

ՆԱՆՈՒՆ ՆԱՅԱՍՏԱՆԻ ՆԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ՆԱՅԱՍՏԱՆԻ ՆԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՆՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ Ը

ՆՏ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԴԻՄՈՒՄԻ ՆԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ ՆՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 113-ՐԴ ՆՈՂՎԱԾԻ 1-ԻՆ ՄԱՍԻ 11-ՐԴ ԿԵՏԻ ԵՎ 114-ՐԴ ՆՈՂՎԱԾԻ 4-ՐԴ ՄԱՍԻ 5-ՐԴ ԿԵՏԻ՝ ՆԱՅԱՍՏԱՆԻ ՆԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՆՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՆԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱՐՅԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԳՈՐԾՈՎ

Քաղ. Երևան

11 հոկտեմբերի 2011թ.

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

մասնակցությամբ՝

դիմող կողմի ներկայացուցիչ՝ ՆՏ արդարադատության նախարարի առաջին տեղակալ Գ. Մուրադյանի,

պարասխանող կողմի ներկայացուցիչ՝ ՆՏ Ազգային ժողովի աշխատակազմի իրավաբանական վարչության պետ Ս. Յուզբաշյանի,

համաձայն ՆՏ Սահմանադրության 100-րդ հոդվածի 1-ին կետի, 101-րդ հոդվածի 4-րդ կետի, «Սահմանադրական դափարանի մասին» ՆՏ օրենքի 25 եւ 68-րդ հոդվածների,

դռնբաց դատական նիստում բանավոր ընթացակարգով քննեց «ՆՏ կառավարության դիմումի հիման վրա՝ ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի եւ 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետի՝ Նայասրանի Նանրապետության Սահմանադրությանը համապարասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործը:

Գործի քննության առիթը ՆՏ կառավարության՝ 27.04.2011թ. սահմանադրական դատարանում մուտքագրված դիմումն է:

Լսելով գործով գեկուցողի հաղորդումը, դիմող եւ պատասխանող կողմերի բացատրությունները, հեղափոխելով ՆՏ աշխատանքային օրենսգիրքը եւ գործում առկա մյուս փաստաթղթերը, ուսումնասիրելով նաեւ վեճի առարկա հարցի շրջանակներում առկա միջազգային փորձը, Նայասպանի Նանրապետության սահմանադրական դատարանը **Պ Ա Ր Զ Ե Ց**.

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

ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի՝ սույն գործով վիճարկվող նորմերը «ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ եւ լրացումներ կատարելու մասին» 24.06.2010թ. ՆՕ-117-Ն օրենքի խմբագրությամբ սահմանում են.

«Նոդված 113. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ

1. Գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաեւ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝

...

11) աշխատողի կենսաթոշակային փարիքը լրանալու դեպքում, եթե աշխատանքային պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ»:

«Նոդված 114. Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքը

4. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պարճառ չի կարող համարվել՝

...

5) փարիքը, բացառությամբ օրենքով սահմանված դեպքերի»:

2. Դիմող կողմն իր դիրքորոշումը հիմնավորում է հետևյալ փաստարկներով. ՆՏ Սահմանադրության 14.1-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, ի թիվս այլ հիմքերի, սահմանում է խտրականության արգելք՝ կախված փարիքից: ՆՏ Սահմանադրության 32-րդ

հողվածի 1-ին մասը սահմանում է աշխատանքի ընտրության ազատություն, որը չի կարող սահմանափակվել ՏՏ Սահմանադրության 43 եւ 44-րդ հոդվածներով սահմանված հիմքերով: Ներուաբար, աշխատանք ընտրելու ազատությունը պետք է բոլորի համար երաշխավորված լինի անկախ փարիքային սահմանափակումից: Կենսաբանական այնպիսի գործոնը, ինչպիսին մարդու փարիքն է, որն ինքնին միանշանակ չի կարող ներգործել փոխյալ անձի աշխատունակության եւ մասնագիտական գիտելիքների ու հմտությունների վրա, ըստ դիմող կողմի, չի կարող դիտարկվել որպես աշխատանքից ազատելու հիմք, մինչդեռ Նայաստանի Նանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետն աշխատողի սոսկ փարիքին հաղորդում է աշխատանքը շարունակելու հնարավորությունը վերագնահատելու չափանիշի որակ, որն անընդունելի է, քանի որ բացառում է աշխատանքային հարաբերություններն անհարապես՝ կոնկրետ դեպքում կանոնակարգելու հնարավորությունը՝ պայմանավորելով այն ոչ թե աշխատողի աշխատունակությամբ եւ մասնագիտական հմտություններով, այլ միայն նրա փարիքով: Աշխատունակությունը կարող է նվազել նաեւ փարիքային գործոնից անկախ:

Ըստ դիմող կողմի՝ վերոհիշյալ փաստարկների փրամաբանությունը փարածելի է նաեւ ՏՏ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետի վրա՝ բացառության մասով, քանի որ փարիքն առանց որեւէ բացառության չպետք է դիտարկվի որպես աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու օրինական պարճառ: Ներուաբար, ինչպես եզրակացնում է դիմողը, ՏՏ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետը եւ 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետը՝ բացառության մասով, հակասում են ՏՏ Սահմանադրությանը:

Միաժամանակ, եզրափակիչ ելույթում դիմող կողմն ընդգծեց, որ խնդիրն իրոք հայեցակարգային հստակեցման ու համակարգային լուծման անհրաժեշտություն ունի:

3. Պատասխանող կողմը գտնում է, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը նախատեսված են ՏՏ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում, այդ թվում՝ նաեւ գործարուի նախաձեռնությամբ, իսկ դրա իրականացման կոնկրետ դեպքերն ու պայմանները՝ օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում, եւ, ի թիվս այլ դեպքերի՝ կենսաթոշակային փարիքը լրանալու հիմքով: Մինչդեռ անձի փարիքը, որպես կենսաբանական գործոն, **ոչ բոլոր դեպքերում** կարող է ազդել աշխատանքի որակի

վրա: Ավելին, ինչպես գրնում է պարասխանող կողմը, անձի փարիքը եւ դրա հետ մեկտեղ նաեւ երկար փարիների աշխատանքային փորձը **որոշ դեպքերում** կարող են միայն դրական ներգործություն ունենալ աշխատանքի որակական հատկանիշների վրա: Ներեւաբար, եթե կենսաթոշակային փարիքի հասած աշխատողը շարունակում է կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները լրիվ ծավալով, չի կորցրել գործափութի վստահությունը եւ համապարասխանում է զբաղեցրած պաշտոնին ներկայացվող պահանջներին, ապա կենսաթոշակային փարիքը լրանալու հիմքով **գործափութի նախաձեռնությամբ** աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը խնդրահարույց է հենց ՆՏ Սահմանադրությամբ երաշխավորված փարիքային խտրականության արգելման սկզբունքի արդյունավետ իրացման փեսանկյունից:

Ըստ պարասխանող կողմի՝ ՆՏ Ազգային ժողովը, 2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունելով «ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ եւ լրացումներ կատարելու մասին» ՆՏ օրենքը (ՆՕ-117-Ն), ոչ ամբողջովին է հաշվի առել ՆՏ սահմանադրական դատարանի 2009 թվականի փետրվարի 24-ի ՄԴՌ-792 որոշման պահանջները եւ դրանում արտահայտված իրավական դիրքորոշումները: Ներեւաբար, ինչպես գրնում է պարասխանող կողմը, ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի վերոհիշյալ դրույթները վերանայելը եւ այն միջազգային իրավունքի նորմերին ու սկզբունքներին համապարասխանեցնելը կարող են նպաստել իրավակիրառ պրակտիկայի իրավաչափ զարգացմանը:

4. Սույն գործի շրջանակներում սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում պարզել աշխատողի կենսաթոշակային փարիքը լրանալու հիմքով գործափութի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման իրավակարգավորման սահմանադրականությունը՝ ելնելով.

- ՆՏ Սահմանադրության 32-րդ եւ 37-րդ հոդվածներում ամրագրված՝ անձի իրավունքները, ինչպես նաեւ Սահմանադրության 14.1-րդ հոդվածում նշված փարիքային հիմքով խտրականության բացառումը երաշխավորելու անհրաժեշտությունից,

- ՆՏ Սահմանադրությամբ ամրագրված՝ քննարկյալ գործունեության ազատության եւ ազատ քննարկյալ մրցակցության սկզբունքի երաշխավորման անհրաժեշտությունից,

- անորոշ եւ որոշակի ժամկետով աշխատանքային իրավապայմանագրային հարաբերությունների հաստատման գործող կարգի համակարգային ամբողջականության գնահատման անհրաժեշտությունից,

- սույն գործով վեճի առարկա իրավակարգավորման վերաբերյալ սահմանադրական դատարանի՝ ՄԴՈ-792 որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշումների հետևողական իրացման անհրաժեշտությունից,

- կենսաթոշակային փարիքի հասած անձանց հետ աշխատանքային իրավապայմանագրային հարաբերությունների կարգավորման միջազգային փորձից:

5. ՆՏ Սահմանադրության 1-ին եւ 3-րդ հոդվածների համաձայն՝ Նայասրանի Նանրապետությունը նաեւ սոցիալական պետություն է, մարդը, նրա արժանապատվությունը, հիմնական իրավունքները եւ ազատությունները բարձրագույն արժեքներ են, պետությունը սահմանափակված է մարդու եւ բաղաբացու հիմնական իրավունքներով եւ ազատություններով՝ որպես անմիջականորեն գործող իրավունք: Միաժամանակ, Սահմանադրության 14.1-րդ հոդվածն ամրագրել է իրավակարգավորման այնպիսի սկզբունք, ինչպիսին օրենքի առջև բոլորի հավասարությունն է՝ ի թիվս այլ հանգամանքների՝ բացառելով նաեւ փարիքային հարկանիշի հիմքով խտրականության որեւէ դրսևորում:

Քննելով ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի (2004թ. նոյեմբերի 9-ի խմբագրությամբ) եւ 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետի (2004թ. նոյեմբերի 9-ի խմբագրությամբ) սահմանադրականության հարցը՝ սահմանադրական դատարանն իր՝ ՄԴՈ-792 որոշմամբ բացահայտելով աշխատանքային հարաբերությունների սահմանադրաիրավական կարգավորման բովանդակությունն ու առանձնահատկությունները, անդրադառնալով, մասնավորապես, անձի կենսաթոշակային փարիքը լրանալու հիմքով **գործարուի նախաձեռնությամբ մրցութային կարգով աշխատանքի ընդունված անձի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծման իրավաչափության խնդրին**, համադրելով այդ իրավակարգավորումը համակարգային առումով փոխկապակցված ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի այլ նորմերի հետ, արտահայտել է մի շարք իրավական դիրքորոշումներ, որոնք իրավակարգավորիչ առանցքային նշանակություն ունեն նաեւ սույն գործով վեճի առարկա նորմերի սահմանադրաիրավական բովանդակության բացահայտման եւ այդ նշանակությանը համապատասխան կիրառելու համար: Մասնավորապես.

- Սահմանադրության 32-րդ հոդվածում երաշխավորված աշխատանքի ընտրության ազատությունը յուրաքանչյուր անհատի համար ապահովում է առանց խտրականության աշխատանքային հարաբերությունների մեջ մտնելու եւ իր մասնագիտական ու այլ ընդունակություններն ազատ դրսևորելու հավասար հնարավորություն: Միաժամանակ, այն չի խոչընդոտում օրենսդրին աշխատանքային հարաբերություններն իրավական կարգավորման ենթարկելիս սահմանել անձանց իրավական փարբեր կարգավիճակներ՝ կապված աշխատանքային պայմանների, անմիջական պայմանագրային պարտականությունների, գործունեության բնագավառի հետ, եւ նույնիսկ նախատեսել առանձին պաշտոններ զբաղեցնելու եւ պաշտոններից ազատելու առանձնահատուկ դեպքեր, եթե դրանք օբյեկտիվորեն արդարացված են եւ ունեն սահմանադրաիրավական համապատասխան հիմնավորում: Բացի դրանից, 2010թ. մայիսի 4-ի ՄԴՌ-881 որոշման մեջ բացահայտելով ՏՏ Սահմանադրության 14.1-րդ հոդվածի սահմանադրաիրավական բովանդակությունը՝ սահմանադրական դատարանը նշել է, որ խտրականության արգելքի սկզբունքի շրջանակներում թույլատրելի է համարվում օբյեկտիվ հիմքով եւ իրավաչափ նպատակով պայմանավորված փարբերակված մոտեցումը,

- աշխատանքային հարաբերությունների հաստատման (պահպանման) խնդրում օրենքով կամ աշխատանքային պայմանագրով առանձին աշխատողների առնչությամբ **սահմանային փարիք նախատեսելն արդարացված է, եթե այն հետապնդում է իրավաչափ նպատակներ**, մասնավորապես պայմանավորված է կատարվող աշխատանքի բնույթով կամ առանձնահատկությամբ: Այս առումով, սահմանադրական դատարանն արդարացի է համարում հանրային (պետական եւ համայնքային) ծառայության բնագավառը կարգավորող օրենսդրության ակտերով ծառայողի պաշտոնավարման սահմանային փարիք նախատեսելուն զուգընթաց գործարտի եւ կենսաթոշակային փարիքի հասած ու աշխատանքային նորմատիվ պահանջները բավարարող աշխատողի միջեւ երկկողմ ժամկետային աշխատանքային պայմանագիր կնքելու իրավական հնարավորության նախատեսումը եւ դրա հիման վրա աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունն ապահովելը,

- աշխատանքով պայմանավորված հարաբերությունների կարգավորման պայմանագրային բնույթը միաժամանակ պահանջում է ոչ միայն իրավունքի իրացման, այլեւ պարտականության կատարման անհրաժեշտություն, եւ կողմերի, փոխադրվող դեպքում գործարտի՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու իրավունքի իրացումը **չպետք է պայմանավորված լինի նպատակահարմարությամբ կամ սուբյեկտիվ**

բնույթի այլ գործոնով, այլ հեփապնդի արդար, իրավաբանորեն ամրագրված որոշակի նպարակ՝ աշխարանքի իրավունքի իրացման սահմանադրորեն կանխորոշված սկզբունքներին համապարասխան:

Վերլուծելով ՏՏ աշխարանքային օրենսգրքի 113-րդ հողվածում (2004թ. նոյեմբերի 9-ի խմբագրությանը) սահմանված՝ գործարուի նախաձեռնությանը աշխարանքային պայմանագրի լուծման դեպքերը՝ կապված իրավաբանական այնպիսի փասարերի հեփ, որոնց առկայությանը օբյեկտիվորեն անհնարին է կամ բացահայար անարդյունավեփ է աշխարանքային հարաբերությունների շարունակումը, սահմանադրական դարարանը համարել է դրանք որպես կոնկրեփ գնահարելի չափանիշներ, մինչդեռ աշխարողի կենսաթոշակային փարիքը լրանալու հիմքով աշխարանքային պայմանագիրը գործարուի նախաձեռնությանը լուծելու՝ հիշյալ օրենքով նախարեսված իրավունքը՝ բացառիկ հայեցողական, արձանագրելով, որ այդպիսի իրավակարգավորումը գործարուին լիագորում է աշխարողի կենսաթոշակային փարիքը լրանալու փասարի ուժով ընդհուպ մրցությանին կարգով աշխարանքի ընդունված աշխարողի հեփ աշխարանքային պայմանագիրը միակողմ լուծելու հայեցողություն: Իսկ նույն օրենսգրքի 114-րդ հողվածում (2004թ. նոյեմբերի 9-ի խմբագրությանը) նախարեսված արգելքը՝ կապված աշխարանքային հարաբերություններում փարիքային սահմանափակման հեփ, գնահարվել է որպես իրավաչափ եւ ՏՏ Սահմանադրության 14.1-րդ եւ 32-րդ հողվածների պահանջներին համապարասխանող:

Վերահասարարելով կենսաթոշակային փարիքի հասած աշխարողների հեփ աշխարանքային հարաբերությունները կարգավորելու ընդհանուր սկզբունքների վերաբերյալ արարահարված վերոհիշյալ իրավական դիրքորոշումները՝ սահմանադրական դարարանը գարնում է, որ դրանք կիրառելի են նաեւ սույն գործով վեճի առարկա իրավակարգավորման առնչությանը: Օրենքով կամ իրավական այլ ակտով չի կարող սահմանվել իրավակարգավորման այնպիսի կանոն, որը կհակասի սահմանադրական դարարանի որոշմանը, կամ կիրառվող նորմին փրվի վերջինիս սահմանադրաիրավական բովանդակությանը չհամապարասխանող մեկնաբանություն կամ իմասար:

Գործնական խնդիրները, որոնք առաջանում են աշխարանքային հարաբերությունների կարգավորման արակտիկայում, սահմանադրական դարարանի գնահարմանը պայմանավորված են իրավակարգավորման համակարգային մոտեցման թերացումներով, որոնք առնչվում են նաեւ աշխարանքային փարիքում եւ կենսաթո-

շակային փարիքում անձի սահմանադրաիրավական կարգավիճակի առանձնահատկությունները հետետողականորեն հաշվի չառնելուն:

Մասնավորապես, սույն գործի քննության շրջանակներում սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում շեշտել, որ «կենսաթոշակային փարիք» հասկացությունն ունի կարետոր սոցիալ-իրավական բովանդակություն: Վերջինս դրսևտրվում է նրանում, որ որոշակի փարիքում փեղի է ունենում անձի աշխատունակության որոշակի նվազում: Ներեաբար, օրենսդիրը, հիմք ընդունելով կոնկրետ աշխատանքի առանձնահատկությունը եւ բնույթը, երաշխավորելով ՏՏ Սահմանադրության 37-րդ հոդվածով նախատեսված՝ անձի սոցիալական իրավունքի իրացման հնարավորությունը, սահմանում է նվազագույն համապատասխան փարիք այդ իրավունքն իրացնելու համար, եւ դա ինքնանպատակ չէ: ՏՏ օրենսդրության ժամանակագրական վերլուծությունը ցույց է փալիս, որ օրենսդիրը կենսաթոշակ սահմանելիս միշտ հիմք է ընդունել որոշակի փարիքային սահմանագիծ, որին հասնելով՝ փեղի է ունենում անձանց աշխատունակության ենթադրյալ էական նվազում:

Տվյալ հանգամանքը հաշվի առնելով եւ նկատի ունենալով, որ կենսաթոշակը սահմանվում է ոչ թե քաղաքացու՝ որոշակի փարիքի հասնելու հիմքով, այլ այդ փարիքով պայմանավորված՝ աշխատունակության հնարավոր սահմանափակման կամ լրիվ կորստի կապակցությամբ, ինչը չի կարող դիտարկվել որպես խտրականության արգելման սկզբունքի խախտում, օրենսդրորեն անհրաժեշտ է առավել հստակ փարբերակել **աշխատանքային պայմանագրի գործողության դադարման եւ դադարեցման** պայմաններն ու կարգը, դրան համապատասխան նախատեսել գործատուի իրավասությունն աշխատանքային պայմանագրի լուծման առնչությամբ:

6. Անորոշ եւ որոշակի ժամկետով աշխատանքային իրավապայմանագրային հարաբերությունների հաստատման գործող կարգի իրավաչափության գնահատման շրջանակներում, վերահաստատելով այդ խնդրի առնչությամբ 24.02.2009թ. ՍԴՈ-792 որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշումները, սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում արձանագրել, որ աշխատանքային հարաբերությունների իրավաչափ կազմակերպման համար բացառիկ կարետոր նշանակություն ունեն ման հարաբերությունների հիմք հանդիսացող պայմանագրերի բնույթի ու սահմանադրաիրավական բովանդակության հստակ բացահայտումը եւ անհրաժեշտ

նորմատիվ կարգավորումը: Որպես կանոն, այդ պայմանագրերն ունեն որոշակի ժամկետային կամ անժամկետ բնույթ: Որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրերը **պետք է դիտել որպես բացառության դրսևորում**՝ պայմանավորված աշխատանքի բնույթով եւ առանձնահատկություններով (ընտրովի պաշտոն, սեզոնային աշխատանք, փորձաշրջան եւ այլն): Իրավական փրամաբանությունն այն է, որ այդ առանձնահատկությունները հստակ կանոնակարգվեն օրենքով, որպեսզի հակամարտություն չառաջանա աշխատողի իրավունքների ու գործատուի հայեցողական ազատության միջև: Առանձին երկրներում (Էստոնիա, Լատվիա, Լիտվա, Բուլղարիա, Խորվաթիա, Շվեդիա եւ այլն) օրենսդրորեն ընդհուպ նախարեսվում է, որ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կարող է դառնալ անորոշ ժամկետով կնքված այն դեպքերում, երբ հանգամանքները, որոնց բերումով աշխատանքային պայմանագրի գործողության որոշակի ժամկետ է սահմանվել, դադարում են գոյություն ունենալ աշխատանքային հարաբերությունների ընթացքում:

ՆՏ սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ այս հանգամանքն անհրաժեշտ խորությամբ արտացոլում չի գրել ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 15-րդ գլխի իրավակարգավորման շրջանակներում:

Սույն գործով վիճարկվող նորմերի եւ դրանց հետ համակարգային առումով փոխկապակցված՝ օրենսգրքի 13-րդ եւ 15-րդ գլուխների նորմերի համադրված վերլուծությունը վկայում է, որ անհրաժեշտ է.

- առավել հստակեցնել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու դեպքերը եւ իրավական շարժառիթները,

- որպես անորոշ ժամկետով կնքված ճանաչել մեկ կամ մի քանի անգամ երկարաձգված որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաեւ որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագիրը՝ այն դեպքերում, երբ վերանում են այդպիսին կնքելու հիմքերը,

- կենսաթոշակային փարիքի հասնելու փաստը սահմանել որպես իրավական հիմք՝ այդպիսի անձանց հետ որոշակի ժամկետով հետագա աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար:

ՆՏ սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ վերոհիշյալ լրացուցիչ իրավակարգավորումներն անհրաժեշտ են աշխատանքային իրավապայմանագրային հարաբերություններում իրավահավասարությունը եւ կենսաթոշակային փարիքի

հասած անձանց իրավունքները եւ օրինական շահերը երաշխավորելու նկատառումներով:

Ինչ վերաբերում է ՏՏ աշխարանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետում նախատեսված բացառությանը, ապա ՍԴՈ-792 որոշմամբ սահմանադրական դատարանը գրել էր իրավաչափ՝ օրենքով առանձին դեպքերում (օրինակ՝ հանրային ծառայության բնագավառում, որոշակի բնույթի եւ առանձնահատկության աշխարանքների դեպքում եւ այլն) աշխատողների համար սահմանային փարիք նախատեսելը: Ներելաբար, սահմանադրական դատարանը գրնում է, որ օրենսգրքի վերոհիշյալ նորմի մեկնաբանումը եւ կիրառումը ՍԴՈ-792 որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշումների շրջանակներում սահմանադրականության խնդիր չեն առաջացնում:

7. Սույն գործով վեճի առարկա իրավակարգավորման շրջանակներում ՏՏ աշխարանքային օրենսգրքի վիճարկվող նորմերի (24.06.2010թ. խմբագրությամբ) սահմանադրականության գնահատման կոնկրետ խնդրի առնչությամբ ՏՏ սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ ՏՏ աշխարանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետում սահմանված նորմը, համաձայն որի՝ գործարուն իրավունք ունի աշխատողի կենսաթոշակային փարիքը լրանալու դեպքում նրա հետ լուծելու անորոշ, ինչպես նաեւ որոշակի ժամկետով կնքված աշխարանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ **եթե աշխարանքային պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ**, սրացել է սահմանադրաիրավական նոր բովանդակություն: Բանն այն է, որ ի փարբերություն նախկին իրավակարգավորման, այն աշխարանքային հարաբերությունների սուբյեկտներին իրավական կամընտրական հնարավորություն է ընձեռում՝ ազատ կամաարտահայտությամբ համաձայնելու վերոհիշյալ հիմքով պայմանագրային պարտավորությունները որոշակի պայմաններով (ժամկետով) շարունակելուն եւ աշխարանքային նոր պայմանագիր կնքելուն: **Դա իր հերթին նշանակում է, որ որոշակի ժամկետով կնքված աշխարանքային պայմանագիրը կենսաթոշակային փարիքը լրանալու հիմքով գործարուի կողմից միակողմանի լուծվել չի կարող, եթե դա նախատեսված չէ այդ պայմանագրով:** Սահմանադրական դատարանի ՍԴՈ-792 որոշման պահանջներից ելնելով օրենսդրական այս փոփոխությունը երաշխավորում է հավասար եւ ոչ խտրական իրավապայմանագրային հարաբերություններ աշխատողի եւ գործարուի միջեւ:

Իր հերթին, օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետում նախատեսված փարիքային հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքը կարևոր երաշխիք է վերոհիշյալ իրավապայմանի գործադրման համար:

Ներկաբար, աշխատանքային հարաբերությունների այդպիսի իրավակարգավորումը համապատասխանում է աշխատանքի անխտրական եւ ազատ ընտրության սահմանադրաիրավական այն պայմաններին, որոնք բխում են ՏՏ Սահմանադրության 14.1-րդ, 32-րդ եւ 37-րդ հոդվածների պահանջներից, ՏՏ Սահմանադրության 48-րդ հոդվածի 2-րդ եւ 12-րդ կետերով նախատեսված՝ պետության հիմնական խնդիրներից, քանի որ.

- բացառում է փարիքային հիմքով գործադրուի հայեցողական նախաձեռնությամբ միակողմ լուծել աշխատանքային պայմանագիրը,

- երաշխավորում է աշխատանքային իրավապայմանագրային հարաբերությունների ձեւավորման ազատությունը, երկկողմ ազատ կամաարտահայտությունը, նպաստում է.

- աշխատուժի շուկայի (զբաղվածության) եւ փնտեսական հարաբերությունների ազատ ձեւավորմանն ու զարգացմանը,

- գործադրուի եւ կենսաթոշակային փարիքի հասած աշխատողների իրավունքների եւ օրինական շահերի ներդաշնակմանը,

- սոցիալական ապահովության, աշխատանքային հարաբերությունների զարգացման եւ բնակչության զբաղվածության բնագավառներում պետության կողմից նպատակային ծրագրերի իրականացմանը:

Միաժամանակ, ՏՏ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի իմաստից հետեւում է, որ անձի կենսաթոշակային փարիքը լրանալու փաստը հիմք է նրա հետ աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման ժամկետին առնչվող պայմանի փոփոխման՝ անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագրի գործողության դադարման եւ որոշակի ժամկետով պայմանագիր կնքելու համար (բացառությամբ ընտրովի պաշտոնների դեպքերում):

Աշխատանքային իրավահարաբերությունների նման կարգավորումը համապատասխանում է նաեւ սահմանադրական դատարանի՝ ՄԴՌ-792 որոշմամբ արտահայտած իրավական դիրքորոշումներին:

Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ ՏՏ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի կիրառումն իր սահմանադրաիրավական վերոհիշյալ բովանդակությանը համապատասխան լիարժեք երաշխավորելի է այն դեպքում, երբ օրենսգրքով նախանշվեն ընթացակարգեր, որոնք կոչված լինեն

զնահատելու կենսաթոշակային փարիքի հասած անձի աշխատունակությունը (աշխատանքային պիտանիությունը), հետևաբար՝ նաև աշխատանքային նորմարիվ պահանջները բավարարող աշխատողի եւ գործատուի միջև երկկողմ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու իրավական հնարավորություն կնախատեսեն՝ **բացառելով գործատուի սուբյեկտիվ հայեցողությունն այդ հարցում:**

Անհրաժեշտ է նաև նկատի ունենալ, որ կենսաթոշակը եւ աշխատանքը միաված են միեւնույն նպատակին՝ գոյության միջոցների ապահովմանը. աշխատանքը՝ որպես կենսապահովման միջոց, գործում է անձի լրիվ աշխատունակության պայմաններում, իսկ կենսաթոշակը՝ աշխատունակության սահմանափակման կամ կորստի պայմաններում: Ներելաբար, կենսաթոշակի իրավունքը ծագում է այն ժամանակ, երբ անձը, որոշակի օբյեկտիվ հանգամանքներով պայմանավորված, այլևս չի կարող այդ նպատակն իրացնել աշխատանքի միջոցով: Կենսաթոշակի իրավունքի ծագումն անմիջականորեն պայմանավորվում է աշխատանքի իրավունքի իրացման հնարավորությունների կրճատմամբ: Այսպիսով, կենսաթոշակային փարիքը լրանալու կապակցությամբ անձի հետ աշխատանքային հարաբերություններն օբյեկտիվորեն ենթակա են կարգավորման այլ սկզբունքներով եւ առաջնահերթ կարելորդում են նրա սոցիալական ապահովման խնդրի լուծումն ու որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրով աշխատելու հնարավորությունը: Ուստի սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ օրենսգրքի վիճարկվող իրավակարգավորմամբ սահմանված՝ աշխատանքի իրավունքի եւ կենսաթոշակի իրավունքի նման փոխհարաբերակցությունը, պայմանավորված լինելով դրանց սոցիալական բովանդակությամբ եւ առաքելությամբ, իր հիմքում ունի օբյեկտիվ արդարացում: Ներելաբար, աշխատանքային հարաբերությունների **դադարման** հնարավորությունը կենսաթոշակի իրավունքի ծագմամբ պայմանավորելն իրավաչափ է, քանի որ աշխատանքային հարաբերությունների դադարման հնարավորությունը հիմնվում է այնպիսի օբյեկտիվ չափանիշի վրա, ինչպիսին մարդու փարիքի փաստով պայմանավորված աշխատունակության չափանիշն է:

Սահմանադրական դատարանը նաև գտնում է, որ կենսաթոշակային փարիքի հասած անձի հետ անորոշ ժամկետով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս եւ (կամ) որոշակի ժամկետով պայմանագիր կնքելիս ՏՏ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսելի կարգով անհրաժեշտաբար պետք է երաշխավորվեն ՏՏ Սահմանադրության 37-րդ հոդվածով նախատեսված նրա սոցիալական ապահովության իրավունքի իրացման բավարար պայմաններ՝ **կապված սոցիալական ապա-**

հովուության հնարավոր ծավալի եւ ձեւերի հետ: Սահմանադրական դատարանը կարելի է համարում ընդգծել, որ օրենքով աշխատողի համար սահմանային փարիք նախատեսելը նախ եւ առաջ հետապնդում է ՆՏ Սահմանադրության 37-րդ հոդվածով նախատեսված՝ անձի սոցիալական ապահովության իրավունքը իրացնելու հնարավորությունը երաշխավորելու իրավաչափ նպատակ՝ կապված նրա աշխատունակության աստիճանի օբյեկտիվ փոփոխության հետ:

8. Անդրադառնալով կենսաթոշակային փարիքի հասած անձանց հետ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման (հաստատման, դադարման) միջազգային փորձին՝ սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից ընդունված միջազգային ակտերի, ինչպես նաև բազմաթիվ երկրների ներպետական օրենսդրության համաձայն աշխատողի հետ հաստատված աշխատանքային հարաբերությունները չպետք է դադարեցվեն, եթե դրա համար առկա չէ աշխատողի ունակությունների կամ վարքագծի հետ կապված, ինչպես նաև ծառայության կամ գործունեության գործառնական պահանջների վրա հիմնված իրավաչափ պատճառ: Նման վիճակներից խուսափելու հիմնական նախադրյալն **աշխատանքային պայմանագրերի կնքման հետ կապված հարաբերությունների հստակ իրավական կարգավորումն է:** Վերջինս պահանջում է փարբերակել այդ հարաբերությունների բնույթն ու աշխատողի իրավունքների պաշտպանության երաշխիքների ապահովումը մինչև կենսաթոշակային փարիքի հասնելը եւ դրանց բնույթն ու առանձնահատկությունները **կենսաթոշակային փարիքում:** Բազմաթիվ երկրների աշխատանքային օրենսգրքերում կամ փյալ իրավահարաբերությունները կանոնակարգող այլ ակտերում (Բուլղարիա, հոդվ. 72, Ֆինլանդիա, Աշխատանքային պայմանագրերի մասին ակտի բաժին 1/Ա(1030/2004), Խորվաթիա, հոդվ. 110, Նունգարիա, հոդվ. 87Ա, 89, Մակեդոնիա, հոդվ. 108, Ռումինիա, հոդվ. 56, Սերբիա, հոդվ. 175, Շվեդիա, Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մասին ակտի բաժին 5Ա եւ այլն) հստակ սահմանվում է, որ **անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրից բխող իրավահարաբերությունները վերաբերում են մինչև կենսաթոշակային փարիքին:** Այս շրջանակներում է նաև դիտարկվում փարիքի հետ կապված խտրականության դրսևորման անթույլատրելիությունը: Օրինակ՝ Ռուսաստանի Դաշնության աշխատանքային օրենսգրքի 59-րդ հոդվածը նախատեսում է որոշակի ժամկետով աշխատանքային

պայմանագրի կնքման 20-ից ավելի հնարավոր իրավիճակներ, որոնց թվում շեշտվում է, որ **կենսաթոշակային փարիքի անձանց հետ կնքվում է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր**: Իսկ, օրինակ, Բուլղարիայի համանուն օրենսգրքի 72-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Վաթսուն տարեկանը լրացած տղամարդ եւ հիսունհինգ տարեկանը լրացած կին կենսաթոշակառուի հետ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել որոշակի ժամկետով՝ բայց ոչ ավելի, քան մեկ տարով»։ Նույնգործի աշխատանքային օրենսգրքի 89-րդ հոդվածն ընդհուպ նախատեսում է, որ՝ «Գործատուն պարտավոր չէ ազատված աշխատողին բացատրել այդ ազատման պատճառը, եթե աշխատողը 87Ա բաժնի 1-ին ենթակետի իմաստով համարվում է թոշակառու»։

Վերոնշյալ իրավակարգավորումների պայմաններում հստակ է հայեցակարգը՝ անորոշ ժամկետով կնքվող աշխատանքային պայմանագրերը վերաբերում են մինչև կենսաթոշակային փարիքին, եւ դրանց լուծումը տեղի է ունենում իրավունքի ուժով։ Միաժամանակ, արդարացիորեն շեշտը դրվում է պայմանագրի բնույթի հստակեցման եւ կանխատեսելիության վրա, խնդիրը չի թողնվում գործատուի բացառիկ հայեցողությանը։

Միջազգային պրակտիկայում կարեւորվում է նաեւ այն հանգամանքը, որ աշխատողի կենսաթոշակային փարիքի կապակցությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը պայմանավորվում է նրա սոցիալական ապահովության իրավունքի իրացումը երաշխավորելու հանգամանքով, այսինքն՝ անհրաժեշտ աշխատանքային սրածի կամ օրենքով նախատեսված այլ բնույթի հանգամանքների առկայությամբ։ Այն իր ամրագրումն է սրացել նաեւ Լյուքսեմբուրգի Արդարադատության եվրոպական դատարանի պրակտիկայում, համաձայն որի՝ կենսաթոշակային փարիքի կապակցությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումն իրավաչափ է, եթե համապատասխանում է «...սոցիալական անվտանգության օրենսդրությամբ սահմանված պայմաններին» (Case C-411/05 Felix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA, 16 October 2007):

Վեճի առարկա նորմերի առնչությամբ միջազգային կազմակերպությունների, ինչպես նաեւ փարբեր երկրների օրենսդրական ու իրավակիրառական փորձի ընդհանրացման արդյունքում ՆՆ սահմանադրական դատարանը հանգում է հետևյալին.

- մինչև կենսաթոշակային փարիքում որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը բացառության դրսեւորում է եւ պայմանավորված է

աշխատանքի բնույթի որոշ առանձնահատկություններով, ինչը պետք է օրենքով առավել հստակ նախատեսված լինի եւ չթողնվի գործատուի սուբյեկտիվ հայեցողությանը,

- մինչկենսաթոշակային փարիքում կնքվող աշխատանքային պայմանագրի հիմնական ձեւն անորոշ ժամկետով պայմանագիրն է, որի գործողության **դադարման հիմքերն ու կարգը** պետք է նախատեսվեն օրենքով եւ որոշվեն իրավունքի ուժով, **իսկ դադարեցումը** պետք է պայմանավորված լինի միայն իրավաչափ պատճառներով, ինչը, իր հերթին, հստակ պետք է նախատեսվի օրենքով,

- կենսաթոշակային փարիքը լրանալուց հետո անձի հետ աշխատանքային իրավապայմանագրային հարաբերությունների կարգավորման բնույթը եւ պայմանները փոխվում են: Եթե մինչկենսաթոշակային փարիքում ելակետն աշխատանքի ընտրության ազատության սկզբունքի երաշխավորումն է, ապա կենսաթոշակային փարիքը լրանալուց հետո կարելի է անձի սոցիալական ապահովության խնդրի լուծումը եւ որոշակի ժամկետով կնքվող աշխատանքային պայմանագրով աշխատելու հնարավորությունը:

ՆՏ սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ վերոհիշյալ մոտեցումներն իրավաչափ են, հստակեցնում են աշխատանքային հարաբերությունների կանոնակարգման սահմանադրաիրավական բնույթը եւ համակարգային մոտեցմամբ, հստակ հայեցակարգի հիման վրա, օրենսդրական անհրաժեշտ կարգավորում պետք է ստանան: Դրանք համահունչ են նաեւ ՆՏ Սահմանադրության 1-ին, 14.1-րդ, 32-րդ , 37-րդ եւ 48-րդ հոդվածների պահանջներին: Միաժամանակ, անհրաժեշտ է, որպեսզի օրենքով նորմատիվ կարգավորում ստանա նաեւ այն հարցը, թե որ դեպքերում է կենսաթոշակային փարիքի հասած անձանց հետ կնքվում որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր, այն իրականացվի ոչ թե գործատուի սուբյեկտիվ հայեցողությամբ, այլ փվյալ աշխատանքի կատարման հարցում կենսաթոշակային փարիքի հասած անձի կարողությունների օբյեկտիվ գնահատման արդյունքում:

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 68-րդ հոդվածներով, Նայաստանի Նանրապետության սահմանադրական դատարանը **Ո Ր Ո Շ Ե Ց** .

1. Հայաստանի Հանրապետության աշխարանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետը, 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետը՝ հաշվի առնելով ՀՀ սահմանադրական դատարանի՝ սույն որոշման մեջ արտահայտած իրավական դիրքորոշումները, համապատասխանում են Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը:

2. Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 102-րդ հոդվածի երկրորդ մասի համաձայն սույն որոշումը վերջնական է եւ ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից:

ՆԱԽԱԳԱՆՈՂ

Գ. ՆԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ

11 հոկտեմբերի 2011 թվականի
ՍԳՈ- 991