

**ИМЕНЕМ РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
**КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РЕСПУБЛИКИ АРМЕНИЯ**

**ПО ДЕЛУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ВОПРОСА СООТВЕТСТВИЯ ПУНКТА 9 ЧАСТИ 1  
СТАТЬИ 109 И ЧАСТИ 2 СТАТЬИ 105 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ  
АРМЕНИЯ КОНСТИТУЦИИ НА ОСНОВАНИИ ОБРАЩЕНИЯ ГАЯНЕ АЙРОЯН**

г. Ереван

19 марта 2019 г.

Конституционный Суд в составе Г. Товмасыан (председательствующий), А. Гюлумян, А. Диланяна, Ф. Тохяна, А. Туняна (докладчик), А. Хачатряна, Г. Назаряна, А. Петросян, с участием (в рамках письменной процедуры):

представителя заявителя – адвоката Г. Бекмезяна,

привлеченного в качестве ответчика по делу представителя Национального Собрания – начальника Отдела правового обеспечения Управления правовой экспертизы Аппарата Национального Собрания А. Кочарян,

согласно пункту 1 статьи 168, пункту 8 части 1 статьи 169 Конституции, а также статьям 22 и 69 Конституционного закона “О Конституционном Суде”,

рассмотрел в открытом заседании по письменной процедуре дело “Об определении вопроса соответствия пункта 9 части 1 статьи 109 и части 2 статьи 105 Трудового кодекса Республики Армения Конституции на основании обращения Гаяне Айроян”.

Трудовой кодекс Республики Армения (далее – Кодекс) принят Национальным Собранием 9 ноября 2004 года, подписан Президентом Республики 14 декабря 2004 года и вступил в силу 21 июня 2005 года.

Пункт 9 части 1 статьи 109 Кодекса, озаглавленной “**Основания расторжения трудового договора**”, устанавливает:

“1. Трудовой договор расторгается:

(...)

9) в случае изменения существенных условий труда”.

Вышеупомянутое положение Кодекса в указанной редакции изложено Законом НО-117-N (24.06.2010 г.) “О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Армения”.

Часть 2 статьи 105 Кодекса, озаглавленной “**Изменение существенных условий труда**”, устанавливает:

“2. Существенными условиями труда являются место работы, размер оплаты труда и (или) способ его определения, льготы, режим рабочего времени (труда и отдыха), тарифные разряды и наименование должностей, вид трудового договора, в случае изменения которых и (или) изменения работодателя работодатель должен уведомить работника в сроки, установленные статьей 115 настоящего Кодекса, за исключением следующих случаев:

- 1) в случае повышения размера основной заработной платы и (или) доплат, надбавок, когда другие условия сохраняются;
- 2) в случае сокращения продолжительности рабочего дня и (или) рабочей недели, когда другие условия сохраняются”.

Вышеуказанные положения в данной редакции изложены Законом НО-96-N (22.06.2015 г.) “О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Армения”.

Поводом к рассмотрению дела явилось зарегистрированное в Конституционном Суде 19 декабря 2018 года обращение Г. Айроян.

Изучив обращение и приложенные к нему документы, письменные объяснения сторон, другие имеющиеся в деле документы, а также Кодекс, Конституционный Суд **УСТАНОВИЛ:**

### **1. Позиции заявителя**

Заявитель считает, что пункт 9 части 1 статьи 109 и часть 2 статьи 105 Кодекса противоречат статье 16, части 2 статьи 57 и статье 79 Конституции, так как указанные положения являются неопределенными, нечеткими, вследствие чего нарушаются права работников и особенно беременных женщин и матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до одного года. Помимо этого, по мнению заявителя, толкования, данные на практике указанным положениям Кодекса, не позволяют работникам осуществить эффективную защиту предоставленных Конституцией трудовых прав, нарушая тем самым закрепленные

Конституцией принцип определенности, право на защиту в случае необоснованного увольнения с работы и право на защиту семьи.

По мнению заявителя, предусмотренная частью 2 статьи 105 Кодекса формулировка “существенные условия труда” позволяет работодателям, злоупотребляя своим правом, избавляться от нежелательных сотрудников. Причем заявитель отмечает важность того обстоятельства, что Кодекс не обязывает работодателей обосновывать необходимость изменения существенных условий, что означает, что работодатель в любой момент может пойти на подобное изменение.

Заявитель отмечает также, что относительно указанных в статье 109 Кодекса оснований, за исключением основания пункта 9 части 1, установлены гарантии защиты прав работника в случае необоснованного расторжения трудового договора. Более того, согласно заявителю, расторжение трудового договора по основанию изменения существенных условий труда отождествляется с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, в части которого законодательство устанавливает ряд гарантий, в то время как из того обстоятельства, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя и по основанию изменения существенных условий труда предусмотрены как отдельные основания, следует, что в случае расторжения трудового договора по основанию изменения существенных условий труда работники лишаются предусмотренных законодательством гарантий защиты своих трудовых прав.

Ссылаясь на закрепленные Конституцией положения, заявитель считает, что государство обязано предпринимать такие действия, которые направлены на защиту материнства и детства, из чего следует, что государство не может принимать такие правовые акты, которые могут нарушить возможность такой защиты. Закрепленная Конституцией формулировка “необоснованное увольнение с работы” говорит о том, что любое увольнение должно быть обоснованным.

Принимая за основание вышеизложенное, заявитель просит признать часть 2 статьи 105 и пункт 9 части 1 статьи 109 Кодекса противоречащими статье 79, статье 16 и части 2 статьи 57 Конституции и недействительными, а в случае признания оспариваемых положений соответствующими Конституции в толковании Конституционного Суда постановить, что пункт 9 части 1 статьи 109 Кодекса неверно истолкован и применен в отношении заявителя.

## **2. Позиции ответчика**

По мнению ответчика, в части оспариваемых в рамках дела положений заявитель поднимает исключительно вопрос правомерности применения оспариваемых положений судами.

По мнению ответчика, заявитель связал неконституционность положений, являющихся предметом конституционно-правового спора, исключительно с правом заявителя на защиту семьи и с его трудовыми правами, относительно чего, по сути, не представил соответствующих обоснований.

Помимо этого, ответчик отмечает, что изучение обращения и указанных в нем судебных актов свидетельствует, что предполагаемое нарушение прав заявителя не обусловлено конституционностью оспариваемых норм, а заявитель фактически поднимает вопрос правомерности их применения, обуславливая отрицательный исход дела тем обстоятельством, что Апелляционный гражданский суд Республики Армения распространил на соответствующие правоотношения часть 2 статьи 105 Кодекса, тогда как, согласно заявителю, в рамках дела стороны должны были руководствоваться правовыми регулированиями части 1 статьи 105 и статьи 113 Кодекса.

Именно по этой причине ответчик считает, что подобный подход является не предметом конституционно-правового спора, а исключительно вопросом правомерности применения оспариваемых норм.

Обобщая вышеизложенное, ответчик констатирует, что согласно части 2 статьи 69 Конституционного закона “О Конституционном Суде” “индивидуальное обращение должно содержать (...) обоснования того, что противоречия нормативного правового акта повлекли нарушение закрепленных главой 2 Конституции его основных прав и свобод, с учетом также толкования соответствующего положения в правоприменительной практике”, а согласно части 5 той же статьи “в рассмотрении дела по индивидуальным обращениям (...) может быть отказано также в случаях, когда индивидуальное обращение явно безосновательно (...)”.

Подводя итог, ответчик считает, что производство по делу “Об определении вопроса соответствия пункта 9 части 1 статьи 109 и части 2 статьи 105 Трудового кодекса Республики Армения Конституции на основании обращения Гаяне Айроян” подлежит прекращению.

### **3. Обстоятельства, подлежащие установлению в рамках дела**

Для определения конституционности оспариваемых по настоящему делу положений Конституционный Суд считает необходимым обратиться к следующим вопросам:

1. Достаточно ли определенно и четко сформулированы оспариваемые положения?

2. Не нарушает ли увольнение работника по основанию изменения существенных условий труда предусмотренный статьей 57 Конституции запрет увольнения с работы по причинам, связанным с материнством?

3. Не нарушает ли рассмотрение в правоприменительной практике обстоятельства реорганизации работодателя как обстоятельства изменения существенных условий труда и увольнение по этому основанию работника, фактически воспитывающего ребенка в возрасте до одного года, предусмотренный статьей 57 Конституции запрет увольнения с работы по причинам, связанным с материнством, и не препятствует ли это осуществлению права работника на защиту в случае его необоснованного увольнения с работы?

Одновременно, учитывая то обстоятельство, что предусмотренное статьей 109 Кодекса основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя в правоприменительной практике, по утверждению заявителя, фактически отождествляется с установленным той же статьей Кодекса расторжением трудового договора по основанию изменения существенных условий труда, Конституционный Суд считает необходимым с целью раскрытия конституционно-правового содержания оспариваемых положений провести сопоставительный анализ этих оснований.

### **4. Правовые позиции Конституционного Суда**

**4.1.** Трудовые отношения – это отношения, основанные на взаимном соглашении между работником и работодателем, основания возникновения, изменения, прекращения и порядок осуществления которых, права и обязанности, ответственность их сторон, а также условия обеспечения безопасности и охраны здоровья работников являются предметом регулирования Кодекса. В соответствии с этим Кодекс устанавливает положения, связанные как с возникновением трудовых отношений, так и с их прекращением.

Учитывая замечания заявителя относительно предусмотренных статьей 109 Кодекса оснований расторжения трудового договора, Конституционный Суд, сопоставив

предусмотренное пунктом 4 части 1 статьи 109 Кодекса основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя с установленным пунктом 9 той же части основанием расторжения трудового договора в случае изменения существенных условий труда, констатирует следующее.

Согласно предусмотренным Кодексом правовым регулированиям изменение существенных условий труда допускается, если изменились объемы производства и (или) экономические и (или) технологические условия труда и (или) условия организации труда, в результате чего отсутствие желания работника работать на новых условиях является основанием расторжения трудового договора. Между тем для расторжения трудового договора по инициативе работодателя необходимо провести сокращение штата и (или) численности работников, что должно быть обусловлено изменением объемов производства и (или) экономических и (или) технологических условий труда и (или) условий организации труда и (или) **производственной необходимостью**. Только то обстоятельство, что в обоих случаях совершаемые действия (в одном случае – изменение существенных условий труда, в другом случае – сокращение штата и (или) численности работников) совершаются практически при одинаковых условиях, еще не означает, что имеем дело с абсолютно аналогичными по содержанию ситуациями.

В случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя речь идет о сокращении штата и (или) численности работников, вследствие чего работодатель **в рамках своих возможностей предлагает работнику иную работу**, а в случае изменения существенных условий труда могут измениться место работы, размер оплаты труда и (или) способ его определения, льготы, режим рабочего времени (труда и отдыха), тарифные разряды и наименование должностей, вид трудового договора, вследствие чего **в случае отказа работника от продолжения работы на измененных условиях трудовой договор расторгается**.

Обращаясь к той позиции заявителя, что изменение существенных условий труда осуществляется работодателем, что также приводит к расторжению трудового договора по инициативе работодателя, и в этом аспекте работник также должен иметь возможность воспользоваться предусмотренными статьей 114 Кодекса гарантиями, Конституционный Суд констатирует, что в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя, он инициирует сокращение штата и (или) численности работников, то есть

изначально целью работодателя является расторжение трудового договора с определенными работниками, в то время как в случае расторжения трудового договора по основанию изменения существенных условий труда работодатель не инициирует расторжение трудового договора, так как его целью преимущественно является изменение места работы, размера оплаты труда и (или) способа ее определения, льгот, режима рабочего времени (труда и отдыха), тарифных разрядов и наименований должностей, а также вида трудового договора. В данном случае работодатель не преследует цель расторгнуть трудовой договор с тем или иным работником, но в то же время не может заставить работника работать на предложенных им условиях, если они не подходят работнику или неприемлемы для него.

Исходя из вышеизложенного, Конституционный Суд считает, что сокращение штата и (или) численности работников и изменение существенных условий труда – это разные явления, поэтому касающиеся их законодательные регулирования не могут быть аналогичными по содержанию.

**4.2.** Согласно статье 79 Конституции при ограничении основных прав и свобод законы должны устанавливать основания и объем этих ограничений, быть в достаточной мере определенными, чтобы носители и адресаты этих прав и свобод были в состоянии проявлять соответствующее поведение.

Позиции относительно принципа правовой определенности закреплены в ряде постановлений Конституционного Суда, в частности в Постановлениях ПКС-630, ПКС-753, ПКС-1270, из которых следует, что Конституционный Суд рассматривает принцип правовой определенности как одно из главных требований закрепленного в статье 1 Конституции правового государства и особенно одного из важнейших признаков последнего – верховенства права, и действие упомянутого конституционно-правового принципа распространяется на все законы, независимо от того, какой характер они имеют – ограничивают основное право или регулируют реализацию основного права (ПКС-1357).

Обращаясь к принципу правовой определенности, Конституционный Суд в своих постановлениях выразил правовые позиции о том, что, в частности, никакая правовая норма не может считаться “законом”, если сформулирована достаточно четко, что позволило бы гражданину совместить с ней свое поведение (ПКС-630), она должна быть достаточно доступна, субъекты права должны в соответствующих обстоятельствах иметь возможность

определился, какие именно правовые нормы применяются в данном случае (ПКС-753), употребляемые в законодательстве понятия должны быть четкими, определенными и не приводить к различному толкованию или путанице (ПКС-1176).

Оспариваемый пункт 9 части 1 статьи 109 Кодекса устанавливает, что трудовой договор расторгается в случае изменения существенных условий труда, а часть 2 статьи 105 четко устанавливает, какие условия труда являются существенными. Помимо этого, Кодекс устанавливает также, в каких случаях изменение существенных условий труда приводит к расторжению трудового договора.

Исходя из вышеизложенного, Конституционный Суд констатирует, что оспариваемые положения сформулированы с достаточной четкостью и позволяют их адресатам понять требование законодателя, предвидеть последствия этого и привести свое поведение в соответствие с требованиями, закрепленными оспариваемыми положениями.

**4.3.** Статья 57 Конституции, озаглавленная “Свобода выбора труда и трудовые права”, которая закрепляет право на свободный выбор труда и гарантирует трудовые права, в числе прочего, устанавливает право каждого работника на защиту в случае необоснованного увольнения.

Свобода выбора труда включает, в числе прочего, право на поиск работы, из толкования которого следует также право не быть произвольно лишенным уже полученной работы (ПКС-902).

Одной из важнейших конституционных гарантий защиты от необоснованного увольнения с работы является то, что основания увольнения с работы устанавливаются законом.

Одновременно Конституционный Суд констатирует, что, помимо исчерпывающего предвидения законом оснований увольнения с работы, государство должно обеспечить соответствие этих оснований требованиям статей 75, 78, 79, 80 и 81 Конституции, в частности, правовые регулирования, связанные с расторжением трудовых договоров, должны содержать необходимые организационные механизмы и процедуры, быть применимы и необходимы для достижения установленной Конституцией цели, соразмерны значению ограничиваемого основного права, быть достаточно определенными, а ограничения основных прав этим регламентированием не должны превышать ограничения, установленные международными договорами Республики Армения.



Кодекс, предусмотрев основания расторжения трудовых договоров, одновременно закрепил особенности реализации каждого основания и гарантии защиты трудовых прав сторон в случае расторжения трудового договора по этому основанию. В частности, статья 113 Кодекса устанавливает ряд особенностей, касающихся расторжения трудового договора по инициативе работодателя, к которым относится предусмотренное пунктом 2 части 1 той же статьи основание, которым, в частности, установлено, что работодатель имеет право расторгнуть с работником заключенный на неопределенный срок трудовой договор, а также заключенный на определенный срок трудовой договор до истечения срока его действия в случае изменения объемов производства и (или) экономических и (или) технологических условий, и (или) условий организации труда, и (или) обусловленного производственной необходимостью сокращения штата и (или) численности работников. Установлено также, что работодатель может расторгнуть трудовой договор на этом основании, если он в пределах своих возможностей предлагал работнику другую работу, соответствующую его профессиональной подготовке, квалификации, состоянию здоровья, а работник отказался от предложенной работы.

А статья 114 Кодекса устанавливает запреты на расторжение трудового договора по инициативе работодателя, которые являются дополнительными гарантиями защиты прав работников. Если работодатель предусматривает сокращение штата и (или) численности работников и как следствие – расторжение трудового договора с тем или иным работником, то с момента инициирования этого процесса работодатель должен проверить, распространяется ли на данного работника та или иная гарантия, предусмотренная статьей 114 Кодекса.

Таким образом, в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя имеются общие и специальные гарантии. Общей гарантией является обязанность работодателя в пределах своих возможностей предложить работнику другую работу, соответствующую его профессиональной подготовке, квалификации, состоянию здоровья. Одновременно законодательством предусмотрены также специальные гарантии, которые запрещают расторжение трудового договора, поэтому в этом случае нет необходимости предлагать работнику, пользующемуся соответствующими гарантиями, иную работу, так как уже само расторжение трудового договора с указанными работниками запрещено.

Что касается расторжения трудового договора по основанию изменения существенных условий труда, то в данном случае предусмотренное пунктом 2.2 части 1 статьи 114 Кодекса положение, согласно которому запрет на расторжение трудового договора лица, фактически воспитывающего ребенка и не находящегося в отпуске, в течение всего периода ухода за ребенком в возрасте до одного года не действует, так как работник, выразивший желание работать на измененных условиях труда, не увольняется с работы.

Установив подобные правовые регулирования, законодатель преследовал цель сбалансировать интересы работника и работодателя, учитывая также то, что в условиях новых подходов к организации труда и внедрения развивающихся технологий в ряде случаев неизбежным становится изменение объемов производства, а также экономических, технологических условий или условий труда.

Принимая за основание вышеизложенное, Конституционный Суд считает, что увольнение работника – это еще не нарушение его прав, если оно имеет правовую основу. Прекращение трудовых отношений не может быть произвольным, обусловленным субъективными обстоятельствами, именно поэтому в законодательстве четко и исчерпывающе перечислены основания, при наличии которых возможно расторжение трудового договора.

В этом аспекте необходимо обратиться к выраженной Конституционным Судом позиции, согласно которой “договорный характер регулирования обусловленных работой отношений одновременно требует необходимости не только реализации права, но и исполнения обязанности, и реализация права сторон, в данном случае права работодателя на расторжение трудового договора, не должна быть обусловлена целесообразностью или иным фактором субъективного характера, а должна преследовать определенную справедливую, юридически закрепленную цель в соответствии с конституционно предопределенными принципами реализации права на труд” (ПКС-792).

**4.4.** Обращаясь к толкованиям, данным в правоприменительной практике примененным в отношении заявителя и оспариваемым по настоящему делу положениям, Конституционный Суд констатирует следующее: в соответствии с частью 4 статьи 63 Гражданского кодекса “при реорганизации юридического лица в форме присоединения к другому юридическому лицу оно считается реорганизованным с момента государственной регистрации о прекращении деятельности присоединенного юридического лица”. В то же

время согласно части 2 статьи 64 Гражданского кодекса “при присоединении юридического лица к другому юридическому лицу к последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица в соответствии с передаточным актом”.

Согласно материалам дела, в пятой части передаточного акта реорганизующихся банков, озаглавленной “Иные условия”, отмечается, что “после регистрации настоящего передаточного акта Центральным банком РА трудовые отношения с работниками Общества продолжаются на трудовых условиях, предложенных им Обществом 1, за исключением случаев сокращения штата и (или) численности работников”.

С другой стороны, статьей 126 Кодекса, озаглавленной “Ограничения на расторжение трудового договора при реорганизации организации”, установлено, что реорганизация организации, а также смена лиц, имеющих в отношении организации обязательственные или иные права, не являются основанием для расторжения трудового договора, если не происходит сокращение штата и (или) численности работников.

На основании вышеизложенного Конституционный Суд констатирует, что реорганизация организаций сама по себе не предполагает изменение объемов производства и (или) экономических и (или) технологических условий труда и (или) условий организации труда и вытекающее из этого изменение существенных условий труда. Более того, преследуя цель застраховать работников от возможных злоупотреблений со стороны работодателей, законодатель исключил возможность рассмотрения реорганизации работодателя как обстоятельство расторжения трудового договора по основанию изменения существенных условий труда, учитывая, что в подобных ситуациях при расторжении трудового договора по основанию сокращения штата и (или) численности работников по инициативе работодателя будет действовать ряд предусмотренных Кодексом гарантий, в том числе запрет на расторжение трудового договора с работником, воспитывающим ребенка в возрасте до одного года.

В этой связи Конституционный Суд считает, что право на изменение работодателем существенных условий труда в связи с изменением объемов производства и (или) экономических и (или) технологических условий труда и (или) условий организации труда не предполагает полную свободу последнего в аспекте установления любого нового условия. Изменение работодателем каждого существенного условия должно быть разумным и необходимым. Помимо этого, учитывая то обстоятельство, что в случае изменения

существенных условий труда трудовой договор продолжает действовать, возможности работодателя изменить существенные условия труда должны быть ограничены также требованиями, предусмотренными статьей 83 Кодекса, согласно которым “трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, согласно которому работник обязуется выполнять для работодателя работу **по определенной специальности, квалификации ...**”.

Исходя из вышеизложенного и учитывая требование части 2 статьи 57 Конституции, согласно которой каждый работник имеет право на защиту в случае необоснованного увольнения с работы, Конституционный Суд считает, что **процесс изменения существенных условий труда должен быть сформулирован юридически четко: в акте, изменяющем существенные условия труда, должна быть обоснована необходимость изменения и соответствие изменения требованиям, установленным частью 1 статьи 105 Кодекса.** Подобный подход следует из вышеупомянутой нормы Конституции, так как в подобных условиях работник получает возможность эффективной защиты в случае необоснованного увольнения с работы.

С другой стороны, Конституционный Суд считает, что если в части некоторых должностей в связи с их характером и особенностями необходимо предусмотреть особый порядок регулирования, то они должны быть четко закреплены в соответствующих правовых актах, обеспечивая предсказуемость и определенность. В этом аспекте необходимо упомянуть Постановление Конституционного Суда от 28 октября 2016 года ПКС-1316, в котором, в частности, отмечено: “Конституционный Суд считает необходимым также подчеркнуть, что согласно части 2 статьи 1 Трудового кодекса РА “законом могут устанавливаться особенности регулирования отдельных сфер трудовых отношений”. ... Наряду с признанием того, что подобное правовое регулирование находится в рамках компетенции законодателя, необходимо отметить, что при регулировании трудовых правоотношений в этой сфере необходимо предусмотреть дополнительные процедурные гарантии защиты прав лиц, оказавшихся в подобных правоотношениях”.

Исходя из результатов рассмотрения дела и руководствуясь пунктом 1 статьи 168, пунктом 8 части 1 статьи 169, статьей 170 Конституции, статьями 63, 64 и 69

Конституционного закона “О Конституционном Суде”, Конституционный Суд  
**ПОСТАНОВИЛ:**

1. Часть 2 статьи 105 Трудового кодекса Республики Армения соответствует Конституции.

2. Пункт 9 части 1 статьи 109 Трудового кодекса Республики Армения соответствует Конституции в таком толковании, согласно которому трудовой договор может быть расторгнут по основанию изменений существенных условий труда, когда в установленном порядке имело место изменение одного или нескольких существенных условий труда посредством вынесения работодателем соответствующего акта, в котором обосновывается необходимость изменения этих условий в связи с изменением объемов производства и (или) экономических и (или) технологических условий и (или) условий организации труда.

3. Согласно части 10 статьи 69 Конституционного закона “О Конституционном Суде” вынесенный в отношении заявителя окончательный судебный акт подлежит пересмотру в установленном законом порядке на основании вновь открывшегося обстоятельства, так как пункт 9 части 1 статьи 109 Трудового кодекса Республики Армения применен в отношении заявителя в ином толковании.

4. Согласно части 2 статьи 170 Конституции настоящее Постановление окончательно и вступает в силу с момента опубликования.

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ**

**Г. ТОВМАСЯН**

19 марта 2019 года

ПКС-1449

Перевод сделан издательско-переводческим отделом  
Конституционного суда Республики Армения