделяются полномочиями отдавать распоряжения о выплате соответствующей компенсации или такого другого пособия, которое может считаться целесообразным”.

Учитывая то обстоятельство, что оспариваемое правовое регулирование вытекает из той реальности, что в объективной действительности могут возникать ситуации, когда восстановление на работе будет практически невозможно, а также вытекает из правомерной цели гарантирования свободы экономической деятельности хозяйствующих субъектов, и, имея в виду международное правовое регулирование и международный опыт относительно предмета спора, Конституционный Суд находит, что **в случаях невозможности восстановления на работе по экономическим, технологическим и организационным причинам институт невосстановления трудящегося на работе сам по себе правомерен.**

Одновременно Конституционный Суд находит, что задача оспариваемой нормы заключается в обеспечении справедливого баланса между интересами работодателя и правами и законными интересами работника, уволенного в незаконном порядке. Указанный баланс может обеспечиваться только в том случае, когда **при объективной невозможности** восстановления на работе будет гарантирован надлежащий и эффективный механизм защиты прав и законных интересов работника. Изучение международного опыта свидетельствует о том, что в качестве механизма наиболее эффективной и оптимальной защиты выбран институт выплаты работнику компенсации за невосстановление.

6. Основная цель реализации права на труд – получение оплаты. Эта цель акцентирована в пункте 1 статьи 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах от 1966 г., по которому право на труд включает право каждого на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается. Сказанное означает, что личный интерес лица в вопросе восстановления на работе имеет экономическую, финансовую ценность, что является достаточным основанием для того, чтобы право на труд в данном случае защищалось статьей 1 Протокола 1 к Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод. Более того, по смыслу указанной конвенционной нормы прецедентного права Европейского суда по правам человека (см., в частности, пункт 44 решения по делу Трго против Хорватии, *Trgo v. Croatia*, от 11 июня 2009 г.), имуществом считается не только существующее материальное средство, но и легитимное ожидание на приобретение материального средства. В данном случае лицо, уволенное в незаконном порядке, имеет легитимное ожидание на продолжение получения оплаты за свой труд. Следовательно, незаконное увольнение работника работодателем является **нарушением его имущественных прав**.

Необходимым элементом права на эффективную судебную защиту нарушенных прав является восстановление нарушенного права лица. Оно предполагает устранение тех отрицательных последствий, которые возникли для лица вследствие нарушения права. Как правило, устранение этих отрицательных последствий имеет место путем восстановления положения, существовавшего до нарушения права. Однако в отдельных случаях восстановление положения, существовавшего до нарушения права, может быть объективно невозможным. В этом случае в качестве правового средства устранения отрицательных последствий нарушения служит, как отмечалось, компенсация, выдаваемая за понесенный лицом ущерб. Этот подход выражен также в прецедентном праве Европейского суда (см., в частности, пункт 61 решения по делу Василеску против Румынии, *Vasilescu v. Romania*, от 22 мая 1998 г.). В данном случае при невозможности восстановления на работе незаконно уволенного лица, а именно невозможности восстановления положения, существовавшего до факта правонарушения, эффективная правовая защита нарушенного права лица может иметь место путем выплаты ему компенсации. Эта идея закреплена также в статье 10 вышеупомянутой Конвенции МОТ номер 158.

Анализ оспариваемой нормы Трудового кодекса РА свидетельствует, что она не предусматривает возможность обеспечения эффективности защиты права незаконно уволенного лица путем выплаты компенсации.

Оспариваемое положение только обязывает работодателя выплатить работнику компенсацию за весь период вынужденного простоя в размере средней заработной платы до вступления решения суда в законную силу, что, однако, не может квалифицироваться как компенсация, направленная на восстановление права, так как упомянутую сумму лицо получает по той причине, что его трудовой договор считается расторгнутым со дня вступления в силу судебного акта, и, следовательно, эта сумма, по сути, является заработной платой, выплачиваемой в срок действия трудового договора. Более того, упомянутая сумма не может рассматриваться как компенсация также по той причине, что незаконно уволенное лицо получает эту сумму также в случае восстановления на работе.

Исходя из того, что оспариваемая норма в условиях невозможности восстановления на работе не предусматривает какого-либо средства устранения отрицательных правовых последствий нарушения права на труд, в том числе предоставления компенсации за нарушенное право, Конституционный Суд находит, что для лица не обеспечивается эффективное средство правовой защиты.

Одновременно Конституционный Суд считает необходимым отметить, что Национальным Собранием РА 24 июня 2010 года принят Закон РА “О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Армения”, которым внесены изменения также в оспариваемую статью 265. В частности, из части 2 данной статьи убраны слова “или иным” и после слова “заработной платы” внесено дополнение – “не менее двойного размера, но не более двенадцатикратного размера”. Посредством этого изменения, по сути, делается попытка преодолеть возможную неопределенность и решить вопрос эффективной правовой защиты нарушенного права путем компенсации.

7. Соответствие оспариваемого положения требованиям, предъявляемым правовому закону, а именно требованиям предсказуемости, определенности и четкости, Конституционный Суд считает необходимым оценить также в контексте правоприменительной практики, учитывая, в частности, то содержание, которое в правоприменительной практике дано формулировке “или иным причинам или при невозможности восстановления в дальнейшем трудовых отношений работодателя и работника”.

По результатам изучения правоприменительной практики, сформированной Кассационным Судом РА касательно оспариваемой нормы, Конституционный Суд констатирует, что восстановление трудовых отношений работодателя и работника в дальнейшем невозможно при:

- сокращении занимаемого работником штата, причем факт сокращения штата как причина невозможности восстановления на работе принимается за основание не только в том случае, когда лицо уволено вследствие сокращения штата, но и в том случае, когда сокращение штата последовало за незаконным прекращением трудовых отношений с данным работником;

- занятии новым работником штата вместо уволенного работника, причем правоприменительная практика в связи с этим противоречива, так как в одном случае правоприменитель оценивает это обстоятельство как причину, обуславливающую невозможность восстановления на работе, в другом случае это обстоятельство не рассматривается как обстоятельство, препятствующее восстановлению на работе;

- наличии напряженных отношений между работодателем и работником.

Изучение правоприменительной практики свидетельствует, что в качестве причины невозможности восстановления в дальнейшем трудовых отношений работодателя и работника рассматриваются такие обстоятельства, которые никак не связаны с экономическими, организационными и технологическими причинами. Между тем понятие “или иные причины” предполагает такие обстоятельства, которые по своему характеру должны быть тесно связаны с объективными основаниями, характерными экономическим, организационным или технологическим причинам. Таково также требование Конвенции номер 158, статья 13 которой разрешает невозможность восстановления на работе незаконно уволенных лиц, если восстановление на работе невозможно по причинам экономического, технологического или организационного или **аналогичного характера**.

В связи с практикой применения оспариваемого положения Конституционный Суд считает необходимым отметить также, что правомерное применение этого положения в каждом конкретном случае требует от правоприменителя сделать предметом рассмотрения и изучить лежащие в основе увольнения экономические, технологические и организационные причины. Такое требование правомочным органам предъявляет также учрежденный в соответствии со статьей 25 Пересмотренной Европейской социальной хартии Европейский комитет по социальным правам, а также норма, закрепленная в части 3 статьи 9 Конвенции МОТ номер 158. Следует подчеркнуть также, что в качестве пред условия правомерного применения оспариваемого положения указанная статья 9 Конвенции закрепляет также, что бремя доказывания наличия

экономических, технологических и организационных причин увольнения лежит на работодателе.

Учитывая такую вышеупомянутую особенность правоприменительной практики, как то, что в качестве обоснования невозможности восстановления на работе рассматриваются **возникшие после** незаконного увольнения лица экономические, технологические или организационные причины, Конституционный Суд считает необходимым подчеркнуть, что, применяя оспариваемое положение, в каждом конкретном случае правоприменитель должен оценить также, не создается ли на самом деле данная причина работодателем искусственно для предупреждения возможного восстановления незаконно уволенного работника на основании решения суда.

Исходя из вышеупомянутых результатов изучения правоприменительной практики, а также учитывая правовую позицию Европейского суда, согласно которой гарантирование принципа предусмотрительности, определенности и четкости закона, в числе прочего, призвано также предупреждать, исключать “опасность своеволия” (см., в частности, пункт 56 решения по делу Хильда Хафстейнсдоттир против Исландии, *Hilda Hafsteinsdottir v. Iceland*), Конституционный Суд находит, что неустановление в полной мере законом причин невозможности восстановления на работе и наличие в оспариваемом положении формулировки “иные причины” и данное ему широкое толкование на практике в одинаковых ситуациях создают опасность проявления по отношению к субъектам права различного отношения и своевольного подхода.

Исходя из результатов рассмотрения дела и руководствуясь пунктом 1 статьи 100, статьей 102 Конституции Республики Армения, статьями 63, 64 и 69 Закона Республики Армения “О Конституционном Суде”, Конституционный Суд Республики Армения **ПОСТАНОВИЛ** :

1. Часть 2 статьи 265 Трудового кодекса РА в части словосочетания “или иным” первого предложения признать противоречащей статье 1, части 1 статьи 18, части 1 статьи 19 и статье 32 Конституции Республики Армения и недействительной.

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

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ

Г. АРУТЮНЯН

7 июля 2010 года
ПКС-902

Перевод сделан издательско-переводческим отделом
Конституционного Суда Республики Армения