



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՓԱՍՏԱԲԱՆՆԵՐԻ ՊԱԼԱՏԻ ԽՈՐՀՐԴԻՆ ԱՌԸՆԹԵՐ
ԳԻՏԱՎԵՐԼՈՒԾԱԿԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆԻ ԿԱՐԾԻՔ
(AMICUS CURIAE) № 07/19**

15.03.2019թ.

ք. Երևան

Հայաստանի Հանրապետության փաստաբանների պալատի (**այսուհետ՝ Պալատ**) խորհրդին առընթեր գիտավերլուծական կենտրոնը (**այսուհետ՝ Կենտրոն**) քննարկելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի և 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ ՀՀ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց՝

Քաղաքացի Գայանե Հայրոյանը (**այսուհետ՝ Դիմող**) 2018 թվականի դեկտեմբերի 13-ին դիմել է ՀՀ Սահմանադրական դատարան՝ խնդրելով որոշել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի և 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը:

Դիմողը, վերլուծելով թիվ ԵԿԴ/3974/02/16 քաղաքացիական գործով կիրառված ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (**այսուհետ նաև՝ Օրենսգիրք**) 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով, ինչպես նաև դրա հետ անմիջական կապի մեջ գտնվող Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված դրույթները, հանգել է այն հետևության, որ վերջիններս չեն համապատասխանում ՀՀ Սահմանադրության 16-րդ հոդվածին, 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասին և 79-րդ հոդվածին:

Դիմողի կարծիքով՝ Օրենսգրքի նշված հոդվածները անորոշ են, հստակ չեն, ինչի արդյունքում խախտվում են աշխատողների և հատկապես հղի կանանց ու մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող մայրերի իրավունքները:

Դիմողը գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի և 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կիրառումը հանգեցնում է մի իրավիճակի, երբ ցանկացած գործատու, ցանկացած պահի կարող է միակողմանի լուծել ցանկացած աշխատանքային պայմանագիր, ինչի արդյունքում խախտվում է ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, միաժամանակ՝ աշխատողները զրկվում են աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում իրենց իրավունքների պաշտպանության ցանկացած հնարավորությունից:

Դիմողը կարևորում է նաև այն հանգամանքը, որ տվյալ պարագայում խախտված իրավունքները վերականգնելու հնարավորությունից զրկվել է կին աշխատողը, ով պայմանագրի լուծման պահին խնամքի տակ է ունեցել մինչև մեկ տարեկան երեխա, հետևաբար՝ արդյունքում խախտվել է նաև ՀՀ Սահմանադրության 16-րդ հոդվածը: Հնարավորություն տալով գործատուներին ցանկացած հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը հղի կանանց կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող ծնողի հետ՝ Օրենսգիրքը բացառում է մայրության և մանկության պաշտպանության և

հովանավորության պետական պարտականության կատարումը, ինչն ինքնին հակասում է ՀՀ Սահմանադրությանը:

Դիմողի համոզմամբ՝ աշխատանքի պայմանների փոփոխություն կարող է տեղի ունենալ միայն գործատուի կողմից, ուստի նշված հիմքով աշխատանքային պայմանագրի հարկադրական լուծումը նույնպես հնարավոր է միայն գործատուի նախաձեռնությամբ: Սակայն օրենսդիրը աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում պայմանագրի լուծման համար նախատեսել է առանձին հիմք (109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետ), տարանջատելով այն գործատուի նախաձեռնությամբ պայմանագրի լուծման հիմքից (109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետ)՝ բացառելով 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով պայմանագրի լուծման դեպքում աշխատողի իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմները:

Դիմողի կարծիքով՝ վերոնշյալ հոդվածները հակասում են նաև ՀՀ Սահմանադրության 79-րդ հոդվածին, քանի որ թեև դրանք ամրագրում են գործատուների կողմից աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը, որոնցից է նաև աշխատանքային պայմանագրի լուծումը՝ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման հիմքով, սակայն քննարկվող հոդվածների իրավակարգավորումների արդյունքում սահմանափակվում են աշխատակիցների աշխատանքի և աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքը, քննարկվող հոդվածներով հստակ չեն սահմանվում այդ սահմանափակումների հիմքերը և ծավալը, բավարար չափով որոշակի չեն, և հնարավորություն չեն տալիս, որպեսզի այդ իրավունքների և ազատությունների կրողներն ու հասցեատերերը ի վիճակի լինեն դրսևորելու համապատասխան վարքագիծ: Դիմողը գտնում է, որ վերոգրյալը պայմանավորված է այն հանգամանով, որ ցանկացած գործատու կարող է իր հայեցողությամբ փոխել աշխատանքի պայմանները և միակողմանի լուծել պայմանագիրը՝ ազատվելով անցանկալի աշխատակցից:

Անդրադառնալով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասին՝ Դիմողն այն կարծիքին է, որ աշխատանքի պայմանների հետ կապված բոլոր փոփոխությունները տեղի են ունենում գործատուի նախաձեռնությամբ, հետևաբար և այդ հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծումն էլ տեղի է ունենում գործատուի նախաձեռնությամբ, ինչը փաստացի զրկում է աշխատողներին ինչպես Օրենսգրքով նախատեսված երաշխիքներից, այնպես էլ ՀՀ Սահմանադրությամբ սահմանված խախտված աշխատանքային իրավունքները պաշտպանելու հնարավորությունից:

Վերոգրյալից ելնելով՝ Դիմողը գտել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը և 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասը չեն համապատասխանում ՀՀ Սահմանադրության 16-րդ հոդվածին, 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասին և 79-րդ հոդվածին:

Նշված գործով ՀՀ սահմանադրական դատարանում նիստը նշանակված է 2019 թվականի մարտի 19-ին:

ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐ

Սույն սահմանադրական վեճի առարկան կազմող խնդրին առնչվող ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված իրավակարգավորումների բովանդակությունը հետևյալն է.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝

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)

գործադրուի փոփոխման դեպքում գործադրուն 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:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համաձայն՝

1. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է՝

9) աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում.:

Սույն սահմանադրական վեճի լուծման համար կարևոր նշանակություն ունի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված՝ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխությամբ պայմանավորված աշխատանքային պայմանագրի լուծման վերաբերյալ դրույթների վերլուծությունը:

Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ **աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը** թվարկող 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետում, որպես աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմք, նախատեսված է **աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքը**:

Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասից հետևում է, որ **օրենսդիրը աշխատանքի էական պայմանների փոփոխություն թույլատրում է արտադրության ծավալների և (կամ), տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում**:

Այլ կերպ ասած՝ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության հիմք կարող է ծառայել միայն արտադրության ծավալների և (կամ), տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխումը:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի իմաստով՝ աշխատանքի էական պայմաններ են՝

ա) աշխատանքի վայրը,

բ) աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը,

գ) արտոնությունները,

դ) աշխատաժամանակի (աշխատանքի և հանգստի) ռեժիմը,

ե) տարակարգերը և պաշտոնների անվանումները,

զ) աշխատանքային պայմանագրի տեսակը,

է) գործատուն:

Աշխատանքի նշված էական պայմաններից բացի, Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի շրջանակներում, այլ պայմանի փոփոխություն օրենսդիրը չի նախատեսում: Ընդ որում, նույն հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ եթե աշխատանքի նախկին էական պայմանները չեն կարող պահպանվել, իսկ աշխատողը չի տվել իր գրավոր համաձայնությունը աշխատանքը նոր պայմաններում շարունակելու համար, ապա աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է սույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համաձայն (աշխատանքային պայմանագրի լուծումը աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության հիմքով):

Նշված էական պայմանների փոփոխության դեպքում, ըստ նույն հոդվածի՝ գործատուն աշխատողին պետք է ծանուցի Օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով սահմանված

ժամկետներում: Օրենսգրքի նշված հոդվածի 2-րդ մասն էլ սահմանում է քննարկվող հիմքով գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս ծանուցման տարբերակված ժամկետներ՝ կախված տվյալ գործատուի մոտ աշխատողի աշխատելու ժամանակահատվածից:

Ընդ որում, գործատուի կողմից նշված ժամկետները չպահպանելու համար օրենսդիրը սահմանել է աշխատողին տուժանք վճարելու պարտականություն՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար: Միաժամանակ, նույն ժամանակահատվածներում նոր աշխատանք փնտրելու համար գործատուն պետք է աշխատողին տրամադրի ազատ ժամանակ աշխատողի առաջարկված ժամանակացույցով: Այդ ժամանակահատվածում պահպանվում է աշխատողի միջին աշխատավարձը, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

Նույն համատեքստում հարկ է մեջբերել նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ **գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կարգավորող** 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը, համաձայն որի՝ *Գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝*

2) 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.:

Այսինքն՝ ըստ նշված դրույթի՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու նշված հիմքը կիրառելու համար առաջնային պայմանը, օրինակ, արտադրական ծավալների նվազումն է, ինչի արդյունքում հաստիքները կրճատվել են, ինչն էլ հիմք է հանդիսանում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար: Այսինքն՝ նշված դրույթում, խոսքը ոչ թե համապատասխան հանգամանքների (օրինակ, արտադրական ծավալների, աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխություն) առկայությամբ պայմանավորված աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության մասին է, այլ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու, ի տարբերություն 105-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերի, որի դեպքում նշված հանգամանքների առկայության դեպքում կարող են փոփոխվել աշխատողի աշխատանքի պայմանները, իսկ այդ փոփոխության հետ վերջինիս համաձայն չլինելու դեպքում լուծվել աշխատանքային պայմանագիրը քննարկվող հիմքով՝ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխություն:

Ընդ որում, աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության հիմքից բացի՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը թվարկող 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետում օրենսդիրը նախատեսել է նաև **գործատուի նախաձեռնությունը** որպես աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք:

Այսինքն՝ Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի նման իրավակարգավորումից հետևում է, որ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխությունը և գործատուի նախաձեռնությունը աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու երկու տարբեր հիմքեր են:

Միաժամանակ, **գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կարգավորող** 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում, ինչպես արդեն նշել ենք, օրենսդիրը նախատեսել է **գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու այնպիսի հիմք**, ինչպիսին աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքն է՝ պայմանավորված արտադրության ծավալների և

(կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ:

Այսպիսով, Օրենսգրքի վերոնշյալ իրավակարգավորումների շրջանակներում գոյություն ունի աշխատանքի էական պայմանների փոփոխությամբ պայմանավորված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու երկու միմյանց բացառող հիմքեր և ընթացակարգեր: Ընդ որում, կարծում ենք, այդ ընթացակարգերի ոչ բավարար և լիարժեք կարգավորումը թույլ չի տալիս հստակ տարանջատել դրանցից յուրաքանչյուրի կիրառման նախապայմանները, հիմքերը և ընթացակարգերը՝ կասկած հարուցելով քննարկվող ինստիտուտի իրավական որոշակիության սկզբունքին համապատասխանության տեսանկյունից:

Առավել ևս, աշխատանքի էական պայմանների հիմքում ընկած հանգամանքների գոյության անհրաժեշտությունը հիմնավորելու ընթացակարգերի բացակայության պայմաններում ստացվում է, որ ցանկացած գործատու իրավունք ունի ցանկացած պահի միակողմանի լուծել աշխատանքային պայմանագիրը աշխատանքի պայմանների էական փոփոխության հիմքով: Իրավական որոշակիության սկզբունքին քննարկվող ինստիտուտի անհամապատասխանությունը հանգեցնում է աշխատանքային հարաբերություններում կամայականության արգելքի և կայունության սկզբունքների խախտման, ինչն էլ իր հերթին վտանգում է ՀՀ Սահմանադրությամբ սահմանված՝ աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքի երաշխավորումն ու պաշտպանությունը:

ՀՀ 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, իրավական անվտանգության և օրինական ակնկալիքների իրավունքի պաշտպանության սկզբունքները հանդիսանում են իրավական պետության ու իրավունքի գերակայության երաշխավորման անբաժանելի տարրերը: Սահմանադրական դատարանը 2006թ. ապրիլի 18-ի ՍԴՈ-630 որոշման մեջ, մասնավորապես, արձանագրել է, որ «...*օրենքը պետք է համապատասխանի նաև Մարդու իրավունքների եվրոպական դափարանի մի շարք վճիռներում արտահայտված այն իրավական դիրքորոշմանը, համաձայն որի՝ որևէ իրավական նորմ չի կարող համարվել «օրենք», եթե այն չի համապատասխանում իրավական որոշակիության (res judicata) սկզբունքին, այսինքն՝ ձևակերպված չէ բավարար աստիճանի հստակությամբ, որը թույլ տա քաղաքացուն դրա հետ համարելու իր վարքագիծը»:* Առավել ևս իրավունքի գերակայության սկզբունքի որդեգրման շրջանակներում օրենքում ամրագրված իրավակարգավորումները պետք է **անձի համար կանխատեսելի դարձնեն իր իրավաչափ սպասելիքները:** Բացի դրանից, իրավական որոշակիության սկզբունքը, լինելով իրավական պետության հիմնարար սկզբունքներից մեկը, ենթադրում է նաև, որ իրավահարաբերությունների բոլոր սուբյեկտների, այդ թվում՝ իշխանության կրողի գործողությունները պետք է լինեն կանխատեսելի ու իրավաչափ»:¹

¹ ՀՀ սահմանադրական դատարանի 02.04.2014թ. թիվ ՍԴՈ-1142 որոշումը:

ՀՀ սահմանադրական դատարանն իր 2011 թվականի նոյեմբերի 15-ի թիվ ՍԴՈ-997 որոշման մեջ նշել է. «2004թ. դեկտեմբերի 21-ի՝ Բուսույոկն ընդդեմ Մոլդովայի (Busuioc v. Moldova) վճռում, մասնավորապես, Եվրոպական դատարանը գտավ, որ «օրենքով նախատեսված» արտահայտության պահանջներից մեկն այն է, որ համապատասխան միջոցը պետք է լինի կանխատեսելի: Նորմը չի կարող համարվել «օրենք», քանի դեռ ձևակերպված չէ բավարար հստակությամբ, որպեսզի անձին հնարավորություն տա կարգավորելու իր վարքագիծը. անձը պետք է կարողանա տվյալ հանգամանքներում ողջամիտ կերպով կանխատեսել իր տվյալ գործողության հետևանքները: Այդ հետևանքները չեն կարող կանխատեսելի լինել բացարձակ որոշակիությամբ: Թեև օրենքում որոշակիությունը մեծապես ցանկալի է, դա կարող է հանգեցնել չափազանց կոշտության, և օրենքը պետք է կարողանա հարմարվել փոփոխվող հանգամանքներին: Հետևաբար, շափ օրենքներ **անխուսափելիորեն ձևակերպվում են այնպիսի հասկացություններով, որոնք քիչ թե շափ անորոշ են և որոնց մեկնաբանությունը և կիրառումը պրակտիկայի խնդիր է:** Միաժամանակ, Եվրոպական դատարանն արձանագրել է, որ գրպարտությանն առնչվող օրենքները՝ պատվի և արժանապատվության իրենց շեշտադրմամբ, **անխուսափելիորեն ներառում են անորոշության որոշակի աստիճան:** Այնուամենայնիվ, դա չի զրկում նրանց իրենց «իրավական բնույթից»՝ Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի նպատակների համար: Ներպետական մարմինների խնդիրն է կիրառել և մեկնաբանել ներպետական օրենքները:

Գնահատողական դատողությունների և փաստերի տարանջատման անհրաժեշտության առնչությամբ Եվրոպական դատարանն իր մի շարք վճիռներում առաջադրել է այն պահանջը, որ **հստակ տարբերակում պետք է կատարել փաստական տվյալների և գնահատողական դատողությունների միջև:** Այս հանգամանքը հատուկ կարևորվել է նաև Եվրախորհրդի Վենետիկի հանձնաժողովի կողմից՝ այս հարցի առնչությամբ մի շարք երկրների օրենսդրական փոփոխությունների վերաբերյալ փորձագիտական եզրակացություններ ներկայացնելիս: Մասնավորապես, քննության առնելով ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1087.1-րդ հոդվածի նախագիծը՝ հանձնաժողովն իր՝ 2009թ. հունիսի 23-ի CDL-AD(2009)037 միջանկյալ զեկույցում կարծիք է հայտնել, որ հոդվածում օգտագործված «վիրավորանք» և «գրպարտություն» եզրույթները հայաստանյան դատարանները պրակտիկայում կիրառելիս պետք է հաշվի առնեն Եվրոպական դատարանի՝ արտահայտվելու ազատությանը վերաբերող նախադեպային իրավունքը, մասնավորապես, դրանում ձևակերպված այն պահանջը, որ պետք է տարբերակում կատարվի գնահատողական դատողությունների և փաստերի միջև»:

Այսպիսով, կարծում ենք, վիճարկվող իրավակարգավորումը, վերևում շարադրված հիմնավորումներով՝ վիճահարույց է առաջին հերթին իրավական որոշակիության սահմանադրական սկզբունքին համապատասխանելու տեսանկյունից, ինչն իր հերթին արգելափակում է անձի՝ աշխատանքի ազատ ընտրության և աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքի իրականացումն ու երաշխավորումը:

ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի համաձայն՝

2. Յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք: Աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության վերաբերյալ ՀՀ Սահմանադրական դատարանն անդրադարձել է իր մի շարք որոշումներում: Մասնավորապես, ՀՀ Սահմանադրական դատարանի 07.07.2010թ. ՍԴՈ-902 որոշման մեջ արտահայտված դիրքորոշման համաձայն՝

«Ելնելով իրավակիրառական պրակտիկայի ուսումնասիրության վերոհիշյալ արդյունքներից, ինչպես նաև հաշվի առնելով Եվրոպական դատարանի այն իրավական դիրքորոշումը, որ օրենքի կանխատեսելիության, որոշակիության և հստակության սկզբունքի երաշխավորումը, ի թիվս այլոց, կոչված է նաև կանխելու, բացառելու «կամայականության վտանգը» (տե՛ս, մասնավորապես, Հիլդա Հաֆստեյնսդոտիրն ընդդեմ Իսլանդիայի գործով, *Hilda Hafsteinsdottir v. Iceland*, վճիռը, կետ 56)՝ սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության պատճառներն օրենքով սպառիչ կերպով չսահմանելը և վիճարկվող դրույթում՝ «այլ պատճառներ» ձևակերպման առկայությունն ու դրան տրված լայն մեկնաբանությունը գործնականում ստեղծում են միևնույն իրավիճակներում իրավունքի սուբյեկտների նկատմամբ տարբեր վերաբերմունքի դրսևորման և կամայական մոտեցման վտանգ:

Միաժամանակ, սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ վիճարկվող նորմի խնդիրն է արդարացի հավասարակշռություն ապահովել գործատուի շահերի և անօրինական կարգով աշխատանքից ազատված աշխատողի իրավունքների և օրինական շահերի միջև: Նշված հավասարակշռությունը կարող է ապահովվել միայն այն դեպքում, երբ աշխատանքում վերականգնելու **օբյեկտիվ անհնարինության դեպքերում** երաշխավորվի աշխատողի իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության պարզաճ և արդյունավետ մեխանիզմ: Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ որպես առավել արդյունավետ և օպտիմալ պաշտպանության մեխանիզմ ընտրվել է աշխատողին չվերականգնելու դիմաց փոխհատուցում վճարելու ինստիտուտը...»:

ՀՀ սահմանադրական դատարանի 11.10.2011թ. ՍԴՈ-991 որոշման մեջ արտահայտված դիրքորոշման համաձայն՝ «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»:

Սույն գործի հանգամանքներով աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման երկու տարբեր հիմքերի և ընթացակարգերի սահմանումը հարուցում է «կամայականության վտանգ» առ այն, որ գործատուները կարող են աշխատանքային պայմանագրի լուծման նպատակից ելնելով աշխատանքի էական պայմանների փոփոխություն առաջարկել աշխատողին՝ պայմանավորված, օրինակ, արտադրական ծավալների փոփոխության չհիմնավորված անհրաժեշտությամբ և լուծել այդ առաջարկը չընդունած աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը: Այդ պարագայում գործատուները կշռանցեն գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում օրենքով սահմանված արգելքները, քանի որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմքում կդրվի ոչ թե գործատուի նախաձեռնությունը, այլ աշխատանքի էական

պայմանների փոփոխությունը: Նման վտանգի պարագայում ոչ մի աշխատող չի կարող երաշխավորված լինել գործատուի կամայականության զոհը չդառնալու հարցում: Վիճարկվող իրավակարգավորումը դրա իրավական որոշակիության, ոչ հստակության և կանխատեսելիության հատկանիշներին չհամապատասխանելու պատճառով չի արգելափակում գործատուի՝ *նպատակահարմարությամբ կամ սուբյեկտիվ բնույթի այլ գործոնով* պայմանավորված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հնարավորությունը:

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ Կենտրոնը գտնում է.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի և 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը խնդրահարույց է:

Համակարգող՝

Լյուդվիկ Դավթյան