

ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ Ը

ՀՀ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 113-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 1-ԻՆ ՄԱՍԻ 11-ՐԴ ԿԵՏԻ ԵՎ 114-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 4-ՐԴ ՄԱՍԻ 5-ՐԴ ԿԵՏԻ՝ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՅԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԳՈՐԾՈՎ

Քաղ. Երևան

11 հոկտեմբերի 2011թ.

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը՝ կազմով. Գ. Հարությունյանի (նախագահող), Կ. Բալայանի, Ֆ. Թոխյանի, Մ. Թովուզյանի, Ա. Խաչատրյանի, Վ. Հովհաննիսյանի, Հ. Նազարյանի (զեկուցող), Ա. Պետրոսյանի, Վ. Պողոսյանի,

մասնակցությամբ՝

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

պատասխանող կողմի ներկայացուցիչ՝ ՀՀ Ազգային ժողովի աշխատակազմի իրավաբանական վարչության պետ Ս. Յուզբաշյանի,

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

դռնբաց դատական նիստում բանավոր ընթացակարգով քննեց «ՀՀ կառավարության դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի և 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետի՝

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործը:

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

Լսելով գործով զեկուցողի հաղորդումը, դիմող և պատասխանող կողմերի բացատրությունները, հետազոտելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը և գործում առկա մյուս փաստաթղթերը, ուսումնասիրելով նաև վեճի առարկա հարցի շրջանակներում առկա միջազգային փորձը, Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը **Պ Ա Ր Զ 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 նորմերը «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» 24.06.2010թ. ՀՕ-117-Ն օրենքի խմբագրությամբ սահմանում են.

«Հոդված 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 տարիքը լրանալու դեպքում, եթե աշխատանքային պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ»:

«Հոդված 114. Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքը

4. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել՝

...

5) տարիքը, բացառությամբ օրենքով սահմանված դեպքերի»:

2. Դիմող կողմն իր դիրքորոշումը հիմնավորում է հետևյալ փաստարկներով. ՀՀ Սահմանադրության 14.1-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, ի թիվս այլ հիմքերի, սահմանում է խտրականության արգելք՝ կախված տարիքից: ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է աշխատանքի ընտրության ազատություն, որը չի կարող սահմանափակվել ՀՀ Սահմանադրության 43 և 44-րդ հոդվածներով սահմանված հիմքերով: Հետևաբար, աշխատանք ընտրելու ազատությունը պետք է բոլորի համար երաշխավորված լինի անկախ տարիքային սահմանափակումից: Կենսաբանական այնպիսի գործոնը, ինչպիսին մարդու տարիքն է, որն ինքնին միանշանակ չի կարող ներգործել տվյալ անձի աշխատունակության և մասնագիտական գիտելիքների ու հմտությունների վրա, ըստ դիմող կողմի, չի կարող դիտարկվել որպես աշխատանքից ազատելու հիմք, մինչդեռ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետն աշխատողի սուսկ տարիքին հաղորդում է աշխատանքը շարունակելու հնարավորությունը վերագնահատելու չափանիշի որակ, որն անընդունելի է, քանի որ բացառում է աշխատանքային հարաբերություններն անհատապես՝ կոնկրետ դեպքում կանոնակարգելու հնարավորությունը՝ պայմանավորելով այն ոչ թե աշխատողի աշխատունակությամբ և մասնագիտական հմտություններով, այլ միայն նրա տարիքով: Աշխատունակությունը կարող է նվազել նաև տարիքային գործոնից անկախ:

Ըստ դիմող կողմի՝ վերոհիշյալ փաստարկների տրամաբանությունը տարածելի է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետի վրա՝ բացառության մասով, քանի որ տարիքն առանց որևէ բացառության չպետք է դիտարկվի որպես աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու օրինական

պատճառ: Հետևաբար, ինչպես եզրակացնում է դիմողը, ՀՀ 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 ՀՀ 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 ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում, այդ թվում՝ նաև գործատուի նախաձեռնությամբ, իսկ դրա իրականացման կոնկրետ դեպքերն ու պայմանները՝ օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում, և, ի թիվս այլ դեպքերի՝ կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով: Մինչդեռ անձի տարիքը, որպես կենսաբանական գործոն, **ոչ բոլոր դեպքերում** կարող է ազդել աշխատանքի որակի վրա: Ավելին, ինչպես գտնում է պատասխանող կողմը, անձի տարիքը և դրա հետ մեկտեղ նաև երկար տարիների աշխատանքային փորձը **որոշ դեպքերում** կարող են միայն դրական ներգործություն ունենալ աշխատանքի որակական հատկանիշների վրա: Հետևաբար, եթե կենսաթոշակային տարիքի հասած աշխատողը շարունակում է կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները լրիվ ծավալով, չի կորցրել գործատուի վստահությունը և համապատասխանում է զբաղեցրած պաշտոնին ներկայացվող պահանջներին, ապա կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով **գործատուի նախաձեռնությամբ** աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը խնդրահարույց է հենց ՀՀ Սահմանադրությամբ երաշխավորված տարիքային խտրականության արգելման սկզբունքի արդյունավետ իրացման տեսանկյունից:

Ըստ պատասխանող կողմի՝ ՀՀ Ազգային ժողովը, 2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունելով «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը (ՀՕ-117-Ն), ոչ ամբողջովին է հաշվի առել ՀՀ սահմանադրական դատարանի 2009 թվականի փետրվարի 24-ի ՍԴՈ-792 որոշման պահանջները և դրանում արտահայտված իրավական

դիրքորոշումները: Հետևաբար, ինչպես գտնում է պատասխանող կողմը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերոհիշյալ դրույթները վերանայելը և այն միջազգային իրավունքի նորմերին ու սկզբունքներին համապատասխանեցնելը կարող են նպաստել իրավակիրառ պրակտիկայի իրավաչափ զարգացմանը:

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

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

- ՀՀ Սահմանադրությամբ ամրագրված՝ տնտեսական գործունեության ազատության և ազատ տնտեսական 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՝ ՍԴՌ-792 որոշմամբ արտահայտած իրավական դիրքորոշումների հետևողական իրացման անհրաժեշտությունից,

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

5. ՀՀ Սահմանադրության 1-ին և 3-րդ հոդվածների համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետությունը նաև 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: Միաժամանակ, Սահմանադրության 14.1-րդ հոդվածն ամրագրել է իրավակարգավորման այնպիսի սկզբունք, ինչպիսին օրենքի առջև բոլորի հավասարությունն է՝ ի թիվս այլ հանգամանքների՝ բացառելով նաև տարիքային հատկանիշի հիմքով խտրականության որևէ դրսևորում:

Քննելով ՀՀ 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՝ ՄԴՌ-792 որոշմամբ բացահայտելով աշխատանքային հարաբերությունների սահմանադրաիրավական կարգավորման բովանդակությունն ու առանձնահատկությունները, անդրադառնալով, մասնավորապես, անձի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով **գործատուի նախաձեռնությամբ մրցութային կարգով աշխատանքի ընդունված անձի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծման իրավաչափության խնդրին**, համադրելով այդ իրավակարգավորումը համակարգային առումով փոխկապակցված ՀՀ 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 տարբեր 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 ՄԴՈ-881 որոշման մեջ բացահայտելով ՀՀ 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 տարբերակված մոտեցումը,

- 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,

- 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:

Վերլուծելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում (2004թ. նոյեմբերի 9-ի խմբագրությամբ) սահմանված՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքերը՝ կապված իրավաբանական այնպիսի փաստերի հետ, որոնց առկայությամբ օբյեկտիվորեն անհնարին է կամ բացահայտ անարդյունավետ է աշխատանքային հարաբերությունների շարունակումը, սահմանադրական դատարանը համարել է դրանք որպես կոնկրետ գնահատելի չափանիշներ, մինչդեռ աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծելու՝ հիշյալ օրենքով նախատեսված իրավունքը՝ բացառիկ հայեցողական, արձանագրելով, որ այդպիսի իրավակարգավորումը գործատուին լիազորում է աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու փաստի ուժով ընդհուպ մրցութային կարգով աշխատանքի ընդունված աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը միակողմ լուծելու հայեցողություն: Իսկ նույն օրենսգրքի 114-րդ հոդվածում (2004թ. նոյեմբերի 9-ի խմբագրությամբ) նախատեսված արգելքը՝ կապված աշխատանքային հարաբերություններում տարիքային սահմանափակման հետ, գնահատվել է որպես իրավաչափ և ՀՀ Սահմանադրության 14.1-րդ և 32-րդ հոդվածների պահանջներին համապատասխանող:

Վերահաստատելով կենսաթոշակային տարիքի հասած աշխատողների հետ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորելու ընդհանուր սկզբունքների վերաբերյալ արտահայտված վերոհիշյալ իրավական դիրքորոշումները՝ սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ դրանք կիրառելի են նաև սույն գործով վեճի առարկա իրավակարգավորման առնչությամբ: Օրենքով կամ իրավական այլ ակտով չի կարող սահմանվել իրավակարգավորման այնպիսի կանոն, որը կհակասի սահմանադրական դատարանի որոշմանը, կամ կիրառվող

նորմին տրվի վերջինիս սահմանադրաիրավական բովանդակությանը չհամապատասխանող մեկնաբանություն կամ իմաստ:

Գործնական խնդիրները, որոնք առաջանում են աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման պրակտիկայում, սահմանադրական դատարանի գնահատմամբ պայմանավորված են իրավակարգավորման համակարգային մոտեցման թերացումներով, որոնք առնչվում են նաև աշխատանքային տարիքում և կենսաթոշակային տարիքում անձի սահմանադրաիրավական կարգավիճակի առանձնահատկությունները հետևողականորեն հաշվի չառնելուն:

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

Տվյալ հանգամանքը հաշվի առնելով և նկատի ունենալով, որ կենսաթոշակը սահմանվում է ոչ թե քաղաքացու՝ որոշակի տարիքի հասնելու հիմքով, այլ այդ տարիքով պայմանավորված՝ աշխատունակության հնարավոր սահմանափակման կամ լրիվ կորստի կապակցությամբ, ինչը չի կարող դիտարկվել որպես խտրականության արգելման սկզբունքի խախտում, օրենսդրորեն անհրաժեշտ է առավել հստակ տարբերակել **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. ՄԴՈ-792 որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշումները, սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում արձանագրել, որ աշխատանքային հարաբերությունների իրավաչափ կազմակերպման համար բացառիկ կարևոր նշանակություն ունեն նման 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 տրամաբանությունն 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 նախատեսվում 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:

ՀՀ սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ այս հանգամանքն անհրաժեշտ խորությամբ արտացոլում չի գտել ՀՀ 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 տարիքի հասնելու փաստը սահմանել որպես իրավական հիմք՝ այդպիսի անձանց հետ որոշակի ժամկետով հետագա աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար:

ՀՀ սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ վերոհիշյալ լրացուցիչ իրավակարգավորումներն անհրաժեշտ են աշխատանքային իրավապայմանագրային հարաբերություններում իրավահավասարությունը և կենսաթոշակային տարիքի հասած անձանց իրավունքները և օրինական շահերը երաշխավորելու նկատառումներով:

Ինչ վերաբերում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետում նախատեսված բացառությանը, ապա ՄԴՈ-792 որոշմամբ սահմանադրական դատարանը գտել էր իրավաչափ՝ օրենքով առանձին դեպքերում (օրինակ՝ հանրային ծառայության բնագավառում, որոշակի բնույթի և առանձնահատկության աշխատանքների դեպքում և այլն) աշխատողների համար սահմանային տարիք նախատեսելը: Հետևաբար, սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ օրենսգրքի վերոհիշյալ նորմի մեկնաբանումը և կիրառումը ՄԴՈ-792

որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշումների շրջանակներում սահմանադրականության խնդիր չեն առաջացնում:

7. Սույն գործով վեճի առարկա իրավակարգավորման շրջանակներում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող նորմերի (24.06.2010թ. խմբագրությամբ) սահմանադրականության գնահատման կոնկրետ խնդրի առնչությամբ ՀՀ սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետում սահմանված նորմը, համաձայն որի՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու դեպքում նրա հետ լուծելու անորոշ, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ **եթե աշխատանքային պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ**, ստացել է սահմանադրաիրավական նոր բովանդակություն: Բանն այն է, որ ի տարբերություն նախկին իրավակարգավորման, այն աշխատանքային հարաբերությունների սուբյեկտներին իրավական կամընտրական հնարավորություն է ընձեռում՝ ազատ կամաարտահայտությամբ համաձայնելու վերոհիշյալ հիմքով պայմանագրային պարտավորությունները որոշակի պայմաններով (ժամկետով) շարունակելուն և աշխատանքային նոր պայմանագիր կնքելուն: **Դա իր հերթին նշանակում է, որ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով գործատուի 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 գործատուի միջև:

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

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

- բացառում է տարիքային հիմքով գործատուի հայեցողական նախաձեռնությամբ միակողմ լուծել աշխատանքային պայմանագիրը,

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

նպաստում է.

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

- գործատուի և կենսաթոշակային տարիքի հասած աշխատողների իրավունքների և օրինական շահերի ներդաշնակմանը,

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

Միաժամանակ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի իմաստից հետևում է, որ անձի կենսաթոշակային տարիքը 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՝ ՄԴՈ-792 որոշմամբ արտահայտած իրավական դիրքորոշումներին:

Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ ՀՀ 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

գնահատելու կենսաթոշակային տարիքի հասած անձի աշխատունակությունը (աշխատանքային պիտանիությունը), հետևաբար՝ նաև աշխատանքային նորմատիվ 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 միտված են միևնույն նպատակին՝ գոյության միջոցների ապահովմանը. աշխատանքը՝ որպես կենսապահովման միջոց, գործում է անձի լրիվ աշխատունակության պայմաններում, իսկ կենսաթոշակը՝ աշխատունակության սահմանափակման կամ կորստի պայմաններում: Հետևաբար, 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 տարիքը լրանալու կապակցությամբ անձի հետ աշխատանքային հարաբերություններն օբյեկտիվորեն ենթակա են կարգավորման այլ սկզբունքներով և առաջնահերթ կարևորվում 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: Հետևաբար, աշխատանքային հարաբերությունների **դադարման** հնարավորությունը կենսաթոշակի իրավունքի ծագմամբ պայմանավորելն իրավաչափ է, քանի որ աշխատանքային հարաբերությունների դադարման

հնարավորությունը հիմնվում է այնպիսի օբյեկտիվ չափանիշի վրա, ինչպիսին մարդու տարիքի փաստով պայմանավորված աշխատունակության չափանիշն է:

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

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

8. Անդրադառնալով կենսաթոշակային տարիքի 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 տարբերակել այդ հարաբերությունների բնույթն ու աշխատողի իրավունքների պաշտպանության

երաշխիքների ապահովումը մինչև կենսաթոշակային տարիքի հասնելը և դրանց բնույթն ու առանձնահատկությունները **կենսաթոշակային տարիքում**: Բազմաթիվ երկրների աշխատանքային օրենսգրքերում կամ տվյալ իրավահարաբերությունները կանոնակարգող այլ ակտերում (Բուլղարիա, հոդվ. 72, Ֆինլանդիա, Աշխատանքային պայմանագրերի մասին ակտի բաժին 1/Ա(1030/2004), Խորվաթիա, հոդվ. 110, Հունգարիա, 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 մինչկենսաթոշակային տարիքին**: Այս շրջանակներում է նաև դիտարկվում տարիքի 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 տարիքի 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»: Հունգարիայի 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 մինչկենսաթոշակային տարիքին, 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 տարիքի կապակցությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը պայմանավորվում է նրա սոցիալական ապահովության իրավունքի իրացումը երաշխավորելու հանգամանքով, այսինքն՝ անհրաժեշտ աշխատանքային ստաժի կամ օրենքով նախատեսված այլ բնույթի հանգամանքների առկայությամբ: Այն իր ամրագրումն է ստացել նաև Լյուքսեմբուրգի Արդարադատության եվրոպական դատարանի պրակտիկայում, համաձայն որի՝ կենսաթոշակային տարիքի 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 տարբեր երկրների օրենսդրական ու իրավակիրառական փորձի ընդհանրացման արդյունքում ՀՀ սահմանադրական դատարանը հանգում է հետևյալին.

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

ՀՀ 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 ՀՀ 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 տարիքի հասած անձանց հետ կնքվում որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր, այն իրականացվի ոչ թե գործատուի սուբյեկտիվ հայեցողությամբ, այլ տվյալ աշխատանքի կատարման հարցում կենսաթոշակային տարիքի հասած անձի կարողությունների օբյեկտիվ գնահատման արդյունքում:

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

1. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային 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:

ՆԱԽԱԳԱՀՈՂ

Գ. ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ

11 հոկտեմբերի 2011 թվականի
ՄԴՈ- 991