



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ

ԴԱՏԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ՈՐՈՇՈՒՄ

ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԴԻՄՈՒՄԻ ԸՆԴՈՒՆԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Քաղ. Երևան

13 նոյեմբերի 2023 թ.

Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը՝

Նախագահությամբ՝

Ա. Թունյանի

Անդամակցությամբ՝

Ե. Խունդկարյանի

Է. Շաթիրյանի

Քննության առնելով «Վեոլիա Ջուր» ՓԲԸ անհատական դիմումի
ընդունելիության հարցը,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց .

1. «Վեոլիա Ջուր» ՓԲԸ-ն (այսուհետ՝ Դիմող) դիմել է Սահմանադրական դատարան (դիմումը Սահմանադրական դատարան է մուտքագրվել 2023 թվականի հոկտեմբերի 2-ին)՝ խնդրելով.

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասը ճանաչել Սահմանադրության 59-րդ հոդվածի 1-ին (ի համակցում 78-րդ հոդվածի) հակասող և անվավեր»:

2. Ներկայացնելով թիվ ԵԴ/10731/02/21 քաղաքացիական գործի դատավարական նախապատմությունը՝ Դիմողը նշում է, որ իր՝ Սահմանադրության 59-րդ

հողվածով երաշխավորված՝ տնտեսական գործունեության ազատության նկատմամբ միջամտություն է տեղի ունեցել այնքանով, որքանով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասն իր վրա դնում է պարտականություն, ի թիվս այլնի, աշխատանքի ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծել միայն այն դեպքում, երբ նույն աշխատողին, որի հաստիքը կրճատվել է, առաջարկվել է իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից:

Դիմողը գտնում է, որ ձեռնարկատիրական գործունեության՝ որպես տնտեսական գործունեության մասնավոր ձևի պաշտպանության առարկայական ոլորտի մեջ է մտնում, հատկապես կազմակերպչական և կադրային քաղաքականությանն ուղղված որոշումների ընդունումը: Այսինքն՝ ըստ Դիմողի՝ տնտեսվարող սուբյեկտն իրավունք ունի ինքնուրույն որոշելու՝ ում հետ, երբ և ինչպես կնքել (մասնավորապես) աշխատանքային պայմանագրեր, ինչպես նաև ինքնուրույն որոշել իրեն անհրաժեշտ հաստիքների քանակը ու դրանց կրճատման արդյունքում, օրենքով սահմանված կարգով, լուծել համապատասխան հաստիքները զբաղեցնող անձանց հետ կնքած աշխատանքային պայմանագրերը:

Դիմողը փաստում է, որ տնտեսական գործունեության ծավալման հիմքում դրված է նախևառաջ ներքին կազմակերպչական հարցերի կարգավորումը, որից հետո տնտեսական սուբյեկտը հանդես է գալիս շուկայում՝ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով: Դիմողի պնդմամբ՝ նշվածից հետևում է, որ տնտեսական գործունեությամբ զբաղվող սուբյեկտը պետք է ի վիճակի լինի որոշելու, թե ինչպիսի տնտեսական գործունեությամբ է ցանկանում շուկայում հանդես գալ, ինչ ծավալի աշխատանքներ են անհրաժեշտ համապատասխան գործունեությունն արդյունավետ ծավալելու համար, և այդ նպատակով որքան աշխատողներ ու համապատասխան հաստիքներ են իրեն անհրաժեշտ:

Դիմողը գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված միջոցն անհրաժեշտ չէ սահմանված նպատակին հասնելու համար: Ըստ Դիմողի՝ տվյալ միջոցի անհրաժեշտությունը խիստ կասկածելի է այնքանով, որքանով դրանով արհեստական պարտականություններ են դրվում գործատուի վրա: Դիմողի պնդմամբ՝ «(...) ակնհայտ է, որ միջոցը պետք է դիտարկել որպես տնտեսական գործունեության ազատության նշանակությանը՝ որպես սահմանափակող հիմնական իրավունքի, ոչ համարժեք»:

3. Ելնելով դիմումի և կից ներկայացված դատական ակտերի ուսումնասիրության արդյունքներից ու ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի (ստորև սահմանադրական օրենք) 29 և 69-րդ հոդվածներով՝ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը գտնում է, որ սույն անհատական դիմումով գործի քննությունը ենթակա է մերժման՝ հետևյալ պատճառաբանությամբ.

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:

Սահմանադրական վերոհիշյալ նորմն իր ամրագրումն է ստացել նաև սահմանադրական օրենքի 69-րդ հոդվածի 1-ին մասում: Հիշյալ դրույթը սահմանում է այն հիմքերը, որոնց միաժամանակյա առկայության պարագայում ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձը կոնկրետ գործով անհատական դիմում կարող է ներկայացնել Սահմանադրական դատարան: Դրանք են՝

- ա) երբ կոնկրետ գործով առկա է դատարանի վերջնական ակտը,
- բ) երբ սպառվել են ներպետական դատական պաշտպանության բոլոր միջոցները,

գ) երբ վիճարկվում 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:

Սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի համաձայն՝ Սահմանադրական դատարանը գործի քննությունն ամբողջությամբ կամ մասամբ մերժելու մասին աշխատակարգային որոշում է ընդունում՝ սույն օրենքի 69-րդ հոդվածով նախատեսված այլ դեպքերում:

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:

Սահմանադրական դատարանը 2009 թվականի մարտի 17-ի ՍԴԱՌ-21 աշխատակարգային որոշմամբ արձանագրել է, «(...) անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է, երբ, թեև դրանում բարձրացված հարցը ենթակա է սահմանադրական դատարանի քննությանը, այնուամենայնիվ, դիմումում չեն բերվում բավարար իրավական փաստարկներ այն հիմնավորելու համար»:

Սահմանադրական դատարանը վերը նշված՝ ՍԴԱՌ-21 աշխատակարգային որոշմամբ նաև արձանագրել է, «(...) դիմողը պետք է փորձի բավարար կերպով իրավաբանորեն հիմնավորել, թե իր սահմանադրական որ իրավունքներն են խախտվել և ինչ անմիջական պատճառահետևանքային կապ է առկա վիճարկվող օրինադրույթի և իր իրավունքների խախտման փաստի միջև: Նշված պահանջին համապատասխան՝ դիմողը պետք է նաև դիմումում առաջադրված հարցի հիմքում ներկայացնի իրավաբանորեն փաստված հանգամանքներ և նյութեր (...):»:

Նույն որոշմամբ Սահմանադրական դատարանը նաև փաստել է, որ «(...) անհատական դիմումների ընդունելիության վավերապայմանների սահմանումն ինքնանպատակ չէ: Այդ վավերապայմանների նպատակն է ապահովել սահմանադրական դատարանի կողմից սահմանադրական արդարադատություն իրականացնելու իր գործառույթի պատշաճ և արդյունավետ իրացումը՝ դատարանին ձերբազատելով ինչպես անհիմն դիմումներից և դրանց հետևանքով սահմանադրական դատարանն

անհիմն ծանրաբեռնելուց, այնպես էլ այն դիմումներից, որոնք չեն ծառայելու կոնկրետ սահմանադրական վերահսկողության նպատակին, այն է՝ ընդհանուր արդարադատության իրականացումը Սահմանադրությանը համապատասխանող օրենքների հիման վրա ապահովելուն»:

2009 թվականի նոյեմբերի 24-ի ՍԴԴ-839 որոշմամբ Սահմանադրական դատարանն իրավական դիրքորոշում է արտահայտել առ այն, որ եթե դիմողի կողմից չի հիմնավորվում վիճարկվող դրույթի և իր իրավունքների ենթադրյալ խախտման փաստի միջև պատճառահետևանքային կապը, ապա տվյալ դիմումն ակնհայտ անհիմն է:

Սահմանադրական դատարան ներկայացվող անհատական դիմումների հիմնավորված լինելու պահանջը, համաձայն որի՝ դիմողը պետք է հիմնավորի, թե իր սահմանադրական ո՞ր իրավունքն է խախտվել, և ի՞նչ անմիջական պատճառահետևանքային կապ է առկա վիճարկվող օրինադրույթի և իր իրավունքի խախտման միջև, չի կարող պահպանված համարվել բոլոր այն դեպքերում, երբ դիմողը պարզապես հղում է կատարում Սահմանադրության 2-րդ գլխում ամրագրված որևէ հիմնական իրավունքի և (կամ) ազատության՝ առանց ներկայացնելու վիճարկվող օրինադրույթի (օրինադրույթների) և տվյալ հիմնական իրավունքի և (կամ) ազատության ենթադրյալ խախտման փաստի միջև պատճառահետևանքային կապի առկայության բավարար հիմնավորումներ:

Սահմանադրական դատարանի դատական կազմն արձանագրում է, որ դիմողն իր դիմումով բարձրացրել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի՝ Սահմանադրության 59-րդ հոդվածի 1-ին մասով երաշխավորված՝ տնտեսական, ներառյալ՝ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքին (տնտեսական գործունեության ազատությանը) հակասելու վերաբերյալ հարց, սակայն չի ներկայացրել բավարար հիմնավորումներ վիճարկվող դրույթի հակասահմանադրականության վերաբերյալ:

Դիմողը ներկայացրել է պնդում առ այն, որ «(...) օրենսդիրը գործադրուին արհեստականորեն պարտադրելով իր իսկ ձեռնարկությունում կրճատվող հաստիքից հեռացվող աշխատողին առաջարկելու այլ աշխատանք, անհամարժեք միջամտություն է գործում Դիմողի՝ Սահմանադրության 59-րդ հոդվածով երաշխավորված փոփոխական գործունեության ազատության հիմնական իրավունքի նկատմամբ (...):»:

Սակայն իրավաբանորեն բավարար կերպով հիմնավորումներ չի ներկայացրել իր՝ Սահմանադրության 2-րդ գլխով երաշխավորված որևէ հիմնական իրավունքի և (կամ) ազատության, սույն պարագայում՝ տնտեսական, ներառյալ՝ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքի (տնտեսական գործունեության ազատության) խախտման փաստի, հետևաբար նաև վիճարկվող իրավադրույթի և իր համապատասխան հիմնական իրավունքի (ազատության) ենթադրյալ խախտման փաստի միջև պատճառահետևանքային կապի անմիջական առկայությունը:

Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը փաստում է, որ անհատական դիմումի շրջանակներում նորմատիվ իրավական ակտի դրույթի կամ իրավակիրառ պրակտիկայում դրան տրված մեկնաբանության սահմանադրականությունը վիճարկելու պարագայում անհրաժեշտ է բավարար կերպով իրավաբանորեն հիմնավորել, որ վիճարկվող դրույթը կամ իրավակիրառ պրակտիկայում դրան տրված մեկնաբանությունը հանգեցրել է Սահմանադրության 2-րդ գլխում ամրագրված առնվազն որևէ հիմնական իրավունքի և (կամ) ազատության խախտման, որը սույն պարագայում տեղի չի ունեցել:

Դիմողը սահմանափակվել է իր՝ Սահմանադրության 59-րդ հոդվածով երաշխավորված՝ տնտեսական, ներառյալ՝ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքի (տնտեսական գործունեության ազատության) խախտման վերաբերյալ պնդումների պարզապես վկայակոչմամբ՝ բավարար կերպով իրավաբանորեն չհիմնավորելով իր կողմից վիճարկվող իրավադրույթի ենթադրյալ հակասահմանադրական բովանդակությամբ պայմանավորված իր որևէ հիմնական իրավունքի (ազատության) խախտումը, դրանց միջև անմիջական պատճառահետևանքային կապի առկայությունը:

«Աշխատանքային օրենսգրքի՝ «Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ» վերտառությամբ 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասը սահմանում է աշխատողների իրավունքների պաշտպանության լրացուցիչ երաշխիքներ, որոնք **գործատուն պարտավոր է ապահովել «իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում»:** Ինչ վերաբերում է գործատուի մոտ համապատասխան հնարավորությունների բացակայության դեպքերին, ապա նման պարագայում,

նույն դրույթի համաձայն, պայմանագիրը լուծվում է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու:

Քննարկվող համատեքստում Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը հարկ է համարում վկայակոչել Սահմանադրական դատարանի՝ 2019 թվականի մարտի 19-ի ՍԴՈ-1449 որոշմամբ արտահայտած իրավական դիրքորոշումը, համաձայն որի՝ «Օրենսգիրքը, նախատեսելով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը, միաժամանակ ամրագրել է յուրաքանչյուր հիմքի իրացման առանձնահատկությունները և այդ հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում կողմերի աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության երաշխիքները: Մասնավորապես, Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով սահմանվում են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծմանը վերաբերող մի շարք առանձնահատկություններ, որոնց շարքին է դասվում նույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքը (...): Սահմանվում է նաև, որ նշված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուն կարող է 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:

Իսկ Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածով սահմանվում են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքները, որոնք աշխատողների իրավունքների պաշտպանության լրացուցիչ երաշխիքներ են: Եթե գործատուն նախատեսում է աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատում և դրա արդյունքում այս կամ այն աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծում, ապա այդ գործընթացը նախաձեռնելու պահից գործատուն պետք է ստուգի արդյոք Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածով նախատեսված այս կամ այն երաշխիքը փարածվում է փվյալ աշխատողի վրա:

Այսպիսով, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում առկա են ընդհանուր և հատուկ երաշխիքներ: Ընդհանուր երաշխիքը գործատուի կողմից իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջա-

կան վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու պարտականությունն է: Միաժամանակ, օրենսդրությամբ նախատեսված են նաև հատուկ երաշխիքներ, որոնք արգելում են աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, ուստի այդ պարագայում համապատասխան երաշխիքներից օգտվող աշխատողներին այլ աշխատանք առաջարկելու անհրաժեշտություն չկա, քանի որ նշված աշխատողների հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծումն արդեն իսկ արգելված է»:

Այսինքն՝ աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու պարտավորությունը ենթադրում է, որ գործատուն իր ունեցած հնարավորությունների սահմաններում պետք է աշխատողին առաջարկի այնպիսի աշխատանք, որը կհամապատասխանի վերջինիս մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին: Օրենսդրի կողմից նման լրացուցիչ երաշխիքի ամրագրումը միտված է գործատուի կողմից աշխատողին աշխատանքից կամայական կերպով ազատելը բացառելուն, նրանց միջև առկա աշխատանքային հարաբերությունների կայունության ապահովմանը: Նման պայմաններում Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը գտնում է, որ Դիմողի կողմից չի հիմնավորվում, որ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում գործատուի կողմից աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու՝ «*աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված և աշխատողի իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված երաշխիքի առկայությունն*» հնքին խախտում է գործատուի տնտեսական, ներառյալ՝ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքը (տնտեսական գործունեության ազատությունը):

Դիմողի կողմից վկայակոչված՝ Սահմանադրության 78-րդ հոդվածի բովանդակությունից բխում է, որ այն ինքնին չի կարող դառնալ առանձին քննարկման առարկա, այլ կարող է դիտարկվել միայն Սահմանադրության 2-րդ գլխով երաշխավորված որևէ հիմնական իրավունքի և (կամ) ազատության սահմանափակման լույսի ներքո, որը սույն պարագայում տեղի չի ունեցել:

Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը գտնում է, որ անհատական դիմումի շրջանակներում Դիմողի կողմից վիճարկվող դրույթի՝ իր որևէ հիմնական իրավունքի և (կամ) ազատության խախտման հանգեցնելը չհիմնավորելը բացառում

է վիճարկվող դրույթի սահմանադրականության հարցի քննարկումը Սահմանադրության նաև 78-րդ հոդվածի հնարավոր խախտման համատեքստում: Հետևաբար՝ անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է, որը գործի քննությունը մերժելու հիմք է:

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

Ո Ր Ո Շ Ե Ց .

«Վեոլիա Ջուր» ՓԲԸ անհատական դիմումով գործի քննությունը մերժել:

Նախագահող՝

Անդամներ՝



Ա. Թունյան

Ե. Խունդկարյան

Է. Շաթիրյան

13 նոյեմբերի 2023 թվականի
ՍԴԴԿՈ-53