

ԺՈՂՈՎԱԾՈՒ

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ
ՆԱՄԱՆՍԱՐԱՆ

ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՖԱԿՈՒԼՏԵՏ

ԵՊՆ ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՖԱԿՈՒԼՏԵՏԻ ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ԳԻՏԱԺՈՂՈՎԻ ՆՅՈՒԹԵՐԻ ԺՈՂՈՎԱԾՈՒ

ՆՎԻՐՎՈՒՄ Է
ՆՆ ԱՆԿԱԽՈՒԹՅԱՆ
25-ԱՄՅԱԿԻՆ

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ԵՊՀ ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՖԱԿՈՒԼՏԵՏԻ
ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ
ԳԻՏԱԺՈՂՈՎԻ ՆՅՈՒԹԵՐԻ
ԺՈՂՈՎԱԾՈՒ

ՆՎԻՐՎՈՒՄ Է
ՀՀ ԱՆԿԱԽՈՒԹՅԱՆ 25-ԱՄՅԱԿԻՆ

Երևան
ԵՊՀ հրատարակչություն
2017

ՀՏԴ 340:06
ԳՄԴ 67
Ե 813

*Հրատարակության և երաշխավորել
ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի խորհուրդը*

Գլխավոր խմբագիր՝

**իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր,
ՀՀ ԳԱԱ ակադեմիկոս Գ. Ս. Ղազինյան**

Գլխավոր խմբագրի տեղակալներ՝

**իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր Ա. Մ. Հայկյանց
իրավ. գիտ. թեկնածու, դոցենտ Կ. Ա. Գևորգյան**

Խմբագրակազմ՝

**իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր Ա. Հ. Գաբուզյան
իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր Ս. Ա. Դիրանդյան
իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր Ա. Գ. Վաղարշյան
իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր Գ. Բ. Դանիելյան
իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր Վ.Վ. Ստեփանյան
իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր Վ. Դ. Ավետիսյան
իրավ. գիտ. թեկնածու, դոցենտ Ս. Գ. Մեղրյան**

Ե 813 ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի պրոֆեսորադասախոսական կազմի գիտաժողովի նյութերի ժողովածու/ ԵՊՀ; Գլխ. խմբ.՝ Գ. Ս. Ղազինյան. –Եր., ԵՊՀ, 2017, 534 էջ:

Ժողովածուն ամփոփում է ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետում 2016 թ. դեկտեմբերի 8-ին տեղի ունեցած գիտաժողովի նյութերը՝ նվիրված ՀՀ Սահմանադրությունն ընդունելու 20-ամյակին:

Այն ընդգրկում է իրավունքի գրեթե բոլոր ճյուղերի վերաբերյալ գիտական աշխատանքներ, որոնք աչքի են ընկնում բարձրացված հարցերի արդիանակությամբ, տեսական խոր վերլուծություններով և գործնական նշանակությամբ: Ժողովածուի մեջ տեղ են գտել ինչպես ճանաչված գիտնականների, այնպես էլ երիտասարդ դասախոսների ու ասպիրանտների աշխատանքները: Կարող է օգտակար լինել իրավաբան տեսաբաններին, իրավաստեղծ և իրավակիրառ մարմինների ներկայացուցիչներին, իրավունքի տարբեր հարցերով հետաքրքրվողներին:

ՀՏԴ 340:06
ԳՄԴ 67

ISBN 978-5-8084-2208-7

© ԵՊՀ հրատ., 2017
© Հեղ. խումբ, 2017

**ՔԱՂԱՔԱՅԻՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ
ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԻՐԱՎԱԿԱՆ ՈՐՈՇ
ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐԻ ՇՈՒՐՉ
(ՀՀ Սահմանադրության վերլուծություն)**

Գևորգ Պետրոսյան
*ԵՊՀ քաղաքացիական դատավարության
ամբիոնի դոցենտ, իրավ. գիտ. թեկնածու*

Իրավական համակարգի ցանկացած ճյուղ, այդ թվում նաև՝ աշխատանքային օրենսդրությունը, գտնվում է անընդհատ փոփոխությունների գործընթացում, քանի որ այն պետք է արտացոլի համապատասխան հասարակական հարաբերությունների զարգացման ու փոփոխման արդիական պահանջներն ու օրինաչափությունները: Օրենսդրության տվյալ ոլորտի առավել հիմնարար, էական փոփոխությունները, որպես կանոն, կատարվում են նախևառաջ տվյալ օրենսդրության հիմնական ակտերում, որոնք ամրագրում են հասարակական հարաբերությունների տվյալ ոլորտի նորմատիվային կարգավորման հիմնական սկզբունքներն ու սահմանները:

ՀՀ նոր աշխատանքային օրենսդրությունը (նկատի ունեմ՝ ՀՀ 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի Աշխատանքային օրենսգիրքն ու դրան համապատասխան ընդունված այլ նորմատիվ իրավական ակտերը) իր գոյության շուրջ 11 տարիների ընթացքում բազմաթիվ էական փոփոխություններ է կրել: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերջին ծավալուն փոփոխություններն ու լրացումներն ուժի մեջ մտան 2015 թվականի հոկտեմբերի 22-ից, որոնցով նոր իրավակարգավորումներ տրվեցին աշխատանքային հարաբերությունների ինչպես ծագման, փոփոխման ու դադարման, այնպես էլ նաև աշխատանքային իրավունքի մի շարք հիմնական ինստիտուտների կարգավորման առարկան հանդիսացող ամենատարբեր հարցերին: Նկատի ունենալով, սակայն, որ այդ փոփոխություններից շատ կարճ ժամանակ անց՝ ճիշտ երկու ամիս հետո ուժի մեջ մտան ՀՀ Սահմանադրու-

յան փոփոխությունները, դարձյալ անհետաձգելի դարձավ գործող աշխատանքային օրենսդրությունը և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող մյուս նորմատիվ ակտերը ՀՀ բարեփոխված Սահմանադրության հիմնադրույթներին համապատասխանեցնելու անհրաժեշտությունը:

ՀՀ Սահմանադրության 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ *հանրային իշխանությունը սահմանափակված է մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքներով և ազատություններով՝ որպես անմիջականորեն գործող իրավունք*: Հիմնական օրենքի այս դրույթը, մեր կարծիքով, գործող աշխատանքային օրենսդրությունը բարեփոխելու հրամայական է պառնակում: Խնդիրն այն է, որ մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքներով և ազատություններով «կաշկանդված» լինելու՝ հանրային իշխանության պարտականությունը, նախևառաջ, պետք է սկսել այդ իրավունքներն ու ազատություններն առավելագույնս արտացոլող ներպետական օրենսդրություն ունենալուց: Ի վերջո, եթե երկրի հիմնական օրենքն ամրագրում է, որ *պետական մարմինները, տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձին իրավասու են իրականացնել միայն այնպիսի գործողություններ, որոնց համար լիազորված են Սահմանադրությամբ կամ օրենքներով (հոդվ. 6)*, դա նշանակում է, որ այդ մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք, անգամ ամենամեծ ցանկության դեպքում, ի վիճակի չեն ապահովել աշխատողների աշխատանքային իրավունքների ու ազատությունների պաշտպանությունը, եթե նման հնարավորություն չեն ընձեռում գործող օրենքները:

ՀՀ նախկին Սահմանադրությունը (նկատի ունեմ՝ մինչև 2015 թվականի դեկտեմբերի 6-ի խմբագրությամբ տեքստը) և, դրան համապատասխան, ընթացիկ օրենսդրությունն ակնհայտորեն արգելափակում էին մասնավոր հարաբերություններում անկախ պետական ինստիտուտների միջամտության հնարավորությունը: Խոսքը վերաբերում է նաև Հայաստանում մարդու իրավունքների պաշտպանին, ով, փաստորեն, զրկված էր աշխատանքային հարաբերություններում իրավական միջամտություն ունենալու հնարավորությունից: Այս բացթողումը, կարծես՝ լրացվել է բարեփոխված Սահմանադրությամբ:

ՀՀ նոր Սահմանադրության 52-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ու պաշտոնատար անձանց, իսկ Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին օրենքով սահմանված դեպքերում՝ նաև կազմակերպությունների կողմից Սահմանադրությամբ և օրենքներով ամրագրված իր իրավունքների և ազատությունների խախտման դեպքում Մարդու իրավունքների պաշտպանի աջակցությունը ստանալու իրավունք։ Հիմնական օրենքի այս դրույթն անվիճելիորեն առաջընթաց քայլ է Հայաստանի Հանրապետության ընթացիկ օրենսդրության մեջ այնպիսի փոփոխություններ նախաձեռնելու համար, որոնք կարող են հասանելի դարձնել քաղաքացիների (աշխատողների) աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների խախտման կամ դրա սպառնալիքի դեպքում Մարդու իրավունքների պաշտպանի աջակցությունը, ինչը, մեր կարծիքով, լրացուցիչ երաշխիք է՝ աշխատողների օրինական շահերը հնարավոր խախտումներին դրոշակիորեն ապահովագրելու հարցում։

Խնդիրն այն է, որ «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» ՀՀ օրենքը ներկա դրությամբ բացառում է Մարդու իրավունքների պաշտպանի՝ մասնավոր կազմակերպությունների ներքին գործերին «միջամտելու» իրավաբանական հնարավորությունը։ Մասնավորապես, օրենքի 7-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ «պաշտպանը չի քննարկում ոչ պետական մարմինների և կազմակերպությունների ու դրանց պաշտոնատար անձանց գործողությունների վերաբերյալ բողոքները»։ Նման միջամտության իրավաբանական հնարավորությունն ամրագրված չէր նախորդ խմբագրությամբ Սահմանադրության մեջ։ Իր հերթին մասնավոր հարցերով, այդ թվում նաև՝ քաղաքացիների աշխատանքային իրավունքների ու օրինական շահերի պաշտպանության հարցերով մասնավոր կազմակերպությունների և դրանց ղեկավարների համար պարտականություններ առաջացնող գործողություններ կատարելը հակասում էր նաև նախկին Սահմանադրության այն դրույթին, որով պետական մարմինների ու պաշտոնատար անձանց համար թույլատրելի էին համարվում միայն այն գործողությունները, որոնք սահմանվում էին հիմնական և

ընթացիկ օրենքներով (5-րդ հոդվ.): Այսօր, երբ, փաստորեն, հիմնական օրենքի մակարդակով ճանաչվում է Մարդու իրավունքների պաշտպանի՝ նաև ոչ պետական կազմակերպությունների գործունեության նկատմամբ իրավագործություն դրսևորելու հնարավորությունը, լավագույն առիթ է ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը և «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» ՀՀ օրենքն այնպիսի իրավադրույթներով համարելու համար, որոնք կսահմանեն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցերում ՄԻՊ-ի ողջամիտ մասնակցությունը: Մեր խորին համոզմամբ, Սահմանադրության քննարկվող դրույթի տրամաբանության զարգացումն աշխատանքային օրենսդրությունում այսօր առավել, քան երբևէ կարևոր է, եթե հաշվի առնենք մեր երկրում աշխատողների հիմնական իրավապաշտպան կառույցի՝ արհեստակցական միությունների փաստացի վիճակը, աշխատանքային օրենսդրության պահպանման նկատմամբ պետական հսկողության ու վերահսկողության գրեթե իսպառ քացակայությունը, վճարովի որակյալ իրավաբանական ծառայությունների մատչելիության բարդությունները և այլն:

Քաղաքացիների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ամբողջ գաղափարը հանգում է «երաշխավորված աշխատանք» կոչված արդյունքին, ինչի ապահովման հարցում նույնպես բավարար չէին նախկին Սահմանադրության իրավակարգավորումները: Նոր Սահմանադրությամբ ակնհայտ առաջընթաց քայլ է արվել նաև այս ոլորտում:

Մասնավորապես, ՀՀ բարեփոխված Սահմանադրության 57-րդ հոդվածը պարունակում է իրավադրույթ, որի բովանդակությունն ուշագրավ է երաշխավորված աշխատանքի իրավունքի ապահովման տեսանկյունից: Մասնավորապես, նշված հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ *«յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք»*: Ավելի ստույգ՝ ճիշտ մեկնաբանման կարիք ունի «անհիմն ազատում» հասկացությունը, որն առ այժմ օրենսդրեն սահմանված չէ: Եթե նկատի ունենանք այն, որ գործող Աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 3-րդ մասի և 109-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ գործատուն

պարտավոր է անհատական աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորելու, տվյալ դեպքում՝ աշխատողին աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ ընդունել անհատական իրավական ակտեր, ապա առաջին հայցքից կարելի է կարծել, թե հիմնավոր է համարվում աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումը բոլոր այն դեպքերում, երբ այդ առթիվ արձակված հրամանը պարունակում է կիրառված օրենքներին կատարված ճիշտ հղումները, այսինքն՝ պահպանված է անհատական իրավական ակտի ձևական կողմը: Մինչդեռ, իրականում, մեր կարծիքով, «աշխատանքից անհիմն ազատում» և «աշխատանքից անօրինական ազատում» հասկացությունները լրիվ չեն նույնանում: Այլ կերպ ասած, եթե աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու մասին հրամանը ձևականորեն համապատասխանում է անհատական իրավական ակտերին օրենքով ներկայացվող պահանջներին, ապա դա ինքնին բավարար չէ աշխատանքից ազատումը հիմնավոր համարելու, ուստի և՛ ՀՀ Սահմանադրության պահանջը կատարված լինելու փաստն արձանագրելու համար: Խնդիրն այն է, որ Սահմանադրությունը՝ ի դեմս 57-րդ հոդվածի, և ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը (հոդվ. 113), սահմանելով աշխատանքային պայմանագիրը միայն օրենքով նախատեսված դեպքերում լուծելու՝ գործատուի իրավունքը, որը, փատորեն, նաև նրա պարտականությունն է, դրանով իսկ հստակ ամրագրում են, որ աշխատողին աշխատանքից ազատելու թույլատրելի պատճառները սահմանափակ են: Հետևաբար, մեր կարծիքով, եթե դրանցից որևէ մեկը մատնանշված չէ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու փաստը ձևակերպող փաստաթղթում, ապա դա նշանակում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է առանց լեզիտիմ պատճառի՝ գործատուի միակողմանի կամարտահայտությամբ:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական Խարտիայի 24-րդ հոդվածը սահմանում է, որ. «աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով Կոդմերը պարտավորվում են ձանաչել՝

ա) բոլոր աշխատողների այն իրավունքը, որ նրանց աշխատանքից ազատելու դեպքում չպետք է դադարի առանց նման ազատման համար *հիմնավորված պատճառների*, որոնք կապված են նրանց ընդունակության կամ վարքի հետ կամ հիմնված են ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության գործնական պահանջների վրա,

բ) պատշաճ փոխհատուցման կամ այլ համապատասխան օգնության նկատմամբ այն աշխատողների իրավունքը, որոնք աշխատանքից ազատվել են՝ *առանց հիմնավորված պատճառի*»:

Փաստորեն, բարեփոխված Սահմանադրության վերլուծվող իրավադրույթից ուղղակիորեն բխում է, որ աշխատողին աշխատանքից ազատելու մասին հրամանում աշխատանքից ազատելու պատճառի վկայակոչումը զուտ արտաքին և ձևական պահանջ չէ: Դրանով պայմանավորված՝ աշխատողը կարող է ձեռք բերել կամ կրել օրենքով սահմանված կամ կողմերի համաձայնությամբ որոշված իրավունքներ և պարտականություններ: Պետք է նկատել, որ աշխատանքային պայմանագիրն առանց պատճառի՝ առանց փոխհատուցման լուծելը հակասում է նաև պարտավորությունների կատարումից միակողմ հրաժարվելու արգելքի մասին ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի նորմերին (հոդվ. 348):

Բացի այդ, աշխատանքից ազատման պատճառի վկայակոչումը կարող է կանխորոշել խախտված կամ վիճարկվող աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությամբ դատարան դիմելու՝ աշխատողի ցանկությունը: Աշխատանքային օրենսգիրքը (հոդվ. 265) գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինականությանը ներկայացնում է երկու առանձին, սակայն փոխկապակցված պահանջներ՝ առաջին, որ պայմանագիրը պետք է լուծվի միայն օրենքով նախատեսված հիմքով և երկրորդ, որ պայմանագիրը պետք է լուծվի միայն օրենքով սահմանված կարգով: Վերջին պահանջը, ըստ էության, կախված է առաջինից, քանի որ պայմանագրի լուծման կարգը տարբեր է՝ կախված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու պատճառից: Այսինքն՝ պայմանագրի լուծման պատճառները կանխորոշում են նաև աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական երաշխիքները:

Ի վերջո՝ *աշխատանքային պայմանագիրն առանց պատճառի (օրենքով նախատեսված հիմքի) լուծելը հակասում է աշխատանքային օրենսդրության կարևոր հիմնադրույթներից մեկին՝ աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքին:*

Օրենսգիրքն աշխատանքային հարաբերությունների լուծումը ձևակերպելու միակ թույլատրելի իրավական միջոցը (ձևը) համարում է անհատական իրավական ակտը: Դրանից բխում է, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կամ, որ տվյալ դեպքում նույնն է՝ *աշխատողին աշխատանքից ազատելու պատճառաբանվածությունը կամ հիմնավորվածությունը որոշելու միակ միջոցը համապատասխան անհատական իրավական ակտն է, դրա կոնկրետ բովանդակությունը: Հետևաբար, աշխատանքային պայմանագիրը բոլոր դեպքերում համարվում է լուծված առանց պատճառի, եթե աշխատանքից ազատումը ձևակերպող անհատական իրավական ակտում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման՝ օրենքով նախատեսված կոնկրետ պատճառ կամ հիմք նշված չէ:*

Իրավական ակտերի ձևին և բովանդակությանը ներկայացվող հիմնական պահանջները միասնական են և ընդհանուր են բոլոր, այդ թվում՝ նաև անհատական իրավական ակտերի համար: Դրանք սահմանվում են «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքով, որի 36-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն, «իրավական ակտի դրույթները պետք է ընկալվեն մանշանակ»: Տվյալ դեպքում, հրամանի դրույթները չեն ընկալվում միանշանակ: Հայտնի չէ, թե ինչ պատճառով է դադարեցվում աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը: Այսինքն՝ հրամանը չի բավարարում իրավական ակտի որոշակիության պահանջը, ինչը հակասում է նաև եվրոպական նախադեպային իրավունքին: «Տվյալ օրենքը պետք է համապատասխանի նաև Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 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 հս-

տակությամբ, որը թույլ տա քաղաքացուն դրա հետ համատեղելու իր վարքագիծը:» (Տե՛ս ՀՀ Սահմանադրական դատարանի՝ 2006 թ. ապրիլի 18-ի թիվ ՄԴՈ-630 որոշումը): «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդվածի 8-րդ մասի համաձայն, օրենքով նորմատիվ իրավական ակտերի համար սահմանված կանոններն իրավաստեղծ մարմինները կարող են կիրառել անհատական կամ ներքին իրավական ակտերի նկատմամբ, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ կամ տվյալ իրավական ակտի էությունից այլ բան չի բխում» Տվյալ դեպքում, իրավական նորմերի որոշակիության մասին պահանջը լիովին կիրառելի է անհատական իրավական ակտերի նկատմամբ:

ՀՀ բարեփոխված Սահմանադրությունը չի բավարարվում աշխատանքի ոլորտում քաղաքացիների իրավունքների ու օրինական շահերի պաշտպանության հռչակագրային դրույթների ամրագրմամբ: Առաջին անգամ երկրի հիմնական օրենքում ներդրվել է մի հիմնարար գաղափար, որը հասարակական հարաբերությունների մասնակիցներին, այդ թվում՝ ինչպես բուն աշխատանքային հարաբերությունների կողմերին, այնպես էլ օրենսդիր, իրավակիրառ ու իրավապաշտպան մարմիններին գրեթե չի ընձեռում այդ իրավունքների ու օրինական շահերի ապահովումից շեղվելու ոչ մի հնարավորություն: Նկատի ունենք ՀՀ Սահմանադրության 80-րդ հոդվածը, համաձայն որի՝ *հիմնական իրավունքների և ազատությունների վերաբերյալ սույն գլխում ամրագրված դրույթների էությունն անխախտելի է*: Հիմնական օրենքի հիշյալ դրույթից ուղղակիորեն բխում է, որ Սահմանադրությամբ ամրագրված իրավունքներն ու ազատությունները հաստատուն արժեքներ են, և դրանց էության աղավաղում պարունակող մեկնաբանություններն ու այդ իրավունքների ու ազատությունների իրացման ընթացքում ոչ համաչափ սահմանափակումներն անթույլատրելի են: Այլ կերպ ասած՝ Սահմանադրությամբ երաշխավորված իրավունքների ու ազատությունների էությունը չի կարող խախտվել, փոխվել կամ խաթարվել ո՛չ դրանց կանոնակարգումն ապահովող օրենքներում և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, ո՛չ էլ այդ ակտերը կիրառող սուբյեկտների գործողություններով ու որոշումներով:

Վերը շարադրվածը հիմք է՝ փաստելու, որ ՀՀ բարեփոխված Սահմանադրությամբ զգալիորեն ընդարձակվել է ընդհանրապես սոցիալական, և մասնավորապես նաև՝ աշխատանքի ոլորտում քաղաքացիների իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության իրավական երաշխիքների ծավալը, ուստի նաև՝ իրական կյանքում այդ իրավունքների ու շահերի պաշտպանվածության հնարավորությունները: Մինևույն ժամանակ, հնարավոր չէ պնդել, թե ՀՀ Սահմանադրությունը բացարձակապես լիարժեք կարգավորում է տվել աշխատանքային հարաբերություններում առաջացող բոլոր հիմնական խնդիրներին: Դրանց մի զգալի մասի կարգավորումը թողնված է ապագայում ընդունվելիք բազմաթիվ նորմատիվ իրավական ակտերին: Պարզապես, իբրև անվիճելի առաջընթաց, պետք է արձանագրել այն, որ Սահմանադրությունը պարտադիր է համարում կարգավորող օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի ընդունումը, որով պետք է կանոնակարգվեն չկարգավորված աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանվեն և ամրապնդվեն աշխատանքային հարաբերությունների հիմնական մասնակիցների, այդ թվում ամենից առաջ՝ աշխատողների իրավունքներն ու օրինական շահերը պաշտպանող կառուցակարգերը: Այս իմաստով անշրջանցելի է դառնում գործող աշխատանքային օրենսդրության նորմերը ՀՀ Սահմանադրության լույսի ներքո մեկնաբանելու և կիրառելու հրամայականը:

О НЕКОТОРЫХ КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН (анализ Конституции РА)

Геворг Петросян

*Доцент кафедры гражданского процесса ЕГУ,
кандидат юридических наук*

Вся идея защиты трудовых прав граждан сводится к результату «гарантированная работа», для обеспечения которого правовые регулирования прежней Конституции недостаточны. Согласно новой Конституции, прогрессивный шаг был сделан также в этом направлении. Прежняя Конституция (текст в редакции до 6-ого декабря 2015 года) и соответствующее текущее законодательство заблокировали возможность вмешательства независимых государственных институтов в частные отношения.

Согласно измененной Конституции РА, объем правовых гарантий в социальной, и, в частности, в сфере труда значительно увеличился. Соответственно, расширились также возможности защищенности этих прав и интересов в реальной жизни. Конституция считает обязательным принятие законов и других правовых актов, которые должны регулировать неурегулированные трудовые отношения, установить и закрепить механизмы защиты прав и законных интересов работников. Благодаря этому императив интерпретировать и применять нормы действующего трудового законодательства, обходя Конституцию РА, становится невозможным.

**ABOUT SEVERAL CONSTITUTIONAL GUARANTEES OF
ENSURING LABOR RIGHTS OF CITIZENS
(Analysis of the Constitution of the RA)**

Gevorg Petrosyan

*Associate Professor of the YSU Chair of Civil Procedure,
Candidate of Legal Sciences*

The concept of citizens' labor rights protection amounts to the result of «guaranteed labor», and the guarantees thereof stipulated in the former Constitution were not sufficient. The new Constitution obviously has made a step forward in this direction as well. The former Constitution of RA (i.e. the text as of 6th December 2015) and the relevant current legislation were obviously limiting the opportunities for interference of public institutions in the private relationship.

According to the amended Constitution of the RA the volume of legal guarantees of protection rights and legal interests in the social sphere, and in particular in terms of labor has been significantly increased. This may be reflected in increasing the opportunities of protection of these rights and interests in the real life. The Constitution deems mandatory the adoption of regulating laws and other normative acts which are to settle relationship not yet regulated, establish and enshrine the mechanisms for protection the rights and legal interests of employees. These mechanisms make the norms of labor legislation unbyassable to interpret and apply in the context of the Constitution of RA.

Բանալի բառեր՝ երաշխավորված աշխատանք, աշխատանքից անհիմն ազատում, աշխատանքից անօրինական ազատում, պատշաճ փոխհատուցում, հանրային իշխանություն, իրավական որոշակիություն:

Ключевые слова: *гарантированная работа, необоснованное увольнение с работы, незаконное увольнение с работы, надлежащая компенсация, публичная власть, правовая определенность.*

Key words: *guaranteed labor, ungrounded release of labor, illegal release of labor, due compensation, public authority, legal certainty.*