



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ
Ա Շ Խ Ա Տ Ա Կ Ա Ր Գ Ա Յ Ի Ն Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ**

«ՎԵՈՒԿԱ ԶՈՒՐ» ՓԲԸ ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍ-ԳՐՔԻ 113-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 3-ՐԴ ՄԱՍԻ՝ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍ-ԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ» ԳՈՐԾԻ ՔՆՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ՄԵՐԺԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Սահմանադրական դատարանը, քննության առնելով «Վեոլիա Զուր» ՓԲԸ դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ՝ գործի քննությունը մերժելու մասին առաջարկությունը, **Պ Ա Ր Զ Ե Ց .**

1. 2024 թվականի հունվարի 12-ին Սահմանադրական դատարան է մուտքագրվել «Վեոլիա Զուր» ՓԲԸ (այսուհետ՝ Դիմող) դիմումը, որով Դիմողը խնդրել է.

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասը ճանաչել Սահմանադրության 59-րդ հոդվածի 1-ին (ի համակցում 78-րդ հոդվածի) և 60-րդ հոդվածին հակասող և անվավեր»:

2. Ներկայացնելով թիվ ԵԴ/10731/02/21 քաղաքացիական գործի դատավարական նախապատմությունը՝ Դիմողը նշում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող կարգավորումը, համաձայն որի՝ երբ օբյեկտիվ պատճառներով տեղի է ունենում աշխատակիցների քանակի նվազեցում (կրճատում), ապա գործատուն պարտավոր է կրճատվող աշխատակցին առաջարկել որևէ այլ աշխատանք, սահմանափակում է գործատուի տնտեսական գործունեության ազատությունը (այդ թվում՝

որոշել՝ երբ է անհրաժեշտ լրացնել թափուր հաստիքները, իսկ լրացնելիս էլ անկաշկանդ ընտրել այդ թափուր հաստիքին առավել համապատասխանող աշխատակցին): Ըստ Դիմողի՝ դատական պրակտիկան ելնում է այն կանխավարկածից, որ գործատուի հաստիքացուցակում թափուր հաստիքի առկայության պայմաններում գործատուն պարտավոր է այդ հաստիքը համալրել և որևէ մեկին (օրինակ՝ կրճատվող աշխատակցին) ընդունել աշխատանքի:

Դիմողը գտնում է, որ իր՝ Սահմանադրության 59-րդ հոդվածով 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 նշում է, որ ձեռնարկատիրական գործունեության՝ որպես տնտեսական գործունեության մասնավոր ձևի պաշտպանության առարկայական ոլորտի մեջ է մտնում հատկապես ազատ կերպով 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 իր նկատմամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի կիրառումը հանգեցրել է նաև իր սեփականության իրավունքի խախտման, քանի որ Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանն իրեն պարտավորեցրել է աշխատողին վճարելու հարկադիր պարապուրդի ողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձ: Ըստ Դիմողի՝ եթե չլիներ վիճարկվող դրույթով սահմանված հակասահմանադրական պահանջը, ապա ինքը պարտավոր չէր լինի արհեստականորեն այլ աշխատանք առաջարկել աշխատողին, հետևաբար՝ վերջինիս աշխատանքից հեռացնելը չէր կարող լինել ոչ իրավաչափ, և իր՝ Սահմանադրության 60-րդ հոդվածով երաշխավորված՝ սեփականության իրավունքը չէր խախտվի:

Դիմողը գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված միջոցն անհրաժեշտ չէ սահմանված նպատակին հասնելու համար՝ հաշվի առնելով նաև այն հանգամանքը, որ գործատուն կարող է հեռացվող աշխատողին տալ համապատասխան աշխատանքային գործունեության վերաբերյալ բնութագիր, որով աշխատողը կկարողանա այլ գործատուի մոտ անցնել իր մասնագիտական կարողություններին ու աշխատանքային փորձին համապատասխան աշխատանքի: Ըստ Դիմողի՝ աշխատողի իրավունքի պաշտպանության տեսանկյունից անհրաժեշտ և բավարար կլիներ, եթե օրենսդիրը սահմաներ հաստիքների կամայական կրճատման արգելք:

Միաժամանակ, Դիմողը նշում է, որ եթե Սահմանադրական դատարանը կգտնի, որ վիճարկվող դրույթով նախատեսված միջոցը, այնուամենայնիվ, անհրաժեշտ է սահմանված նպատակին հասնելու համար, ապա ակնհայտ է, որ տվյալ միջոցը պետք է դիտարկել տնտեսական գործունեության ազատության՝ որպես սահմանափակվող հիմնական իրավունքի նշանակությանը ոչ համարժեք:

3. Ելնելով դիմումի և կից ներկայացված դատական ակտերի ուսումնասիրությունից, ինչպես նաև ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահ-

մանադրական օրենքի 29 և 69-րդ հոդվածներով՝ Սահմանադրական դատարանը 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 դատարանի մասին» 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 դատարանի մասին» 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 դատարանի մասին» 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 դիմումների քննությունը կարող է մերժվել նաև այն դեպքերում, **երբ անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն 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 վերոնշյալ 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. «(...) 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 ծանրա-

բեռնելուց, 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 ՍԴՈ-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:**

Այս առումով Սահմանադրական դատարանն ընդգծում է, որ 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 և տվյալ հիմնական իրավունքի և (կամ) ազատության ենթադրյալ խախտման փաստի միջև պատճառահետևանքային կապի առկայության բավարար հիմնավորումներ:**

Վերը ներկայացված դրույթներով ամրագրված կարգավորումները և Սահմանադրական դատարանի վերոնշյալ որոշումներով արտահայտած իրավական դիրքորոշումները համադրելով սույն գործի փաստերի հետ՝ Սահմանադրական դատարանը հանգում է հետևյալ եզրակացության.

Դիմողն իր դիմումով բարձրացրել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի՝ Սահմանադրության 59-րդ հոդվածի 1-ին մասով և 60-րդ հոդվածով երաշխավորված՝ համապատասխանաբար տնտեսական, ներառյալ՝ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու և սեփականության իրավունքներին

հակասելու վերաբերյալ հարց, սակայն չի ներկայացրել բավարար հիմնավորումներ վիճարկվող դրույթի հակասահմանադրականության վերաբերյալ:

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

(...)

(...) Նման արհեստական պարտականությունը պարտադրում է ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվողին իր սեփականության հիմնական իրավունքով պաշտպանվող միջոցների հաշվին շարունակել վճարել աշխատավարձ:», սակայն **բավարար կերպով իրավաբանորեն չի հիմնավորել իր՝ Սահմանադրության 2-րդ գլխով երաշխավորված որևէ հիմնական իրավունքի և (կամ) ազատության, սույն պարագայում՝ տնտեսական, ներառյալ՝ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքի (տնտեսական գործունեության ազատության) և (կամ) սեփականության իրավունքի խախտման փաստը, հետևաբար և՛ վիճարկվող իրավադրույթի և իր համապատասխան հիմնական իրավունքների (ազատության) ենթադրյալ խախտման փաստի միջև պատճառահետևանքային կապի անմիջական առկայությունը:**

Քննարկվող համատեքստում Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ անհատական դիմումի շրջանակներում նորմատիվ իրավական ակտի դրույթի սահմանադրականությունը վիճարկելու պարագայում **անհրաժեշտ է բավարար կերպով իրավաբանորեն հիմնավորել, որ վիճարկվող դրույթը հանգեցրել է Սահմանադրության 2-րդ գլխում ամրագրված առնվազն որևէ հիմնական իրավունքի և (կամ) ազատության խախտման, որը սույն պարագայում տեղի չի ունեցել:**

Փոխարենը՝ Դիմողը սահմանափակվել է իր՝ Սահմանադրության 59 և 60-րդ հոդվածներով երաշխավորված հիմնական իրավունքների (ազատության) խախտման

վերաբերյալ պնդումների պարզապես վկայակոչմամբ՝ բավարար կերպով իրավաբանորեն չհիմնավորելով իր կողմից վիճարկվող իրավադրույթի ենթադրյալ հակասահմանադրական բովանդակությամբ պայմանավորված իր որևէ հիմնական իրավունքի (ազատության) խախտում, դրանց միջև անմիջական պատճառահետևանքային կապի առկայությունը՝ սույն կոնկրետ գործի հանգամանքների և առանձնահատկությունների հաշվառմամբ:

Միաժամանակ, Դիմողի կողմից բարձրացված հարցի կապակցությամբ հարկ է արձանագրել հետևյալը.

«Վախատանքային 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 դատարանը 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 տարածվում է տվյալ 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, առողջական 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»:

Վերոշարադրյալի հաշվառմամբ կարևոր է ընդգծել, որ **գործատուի՝ աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու պարտականությունը ենթադրում է, որ գործատուն իր մոտ առկա 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: Ուստի՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում գործատուի կողմից աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված և աշխատողի իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված երաշխիքի առկայությունն ինքնին չի կարող դիտարկվել որպես գործատուի՝ տնտեսական, ներառյալ՝ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքի (տնտեսական գործունեության ազատության) և (կամ) սեփականության իրավունքի խախտում:

Անդրադառնալով Դիմողի կողմից վկայակոչված՝ Սահմանադրության 78-րդ հոդվածին՝ Սահմանադրական դատարանը փաստում է, որ տվյալ հոդվածի բովանդակությունից բխում է, որ կոնկրետ վերահսկողության պարագայում 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:

Հետևաբար՝ սույն 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:

Այսպիսով, սույն **դիմումն ակնհայտ անհիմն է, ինչը տվյալ անհատական դիմումով գործի քննությունը մերժելու հիմք է:**

Ելնելով վերոշարադրյալից և ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի, ինչպես նաև

69-րդ հոդվածի 5-րդ մասի պահանջներով՝ Սահմանադրական դատարանը
Ո Ր Ո Շ Ե Ց .

««Վեոլիա Ջուր» ՓԲԸ դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործի քննությունը մերժել:

**ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ
ՆԱԽԱԳԱՀ**



Ա. ԴԻԼԱՆՅԱՆ

6 փետրվարի 2024 թվականի
ՍԴԱՈ-21