

ՆԱՆՈՒՆ ՆԱՅԱՍՏԱՆԻ ՆԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՆԱՅԱՍՏԱՆԻ ՆԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՆՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ
Ո Ր Ո Շ Ո Ւ Մ Ը

ԵՐԵՎԱՆԻ ԿԵՆՏՐՈՆ ԵՎ ՆՈՐՔ-ՄԱՐԱԶ ՆԱՄԱՅՆՔՆԵՐԻ ԸՆԴՆԱՆՈՒՐ ԻՐԱՎԱՍՈՒԹՅԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ ԴԱՏԱՎՈՐ Գ. ԿԱՐԱԽԱՆՅԱՆԻ ԴԻՄՈՒՄԻ ՆՍՄԱՆ ՎՐԱ ՆՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 113 ՆՈՒՎԱԾԻ 1-ԻՆ ՄԱՍԻ 9-ՐԴ ԿԵՏԻ ԵՎ 114 ՆՈՒՎԱԾԻ 4-ՐԴ ՄԱՍԻ 5-ՐԴ ԿԵՏԻ՝ ՆԱՅԱՍՏԱՆԻ ՆԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՆՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՆԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱՐՅԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԳՈՐԾՈՎ

Քաղ. Երևան

24 փետրվարի 2009թ.

Նայաստանի Նանրապետության սահմանադրական դատարանը՝ կազմով. Գ. Նարությունյանի (նախագահող), Կ. Բալայանի, Ն. Դանիելյանի, Ֆ. Թոխյանի, Վ. Նովհաննիսյանի, Զ. Ղուկասյանի, Ն. Նազարյանի (զեկուցող), Ռ. Պապայանի, Վ. Պողոսյանի,

մասնակցությամբ՝ գործով որպես պարասխանող կողմ ներգրավված՝ ՆՏ Ազգային ժողովի պաշտոնական ներկայացուցիչ՝ ՆՏ Ազգային ժողովի աշխատակազմի օրենսդրության վերլուծության վարչության պետ Ա. Խաչատրյանի,

համաձայն ՆՏ Սահմանադրության 100 հոդվածի 1-ին կետի, 101 հոդվածի 7-րդ կետի, «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՆՏ օրենքի 25 եւ 71 հոդվածների,

դռնբաց դատական նիստում գրավոր ընթացակարգով քննեց «Երևանի Կենտրոն եւ Նորք-Մարաշ համայնքների ընդհանուր իրավասության դատարանի դատավոր Գ. Կարախանյանի դիմումի հիման վրա՝ ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի եւ 114 հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետի՝ Նայաստանի Նանրապետության Սահմանադրությանը համապարասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործը:

Գործի քննության առիթը Երևանի Կենտրոն եւ Նորք-Մարաշ համայնքների ընդհանուր իրավասության դատարանի դատավոր Գ. Կարախանյանի՝ 09.12.2008թ. սահմանադրական դատարանում մուտքագրված դիմումն է:

Ուսումնասիրելով գործով զեկուցողի հաղորդումը, դիմող եւ պատասխանող կողմերի գրավոր բացատրությունները, հետագայում ՆՏ աշխատանքային օրենսգիրքը եւ գործում առկա մյուս փաստաթղթերը, ուսումնասիրելով նաեւ վեճի առարկա հարցի շրջանակներում ՆՏ միջազգային պարտավորությունները, Նայասրանի Նանրապետության սահմանադրական դատարանը **Պ Ա Ր Զ Ե Ց .**

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

ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի՝ սույն գործով վիճարկվող հոդվածների նորմերը սահմանում են.

«Տողված 113. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործարուի նախաձեռնությամբ

1. Գործարուն իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաեւ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝

...

9) աշխատողի կենսաթոշակային փարիքը լրանալու պարճառով.»:

«Տողված 114. Գործարուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքը

4. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պարճառ չի կարող համարվել՝

...

5) փարիքը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողը ձեռք է բերել ձերության կենսաթոշակ սրանալու իրավունք կամ սրանում է այդ կենսաթոշակը»:

2. Քաղ. Սարգիս Ղանթարջյանը 2003 թվականի մարտ ամսից մրցույթի արդյունքում զբաղեցրել է Երեւանի պետական համալսարանի փնտեսագիտության ֆակուլտետի «Կառավարման եւ գործարարության» ամբիոնի վարիչի պաշտոնը, նրա հետ կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր՝ 5 փարի ժամկետով: Ժամկետը լրանալու պարճառով, 20.03.2008թ. նույն ֆակուլտետի ամբիոնի վարիչի թափուր պաշտոնի համար անցկացված մրցույթում Ս. Ղանթարջյանը կրկին ճանաչվել է հաղթող եւ «ԵՊՆ ամբիոնների վարիչների ընտրությունների ընթացակարգով»

սահմանված կարգի համաձայն ԵՊՏ ռեկտորի եւ նրա միջեւ կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր, որով աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը երկարացվել է 5 փարով՝ մինչեւ 20.03.2013թ.: Նիմք ընդունելով ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը՝ ԵՊՏ ռեկտորն իր՝ 28.08.2008թ. հրամանով Ս.Ղանթարջյանին ազատել է զբաղեցրած պաշտոնից:

Քաղ. Սարգիս Ղանթարջյանը 26.09.2008թ. դիմել է Կենտրոն եւ Նորք-Մարաշ համայնքների ընդհանուր իրավասության դատարան՝ 28.08.2008թ. կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ԵՊՏ ռեկտորի հրամանը վերացնելու, աշխատանքում վերականգնվելու եւ հարկադիր պարապուրդի ողջ ժամանակահատվածի համար վնասի հատուցում ստանալու պահանջով: Իր պահանջը հիմնավորելու համար Ս. Ղանթարջյանը վկայակոչել է ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 114 հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետը, «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՆՏ օրենքի 11 եւ 31 հոդվածները, ՆՏ քաղաքացիական օրենսգրքի 347 հոդվածը:

Գտնելով, որ վեճը լուծելու համար կիրառման ենթակա օրենքի դրույթները՝ ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը՝ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի դեպքում, ինչպես նաեւ 114 հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետի՝ «բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողը ձեռք է բերել ծերության կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ ստանում է այդ կենսաթոշակը» բառերը հակասում են ՆՏ Սահմանադրության 14.1. հոդվածի դրույթներին, Երեւանի Կենտրոն եւ Նորք-Մարաշ համայնքների ընդհանուր իրավասության դատարանի դատավոր Գ. Կարախանյանը՝ կասեցնելով գործի վարույթը, դիմել է սահմանադրական դատարան:

3. Դիմող կողմն իր դիրքորոշումը հիմնավորում է հետևյալ փաստարկներով. ՆՏ Սահմանադրության 14.1. հոդվածի համաձայն բոլորը հավասար են օրենքի առջև: Խտրականությունը՝ անկախ քարիքից կամ անձնական, սոցիալական կամ այլ բնույթի հանգամանքներից, արգելվում է: Աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող հոդվածներից հետևում է, որ գործարտուն իրավունք ունի լուծելու աշխատողի հետ կնքված ցանկացած աշխատանքային պայմանագիր (թե՛ անորոշ եւ թե՛ որոշակի ժամկետով կնքված)՝ հիմք ընդունելով այն փաստը, որ աշխատողն ունի կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ այն ստանում է, այսինքն՝ լրացել է վերջինիս 65 փարին՝ առանց գնահատման առարկա դարձնելու նրա մասնագիտական ունակությունները: Նման մոտեցումը հակասում է ոչ միայն ՆՏ Սահմանադրությամբ երաշխավորված նշված սկզբունքին, այլ նաեւ ՆՏ կողմից վավերացված Եվրոպական սոցիալական

խարտիային, որի 24 հողվածի 1-ին կետի համաձայն՝ աշխատանքից ազատվելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ճանաչել աշխատանքից միայն այնպիսի հիմնավոր պարճառներով աշխատողի ազատվելու իրավունքը, որոնք կապված են նրա ընդունակությունների կամ վարքի հետ կամ հիմնված են ձեռնարկության, հասարակության կամ ծառայության գործնական պահանջների վրա: Վերոնշյալից հետևում է, որ միջազգային պրակտիկայում ընդունված սկզբունք է աշխատանքային հարաբերություններում փարիքային խտրականության վերացումը: Եւ հարկ է արձանագրել նման փարիքային սահմանափակման ծայրահեղ անթույլատրելիությունը հավկասպես այն դեպքերի համար, երբ աշխատողի հետ կնքվում է ժամկետային աշխատանքային պայմանագիր, քանի որ գործատուն որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու պահին արդեն իսկ գիտակցում է աշխատողի՝ կենսաթոշակային փարիքը լրացած լինելու կամ պայմանագրի գործողության ընթացքում դրա լրանալու ենթակա լինելու մասին: Այսինքն՝ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու պահին գործատուն գնահատում է կենսաթոշակային փարիքը լրացած աշխատողի ունակությունները, եւ դրանք համարելով իր համար ընդունելի՝ կնքում է համապատասխան աշխատանքային պայմանագիր, որպիսի դեպքերում դրա լուծումը փարիքի պարճառով անթույլատրելի է:

4. Պատասխանողը գտնում է, որ 2005 թվականին սահմանադրական բարեփոխումների արդյունքում ամրագրված փարիքային խտրականության արգելման սկզբունքը վերաբերում է նաեւ քաղաքացու կենսաթոշակային փարիքին՝ աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքի իրացման փեսանկյունից: Դա նշանակում է, որ պետությունը պարտավոր է օգտագործել իրավական միջոցներ՝ աշխատանքի եւ զբաղվածության ոլորտում փարեց ու երիտասարդ անձանց միջեւ իրավական հավասար հնարավորություններ ստեղծելու եւ խրախուսելու ուղղությամբ, եւ, մասնավորապես՝ փարեց անձանց հետ աշխատանքային պայմանագրերը լուծելու գործընթացներում:

Գործատուն իր նախաձեռնությամբ կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրն օրինական փարբեր հիմքերով, օրինակ, աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելը (ՏՏ աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդված, 1-ին մաս, 4-րդ կետ), աշխատողի կողմից իր պարտականությունները չկատարելը կամ ոչ պարշաճ կատարելը (ՏՏ աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդված, 1-ին մաս, 6-րդ կետ), աշխատողի նկատմամբ վստահությունը

կորցնելը (ՏՏ աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդված, 1-ին մաս, 7-րդ կետ) եւ այլն: Մինչդեռ, եթե կենսաթոշակային փարիքի հասած անձը կատարում է աշխատանքային իր պարտականություններն ամբողջ ծավալով, համապատասխանում է իր զբաղեցրած պաշտոնին եւ չի կորցրել գործափութի վստահությունը, ապա կենսաթոշակային փարիքը լրանալու պարճառով գործափութի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը խնդրահարույց է հարկապես ՏՏ Սահմանադրությամբ երաշխավորված փարիքային խտրականության արգելման սկզբունքի իրացման փեսանկյունից եւ գործափութին ընձեռում է ժամկետային աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու աննախադեպ լայն հայեցողություն եւ կամայականության բարձր աստիճան դրսևորելու հնարավորություն: Այսպիսով, առկա է անհամապատասխանություն գործափութի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման ինստիտուտի խնդիրների եւ իրավակարգավորման միջեւ:

Պատասխանողը գտնում է, որ օրենսդրական ընդհանուր ընթացակարգերով հիշյալ դրույթները վերանայելը եւ կատարելագործելը կարող են նպաստել իրավակիրառական պրակտիկայի իրավաչափ զարգացմանը, ինչն արդեն իրականացվում է օրենսդրական նախաձեռնության իրավունքի սուբյեկտների կողմից:

5. ՏՏ Սահմանադրության 1, 3 եւ 14.1. հոդվածների համաձայն Նայաստանի Նանրապետությունը 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, բոլոր մարդիկ հավասար են օրենքի առջեւ, խտրականության ամեն մի դրսևորում, այդ թվում՝ կախված հաշմանդամությունից, փարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է:

Սահմանադրաիրավական այդ դրույթներում առկա է անհարկ եւ պետության փոխադարձ պատասխանատվության սկզբունքը եւ, առաջին հերթին՝ պետության պարտականությունը՝ կյանքի բոլոր բնագավառներում անձի ազատ եւ արժանավայել զարգացման անհրաժեշտ պայմանների ստեղծման խնդրում: Այն երաշխավորված է նաեւ աշխատանքի բնագավառում, մասնավորապես՝ ՏՏ Սահմանադրության 32 հոդվածում (1-ին մաս), համաձայն որի՝ յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ընտրության ազատություն: Միաժամանակ, ՏՏ Սահմանադրության 48 հոդվածում որպես պետության հիմնական խնդիրներ են նախատեսված բնակչության

գրադվածությանը նպաստելը (2-րդ կետ), փարեց մարդկանց արժանապատիվ կենսամակարդակ ապահովելը:

Աշխատանքի բնագավառում անհատի սահմանադրական իրավունքների ու ազատությունների անմիջական իրականացման եւ պաշտպանության խնդիրների կարգավորմանն է կոչված ՆՏ աշխատանքային օրենսդրությունը, որի նպատակն է սահմանել անձանց աշխատանքային իրավունքների եւ ազատությունների պետական երաշխիքները, պաշտպանել աշխատողների եւ գործատուների իրավունքներն ու շահերը (ՆՏ աշխ. օր.-ի 2 հոդված), եւ որպես աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման սկզբունք է նախատեսված կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ փարիքից, աշխատողի գործնական հարկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից (ՆՏ աշխ. օր.-ի 3 հոդվածի 3-րդ կետ):

Աշխատանքի իրավունքն իրացվում է աշխատանքային հարաբերությունների միջոցով, որոնք ծագում, փոփոխվում եւ դադարում են ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 14, 60, 85, 86, 91, 100, 101, 105, 106, 109-114 եւ 120 հոդվածներով սահմանված ընդհանուր կարգով: Օրենսգրքի 6 հոդվածը նախատեսում է աշխատանքային հարաբերությունների իրավակարգավորման այնպիսի կարեւոր սկզբունք, ինչպիսին դրանց կարգավորումն է պայմանագրերի հիման վրա, որոնք չեն կարող բովանդակել այնպիսի պայմաններ, որոնք աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքային պայմանների համեմատ վարթարացնում են աշխատողի դրությունը:

ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 83, 84 հոդվածներում սահմանված են աշխատանքային պայմանագրի ընդհանուր հասկացությունն ու բովանդակությունը (պայմանները):

Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է անորոշ ժամկետով, եթե պայմանագրի գործողության ժամկետը նշված չէ, եւ որոշակի ժամկետով, եթե այն նշված է (ՆՏ աշխ. օր.-ի 94 հոդված), իսկ օրենսգրքի 95 հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն ընտրովի պաշտոններում աշխատողների հետ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է ընտրված ժամանակահատվածով: Այդպիսի նորմատիվ դրույթներ են պարունակում նաեւ «Բարձրագույն եւ հետբուհական մասնագիտական կրթության մասին» ՆՏ օրենքի 6 եւ 15 հոդվածները:

Աշխատանքային պայմանագրի լուծման (հետեւաբար՝ նաեւ աշխատանքային հարաբերությունների դադարման) հիմքերը նախատեսված են ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի 109 հոդվածում, այդ թվում՝ նաեւ գործատուի նախաձեռնությամբ (4-րդ

կեպ): Վերջինիս իրականացման կարգն ու պայմանները սահմանված են օրենսգրքի 113 հոդվածում, որի 1-ին մասը նախատեսում է անորոշ եւ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետը լրանալը լուծելու՝ գործատուի իրավունքի իրացման դեպքերը, այդ թվում՝ նաեւ աշխատողի կենսաթոշակային փարիքը լրանալու հիմքով (9-րդ կեպ): Միաժամանակ, օրենսգրքի 114 հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետն աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պարճառ չդիտարկելով աշխատողի փարիքը, նախատեսում է բացառություն՝ կապված անձի սոցիալական ապահովության իրավունքի իրացման հետ, մասնավորապես, երբ աշխատողը ձեռք է բերել ծերության կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ ստանում է այդ կենսաթոշակը: Ծերության (սոցիալական) կենսաթոշակի չափն ու նշանակման պայմանները սահմանված են «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՆՏ օրենքի 31-32 հոդվածներով:

6. Սույն գործի քննության շրջանակներում ՆՏ սահմանադրական դատարանը՝ ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՆՏ օրենքի 68 հոդվածի 7-րդ մասի 3-րդ կետի պահանջներով, կարեւորում է վիճարկվող եւ դրանց հետ փոխկապակցված վերոհիշյալ նորմերում մարդու եւ քաղաքացու՝ Սահմանադրությանը ամրագրված իրավունքների ու ազատությունների ապահովման եւ պաշտպանության, ազատ իրականացման անհրաժեշտությունը, այդ իրավունքների սահմանափակումների թույլատրելիությունը՝ որպես այդ նորմերի սահմանադրականության գնահատման մեկնակետ: Այդ նորմերի համադրված վերլուծության արդյունքում սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ Սահմանադրության 32 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: Այն չի խոչընդոտում օրենսդրին աշխատանքային հարաբերություններն իրավական կարգավորման ենթարկելիս սահմանել անձանց իրավական փարբեր կարգավիճակներ՝ կապված աշխատանքային պայմանների, անձանց 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:

Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ աշխատանքային հարաբերությունների հաստատման (պահպանման) խնդրում օրենքով կամ աշխատանքային պայմանագրով առանձին աշխատողների առնչությամբ սահմանային փարիք նախատեսելն արդարացված է, եթե այն հետապնդում է իրավազափ 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 փարիք նախատեսելուն զուգընթաց գործարուի եւ կենսաթոշակային փարիքի հասած ու աշխատանքային նորմափիլ պահանջները բավարարող աշխատողի միջեւ երկկողմ ժամկետային աշխատանքային պայմանագիր կնքելու իրավական հնարավորության նախատեսումը եւ դրա հիման վրա աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունն ապահովելը:

Աշխատանքի ընտրության ազատությունը պայմանավորված է, նախ՝ աշխատանքային հարաբերությունների հաստատման ու դադարման երկկողմ ազատ կամահայտնության ապահովման օրենսդրական հստակ երաշխիքների առկայությամբ, որոնք նաեւ անհրաժեշտ են ՏՏ Սահմանադրության ինչպես 32 հոդվածում (1-ին մաս) նախատեսված անձի իրավունքի իրացման, այնպես էլ 8 հոդվածում (2-րդ մաս) ամրագրված սկզբունքին համապատասխան փնտեսավարման շուկայական հարաբերությունների ազատ ու բազմակողմ զարգացման համար:

Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ ՏՏ Սահմանադրության 14.1. եւ 32 հոդվածների դրույթներին համապատասխան աշխատանքի իրավունքի ազատ եւ անխտրական իրացումն անհրաժեշտաբար պետք է երաշխավորելի լինի աշխատանքային հարաբերությունների բոլոր բնագավառներում:

7. Աշխատանքային պայմանագրի, որպես երկկողմ իրավունքներով ու պարտականություններով պայմանավորված համաձայնության (ՏՏ աշխ. օր.-ի 83 հոդված), բովանդակությունից է անմիջականորեն բխում ինչպես աշխատողի, այնպես էլ գործարուի նախաձեռնությամբ այն լուծելու իրավական հնարավորությունը (ՏՏ աշխ. օր.-ի 109 հոդվածի 3-րդ, 4-րդ կետեր): Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է ազատ կամահայտնությամբ, հետեւաբար, կողմերը պետք է ազատ լինեն այն լուծելու ցանկություն դրսևորելու հարցում: Աշխատանքով պայմանավորված հարաբերությունների կարգավորման պայմանագրային բնույթը միաժամանակ

ընտրության սահմանադրական իրավունքի երաշխավորված իրականացման վերաբերյալ սույն որոշմամբ արտահայտված իր իրավական դիրքորոշումների հետ, սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ.

ա/ օրենսգրքի 113 հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը՝

գործարարին լիազորում է աշխատողի կենսաթոշակային փարիքը լրանալու փաստի ուժով աշխատանքային պայմանագիրը միակողմ լուծելու հայեցողական իրավունքով՝ բացառելով անձի աշխատունակության (աշխատանքային պիտանիության) գնահատման որևէ գործոնի կիրառման հնարավորություն, հետևաբար՝ խտրական է եւ սահմանափակում է անձի՝ աշխատանքի ընտրության ազատությունը,

բ/ օրենսգրքի 114 հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետը, մի կողմից՝

- գործարարին արգելում է աշխատանքային պայմանագիրը միակողմ լուծել՝ հիմք ընդունելով աշխատողի փարիքը, այդպիսով բացառելով աշխատանքային հարաբերություններում փարիքային խտրականության եւ այդ հիմքով աշխատանքի ազատ ընտրության սահմանափակման որևէ հնարավորություն, հետևաբար՝ հետապնդում է ՏՏ Սահմանադրության 14.1., 32 հոդվածների պահանջներին համապատասխանող նպատակներ,

- մյուս կողմից՝ «բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողը ձեռք է բերել ծերության կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ ստանում է այդ կենսաթոշակը» դրույթի մասով պարունակում է ՏՏ Սահմանադրության 14.1., 32 եւ 37 հոդվածներով երաշխավորված՝ աշխատանքի ազատ եւ անխտրական ընտրության ու սոցիալական ապահովության անձի իրավունքների միապետ իրացմանը խոչընդոտող, ինչպես նաեւ աշխատանքի իրավունքի իրացումն անձի սոցիալական իրավունքի իրացման փաստով պայմանավորող ոչ իրավաչափ նորմեր՝ այդպիսով իմաստագրելով Սահմանադրության 32 եւ 37 հոդվածներով երաշխավորված անձի իրավունքների բովանդակությունն ու սահմանափակելով նրա հիմնական իրավունքները եւ ազատությունները:

9. ՏՏ Սահմանադրության 3 հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն պետությունն ապահովում է մարդու եւ քաղաքացու հիմնական իրավունքների եւ ազատությունների պաշտպանությունը՝ միջազգային իրավունքի սկզբունքներին ու նորմերին համապատասխան:

Անդրադառնալով աշխատանքի ազատ, անխտրական ընտրության եւ այդ իրավունքի իրացման միջազգային փորձին՝ սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ ներպետական իրավակիրառական պրակտիկայում աշխատանքի նկատ

մամբ որեւէ (այդ թվում՝ փարիքային) խտրականությունը, զբաղվածության ազատության ոչ իրավաչափ սահմանափակումները համարելի չեն իրավական, ժողովրդավարական, սոցիալական պետության հիմնարար սկզբունքների հետ:

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

1. Նայասպանի Նանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը՝ այնքանով, որքանով չի երաշխավորում հավասար եւ ոչ խտրական իրավապայմանագրային հարաբերություններ աշխատողի եւ գործատուի միջեւ, ճանաչել Նայասպանի Նանրապետության Սահմանադրության 14.1. եւ 32 հոդվածներին հակասող եւ անվավեր:

2. Նայասպանի Նանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 114 հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետը՝ «բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողը ձեռք է բերել ծերության կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ ստանում է այդ կենսաթոշակը» բառակապակցության մասով ճանաչել Նայասպանի Նանրապետության Սահմանադրության 14.1. եւ 32 հոդվածներին հակասող եւ անվավեր:

3. Նայասպանի Նանրապետության Սահմանադրության 102 հոդվածի երկրորդ մասի համաձայն սույն որոշումը վերջնական է եւ ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից:

ՆԱԽԱԳԱՏՈՂ

Գ. ՆԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ