

ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴՍԱՐԱՆԻ

Ո Ր Ո Շ Ո Ւ Մ Ը

ՔԱՂԱՔԱՑԻ ԳԱԼՈՒՍՏ ՇԻՐԻՆՅԱՆԻ ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 14-ԲԴ ՀՈԴՎԱԾԻ՝ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍ-ԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՑԱԼ ԳՈՐԾՈՎ

Քաղ. Երևան

18 հուլիսի 2012թ.

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

մասնակցությամբ՝

դիմող կողմի ներկայացուցիչ Կ. Կարապետյանի,

գործով որպես պատասխանող կողմ ներգրավված՝ ՀՀ Ազգային ժողովի պաշտոնական ներկայացուցիչներ՝ ՀՀ Ազգային ժողովի աշխատակազմի իրավաբանական վարչության իրավական փորձաքննության բաժնի գլխավոր մասնագետ Ա. Մխիթարյանի, նույն բաժնի առաջատար մասնագետ Հ. Սարգսյանի,

համաձայն Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 100-րդ հոդվածի 1-ին կետի, 101-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի, «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ օրենքի 25, 38 և 69-րդ հոդվածների,

դռնբաց նիստում գրավոր ընթացակարգով քննեց «Քաղաքացի Գալուստ Շիրինյանի դիմումի հիման վրա՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի՝ Հայաստանի Հանրապետության

Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործը:

Գործի քննության առիթը քաղաքացի Գ. Շիրինյանի՝ 02.02.2012թ. ՀՀ սահմանադրական դատարան մուտքագրված դիմումն է:

Ուսումնասիրելով գործով զեկուցողի գրավոր հաղորդումը, դիմող և պատասխանող կողմերի գրավոր բացատրությունները, հետազոտելով Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը և գործում առկա մյուս փաստաթղթերը, Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը **Պ Ա Ր Ձ Ե Ց**.

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

Աշխատանքային օրենսգրքի՝ դիմողի նկատմամբ կիրառված 14-րդ հոդվածը ենթարկվել է փոփոխությունների 24.06.2010 թվականին ընդունված ՀՕ-117-Ն օրենքով, որն ուժի մեջ է մտել 07.08.2010 թվականին, և 01.03.2011 թվականին ընդունված ՀՕ-68-Ն օրենքով, որն ուժի մեջ է մտել 09.04.2011 թվականին:

Դիմողի նկատմամբ օրենսգրքի 14-րդ հոդվածը կիրառվել է մինչև 24.06.2010 թվականը կատարված փոփոխությունները գործող խմբագրությամբ: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ մինչև 24.06.2010 թվականը կատարված փոփոխությունները գործող խմբագրությամբ 14-րդ հոդվածը սահմանում էր. «Աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված կարգով կնքված աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա»:

2. Գործի դատավարական նախապատմությունը հանգում է հետևյալին՝ դիմողը հայց է ներկայացրել ՀՀ Երևան քաղաքի Կենտրոն և Նորք-Մարաշ

վարչական շրջանների ընդհանուր իրավասության դատարան՝ ընդդեմ «Միրկապ Արմենիա» ՓԲԸ-ի՝ չվճարված աշխատավարձի գումարի, այդ գումարի վրա հաշվարկվող՝ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածով նախատեսված տոկոսագումարի, ինչպես նաև վերջնահաշվարկ կատարելու պահանջներով:

Ընդհանուր իրավասության դատարանը, հաստատված համարելով կողմերի միջև աշխատանքային պայմանագրի բացակայության փաստը և, միաժամանակ, հիմք ընդունելով այլ գրավոր ապացույցներ՝ հաստատված է համարել կողմերի միջև աշխատանքային հարաբերությունների առկայության փաստը և բավարարել դիմողի հայցը:

Պատասխանող ընկերության վերաքննիչ բողոքի հիման վրա ՀՀ վերաքննիչ դատարանը բավարարել է վերաքննիչ բողոքը, բեկանել է ստորադաս դատարանի դատական ակտը և փոփոխել այն՝ մերժելով դիմողի հայցը: Վերաքննիչ դատարանն իր որոշման հիմքում, ի թիվս այլնի, դրել է կողմերի միջև գրավոր աշխատանքային պայմանագրի, հետևաբար՝ նաև աշխատանքային իրավահարաբերությունների բացակայության փաստը:

Վճռաբեկ դատարանը, վերահաստատելով վերաքննիչ դատարանի իրավական դիրքորոշումները, վերադարձրել է դիմողի վճռաբեկ բողոքը:

3. Դիմող կողմը գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածն այնքանով, որքանով խոչընդոտում է փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող անձանց իրավունքների պաշտպանությունը, հակասում է ՀՀ Սահմանադրության 1-ին, 3-րդ և 32-րդ հոդվածների պահանջներին:

Դիմողն օրենսգրքի վիճարկվող նորմի՝ ՀՀ Սահմանադրությանը հակասելը հիմնավորելու համար ներկայացնում է հետևյալ փաստարկները՝

- օրենսգրքի վիճարկվող նորմի տրամաբանությունից հետևում է, որ եթե բացակայում է օրենքով և աշխատանքային նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված կարգով կնքված աշխատանքային պայմանագիր, այսինքն՝ բացակայում է աշխատանքային հարաբերությունների ծագման գրավոր հիմքը, ապա աշխատանքային հարաբերությունները ծագած

համարվել չեն կարող, հետևաբար՝ չի կարող առաջանալ աշխատավարձ ստանալու իրավունք,

- ի տարբերություն ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 298-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված իրավակարգավորման, որը գործարքի հասարակ գրավոր ձևը պահպանված չլինելու դեպքում կողմերին չի գրկում գրավոր և այլ ապացույցներ ներկայացնելու իրավունքից, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի իրավակարգավորման տրամաբանությամբ աշխատանքային պայմանագրի բացակայության դեպքում անհնար է դառնում աշխատանքային հարաբերությունների առկայության՝ այլ ապացույցներով հաստատումը,

- օրենսգրքի վիճարկվող նորմի տրամաբանությունից հետևում է, որ փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայությունը հիմք չէ գործատուի՝ աշխատավարձ վճարելու պարտավորության ծագման համար:

Դիմողը վերլուծելով մի շարք երկրների փորձը, ինչպես նաև անդրադարձ կատարելով միջազգային իրավունքին՝ գտնում է, որ աշխատավարձ ստանալու իրավունքը պատկանում է յուրաքանչյուր աշխատողի՝ անկախ աշխատանքային պայմանագրի կնքման ձևից, եթե աշխատողը փաստացի աշխատել է և առկա են դրա գրավոր ապացույցները:

4. Պատասխանող կողմը՝ առարկելով դիմողի փաստարկների դեմ, գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածը համապատասխանում է ՀՀ Սահմանադրության 1-ին, 3-րդ և 32-րդ հոդվածներին:

Իր դիրքորոշումը հիմնավորելու համար պատասխանող կողմը, աշխատանքային հարաբերությունների ծագման համար կարևորելով գրավոր աշխատանքային պայմանագրի և անհատական իրավական ակտի առկայությունը, և օրենսդրությամբ նման պահանջ նախատեսելու իրավաչափությունը, միևնույն ժամանակ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի և ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի դրույթների համադրված վերլուծության արդյունքում գտնում է, որ «Գործարքի ձևի, վավերության պայմանների, կնքման, կատարման կարգի, պարտավորությունների ծագման, փոփոխման և դադարման և այլնի

վերաբերյալ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի դրույթները կիրառելի են աշխատանքային հարաբերություններում, քանի դեռ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սեփական նորմերով չի ապահովում դրանց կարգավորումը»:

Վերոգրյալի հիման վրա, հղում կատարելով ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 298-րդ հոդվածի 1-ին մասին՝ պատասխանող կողմը գտնում է նաև, որ «աշխատողը գրավոր և այլ ապացույցներով կարող է դատական կարգով ապացուցել աշխատանքային պայմանագրի, հետևաբար, կողմերի միջև աշխատանքային հարաբերությունների գոյությունը»:

Անդրադառնալով դիմողի այն դիրքորոշմանը, համաձայն որի՝ «Աշխատավարձի պաշտպանության մասին» 1949թ. կոնվենցիայի 1-ին հոդվածը, որպես աշխատավարձի վճարման հիմք, նախատեսում է նաև բանավոր պայմանագիրը, պատասխանող կողմը գտնում է, որ «Աշխատավարձի պաշտպանության մասին» 1949թ. կոնվենցիայի 1-ին հոդվածը կոնվենցիան վավերացրած պետություններին ամենևին չի պարտադրում օրենսդրությամբ նախատեսել նաև բանավոր աշխատանքային պայմանագիր, քանի որ նշված կոնվենցիան պետք է առավել ընդգրկուն լինի բազմատեսակ օրենսդրություն ունեցող երկրների կողմից կիրառվելու համար: Միննույն ժամանակ, հղում կատարելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 102-րդ հոդվածին՝ պատասխանող կողմը գտնում է, որ «ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը պաշտպանում է նաև առանց գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կամ անօրինական աշխատանք կատարողների իրավունքները»:

5. Հաշվի առնելով դիմողի փաստարկներն ու դիրքորոշումը՝ սույն գործի շրջանակներում սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում պարզել.

- արդյո՞ք ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող դրույթը բացառում է առանց գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կնքման աշխատող անձի իրավունքների, այդ թվում՝ դատական, պաշտպանության հնարավորությունը փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայության դեպքում,

-արդյո՞ք Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությունը երաշխավորում է առանց գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կնքման աշխատող անձի իրավունքների և շահերի պաշտպանության, այդ թվում՝ փաստացի կատարված աշխատանքի դիմաց վարձատրության պահանջի իրավունքի պաշտպանության հնարավորություն՝ փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայության դեպքում:

Հաշվի առնելով ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 4-րդ մասի այն իրավակարգավորումը, ըստ որի՝ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են քաղաքացիական օրենսդրությամբ և այլ իրավական ակտերով, եթե այլ բան նախատեսված չէ աշխատանքային օրենսդրությամբ, վերոհիշյալ իրավական հարցադրումների կապակցությամբ սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում վիճարկվող դրույթը դիտարկել ինչպես ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ վիճարկվող դրույթի հետ համակարգային փոխկապակցվածության մեջ գտնվող դրույթների, այնպես էլ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի՝ պայմանագրային իրավունքին առնչվող համապատասխան դրույթների հետ համակցության մեջ:

6. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող նորմի բովանդակությունը հանգում է նրան, որ օրենսդիրը որպես աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման իրավական հիմք է դիտարկում աշխատանքային պայմանագիրը: Ըստ այս նորմի՝ աշխատանքային պայմանագիրը հանդիսանում է իրավաբանական փաստ, որը բավարար և անհրաժեշտ նախադրյալ է աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման համար: Օրենքով այս կամ այն իրավահարաբերության ծագման համար անհրաժեշտ և բավարար հիմքերի սահմանումը՝ ընդհանրապես, և տվյալ դեպքում աշխատանքային իրավահարաբերությունների համար՝ մասնավորապես, հետապնդում է իրավական կարգավորման ոլորտում որոշակիություն և կանխատեսելիություն ապահովելու իրավաչափ նպատակ:

Աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման համար հիմք հանդիսացող՝ օրենքով նախատեսված իրավաբանական փաստի՝ աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը բացահայտված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 83-րդ հոդվածում: Ըստ այդ հոդվածի (մինչև 24.06.2010թ. խմբագրությամբ)՝ աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք կամ մատուցել որոշակի ծառայություններ՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին տրամադրել պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել ՀՀ օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ: Այսինքն՝ աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը կազմում է աշխատողի աշխատանքային գործառույթի վերաբերյալ համաձայնությունը, այն է՝ համաձայնությունն աշխատողի կողմից որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում աշխատանք կատարելու կապակցությամբ: Աշխատանքային պայմանագրի հասկացության նման օրենսդրական սահմանումը վկայում է, որ յուրաքանչյուր աշխատանքային պայմանագրի հիմքը որոշակի պայմանների շուրջ կողմերի համաձայնությունն է:

7. Սույն գործի շրջանակներում կարևորվում է նշված համաձայնության ձևակերպման, աշխատանքային պայմանագրի ձևի, ինչպես նաև այդ ձևը չպահպանելու իրավական հետևանքների խնդիրը:

Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ աշխատանքային պայմանագրի ձևի ընտրությունը, աշխատանքային պայմանագրերի ազատության սկզբունքին համապատասխան, ազատ է և թողնված է կողմերի կամաարտահայտությանը, թեև առկա է նաև գրավոր ձևին նախապատվություն տալու միտումը: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի, մասնավորապես վերջինիս 14-

րդ և 85-րդ հոդվածների ուսումնասիրությունը՝ և՛ մինչև 2010թ. հունիսի 24-ի «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի ընդունումը գործող խմբագրությամբ, և՛ ներկայումս գործող խմբագրությամբ, վկայում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է աշխատանքային պայմանագրի գրավոր ձևը: Ընդ որում, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 102-րդ հոդվածին համապատասխան՝ առանց օրենսգրքով սահմանված, այն է՝ գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կատարվող աշխատանքը համարվում է անօրինական աշխատանք, և անօրինական աշխատանք կատարելու թույլտվություն տված գործատուները պատասխանատվություն են կրում ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով: Համապատասխան պատասխանատվությունը սահմանված է Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 169.5-րդ հոդվածով: Բացի գործատուի համար պատասխանատվություն նախատեսելուց, ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն աշխատանքային պայմանագրի գրավոր ձևը չպահպանելու դեպքում վրա հասնող իրավական հետևանքների վերաբերյալ, մասնավորապես՝ առանց գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կնքման աշխատանքային պարտականությունների կատարմանն անցած անձի շահերի առնչությամբ, որևէ այլ իրավակարգավորում չի նախատեսում: Մինչդեռ նման իրավիճակում կարևորվում է ոչ միայն գործատուի պատասխանատվության խնդիրը, այլ նաև առաջնային նշանակություն ունի իրավախախտ գործատուի հետ փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների մեջ մտած անձի իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության անհրաժեշտությունը: Այս կապակցությամբ, սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 4-րդ մասին համապատասխան՝ կիրառելի են ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի «Գործարքներ» վերտառությամբ գլխի նորմերը, և աշխատանքային պայմանագրի գրավոր ձևը չպահպանելու իրավական հետևանքները որոշվում են ըստ քաղաքացիական օրենսգրքի համապատասխան նորմերի:

Այսպես, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 298-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն՝ գործարքի հասարակ գրավոր ձևը չպահպանելը վեճի դեպքում կողմերին զրկում է ի հաստատումն գործարքի ու դրա պայմանների՝ վկաների ցուցմունքներ վկայակոչելու իրավունքից, սակայն նրանց չի զրկում գրավոր և այլ ապացույցներ ներկայացնելու իրավունքից: Այս իրավակարգավորման տրամաբանությունն այն է, որ օրենքով պայմանագրի կնքման գրավոր ձևի սահմանումն ինքնանպատակ չէ. դրա նպատակն է, նախևառաջ, հեշտացնել կողմերի միջև համաձայնության առկայության փաստի ապացուցումը և համաձայնության պայմանների շուրջ գործարքի կողմերի կամքի բացահայտումը: Հետևաբար, հաշվի առնելով պայմանագրերի ազատության սկզբունքը, կողմերի միջև ձեռք բերված համաձայնության տեխնիկական ձևակերպման օրենսդրական պահանջը չպահպանելու դեպքում գործարքի կողմը մեխանիկորեն չի զրկվում վեճի պարագայում համաձայնության առկայության փաստը և պայմաններն այլ ապացույցների միջոցով հաստատելու հնարավորությունից, այլ պարզապես նման իրավիճակում դժվարանում է ապացուցման գործընթացը, ինչը հանդիսանում է այն բացասական հետևանքը, որը կրում են կողմերն օրենքի պահանջը չկատարելու արդյունքում: Նման իրավակարգավորումը բխում է քաղաքացիաիրավական շրջանառության սուբյեկտների օրինական շահերի պաշտպանության նպատակից և պայմանագրային հարաբերությունների տրամաբանությունից: Այս իրավակարգավորումը և դրա հիմքում ընկած տրամաբանությունը հավասարապես վերաբերելի են նաև աշխատանքային պայմանագրերին, քանի որ վերջիններս, իրենց բնորոշ բոլոր առանձնահատկություններով հանդերձ, իրենց բովանդակության, ձևական բնութագրիչների տեսանկյունից, հանդես են գալիս որպես մասնավոր իրավունքի պայմանագրեր, և ինչպես քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի, այնպես էլ աշխատանքային պայմանագրերի դեպքում առանցքային տարրը կողմերի ազատ կամաարտահայտության վրա հիմնված փոխադարձ համաձայնությունն է:

ՀՀ աշխատանքային և քաղաքացիական օրենսգրքերի վերաբերելի նորմերի համադրված վերլուծության արդյունքում սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող նորմը, որպես աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման միակ հիմք սահմանելով աշխատանքային պայմանագիրը, չի բացառում գրավոր աշխատանքային պայմանագրի բացակայության պայմաններում աշխատանքային հարաբերություններից բխող աշխատանքային պարտականությունների փաստացի կատարման առկայության ապացուցման դեպքում անձի իրավունքների, այդ թվում՝ փաստացի կատարված աշխատանքի դիմաց վարձատրության պահանջի իրավունքի, արդյունավետ պաշտպանության հնարավորությունը: Տվյալ դեպքում առկա է իրավունքի պաշտպանության խնդիր և հարցի նկատմամբ չի կարող ձևական մոտեցում դրսևորվել: ՀՀ օրենսդրության և ՀՀ միջազգային պարտավորությունների համադրված վերլուծությունը վկայում է, որ **յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում աշխատանքային պարտականությունների կատարման առկայության՝ հիմնավոր ապացույցներով փաստումը հիմք է առանց գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կնքման իր աշխատանքային պարտականությունների կատարմանն անցած անձին իր իրավունքների, այդ թվում՝ համարժեք հատուցման պահանջի իրավունքի պաշտպանություն տրամադրելու համար:** Սույն իրավական դիրքորոշումից շեղումը կհանգեցնի գործատուի պատասխանատվության անտեսման և աշխատողի իրավունքների ոտնահարման, քանի որ կատարած **փաստացի աշխատանքի դիմաց համարժեք հատուցում վճարելուց հրաժարվելը նաև անձի սեփականության իրավունքի ոտնահարում է:**

8. Սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում արձանագրել, որ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը դեռևս 2007թ. դեկտեմբերի 25-ի թիվ 3-1848/ՎԴ/ քաղաքացիական գործով ընդունված որոշմամբ հստակ իրավական դիրքորոշումներ է արտահայտել աշխատանքային պայմանագրի հասարակ գրավոր ձևը չպահպանելու իրավական հետևանքների, մասնավորապես, օրենքով սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրի

բացակայության պայմաններում փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայությունն այլ ապացույցներով հիմնավորելու հնարավորության առնչությամբ: Այս որոշման մեջ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը խնդրո առարկայի վերաբերյալ, մասնավորապես, նշել է. «...դեկավարվելով ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 4-րդ մասով՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ սույն քաղաքացիական գործի նկատմամբ կիրառելի են գործարքի ձևին վերաբերող ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի դրույթները:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 298-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործարքի հասարակ գրավոր ձևը չպահպանելը վեճի դեպքերում կողմերին զրկում է ի հաստատումն գործարքի ու նրա պայմանների՝ վկաների ցուցմունքներ վկայակոչելու, սակայն նրանց չի զրկում գրավոր կամ այլ ապացույցներ ներկայացնելու իրավունքից:

Այսինքն՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ 23.12.2005 թվականին Բաբկեն Սահրադյանի և պատասխանողի միջև կնքված թիվ 55 պայմանագրի ձևը պահպանված չէ, քանի որ այն չի ստորագրվել պատասխանողի կողմից, ինչը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի ուղղակի պահանջն է: Սակայն, միննույն ժամանակ ի հավաստումն այդ պայմանագրի և դրա պայմանների գոյության՝ դատավարության մասնակիցները կարող են ներկայացնել ցանկացած ապացույցներ, որոնք վկայի ցուցմունք չեն...»:

Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ դատական պրակտիկայի զարգացումը սույն իրավական դիրքորոշման հետևողական կիրառման ուղղությամբ կարող էր երաշխավորել ոչ միայն տարբեր պատճառներով գրավոր աշխատանքային պայմանագրի բացակայության պայմաններում իր աշխատանքային պարտականությունների կատարմանն անցած անձի իրավունքների, այդ թվում՝ փաստացի կատարված աշխատանքի դիմաց վարձատրության պահանջի իրավունքի արդյունավետ պաշտպանությունը, այլև կապահովեր օրենսդրության պահանջների միատեսակ կիրառությունը: ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի ԵԿԴ/2228/02/10 քաղաքացիական գործով արտահայտած այն դիրքորոշումը, համաձայն որի՝ գրավոր

աշխատանքային պայմանագրի բացակայությունն իր աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը փաստացիորեն անցած անձին զրկում է ի հիմնավորումն փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայության այլ ապացույցի հիման վրա իր իրավունքների պաշտպանությունից, այդ թվում՝ դատական պաշտպանության հնարավորությունից, ոչ միայն շեղում է ՀՀ վճռաբեկ դատարանի հիշյալ որոշման իրավական դիրքորոշումից, այլև հակասում է ՀՀ օրենսդրությամբ աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման՝ վերը բացահայտված ընդհանուր տրամաբանությանը:

Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ նման մոտեցումը լուրջ վտանգ է ներկայացնում ինչպես իրավունքի պաշտպանության մերժման տեսանկյունից, այնպես էլ կարող է խթան հանդիսանալ գործատուների կողմից ապօրինի աշխատանքի շահագործման համար: Վերջինիս բացառմանն է, մասնավորապես, ուղղված նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության շրջանակներում 1949թ. հուլիսի 1-ին ժնկում ստորագրված՝ Աշխատավարձի պաշտպանության մասին կոնվենցիան, ինչը ՀՀ Ազգային ժողովը վավերացրել է 2004թ. հոկտեմբերի 25-ին: Ուստի օրենսդիրը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վեճի առարկա խնդրին համալիր և սույն որոշման մեջ արտահայտված իրավական դիրքորոշումներին համարժեք իրավակարգավորում պետք է նախատեսի:

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 69-րդ հոդվածներով, Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը **Ո Ր Ո Շ Ե Ց**.

1. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածը համապատասխանում է Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը:

2. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ և 102-րդ հոդվածների, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 4-րդ մասի, 298-րդ հոդվածի 1-ին մասի, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած միջազգային պարտավորությունների համադրված վերլուծությունից բխում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի սահմանադրաիրավական բովանդակությունը սույն գործի շրջանակներում այդ նորմի կիրառման պահին չի բացառել աշխատանքային պայմանագրի բացակայության պայմաններում, սակայն համապատասխան ապացույցների առկայության դեպքում աշխատողի՝ իր փաստացի կատարած աշխատանքի դիմաց համարժեք հատուցում ստանալու իրավունքի դատական պաշտպանության հնարավորությունը:

3. «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ օրենքի 64-րդ հոդվածի 9.1-րդ կետի համաձայն՝ քաղաքացի Գալուստ Շիրինյանի գործով ընդունված վերջնական դատական ակտը նոր հանգամանքների հիմքով օրենքով սահմանված կարգով ենթակա է վերանայման:

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

ՆԱԽԱԳԱՀՈՂ

Գ. ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ

18 հուլիսի 2012 թվականի
ՍԴՈ-1038