

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

**ՔԱՂԱՔԱՅԻ ԿԱՐԻՆԵ ՊԱՌԱՎՅԱՆԻ ԴԻՄՈՒՄԻ ՆԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ ՆԱՅԱՍՏԱՆԻ  
ՆԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 265-ՐԴ ՆՈՂՎԱԾԻ 2-ՐԴ  
ՄԱՍԻ՝ ՆԱՅԱՍՏԱՆԻ ՆԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՆՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՆԱՄԱՊԱ-  
ՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԱՐՅԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱՔԵՐՅԱԼ ԳՈՐԾՈՎ**

Քաղ. Երևան

7 հուլիսի 2010թ.

Նայասրանի Նանրապետության սահմանադրական դատարանը՝ կազմով.  
Գ. Նարոյությունյանի (նախագահող), Կ. Բալայանի, Ն. Դանիելյանի, Ֆ. Թոխյանի,  
Մ. Թոփուզյանի (զեկուցող), Վ. Նովհաննիսյանի, Ն. Նազարյանի, Վ. Պողոսյանի,  
մասնակցությամբ՝

դիմող Կ. Պառավյանի եւ դիմողի ներկայացուցիչ Գ. Մուղնեցյանի,  
գործով որպես պարասխանող կողմ ներգրավված՝ ՆՆ Ազգային ժողովի պաշ-  
տոնական ներկայացուցիչ՝ ՆՆ Ազգային ժողովի նախագահի խորհրդական Դ. Մել-  
քոնյանի,

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

դռնբաց նիստում գրավոր ընթացակարգով քննեց «Քաղաքացի Կարինե  
Պառավյանի դիմումի հիման վրա՝ Նայասրանի Նանրապետության աշխատանքային  
օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ Նայասրանի Նանրապետության Սահմա-  
նադրությանը համապարասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործը:

Գործի քննության առիթը քաղաքացի Կ. Պառավյանի՝ 25.03.2010թ. ՏՏ սահմանադրական դատարան մուտքագրված դիմումն է:

Ուսումնասիրելով գործով զեկուցողի հաղորդումը, դիմող եւ պարասխանող կողմերի գրավոր բացատրությունները, հերազուրելով օրենսգիրքը եւ գործում առկա մյուս փաստաթղթերը, Տայասրանի Տանրապերության սահմանադրական դատարանը **Պ Ա Ր Զ Ե Ց .**

**1.** Տայասրանի Տանրապերության աշխարանքային օրենսգիրքն Ազգային ժողովի կողմից ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին, Տայասրանի Տանրապերության Նախագահի կողմից ստորագրվել՝ 2004 թվականի դեկտեմբերի 14-ին եւ ուժի մեջ է մտել 2005 թվականի հունիսի 21-ից:

Աշխարանքային օրենսգրքի՝ «Աշխարանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերը» վերառությամբ վիճարկվող 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է.

«Տնտեսական, րեխնոլոգիական, կազմակերպչական կամ այլ պարճառներով կամ գորճարուի եւ աշխարողի հերագա աշխարանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխարողին չվերականգնել իր նախկին աշխարանքում՝ պարտավորեցնելով գորճարուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահարվածի համար աշխարողին վճարելու հարուցում՝ միջին աշխարավարճի չափով, մինչեւ դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը: Այս դեպքում դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխարանքային պայմանագիրը համարվում է լուճված»:

**2.** Քննության առարկա գորճի դատավարական նախապարմությունը հանգում է նրան, որ դիմողը դիմելով Լոռու մարզի ընդհանուր իրավասության դատարան՝ վիճարկել է իր հեր կնքված աշխարանքային պայմանագրի լուճման օրինականությունը եւ պահանջել է իրեն վերականգնել նախկին աշխարանքում ու պարասխանող կազմակերպությունից բռնագանճել հարկադիր պարապուրդի գումարը: Դատարանը՝ գրնելով, որ դիմողի աշխարանքային պայմանագրի լուճումը եղել է օրինական, իր՝ 09.07.2009թ. վճռով հայցն ամբողջությամբ մերժել է: ՏՏ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանն իր՝ 02.10.2009թ. որոշմամբ եգրահանգելով, որ գորճարուի կողմից դիմողի հեր աշխարանքային հարաբերությունները դադարեցվել են **առանց օրինական հիմքերի, դիմողի վերաքննիչ բողոքը բավարարել է մասնակի**, այն է՝ դիմողին նախկին աշխարանքում վերականգնելու մասին պահանջը

մերժվել է՝ հիմք ընդունելով ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող նորմը: Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանը՝ նկատի ունենալով, որ պարասխանող կազմակերպության բոլոր 16 հասարիքները փաստացի թափուր չեն, գրել է, որ դիմողին աշխատանքում վերականգնելու իրական հնարավորությունը բացակայում է, եւ ուստի առկա է գործափուրի ու աշխատողի հեղափոխական աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման օբյեկտիվ անհնարինություն:

Վճռաբեկ դատարանը դիմողի վճռաբեկ բողոքը վերադարձրել է իր՝ 02.12.2009թ. որոշմամբ:

**3. Ըստ դիմողի՝ ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող նորմը հակասում է ՆՏ Սահմանադրության 3-րդ հոդվածով, 18-րդ հոդվածի 1-ին մասով, 19-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված նորմերին:**

Դիմողի պնդմամբ՝ վիճարկվող նորմը չի բավարարում օրենքի որոշակիության եւ կանխարեւելիության պահանջները: Նորմի իրավական ամրագրման, ձեւակերպման համար կիրառված հասկացությունները, մասնավորապես, «գործափուրի եւ աշխատողի հեղափոխական աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինություն» եւ «փոփոխական, փոփոխությունների, կազմակերպչական կամ այլ պարամետրերով աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինություն» ձեւակերպումները բավականին անորոշ են եւ իրավակիրառական պրակտիկայում հանգեցնում են փարաբնույթ մեկնաբանությունների:

ՆՏ Սահմանադրության 3-րդ հոդվածի, 18-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 19-րդ հոդվածի 1-ի մասի, ինչպես նաեւ Մարդու իրավունքների եւ հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածի համադրված վերլուծությամբ դիմողը նշում է, որ մարդու եւ նրա հիմնական իրավունքների եւ ազատությունների, որպես գերագույն արժեքների, պաշտպանությանն ուղղված իրավական պաշտպանության ցանկացած միջոց, այդ թվում՝ դատական պաշտպանության միջոցը, պետք է լինի արդյունավետ, իրավական պաշտպանության միջոցն (այդ թվում՝ դատական պաշտպանության միջոցը) իրավունքի ցանկացած սուբյեկտի համար պետք է լինի օգտակար եւ դրանով իսկ նպաստի իրավունքի սուբյեկտի խախտված իրավունքի, ազատության պաշտպանության ու դրանց վերականգնման նպատակի իրացմանը: Ըստ այդմ, դիմողը գտնում է, որ վիճարկվող դրույթի հակասահմանադրականությունը դրսևորվում է նաեւ նրանում, որ հնարավորություն

չփայտվ վերականգնել անձի խախտված իրավունքը՝ խախտված իրավունքի դատական պաշտպանության միջոցը դարձնում է անարդյունավետ:

**4.** Ըստ պատասխանողի՝ ինչպես առանձին միջազգային իրավական փաստաթղթերի, մասնավորապես «Գործարուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին» թիվ 158 կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի, այնպես էլ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքի համաձայն՝ բոլոր այն դեպքերում, երբ օբյեկտիվորեն հնարավոր չէ խախտված իրավունքի պաշտպանության արդյունքում վերականգնել մինչև իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակը, իրավունքների պաշտպանության արդյունավետ միջոց է հանդիսանում համարժեք փոխհատուցումը:

Պատասխանողի պնդմամբ՝ վիճարկվող նորմը, նշված մոտեցումներին համապատասխան, նախատեսում է անօրինականորեն ազատված աշխատողին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում հատուցում վճարելու պահանջ: Միաժամանակ պատասխանողը հայտնում է, որ ՆՆ Ազգային ժողովի կողմից 2010թ. հունիսի 24-ին ընդունված՝ «Նայաստանի Նանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ ու լրացումներ կատարելու մասին» ՆՆ օրենքով վիճարկվող նորմը փոփոխվել է, ինչի արդյունքում առավել գործուն մեխանիզմներ են ստեղծվել աշխատանքային օրենսդրության խախտման արդյունքում աշխատողին պարճառված վնասը հատուցելու համար:

Վիճարկվող նորմի անորոշության վերաբերյալ դիմողի փաստարկների առնչությամբ պատասխանողը, վկայակոչելով ՆՆ սահմանադրական դատարանի 2010թ. հունիսի 1-ի ՍԴՌ-891 որոշման մեջ արտահայտված իրավական դիրքորոշումները, գրնում է, որ նորմը գերծ է անորոշությունից եւ անհստակությունից:

**5.** Վիճարկվող դրույթի սահմանադրականությունը սահմանադրական դատարանը նախելառաջ անհրաժեշտ է համարում գնահատել, մի կողմից, ՆՆ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածով երաշխավորված՝ անձի աշխատանքի ընտրության ազատության, մյուս կողմից՝ Սահմանադրության 8-րդ հոդվածով երաշխավորված՝ փնտրեսական գործունեության ազատության հարաբերակցության համարեքստում, հաշվի առնելով նաեւ սահմանադրական դատարանի այն իրավական դիրքորոշումները, որոնք ամրագրված են իր՝ 2009թ. փետրվարի 24-ի ՍԴՌ-792 որոշման եւ 2010թ. հունիսի 1-ի ՍԴՌ-891 որոշման մեջ, որով ՆՆ Սահմանադրության

պահանջներին համապատասխանող և ճանաչվել վիճարկվող նորմի հետ համակարգային փոխկապակցության մեջ գտնվող՝ ՏՏ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետը:

Աշխատանքի ընտրության ազատությունը, որը ՏՏ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածում ամրագրված է որպես սոցիալական ազատություն, ներառում է, ի թիվս այլոց, աշխատանք փնտրելու իրավունքը, որի մեկնաբանությունից բխում է նաև արդեն **ձեռք բերած աշխատանքից կամայականորեն չզրկվելու իրավունքը:**

ՏՏ Սահմանադրության 8-րդ հոդվածով որպես սահմանադրական կարգի հիմունք հռչակված՝ փնտրեսական գործունեության ազատությունը, ի թիվս այլոց, ենթադրում է գործատուին այնպիսի իրավագործությունների տրամադրում, որոնք նրան թույլ կտան փնտրեսական գործունեության արդյունավետության եւ իր գույքի ռացիոնալ օգտագործման նպատակներից ելնելով ինքնուրույնաբար եւ իր ռիսկով ընդունել կազմակերպչական եւ կադրային քաղաքականությանն ուղղված որոշումներ:

Սահմանադրական դատարանն իր՝ 2009թ. փետրվարի 24-ի ՄԴՌ-792 որոշման մեջ անդրադառնալով Սահմանադրության պաշտպանության ներքո գտնվող վերոհիշյալ սահմանադրական ազատությունների փոխհարաբերակցությանը՝ իրավական դիրքորոշում է արտահայտել առ այն, որ 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-րդ հոդվածում (1-ին մաս) նախատեսված անձի իրավունքի իրացման, այնպես էլ 8-րդ հոդվածում (2-րդ մաս) ամրագրված սկզբունքին համապատասխան փնտրեսավարման շուկայական հարաբերությունների ազատ ու բազմակողմ գարգացման համար:

Վկայակոչելով վերոհիշյալ իրավական դիրքորոշումը եւ ընդգծելով աշխատանքային հարաբերություններում գործատուի եւ աշխատողի իրավունքների ու օրինական շահերի միջեւ արդարացի հավասարակշռության ապահովման անհրաժեշտությունը՝ սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ փնտրեսական, կազմակերպչական եւ տեխնոլոգիական պարճառների առկայության դեպքում անձին աշխատանքում չվերականգնելն իրավաչափ է նաև անձի իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից, քանի որ անձին աշխատանքում վերականգնելու օբյեկտիվ անհնարինության պայմաններում լուծվում է համարժեք փոխհատուցման խնդիրը:

Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ նման իրավակարգավորումն ընդունված է նաև ինչպես Աշխարանքի միջազգային կազմակերպության միջազգային իրավական փաստաթղթերում, այնպես էլ մի շարք պետությունների օրենսդրություններում: Մասնավորապես, Աշխարանքի միջազգային կազմակերպության շրջանակներում ընդունված՝ Գործարտի նախաձեռնությամբ աշխարանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին թիվ 158 կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Եթե սույն Կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածում նշված մարմինները փաստում են աշխարանքից ազատվելու անհիմն լինելը, եւ եթե նրանք ազգային օրենսդրությանը եւ պրակտիկային համապատասխան իրավասու չեն կամ գործնականում անհնար են համարում վերացնել աշխարանքից ազատվելու մասին հրամանը եւ(կամ) աշխարողին նախկին աշխարանքում վերականգնելու կարգադրություն կամ առաջարկ անելը, նրանք օժտվում են **համապատասխան փոխհատուցում** կամ նպատակահարմար համարվող այլ նպաստ վճարելու մասին կարգադրություն արձակելու իրավասությամբ»:

Նաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ վիճարկվող իրավակարգավորումը բխում է այն իրողությունից, որ օբյեկտիվ իրականության մեջ կարող են առաջանալ իրավիճակներ, երբ աշխարանքում վերականգնումը գործնականում կլինի անհնարին, ինչպես նաև բխում է փնտեսավարող սուբյեկտների փնտեսական գործունեության ազատությունը երաշխավորելու իրավաչափ նպատակից, եւ նկատի ունենալով խնդրո առարկայի վերաբերյալ միջազգային իրավակարգավորումն ու միջազգային փորձը՝ սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ **փնտեսական, փոխնուրոգիական եւ կազմակերպչական պարճառներով աշխարանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքերում աշխարողին աշխարանքում չվերականգնելու ինստիտուտն ինքնին իրավաչափ է:**

Միաժամանակ, սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ վիճարկվող նորմի խնդիրն է արդարացի հավասարակշռություն ապահովել գործարտի շահերի եւ անօրինական կարգով աշխարանքից ազատված աշխարողի իրավունքների եւ օրինական շահերի միջեւ: Նշված հավասարակշռությունը կարող է ապահովվել միայն այն դեպքում, երբ աշխարանքում վերականգնելու **օբյեկտիվ անհնարինության դեպքերում** երաշխավորվի աշխարողի իրավունքների եւ օրինական շահերի պաշտպանության պարճաճ եւ արդյունավետ մեխանիզմ: Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ որպես առավել արդյունավետ եւ օպտիմալ

պաշտպանության մեխանիզմ ընտրվել է աշխատողին չվերականգնելու դիմաց փոխհատուցում վճարելու ինստիտուտը:

6. Աշխատանքի իրավունքի իրացման հիմնական նպատակը վարձատրություն ստանալն է: Այդ նպատակն է շեշտադրված Տնտեսական, սոցիալական եւ մշակութային իրավունքների մասին 1966թ. միջազգային դաշնագրի 6-րդ հոդվածի 1-ին կետում, ըստ որի՝ աշխատանքի իրավունքը ներառում է յուրաքանչյուրի՝ իր ապրուստն այնպիսի աշխատանքով վաստակելու հնարավորության իրավունքը, որը նա ազատորեն ընտրում է կամ որին նա ազատորեն համաձայնում է: Ասվածը նշանակում է, որ աշխատանքում վերականգնվելու հարցում անձի ունեցած անհատական շահն ունի փոխտեսական, ֆինանսական արժեք, ինչը բավարար հիմք է, որ փվյալ դեպքում աշխատանքի իրավունքը պաշտպանվի Մարդու իրավունքների եւ հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 1-ին արձանագրության 1-ին հոդվածով: Ավելին, համաձայն Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքի (փե՛ս, մասնավորապես, Տրգոն ընդդեմ Խորվաթիայի գործով, *Trgo v. Croatia*, 2009թ. հունիսի 11-ի վճիռը, կետ 44)՝ նշված կոնվենցիոն նորմի իմաստով գույք է համարվում ոչ միայն գոյություն ունեցող նյութական միջոցը, այլ նաեւ նյութական միջոցը ձեռք բերելու լեգիտիմ ակնկալիքը: Տվյալ դեպքում այն անձը, ով աշխատանքից ազատվել է անօրինական կարգով, ունի լեգիտիմ ակնկալիք շարունակելու ստանալ վարձատրություն իր աշխատանքի դիմաց: Ներկայումս, աշխատողին գործադուրի կողմից անօրինականորեն աշխատանքից ազատելը հանդիսանում է նրա **գույքային իրավունքների խախտում**:

Խախտված իրավունքների արդյունավետ դատական պաշտպանության իրավունքի անհրաժեշտ բաղադրարարն է հանդիսանում անձի խախտված իրավունքի վերականգնումը: Վերջինս ենթադրում է այն բացասական հետեւանքների վերացում, որոնք անձի համար առաջացել են իրավունքի խախտման արդյունքում: Որպես կանոն, այդ բացասական հետեւանքների վերացումը փոխ է ունենում մինչեւ իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի վերականգնմամբ: Սակայն, առանձին դեպքերում, մինչեւ իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի վերականգնումը կարող է օբյեկտիվորեն անհնարին լինել: Այս դեպքում որպես խախտման բացասական հետեւանքները վերացնելու իրավական միջոց է ծառայում, ինչպես նշվեց, անձի կրած վնասի դիմաց փոխհատուցումը: Այս մոտեցումն է արտահայտված նաեւ Եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքում (փե՛ս,

մասնավորապես, Վասիլեսկուն ընդդեմ Ռումինիայի գործով, Vasilescu v. Romania, 1998թ. մայիսի 22-ի վճիռը, կետ 61): Տվյալ դեպքում անօրինականորեն ազատված անձին աշխատանքում չվերականգնելու, այն է՝ մինչև իրավախախտման փաստը գոյություն ունեցած վիճակը վերականգնելու անհնարինության դեպքում անձի խախտված իրավունքի արդյունավետ իրավական պաշտպանությունը կարող է տեղի ունենալ նրան փոխհատուցում վճարելու միջոցով: Այս գաղափարն է ամրագրված նաև վերոհիշյալ ԱՄԿ թիվ 158 կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածում:

ՆՏ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող նորմի վերլուծությունը վկայում է, որ այն չի նախատեսում անօրինականորեն ազատված անձի իրավունքի պաշտպանության արդյունավետությունը փոխհատուցման վճարմամբ ապահովելու հնարավորություն: Վիճարկվող դրույթը գործարուին միայն պարտավորեցնում է հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, ինչը, սակայն, չի կարող որակվել որպես իրավունքի վերականգնմանն ուղղված փոխհատուցում, քանի որ հիշյալ գումարն անձն ստանում է այն պարճառով, որ նրա աշխատանքային պայմանագիրը լուծված է համարվում դատարանի ակտն ուժի մեջ մտնելու օրը, եւ, հետեւաբար, այդ գումարն ըստ էության հանդիսանում է աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետում վճարվող աշխատավարձ: Ավելին, հիշյալ գումարը չի կարող դիտարկվել որպես փոխհատուցում նաև այն պարճառով, որ անօրինականորեն աշխատանքից ազատված անձն այդ գումարն ստանում է նաև աշխատանքում վերականգնվելու դեպքում:

Ելնելով նրանից, որ վիճարկվող նորմը, աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության պայմաններում, չի նախատեսում աշխատանքի իրավունքի խախտման բացասական իրավական հետեւանքները վերացնելու որեւէ միջոց, այդ թվում խախտված իրավունքի դիմաց փոխհատուցման տրամադրում, սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ անձի համար չի ապահովվում իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոց:

Միաժամանակ, սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում նշել, որ ՆՏ Ազգային ժողովի կողմից 2010թ. հունիսի 24-ին ընդունվել է «Նայաստանի Նանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ ու լրացումներ կատարելու մասին» ՆՏ օրենքը, որով փոփոխություններ են կատարվել նաև վիճարկվող 265-րդ հոդվածում: Մասնավորապես, հոդվածի 2-րդ մասում հանվել են «կամ այլ» բառերը եւ «աշխատավարձի» բառից հետո լրացվել է «ոչ պակաս քան



կրկնապատիկի, բայց ոչ ավելի քան փասներկուապատիկի» բառերով: Այս փոփոխության միջոցով ըստ էության փորձ է արվում հաղթահարել հնարավոր անորոշությունը եւ լուծել խախտված իրավունքի՝ փոխհատուցման միջոցով արդյունավետ իրավական պաշտպանության հարցը:

7. Վիճարկվող դրույթի՝ իրավական օրենքին ներկայացվող պահանջներին, այն է՝ կանխատեսելիության, որոշակիության եւ հստակության պահանջներին համապատասխանությունը սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում գնահատել նաև իրավակիրառական պրակտիկայի համալրման հաշվի առնելով, մասնավորապես, այն բովանդակությունը, որն իրավակիրառական պրակտիկայում փրվել է «կամ այլ պարճառներով կամ գործարտի եւ աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում» ձեւակերպմանը:

Վիճարկվող նորմի առնչությամբ ՏՏ վճռաբեկ դատարանի կողմից ձեւավորված իրավակիրառական պրակտիկայի ուսումնասիրության արդյունքներով սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ որպես գործարտի եւ աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինություն է դիտարկվում.

- աշխատողի զբաղեցրած հաստիքի կրճատումը. ընդ որում, որպես աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության պարճառ հաստիքի կրճատման փաստը հիմք է ընդունվում ոչ միայն այն դեպքում, երբ անձն ազատվել է հաստիքի կրճատման արդյունքում, այլ նաեւ այն դեպքում, երբ հաստիքի կրճատումը հաջորդել է փոխառաջ աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունների անօրինական դադարեցմանը,

- աշխատանքից ազատված աշխատողի փոխարեն նոր աշխատողի կողմից նրա հաստիքի զբաղեցումը. ընդ որում, այս առնչությամբ իրավակիրառական պրակտիկան հակասական է, քանզի մի դեպքում իրավակիրառողն այդ հանգամանքը գնահատում է որպես աշխատանքի վերականգնման անհնարինությունը պայմանավորող պարճառ, մեկ այլ դեպքում այդ հանգամանքը չի դիտարկում որպես աշխատանքի վերականգնմանը խոչընդոտող հանգամանք,

- գործարտի եւ աշխատողի միջեւ լարված հարաբերությունների առկայությունը:

Իրավակիրառական պրակտիկայի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ որպես գործարտի եւ աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերա-

կանգնման անհնարինության պատճառ դիտարկվում են այնպիսի հանգամանքներ, որոնք որեւէ առնչակցություն չունեն փնտեսական, կազմակերպչական եւ փեխնոլոգիական պատճառների հետ: Մինչդեռ «կամ այլ պատճառներ» հասկացությունը ենթադրում է այնպիսի հանգամանքներ, որոնք իրենց բնույթով պետք է սերտորեն առնչվեն փնտեսական, կազմակերպչական կամ փեխնոլոգիական պատճառներին բնորոշ օբյեկտիվ հիմքերին: Դա է նաեւ թիվ 158 կոնվենցիայի պահանջը, որի 13-րդ հոդվածը թույլատրում է անօրինականորեն աշխատանքից ազատված անձանց չվերականգնել աշխատանքում, եթե աշխատանքում վերականգնելն անհնարին է փնտեսական, փեխնոլոգիական, կազմակերպչական **կամ այլ նույնաբնույթ պատճառներով:**

Վիճարկվող դրույթի կիրառման պրակտիկայի առնչությամբ սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում նշել նաեւ, որ այդ դրույթի իրավաչափ կիրառումը յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում իրավակիրառողից պահանջում է քննության առարկա դարձնել եւ ուսումնասիրել ազատման հիմքում ընկած փնտեսական, փեխնոլոգիական եւ կազմակերպչական պատճառները: Այս պահանջն է ներկայացնում իրավասու մարմիններին նաեւ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 25-րդ հոդվածին համապատասխան հիմնադրված Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն, ինչպես նաեւ ԱՄԿ թիվ 158 կոնվենցիայի 9-րդ հոդվածի 3-րդ մասում ամրագրված նորմը: Նարկ է ընդգծել նաեւ, որ որպես վիճարկվող դրույթի իրավաչափ կիրառման նախապայման նշված Կոնվենցիայի 9-րդ հոդվածն ամրագրում է նաեւ ազատման փնտեսական, փեխնոլոգիական եւ կազմակերպչական պատճառների առկայության ապացուցման բեռը գործատուին վերապահելը:

Նաշվի առնելով իրավակիրառական պրակտիկայի վերոհիշյալ այն առանձնահատկությունը, որ որպես աշխատանքի վերականգնման անհնարինության հիմնավորում են դիտարկվում անձին անօրինականորեն ազատելուց **հետո առաջացած** փնտեսական, փեխնոլոգիական կամ կազմակերպչական պատճառները, սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում ընդգծել, որ վիճարկվող դրույթը կիրառելիս յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում իրավակիրառողը պետք է գնահատի նաեւ, թե արդյո՞ք փվյալ պատճառը գործատուի կողմից արհեստականորեն չի սրեղծվում՝ կանխելու համար անօրինական ազատված աշխատողի՝ դատարանի վճռի հիման վրա հնարավոր վերականգնումը:

Ելնելով իրավակիրառական պրակտիկայի ուսումնասիրության վերոհիշյալ արդյունքներից, ինչպես նաև հաշվի առնելով Եվրոպական դատարանի այն իրավական դիրքորոշումը, որ օրենքի կանխարեսելիության, որոշակիության եւ հստակության սկզբունքի երաշխավորումը, ի թիվս այլոց, կոչված է նաև կանխելու, բացառելու «կամայականության վրանգը» (տե՛ս, մասնավորապես, Նիլդա Նաֆստեյնսդոտիրն ընդդեմ Իսլանդիայի գործով, Hilda Hafsteinsdottir v. Iceland, վճիռը, կերպ 56)՝ սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության պարճառներն օրենքով սպառիչ կերպով չսահմանելը եւ վիճարկվող դրույթում՝ «այլ պարճառներ» ձեւակերպման առկայությունն ու դրան փրված լայն մեկնաբանությունը գործնականում սպեղծում են միեւնույն իրավիճակներում իրավունքի սուբյեկտների նկատմամբ փարբեր վերաբերմունքի դրսևորման եւ կամայական մոտեցման վրանգ:

Ելնելով գործի քննության արդյունքներից եւ ղեկավարվելով Նայասպանի Նանրապետության Սահմանադրության 100-րդ հոդվածի 1-ին կետով, 102-րդ հոդվածով, «Սահմանադրական դատարանի մասին» Նայասպանի Նանրապետության օրենքի 63, 64 եւ 69-րդ հոդվածներով, Նայասպանի Նանրապետության սահմանադրական դատարանը **Ո Ր Ո Շ Ե Ց**.

1. ՆՆ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի երկրորդ մասը՝ առաջին նախադասության «կամ այլ» բառակապակցության մասով, ճանաչել ՆՆ Սահմանադրության 1-ին հոդվածի, 18-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 19-րդ հոդվածի 1-ին մասի եւ 32-րդ հոդվածի պահանջներին հակասող եւ անվավեր:

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

**ՆԱԽԱԳԱՏՈՂ**

**Գ. ՆԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ**