



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՓԱՍՏԱԲԱՆՆԵՐԻ ՊԱԼԱՏԻ ԽՈՐՀՐԴԻՆ ԱՌԸՆԹԵՐ
ԳԻՏԱՎԵՐԼՈՒԾԱԿԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆԻ ԿԱՐԾԻՔ
(AMICUS CURIAE) № 07/21**

25.03.2021թ.

ք. Երևան

Քաղաքացի Սուսաննա Պողոսի Սիմոնյանը (այսուհետ՝ Դիմող) դիմել է ՀՀ Սահմանադրական դատարան՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի՝ ՀՀ Սահմանադրությանը (այսուհետ նաև՝ Սահմանադրություն) համապատասխանության հարցով:

Մասնավորապես, Դիմողը վիճարկում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ նաև՝ Օրենսգիրք) 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համապատասխանությունը Սահմանադրության 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 5-րդ, 6-րդ, 57-րդ, 78-րդ, 79-րդ, 80-րդ, 81-րդ և 82-րդ հոդվածներին:

Ըստ Դիմողի, Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի ներկա կարգավորման պայմաններում ստացվում է, որ 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 որևէ նախապատվություն չի տրվում աշխատողների աշխատանքային ստաժի և հիերարխիկ աստիճանակարգության մեջ զբաղեցրած պաշտոնի հանգամանքներին: Մասնավորապես, ներկա կարգավորման պայմաններում ստացվում է, որ օրինակ՝ գործատուի որևէ վարչակազմակերպական կառուցվածքի (վարչություն, բաժին, բաժանմունք և այլն) վերակազմակերպման, լուծարման դեպքում առավել բարձր պաշտոն զբաղեցնող և/կամ առավել երկար աշխատանքային ստաժ ունեցող աշխատողը, օրինակ՝ բաժնի պետը, կարող է ազատվել աշխատանքից՝ հաստիքի կրճատման հիմքով, մինչդեռ առավել ցածր պաշտոն ունեցող և/կամ առավել քիչ աշխատանքային ստաժ ունեցող աշխատողը կարող է շարունակել աշխատել:

Դիմողի կարծիքով օրենսդրական նման թերի և ոչ արդարացի կարգավորումը խախտում է աշխատանքային իրավունքները, խտրական և անհավասար պայմաններ է ստեղծում աշխատանքային իրավունքների իրացման համար:

Դիմողը գտնում է, որ գործատուի վարչակազմակերպական կառուցվածքի նման փոփոխության դեպքում, երբ առաջանում է հաստիքների կրճատման հարց, նախապատվությունը պետք է տրվի առավել բարձր պաշտոն զբաղեցնող և/կամ առավել երկար աշխատանքային ստաժ ունեցող աշխատողին: Այլ կերպ ասած, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված կրճատումների դեպքում պետք է գործի առավել բարձր պաշտոն զբաղեցնող և/կամ առավել երկար աշխատանքային ստաժ ունեցող աշխատողի՝ աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը:

Նման կարգավորումը միանգամայն բխում է ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքներից՝ ամրագրված Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածով: Ընդ որում, հատկանշական է, որ այստեղ առկա չէ խտրականության դրսևորում, քանի որ նման տարբերակված մոտեցումը՝ նախապատվության իրավունքի սահմանումը, ամբողջությամբ բխում է Օրենսգրքի 3.1-րդ հոդվածի 2-րդ մասից, որն արգելում է խտրականությունը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ: Իսկ տվյալ պարագայում հետապնդվող նպատակը միանգամայն իրավաչափ է, իսկ դրան հասնելու միջոցներն էլ համաչափ են ու անհրաժեշտ:

Համեմատության համար Դիմողը օրինակ է բերել «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 29-րդ հոդվածը, համաձայն որի՝

1. Աշխատակազմի վերակազմակերպումը, անվանափոխությունը և կառուցվածքային փոփոխությունը, ինչպես նաև աշխատակազմի կառուցվածքային կամ առանձնացված ստորաբաժանումների անվանափոխությունը համայնքային ծառայողին պաշտոնից ազատելու հիմք չէ, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ տեղի է ունենում հաստիքների կրճատում:

Համայնքային ծառայության պաշտոնների միևնույն խմբի միևնույն ենթախմբի մեկից ավելի պաշտոններ ունեցող աշխատակազմի կամ դրա կառուցվածքային (առանձնացված) ստորաբաժանման նշված հաստիքներից մեկի կամ մի քանիսի

կրճատման դեպքում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը տրվում է համապատասխանաբար աշխատակազմի կամ դրա կառուցվածքային (առանձնացված) ստորաբաժանման համայնքային ծառայության պաշտոնների համապատասխան խմբի ենթախմբի պաշտոն զբաղեցնող հղի կամ մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող կամ պարտադիր զինվորական ծառայության զորակոչված համայնքային ծառայողին, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ այն համայնքային ծառայողին, որն ունի համայնքային ծառայության ավելի բարձր դասային աստիճան, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ որն ունի համայնքային ծառայության առավել երկար ստաժ:

Դիմողի կարծիքով նման մոտեցումը միանգամայն ընդունելի է, ավելին՝ անհրաժեշտ, հետևաբար, պետք է նման կարգավորում նախատեսվի ոչ միայն համայնքային ծառայողների, այլ առհասարակ բոլոր աշխատողների համար:

ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐ

Այսպես, Դիմողը վիճարկում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համապատասխանությունը Սահմանադրության 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 5-րդ, 6-րդ, 57-րդ, 78-րդ, 79-րդ, 80-րդ, 81-րդ և 82-րդ հոդվածներին:

Վիճարկվող նորմի՝ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի բովանդակությունը հետևյալն է.

1. 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.

Սահմանադրության 1-ին հոդվածի համաձայն՝

Հայաստանի Հանրապետությունն ինքնիշխան, ժողովրդավարական, սոցիալական, իրավական պետություն է:

Սահմանադրության 2-րդ հոդվածի համաձայն՝

Հայաստանի Հանրապետությունում իշխանությունը պատկանում է ժողովրդին:

Ժողովուրդն իր իշխանությունն իրականացնում է ազատ ընտրությունների, հանրաքվեների, ինչպես նաև Սահմանադրությամբ նախատեսված պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ու պաշտոնատար անձանց միջոցով:

Իշխանության յուրացումը որևէ կազմակերպության կամ անհատի կողմից հանցագործություն է:

Սահմանադրության 3-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Հայաստանի Հանրապետությունում մարդը բարձրագույն արժեք է: Մարդու անօտարելի արժանապատվությունն իր իրավունքների և ազատությունների անքակտելի հիմքն է:

2. Մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքների և ազատությունների հարգումն ու պաշտպանությունը հանրային իշխանության պարտականություններն են:

3. Հանրային իշխանությունը սահմանափակված է մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքներով և ազատություններով՝ որպես անմիջականորեն գործող իրավունք:

Սահմանադրության 5-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Սահմանադրությունն ունի բարձրագույն իրավաբանական ուժ:

2. Օրենքները պետք է համապատասխանեն սահմանադրական օրենքներին, իսկ ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտերը՝ սահմանադրական օրենքներին և օրենքներին:

3. Հայաստանի Հանրապետության վավերացրած միջազգային պայմանագրերի և օրենքների նորմերի միջև հակասության դեպքում կիրառվում են միջազգային պայմանագրերի նորմերը:

Սահմանադրությամբ 6-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք իրավասու են կատարելու միայն այնպիսի գործողություններ, որոնց համար լիազորված են Սահմանադրությամբ կամ օրենքներով:

2. Սահմանադրության և օրենքների հիման վրա և դրանց իրականացումն ապահովելու նպատակով Սահմանադրությամբ նախատեսված մարմինները կարող են օրենքով լիազորվել ընդունելու ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտեր:

Լիազորող նորմերը պետք է համապատասխանեն իրավական որոշակիության սկզբունքին:

3. Օրենքները և ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտերն ուժի մեջ են մտնում օրենքով սահմանված կարգով հրապարակվելուց հետո:

Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք:

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

Սահմանադրության 78-րդ հոդվածի համաձայն՝

Հիմնական իրավունքների և ազատությունների սահմանափակման համար ընտրված միջոցները պետք է պիտանի և անհրաժեշտ լինեն Սահմանադրությամբ սահմանված նպատակին հասնելու համար: Սահմանափակման համար ընտրված միջոցները պետք է համարժեք լինեն սահմանափակվող հիմնական իրավունքի և ազատության նշանակությանը:

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:

Սահմանադրության 80-րդ հոդվածի համաձայն՝

Հիմնական իրավունքների և ազատությունների վերաբերյալ սույն գլխում ամրագրված դրույթների էությունն անխախտելի է:

Սահմանադրության 81-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Հիմնական իրավունքների և ազատությունների վերաբերյալ Սահմանադրությունում ամրագրված դրույթները մեկնաբանելիս հաշվի է առնվում Հայաստանի Հանրապետության վավերացրած՝ մարդու իրավունքների վերաբերյալ միջազգային պայմանագրերի հիման վրա գործող մարմինների պրակտիկան:

2. Հիմնական իրավունքների և ազատությունների սահմանափակումները չեն կարող գերազանցել Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով սահմանված սահմանափակումները:

Սահմանադրության 82-րդ հոդվածի համաձայն՝

Յուրաքանչյուր աշխատող, օրենքին համապատասխան, ունի առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների, առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման, ամենօրյա և շաբաթական հանգստի, ինչպես նաև ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք:

Այսպես, Դիմողը վիճարկում է Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետն այնքանով, որքանով, որ նշված հոդվածով նախատեսված չէ կրճատումների դեպքում առավել բարձր պաշտոն զբաղեցնող և/կամ առավել երկար աշխատանքային ստաժ ունեցող աշխատողի՝ աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ 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:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ նույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ, 3-րդ և 4-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուն կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից: ***Գործատուի մոտ համապատասխան հնարավորությունների բացակայության դեպքում պայմանագիրը լուծվում է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու:***

Ստացվում է, որ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծելու համար անհրաժեշտ է մի շարք նախապայմանների **միաժամանակյա** առկայությունը, մասնավորապես՝

1. պայմանագիրը պետք է կնքված լինի անորոշ կամ որոշակի ժամկետով.

2. պայմանագրի լուծումը պետք է պայմանավորված լինի արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ.

3. պետք է կրճատված լինեն աշխատողների քանակը և (կամ) հաստիքները.

4. գործատուն իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում պետք է աշխատողին առաջարկած լինի նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը պետք է հրաժարված լինի առաջարկված աշխատանքից, կամ

5. գործատուի մոտ պետք է բացակայեն աշխատողին՝ նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորությունները:

Բացի դա, գործատուի մոտ միայն արտադրության ծավալների, տնտեսական պայմանների, տեխնոլոգիական պայմանների, աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխումը, ինչպես նաև արտադրական անհրաժեշտությունն ինքնին բավարար չէ աշխատողի հետ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի կողմից լուծելու համար, եթե նշված հանգամանքները չեն հանգեցրել աշխատողների թվաքանակի կրճատմանը:

2010 թվականի հունիսի 1-ի ՍԴՈ-891 որոշման մեջ Սահմանադրական դատարանն արձանագրել է. «6. Մասնավորապես, ՀՀ վճռաբեկ դատարանն իր՝ 26.10.2006 թ. թիվ 3-1775 (ՎԴ), 26.10.2006 թ. թիվ 3-1880 (ՎԴ) և 26.01.2007 թ. թիվ 3-34 (ՎԴ) քաղաքացիական գործերով բացահայտել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող դրույթների կիրառման ոլորտում ստորադաս ատյանների հետևյալ դատական սխալները.

– գործատուի մոտ աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը և որակավորմանը համապատասխան այլ աշխատանքի բացակայության վերաբերյալ գործատուի բացատրությունները և գրությունները չեն հանդիսանում թույլատրելի ապացույցներ,

– գործատուի մոտ աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը և որակավորմանը համապատասխան այլ աշխատանքի բացակայության վերաբերյալ թույլատրելի ապացույցներ են հանդիսանում, օրինակ, կազմակերպության աշխատողների թվաքանակը և պաշտոնների անվանումները սահմանող փաստաթղթերն

այն մասին, որ գործատուի մոտ առկա չէ աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը և որակավորմանը համապատասխան այլ աշխատանք,

– գործատուն կրում է անուղղակի ապացուցման պարտականություն աշխատողի հանդեպ նրան արտադրության ծավալների, տնտեսական, տեխնոլոգիական և աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման, ինչպես նաև արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների թվաքանակի կրճատման դեպքում աշխատանքից ազատելիս ապացուցելու, որ իր մոտ բացակայում է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք»:

Իր մեկ այլ՝ 2010 թվականի հուլիսի 7-ի ՍԴՈ–902 որոշման մեջ Սահմանադրական դատարանն արձանագրել է. «5. ՀՀ Սահմանադրության 8–րդ հոդվածով որպես սահմանադրական կարգի հիմունք հռչակված՝ տնտեսական գործունեության ազատությունը, ի թիվս այլոց, ենթադրում է գործատուին այնպիսի իրավագործությունների տրամադրում, որոնք նրան թույլ կտան տնտեսական գործունեության արդյունավետության և իր գույքի ռացիոնալ օգտագործման նպատակներից ելնելով ինքնուրույնաբար և իր ռիսկով ընդունել կազմակերպչական և կադրային քաղաքականությանն ուղղված որոշումներ: Սահմանադրական դատարանն իր՝ 2009 թ. փետրվարի 24–ի ՍԴՈ–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 ՀՀ Սահմանադրության ինչպես 32–րդ հոդվածում (1–ին մաս) նախատեսված անձի իրավունքի իրացման, այնպես էլ 8–րդ հոդվածում (2–րդ մաս) ամրագրված սկզբունքին համապատասխան տնտեսավարման շուկայական հարաբերությունների ազատ ու բազմակողմ գարգացման համար: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ վիճարկվող իրավակարգավորումը բխում է այն իրողությունից, որ օբյեկտիվ իրականության մեջ կարող են առաջանալ իրավիճակներ, երբ աշխատանքում վերականգնումը գործնականում կլինի անհնարին, ինչպես նաև բխում է տնտեսավարող սուբյեկտների տնտեսական գործունեության ազատությունը երաշխավորելու

իրավաչափ նպատակից, և նկատի ունենալով խնդրո առարկայի վերաբերյալ միջազգային իրավակարգավորումն ու միջազգային փորձը՝ սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ տնտեսական, տեխնոլոգիական և կազմակերպչական պատճառներով աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքերում աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու ինստիտուտն ինքնին իրավաչափ է»:

Վերոգրյալից ելնելով՝ հանգում ենք այն եզրակացության, որ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածով 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: Միաժամանակ, այն չի խոչընդոտում օրենսդրին աշխատանքային հարաբերություններն իրավական կարգավորման ենթարկելիս նախատեսել պաշտոններից ազատելու առանձնահատուկ դեպքեր, եթե դրանք օբյեկտիվորեն արդարացված են և ունեն սահմանադրաիրավական համապատասխան հիմնավորում:

Աշխատանքային 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: Նման նպատակի առկայության դեպքում աշխատանքային պայմանագրի միակողմանի լուծումը օրինական է և իրավաչափ:

Պետությունը, ապահովելով մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանությունը՝ միջազգային իրավունքի սկզբունքներին ու նորմերին համապատասխան, նախատեսում է աշխատանքային հարաբերությունների հավասարակշռվածություն աշխատողի և գործատուի միջև: Նշվածը փաստվում է Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի դրույթներով, մասնավորապես, օրենսդիրը նախատեսել է, որ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝

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, միաժամանակ նախատեսելով, որ համապատասխան հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուն կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից: Բացի այդ, օրենսդիրը նախատեսել է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու աշխատանքային պայմանագրի լուծման հստակ մեկ դեպք՝ երբ գործատուի մոտ համապատասխան հնարավորությունները բացակայում են:

Այսինքն՝ գործատու-աշխատող հարաբերությունները անհրաժեշտ է դիտարկել ոչ թե միակողմանի, այլ՝ համապարփակ հավասարակշռվածության մեջ՝ երաշխավորելով ինչպես աշխատողի իրավունքներն ու օրինական շահերը, այնպես էլ գործատուի:

Անդրադառնալով Դիմողի այն տեսակետին, որ օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված կրճատումների դեպքում պետք է գործի առավել բարձր պաշտոն զբաղեցնող և/կամ առավել երկար աշխատանքային ստաժ ունեցող աշխատողի՝ աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքին, ապա նման ինստիտուտ նախատեսված եղել է ՀՍՍՀ 1972թ. աշխատանքային օրենսգրքով, սակայն տեղ չի գտել գործող աշխատանքային օրենսգրքում, քանի որ մեր համոզմամբ չի բխում շուկայական տնտեսական հարաբերությունների էությունից:

Հաստիքի կրճատման ինստիտուտի ամբողջ էությունը կայանում է նրանում, որ գործատուն միևնույն ծավալի աշխատանքը կարող է կազմակերպել ավելի քիչ քանակությամբ աշխատողներով կամ չունի այս կամ այն տեսակի աշխատանքի կարիքը:

Ակնհայտ է, որ սահմանադրական կարգի հիմունք հռչակված՝ տնտեսական գործունեության ազատության իրավունքի իրացման համատեքստում, գործատուն հաստիքի կրճատման հիմքում կլուծի աշխատանքային պայմանագիրը հենց այն աշխատողի հետ, ում աշխատանքն իր համար նվազ կարևոր է: Օրինակ, մի դեպքում ավելի արդյունավետ կարող է աշխատել ավելի երկար աշխատանքային ստաժ ունեցող անձը, մեկ այլ դեպքում ավելի բարձր որակավորում ունեցող անձը, մեկ այլ դեպքում ավելի երիտասարդ աշխատակիցը կամ առավել բարձր պաշտոն զբաղեցնող անձը և այլն:

Օրենսդրորեն չեն կարող սահմանվել «ավելի լավ կամ արդյունավետ աշխատողի» չափանիշներ և դրանք պարտադրվել գործատուին, քանի որ յուրաքանչյուր մասնավոր դեպքում առավել արդյունավետ աշխատող կարող է հանդիսանալ ամենատարբեր հատկանիշներով օժտված անձը:

Առողջ տրամաբանությունից բխում է, որ շուկայական տնտեսության պայամաններում գործատուները պետք է ազատ լինեն հաստիքի կրճատման դեպքում ազատվող աշխատողին ընտրելու հարցում, օրինակ, եթե իրավաբանի 6 հաստիքից 2-ը կրճատվում է, ապա գործատուն պետք է ունենա ազատություն որոշելու, թե իրավաբանի հաստիքը զբաղեցնող որ աշխատողների հետ շարունակել աշխատել, և որոնց հետ լուծել պայմանագիրը: Որևէ օրենսդրական միջամտություն այս հարցում ուղղակիորեն կհանգեցնի տնտեսական գործունեության ազատության սահմանադրական իրավունքի խախտմանը:

Անդրադառնալով նաև Դիմողի կողմից մեջբերված «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 29-րդ հոդվածին՝ նշենք, որ նշված հոդվածը վերաբերում է ***միևնույն խմբի միևնույն ենթախմբի պաշտոնների հաստիքներից մեկի կամ մի քանիսի կրճատման դեպքերին***, ուստի հարկ չենք համարում դրան անդրադառնալ:

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ Կենտրոնը գտնում է.

- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը համապատասխանում է Սահմանադրության 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 5-րդ, 6-րդ, 57-րդ, 78-րդ, 79-րդ, 80-րդ, 81-րդ և 82-րդ հոդվածներին:

 Recoverable Signature

Համակարգող՝

X Lyudvik Davtyan

Լյուդվիկ Դավթյան

Signed by: DAVTYAN LYUDVIK 1407840169