

**ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ  
Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ Ը**

**ՔԱՂԱՔԱՑԻՆԵՐ Հ. ԽԱՌԱՏՅԱՆԻ, Ա. ԱԲՐԱՀԱՄՅԱՆԻ ԵՎ Ա. ՂՈՒԿԱՍՅԱՆԻ  
ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 73 ՀՈԴՎԱԾԻ ԵՎ 75  
ՀՈԴՎԱԾԻ 3-ՐԴ ՄԱՍԻ՝ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱ-  
ԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՍԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ  
ԳՈՐԾՈՎ**

Քաղ. Երևան

7 փետրվարի 2007թ.

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը՝ կազմով.  
Գ. Հարությունյանի (նախագահող), Կ. Բալայանի, Հ. Դանիելյանի (զեկուցող),  
Ֆ. Թոխյանի, Վ. Հովհաննիսյանի, Զ. Ղուկասյանի, Հ. Նազարյանի, Ռ. Պապայանի,  
Վ. Պողոսյանի,

մասնակցությամբ՝ դիմող Հ. Խառատյանի և դիմողների ներկայացուցիչ  
Լ. Հարությունյանի, գործով որպես պատասխանող կողմ ներգրավված՝ ՀՀ Ազգային  
ժողովի պաշտոնական ներկայացուցիչ՝ ՀՀ Ազգային ժողովի աշխատակազմի  
օրենսդրության վերլուծության վարչության պետ Ա. Խաչատրյանի,

համաձայն ՀՀ Սահմանադրության 100 հոդվածի 1 կետի, 101 հոդվածի 6  
կետի, «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ օրենքի 25 և 69 հոդվածների,

դռնբաց նիստում քննեց «Քաղաքացիներ Հ. Խառատյանի, Ա. Աբրահամյանի  
և Ա. Ղուկասյանի դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 73  
հոդվածի և 75 հոդվածի 3-րդ մասի՝ Հայաստանի Հանրապետության  
Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ»  
գործը:

Գործի քննության առիթը քաղաքացիներ Հ. Խառատյանի, Ա. Աբրահամյանի և Ա. Ղուկասյանի՝ 18.10.2006թ. դիմումն է սահմանադրական դատարան:

Լսելով գործով զեկուցողի հաղորդումը, դիմող և պատասխանող կողմերի բացատրությունները, հետազոտելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը և գործում առկա մյուս փաստաթղթերը, ուսումնասիրելով վեճի առարկա հարցի շրջանակներում ՀՀ միջազգային պարտավորությունների բնույթը, Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը **Պ Ա Ր Ձ Ե Ց**.

**1.** ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն ընդունվել է Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի կողմից՝ 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին, և ուժի մեջ է մտել 2005թ. հունիսի 21-ին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 73 հոդվածը սահմանում է.

«Գործադուլը կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հետ կապված կոլեկտիվ վեճը չլուծվելու (ներառյալ՝ կոլեկտիվ բանակցությունները չկայանալու, հաշտեցման հանձնաժողովում հարցի քննարկումից հրաժարվելու) կամ հաշտեցման հանձնաժողովի՝ սույն օրենսգրքի 70-րդ հոդվածի 1-ին մասին համապատասխան ընդունած՝ աշխատողներին բավարարող որոշումը չկատարելու դեպքում մեկ կամ մի քանի կազմակերպությունների աշխատողների կամ աշխատողների խմբի աշխատանքի ժամանակավոր դադարեցումն է»:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 75 հոդվածի 3-րդ մասը սահմանում է.

«Կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ամբողջ ընթացքում արգելվում է գործադուլ հայտարարելը»:

**2.** Ըստ վերջնական դատական ակտի՝ «Արմենտել» ՀԶ ՓԲ ընկերության ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների (ԻՏ) գլխավոր տնօրինության մի խումբ աշխատակիցներ 07.11.2005թ. գրավոր պահանջագիր են ներկայացրել գլխավոր գործադիր տնօրենին, որին կցվել են նաև ԻՏ գլխավոր տնօրինության առանձին բաժինների աշխատակիցների արհմիութենական սկզբնական կազմակերպությունների որոշումների պատճենները, որոնցով նախատեսվել է 17.11.2005թ. ժամը 10.00-ին անցկացնել նախազգուշական գործադուլ:

Պատճառաբանելով, որ գործադուլի նպատակները հակասում են ՀՀ Սահմանադրությանը և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքին, աշխատակիցների և արհմիութենական կազմակերպության կողմից խախտվել է գործադուլ հայտարարելու օրենքով սահմանված կարգը, «Արմենտել» ՀՁ ՓԲ ընկերությունը դիմել է Արաբկիր և Քանաքեռ-Զեյթուն համայնքների առաջին ատյանի դատարան՝ խնդրելով անօրինական ճանաչել աշխատակիցների կողմից 07.11.2005թ. հայտարարված գործադուլը: Արաբկիր և Քանաքեռ-Զեյթուն համայնքների առաջին ատյանի դատարանի 18.11.2005թ. վճռով հայցը բավարարվել է:

ՀՀ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի 08.02.2006թ. վճռով հայցը նույնպես բավարարվել է:

Դիմելով ՀՀ վճռաբեկ դատարան՝ «Արմենտել» ՀՁ ՓԲ ընկերության ԻՏ գլխավոր տնօրինության աշխատակիցները խնդրել են բեկանել ՀՀ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի 08.02.2006թ. վճիռը և գործն ուղարկել նույն դատարան՝ այլ կազմով նոր քննության: ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական և տնտեսական գործերով պալատը որոշել է ՀՀ քաղաքացիական գործերով վերաքննիչ դատարանի 08.02.2006թ. վճիռը թողնել անփոփոխ, իսկ վճռաբեկ բողոքը՝ առանց բավարարման:

**3. Քաղաքացիներ Հ. Խառատյանը, Ա. Աբրահամյանը և Ա. Ղուկասյանը** 18.10.2006թ. դիմել են ՀՀ սահմանադրական դատարան՝ գտնելով, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 73 հոդվածը և 75 հոդվածի 3-րդ մասը հակասում են ՀՀ Սահմանադրության 3 հոդվածի 2-րդ մասին, 6 հոդվածի 4-րդ մասին, 32 հոդվածի 3-րդ մասին և 43 հոդվածի 2-րդ մասին և դրանք անհրաժեշտ է անվավեր ճանաչել:

Դիմող կողմի կարծիքով, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 73 հոդվածի վիճարկվող դրույթից հստակ է դառնում, որ անձի՝ գործադուլի իրավունքի իրականացման համար անհրաժեշտ պայման է կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հետ կապված կոլեկտիվ վեճը չլուծվելը, այսինքն՝ անձը գործադուլի իրավունք ունի միայն կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման ընթացքում: Տվյալ պարագայում, ըստ դիմողների, ակնհայտ է գործադուլի իրավունքի իրականացման՝ ՀՀ

աշխատանքային օրենսգրքի 73 հոդվածի վիճարկվող դրույթից տրամաբանորեն բխող այն սահմանափակումը, որը հնարավորություն չի տալիս անձին լիարժեք օգտվելու Սահմանադրությամբ և միջազգային պայմանագրերով ամրագրված գործադուլի իր իրավունքից, եթե կոլեկտիվ պայմանագիրն արդեն կնքված է: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 75 հոդվածի 3-րդ մասը նախատեսում է հակասահմանադրական դրույթ, ըստ որի. «Կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ամբողջ ընթացքում արգելվում է գործադուլ հայտարարելը»:

Դիմող կողմը գտնում է, որ օրենսդիրն անտեսելով ՀՀ մասնակցությամբ միջազգային մի շարք պայմանագրերով (Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 6 հոդվածի 4-րդ կետ, Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի 8 հոդված և այլն) ամրագրված գործադուլի իրավունքը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 73 հոդվածի վիճարկվող դրույթով և 75 հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսել է իրավունքի այնպիսի սահմանափակում, որը գերազանցում է Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պարտավորություններով սահմանված շրջանակները:

Դատաքննության ընթացքում դիմող կողմը ներկայացրեց նաև այն տեսակետը, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 74 հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված՝ գործադուլ հայտարարելու վերաբերյալ որոշման կայացման մեխանիզմն այնպիսին է, որ այն գործնականում կարող է անհնարին դարձնել գործադուլի իրավունքի իրացումը:

**4.** Պատասխանող կողմն առարկելով դիմողի փաստարկներին, գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող նորմերը չեն հակասում ՀՀ Սահմանադրությանը՝ հետևյալ պատճառաբանությամբ: Նախ՝ գործադուլը գործնականում բոլոր ազգային իրավական համակարգերում քննարկվում է կոլեկտիվ իրավունքի առարկայի տեսանկյունից: Այսինքն՝ աշխատողի գործադուլի իրավունքի իրականացման հնարավորությունը դիտարկվում է միայն այլ աշխատողների հետ համատեղ գործողությունների ու գործունեության շրջանակում և բացառապես կոլեկտիվ շահերի պաշտպանության տեսանկյունից:

Տվյալ հարցն ամբողջությամբ իր վերջնական կարգավորումը կարող է ստանալ միայն համապատասխան երկրի ազգային օրենսդրությամբ, ինչն ամրագրված է նաև Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասի «d» կետում, ինչպես նաև Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի «Կոլեկտիվ գործարքների կնքման իրավունքը» վերտառությամբ 6 հոդվածի 4-րդ կետում:

Երկրորդ՝ քննության առարկա օրենքի նորմերի վերլուծությունը, ըստ պատասխանողի, վկայում է, որ գործադուլը՝ որպես աշխատողների կամ աշխատողների խմբի աշխատանքի ժամանակավոր դադարեցման ծայրահեղ գործողություն, իր իրավական կարգավորումն է ստացել լոկաուտի՝ իբրև գործատուի կողմից համարժեք քայլի բացակայության պարագայում: Այդ իմաստով, որպեսզի նվազեցվեն գործադուլի վնասարար հետևանքները, հավասարակշռվեն գործատուի և կոլեկտիվի շահերը, ինչպես նաև սահմանվեն դրա սոցիալական հիմնավորվածության չափանիշները, անհրաժեշտ է ներդաշնակեցնել աշխատողների, գործատուի, պետության և երրորդ անձանց (հասարակության) շահերը:

Երրորդ՝ պատասխանող կողմը գտնում է, որ գործադուլի իրավունքը չի հանդիսանում բացարձակ իրավունք: Այն իր էությամբ պահանջում է պետության կողմից կարգավորում և, բնականաբար, կարող է ենթարկվել որոշակի սահմանափակումների, հատկապես այլ անձանց սահմանադրական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության առնչությամբ: Միաժամանակ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 73 հոդվածով ամրագրված դեֆինիտիվ նորմն օժտված է ոչ նյութական բնույթով, բովանդակում է կազմակերպչական ու ընթացակարգային դրույթներ, որոնց օգնությամբ պետք է իրականացվի մասնագիտական կամ կոլեկտիվ շահերի (գործադուլի միջոցով) պաշտպանության և հասարակական շահերի պահպանման միջև անհրաժեշտ համաձայնության ապահովումը: Այս տրամաբանությամբ է օրենսդիրը կանոնակարգել գործադուլի իրավունքը միայն կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հետ կապված կոլեկտիվ վեճերը չլուծվելու պարագայում, ինչպես նաև արգելել է

կուլեկտիվ պայմանագրի գործողության ամբողջ ընթացքում գործադուլ հայտարարելը (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 75 հոդված):

5. Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ ՀՀ Սահմանադրությունն ամրագրելով գործադուլի իրավունքը, դրա իրականացման մի շարք երաշխիքներ է նախատեսել: Նախ՝ Սահմանադրության 32 հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատողներն իրենց տնտեսական, սոցիալական և աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով ունեն գործադուլի իրավունք, որի իրականացման կարգը և սահմանափակումները սահմանվում են օրենքով:

Երկրորդ՝ Սահմանադրության 43 հոդվածի համաձայն՝ «Մարդու և քաղաքացու՝ Սահմանադրության 23-25, 27, 28-30, 30.1 հոդվածներով, 32 հոդվածի երրորդ մասով ամրագրված հիմնական իրավունքները և ազատությունները կարող են սահմանափակվել միայն օրենքով, եթե դա անհրաժեշտ է ժողովրդավարական հասարակությունում պետական անվտանգության, հասարակական կարգի պահպանման, հանցագործությունների կանխման, հանրության առողջության ու բարոյականության, այլոց սահմանադրական իրավունքների և ազատությունների, պատվի և բարի համբավի պաշտպանության համար»: Նույն հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է մարդու հիմնական իրավունքների ու ազատությունների սահմանափակումների դեմ լրացուցիչ և կարևոր երաշխիք. այդ սահմանափակումները չեն կարող գերազանցել Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պարտավորություններով սահմանված շրջանակները:

Սահմանադրության 43 հոդվածի 1-ին մասում նաև անուղղակիորեն ամրագրված է հիմնական իրավունքների պաշտպանության համար կարևորագույն նշանակություն ունեցող սկզբունքներից մեկը՝ համաչափության սկզբունքը, որի համաձայն՝ օրենքը կարող է նախատեսել մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքների միայն այնպիսի սահմանափակումներ, որոնք

համապատասխանում են Սահմանադրությամբ սահմանված նպատակներին և պիտանի, անհրաժեշտ ու իրավաչափ են դրանց հասնելու համար:

6. Մի շարք միջազգային պայմանագրերով, մասնավորապես՝ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով (6 հոդվածի 4-րդ կետ) և Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրով (8 հոդված), Հայաստանի Հանրապետությունն ստանձնել է պարտավորություններ՝ երաշխավորելու մարդկանց գործադուլի իրավունքը և այդ իրավունքի հնարավոր սահմանափակումների հիմքում դնել միջազգային իրավունքի սկզբունքներն ու նորմերը:

Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ գործադուլի իրավունքը, որպես կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի լուծման միջոց, որպես իրավական ինստիտուտ, ունի հանրային-իրավական բնույթ, քանի որ առնչվում է ոչ միայն «աշխատողներ - գործատու» իրավահարաբերություններին, այլև «աշխատողներ - երրորդ անձինք (հասարակություն)», «աշխատողներ - պետական մարմիններ», «գործատու - պետական մարմիններ» փոխհարաբերություններին: Միջազգային իրավական փաստաթղթերով այդ իրավունքի երաշխավորումն անմիջականորեն պայմանավորվում է աշխատավորական կոլեկտիվների ընդհանուր շահերի իրացումով: Մասնավորապես, Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի (16.12.1966թ.) 8 հոդվածում գործադուլի իրավունքի իրականացումը կապվում է արհեստակցական միությունների կազմավորման ու գործունեության երաշխավորման հետ: Հայաստանի Հանրապետության համար 2004թ. մարտի 1-ից ուժի մեջ մտած՝ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 2-րդ մասի 6 հոդվածը, որը վերնագրված է «Կոլեկտիվ գործարքների կնքման իրավունքը», սահմանում է, որ Կողմերը, կոլեկտիվ գործարքների կնքման իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով, շահերի բախման դեպքում ճանաչում են **աշխատողների և գործատուների համատեղ գործողությունների անցկացման իրավունքը՝ ներառյալ գործադուլների իրավունքը**: Միաժամանակ, նույն հոդվածում շեշտվում

է, որ այդ իրավունքը ճանաչվում է այնպիսի պայմանով, երբ կողմերը կենթարկվեն նախօրոք կնքված կոլեկտիվ համաձայնագրերից բխող պարտավորություններին:

Հայաստանի Հանրապետությունն ստանձնելով նման պարտավորություն և նկատի ունենալով Խարտիայի հավելվածում տվյալ նորմի վերաբերյալ արված պարզաբանումը, հիմք ընդունելով ՀՀ Սահմանադրության 43 հոդվածի 2-րդ մասի պահանջը, գործադուլի իրավունքի ապահովման օրենսդրական կարգավորման ժամանակ հաշվի պետք է առնի, որ.

ա) գործադուլի իրավունքի իրականացումը դիտարկվում է աշխատողների և գործատուների համատեղ գործողությունների անցկացման իրավունքի շրջանակներում և անմիջականորեն առնչվում է կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի առաջացման և դրանք կոլեկտիվ պայմանագրերի միջոցով լուծելու անհնարինության խնդրին,

բ) գործադուլի իրավունքը ճանաչվում է «...այն **պարտավորություններին ենթարկվելու պայմանով**, որոնք կարող են ծագել նախօրոք կնքված կոլեկտիվ համաձայնագրերից»,

գ) բացի բ) կետում նշված պայմանից և օրենքով նախատեսված այնպիսի սահմանափակումներից, որոնք անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակությունում այլոց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության և հասարակական շահերի, ազգային անվտանգության, հասարակության առողջության և բարոյականության պաշտպանության համար (Խարտիայի 5-րդ մաս, հոդված «Է»), գործադուլի իրավունքի այլ սահմանափակումներ չեն կարող լինել, առավել ևս, եթե դրանք անհնարին են դարձնում նման պայմանի ու սահմանափակումների պայմաններում գործադուլի իրավունքի իրականացումը:

Այս տեսանկյունից, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 73 հոդվածը ոչ թե բացահայտում է գործադուլի հասկացության իրավական բովանդակությունը՝ այն կապելով գործադուլի սահմանադրական իրավունքի ապահովման հետ, այլ առաջին պլան է մղում և շեշտադրում կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հետ կապված կոլեկտիվ վեճը չլուծվելու հանգամանքը: Օրենսգրքի 73 հոդվածի տրամաբանությամբ՝ գործադուլը կարող է օրինական համարվել միայն կոլեկտիվ



պայմանագրի կնքման հետ կապված կոլեկտիվ վեճը չլուծվելու, այսինքն՝ նախապայմանագրային վեճը չլուծվելու դեպքում: Իսկ կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ամբողջ ընթացքում գործադուլն արգելվում է, եթե նույնիսկ նոր վեճի առարկան դուրս է արդեն իսկ կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի շրջանակներից: Նման ձևակերպումն է, որ հիմք է հանդիսացել օրենսգրքի 60 հոդվածի 2-րդ մասով և 75 հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված՝ գործադուլի իրավունքի սահմանափակումների համար:

7. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 60 և 75 հոդվածների բովանդակությունն այն է, որ կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամանակամիջոցում գործադուլ հայտարարելն արգելվում է: Դրան հակառակ, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 2-րդ մասի 6 հոդվածով Հայաստանի Հանրապետությունը պարտավորություն է ստանձնել շահերի բախման դեպքում առանց վերապահության ճանաչել գործադուլի իրավունքը՝ «...այն պարտավորություններին ենթարկվելու պայմանով, որոնք կարող են ծագել նախօրոք կնքված կոլեկտիվ համաձայնագրերից»: Այս առումով սահմանադրականության խնդիր է առաջանում օրենսգրքի 60 հոդվածի 2-րդ մասի վերջին պարբերության՝ «...իսկ գործադուլ կազմակերպելն արգելվում է» դրույթի և 75 հոդվածի 3-րդ մասի առնչությամբ: Այդ նորմերը չեն կարող արգելափակել գործադուլի իրավունքը, եթե նախօրոք կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի պարտավորությունները հարգվում են, իսկ վեճն առաջացել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված կոլեկտիվ պայմանագրի կարգավորման առարկայի շրջանակներում, սակայն այդ մասով այն նախապես երկկողմ համաձայնությամբ չի կարգավորվել: Նման պարագայում իրավակիրառական պրակտիկան պետք է հենվի ՀՀ Սահմանադրության 6 հոդվածի այն դրույթին, համաձայն որի՝ «... Եթե վավերացված միջազգային պայմանագրում սահմանվում են այլ նորմեր, քան նախատեսված են օրենքներով, ապա կիրառվում են այդ նորմերը»: Մյուս կողմից, ՀՀ Սահմանադրության միանշանակ պահանջն է, որ «Մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքների ու ազատությունների սահմանափակումները չեն

կարող գերազանցել Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պարտավորություններով սահմանված շրջանակները» (հոդվ. 43, մաս 2):

Ինչ վերաբերում է դիմող կողմի հարցադրումներին՝ կապված ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 74 հոդվածի 1-ին մասի հետ, ապա սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ նման մեխանիզմն անմիջական սահմանադրականության խնդիր չառաջացնելով հանդերձ, իրավակիրառական պրակտիկայում կարող է դժվարություններ առաջացնել գործադուլի իրավունքի իրացման առումով, և օրենսդրական բարելավման կարիք ունի:

Ելնելով գործի քննության արդյունքներից և ղեկավարվելով Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 100 հոդվածի 1-ին կետով, 102 հոդվածով, «Սահմանադրական դատարանի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 63, 64 և 68 հոդվածներով, Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը **Ո Ր Ո Շ Ե Ց**.

1. Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 32 հոդվածի 3-րդ մասին և 43 հոդվածին հակասող և անվավեր ճանաչել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 73 հոդվածում և 75 հոդվածի 3-րդ մասում ամրագրված դրույթները՝ այնքանով, որքանով գործադուլի իրավունքը պայմանավորում են միայն կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հետ կապված կոլեկտիվ վեճը չլուծվելու հանգամանքով և արգելափակում են գործադուլի իրավունքը նոր հանգամանքներում՝ նաև «...այն պարտավորություններին ենթարկվելու պայմանով, որոնք կարող են ծագել նախօրոք կնքված կոլեկտիվ համաձայնագրերից»:

2. «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ օրենքի 68 հոդվածի 9-րդ մասի հիմքերով Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 32 հոդվածի 3-րդ մասին և 43 հոդվածին հակասող և անվավեր ճանաչել նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող դրույթների հետ համակարգային առումով փոխկապակցված տվյալ ակտի 60 հոդվածի 2-րդ մասի վերջին պարբերության՝ «...իսկ գործադուլ կազմակերպելն արգելվում է» դրույթը:

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

**ՆԱԽԱԳԱՀՈՂ**

**Գ. ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ**

7 փետրվարի 2007 թվականի  
ՍԴՈ-677