



ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ  
ՈՐՈՇՈՒՄԸ

---

**ԳԱՅԱՆԵ ՀԱՅՐՈՅԱՆԻ ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 109-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 1-ԻՆ ՄԱՍԻ 9-ՐԴ ԿԵՏԻ ԵՎ 105-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 2-ՐԴ ՄԱՍԻ՝ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԳՈՐԾՈՎ**

Քաղ. Երևան

19 մարտի 2019թ.

Սահմանադրական դատարանը՝ կազմով. Հ. Թովմասյանի (նախագահող), Ա. Գյուլումյանի, Ա. Դիլանյանի, Ֆ. Թոխյանի, Ա. Թունյանի (զեկուցող), Ա. Խաչատրյանի, Հ. Նազարյանի, Ա. Պետրոսյանի,

մասնակցությամբ (գրավոր ընթացակարգի շրջանակներում)՝

դիմողի ներկայացուցիչ՝ փաստաբան Գ. Բեքմեզյանի,

գործով որպես պատասխանող կողմ ներգրավված՝ Ազգային ժողովի ներկայացուցիչ՝ Ազգային ժողովի աշխատակազմի իրավական փորձաքննության վարչության իրավական ապահովման բաժնի պետ Ա. Քոչարյանի,

համաձայն Սահմանադրության 168-րդ հոդվածի 1-ին կետի, 169-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետի, ինչպես նաև «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 22 և 69-րդ հոդվածների,

դռնբաց նիստում գրավոր ընթացակարգով քննեց «Գայանե Հայրոյանի դիմումի հիման վրա՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի և 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործը:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) Ազգային ժողովի կողմից ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին, Հանրապետության Նախագահի կողմից ստորագրվել՝ 2004 թվականի դեկտեմբերի 14-ին և ուժի մեջ է մտել 2005 թվականի հունիսի 21-ին:

Օրենսգրքի՝ **«Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը»** վերտառությամբ 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով սահմանվում է.

«1. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է՝

(....)

9) աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում.»:

Օրենսգրքի վերոնշյալ դրույթը նշված խմբագրությամբ շարադրվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության ՀՕ-117-Ն օրենքով (24.06.2010թ.):

Օրենսգրքի՝ **«Աշխատանքի էական պայմանները փոփոխելը»** վերտառությամբ 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է.

«2. Աշխատանքի էական պայմաններ են աշխատանքի վայրը, աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը, արտոնությունները, աշխատաժամանակի (աշխատանքի և հանգստի) ռեժիմը, տարակարգերը և պաշտոնների անվանումները, աշխատանքային պայմանագրի տեսակը, որոնց և (կամ) գործատուի փոփոխման դեպքում գործատուն աշխատողին պետք է ծանուցի սույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետներում, բացառությամբ հետևյալ դեպքերի.

1) հիմնական աշխատավարձի չափի և (կամ) հավելումների, հավելավճարների բարձրացման դեպքում, երբ մյուս պայմանները պահպանվում են.

2) օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակի կրճատման դեպքում, երբ մյուս պայմանները պահպանվում են»:

Վերոնշյալ դրույթները նշված խմբագրությամբ շարադրվել են «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության ՀՕ-96-Ն օրենքով (22.06.2015թ.):

Գործի քննության առիթը Գ. Հայրոյանի՝ 2018 թվականի դեկտեմբերի 19-ին Սահմանադրական դատարան մուտքագրված դիմումն է:

Ուսումնասիրելով դիմումը և կից ներկայացված փաստաթղթերը, կողմերի գրավոր բացատրությունները, գործում առկա մյուս փաստաթղթերը, ինչպես նաև Օրենսգիրքը՝ Սահմանադրական դատարանը **Պ Ա Ր Ձ Ե Ց**.

### **1. Դիմողի դիրքորոշումները**

Դիմողը գտնում է, որ Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը և 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասը հակասում են Սահմանադրության 16-րդ հոդվածին, 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասին և 79-րդ հոդվածին, քանի որ նշված դրույթներն անորոշ են, հստակ չեն, ինչի արդյունքում խախտվում են աշխատողների և հատկապես հղի կանանց ու մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող մայրերի իրավունքները: Բացի դրանից, դիմողի կարծիքով՝ Օրենսգրքի նշված դրույթներին պրակտիկայում տրվող մեկնաբանություններն աշխատողներին հնարավորություն չեն տալիս իրականացնել Սահմանադրությամբ վերապահված աշխատանքային իրավունքների արդյունավետ պաշտպանությունը՝ դրանով իսկ խախտելով Սահմանադրությամբ ամրագրված որոշակիության սկզբունքը, աշխատանքից անհիմն ազատելու դեպքում՝ պաշտպանության իրավունքը և ընտանիքի պաշտպանությունը:

Դիմողի կարծիքով՝ Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված՝ «աշխատանքի էական պայմաններ» ձևակերպումը հնարավորություն է տալիս գործատուներին, չարաշահելով իրենց իրավունքը, ազատվել անցանկալի աշխատակիցներից: Ընդ որում՝ դիմողը կարևորում է այն հանգամանքը, որ Օրենսգիրքը չի պարտադրում գործատուներին հիմնավորել էական պայմանների փոփոխության անհրաժեշտությունը, ինչը նշանակում է, որ գործատուն ցանկացած պահի կարող է նման փոփոխության դիմել:

Դիմողը նշում է նաև, որ Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում նշված հիմքերի վերաբերյալ, բացառությամբ 1-ին մասի 9-րդ կետի հիմքից, սահմանված են երաշխիքներ աշխատանքային պայմանագրի անհիմն լուծման դեպքում աշխատողի իրավունքների պաշտպանության համար: Ավելին, ըստ դիմողի՝ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծումը նույնանում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հետ, որի մասով օրենսդրությամբ սահմանված են մի շարք երաշխիքներ, մինչդեռ այն հանգամանքից, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ և աշխատանքի էական պայմանների

փոփոխության հիմքով նախատեսված են որպես առանձին հիմքեր, հետևում է, որ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում աշխատողները զրկվում են իրենց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության՝ օրենսդրությամբ նախատեսված երաշխիքներից:

Հղում կատարելով Սահմանադրությամբ ամրագրված դրույթներին՝ դիմողը գտնում է, որ պետությունը պարտավոր է ձեռնարկել այնպիսի գործողություններ, որոնք ուղղված են մայրության և մանկության պաշտպանությանը, ինչից բխում է, որ պետությունը չի կարող ընդունել այնպիսի իրավական ակտեր, որոնք կարող են խախտել այդ պաշտպանության հնարավորությունները: Սահմանադրությամբ ամրագրված «աշխատանքից անհիմն ազատել» ձևակերպումը հուշում է, որ ցանկացած ազատում պետք է լինի հիմնավորված:

Հիմք ընդունելով վերոգրյալը՝ դիմողը խնդրում է Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասը և 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը ճանաչել Սահմանադրության 79-րդ հոդվածին, 16-րդ հոդվածին և 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասին հակասող և անվավեր, իսկ Սահմանադրական դատարանի մեկնաբանությամբ՝ վիճարկվող դրույթները Սահմանադրությանը համապատասխանող ճանաչելու դեպքում, որոշել, որ Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը դիմողի նկատմամբ սխալ է մեկնաբանվել և կիրառվել:

## **2. Պատասխանողի դիրքորոշումները**

Պատասխանողի կարծիքով՝ գործի շրջանակներում վիճարկվող դրույթների մասով դիմողը բարձրացնում է բացառապես դատարանների կողմից վիճարկվող դրույթների կիրառման իրավաչափության հարց:

Պատասխանողի կարծիքով՝ դիմողը սահմանադրաիրավական վեճի առարկա դրույթների հակասահմանադրականությունը կապել է բացառապես դիմողի ընտանիքի պաշտպանության և աշխատանքային իրավունքների հետ, որի վերաբերյալ, ըստ էության, համապատասխան հիմնավորումներ չի ներկայացրել:

Բացի դրանից, պատասխանողը նշում է, որ դիմումի և դրանում վկայակոչված դատական ակտերի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ դիմողի իրավունքների ենթադրյալ խախտումը պայմանավորված չէ վիճարկվող նորմերի սահմանադրականությամբ, իսկ դիմողն իրականում բարձրացնում է դրանց կիրառման իրավաչափության հարց՝ գործի բացասական ելքը պայմանավորելով այն հանգամանքով, որ Հայաստանի Հանրապետու-

թյան վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանը համապատասխան իրավահարաբերությունների վրա տարածել է Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, մինչդեռ, ըստ դիմողի՝ գործի շրջանակներում կողմերը պետք է առաջնորդվեին Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասի և 113-րդ հոդվածի իրավակարգավորումներով:

Այդ իսկ պատճառով պատասխանողը գտնում է, որ նման մոտեցումը ոչ թե սահմանադրաիրավական վեճի առարկա է, այլ բացառապես վիճարկվող նորմերի կիրառման իրավաչափության հարց:

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ պատասխանողն արձանագրում է, որ «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 69-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «Անհատական դիմումը պետք է պարունակի հիմնավորումներ, որ նորմատիվ իրավական ակտի հակասությունը հանգեցրել է Սահմանադրության 2-րդ գլխում ամրագրված իր հիմնական իրավունքների և ազատությունների խախտման՝ հաշվի առնելով նաև համապատասխան դրույթին իրավակիրառ պրակտիկայում տրված մեկնաբանությունը», իսկ նույն հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ «Անհատական դիմումներով գործի քննությունը (...) կարող է մերժվել նաև այն դեպքերում, երբ անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է (...)»:

Եզրափակելով՝ պատասխանողը գտնում է՝ «Գայանե Հայրոյանի դիմումի հիման վրա՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի և 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործի վարույթը ենթակա է կարճման:

### **3. Գործի շրջանակներում պարզման ենթակա հանգամանքները**

Սույն գործով վիճարկվող դրույթների սահմանադրականությունը որոշելու համար Սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում անդրադառնալ հետևյալ հարցադրումներին.

1) արդյոք վիճարկվող դրույթները ձևակերպված են բավարար չափով որոշակի և հստակ,

2) արդյոք աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման հիմքով աշխատողին աշխատանքից ազատելը չի խախտում Սահմանադրության 57-րդ հոդվածով նախատեսված՝ մայրության հետ կապված պատճառներով աշխատանքից ազատելու արգելքը,

3) արդյոք գործատուի վերակազմակերպման հանգամանքն իրավակիրառ պրակտիկայում որպես աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման հանգամանք դիտարկելը և այդ հիմքով մինչև մեկ տարեկան երեխա փաստացի խնամող աշխատակցին աշխատանքից ազատելը չի խախտում Սահմանադրության 57-րդ հոդվածով նախատեսված՝ մայրության հետ կապված պատճառներով աշխատանքից ազատելու արգելքը և չի խոչընդոտում աշխատողի՝ աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանվելու իրավունքի իրականացմանը:

Միաժամանակ, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ իրավակիրառ պրակտիկայում Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածով նախատեսված՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքը, դիմողի պնդմամբ, փաստացի նույնացվում է Օրենսգրքի նույն հոդվածով սահմանված՝ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հետ, Սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում վիճարկվող դրույթների սահմանադրաիրավական բովանդակությունը բացահայտելու նպատակով իրականացնել այդ հիմքերի համադրված վերլուծություն:

#### **4. Սահմանադրական դատարանի իրավական դիրքորոշումները**

**4.1.** Աշխատանքային հարաբերություններն աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն են, որոնց ծագման, փոփոխման և դադարման հիմքերն ու իրականացման կարգը, դրանց կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը, ինչպես նաև աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման պայմանները հանդիսանում են Օրենսգրքի կարգավորման առարկան: Ըստ այդմ, Օրենսգրքով սահմանվում են ինչպես աշխատանքային հարաբերությունների ծագման, այնպես էլ դրանց դադարման հետ կապված դրույթներ:

Հաշվի առնելով դիմողի դիտարկումներն Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերի վերաբերյալ, Սահմանադրական դատարանը, համադրելով Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով նախատեսված գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքը նույն մասի

9-րդ կետով սահմանված աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքի հետ, արձանագրում է հետևյալը.

Օրենսգրքով նախատեսված իրավակարգավորումների համաձայն՝ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխություն թույլատրվում է իրականացնել, եթե փոփոխվել են արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանները, որի արդյունքում աշխատողի՝ նոր պայմաններով աշխատելու ցանկության բացակայությունը հիմք է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար: Մինչդեռ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար անհրաժեշտ է իրականացնել աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատում, որը պետք է պայմանավորված լինի արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման **և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ**: Միայն այն հանգամանքը, որ երկու դեպքում էլ կատարվելիք գործողությունները (մի դեպքում՝ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխությունը, մյուս դեպքում՝ աշխատողների քանակի և կամ հաստիքների կրճատումը) տեղի են ունենում գրեթե նույն պայմանների վրա հասնելու դեպքում, դեռ չի նշանակում, որ գործ ունենք բացարձակապես նույնաբովանդակ իրավիճակների հետ:

Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում խոսքն աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման մասին է, որի արդյունքում գործատուն **իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկում է այլ աշխատանք**, իսկ էական պայմանների փոփոխության դեպքում կարող են փոփոխվել աշխատանքի վայրը, աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը, արտոնությունները, աշխատաժամանակի (աշխատանքի և հանգստի) ռեժիմը, տարակարգերը և պաշտոնների անվանումները, աշխատանքային պայմանագրի տեսակը, որի պարագայում աշխատողի՝ **փոփոխված պայմաններով աշխատելուց հրաժարվելու դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է**:

Անդրադառնալով դիմողի այն դիրքորոշմանը, որ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխությունն իրականացվում է գործատուի կողմից, ինչը նույնպես հանգեցնում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման, և այս առումով ևս աշխատողը պետք է հնարավորություն ունենա օգտվելու Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածով

նախատեսված երաշխիքներից, Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն նախաձեռնում է աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատում, այսինքն՝ գործատուի նպատակը, ի սկզբանե, որոշ աշխատողների հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծումն է, մինչդեռ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում գործատուն չի նախաձեռնում աշխատանքային պայմանագրի լուծում, քանի որ գործատուի նպատակը, առավելապես, աշխատանքի վայրի, աշխատանքի վարձատրության չափի և (կամ) այն որոշելու ձևի, արտոնությունների, աշխատաժամանակի (աշխատանքի և հանգստի) ռեժիմի, տարակարգերի և պաշտոնների անվանումների, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագրի տեսակի փոփոխությունն է: Տվյալ դեպքում գործատուն այս կամ այն աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման նպատակ չի հետապնդում, միևնույն ժամանակ չի կարող ստիպել աշխատողին աշխատել իր կողմից առաջարկված պայմաններով, եթե դրանք հարմար կամ ընդունելի չեն աշխատողի համար:

Ելնելով վերոգրյալից՝ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատումը և աշխատանքի էական պայմանները փոփոխելը տարբեր երևույթներ են, ուստի դրանց վերաբերյալ օրենսդրական կարգավորումները չեն կարող նույնաբովանդակ լինել:

**4.2.** Սահմանադրության 79-րդ հոդվածի համաձայն՝ հիմնական իրավունքները և ազատությունները սահմանափակելիս օրենքները պետք է սահմանեն այդ սահմանափակումների հիմքերը և ծավալը, լինեն բավարար չափով որոշակի, որպեսզի այդ իրավունքների և ազատությունների կրողները և հասցեատերերն ի վիճակի լինեն դրսևորելու համապատասխան վարքագիծ:

Իրավական որոշակիության սկզբունքի վերաբերյալ դիրքորոշումներն ամրագրված են Սահմանադրական դատարանի մի շարք, մասնավորապես, ՍԴՈ-630, ՍԴՈ-753, ՍԴՈ-1270 որոշումներում, որոնցից բխում է, որ Սահմանադրական դատարանն իրավական որոշակիության սկզբունքը դիտարկում է որպես Սահմանադրության 1-ին հոդվածով ամրագրված՝ իրավական պետության և հատկապես վերջինիս կարևորագույն հատկանիշներից՝ իրավունքի գերակայության գլխավոր պահանջներից մեկը, և հիշյալ սահմանադրաիրավական սկզբունքի գործողությունը տարածվում է բոլոր օրենքների վրա՝ անկախ



այն հանգամանքից, թե վերջիններս ունեն հիմնական իրավունք սահմանափակող, թե՛ հիմնական իրավունքի իրացումը կարգավորող բնույթ (ՍԴՈ-1357):

Անդրադառնալով իրավական որոշակիության սկզբունքին՝ Սահմանադրական դատարանն իր որոշումներում արտահայտել է իրավական դիրքորոշումներ առ այն, որ, մասնավորապես, որևէ իրավական նորմ չի կարող համարվել «օրենք», եթե ձևակերպված չէ բավարար աստիճանի հստակությամբ, որը թույլ տա քաղաքացուն դրա հետ համատեղելու իր վարքագիծը (ՍԴՈ-630), վերջինս պետք է լինի բավականաչափ մատչելի՝ իրավունքի սուբյեկտները պետք է համապատասխան հանգամանքներում հնարավորություն ունենան կողմնորոշվելու՝ թե տվյալ դեպքում ինչ իրավական նորմեր են կիրառվում (ՍԴՈ-753), օրենսդրության մեջ օգտագործվող հասկացությունները պետք է լինեն հստակ, որոշակի և չհանգեցնեն տարաբնույթ մեկնաբանությունների կամ շփոթության (ՍԴՈ-1176):

Օրենսգրքի վիճարկվող 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով սահմանվում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում, իսկ 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասով հստակ սահմանվում են, թե որոնք են աշխատանքի էական պայմանները: Բացի դրանից, Օրենսգրքը սահմանում է նաև, թե որ դեպքում է աշխատանքի էական պայմանների փոփոխությունը հանգեցնում աշխատանքային պայմանագրի լուծման:

Ելնելով վերոգրյալից՝ Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ վիճարկվող դրույթները ձևակերպված են բավարար հստակությամբ և հնարավորություն են տալիս դրանց հասցեատերերին ընկալել օրենսդրի պահանջը, կանխատեսել դրանց հետևանքները և իրենց վարքագիծը համապատասխանեցնել վիճարկվող դրույթներով ամրագրված պահանջներին:

**4.3.** Սահմանադրության՝ «Աշխատանքի ընտրության ազատությունը և աշխատանքային իրավունքները» վերտառությամբ 57-րդ հոդվածը, որն ամրագրում է աշխատանքի ընտրության ազատությունը և երաշխավորում աշխատանքային իրավունքները, ի թիվս այլնի ամրագրում է յուրաքանչյուր աշխատողի՝ աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքը:

Աշխատանքի ընտրության ազատությունը ներառում է, ի թիվս այլնի, աշխատանք փնտրելու իրավունքը, որի մեկնաբանությունից բխում է նաև արդեն ձեռք բերած աշխատանքից կամայականորեն չզրկվելու իրավունքը (ՍԴՈ-902):

Աշխատանքից անհիմն ազատվելուց պաշտպանության սահմանադրական կարևորագույն երաշխիքներից է այն, որ աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով:

Միաժամանակ, Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ աշխատանքից ազատման հիմքերն օրենքով սպառիչ նախատեսելուց բացի, պետությունը պետք է ապահովի այդ հիմքերի համապատասխանությունը Սահմանադրության 75, 78, 79, 80 և 81-րդ հոդվածների պահանջներին, մասնավորապես, աշխատանքային պայմանագրերի լուծման հետ կապված իրավակարգավորումները պետք է պարունակեն անհրաժեշտ կազմակերպական կառուցակարգեր և ընթացակարգեր, լինեն պիտանի և անհրաժեշտ Սահմանադրությամբ սահմանված նպատակին հասնելու համար, համարժեք՝ սահմանափակվող հիմնական իրավունքի նշանակությանը, լինեն բավարար չափով որոշակի, իսկ այդ կանոնակարգումներով հիմնական իրավունքների սահմանափակումները չգերազանցեն Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով սահմանված սահմանափակումները:

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, որով, մասնավորապես, սահմանվում է, որ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ արտադրության 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: Սահ-

մանվում 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:

Ինչ վերաբերում է աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծմանը, ապա տվյալ դեպքում Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2.2-րդ կետով նախատեսված դրույթը, այն է՝ երեխային փաստացի խնամող՝ արձակուրդում չգտնվող անձի՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում աշխատանքային պայմանագրի լուծման արգելքը, չի գործում, քանի որ աշխատանքի փոփոխված պայմաններով աշխատելու ցանկություն հայտնած աշխատակիցը չի ազատվում աշխատանքից:

Սահմանելով նման իրավակարգավորումներ՝ օրենսդիրը նպատակ է ունեցել հավասարակշռել աշխատողի և գործատուի շահերը, հաշվի առնելով նաև այն, որ աշխատանքի կազմակերպման նոր մոտեցումների և զարգացող տեխնոլոգիաների ներդրման պարագայում մի շարք դեպքերում անխուսափելի են դառնում արտադրության ծավալների, ինչպես նաև տնտեսական, տեխնոլոգիական կամ աշխատանքային պայմանների փոփոխությունները:

Հիմք ընդունելով վերոգրյալը՝ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ աշխատանքից ազատումը դեռևս աշխատողի իրավունքների խախտում չէ, եթե այն ունի իրավական հիմք: Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումը չի կարող լինել կամայական, սուբյեկտիվ հանգամանքներով պայմանավորված, այդ իսկ պատճառով օրենսդրությամբ հստակ և սպառիչ թվարկված են այն հիմքերը, որոնց առկայության դեպքում հնարավոր է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

Այս առումով հարկ է վկայակոչել Սահմանադրական դատարանի արտահայտած դիրքորոշումն առ այն, որ «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» (ՍԴՈ-792):

**4.4.** Անդրադառնալով դիմողի նկատմամբ կիրառված՝ սույն գործով վիճարկվող դրույթների իրավակիրառ պրակտիկայում տրված մեկնաբանություններին՝ Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է հետևյալը.

քաղաքացիական օրենսգրքի 63-րդ հոդվածի 4-րդ մասին համապատասխան՝ «իրավաբանական անձն այլ իրավաբանական անձի հետ միացման ձևով վերակազմակերպվելիս նրանք համարվում են վերակազմակերպված՝ միացած իրավաբանական անձի գործունեությունը դադարելու վերաբերյալ պետական գրանցման պահից»: Միննույն ժամանակ, քաղաքացիական օրենսգրքի 64-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «իրավաբանական անձի՝ այլ իրավաբանական անձի միանալու դեպքում միացած իրավաբանական

անձի իրավունքները և պարտականություններն անցնում են վերջինիս՝ փոխանցման ակտին համապատասխան»:

Գործի նյութերի համաձայն՝ վերակազմակերպվող բանկերի փոխանցման ակտի «Այլ պայմաններ» 5-րդ հատվածում նշվում է, որ «ՀՀ կենտրոնական բանկի կողմից սույն փոխանցման ակտը գրանցելուց հետո Ընկերության աշխատողների հետ աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են Ընկերություն 1-ի կողմից նրանց առաջարկվող աշխատանքային պայմաններով, բացառությամբ եթե տեղի են ունենում աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատումներ»:

Մյուս կողմից, Օրենսգրքի «Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու սահմանափակումները կազմակերպությունը վերակազմակերպելիս» վերտառությամբ 126-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ կազմակերպության վերակազմակերպումը, ինչպես նաև դրա նկատմամբ պարտավորական կամ այլ իրավունքներ ունեցող անձանց փոփոխությունը հիմք չէ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար, եթե տեղի չի ունենում աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատում:

Վերոգրյալի հիման վրա Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ կազմակերպությունների վերակազմակերպումն ինքնին չի ենթադրում արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխում և դրանից բխող աշխատանքի էական պայմանների փոփոխություն: Ավելին, նպատակ ունենալով աշխատողներին ապահովագրել գործատուների հնարավոր չարաշահումներից, օրենսդիրը բացառել է գործատուի վերակազմակերպումը դիտել որպես աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հանգամանք, հաշվի առնելով, որ նման իրավիճակներում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման պարագայում կգործեն Օրենսգրքով նախատեսված մի շարք երաշխիքներ, այդ թվում՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման արգելքը:

Այս կապակցությամբ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխմամբ պայմանավորված՝ գործատուի կողմից աշխատանքի էական պայմանները փոփոխելու իրավունքը չի ենթադրում վերջինիս լիակատար

ազատություն՝ ցանկացած նոր պայման սահմանելու առումով: Գործատուի կողմից յուրաքանչյուր էական պայմանի փոփոխումը պետք է լինի ողջամիտ և անհրաժեշտ: Բացի դրանից, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը շարունակում է գործել, աշխատանքի էական պայմանները փոփոխելու գործատուի հնարավորությունները պետք է սահմանափակվեն նաև Օրենսգրքի 83-րդ հոդվածով նախատեսված պահանջներով, համաձայն որոնց՝ «Աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել **որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք....**»:

Ելնելով վերոգրյալից և հաշվի առնելով Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասի պահանջը, համաձայն որի՝ յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք, Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ **աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության գործընթացը պետք է լինի իրավաբանորեն հստակ ձևակերպված. աշխատանքի էական պայմանները փոփոխող ակտում պետք է հիմնավորվի փոփոխության անհրաժեշտությունը և համապատասխանությունն Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պահանջներին:** Նման մոտեցումը բխում է Սահմանադրության վերոհիշյալ նորմից, քանի որ նման պայմաններում աշխատողը հնարավորություն է ստանում արդյունավետ պաշտպանվել աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում:

Մյուս կողմից՝ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, եթե որոշ պաշտոնների մասով՝ իրենց բնույթով և առանձնահատկություններով պայմանավորված, պետք է նախատեսել կարգավորման առանձնահատուկ կարգ, ապա դրանք պետք է հստակ ամրագրվեն համապատասխան իրավական ակտերում՝ ապահովելով կանխատեսելիություն և որոշակիություն: Այս առումով հարկ է հիշատակել Սահմանադրական դատարանի՝ 2016 թվականի հոկտեմբերի 28-ի ՍԴՈ-1316 որոշումը, որով, մասնավորապես, նշվում է. «Սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում ընդգծել նաև, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «Աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել օրենքով»: .... Ընդունելով հանդերձ, որ նման իրավակարգավորումը գտնվում է օրենսդրի իրավասության շրջանակներում, հարկ է ընդգծել, որ այս ոլորտի աշխատանքային իրավա-

հարաբերությունները կարգավորելիս անհրաժեշտ է նախատեսել լրացուցիչ ընթացակարգային երաշխիքներ՝ նման իրավահարաբերություններում հայտնված անձանց իրավունքների պաշտպանության համար»:

Ելնելով գործի քննության արդյունքներից և ղեկավարվելով Սահմանադրության 168-րդ հոդվածի 1-ին կետով, 169-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետով, 170-րդ հոդվածով, «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 63, 64 և 69-րդ հոդվածներով՝ Սահմանադրական դատարանը **Ո Ր Ո Շ Ե Ց**.

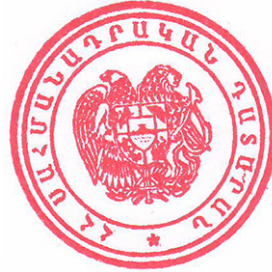
**1.** Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասը համապատասխանում է Սահմանադրությանը:

**2.** Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը համապատասխանում է Սահմանադրությանն այնպիսի մեկնաբանությամբ, համաձայն որի՝ աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել, երբ սահմանված կարգով տեղի է ունեցել աշխատանքի մեկ կամ մի քանի էական պայմանի փոփոխում՝ գործատուի կողմից համապատասխան ակտ կայացնելու միջոցով, որում հիմնավորվում է այդ պայմանների փոփոխության անհրաժեշտությունը՝ կապված գործատուի արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման հետ:

**3.** «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 69-րդ հոդվածի 10-րդ մասի համաձայն՝ դիմողի նկատմամբ կայացված վերջնական դատական ակտը նոր հանգամանքի ի հայտ գալու հիմքով ենթակա է վերանայման օրենքով սահմանված կարգով, քանի որ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը դիմողի նկատմամբ կիրառվել է այլ մեկնաբանությամբ:

4. Սահմանադրության 170-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ սույն որոշումը վերջնական է և ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից:

**ՆԱԽԱԳԱՀՈՂ**



**Հ. ԹՈՎՄԱՍՅԱՆ**

19 մարտի 2019 թվականի  
ՍԴՈ-1449