

ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ

Ո Ր Ո Շ Ո Ւ Մ Ը

ԵՐԵՎԱՆԻ ԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ՆՈՐՔ-ՄԱՐԱՇ ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐԻ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԻՐԱՎԱՍՈՒԹՅԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ ԴԱՏԱՎՈՐ Գ. ԿԱՐԱԽԱՆՅԱՆԻ ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 113 ՀՈԴՎԱԾԻ 1-ԻՆ ՄԱՍԻ 9-ՐԴ ԿԵՏԻ ԵՎ 114 ՀՈԴՎԱԾԻ 4-ՐԴ ՄԱՍԻ 5-ՐԴ ԿԵՏԻ՝ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԳՈՐԾՈՎ

Քաղ. Երևան

24 փետրվարի 2009թ.

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

մասնակցությամբ՝ 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-ին կետի, 101 հոդվածի 7-րդ կետի, «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ օրենքի 25 և 71 հոդվածների,

դռնբաց դատական նիստում գրավոր ընթացակարգով քննեց «Երևանի Կենտրոն և Նորք-Մարաշ համայնքների ընդհանուր իրավասության դատարանի դատավոր Գ. Կարախանյանի դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի և 114 հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետի՝ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործը:

Գործի քննության առիթը Երևանի Կենտրոն և Նորք-Մարաշ համայնքների ընդհանուր իրավասության դատարանի դատավոր Գ. Կարախանյանի՝ 09.12.2008թ. սահմանադրական դատարանում մուտքագրված դիմումն է:

Ուսումնասիրելով գործով զեկուցողի հաղորդումը, դիմող և պատասխանող կողմերի գրավոր բացատրությունները, հետազոտելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը և գործում առկա մյուս փաստաթղթերը, ուսումնասիրելով նաև վեճի առարկա հարցի շրջանակներում ՀՀ միջազգային պարտավորությունները, 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, ՀՀ Նախագահի կողմից ստորագրվել՝ 2004 թվականի դեկտեմբերի 14-ին և ուժի մեջ է մտել 2005 թվականի հունիսի 21-ին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ սույն գործով վիճարկվող հոդվածների նորմերը սահմանում են.

«Հոդված 113. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ

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

...

9) աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու պատճառով»:

«Հոդված 114. Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքը

4. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել՝

...

5) տարիքը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողը ձեռք է բերել ծերության կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ ստանում է այդ կենսաթոշակը»:

2. Քաղ. Սարգիս Ղանթարջյանը 2003 թվականի մարտ ամսից մրցույթի արդյունքում զբաղեցրել է Երևանի պետական համալսարանի տնտեսագիտության ֆակուլտետի «Կառավարման և գործարարության» ամբիոնի վարիչի պաշտոնը, նրա հետ կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր՝ 5 տարի ժամկետով: Ժամկետը լրանալու պատճառով, 20.03.2008թ. նույն ֆակուլտետի ամբիոնի վարիչի թափուր պաշտոնի համար անցկացված մրցույթում Ս. Ղանթարջյանը կրկին ճանաչվել է հաղթող և «ԵՊՀ ամբիոնների վարիչների ընտրությունների ընթացակարգով» սահմանված կարգի համաձայն ԵՊՀ ռեկտորի և նրա միջև կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր, որով աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը երկարացվել է 5 տարով՝ մինչև 20.03.2013թ.: Հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը՝ ԵՊՀ ռեկտորն իր՝ 28.08.2008թ. հրամանով Ս.Ղանթարջյանին ազատել է զբաղեցրած պաշտոնից:

Քաղ. Սարգիս Ղանթարջյանը 26.09.2008թ. դիմել է Կենտրոն և Նորք-Մարաշ համայնքների ընդհանուր իրավասության դատարան՝ 28.08.2008թ. կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ԵՊՀ ռեկտորի հրամանը վերացնելու, աշխատանքում վերականգնվելու և հարկադիր պարապուրդի ողջ ժամանակահատվածի համար վնասի հատուցում ստանալու պահանջով: Իր պահանջը հիմնավորելու համար Ս. Ղանթարջյանը վկայակոչել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114 հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետը, «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի 11 և 31 հոդվածները, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 347 հոդվածը:

Գտնելով, որ վեճը լուծելու համար կիրառման ենթակա օրենքի դրույթները՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը՝ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի դեպքում, ինչպես նաև 114 հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետի՝ «բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողը ձեռք է բերել ծերության կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ ստանում է այդ կենսաթոշակը» բառերը հակասում են ՀՀ Սահմանադրության 14.1. հոդվածի դրույթներին, Երևանի Կենտրոն և Նորք-Մարաշ համայնքների ընդհանուր իրավասության դատարանի

դատավոր Գ. Կարախանյանը՝ կասեցնելով գործի վարույթը, դիմել է սահմանադրական դատարան:

3. Դիմող կողմն իր դիրքորոշումը հիմնավորում է հետևյալ փաստարկներով. ՀՀ Սահմանադրության 14.1. հոդվածի համաձայն բոլորը հավասար են օրենքի առջև: Խտրականությունը՝ անկախ տարիքից կամ անձնական, սոցիալական կամ այլ բնույթի հանգամանքներից, արգելվում է: Աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող հոդվածներից հետևում է, որ գործատուն իրավունք ունի լուծելու աշխատողի հետ կնքված ցանկացած աշխատանքային պայմանագիր (թե՞ անորոշ և թե՞ որոշակի ժամկետով կնքված)՝ հիմք ընդունելով այն փաստը, որ աշխատողն ունի կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ այն ստանում է, այսինքն՝ լրացել է վերջինիս 65 տարին՝ առանց գնահատման առարկա դարձնելու նրա մասնագիտական ունակությունները: Նման մոտեցումը հակասում է ոչ միայն ՀՀ Սահմանադրությամբ երաշխավորված նշված սկզբունքին, այլ նաև ՀՀ կողմից վավերացված Եվրոպական սոցիալական խարտիային, որի 24 հոդվածի 1-ին կետի համաձայն՝ աշխատանքից ազատվելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ճանաչել աշխատանքից միայն այնպիսի հիմնավոր պատճառներով աշխատողի ազատվելու իրավունքը, որոնք կապված են նրա ընդունակությունների կամ վարքի հետ կամ հիմնված են ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության գործնական պահանջների վրա: Վերոնշյալից հետևում է, որ միջազգային պրակտիկայում ընդունված սկզբունք է աշխատանքային հարաբերություններում տարիքային խտրականության վերացումը: Եւ հարկ է արձանագրել նման տարիքային սահմանափակման ծայրահեղ անթույլատրելիությունը հատկապես այն դեպքերի համար, երբ աշխատողի հետ կնքվում է ժամկետային աշխատանքային պայմանագիր, քանի որ գործատուն որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու պահին արդեն իսկ գիտակցում է աշխատողի՝ կենսաթոշակային տարիքը լրացած լինելու կամ պայմանագրի գործողության ընթացքում դրա լրանալու ենթակա լինելու մասին: Այսինքն՝ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու պահին գործատուն

գնահատում է կենսաթոշակային տարիքը լրացած աշխատողի ունակությունները, և դրանք համարելով իր համար ընդունելի՝ կնքում է համապատասխան աշխատանքային պայմանագիր, որպիսի դեպքերում դրա լուծումը տարիքի պատճառով անթույլատրելի է:

4. Պատասխանողը գտնում է, որ 2005 թվականին սահմանադրական բարեփոխումների արդյունքում ամրագրված տարիքային խտրականության արգելման սկզբունքը վերաբերում է նաև քաղաքացու կենսաթոշակային տարիքին՝ աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքի իրացման տեսանկյունից: Դա նշանակում է, որ պետությունը պարտավոր է օգտագործել իրավական միջոցներ՝ աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում տարեց ու երիտասարդ անձանց միջև իրավական հավասար հնարավորություններ ստեղծելու և խրախուսելու ուղղությամբ, և, մասնավորապես՝ տարեց անձանց հետ աշխատանքային պայմանագրերը լուծելու գործընթացներում:

Գործատուն իր նախաձեռնությամբ կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրն օրինական տարբեր հիմքերով, օրինակ, աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելը (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդված, 1-ին մաս, 4-րդ կետ), աշխատողի կողմից իր պարտականությունները չկատարելը կամ ոչ պատշաճ կատարելը (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդված, 1-ին մաս, 6-րդ կետ), աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելը (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդված, 1-ին մաս, 7-րդ կետ) և այլն: Մինչդեռ, եթե կենսաթոշակային տարիքի հասած անձը կատարում է աշխատանքային իր պարտականություններն ամբողջ ծավալով, համապատասխանում է իր զբաղեցրած պաշտոնին և չի կորցրել գործատուի վստահությունը, ապա կենսաթոշակային տարիքը լրանալու պատճառով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը խնդրահարույց է հատկապես ՀՀ Սահմանադրությամբ երաշխավորված տարիքային խտրականության արգելման սկզբունքի իրացման տեսանկյունից և գործատուին ընձեռում է ժամկետային աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու աննախադեպ լայն հայեցողություն և կամայականության բարձր աստիճան

դրսևորելու հնարավորություն: Այսպիսով, առկա է անհամապատասխանություն գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման ինստիտուտի խնդիրների և իրավակարգավորման միջև:

Պատասխանողը գտնում է, որ օրենսդրական ընդհանուր ընթացակարգերով հիշյալ դրույթները վերանայելը և կատարելագործելը կարող են նպաստել իրավակիրառական պրակտիկայի իրավաչափ զարգացմանը, ինչն արդեն իրականացվում է օրենսդրական նախաձեռնության իրավունքի սուբյեկտների կողմից:

5. ՀՀ Սահմանադրության 1, 3 և 14.1. հոդվածների համաձայն Հայաստանի Հանրապետությունը սոցիալական պետություն է, մարդը, նրա արժանապատվությունը, հիմնական իրավունքները և ազատությունները բարձրագույն արժեքներ են, պետությունը սահմանափակված է մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքներով և ազատություններով՝ որպես անմիջականորեն գործող իրավունք, բոլոր մարդիկ հավասար են օրենքի առջև, խտրականության ամեն մի դրսևորում, այդ թվում՝ կախված հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է:

Սահմանադրաիրավական այդ դրույթներում առկա է անհատի և պետության փոխադարձ պատասխանատվության սկզբունքը և, առաջին հերթին՝ պետության պարտականությունը՝ կյանքի բոլոր բնագավառներում անձի ազատ և արժանավայել զարգացման անհրաժեշտ պայմանների ստեղծման խնդրում: Այն երաշխավորված է նաև աշխատանքի բնագավառում, մասնավորապես՝ ՀՀ Սահմանադրության 32 հոդվածում (1-ին մաս), համաձայն որի՝ յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ընտրության ազատություն: Միաժամանակ, ՀՀ Սահմանադրության 48 հոդվածում որպես պետության հիմնական խնդիրներ են նախատեսված բնակչության զբաղվածությանը նպաստելը (2-րդ կետ), տարեց մարդկանց արժանապատիվ կենսամակարդակ ապահովելը:

Աշխատանքի բնագավառում անհատի սահմանադրական իրավունքների ու ազատությունների անմիջական իրականացման և պաշտպանության խնդիրների կարգավորմանն է կոչված ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը, որի նպատակն է

սահմանել անձանց աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պետական երաշխիքները, պաշտպանել աշխատողների և գործատուների իրավունքներն ու շահերը (ՀՀ աշխ. օր.-ի 2 հոդված), և որպես աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման սկզբունք է նախատեսված կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ տարիքից, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից (ՀՀ աշխ. օր.-ի 3 հոդվածի 3-րդ կետ):

Աշխատանքի իրավունքն իրացվում է աշխատանքային հարաբերությունների միջոցով, որոնք ծագում, փոփոխվում և դադարում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14, 60, 85, 86, 91, 100, 101, 105, 106, 109-114 և 120 հոդվածներով սահմանված ընդհանուր կարգով: Օրենսգրքի 6 հոդվածը նախատեսում է աշխատանքային հարաբերությունների իրավակարգավորման այնպիսի կարևոր սկզբունք, ինչպիսին դրանց կարգավորումն է պայմանագրերի հիման վրա, որոնք չեն կարող բովանդակել այնպիսի պայմաններ, որոնք աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքային պայմանների համեմատ վատթարացնում են աշխատողի դրությունը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 83, 84 հոդվածներում սահմանված են աշխատանքային պայմանագրի ընդհանուր հասկացությունն ու բովանդակությունը (պայմանները):

Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է անորոշ ժամկետով, եթե պայմանագրի գործողության ժամկետը նշված չէ, և որոշակի ժամկետով, եթե այն նշված է (ՀՀ աշխ. օր.-ի 94 հոդված), իսկ օրենսգրքի 95 հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն ընտրովի պաշտոններում աշխատողների հետ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է ընտրված ժամանակահատվածով: Այդպիսի նորմատիվ դրույթներ են պարունակում նաև «Բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական կրթության մասին» ՀՀ օրենքի 6 և 15 հոդվածները:

Աշխատանքային պայմանագրի լուծման (հետևաբար՝ նաև աշխատանքային հարաբերությունների դադարման) հիմքերը նախատեսված են ՀՀ աշխատանքային

օրենսգրքի 109 հոդվածում, այդ թվում՝ նաև գործատուի նախաձեռնությամբ (4-րդ կետ): Վերջինիս իրականացման կարգն ու պայմանները սահմանված են օրենսգրքի 113 հոդվածում, որի 1-ին մասը նախատեսում է անորոշ և որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետը լրանալը լուծելու՝ գործատուի իրավունքի իրացման դեպքերը, այդ թվում՝ նաև աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով (9-րդ կետ): Միաժամանակ, օրենսգրքի 114 հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետն աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չդիտարկելով աշխատողի տարիքը, նախատեսում է բացառություն՝ կապված անձի սոցիալական ապահովության իրավունքի իրացման հետ, մասնավորապես, երբ աշխատողը ձեռք է բերել ծերության կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ ստանում է այդ կենսաթոշակը: Ծերության (սոցիալական) կենսաթոշակի չափն ու նշանակման պայմանները սահմանված են «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի 31-32 հոդվածներով:

6. Սույն գործի քննության շրջանակներում ՀՀ սահմանադրական դատարանը՝ ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ օրենքի 68 հոդվածի 7-րդ մասի 3-րդ կետի պահանջներով, կարևորում է վիճարկվող և դրանց հետ փոխկապակցված վերոհիշյալ նորմերում մարդու և քաղաքացու՝ Սահմանադրությամբ ամրագրված իրավունքների ու ազատությունների ապահովման և պաշտպանության, ազատ իրականացման անհրաժեշտությունը, այդ իրավունքների սահմանափակումների թույլատրելիությունը՝ որպես այդ նորմերի սահմանադրականության գնահատման մեկնակետ: Այդ նորմերի համադրված վերլուծության արդյունքում սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ Սահմանադրության 32 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: Այն չի խոչընդոտում օրենսդրին աշխատանքային հարաբերություններն իրավական կարգավորման ենթարկելիս սահմանել անձանց

իրավական տարբեր կարգավիճակներ՝ կապված աշխատանքային պայմանների, անձանց 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:

Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ աշխատանքային հարաբերությունների հաստատման (պահպանման) խնդրում օրենքով կամ աշխատանքային պայմանագրով առանձին աշխատողների առնչությամբ սահմանային տարիք 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 տարիք նախատեսելուն զուգընթաց գործատուի և կենսաթոշակային տարիքի հասած ու աշխատանքային նորմատիվ պահանջները բավարարող աշխատողի միջև երկկողմ ժամկետային աշխատանքային պայմանագիր կնքելու իրավական հնարավորության նախատեսումը և դրա հիման վրա աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունն ապահովելը:

Աշխատանքի ընտրության ազատությունը պայմանավորված է, նախ՝ աշխատանքային հարաբերությունների հաստատման ու դադարման երկկողմ ազատ կամահայտնության ապահովման օրենսդրական հստակ երաշխիքների առկայությամբ, որոնք նաև անհրաժեշտ են ՀՀ Սահմանադրության ինչպես 32 հոդվածում (1-ին մաս) նախատեսված անձի իրավունքի իրացման, այնպես էլ 8 հոդվածում (2-րդ մաս) ամրագրված սկզբունքին համապատասխան տնտեսավարման շուկայական հարաբերությունների ազատ ու բազմակողմ զարգացման համար:

Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ ՀՀ Սահմանադրության 14.1. և 32 հոդվածների դրույթներին համապատասխան աշխատանքի իրավունքի ազատ

և անխտրական իրացումն անհրաժեշտաբար պետք է երաշխավորելի լինի աշխատանքային հարաբերությունների բոլոր բնագավառներում:

7. Աշխատանքային պայմանագրի, որպես երկկողմ իրավունքներով ու պարտականություններով պայմանավորված համաձայնության (ՀՀ աշխ. օր.-ի 83 հոդված), բովանդակությունից է անմիջականորեն բխում ինչպես աշխատողի, այնպես էլ գործատուի նախաձեռնությամբ այն լուծելու իրավական հնարավորությունը (ՀՀ աշխ. օր.-ի 109 հոդվածի 3-րդ, 4-րդ կետեր): Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է ազատ կամահայտնությամբ, հետևաբար, կողմերը պետք է ազատ լինեն այն լուծելու ցանկություն դրսևորելու հարցում: Աշխատանքով պայմանավորված հարաբերությունների կարգավորման պայմանագրային բնույթը միաժամանակ պահանջում է ոչ միայն իրավունքի իրացման, այլև պարտականության կատարման անհրաժեշտություն, և կողմերի, տվյալ դեպքում գործատուի՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու իրավունքի իրացումը չպետք է պայմանավորված լինի նպատակահարմարությամբ կամ սուբյեկտիվ բնույթի այլ գործոնով, այլ հետապնդի արդար, իրավաբանորեն ամրագրված որոշակի նպատակ՝ աշխատանքի իրավունքի իրացման սահմանադրորեն կանխորոշված սկզբունքներին համապատասխան:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ սույն գործով վիճարկվող 113 հոդվածում սահմանված են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքերը՝ կապված իրավաբանական այնպիսի փաստերի հետ (կազմակերպության լուծարում, գործատուի սնանկ ճանաչվելը, աշխատողների թվաքանակի կրճատում, զբաղեցրած պաշտոնին չհամապատասխանելը և այլն), որոնց առկայությամբ օբյեկտիվորեն անհնարին է աշխատանքային հարաբերությունների շարունակումը, կամ դրանք բացահայտ անարդյունավետ են: Այդ փաստերի հիմքում օրենսդիրը նախատեսել է կոնկրետ գնահատելի չափանիշներ: Մինչդեռ օրենսգրքի 113 հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի հիմքով գործատուն իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կամ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը, եթե լրացել է աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը, ընդ որում, նույն

հողվածի 3-րդ մասի համաձայն, որոշ այլ դեպքերում (1-ին մասի 3-րդ և 4-րդ կետեր), գործատուն օժտված չէ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու բացառիկ լիազորությամբ և կամընտրաբար կարող է այն լուծել, եթե , ... իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում» աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից, և համապատասխան հնարավորությունների բացակայության դեպքում է պայմանագիրը լուծվում՝ առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու: Փաստորեն, կենսաթոշակային տարիքի հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հարցում օրենսդիրը դրսևորել է իմպերատիվ (հրամայական) մոտեցում: Միաժամանակ, նույն օրենսգրքի 114 հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետի համաձայն արգելված է գործատուի նախաձեռնությամբ լուծել աշխատանքային պայմանագիրը՝ պատճառ համարելով տարիքը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողը ձեռք է բերել ծերության կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ ստանում է այդպիսին:

8. Վերլուծելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերոհիշյալ դրույթների բովանդակությունը, համադրելով դրանք անձի՝ աշխատանքի ազատ և անխտրական ընտրության սահմանադրական իրավունքի երաշխավորված իրականացման վերաբերյալ սույն որոշմամբ արտահայտած իր իրավական դիրքորոշումների հետ, սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ.

ա/ օրենսգրքի 113 հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը՝

գործատուին լիազորում է աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու փաստի ուժով աշխատանքային պայմանագիրը միակողմ լուծելու հայեցողական իրավունքով՝ բացառելով անձի աշխատունակության (աշխատանքային պիտանիության) գնահատման որևէ գործոնի կիրառման հնարավորություն, հետևաբար՝ խտրական է և սահմանափակում է անձի՝ աշխատանքի ընտրության ազատությունը,

բ/ օրենսգրքի 114 հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետը, մի կողմից՝

- գործատուին արգելում է աշխատանքային պայմանագիրը միակողմ լուծել՝ հիմք ընդունելով աշխատողի տարիքը, այդպիսով բացառելով աշխատանքային հարաբերություններում տարիքային խտրականության և այդ հիմքով աշխատանքի ազատ ընտրության սահմանափակման որևէ հնարավորություն, հետևաբար՝ հետապնդում է ՀՀ Սահմանադրության 14.1., 32 հոդվածների պահանջներին համապատասխանող նպատակներ,

- մյուս կողմից՝ «բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողը ձեռք է բերել ծերության կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ ստանում է այդ կենսաթոշակը» դրույթի մասով պարունակում է ՀՀ Սահմանադրության 14.1., 32 և 37 հոդվածներով երաշխավորված՝ աշխատանքի ազատ և անխտրական ընտրության ու սոցիալական ապահովության անձի իրավունքների միատեղ իրացմանը խոչընդոտող, ինչպես նաև աշխատանքի իրավունքի իրացումն անձի սոցիալական իրավունքի իրացման փաստով պայմանավորող ոչ իրավաչափ նորմեր՝ այդպիսով իմաստագրկելով Սահմանադրության 32 և 37 հոդվածներով երաշխավորված անձի իրավունքների բովանդակությունն ու սահմանափակելով նրա հիմնական իրավունքները և ազատությունները:

9. ՀՀ Սահմանադրության 3 հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն պետությունն ապահովում է մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանությունը՝ միջազգային իրավունքի սկզբունքներին ու նորմերին համապատասխան:

Անդրադառնալով աշխատանքի ազատ, անխտրական ընտրության և այդ իրավունքի իրացման միջազգային փորձին՝ սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ ներպետական իրավակիրառական պրակտիկայում աշխատանքի նկատմամբ որևէ (այդ թվում՝ տարիքային) խտրականությունը, զբաղվածության ազատության ոչ իրավաչափ սահմանափակումները համատեղելի չեն իրավական, ժողովրդավարական, սոցիալական պետության հիմնարար սկզբունքների հետ:

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 աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը՝ այնքանով, որքանով չի երաշխավորում հավասար և ոչ խտրական իրավապայմանագրային հարաբերություններ աշխատողի և գործատուի միջև, ճանաչել Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 14.1. և 32 հոդվածներին հակասող և անվավեր:

2. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 114 հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետը՝ «բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողը ձեռք է բերել ծերության կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ ստանում է այդ կենսաթոշակը» բառակապակցության մասով ճանաչել Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 14.1. և 32 հոդվածներին հակասող և անվավեր:

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

ՆԱԽԱԳԱՀՈՂ

Գ. ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ

24 փետրվարի 2009 թվականի
ՄԴՈ-792