



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ

ԴԱՏԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ՈՐՈՇՈՒՄ

ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԴԻՄՈՒՄԻ ԸՆԴՈՒՆԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Քաղ. Երևան

18 ապրիլի 2022թ.

Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը՝

Նախագահությամբ՝ Ա. Խաչատրյանի

Անդամակցությամբ՝ Վ. Գրիգորյանի

Ա. Թունյանի

Քննության առնելով Գևորգ Կարապետյանի անհատական դիմումի ընդունելիության հարցը,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց.

1. Գևորգ Կարապետյանը (ներկայացուցիչներ՝ Զ. Ապրեսյան, Ա. Գրիգորյան) դիմել է Սահմանադրական դատարան (դիմումը Սահմանադրական դատարան է մուտքագրվել 2022 թվականի մարտի 30-ին)՝ խնդրելով.

«1. «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 91-րդ հոդվածի 3-րդ մասի այնպիսի մեկնաբանությունը, համաձայն որի՝ վերստուգողի պաշտոնավարման ժամկետն ավարտվելու հիմքով վերջինիս հետ գոյություն ունեցող աշխատանքային իրավահարաբերությունները համարվում են դադարած՝ անկախ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու մասին Վերստուգողին նախապես գրավոր ձևով ծանուցելու, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով ձևակերպելու և այդ ակտի օրինակը վերստուգողին հանձ-

նելու պահանջը պահպանված լինելու կամ չլինելու հանգամանքից, ճանաչել Սահմանադրության 1-ին, 57-րդ, 61-րդ, 63-րդ, 75-րդ և 79-րդ հոդվածներին հակասող և անվավեր:

2. «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ Սահմանադրական օրենքի 69-րդ հոդվածի 10-րդ մասի համաձայն՝ դիմող Գևորգ Գագիկի Կարապետյանի նկատմամբ կայացված վերջնական դատական ակտը՝ Վճռաբեկ դատարանի 22.10.2021 թվականի որոշումը, ճանաչել նոր հանգամանքի ի հայտ գալու հիմքով օրենքով սահմանված կարգով վերանայման ենթակա»:

2. Ըստ դիմողի՝ Վճռաբեկ դատարանի համոզմամբ վերստուգողի պաշտոնավարման ժամկետի լրանալն այն միակ և բավարար հիմքն է, որ վերջինիս և նրա գործատուի միջև առկա աշխատանքային հարաբերությունները դադարեն, և դրա համար պարտադիր չեն ո՛չ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ նաև Օրենսգիրք) 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված ծանուցման առկայությունը, ո՛չ էլ Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 2-րդ մասով որպես պարտադիր նախատեսված, գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով աշխատանքային պայմանագրի լուծման ձևակերպումը:

Դիմողը գտնում է, որ Վճռաբեկ դատարանի նշված եզրահանգումը չի արտացոլում իրականությունը, ակնհայտորեն հակասում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված կարգավորումներին և ողջ աշխատանքային իրավակարգավորումների տրամաբանությանը:

Դիմողի կարծիքով՝ Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասի ձևակերպումից առավել քան ակնհայտ է, որ աշխատանքային պայմանագիրը՝ դրա ժամկետը լրանալու հիմքով լուծելու համար պարտադիր է, որ գործատուն այդ մասին առնվազն տասն օր առաջ գրավոր ծանուցի աշխատողին: Բացի դրանից, դիմողը գտնում է, որ օրենսդիրն այստեղ որևէ բացառություն չի նախատեսում ընտրովի պաշտոններում կոնկրետ ժամկետով ընտրված աշխատողների համար: Ընդ որում՝ ըստ դիմողի՝ «Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածն ամբողջությամբ նվիրված է հենց «որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու պատճառով այդ պայմանագրի լուծմանը», ասել է, թե հենց այս մասնավոր դեպքին»:

Ուստի ենթադրել, թե կոնկրետ ընտրովի պաշտոններում նշանակված աշխատողների հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրերի լուծման մասով նրան նախապես գրավոր ձևով ծանուցելու պահանջը կիրառելի չէ, դիմողի մեկնաբանմամբ, առնվազն անհիմն է և անտրամաբանական:

Մինչդեռ դիմողի կարծիքով՝ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի (այսուհետ՝ նաև Օրենք) 91-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, թիվ ԵԴ/0392/02/20 քաղաքացիական գործով Վճռաբեկ դատարանի կողմից այդ նորմին իրավակիրառ պրակտիկայում տրված մեկնաբանությամբ, չնախատեսելով վերստուգողի հետ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում վերջինիս նախապես գրավոր ծանուցելու, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի ընդունած անհատական ակտով ձևակերպելու պահանջ, խախտում է աշխատողի՝ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ կետով նախատեսված աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքը: Դիմողը գտնում է, որ այն նաև խախտում է Սահմանադրության 79-րդ հոդվածով նախատեսված որոշակիության սկզբունքը, որի համաձայն՝ հիմնական իրավունքները և ազատությունները սահմանափակելիս օրենքները պետք է սահմանեն այդ սահմանափակումների հիմքերը և ծավալը, լինեն բավարար չափով որոշակի, որպեսզի այդ իրավունքների և ազատությունների կրողները և հասցեատերերն ի վիճակի լինեն դրսևորելու համապատասխան վարքագիծ:

Դիմողը նաև փաստում է, որ վերստուգողի հետ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու մասին վերստուգողին չծանուցելը, ինչպես նաև վերջինիս հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով չձևակերպելն ու այդ ակտի օրինակը վերստուգողին չհանձնելը խախտում են վերստուգողի՝ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ կետով նախատեսված աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքը և Սահմանադրության 63-րդ հոդվածի 1-ին կետով նախատեսված անկախ և անաչառ դատարանի կողմից իր գործի արդարացի, հրապարակային և ողջամիտ ժամկետում քննության իրավունքը: Դիմողը եզրահանգում է, որ արդյունքում խախտվում է նաև Սահմանադրության 79-րդ հոդվածով նախատեսված որոշակիության սկզբունքը, ինչպես նաև Սահմանադրության 1-ին հոդվածը, համա-

ծայն որի՝ Հայաստանի Հանրապետությունն ինքնիշխան, ժողովրդավարական, սոցիալական, իրավական պետություն է, իսկ իրավական պետությունը ենթադրում է իրավունքի և օրենքի գերակայություն, իրավունքների պատշաճ պաշտպանվածություն:

3. Ելնելով դիմումի և կից ներկայացված դատական ակտերի ուսումնասիրությունից, ինչպես նաև ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 29 և 69-րդ հոդվածների պահանջներով՝ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը գտնում է, որ սույն անհատական դիմումով գործի քննությունը ենթակա է մերժման՝ հետևյալ պատճառաբանությամբ.

Ա. Սահմանադրության 169-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետի համաձայն՝ Սահմանադրական դատարան կարող է դիմել յուրաքանչյուր ոք՝ կոնկրետ գործով, երբ առկա է դատարանի վերջնական ակտը, սպառվել են դատական պաշտպանության բոլոր միջոցները և վիճարկում է այդ ակտով իր նկատմամբ կիրառված նորմատիվ իրավական ակտի դրույթի սահմանադրականությունը, ինչը հանգեցրել է Սահմանադրության 2-րդ գլխում ամրագրված իր հիմնական իրավունքների և ազատությունների խախտման՝ հաշվի առնելով նաև համապատասխան դրույթին իրավակիրառ պրակտիկայում տրված մեկնաբանությունը:

Այս պահանջի լույսի ներքո Սահմանադրական դատարան անհատական դիմում ներկայացնելիս անձը պետք է փորձի բավարար կերպով իրավաբանորեն հիմնավորել, թե իր սահմանադրական ո՞ր իրավունքներն են խախտվել, և ի՞նչ է ակնկալում Սահմանադրական դատարանում իր դիմումի հիման վրա գործի քննության արդյունքում՝ հիմնավորելով նաև իր սահմանադրական իրավունքների ենթադրյալ խախտման փաստի և վիճարկվող դրույթների ենթադրյալ հակասահմանադրականության միջև պատճառահետևանքային կապի առկայությունը:

Ընդ որում, սահմանադրական կոնկրետ վերահսկողության առարկա կարող են դառնալ այնպիսի վեճեր, որոնց հիմքում դրված են ոչ թե կոնկրետ գործի փաստական և/կամ իրավական հանգամանքների գնահատման, վիճարկվող իրավական նորմի տվյալ գործով կիրառման կամ չկիրառման հարցեր, այլ վիճարկվող նորմատիվ իրավական ակտի սահմանադրականության գնահատման հարցեր:

Գործի նյութերի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ սույն անհատական դիմումով դիմողն, ըստ էության, վիճարկվող նորմերի հակասահմանադրականության հիմնավոր որևէ փաստարկ չի ներկայացնում, իսկ ներկայացվող պնդումներն առավելապես վերաբերում են դատարանների գործողությունների/դատական ակտերի իրավաչափությանը, մասնավորապես՝ Վճռաբեկ դատարանի:

Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը փաստում է, որ սույն գործով դիմողի նկատմամբ ենթադրյալ անբարենպաստ իրավական հետևանքներն առաջացել են թիվ ԵԴ/0392/02/20 քաղաքացիական գործով Վճռաբեկ դատարանի 2021 թվականի հոկտեմբերի 22-ի որոշմամբ և, խնդրո առարկա դրույթի սահմանադրական-նությունը վիճարկելով՝ դիմողը բարձրացնում է դրա կիրառման իրավաչափության հարց՝ փորձելով այն ներկայացնել վիճարկվող դրույթների հակասահմանադրական-նության տեսանկյունից:

Այսպես՝ դիմողը նշել է. «(...) Վճռաբեկ դատարանը եզրակացրել է, որ Ընկերության և Վերստուգողի միջև առկա կորպորատիվ-աշխատանքային համալիր իրավահարաբերությունները կարգավորվում են ինչպես կորպորատիվ, այնպես էլ աշխատանքային օրենսդրությամբ, ընդ որում՝ «աշխատանքային օրենսգիրքը կիրառելի է այնքանով, որքանով այն չի հակասում կորպորատիվ օրենսդրությամբ սահմանված հատուկ նորմերի պահանջները»:

Նշված եզրահանգումն ակնհայտորեն չի բխում Օրենքի 1-ին հոդվածի 3-րդ մասի և Օրենսգրքի 10-րդ հոդվածի 1-ին մասի բովանդակությունից: Մասնավորապես՝ Օրենքի 1-ին հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ բաժնետիրական ընկերությունների գործունեությունը կարգավորվում է Քաղաքացիական օրենսգրքով, սույն օրենքով, այլ օրենքներով և իրավական ակտերով: Մյուս կողմից էլ Օրենսգրքի 10-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ եթե աշխատանքային հարաբերություններն ուղղակիորեն կարգավորված չեն օրենքով, ապա նման հարաբերությունների նկատմամբ, եթե դա չի հակասում դրանց էությանը, կիրառվում են համանման հարաբերություններ կարգավորող աշխատանքային օրենսդրության նորմերը (օրենքի անալոգիա)»:

Բացի դրանից, դիմողը նշել է նաև, որ «(...) Վճռաբեկ դատարանը եզրակացրել է, որ Ընկերության և Վերստուգողի հետ հարաբերությունների նկատմամբ «Աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 5-րդ մասի իրավակարգավորումները կիրառելի

չեն: Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է Դիմողի՝ որպես Վերստուգողի պաշտոնավարման ժամկետը լրանալու հիմքով, որպիսի հանգամանքը հանգեցրել է կողմերի միջև առկա աշխատանքային հարաբերությունների դադարման»:

Միաժամանակ, դիմողը նշում է, որ «(...) Վճռաբեկ դատարանի համոզմամբ Վերստուգողի պաշտոնավարման ժամկետի լրանալն այն միակ և բավարար հիմքն է, որպեսզի վերջինիս և նրա գործատուի միջև առկա աշխատանքային հարաբերությունները դադարեն, և դրա համար պարտադիր չեն ո՛չ Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված ձանուցման առկայությունը, ո՛չ էլ Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 2-րդ մասով որպես պարտադիր նախատեսված, աշխատանքային պայմանագրի լուծման ձևակերպումը գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով»:

Վերը նշված վերլուծությունների արդյունքում դիմողը եզրահանգում է, որ «(...) Վճռաբեկ դատարանի նշված եզրահանգումը չի արտացոլում իրականությունը և ակնհայտորեն հակասում է Աշխատանքային օրենսգրքով տրված կարգավորումներին և ողջ աշխատանքային իրավակարգավորումների տրամաբանությանը»:

Սահմանադրական դատարանի դատական կազմն արձանագրում է, որ Սահմանադրական դատարանում քննության առարկա կարող է լինել բացառապես նորմատիվ ակտի սահմանադրականության գնահատումը, ինչպես նաև համապատասխան դրույթին իրավակիրառ պրակտիկայում տրված մեկնաբանությունը:

Մինչդեռ սույն դիմումի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ դիմողը, ձևականորեն բարձրացնելով իրավական նորմի սահմանադրականության հարց, իրականում առաջ է քաշում Վճռաբեկ դատարանի դատական ակտի կամ գործողությունների իրավաչափության հարց. դիմողի կողմից բարձրացված հարցը, ըստ էության, հանգում է վիճարկվող իրավական նորմի տվյալ գործով կիրառմանը կամ չկիրառմանը, ինչը դուրս է Սահմանադրական դատարանի իրավասության շրջանակից:

«Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ Սահմանադրական դատարանը գործի քննությունն ամբողջությամբ կամ մասամբ մերժելու մասին որոշում է ընդունում, եթե դիմումում առաջադրված հարցերը ենթակա չեն Սահմանադրական դատարանին:

Սահմանադրական դատարանն իր՝ 2009 թվականի մարտի 17-ի ՍԴԱՌ-21 աշխատակարգային որոշմամբ (և հետագայում 13.11.2012թ. ՍԴԱՌ-80, 08.04.2014թ.

ՍԴԱՈ-13, 07.04.2015թ. ՍԴԱՈ-19, ինչպես նաև 05.02.2016թ. ՍԴԴԿՈ/1-4, 18.02.2016թ. ՍԴԴԿՈ/1-5, 21.03.2016թ. ՍԴԴԿՈ/1-9, 02.04.2016թ. ՍԴԴԿՈ/1-13 և այլ որոշումներով վերահաստատված) իրավական դիրքորոշում է արտահայտել, համաձայն որի՝ «(...) բոլոր այն դեպքերում, երբ դիմողը, ձևականորեն վիճարկելով օրենքի դրույթի սահմանադրականության հարց, ըստ էության բարձրացնում է այդ դրույթի կիրառման իրավաչափության հարց (...), ապա այդպիսի դիմումները ենթակա են մերժման՝ (...) որպես սահմանադրական դատարանի քննության ենթակա հարց չառաջադրող դիմումներ»:

Բ. «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 69-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ անհատական դիմումներով գործի քննությունը, ի թիվս այլնի, **կարող է մերժվել նաև այն դեպքերում, երբ անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է:**

Այսպես՝ դիմողը փաստում է, որ վերստուգողի հետ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին վերստուգողին չձանուցելը, ինչպես նաև վերջինիս հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով չձևակերպելն ու այդ ակտի օրինակը վերստուգողին չհանձնելը խախտում են վերստուգողի՝ Սահմանադրության 63-րդ հոդվածի 1-ին կետով նախատեսված անկախ և անաչառ դատարանի կողմից իր գործի արդարացի, հրապարակային և ողջամիտ ժամկետում քննության իրավունքը:

Սահմանադրական դատարանի դատական կազմն այս կապակցությամբ արձանագրում է, որ սույն դիմումին կից ներկայացված, ինչպես նաև Datalex տեղեկատվական հարթակում տեղադրված դատական ակտերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ դիմողը ոչ միայն զրկված չի եղել անկախ և անաչառ դատարանի կողմից իր գործի արդարացի, հրապարակային և ողջամիտ ժամկետում քննության՝ Սահմանադրությամբ երաշխավորված իրավունքից, այլև հետևողականորեն իրացրել է այն:

Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը հարկ է համարում ընդգծել նաև, որ սույն դիմումի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ դրանով, ըստ էության, բարձրացվում «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 91-րդ հոդվածի 3-րդ մասի սահմանադրականության հարց, սակայն դրանով դիմողը բավարար կերպով չի հիմնավորել, թե ինչ անմիջական պատճառահետևանքային կապ է առկա վիճարկվող օրինադրույթի ենթադրյալ հակասահմանադրականության և իր իրավունք-

ների հնարավոր խախտման փաստի միջև: Մասնավորապես, դիմողը նշում է, որ քննարկվող դեպքում վիճարկվող նորմի կիրառումը հանգեցրել է վերջինիս արդյունավետ դատական պաշտպանության, արդարացի և հրապարակային դատաքննության իրավունքների խախտման, սակայն փաստում ենք, որ միայն այն հանգամանքի նշումը, որ իր որևէ իրավունք խախտվել է կամ պատշաճ պաշտպանության չի ենթարկվել, բավարար չէ Սահմանադրական դատարան ներկայացվող անհատական դիմումի հիմնավորվածության պահանջը պահպանած համարելու համար. դիմողը պետք է հիմնավորի, որ իր՝ Սահմանադրության 2-րդ գլխում ամրագրված որևէ հիմնական իրավունքի խախտումը հենց դատարանի կողմից կիրառված նորմի կամ դրան տրված մեկնաբանության ենթադրյալ հակասահմանադրականության արդյունք է: Մասնավորապես, տվյալ դեպքում դիմողի կողմից պատշաճորեն չի հիմնավորվել, թե վերստուգողի պաշտոնավարման ժամկետն ավարտվելու հիմքով վերջինիս հետ գոյություն ունեցող աշխատանքային իրավահարաբերությունները դադարած համարելը՝ անկախ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու մասին վերստուգողին նախապես գրավոր ձևով ծանուցելու, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով ձևակերպելու և այդ ակտի օրինակը վերստուգողին հանձնելու պահանջը պահպանված լինելու կամ չլինելու հանգամանքից ինչպե՞ս է հակասում Սահմանադրության 61 և 63-րդ հոդվածներին:

Վերը նշված պահանջները սույն անհատական դիմումի դեպքում պահպանված չեն, ինչը նույնպես հանգեցնում է այս մասով սույն անհատական դիմումով գործի քննությունը մերժելուն՝ այն ակնհայտ անհիմն լինելու հիմքով:

Բացի դրանից, դիմողի այն պնդման կապակցությամբ, որ Վճռաբեկ դատարանի թիվ ԵԴ/0392/02/20 քաղաքացիական գործով 2021 թվականի հոկտեմբերի 22-ին կայացրած որոշմամբ ձևավորված դատական պրակտիկան խաթարում է աշխատողի (վերստուգողի)՝ իրեն վերաբերող իրավական նորմերի վերաբերյալ իրավաչափ վարքագիծ կանխորոշելու և դրսևորելու հնարավորությունը՝ խախտելով իրավական որոշակիության սկզբունքը, Սահմանադրական դատարանի դատական կազմն արձանագրում է, որ չնայած օրենսդրական կարգավորումների որոշակիության պահանջին, դրանք չեն կարող նախատեսել իրավահարաբերության բոլոր մանրամասները, և կոնկրետ իրավահարաբերության բնույթով պայմանավորված՝ մի շարք հանգամանք-

ներ պետք է իրենց մեկնաբանությունն ստանան հենց դատական քննության ընթացքում: Ընդ որում, Սահմանադրական դատարանն իր՝ 2016 թվականի մայիսի 3-ի ՍԴՈ-1270 որոշման մեջ, իրավական որոշակիության սկզբունքի կապակցությամբ արտահայտել է հետևյալ իրավական դիրքորոշումը. «Նույնիսկ իրավական նորմի առավելագույն հստակությամբ ձևակերպման դեպքում դատական մեկնաբանությունը չի բացառվում: (...) օրենսդրական կարգավորման որոշակիությունը և ճշգրտությունը չեն կարող բացարձականացվել՝ նույնիսկ ոչ բավարար հստակությունը կարող է լրացվել դատարանի մեկնաբանություններով»: Վերոգրյալը հաստատվում է նաև Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի իրավական դիրքորոշումներով, մասնավորապես, *Բուսույոկն ընդդեմ Մոլդովայի (Busuioc v. Moldova, Application no. 61513/00, 21/12/2004)* վճռում դատարանը գտել է. «...որ թեև օրենքում որոշակիությունը մեծապես ցանկալի է, սակայն դա կարող է հանգեցնել չափազանց կոշտության, և օրենքը պետք է կարողանա հարմարվել փոփոխվող հանգամանքներին: Հետևաբար, շատ օրենքներ անխուսափելիորեն ձևակերպվում են այնպիսի հասկացություններով, որոնք քիչ թե շատ անորոշ են, և որոնց մեկնաբանությունը և կիրառումը պրակտիկայի խնդիր է»:

Իր մեկ այլ՝ 2021 թվականի սեպտեմբերի 23-ի ՍԴՈ-1610 որոշմամբ Սահմանադրական դատարանն արտահայտել է իրավական դիրքորոշում, ըստ որի՝ «Որոշակիության սկզբունքի համարեքստում հարցը քննարկելիս պետք է հաշվի առնել այն իրողությունը, որ իրավական նորմերը, որպես ընդհանուր-վերացական կարգավորումներ, միշտ որոշակի մեկնաբանությունների կարիք ունեն, և գրեթե անհնար է իրավական միարժեք նորմերով հստակ կարգավորել հասարակական կյանքի բոլոր բազմաբնույթ հարաբերությունները»:

Վերոգրյալով պայմանավորված՝ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմն արձանագրում է, որ դիմողի կողմից ներկայացված հիմնավորումները, որոնց համաձայն՝ վիճարկվող դրույթը հակասում է Սահմանադրության 1-ին, 57, 61, 63, 75 և 79-րդ հոդվածներին, անհիմն են, իսկ դիմումի ընդունումը ենթակա է մերժման նաև դիմումն ակնհայտ անհիմն լինելու հիմքով:

Ելնելով վերոշարադրյալից և ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 6-րդ կետերով ու 69-րդ հոդվածի 5-րդ մասով՝ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը

Ո Ր Ո Շ Ե Ց .

Գևորգ Կարապետյանի անհատական դիմումով գործի քննությունը մերժել:

Նախագահող՝
Անդամներ՝



Ա. Խաչատրյան
Վ. Գրիգորյան
Ա. Թունյան

18 ապրիլի 2022 թվականի
ՍԴԴԿՈ-22