



Հաստատված է՝
ՀՀ փաստաբանների պալատի խորհրդին առընթեր գիտա-վերլուծական
կենտրոնի խորհրդի 28.04.2012թ. № 06-Ա որոշմամբ

Ե Ջ Ր Ա Կ Ա Ց Ո Ւ Թ Յ Ո Ւ Ն
№ 06-12-Ա

ք.Երևան

28.04.2012 թ.

Հայաստանի Հանրապետության փաստաբանների պալատի խորհրդին առընթեր գիտա-վերլուծական կենտրոնի (այսուհետ՝ Կենտրոն) խորհուրդը, մասնակցությամբ համակարգող Արա Զոհրաբյանի, քարտուղար Իրինա Փիլոյանի, սահմանադրական արդարադատության հարցերի հանձնաժողովի նախագահ Արտակ Զեյնալյանի, նորմատիվ իրավական ակտերի փորձաքննության հարցերի հանձնաժողովի նախագահ Գևորգ Գյոզալյանի, Պալատի ներքին իրավական ակտերի փորձաքննության հարցերի հանձնաժողովի նախագահ Լիլիթ Գրիգորյանի,

քննարկելով ՀՀ սահմանադրական դատարանում քննության ընդունված «Քաղաքացի Գալուստ Շիրինյանի դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքին 14-րդ հոդվածի՝ ՀՀ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործով ՀՀ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը,

հաստատում է սույն եզրակացությունը հետևյալի մասին.

I. Եզրակացության համար էական նշանակություն ունեցող փաստերի համառոտ շարադրանքը.

1. Գալուստ Շիրինյանը (այսուհետ՝ Դիմող) հայց է ներկայացրել ՀՀ Երևան քաղաքի Կենտրոն և Նորք-Մարաշ վարչական շրջանների ընդհանուր իրավասության դատարան (այսուհետ՝ Դատարան) ընդդեմ «Սիրկապ Արմենիա» ՓԲ ընկերության (այսուհետ՝ Ընկերություն)՝ չվճարված աշխատավարձի գումարի, այդ գումարի նկատմամբ հաշվարկված ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածով նախատեսված տոկոսագումարի, և վերջնահաշվարկ կատարելու պահանջների մասին:

2. Դատարանի վճռով Դիմողի հայցը բավարարվել է:

3. Վճռի դեմ Ընկերությունը ներկայացրել է վերաքննիչ բողոք:

4. ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 08.06.2011 թվականի որոշմամբ վճիռը բեկանվել և փոփոխվել է, հայցը մերժվել է:

5. 20.07.2011 թվականին Դիմողը ներկայացրել է վճռաբեկ բողոք:

6. Դիմողի վճռաբեկ բողոքը ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 03.08.2011 թվականի որոշմամբ վերադարձվել է:

7. Դիմողի և Ընկերության միջև գրավոր աշխատանքային պայմանագիր չի կնքվել:

8. Ընկերությունը Դիմողին վճարել է 2006-2009թթ. ամսական 100.000 ՀՀ դրամ՝ համապատասխան բանկային փոխանցման հանձնարարկաններում որպես նպատակ նշելով աշխատավարձ:

9. Ընկերության գլխավոր տնօրենը 25.08.2010 թվականին ՀՀ ՈՍ շիրակի մարզի վարչության Ախուրյանի բաժնի պետ՝ ոստիկանության փոխգնդապետ Վահրամ Ենգոյանին ուղղված գրությամբ նշել է, որ սկսած 2009 թվականի օգոստոս ամսից մինչ այժմ (մուտք՝ 30.08.2010 թ.) Գալուստ Արեստակի Շիրինյանը հանդիսացել է ընկերության աշխատակիցը և ընկերության Ախուրյանում սեփականություն հանդիսացող հողատարածքի և շինության շահագործման և հսկման պատասխանատուն և ընկերությանը չի վերադարձնում երկու միավոր ավտոմեքենա:

II. Դիմողի խնդրանքը.

Դիմողը ՀՀ սահմանադրական դատարանից խնդրել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածը ճանաչել ՀՀ Սահմանադրության 1-ին, 3-րդ և 32-րդ հոդվածներին հակասող և անվավեր:

III. Վիճարկվող նորմի շարադրանքը.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածը սահմանում է՝

1. Աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ, աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով:

2. Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման վրա տարածվում են նաև պայմանագրային հարաբերությունների կարգավորման սույն օրենսգրքի դրույթները:

IV. Կենտրոնի իրավական վերլուծությունը.

Սույն սահմանադրական գործի շրջանակներում Դիմողի բարձրացված իրավական խնդրին լուծում տալու նպատակով Կենտրոնը սույն եզրակացությամբ անհրաժեշտ է համարում անդրադարձ կատարել հետևյալ հարցադրումներին՝

- ի՞նչ սահմանադրաիրավական բովանդակություն ունի աշխատանքի ընտրության ազատությունը երաշխավորող ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի 1-ին մասը.
- ի՞նչ է աշխատանքային իրավահարաբերությունը, որո՞նք են աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման նախադրյալները, և ինչպե՞ս է մեկնաբանվում «աշխատող» եզրույթը ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության համաձայն:

* * *

Ցանկացած ժողովրդավարական պետության գոյության համար կարևոր նախապայման է հանդիսանում պետության հիմնական օրենքով մարդու և քաղաքացու համար անձնական, քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների ամրագրումը:

Մարդու սոցիալական իրավունքների շարքում առանձանակի կարևորություն է տրվում աշխատանքի իրավունքներին:

ՀՀ Սահմանադրությունը ինչպես 1995 թվականի խմբագրությամբ (հոդված 29), այնպես էլ 2005 թվականի սահմանադրական բարեփոխումների արդյունքում նախատեսում է աշխատանքի ընտրության ազատությունը յուրաքանչյուր մարդու համար:

ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի 1-ին մասն ամրագրում է ***յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ընտրության ազատություն:***

Այս իրավունքը երաշխավորված է մարդու իրավունքների վերաբերյալ միջազգային իրավական ակտերով: Մասնավորապես, Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի 23-րդ հոդվածի համաձայն՝ ***յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի և աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք:***

Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագրի 6-րդ հոդվածը սահմանում է, որ ***դաշնագրին մասնակցող պետությունները ձանաչում են աշխատանքի իրավունքը, որը ներառում է յուրաքանչյուր մարդու իրավունքը իր ապրուստի համար աշխատանքով վաստակելու հնարավորություն ստանալը, որը նա ազատորեն ընտրում է, կամ որին նա ազատորեն համաձայնում է, և կձեռնարկեն հարկ եղած քայլեր այդ իրավունքի ապահովման համար:***

ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված աշխատանքի ընտրության ազատությունն իր մեջ ներառում է հետևյալ տարրերը.

- ա) աշխատելու և չաշխատելու ազատությունը,
- բ) մասնագիտություն, զբաղմունքի (գործունեության) տեսակ և գործատու ընտրելու ազատությունը,
- գ) քաղաքացու (անձի) կողմից իր աշխատուժը սեփական հայեցողությամբ տնօրինելու ազատությունը:

«Աշխատելու ազատությունը» ներառում է քաղաքացիների կողմից իրենց ֆիզիկական և մտավոր կարողություններն օրենքով չարգելված ցանկացած ձևով, այդ թվում՝ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու հնարավորությունը (իրավունքը):

Ինչպես նշվում է ՀՀ Սահմանադրության մեկնաբանություններում **«աշխատանքի ազատություն»** հասկացությունն ամենից առաջ ներառում է աշխատելու հարցի լուծման ազատությունը կամ որոշակի աշխատանք կատարելուն ազատորեն համաձայնելը:

Ասվածը նախ, նշանակում է, որ անձն ազատ է աշխատելու կամ չաշխատելու հարցում ընտրություն կատարելիս, իսկ երկրորդը՝ աշխատելու դեպքում անձն ազատ է մասնագիտություն, գործունեության տեսակ և վայր և գործատու ընտրելիս և սեփական աշխատուժն իր հայեցողությամբ օգտագործելիս:

* * *

Աշխատանքային իրավունքը, որպես Հայաստանի Հանրապետության իրավական համակարգի բաղկացուցիչ մաս ուղղված է աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորմանը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 13-րդ հոդվածը տալիս է աշխատանքային հարաբերությունների հետևյալ բնորոշումը. *«Աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն են, ըստ որի՝ աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառույթներ (որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում աշխատանք)՝ ենթարկվելով ներքին կարգապահական կանոններին, իսկ գործատուն ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի պայմաններ:»:*

Վերոնշյալ սահմանումով օրենսդիրն ամրագրել է աշխատանքային հարաբերություններին բնորոշ հետևյալ գծերը՝

– աշխատանքային հարաբերությունների կողմեր են հանդիսանում գործատուն և աշխատողը,

– այս հարաբերությունները գործում են կամավորության և փոխադարձ համաձայնության սկզբունքների հիման վրա,

– այս հարաբերություններն աշխատողի համար ենթադրում են որոշակի աշխատանքային գործառույթների առկայություն, որոնք պայմանավորված են աշխատողի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ և զբաղեցված պաշտոնով,

– աշխատողի համար առաջանում է իր աշխատանքային գործառույթներն անձամբ կատարելու և աշխատավայրի ներքին կարգապահական կանոններին ենթարկվելու պարտականություն,

– աշխատողի կողմից աշխատանքային գործառույթների կատարումը ենթադրում է որոշակի վարձատրություն

– գործատուի համար առաջանում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի պայմաններ ապահովելու պարտականություն:

Իրավունքի տեսությունն առանձնացնում է իրավահարաբերությունների ծագման նախադրյալները (հիմքերը), որոնք կարելի է բնորոշել որպես այնպիսի պայմանների համախումբ, որն անհրաժեշտ է ցանկացած իրավահարաբերության ծագման համար: Այդ նախադրյալները երեքն են՝

- իրավական նորմ.
- իրավաբանական փաստ.
- իրավահարաբերությունների մասնակիցների իրավասուբյեկտություն:

Իրավահարաբերությունների ծագման այս «բանաձևը» հավասարապես վերաբերվում է ցանկացած, այդ թվում՝ աշխատանքային իրավահարաբերություններին:

Այսպես՝ աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման համար անհրաժեշտ առաջին նախադրյալը **աշխատանքային իրավունքի նորմն է:** Այն իրենից

ներկայացնում է պետության օրենսդիր մարմնի կողմից սահմանված և պետության հարկադրանքի ուժով պաշտպանվող վարքագծի համապարտադիր կանոն, որն ուղղված է աշխատանքային հարաբերությունների մասնակիցների համար իրավունքներ, ազատություններ, պարտականություններ և պատասխանատվություն սահմանելուն:

Այլ կերպ ասած՝ իրավական նորմը հանդիսանում է աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման իրավական նախադրյալ, առանց որի իրավահարաբերություն չի կարող առաջանալ, քանի որ հենց իրավական նախադրյալներն են որոշում սուբյեկտների հանրավոր վարքագիծը և դրանք խախտելու համար նախատեսում սանկցիաներ:

Իրավական նորմի առկայության պարագայում իրավահարաբերության համար անհրաժեշտ է հաջորդ նախադրյալը՝ *իրավաբանական փաստը կամ փաստակազմը*:

Իրավաբանական փաստն այնպիսի հանգամանքներ են, որոնց առկայության կամ բացակայության հետ օրենքը կապում է որոշակի իրավահարաբերությունների ծագման, փոփոխման կամ դադարման հնարավորությունը:

Այսինքն՝ իրավաբանական փաստն ուղղված է իրավական հետևանքների առաջացմանը:

Իրավական նորմի և իրավաբանական փաստի (փաստակազմի) առկայության պայմաններում անհրաժեշտ է նաև իրավահարաբերության մասնակիցների *իրավասուբյեկտություն*, որը ենթադրում է անձի մոտ այնպիսի հատկանիշների առկայություն, որոնք թույլ են տալիս նրան հանդես գալ որպես իրավունքի սուբյեկտ: Աշխատանքային իրավասուբյեկտության տարրերն են աշխատանքային իրավունակությունն ու աշխատանքային գործունակությունը:

Դիմողը ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածը վերլուծելիս շեշտել է այն հանգամանքը, որ նշված սահմանադրաիրավական նորմով աշխատավարձ ստանալու իրավունքը վերապահված է յուրաքանչյուր աշխատողի:

ՀՀ Սահմանադրությունն անդրադարձ չի կատարում «աշխատող» և «աշխատավարձ» եզրույթների մեկնաբանմանը:

Օրենսգրքի համակարգային ուսումնասիրությունը հնարավորություն է տալիս առանձնացնել *«աշխատողին»* որպես աշխատանքային իրավահարաբերությունների մասնակցին վերաբերող հետևյալ սկզբունքային դրույթները՝

- աշխատողն աշխատանքային հարաբերությունների այն մասնակիցն է, որը հոգուտ գործատուի կատարում է աշխատանք՝ ըստ որոշակի մասնագիտության, որակավորման կամ պաշտոնի
- աշխատող կարող է լինել աշխատանքային իրավունակությամբ և գործունակությամբ օժտված անձը:

Օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ *աշխատողը սույն օրենսգրքով սահմանված տարիքի հասած գործունակ քաղաքացին է, որն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա գործատուի օգտին կատարում է որոշակի աշխատանք՝ ըստ որոշակի մասնագիտության, որակավորման կամ պաշտոնի*:

Սույն սահմանադրական գործի ուսումնասիրության և նշված իրավական նորմերի ուսումնասիրության արդյունքում Կենտրոնը գալիս է այն եզրահանգման, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը որդեգրել է բացառապես *գրավոր աշխատանքային պայմանագրի սկզբունքը, հետևաբար աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման նախադրյալ հանդիսացող իրավաբանական փաստը՝ նախանշել է աշխատանքային պայմանագիրը կամ անհատական իրավական ակտը*: ՀՀ օրենսդրությունը չի ճանաչում առանց գրավոր աշխատանքային պայմանագրի (իրավական ակտի) փաստացի աշխատանքային հարաբերությունները, նման աշխատանքը դիտելով անօրինական:

Կենտրոնն իրավաչափ և սահմանադրական է համարում այն դրույթը, որը որպես աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման հիմք հանդիսացող իրավաբանական փաստ դիտում է գործատուի և աշխատողի միջև օրենսդրության պահանջների պահպանմամբ կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը, որն ուղղված է աշխատանքային հարաբերությունների առավել կայուն և հստակ կարգավորմանը, հաշվի առնելով հետևյալ առանձնահատկությունները.

Կենտրոնը հարկ է համարում նշել, որ՝ ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածը երաշխավորում է արդարացի աշխատավարձ ստանալու սահմանադրական իրավունքը, իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածը սահմանում է այն իրավաբանական փաստերը, որոնց առկայության դեպքում ծագում է աշխատանքային հարաբերություն, ուստի այն առհասարակ չի անդրադառնում աշխատանքի վարձատրության հարաբերություններին, և վերջինս հակասահմանադրական ճանաչելու արդյունքում հնարավոր չէ աշխատանքի վարձատրության հետ կապված որևէ իրավահարաբերության կարգավորումը:

Աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմքերի շրջանակը և աշխատավարձի վճարման իրավահարաբերությունները միանգամայն տարբեր ինստիտուտներ են, որոնցից մեկը մյուսի իրագործմանը չի կարող խոչընդոտել:

Օրինակ, ինչպես կարող է աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմքը՝ գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը կամ անհատական ակտը խոչընդոտել աշխատանք կատարած անձի վարձատրությանը, եթե դատական կարգով հիմնավորվի, որ փաստացի աշխատողը և գործատուն գտնվել են աշխատանքային հարաբերությունների մեջ:

Հենց այս տրամաբանությամբ էլ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի առկայության պայմաններում էլ հնարավոր է ապահովել աշխատանքի վարձատրության սահմանադրական իրավունքի իրագործումը:

Այն է՝ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 4-րդ մասը սահմանում է՝ *ընտանեկան, աշխատանքային, բնական պաշարների օգտագործման ու շրջակա միջավայրի պահպանության հարաբերությունները կարգավորվում են քաղաքացիական օրենսդրությամբ և այլ իրավական ակտերով, եթե այլ բան նախատեսված չէ ընտանեկան, աշխատանքային, հողային, բնապահպան և այլ հատուկ օրենսդրությամբ*:

Աշխատանքային օրենսգիրքը որևէ իրավական կարգավորում չի սահմանում «բանավոր» աշխատանքային պայմանագրի կնքման կամ առանց աշխատանքային պայմանագրի կնքելու փաստացի աշխատանքներ կատարող անձանց իրավունքների

պաշտպանության հարաբերությունների կապակցությամբ, բացառությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի, որը առանց աշխատանքային պայմանագրի կնքման կատարվող աշխատանքը համարում է անօրինական:

Այս տեսանկյունից «բանավոր» աշխատանքայի պայմանագրի նկատմամբ կիրառելի է գործարքի գրավոր ձևը չպահպանելու վերաբերյալ ՀՀ քաղաքացիական օրենսդրության նորմերը:

Մասնավորապես՝ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 298-րդ հոդվածը սահմանում է՝ *Գործարքի հասարակ գրավոր ձևը չպահպանելը վեճի դեպքում կողմերին զրկում է ի հաստատումն գործարքի ու նրա պայմանների՝ վկաների ցուցմունքներ վկայակոչելու, սակայն նրանց չի զրկում գրավոր և այլ ապացույցներ ներկայացնելու իրավունքից:*

Նման պայմաններում առանց աշխատանքային պայմանագրի աշխատանքներ կատարող անձը կարող է օգտվել վարձատրություն ստանալու իր իրավունքից, եթե դատական կարգով ապացուցի, որ փաստացի գտնվել է աշխատանքային հարաբերությունների մեջ:

Կենտրոնը հարկ է համարում ՀՀ սահմանադրական դատարանի ուշադրությունը հրավիրել հետևյալ իրավիճակի վրա.

Եթե դատական պրակտիկան, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 298 հոդվածը նպատակահարմար չհամարի կիրառել և “բանավոր կնքված” աշխատանքային պայմանագիրը չհամարի աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմք՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի հաշվառմամբ, ապա կխախտվի ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածով նախատեսված վարձատրություն ստանալու իրավունքը:

V. Կենտրոնի եզրահանգումը.

Ելնելով վերոգրյալից՝ Կենտրոնի խորհուրդը գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածը համապատասխանում է ՀՀ Սահմանադրության 1-ին, 3-րդ և 32-րդ հոդվածներին՝ սույն եզրակացության մեջ նշված իրավական դիրքորոշումների շրջանակներում (այնքանով, որքանով չի զրկի փաստացի աշխատանք կատարող անձին վարձատրություն ստանալու և մյուս իրավունքներից):

Համակարգող՝

Արա Զոհրաբյան

քարտուղար՝

Իրինա Փիլոյան