



oxyGen



Protection of Rights
Without Borders NGO

Աշխատանքային գործերով դատական
պրակտիկայի ուսումնասիրություն.
աշխատանքային իրավունքի խնդիրներ

Զեկույց



Երևան, 2022թ.



Հետազոտությունը կատարվել է «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ-ի կողմից «ԵՄ-ն հանուն աշխատանքային իրավունքների. Հայաստանում քաղաքացիական ձայնի և դերի հզորացում՝ հանուն աշխատանքային իրավունքների և սոցիալական պաշտպանության» ծրագրի շրջանակներում, որն իրականացվում է ՕքսեՋեն հիմնադրամի, «Սոցիոսկոպ» ՀԿ-ի, «Ասպարեզ» լրագրողների ակումբ ՀԿ-ի, «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ-ի, «Բազմակողմանի տեղեկատվության ինստիտուտ. Հայաստան» ՀԿ-ի կողմից՝ «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ-ի և Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամի հետ համատեղ: Ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից:

Հետազոտության բովանդակությունը և արտահայտված տեսակետները պատկանում են միմիայն «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» հասարակական կազմակերպությանը և կարող են չհամընկնել Եվրոպական Միության, ինչպես նաև ՕքսեՋեն հիմնադրամի, «Սոցիոսկոպ» ՀԿ-ի, «Ասպարեզ» լրագրողների ակումբ ՀԿ-ի, «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ-ի, «Բազմակողմանի տեղեկատվության ինստիտուտ. Հայաստան» ՀԿ-ի Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամի տեսակետների հետ:

*Ձեկույցը կազմել են Աննա Մելիքյանը և Նինա Հակոբյանը:
 Հետազոտությունն իրականացրել են Աննա Մելիքյանը, Նինա Հակոբյանը, Արաքս Մելքոնյանը, Հասմիկ Հարությունյանը:
 Դատական ակտերի ուսումնասիրությունն ու տեղեկատվության հավաքումն իրականացրել են Լուիզա Հովհաննիսյանը, Անահիտ Մկրտչյանը, Կարինա Ավանեսյանը, Դիանա Հարությունյանը:*

Բովանդակություն

Բովանդակություն..... 2

ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ 6

Մեթոդաբանություն..... 19

I. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻՑ ԱԶԱՏՈՒՄ. 20

 1.1 Աշխատանքից ազատում ոչ կարգապահական հիմքով. քաղաքացիական գործեր. 21

 1.1.1 Ընդհանուր բնույթի խախտումներ..... 24

 1.1.2 Առանձին հիմքերով աշխատանքից ազատման գործերի առանձնահատկությունները 35

 1.2 Աշխատանքից ազատում ոչ կարգապահական հիմքով. վարչական գործեր. ... 61

 1.2.1 Կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում հաստիքների կրճատման հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծումը 63

 1.2.2 Պետական ծառայությունը կարգավորող օրենքներից բխող առանձնահատուկ խնդիրներ. 72

 1.2.2 Վարչական և հայեցողական պաշտոններից ազատում. 77

 1.2.3 Օրենքով սահմանված կարգի խախտմամբ աշխատանքի նշանակված լինելու հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծումը..... 86

 1.2.4 Այլ դեպքեր..... 88

 1.2.5 Աշխատանքից ազատման մասին հրամանի անվավեր ճանաչված լինելու պարագայում աշխատանքի չվերականգնելը. 91

 1.3 Աշխատանքային պայմանագրերի լուծումնաշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հիմքով. քաղաքացիական գործեր. 92

 1.3.1 Ընդհանուր բնույթի խախտումներ..... 94

 1.3.2 Հրամանի հիմքերի առանձնահատկություններով պայմանավորված խնդիրներ 112

 1.4 Կարգապահական տույժի կիրառման հիմքով աշխատանքից ազատում . վարչական գործեր. 132

 1.4.1 Ընդհանուր բնույթի խախտումներ. 134

 1.4.2 Առանձնահատուկ օրենքներով կարգապահական հիմքով ազատում 143

1.5. Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքի կիրառման առանձնահատկությունները.	154
1.6 Նոր կորոնավիրուսի տարածման համատեքստում աշխատանքից ազատումը	158
1.7 Ածանցյալ պահանջներ.	166
II. ԿԱՐԳԱՊԱՀԱԿԱՆ ՏՈՒՅԺԵՐԻ ՎԻՃԱՐԿՈՒՄ	188
2.1 «Նկատողություն» կամ «խիստնկատողություն» հայտարարելու վերաբերյալ հրամանների վիճարկում. քաղաքացիական գործեր.	188
2.2 «Նկատողություն», «խիստ նկատողություն» կամ «զինվորական կոչման իջեցում՝ մեկ աստիճանով» հայտարարելու վերաբերյալ հրամանների վիճարկում. վարչական գործեր.	191
III. ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ԵՎ ԱՅԼ ՎՃԱՐՆԵՐԻ ԲՈՆՍԳԱՆՁՈՒՄ	193
3.1 Աշխատավարձի և այլ վճարների գանձում քաղաքացիական գործերով	193
3.2 Աշխատավարձի և այլ վճարների վճարում վարչական գործերով	209
3.3 Աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում պատճառված վնասի հատուցում	217
IV. ԿԵՆՍԱԹՈՇԱԿԻ ՆՇԱՆԱԿՄԱՆ ԿԱՄ ՎԵՐԱՀԱՇՎԱՐԿԻ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏՈՒՄ ԻՐԱՎԱԲԱՆԱԿԱՆ ՆՇԱՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՅՈՂ ՓԱՍՏԻ ԵՎ ՓԱՍՏԱԹՂԹԻ ՊԱՏԿԱՆԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒՄ	222
V. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՍՏԱԺԸ ՀԱՍՏԱՏԵԼՈՒ, ՆՇԱՆԱԿՎԱԾ ԿԵՆՍԱԹՈՇԱԿԸ ՎԵՐԱՀԱՇՎԱԿԵԼՈՒ ԽՆԴՐՈՎ ՎԱՐՉԱԿԱՆ ԳՈՐԾԵՐ	250
VI. ԴԱՏԱՎԱՐԱԿԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	266
6.1 Պետական տուրքի գանձման խնդիրներ.	266
6.1.1 Քաղաքացիական գործերով տուրքի գանձման առանձնահատկությունները.	266
6.1.2 Վարչական գործերով պետական տուրքի գանձման առանձնահատկությունները.	270
6.2 Ժամկետների պահպանում.	275
ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	277

Օգտագործված հապավումների ցանկ

ԱԱԾ	Ազգային անվտանգության ծառայություն
ԱՕ	Աշխատանքային օրենսգիրք
ԱՆ	Արդարադատության նախարարություն
ԱԻՆ	Արտակարգ իրավիճակների նախարարություն
ԱԳՆ	Արտաքին գործերի նախարարություն
ԲՄՓ հանձնաժողով	Բժշկասոցիալական փորձաքննության հանձնաժողով
ԵՊՀ	Երևանի պետական համալսարան
ԿԳՄՍ նախարարություն	Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՀՈԱԿ	Համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպություն
ՊՆ	Պաշտպանության նախարարություն
ՊՈԱԿ	Պետական ոչ առևտրային կազմակերպություն
ՍՊԸ	Սահմանափակ պատասխանատվության ընկերություն
ՎԴՕ	Վարչական դատավարության օրենսգիրք
Խարտիա	Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա
ՓԲԸ	Փակ բաժնետիրական ընկերություն
ՔԴՕ	Քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրք

ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ

Սույն զեկույցը պատրաստվել է «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» հասարակական կազմակերպության կողմից «ԵՄ-ն հանուն աշխատանքային իրավունքների. Հայաստանում քաղաքացիական ձայնի և դերի հզորացում՝ հանուն աշխատանքային իրավունքների և սոցիալական պաշտպանության» ծրագրի (Ծրագրի) շրջանակներում: Ծրագիրն իրականացվում է ՕքսեՋեն հիմնադրամի, «Սոցիոսկոպ» ՀԿ-ի, «Ասպարեզ» լրագրողների ակումբ ՀԿ-ի, «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ-ի կողմից՝ «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ-ի և Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամի հետ համատեղ: Ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից:

Ծրագրի շրջանակներում դիտարկվել է աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ 496 գործ, որոնցով կայացվել է վճիռ (384 քաղաքացիական և 112 վարչական գործեր), ինչպես նաև 123 կարճաման մասին որոշում:

Վճիռներից 265-ը վերաբերել են ինչպես ոչ կարգապահական, այնպես էլ կարգապահական հիմքով աշխատանքից ազատմանը:

Ոչ կարգապահական հիմքով ազատման դեպքում քաղաքացիական գործերով հայցվորների մեծամասնությունը (58%) եղել է իգական սեռի, իսկ վարչական գործերով՝ ճնշող մեծամասնությունը (74%)՝ արական սեռի ներկայացուցիչներ: Առանց ներկայացուցիչ գործերի ճնշող մեծամասնությունը մերժվել է:

Գործերի ճնշող մեծամասնության դեպքում երկու կողմն էլ ապահովել են մասնակցությունը դատական նիստերին:

Նշված գործերով, անկախ ազատման հիմքից, արձանագրվել են ինչպես նույնական խնդիրներ, որոնք ընդհանուր են ազատման հրամանների վիճարկման բոլոր գործերի համար, այնպես էլ կոնկրետ ազատման հիմքի առանձնահատկություններով պայմանավորված խնդիրներ:

Հաստիքների կրճատման հիմքով աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ գործերով արձանագրվել է, որ աշխատողներին չեն տրամադրվել աշխատանքային պայմանագրերը և/կամ աշխատանքից ազատման մասին հրամանները, չի իրականացվել պատշաճ ծանուցում / այդ թվում՝ ծանուցագիրը չի պարունակել ոչ կազմման, ոչ հանձնման թվագրումներ, հստակ չէ, թե արդյոք այն տեղեկացնում է աշխատանքից ազատման, թե աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության մասին և այլն/ սպասվող կրճատումների, աշխատանքից ազատման մասին (չեն պահպանվել ծանուցման կարգը, ժամկետները, անձը ծանուցվել է աշխատանքից ազատելու մասին հրամանն արձակելուց հետո, ծանուցումը չի պարունակել օրենքով պահանջվող տեղեկությունները և այլն), չի հիմնավորվել աշխատակիցների թվի կամ հաստիքների կրճատման անհրաժեշտությունը՝ ԱՕ-ով սահմանված նախապայմանների պարագայում, կրճատումներն իրականում եղել են արհեստական

և հաստիքը կրճատվել է կարճ ժամանակ անց, ազատումը պայմանավորված չի եղել արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ, գործատուն իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին չի առաջարկել այլ աշխատանք կամ չի տեղեկացվել այլ աշխատանք առաջարկելու անհնարիության մասին, աշխատանքից ազատման մասին հրամանում բացակայել է իրավական և/կամ փաստական հիմքը, հրամաններն արձակվել են ոչ աշխատանքային օրերին: Հանդիպել են նաև դեպքեր, երբ պայմանագիրը լուծվել է աշխատողի հղիության մասին տեղեկանալու դեպքում փորձաշրջանի ավարտին, չի պահպանվել աշխատողի կողմից պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը հետ կանչելու համար օրենքով նախատեսված ժամկետը, կողմերի համաձայնության հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում համաձայնագիր չի ստորագրվել, անձը պայմանագրի ժամկետը լրանալու հիմքով աշխատանքից ազատվել է այն դեպքում, երբ պայմանագիրը պետք է դիտարկվի որպես անորոշ ժամկետով կնքված, որոշակի ժամկետով պայմանագրերը կնքվել են մշտական բնույթի գործառույթներ իրականացնելու համար (դրանց բազմակի երկարաձգում, երկարաձգման մասին չծանուցելը և այլն), աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով այն դեպքում, երբ նման դրույթ նախատեսված չէ աշխատանքային պայմանագրում, քողարկվել են այլ տեսակի պայմանագրերի ներքո աշխատանքային հարաբերությունները, օրինակ՝ ծառայությունների մատուցման պայմանագիր կնքելը, աշխատանքային անհամապատասխանության հիմքով աշխատանքից ազատելու դեպքում դրանից առաջ գնահատում չանցկացնելը և այլն:

Արձանագրվել են նաև բազմաթիվ խնդիրներ՝ պայմանավորված կիրառելի իրավական նորմերի առանձնահատկություններով, օրինակ, առանց ատեստավորում անցկացնելու կրճատում, նախապատվության իրավունքի չպահպանում և այլն:

Դիտարկված գործերով արձանագրվել է, որ Դատարանը միասնական մոտեցում չի ցուցաբերում ՔԴՕ 214-րդ հոդվածի կիրառման առումով: Գործերից մի մասով Դատարանը գտել է, որ ՔԴՕ 214-րդ հոդվածի խախտումը ինքնին հիմք է հրամանն անվավեր ճանաչելու: Այնուամենայնիվ, պետք է փաստել, որ ոչ բոլոր գործերով է Դատարանն անդրադառնում իրավական և փաստական հիմքի առկայությանը, երբեմն հայցը բավարարում է այլ հիմքով: Որոշ դեպքերում, եթե առաջին աստիճանի դատարանը չի անդրադարձել նշված հարցին, Վերաքննիչ դատարանն արձանագրել է խնդիրը և ընդգծել իրավական և փաստական հիմքերը նշելու պարտադիր լինելը:

Աշխատանքի էական փոփոխությունների հիմքով ազատման վերաբերյալ գործերով Դատարանը հաշվի է առել, թե արդյոք պատասխանողը մեկ ամիս առաջ աշխատողին ծանուցել է նոր պայմանների ուժի մեջ մտնելու, ինչպես նաև էական պայմանների փոփոխության հանգամանքի վերաբերյալ և առհասարակ տեղեկացրել է կամ որպես փաստական հիմք արձանագրել է էական պայմանների փոփոխության հանգամանքը, պատասխանողի կողմից ի հիմնավորումն աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության փաստի վերաբերյալ ապացույց չներկայացնելը, աշխատողի կողմից նոր պայմաններով աշխատանքի համաձայնություն չտալը և այլն:

Աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ սահմանված փորձաշրջանի արդյունքներով պայմանագիր լուծելու վերաբերյալ գործերով Դատարանը հաստատել է, որ պայմանագրում պետք է պատշաճ կերպով սահմանվեն փորձաշրջանի պայմանները, ինչպես նաև պայմանագրում հստակ նշվի, թե կողմերից, որի նախաձեռնությամբ է նախատեսվել փորձաշրջան, որպիսի հասկանալի լինի, թե ով է գնահատելու փորձաշրջանի արդյունքները:

Կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման վերաբերյալ գործերով Դատարանը գնահատել է կողմերի կամարտահայտության առկայությունը, համաձայնության գրավոր եղանակով ամրագրման փաստը, ինչպես նաև աշխատանքից ազատման մասին ծանուցումը հետ վերցնելու ժամկետի պահպանումը, եթե վերաբերելի է: Պետք է նշել, որ կողմերի համաձայնությամբ պայմանագրի լուծման դեպքում գրավոր համաձայնության գրավոր համաձայնագրի տեսքով լինելու առումով Դատարանը չի ցուցաբերել միասնական մոտեցում՝ գործերից մեկով դա պարտադիր է համարել, իսկ մյուսով՝ այդ հարցին չի անդրադարձել: Տարբեր կերպ է նաև գնահատվել գործատուի ազատման հրամանի դերը, թե արդյոք այն բավարար է, թե ինքնին չի կարող դիտվել որպես աշխատողի առաջարկի վերաբերյալ հայտնած համաձայնություն: Դատարանը նաև գնահատել է, թե արդյոք պահպանվել են ԱՕ-ում սահմանված ժամկետները, այդ թվում՝ աշխատողի կողմից ծանուցումը հետ վերցնելու համատեքստում, ու դրանից բխող հետևանքները:

Դիտարկված գործերով արձանագրվել է, որ աշխատողին օրենսդրությամբ սահմանված պաշտպանվածության տրամադրումից խուսափելու համար գործատուները շարունակում են կնքել որոշակի ժամկետով կնքվող պայմանագրեր՝ օգտագործելով օրենսդրական կարգավորման ոչ հստակ լինելը՝ ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածին տալով ոչ իրավաչափ մեկնաբանությունները: Պայմանագրի գործողության ժամկետը գնահատելիս Դատարանը հաշվի է առել տարբեր գործոններ, այդ թվում՝ պայմանագրում գործողության ավարտը չնշելը, նույն աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի երկարաձգումը երկու անգամից ավել, անընդհատությունը, գործատուի, աշխատողի և վերջինիս կատարած աշխատանքի փոփոխության բացակայությունը, պայմանագրի ժամկետը երկարացնելու մասին համաձայնագրի՝ հայցվորի կողմից կնքված չլինելը և այլն:

Դատարանը հաստատել է, որ կենսաթոշակային տարիքը լրացած աշխատակցի հետ որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրի երկարաձգումը չի դարձնում այն անորոշ ժամկետով կնքված: Իսկ համատեղությամբ աշխատող անձանց պարագայում Դատարանն ընդգծել է, որ ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածը ոչ թե իմպերատիվ կարգավորում է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու դեպքերը, այլ սպառնիչ սահմանում է այն դեպքերը, երբ գործատուն իրավունք ունի կնքել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր, այսինքն՝ եթե նման հնարավորությունից չի օգտվել, ապա պայմանագիրը կնքվում է անորոշ ժամկետով:

Աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում աշխատանքից ազատման հրամանը վիճարկելու վերաբերյալ գործերով Դատարանը բավարարել է այն հայցերը, որոնց շրջանակում չի

հիմնավորվել մասնագիտական գիտելիքների անբավարարությունը, մասնագիտական ունակությունների համապատասխանության գնահատում չի իրականացվել, աշխատողին իր որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխան աշխատանք չի առաջարկվել կամ հրամանը կայացնելու համար սահմանված ժամկետի խախտմամբ է կայացված եղել:

Վարչական գործերով Ղատարանը գործերի մի մասով գտել է, որ վիճարկվող հանգամանքները չեն կարգավորվում հանրային ծառայության ոլորտը կարգավորող օրենսդրությամբ, ուստի կիրառելի են ԱՕ-ով նախատեսված դրույթները, որոնք և չեն կիրառվել վարչական մարմնի կողմից: Օրինակ՝ ժամանակավոր անաշխատունակության ընթացքում քաղաքացիական ծառայողին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու հետ կապված հարաբերությունները, հաստիքների կրճատման հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին աշխատակիցներին նախապես ծանուցելը, աշխատանքային հարաբերությունները, որոնք առաջանում են պետական հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձի և նոր անմիջական ղեկավարի միջև՝ անմիջական ղեկավարի փոփոխությունից հետո մեկամսյա ժամկետում պետական հայեցողական պաշտոնում նոր նշանակում չկատարելու դեպքում և այլ հարցեր:

Ինչպես և քաղաքացիական գործերով, Վարչական դատարանի կողմից քննված գործերով արձանագրվել են աշխատանքից ազատման խախտումներ, հատկապես կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում հաստիքների կրճատման հիմքով: Բավարարված հայցերով Ղատարանն արձանագրել է կրճատումների ձևական բնույթը, ծանուցման կարգի խախտումներ, հրամաններում իրավական և փաստական հիմքի բացակայություն, աշխատողին՝ նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք չառաջարկելը և այլ խնդիրներ:

Մասնավորապես՝ Վարչական դատարանն արձանագրել է հետևյալ խնդիրները՝ հաստիքը կրճատվել է, սակայն այլ աշխատանք չի առաջարկվել այն պայմաններում, երբ չի իրականացվել սահմանված կարգով ատեստավորում, որի արդյունքներով կորոշվեր հայցվորի անհամապատասխանությունն զբաղեցրած պաշտոնին կամ որ վերջին ատեստավորման արդյունքների ցածր մակարդակով նրան հնարավոր չէր տեղափոխել այլ պաշտոնի, հաստիքի կրճատման հիմքով աշխատանքից ազատելու մասին ծանուցումն ուղարկելու պահի դրությամբ հաստիքների կրճատման վերաբերյալ որևէ որոշում դեռևս ընդունված չի եղել, աշխատանքից ազատելու մասին ծանուցման կարգը խախտվել է՝ երկամսյա ժամկետի չպահպանում, հաստիքների կրճատումը կրել է ձևական բնույթ և այլն:

Դիտարկված որոշ գործերով Ղատարանը փաստել է, որ ծանուցումները ԱՕ-ի 115-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված պահանջներին համապատասխանող ծանուցումներ չեն, որպիսի պայմաններում պատշաճ կերպով կատարված չէ նաև ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված պարտականությունը:

Մի շարք գործերով Դատարանն արձանագրել է պետական մարմիններում վերակազմավորումը ձևականորեն անցկացնելու պրակտիկան, որի արդյունքում որոշ աշխատակիցներ խախտումներով ազատվել են աշխատանքից: Դիտարկված մի շարք գործերով Դատարանն անդրադարձել է այլ աշխատանք առաջարկելու կամ դրա անհնարինության հարցին և արձանագրել մի շարք խախտումներ: Նախ, Դատարանը կարևորել է աշխատակցին պարտադիր այլ աշխատանք առաջարկելը կամ դրա անհնարինությունը քննարկման առարկա դարձնելը: Ըստ Դատարանի՝ այլ աշխատանք առաջարկելու անհնարինության դեպքում կարևոր է ոչ թե պարզապես դրա մասին նշումը, այլ պատճառաբանված լինելը, օրինակ, ատեստավորման արդյունքները: Սակայն Դատարանը միանման մոտեցում չի ցուցաբերել այն հարցին, թե արդյոք գործատուն, առկայության դեպքում, նախ պարտավոր է առաջարկել հավասարազոր պաշտոն, այսինքն՝ Դատարանը ոչ բոլոր դեպքերում է գնահատել ավելի ցածր պաշտոն առաջարկելու դեպքում հավասարազոր պաշտոնի առկայության հարցը:

Առավել խնդրահարույց է եղել վարչական և հայեցողական պաշտոններից ազատումների վիճարկումը: Հայցերում նշվում է, որ աշխատանքից ազատվածները չեն ստացել ազատման մասին որոշումները, տեղյակ չեն փաստական և իրավական հիմքերին, ինչպես նաև խախտվել են հայեցողական պաշտոններից ազատելու օրենքով նախատեսված պահանջները: Հատկանշական է, որ վարչական պաշտոնից ազատելու վերաբերյալ որոշ գործերով Դատարանն արտահայտել է տարբերվող մոտեցում հայեցողական լիազորությունների շրջանակի և դրանց իրացման առումով: Այդպես, դիտարկված գործերով Դատարանը գտել է, որ Կառավարությանը ենթակա պետական մարմինների ղեկավարի տեղակալներին աշխատանքի նշանակման և աշխատանքից ազատման իրավունքը գտնվում է վարչապետի բացարձակ հայեցողական շրջանակում, իսկ նշված լիազորության կիրառելիության համար օրենսդիրը չի սահմանել որևէ վավերապայման, այսինքն՝ կարիք չկա նշելու որևէ լրացուցիչ հանգամանքներ: Իսկ նույն հիմքով ազատման դեպքում մեկ այլ կազմով Վարչական դատարանը հայտնել է ճիշտ հակառակ դիրքորոշում՝ նշելով, որ խնդրո առարկա պաշտոնից ազատելու իրավասության վերապահումը Վարչապետին որևէ կերպ չի կարող մեկնաբանվել այնպես, որ վերջինս կամայական, սուբյեկտիվ հանգամանքներով պայմանավորված կարող է դադարեցնել աշխատանքային հարաբերությունները վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի հետ, այլ անձին տվյալ պաշտոնից ազատելու համար պետք է առկա լինի օրենսդրությամբ սահմանված օբյեկտիվ հիմք:

Դատարանը միասնական մոտեցում չի ցուցաբերել ազատման իրավական հիմքը քննարկելիս: Այսպես, նմանատիպ բովանդակությամբ դրույթը (*Նախարարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարի տեղակալին նախարարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարի առաջարկությամբ նշանակում և ազատում է համապատասխան նախարարը*) Դատարանը և Վերաքննիչ վարչական դատարանը դիտարկել էին պարզապես որպես օրենքով նախատեսված հիմքերի առկայության դեպքում լիազորություն ամրագրող դրույթ, այլ ոչ թե ինքնին ազատման հիմք:

Կարգապահական հիմքով ազատելու գործերով ընդհանուր առմամբ պատասխանողների մեջ եղել են ՊՈԱԿ-ներ, ՀՈԱԿ-ներ, բժշկական կենտրոններ, համալսարան և կոնսերվատորիա, համայնքեր, մարզպետարաններ, նախարարություններ, ինչպես նաև ՓԲԸ-ներ, ջրօգտագործման ընկերություններ և այլն: Այսինքն՝ դիտարկված գործերի զգալի մասը՝ 60-ը (64%)-ը բերվել են պետության/համայնքի սեփականությունը հանդիսացող կամ պետական/համայնքային մարմին հանդիսացող պատասխանողների դեմ:

Դատարանը բավարարման վճիռների հիմքում դրել է այնպիսի եզրահանգումներ, ինչպիսիք են՝ պատասխանողի կողմից ՔԴՕ-ով սահմանված կարգով և ժամկետներում ապացույցներ չներկայացնելը (այդ թվում՝ վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած փաստերը հաստատող ապացույցները), ներկայացված ապացույցների բավարար և/կամ արժանահավատ և/կամ վերաբերելի չլինելը՝ հրամանում նշված իրավական հիմքը հիմնավորելու համար, վիճարկվող հրամանում համապատասխանաբար աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու փաստական կամ իրավական հիմքը կամ երկուսն էլ նշված չլինելու հանգամանքները, պատասխանողի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու՝ օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտով սահմանված կարգը խախտելը, կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու համար ԱՕ-ով սահմանված ժամկետների խախտումը, և այլն: Ընդ որում՝ որպես հայցի բավարարման հիմնավորումներ ներկայացվել են ինչպես իրավական կամ փաստական հիմքի ընդհանրապես բացակայությունը, այնպես էլ դրանց թերի լինելը, կամ նշված փաստական և իրավական հիմքերի հիմնավորված չլինելը:

Կարգապահական հիմքով ազատման դեպքում ուսումնասիրված գործերով դատական պրակտիկան ցույց է տալիս, որ գործատուների կողմից կայացված հրամաններն անվավեր են ճանաչվել, եթե դատարանները պարզել են, որ առկա են այնպիսի ընթացակարգային խախտումներ, ինչպես՝ աշխատողից մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը պահանջվել բացատրություն, կամ չի տրամադրվել ողջամիտ ժամկետ դրա ներկայացման համար, կամ բացատրությունը պահանջվել է ոչ պատշաճ եղանակով, կամ գործատուն ոչինչ չի ձեռնարկել հայցվորի կողմից ներկայացված բացատրության մեջ նշված հանգամանքը փաստերով հերքելու համար (վարչական գործերի պարագայում՝ երբ հաստատվել է, որ գործով չի իրականացվել պատշաճ ծառայողական քննություն):

Հրամաններն անվավեր են ճանաչվել մեծապես նաև այն հիմքով, որ հրամանում բացակայել են դրա փաստական և/կամ իրավական հիմքերը կամ դրանք ներկայացված են եղել թերի: Այս առնչությամբ նկատվել են նաև դատարանի հակասական մեկնաբանությունները՝ կապված այն հարցի հետ՝ արդյոք հրամանում միայն դրա կայացման համար անհրաժեշտ իրավական հիմքերի նշումը կարող է մեկնաբանվել նաև որպես դրա փաստական հիմքերի ներկայացում:

Հրամաններն անվավեր են ճանաչվել նաև այն դեպքում, երբ լրացած են եղել անձին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու համար սահմանված ժամկետները, կամ անձն ազատվել է աշխատանքից արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում, կամ աշխատողը ենթարկվել է պատասխանատվության մի արարքի կատարման համար, որը չի կազմել վերջինիս աշխատանքային պարտականությունների մաս, կամ այն դեպքում, երբ գործատուն աշխատողին նույն արարքի համար ենթարկել է կրկնակի պատասխանատվության:

Կրկնակի պատասխանատվության մասով նկատվել է դատարանի հակասական պրակտիկան՝ պարբերական կարգապահական խախտումների հիմքով աշխատողին ազատելու առնչությամբ, ինչը կապված է եղել տարբեր ոլորտների աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող առանձնահատուկ օրենքների գոյությամբ:

Որոշ խումբ գործերով դատարանը նաև անդրադարձել է այն հիմքերին, որ կարգապահական վարույթի շրջանակներում չեն պարզվել աշխատողի մեղքը, արարքի հետևանքները, ծանրությունը, կատարման հանգամանքները, կամ նրան, որ կայացված կարգապահական տույժը խստությամբ չի համապատասխանում կատարված արարքին:

Որոշ դեպքերում դատարանը պարզապես անվավեր է ճանաչել հրամանները՝ նշելով, որ գործատուն սահմանված ժամկետներում չի ներկայացրել կարգապահական խախտումը հիմնավորող ապացույցներ:

Դատարանների համար առավել շատ մեկնաբանությունների տեղիք են տվել աշխատողներին վստահության կորստի հիմքով աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ իրավակարգավորումները: Վստահությունը կորցնելու հիմքով անձանց աշխատանքից ազատելու գործերով դատարանները գործից գործ տարբեր մեկնաբանություններ են տվել հայցվորների՝ ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող սուբյեկտ հանդիսանալու վերաբերյալ, ուսումնադաստիարակչական գործառույթների իրականացման հետ անհամատեղելի արարք արտահայտության բացատրության բացակայությանը, ինչի համար գործատուները աշխատողներին ենթարկում են կարգապահական տույժի և ազատում աշխատանքից: Նկատվել է գործատուների արատավոր պրակտիկան այլ իրավիճակներում 122-րդ հոդվածի հիմքով աշխատողին ազատելու առնչությամբ, աշխատողներին /այդ թվում, օրինակ, բժիշկներին/ դիտարկելով դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկող անձինք, ովքեր վերջիններիս պատճառով են նյութական վնաս: Եղել են դեպքեր, երբ անձանց աշխատանքից ազատել են բանկային, առևտրային գաղտնիքի հրապարակման համար, սակայն դատարանը գտել է, որ չեն ապացուցվել տվյալների՝ գաղտնիք հանդիսանալու, ինչպես նաև դրանց հրապարակման փաստերը:

Դիտարկված քաղաքացիական 384 գործերից 38-ը վերաբերել են *աշխատավարձի և այլ վճարների գանձման հարցերին*, այդ թվում՝ հարկադիր պարապուրդի, չօգտագործված արձակուրդների դիմաց դրամական հատուցման, արտաժամյա աշխատանքի, անաշխատունակության, արձակման նպաստի վճարմանը, վերջնահաշվարկի կատարմանը, ինչպես նաև նման վճարների ուշացումով

վճարմանը: Հայցերից մի քանիսով հայցվորը բարձրացրել է շինծու գործարքի կնքման հարց՝ ծառայությունների մատուցման պայմանագրի ներքո փաստացի աշխատանքային հարաբերություններ քողարկելու, աշխատողների համար երաշխավորված իրավունքների իրացումից խուսափելու նպատակով: Նշված պահանջները ներկայացվել են ինչպես առանձին-առանձին, այնպես էլ համակցությամբ:

Վերոնշյալ 38 գործերից 31-ը (82%) քննվել են Երևան քաղաքի առաջին աստիճանի ընդհանուր իրավասության դատարանում: Գործերի քննությունը տևել է 4-ից 19 ամիս:

Նշված խումբ գործերով Դատարանը հայցերը բավարարելիս հաշվի է առել աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը, պատասխանողի կողմից առարկություն չներկայացվելը կամ վերջնահաշվարկ կատարելու մասին ապացույց չներկայացնելը, ՊԵԿ-ի կողմից տրամադրած տեղեկություններն առ այն, որ աշխատակիցն ազատված է եղել աշխատանքից, սակայն վերահաշվարկ չի կատարվել և այլն: Դիտարկված որոշ գործերով արձանագրվել է, որ հայցվորները պահանջել են կիրառել ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդված, որով նախատեսվում է պատասխանատվություն դրամական պարտավորությունը չկատարելու համար: Այս առումով Դատարանը նշել է, որ աշխատավարձի, անաշխատունակության, արձակման վճարի համար նախատեսված է պատասխանատվության հատուկ կանոն՝ նախատեսված ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածով, ուստի ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածը կիրառելի չէ:

Աշխատավարձի և այլ վճարների հատուցման պահանջով Վարչական դատարան բերված հայցերը վերաբերել են չօգտագործած արձակուրդի, շաբաթ օրերին առանց վարձատրության աշխատելու, չվճարված աշխատավարձի և նշված գումարների վրա հաշվարկված տուժանքների գանձման խնդիրներին: Տարիների ընթացքում չօգտագործված արձակուրդի վերաբերյալ գործերը հիմնականում բերվել են զինվորական և քրեակատարողական ծառայողների կողմից: Ինչպես տեսնում ենք, և՛ մասնավոր սեկտորում, և՛ պետական ծառայության պարագայում արձակուրդից օգտվելու իրավունքի երաշխավորումը խնդրահարույց է: Ավելին, գործատուները ոչ միայն պայմաններ չեն ստեղծում տարեկան արձակուրդից օգտվելու համար, այլ նաև խուսափում են այն հատուցելուց աշխատակիցներին աշխատանքից ազատելիս: Այն գործերով, որտեղ ներկայացվել է չվճարված արձակուրդի գումարի վրա հաշվարկված տուժանքի բռնագանձում, Դատարանը բավարարել է այդ պահանջը՝ վկայակոչելով ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածը:

Ծրագրի շրջանակներում ուսումնասիրվել են *աշխատանքային հարցերով իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստերի հաստատման վերաբերյալ* ընդհանուր իրավասության դատարան բերված 114 գործեր, որոնց 95%-ի դեպքում դիմումը բավարարվել է:

Փաստի հաստատման անհրաժեշտություն է առաջացել, քանի որ առկա է եղել աշխատանքային ստաժը հաստատող և անձը հաստատող փաստաթղթերում անձնական տվյալների տարբերություն, աշխատանքային գրքույկի և օրենսդրությամբ սահմանված այլ տեսակի փաստաթղթերի բացակայություն կամ գրքույկում ստաժի

մասին գրառման բացակայություն, աշխատանքային գրքույկում վրիպակների կամ այլ խնդիրների առկայություն կամ տվյալների՝ սահմանված կարգին ոչ համապատասխան լրացված լինելը՝ արխիվում գրառումների չպահպանման պայմաններում, լրացված աշխատանքային գրքույկի առկայության պայմաններում աշխատավարձ ստանալը հաստատող կամ այդ ժամանակահատվածի համար պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարների վերաբերյալ ՀՀ կառավարությամբ սահմանված փաստաթղթի բացակայություն կամ հաստատելու հիմք հանդիսացող որևէ փաստաթղթի չներկայացում կամ հրամանագրքում առկա ոչ իրավաչափ գրառումների դեպքում ստաժը հաստատող որևէ այլ հրամանների բացակայություն, աշխատանքային գրքույկի առկայության պարագայում արխիվային փաստաթղթերի բացակայության պատճառով դիմողին անհրաժեշտ է եղել նաև հաստատել նշված փաստերը՝ այլ երկրի օրենսդրության պահանջներին համապատասխան:

Դիտարկված գործերով արձանագրվել է ոչ միասնական մոտեցում մի քանի հարցի շուրջ, այդ թվում՝ իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստի՝ աշխատանքային ստաժի հաստատման գործով Սոցիալական ապահովության ծառայության(Ծառայությանը) կարգավիճակը, Ծառայության կողմից առարկություն ներկայացնելը որպես վեճի առկայություն գնահատելը՝ դրանից բխող հետևանքներով, սոցիալական վճարների վճարման մասին վկայող ապացույցների բացակայության դեպքում 1992-2013 թվականներին ձեռքբերված աշխատանքային ստաժի հաստատումը: Պետք է ընդգծել, որ Դատարանը միանման մոտեցում չի ցուցաբերել 1992-ից 2013թթ. ընկած ժամանակահատվածում ձեռք բերված աշխատանքային ստաժի հաստատման հարցում, եթե առկա չէ ապացույց սոցիալական վճարների վճարման մասին: Գործերի մեծամասնության դեպքում Դատարանը նշել է, որ սոցիալական վճարներ կատարելու և աշխատավարձ ստանալու վերաբերյալ փաստաթղթերի բացակայության պայմաններում աշխատանքային ստաժը հաստատվում է դատարանում:

Հաշվի առնելով, որ ՔԴՕ-ում չի գործում գործերի վերահասցեագրման ընթացակարգը, խոցելի խմբում գտնվող անձինք հայտնվում են վատթար վիճակում, քանի որ բաց են թողնում վարչական հայց ներկայացնելու համար նախատեսված ժամկետները, ստիպված են կրկնակի նյութական ծախսեր, այդ թվում՝ պետական տուրքի և ներկայացուցչի գումարներ՝ իրենց իրավունքների վերականգնման նպատակով: Այս առումով անհրաժեշտ են պարզեցված և հասանելի դատական ընթացակարգեր:

Ծրագրի շրջանակներում ուսումնասիրվել է *կենսաթոշակի նշանակման, այդ թվում՝ այդ նպատակով աշխատանքային ստաժի հաշվարկի* վերաբերյալ 25 գործ: Նշված գործերից 21-ը (84%) բավարարվել է, որից 17-ը՝ ամբողջությամբ: Գործերը վերաբերել են պակաս վճարված կենսաթոշակի վճարմանը, կենսաթոշակի վերահաշվարկին՝ ավելի երկար տարիների ստաժ ներառելով, որից 2 գործ՝ դատավորի կենսաթոշակի վերահաշվարկի վերաբերյալ, արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի նշանակմանը, տարիքային կենսաթոշակի նշանակմանը, դադարեցված կենսաթոշակի վճարման վերսկսմանը և մասնակի կենսաթոշակ նշանակելուն:

Նշված գործերով Ծառայությունը չի հաշվառել աշխատանքային ստաժը հետևյալ պատճառներով՝ արտոնյալ կամ մասնակի կենսաթոշակ ստանալու դիմումի դեպքում աշխատանքային գրքույկում նշված մասնագիտությունը նախատեսված չէ համապատասխան արտոնություններ տվող Կառավարության որոշման մեջ, կենսաթոշակի անձնական գործում հայտնաբերվել են կեղծ (ոչ հավաստի) տվյալներ, Ադրբեջանից բռնագաղթված անձի աշխատանքային գրքույկի տիտղոսաթերթը և նշված ժամանակահատվածում աշխատելու վերաբերյալ գրանցումները լրացված են ՀՀ փախստականների հարցերով պետական վարչության սոցիալ-իրավական բաժնի կողմից և հաստատվել են «Հայաստան վերադարձող հայերի ընդունման և տեղավորման կոմիտեի» կնիքով, ոչ թե գործատուի, 1988թ.-ի երկրաշարժի պատճառով չպահպանված աշխատանքային գրքույկը լրացվել է ավելի ուշ ժամկետում, նախորդող աշխատանքային փորձը ներառյալ, իսկ արխիվային փաստաթղթերը չեն պահպանվել, ստաժում չի ներառվել այն ժամանակահատվածը, որի համար հայցվորն աշխատավարձ չի ստացել ըստ պահպանված տվյալների, սոցիալական վճարումների կատարման մասին տեղեկությունները բացակայել են, արտոնյալ պայմաններում կենսաթոշակ ստանալու համատեքստում անձը համատեղությամբ է աշխատել, աշխատանքային գրքույկում կնիքը եղել է անընթեռնելի, և Հայաստանի ազգային արխիվում փաստաթղթերը բացակայել են և այլն:

Հատկանշական է, որ որոշ դեպքերում Ծառայությունը հաշվի չի առել անգամ այն աշխատանքային ստաժը, որը մինչ դիմում ներկայացնելը հաստատվել է ընդհանուր իրավասության դատարանի կողմից:

Նշված տեսակի գործերով հիմնական խնդիրն այն է, որ աշխատանքային գրքույկում պատշաճ գրառման առկայության պարագայում Ծառայությունը չի հաստատել աշխատանքային ստաժի մի մասը հետևյալ պատճառներով՝ պետական կենսաթոշակային համակարգի տվյալների շտեմարանում գործատուի կատարած սոցիալական վճարումների վերաբերյալ ողջ կամ մասնակի տեղեկատվությունը բացակայել է, և ՀՀ պետական արխիվում գործատուի աշխատավարձի հաշվարկավճարային տեղեկագրերը չեն պահպանվել, Ծառայության անհատական (անձնավորված) հաշվառման տվյալների շտեմարանում աշխատած ժամանակահատվածի համար անհատական հաշիվ բացելու մասին հայտը և անհատական հաշվետվությունները բացակայել են, այդ թվում՝ Երևանի քրեական դատարանի դեպքում, աշխատանքային ստաժի հաշվարկում չեն ներառվել աշխատած ժամանակահատվածի այն ամիսները, որոնց համար հայցվորին աշխատավարձ չի վճարվել, անգամ այն դեպքում, երբ աշխատավարձի վճարման մատյաններում նշվել է հայցվորի անունը, սակայն աշխատավարձը հաշվարկված չէ:

Մշտադիտարկման արդյունքները ցույց են տալիս, որ Ծառայությունը ձևական մոտեցում է ցուցաբերել այն դեպքերում, երբ աշխատանքային գրքույկում նշված անվանումը չի համապատասխանել օրենսդրությամբ սահմանված մասնագիտությունների անվանումների ցանկին: Դատարանն ընդգծել է, որ կարևոր է պարզել, թե զբաղեցրած պաշտոնում փաստացի կատարած պարտականությունները համապատասխանում են օրենսդրությամբ նախատեսված մասնագիտությունների

պարտականություններին, թե ոչ, իսկ անվանման անհամապատասխանությունը չի կարող հիմք ծառայել մերժման համար: Այս առումով Ծառայությունն էլ կարող էր պարզել այդ հանգամանքները՝ գործատուներից ստանալով պարզաբանումներ:

Ուսումնասիրությունները նաև ցույց են տալիս, որ ընդհանուր իրավասության դատարանները քաղաքացիական գործերով *պետական տուրքի գանձման* հարցում միանման մոտեցում չեն ցուցաբերում նույն խնդրով բերված գործերով ինչպես հայցվորի՝ պետական տուրքի վճարումից ազատված լինելու, այնպես էլ՝ ածանցյալ պահանջների համար գանձվող տուրքի առումով, չնայած «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածով սահմանված է, որ պետական տուրքի վճարումից ազատվում են հայցվորները՝ աշխատավարձի և դրան հավասարեցված վճարումների հետ կապված այլ գումարների գանձման և աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ հայցերով:

Այսպես, քաղաքացիական 244 գործերից /հաշվարկում ներառված չեն 114 փաստի հաստատման գործերը և 14 պատճառված վնասի հատուցման վերաբերյալ գործերը/ 11-ով Դատարանը չի համարել, որ հայցվորն օրենքի ուժով ազատված է պետական տուրքը վճարելուց, որոնցից 5 գործը վերաբերել են աշխատանքից ազատելուն, այդ թվում՝ կարգապահական հիմքով, 4-ը՝ վերջնահաշվարկ կատարելուն, աշխատավարձի և այլ վճարների բռնագանձմանը, իսկ 2-ը՝ աշխատանքից ազատելու մասին հրամանը տրամադրելուն: Ընդ որում, աշխատանքից ազատման մասին հրամանը տրամադրելու պահանջով երկու հայցն էլ վերադարձվել են Դատարանի կողմից, քանի որ հացվորի կողմից հայցադիմումին կից չի ներկայացվել օրենքով սահմանված կարգով և չափով պետական տուրքի վճարումը հավաստող փաստաթուղթ, ինչպես նաև բացակայում է պետական տուրքի վճարման արտոնություն տրամադրելու վերաբերյալ միջնորդություն:

Աշխատանքից ազատման վերաբերյալ բավարարված գործերով Դատարանը, բացի պետական տուրքի ոչ գույքային պահանջների համար ֆիքսված գումարից, պատասխանողից բռնագանձել է նաև վճարվելիք հարկադիր պարապուրդի և նախկին աշխատանքի վերականգնման անհնարիություն հատուցման, տուժանքի գումարի 2%-ի չափը: Սակայն այդ հարցում ևս Դատարանը միատեսակ մոտեցում չի ցուցաբերել:

Պետք է նշել, որ քաղաքացիական գործերով Դատարանն ընդգծել է, որ այն դեպքում, երբ հայցվորն օրենքի ուժով ազատված է պետական տուրքի վճարման պարտականությունից, նույն արտոնությունը չի գործում պատասխանողի՝ գործատուի մասով: Միևնույն ժամանակ արձանագրվել են դեպքեր, երբ Դատարանը ոչ միանման մոտեցում է ցուցաբերել պատասխանողից պետական տուրքի չափը գանձելու մեխանիզմի հարցում, նույնանման փաստական հանգամանքներով երկու գործով (չվճարված աշխատավարձը, վերջնահաշվարկը և դրա նկատմամբ հաշվարկված տուժանքը բռնագանձելու պահանջի վերաբերյալ): Գործերից մեկով Դատարանը թեև ի թիվս այլնի վճռով պարտավորեցրել է պատասխանողին բռնագանձվող աշխատավարձի և վերջնահաշվարկի նկատմամբ բռնագանձել 198-րդ հոդվածով հաշվարկվող տուժանքները՝ սկսած կետանցից մինչև պարտավորության

փաստացի կատարման օրը, այնուամենայնիվ Դատարանը գտել է, որ պատասխանողից հոգուտ ՀՀ պետական բյուջեի ենթակա է բռնագանձման ֆիքսված գումար (կոնկրետ դեպքում՝ 7.282.18 ՀՀ դրամ), այն դեպքում երբ մյուս գործով Դատարանը վճռել է, որ պատասխանողից հոգուտ պետական բյուջեի ենթակա է բռնագանձման պետական տուրք՝ հոգուտ հայցվորի բռնագանձման ենթակա գումարի 2 %-ի չափով:

Ի տարբերություն քաղաքացիական գործերի, վարչական գործերով Դատարանը դիտարկված գործերի գրեթե կեսով գտել է, որ հայցվորն ազատված չէ պետական տուրքը վճարելուց: Այսպես, դիտարկված 112 վարչական գործերից 53-ով հայցվորն ազատված չի եղել պետական տուրքի վճարումից, որից 25-ը վերաբերել են կենսաթոշակի նշանակմանը/ վերահաշվարկմանը, 14-ը՝ հանրային ծառայությունից ազատմանը, այդ թվում՝ կարգապահական հիմքով, առանց համաձայնության այլ պաշտոնի տեղափոխմանը, 8-ը՝ աշխատավարձի և այլ վճարների գանձմանը, 3-ը՝ կարգապահական տույժի վիճարկմանը, 1-ը՝ առանց համաձայնության այլ պաշտոնի տեղափոխելուն, 1-ը՝ մրցույթի արդյունքներն անվավեր ճանաչելուն, 1-ը՝ քննության արդյունքում կայացված եզրակացության տրամադրմանը և այլն:

Հարկ է նշել, որ Դատարանը միատեսակ մոտեցում չի ցուցաբերել վերը նշված հիմքերով բերված գործերով հայցվորի՝ պետական տուրքի վճարումից օրենքով ազատված լինելու հարցում: Այսպես, աշխատավարձի կամ այլ վճարների գանձման խնդրով 13 դիտարկված գործերից 5-ով Դատարանը գտել է, որ հայցվորն օրենքի ուժով ազատված է եղել պետական տուրքը վճարելուց, իսկ 8-ով՝ ոչ: Նշված 5 գործը վերաբերել են ՊՆ-ում շաբաթ օրերին առանց վարձատրության աշխատելուն, չօգտագործված արձակուրդի դիմաց հատուցմանը, հարկադիր պարապուրդի գումարի վրա հաշվարկված տուժանքի գանձմանը և չվճարված աշխատավարձի գանձմանը: Իսկ այն 8-ը գործով, որոնցով պետական տուրքից հայցվորն ազատված չի եղել, վերաբերել են շաբաթ օրերին առանց վարձատրության աշխատելուն, չօգտագործված արձակուրդի հատուցմանը, տուժանք, հարկադիր պարապուրդի գումարի վրա հաշվարկված տուժանքի գանձմանը, չվճարված աշխատավարձի գանձմանը: Օրինակ, շաբաթ օրերին առանց վարձատրվելու աշխատելու վերաբերյալ դիտարկված 6 գործից 2-ով է Դատարանը գտել, որ հայցվորն ըստ օրենքի ազատված է պետական տուրքը վճարելուց, քանի որ «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի «ա» կետի համաձայն՝ դատարաններում պետական տուրքի վճարումից ազատվում են հայցվորները՝ աշխատավարձի և դրան հավասարեցված վճարումների հետ կապված այլ գումարների գանձման և աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ հայցերով կամ «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի «ա» ենթակետով հայցադիմում ներկայացնելիս պետական տուրք վճարելու պարտավորություն չի ունեցել, ուստի պետական տուրքի գծով դատական ծախս ևս չի առաջացել: Իսկ այլ գործով, որը վերաբերել է ՊՆ-ում շաբաթ օրերին առանց վարձատրության աշխատելու հարցին, հայցվորը ներկայացրել է պետական տուրքի վճարումից հետաձգելու վերաբերյալ միջնորդություն, որը բավարարվել է Դատարանի կողմից: Նշված գործով հայցը բավարարվել է, և Դատարանը վճռել է, որ դատական ծախսի՝ պետական տուրքի, հատուցման պարտականությունը կրում է

ՊՆ-ն, և վերջինիցս հոգուտ հայցվորի ենթակա է բռնագանձման 4.000 ՀՀ դրամ՝ որպես հայց ներկայացնելու համար պետական տուրքի գումար:

Ի տարբերություն քաղաքացիական գործերի, վարչական գործերով հայցի բավարարման պարագայում այն դեպքերում, երբ հայցվորն օրենքով ազատված է եղել պետական տուրքը վճարելուց ու չի վճարել այն, Դատարանը որպես կանոն, բայց ոչ բոլոր դեպքերում պետական տուրքի գումարը չի գանձել պատասխանողից, գտել է, որ պետական տուրքի հարցը պետք է համարել լուծված ու հղում կատարել Վճռաբեկ դատարանի որոշմանը (Տե՛ս ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 30.11.2018 թվականի թիվ ՎԴ/1115/05/16 որոշումը):

Հատկանշական է, որ քաղաքացիական որոշ գործերով դատարանը մի քանի պահանջի առկայության դեպքում, այդ թվում՝ աշխատանքից ազատման հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի գումարը բռնագանձելու վերաբերյալ, դրանք դիտարկել է որպես 3 առանձին հիմնական պահանջ, այդ թվում մեկը՝ դրամական պատասխանողից բռնագանձել 8000 ՀՀ դրամ և բռնագանձվող գումարի 2 տոկոսը, այլ դեպքում հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջը դիտարկել է հիմնական, իսկ վերականգնման պահանջը՝ ածանցյալ, դրանց համար բռնագանձելով 4000 ՀՀ դրամ, սակայն ներկայացված՝ հարկադիր պարապուրդի բռնագանձման պահանջը կրկին դիտել է որպես հիմնական դրամական պահանջ՝ վճռելով բռնագանձել դրա 2 տոկոսը, իսկ այլ դեպքում՝ վերականգնման և հարկադիր պարապուրդի բռնագանձման պահանջները դիտել է հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջից ածանցված՝ պատասխանողից բռնագանձելով 4000 ՀՀ դրամ:

Ածանցյալ պահանջների առկայության դեպքում, այդ թվում՝ հարկադիր պարապուրդի հատուցման, ի տարբերություն քաղաքացիական գործերի, Վարչական դատարանը չի գանձում բռնագանձման ենթակա գումարի 2%-ը:

Ինչպես տեսնում ենք, թե՛ քաղաքացիական և թե՛ վարչական գործերով դատարանները չունեն միասնական պրակտիկա քաղաքացիների՝ աշխատանքային վեճերով պետական տուրքից ազատված լինելու հարցի շուրջ այն դեպքում, երբ օրենքն ուղղակիորեն սահմանում է նման արտոնություն:

Մշտադիտարկումը ցույց է տալիս, որ Դատարանն ընդհանուր առմամբ պահպանել է 211-րդ հոդվածով սահմանված՝ հայցադիմումը եռօրյա ժամկետում վարույթ ընդունելու ժամկետը, իսկ աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ գործերը եռամսյա ժամկետում քննելու վերաբերյալ համար ՔԴՕ 210-րդ հոդվածով նախատեսված ժամկետը գրեթե չի պահպանվել: Հարկ է նշել, որ վարչական դատավարության կարգով քննվող գործերի դեպքում նման առանձնահատուկ ժամկետ օրենսդրությամբ նախատեսված չէ, որի արդյունքում ոչ միանման մոտեցում է ցուցաբերվում մասնավոր և հանրային ոլորտում աշխատանքային վեճերի լուծման առումով:

Աշխատանքից ազատման վերաբերյալ դիտարկված գործերի քննությունը (աշխատանքից ազատելը, կարգապահական տույժ վիճարկելը, վերջնահաշվարկ

կատարելը, կենսաթոշակի համար աշխատանքային ստաժը ներառելը վարչական գործերով) վարույթ ընդունելու պահից մինչև վճիռ կայացնելը տևել է 3 ամսից մինչև 2 տարի և ավելի: 2 տարի 2 ամիս տևած գործը վերաբերել է հանրային ծառայությունից ազատելու մասին հրամանը վիճարկելուն: Դիտարկման արդյունքերի համաձայն՝ քաղաքացիական գործերի շրջանակներում չի ապահովվում աշխատանքային վեճերի լուծման համար օրենսդրությամբ սահմանված 3-ամսյա ժամկետը:

Այսպես, ոչ կարգապահական հիմքով ազատման վերաբերյալ դիտարկված 106 գործից միայն 13 գործն (12%) է լուծվել հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո՝ երեք ամսվա ընթացքում, որից միայն 5-ն է բավարարվել: Մնացած 93 գործերը լուծվել են 4 ամիսից 23 ամսում:

Դիտարկվել է 107 քաղաքացիական գործ, որոնցից 62-ով կայացվել է կարճման մասին որոշում (37%), որից 22-ը՝ հաշտության հիմքով, իսկ 45-ով (42%) հայցերը թողնվել են առանց քննության: Վարչական գործերով դիտարկվել է 16 գործ, որոնցով կայացվել է կարճման մասին որոշում:

Մեթոդաբանություն

Մշտադիտարկումը իրականացվել է Դատալեքս տեղեկատվական համակարգում / datalex.am/ տեղադրված վճիռների և կարճման մասին որոշումների ուսումնասիրության և վերլուծության միջոցով՝ հատուկ մշակված գործիքի միջոցով: Դատալեքս տեղեկատվական համակարգի՝ «բովանդակությունը» դաշտում մուտքագրվել է աշխատանքից ազատել բառակապակցությունը, որից հետո առանձնացվել է 794 գործ, որից 615-ը՝ քաղաքացիական գործեր, իսկ 177-ը՝ վարչական:

Մասնավորապես Դատալեքս տեղեկատվական համակարգի քաղաքացիական գործերի՝ «վճռի բովանդակությունը» դաշտում մուտքագրվել է աշխատանքից ազատել բառակապակցությունը, որից հետո դուրս է բերվել ցանկացած գործ, որը մուտք է արված եղել 2019 կամ 2020 թ.-ին, և որի առնչությամբ 2021թ. մայիսի 31-ի դրությամբ կայացվել է վճիռ:

Ընհանուր առմամբ 3086 գործեր են ուսումնասիրվել, որոնցից հնարավոր է եղել առանձնացնել 615-ը¹, այսպես՝

¹ Պետք է հաշվի առնել, որ այլ բառեր գրելու դեպքում հաճախ բերվել են նույն գործերը, ուստի նորից համեմատելով, կրկնությունները բացառելով՝ առանձնացվել են վերը նշված 615 գործերը՝ բացառելով արդեն իսկ այլ բառակապակցությամբ դուրս բերված բառերը և բացառելով գործերը, որոնց կապակցությամբ վճիռ կայացվել է մայիսի 31-ից հետո, նաև գործերը, որոնց մասին տեղեկատվությունը սահմանափակված է եղել, ինչպես նաև գործերը,

- աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ՝ 586 գործ,
- աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնելու վերաբերյալ՝ 347 գործ,
- գործատուին պատճառված վնաս՝ 85 գործ,
- աշխատանքից ազատելու կարգադրությունն անվավեր ճանաչելու վերաբերյալ՝ 112 գործ,
- աշխատանքում վերականգնելու վերաբերյալ՝ 401 գործ,
- աշխատանքային իրավահարաբերությունների առկայությունը հաստատելու վերաբերյալ՝ 848 գործ,
- կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու մասին՝ 274 գործ,
- աշխատանքային ստաժի հաստատման պահանջի մասին՝ 433 գործ:

Դատալեքս տեղեկատվական համակարգի՝ վարչական գործերի՝ «վճռի բովանդակությունը» դաշտում մուտք են արվել հետևյալ բառակապակցությունները՝ հաշվի առնելով վարչական գործերի առանձնահատկությունները՝

- աշխատանքային օրենսգրքի /միաժամանակ որպես պատասխանող է ընտրվել ՊՆ-ն՝ հաշվի առնելով նախորդ տարիների պրակտիկան/՝ ընդհանուր՝ 43 գործ,
- հանրային կամ այլընտրանքային ծառայության անցնելու՝ 88 գործ,
- պաշտոնից ազատել՝ 141 գործ,
- կարգապահական պատասխանատվության՝ 201 գործ,
- աշխատանքային ստաժ /միաժամանակ որպես պատասխանող է նշվել աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը/՝ 71:

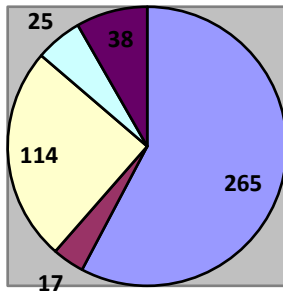
Ընդհանուր 501 գործի ուսումնասիրության արդյունքում առանձնացվել է 177 գործ՝ բացառելով արդեն իսկ այլ բառակապակցությամբ դուրս բերված բառերը և բացառելով գործերը, որոնց կապակցությամբ վճիռ կայացվել է մայիսի 31-ից հետո, նաև գործերը, որոնց մասին տեղեկատվությունը սահմանափակված է եղել, ինչպես նաև գործերը, որոնց մասով վճիռ չի կայացվել, կամ որոնցով Կազմակերպությունը ներգրավված է եղել որպես ներկայացուցիչ:

Այսպիսով, ընդհանուր առմամբ առանձնացված 794 գործից դիտարկման նպատակով պատահականության սկզբունքով ընտրվել է 496 գործ (62.4%): Գործերի համամասնությունն ապահովելու նպատակով՝ առանձնացվել է 384 քաղաքացիական և 112 վարչական գործ:

I. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻՑ ԱԶՍՏՈՒՄ.

Դիտարկված 496 գործերից, որոնցով կայացվել է վճիռ (384 քաղաքացիական և 112 վարչական գործեր) 265 (53%) քաղաքացիական և վարչական գործերը վերաբերել են աշխատանքից ազատմանը:

որոնց մասով վճիռ չի կայացվել, կամ որոնց մասով գործի վարույթը կարճվել է, ինչպես նաև գործերը, որոնցով կողմերը հաշտություն են կնքել:



- Աշխատանքից ազատում
- Կարգապահական տույժ վիճարկելը
- Փաստի հաստատում
- Կենսաթոշակի վերահաշվարկ
- Աշխատավարձի գանձում

Նշված գործերով, անկախ ազատման հիմքից, արձանագրվել են համանման խնդիրներ, այդ թվում՝ ծանուցման կարգի խախտումներ, անհատական իրավական ակտերում իրավական և/կամ փաստական հիմքի բացակայություն, կրճատման ձևական բնույթը, աշխատողին՝ նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք չառաջարկելը և այլն:

Այնուամենայնիվ, արձանագրվել են նաև բազմաթիվ խնդիրներ՝ պայմանավորված կիրառելի իրավական նորմերի առանձնահատկություններով, օրինակ, առանց ատեստավորում անցկացնելու կրճատում, նախապատվության իրավունքի չպահպանում և այլն:

Բավարարվել է հայցերի 63%-ը:

Ոչ կարգապահական հիմքով ազատման դեպքում քաղաքացիական գործերով հայցվորների մեծամասնությունը (58%) եղել են իգական սեռի, իսկ վարչական գործերով ճնշող մեծամասնությունը (74%)՝ արական սեռի ներկայացուցիչներ:

Գործերի քննությունը վարույթ ընդունելու պահից մինչև վճիռ կայացնելը տևել է 3 ամսից մինչև 2 տարի և ավելի: 2տարի 2 ամիս տևած գործը վերաբերել է հանրային ծառայությունից ազատելու մասին հրամանը վիճարկելուն²:

1.1 Աշխատանքից ազատում ոչ կարգապահական հիմքով . քաղաքացիական գործեր

Դիտարկված 384 քաղաքացիական գործերից 107-ը (28%) վերաբերել են աշխատանքից ոչ կարգապահական հիմքով ազատման հարցերին: Դրանցից մեկը վերահասցեագրվել է ՀՀ վարչական դատարանից³:

²ՎԴ/1714/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931679

³Վերահասցեագրված գործը վերաբերել է ՀՈԱԿ-

խտնորենին աշխատանքից ազատելու մասին հրամանի վիճարկմանը: Վարչական նդատարանն արձանագրել է, որ թեպետ ՀՈԱԿ-ը գործում է Երևան համայնքի ենթակայության ներքո, սակայն նշված կազմակերպության տնօրենի պաշտոնը չի համարվում հանրային կամ այլընտրանքային ծառայության պաշտոնը և չի վերաբերում համապատասխան պաշտոնների անվանացանկում:

Նշված 107 գործից 63-ը (59%) բավարարվել են, որից 29-ը՝ ամբողջությամբ, իսկ մնացածը՝ մասնակի:

Հայցվորներից 62-ը (58%) եղել են իգական սեռի՝ հիմնականում մարզերից:

Գործերի մեծամասնությունը քննվել է մարզերում՝ 57 (53%):

Դիտարկված 107 գործերից 96-ով (90%) հայցվորն ունեցել է փաստաբան ներկայացուցիչ: Փաստաբանի մասնակցությամբ գործերով հայցերից 63-ը (66%) բավարարվել է: Առանց ներկայացուցիչ 11 գործից 10-ով հայցը մերժվել է: Նշված ցուցանիշը վկայում է փաստաբանի աջակցության և խորհրդատվության կարևորության մասին ինչպես դատարան դիմելուց առաջ, այնպես էլ գործի քննության ընթացքում:

Դիտարկված 107 գործերից 102-ով (96%) հայցվորը կամ նրա ներկայացուցիչը ներկա են եղել գործի քննությանը, իսկ պատասխանողի ներկայացուցիչը՝ գործերի 84-ի (79%) քննությանը: Ինչպես տեսնում ենք, քաղաքացիական գործերով աշխատանքից ազատման վերաբերյալ գործերի ճնշող մեծամասնության դեպքում կողմերն ապահովվել են ներկայությունը գործի քննությանը, ընդ որում՝ հայցվորը հիմնականում ունեցել է փաստաբան:

Գործերի քննությունը վարույթ ընդունելու պահից մինչև վճիռ կայացնելը տևել է ընդհուպ մինչև 1 տարի և 8 ամիս: Ամենաերկար քննված գործը վերաբերել է աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատելուն⁴:

Դիտարկված գործերով աշխատանքից ազատումը եղել է հետևյալ հիմքերով.

- ✓ 51 գործ՝ 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 (ԱՕ-ի 113-րդ հոդված մաս 1 կետ 2),
- ✓ 16 գործ՝ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծումը նրա գործողության ժամկետը լրանալու պատճառով (ԱՕ-ի 111-րդ հոդված).
- ✓ 12 գործ՝ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսունհինգ տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով (ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետ),

Դատարանը եզրահանգել է, որ հայցվորը ներկայացրել է ՎԴՕ-ի 10-րդ հոդվածով չսահմանված աշխատանքային իրավահարաբերությունից բխող պահանջով հայց, որպիսի պայմաններում հայցը ենթակա չէ քննության՝ վարչական դատարանում մալե տրեվերահա սցեազրվիր ստընդդատության՝ Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարան: ՎԴ/0197/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809929969

⁴ԵԴ/9115/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203930914

- ✓ 6 գործ՝ աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում (ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետ)։
- ✓ 5 գործ՝ աշխատողի նախաձեռնությամբ պայմանագիր լուծելը (ԱՕ-ի 112 հոդված, մաս 1),
- ✓ 4 գործ՝ աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ սահմանված փորձաշրջանի արդյունքներով (ԱՕ-ի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12.1 կետ),
- ✓ 3 գործ՝ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության հիմքով պայմանագիրը լուծելը (ԱՕ-ի 109 հոդված, մաս 1, կետ 9),
- ✓ 2 գործ՝ կողմերի համաձայնությամբ (ԱՕ-ի 110-րդ հոդված),
- ✓ 2 գործ՝ ՓԲԸ/ԲԲԸ աշխատակիցներին աշխատանքից ազատելը,
- ✓ 2 գործ՝ աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ փաստաթղթերի տրամադրում,
- ✓ 2 գործ՝ հրամանի բացակայության պայմաններում առանց որևէ իրավական հիմքի,
- ✓ 1 գործ՝ չձևակերպված աշխատակցի աշխատանքից ազատելը,
- ✓ 1 գործ՝ մրցույթի արդյունքները չհաստատելը:

Դատարանն արձանագրել է ինչպես ընդհանուր բնույթի, այնպես էլ ազատման հիմքից բխող առանձնահատկություններով պայմանավորված խնդիրներ:

Բավարարված գործերով Դատարանի կողմից արձանագրվել են գործատուի կողմից կատարված հետևյալ խախտումներ.

- ✓ Չեն տրամադրվել աշխատանքային պայմանագրերը և/կամ աշխատանքից ազատման մասին հրամանները,
- ✓ Չի իրականացվել պատշաճ ծանուցում սպասվող կրճատումների, աշխատանքի էական պայմանների, աշխատանքից ազատման մասին (չի պահպանվել կարգը, ժամկետները, ծանուցվել է աշխատանքից ազատելու մասին հրամանն արձակելուց հետո, ծանուցումը չի պարունակել օրենքով պահանջվող տեղեկությունները և այլն/),
- ✓ Աշխատանքից ազատման մասին հրամանում բացակայել է իրավական և/կամ փաստական հիմքը,
- ✓ Չի առաջարկվել այլ աշխատանք կամ չի տեղեկացվել այլ աշխատանք առաջարկելու անհնարինության մասին,
- ✓ Չի հիմնավորվել աշխատակիցների թվի կամ հաստիքների կրճատման անհրաժեշտությունը՝ ԱՕ-ով սահմանված նախապայմանների պարագայում,
- ✓ Արհեստական կրճատումների իրականացում և հաստիքի վերականգնում կարճ ժամանակ անց,
- ✓ Չի հիմնավորվել աշխատանքի էական պայմանների փոփոխությունը կամ փոփոխության դեպքում՝ աշխատողի կողմից նոր պայմանների համաձայնություն չհայտնելը,
- ✓ Հրամաններն արձակվել են ոչ աշխատանքային օրերին,
- ✓ Պայմանագիրը լուծվել է աշխատողի հղիության մասին տեղեկանալու դեպքում փորձաշրջանի ավարտին,
- ✓ Չի պահպանվել աշխատողի կողմից պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը հետ կանչելու համար օրենքով նախատեսված ժամկետը,

- ✓ Կողմերի համաձայնության հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում համաձայնագիր չի ստորագրվել,
- ✓ Պայմանագրի ժամկետը լրանալու հիմքով աշխատանքից ազատում այն դեպքում, երբ պայմանագիրը պետք է դիտարկվի որպես անժամկետ կնքված,
- ✓ Որոշակի ժամկետով պայմանագրերի կնքում մշտական բնույթի գործառույթներ իրականացնելու համար (դրանց բազմակի երկարաձգում, երկարաձգման մասին չձանուցելը և այլն),
- ✓ Աշխատանքային պայմանագրի լուծում կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով այն դեպքում, երբ նման դրույթ նախատեսված չէ աշխատանքային պայմանագրում,
- ✓ Այլ տեսակի պայմանագրերի ներքո աշխատանքային հարաբերություններ քողարկելը, օրինակ՝ ծառայությունների մատուցման պայմանագիր կնքելը,
- ✓ Աշխատանքին անհամապատասխանության հիմքով աշխատանքից ազատելու դեպքում դրանից առաջ գնահատում չանցկացնելը և այլն:

1.1.1 Ընդհանուր բնույթի խախտումներ.

Դիտարկված գործերի զգալի մասով Դատարանի կողմից առավել հաճախ արձանագրված խնդիրներն են եղել աշխատանքից ազատման մասին հրամանում իրավական և/կամ փաստական հիմքերի չնշելը, ազատման մասին ոչ պատշաճ ծանուցելը և աշխատողին՝ մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանքչառաջարկելը:

➤ *Աշխատանքից ազատման հրամանում իրավական և/կամ փաստական հիմքի բացակայություն.*

ՔԴՕ 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ դատարանը բոլոր դեպքերում վիճարկվող անհատական ակտը ճանաչում է անվավեր, եթե՝

- 1) դրանում նշված չէ համապատասխանաբար աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու փաստական կամ իրավական հիմքը.
- 2) պատասխանողի կողմից խախտվել է աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու՝ օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտով սահմանված կարգը:

Իսկ նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ այն դեպքերում, երբ վիճարկվող անհատական իրավական ակտն ընդունվել է մեկից ավելի փաստական հիմքերով, ապա դրանցից առնվազն մեկի առկայությունը հաստատվելը բավարար է վիճարկվող անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու պահանջը մերժելու համար:

Իրավական կամ փաստական հիմքի պատշաճ նշման խնդիր հիմնականում արձանագրվել է աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության կամ կրճատման

հիմքով աշխատանքից ազատման գործերով: Դատարանը փաստել է, որ նշված հրամաններում կամ նշված չէ փաստական հիմքը, կամ փաստական և իրավական հիմքերը միմյանց չեն համապատասխանում, ուստի նշված հրամանները չեն համապատասխանում կանխատեսելիության, որոշակիության և հստակության սկզբունքին, քանի որ հրամանի ընթերցմամբ հրամանի հասցեատերն, առավել ևս անկողմնակալ օբյեկտիվ դիտորդը չի կարող հասկանալ, թե ինչն է հանդիսացել աշխատողին աշխատանքից ազատելու փաստական հիմքը: Դատարանն ընդգծել է, որ հրամանում այլ մարմինների որոշումների վկայակոչումն ինքնին դեռևս հիմք չէ ենթադրելու, որ վիճարկվող անհատական ակտում նշվել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու փաստական հիմքը⁵:

Գործերից մի մասով Դատարանը գտել է, որ ՔԴՕ 214-րդ հոդվածի խախտումը ինքնին հիմք է հրամանն անվավեր ճանաչելու: Դատարանը նշել է, որ ՔԴՕ 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետի իրավական նորմի վերլուծությունից բխում է, որ անկախ այն հանգամանքից, թե կողմը փաստարկում է նորմով նախատեսված խախտումների մասին, թե ոչ, անկախ այն հանգամանքից, թե պատասխանող կողմն իր դիրքորոշումներով հետագայում պարզաբանում է հրամանի փաստական հիմքը, թե ոչ, Դատարանը պարտավոր է հրամանն անվավեր ճանաչել, եթե աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու փաստական հիմքը հրամանում նշված չէ:

ԱԲՆ-ի դեմ թիվ ԵՊ/36575/02/19 գործով Դատարանն արձանագրել է, որ աշխատանքից ազատման հրամանում որպես իրավական հիմք նշված իրավական ակտերից որևէ մեկը հիմք չէ հայցվորի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար: Որպես հիմք նշված նախարարի հրամանով ընդամենը կատարվել են ԱԲՆ-ի աշխատակազմի փրկարար ծառայության հաստիքացուցակում փոփոխություններ, որը բավարար հիմք չէ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար և ենթադրելու հայցվորի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ենթադրյալ փաստական հիմքը: Դատարանն արձանագրել է, որ տվյալ վիճարկվող անհատական իրավական ակտի՝ հրամանի, նախաբանում կամ բովանդակության մեջ կատարված հղումները՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու փաստական և իրավական հիմքերը միմյանց չեն համապատասխանում, հստակ չեն, և որոշակի չլինելու պարագայում դրանց տրված լայն մեկնաբանությունը գործնականում կարող է առաջացնել անհատական ակտի իրավական անորոշության և անկանխատեսելիության մի վիճակ, երբ աշխատողը կհանդիսանա որևէ կերպ չպաշտպանված սուբյեկտ, կխախտվի անձի՝ տվյալ դեպքում աշխատողի իրավունքները, չի ապահովվի դրանց անհրաժեշտ և արդյունավետ պաշտպանությունը, ուստի վիճարկվող հրամանն իրավաչափ չէ, քանի որ ընդունված հրամանում վերացական, առանց իրավական կամ փաստական հիմքի հղումը չի բխում ՀՀ սահմանադրությամբ ամրագրված սոցիալական և իրավական պետության պահանջներից, ինչպես նաև չի

⁵ԵԴ/15797/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203945115

⁶ԵԴ/36575/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203984624

համապատասխանում «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքով և ՍՕ-ի 5-րդ հոդվածի պահանջներին:

Թիվ ԵՂ/42071/02/19 գործով՝ Դատարանն արձանագրել է, որ հրամանի պատճառարանական մասը պարունակում է տեղեկություններ՝ բացառապես հրամանի իրավական հիմքի մասին: Հրամանում չկա որևէ նշում, թե ինչն է հանդիսացել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու փաստական հիմքը՝ կապված աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման անհրաժեշտության հետ, ինչպես նաև չկա նշում կոնկրետ աշխատողին աշխատանքից ազատելու համար էական փաստական տեղեկությունների մասին: Ու թեև ծանուցման մեջ այդ մասին կան որոշակի տեղեկություններ, սակայն հրամանում, որտեղ փաստական հիմքի մասին նշում կատարելը պարտադիր է օրենքի ուժով, այդ մասին որևէ գրառում առկա չէ: Դատարանն ընդգծել է, որ իրավական նորմերի վկայակոչումները դեռևս բավարար չեն, որպեսզի ՍՕ-ի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետով սահմանված փաստական հիմքը նշելու մասին պայմանը համարվի պահպանված, ավելին՝ վկայակոչված իրավական ակտերի բովանդակությունն անգամ հրամանում բացահայտված չէ: Դատարանը եզրահանգել է, որ փաստական հիմքի մասին որևէ տեղեկության բացակայության պայմաններում վիճարկվող հրամանը բոլոր դեպքերում պետք է ճանաչել անվավեր:

Այնուամենայնիվ, պետք է փաստել, որ ոչ բոլոր գործերով է Դատարանն անդրադառնում իրավական և փաստական հիմքի առկայությանը, երբեմն հայցը բավարարում է այլ հիմքով: Որոշ դեպքերում, եթե առաջին ատյանի դատարանը չի անդրադարձել նշված հարցին, Վերաքննիչ դատարանն արձանագրել է խնդիրը և ընդգծել իրավական և փաստական հիմքերը նշելու պարտադիր լինելը⁸:

Հաշվի առնելով ՔԴՕ 214-րդ հոդվածի չպահպանման պրակտիկան՝ անհրաժեշտ է առաջնային ուշադրություն դարձնել գործատուների իրազեկվածության բարձրացմանը և ուղեցույցային նյութերի պատրաստմանը: Ազատման հրամանների օրինակելի ձևերի մշակումը կնպաստի պրակտիկայի կանոնակարգմանը:

- *Կրճատման, աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության կամ աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման մասին շճանուցելը կամ սահմանված կարգի խախտմամբ ծանուցելը.*

ՍՕ-ի 113-րդ հոդվածի 2-րդ մասի և 115-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ կազմակերպության լուծարման (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման և օրենքով նախատեսված դեպքերում պետական գրանցումն ուժը կորցրած կամ անվավեր ճանաչվելու) և արտադրության ծավալների և (կամ)

⁷ԵՂ/42071/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203995134

⁸ԿԴ/0386/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649300050,

ՍԴ3/0471/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=35465847065588339

տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում, աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում գործատուն պարտավոր է այդ մասին աշխատողին ծանուցել գրավոր ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ:

Իսկ աշխատողի երկարատև անաշխատունակության հետևանքով և տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով հիմքերով որոշակի ժամկետով կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս, աշխատանքի էական պայմանների՝ 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) գործատուի փոփոխման դեպքում (բացառությամբ հիմնական աշխատավարձի չափի և (կամ) հավելումների, հավելավճարների բարձրացման դեպքում, երբ մյուս պայմանները պահպանվում են; օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակի կրճատման դեպքում, երբ մյուս պայմանները պահպանվում են) գործատուն պարտավոր է գրավոր ծանուցել իր մոտ մինչև մեկ տարի աշխատողին ոչ ուշ, քան 14 օր առաջ, մեկից մինչև հինգ տարի աշխատողին՝ 35 օր առաջ, հինգից մինչև տասը տարի աշխատողին՝ 42 օր առաջ, տասից մինչև տասնհինգ տարի աշխատողին՝ 49 օր առաջ, տասնհինգ տարուց ավելի աշխատողին՝ 60 օր առաջ, իսկ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12-րդ կետով նախատեսված հիմքով՝ 3 օր առաջ:

Առանց աշխատողի գրավոր համաձայնության աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը գործատուն կարող է փոփոխել միայն օրենքով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով աշխատանքի վարձատրության պայմանների փոփոխության դեպքում, որի մասին գործատուն գրավոր ձևով պետք է ծանուցի աշխատողին ոչ ուշ, քան մեկ ամիս առաջ՝ մինչև նոր պայմանների ուժի մեջ մտնելը:

Աշխատանքից ազատելու մասին ծանուցման խնդիրը քննարկելիս Դատարանը հիմնականում վկայակոչել է ՀՀ վճռաբեկ դատարանի կողմից արտահայտված դիրքորոշումներն առ այն, որ աշխատողին ծանուցում տրվում է այն ժամանակ, երբ գործատուն որոշում է աշխատակազմում կատարել փոփոխություններ, որոնք ապագայում հանգեցնելու են կամ կարող են հանգեցնել հաստիքների կրճատման: Ընդ որում, հաստիքների նախատեսված կրճատումը կարող է տարբեր պատճառներով տեղի չունենալ կամ չկատարվել նախատեսվող ժամանակահատվածում: Հնարավոր են նաև դեպքեր, երբ կատարվող կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում ընդհանուր առմամբ հաստիքների կրճատում տեղի ունենա, սակայն ծանուցված աշխատողի կոնկրետ հաստիքը չկրճատվի: Ընդ որում, ծանուցումն անպայմանորեն չի ենթադրում աշխատանքից ազատում՝ նկատի ունենալով, որ ԱՕ-ի համաձայն՝

ծանուցումը կարող է նաև ուժը կորցրած ճանաչվել՝ չհանգեցնելով աշխատանքային պայմանագրի լուծման⁹:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը նախկինում կայացրած մեկ այլ որոշմամբ գտել է, որ ԱՕ-ի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված գործատուի պարտականության չկատարման միակ իրավական հետևանք է հանդիսանում նույն հոդվածի 2-րդ մասում սահմանված տուժանքի վճարումը և չի կարող հանգեցնել աշխատանքային պայմանագրի լուծման կապակցությամբ ընդունած իրավական ակտի անվավերությանը¹⁰:

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ հաստիքների կրճատում կատարելիս համապատասխան աշխատակցին առնվազն երկու ամիս առաջ ծանուցելու պահանջից բացի օրենսդիրը նախատեսել է ևս մեկը, համաձայն որի՝ գործատուն ծանուցման ժամկետի ավարտից հետո հինգ օրվա ընթացքում պետք է լուծի աշխատանքային պայմանագիրը: Հաշվի առնելով այն, որ ծանուցումն անպայմանորեն չի ենթադրում աշխատանքից ազատում՝ Վճռաբեկ դատարանը գտել է, որ օրենսդիրը ծանուցման ժամկետի ավարտից հետո 5 օրվա ընթացքում գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու պահանջը նախատեսել է, որպեսզի աշխատողի համար չստեղծվի անորոշություն, պարզ լինի տվյալ գործատուի հետ ունեցած իր աշխատանքային հարաբերությունների հետագա ճակատագիրը: Ծանուցման համար նախատեսված այս ժամկետի մեջ չեն հաշվարկվում աշխատողի արձակուրդի և ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածները: Ուստի, եթե աշխատողը չի հիմնավորում հստակ ժամանակահատվածում իր՝ ժամանակավոր անաշխատունակ լինելու հանգամանքը, այդ ժամանակահատվածը մտնում է ծանուցման ժամկետի հաշվարկի մեջ¹¹:

Դատարանը ծանուցման կարգի խախտում է արձանագրել, երբ, օրինակ՝

- ✓ ծանուցագիրը չի պարունակել ո՛չ կազմման, ո՛չ հանձնման թվագրումներ¹²,
- ✓ պատասխանողը հայցվորի ծանուցման մեջ չի նշել այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորության բացակայության մասին¹³,
- ✓ չի նշվել աշխատանքից ազատելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը¹⁴,
- ✓ եթե ծանուցման տեքստում չեն պահպանվել որոշակիության սկզբունքը, օրինակ, հստակ չէ, թե արդյոք այն տեղեկացնում է աշխատանքից ազատման, թե աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության մասին:

⁹Տե՛ս Անահիտ Լազարյանը ընդդեմ Հրազդան համայնքի ղեկավարի թիվ ԿԴ/1490/02/16 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 07.04.2018 թվականի որոշումը:

¹⁰Տե՛ս Լուսինե Մանուկյանը ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի թիվ 3-34(ՎԴ)

քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 26.01.2007 թվականի որոշումը:

¹¹Թիվ ԵԱԲԴ/0008/02/14 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 05.11.2020 թվականի որոշումը:

¹²ԵԴ/8184/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203928780

¹³ԵԴ/21681/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204051373

¹⁴ՇԴ/0605/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554737732

Դատարանը նշել է, որ ծանուցման մեջ պարտադիր պետք է նշվեն աշխատանքից ազատելու հիմքը և պատճառը, իսկ աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու դեպքում՝ նաև պաշտոնի անվանումը, աշխատավարձի չափը կամ այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորության բացակայության մասին, աշխատանքից ազատելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը¹⁵:

Ծանուցման կարգի խախտումները կարելի է բաժանել երկու խմբի. անհատական իրավական ակտի անվավերությանը հանգեցնող (օրինակ՝ երբ ծանուցման մեջ չի նշվել այլ աշխատանք առաջարկելու կամ դրա անհնարինության մասին) և չհանգեցնող (օրինակ՝ երբ չի պահպանվել օրենքով սահմանված ծանուցման ժամկետը):

Թիվ ԵՂ/21681/02/20 գործով¹⁶ Դատարանն արձանագրել է, որ հասցեագրված ծանուցագիրը չի պարունակում նշում հայցվորներին այլ պաշտոն առաջարկելու կամ այդպիսի պաշտոն առաջարկելու հնարավորության բացակայության մասին: Մա Դատարանը բավարար է համարել հայցը վիճարկվող անհատական ակտն անվավեր ճանաչելու պահանջի մասով բավարարելու համար և այլևս չի անդրադարձել ապացուցման ենթակա մյուս փաստերին:

Թիվ ՏԴ/3178/02/20 գործով¹⁷ պատասխանողը պնդել է, որ հաստիքի կրճատման և այլ հաստիք 0.5 դրույքով առաջարկելու հնարավորության մասին հայցվորին ծանուցել են ազատման պահից երեք ամիս առաջ: Դատարանն արձանագրել է, որ նշված ծանուցումը ստորագրված է միայն պատասխանողի կողմից, և Դատարան չի ներկայացվել որևէ վերաբերելի և թույլատրելի ապացույց առ այն, որ հայցվորը ստացել է ծանուցումը և սահմանված ժամկետում պատասխանողին չի հայտնել իր մտադրության մասին, որ հայցվորը հրաժարվել է ստանալ վերոնշյալ ծանուցումը, ինչպես նաև հրաժարվել է առաջարկված 0.5 դրույք հաստիքով աշխատանքից: Նույնիսկ նման փաստի առկայության պայմաններում, պատասխանողը գրկված չի եղել հայցվորին նշված ծանուցումն այլ եղանակներով օրենքով սահմանված ժամկետներում հանձնելու հնարավորությունից: Բացի այդ, գործատուն չի ներկայացրել որևէ արժանահավատ ապացույց, թե ինչու է հայցվորին առաջարկել նոր հաստիքը՝ 0.5 դրույքով, և ոչ թե 1 դրույքով: Ըստ Դատարանի՝ գործով գրությունը չի կարող համարվել ԱՕ-ի 115-րդ հոդվածով սահմանված կարգով պատշաճ ծանուցում, քանի որ նախ վերոնշյալ գրությունից հետևում է, որ մի դեպքում ՊՈԱԿ-ի հաստիքացուցակում լինելու են փոփոխություններ և դասախոսների ուսումնական ծավալների բեռնվածության կրճատումներ, իսկ մի դեպքում տեղեկացվում է աշխատակիցներին, որ 01.09.2020 թվականից լուծվելու են կամ վերանայվելու են նրանց հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրերը, ուստի «Ծանուցում»

¹⁵ՏԴ/3178/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=32369622321766813

¹⁶ԵՂ/21681/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204051373

¹⁷ՏԴ/3178/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=32369622321766813

վերտառությամբ գրությունը հայցվորը չէր կարող դիտարկել գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին աշխատողին ուղղված ծանուցում: Դատարանը աշխատանքից ազատելու մասին հրամանն անվավեր է ճանաչել, ինչպես նաև բավարարել է չծանուցելու համար նախատեսված տուժանք բռնագանձելու պահանջը:

Աշխատանքի էական պայմանների փոփոխությունների հիմքով ազատման վերաբերյալ գործերով Դատարանը հաշվի է առել, թե արդյոք պատասխանողը մեկ ամիս առաջ աշխատողին ծանուցել է նոր պայմանների ուժի մեջ մտնելու, ինչպես նաև էական պայմանների փոփոխության հանգամանքի վերաբերյալ¹⁸ և առհասարակ տեղեկացրել է կամ որպես փաստական հիմք արձանագրել է էական պայմանների փոփոխության հանգամանքը, պատասխանողի կողմից ի հիմնավորումն աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության փաստի վերաբերյալ ապացույց չներկայացելը¹⁹, աշխատողի կողմից նոր պայմաններով աշխատանքի համաձայնություն չտալը և այլն:

Թիվ ՇԴ/3762/02/20 գործով²⁰ գործատուն ծանուցում է ուղարկել հայցվորին առ այն, որ նրա աշխատավարձը և պաշտոնի տարակարգը փոփոխվել են, ուստի երկու շաբաթ հետո պետք է կնքվի նոր աշխատանքային պայմանագիր, և սրվել է 10 օր՝ գրավոր դիրքորոշում ներկայացնելու համար: Հայցվորը բացատրությամբ հրաժարվել է նոր պայմանագիր կնքելուց, որից հետո գործատուն նրան ազատել է աշխատանքից՝ օրենքով սահմանված ժամկետներում ու կարգով նոր պայմանագիր կնքելուն չհամաձայնվելու պատճառաբանությամբ: Դատարանն արձանագրել է, որ գործում առկա ապացույցներով միայն հաստատվում է աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը, այլ ոչ թե նոր պայմանների մասին ծանուցման՝ մասնավորապես ՍՕ-ի 105-րդ հոդվածի 3-րդ մասի օրենքով սահմանված կարգով պահպանված լինելու հանգամանքը:

Այն գործերով, որոնցով Դատարանն արձանագրել է նաև կարգի կամ սահմանված ժամկետի խախտմամբ ուղարկված ծանուցումների փաստեր, Դատարանը նշել է, որ միակ հետևանքն օրենքով նախատեսված տուժանքն է²¹, ծանուցման կարգի նման խախտումը չի հանգեցնում ակտի անվավերությանը²²: Նախատեսվող պայմանագրի լուծման պահից առնվազն երկու ամիս առաջ ժամկետը չպահպանելը հանգեցնում է գործատուի համար տուժանքի՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար,

¹⁸ՇԴ/3762/02/20, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554746855

¹⁹ԵԴ/31588/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203974389

²⁰ՇԴ/3762/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554746855

²¹ԵԴ/16101/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204039710

²²ԵԴ/9063/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203931103

որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը:

Թիվ ԱՂԴ1/4792/02/19 գործով²³ 2018 թ-ին պատասխանողը հայցվորին ծանուցել է, որ հիմք ընդունելով ԱՕ-ի 115-րդ հոդվածը, վերջինիս կենսաթոշակային տարիքը լրանալու պատճառով պետք է լուծվի նրա հետ կնքած աշխատանքային պայմանագիրը: Սույն ծանուցմանը տնօրենն ընթացք չի տվել, ըստ հայցվորի, այն պատճառով, որ հայցվորի հետ կնքած աշխատանքային պայմանագիրը եղել է անորոշ ժամկետով կնքված, և դրանում չի եղել դրույթ կենսաթոշակային տարիքը լրանալու պատճառով պայմանագիրը լուծելու մասին: Ծանուցումից շուրջ երեք ամիս անց պատասխանողը հայցվորին առաջարկել է ստորագրել համաձայնագիր, որի միակ նպատակը հանդիսացել է հայցվորի անորոշ ժամկետով գործող աշխատանքային պայմանագիրը դարձնել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր: Հայցվորը ստորագրել է այդ համաձայնագիր, որի ժամկետը լրանալուց առաջ փոստային առաքման միջոցով ստացել է ևս մեկ ծանուցում, որում նշված է եղել, որ պատասխանողը, ԱՕ-ի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ 10 օր առաջ, տեղեկացնում է, որ համաձայնագրի գործողության ժամկետը լրանալու օրը լուծելու է վերջինիս հետ կնքած աշխատանքային պայմանագիրը: Ըստ հայցվորի՝ վերջինս չի ստացել ազատման մասին հրամանը, իսկ ծանուցումը ստացել է դրա հանձնելու 10-օրյա ժամկետի խախտմամբ: Դատարանն արձանագրել է, որ ԱՕ-ի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված գործատուի պարտականության չկատարումը, այն է՝ աշխատանքից ազատման մասին աշխատողին չծանուցելը, չի կարող հանգեցնել աշխատանքային պայմանագրի լուծման կապակցությամբ ընդունված անհատական իրավական ակտի անվավերության. դրա միակ իրավական հետևանքը գործատուի կողմից աշխատողին տուժանք վճարելու պարտականությունն է: Դատարանի գնահատմամբ՝ այն հանգամանքը, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանն հայցվորին օրենքով սահմանված ժամկետում չի հանձնվել, չի կարող հրամանն անվավեր ճանաչելու հիմք հանդիսանալ, քանի որ համապատասխան անհատական իրավական ակտը ստանալուց հետո այն մտել է ուժի մեջ, և հայցվորն օրենքով սահմանված ժամկետում որպես վավեր անհատական իրավական ակտ այն վիճարկել է դատական կարգով:

Թիվ ԿԴ/0386/02/19 գործով²⁴ ևս հայցվորը պնդել է, որ աշխատանքից ազատման մասին ծանուցվել է երկամսյա ժամկետի խախտմամբ: Մասնավորապես, հայցվորին հանձնվել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին 22.01.2019թ. ծանուցումը, ըստ որի՝ համայնքի ավագանու 07.12.2018թ. որոշման թիվ 2 հավելվածի համաձայն, հաստիքների կրճատման պատճառով, 23.01.2019թ.-ին լուծվելու է հայցվորի հետ կնքված

²³ԱՂԴ1/4792/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786172417

²⁴ԿԴ/0386/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649300050

աշխատանքային պայմանագիրը: Դատարանը նշել է, որ թեպետ ծանուցումը հայցվորին հանձնվել է 22.01.2019թ.-ին՝ ազատման մասին հրամանի արձակման օրը, օրենքով նախատեսված 2-ամսյա ժամկետի խախտմամբ, սակայն մինչ այդ հայցվորն այլ աղբյուրներից տեղյակ է եղել ավագանու որոշման հիման վրա իր հաստիքի կրճատման մասին և երկու դասատուներից որևէ մեկի, այդ թվում նաև իր՝ աշխատանքից ազատելու հնարավոր լինելու մասին, իսկ քանի որ դեռևս 2018թ. նոյեմբերին առկա են եղել հայցվորի անձնական գործում մասնագիտական որակավորմանը վերաբերվող պակաս փաստաթղթեր, պետք է ենթադրվեր, որ դրանք կարող են հիմք հանդիսանալ աշխատանքային հարաբերությունների խզման: Դատարանը գտել է, որ սույն դեպքում համապատասխան ժամկետի պահպանման խախտում առկա չէ, իսկ հրամանը իրավաչափ է՝ չանդրադառնալով աշխատանքից ազատման մասին հրամանի իրավաչափությանը ՔՂՕ 214-րդ հոդվածի համատեքստում:

Սակայն այն դեպքերում, երբ աշխատողը ծանուցվել է աշխատանքից ազատման հրամանն արձակելու օրվանից ավելի ուշ ժամկետում, Դատարանը գտել է, որ ոչ միայն չեն պահպանվել ԱՕ-ի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամկետները, այլ գործատուն չի պահպանել ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծման կարգը, և հրամանն անվավեր է ճանաչել:

Թիվ ԵՂ/40156/02/19 գործով²⁵ պատասխանողը հրամանով հայցվորի հետ դադարեցրել է աշխատանքային հարաբերությունները պայմանագրի ժամկետը լրանալու պատճառաբանությամբ՝ այդ մասին ծանուցելով հայցվորին պայմանագրի ժամկետը լրանալուց մեկ օր հետո թվագրված անդորրագրով: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորի աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետն ավարտվել է 30.09.2019թ., և պատասխանողի՝ 01.10.2019թ. թվագրված անդորրագրով ծանուցման առկայության դեպքում 27.09.2019թ. ընդունված հրամանի համապատասխան կետը, որում նշվում է ազատման մասին, իրավաչափ համարվել և հետևանք առաջացնել չի կարող, քանզի ծանուցումը ստանալուց, իրազեկվելուց հետո է միայն այն ստանում ուժ և կարող է առաջացնել համապատասխան հետևանք, ուստի պատասխանողը խախտել է օրենսդրի կողմից սահմանված ժամկետն ու ընթացակարգը:

Թիվ ՇՂ3/0421/02/20 գործով²⁶ հայցվորը ծանուցում է ստացել 14.01.2020թ.-ին 25.12.2019թ.-ի թվագրմամբ 08.01.2020թ.-ից աշխատանքից ազատվելու մասին, որում հղում է արվել համայնքի ավագանու 05.12.2019թ.-ի որոշմամբ հաստատված հաստիքացուցակում օտար լեզվի խմբավարի հաստիքը կրճատված լինելու հանգամանքին: Դատարանը հաստատել է, որ տեղի է

²⁵ԵՂ/40156/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203990538

²⁶ՇՂ3/0421/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554739242

ունեցել հաստիքների կրճատում, ու առկա չի եղել հայցվորի որակավորմանը համապատասխան թափուր հաստիք, սակայն գտել է, որ հրամանը կայացվել է օրենքի խախտմամբ, քանի որ չի ապահովվել սահմանված ժամկետում աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցված լինելը: Պատասխանողն չի առարկել հայցվոր կողմի՝ սահմանված ժամկետում ծանուցված չլինելու պնդմանը և նշել է, որ սահմանված երկամսյա ժամկետում հիմնադրի կողմից համապատասխան որոշման կայացման և դրա ուժի մեջ մտնելու ժամանակահատվածն արդեն իսկ երկու ամսից պակաս է եղել, որպիսի պայմաններում պատասխանողը հայցվորին 25.12.2019թ. ներկայացրել է ծանուցում, սակայն նշված ծանուցումը հայցվորը հրաժարվել է ստանալ, որի մասին կազմվել է արձանագրություն, ինչից հետո այն հայցվորին ուղարկվել է փոստային առաքմամբ: Դատարանը նշված պնդումները հիմնավոր չի համարել, քանի որ պատասխանողը, 06.11.2019թ. դրությամբ համայնքի ղեկավարին հաստիքների փոփոխության վերաբերյալ առաջարկ ներկայացնելով և համայնքապետարանի համապատասխան բաժնում քննարկումներին մասնակցելով, առնվազն կարող էր ենթադրել, որ այդ գործընթացն կարող է հանգեցնել իր աշխատողի հաստիքի կրճատման, ինչն էլ իր հերթին հանգեցնելու էր վերջինիս հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման: Հետևաբար, որպես գործատու պետք է կանխատեսեր, որ ավագանու նիստի ընթացքում իր առաջարկության ընդունումը հանգեցնելու է հայցվորի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման: Այս պայմաններում՝ որպես գործատու պարտավոր էր ապահովել իր աշխատողի իրավունքների արդյունավետ պաշտպանությունը՝ սահմանված ժամկետում ծանուցելով վերջինիս իր հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հավանականության մասին: Դատարանն ընդգծել է, որ նույնիսկ տուժանքի կիրառման դեպքում պահպանվում է իմպերատիվ այն պահանջը, որ աշխատողը պետք է ծանուցվի աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին մինչև աշխատանքային պայմանագրի լուծումը: Հետևաբար, աշխատանքային պայմանագրի լուծումից հետո ծանուցման դեպքում գործատուն ոչ թե չի պահպանում ԱՕ-ի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամկետները, այլ գործատուն չի պահպանում ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծման կարգը, քանի որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծում է առանց նախնական ծանուցման: Դատարանն անվավեր է ճանաչել աշխատանքից ազատման մասին հրամանը:

Դիտարկված գործերով Դատարանն անդրադարձել է նաև ԱՕ-ի 115-րդ հոդվածի 5-րդ մասով նախատեսված հնգօրյա ժամկետի պահպանման հարցին: Այն դեպքերում, երբ 5-րդ օրը ոչ աշխատանքային օր է եղել, Դատարանը կարգի խախտում չի արձանագրել՝ հաշվի առնելով այն, որ ոչ աշխատանքային օրը հնարավոր չի եղել հրաման արձակել և լուծել աշխատանքային պայմանագիրը, քանի որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքով պետք է կատարել նաև վերջնահաշվարկ²⁷:

²⁷ԵՂ/15751/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203944729

➤ *Այլ աշխատանք չառաջարկելը.*

Աշխատանքից ազատելու իրավաչափությունը գնահատելիս Դատարանը նաև ուսումնասիրել է գործատուի մոտ առկա թափուր հաստիքների առկայությունը՝ հայցվորի՝ նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան, և այն դեպքերում, երբ նման հաստիքներ առկա էին, դրանցից որևէ մեկը հայցվորին չառաջարկելը, ըստ Դատարանի, հանգեցրել է ՍՕ-ի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի պահանջների խախտմանը, եթե պատասխանողի կողմից չի ներկայացվել որևէ ապացույց այն մասին, որ հայցվորին ինչ-ինչ օբյեկտիվ պատճառներով չէր կարող առաջարկվել նշված աշխատանքներից որևէ մեկը:

Վճռաբեկ դատարանը ՍՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձնահատկություններին անդրադառնալիս նշել է, որ գործատուն չի կարող աշխատողին առաջարկել ցանկացած աշխատանք, այլ պարտադիր պայման է համարվում, որ գործատուի մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում առաջարկված աշխատանքը համապատասխանի աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին: Միայն աշխատողի կողմից մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան առաջարկված աշխատանքից հրաժարումը կարող է հանգեցնել գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրի լուծմանը²⁸:

Դատարանը նշել է, որ գործատուն աշխատողին հաստիքների կրճատման հիմքով աշխատանքից ազատել կարող է նախատեսվող պայմանագրի լուծման պահից առնվազն երկու ամիս առաջ գրավոր ծանուցելով, և ծանուցման մեջ պարտադիր պետք է նշվեն աշխատանքից ազատելու հիմքը և պատճառը, իսկ աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու դեպքում նաև պաշտոնի անվանումը, աշխատավարձի չափը կամ այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորության բացակայության մասին, աշխատանքից ազատելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը²⁹: Անգամ եթե արձանագրվել է փոփոխություն, հաստիքի կրճատում, սակայն եթե հնարավորության դեպքում, չի առաջարկվել հայցվորի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, Դատարանը հայցը բավարարել է: Ընդ որում, Դատարանն ընդգծել է, որ այլ աշխատանք առաջարկելու մասին գրությունը պետք է ուղարկվի մինչև ազատման հրամանի կազմումը³⁰:

Նման հնարավորության բացակայության դեպքում Դատարանը գնահատել է, թե արդյոք գործատուն ծանուցել է դրա մասին, թե ոչ:

²⁸Տե՛ս Գայանե Դանիլովան ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԱՔԴ/2378/02/08 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 04.12.2009 թվականի որոշումը:

²⁹ԼԴ/3961/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438294575

³⁰ԵԴ/15740/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204039113

Թիվ ԵՂ/19844/02/20 գործով³¹ գործատուն հաստիքների կրճատումը պայմանավորել է իրավաբանական անձերի միաձուլման արդյունքում նոր ընկերության ստեղծմամբ: Դատարանը փաստել է, որ իրավաբանական անձերի վերակազմակերպումն ինքնին, մեխանիկորեն չի հանգեցնում կամ չի վկայում աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխության մասին, ուստի միայն այդ հանգամանքը Դատարանի կողմից չի կարող գնահատվել որպես պատասխանող ընկերությունում աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխություն, ուստի վիճարկվող հրամանն առնվազն հիշյալ պատճառաբանությունների ուժով իրավաչափ չէ: Դատարանը փաստել է, որ պատասխանողը չի ներկայացրել ապացույցներ, որոնք կվկայեին հաստատված հաստիքացուցակում առկա հաստիքների սահմաններում հայցվորի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան աշխատանքի բացակայության կամ առկա բոլոր հաստիքները պայմանագիրը լուծելու պահին արդեն իսկ համարված լինելու մասին: Դատարանը փաստել է, որ պատասխանողի մոտ առկա էին հաստիքներ, որոնք համապատասխանում էին հայցվորի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին: Քննարկվող պարագայում բացակայել է ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծելու համար անհրաժեշտ վերը նշված նախապայմանների միաժամանակյա առկայությունը, ուստի հայցվորի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծումն իրավաչափ չէ: Ինչ վերաբերում է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս աշխատողներից մեկին նախապատվություն տալուն, ապա Դատարանն արձանագրել է, որ ԱՕ-ն իրավաբանական անձ գործատուների առջև նման պարտականություն կամ չափանիշներ չի սահմանում, ուստի՝ հնարավոր իրավիճակներում հարցի լուծումը թողնելով գործատուի հայեցողությանը:

1.1.2 Առանձին հիմքերով աշխատանքից ազատման գործերի առանձնահատուկությունները .

- *Աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության հիմքով պայմանագիրը լուծելը (ԱՕ-ի հոդված 109, մաս 1, կետ 9) .*

Աշխատանքից ազատման վերաբերյալ դիտարկված 107 գործերից 3-ը վերաբերել են աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության հիմքով պայմանագիրը լուծելու խնդիրներին: Դրանցից 2-ը բավարարվել են ամբողջությամբ, իսկ 1-ը՝ մերժվել:

Դատարանն ընդգծել է, որ այս տեսակի հիմքով ազատման դեպքում գործատուն պարտավոր է հիմնավորել էական պայմանների փոփոխության հանգամանքը:

Դատարանը փաստել է, որ աշխատանքային էական պայմանների փոփոխության համար անհրաժեշտ է.

1. Աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության իրավաբանորեն հստակ ձևակերպված գործընթաց՝ աշխատանքի էական պայմանները փոփոխող ակտ, որում

³¹ԵՂ/19844/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204047923

պետք է հիմնավորվեր փոփոխության անհրաժեշտությունը և համապատասխանությունը ԱՕ-ի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պահանջներին:

2. ԱՕ-ի 115-րդ հոդվածով սահմանված կարգով և ժամկետներում ծանուցման իրագործում:

3. Աշխատողի գրավոր համաձայնությունը աշխատանքը նոր պայմաններում շարունակելու համար³²:

Դիտարկված գործերով Դատարանը նաև արձանագրել է, որ գործատուն, վկայակոչելով նշված հիմքը, չի հիմնավորել էական փոփոխությունների տեղի ունենալը: Այս առումով Դատարանն ընդգծել է, որ կազմակերպությունների վերակազմակերպումն ինքնին չի ենթադրում արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխում և դրանից բխող աշխատանքի էական պայմանների փոփոխություն:

Թիվ ԵԴ/31588/02/19 գործով³³ Դատարանն արձանագրել է, որ ի հիմնավորումն աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության փաստի՝ պատասխանողի կողմից որևէ ապացույց չի ներկայացվել: Ինչ վերաբերում է պատասխանողի ներկայացուցչի այն փաստարկին, որ ՀՀ կառավարության 2019թ. սեպտեմբերի 5-ի թիվ 1232-Ն որոշումն ինքնին ենթադրում է ԱՕ-ի 105 հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված փոփոխություններ, ապա Դատարանն արձանագրել է, որ այն անհիմն է և հերքվում է ՀՀ սահմանադրական դատարանի 2019թ. մարտի 19-ի թիվ ՄԴՆ-1449 որոշմամբ արտահայտած այն իրավական դիրքորոշմամբ, որ կազմակերպությունների վերակազմակերպումն ինքնին չի ենթադրում արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխում և դրանից բխող աշխատանքի էական պայմանների փոփոխություն, բացի այդ՝ վկայակոչված Կառավարության որոշումն ուժի մեջ է մտել 2-րդ ծանուցումից շուրջ մեկ ամիս անց:

➤ *Աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ սահմանված փորձաշրջանի արդյունքներով պայմանագիր լուծելը (ԱՕ-ի հոդված 109, մաս 1, կետ 12.1).*

Դիտարկված 107 գործերից 4-ը (4%) վերաբերել են աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ սահմանված փորձաշրջանի արդյունքներով աշխատանքային պայմանագրի լուծման խնդրին, որից 3-ը մերժվել են, իսկ 1-ը բավարարվել ամբողջությամբ: Բոլոր գործերը քննվել են Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարանում:

³²ԵԴ/12859/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203939087

³³ԵԴ/31588/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203974389

3 գործերով հայցվորները պնդել են, որ աշխատանքային պայմանագրում փորձաշրջանի մասին կետն անվավեր է, քանի որ այն չի սահմանում փորձաշրջանի պայմաններ: Նշված 3 գործից մեկով Դատարանը հաստատել է, որ պայմանագրում պատշաճ կերպով չեն սահմանվել փորձաշրջանի պայմանները, ինչպես նաև հստակ չէ, թե որ կողմի նախաձեռնությամբ է այն սահմանվել, իսկ 2 դեպքում գտել է, որ սահմանումը համապատասխանում է օրենսդրության պահանջներին, օրինակ՝ այն դեպքում, երբ պայմանագրով սահմանվել է, որ «փորձաշրջանի պայմաններն են այդ պայմանագրով սահմանված պայմանները», իսկ գործառույթները նույնպես հստակ նշված են պայմանագրի հավելվածում³⁴ կամ երբ նշվել է, որ «աշխատողին հանձնարարվող աշխատանքը ներառում է պաշտոնի անձնագրում ներառված իրավունքներն ու պարտականությունները», իսկ պաշտոնի անձնագրում հստակ սահմանվել են իրավունքներն ու պարտականությունները³⁵: Դատարանը նաև կարևորել է պայմանագրում հստակ նշումը, թե կողմերից որի նախաձեռնությամբ է նախատեսվել փորձաշրջան, որպիսի հասկանալի լինի, թե ով է գնահատելու փորձաշրջանի արդյունքները:

Թիվ ԵԴ/40356/02/19 գործով³⁶ հայցվորը գտնվել է փորձաշրջանում, երբ ներկայացրել է հղիության մասին տեղեկանք: Հայցվորի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է իր հղիության մասին պատասխանողին տեղեկանք ներկայացնելուց (ծանուցելուց) հետո՝ 4 օր անց, ընդ որում՝ գործատուն որպես աշխատանքից ազատման հիմք նշել է աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ սահմանված փորձաշրջանի արդյունքներով հիմքը: Հայցվորի աշխատանքային պայմանագրում սահմանված էր կետ, ըստ որի՝ «Սույն պայմանագրով Աշխատողի համար Կողմերի համաձայնությամբ սահմանվում է փորձաշրջան՝ երեք ամիս ժամկետով, որի ընթացքում Աշխատողն ունի բոլոր իրավունքները և կրում է բոլոր պարտականությունները, որոնք սահմանված են Գործատուի և Աշխատողի միջև սույն աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակներում»: Հայցվորի պնդմամբ՝ պայմանագրի նշված կետում նշվել է փորձաշրջանի տևողությունը, սակայն չեն ներառվել փորձաշրջանի պայմանները, որպիսի պարագայում պայմանագրի այդ կետը չի համապատասխանում ԱՕ-ի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 10-րդ կետի և 91-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջներին, հետևաբար ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 304-րդ և 305-րդ հոդվածների ուժով այն անվավեր է կնքման պահից և չի կարող իրավաբանական հետևանքների հանգեցնել: Դատարանը նշել է, որ օրենսդիրն իմպերատիվ կարգով ամրագրել է, որ աշխատանքային պայմանագրում փորձաշրջան նախատեսելու դեպքում պետք է աշխատանքային պայմանագրով սահմանվեն փորձաշրջանի տևողությունը և պայմանները, իսկ խնդրո առարկա պայմանագրում նման պայմաններ նախատեսված չեն: Ավելին, պայմանագրում ընդամենը նշվել է, որ կողմերի համաձայնությամբ է սահմանվում փորձաշրջան՝ կոնկրետ չսահմանելով, թե ում կողմից է առաջարկվել նշանակել փորձաշրջան, այսինքն՝ նշված պայմանը հստակ

³⁴ԵԴ/18973/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204046241

³⁵ԵԴ/20086/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204048104

³⁶ԵԴ/40356/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203991353

չլինելու պարագայում հնարավոր չէ բացահայտել, թե ով է գնահատելու փորձաշրջանի արդյունքները, ուստիև ընկերության կողմից միանձնյա փորձաշրջանի արդյունքների գնահատումը իրավաչափ չէ: Դատարանի կողմից աշխատանքային պայմանագրի կետն անվավեր ճանաչելու պարագայում գործում է այն կանխավարկածը, որ կողմերի միջև առկա չէ սահմանված փորձաշրջան, ուստիև գործատուն իրավասու չէր հայցվորի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծել ԱՕ-ի 93-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12.1-ին կետի հիմքով:

- *Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կողմերի համաձայնությամբ (ԱՕ-ի հոդված 110) կամ աշխատողի նախաձեռնությամբ (ԱՕ-ի հոդված 112).*

Դիտարկված 107 գործերից 2-ը (2%) բերվել են ԱՕ-ի 110-րդ հոդվածի համատեքստում, որից մեկը բավարարվել է մասնակի, իսկ մյուսը՝ մերժվել:

Նշված գործերով Դատարանը գնահատել է կողմերի կամարտահայտության առկայությունը, համաձայնության գրավոր եղանակով ամրագրման փաստը, ինչպես նաև աշխատանքից ազատման մասին ծանուցումը հետ վերցնելու ժամկետի պահպանումը, եթե վերաբերելի է: Պետք է նշել, որ դիտարկված գործերից մեկով Դատարանը, վկայակոչելով ԱՕ-ի 110-րդ հոդվածի 1-ին մասը, սկզբունքորեն նշել է, որ կողմերի համաձայնությամբ պայմանագրի լուծման դեպքում գրավոր համաձայնությունը պետք է ամրագրվի գրավոր համաձայնագրի տեսքով, սակայն մյուս գործով այդ հարցին չի անդրադարձել: Տարբեր կերպ է նաև գնահատվել գործատուի ազատման հրամանի դերը, թե արդյոք այն բավարար է, թե ինքնին չի կարող դիտվել որպես աշխատողի առաջարկի վերաբերյալ հայտնած համաձայնություն: Դատարանը նաև գնահատել է, թե արդյոք պահպանվել են ԱՕ-ում սահմանված ժամկետները, այդ թվում՝ աշխատողի կողմից ծանուցումը հետ վերցնելու համատեքստում, ու դրանից բխող հետևանքները:

Դատարանը վկայակոչել է Վճռաբեկ դատարանի դիրքորոշումն առ այն, որ այն դեպքերում, երբ աշխատողն աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու իր դիմումում նշում է պայմանագիրը լուծելու ավելի կարճ ժամկետ, քան նախատեսված է ԱՕ-ի 112-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով, ապա նա այդ գործողությամբ, ըստ էության, հրաժարվում է նույն հոդվածի 3-րդ մասով երաշխավորված եռօրյա ժամկետում իր դիմումը հետ վերցնելու իրավունքից: Վճռաբեկ դատարանը գտել է, որ այն դեպքում, երբ աշխատողն է նախաձեռնում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, և որպես աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ժամկետ՝ վերջինիս նախաձեռնությունում նշված ժամկետը պակաս է ԱՕ-ի 112-րդ հոդվածով նախատեսված ժամկետից, միաժամանակ պակաս է ԱՕ-ի 110-րդ հոդվածով նախատեսված ժամկետից, իսկ գործատուն տալիս է իր համաձայնությունը՝ աշխատանքային պայմանագիրն աշխատողի կողմից նշված ժամկետում լուծելու վերաբերյալ, իրավական հետևանքը

հանդիսանում է աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, որի վերաբերյալ կողմերը ձեռք են բերել համաձայնություն³⁷:

Թիվ ԵՄ/27759/02/19 գործով³⁸ հայցվորն աշխատանքից ազատվելու դիմում է ներկայացրել՝ դիմում ներկայացնելուց 5 օր հետո պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ՝ ղեկավարվելով ԱՕ-ի 110-րդ հոդվածով, սակայն հաջորդ օրը բանավոր հայտնել է գործատուին, որ այլևս չի ցանկանում լուծել աշխատանքային պայմանագիրը: Ըստ հայցվորի՝ պայմանագրի լուծման հարցում փոխադարձ համաձայնության բացակայության պայմաններում պատասխանողը՝ հայցվորի կողմից դիմումում նշված օրն ընդունել է հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրաման և լուծել է հայցվորի հետ կնքված պայմանագիրը՝ ԱՕ-ի 110 հոդվածի հիմքով: Դատարանը գտել է, որ հայցվորն իր աշխատանքային պայմանագրի լուծման ծանուցման դիմումով նշել է աշխատանքային պայմանագրի լուծման հստակ օր՝ չպահպանելով ԱՕ-ի 112-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման երեսնօրյա ժամկետը, ինչպես նաև չպահպանելով պատասխանողի համար առաջարկին պատասխանելու ԱՕ-ի 110-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված յոթօրյա ժամկետը: Գործատուն, իրավունք ունենալով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի կողմից նշված ժամկետում, այդ օրն ընդունած հրամանով հայցվորին ազատել է աշխատանքից՝ հիմք ընդունելով ԱՕ-ի 110-րդ հոդվածը: Դատարանը գտել է, որ հայցվորի կողմից ներկայացված ձայնագրությունը, որը միտված էր ապացուցելու, որ նա հայտնել է դիմումը հետ վերցնելու ցանկության մասին, վերաբերելի ապացույց չէ:

Թիվ ԵՄ/16286/02/20 գործով³⁹, որով հայցը բավարարվել է, հայցվորը չի ծանուցվել պայմանագրի լուծման մասին, նրան չի հանձնվել աշխատանքից ազատելու հրամանը: Հայցվորը դիմել է ՊԵԿ և ստացել է իր վերաբերյալ անհատական հաշվի քաղվածքը, որից պարզել է, որ դեռևս մի քանի ամիս առաջ գործատուն լուծել է իր հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը: Պատասխանողի կողմից Դատարան է ներկայացվել վիճարկվող հրամանի պատճենը, իսկ վիճարկվող անհատական իրավական ակտի՝ հրամանի հիմքում ընկած փաստերը հաստատող ապացույցներ, այդ թվում՝ դիմումը, չեն ներկայացվել: Դատարանը գտել է, որ գործատուի կողմից հրամանի արձակման գործընթացում աշխատողի հետ աշխատանքային իրավահարաբերությունները դադարեցվել են առանց օրինական հիմքերի:

Դիտարկված 107 գործերից 5-ի (5%) շրջանակներում շոշափվել են աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատելու հետ կապված հարցեր: Նշված

³⁷Տե՛ս Իրինա Մկրտչյանն ընդդեմ «Հայբիզնեսբանկ» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԿԴ/2335/02/14 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 28.12.2015թ. -ի որոշումը:

³⁸ԵՄ/27759/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203966990

³⁹ԵՄ/16286/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204040090

գործերից միայն մեկն է բավարարվել ամբողջությամբ, իսկ 4-ը՝ մերժվել: Դատարանը կարևորել է աշխատողի կողմից ծանուցման ժամկետների և այլ պարտավորությունների կատարման հարցը:

Նշված գործերով հայցվորները բարձրացրել են ծանուցված չլինելու, պայմանագիրը լուծելու մասին ծանուցումը հետ վերցնելու հնարավորություն չունենալու, գործատուի դրդմամբ դիմում գրելու կամ դիմում չգրելու պարագայում նշված հիմքով ազատվելու խնդիրներ:

Թիվ ՏԴ1/0193/02/19 գործով⁴⁰ հայցվորը ծանուցել է գործատուին աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին և խնդրել է իր դիմումի համաձայն իրեն ազատել աշխատանքից, իսկ հաջորդ աշխատանքային օրը՝ 3 օր անց, դիմում է ներկայացրել պատասխանողին և հետ վերցրել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին իր ծանուցումը, սակայն նույն օրը պատասխանողը լուծել է հայցվորի հետ աշխատանքային պայմանագիրը՝ դեկավարվելով ԱՕ-ի 110-րդ հոդվածի 1-ին մասով: Դատարանը նշել է, որ ԱՕ-ի 110-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու առաջարկի հետ համաձայնվելու դեպքում այդ մասին աշխատողին 7 օրվա ընթացքում գրավոր ծանուցելու գործատուի իմպերատիվ պարտականությունը, որպիսի պայմաններում գործատուի՝ աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ որոշումը չի կարող դիտվել որպես աշխատողի առաջարկի վերաբերյալ հայտնած համաձայնություն: Նշված իրավանքումի վերլուծությունից հետևում է, որ գործատուի և աշխատողի համաձայնության գալու դեպքում վերջիններս մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով կնքում են գրավոր համաձայնագիր: Դատարանը գտել է, որ տվյալ դեպքում կիրառելի չէ ԱՕ-ի 110-րդ հոդվածի 1-ին կետը, քանի որ նախ առկա չէ նույն դրույթով հայցվորի կողմից պատասխանողին ներկայացված առաջարկ՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ, ավելին, առկա չէ նաև պատասխանողի գրավոր համաձայնությունը՝ աշխատողի առաջարկն ընդունելու վերաբերյալ: Դատարանը փաստել է նաև, որ կողմերի միջև առկա չէ գրավոր համաձայնագիր, որտեղ կլիներ նշում աշխատանքային պայմանագրի լուծման ժամկետի և այլ պայմանների վերաբերյալ: Դատարանը պատասխանողի պնդումն այն մասին, որ հայցվորը առաջարկ է ներկայացրել գործատուին՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ, որին գործատուն տվել է իր համաձայնությունը՝ որոշմամբ ազատելով վերջինիս զբաղեցրած պաշտոնից, գնահատել է անհիմն:

Թիվ ԱԸԱԴ/4605/02/19 գործով⁴¹, ըստ հայցվորի, պատասխանողի դրդմամբ հայցվորը դիմում է գրել աշխատանքից ազատվելու մասին՝ չնշելով ամսաթիվը: Պատասխանողը հայցվորի փոխարեն նշել էր ամսաթիվը, որի հիմքով հայցվորը հաղորդում է ներկայացրել քրեական գործ հարուցելու մասին: Քրեական գործով հաստատվել է պատասխանողի կողմից

⁴⁰ՏԴ1/0193/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=32369622321753958

⁴¹ԱԸԱԴ/4605/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624543922

փաստաթուղթը կեղծելու հանգամանքը, սակայն գործը կարճվել է՝ վաղեմության ժամկետը լրանալու հիմքով: Թեև Ղատարանն արձանագրել է, որ ըստ քրեական գործի հարուցումը մերժելու մասին որոշման, դպրոցի տնօրենը կատարել է կեղծ գրառում և փաստացի աշխատանքից ազատման դիմումը, որը թվագրված է եղել օգոստոսի 25-ին կամ 26-ին, հրամանագրել է հուլիսի 13-ին, սակայն մերժել է հայցը՝ հայցային վաղեմության ժամկետների խախտման հիմքով: Ղատարանն արձանագրել է, որ հայցվորը սեպտեմբեր ամսից փաստացի չի հաճախել աշխատանքի, գիտակցել է, որ ազատված է աշխատանքից, ուստիև հայցային վաղեմության ժամկետի հաշվարկը պետք է սկսել այդ ժամանակահատվածից: Հայցվորը նշել է, որ ինքը տարբեր ժամանակներ դիմել է Կրթության և գիտության նախարարություն, տեսչություն, մարզպետարան, ոստիկանություն, նախագահին, սակայն Ղատարանը փաստել է, որ դրանով չի ընդհատվում կամ երկարաձգվում դատական պաշտպանության հայցային վաղեմության ժամանակահատվածը:

Թիվ ԵՂ/11385/02/19 գործով⁴² հայցվորը պնդել է, որ տնօրենի վստահված անձի մոլորության արդյունքում ներկայացրել է իր նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատելու դիմում, թեև համոզված է եղել, որ պայմանագիրը լուծվում է գործատուի նախաձեռնությամբ, քանի որ գործատուն դադարեցրել է գործունեությունը: Նույն օրը հայցվորն ազատվել է աշխատանքից: Հայցվորի պնդմամբ՝ գործատուի կողմից չի պահպանվել ԱՕ-ի 112-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված աշխատողի երաշխիքը՝ պայմանագիրը լուծելուց առաջ չի պահպանվել 3-օրյա ժամկետը, որի ընթացքում աշխատողը կարող էր ծանուցումը հետ վերցնել: Ղատարանը փաստել է, որ հայցվորի նշված պատճառաբանությունն անհիմն է, քանի որ հայցվորի կողմից ԱՕ-ի 112-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջը չպահպանվելու պայմաններում ԱՕ-ի 112-րդ հոդվածի 3-րդ մասը կիրառելի չէ: Ավելին, հայցվորը չի օգտվել նաև երեք աշխատանքային օրվա ժամկետից հետո ծանուցումը հետ վերցնելու հնարավորությունից, որը թեև հնարավոր է միայն գործատուի համաձայնությամբ, այնուամենայնիվ հայցվորը չի օգտվել նաև այդ հնարավորությունից այն դեպքում, երբ ստացել է նաև հրամանը: Բսկ մոլորության կամ խաբեության արդյունքում դիմում գրելու առումով Ղատարանը փաստել է, որ հայցվորի կողմից դիմումը խաբեությամբ գրված որակելու համար հայցվորի կամքը կարող էր խաթարված լինել միայն անմիջականորեն կազմակերպության տնօրենի կողմից, ում հայցվորը հասցեագրել է իր դիմումը, իսկ հայցվոր կողմը որևէ փաստարկ կամ ապացույց չի ներկայացրել հայցվորի կողմից դիմումը խաբեությամբ անմիջականորեն կազմակերպության տնօրենի ուղղորդմամբ գրված լինելու մասին:

- Որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրի գործողության ժամկետի լրանալու կապակցությամբ պայմանագրի լուծումը (ԱՕ-ի հոդված 111).

⁴²ԵՂ/11385/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203935694

Դիտարկված 107 գործերից 16-ով (15%) շոշափվել են որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրերին վերաբերող հարցեր: Նշված 16 գործերից 13-ը (81%) քննվել են Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարանում:

Դիտարկված 16 գործերից 10-ով (63%) Դատարանը հայցը բավարարել է, որից 6-ով՝ ամբողջությամբ: Մասնակի բավարարման հիմնական պատճառն է հանդիսացել վերականգնման անհնարինությունը հաստիքի բացակայության պատճառով:

Գործերի զգալի մեծամասնության դեպքում պատասխանողը եղել է ՊՈԱԿ կամ կրթության ոլորտում գործող հիմնադրամ, որից 4 գործով՝ Երևանի պետական համալսարանը: Նշված գործերով հայցվորները պնդել են, որ հաշվի առնելով աշխատանքի բնույթը, պայմանագրի գործողության ժամկետի պարբերական երկարաձգումը՝ որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագիրը պետք է համարվի անորոշ ժամկետով կնքված և կիրառվեն դրանից բխող երաշխիքները: Այս տեսակ գործերով Դատարանը վերլուծել է հայցվորի աշխատանքի նկարագրությունը, երկարաձվող պայմանագրերով՝ պարտականությունների նույնաբովանդակ բնույթը, աշխատանքի մշտական բնույթը, հաշվի է առել պայմանագրի գործողության երկարաձգման փաստը, ու քանի անգամ է այն երկարաձգվել, պայմանագրի գործողության անընդհատությունը, պայմանագրի ժամկետը լրանալուց հետո աշխատանքային պարտականությունների կատարման շարունակելը, օրենքով նախատեսված սահմանափակումների կիրառելիությունը, Դատարանի կողմից սահմանված ժամկետում վիճարկվող հրամանների իրավաչափությունը հիմնավորող որևէ վերաբերելի և թույլատրելի ապացույց չներկայացնելը և այլ գործոններ: Այս առումով Դատարանն ուշադրություն է դարձրել այն հանգամանքին, թե երբ են ծագել իրավահարաբերությունները, օրինակ, մինչև ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածի 2.1 մասի ուժի մեջ մտնելը, թե դրանից հետո:

Մերժված գործերով Դատարանը չի համարել հիմնավորված, որ պայմանագիրը պետք է համարվի անորոշ ժամկետով կնքված՝ կենսաթոշակային տարիքը լրացած աշխատակցի պարագայում, կամ չի գտել, որ գործատուն պարտավորված է եղել երկարաձգել պայմանագիրը և այլն:

Պայմանագրի գործողության ժամկետը սահմանող ցուցիչներ.

Պայմանագրի գործողության ժամկետը գնահատելիս Դատարանը հաշվի է առել տարբեր ցուցիչներ, այդ թվում՝

- ✓ պայմանագրում գործողության ավարտը չնշելը⁴³,
- ✓ նույն աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի երկարաձգումը երկու անգամից ավելի, անընդհատությունը,
- ✓ գործատուի, աշխատողի և վերջինիս կատարած աշխատանքի փոփոխության բացակայությունը⁴⁴,

⁴³ԱՐԴ1/0370/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786157957

⁴⁴ԵԴ/16101/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204039710

- ✓ պայմանագրի ժամկետը երկարացնելու մասին համաձայնագրի՝ հայցվորի կողմից կնքված չլինելը⁴⁵ և այլն:

Թիվ ԳԴ1/2021/02/20 գործով⁴⁶ հայցվորը պնդել է, որ իր հետ վերջին անգամ աշխատանքային պայմանագիր կնքվել է 2018 թ-ին՝ մեկ տարի ժամկետով, և պայմանագրի ժամկետը լրանալուց հետո հայցվորի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծված չի եղել, և գործող օրենսդրության համաձայն՝ այն համարվել է անորոշ ժամկետով կնքված: Պատասխանողը պնդել է, որ 2019 թ-ին կնքվել է համաձայնագիր, որով երկարաձևվել է պայմանագրի գործողությունը որոշակի ժամկետով՝ հաշվի առնելով հայցվորի կենսաթոշակային տարիքը: Դատարանը փաստել է, որ պատասխանողի կողմից ներկայացված համաձայնագիրը ստորագրված չէ հայցվորի կողմից, համաձայնագրի վրա առկա է գրառում առ այն, որ հայցվորը հրաժարվել է ստորագրել այն: Դատարանն արձանագրել է, որ պատասխանողի կողմից չեն ներկայացվել գործատուի և հայցվորի միջև աշխատանքային պայմանագիրը որոշակի ժամկետով կնքված լինելու վերաբերյալ պատշաճ ապացույցներ, քանի որ ներկայացված հավելվածի և համաձայնագրի վրա հայցվորի ստորագրությունն առկա չէ, իսկ 2006 թվականի աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել է անորոշ ժամկետով: Դատարանը գտել է, որ պատասխանողը հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծել է օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտմամբ: Անդրադառնալով պատասխանողի այն փաստարկներին, համաձայն որի՝ հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար հիմք են հանդիսացել դասաժամերի անբավարար լինելը, հայցվորի տարիքը, աշխատանքային կենսաթոշակ ստանալու հանգամանքը, նրա հիվանդության բնույթը, աշխատանքից բացակայելու տևողությունը և աշակերտների ծնողների դժգոհությունը՝ Դատարանն արձանագրել է, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է պայմանագրի ժամկետը լրանալու հիմքով, և այլ՝ աշխատանքից ազատելու հրամանի հիմքում չդրված հիմքերի վերաբերյալ փաստարկները և դրանց հիմնավորման նպատակով ներկայացված ապացույցները էական նշանակություն չունեն վեճի լուծման համար:

Աշխատանքի մշտական բնույթը.

Դատարանը հաշվի է առել ՀՀ վճռաբեկ դատարանի կողմից արտահայտված իրավական դիրքորոշումն առ այն, որ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիրը հանդիսանում է բացառություն ընդհանուր կանոնից, այսինքն, որպես կանոն, աշխատանքային հարաբերությունները պետք է կարգավորվեն անորոշ ժամկետով պայմանագրով, և միայն բացառիկ դեպքերում է թույլատրելի որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի կնքումը: Այսինքն, որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կարող է կնքվել միայն այն դեպքերում, երբ կատարվելիք աշխատանքը կամ կատարման պայմանները կրում է ոչ մշտական

⁴⁵ԵԴ/8162/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203928750

⁴⁶ԳԴ1/2021/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=33495522228631150

բնույթ, կամ առկա են ԱՕ-ի 2-րդ և 3-րդ մասերով սահմանված նախապայմանները: Վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է նաև, որ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար անհրաժեշտ հիմքերի բացակայության պայմաններում կնքված պայմանագիրն առաջացնում է գործատուի կողմից աշխատողի աշխատանքային իրավունքների և երաշխիքների սահմանափակում, հետևաբար, նման պայմանագիրը պետք է համարվի անորոշ ժամկետով կնքված և դրա նկատմամբ պետք է կիրառվեն անորոշ ժամկետով պայմանագրի նկատմամբ կիրառելի նորմերը:

Թիվ ԵՂ/36280/02/19 գործով⁴⁷ հայցվորի հետ կնքվել է որոշակի ժամկետով պայմանագիր, որը շուրջ 12 տարվա ընթացքում համաձայնագրերով երկարացվել է՝ նույն պարտականությունները կատարելու համար, իսկ հերթական համաձայնագրում նշված ժամկետը լրանալուց հետո՝ լուծվել: Աշխատանքային գործառույթների մշտական բնույթը գնահատելիս Դատարանը հատուկ ուշադրության է արժանացրել այն հանգամանքը, որ դրանք հայցվորի կողմից անփոփոխ բովանդակությամբ կատարվել են շուրջ 12 տարի, այդ մասով կողմերի միջև կնքված պայմանագրի փոփոխություն չի կատարվել: Դատարանը փաստել է, որ հայցվորի և պատասխանողի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար անհրաժեշտ հիմքերի բացակայության պայմաններում՝ դրա նկատմամբ պետք է կիրառվի անորոշ ժամկետով պայմանագրի նկատմամբ կիրառելի նորմերը, ուստի պայմանագիրը ժամկետը լրանալու հիմքով լուծելը ոչ իրավաչափ է:

Թիվ ԵՂ/24905/02/19 գործով⁴⁸ Երևանի Վ.Բրյուսովի անվան պետական լեզվահասարակագիտական համալսարանի հիմնադրամը հայցվորի հետ նախ կնքել է անորոշ ժամկետով պայմանագիր, ընթացքում հայցվորը տեղափոխվել է այլ պաշտոնի և իրավաբանի հաստիքի համար կնքվել է որոշակի ժամկետով պայմանագիր: Գնահատելով գործառույթների մշտական բնույթը՝ Դատարանն արձանագրել է, որ իրավաբանական բաժնի իրավաբանի գործառույթներն ուղիղ և անմիջական կապի մեջ են գտնվում պատասխանողի գործունեության հետ, բխում և պայմանավորված են հիշյալ գործունեությամբ, աշխատանքի բնույթը հենց պատասխանողի գոյությամբ և ծավալած գործունեությամբ կրում է մշտական բնույթ, պատասխանողի բնականոն գործունեությունը ենթադրում և պահանջում է կատարել պաշտոնի անձնագրում նախատեսված գործառույթները: Դատարանը գտել է, որ հայցվորի հետ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս բացակայել է ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ կետերով սահմանված նախապայմանները, հետևաբար վերջինիս հետ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել է առանց որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար անհրաժեշտ հիմքերի:

⁴⁷ԵՂ/36280/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203983802

⁴⁸ԵՂ/24905/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203962438

Պայմանագրի ժամկետը լրանալուց հետո աշխատելը.

ԱՕ-ի 111-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուն կարող է ժամկետը լրանալու պատճառով լուծել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ այդ մասին գրավոր ծանուցելով աշխատողին առնվազն տասն օր առաջ: Աշխատողը կարող է լուծել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց առնվազն տասն օր առաջ գրավոր ծանուցելով գործատուին: Եթե աշխատողը չի ծանուցել գործատուին որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին և պայմանագրով նախատեսված վերջին աշխատանքային օրվան հաջորդող աշխատանքային օրը դուրս չի եկել աշխատանքի, ապա պայմանագիրը համարվում է լուծված, և գործատուն պարտավոր է աշխատողի հետ կատարել վերջնահաշվարկ այդպիսի պահանջ ներկայացվելու օրվան հաջորդող հինգ օրվա ընթացքում: Հարկ է ընդգծել, որ ԱՕ-ի 111-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանված է կարևոր երաշխիք. եթե որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո պայմանագիրը չի լուծվում 111-րդ հոդվածով սահմանված կարգով, և աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են, ապա պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով:

Այնուամենայնիվ, դիտարկված գործերով արձանագրվել է, որ գործատուները հաշվի չեն առնում ԱՕ 111-րդ հոդվածի 5-րդ մասը և որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագիրը նույն աշխատանք կատարելու համար երկարաձգում են մի քանի անգամ, իսկ այնուհետև լուծում այն՝ ժամկետը լրանալու հիմքով, այսինքն՝ չեն դիտարկում այն որպես անորոշ ժամկետով կնքված:

Թիվ ԵԴ/21718/02/19 գործով⁴⁹ հայցվորի հետ կնքվել է անորոշ ժամկետով պայմանագիր, հետագայում համաձայնագրի հիման վրա, սահմանվել է գործողության ժամկետ: Նշված ժամկետը լրանալուց հետո հայցվորը շարունակել է կատարել աշխատանքը: Պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո 17 ամիս անց պատասխանողի հրամանով հայցվորի հետ դադարեցվել են աշխատանքային հարաբերությունները՝ ղեկավարվելով ԱՕ-ի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով և 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասով: Դատարանը պարզել է, որ պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո պատասխանողը մի քանի անգամ հրամանով երկարացրել է աշխատանքային հարաբերությունները, սակայն որևէ ապացույց առ այն, որ հայցվորը տեղեկացված է եղել նշված հրամանների մասին, և նրան հանձնվել են նշված հրամանները, Դատարանին չի ներկայացվել: Դատարանը հաստատված է համարել, որ գործատուի վերը նշված հրամաններն ուժի մեջ չեն մտել, քանի որ գործատուն այդ հրամանները հայցվորին չի հանձնել: Դատարանը հաշվի է առել, որ համաձայնագրի ժամկետը լրանալուց հետո շուրջ 17 ամիս հայցվորը շարունակել է հաճախել աշխատանքի, զբաղեցրել է պայմանագրով սահմանված հաստիքը, ստացել պայմանագրով սահմանված աշխատավարձը, և փաստել է, որ համաձայնագրի ժամկետը լրանալու

⁴⁹ ԵԴ/21718/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203957623

օրվանից սկսած՝ աշխատանքային պայմանագիրը համարվել է անորոշ ժամկետով կնքված, ուստի այն չի կարող լուծվել ԱՕ-ի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով և 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասով՝ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու հիմքով:

ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածի 2.1-րդ մասի կիրառելիությունը մինչ օրենքի փոփոխությունը ծագած հարաբերությունների վրա.

ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածի 2.1-րդ մասի կիրառելիությունը մինչև 02.11.2019 թվականը կնքված պայմանագրերի վրա քննարկելիս Դատարանը գտել է, որ նշված նորմը կիրառելի չէ, քանի որ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի ժամկետի երկարաձգումը կատարվել է մինչև ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածի 2.1 մասի գործողությունը սկսելը:

Թիվ ԵՂ/24905/02/19 գործով⁵⁰ հայցվորը 2005 թվականից աշխատել է պատասխանողի մոտ, զբաղեցրել է տարբեր պաշտոններ: Ընթացքում անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագիրը փոխարինվել է որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրով: Հայցվորը պնդել է, որ քանի որ իր հետ կնքված որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիրը երկարաձգվել է, ուստի ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածի 2.1-րդ մասի ուժով այն պետք է համարվի անորոշ ժամկետով կնքված: Դատարանն արձանագրել է, որ հիշյալ օրենքն ուժի մեջ է մտել 02.11.2019 թվականին: Քննարկվող պարագայում վիճելի իրավահարաբերությունը՝ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի ժամկետի երկարաձգումը, կատարվել է մինչև ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածի 2.1 մասի գործողությունը սկսելը, ուստի կողմերի միջև կնքված որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը անորոշ ժամկետով կնքված դիտարկվել չի կարող: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորի կողմից կատարվող աշխատանքները կրել են մշտական բնույթ, պատասխանող կազմակերպության բնականոն գործունեությունը ենթադրում և պահանջում է կատարել պաշտոնի անձնագրում նախատեսված գործառնությունները, ուստի հայցվորի հետ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս բացակայել են ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ կետերով սահմանված նախապայմանները, հետևաբար վերջինիս հետ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել է առանց որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար անհրաժեշտ հիմքերի, այսինքն՝ հայցվորի հետ կնքվել է անորոշ ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր, ուստի և այն ժամկետը լրանալու հիմքով լուծելը ոչ իրավաչափ է:

Թիվ ԵՂ/15022/02/20 գործով⁵¹ հայցվորի հետ կնքվել է որոշակի ժամկետով պայմանագիր, որը երկարաձգվել է, այնուհետև նա ստացել է ծանուցում, որ

⁵⁰ ԵՂ/24905/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203962438

⁵¹ ԵՂ/15022/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204037176

համաձայնագրի ժամկետը լրանալու հիմքով իր հետ կնքված պայմանագիրը 10 օր հետո լուծվելու է: Դատարանն ընդգծել է, որ սույն գործով հայցվոր կողմը, հայցի հիմքում դնելով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտի ոչ իրավաչափ լինելու մասին փաստարկներ, պահանջել է վերականգնել նախկին աշխատանքում, այնուամենայնիվ, Դատարանին չի ուղղել նշված ակտն անվավեր ճանաչելու պահանջ: Դատարանը, տնօրինչականության սկզբունքին համապատասխան սահմանափակված լինելով հայցվորի կողմից ներկայացված հայցի առարկայով, չի կարող սեփական նախաձեռնությամբ նշված ակտն անվավեր ճանաչել: Բացի այդ, ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածը 2.1 մասով լրացվել է 03.10.2019թ. թիվ ՀՕ-183-Ն օրենքով, որն ուժի մեջ է մտել 02.11.2019թ. և չի պարունակում հետադարձ ուժ ունենալու մասին որևէ դրույթ, իսկ աշխատանքային հարաբերությունները ծագել են մինչև նշված դրույթի ուժի մեջ մտնելը, չեն կարող հետադարձ ուժ ունենալ՝ հաշվի առնելով, որ այն վատթարացնում է գործատուի իրավական վիճակը: Ինչ վերաբերում է հայցվորի ներկայացուցչի այն փաստարկին, որ պայմանագրի ժամկետը երկարաձգվել է օրենքի ուժի մեջ մտնելուց հետո, այն է՝ 08.01.2020թ., ապա Դատարանն այն հիմնավոր չի համարել, քանի որ վերոշարադրյալ հոդվածները նորմի գործողությունը պայմանավորում են իրավահարաբերության ծագման պահով, որը ԱՕ-ի 14-րդ հոդվածի համաձայն՝ պայմանագրի կնքման պահն է: Դատարանը կարևորել է նաև, որ օրենսդրական փոփոխությունից հետո հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը երկարաձգվել է մեկ անգամ, ուստի ցանկացած պարագայում ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածի 2.1 կետը սույն գործով չի կարող կիրառելի համարվել:

Համատեղությամբ աշխատանք կատարելը.

ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածի մինչև 03.10.2019թ. խմբագրության համաձայն՝ որոշակի ժամկետով պայմանագրեր կնքվում են նաև համատեղությամբ աշխատանք կատարողների հետ: Դատարանն ընդգծել է, որ ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածը ոչ թե իմպլեմենտիվ կարգավորում է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու դեպքերը, այլ սպառիչ սահմանում է այն դեպքերը, երբ գործատուն իրավունք ունի կնքել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր: Այսինքն, եթե կողմերը չեն օգտագործում այդ հնարավորությունը, առաջանում են անորոշ ժամկետով աշխատանքային հարաբերություններ:

ԱԳՆ-ի դեմ թիվ ԵՂ/7673/02/19 գործով⁵², որով հայցը մերժվել է, Դատարանը գտել է, որ պայմանագրի բոլոր դրույթների բովանդակային ուսումնասիրությունից և դրա գործողության ժամկետից ակնհայտ է դառնում, որ պայմանագիրը կնքվել է որոշակի ժամկետով՝ նկատի ունենալով, որ հայցվորը կատարել է համատեղությամբ աշխատանք՝ միաժամանակ կատարելով վարորդի և պարետի անմիջական պարտականությունները,

⁵² ԵՂ/7673/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203927294

առկա է եղել ժամկետային սահմանափակում: Դատարանն արձանագրել է, որ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կարող է կնքվել միայն այն դեպքերում, երբ կատարվելիք աշխատանքը կամ կատարման պայմանները կրում են ոչ մշտական բնույթ կամ առկա են ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերով սահմանված նախապայմանները⁵³, այդ թվում՝ համատեղությամբ աշխատելը: Դատարանը նշել է, որ ի սկզբանե աշխատանքային պայմանագիրը կնքված է եղել մինչև 01.09.2017թ., այնուհետև ևս երկու անգամ որոշակի ժաշմետով երկարաձգվել է, որից նույնպես հետևում է, որ հայցվորը տեղյակ է եղել պայմանագրի ժամկետային սահմանափակման մասին:

Թիվ ԵԴ/8162/02/19 գործով⁵⁴ հայցվորի հետ 0.5 դրույքով որպես վարորդ կնքվել է անորոշ ժամկետով պայմանագիր, այնուհետև հրամանով նա ընդունվել է համատեղությամբ փականագործի պաշտոնում (հրամանի ընդունման իրավական հիմք է հանդիսացել ԱՕ-ի 99 հոդվածը՝ համատեղությամբ աշխատանքը): Որոշ ժամանակ անց հայցվորը ստացել է ծանուցում առ այն, որ նրա հետ որպես փականագործի պայմանագիրը լուծվել է ժամկետը լրանալու հիմքով: Ըստ պատասխանողի՝ արձակվել է կարգադրություն՝ համատեղությամբ աշխատանք կատարողների աշխատանքային պայմանագրերը օրենքի տառին, մասնավորապես՝ ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ կետին համապատասխանեցնելու մասին: Վերջինիս համաձայն ի թիվս այլ համատեղությամբ զբաղեցրած պաշտոնների, փականագործի պաշտոնի համար ևս սահմանվել են աշխատանքային պայմանագրերի/համաձայնագրերի գործողության ժամկետներ: պատասխանող կողմը նշել է, որ հայցվորի հետ համատեղությամբ փականագործի պաշտոնը զբաղեցնելու մասով պայմանագիր չի կնքվել և աշխատանքային հարաբերությունները սկզբնական շրջանում կարգավորվել են կազմակերպության տնօրենի հրամանով, իսկ հետագայում հայցվորն ինքն է խուսափել պայմանագիր կնքելուց: Դատարանի գնահատմամբ՝ ԱՕ-ի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետում նշված դրույթը՝ անհատական իրավական ակտի կամ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը (անհրաժեշտության դեպքում), վերաբերում է հենց որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերին, քանի որ ԱՕ-ի 94-րդ հոդվածի համաձայն՝ եթե աշխատանքային պայմանագրում ժամկետ նշված չէ, ապա այն համարվում է անորոշ ժամկետով կնքված: Փականագործի պաշտոնում աշխատանքի ընդունման հրամանում գործողության ժամկետը նշված չլինելու պարագայում, փականագործի աշխատանքի մասով ևս կողմերի միջև առաջացել են անորոշ ժամկետով աշխատանքային հարաբերություններ: Դատարանը հաստատել է, որ հայցվորը չի ստորագրել համաձայնագիրը, ուստի հայցվորի հետ որոշակի ժամկետով՝ մինչև 2019թ. փետրվարի 1-ը

⁵³ Տ՛ես, օրինակ՝ Սուրեն Մկրտումյանի ընդդեմ «ՎՏԲ-Հայաստան բանկ» ՓԲԸ-ի՝ աշխատանքային պայմանագրի մասը, ազատման հրամանը, աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարը բռնագանձելու պահանջի մասին քաղաքացիական գործով Վճռաբեկ դատարանի 23.05.2008 թվականի թիվ 3-321 որոշումը

⁵⁴ ԵԴ/8162/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203928750

աշխատանքային պայմանագիր կնքած լինելը փաստը հաստատված չլինելու պայմաններում, վիճարկվող հրամանը իրավաչափ չէ:

Տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող քաղաքացու հետ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելը.

Դատարանը հաստատել է, որ կենսաթոշակային տարիքը լրացած աշխատակցի հետ որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրի երկարաձգումը չի դարձնում այն անորոշ ժամկետով կնքված: Իսկ համատեղությամբ աշխատող անձանց պարագայում Դատարանն ընդգծել է, որ ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածը ոչ թե իմպերատիվ կարգավորում է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու դեպքերը, այլ սպառնիչ սահմանում է այն դեպքերը, երբ գործատուն իրավունք ունի կնքել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր, այսինքն՝ եթե նման հնարավորությունից չի օգտվել, ապա պայմանագիրը կնքվում է անորոշ ժամկետով:

Թիվ ԼՂԶ/1357/02/19 գործով⁵⁵ հայցվորի հետ կնքվել է որոշակի ժամկետով պայմանագիր, որն երկարաձգվել է: Ժամկետը լրանալու հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծելու մասին գործատուն պայմանագրի ժամկետը լրանալուց 20 օր առաջ ծանուցել է հայցվորին: Հայցվորը պնդել է, որ որոշակի ժամկետով պայմանագիրը պետք է դիտարկվի որպես անորոշ ժամկետով կնքված՝ հաշվի առնելով երկարաձգման փաստը: Դատարանն արձանագրել է, որ տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող քաղաքացու հետ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի կնքումը գործատուի լիազորությունն է, և վերջինս դրանից կարող է օգտվել՝ հաշվի առնելով աշխատողի մասնագիտական ունակությունները և գործատուի պահանջարկը: Դատարանի գնահատմամբ՝ ՀՀ վճարելի դատարանի թիվ 3-321 (ՎԴ) 2008 թվականի քաղաքացիական գործով կայացված որոշմամբ արտահայտած իրավական դիրքորոշումը (այն դեպքերում, երբ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը լրանալուց հետո աշխատողը փաստացի շարունակում է աշխատել և աշխատանքային պայմանագիրը չի լուծվում, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով, որից հետո աշխատանքային պայմանագիրն արդեն չի կարող լուծվել ԱՕ-ի 111-րդ հոդվածով սահմանված՝ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու հիմքով) չի կարող վերաբերվել ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 7-րդ կետով սահմանված դեպքին այն հիմնավորմամբ, որ հիշյալ որոշման կայացման պահին (2008 թվականին) ԱՕ-ում բացակայել է տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակի իրավունք ձեռք բերած և 63 տարին լրացած անձի հետ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու նորմը: Բացի այդ, Դատարանը գտել է, որ տվյալ դեպքում Վճարելի դատարանի հիշատակված որոշմամբ արտահայտած դիրքորոշման կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ կարող է հանգեցնել գործատուի շահերի ոտնահարման, մասնավորապես այն դեպքերում, երբ որոշակի ժամկետով պայմանագրի կնքումը և դրա

⁵⁵ԼՂԶ/1357/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438274498

երկարաձգումը (նոր պայմանագրի կամ լրացուցիչ համաձայնագրի կնքմամբ) կարող է պայմանավորված լինել համապատասխան որակավորմամբ մասնագետի բացակայությամբ: Դատարանը գտել է, որ նման դեպքում պատասխանողն իրավասու էր որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը երկարաձգել լրացուցիչ համաձայնագրերի կնքման միջոցով:

Աշխատանքային հարաբերություններում որոշակիությունը.

Դիտարկված գործերով արձանագրվել է, որ աշխատողին օրենսդրությամբ սահմանված պաշտպանվածության տրամադրումից խուսափելու համար գործատուները՝ հիմնականում ՊՈԱԿ-ները կամ կրթության ոլորտում գործող հիմնադրամները, շարունակում են կնքել որոշակի ժամկետով կնքվող պայմանագրերը՝ օգտագործելով օրենսդրական կարգավորման ոչ հստակ լինելը՝ ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածին տալով ոչ իրավաչափ մեկնաբանությունները:

Թիվ ԵՂ/30081/02/20 գործով⁵⁶ հայցվորին նոր հաստիքի նշանակելուց հետո կնքվել է համաձայնագիր, որի հիման վրա հետագայում ստորագրվել է նոր աշխատանքային պայմանագիր, սակայն պայմանագիրը լուծելու մասին գործատուի կողմից ուղարկված ծանուցումը վերաբերել է առաջին աշխատանքային պայմանագրին, որը պատասխանողի հրամանով լուծված էր համարվում հայցվորի դիմումի հիման վրա դրանից դեռևս մեկ տարի առաջ, հետևաբար, ըստ հայցվորի, արդեն իսկ լուծված աշխատանքային պայմանագիրը չէր կարող լուծվել կրկին անգամ մեկ տարի անց: Դատարանը հաստատված է համարել, որ պատասխանողը երկու տարբեր պայմանագրերով աշխատանքային հարաբերությունների ծագման վերաբերյալ ներքին իրավական ակտեր է ընդունել նույն պաշտոնի և նույն անձի վերաբերյալ՝ սահմանելով տարբեր գործողության ժամկետ, ավելին, նույն աշխատանքային պայմանագիրը երկու անգամ լուծել է տարբեր հիմքերով, որը իրավական անորոշություն է առաջացնում աշխատողի համար և հակասում է «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի դրույթներին:

- *Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը 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 (ԱՕ-ի հոդված 113, մաս 1, կետ 2).*

⁵⁶ ԵՂ/30081/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204074654

Դիտարկված 107 գործերից 50-ը (47%) վերաբերել են աշխատողների քանակի և/կամ հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատանքից ազատմանը: Նշված 50 գործից բավարարվել են 33-ը (66%), որից միայն 8-ը՝ ամբողջությամբ:

Դիտարկված գործերը վերաբերել են ԲՍՓ հանձնաժողովների վերակազմավորմանը, կրթության ոլորտում ՊՈԱԿ-ների հաստիքացուցակների փոփոխությանը և այլն:

Դատարանը հիմնականում գնահատումն իրականացրել է Վճռաբեկ դատարանի կողմից մատնանշված հինգ գործոնների համատեքստում: Վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ ԱՕ-ի 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:

Միաժամանակ, Վճռաբեկ դատարանը թիվ ԵԿԴ/3613/02/09 գործով որոշմամբ արձանագրել է, որ գործատուի մոտ միայն արտադրության ծավալների, տնտեսական պայմանների, տեխնոլոգիական պայմանների, աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխությունը, 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 կրճատմանը⁵⁷:

Դատարանը հիմնականում բավարարել է հայցերն այն դեպքում, եթե արձանագրել է ստորև նշված մեկ կամ մի քանի պայմանի չպահպանում.

- աշխատանքից ազատումը պայմանավորված չի եղել արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ)

⁵⁷ Տե՛ս Արտակ Մուրադյանը, Հովհաննես Դերձակյանը, Սրբուհի Հարությունյանը, Սուրեն Թադևոսյանը և Եվգենիա Մանուկյանն ընդդեմ «Գաֆէսճեան թանգարան» հիմնադրամի թիվ ԵԿԴ/3613/02/09 գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 04.12.2009 թվականի որոշումը:

աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ,

- գործատուն իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին չի առաջարկել նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, և աշխատողը, բնականաբար, չի հրաժարվել առաջարկված աշխատանքից, կամ
- գործատուի մոտ առկա են եղել աշխատողին՝ նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորություններ:

Ինչպես արդեն նշվել է, այս հիմքով ազատման դեպքում Դատարանն արձանագրել է, որ աշխատանքից ազատման մասին հրամաններում չեն նշվել պատշաճ իրավական և փաստական հիմքեր:

Մասնակի բավարարման հիմնական պատճառն է գործատուի մոտ աշխատանքի վերականգնելու անհնարինությունը՝ հաստիքի բացակայության պատճառով, քանի որ հայցվորները, ի թիվս այլ պահանջի, ներկայացրել են նաև աշխատանքում վերականգնելու պահանջ:

Որպես պայմանագրի լուծմանն ուղեկցող խնդիրներ հայցվորները նշել են՝

- աշխատանքային պայմանագրի օրինակը չտրամադրելը⁵⁸,
- աշխատանքային պայմանագրի և/կամ ազատման մասին հրամանի վերաբերյալ պատշաճ ժամկետում չձանուցվելը⁵⁹,
- հայցվորի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխանող այլ աշխատանքի նշանակելու առաջարկ կամ դրա անհնարինության մասին որևէ տեղեկություն չստանալը⁶⁰,
- 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 հիմնավորման բացակայությունը⁶¹,
- կրճատված չի եղել աշխատողների քանակը և (կամ) հաստիքները, գործնականում աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխության բացակայություն, կրճատման ձևական լինելը,
- ծանուցման մեջ որպես աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմք աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխությունը նշելը, երբ փաստացի որպես հայցվորի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմք

⁵⁸ԵԴ/6525/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203924993

⁵⁹ԵԴ/8184/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203928780

⁶⁰ՏԴ/3178/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=32369622321766813,

ԵԴ/31037/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204077958,

ԼԴ/3961/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438294575

⁶¹ԵԴ/36575/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203984624

է հանդիսացել գործատուի ֆինանսական միջոցների (տնտեսական պայմաններ) փոփոխմամբ կրճատման անհրաժեշտությունը⁶² և այլն:

Դատարանը հստակ նշել է, որ արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտության հիմնավորման բեռը գործատուի վրա է: Այն դեպքերում, երբ գործատուն ներկայացրել է ոչ բավարար հիմնավորումներ կամ չի ներկայացրել որևէ ապացույց, Դատարանն աշխատանքից ազատման հրամանը ոչ իրավաչափ է ճանաչել:

Թիվ ԵՂ/11216/02/20 գործով⁶³ Դատարանն անդրադարձել է ԲՄՓ հանձնաժողովների վերակազմավորման արդյունքում տեղի ունեցած բուժվիճակագրի հաստիքում աշխատողների կրճատմանը: Ուսումնասիրելով պատասխանողի հաստիքացուցակը՝ Դատարանը հաստատել է, որ տվյալ դեպքում պատասխանողի կողմից հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծումը պայմանավորված չի եղել արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ, ավելին, ըստ հայցվորի, պատասխանողը կրճատման հիմքով ազատել է հայցվորին աշխատանքից, սակայն այդ նույն գործառույթները իրականացնելու համար այլ աշխատակից է ընդունել աշխատանքի, այսինքն՝ պատասխանողի մոտ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքի փոփոխություն ևս չի եղել: Պատասխանողի այն պնդումը, որ հաստիքացուցակում առկա են ադմինիստրատորի հաստիքներ, որոնց գրադեցնողները ոչ թե տարածքային բաժինների, այլ ԲՄՓ գրասենյակի աշխատողներ են մասնակցում են և գործառույթներ են իրականացնում ՀՀ ցանկացած բնակավայրում և ցանկացած հանձնաժողովի աշխատանքների շրջանակներում՝ անկախ գտնվելու վայրից և աշխատանքների ծավալից, ինչը ենթադրում է, որ ադմինիստրատորը կցված չէ որևէ հանձնաժողովի և չունի հստակ սահմանված աշխատավայր, և նշված հիմնավորմամբ էլ հայցվորին չի առաջարկվել ադմինիստրատորի աշխատանքը, Դատարանն անհիմն է համարել, քանի որ վերջինս իր պատճառաբանություններում չի հիմնավորել, որ դրանք գործառույթի առումով տարբեր են հայցվորի կողմից իրականացված աշխատանքից, հայտնել է միայն, որ այդ հաստիքներն առկա են ԲՄՓ-ի գրասենյակում և ոչ ԲՄՓ-ի գրասենյակի տարածքային բաժնում, որի առկայությունը չէր կարող հիմք հանդիսանալ, որ բուժվիճակագրի հաստիքի կրճատման դեպքում ադմինիստրատորի հաստիքը չի առաջարկվել հայցվորին: Դատարանը հայցը բավարարել է ամբողջությամբ:

Թիվ ԵՂ/6525/02/19 գործով⁶⁴ Դատարանն արձանագրել է, որ աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ ծանուցման մեջ որպես ՊՈԱԿ-ում աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման հիմք նշվել է աշխատանքի

⁶²ԵՂ/6525/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203924993

⁶³ԵՂ/11216/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204026843

⁶⁴ԵՂ/6525/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203924993

կազմակերպման պայմանների փոփոխումը, սակայն փաստացի որպես հայցվորի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմք է հանդիսացել գործատուի ֆինանսական միջոցների (տնտեսական պայմաններ) փոփոխումը կրճատման անհրաժեշտությունը, իսկ գործով չի հիմնավորվել տնտեսական պայմանների փոփոխման անհրաժեշտությամբ օժանդակ կազմի 4 հաստիքի կրճատման փաստը, ուստիև Դատարանն անվավեր է ճանաչել աշխատանքից ազատման հրամանը:

- *Աշխատանքային պայմանագրի լուծումն աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում (ԱՕ-ի հոդված 113, մաս 1, կետ 3).*

Դիտարկված 107 գործերից 6-ը (6%) վերաբերել են զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում աշխատանքից ազատմանը, որից 3-ը (50%) բավարարվել են:

Դատարանը նախ արձանագրել է, որ հոդվածի իրավանորմի վերլուծությունից հետևում է, որ ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետը կիրառելի է բացառապես նշված երկու պայմաններից մեկի կամ երկուսի միաժամանակյա առկայության դեպքում.

ա. աշխատողը մասնագիտական գիտելիքների անբավարարության պատճառով չի կարողանում կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները;

բ. աշխատողն իր առողջական վիճակի պատճառով չի կարողանում կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները:

Դատարանը բավարարել է այն հայցերը, որոնց շրջանակում չի հիմնավորվել մասնագիտական գիտելիքների անբավարարությունը, մասնագիտական ունակությունների համապատասխանության գնահատում չի իրականացվել⁶⁵, աշխատողին իր որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխան աշխատանք չի առաջարկվել կամ հրամանը կայացնելու համար սահմանված ժամկետի խախտմամբ է կայացված:

Թիվ ԱՎԴ/2231/02/20 գործով⁶⁶ հայցվորը գյուղական բնակավայրերում գործող պետական առողջապահական հաստատությունը ՓԲԸ-ից ՊՈԱԿ վերակազմավորվելուց հետո վերանշանակվել է ՊՈԱԿ-ի տնօրեն: Դրանից հետո պատասխանողը հայցվորին ազատել է աշխատանքից՝ համարելով, որ վերջինս չի համապատասխանում մարզպետարանների ենթակայության առողջապահական ՊՈԱԿ-ների ու հարյուր տոկոս՝ պետությանը սեփականության իրավունքով պատկանող բաժնեմաս ունեցող

⁶⁵ԿԴ/0944/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649325357

⁶⁶ԱՎԴ/2231/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741061099

առողջապահական բաժնետիրական ընկերության գործադիր մարմնի ընտրության (նշանակման) մրցույթի հավակնորդներին ներկայացվող պարտադիր պահանջների, մասնավորապես՝ ունենալու հետքուհական կրթություն՝ ներքին հիվանդություններ (թերապիա), կամ մանկաբուժություն կամ ընտանեկան բժշկություն մասնագիտությամբ: Նշված հիմքով ազատման դեպքում հրամանի վիճարկման դեպքում գործատուն պարտավոր է ապացուցել վերը նշված փաստերից մեկի կամ մի քանիսի առկայությունը: Դատարանը փաստել է, որ տվյալ դեպքում ոչ միայն աշխատողի մասնագիտական գիտելիքների գնահատում գործատուի կողմից չի կատարվել, այլև աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ժամանակ գործատուն առհասարակ այդ կարևոր փաստին իրավական նշանակություն չի տվել ու չի անդրադարձել՝ հրամանի հիմքում դնելով միայն գործող իրավակարգավորումներով մրցույթին մասնակցող հավակնորդների համար սահմանված պահանջները (տվյալ դեպքում մրցույթ չէր անցկացվել, պարզապես հղում է արվել պահանջներին): Դատարանն արձանագրել է, որ պատասխանողի կողմից վկայակոչված կարգավորումն ուժի մեջ է 2013թ.-ից, գործատուն, 2014թ.-ին պայմանագիր կնքելով աշխատողի հետ, ըստ էության համարել է հիշատակված պահանջներն ապահովված, և, սեփական ռիսկով այլևս կրելով դրանից բխող բացասական կամ դրական հետևանքները, համաձայնել և աշխատանքային պայմանագրի ուժով աշխատողի հետ մտել է աշխատանքային իրավահարաբերությունների մեջ, որոնք շարունակվել են մինչ 2020 թվականը: Աշխատանքային պայմանագրի կնքման պահին գործող կարգի կիրառմամբ ընտրովի պաշտոնին արդեն իսկ նշանակված անձի հետ կապված գործող իրավական ակտերի պահանջները, որոնք գոյություն են ունեցել աշխատանքային պայմանագրի կնքման պահին ևս, չեն կարող բացասական ազդեցություն ունենալ աշխատողի համար: Դատարանը նաև նշել է, որ աշխատողի մասնագիտական գիտելիքների անբավարարությունը պետք է հանգեցնեք նրան, որ աշխատողը ի վիճակի չլինեք կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները, սակայն գործատուի կողմից չի ներկայացվել որևէ ապացույց, որի հիման վրա հնարավոր կլինեք հաստատել, որ աշխատողն իրոք այդպիսի կարողություն չի ունեցել այն դեպքում, երբ վերջինս երկար տարիներ աշխատել է այդ պաշտոնին և աշխատանքային գործունեության ընթացքում որևէ խախտում կամ թերացում գործատուի կողմից չի բացահայտվել ու չի արձանագրվել: Դատարանը գտել է, որ գործատուն չունեք աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանի հիմքում դրված իրավանորմերի կիրառման համար բավարար պայմաններ, գործել է ոչ իրավաչափ, խախտել է նաև ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասը և ըստ էության չի առաջարկել հայցվորին այլ աշխատանք:

Թիվ ԵՂ/15557/02/19 գործով⁶⁷ պատասխանողն ազատել է հայցվորին աշխատանքից՝ պնդելով, որ նշանակման հրամանն ընդունվել է օրենքի խախտմամբ, ինչպես նաև վերջինս չի տիրապետում գրական հայերենի, վկայակոչել է այլ փաստեր, որոնք նշվել են այդ հարցով ստեղծված հանձնաժողովի եզրակացության մեջ: Դատարանը գտել է, որ «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածի 3-րդ

⁶⁷ԵՂ/15557/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203944324

կետի «գ» ենթակետի կիրառմամբ պատասխանողը կարող էր դադարեցնել հայցվորի լիազորությունները համապատասխան իրադարձությանը հաջորդող մեկ ամսվա ընթացքում, մինչդեռ վիճելի հրամանը կայացվել է տվյալ իրավահարաբերությունների համար օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետի խախտմամբ՝ երեք ամիս անց: Դատարանն այս հիմքը բավարար է համարել հրամանն անվավեր ճանաչելու համար, այնուամենայնիվ անդրադարձել է նաև վիճարկվող հրամանի հիմքում նշված եզրակացությամբ ամրագրված հիմքերի իրավաչափությանը՝ հաշվի առնելով, որ այն ևս վիճարկվել է քննվող հայցով: Դատարանը գտել է, որ պաշտոնի նշանակման մասին հրամանն ընդունվել է արդեն իսկ ՀՀ կառավարության որոշման փոփոխությունների արդյունքում, որոնցով նախատեսվել է ընդհանուր կարգից բացառություն՝ անձին որոշակի պայմանների բավարարման դեպքում (միջազգային ճանաչում ունեցող մրցույթի հիմնադիր և այլն) առանց մրցութային կարգի ՊՈԱԿ-ի գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակելու մասին ուժի մեջ մտնելուց հետո, ուստի օրինական է: Դատարանը նաև փաստել է, որ Կառավարության 25.01.2005 թվականի թիվ 224-Ն, ինչպես նաև 883-Ն որոշումներով սահմանված չէ ՀՀ գործունակ չափահաս քաղաքացու գրական հայերենին տիրապետելու ստուգման կարգ: Հայցը բավարարել է ամբողջությամբ:

- Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսուհինգ տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով՝ ԱՕ-ի հոդված 113, մաս 1, կետ 11) .

Դիտարկված 107 գործերից նշված խնդրով դիտարկվել է 12 գործ (11%), որից միայն 5-ն է բավարարվել:

12-ից 9-ը (82%) գործով հայցվորները իգական սեռի ներկայացուցիչներ են: Պատասխանողները հիմնականում կրթական ոլորտի ՊՈԱԿ-ներն են կամ առողջապահական ոլորտի ՓԲԸ-ները: 2 հայց բերվել էր ՊՆ-ի դեմ⁶⁸:

Դատարանը բավարարել է հայցն այն դեպքում, եթե աշխատանքային պայմանագրում չի եղել կետ կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով լուծման մասին⁶⁹: Հայցերը մերժվել են, եթե պայմանագրով նախատեսված է եղել նման կետ⁷⁰, կամ կիրառվել է հայցային վաղեմություն⁷¹:

⁶⁸ՇԴ/3730/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554728054,

ՇԴ/3515/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554727410

⁶⁹Դ1/1220/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438277880

ԼԴ4/0296/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438265598

⁷⁰ ԱԲԴ1/3799/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786169778

⁷¹ ԱՎԴ3/0803/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741042959

Թիվ ՄՅ3/0931/02/19 գործով⁷² հայցվորի կենսաթոշակային տարիքը լրացել է փետրվարին, իսկ մարտ ամսին գործատուի հետ կնքվել է համաձայնագիր, ըստ որի աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը մեկ տարով երկարաձգվել է: Սակայն երկու ամիս անց գործատուն ծանուցել է հայցվորին, որ նրա հետ կնքված պայմանագիրը լուծվելու է երկու ամիս անց՝ կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով: Դատարանն արձանագրել է, որ գործատուն իրավունք ունի լուծելու որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին լրանալու դեպքում միայն այն դեպքում, երբ դրա հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով: Հայցվորի հետ պայմանագրում և դրան կից համաձայնագրերում նման հիմք նախատեսված չէր, ուստի աշխատանքից ազատումը նշված հիմքով ոչ իրավաչափ է:

- *Աշխատանքային հարաբերությունների հաստատում պայմանագրի բացակայության դեպքում.*

Չձևակերպված աշխատակցին աշխատանքից ազատելը.

Դիտարկված գործերից երկուսով հայցվորին չէր տրամադրվել աշխատանքային պայմանագիր կամ աշխատանքի ընդունման հրամանը: Նշված գործերից մեկը բավարարվել է, իսկ մյուսը՝ մերժվել:

Թիվ ԱՐԴ1/4193/02/19 գործով⁷³ հայցվորն աշխատել է համայնքապետարանում որպես պահակ, ստացել բանկային փոխանցմամբ աշխատավարձ, նրա պնդմամբ՝ կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր և արձակվել է համայնքապետի կարգադրություն: Համայնքապետի փոփոխությունից հետո հայցվորն ազատվել է աշխատանքից, սակայն դրա մասին տեղեկանքը ստացել է ազատումից գրեթե մեկ տարի անց՝ բազմաթիվ պահանջներ ներկայացնելուց հետո: Ըստ տեղեկանքի՝ ազատվել է համայնքապետարանի պահակի աշխատանքից, քանի որ չի ունեցել համապատասխան փաստաթղթեր՝ համայնքի ղեկավարի կարգադրություն և աշխատանքային պայմանագիր: Համայնքապետարանը Դատարան չի ներկայացրել աշխատանքային պայմանագիրը և գործին վերաբերող այլ փաստաթղթեր: Դատարանն արձանագրել է, որ «Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 35-րդ հոդվածի առաջին մասի 24-րդ կետով, և ՍՕ-ի 102-րդ հոդվածի 1-ին կետով համայնքապետը կարգադրել է համայնքապետարանի անօրինական աշխատող հայցվորին ազատել աշխատանքից: Դատարանը հաստատված է համարել այն փաստը, որ հայցվորը համայնքապետարանում աշխատել է որպես պահակ, և համայնքապետարանում փաստացի կատարված

⁷²ՄՅ3/0931/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=35465847065590541

⁷³ ԱՐԴ1/4193/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786170363

աշխատանքի համար համայնքապետարանի բյուջեից ստացել է աշխատավարձ, իսկ հայցվորին աշխատանքից ազատելու մասին կարգադրությունը՝ գործատուի կամայականության դրսևորում է, այն արձակվել է առանց օրինական հիմքի:

➤ Այլ դեպքեր.

Օրինական ուժի մեջ մտած դատական ակտի պայմաններում նախկին աշխատանքի ամբողջովին չվերականգնելը.

Թիվ ԵՂ/12859/02/19 գործով⁷⁴ հայցվորը հայտնել է, որ օրինական ուժի մեջ մտած դատական ակտի պայմաններում ամբողջովին չի վերականգնվել իր նախկին աշխատանքին, մասնավորապես պատասխանողը դատական ակտը կատարել է մասնակի՝ հայցվորին վերականգնելով միայն որպես ամբիոնի վարիչի ժ/պ. չներառելով ռուսաց լեզվի 472 ժամ ուսումնական բեռնվածությունը: Պատասխանողի կողմից օրինական ուժ ստացած դատական ակտը չկատարելու միտումով Պատասխանողը փոխել է աշխատանքային պայմանները և առանց որևէ իրավական հիմքի և առանց հայցվորի համաձայնության փոփոխել է հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանները: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորի աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություն կատարելու մասին հրամանում առհասարակ բացակայում է դրա իրավական հիմքի վերաբերյալ նշումը, ինչն ինքին ՔՂՕ 214-րդ հոդվածի ուժով հրամանն անվավեր ճանաչելու անվերապահ հիմք է: Բացի այդ, Դատարանն արձանագրել է, որ պատասխանողի կողմից ապացույցներ չներկայացվելու, պայմաններում Դատարանը զրկված է հնարավորությունից գնահատելու՝ արդյոք հայցվորի հետ աշխատանքային պայմանների փոփոխությունն իրականացվել է գործող օրենսդրության պահանջներին համապատասխան, թե ոչ:

Առանց աշխատանքից ազատման հրամանի տրամադրման ազատում՝ անհատական իրավական ակտի բացակայության դեպքում.

Թիվ ԵՂ/16236/02/20 գործով⁷⁵ հայցվորը ՊԵԿ-ի տեղեկանքից տեղեկացել է, որ իր հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են որոշակի ժամանակ առաջ, սակայն գործատուն այդպես էլ չի տրամադրել որևէ փաստաթուղթ, այդ թվում՝ աշխատանքից ազատման հրամանը, ուստի ազատման հիմքը հայտնի չէ: Դատարանը պատասխանողից պահանջել է ապացույց ներկայացնել, սակայն պատասխանողը ոչ մի դիրքորոշում կամ փաստաթուղթ չի ներկայացրել, չի մասնակցել գործի քննությանը: Նման պայմաններում Դատարանն արձանագրել է, որ գործում առկա չէ հայցվորի

⁷⁴ ԵՂ/12859/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203939087

⁷⁵ ԵՂ/16236/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204040136

հետ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու կամ հայցվորին աշխատանքից ազատելու մասին անհատական իրավական ակտ, ինչպես նաև ապացույց՝ այդ անհատական իրավական ակտի մասին հայցվորին պատշաճ իրազեկելու մասին: Դատարանն արձանագրել է, որ ընկերությունը մինչ օրս հայցվորին չի տրամադրել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանը՝ որպես անհատական իրավական ակտ, հետևաբար այն ուժի մեջ չի մտել: Նման դեպքում, ըստ Վճռաբեկ դատարանի դիրքորոշման, դատարաններն աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը պետք է իրականացնեն ոչ թե ուժի մեջ չմտած անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելով, այլ պարզապես այդ իրավական ակտը չկիրառելով, ինչը կառաջացնի աշխատողի ակնկալած բարենպաստ իրավական հետևանքը: Հետևաբար, ընկերության ընդունած անհատական ակտը՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու և աշխատանքից ազատելու մասին հրամանն ուժի մեջ մտած չլինելու պայմաններում, անկախ այն հանգամանքից՝ այդ անհատական իրավական ակտն իր բովանդակությամբ համապատասխանում է օրենքի կամ այլ իրավական ակտերի պահանջներին, թե ոչ, այդ անհատական իրավական ակտն ուժի մեջ չմտնելու հետևանքով ենթակա չէ կատարման կամ կիրառման և այն չի կարող իրավական հետևանքներ առաջացնել հայցվորի համար: Ուստի հայցվորի պահանջն այն անվավեր ճանաչելու մասին առարկայազուրկ է, բավարարվել չի կարող, իսկ հայցվորի պահանջը՝ նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը բռնագանձելու մասին, հիմնավոր է և ենթակա բավարարման:

Աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ փաստաթղթերը չտրամադրելը.

Դիտարկված երկու գործերով հայցվորներն այլ մոտեցում են որդեգրել՝ նախ պահանջել են տրամադրել աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ փաստաթղթերը, որպեսզի որոշեն հետագա վիճարկման ընթացքը:

Երկու գործով⁷⁶ էլ նույն գործատուն հայցվորներին ազատել է աշխատանքից ու վերջնահաշվարկ չի իրականացրել, հայցորներին չի տրամադրվել աշխատանքի ազատման մասին հրամանը, ուստի, հայցվորների պնդմամբ, չեն կարող լիարժեք իրականացնել իրավունքի դատական պաշտպանություն: Դատարանը հաստատված է համարել, որ գործատուն, լուծելով իր և հայցվորների միջև կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, չի պահպանել օրենսդրական նորմերով պահանջվող պայմանները և հայցվորին ընդամենը բանավոր կարգով տեղեկացրել է աշխատանքի չներկայանալու վերաբերյալ: Նման պայմաններում հայցվորի պահանջը՝ տրամադրել վերջինիս հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ անհատական իրավական ակտը հիմնավոր է և ենթակա է բավարարման:

⁷⁶ ՇԴ/6095/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554734013;
ՇԴ/6105/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554734012

ՓԲԸ տնօրենին աշխատանքից ազատելը.

Թիվ ԵԴ/22421/02/19 գործը⁷⁷ վերաբերել է ՓԲԸ տնօրենին տնօրենների խորհրդի կողմից աշխատանքից ազատելուն: Կողմերի միջև կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր, որի հիման վրա հայցվորն աշխատանքի է անցել պատասխանողի մոտ՝ որպես գործառնական տնօրեն: Տնօրենների խորհուրդը, առանց տնօրենների խորհրդի նիստ գումարելու, կայացրել է որոշումը, որով վաղաժամկետ դադարեցվել են հայցվորի՝ որպես ընկերության գործառնական տնօրենի և ընկերության վարչության անդամի իրավասությունները և լուծվել է հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը: Դատարանն արձանագրել է, որ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են ԱՕ-ով, սակայն օրենսդիրը միաժամանակ նախատեսել է, որ օրենքով կարող են սահմանվել աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկություններ, որն առկա է «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածում: Այն դեպքում, երբ վիճելի իրավահարաբերությունը վերաբերում է բաժնետիրական ընկերության գործադիր մարմնի և ընկերության միջև կնքված պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ անհատական ակտի իրավաչափությանը, այս դեպքում կիրառելի չէ ԲԴՕ 214-րդ հոդվածի կարգավորումը: ԱՕ-ն չի պարունակում բաժնետիրական ընկերության ղեկավարի հետ աշխատանքային հարաբերությունների ծագման կամ դադարման վերաբերյալ որևէ դրույթ, իսկ բաժնետիրական ընկերության գործադիր մարմնի ձևավորման հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքով: Ընկերության տնօրենի հետ կնքված պայմանագիրը վաղաժամկետ լուծելու՝ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված հնարավորությունը բխում է բաժնետիրական ընկերության բաժնետերերի շահերից, իսկ պայմանագիրը վաղաժամկետ լուծելու անհրաժեշտությունը կարող է պայմանավորված լինել ձեռնարկատիրական գործունեության զարգացման ռազմավարության և մարտավարության փոփոխությամբ, ընկերության ղեկավարման արդյունավետության բարձրացման անհրաժեշտությամբ, գործունեության նոր ուղղությունների ընտրությամբ, ընկերության, որպես քաղաքացիական իրավահարաբերությունների մասնակցի, իրավական կարգավիճակի և գույքային դրության փոփոխությամբ, ինչպես նաև այլ պատճառներով, որոնց սպառիչ և ամբողջական ցանկը հնարավոր չէ նախապես սահմանել: Դատարանն անհիմն է համարել նաև հայցվոր կողմի դիրքորոշումն այն մասին, որ հայցվորին ուղարկված ծանուցումը չի համապատասխանել ԱՕ-ով սահմանված պահանջներին՝ նկատի ունենալով, որ սույն իրավահարաբերության նկատմամբ կիրառելի է «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքը, իսկ վերջինի համաձայն՝ ընկերությունը ծանուցման պարտականություն չի կրում:

⁷⁷ ԵԴ/22421/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203958536

Ինչպես երևում է, քաղաքացիական գործերով գործատուները հիմնականում չեն պահպանել ՔԴՕ 214-րդ հոդվածով նախատեսված պահանջները, չեն հիմնավորել աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության, հաստիքների կրճատման անհրաժեշտությունը: Նման խնդիր առավել հաճախ արձանագրվել է կրճատման կամ աշխատանքի էական փոփոխությունների հիմքով ազատման դեպքում:

Տարածված խնդիր է նաև աշխատանքից ազատելու կամ աշխատանքի էական փոփոխությունների մասին ոչ պատշաճ ծանուցելը: Այս առումով գործատուները չեն պահպանում ինչպես ծանուցման ժամկետները, այդպես էլ կարգը, այդ թվում՝ ծանուցագրի բովանդակությանը վերաբերող պահանջները:

Աշխատանքից ազատելիս գործատուն հայցվորի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին և համապատասխանող այլ աշխատանքի նշանակելու առաջարկ չի կատարում կամ դրա անհնարինության մասին որևէ տեղեկություն ի տրամադրում:

Բավականին խնդրահարույց է նաև աշխատանքային պայմանագրի լուծումն աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում պրակտիկան, քանի որ գործատուները չեն հիմնավորում չհամապատասխանելու պնդումը, չեն իրականացնում համապատասխան ստուգում:

Արձանագրվել է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքման պրակտիկան օրենքով չնախատեսված դեպքերում, հատկապես երբ աշխատանքը կրում է մշտական բնույթ, պայմանագիրը մի քան անգամ երկարաձգվում է, սակայն գործատուն խուսափում է կնքել անորոշ ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր, որի արդյունքում չեն երաշխավորվում Մահմանադրությամբ և օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքները:

Գործատուները, հատկապես ՊՈԱԿ-ները, ցուցաբերել են ոչ բարենպաստ վերաբերմունք կենսաթոշակային տարիքի հասած աշխատակիցների նկատմամբ՝ խախտելով օրենքով նախատեսված երաշխիքները:

Բացի այդ, մասնավոր սեկտորի գործատուները շարունակում են աշխատողներին չտրամադրել աշխատանքային պայմանագրի, ինչպես նաև դրանից բխող հրամանների օրինակները:

1.2 Աշխատանքից ազատում ոչ կարգապահական հիմքով. վարչական գործեր.

Հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվել է ոչ կարգապահական հիմքով աշխատանքից ազատման վերաբերյալ ՀՀ վարչական դատարանում քննված 39 գործ:

Նշված գործերից.

- ✓ 17-ը վերաբերել են կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում հաստիքների կրճատման հիմքով ազատմանը.
- ✓ 8-ը՝ վարչական կամ հայեցողական պաշտոնից ղեկավարի հայեցողությամբ ազատելուն.
- ✓ 3-ը՝ ազատման հրամանն անվավեր ճանաչելուց հետո նախկին պաշտոնին չնշանակելուն.
- ✓ 2՝ ոստիկանության ռեզերվ տեղափոխվելուն.
- ✓ 2-ը՝ կարգի խախտմամբ պաշտոնին նշանակվելուն, որի արդյունքում պայմանագիրը դադարեցվել է.
- ✓ 2՝ վերակազմավորման արդյունքում ազատվելուն.
- ✓ 1-ը՝ սահմանային տարիքը լրանալու հիմքով ազատմանը.
- ✓ 1-ը՝ աշխատողի նախաձեռնությամբ ազատվելուն.
- ✓ 1-ը՝ քրեական գործով որպես մեղադրյալ ներգրավելուց և կալանքը որպես խափանման միջոց կիրառելուց հետո աշխատանքից ազատելուն և խափանման միջոցը փոփոխելուց հետո չվերականգնելուն.
- ✓ 1-ը՝ կատարողականի ցածր լինելուն.
- ✓ 1-ը՝ աշխատողի դիմումի համաձայն պաշտոնից տեղափոխելուն ավելի ցածր պաշտոնի՝ առանց համաձայնության:

Դիտարկված գործերից 9-ը բերվել են ՊԵԿ-ի, 5-ը՝ ոստիկանության, 5-ը՝ վարչապետի և/կամ վարչապետի աշխատակազմի, 4-ը՝ Ֆինանսների նախարարության, 3-ը՝ Տնտեսական զարգացման և ներդրումների նախարարության և դրա ենթակայությամբ գործող գույքի կառավարման կոմիտեի, 2-ը՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության դեմ: Դիտարկվել են նաև ԱԺ աշխատակազմի, ԱՆ քրեակատարողական ծառայության, դատական դեպարտամենտի, Էկոնոմիայի նախարարության, Կառավարության, Կադաստի կոմիտեի, Հանրային հեռուստառադիոընկերության խորհուրդի, Հաշվեքննիչ պալատի, Շիրակի մարզպետարանի, ՊՆ-ի և Քննչական կոմիտեի դեմ բերված մեկական գործեր:

Դիտարկված գործերից 26-ը (67%) բավարարվել են, որից 13-ը՝ ամբողջությամբ, իսկ մնացածը՝ մասնակի: Մասնակի բավարարման հիմնական պատճառ հանդիսացել է նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինությունը:

Դատարանը հայցերը մերժել է հիմնականում հետևյալ հիմնավորմամբ.

- օրենքով սահմանված չափանիշների հիման վրա նախապատվության իրավունքի բացակայություն,
- զբաղեցրած պաշտոնից ավելի ցածր պաշտոնի նշանակման համաձայնություն չհայտնելը և այլն:

Դիտարկված 39 գործերից 29-ում (74%) հայցվորն արական սեռի ներկայացուցիչ էր: Մեկ գործով եղել է երկու հայցվոր⁷⁸: Ինչպես տեսնում ենք, ի տարբերություն

⁷⁸ՎԴ/0452/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809930250

քաղաքացիական գործերի, վարչական գործերով իգական սեռի ներկայացուցիչ հայցվորների թիվը զգալի ցածր է:

Դիտարկված գործերից 32-ով (82%) հայցվորն ունեցել է ներկայացուցիչ: Առանց ներկայացուցիչ 7 գործից 6-ը մերժվել է: Նշված ցուցանիշը վկայում է փաստաբանի աջակցության և խորհրդատվության կարևորության մասին ինչպես դատարան դիմելուց առաջ, այնպես էլ գործի քննության ընթացքում:

Դիտարկված գործերից 35-ով (90%) հայցվորը կամ նրա ներկայացուցիչը ներկա են եղել գործի քննությանը, իսկ պատասխանողի ներկայացուցիչը ներկա է եղել գործերի 27-ի (69%) քննությանը: Ինչպես տեսնում ենք, վարչական գործերով աշխատանքից ազատման վերաբերյալ գործերով կողմերը գործերի մեծամասնության դեպքում ապահովել են ներկայությունը գործի քննությանը, ընդ որում՝ հայցվորը հիմնականում ունեցել է ներկայացուցիչ: Մակայն, ի տարբերություն քաղաքացիական գործերի, պատասխանողը՝ պետական մարմինը, ապահովել է ներկայությունն ավելի սակավաթիվ գործերի դեպքում:

Գործերի քննությունը վարույթ ընդունելու պահից մինչև վճիռ կայացնելը տևել է 3 ամսից մինչև 2 տարի և ավելի:

Դատարանը գործերի մի մասով գտել է, որ վիճարկվող հանգամանքները չեն կարգավորվում հանրային ծառայության ոլորտը կարգավորող օրենսդրությամբ, ուստի կիրառելի էին ԱՕ-ով նախատեսված դրույթները, որոնք և չեն կիրառվել վարչական մարմնի կողմից: Օրինակ, ժամանակավոր անաշխատունակության ընթացքում քաղաքացիական ծառայողին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու հետ կապված հարաբերությունները, հաստիքների կրճատման հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին աշխատակիցներին նախապես ծանուցելը, աշխատանքային հարաբերությունները, որոնք առաջանում են պետական հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձի և նոր անմիջական ղեկավարի միջև՝ անմիջական ղեկավարի փոփոխությունից հետո մեկամսյա ժամկետում պետական հայեցողական պաշտոնում նոր նշանակում չկատարելու դեպքում և այլ հարցեր:

Արձանագրվել են դեպքեր, երբ գործից հանգամանքներից պարզ է դարձել, որ ՀՀ կառավարությունը հատուկ փոփոխել է կոնկրետ գործունեությամբ/պաշտոնի համար սահմանված պահանջները՝ սահմանելով բացառություններ, որպեսզի հնարավոր լինի նշանակել կոնկրետ անձի:

1.2.1 Կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում հաստիքների կրճատման հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծումը .

Կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում հաստիքների կրճատման հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծումը խնդրով դիտարկված 17 գործերից 12-ը (72%) բավարարվել են, որից միայն 5-ը՝ ամբողջությամբ: Մասնակի բավարարման հիմնական պատճառը նախկին պաշտոնում վերականգնելն անհնարին դառնալն է: Նման դեպքերում Դատարանը բավարարել է հարկադիր պարապուրդի և նախկին պաշտոնում վերականգնման անհնարինության դիմաց հատուցման պահանջը:

Դիտարկված գործերով նշված հիմքով ազատումը կարգավորվել է պետական ծառայության տարբեր տեսակները կարգավորող առանձնահատուկ օրենքներով, որոնք մի կողմից ունեցել են ընդհանուր մոտեցումներ, օրինակ՝ այլ աշխատանք առաջարկելու պարտադիր լինելը, իսկ մյուս կողմից՝ առանձնահատուկ մոտեցում, օրինակ՝ կրճատումից առաջ ատեստավորման անցկացումը:

Նշված 17 գործերից 8-ը (47%) բերվել են ՊԵԿ-ի դեմ 2019 թվականի սկզբին տեղի ունեցած վերակազմավորման արդյունքում հաստիքների կրճատումների համատեքստում: 8 գործերից 7-ը(88%) բավարարվել են Դատարանի կողմից:

ՊԵԿ-ի դեմ գործերով Դատարանն արձանագրել է հետևյալ խնդիրները.

- հաստիքը կրճատվել է, սակայն այլ աշխատանք չի առաջարկվել այն պայմաններում, երբ չի իրականացվել սահմանված կարգով ատեստավորում, որի արդյունքներով կորոշվեր հայցվորի անհամապատասխանությունն զբաղեցրած պաշտոնին կամ որ վերջին ատեստավորման արդյունքների ցածր մակարդակով նրան հնարավոր չէր տեղափոխել այլ պաշտոնի;
- հաստիքի կրճատման հիմքով աշխատանքից ազատելու մասին ծանուցումն ուղարկելու պահի դրությամբ հաստիքների կրճատման վերաբերյալ որևէ որոշում դեռևս ընդունված չլինելը;
- աշխատանքից ազատելու մասին ծանուցման կարգի խախտում՝ երկամսյա ժամկետի չպահպանում, հաստիքների կրճատման ձևական բնույթ կրելը և այլն:

Քաղաքացիական ծառայությունից ազատելու վերաբերյալ գործերով արձանագրվել են հետևյալ խնդիրները.

- հաստիքների կրճատման հիմքով աշխատանքից ազատման դեպքում նոր աշխատանք չառաջարկելը և վերակազմավորման հիմքում կրճատման դեպքում հաստիքների փաստացի կրճատման փաստը չհիմնավորելը,
- աշխատողների թվի կրճատման բացակայությունը,
- նախապատվության իրավունքի չիրացումը և այլն:

➤ *Ընդհանուր բնույթի խախտումներ.*

Ինչպես և քաղաքացիական գործերով, Դատարանն արձանագրել է համանման խնդիրներ՝

- ծանուցման կարգի խախտումներ,
- հրամաններում իրավական և փաստական հիմքի բացակայություն,
- աշխատողին՝ նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք չառաջարկելը և այլ խնդիրներ:

Ծանուցման կարգի խախտում.

«Մաքսային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 48-րդ հոդվածով նախատեսված է «հաստիքների կրճատումը կամ մաքսային մարմնի լուծարումը» հիմքով

ծառայությունից ազատում, իսկ 22.1 հոդվածում նախատեսվում են համապատասխան մարմնի կառուցվածքային ստորաբաժանման կառուցվածքային փոփոխության դեպքում մաքսային ծառայողին պաշտոնից ազատելու հիմքերը, որոնց թվում է հաստիքների կրճատումը, ինչպես նաև պետական մարմնի վերակազմակերպումը, եթե այն ուղեկցվում է հաստիքների կրճատմամբ, կամ գործունեության դադարեցումը: Ըստ 48-րդ հոդվածի 7-րդ մասի՝ հաստիքների կրճատման հետևանքով ծառայությունից առաջիկա ազատման վերաբերյալ մաքսային ծառայողը պետք է տեղեկացվի ազատվելուց առնվազն երկու ամիս առաջ:

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածի համաձայն՝ քաղաքացիական ծառայությունից ազատելու հիմքերից է հաստիքների և (կամ) սույն օրենքի 23-րդ հոդվածով սահմանված դեպքում քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի կրճատումը: Օրենքի 23-րդ հոդվածի համաձայն՝ համապատասխան մարմնի վերակազմակերպումը և (կամ) կառուցվածքային փոփոխությունը քաղաքացիական ծառայողին պաշտոնից ազատելու (լիազորությունները դադարեցնելու) հիմք չէ, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դրանք ուղեկցվում են համապատասխան մարմնի վերակազմակերպմամբ և (կամ) կառուցվածքային փոփոխությամբ պայմանավորված հաստիքների և (կամ) քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների կրճատմամբ և (կամ) համապատասխան մարմնի վերակազմակերպմամբ և (կամ) կառուցվածքային փոփոխությամբ պայմանավորված՝ պաշտոնների անձնագրերում այնպիսի նոր պահանջների սահմանմամբ, որոնց բավարարումը հնարավոր չէ ապահովել վերապատրաստմամբ: Օրենքի 37-րդ հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն՝ Սույն հոդվածի 1-ին մասի 2-4-րդ կետերով (այդ թվում՝ աստիքների և (կամ) սույն օրենքի 23-րդ հոդվածով սահմանված դեպքում քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի կրճատումը) նախատեսված հիմքերով քաղաքացիական ծառայության պաշտոնից ազատելու դեպքում քաղաքացիական ծառայողներին այդ մասին նախազգուշացնելը պարտադիր չէ:

Դիտարկված որոշ գործերով Դատարանը փաստել է, որ ծանուցումները ԱՕ-ի 115-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված պահանջներին համապատասխանող ծանուցումներ չեն, որպիսի պայմաններում պատշաճ կերպով կատարված չէ նաև ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված պարտականությունը:

2018 թվականի նոյեմբերին ՊԵԿ-ը ծանուցել է ծառայողներին, որ աշխատանքի կազմակերպման կամ կառուցվածքային փոփոխություններով պայմանավորված աշխատողների քանակի կամ հաստիքների կրճատման պատճառով երկու ամիս հետո՝ 2019 թվականի հունվարին հնարավոր է աշխատանքային էական պայմանների փոփոխություն կամ ազատում աշխատանքից: Երկրորդ ծանուցում ուղարկվել է առաջին ծանուցման մեջ նշված ժամկետից հետո առ այն, որ հնարավոր աշխատանքային էական պայմանների փոփոխություն կամ ազատում աշխատանքից տեղի կունենա առաջին ծանուցման մեջ ժամկետից ավելի ուշ ժամկետում, սակայն երկրորդ ծանուցումն ուղարկելուց հետո մեկ ամսից պակաս ժամկետում:

Թիվ ՎՂ/2635/05/19 գործով⁷⁹ Դատարանն արձանագրել է, որ ՊԵԿ-ի կողմից խախտվել է մաքսային ծառայողին աշխատանքից ազատելիս վերջինիս ծանուցելու կարգը, քանի որ ՊԵԿ-ի առաջին ծանուցումը՝ «ՀՀ ՊԵԿ համակարգում աշխատանքի կազմակերպման պայմանների կամ կառուցվածքային փոփոխություններով պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի կամ հաստիքների կրճատման պատճառով 2 ամիս հետո հնարավոր է աշխատանքային պայմանների էական փոփոխություն կամ աշխատանքից ազատում» չի բավարարում օրենքով դրան ներկայացվող պահանջներին այն հիմնավորմամբ, որ հնարավորություն չի տալիս ծառայողին հստակ և կանխատեսելի եզրահանգումներ անել դրանից բխող հետևանքների մասին: Ինչ վերաբերում է երկրորդ ծանուցմանը, ապա այն չի կարող համարվել առաջին ծանուցման լրացում՝ նման ինստիտուտ սահմանված չլինելու պայմաններում: Իսկ այն որպես նոր ծանուցում դիտարկելիս Դատարանը փաստել է, որ ՊԵԿ-ը խախտել է սահմանված երկամսյա ժամկետը: Դատարանն ընդգծել է, որ «Մաքսային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 48-րդ հոդվածի 7-րդ մասից որևէ կերպ չի բխում ՊԵԿ-ի՝ նույն ծառայողին երկրորդ անգամ ծանուցման լիազորությունը: Դա նշանակում է, որ այն դեպքում, երբ անհրաժեշտություն է առաջանում ծառայողի ազատման ժամկետը փոփոխել, գործատուն կարող է ուղարկել նոր ծանուցում՝ պահպանելով նույն կարգը, այդ թվում՝ սահմանված երկամսյա ժամկետը: Դատարանը փաստել է, որ հայցվորին վերը նշված ծանուցումներն ուղարկելու պահի դրությամբ հաստիքների կրճատման վերաբերյալ որևէ որոշում դեռևս ընդունված չի եղել, այն կայացվել է հայցվորին աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ հրամանի արձակման օրը:

Թիվ ՎՂ/1933/05/19 գործով⁸⁰ Դատարանը զարգացրել է վերը նկարագրված մոտեցումը: Ծանուցումների տեքստը քննարկելիս Դատարանն արձանագրել է, որ նախ հստակեցված չէ, թե կոնկրետ որն է աշխատանքից ազատելու հիմքը՝ աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխությունը, թե կառուցվածքային փոփոխությունները: Հստակեցված չէ նաև, թե խոսքը վերաբերում է աշխատանքային պայմանների էական փոփոխությանը, թե աշխատանքից ազատելուն: Ծանուցումների բովանդակության ուսումնասիրությունը վկայում է, որ դրանք ծանուցում են ոչ թե արդեն իսկ առկա աշխատանքից ազատելու հիմքի ու պատճառի ու այդ հիմքով ու պատճառով աշխատանքից ազատելու փաստի ու օրվա մասին, այլ աշխատանքից ազատելու հնարավորության (հավանականության) մասին: Դատարանն ընդգծել է, որ ծանուցումը պետք է լինի որոշակի, իսկ նշված գործով ծանուցումները չեն բավարարում որոշակիության պահանջը: Դատարանը եզրահանգել է, որ գործում առկա վերը նշված երկու ծանուցումները ՍՕ-ի 115-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված պահանջներին համապատասխանող ծանուցումներ չեն, որպիսի պայմաններում պատշաճ կերպով կատարված չէ նաև ՍՕ-ի 113-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված պարտականությունը:

⁷⁹ ՎՂ/2635/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932633

⁸⁰ ՎՂ/1933/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931864

ՊԵԿ-ի դեմ թիվ ՎՂ/2697/05/19⁸¹ գործով, ի հակառակ հայցվորի կողմից վիճարկման հիմքում դրված այն փաստարկի, որ հաստիքի կրճատումը կրել է ձևական բնույթ, իրականում տեղի չի ունեցել աշխատանքների ծավալների և պայմանների փոփոխություն, որը կարող էր հանգեցնել հաստիքի կրճատման, Դատարանը հաստատված է համարել այդ փաստը և գտել, որ պատասխանողի մոտ բացակայել են հայցվորին՝ նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորությունները: Նշված իրավանքների վերլուծության արդյունքում Դատարանը փաստել է, որ աշխատողին ծանուցում տրվում է այն ժամանակ, երբ գործատուն որոշում է աշխատակազմում կատարել փոփոխություններ, որոնք ապագայում հանգեցնելու են կամ կարող են հանգեցնել հաստիքների կրճատման: Ընդ որում, հաստիքների նախատեսված կրճատումը կարող է տարբեր պատճառներով տեղի չունենալ կամ չկատարվել նախատեսվող ժամանակահատվածում: **Օրենսդիրը գործատուին չի պարտավորեցնում ամենայն որոշակիությամբ բոլոր աշխատողներին ծանուցել, թե կոնկրետ որ հաստիքներն են ապագայում կրճատվելու, սակայն գործատուն պարտավոր է կոնկրետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս պահպանել սահմանված ծանուցման ընթացակարգի պահանջները, մասնավորապես՝ ժամկետը: Դատարանը մերժել է հայցը:**

Որոշ գործերով հայցի բավարարման հիմքում դրվել է այն հանգամանքը, որ պատասխանողը չի կարողացել ապացուցել, որ սահմանված կարգով և ժամկետում ծանուցել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին, այդ թվում՝ ծանուցման բնօրինակը պահպանված չլինելու պատճառով:

Թիվ ՎՂ/2751/05/19 գործով⁸² պատասխանողը Դատարանին է ներկայացրել ծանուցում, որով, իր պնդմամբ, իրացրել է ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածով նախատեսված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ աշխատողին ծանուցելու պարտականությունը, մինչդեռ Դատարանն այն բավարար արժանահավատ ապացույց չի համարել, քանզի գործի քննության ընթացքում հայցվորը հերքել է աշխատանքից ազատման վերաբերյալ գրավոր ծանուցումը ստորագրությամբ ստանալու փաստը, Դատարանի կողմից նշանակվել է ձեռագրաբանական փորձաքննություն, որի ընթացքում անհրաժեշտ է եղել ապացույցի բնօրինակը, որը պատասխանող կողմի պնդմամբ չի պահպանվել, ինչի արդյունքում փորձագիտական եզրակացության համաձայն՝ հնարավոր չի եղել պարզել գրավոր ծանուցումը հայցվորի կողմից ստորագրությամբ ստանալու փաստը: Արդյունքում Դատարանը գտել է, որ պատասխանող կողմը լիարժեքորեն չի ապացուցել հայցվորի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ վերջինիս պատշաճ ծանուցելու փաստը, որպիսով խախտել է ԱՕ-ի 113-րդ և

⁸¹ՎՂ/2697/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932767: Նշված գործը ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի կողմից ուղարկվել է նոր քննության:

⁸²ՎՂ/2751/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932763

115-րդ հոդվածների պահանջները, որի իրավական հետևանքը տուժանքի վճարումն է:

ԱՕ-ի 115-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանված ժամկետի կիրառելիությունը.

Ծանուցման ժամկետը լրանալուց հետո ազատման հրամանն ընդունելու խնդիրը քննարկելիս Դատարանն արձանագրել է, որ ԱՕ-ի 113 և 115-րդ հոդվածներով սահմանված համապատասխան կանոնները կիրառելի չեն մաքսային ծառայությունից ազատելու դեպքում:

Թիվ ՎԴ/2691/05/19 գործով⁸³ հայցվորը, ի թիվս այլ փաստարկների, պնդել է, որ վիճարկվող հրամանը չի ընդունվել ԱՕ-ի 115-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանված՝ ծանուցման ժամկետը լրանալուց հետո՝ հնգօրյա ժամկետում, ինչի հետևանքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ծանուցումն ուժը կորցրել է: Դատարանն արձանագրել է, որ «Մաքսային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 48-րդ հոդվածի 5 և 7-րդ մասերը կարգավորում են 48-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 4-րդ կետի հիմքով մաքսային ծառայությունից ազատման կարգը, իսկ ԱՕ-ի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի և «Մաքսային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ հոդվածի երկրորդ պարբերության ուժով ԱՕ-ի 113 և 115-րդ հոդվածներով սահմանված համապատասխան կանոնները կիրառելի չեն մաքսային ծառայությունից ազատելու դեպքում:

Փաստական հիմքի բացակայություն

Դիտարկված գործերի մի մասով Դատարանը փաստել է, որ պատասխանող պետական մարմինը չի պահպանել աշխատանքից ազատման մասին հրամանում փաստական հիմքը նշելու պարտականությունը: Այս առումով Դատարանը կարևորել է հաստիքների կրճատման և այդ հիմքով աշխատանքից ազատման հրամանների ընդունման տրամաբանական հաջորդությունը, որը որոշ դեպքերում չի պահպանվել:

Աշխատողների թվի կրճատման բացակայությունը/ձևական բնույթը.

Մի շարք գործերով Դատարանն արձանագրել է պետական մարմիններում վերակազմավորումը ձևականորեն անցկացնելու պրակտիկան, որի արդյունքում որոշ աշխատակիցներ խախտումներով ազատվել են աշխատանքից:

Թիվ ՎԴ/1714/05/19 գործով⁸⁴ ՀՀ տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարությունում տեղի ունեցած կառուցվածքային

⁸³ ՎԴ/2691/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932683

⁸⁴ ՎԴ/1714/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931679

փոփոխությունների արդյունքում այն բաժինը, որտեղ աշխատել է հայցվորը, միացվել է Պետական գույքի կառավարման կոմիտեի վարչություններից մեկին: Հայցվորին չեն առաջարկել այլ հաստիքի նշանակել այն պայմաններում, երբ իր հաստիքին հավասարազոր երկու հաստիք է առկա եղել վարչությունում: Դատարանն արձանագրել է, որ բաժնի՝ վարչությանը միանալու արդյունում ոչ միայն պահպանվել են բաժնի թվով 5 հաստիքները, այլև վարչությունում հաստիքների թիվն ավելացվել է մեկով: Դատարանը գտել է, որ տվյալ դեպքում տեղի չի ունեցել Պետական գույքի կառավարման կոմիտեի վերակազմակերպմամբ և (կամ) կառուցվածքային փոփոխությամբ պայմանավորված հաստիքների կրճատում, հետևաբար Պետական գույքի կառավարման կոմիտեի աշխատակազմի ղեկավարի պաշտոնակատարի հրամանը՝ հայցվորին «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հիմքով զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու վերաբերյալ, ընդունվել է օրենքի խախտմամբ, որպիսի հանգամանքը հիմք է այդ հրամանն անվավեր ճանաչելու համար:

Թիվ ՎԴ/1565/05/19 գործով⁸⁵ Մաքսային ծառայությունում բաժինների վերակազմակերպմամբ պայմանավորված կրճատումների արդյունքում հայցվորն ազատվել է աշխատանքից: Դատարանն արձանագրել է, որ պատասխանողի կողմից չի ներկայացվել այնպիսի ապացույց, որով կփաստվեր, որ նոր ստեղծված բաժնի գործառույթները էականորեն տարբերվում են նախկինում գործող բաժնի գործառույթներից, և դատելով բաժնի անվանումից, Դատարանը ենթադրել է, որ նոր ստեղծված բաժինը ի լրումն նախկինում իրականացրած գործառույթների պետք է կատարեր նաև այլ գործառույթներ՝ կապված «հատուկ պատրաստության կազմակերպման» հետ և Դատարանի գնահատմամբ, ըստ էության տեղի է ունեցել ոչ թե ամբողջությամբ նոր բաժնի ստեղծում, այլ՝ վերակազմակերպում: Դատարանը գտել է, որ հաստիքների կրճատումը կրել է ձևական բնույթ, քանզի 5 հաստիք ունեցող բաժնի գործունեությունը դադարեցվում է, ստեղծվում է նորը՝ ընդամենը 3 հաստիքով այն պարագայում, որ բաժնի գործառույթները ավելացել են, ապա մի քանի ամիս անց՝ հայցվորին մաքսային ծառայությունից ազատելուց հետո, հաստիքները ավելանում են ևս 2-ով, ընդ որում՝ ավելացած հաստիքներից մեկը ավագ մաքսային տեսուչի հաստիք է, որը ժամանակին զբաղեցնում էր հայցվորը:

Թիվ ՎԴ/2691/05/19 գործով⁸⁶ հայցվորն ազատվել է մաքսային ծառայությունից հաստիքի կրճատման պատճառաբանությամբ: Հայցվորը պնդել է, որ աշխատանքի պայմանների փոփոխություն չի կատարվել, որն է հաստիք կամ պաշտոն չի կրճատվել մինչև հայցվորին աշխատանքից ազատելը, իսկ վերջինիս այլ աշխատանք չի առաջարկվել: Դատարանը գտել է, որ որպես հաստիքի կրճատման հիմքեր ներկայացված իրավական ակտերով հիմնավորված չէ տվյալ հաստիքի կրճատումը, այդ թվում նաև՝ վարչության պետի տեղակալներից հենց այս մեկի հաստիքի կրճատումը: Արդյունքում

⁸⁵ ՎԴ/1565/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931494

⁸⁶ ՎԴ/2691/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932683

Դատարանն արձանագրել է, որ ո՛չ հաստիքի կրճատման ակտերով, ո՛չ էլ լրացուցիչ բացատրություններով չեն հիմնավորվել վարչության պետի տեղակալի երկու հաստիքից մեկի կրճատումը: Դատարանն արձանագրել է, որ կառուցվածքում պահպանվել է մեկ տեղակալի հաստիք: Հատկանշական է, որ պատասխանող կողմը պնդել է, որ այդ հաստիքացուցակը ՊԵԿ-ի «տնօրինման իրավասությունից դուրս է» (բառացի մեջբերում 24.06.2019 թվականի գրությունից): Որպես նշվածի իրավական հիմք՝ վկայակոչվել է «ՀՀ կառավարության 23.06.2016թ. որոշում» (բառացի մեջբերում նույն գրությունից): Պատասխանողի ներկայացուցիչը բանավոր լրացրել է, որ մաքսատուն-վարչության պետի միակ տեղակալի հաստիքը տնօրինում է ԱԱԾ-ն: Դատարանը գտել է, որ պատասխանողը չի ներկայացրել որևէ ապացույց այն մասին, որ սահմանված կարգով իրականացված ատեստավորման արդյունքներով որոշվել է հայցվորի անհամապատասխանությունն զբաղեցրած պաշտոնին, կամ վերջին ատեստավորման արդյունքների ցածր մակարդակով պայմանավորված նրան հնարավոր չի եղել տեղափոխել այլ պաշտոնի: Պատասխանողը միայն նշել է, որ բացակայել է հայցվորին այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորությունը՝ առանց դրա պատճառները պարզաբանելու: Նման պայմաններում, ըստ Դատարանի, խախտվել է «Մաքսային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 48-րդ հոդվածի 5-րդ մասի պահանջը: Դատարանը գտել է, որ վիճարկվող հրամանն ընդունվել է Օրենքի 48-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 4-րդ կետի և 5-րդ մասի խախտումներով՝ (1) չի հիմնավորվել, որ հայցվորի հաստիքը կրճատվել է, (2) նույնիսկ եթե հայցվորի հաստիքը կրճատված լիներ, չի հիմնավորվել կրճատման անհրաժեշտությունը, (3) չեն պահպանվել հայցվորին ծառայությունից ազատելու պայմաններն առ այն, որ սահմանված կարգով իրականացված ատեստավորման արդյունքներով որոշվել է ծառայողի անհամապատասխանությունն զբաղեցրած պաշտոնին, կամ վերջին ատեստավորման արդյունքների ցածր մակարդակով նրան հնարավոր չէ տեղափոխել այլ պաշտոնի: Ուստի վիճարկվող հրամանն անվավեր է ճանաչվել:

Այլ աշխատանք չառաջարկելը.

Դիտարկված մի շարք գործերով Դատարանն անդրադարձել է այլ աշխատանք առաջարկելու կամ դրա անհնարինության հարցին և արձանագրել մի շարք խախտումներ: Նախ, Դատարանը կարևորել է աշխատակցին պարտադիր այլ աշխատանք առաջարկելը կամ դրա անհնարինությունը քննարկման առարկա դարձնելը: Ըստ Դատարանի՝ այն դեպքում երբ այդ հարցը քննարկվել է՝ այլ աշխատանք առաջարկելու անհնարինության դեպքում հարկավոր է ոչ թե պարզապես դրա մասին նշումը, այլ պատճառաբանված լինելը, օրինակ, ատեստավորման արդյունքները⁸⁷, իսկ ատեստավորման արդյունքների բացակայության պայմաններում՝ բացառվում էր սահմանված կարգով իրականացված

⁸⁷ՎՂ/2691/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932683

ատեստավորման արդյունքներով վերջինիս անհամապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին որոշվելու հանգամանքը⁸⁸:

Թիվ ՎՂ/7309/05/19 գործով⁸⁹ հայցվորը պնդել է, որ աշխատանքից ազատելու ժամանակ ՀՀ ֆինանսների նախարարությունում աշխատողների ընդհանուր թվաքանակի կրճատում տեղի չի ունեցել, իսկ հայցվորին ազատելուց առաջ վերջինիս այլ աշխատանք չի առաջարկվել այն պարագայում, երբ հայցվորի պաշտոնից ազատելու պահին առկա է եղել թիվ 23 թափուր հաստիք: Ֆինանսների նախարարությունը պնդել է, որ կառուցվածքային ստորաբաժանման գործունեության դադարեցմամբ ուղեկցվող կառուցվածքային փոփոխության դեպքում տվյալ ստորաբաժանման կրճատված պաշտոն զբաղեցրած ծառայողին նույն մարմնի կառուցվածքային փոփոխության չենթարկվող ստորաբաժանումներում առկա թափուր պաշտոններում առաջարկ կատարելու և վերջինիս կողմից այդ պաշտոնը զբաղեցնելու դեպքում, երբ այդ պաշտոնը օրենքով սահմանված կարգով կարող էր զբաղեցվել միայն մրցութային կարգով, կիսախտվի հանրային ծառայության հավասար մատչելիության սկզբունքը: Իսկ քանի որ հայցվորը պաշտոնից ազատվել է նախարարության կառուցվածքային ստորաբաժանման գործունեության դադարեցմամբ ուղեկցված կառուցվածքային փոփոխության արդյունքում վերջինիս կողմից զբաղեցված քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի կրճատման հիմքով, նախարարությունը հայցվորին այլ պաշտոն առաջարկելու կամ վերանշանակելու պարտավորություն չի կրել: Դատարանը նկատել է, որ թեև փաստացի տեղի է ունեցել 27 հաստիքի կրճատում, սակայն կրճատված հաստիքնային միավորներում հայցվորի կողմից զբաղեցված գլխավոր մասնագետի հաստիքային միավորների թիվն 8 է, և ստեղծված հաստիքային միավորներում ևս գլխավոր մասնագետի հաստիքային միավորների թիվն 8 է: Այսինքն, գլխավոր մասնագետի հաստիքային միավորների փոփոխության տվյալ կառուցվածքային փոփոխությունը չի հանգեցրել: Նոր կառուցվածքային միավորում ստեղծվել են հայցվորի՝ նախկին պաշտոնին հավասարազոր պաշտոններ, հետևաբար հայցվորի նկատմամբ պատասխանողը պետք է առնվազն կիրառեր «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 23-րդ հոդվածի 6-րդ մասը, ինչը սակայն չի արել: Դատարանն անհիմն է համարել պատասխանողի փաստարկներն առ այն, որ «հաստիքների կրճատում» և «քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի կրճատում» հիմքերը քաղաքացիական ծառայողին պաշտոնից ազատելու ինքնուրույն և առանձին հիմքեր են, քանի որ օրենսդիրը, դրանք նույն կետում սահմանելով և դրանք իրարից անջատելիս՝ «և (կամ)» շաղկապները օգտագործելով, թե՛ հաստիքների կրճատումը, թե՛ պաշտոնի կրճատումը դիտարկել է որպես նույն իրավական ռեժիմի տակ գործող հատկապես այն դեպքում, երբ քաղաքացիական ծառայության պաշտոնը նույն օրենքի իմաստով դիտարկվում է որպես հաստիքային միավոր: Դատարանն անհիմն է համարել նաև պատասխանողի փաստարկներն առ այն, որ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 23-րդ հոդվածի 6-րդ մասով սահմանված

⁸⁸ ՎՂ/2635/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932633

⁸⁹ ՎՂ/7309/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809937633

իրավակարգավորումը վերաբերում է այն դեպքերին, երբ կառուցվածքային փոփոխության արդյունքում պահպանվում է քաղաքացիական ծառայողի պաշտոնը: Դատարանը նաև անհիմն է համարել պատասխանողի փաստարկներն առ այն, որ համապատասխան մարմնի վերակազմակերպման և (կամ) կառուցվածքային փոփոխության ժամանակ քաղաքացիական ծառայողին առաջարկվում է պաշտոն զբաղեցնել միայն այն դեպքում, եթե սահմանվում է իրավահաջորդություն և կառուցվածքային փոփոխության ենթարկվող կառուցվածքային ստորաբաժանման իրավունքներն ու պարտականությունները փոխանցվում են այլ կառուցվածքային ստորաբաժանման: Դատարանն արձանագրել է, որ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 23-րդ հոդվածով փոփոխության ենթարկվող ստորաբաժանման իրավունքների կամ պարտավորությունների փոխանցման որևէ նախապայման քաղաքացիական ծառայողին պաշտոն առաջարկելու համար նախատեսված չէ:

Թիվ ՎԴ/2751/05/19 գործով⁹⁰ Դատարանն արձանագրել է, որ ի լրումն ծանուցման կարգի խախտման, պատասխանողը խախտել է նաև ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի պահանջները, մասնավորապես՝ պատասխանողը հայցվորին աշխատանքից ազատելիս քննարկման առարկա չի դարձրել հայցվորին այլ աշխատանք առաջարկելու անհնարինության փաստը, ըստ այդմ՝ կամ առաջարկելով համարժեք աշխատանք, կամ դրա հնարավորության բացակայության մասին նշում կատարելով, ինչի արդյունքում պատասխանողը չի պահպանել աշխատանքից ազատելու համար օրենսդրությամբ սահմանված կարգը:

1.2.2 Պետական ծառայությունը կարգավորող օրենքներից բխող առանձնահատուկ խնդիրներ.

➤ Նախապատվության պայմանների կիրառումը («Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 2-րդ մաս).

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «Վերակազմակերպմամբ և (կամ) կառուցվածքային փոփոխությամբ պայմանավորված հաստիքների և (կամ) քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների կրճատման դեպքում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը տրվում է հղի կամ մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող կամ պարտադիր զինվորական ծառայության գորակոչված քաղաքացիական ծառայողին, իսկ այս պայմանի հավասարության կամ բացակայության դեպքում՝ քաղաքացիական ծառայության առավել երկար աշխատանքային ստաժ և վերջին երեք տարվա ընթացքում կատարողականի գնահատման ավելի բարձր արդյունքներ ունեցող քաղաքացիական ծառայողին: Նշված պայմանների հավասարության կամ բացակայության դեպքերում

⁹⁰ ՎԴ/2751/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932763

աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվությունը որոշում է համապատասխան մարմնի ղեկավարը»: Միննույն ժամանակ, նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն, «համապատասխան մարմնի հաստիքների առավելագույն քանակի կրճատման դեպքում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվությունը որոշում է համապատասխան մարմնի ղեկավարը»:

Թիվ ՎԴ0087/05/19 գործով⁹¹ Կադաստրի պետական կոմիտեի բաժինների միաձուլման արդյունքում կրճատումների ու նախապատվությամբ նշանակումների հարցում Դատարանը գտել է, որ հայցվորը չունի նախապատվություն: Դատարանն ուսումնասիրել է հայցվորի և մինչև բաժինների միաձուլումը վերջինիս հետ հավասար պաշտոն զբաղեցնող երկու այլ աշխատայցի կատարողականի արդյունքները, աշխատանքային ստաժի տևողությունը, այդ թվում՝ քաղաքացիական ծառայության ստաժի: Թեև Դատարանն արձանագրել է, որ վիճարկվող պաշտոնում նշանակումը տեղի է ունեցել օրենքի խախտմամբ՝ անձը ոչ իրավաչափորեն է նշանակվել, սակայն այլ անձ, ոչ թե հայցվորը, ուներ նշանակման նախապատվություն, իսկ քանի որ հենց հայցվորի իրավունքները չեն խախտվել, հայցը մերժել է:

Թիվ ՎԴ9280/05/19 գործով⁹² հայցվորն ուղարկվել է կադրերի ռեզերվ, նրա՝ նախկինում զբաղեցրած պաշտոնին համապատասխան պաշտոն չի առաջարկվել, ավելին՝ ընդհանրապես որևէ առաջարկություն չի ներկայացվել, թեև, ըստ հայցվորի, նա ունեցել է նշանակման նախապատվության իրավունք: Տվյալ դեպքում հայցվորը բաժնի գլխավոր մասնագետի պաշտոնից ազատվել է «ՀՀ Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 35-րդ հոդվածի 1-ին մասի 19-րդ կետի հիման վրա՝ պետական ծառայողին պաշտոնից ազատելու հիմք է՝ նույն օրենքի 31-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերում նշանակում չկատարելը: Դատարանը ստուգել է նախապատվության հերթականությունը և արձանագրել, որ հայցվորը չի ունեցել նախապատվություն: Ըստ «ՀՀ Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 31-րդ հոդվածի՝ հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը տրվում է հղի կամ մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող կամ պարտադիր զինվորական ծառայության զորակոչված պետական ծառայողին, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում պետական ծառայության ավելի բարձր դասային աստիճան ունեցող պետական ծառայողին, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ պետական ծառայության առավել երկար ստաժ ունեցող պետական ծառայողին: Քանի որ երեք հաստիքներից մեկը կրճատվել է, Դատարանը համեմատել է այդ երեք հաստիքներ զբաղեցնող անձանց նախապատվության հերթականությունը: Աշխատակիցներից մեկը հղի է եղել այդ պահին, ուստի ունեցել է նախապատվություն: Իսկ մյուս երկու աշխատակիցները վեճի առարկա ժամանակահատվածում ունեցել են

⁹¹ ՎԴ/0087/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809929850

⁹² ՎԴ/9280/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809939756

միննույն դասային աստիճանը՝ ՀՀ պետական ծառայության 2-րդ դասի խորհրդակցականի դասային աստիճան, սակայն մյուս աշխատակցի պետական ծառայության ստաժն ավելի երկար է եղել, քան հայցվորի պետական ծառայության ստաժը: Այսինքն՝ ծառայության միննույն դասային աստիճանն ունենալու պարագայում գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը պետք է տրվեր, ոչ թե հայցվորին, այլ մյուս աշխատակցին: Այլ կերպ ասած՝ հայցվորը գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունք չի ունեցել: Ինչ վերաբերում է հայցվորի այն փաստարկին, որ մյուս աշխատակցին չի առաջարկվել գլխավոր մասնագետի պաշտոնին նշանակել, հետևաբար, այդ պաշտոնը պետք է իրեն առաջարկվեր, սպա Դատարանը գտել է, որ այդ հանգամանքը որևէ նշանակություն սույն գործի լուծման համար չունի, քանի որ Օրենքի 31-րդ հոդվածի կանոնակարգումների հաշվառմամբ սույն գործի լուծման համար էական նշանակություն ունի այն փաստը, թե արդյոք հայցվորն ունեցել է խնդրո առարկա պաշտոնում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունք, թե ոչ: Դատարանն արձանագրել է նաև, որ «ՀՀ ԱԾ աշխատակազմում պետական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 31-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ և 19-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով պաշտոնից ազատելու դեպքում պետական ծառայողին այդ մասին նախագուշացնելը պարտադիր չէ: Հայցը մերժվել է:

Թիվ ՎԴ/0602/05/20 գործով⁹³ հայցվորը Մփյուռքի գործերի գլխավոր հանձնակատարի գրասենյակից երկու անգամ ազատվել է «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հիմքով: Դատարանում վիճարկել է առաջին անգամ կրճատվելու իրավաչափությունը, գործի քննության ընթացքում պատասխանողի նախաձեռնությամբ վերականգնվել է, որի հիմքով գործը կարճվել է, սակայն վերականգնումից հետո միանգամից էլի կրճատվել: Հայցվորը պնդել է, որ թեև Վարչապետի աշխատակազմի հաստիքների քանակի թիվը 720-ի փոխարեն սահմանվել է 700, սակայն հաստիքացուցակում փոփոխություն չի եղել: Պատասխանողը փաստել է, որ հրամանով հաստատվել է ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի հաստիքացուցակը, համաձայն որի՝ Մփյուռքի գործերի գլխավոր հանձնակատարի գրասենյակի հաստիքները թվով հինգն են, իսկ հայցվորի կողմից գրադեցված հաստիքը բացակայում է: Դատարանն արձանագրել է, որ պատասխանողի որոշմամբ սահմանված հաստիքների թիվը կրճատվել է 20 հաստիքով: Դատարանը փաստել է, որ տվյալ դեպքում կիրառելի է «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված կանոնը՝ համապատասխան մարմնի հաստիքների առավելագույն քանակի կրճատման դեպքում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվությունը որոշում է համապատասխան մարմնի ղեկավարը, որպիսի պայմաններում այլևս կիրառելի չէ նույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված նախապատվության իրավունքը: Հայցը մերժվել է:

⁹³ ՎԴ/0602/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809942740

21.03.2022թ.-ին «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի վերանայված նախագծով նախատեսվում է ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասում լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր 1.1-ին մաս, ըստ որի՝ «1.1. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս, աշխատանքային պարտականություններից բխող այլ հավասար պայմանների առկայության դեպքում, աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքից օգտվում են հաշմանդամության կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողը, ինչպես նաև 1-ին խմբի հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացողի կամ զոհված (մահացած) զինծառայողի ընտանիքի անդամը (ամուսին, երեխա, հայր, մայր, հարազատ քույր, հարազատ եղբայր, տատ, պապ), եթե նա՝ 1) զբաղված է 1-ին խմբի հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացողի կամ զոհվածի (մահացածի) երեխաների, թոռների, եղբայրների և քույրերի խնամքով՝ մինչև վերջիններիս տասնութ տարին լրանալը. 2) ունի հաշմանդամություն. 3) ընտանիքի աշխատունակ տարիքի միակ աշխատողն է»:

Հարկ է նշել, որ նման փոփոխություններն ընդունվելու դեպքում անհամաչափ և ակնհայտ հակասության մեջ կլինեն հատուկ օրենքների, ինչպես՝ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի դրույթներին, որի 23-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «Վերակազմակերպմամբ և (կամ) կառուցվածքային փոփոխությամբ պայմանավորված հաստիքների և (կամ) քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների կրճատման դեպքում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը տրվում է հղի կամ մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող կամ պարտադիր զինվորական ծառայության զորակոչված քաղաքացիական ծառայողին, իսկ այս պայմանի հավասարության կամ բացակայության դեպքում՝ քաղաքացիական ծառայության առավել երկար աշխատանքային ստաժ և վերջին երեք տարվա ընթացքում կատարողականի գնահատման ավելի բարձր արդյունքներ ունեցող քաղաքացիական ծառայողին: Նշված պայմանների հավասարության կամ բացակայության դեպքերում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվությունը որոշում է համապատասխան մարմնի ղեկավարը»:

Մյուս կողմից՝ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի վերոնշյալ դրույթում անձանց աշխատանքից ազատելիս նշված պայմանների հավասարության կամ բացակայության դեպքերում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվությունը համապատասխան մարմնի ղեկավարի որոշմանը թողնելը կարող է հանգեցնել կամայականության:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ անհրաժեշտ է թե՛ ԱՕ-ում և թե՛ հատուկ նորմեր սահմանող օրենքներում սահմանել հստակ և օբյեկտիվ չափանիշներ, որոնք գործատուն պարտավոր կլինի հաշվի առնել աշխատողների հետ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կամ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալ լուծել՝ վերը նշված հիմքերով՝ բացառելու գործատուի հայեցողությունն ու կամայականությունը այս հարցում:

- վերակազմակերպման և (կամ) կառուցվածքային փոփոխության ժամանակ քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի չնշանակվելը («Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետ; ՀՀ ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 35-րդ հոդվածի 1-ին մասի 19-րդ կետ) .

Նշված հարցին առնչվող գործերով Դատարանը գնահատել է, թեարդյոք առաջարկվել է այլ աշխատանք:

Թիվ ՎԴ/6487/05/19 գործով⁹⁴ հանրային ծառայողը, գտնվելով ժամանակավոր անաշխատունակության պայմաններում, ազատվել է աշխատանքից գործատուի նախաձեռնությամբ: Այդ ընթացքում հայցվորի հասցեով ուղարկվել է ՀՀ հաշվեքննիչ պալատի վերակազմավորման արդյունքում հնարավոր այլ՝ ավելի ցածր, պաշտոնի նշանակվելու վերաբերյալ առաջարկություն, և հաշվի առնելով, որ սահմանված ժամկետում հայցվորը չի տվել իր համաձայնությունը, ավելի ցածր պաշտոնի նշանակման վերջնաժամկետի ավարտից հետո ընդունվել է հայցվորին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին վիճարկվող հրամանը: Դատարանն ընդգծել է, որ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածով ամրագրված՝ «ծառայողը վերանշանակվում է մինչև վերակազմակերպումը զբաղեցրած պաշտոնին հավասարագոր պաշտոնի կամ ավելի ցածր պաշտոնի՝ իր համաձայնությամբ» եզրույթը պետք է ընկալվի այնպես, որ ավելի ցածր պաշտոնում նշանակվելու մասով քաղաքացիական ծառայողի անհամաձայնությունը գործատուին չի ազատում նրան իր զբաղեցրած պաշտոնին հավասարագոր պաշտոն առաջարկելու պարտականությունից: Այսինքն, քաղաքացիական ծառայողի զբաղեցրած պաշտոնին հավասարագոր պաշտոնի առկայության դեպքում գործատուն չի կարող քաղաքացիական ծառայողին առաջարկել բացառապես ավելի ցածր պաշտոն՝ ակնկալելով համապատասխան մարմնի վերակազմակերպման և (կամ) կառուցվածքային փոփոխության ժամանակ նրա համաձայնությամբ այդ քաղաքացիական ծառայողին նշանակել ավելի ցածր պաշտոնի, քանի որ այդպիսի իրավիճակն ուղղակիորեն միջամտում է քաղաքացիական ծառայողի իրավունքներին: Դատարանը նաև արձանագրել է, որ քննարկվող իրադրությունում «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսված իրավական հիմքի բացակայության պայմաններում կիրառելի չէ նաև նույն հոդվածի 7-րդ մասը, որի համաձայն՝ հոդվածի 1-ին մասի 2-4-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով քաղաքացիական ծառայության պաշտոնից ազատելու դեպքում քաղաքացիական ծառայողներին այդ մասին նախազգուշացնելը պարտադիր չէ: Ըստ այդմ, Դատարանի գնահատմամբ, պատասխասնողը պարտավոր էր հայցվորին իրազեկել պաշտոնից ազատման մասին ԱՕ-ի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված կարգով:

⁹⁴ ՎԴ/6487/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809936782

Թիվ ՎԴ/2276/05/19 գործով⁹⁵ ՀՀ տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարության պետական գույքի կառավարման կոմիտեի բաժնիներից մեկը միացվել է վարչությանը: Հայցվորին առաջարկվել է ավելի ցածր պաշտոն զբաղեցնել, սակայն վերջինս հրաժարվել է: Դատարանը գտել է, որ վարչական մարմնի կողմից իրականացված գործողությունները՝ ուղղված հրամանի արձակմանը, իրավաչափ են, հիմք ընդունելով այն հանգամանքը, որ համաձայն «Քաղաքացիական ծառայության» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 6-րդ մասի պահանջների՝ կառուցվածքային փոփոխության ժամանակ քաղաքացիական ծառայողը վերանշանակվում է մինչև վերակազմակերպումը և (կամ) կառուցվածքային փոփոխությունը զբաղեցրած պաշտոնին հավասարազոր պաշտոնի կամ ավելի ցածր պաշտոնի՝ սույն դեպքում հայցվորի համաձայնությամբ: Իսկ քանի որ հայցվորը չի համաձայնվել, ապա պատասխանողի գործողությունները իրավաչափ են: Դատարանը հայցը մերժել է:

Վերը նշված գործի առումով հատկանշանակ է, որ Դատարանը վճռում չի քննարկել հավասարազոր հաստիքների առկայության հարցը, ու թե արդյոք նման պարագայում գործատուն պարտավոր է նախ առաջարկել հավասարազոր պաշտոն, իսկ դրա բացակայության պայմաններում՝ ավելի ցածր պաշտոն:

1.2.2 Վարչական և հայեցողական պաշտոններից ազատում.

Նշված խնդրով դիտարկված 6 գործից 3-ը (50%) բավարարվել են:

Հայցերում նշվում է, որ աշխատանքից ազատվածները չեն ստացել ազատման մասին որոշումները, տեղյակ չեն փաստական և իրավական հիմքերին, ինչպես նաև խախտվել են հայեցողական պաշտոններից ազատելու օրենքով նախատեսված պահանջները:

Այս գործերի համատեքստում Դատարանը, անդրադառնալով ԱՕ-ի 1-ին և 7-րդ հոդվածներով և «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածով ամրագրված կանոնակարգերին, վկայակոչել է ՀՀ վճռաբեկ դատարանի⁹⁶ արտահայտած իրավական դիրքորոշումն առ այն, որ վերոնշյալ հոդվածները, սահմանելով ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության գործողության ոլորտները, դրա մեջ ներառել են նաև քաղաքացիական և պետական ծառայության հետ կապված իրավահարաբերությունները: Այսինքն՝ նշված ծառայությունների հետ կապված իրավահարաբերությունները դուրս չեն աշխատանքային օրենսդրության կարգավորման շրջանակներից: Միաժամանակ, ՀՀ վճռաբեկ դատարանը նշել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության նորմերի կիրառումը հանրային ծառայության նկատմամբ ամբողջական չէ, և հանրային ծառայությունը և դրա տեսակները

⁹⁵ ՎԴ/2276/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932261

⁹⁶Տե՛ս թիվ ԵԿԴ/3246/02/13 քաղաքացիական գործով 28.11.2014թ. կայացված ՀՀ վճռաբեկ դատարանի որոշումը:

կարգավորող օրենքներով այլ բան նախատեսված լինելու դեպքերում կիրառվում են այդ իրավական ակտերով նախատեսված կանոնակարգումները: Այնուամենայնիվ, ԱՕ-ի 7-րդ հոդվածի տրամաբանության լույսի ներքո ԱՕ-ի դրույթները հանրային ծառայության ոլորտում կիրառվում են ոչ թե սուբսիդիարության (լրացուցիչ) սկզբունքով, այլ հակառակը՝ դրանք ԱՕ-ի 7-րդ հոդվածի ուժով ներառված են աշխատանքային օրենսդրության կարգավորման ոլորտում, և այդ հարցերի վերաբերյալ հանրային ծառայության օրենսդրության նորմերը պետք է կիրառվեն սուբսիդիարության (լրացուցիչ) կարգով՝ աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում դրանց միասնական և տարբերակված կարգավորման սկզբունքների հիման վրա⁹⁷:

- *Վարչական պաշտոնից ազատում («Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի հոդված 6 մաս 3).*

Թիվ ՎԴ/1278/05/19 գործով⁹⁸ հայցվորն աշխատում էր ՀՀ տնտեսական զարգացման և ներդրումների նախարարության զբոսաշրջության կոմիտեի նախագահի առաջին տեղակալի պաշտոնում, որին նշանակվել էր Կոմիտեի նախագահի պաշտոնակատարի նշանակումից երեք ամիս հետո: Կոմիտեի նախագահի պաշտոնակատարի առաջարկությամբ, որում ազատման հիմք նշվել է «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 3-րդ մասը և 9-րդ հոդվածի 8-րդ մասը, որպես դրա ընդունման իրավական հիմք նշվել են «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդվածի 8-րդ մասը (Նախարարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարի տեղակալին նախարարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարի առաջարկությամբ նշանակում և ազատում է համապատասխան նախարարը) և ՀՀ վարչապետի 11.06.2018թ. թիվ 744-Լ որոշման հավելվածի 19-րդ կետի 12-րդ ենթակետը, ազատվել է Կոմիտեի նախագահի առաջին տեղակալի պաշտոնից: Դատարանն արձանագրել է, որ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 3-րդ մասը վերաբերում է բացառապես այն դեպքերին, երբ համապատասխան մարմնի ղեկավարի տեղակալն այդ պաշտոնում նշանակվել է մինչև իր վերադասի կամ անմիջական ղեկավարի նշանակումը: Առաջին տեղակալը չի հանդիսանում նախարարին անմիջական ենթակա, հետևաբար տվյալ դեպքում «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 3-րդ մասը չի կարող կիրառելի լինել: Նախարարի հրամանում նշված չէ հայցվորին պաշտոնից ազատելու որևէ իրավական հիմք: Պատասխանողի ներկայացուցիչը ևս ընդունել է, որ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 3-րդ մասը հայցվորին պաշտոնից ազատելու հիմք չէ, նշելով, որ Կոմիտեի նախագահը իր առաջարկության համար հիմք է դիտարկել ընդամենը քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխությամբ պայմանավորված՝ մարմնի ղեկավարի «պաշտոնակատար» դառնալը և ոչ ավելին, որը պայմանավորված էր Կառավարության հրաժարականով: Դատարանն արձանագրել է, որ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդվածի 8-րդ մասը չի կարող դիտվել որպես նախարարությանը ենթակա մարմնի ղեկավարի տեղակալի՝ պաշտոնից ազատման հիմք: Թեև

⁹⁷ՎԴ/1278/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931186:

⁹⁸ՎԴ/1278/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931186

նախարարությանը ենթակա մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնը հանդիսանում է վարչական պաշտոն, իսկ վերջինիս աշխատանքից ազատելու իրավունքը վերապահված է նախարարին, մինչդեռ Դատարանն արձանագրել է, որ տեղակալին պաշտոնից ազատելիս նախարարը պարտավոր է նշել, թե ինչ պատճառով է վերջինին աշխատանքից ազատում, այսինքն՝ պետք է նշի կոնկրետ այն պատճառը, որը հիմք է հանդիսացել պաշտոնից ազատելու համար, բացառությամբ, եթե աշխատանքից ազատվում է քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության արդյունքով կամ անմիջական ղեկավարի փոփոխության դեպքում, ընդ որում՝ օրենքով սահմանվել է նաև հստակ ժամկետ՝ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի նշանակման օրվանից հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում: Դատարանը հայցը բավարարել է:

Հատկանշական է, որ սույն գործով Վերաքննիչ բողոքը մերժվել է, և Վարչական դատարանի վճիռը թողնվել է անփոփոխ: Բողոքաբեր պատասխանողը, վիճարկելով Դատարանի եզրահանգումը, որ ազատման հրամանում պետք է նշվեր ազատման պատճառը, նշել էր, որ Դատարանի նման դիրքորոշումից հետևում է, որ եթե ազատման պատճառը դիտարկվի որպես ազատման հրամանի պարտադիր պայման, ապա պաշտոնի նշանակման հրամանում որպես պարտադիր պայման պետք է դիտարկվեր նաև նշանակման պատճառը, այսինքն՝ պետք է նշվեր, թե ինչ պատճառաբանությամբ է նշանակվել հայցվորը, այլ ոչ թե այլ անձ, ինչն, իհարկե, անթույլատրելի է: Նաև նշել է, որ սովյալ գործով Դատարանի վկայակոչված ԱՕ-ի իրավանորմը կիրառելի չէ, քանի որ սովյալ գործով փաստական հանգամանքները համապատասխանում են հրամանում նշված՝ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի հիփոթեզում ամրագրված պայմաններին: Հետևաբար, ըստ պատասխանողի, Դատարանի մեկնաբանությունը ԱՕ-ի անալոգիայով կիրառման վերաբերյալ անհիմն է, իսկ ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է իրավահարաբերության դադարման ուղղակի հիմք՝ այն պայմանավորելով քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխությամբ, որն էլ հիմք ընդունելով՝ իրականացվել է սույն պարագայում: Վերաքննիչ վարչական դատարանը նախ արձանագրել է, որ հանրային ծառայության ինքնուրույն տեսակ հանդիսացող պետական ծառայության իրականացման հետ կապված հարաբերություններն իրենցից ներկայացնում են աշխատանքային հարաբերությունների առանձին համախումբ, որոնց վրա, ընդհանուր կանոնի համաձայն, տարածվում են ԱՕ-ով նախատեսված իրավանորմերը: Ըստ Վերաքննիչ վարչական դատարանի՝ համապատասխան նախարարին ներկայացվող առաջարկությունը պետք է հստակ նշում պարունակի նախարարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարի տեղակալին՝ որպես վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձին իր պաշտոնից ազատելու մասին կոնկրետ հիմքի, այն է՝ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ ն/կամ 3-րդ մասերում նախատեսված դեպք(եր)ի մասին, որոնց հաշվառմամբ հենց համապատասխան նախարարը պետք է ընդունի նախարարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարի տեղակալին պաշտոնից ազատելու մասին անհատական իրավական ակտ: Վերոգրյալի հաշվառմամբ՝ Վերաքննիչ դատարանն արձանագրել է, որ սովյալ դեպքում պաշտոնից ազատման մասին հրամանում պետք է բացահայտված լիներ հայցվորին պաշտոնից ազատելու՝ օրենսդրի կողմից հստակ ամրագրված, այսինքն՝ սովյալ դեպքում Օրենքով նախատեսված կոնկրետ

հիմքը, այլ կերպ ասած՝ վերջինիս՝ որպես աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման՝ օրենքով նախատեսված կոնկրետ պատճառը, ինչը սակայն բացակայում է:

Հատկանշական է, որ վարչական պաշտոնից ազատելու վերաբերյալ այլ գործերով Դատարանն արտահայտել է տարբերվող մոտեցում հայեցողական լիազորությունների շրջանակի և դրանց իրացման առումով: Այդպես, դիտարկված գործերով Դատարանը գտել է, որ Կառավարությանը ենթակա պետական մարմինների ղեկավարի տեղակալներին աշխատանքի նշանակման և աշխատանքից ազատման իրավունքը գտնվում է վարչապետի բացարձակ հայեցողական շրջանակում, իսկ նշված լիազորության կիրառելիության համար օրենսդիրը չի սահմանել որևէ վավերապայման, այսինքն՝ կարիք չկա նշելու որևէ լրացուցիչ հանգամանքներ⁹⁹: Իսկ նույն հիմքով ազատման դեպքում մեկ այլ կազմով Վարչական դատարանը հայտնել է ճիշտ հակառակ դիրքորոշում՝ նշելով, որ խնդրո առարկա պաշտոնից ազատելու իրավասության վերապահումը Վարչապետին որևէ կերպ չի կարող մեկնաբանվել այնպես, որ վերջինս կամայական, սուբյեկտիվ հանգամանքներով պայմանավորված կարող է դադարեցնել աշխատանքային հարաբերությունները վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի հետ, այլ անձին տվյալ պաշտոնից ազատելու համար պետք է առկա լինի օրենսդրությամբ սահմանված օբյեկտիվ հիմք:

Թիվ ՎԴ/2257/05/20 գործով¹⁰⁰ Վարչապետի հրամանով հայցվորն ազատվել է ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնից՝ ղեկավարվելով «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասով (Տեսչական մարմնի ղեկավարն ունի տեղակալ (տեղակալներ), որին (որոնց) պաշտոնի նշանակում և պաշտոնից ազատում է, ինչպես նաև նրա (նրանց) նկատմամբ խրախուսման և կարգապահական տույժի միջոցներ է կիրառում ՀՀ վարչապետը): Հայցվորը պնդել էր, որ Սահմանադրության 50-րդ, 57-րդ հոդվածներով ամրագրված հիմնական իրավունքների, «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 41-րդ հոդվածի համադրված մեկնաբանությունից ակնհայտ է, որ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-3 մասերով և 9-րդ հոդվածի 13-րդ մասով նախատեսված իրավակարգավորումը ՀՀ վարչապետին չի տալիս բացարձակ հայեցողական լիազորությունների շրջանակ, ավելին՝ բացարձակ հայեցողական լիազորությունների շրջանակ նախատեսված չէ ոչորտը կանոնակարգող որևէ իրավական ակտով, ընդհուպ մինչև ՎՀՎՎՕ-ը: Ըստ հայցվորի՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը չի սահմանում, որ այդ իրավունքը հանդիսանում է «բացառիկ» հայեցողական լիազորություն, և այդ իրավահարաբերության վրա նույնպես տարածելի են աշխատանքային

⁹⁹ՎԴ/3417/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809933473;

ՎԴ/2694/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809945070

¹⁰⁰ՎԴ/2257/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809944550

իրավահարաբերությունները կարգավորող իրավանորմերի դրույթները, տվյալ դեպքում որևէ իրավական հիմք վերջինիս աշխատանքից ազատելու համար սահմանված ՀՀ աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորող նորմատիվ իրավական ակտերով ուղղակի առկա չէ: Հայցվորը նաև պնդել է, որ քանի որ չի ստացել հրամանը, այն ուժի մեջ չի մտել: Դատարանը, վկայակոչելով «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ, 6-րդ հոդվածները, «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասը, նշել է, որ Կառավարությանը ենթակա պետական մարմնի, այն է՝ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնը վարչական պաշտոն է, պաշտոնին նշանակում և պաշտոնից ազատում է ՀՀ վարչապետը, վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի ազատման լիազորությունը գտնվում է վերջինիս տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող անձի բացարձակ հայեցողական շրջանակում: Դատարանն արձանագրել է, որ օրենսդրությունը ՀՀ վարչապետին լայն լիազորություն է վերապահել ընտրելու և փոխարինելու տվյալ պաշտոնում պաշտոնավարող անձանց, ինչը բխում է ՀՀ վարչապետի՝ իր լիազորությունների արդյունավետ իրականացման անհրաժեշտությունից: Դատարանը գտել է, որ ՀՀ վարչապետը որոշումը կայացվել է օրենքի պահանջներին համապատասխան, իրավաչափ է, իսկ այն անվավեր ճանաչելու օրենքով սահմանված հիմքերը բացակայում են, ուստի հայցվորի պահանջը անհիմն է և ենթակա մերժման: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ դատաքննությամբ հաստատված վերոհիշյալ փաստերն ինքնին բավարար են հայցը մերժելու համար, որպիսի պարագայում գործի լուծումը որևէ կերպ պայմանավորված չէ կողմերի ներկայացրած այլ փաստարկների գնահատմամբ, Դատարանը եզրակացրել է, որ այդ փաստարկների գնահատման դատավարական անհրաժեշտությունը բացակայում է¹⁰¹:

Թիվ ՎԴ/3417/05/19 գործով¹⁰² 2018թ. հունիսին ՀՀ վարչապետի որոշմամբ հայցվորը նշանակվել էր տեսչական մարմինների աշխատանքների համակարգման գրասենյակի ղեկավար, իսկ 2019թ. ապրիլին բանավոր կերպով տեղեկացել է, որ ազատվել է պաշտոնից ՀՀ վարչապետի որոշմամբ՝ ղեկավարվելով «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդվածի 13-րդ մասով (Վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարին և նրա տեղակալներին, վարչապետի աշխատակազմի գրասենյակի ղեկավարին, բացառությամբ փոխվարչապետի գրասենյակի ղեկավարի, պաշտոնի նշանակում և պաշտոնից ազատում է վարչապետը) և հիմք ընդունելով վարչապետի 2018 թվականի մայիսի 25-ի N 564-Լ որոշման 10-րդ կետի 5-րդ ենթակետը: Դատարանը նշել է, որ օրենսդրությունը ՀՀ վարչապետին լայն լիազորություն է վերապահել ընտրելու և փոխարինելու տվյալ պաշտոնում պաշտոնավարող անձանց, ինչը բխում է ՀՀ վարչապետի՝ իր լիազորությունների արդյունավետ իրականացման անհրաժեշտությունից: Ըստ Դատարանի՝ նշված լիազորության կիրառելիության համար օրենսդիրը չի սահմանել որևէ վավերապայման, ինչը պայմանավորված է Կառավարության

¹⁰¹Վճիռը բողոքարկվել է, զեկույցի պատրաստման պահին Վերաքննիչ վարչական դատարանում գործի քննությունը դեռ ընթանում էին:

¹⁰²ՎԴ/3417/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809933473

գործունեությունը ղեկավարելու և Կառավարության անդամների աշխատանքը համակարգելու Վարչապետի լիազորությամբ: Նման պայմաններում Դատարանը գտել է, որ գրասենյակի ղեկավարին պաշտոնից ազատելու դեպքում բացակայում է լրացուցիչ փաստեր ձեռք բերելու և ակտում դրանք վկայակոչելու օրենսդրական պահանջ: Բնչ վերաբերում է վարչական ակտի իրազեկվածության վերաբերյալ հայցվորի փաստարկներին, ապա Դատարանը գտել է, որ նշված փաստարկները չեն կարող հիմք հանդիսանալ հայցը բավարարելու համար, քանի որ որոշման ընդունումից հետո իրականացրած գործողությունները որևէ կերպ չեն կարող ազդել այդ որոշման իրավաչափության վրա: Հայցը մերժվել է: Հայցվորի կողմից բերված վերաքննիչ բողոքը մերժվել է, վճիռը թողնվել է անփոփոխ: Վերաքննիչ դատարանը հիմնավոր է համարել Դատարանի եզրահանգումն առ այն, որ գրասենյակի ղեկավարին պաշտոնից ազատելու դեպքում բացակայում է լրացուցիչ փաստեր ձեռք բերելու և ակտում դրանք վկայակոչելու օրենսդրական պահանջ: Վերաքննիչ դատարանը գտել է, որ այս հարցում օրենսդրությունը լայն լիազորություն է վերապահել վարչապետին ընտրելու և փոխարինելու տվյալ պաշտոններում պաշտոնավարող անձանց: Այդպիսի ճկուն իրավական մեխանիզմի նախատեսումը, թերևս, պայմանավորված է հանրային ծառայության՝ որպես պետական կառավարման արդյունավետությունն ապահովման կարևոր օղակի, պատշաճ իրականացման երաշխիքների ստեղծմամբ, քանզի առանցքային է հանրային ծառայողների դերը հանրային իշխանության մարմիններին ՀՀ սահմանադրությամբ և օրենքներով վերապահված լիազորությունների իրականացման հարցում:

Թիվ ՎԴ/2694/05/20 գործով¹⁰³ հայցվորը 2018 թվականին նշանակվել է քաղաքաշինության կոմիտեի ղեկավար և ՀՀ կառավարության որոշման համաձայն 2020թ.-ին աշխատանքից ազատվել է «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված հիմքով (Կառավարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարին վարչապետի առաջարկությամբ նշանակում և ազատում է Կառավարությունը, բացառությամբ տեսչական մարմինների): Դատարանն ընդգծել է, որ հայցվորի զբաղեցրած հանրային պաշտոնը հանդիսանում է նշանակովի պաշտոն, որը զբաղեցնում են քաղաքական գործընթացների, հայեցողական որոշումների, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված այլ ընթացակարգերի արդյունքով, ինչն ինքնին նշանակում է, որ օրենքով նախատեսված այլ ընթացակարգերի բացակայության դեպքում անձը զբաղեցրած պաշտոնից կարող է ազատվել ինչպես քաղաքական գործընթացների, այնպես էլ հայեցողական որոշման արդյունքում: Դատարանի գնահատմամբ՝ հանրային պաշտոններ զբաղեցնելու հիմքերը կանխորոշում են նաև այդ պաշտոններից ազատելու հիմքերը: «Պետական կառավարման համակարգի մարմինների մասին» ՀՀ օրենքը նույնպես, Քաղաքաշինության կոմիտեն դիտարկելով որպես Կառավարությանը ենթակա մարմին, սահմանել է, որ դրա ղեկավարին վարչապետի առաջարկությամբ նշանակում և ազատում է Կառավարությունը: Դատարանը փաստել է, որ ոչ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով, ոչ «Պետական կառավարման համակարգի մարմինների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված չէ որևէ այլ առանձնահատկություն պետական վարչական

¹⁰³ՎԴ/2694/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809945070

պաշտոն զբաղեցնող անձի ազատման հարցում, որպիսի պայմաններում Դատարանը գտել է, որ պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձը պաշտոնից կարող է ազատվել քաղաքական գործընթացների կամ հայեցողական որոշման արդյունքում: Ավելին՝ Կառավարությանը ենթակա մարմիններից տեսչական մարմնի ղեկավարներին նշանակելու և ազատելու դեպքերի համար բացառություն նախատեսելով՝ օրենսդիրն ընդգծել է Կառավարությանը ենթակա մյուս մարմինների ղեկավարների նշանակման և ազատման համար բացառություն սահմանված չլինելու հանգամանքը: Որոշումն ընդունվել է պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձ հանդիսացող հայցվորին նույն պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող մարմնի (Կառավարության) հայեցողության շրջանակներում, ուստի այն համապատասխանում է վերոնշյալ օրենքների պահանջներին: Ինչ վերաբերում է հայցվորի կողմից ՎՀՎՕ-ին հղում կատարելու հանգամանքին, ապա Դատարանը փաստել է, որ տվյալ օրենքը կիրառելի չէ սույն իրավահարաբերությունների նկատմամբ, քանի որ սույն գործով քննվում է հանրային ծառայությունից ազատելու հետ կապված վեճ, որպիսի իրավահարաբերությունները կարգավորվում են հանրային պաշտոնների առանձնահատկությունները սահմանող «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով: Պաշտոնից ազատելու մասին որոշումն անվավեր ճանաչելու և նախկին հաստիքում վերականգնելու պահանջների մասին հայցը մերժվել է:

Ի տարբերություն թիվ ՎԴ/1278/05/19 գործի, վերը քննարկված դեպքերում Դատարանը չի քննարկել այն հարցը, թե ո՞ր հիմքով է ազատվել հայցվորը: Հիշեցնենք, որ վերը քննարկված գործով, նմանատիպ բովանդակությամբ դրույթը (Նախարարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարի տեղակալին նախարարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարի առաջարկությամբ նշանակում և ազատում է համապատասխան նախարարը) Դատարանը և Վերաքննիչ վարչական դատարանը դիտարկել էին պարզապես որպես օրենքով նախատեսված հիմքերի առկայության դեպքում լիազորություն ամրագրող դրույթ, այլ ոչ թե ինքնին ազատման հիմք:

Այս առումով կարևոր է թիվ ՎԴ/9829/05/19¹⁰⁴ գործը:

ՀՀ վարչապետը, ղեկավարվելով «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին և 4-րդ մասով, հայցվորին ազատել է Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնից: Պատասխանողը սույն գործում առաջ է բերել նույն փաստարկները, ինչ վերը նկարագրված երեք գործում, մասնավորապես՝ տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնը վարչական պաշտոն է, որին բնորոշ են որոշակի առանձնահատկություններ՝ պայմանավորված դրանց գործառնական բնույթով, ինչն արտահայտված է նաև օրենքով սահմանված՝ տվյալ պաշտոնը զբաղեցնող անձին ազատելու ընթացակարգում: Վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի ազատման լիազորությունը գտնվում է վերջինիս տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող անձի բացարձակ

¹⁰⁴ՎԴ/9829/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809940359

հայեցողության շրջանակում, օրենքով տարբերակվում է տվյալ տեսակի պաշտոն զբաղեցնող անձի ազատման ընթացակարգը՝ այդ հարցում պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող անձին վերապահելով ազատության լայն շրջանակ: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորին Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի պաշտոնից ազատելու մասին ՀՀ վարչապետի որոշման մեջ որպես պաշտոնից ազատելու իրավական հիմք վկայակոչվել է միայն ՀՀ վարչապետին նման իրավասություն (լիազորություն) վերապահող «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասը, և պաշտոնից ազատելու որևէ օբյեկտիվ պատճառ (հիմք) չի նշվել, իսկ արդեն դատաքննության ընթացքում ՀՀ վարչապետը հայցադիմումի պատասխանով հայտնել է այն դիրքորոշումը, որ տվյալ պաշտոնից ազատելու իրավասությունը գտնվում է իր բացարձակ հայեցողության շրջանակներում, այսինքն՝ հայցվորը Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի պաշտոնից կարող էր ազատվել առանց որևէ պատճառաբանության (հիմքի): Վերոգրյալով պայմանավորված՝ Դատարանը գտել է, որ տվյալ պաշտոնից ազատելու իրավասության վերապահումը Վարչապետին որևէ կերպ չի կարող մեկնաբանվել այնպես, որ վերջինս կամայական, սուբյեկտիվ հանգամանքներով պայմանավորված կարող է դադարեցնել աշխատանքային հարաբերությունները վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի հետ, այլ անձին տվյալ պաշտոնից ազատելու համար պետք է առկա լինի օրենսդրությամբ սահմանված օբյեկտիվ հիմք: Այդ հիմքերից է, օրինակ, քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխությունը («Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մաս), պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի կամ անմիջական ղեկավարի փոփոխությունը («Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 3-րդ մաս), օրենքով նախատեսված անհամատեղելիության պահանջները խախտելը («Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 31-րդ հոդվածի 17-րդ մաս): Ընդ որում, նկատի ունենալով, որ ԱՕ-ի իրավակարգավորումները կիրառելի են նաև հանրային ծառայության նկատմամբ (թեև ոչ ամբողջական), Դատարանը գտել է, որ դրանով նախատեսված՝ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու հիմքերը, հանրային ծառայության առանձնահատկությունների հաշվառմամբ, կիրառելի են նաև պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձին այդ պաշտոնից ազատելու դեպքում: Այսինքն՝ պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձն այդ պաշտոնից կարող է ազատվել ոչ միայն «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված վերոնշյալ հիմքերի (դրանցից որևէ մեկի) առկայության դեպքում, այլ դրանց բացակայության դեպքում՝ նաև ԱՕ-ով նախատեսված հիմքերի (դրանցից որևէ մեկի) առկայության դեպքում: Օրինակ՝ պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի՝ տվյալ պաշտոնին չհամապատասխանելու դեպքում (ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետ, 120-րդ հոդվածի 1-ին մաս), պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի կողմից սահմանված կարգով իր վրա դրված պարտականություններն առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում (ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետ) կամ վերջինիս նկատմամբ վատահոլությունը կորցնելու դեպքում (ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետ): Հայցվորին Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնից ազատելու մասին ՀՀ վարչապետի որոշման մեջ որպես պաշտոնից ազատելու իրավական հիմք վկայակոչվել է միայն ՀՀ վարչապետին նման իրավասություն (լիազորություն)

վերապահող՝ «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասը, և պաշտոնից ազատելու որևէ օբյեկտիվ պատճառ (հիմք) չի նշվել, իսկ արդեն դատաքննության ընթացքում ՀՀ վարչապետը հայցադիմումի պատասխանով հայտնել է այն դիրքորոշումը, որ տվյալ պաշտոնից ազատելու իրավասությունը գտնվում է իր բացարձակ հայեցողության շրջանակներում, այսինքն՝ հայցվորը տեսչական մարմնի ղեկավարի պաշտոնից կարող էր ազատվել առանց որևէ պատճառաբանության (հիմքի): Դատարանն ընդգծել է, որ հակառակ դեպքում, եթե պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձն այդ պաշտոնից ազատվի առանց օրենսդրությամբ նախատեսված որևէ օբյեկտիվ հիմքի, ապա կխախտվի վերջինիս՝ ՀՀ սահմանադրությամբ և Խարտիայով երաշխավորված՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հիմնարար իրավունքը: Ավելին՝ եթե պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձին այդ պաշտոնից ազատելու վարչապետին իրավասություն վերապահող նորմը մեկնաբանվի այնպես, որ տվյալ պաշտոնը զբաղեցնող անձն իրավասու մարմնի՝ տվյալ դեպքում վարչապետի, կողմից կարող է պաշտոնից ազատվել առանց որևէ պատճառաբանության և օբյեկտիվ հիմքի առկայության, ապա նման դեպքերն իրենց մեջ կարող են ՀՀ սահմանադրությամբ և Խարտիայով ամրագրված՝ խտրականության արգելքի սկզբունքի քողարկված կերպով խախտման չհիմնավորված և մեծ ռիսկեր պարունակել: Դատարանը գտել է, որ հայցվորը պաշտոնից ազատվել է առանց օրենքով նախատեսված որևէ օբյեկտիվ հիմքի առկայության, որպիսի պարագայում խախտվել է վերջինիս՝ ՀՀ սահմանադրությամբ և Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով երաշխավորված՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հիմնարար իրավունքը: Դատարանը հայցը բավարարել է¹⁰⁵:

- Պետական հայեցողական պաշտոններ զբաղեցնող անձանց ծառայությունից ազատումը («Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի հոդված 9 մաս 10; «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի հոդված 8 մաս 1).

Թիվ ՎԴ/7099/05/19 գործով¹⁰⁶ հայցվորն ընդունվել է աշխատանքի որպես ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի խորհրդակցական: Նոր նախարար նշանակելուց ավելի քան վեց ամիս անց հայցվորն ազատվել է աշխատանքից գործատուի նախաձեռնությամբ՝ վկայակոչելով «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդվածի 10-րդ մասի պահանջներ: Դատարանը համաձայնել է հայցվորի պնդման հետ, որ նախարարի՝ պետական հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձի հայեցողությամբ աշխատանքից ազատելու լիազորությամբ օժտելը բացարձակ չէ: Օրենսդրության համաձայն՝ պաշտոնում այլ նշանակում կատարվելու հանգամանքով պայմանավորված՝ անմիջական ղեկավարի փոփոխման օրվանից՝ մեկ ամսվա ընթացքում կարող է տեղի ունենալ նշված տեսակի

¹⁰⁵ Վերաքննիչ վարչական դատարանը ՀՀ վարչապետի կողմից ներկայացված վերաքննիչ բողոքը մերժել է և վարչական դատարանի վճիռը թողել է անփոփոխ:

¹⁰⁶ ՎԴ/7099/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809937434

պաշտոնից ազատում՝ ղեկավարի հայեցողությամբ: Սակայն նշված ժամկետում համապատասխան նշանակում չկատարվելու դեպքում պետական հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող յուրաքանչյուր անձ իրավասու է ելնել այն կանխավարկածից, որ իր աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են նոր անմիջական ղեկավարի հետ՝ ընդհանուր հիմունքներով: «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով կարգավորված չեն այն աշխատանքային հարաբերությունները, որոնք առաջանում են պետական հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձի և նոր անմիջական ղեկավարի միջև՝ անմիջական ղեկավարի փոփոխությունից հետո մեկամսյա ժամկետում պետական հայեցողական պաշտոնում նոր նշանակում չկատարելու դեպքում: Հետևապես սույն վեճի նկատմամբ կիրառելի են ԱՕ-ով նախատեսված կարգավորումները՝ այն բոլոր երաշխիքներով, որոնք նախատեսված են ԱՕ-ով՝ յուրաքանչյուր աշխատողի համար: Նախարարության դիրքորոշման համաձայն՝ ««Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 9-րդ հոդվածի 10-րդ մասում... առկա չէ որևէ պահանջ առ այն, որ հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձին պաշտոնից ազատելու մասին իրավական ակտում պետք է նշվի ազատման իրավական հիմքը, այսինքն, նշված չէ, որ պետական մարմնի ղեկավարն օրենքով վերապահված իրավունքն իրացնելիս պետք է որևէ հիմք նշի կամ նախապես ծանուցի...»:

Մինչդեռ, Դատարանն արձանագրել է, որ համաձայն ԱՕ-ի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի՝ հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունները կարգավորվում են սույն օրենսգրքով, եթե համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ: Դատարանն արձանագրել է, որ սովյալ պարագայում պատասխանողի կողմից ընդունված հրամանով նշված չէ որևէ իրավական հիմք կամ փաստական շարադրանք, որից հնարավոր կլինի հետևություն անել, թե ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի որ կետով է առաջնորդվել պատասխանողը՝ հայցվորի հետ աշխատանքային հարաբերությունները խզելու համար: Նշված անորոշությունը հնարավորություն չի ընձեռում նաև դատողություններ կատարել ԱՕ-ի 115-րդ հոդվածով նախատեսված կանոնների կիրառելիության մասին: Դատարանը գտել է, որ հայցվորին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին հրամանը չի համապատասխանում ՎՀՎՋՕ-ի 57-րդ հոդվածով սահմանված՝ վարչական ակտի հիմնավորված լինելու պայմանին՝ այն պարզ պատճառաբանությամբ, որ վիճարկվող հրամանը չունի փաստական և իրավական հիմնավորումներ:

1.2.3 Օրենքով սահմանված կարգի խախտմամբ աշխատանքի նշանակված լինելու հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծումը.

Դիտարկված գործերից 3-ով հայցվորները հրամանով ազատվել են աշխատանքից այն պատճառաբանությամբ, որ պաշտոնի են նշանակվել օրենքով սահմանված կարգի խախտմամբ:

Թիվ ՎԴ/2382/05/19 գործով¹⁰⁷ Քաղաքացիական ծառայության գրասենյակը գրությամբ հայտնել էր, որ հայցվորի նախկինում ունեցած ստաժը ձեռք էր բերվել օրենքով սահմանված կարգի խախտմամբ, մասնավորապես՝ երբ հայցվորը աշխատել է ՀՀ տրանսպորտի և կապի նախարարության աշխատակազմում: Հայցվորը գտել է, որ անգամ նախորդ պաշտոնին օրենքով սահմանված կարգի խախտմամբ ընդունված լինելու պարագայում այն չի կարող հանգեցնել հետագա պաշտոնների նշանակման կարգի խախտում որակելուն: Դատարանն արձանագրել է, որ պաշտոնի ստանձնումն իրականացվել է ՀՀ տրանսպորտի և կապի նախարարի որոշման հիման վրա (անհատական իրավական ակտ): Դատարանի գնահատմամբ՝ ներքին իրավական ակտն իր գործողությունը պահպանում է այնքան ժամանակ, քանի դեռ օրենքով սահմանված կարգով չի վերացվել, հետևաբար նաև ակտի իրավաչափության կանխավարկածը գործում է այնքան ժամանակ, քանի դեռ օրենքով սահմանված կարգով և հիմքով չի հաստատվել դրա ոչ իրավաչափությունը: Սույն դեպքում հայցվորի կողմից նախկինում գրադեցրած պաշտոնը ստանձնելու համար ընդունված անհատական իրավական ակտի ոչ իրավաչափությունն ու օրենքի խախտմամբ ընդունված լինելը չի հաստատվել որևէ օրենքով սահմանված որևէ եղանակով (գործում առկա չէ նման ապացույց), հետևաբար՝ այն շարունակում է իր գործողությունը, և որևէ կերպ դադարեցված չէ գործողությունն ու հաստատված չէ նաև օրենքի խախտմամբ ընդունված լինելը, ուստի պատասխանող մարմինն իրավասու չէր անձամբ իր նախաձեռնությամբ գնահատել ակտի իրավաչափությունն ու դրանով կանխորոշել հայցվորին հանրային ծառայությունից ազատելը: Դատարանը հավելել է, որ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 31-րդ 2-րդ մասն առ այն, որ քաղաքացիական ծառայության ստաժը չի ներառում օրենքով սահմանված կարգի խախտմամբ՝ քաղաքացիական ծառայության պաշտոն գրադեցնելու, քաղաքացիական ծառայության կադրերի ռեզերվում գրանցված լինելու, ինչպես նաև օրենքի խախտմամբ համապատասխան մարմիններում մինչև օրենքի ուժի մեջ մտնելն աշխատած ժամանակահատվածը, կիրառելի է բացառապես այն դեպքում, երբ օրենքով սահմանված կարգով հաստատվել է օրենքով սահմանված կարգի խախտմամբ՝ քաղաքացիական ծառայության պաշտոն գրադեցնելու փաստը, որը սույն դեպքում անհատական իրավական ակտի ոչ իրավաչափության հաստատմամբ կարող էր ճանաչվել, և մատնանշված նորմը բացարձակապես իրավասություն չի տալիս գործատուին հաստատել և գնահատել հանրային ծառայողի՝ նախկինում գրադեցրած պաշտոնին օրենքով սահմանված կարգի խախտմամբ նշանակված լինելը, ուստի հայցվորին քաղաքացիական ծառայությունից պատասխանողի կողմից ազատելը ոչ իրավաչափ է: Դատարանը հայցը բավարարել է:

Դատարանի կողմից մերժված հայցերից մեկով թիվ ՎԴ5/0116/05/19 գործով¹⁰⁸ հայցվորը վարչության պետի պաշտոնում որպես ժամանակավոր պաշտոնակատար նշանակվելու և աշխատելու համար ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակ ներկայացրել է բոլոր անհրաժեշտ փաստաթղթերը, այդ թվում՝ տեղեկանք նախկին գործատուից առ այն, որ ընկերության վերականգնողական թերապիայի բաժանմունքի վարիչ է

¹⁰⁷ՎԴ/2382/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932378

¹⁰⁸ՎԴ5/0116/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809934934

աշխատել աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա՝ հիմնավորելու պահանջով փորձը: Հայցվորի աշխատանքային գրքույկում առկա չի եղել գրառում այդ հանգամանքի վերաբերյալ: Նշվածի կապակցությամբ ՀՀ վարչապետի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակը հարցում է կատարել ՊԵԿ-ին, որի 2019 թվականի մարտի 19-ի պատասխան գրությամբ հիմնավորվել է միայն ընկերությունում որպես բժիշկ-ռեաբիլիտոլոգ աշխատելը, այսինքն՝ վերջին տասը տարվա ընթացքում առնվազն երեք տարվա մասնագիտական աշխատանքային ստաժ ունենալու հանգամանքը: Քանի որ ընկերության վերականգնողական թերապիայի բաժանմունքի վարիչի պաշտոնում հայցվորի աշխատելու փաստը չի հաստատվել, մարզպետին ներկայացվել է միջնորդություն հայցվորի հետ կնքված ժամկետային աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորի աշխատանքային գրքույկում վերջինիս՝ ընկերությունում նաև վերականգնողական բաժանմունքի վարիչ լինելու վերաբերյալ ուղղումը կատարվել է հայցվորի լիազորությունները դադարեցվելուց և աշխատանքային պայմանագիրը լուծելուց հետո: Այսինքն՝ վիճարկվող որոշումը կայացվել է դրա ընդունմանն ուղղված վարչական վարույթում ձեռք բերված ապացույցների շրջանակում և դրա ընդունման պահի դրությամբ գործող օրենքների հիման վրա: Դատարանը գտել է, որ բացակայում են ՎՀՎՎՕ-ի 63-րդ հոդվածով սահմանված՝ Շիրակի մարզպետի որոշումն անվավեր ճանաչելու հիմքերը, ուստի հայցն անհիմն է և ենթակա մերժման:

1.2.4 Այլ դեպքեր.

Սեփական նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատվելը (ՍՕ-ի հոդված 112 մաս 3).

Թիվ ՎԴ/7113/05/20 գործով¹⁰⁹ հայցվորը նախ Քննչական կոմիտեից ազատելու դիմում է ներկայացրել առանց ազատման ամսաթիվը նշելու, սակայն հաջորդ օրը գրավոր դիմել է՝ խնդրելով դիմումին ընթացք չտալ և թողնել անհետևանք: Սակայն ստացել է պատասխան, որ ՀՀ քննչական կոմիտեի նախագահի՝ աշխատանքից ազատելու մասին դիմում ներկայացնելու նույն օրը ստորագրած հրամանով հայցվորն ազատվել է աշխատանքից: Հրամանը հայցվորին մինչ դատաքննություն չի հանձնվել: Դատարանը համաձայնել է հայցվորի հետ առ այն, որ հանրային ծառայողի կողմից սեփական նախաձեռնությամբ զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու հետ կապված հարաբերությունները կարգավորված չեն թե՛ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով և թե՛ «Քննչական կոմիտեի մասին» ՀՀ օրենքով, ինչը նշանակում է, որ այդ դեպքում կիրառելի են ՍՕ-ով ամրագրված կանոնակարգումները, մասնավորապես՝ 112-րդ հոդվածի 3-րդ մասը. ՍՕ-ի համաձայն՝ աշխատողն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը հետ վերցնելու ոչ ուշ, քան այն ներկայացվելու օրվանից հետո՝ երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում: Դատարանը հղում է արել ՀՀ վճարելի դատարանի վերլուծությանը, որ աշխատանքից ազատվելու վերաբերյալ աշխատողի գրավոր կամահայտնությունը՝ անկախ դրա անվանումից, պահպանում է ՍՕ-ով սահմանված՝ աշխատանքային

¹⁰⁹ՎԴ/7113/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809949980

պայմանագրի լուծման ծանուցման ժամկետները, եթե ծանուցման մեջ աշխատողի կողմից չի նշվել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու կոնկրետ ժամկետ, որը պակաս է օրենքով սահմանված երեսունօրյա ժամկետից (թիվ ԵԿԴ/2335/02/14 քաղաքացիական գործով 28.12.2015 թվականին և թիվ ԵԱԲԴ/0358/02/17 քաղաքացիական գործով 27.12.2018 թվականին կայացված որոշումները): Դատարանը գտել է, որ Քննչական կոմիտեն պարտավոր էր ԱՕ-ի 112-րդ հոդվածով նախատեսված ժամկետի ընթացքում դիմումին ընթացք չտալ և աշխատանքային հարաբերությունները շարունակել: Դատարանը նաև արձանագրել է, որ միայն այն փաստը, որ հայցվորի նախկին աշխատանքում այս պահին աշխատում է երրորդ անձ, դեռևս բավարար չէ նախկին աշխատանքում վերականգնելու վերջը նշված բացառող որևէ հիմքի առկայությունը հաստատելու համար, քանի որ հենց ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետն է նախատեսում գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու իրավունք, երբ աշխատողը վերականգնվում է իր նախկին աշխատանքում: Դատարանը հայցը բավարարել է:

Պաշտոն զբաղեցնելու սահմանային տարիքը լրանալու հիմքով աշխատանքից ազատելը («Քրեակատարողական ծառայության մասին» օրենքի հոդված 41 մաս 1).

Թիվ ՎԴ/11399/05/19 գործով¹¹⁰ հայցվորը, որը քրեակատարողական ծառայության աշխատակից էր, աշխատանքից ազատվել է 60 տարեկանը լրանալու հիմքով: Հայցվորը պնդել է, որ աշխատանքի ընդունման պահին՝ 2006 թվականին, գործող օրենսդրության համաձայն, նրա պաշտոնի (գլխավոր խմբի պաշտոնների խումբ) համար սահմանային տարիք էր սահմանված 65 տարեկանը: Հայցվորը պնդել է, որ քանի որ նա պաշտոնի նշանակվել է մինչև «Քրեակատարողական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին թիվ ՀՕ-218-Ն օրենքի ուժի մեջ մտնելը, համաձայն որի սահմանվել է քրեակատարողական ծառայության գլխավոր խմբի պաշտոններ զբաղեցնողների սահմանային տարիքի նվազումը՝ 60 տարեկանը, ապա նրա վրա չպետք է տարածվի իրավական վիճակը վատթարացնող նորմը: Դատարանը հաստատել է, որ իրավական վիճակը վատթարացնող նորմին հետադարձ ուժ չէր կարող տրվել և այն չէր կարող կիրառվեր հայցվորի նկատմամբ: Դատարանը հայցը բավարարել է:

Առանց համաձայնության հանրային ծառայողին ավելի ցածր պաշտոնի նշանակելը.

Թիվ ՎԴ6/0060/05/19 գործով¹¹¹ հայցվորը զբաղեցրել է հարկային ծառայության պաշտոնների անվանացանկի Բ խմբի պաշտոն, աշխատանքի տեղափոխման դիմում է գրել, առանց նշելու, թե որտեղ: Բրեն նշանակել են Գ խմբի պաշտոնի,

¹¹⁰ՎԴ/11399/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809941925

¹¹¹ՎԴ6/0060/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809936372

որին նա չի համաձայնել՝ համարելով այդ նշանալուստը ոչ իրավաչափ: Դատարանն արձանագրել է, որ զբաղեցրած Բ խմբից պաշտոնից ազատելը և գլխավոր հարկային տեսուչ նշանակելը տեղի է ունեցել «Հարկային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 19-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջների խախտմամբ: «Հարկային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 19-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված կարգավորման տրամաբանությունը կայանում է նրանում, որ հարկային ծառայողներին այլ պաշտոնների փոխադրելիս վերջիններս շարունակեն գտնվել իրենց զբաղեցրած պաշտոնի հարթության վրա, կամ նշանակվեն իրենց պաշտոնից ավելի բարձր պաշտոնի: Օրենսդրական նշված կարգավորումն ինքնանպատակ չէ և ըստ էության հանդիսանում է հարկային ծառայողների իրավունքների և շահերի պաշտպանության իրավական երաշխիք, որն ուղղված է հարկային ծառայողներին իրենց զբաղեցրած պաշտոններից ավելի ցածր պաշտոնների փոխադրման վտանգից պաշտպանելուն: Դատարանը հայցը բավարարել է մասնակի. անվավեր է ճանաչել ՊԵԿ-ի աշխատակազմի մի խումբ աշխատակիցների այլ պաշտոնի նշանակելու մասին ՊԵԿ նախագահի հրամանի 1-ին կետը, պարտավորեցրել է ՊԵԿ-ին հայցվորին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում միջին աշխատավարձի չափով, մինչև սույն վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում միջին աշխատավարձի չափով: Իսկ ՊԵԿ-ի աշխատակազմի խոշոր և միջին հարկ վճարողների հարկային տեսչություն-վարչության պետի տեղակալի պաշտոնում (որից տեղափոխվել է) վերականգնելու մասին հայցվորի պահանջը մերժվել է:

Ոստիկանության ռեզերվում գրանցելը.

Թիվ ՎԴ/3774/05/20 գործով¹¹² Դատարանն արձանագրել է, որ ըստ գործող օրենսդրական կարգավորումների՝ սպառիչ կերպով սահմանվել են այն հիմքերը, որոնց առկայության դեպքում ծառայողներն ազատվում են ոստիկանությունում զբաղեցրած պաշտոններից կամ գրանցվում կամ հանվում են ոստիկանության կադրերի ռեզերվ: Դատարանն արձանագրել է, որ վիճարկվող հրամանում նշված չէ զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու իրավական հստակ հիմքը, քանի որ ինչպես վերը նշվեց, զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու հիմքերը սպառիչ կերպով թվարկված են «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 46-րդ հոդվածով: Որպես վիճարկվող հրամանի իրավական հիմք նշված է «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 49-րդ հոդվածը, որի 1-ին մասով սահմանվում են ոստիկանության ծառայողների կադրերի ռեզերվում գրանցելու հիմքերը, իսկ դրանում ոստիկանությունում զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու որևէ հիմք սահմանված չէ:

¹¹²ՎԴ/3774/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809946308

1.2.5 Աշխատանքից ազատման մասին հրամանի անվավեր ճանաչված լինելու պարագայում աշխատանքի չվերականգնելը.

Դիտարկված գործերից 3-ի դեպքում¹¹³ Վարչական դատարանի կողմից նախկինում աշխատանքից ազատելու հրամանն անվավեր ճանաչելուց հետո ոստիկանությունը չի վերականգնել ծառայողին նախկին աշխատանքում:

Թիվ ՎԴ/2985/05/19 գործով¹¹⁴ հայցվորը պահանջել է ՀՀ ոստիկանությունում ծառայության մեջ վերականգնել և կադրերի ռեզերվում գրանցել, քանի որ ի պատասխան հայցվորի դիմումի՝ ոստիկանությունը նրան որևէ պաշտոն չի առաջարկել: Դատարանը «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 50-րդ հոդվածի մեջբերմամբ արձանագրել է, որ ոստիկանության այն ծառայողները, ովքեր, ի թիվս այլնի, սահմանված կարգով ճանաչվել են ծառայությունից անհիմն ազատված, իմպերատիվ կերպով ենթակա են վերականգնման ծառայության: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորը օրենքով սահմանված կարգով ճանաչվել է ծառայությունից անհիմն ազատված, հետևաբար, ենթակա է վերականգնման ծառայության, ինչը նշանակում է, որ քննարկվող մասով հայցվորի պահանջը լիովին հիմնավոր է և բավարարման ենթակա: Տվյալ պահին Ոստիկանության համակարգում վերջինիս որևէ պաշտոնի նշանակելու հնարավորության մասին փաստարկ կամ ապացույց չի ներկայացվել: Իսկ քանի որ ստորաբաժանումը լուծարվել է, ապա Դատարանը եզրակացրել է, որ առկա է «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 49-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված հիմք՝ հայցվորին Ոստիկանության կադրերի ռեզերվում գրանցելու համար:

Կալանքի որպես խափանման միջոցի փոխարինման դեպքում աշխատանքում վերականգնելը.

Թիվ ՎԴ/3479/05/19 գործով¹¹⁵ զինծառայողը, ում մեղադրանք էր առաջադրվել ու կալանք էր կիրառվել որպես խափանման միջոց, և հայցվորը «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 40-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի հիմքով ազատվել է ծառայությունից, սակայն քիչ անց խափանման միջոցը փոխվել է, կիրառվել է գրավ: Հայցվորը դիմում է գրել վերականգնելու մասին, որը մնացել է անպատասխան: Դատարանն արձանագրել է, որ ինքնին քրեական գործի հարուցումը դեռևս հիմք չէ աշխատող և գործատու հարաբերությունները կասեցնելու համար, քանի դեռ չկա կամ մեղադրյալի նկատմամբ ընտրված խափանման միջոց կալանքը կամ

¹¹³ՎԴ/2985/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932982;
ՎԴ/3236/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809933252;
ՎԴ/7730/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809950606

¹¹⁴ՎԴ/2985/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932982

¹¹⁵ՎԴ/3479/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809933546

քրեական հետապնդման մարմնի կողմից մեղադրյալի նկատմամբ կայացված պաշտոնավարության ժամանակավոր դադարեցման մասին որոշում: Դատարանը գտել է, որ հայցվորի կողմից իր պաշտոնում իր գործունեությունը վերսկսելուն խոչընդոտող հանգամանքներ սույն գործով չկան, իսկ վերջինիս նկատմամբ հարուցված քրեական գործը բավարար հիմք չէ վերջինիս նախկին աշխատանքին չվերականգնելու համար, քանի որ օրենսդիրը սահմանել է վերջինիս նկատմամբ քրեական գործ հարուցելիս խափանման միջոց կալանքն ընտրելու իմպերատիվ պահանջն աշխատանքային հարաբերությունները կասեցնելու համար: Քանի դեռ չի կայացվել զինծառայողին ծառայությունից արձակելու մասին հրաման, աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող համարվել դադարած: Դատարանն արձանագրել է, որ ժամանակավորապես բացակայող աշխատողին փոխարինող աշխատողի հետ կամ նախկին աշխատողի՝ իր աշխատանքում վերականգնվելու դեպքում նոր աշխատողի հետ գործատուն աշխատանքային պայմանագիրը լուծում է: «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքը նշված մասով որևէ կարգավորում չունի, հետևաբար Դատարանի գնահատմամբ, ԱՕ-ի նշված նորմերը տվյալ դեպքում կիրառելի են: Դատարանը բավարարել է հայցը:

1.3 Աշխատանքային պայմանագրերի լուծումն աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հիմքով. քաղաքացիական գործեր.

Դիտարկված 384 գործերից 94-ով աշխատողների հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է կարգապահական պատասխանատվության ենթարկվելու արդյունքում: Ընդ որում՝ 94 հայցից բավարարվել է 62-ը (66%):

Կարգապահական պատասխանատվության հիմքով աշխատանքային պայմանագրերի լուծման առնչությամբ դիտարկված 94 գործից.

- ✓ 39-ը վերաբերել են աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում աշխատանքից ազատման հրամանի վիճարկմանը,
- ✓ 26-ը՝ աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում աշխատանքից ազատման հրամանի վիճարկմանը,
- ✓ 25-ը՝ անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու դեպքում աշխատանքից ազատման հրամանի վիճարկմանը,
- ✓ 1-ը՝ աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու դեպքում աշխատանքից ազատման հրամանի վիճարկմանը,
- ✓ 1-ը՝ պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծմանը:

Ընդհանուր առմամբ պատասխանողների մեջ եղել են ՊՈԱԿ-ներ, ՀՈԱԿ-ներ, բժշկական կենտրոններ, համալսարան և կոնսերվատորիա, համայնքներ,

մարզպետարաններ, նախարարություններ, ինչպես նաև փակ բաժնետիրական ընկերություններ, սահմանակ պատասխանատվությամբ ընկերություններ, ԱԶ, ջրօգտագործման ընկերություններ և այլն: Այսինքն՝ դիտարկված քաղաքացիական գործերի զգալի մասը՝ 60-ը (64%)-ը բերվել են պետության/համայնքի սեփականությունը հանդիսացող կամ պետական համայնքային մարմին հանդիսացող պատասխանողների դեմ:

Հարկ է նշել նաև, որ հայցվորների գերակշիռ մեծամասնությունը՝ 92 գործով ունեցել փաստաբան են ներկայացուցիչ: Այնուամենայնիվ այդ հայցվորների հայցերը ևս բավարարվել են: Դատալեքսում առկա տվյալների համաձայն՝ 94 գործերից 80-ի (85%) պարագայում են պատասխանողներն իրենց ներկայացուցիչների միջոցով մասնակցել դատավարությանը: 20 գործով (21%) դատական ակտից հստակ երևում է, որ պատասխանողը գործով չի ներկայացրել պահանջված ապացույցները, ինչն էլ Դատարանը գնահատել է քաղաքացիական դատավարության կանոններին համապատասխան:

Աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ հրամանները վիճարկվել են և՛ ընթացակարգի չպահպանման, և՛ բովանդակային խնդիրների հիմքերով: Գործերի ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, սակայն, որ հայցերը ներկայացվում և նաև բավարարվում են մեծամասամբ՝ ընթացակարգային կանոնները պահպանված չլինելու հիմքով:

Դատարանը բավարարման վճիռների հիմքում դնում է այնպիսի եզրահանգումներ, ինչպիսիք են.

- Պատասխանողի կողմից ՔԴՕ-ով սահմանված կարգով և ժամկետներում ապացույցներ չներկայացնելը (այդ թվում՝ վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած փաստերը հաստատող ապացույցները)¹¹⁶,
- Ներկայացված ապացույցների բավարար և/կամ արժանահավատ և/կամ վերաբերելի չլինելը՝ հրամանում նշված իրավական հիմքը հիմնավորելու համար,
- Վիճարկվող հրամանում համապատասխանաբար աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու փաստական կամ իրավական հիմքը կամ երկուսն էլ նշված չլինելու հանգամանքները,
- Պատասխանողի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու՝ օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտով սահմանված կարգը խախտելը,
- Կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու համար ԱՕ-ով սահմանված ժամկետների խախտումը, և այլն:

Իսկ որպես հայցի մերժման հիմնավորումներ դրվել են հիմնականում այն հանգամանքները, որ գործով չի ապացուցվել կայացված հրամանների անհիմն լինելը,

¹¹⁶ԵԴ/41752/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203993948

հայցվորը չի կարողացել հիմնավորել արարքում իր մեղքի բացակայությունն այն դեպքերում, երբ դա պահանջում է օրենքը, կամ երբ հայցվորը բաց է թողել ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածով սահմանված դատարան դիմելու իրավունքից օգտվելու երկամսյա ժամկետը¹¹⁷:

Հատկանշական է, որ դիտարկված 94 գործերի մեջ կրկնվել են գործեր, որոնք բերված են եղել միևնույն գործատուի դեմ, կամ ընդհուպ կրկնվել են հայցվորներին պատասխանատվության ենթարկելու փաստական և իրավական հիմքերը և պատասխանատվության ենթարկելու ժամանակահատվածները: Այսինքն՝ որոշ գործատուներ բազմակի դեպքերում խախտել են աշխատակիցների իրավունքները, քայլեր չեն ձեռնարկել ապահովելու օրենքով նախատեսված երաշխիքները: Նման տվյալները կարող են վկայել նաև նրա մասին, որ աշխատակիցներն ավելի վստահ են իրենց զգում, եթե միայնակ չեն վիճարկում գործատուի գործողությունները:

1.3.1 Ընդհանուր բնույթի խախտումներ.

Դիտարկված գործերի շրջանակներում Դատարանն արձանագրել է ինչպես ընդհանուր բնույթի, այդպես էլ տույժի տեսակով պայմանավորված խախտումներ:

Անկախ կարգապահական հիմքից՝ Դատարանն անդրադարձել է աշխատանքային հարաբերությունների հաստատման հարցին, ծանուցման կարգի պահպանմանը, բացատրություն վերցնելուն, ինչպես նաև հրամաններում իրավական և/կամ փաստական հիմքի առկայության խնդիրներին:

- *Աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու փաստի հաստատմանն ուղղված հարցեր.*

Մի շարք գործերով հայցվորները կայացված հրամաններն անվավեր ճանաչելու պահանջներին զուգահեռ ներկայացրել են նաև աշխատանքային հարաբերությունները հաստատելու կամ իրենց հետ կնքված որոշակի ժամկետով պայմանագրերն անորոշ ժամկետով կնքված համարելու պահանջներ¹¹⁸, քանի որ նշված փաստերի հաստատումից են կախված եղել կիրառելի իրավական նորմերը և դրանց հետևանքները:

Աշխատանքային պայմանագրի չտրամադրման պայմաններում հայցվորներն աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու փաստը հաստատել են պատասխանողի կողմից վերջինիս նկատմամբ կիրառված կարգապահական տույժերի մասին ծանուցումներով¹¹⁹:

¹¹⁷ԵԴ/26219/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204064506;

ԵԴ/1550/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203915293;

ԵԴ/26366/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203964631:

¹¹⁸ԱՎԴ1/2424/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741045306

¹¹⁹ԵԴ/16498/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203946470:

Իսկ, օրինակ, գործերից մեկով, որով հայցվորը չի ներկայացրել աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու փաստը հաստատելու լրացուցիչ պահանջ, Դատարանը ներկայացված՝ հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջի շրջանակներում քննել և մերժել է հայցը, հրամանի իրավաչափությանը չի անդրադարձել աշխատանքային պայմանագրի՝ պատշաճ փաստաթուղթ չդիտարկվելու հետևանքով:

Թիվ ԱԸԴ1/1868/02/20 գործով¹²⁰ հայցվորին բանավոր կերպով հայտնել են, որ նա այլևս չի աշխատում պատասխանող ընկերությունում: Կողմերի միջև կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր, սակայն հայցվորին չի տրամադրվել իր օրինակը: Հայցվորը դիմում է ուղարկել ընկերության տնօրինությանը, որով խնդրել է տրամադրել իրեն աշխատանքից ազատելու հրամանը և հրամանի հիմքերը, որին ի պատասխան՝ հայտնվել է, որ պահանջված փաստաթղթերը կարող է ստանալ կադրերի բաժնից: Հայցվորը փորձել է ստանալ նշված փաստաթղթերը՝ փոստային առաքմամբ ուղարկելով գրություններ, սակայն որևէ պատասխան չի ստացել: Նշել է, որ կնքված աշխատանքային պայմանագրում առկա է հայցվորի ստորագրությունը, նրան չեն տվել պայմանագիրը, քանի որ մյուս կողմում պետք է լիներ գործատուի ստորագրությունը, որը բացակայում էր: Հայցվորը ներկայացրել է աշխատանքից ազատման հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարը բռնագանձելու պահանջների մասին պահանջներ, սակայն չի ներկայացրել աշխատանքային հարաբերությունները հաստատելու պահանջ: Դատարան հայցադիմում ներկայացնելուց հետո պատասխանողի կողմից էլեկտրոնային տարբերակով ուղարկվել է հրամանը՝ հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու (դադարեցնելու) մասին: Դատարանը վճռով գտել է, որ առաջին աշխատանքային պայմանագիրը ստորագրված չէ աշխատողի կողմից, իսկ երկրորդ պայմանագիրը չի կնքվել գործատուի անունից: Հետևաբար դրանք չեն կարող կողմերի միջև աշխատանքային հարաբերությունների ծագման փաստը հավաստող թույլատրելի ապացույցներ հանդիսանալ: Այդ փաստի մասին չի կարող վկայել նաև հայցվորի աշխատավարձն ընկերության կողմից փոխանցվելու վերաբերյալ հայցվոր կողմի փաստարկը, քանի որ ՀՀ կառավարության 17.11.2001թ.-ի թիվ 1122 որոշումից և մյուս ապացույցներից հետևում է, որ գործատուն իրականացրել է գիտական թեմայի ֆինանսական գործարքները, այդ թվում՝ ներկայացված հաշվետվության հիման վրա ՀՀ գիտությունների կոմիտեի կողմից հատկացված դրամական միջոցներից գիտական թեմայի համար կատարել է համապատասխան վճարները: Այսինքն՝ ընկերությունը նշված գումարները հայցվորին փոխանցել է ոչ թե որպես գործատու, այլ նշված ծրագրի շրջանակներում ֆինանսական գործառնություններ իրականացնող իրավասու մարմին: Ընդ որում, կողմերի միջև աշխատանքային հարաբերությունների առկայությունը հերքվում է նաև ընկերության 2018 և 2019թթ.-ի հաստիքացուցակներով, որոնցում բացակայում է հայցվորի՝ որպես Ընկերության աշխատողի անունը: Իրավահարաբերությունները կարգավորվում են ոչ թե ընկերության, այլ գիտական թեմայի ղեկավարի՝ մի կողմից, և մասնակցի (թեմայի կատարողի)՝ մյուս կողմից, միջև կնքված համապատասխան քաղաքացիաիրավական (ոչ թե աշխատանքային)

¹²⁰ԱԸԴ1/1868/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786182460

պայմանագրի հիման վրա: Դատարանը գտել է, որ ապացուցման առարկայում ներառված ընկերության և հայցվորի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրի (աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի) առկայությունը վիճելի է, իսկ դրա բացասական հետևանքները կրում է այդ փաստի ապացուցման պարտականությունը կրող հայցվոր կողմը: Դատարանը մերժել է հայցը և անհրաժեշտ չի համարել վերլուծել հրամանի իրավաչափությունը:

- *Անհատական իրավական ակտի կայացման համար անհրաժեշտ իրավական և/կամ փաստական հիմքերի բացակայությունը.*

Անհատական իրավական ակտի կայացման համար անհրաժեշտ իրավական և/կամ փաստական հիմքերի բացակայության խնդիրն առավել հաճախ Դատարանն արձանագրել է վստահություն կորցնելու, աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականություններն առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում աշխատանքից ազատման հիմքերով ազատման վերաբերյալ գործերով:

Այսպես, վստահություն կորցնելու հիմքով ազատման վերաբերյալ 39 գործերից 8-ով (21%) Դատարանն անվավեր է ճանաչել աշխատանքից ազատման հրամաններն այն հիմքով, որ հրամաններում նշված չեն եղել անհրաժեշտ իրավական և/կամ փաստական հիմքերը, մասնավորապես՝ ԱՕ-ի 122-րդ հոդվածի 1-ին մասի կետերից որևէ մեկը, որով անձը կարող էր ենթարկվել պատասխանատվության և ազատվել աշխատանքից, կամ Դատարան չեն ներկայացվել հիմնավորող ապացույցներ¹²¹ կամ Դատարանն արձանագրել է, որ պատասխանողը չի կատարել կարգապահական տույժի հիմքում ընկած փաստական հանգամանքները, ինչպես նաև դրա ընդունման համար օրենքով սահմանված կարգի պահպանված լինելն ապացուցելու բեռը¹²²: Այս խումբ դատական գործերի ուսումնասիրությունից ընդհանրապես պարզ չէ, թե աշխատողին ինչ հիմքով են ազատել աշխատանքից՝ նյութական վնաս պատճառելու, գաղտնիքի հրապարակման, թե, օրինակ, ուսումնաստիարակչական գործառույթների առնչությամբ¹²³:

Դատարանը գտել է, որ ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետն ինքնին, առանց նույն ԱՕ-ի 122-րդ հոդվածի, աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծելու իրավական հիմք համարվել չի կարող, քանի որ միայն դրա կիրառմամբ հնարավոր չէ որոշել արդյոք առկա են այն պայմանները՝ փաստական հիմքերը, որոնց պարագայում գործատուն կարող է ընդունել իրավաչափ

¹²¹ՏԴ/1621/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=32369622321763201

¹²²ԵԴ/16498/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203946470

¹²³ԱՎԴ1/2424/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741045306;

ԵԴ/8126/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203928734;

ՏԴ/1621/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=32369622321763201;

ԱՎԴ1/0048/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741026200;

ԳԴ4/1514/02/20, [http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=33495522228629911:](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=33495522228629911;)

անհատական իրավական ակտ պայմանագիրը միակողմանի լուծելու համար, հետևաբար, ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետը նշելով և չնշելով նույն ԱՕ-ի 122-րդ հոդվածը, ներառյալ դրա համապատասխան կետը, գործատուն չի ապահովում ՔԴՕ 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին ենթակետով սահմանված պահանջը՝ իրավական հիմքերի պարտադիր նշելու առումով, ինչը հանգեցնում է ՔԴՕ 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին ենթակետով սահմանված հետևանքին:

Թիվ ԵՊ/16367/02/20 գործով¹²⁴, Դատարանի գնահատմամբ, միայն հոդվածի վերնագիրը հրամանում վկայակոչելը՝ փաստական հիմք, բնականաբար, չի կարող համարվել, քանի որ գործատուն հրամանում մանրամասն պետք է նշեր, թե ինչ փաստական հանգամանքներն է հիմք ընդունել, երբ որոշել է, որ աշխատողն իր մոտ վստահությունը կորցրել է, պետք է թվարկեր դեպքը, արարքը և այլ մանրամասներ: Տվյալ դեպքում պատասխանող ընկերությունը ոչ միայն հրամանում չի նշել դրա փաստական և ամբողջական իրավական հիմքը, այլև՝ գործի քննության ընթացքում չի էլ փորձել շտկել այդ թերությունը՝ չբացահայտելով, թե վերջիվերջո որն է հանդիսացել հայցվորին աշխատանքից ազատելու կոնկրետ պատճառը:

Ընդ որում, ինչպես և ոչ կարգապահական հիմքով ազատման վերաբերյալ գործերով, Դատարանն արձանագրել է, որանկախ այն հանգամանքից, թե կողմը փաստարկում է նորմով նախատեսված խախտումների մասին, թե ոչ, անկախ այն հանգամանքից, թե պատասխանող կողմն իր դիրքորոշումներով հետագայում պարզաբանում է հրամանի փաստական հիմքը, թե ոչ, Դատարանը պարտավոր է հրամանն անվավեր ճանաչել, եթե աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու փաստական հիմքը հրամանում նշված չէ:

Թիվ ԱՎԴ1/2424/02/19 գործով¹²⁵ Դատարանը գտել է, որ հրամանում որպես իրավական հիմք նշվել են ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետը, 123-րդ և 105-րդ հոդվածները, իսկ որպես փաստական հիմք՝ «վստահությունը կորցնելու պատճառով» արտահայտությունը: Մինչդեռ նշված հիմքը որևէ ձևով չի բացահայտում այն իրավաբանական փաստերը, որոնք հիմք են հանդիսացել աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու համար: Դատարանը եզրահանգել է, որ հրամանում նշված չեն դրա իրավական և փաստական հիմքերը, այն ենթակա է անվավեր ճանաչման, ուստի Դատարանը հարկ չի համարել անդրադառնալ հայցվորի կողմից մատնանշված մնացած փաստարկներին (հայցվորը, ի թիվս այլնի, նշել էր, որ վերջինիցս չի վերցվել բացատրություն, բացի այդ, միննույն արարքի համար ենթարկվել է կրկնակի պատասխանատվության):

¹²⁴ԵՊ/16367/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204040011

¹²⁵ԱՎԴ1/2424/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741045306

Դատարանն այնուամենայնիվ մերժել է հայցերն այն դեպքում, երբ աշխատանքից ազատման վերաբերյալ հրամանները կայացված են եղել մի քանի իրավական հիմքով, և դատական կարգով հաստատվել է իրավական հիմքերից առնվազն մեկի առկայությունը:

Թիվ ԵՎ/36229/02/19 գործով¹²⁶ ներկայացված հայցը մերժվել է, թեև գործատուն ազատման մասին հրամանում վկայակոչել է միայն ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ և 6-րդ կետերը և չի ներառել ԱՕ-ի 122-րդ հոդվածի կետերից որևէ մեկը: Դատարանն ապացույցների համալիր վերլուծության հիման վրա եզրահանգել է, որ հայցվորի կողմից գործատուին ներկայացվել է իրականությանը չհամապատասխանող տեղեկություններ, ինչն ինքնին կարող է հիմք ծառայել վստահությունը կորցնելու համար: Դատարանը գտել է, որ տվյալ դեպքում սույն գործով վիճարկվող անհատական ակտն ընդունվել է երկու փաստական հիմքի վկայակոչմամբ, իսկ դատաքննությամբ հետազոտված ապացույցներով հաստատվել է գործատուի կողմից արձակված հրամանում առնվազն մեկի առկայությունը՝ վստահությունը կորցնելու մասով, այն էլ՝ և փաստական, և իրավական առումով, որպիսի հանգամանքն արդեն իսկ բավարար է վիճարկվող անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու պահանջը մերժելու համար:

Իսկ, օրինակ, աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականություններն առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում աշխատանքից ազատման վերաբերյալ գործերով փաստական և/կամ իրավական հիմքերի առկայությանը/բացակայությանը կամ դրանց թերի լինելու հանգամանքներին վերաբերել են 26 գործերից 17-ը, որոնցից հայցերը բավարարվել են 9-ի դեպքում (35%):

Ընդ որում՝ որպես հայցի բավարարման հիմնավորումներ ներկայացվել են ինչպես իրավական կամ փաստական¹²⁷ հիմքի ընդհանրապես բացակայությունը, այնպես էլ դրանց թերի լինելը, կամ նշված փաստական և իրավական հիմքերի հիմնավորված չլինելը:

Դատարանը իրավական հիմքի բացակայության հիմնավորումներով բավարարել է թիվ ԳԴ/1853/02/20 գործով¹²⁸ ներկայացված հայցը, ըստ որի՝ հրամանը ոչ իրավաչափ է և ենթակա է անվավեր ճանաչման, քանի որ դրանում նշված իրավական նորմերը հստակ չեն, և ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 5-րդ կետի նշումը

¹²⁶ԵՎ/36229/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203983783

¹²⁷ԵՎ/28471/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204070970;

ԳԴ/0730/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=33495522228620382;

ՇԴ1/0046/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554736817;

ԵՎ/30920/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203972930:

¹²⁸ԳԴ/1853/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=33495522228632713

հնարավորություն չի տալիս հստակեցնել, թե ինչպիսի իրավական հիմքով է հայցվորն ազատվել աշխատանքից, քանի որ 113-րդ հոդվածի 5-րդ մաս գոյություն չունի: Դատարանը եզրակացրել է, որ նախ հրամանում պետք է հստակ նշվեր իրավական հիմքը՝ ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետ և նշված նորմի հիմքով աշխատողին աշխատանքից ազատելու հրամանի մեջ պետք է հստակ նկարագրվեր աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով նրան վերապահված այն կոնկրետ պարտականությունները (գործառույթները), որոնք վերջինս առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չի կատարել:

Հետաքրքիր են փաստական և իրավական հիմքերի հիմնավորվածության վերաբերյալ Դատարանի հիմնավորումները՝ հայցերը մերժելու մասին վճիռներով: Դատարանը հայցի մերժման հիմքում դրել է այն հիմնավորումը, որ հայցվորը չի ներկայացրել ակտի հիմնավոր չլինելու վերաբերյալ որևէ ապացույց, կամկրկին այն հիմքով, որ աշխատանքից ազատման վերաբերյալ հրամանները կայացված են եղել մի քանի իրավական հիմքով, և դատական կարգով հաստատվել է իրավական հիմքերից առնվազն մեկի առկայությունը:

Թիվ ԵՂ/11443/02/20 գործով²⁹ թեև հայցվորը վիճարկում էր իր նկատմամբ կայացված երեք կարգապահական տույժերն էլ՝ երկուսը նկատողություն հայտարարելու, մեկը՝ ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի համաձայն պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ, Դատարանը որոշել է հայցը մերժել՝ հիմքում դնելով ընդհանրական դատողություն առ այն, որ հայցվոր կողմն իր փաստարկները հիմնավորող որևէ ապացույց Դատարան չի ներկայացրել, և հրամաններն իրավաչափ են: Դատական ակտի ուսումնասիրությունից պարզ չէ, սակայն, Դատարանի վերլուծությունը կիրառված կարգապահական տույժերից յուրաքանչյուրի վերաբերյալ: Պարզ չէ նաև, թե կոնկրետ ո՞ր հանգամանքներն ու ապացույցներն է Դատարանը հիմք ընդունել՝ աշխատանքից ազատելու հրամանն իրավաչափ համարելու համար:

Թիվ ԵՂ/40399/02/19 գործով³⁰ 21 հայցվորներից մի մասը նշել է, որ իրենք ստացել են աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամաններ, համաձայն որոնց, վերջիններիս հետ լուծվել են աշխատանքային պայմանագրերը՝ հիմք ընդունելով ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ և 9-րդ կետերի դրույթները: Դատարանը, անդրադառնալով հայցվորների աշխատանքից ազատման առաջին հիմքին՝ ԱՕ-ի

¹²⁹ԵՂ/11443/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204027556:

Նշված գործով հայցվոր կողմը ներկայացրել է վերաքննիչ բողոք, որը բավարարվել է, գործն ուղարկվել է ստորադաս դատարան՝ նոր քննության: Վերաքննիչ դատարանը գտել է, որ վճիռը չի պարունակում այս մասով ապացույցների գնահատման, փաստերի հաստատման և իրավունքի կիրառման գործընթացի կապակցությամբ դատարանի դատողությունների ընթացքը և դրանից բխող եզրահանգումները:

¹³⁰ԵՂ/40399/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203991325

113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետին, արձանագրել է, որ կազմակերպությունը Դատարանին չի ներկայացրել որևէ ապացույց այն մասին, որ աշխատակիցները իրենց վերապահված աշխատանքները չեն կատարել և այդ հիմքով ունեն տույժ: Սակայն անդրադառնալով աշխատանքից ազատման հրամանի երկրորդ հիմքին՝ ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետին, Դատարանն արձանագրել է, որ աշխատակիցները չեն ներկայացրել աշխատանքի, գրավոր բացատրություններ չեն տվել չներկայանալու հանգամանքների վերաբերյալ, ուստի Դատարանը մերժել է հայցվորների պահանջները:

Իսկ անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու պատճառով աշխատանքից ազատման վերաբերյալ գործերից 6-ով հայցվորները որպես հիմնավորում են ներկայացրել այն հանգամանքը, որ վիճարկվող հրամանը չի պարունակել կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու համար փաստական կամ իրավական հիմքեր: Այս հիմքով բերված 25 հայցերից բավարարվել են 4-ը (16%):

Թիվ ՇՆ/6154/02/19 գործով¹³¹ հայցվորն ազատվել է աշխատանքից՝ ղեկավարվելով ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին կետի 5-րդ, 6-րդ, 9-րդ ենթակետերով: Դատարանը գտել է, որ տվյալ դեպքում պատասխանողը հայցվորին ազատել է աշխատանքից ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի վկայակոչմամբ, հայցվորի՝ մեկ աշխատանքային օր առանց հարգելի պատճառների աշխատանքի չներկայանալու պատճառաբանությամբ: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորին աշխատանքից ազատելու վիճարկվող որոշման մեջ ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ և 6-րդ կետերի իրավակարգավորման իմաստով նշված չէ դրա փաստական հիմքը, ուստի հիշյալ անհատական իրավական ակտը, անկախ մյուս վիճելի և անվիճելի փաստարկներից, ՔԴՕ 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի ուժով բոլոր դեպքերում ենթակա է անվավեր ճանաչման:

Թիվ ԵՆ/20155/02/20 գործով¹³² Դատարանը գտել է, որ գործով չի հիմնավորվել վիճարկվող հրամանի ընդունման հիմքում դրված իրավանդումով՝ ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով սահմանված արարքի, այն է՝ անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու արարքի կատարումը հայցվորի կողմից, որի ապացուցման պարտականությունը կրել է գործատուն: ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի կիրառման իրավաչափությունը հիմնավորելու համար անհրաժեշտ է հիմնավորել հետևյալ պայմանների համաժամանակյա առկայությունը՝ բացակայություն առանց հարգելի պատճառի, և բացակայության տևողություն (անընդմեջ, չընդհատվող բացակայություն) ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում:

¹³¹ՇՆ/6154/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554734513

¹³²ԵՆ/20155/02/20, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204048447

Երկու նույնական փաստական հանգամանքներով գործերով, որոնք ուղղված են եղել նույն պատասխանողի դեմ, իսկ գործերը նախագահել է նույն դատավորը, Դատարանը գտել է, որ վիճարկվող անհատական ակտում բացակայում են դրա ընդունման համար հիմք հանդիսացած փաստական հանգամանքները, ինչի արդյունքում Դատարանի համար պարզ չէ, թե վիճարկվող անհատական իրավական ակտի ընդունման հիմքում ինչ փաստեր է դրել գործատուն: Հիմք ընդունելով ՔԴՕ 214-րդ հոդվածը՝ Դատարանը գտել է, որ սույն գործով վիճարկվող անհատական իրավական ակտում դրա ընդունման համար հիմք հանդիսացած փաստական հանգամանքները չնշելը հիմք է այն անվավեր ճանաչելու համար: Ներկայացված երկու հայցերի հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջները բավարարվել են այս հիմքով¹³³:

Հատկանշական է, որ Դատարանը որոշ դեպքերում չի կիրառել ՔԴՕ 214-րդ հոդվածը՝ արդյունքում մերժելով ներկայացված հայցը: Ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ Դատարանը գործից գործ տարբեր մեկնաբանություն է տալիս հրամանի իրավական և փաստական հիմքերի հասկացությանը և դրանց բովանդակությանը:

Թիվ ԱԼԱՂ/3944/02/19 գործով¹³⁴ հայցվորը նշել է, որ 18.02.2019թ.-ին հաճախել է Քարաբերդի միջնակարգ դպրոցում աշխատանքի և դպրոցի բակում հանդիպել է Քարաբերդ գյուղի մի շարք բնակիչների դիմադրությանը, որոնք չեն թույլատրել վերջինիս մտնել աշխատավայր: Ոստիկանությունում տվել է հաղորդում: Հաջորդ օրը՝ առավոտյան 8:45-ից 9-ի սահմաններում, հայցվորը կրկին հաճախել է աշխատանքի, մտել է իր աշխատասենյակ, վերցրել է որոշակի փաստաթղթեր և հեռացել է, իսկ այդ օրը ոստիկանությունում տվել է լրացուցիչ բացատրություն: Հաջորդող երեք օրերի ընթացքում հայցվորը չի ներկայացել աշխատանքի հիվանդության պատճառով: 25.02.2019թ.-ին աշխատանքի ներկայանալիս տնօրենը պահանջել է բացատրագիր ներկայացնել փետրվարի 20-ին, 21-ին և 22-ի բացակայությունների պատճառների վերաբերյալ: Նույն օրը հայցվորը գրել է բացատրագիր: Հաջորդ օրը հրամանով հայցվորն ազատվել է աշխատանքից՝ հիմք ընդունելով ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը: Դատարանն արձանագրել է, որ դպրոցի տնօրենը հայտնել է, որ հայցվորին աշխատանքից ազատման հրամանի հիմքում դրվել է միայն 19.02.2019թ.-ի բացակայությունը, ուստի Դատարանը, հիմք ընդունելով սույն գործի փաստերը, արձանագրել է, որ ինչպես 18.02.2019թ.-ի, այնպես էլ 20.02.2019-22.02.2019թթ. հայցվորի բացակայությունները աշխատանքից հարգելի են: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորը 25.02.2019թ.-ի գրավոր բացատրագրով տեղեկացրել է միայն 20.02.2019թ.-ի, 21.02.2019թ.-ի, 22.02.2019թ.-ի բացակայությունների մասին, մինչդեռ 19.02.2019թ.-ի բացակայության մասին որևէ նշում չի կատարել: Դատարանը գտել է, որ հայցվորը չի ապացուցել ենթադրյալ գործողությունները և (կամ) հավասարապես անգործությունը

¹³³ՇԴ3/1688/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554749426;

ՇԴ3/1692/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554749423

¹³⁴ԱԼԱՂ/3944/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624542266

կատարելու մեջ իր մեղքի բացակայությունը: Վճռով հայցն ամբողջությամբ մերժվել է, ինչի դեմ ներկայացվել է վերաքննիչ բողոք: Վերաքննիչ դատարանը բեկանել է վճիռը և հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջը մերժելու մասով վճիռը փոփոխվել է. հրամանը ճանաչվել է անվավեր՝ դրանում առկա փաստական հանգամանքների բացակայության պատճառով: Իսկ նույն որոշմամբ թիվ ՇՂ3/0259/02/19 քաղաքացիական գործը բեկանված՝ նախկին աշխատանքում վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար գործն ուղարկվել է նոր քննության, ինչից հետո գործը նախագահող նոր դատավորը հայցը բավարարել է ամբողջությամբ: Սույն գործով Վերաքննիչ դատարանն արձանագրել է, որ անհատական ակտի բովանդակությունից հնարավոր չէ որոշակի հետևություն անել, թե կոնկրետ որ օրվա բացակայությունն է գործատունն դիտարկել անհարգելի և դրել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմքում, այսինքն՝ վիճարկվող հրամանում ըստ էության բացակայում է աշխատանքային պայմանագրի լուծման փաստական հիմքը, որպիսի պայմաններում հրամանն ինքնին իրավաչափ գնահատվել չի կարող: Վերաքննիչ դատարանը գտել է, որ ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով նախատեսված ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատանքի չներկայանալու փաստակազմի առկայության մասին Դատարանի հետևությունները հիմնավորված գնահատվել չեն կարող: Վերաքննիչ դատարանը փոխել է Դատարանի վճիռը, գտել է, որ վիճարկվող հրամանը ենթակա է անվավեր ճանաչման¹³⁵:

Այլ դեպքում Դատարանն անդրադարձել է ակտի փաստական հիմքերին և դրանց հիմնավորվածությանը և գտել է, որ թեև պատասխանողը կարգապահական տույժի կարգով հայցվորի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս ունեցել է դրա փաստական հիմքի մի մասը՝ հայցվորի՝ երկու չմարված կարգապահական տույժ ունենալը, սակայն առկա չի եղել հիմքի մյուս մասը՝ կարգապահական խախտումը¹³⁶:

Արձանագրվել է նաև դեպք, երբ Դատարանը, թեև անվավեր է ճանաչել հայցվորի նկատմամբ կայացված երկու կարգապահական տույժերի մասին հրամանները, սակայն չի անդրադարձել երկրորդ հրամանի իրավաչափության հիմքերին, պարզապես նշելով, որ պատասխանողը չի հիմնավորել վիճարկվող հրամանների հիմքում ընկած, ինչպես նաև տվյալ անհատական իրավական ակտերի ընդունման օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերը, վիճարկվող անհատական իրավական ակտերի իրավաչափությունը¹³⁷:

➤ *Կարգապահական տույժ կիրառելն առանց բացատրություն վերցնելու.*

ՀՀ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ ԱՕ-ի 226-րդ հոդվածում նշված նորմը կրում է իմպերատիվ (պարտադիր) բնույթ, որի համաձայն՝ գործատուի կողմից

¹³⁵ՇՂ3/0259/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554719924

¹³⁶ԼՂ2/0819/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438269542

¹³⁷ՏՂ/1735/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=32369622321757466

աշխատողից խախտման մասին գրավոր բացատրություն պահանջելը պարտադիր է մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը, և որ այդ բացատրությունն աշխատողից պետք է պահանջվի մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը՝ այդ բացատրությունը տալու համար սահմանելով ողջամիտ ժամկետ¹³⁸:

Գործերի մի մասով Դատարանն անդրադարձել է բացատրություն չվերցնելու կամ բացատրություն տալու համար ողջամիտ ժամկետ չտրամադրելու հարցին: Մի շարք գործերով հայցվորները հատկապես շեշտադրել են այն հանգամանքը, որ գործով չի ապահովվել իրենց բացատրություն տալու իրավունքը: Դատարանը որոշ դեպքերում հայցը բավարարել է՝ միայն արձանագրելով գրավոր բացատրություն վերցրած չլինելու հանգամանքը, երբեմն չի բավարարվել դրանով, նշելով հրամանի անվավերության այլ հիմքեր ևս, իսկ գործերից մեկով այդ հիմքով բերված հայցի առնչությամբ վարույթն ընդհանրապես կարճվել է, քանի որ պատասխանողը գործի քննության ընթացքում ուժը կորցրած է ճանաչել իր կողմից կայացված հրամանը:

Հատկանշական է, որ ԱՕ-ի 226-րդ հոդվածը այնքանով, որքանով չի պարունակում հստակ նշում այն մասին, որ խախտման մասին գրավոր բացատրությունը պետք է պահանջվի գրավոր ձևով, հանգեցրել է Դատարանի հակասական մեկնաբանություններին, մասնավորապես, ինչպեսՎերաքննիչ դատարանը, բեկանված գործերից մեկով¹³⁹, այնպես էլ Առաջին աստիճանի դատարանը¹⁴⁰, դիրքորոշում են հայտնել առ այն, որ գործատուն ԱՕ-ի 226-րդ հոդվածի շրջանակներում աշխատողից բացատրությունը գրավոր եղանակով պահանջելու վերաբերյալ պարտականություն չունի:

Թիվ ՇԴ/5419/02/19 գործով¹⁴¹ Դատարանը փաստել է, որ պատասխանողի կողմից չի պահպանվել աշխատանքային պայմանագիրը կարգապահական պատասխանատվություն կիրառելու հիմքով լուծման կարգը, մասնավորապես՝ կարգապահական տույժ կիրառելիս աշխատողից չի պահանջվել ներկայացնել գրավոր բացատրություն: Դատարանը փաստել է նաև, որ որպես աշխատողից խախտման մասին գրավոր բացատրություն պահանջված լինելու հանգամանքը հաստատող ապացույց՝ գործատուի ներկայացուցիչները ներկայացրել են ձեռագիր արձանագրություն: Դատարանը գտել է, որ ձեռագիր արձանագրությունը չի կարող համարվել աշխատողից գրավոր բացատրություն պահանջված լինելու փաստը հաստատող պատշաճ ապացույց, քանի որ այն մեծ հավանականությամբ կարող է կազմված լինել տնօրենի գործողությունները կամ անգործությունը քողարկելու համար: Անգամ եթե համարենք, որ արձանագրությունը կազմվել է ճիշտ այն օրը, որով թվագրված է, և առանց կողմնակի ազդեցության, այնուամենայնիվ, Դատարանը փաստել է, որ արձանագրությունը գուրկ է որոշակիությունից, մասնավորապես՝ պարզ չէ, թե ով է պահանջել բացատրություն գրել, ումից, ինչ

¹³⁸Թիվ ԵԿԴ/2998/02/12 քաղաքացիական գործով ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 26.12.2013 թ.-ի որոշումը

¹³⁹ՇԴ/5419/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554731976

¹⁴⁰ԵԴ/4792/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204012728

¹⁴¹ՇԴ/5419/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554731976

եղանակով, ինչ հանգամանքներում: Տվյալ դեպքում ակնհայտ է, որ որպես կարգապահական խախտման մասին գրավոր բացատրություն պահանջված լինելու փաստը հաստատող ապացույց ներկայացվող ձեռագիր արձանագրությունը չի պարունակում որևէ նշում այն մասին, թե արդյոք սահմանվել է բացատրություն ներկայացնելու ողջամիտ ժամկետ, և թե որքան է կազմել այդ ժամկետը: Նման պայմաններում Դատարանը գտել է, որ թեև ԱՕ-ի 226-րդ հոդվածի 1-ին մասը չի պարունակում հստակ նշում այն մասին, որ խախտման մասին գրավոր բացատրությունը պետք է պահանջվի գրավոր ձևով, այնուամենայնիվ, բացատրությունը պետք է պահանջվի այնպես, որ նշված փաստի կապակցությամբ վեճ ծագելու դեպքում դատարանը հնարավորություն ունենա հանգելու ողջամիտ հետևության՝ բացատրություն պահանջելու պարտականություն կրած կողմի գործողությունների՝ օրենքի պահանջներին համապատասխանության լինելու վերաբերյալ:

Հարկ է նշել, սակայն, որ վճռի դեմ ներկայացվել է վերաքննիչ բողոք գործատուի կողմից, որը բավարարվել է: Ի թիվս այլ հիմնավորումների, Վերաքննիչ դատարանը, սույն գործով կիրառելի ԱՕ-ի 226-րդ հոդվածը մեկնաբանելով դրանում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությամբ, արձանագրել է, որ օրենսդիրը երաշխավորելու համար աշխատողի իրավունքների պաշտպանությունը գործատուի համար նախատեսել է պարտականություն կարգապահական տույժի կիրառման դեպքում՝ աշխատողից գրավոր բացատրություն պահանջելու վերաբերյալ: Նշված իրավական կարգավորմամբ նախատեսված չի եղել, թե գործատուն գրավոր բացատրությունն աշխատողից ինչպիսի եղանակով կարող է պահանջել, հետևաբար նշված փաստն ապացուցելու վերաբերյալ կարող է ներկայացվել ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով նախատեսված ցանկացած ապացույց: Ուստի գտել է, որ վերաքննիչ բողոքի այս հիմքը հիմնավոր է և ենթակա է բավարարման:

Թիվ ԵՂ/15309/02/19 գործով¹⁴², որով հայցը մերժվել է, հայցվորը հայտնել է, որ պատասխանողը, մի քանի օրվա բացակայությունը գնահատելով անհարգելի, կիրառելով կարգապահական տույժ և լուծելով իր հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, իրենից չի պահանջել բացատրագիր, որպիսի հանգամանքն ինքնին բացառել է իր կողմից ողջամիտ ժամկետում բացատրություն ներկայացնելու հնարավորությունը: Հայցվորը գտել է, որ աշխատանքից ազատելու հանգամանքին անմիջապես արձագանքելու նպատակով ընկերության շուրջ երեսուն աշխատակիցներ, այդ թվում նաև ինքը, մասնակցել է անցկացվող ինքնաբերական հավաքին: Ընդ որում, պատասխանողի կողմից լուծվել է հիշյալ հավաքին մասնակցող բոլոր անձանց աշխատանքային պայմանագրերը, որպիսի հանգամանքը հիմք է տալիս պնդելու, որ աշխատանքային պայմանագրերի լուծմամբ պատասխանողը փորձել է պատժել բոլոր այդ աշխատակիցներին: Այն օրը, որի բացակայության համար ազատվել է աշխատանքից, հայցվորի ինքնազգացողությունը վատացել է, դիմել է բուժօգնության, ախտորոշվել է սուր

¹⁴²ԵՂ/15309/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203943842

շնչատական վարակ՝ սուր բրոնխիտ, սահմանվել է բուժման անկողնային ռեժիմ: Իր ժամանակավոր անաշխատունակության մասին տեղեկացրել է գործատուին, անաշխատունակության ժամանակահատվածը ներառել է հաջորդող 10 օրը: Նշվածը վկայում է այն մասին, որ իր բացակայությունն անհարգելի չի եղել, այլ պայմանավորված է եղել հիվանդությամբ: Դատարանը սույն գործով գտել է, որ պատասխանողը, կրելով ապացուցման պարտականությունը, Դատարան է ներկայացրել բավարար ապացույցներ այն մասին, որ հրամանն ընդունվել է օրենքով սահմանված կարգով, ուստի բացակայում է այն անվավեր ճանաչելու հիմքերը: Նման հետևության հանգելու համար հիմք են հանդիսացել այն փաստական հանգամանքները, որ չի ներկայացրել աշխատանքի, գործատուին չի տեղեկացրել իր անաշխատունակության վիճակում գտնվելու մասին, չի ներկայացրել անաշխատունակության թերթիկը, ավելին՝ արդեն իսկ չլինելով ժամանակավոր անաշխատունակության վիճակում, չի ներկայացրել աշխատանքի (նշված փաստը դատաքննության ընթացքում ընդունվել է հայցվորի կողմից), պատասխանողի կողմից ձեռնարկվել են անհրաժեշտ միջոցներ վերջինիցս գրավոր բացատրություն ստանալու համար, սակայն հայցվորին աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություն կատարելու մասին համաձայնագրում նշված հասցեով առաքված փոստային ծրարը հետ է վերադարձել պատասխանողին «տեղափոխված» նշումով:

Այլ դեպքերում Դատարանը բավարարել է հայցը՝ նշելով, որ ԱՕ-ի 226-րդ հոդվածի հիմքով մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուն պարտավոր էր աշխատողից պահանջել խախտման մասին գրավոր բացատրություն՝ սահմանելով ողջամիտ ժամկետ:

Թիվ ՄԴ3/0373/02/19 գործով¹⁴³ հայցվորի նկատմամբ կիրառվել է կարգապահական տույժ նկատողություն: Չորս ամիս անց աշխատանքային պարտականությունները ոչ պատշաճ կատարելու համար կրկին կիրառվել է կարգապահական տույժ նկատողություն՝ ղեկավարվելով «Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 35-րդ հոդվածով, ԱՕ-ի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով և 226-րդ հոդվածով, հիմք ընդունելով բաժնի պետի զեկուցագրերը և հայցվորիբացատրությունը, իսկ երկու օր անց լուծվել է հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը: Հաշվի առնելով, որ հայցվորը չի վիճարկել կիրառված առաջին կարգապահական տույժը, Դատարանն անդրադարձել է մյուս երկու տույժերին: Մասնավորապես՝ Դատարանը, անդրադառնալով երկրորդ տույժը նշանակող կարգադրության իրավաչափությանը, արձանագրել է, որ նշված հրամանը գուրկ է որոշակիությունից և հստակությունից, դրանով չի կոնկրետացվել հայցվորի կողմից թույլ տրված աշխատանքային կարգապահության խախտումը, և առկա է արդյոք նրա մեղքը, թե՛ ոչ: Ըստ ԱՕ-ի 222-րդ հոդվածի՝ կարգապահական պատասխանատվության կարող է ենթարկվել միայն աշխատանքային կարգապահությունը խախտած աշխատողը: Նշվել է նաև, որ թեև հայցվորից պահանջվել է բացատրություն կատարված ստուգումների վերաբերյալ, սակայն կարգապահական տույժ կիրառելուց առաջ չի կոնկրետացվել հայցվորի կողմից

¹⁴³ՄԴ3/0373/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=35465847065587672

կատարված խախտումը, մեղքի առկայությունը կամ բացակայությունը ու նշված մասերով չի պահանջվել օրենքով սահմանված կարգով բացատրություն: Դատարանն արձանագրել է, որ գործատուն՝ առանց աշխատողի կողմից աշխատանքային կարգապահության խախտում արձանագրելու և առանց համապատասխան մեկնաբանությունների ու օրենսդրական հիմնավորումների, հիմք ընդունելով համայնքի ղեկավարի երկու կարգադրությունները, աշխատանքային պայմանագիրը լուծել է կրկնակի անգամ կարգապահական տույժեր՝ նկատողություններ կիրառված լինելու հիմքով: Համայնքի ղեկավարի կարգադրությունը չի կարող դիտվել որպես ինքնուրույն կարգադրություն աշխատանքային պայմանագրի լուծումը աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականություններն առանց հարգելի պատճառների պարբերաբար չկատարելու դեպքում, քանի որ նշված կարգադրության հիմքում դրվել է միայն հայցվորի նկատմամբ նախկինում երկու անգամ կիրառված կարգապահական տույժերը՝ նկատողությունները, որոնցից երկրորդը Դատարանը համարել է անհիմն և վերացման ենթակա: Դատարանն արձանագրել է նաև, որ գործատուն հաշվի չի առել ԱՕ-ի 225-րդ հոդվածի պահանջները, ըստ որի՝ աշխատանքային կարգապահության յուրաքանչյուր խախտման համար կարող է նշանակվել մեկ կարգապահական տույժ, ինչպես նաև հաշվի չի առնվել այն հանգամանքը, որ ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կարգապահական տույժ է, և ԱՕ-ի 226-րդ հոդվածի հիմքով մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուն պարտավոր էր աշխատողից պահանջել խախտման մասին գրավոր բացատրություն, սահմանելով ողջամիտ ժամկետ, որն օրենսդիրը սահմանել է որպես պարտադիր նորմ, սակայն գործատուն նշված կարգապահական տույժի կիրառման ժամանակ չի պահպանել այդ նորմի պահանջները ու, վերը նշված հանգամանքները հաշվի առնելով, Դատարանն արձանագրել է, որ համայնքի ղեկավարի կարգադրությունը նշված հիմքով ևս անհիմն է և ենթակա է վերացման:

Թիվ ԵՂ/15840/02/19 գործով¹⁴⁴ հայցվորը հայտնել է, որ 07.03.2019թ.-ին ներկայացել է աշխատանքի պատասխանող ՄՊԸ, սակայն չի կարողացել բարձրանալ, քանի որ էլեկտրոնային այցեքարտը արգելափակված էր, և հայտարարել են, որ հեռացված է աշխատանքից, չեն ներկայացրել որևէ փաստաթուղթ կամ հիմք, թե ինչու են աշխատանքից ազատել: Հայցվորը հայտնել է, որ հաջորդ օրը նույնպես ներկայացել է աշխատանքի, սակայն չի կարողացել աշխատանքի բարձրանալ նույն պատճառով: Փոստային առաքմամբ ստացել է ծանուցում ՄՊԸ-ից գրավոր բացատրություն պահանջելու մասին, թե ինչու մարտի 8-ին ամբողջ աշխատանքային օրը չի ներկայացել աշխատանքի, տրամադրվել է երկու աշխատանքային օր: Փոստային առաքմամբ ստացել է նաև հրամանը, որով իր աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է: Հայցվորը հայտնել է նաև, որ ընկերությունը, պահանջելով բացատրություն, ստեղծել է այնպիսի պայմաններ, որ նա չի կարողացել ներկայացնել բացատրությունը, քանի որ էլեկտրոնային քարտը արգելափակված էր, իսկ պահանջները չեն թույլատրել բարձրանալ վարչական կազմ: Դատարանը գտել է, որ պատասխանողը ներկայացրել է բավարար հիմնավորումներ և ապացույցներ հայցվորի կողմից աշխատանքային

¹⁴⁴ԵՂ/15840/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203945037

կարգապահությունը խախտելու, այն է՝ առանց հարգելի պատճառի աշխատանքի չներկայանալու վերաբերյալ, որն էլ հիմք է աշխատանքային պայմանագիրը միակողմանի լուծելու համար: Դատարանը գտել է, որ պատասխանող ընկերությունը պահպանել է օրենդորթյամբ սահմանված աշխատանքային պայմանագրի միակողմանի լուծման ընթացակարգը, առկա է եղել աշխատանքային կարգապահության խախտման փաստը, աշխատողին առաջարկվել է բացատրություն ներկայացնել խախտման վերաբերյալ, որին հետևել է պայմանագրի լուծումը: Հայցը մերժվել է, սակայն գործում բացակայում են բացատրություն պահանջելու վերաբերյալ գրությունը ստանալու, և մուտք անելու ամսաթվերի վերաբերյալ տվյալները և այդ մասով վերլուծությունը, ինչը հնարավորություն չի տալիս ամբողջական պատկերացում կազմել գործի մասին:

➤ *Աշխատողի՝ որոշակի գործառույթներ իրականացնող սուբյեկտ հանդիսանալու հետ կապված հարցեր.*

Վերագրվող իրավախախտման սուբյեկտ չհանդիսանալու հանգամանքը բարձրաձայնվել է վստահություն կորցնելու համատեքստում նախատեսված տարատեսակ հիմքերով աշխատանքից ազատելու դեպքում:

Ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող սուբյեկտ հանդիսանալը.

Դատարանները տարբեր մեկնաբանություններ են տվել հայցվորների՝ ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող սուբյեկտ հանդիսանալու վերաբերյալ, ինչը կապված է ԱՕ-ում կամ որևէ այլ իրավական ակտում նշված տերմինները բացահայտված չլինելու հետ: Տարբեր մեկնաբանությունների տեղիք է տվել նաև որևէ օրենսդրական ակտում ուսումնադաստիարակչական գործառույթների իրականացման հետ անհամատեղելի արարք արտահայտության բացատրության բացակայությունը, ինչի համար գործատուները աշխատողներին ենթարկում են կարգապահական տույժի և ազատում աշխատանքից:

Մասնավորապես, դատարանները տարբեր կերպ են մեկնաբանել այն հարցը, թե արդյոք դպրոցի տնօրենը հանդիսանում է ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող սուբյեկտ: Մի դեպքում, օրինակ, Դատարանն արձանագրել է, որ դպրոցի տնօրենը հանդիսանում է ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող սուբյեկտ, սակայն անդրադարձել է կոնկրետ արարքին, նշելով, որ այն ուղղված չէ հենց բուն բարոյական նորմերի դեմ, ուստի անհամատեղելի չի դարձնում հայցվորի հետագա աշխատանքը: Այլ դեպքում՝ գտել է, որ դպրոցի տնօրենը որևէ իրավական ակտով չի հանդիսանում ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող սուբյեկտ:

Թիվ ԱԸԴ/3713/02/20 գործով¹⁴⁵, ղեկավարվելով ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով, 122-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով, 123-րդ հոդվածով, 226-րդ հոդվածի 1-ին մասով և հիմք ընդունելով ՊՈԱԿ-ի տնօրենի գրությամբ ներկայացված բացատրությունը, «Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենքի 12-րդ հոդվածի 16-մասի պահանջները¹⁴⁶ չպահպանելու, հայցվորի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու պատճառով որոշվել է հայցվորին ազատել ՊՈԱԿ-ի տնօրենի պաշտոնից: Դատարանն արձանագրել է, որ հանրակրթական հաստատության՝ դպրոցի տնօրենը, հիմնականում իրականացնելով հաստատությունը ղեկավարելու ուղղությամբ վարչական գործառնություններ, պատասխանատու լինելով հանրակրթության պետական կրթական և առարկայական չափորոշիչներին համապատասխան, ուսումնադաստիարակչական գործընթացի կազմակերպման, սովորողների առողջության պահպանման, կադրերի ընտրության, ԱՕ-ի պահանջների պահպանման համար, ինչպես նաև օրենքով և ուսումնական հաստատության կանոններով սահմանված այլ պարտավորությունների ապահովման համար, այնուամենայնիվ համարվում է ուսումնադաստիարակչական գործառնությունների իրականացնող անձ և կարող է համապատասխան հիմքերի առկայության դեպքում աշխատանքից ազատվել ԱՕ-ով քննարկված հիմքով: ԱՕ-ի 122-րդ հոդվածի 2-րդ կետի հիմքով աշխատողին աշխատանքից ազատելու հարցը որոշելիս կարևոր է պարզել արարքի կատարման հանգամանքները, քանի որ նույն արարքը տարբեր հանգամանքներում կարող է տարբեր գնահատականներ ստանալ: Իբրև գնահատման չափանիշ պետք է հիմք ընդունել այն, թե տվյալ արարքը, տվյալ հանգամանքներում որքանով է ողջամտորեն ունակ վնասելու ուսումնադաստիարակչական գործառնություններ իրականացնող աշխատողի մասնագիտական հեղինակությանը՝ մասսավորապես, և ուսումնական կամ կրթադաստիարակչական հաստատության բարի համբավին ընդհանրապես: Ընդ որում, պարտադիր չէ, որ այդ արարքը թույլ է տրվել աշխատանքային պարտականությունների կատարման ընթացքում աշխատանքային ժամին, թե այդպիսի պարտավորություններից ազատ ընթացքում ոչ աշխատանքային ժամերին: Անհամատեղելի արարքի կատարումը կարող է տեղի ունենալ ոչ միայն աշխատանքային գործունեության ընթացքում, այլև աշխատողի աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ժամանակավորապես ազատված լինելու ժամանակահատվածում, այսինքն՝ եթե համապատասխան աշխատողն իր աշխատանքային գործունեության հետ անհամատեղելի արարք է կատարում որևէ հաստատությունում կամ վայրում, իր արձակուրդն անցկացնելիս, սպա եթե դարձյալ առկա է տվյալ հանգամանքներում ուսումնադաստիարակչական գործառնություններ իրականացնող աշխատողի մասնագիտական հեղինակությունը կամ ուսումնական կամ կրթադաստիարակչական հաստատության բարի համբավն արատավորելու ողջամիտ հավանականություն, սպա դա նույնպես բավարար է

¹⁴⁵ԱԸԴ/3713/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786192492

¹⁴⁶«Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենքի 12-րդ հոդվածի 16-րդ մասի համաձայն.

«ուսումնական հաստատության տնօրենը (հանրակրթական հիմնական ծրագրեր իրականացնող ստորաբաժանման ղեկավարը) պատասխանատու է հանրակրթության պետական կրթական և առարկայական չափորոշիչների նհամապատասխան ուսումնադաստիարակչական գործընթացի կազմակերպման, սովորողների պահպանման, կադրերի ընտրության, ԱՕ-ի պահանջների պահպանման համար, ինչպես նաև օրենքով և ուսումնական հաստատության կանոնադրությամբ սահմանված այլ պարտավորությունների ապահովման համար»:

քննարկվող հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար: Ուսումնադաստիարակչական գործառնություններ իրականացնող աշխատողի կողմից թույլատրվող ամեն մի արարք դեռ բավարար չէ վստահության կորստի հիմք ընդունելու համար: Արարքը պետք է լինի այնպիսին, որ անհամատեղելի լինի աշխատողի գործառնությունների հետ և արարքի հիմնական օբյեկտը պետք է լինեն բարոյական նորմերն ու արժանիքները: Դատարանը, սույն գործով ՊՈԱԿ-ում աշխատանքային խմբի կողմից փաստագրված հանգամանքներին անդրադառնալով, գտել է, որ դրանք հակասական են, բացի այդ, կոնկրետ ապացույցներով գործի դատաքննությամբ չեն հաստատվել, պատասխանողը դրանց վերաբերյալ որևէ վերաբերելի ապացույց չի ներկայացրել, ավելին՝ ուղղված չեն հենց բուն բարոյական նորմերի դեմ, ուստի անհամատեղելի չի դարձնում հայցվորի հետագա աշխատանքը:

Թիվ ՇՆ/1079/02/19 գործով¹⁴⁷ Դատարանը, ի թիվս այլնի, անդրադարձել է այն հարցին, թե արդյոք դպրոցի տնօրեն հայցվորը իրականացրել է ուսումնադաստիարակչական գործառնություններ: Դատարանը փաստել է, որ ոչ աշխատանքային պայմանագրով, ոչ դպրոցի կանոնադրությամբ, ոչ ոլորտը կարգավորող օրենսդրությամբ, դպրոցի տնօրենի վրա ուսումնադաստիարակչական գործառնություններ իրականացնելու պարտականություն դրված չի եղել: Բացի այդ, պատասխանող կողմը չի ներկայացրել որևէ ապացույց, որով կհաստատվեր այն հանգամանքը, որ թեև ոչ օրենքով կամ պայմանագրով, սակայն փաստացի հայցվորն այնուամենայնիվ իրականացրել է ուսումնադաստիարակչական գործառնություններ: Նման պայմաններում Դատարանը գտել է, որ հայցվորը չի հանդիսացել այն սուբյեկտը, որի նկատմամբ կարգապահական տույժը կարող էր կիրառվել ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետը և 122-րդ հոդվածի 2-րդ կետը, հետևաբար, աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը վերը նշված հիմքով լուծելն օրենսդրության պահանջներից չի բխել:

Թիվ ԱԸԴ/4417/02/19 գործով¹⁴⁸ Դատարանը հայցվորին, ով հանդիսացել է մանկապարտեզի տնօրեն, դիտարկել է որպես ուսումնադաստիարակչական լիազորություններ իրականացնող անձ, իսկ հայցը մերժել է: Աշխատանքային հարաբերությունների դադարման հիմքում դրվել է այն հանգամանքը, թե իբր՝ հայցվորը կոպիտ և մանկավարժին ոչ հարիր ձևով է խոսել Արմավիր համայնքի ղեկավարի տեղակալի և կրթության բաժնի պետի հետ: Դատարանը գտել է, որ հայցվորը Արմավիր համայնքի ղեկավարի տեղակալի աշխատասենյակում թույլ է տվել տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք: Մասնավորապես՝ հանդիսանալով մանկապարտեզի տնօրեն, իր աշխատանքային պարտականությունների վերաբերյալ պարզաբանման հիմքով, հրավիրված լինելով Արմավիրի քաղաքապետարան՝ Արմավիր համայնքի ղեկավարի տեղակալի՝ աշխատասենյակում, խոսակցության ընթացքում եթե իրեն դրսևորեք զուսպ՝ ուսումնադաստիարակչական գործառնություն իրականացնող աշխատողին հարիր

¹⁴⁷ՇՆ/1079/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554720303

¹⁴⁸ԱԸԴ/4417/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786175867

վարքագիծ, ապա նույնիսկ իր հանդեպ տիպի վերաբերմունքի պայմաններում նրան աշխատասենյակից դուրս չէին հրավիրի՝ ասելով «դուրս արի, քեզ կարգի բեր, նոր հետ արի» արտահայտությունը: Վերոգրյալից հետևում է, որ տնօրենը, հանդիսանալով ուսումնադաստիարակչական գործառույթ իրականացնող աշխատող, թույլ է տվել տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք: Մույն գործի փաստերի համադրման արդյունքում Դատարանն արձանագրել է, որ հրամանի հիմքում դրվել է Արմավիրի համայնքի ղեկավարի տեղակալի բացատրությունը, աշխատակազմի կրթության, գիտության, մշակույթի, սպորտի և երիտասարդության հարցերի բաժնի պետի զեկուցագիրը, հայցվորի բացատրությունը, հետևաբար այն, ըստ Դատարանի, իրավաչափ է: Ինչ վերաբերում է գործատուի կողմից կիրառված առավել խիստ կարգապահական տույժի տեսակ ընտրելուն, ապա Դատարանը գտել է, որ գործատուն ընտրել է ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերի հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, պայմանավորված այն հանգամանքով, որ հայցվորը, լինելով ուսումնադաստիարակչական գործառույթ իրականացնող անձ, տվյալ աշխատանքում թույլ է տվել տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք: Վճռի դեմ ներկայացված վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է: ՀՈԱԿ-ի կանոնադրության վերլուծությամբ Վերաքննիչ դատարանը գտել է, որ հայցվորն իրականացրել է բացառապես վարչական գործառույթներ, ընդ որում, վերջինս ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ չի իրականացրել ոչ օրենսդրությամբ, ոչ պայմանագրով, ոչ էլ փաստացի, հետևաբար, հայցվորի հետ աշխատանքային պայմանագիրը՝ ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի և 122-րդ հոդվածի 2-րդ կետի հիմքերով չէր կարող լուծվել: Մինչև Դատարանը եզրահանգել է, որ վերջինս ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատող է, հանիրավի արձանագրելով, թե « (...) նախադպրոցական կրթական հաստատության ղեկավարը (մանկապարտեզի տնօրենը), հիմնականում իրականացնելով հաստատությունը ղեկավարելու վարչական գործառույթներ, այնուամենայնիվ համարվում է նաև ուսումնադաստիարակչական գործունեություն իրականացնող անձ, ուստի կարող է համապատասխանի հիմքերի առկայության դեպքում, աշխատանքից ազատվել ԱՕ-ի քննարկվող հիմքով: (...)»: Հետևաբար Դատարանի եզրահանգումն այս առումով իրավաչափ չէ: Բացի այդ, Վերաքննիչ դատարանի համոզմամբ, Դատարանը չի վերլուծել հայցվորի արարքի, դրա դրդապատճառների պատճառահետևանքային կապը, ինչը հանգեցրել է վեճի սխալ լուծման: Ըստ էության, վեճը ծագել է ոչ թե հայցվորի կողմից պարտականությունների կատարման թերացման, այլ՝ անձնական բնույթի գրույցների և միմյանց նկատմամբ հնչեցված ենթադրյալ վիրավորական արտահայտությունների հիմքով...¹⁴⁹:

¹⁴⁹ Հետաքրքիր է, որ գործով Նախագահող դատավորներից Ս. Թորոսյանը տվել է հատուկ կարծիք՝ նշելով հետևյալը. «...Ուսումնադաստիարակչական գործունեության իրականացումը, այն էլ նախադպրոցական հիմնարկների ղեկավարների կողմից՝ կապված իրենց ուրույն խնդիրների իրականացման հետ, պետք է պատշաճ վարքագիծ դրսևորեն ոչ միայն մանկապարտեզներում, այլ նաև իր գործատուի հետ ունեցած հարաբերություններում: Գործի քննությամբ, կողմերի տված բացատրություններով հաստատվել է, որ քաղաքապետարանում վերոգրյալ հարցի քննարկման ժամանակ մանկապարտեզի տնօրենը դրսևորել է մանկավարժական գործունեությանը ոչ հարիր վարքագիծ՝ հնչեցված արտահայտությունները, աղմուկը, գոգոռալը, հարցի քննարկումից ինքնակամ հեռանալը և այլն բավարար հիմք է վստահությունը կորցնելու հիմքով տնօրենին աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ»:

Պրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկող սուբյեկտ չհանդիսանալը.

Բժշկական կենտրոնի դեմ ներկայացված թիվ ԵՂ/36579/02/19 գործով¹⁵⁰ հայցվորը նշել է, որ աշխատանքից ազատելու մասին հրաման է կայացվել այն փաստական հիմքով, որ հայցվորը, զբաղվելով զբոսայգիների փոխհարաբերության մեջ մտնելով, անհիմն գումար է վերցրել հիվանդի հարազատից: Հայցվորը, ի թիվս այլնի, հայտնել է, որ չի հանդիսանում զբոսայգիների կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկող աշխատակից: Հանդիսանում է հիվանդանոցի բաժնի վարիչը, բժիշկ է՝ համաձայն կնքված աշխատանքային պայմանագրի և իր պաշտոնի անձնագրի: Դատարանը հայցը բավարարել է ընթացակարգային խախտումների հիմքով՝ գտնելով, որ աշխատողից բացատրություն չպահանջելը հիմք է առանց այլ փաստարկների հայցը բավարարելու համար: ԱՕ-ի 122-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված արարքի սուբյեկտ չհամարվելու, հրամանում իրավական հիմքը հստակ նշված չլինելու հանգամանքի (նշվել է միայն ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետը) առնչությամբ դատական ակտում վերլուծությունը բացակայում է:

Թիվ ԵՂ/18980/02/20 գործով¹⁵¹ հայցվորը հայտնել է, որ բժշկական կենտրոնի տնօրենից ստացել է ծանուցում՝ ծանուցմանը կից զեկուցագրում ներկայացված հանգամանքների վերաբերյալ գրավոր բացատրություն ներկայացնելու համար: Ծննդատան մենեջերը զեկուցել է ընկերության տնօրենին, թե իբր ծննդատան հղիների պաթոլոգիայի բաժանմունքի մանկաբարձ-գինեկոլոգը, նույն ինքը հայցվորը, հղիության նախաձեննդյան հսկողության հաշվառման է վերցրել հղիներից մեկին, ով պետք է հաշվառվեր վճարովի հիմունքներով, հղիից վերցրել է 50.000 ՀՀ դրամ, ասել, որ ինքը վճարում կկատարի զբոսայգիների, սակայն վճարում չի կատարել: Հայցվորը ի թիվս այլնի հայտնել է, որ նա զբոսայգիների կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկող աշխատող չի եղել, հետևաբար չէր կարող հանդիսանալ սույն իրավական նորմով կարգավորվող իրավահարաբերության սուբյեկտ: Դատարանը սույն գործով գտել է, որ ԱՕ-ի 122-րդ հոդվածով նախատեսված զբոսայգիների կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելու արդյունքում գործատուն կարող է իր վստահությունը կորցնել այն աշխատողի նկատմամբ, ում աշխատանքային գործունեությունը առնչվում է զբոսայգիների կամ ապրանքային արժեքների սպասարկման հետ (ինչպես օրինակ՝ հաշվապահ, գանձապահ և այլն): Հայցվորը զբոսայգիների կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկող անձ չի եղել, որպիսի պայմաններում վերը թվարկված պայմաններից առնվազն մեկը տվյալ դեպքում բացակայում է, ուստի ԱՕ-ի 122-րդ հոդվածի առաջին կետը սույն դեպքում չի կարող կիրառվել լինել:

¹⁵⁰ ԵՂ/36579/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203984699

¹⁵¹ ԵՂ/18980/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204046227

1.3.2 Հրամանի հիմքերի առանձնահատկություններով պայմանավորված խնդիրներ .

- *Աշխատանքից ազատելը՝ աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում (ՍՕ-ի հոդված 113, մաս 1, կետ 5).*

ՍՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-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՝ աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում:

Անդրադառնալով վիճարկվող անհատական իրավական ակտի իրավաչափության հարցին Դատարանը նշել է, որ ՍՕ-ի 121-րդ հոդվածը նախատեսում է, թե աշխատանքային պարտականությունների չկատարման կամ ոչ պատշաճ կատարման ինչպիսի պարբերությունն է, որ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք կարող է հանդիսանալ: Իրավական նորմերի վերլուծությունը վկայում է, որ կարգապահական տույժն իրավաչափ լինելու համար պետք է պահպանված լինեն կարգապահական պատասխանատվության կիրառման հետևյալ կանոնները.

ա/ Կարգապահական պատասխանատվության հիմք հանդիսացած աշխատողի գործողությունը կամ անգործությունը պետք է հանդիսանա աշխատանքային կարգապահության կանոնի խախտում:

բ/ Կարգապահական խախտումը կատարելուց հետո, սակայն մինչև տույժի կիրառումը գործատուն պարտավոր է աշխատողից պահանջել խախտման մասին գրավոր բացատրություն, սահմանելով այդ բացատրություն տալու համար ողջամիտ ժամկետ,

գ/ Յուրաքանչյուր խախտման համար պետք է կիրառված լինի մեկ՝ օրենքով նախատեսված տույժ, տույժի տեսակն ընտրելուց պետք է հաշվի առնված լինի խախտման ծանրությունը, դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի նախկինում կատարած աշխատանքը:

դ/ Տույժը պետք է կիրառված լինի խախտումը հայտնաբերելուց հետո 1 ամսվա ընթացքում:

Ընդ որում՝ աշխատանքային պարտականությունների չկատարման և ոչ պատշաճ կատարման որոշակի պարբերությունը հաստատված կարելի է համարել առնվազն 3 կարգապահական խախտման առկայության դեպքում, որից երկուսի համար առկա են չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժեր¹⁵²:

¹⁵²ՍԴ/1124/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=3546584706591174

Այս հիմքով կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հրամանների դեմ բերված 26 գործերից բավարարվել են 15-ի (58%) հայցերը:

Ընդ որում՝ Դատարանը շատ դեպքերում աշխատողների իրավունքների խախտումներն արձանագրել է՝ մանրամասն մեկնաբանելով ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կանոնները: Թեև եղել են նաև դեպքեր, երբ հասկանալի չեն եղել Դատարանի դատողությունների ընթացքը և վճռի հիմնավորումները¹⁵³: Աշխատանքից ազատելու մասին հրամանները ոչ իրավաչափ են ճանաչվել ինչպես նյութական, այնպես էլ ընթացակարգային նորմերի խախտումների հիմքով: Այսպես՝ Դատարանը վերականգնել է աշխատողի խախտված իրավունքները հրամանում ինչպես փաստական, այնպես էլ իրավական հիմքերի բացակայության հիմքով, կարգապահական խախտման փաստի առկայությունը չապացուցելու պատճառներով, ինչպես նաև կրկնակի պատասխանատվության ենթարկելու արգելքը խախտելու հիմքերով: Իսկ որպես ընթացակարգային նորմերի խախտումներ՝ մինչև կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելը՝ բացի արդեն քննարկված խախտման մասին հայցվորից բացատրություն չվերցնելու հիմքից, նաև կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու համար սահմանված 1 ամսյա ժամկետը բաց թողնելու հիմքով, արձակուրդում գտնվելու ընթացքում աշխատանքից ազատելու արգելքը խախտելու, ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով անձին պատասխանատվության ենթարկելու համար անհրաժեշտ 3 կարգապահական տույժերից նախորդ 2 կարգապահական տույժի մասին հայցվորի ծանուցված լինելու իրավունքը չապահովելու պատճառներով¹⁵⁴:

Թիվ ԵՂ/28471/02/20 գործով¹⁵⁵ հայցվորը վկայակոչել է այն փաստարկը, որ անհատական իրավական ակտերը կայացվել են նույն օրը, և դրանք վերաբերում են նույն խախտմանը, որի պայմաններում գործատուի կողմից թույլ է տրվել ԱՕ-ով սահմանված կարգի խախտում՝ մեկ ենթադրյալ խախտման համար կիրառելով երեք պատասխանատվության միջոց միաժամանակ: Դատարանն արձանագրել է, որ տվյալ դեպքում կարգապահական տույժ կիրառելու մասին խնդրո առարկա երկու հրամանները, որոնք հիմք են հանդիսացել ԱՕ-ի 121-րդ հոդվածի 1-ին մասի կիրառմամբ աշխատանքից ազատելու մասին հրամանի արձակման, բովանդակային առումով բառացի կրկնվում են, և պարզ չէ, թե «աշխատողի կողմից աշխատանքային պարտականությունները թերի և ոչ պատշաճ կատարելու համար» արտահայտությունը ո՞ր հրամանի դեպքում ո՞ր խախտմանն է վերաբերում:

Հայցը մերժելու դեպքում Դատարանը հիմնավոր է համարել աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու մասին հրամանում նշված

¹⁵³ԵՂ/11443/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204027556:

¹⁵⁴ԱՐԱՂ/1040/02/19,

http://www.datalex.am/կետ?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624537664:

¹⁵⁵ԵՂ/28471/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204070970

փաստական հիմքը՝ արձանագրությունների, աշխատողի տված բացատրությունների, գործով վկաների տված ցուցմունքների համաձայն¹⁵⁶:

Պարբերական խախտումներ թույլ տալը.

Նկատվել է Դատարանի հակասական պրակտիկան պարբերական խախտումների հիմքով աշխատանքից ազատելու հետ կապված գործեր քննելիս, ինչը կապված է եղել տարբեր ոլորտների աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող առանձնահատուկ օրենքների գոյությամբ (համայնքային ծառայության, Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին օրենքներ) պայմանավորված՝ պարբերական կարգապահական խախտումներին վերաբերող դրույթը տարբեր կերպ մեկնաբանելու հետ: Որոշ դեպքերում Դատարանը գտել է, որ 2 կարգապահական խախտումն արդեն իսկ հիմք է անձին աշխատանքից ազատելու համար, այլ դեպքերում՝ գտել, որ պարտադիր է 3-րդ կարգապահական խախտման առկայությունը, հակառակ դեպքում անձը ենթարկվում է կրկնակի պատասխանատվության:

Դատարանները տարբեր կերպ են մեկնաբանել կիրառելի օրենսդրական նորմերը: Այսպես, օրինակ, ԱՕ-ի 121-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի սույն ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե մինչև տվյալ աշխատանքային կարգապահական խախտումը աշխատանքային կարգապահական խախտում թույլ տված աշխատողն ունի առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ: Մինչդեռ «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածի 3-րդ մասի «ժգ» կետով նախատեսվում է առանձնահատուկ կարգավորում, որի համաձայն՝ գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված կամ ընտրության արդյունքում գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված անձի լիազորությունները դադարեցվում են իրավասու մարմնի որոշմամբ, եթե մեկ տարվա ընթացքում օրենքի խախտման համար ենթարկվել է կրկնակի կարգապահական պատասխանատվության:

Հետաքրքիր է Դատարանի կողմից տրված հակասական մեկնաբանությունը «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածի 3-րդ մասի «ժգ» կետի կիրառելիության վերաբերյալ: Դատարանը գտել է, որ իրավահարաբերությունների նկատմամբ ԱՕ-ն կիրառելի է, որով ևս նմանատիպ նորմ ամրագրվել է, ինչպես նաև սահմանվել է կրկնակի պատասխանատվության բացառումը, իսկ ահա Վերաքննիչ դատարանը, գործերից մեկով գտել է, որ պայմանագրի լուծումը հայցվորի նկատմամբ կիրառվել է ոչ թե որպես ԱՕ-ի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով սահմանված կարգապահական տույժ, ինչպես պնդել է բողոք բերած անձը, այլ որպես նշված օրենքի 16-րդ հոդվածի 3-րդ մասի «ժգ» կետով սահմանված ինպերատիվ պահանջի կատարում ուստի կիրառելի են նշված օրենքի և ոչ թե ԱՕ կարգավորումները:

¹⁵⁶ԱԸԱԴ/1040/02/19,

http://www.datalex.am/կետ?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624537664:

Թիվ ԱՐԱԴ/0566/02/20¹⁵⁷ գործով, հիմք ընդունելով «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածի 3-րդ մասի «ժգ» ենթակետով նախատեսված դրույթը, Դատարանն արձանագրել է, որ պատասխանողի և հայցվորի միջև աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» օրենքով, իսկ ԱՕ-ով այն դեպքում, երբ հիմնական օրենքի կարգավորման շրջանակից դուրս է մնում որևէ իրավահարաբերություն: Հայցվորն իր նկատմամբ կարգապահական տույժեր կիրառված լինելու հանգամանքը չի վիճարկել, չի առարկել և սահմանված կարգով չի բողոքարկել իրեն օրենքի խախտում վերագրող հիշատակված կարգադրությունները: Դատարանը գործով մերժել է հայցը, որում հայցվորը նշել է, որ երրորդ կարգապահական տուժի` զբաղեցրած պաշտոնից ազատման համար հիմք է ընդունվել կարգադրությամբ աշխատակազմի ներքին աուդիտի բաժնի կողմից կատարված ուսումնասիրության արդյունքները, որոնք վերաբերում են 2012-2018թ-ին, իսկ արձանագրված վերջին խախտումը վերաբերում է 2017թ-ին, ուստի այն իրավաչափ համարվել չի կարող:

Սույն գործով Վերաքննիչ դատարանը գտել է, որ ԱՕ-ի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի և «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» օրենքի 16-րդ հոդվածի 3-րդ մասի «ժգ» կետի բովանդակությունը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ մեկ տարվա ընթացքում գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված անձի կողմից օրենքի խախտման համար կրկնակի կարգապահական պատասխանատվության ենթարկված լինելու փաստը նույն օրենքի ուժով նրա լիազորությունները դադարեցնելու ինքնուրույն հիմք է, որը և դրվել է կարգադրության իրավական հիմքում: Ընդ որում, նույնպիսի հիմքով աշխատակցին աշխատանքից ազատելու մասին դրույթ նախատեսված է նաև հայցվորի հետ կնքված պայմանագրով: Տվյալ դեպքում պայմանագրի լուծումը հայցվորի նկատմամբ կիրառվել է ոչ թե որպես ԱՕ-ի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով սահմանված կարգապահական տույժ, ինչպես պնդել է բողոք բերած անձը, այլ որպես նշված օրենքի 16-րդ հոդվածի 3-րդ մասի «ժգ» կետով սահմանված իմպերատիվ պահանջի կատարում, իսկ այդ նորմի կիրառման պայմանի` մեկ տարվա ընթացքում օրենքի խախտման համար իր` կրկնակի պատասխանատվության ենթարկված լինելու փաստի առկայությունը ոչ Դատարանում գործի քննության ընթացքում, ո՛չ էլ վերաքննիչ բողոքում չի վիճարկել անգամ հայցվորը, ուստի երրորդ խախտման առկայությունն ապացուցելու պարտականություն մարզպետարանը չի կրել, և այդ մասին հայցվորի փաստարկն իսկապես առարկայագուրկ է:

Թիվ ԱՐԱԴ/0566/02/20 գործով¹⁵⁸ Դատարանն արձանագրել է, որ սույն գործով գործատու ՀՀ կրթության և գիտության նախարարությունը, որպես աշխատանքային պայմանագիրը միակողմ լուծելու փաստական հիմք, վկայակոչել է 1 տարվա ընթացքում աշխատողի նկատմամբ 2 կարգապահական տույժ կիրառված և չհանված լինելը, իսկ որպես իրավական հիմք` «Պետական ոչ առևտրային

¹⁵⁷ ԱՐԱԴ/0566/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624546935

¹⁵⁸ ԵԴ/10957/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203934835

կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածի 3-րդ մասի «ժգ» ենթակետը, սակայն, հրամանն անվավեր ճանաչվելու պայմաններում 2-րդ կարգապահական տույժը, հետևաբար նաև «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածի կիրառման հիմքը բացակայում է: Բացի այդ, թեև գործատուն աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս որպես իրավական հիմք է ընդունել «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածի 3-րդ մասի «ժգ» ենթակետը, սակայն սույն իրավահարաբերությունների նկատմամբ ՍՕ-ն կիրառելի է, որով ևս նմանատիպ նորմ ամրագրվել է, ինչպես նաև սահմանվել է կրկնակի պատասխանատվության բացառումը: Մասնավորապես, համաձայն ՍՕ-ի 225-րդ հոդվածի՝ աշխատանքային կարգապահության յուրաքանչյուր խախտման համար կարող է նշանակվել մեկ կարգապահական տույժ: Ասվածից հետևում է, որ եթե աշխատողը թույլ է տվել աշխատանքային կարգապահության խախտում, անկախ նրանից, թե երբ է սկսվել, երբ՝ ավարտվել, նշված խախտումը կրել է շարունակական բնույթ, և այլ հատկանիշներից և եթե փաստական առումով այն չի փոխվել, գործատուն կարող է դրա համար պատասխանատվության ենթարկել միայն մի անգամ, այսինքն՝ բացառվում է կրկնակի պատասխանատվությունը միննույն արարքի համար: Մինչդեռ սույն գործով հաստատվել է այն հանգամանքը, որ ՀՀ կրթության և գիտության նախարարի հրամանն արձակելուց հետո, հաջորդ օրը գործատուն, տեսչական մարմնի ստուգման միևնույն ակտը հիմքում ունենալով, նույն կարգապահական խախտումների համար արձակել է հրամանը՝ ըստ էության ՊՈԱԿ-ի տնօրենին միևնույն արարքի համար ենթարկելով կրկնակի պատասխանատվության:

Ժամկետից ուշ տույժ կիրառելը.

Դատարանը բավարարել է ԿԴ/0975/02/20 գործով հայցը¹⁵⁹, ներկայացված ՊՈԱԿ-ի տնօրենի կողմից՝ մարզպետի դեմ՝ արձանագրելով, որ հայցվորին աշխատանքից ազատելու հրամանի հիմքում դրված երկու այլ կարգապահական պատասխանատվություն կիրառելու մասին հրամաններն անվավեր են եղել այն հիմքով, որ դրանք կիրառվել են ենթադրյալ խախտումը կատարելուց 6 ամիս անց: Գործով Դատարանը հաստատված է համարել այն փաստը, որ պատասխանողը հրամանով հայցվորին ազատել է աշխատանքից, այնինչ մինչև տվյալ աշխատանքային կարգապահական խախտումը հայցվորը չի ունեցել առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ: Այս հիմնավորմամբ Դատարանն անվավեր է ճանաչել աշխատանքից ազատելու հրամանը՝ ՍՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի կիրառման համար բավարար պայմանները ապահովված չլինելու հիմքով:

- *Աշխատանքից ազատելը՝ աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում (ՍՕ-ի հոդված 113, մաս 1, կետ 6).*

¹⁵⁹ ԿԴ/0975/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649325395

Ուսումնասիրված 94 գործերից 39-ով հայցերը վերաբերել են աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում հայցվորներին աշխատանքից ազատելուն, որոնցից բավարարվել են 35-ը (90%):

Դիտարկված գործերը կարելի է պայմանական բաժանել երկու խմբի.

- Գործեր, որոնցում վիճարկվող անհատական ակտերում ընդհանրապես բացակայել են ԱՕ-ի 122-րդ հոդվածի վավերապայմանները, որի դեպքում գործատուն իրավունք ունի ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը վստահությունը կորցրած աշխատողի հետ,
- Գործեր, որոնցում վիճարկվող անհատական ակտերում շեշտված է եղել ԱՕ-ի 122-րդ հոդվածի վավերապայմաններից մեկը՝

1) դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս կատարել է այնպիսի արարքներ, որի հետևանքով գործատուն կրել է նյութական վնաս.

2) ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատողը թույլ է տվել տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք.

3) հրապարակել է պետական, ծառայողական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքներ կամ դրանց մասին հայտնել է մրցակից կազմակերպությանը, սակայն գործատուների անհատական ակտերը վիճարկվել և անվավեր են ճանաչվել այն հիմնավորումներով, որ կա՝ մվկայակոչված վավերապայմանները/ հիմքերը հիմնավորված չեն եղել, կա՝ մ հայցվորը չի հանդիսացել նշված կարգապահական խախտման սուբյեկտ, կա՝ մ կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելիս գործատուն չի պահպանել ԱՕ-ով կարգապահական տույժի ենթարկելու համար սահմանված ընթացակարգը:

Դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս այնպիսի արարքներ կատարելը, որի հետևանքով գործատուն կրել է նյութական վնաս (ԱՕ-ի հոդված 122, մաս 1, կետ 1).

Վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատանքից ազատման վերաբերյալ դիտարկված 39 գործերից 20-ով պատասխանող գործատուներն աշխատողներին ազատել են աշխատանքից հենց այն հիմքով, որ վերջիններս դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս այնպիսի արարքներ են կատարել, որոնց հետևանքով գործատուն կրել է նյութական վնաս:

Հայցվորներն այս հիմքը վիճարկել են՝ հիմնականում պնդելով, որ չեն հանդիսանում ԱՕ-ի 122-րդ հոդվածի 1-ին մասի դիսպոզիցիայի սուբյեկտ, կամ նշելով, որ վերջիններիս արարքի պատճառով գործատուն չի կրել որևէ վնաս, կամ հրամանը կայացվել է աշխատողի՝ արձակուրդում գտնվելու ընթացքում, ինչն արգելված է, կամ կրկին՝ փաստական կամ իրավական հիմքի բացակայության, գրավոր

բացատրություն չվերցնելու և այլ հիմնավորումներով: Ընդ որում, ԱՕ-ի 122-րդ հոդվածի 1-ին մասի հիմքով պատասխանատվության ենթարկված հայցվորների կողմից ներկայացված հայցերից մերժվել են միայն երկուսը, մեկը՝ արարքում մեղքը բացակայելու հիմնավորումներ ներկայացված չլինելու և մեկը՝ դատարան հայց ներկայացնելու համար սահմանված ժամկետը բաց թողնելու հիմքով¹⁶⁰:

Վնասի առկայությունը հիմնավորելը.

Մի շարք գործերով Դատարանը բավարարել է հայցերը և անվավեր ճանաչել աշխատողներին ԱՕ-ի 122-րդ հոդվածի 1-ին մասի հիմքով ազատելու վերաբերյալ հրամանները՝ պատասխանողին նյութական վնաս պատճառված վնասը¹⁶¹, վնաս պատճառողի մոտ ոչ օրինաչափ վարքագծի առկայության, վնասների և ենթադրյալ վնաս պատճառող անձի ոչ օրինաչափ գործողության միջև պատճառահետևանքային կապի առկայության հանգամանքները չապացուցվելու հիմքով¹⁶² և այլն: Դատարանը կարևորել է իրական վնասի պատճառման հիմնավորելը, և այն դեպքերում, երբ գործատուն այն չի հիմնավորել, գտել է, որ ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով աշխատանքից ազատելու հիմքերն առկա չեն¹⁶³:

Թիվ ԼՂ2/1280/02/19 գործով¹⁶⁴ Դատարանը, հիմք ընդունելով 04.10.2013թ.-ին ԵԿԴ/2600/02/10 գործով ՀՀ վճարելի դատարանի կողմից կայացված որոշումը՝ վնաս պատճառելու դեպքում նյութական պատասխանատվության հարցի վերաբերյալ, գտել է, որ առանց նշված վավերապայմանները (վնաս, հակաիրավական, ոչ օրինաչափ վարքագիծ, ոչ օրինաչափ վարքագծի և վնասի միջև պատճառահետևանքային կապ, վնաս պատճառող անձի մեղքը) պարզելու գործատուն չպետք է ունենա հնարավորություն կիրառելու ԱՕ-ի 113-րդ 1-ին մասի 6-րդ կետով սահմանված իրավագործությունը՝ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի հանդեպ վստահությունը կորցնելու դեպքում: Դատարանն արձանագրել է, որ պատասխանող ընկերությունը իրականում գործել է կարգապահական պատասխանատվության համար սահմանված կանոններով, սակայն այդ ընթացքում չի պարզել հայտնաբերված պակասորդի իրական լինելը, դուրս գրված ապրանքները այլ տեխնիկայի վրա տեղադրված լինելու հավանականությունը: Դատարանը գտել է, որ ապացուցված չէ այն հանգամանքը, որ ընկերության գլխավոր տնօրենի կողմից տրվել է բացատրություն վերցնելու հանձնարարական: Դատարանը հիմնավորված է դիտել հայցվորի ցուցմունքում նշված այն հանգամանքը, որ իրենից գործատուն բացատրություն չի պահանջել: Նման պայմաններում հայցվորին որպես վնասի առաջացման մեջ մեղավոր

¹⁶⁰ԵԴ/26219/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204064506

¹⁶¹ԵԴ/10332/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204024510; ԵԴ/15812/02/20,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204038995; ԵԴ/16267/02/20,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204039998; ԵԴ/21070/02/19,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203956105:

¹⁶²ԵԴ/21070/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203956105

¹⁶³ԵԴ/15812/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204038995

¹⁶⁴ԼՂ2/1280/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438273227

Ճանաչելը միայն այն հանգամանքով պայմանավորված, որ նա հանդիսացել է նյութական պատասխանատու անձ, Դատարանը չի դիտարկել որպես բավարար և հիմնավոր պատճառ՝ վստահությունը կորցնելու հիմքով նրան աշխատանքից ազատելու համար: Ուստի գտել է, որ հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջը հիմնավոր է և ենթակա է բավարարման:

Ի թիվս այլնի՝ Դատարանի՝ նյութական վնաս պատճառված չլինելու եզրահանգման համար հիմք է հանդիսացել նաև այն, որ հայցվորի աշխատավարձից (նրա հետ վերջնահաշվարկ կատարելիս) որպես գործատուին պատճառված վնասի հատուցում գումար չի պահվել¹⁶⁵:

Որոշակի գործառույթներ կատարելու պարտավորության առկայություն.

Թիվ ԵՂ/10332/02/20 գործով¹⁶⁶ հայցվորը հայտնել է, որ պատասխանող ընկերությունում աշխատել է որպես տեղամասի պետ, պայմանագիրը լուծվել է համաձայն ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին կետի 6-րդ ենթակետի, 122-րդ հոդվածի 2-րդ կետի, այսինքն՝ ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատողը թույլ է տվել տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք: Սակայն հայտնել է, որ հայցվորի իրականացրած աշխատանքային պարտականությունները ոչ մի առնչություն չունեն ուսումնադաստիարակչական գործառույթների հետ, ուստի նշված հիմքով հայցվորին աշխատանքից ազատելն օրենսդրական նորմերի կոպիտ խախտում է: Հատկանշական է, որ պատասխանողի ներկայացուցիչը լիազորագիր է ներկայացրել Դատարան և ծանոթացել գործի նյութերին, որից հետո պատասխանող կազմակերպության ղեկավարը որոշել է փոփոխել նախկինում իր կողմից արձակված հրամանում հայցվորին ազատելու իրավական հիմքը՝ 122-րդ հոդվածի 1-ին մաս: Ըստ հայցվորի՝ պատասխանողը գրավոր բացատրություն չի պահանջել հայցվորից, ուստի նրան ազատելու իրավունք առանց բացատրություն պահանջելու չուներ: Ըստ պատասխանողի՝ ՀՀ պետական վերահսկողական ծառայության կողմից 2018թ. կատարված ուսումնասիրության արդյունքներով բացահայտվել են ջրանցքի տեղամասում կատարված իրավախախտումներ, որի պետք է հայցվորը՝ բացահայտվել է, որ մասնավորապես, ներկայացվել են ընկերության Արտաշատի ջրանցքի տեղամասում ձևակերպված այն աշխատակիցների ցանկը և պայմանագրերի պատճենները, որոնք 2014-2018թթ. ընթացքում ՀՀ-ից ժամանակավոր բացակայել են և չաշխատած այդ օրերի դիմաց ստացել են աշխատավարձեր և որոնց հետ պայմանագրեր են կնքվել հայցվորի կողմից: Դատարանին չի ներկայացվել որևէ ապացույց այն մասին, որ հայցվորն ունեցել է որևէ պարտականություն կամ լիազորություն՝ հսկելու աշխատանքային կարգապահությունը և առհասարակ գործառույթների կատարումը՝ վերը նշված աշխատանքային պայմանագրերը կնքած անձանց նկատմամբ, նամանավանդ այն պայմաններում, երբ հիշյալ աշխատանքային պայմանագրերը կնքվելիս հայցվորը հանդես չի եկել գործատուի անունից և պայմանագրերը գործատուի անունից կնքվել են այլ անձանց կողմից, չի

¹⁶⁵ԱԴԴ1/2415/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786165477

¹⁶⁶ԵՂ/10332/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204024510

հաստատվել վերը նշված անձանց՝ ՀՀ էլքի և մուտքի վերաբերյալ տեղեկատվությունը: Դատարանը գտել է, որ պատասխանողը չի հիմնավորել վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած փաստը, մասնավորապես, հայցվորի մոտ ոչ օրինաչափ վարքագծի առկայությունը, վնասների ու ենթադրյալ վնաս պատճառող անձի ոչ օրինաչափ գործողության միջև պատճառահետևանքային կապի առկայությունը: Գործով Վերաքննիչ դատարանը վճիռը բեկանել է ուղարկել է նոր քննության սահմանված ծավալով: Ի թիվս այլնի, Վերաքննիչ դատարանը գտել է, որ տվյալ դեպքում ենթակա է պարզման արդյոք հայցվորը՝ որպես տեղամասի պետ պարտավոր էր հսկողություն սահմանել իր աշխատակիցների՝ աշխատանքի ներկայանալու աշխատաժամանակի նկատմամբ, թե ոչ:

Արարքում մեղքի բացակայությունը.

Դիտարկված գործերով Դատարանը միանման մոտեցում չի ցուցաբերել մեղքի առկայության/ բացակայության հիմնավորող ապացույցների բեռի բաշխման հարցում՝ մի դեպքում արարքում աշխատողի մեղավորությունը ապացուցելու պարտականությունը դնելով պատասխանողի վրա և բավարարելով հայցը, իսկ մեկ այլ դեպքում՝ հայցը մերժելու հիմքում դնելով հայցվորի մեղավորության կանխավարկածը՝ քանի դեռ հայցվորը չի ապացուցել իր մեղքի բացակայությունը՝ ըստ Քաղաքացիական օրենսգրքի կանոնների:

Թիվ ԱՎԴ2/2892/02/19 գործով¹⁶⁷ հայցվորը պնդել է, որ վառելիքի դուրսգրման լիազորություն չի ունեցել, ուստի չէր կարող մեղավոր լինել գերաժախս կատարելու մեջ, որի հիմքով ազատվել է աշխատանքից: Դատարանը նկատել է, որ տվյալ դեպքում պատասխանողի կողմից Դատարանին չի ներկայացվել ապացույց առ այն, որ բենզինի կտրոնները տնտեսվարի կողմից հանձնվել են հայցվորին, այդ ժամանակահատվածում հայցվորը չի հանդիսացել վերը նշված տրանսպորտային միջոցի վարորդ (պատասխանողի կողմից Դատարանին չի ներկայացվել դրա վերաբերյալ որևէ ապացույց): Ըստ Դատարանին ներկայացված՝ լիակատար նյութական պատասխանատվության պայմանագրի՝ վերջինիս վրա դրված է վառելիքի պատշաճ պահպանման պարտականությունը, իսկ վառելիքի բացթողման պարտականության վերաբերյալ Դատարանին որևէ ապացույց չի ներկայացվել: Ուստի պատասխանողի այն պնդումը, որ անօրինական գործողության և վնասի միջև առկա է պատճառական կապ, քանի որ գույքի պատշաճ պահպանման պարտականությունը դրված է եղել հայցվորի վրա, սակայն վերջինս չի կատարել իր պարտականությունը, հետևաբար, առկա է իր մեղքը, չի հիմնավորվել պատասխանողի կողմից: Սույն գործով վճիռը բողոքարկվել է պատասխանողի ներկայացուցչի կողմից: Վերաքննիչ դատարանը բեկանել է վճիռը և գործն ուղարկել է նոր քննության: Վերաքննիչ դատարանն արձանագրել է, որ Դատարանը պատճառված վնասի համար

¹⁶⁷ԱՎԴ2/2892/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741048745

պատասխանատվության պայմաններից վնաս պատճառող անձի մեղքի մասով սխալ է բաշխել ապացուցման պարտականությունը: Բանն այն է, որ այդ մասով Դատարանն ապացուցման պարտականությունը դրել է գործատուի վրա, այնինչ վնասն իր մեղքով առաջացած չլինելու փաստի ապացուցման պարտականությունը պետք է դրվեր աշխատողի վրա՝ նկատի ունենալով, որ աշխատանքային հարաբերություններում վնասի հատուցման հարաբերությունների նկատմամբ կիրառելի են ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով սահմանված վնասի ինստիտուտի ընդհանուր կանոնները, իսկ վնասի հատուցման հարաբերություններում գործում է վնաս պատճառած անձի մեղավորության կանխավարկածը, քանի դեռ վերջինս չի ապացուցել վնաս պատճառելու հարցում իր մեղքի բացակայությունը: Այս առնչությամբ հիմնավորված են բողոքում բերված՝ Դատարանի կողմից Քաղաքացիական օրենսգրքի 417-րդ հոդվածի 2-րդ մասի խախտում թույլ տրված լինելու մասին համապատասխան փաստարկները:

ՄԴ/1558/02/19 գործով¹⁶⁸ Դատարանը հայցը մերժելու հիմքում դրել է հայցվորի մեղավորության կանխավարկածը՝ քանի դեռ հայցվորը չի ապացուցել իր մեղքի բացակայությունը, որի ապացուցման պարտականությունը դատարանի ապացուցման բեռը բաշխելու որոշմամբ վերապահվել է վերջինիս և դատաքննությամբ հետազոտված ապացույցներով հակառակը չի հիմնավորվել: Պատասխանողը պնդել է, որ աշխատողն անմիջական պատասխանատվություն է կրում բեռի անվտանգ տեղափոխման համար, նա պետք է իրավիճակը ճիշտ գնահատի և ճիշտ կատարի կոնկրետ գործողությունները: Առասանման աշխատանքի ճշգրտության համար առասանողն է պատասխանատվություն կրում: Գործով Դատարանը հիմնավոր է համարել հայցվորի կողմից իր աշխատանքային պարտականությունները ոչ պատշաճ կատարելու հանգամանքը, ինչպես նաև պատասխանողի կողմից՝ կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու ընթացակարգային կանոնները պահպանած լինելու հանգամանքը: Հետաքրքիր է, որ գործով Դատարանն անդրադարձել է ՍՕ 122-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի բաղադրատարրերին, մասնավորապես, նշել է, որ վիճարկվող հրամանի իրավաչափությանը գնահատական տալու համար անհրաժեշտ է քննության առարկա դարձնել աշխատողի կողմից կատարված արարքի հետևանքով գործատուին նյութական վնաս պատճառված լինելու և հայցվորի դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկող անձ հանդիսանալու հանգամանքները: Համաձայն «Աղացի մեքենավարի» պաշտոնի նկարագրի (հայցվորի պաշտոնի)՝ աղացի մեքենավարի աշխատանքային պարտականությունների մեջ է մտնում նաև պողպատյա ձողերի ու գնդերի տեսակավորման և բարձման իրականացումը, այսինքն՝ ՍՕ-ի 122-րդ հոդվածի 1-ին մասի իմաստով վերջինս կատարել է ապրանքային արժեքների սպասարկում:

¹⁶⁸ՄԴ/1558/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=35465847065593372

- *Ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատողի կողմից տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք թույլ տալը (ՍՕ-ի հոդված 122, մաս 1, կետ 2).*

Որոշ գործերով պատասխանողները հայցվորներին ազատել են աշխատանքից հենց այն հիմքով, որ ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնելիս թույլ են տվել տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք:

Այս խումբ գործերով 9 հայցերից 7-ը (78%) բավարարվել են վերը քննարկված հիմնավորումներով, մասնավորապես՝ հայցվորը ենթարկվել է կրկնակի պատասխանատվության միևնույն արարքի համար¹⁶⁹, կարգապահական տույժը կիրառվել է օրենքով սահմանված ժամկետից ուշ, աշխատողն ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ չի իրականացրել, հետևաբար՝ նման գործառույթների իրականացնելու հետ անհամատեղելի արարք կատարած լինելու հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելն օրենսդրության պահանջներից չի բխել¹⁷⁰, գործատուն չի պահպանել գրավոր բացատրություն վերցնելու պահանջը կամ պատասխանողը սահմանված ժամկետում Դատարան չի ներկայացվել պահանջվող ապացույցները¹⁷¹:

Մերժվել են ներկայացված հայցերից 2-ը, ընդ որում՝ երկու գործերից մեկով այն հիմքով, որ հայցվորը բաց է թողել ՍՕ-ի 265-րդ հոդվածով սահմանված դատարան դիմելու իրավունքից օգտվելու երկամսյա ժամկետը¹⁷²:

- *Պետական, ծառայողական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքներ հրապարակելը կամ դրանց մասին մրցակից կազմակերպությանը հայտնելը (ՍՕ-ի հոդված 122, մաս 1, կետ 3).*

Դիտարկված գործերով այս հիմքին է վերաբերել ընդամենը 2 հրաման: Երկուսի վիճարկման վերաբերյալ հայցերն էլ բավարարվել են Դատարանի կողմից: Երկու գործով էլ Դատարանն ընդգծել է, որ գործատուն պետք է հիմնավորի գաղտնիքը հրապարակված լինելու կամ մրցակցին փոխանցված լինելու հանգամանքը, հակառակ դեպքում նշված հիմքով աշխատանքից ազատումն անհիմն է:

Թիվ ԵՂ/10397/02/20 գործով¹⁷³ հայցվորը հայտնել է, որ խնդրել է իրեն ազատել աշխատանքից: Մինչդեռ 23.01.2020թ. հայցվորը ստացել է աշխատանքից ազատելու մասին 22.01.2020թ.-ի հրամանը, որով իրեն աշխատանքից ազատել են ՍՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի, 122-րդ հոդվածի 3-րդ մասի հիմքով՝ այն արարքի համար, որ իր աշխատանքային պարտականությունները կատարելու համար անհրաժեշտ տվյալները փոխանցել է իր էլեկտրոնային

¹⁶⁹ՇՂ/1079/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554720303:

¹⁷⁰ Տե՛ս նույն տեղում:

¹⁷¹ՇՂ/4022/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554728774:

¹⁷²ԵՂ/1550/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203915293

¹⁷³ԵՂ/10397/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204024812

փոստին: Դատարանն արձանագրել է, որ հրամանի հիմքում դրված զեկուցագրերի ուսումնասիրությունից երևում է, որ պատասխանողը ենթադրել է, որ հայցվորի կողմից իր էլեկտրոնային փոստին ուղարկված փաստաթղթերը կարող են պարունակել բանկային գաղտնիք: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորի կողմից Բանկի էլեկտրոնային հասցեից իր անձնական էլեկտրոնային հասցեին ուղարկված տեղեկությունները որպես բանկային գաղտնիք կամ հրապարակային լինելը նշվել է հավանականությամբ՝ գնահատելով որպես ենթադրություն: Մինչդեռ Բանկը հայցվորին աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հրամանում որպես փաստական հիմք նշել է. «վստահությունը կորցնելու հիմքով, այն է՝ բանկային և առևտրային գաղտնիք պարունակող տեղեկությունների հավաքագրման և բանկի հսկողության տիրույթից անձնական օգտագործման էլեկտրոնային հասցեին ուղարկելու համար»: Վերոգրյալ փաստերի նման դասավորվածության և վերը նշված իրավակարգավորումների արդյունքում Դատարանը գտել է, որ Բանկը չի հիմնավորել բանկային և առևտրային գաղտնիք պարունակող տեղեկությունների հավաքագրման և բանկի հսկողության տիրույթից անձնական օգտագործման էլեկտրոնային հասցեին ուղարկելը համարվում է բանկային գաղտնիքի հրապարակում ԱՕ-ի և «Բանկային գաղտնիքի մասին» ՀՀ օրենքի իմաստով, ինչը կարող էր հանգեցնել աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելուն: Ավելին, 22.01.2020թ.-ին հայցվորը մասնաճյուղի կառավարչի հաստատման է ներկայացրել դիմում աշխատանքից ազատվելու վերաբերյալ, որի վրա առկա է կառավարչի ստորագրությունը «Չեմ առարկում» գրառմամբ: Դատարանը վճռով որոշել է պարտավորեցնել պատասխանող ընկերությանը անհատական իրավական ակտ ընդունելու միջոցով ձևակերպել հայցվորի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարումը ԱՕ-ի 110-րդ հոդվածի հիմքով, այն է՝ հայցվորին ազատել աշխատանքից կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմքով:

Թիվ ԿԴ1/3511/02/19 գործով¹⁷⁴ հայցվորը նշել է, որ պատասխանողը իրեն աշխատանքից ազատելիս հիմք է ընդունել ԱՕ-ի 122-րդ հոդվածի 3-րդ կետը: Արձանագրության համաձայն՝ հայցվորն իր անձնական հեռախոսով կատարել է ձայնագրություն, սակայն հայցվորը հայտնել է, որ աշխատողը պետք է հրապարակի կամ փոխանցի գաղտնի տեղեկատվությունը մրցակից կազմակերպությանը, հակառակ դեպքում այս կետը չի կարող կիրառվել որպես աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորի բացատրության համաձայն՝ ձայնագրությունը կատարվել է աշխատանքային նպատակներով և ոչ գաղտնի: Առևտրային կամ ծառայողական գաղտնիքի մասին խոսելուց առաջ պետք է հիմնավորվի այդ տեղեկատվության արժեքությունը, սակայն պատասխանողի կողմից չի ներկայացվել որևէ փաստարկ այն մասին, որ հայցվորի կողմից ձեռք բերված տեղեկատվությունը իրենից ներկայացրել է արժեքավոր տեղեկատվություն: Դատարանն արձանագրել է, որ պատասխանողի կողմից ազատման հրամանը կազմվել է օրենքի պահանջների խախտմամբ: Դատարանը նաև ուշադրություն է հրավիրել այն փաստի վրա, որ պատասխանողի կողմը միջոցներ չեն

¹⁷⁴ԿԴ1/3511/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649310079

ձեռնարկել այդ տեղեկությունը գատնի պահելու համար, քանի որ չի խահանջել դատական նիստի դռնփակ անցկացնելը:

Հարկ է նշել, որ Դատարանը գործնականում հաճախ չի բացահայտում արարքի հետևանքները, ծանրությունը, նախկինում կատարած աշխատանքը և այլ գործոններ, իսկ գործատուն միանգամից կիրառում է ամենախիստ տույժը զուտ այն պատճառով, որ դրա իրավունքն ունի: Կարևոր է ընդգծել, որ ԱՕ-ի 122-րդ հոդվածի 3-րդ մասում՝ գաղտնիքի բացահայտումը, որը գործատուին պատճառել է վնաս, հետևանքների մասին ոչինչ չի ասում, իսկ 122-րդ հոդվածի մյուս մասերը հետևանքի առկայությունը պարտադիր են համարում նշված հոդվածով աշխատանքից ազատելու համար:

Թիվ ԵՂ/39170/02/19 գործով¹⁷⁵ գործատուն հայցվորին գաղտնի տեղեկությունների հրապարակման համար հայցվորին ենթարկել էր կարգապահական պատասխանատվության՝ «խիստ նկատողության»: Դատարանը փաստել է, որ հայցվորի կողմից թույլ չի տրվել աշխատանքային կարգապահության խախտում՝ որդեգրման վերաբերյալ տեղեկատվության արտահոսքի տեսքով, քանի որ երեխայի գտնվելու վայրի վերաբերյալ տեղեկությունների հայտնումը չի հանդիսանում որդեգրման գաղտնիքի բացահայտում, հետևաբար հայցվորի նկատմամբ կիրառված կարգապահական տույժը կիրառվել է ոչ իրավաչափ և ենթակա է անվավեր ճանաչման:

- *Աշխատանքից ազատելը՝ աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու դեպքում (ԱՕ-ի հոդված 113, մաս 1, կետ 8).*

Ուսումնասիրված գործերից ընդամենը մեկով է արձանագրվել դեպք, երբ գործատուն աշխատողին աշխատանքից ազատել է նշված հիմքով:

Թիվ ԵՂ/24316/02/19 գործով¹⁷⁶ ՊՈԱԿ-ի տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատարի հրամանով ազատվել է աշխատանքից ԱՕ-ի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ և ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետի հիմքով: Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու որոշման փաստական հիմքը կազմակերպության մասնաշենքի անվտանգության պահպանությունը էական բացթողումներով կատարելն է, ինչպես նաև աշխատավայրում աշխատանքի ժամանակ անսթափ վիճակում գտնվելը: Հայցվորը նշել է, որ սույն դեպքում աշխատանքից ազատման հրամանի հիմքում դրված է ոչ թե հայցվորի կողմից ոգելիչ խմիչքի, թմրամիջոցի կամ հոգեմետ նյութերի ազդեցության տակ գտնվելու հանգամանքը, այլ ոչ սթափ վիճակում գտնվելու փաստը, որը նույնական չէ ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության ներքո գտնվելու փաստի հետ: Հետևաբար այդ հիմքով

¹⁷⁵ԵՂ/39170/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203988582

¹⁷⁶ԵՂ/24316/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203961274

հրամանը ոչ իրավաչափ է: Դատարանի վճռով հայցը բավարարվել է՝ հիմք ընդունելով, որ վիճարկվող հրամանի հիմքում ընկած փաստերը հիմնավորող ապացույցները ներկայացվել են օրենքով նախատեսված ժամկետի խախտմամբ, սույն գործով չի հիմնավորվել պատասխանողի կողմից նշված ժամկետում ապացույցներ ներկայացնելու անհնարինությունը՝ պատասխանողից անկախ պատճառներով:

Համեմատության համար նշենք, որ այս հիմքով ծառայությունից ազատումները գերակշռել են վարչական գործերով, որոնց առնչությամբ Վարչական դատարանի հիմնավորումներին կանդրադառնանք 1.4 գլխում:

- *Աշխատանքից ազատելը՝ անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու դեպքում (ԱՕ-ի հոդված 113, մաս 1, կետ 9).*

Ուսումնասիրված գործերից 25-ով աշխատանքից ազատելու մասին հրամանը կայացվել է անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու հիմքով, որից բավարարվել են միայն 8-ը (32%): Նշված գործերից մի քանիսը մերժվել են հայցային վաղեմություն կիրառելու հիմքով¹⁷⁷:

Աշխատանքից բացակայելու հարցում աշխատողի մեղքի բացակայության կամ հարգելի պատճառով բացակայության հիմքով հայցեր են ներկայացվել 11 գործով, ընդ որում, ներկայացված հիմնավորումները կարելի է բաժանել երկու ենթախմբի,

- ✓ 5 գործ՝ գործեր, որոնցով հայցվորը պնդել է, որ փորձել է ներկայանալ աշխատավայր, սակայն դրա համար ստեղծվել են արհեստական խոչընդոտներ,
- ✓ 6 գործ՝ գործեր, որոնցով հայցվորները պնդել են, որ թեև չեն ներկայացել աշխատանքի, սակայն դրա համար ունեցել են հարգելի պատճառներ:

11 գործերից բավարարվել է ընդամենը երկուսի հայցապահանջը:

Արարքում մեղքի բացակայությունը կամ բացակայությունը հարգելի պատճառով.

Թիվ ԵՂ/34400/02/19 գործով¹⁷⁸ հայցվորը հայտնել է, որ բացակայել է ոչ թե մեկ ամբողջական օր, այլ կես օր՝ 4 ժամ՝ դեկավարի թույլտվությամբ: Հրամանի հիմքում, թեև առկա են ԱՕ-ի որոշակի հոդվածների հղումներ, սակայն սահմանված չէ, թե ինչ փաստերով է հայցվորը խախտել իրավական ակտում

¹⁷⁷ԵՂ/10531/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204025086;

ՇՂ1/0848/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554729314

¹⁷⁸ԵՂ/34400/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203980330:

վկայակոչված իրավանորմերի պահանջները, կամայականորեն պատշաճ չի անդրադարձել հայցվորի կողմից բացատրագրի բովանդակությանը, այսինքն՝ բացակայում է նշված իրավական ակտի փաստական հիմքը: Դատարանը գտել է, որ հայցվորի՝ աշխատանքի ներկայանալու և չորս ժամ աշխատելուց հետո բացակայելու համար «բանավոր» թույլտվություն ստացած լինելու փաստը դատաքննությամբ չի հաստատվել, քանի որ կողմերը որևէ ապացույց 21.08.2019թ.-ին աշխատանքի ներկայանալու, այնուհետև թույլտվություն ստանալու վերաբերյալ չեն ներկայացրել, իսկ հակառակը ապացուցող փաստերը բավարար են գալու եզրահանգման, որ հայցվորը 21.08.2019թ.-ին անհարգելի չի ներկայացրել աշխատանքի: Անդրադառնալով հայցվորի այն փաստարկներին, որ ազատման հրամանի հիմքում բացակայում է հայցվորի կողմից անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատանքի չներկայանալու վերաբերյալ որևէ թույլատրելի ապացույց, Դատարանն արձանագրել է, որ ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատանքի չներկայանալու վերաբերյալ պատասխանողը ներկայացրել է աշխատողի անմիջական ղեկավարի՝ հանքի պետին հարցման ենթարկելու մասին արձանագրությունը, ինչպես նաև աշխատաժամանակի հաշվարկի տեղեկագիրը, որոնցով հաստատվում է, որ հայցվորը ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատանքի չի ներկայացրել, իսկ ինչ վերաբերվում է չներկայանալու պատճառներին, ապա դրա ապացուցման պարտականությունը կրում է հայցվորը: Հայցը մերժվել է: Սույն գործով հայցվորը ներկայացրել է վերաքննիչ բողոք, որում հայտնել է, որ վճռի հիմքում դրված ապացույցների մի մասը դատարան է ներկայացվել ապացույց ներկայացնելու համար սահմանված ժամկետի ավարտից հետո: Եթե անգամ պայմանական համարենք, որ վիճելի փաստաթղթերը ներկայացված են եղել սահմանված ժամկետում և Դատարանը կարող էր այն ընդունել վարույթ, ապա անդրադառնալով այդ փաստաթղթի իրավաչափությանը պետք է նշել, որ դրանք գործի քննության ընթացքում թե՛ Դատարանի, թե՛ հայցվորի կողմից պատշաճ գնահատման չեն ենթարկվել: Վերաքննիչ դատարանը գտել է, որ ստորադաս ատյանը նշված ապացույցները բազմակողմանի և օբյեկտիվ չի հետազոտել ու պատշաճ չի գնահատել: Մինևս ժամանակ Վերաքննիչ դատարանը գտել է, որ Դատարանն անտեսել է նաև այն հանգամանքը, որ պատասխանողը ոչինչ չի ձեռնարկել հայցվորի կողմից բացատրության մեջ նշված հանգամանքը փաստերով հերքելու համար, այլ միայն վիճելի հրամանով անդրադարձվել է, որ բացատրագրում նշված՝ աշխատանքի ներկայացած լինելու մասին հանգամանքը չի համապատասխանում՝ իրականությանը, մինչդեռ ԱՕ-ի 224-րդ հոդվածի պահանջների համաձայն՝ աշխատողի մեղքի առկայությունը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները պետք է պարտադիր քննարկվեին պատասխանողի, ինչպես նաև գործի քննության ընթացքում Դատարանի կողմից և հաստատվեին վերաբերելի և թույլատրելի ապացույցներով, որպիսի պայմաններում միայն հնարավոր կլինեին հաստատված համարել գործի լուծման համար էական նշանակություն ունեցող փաստն այն մասին, որ հայցվորը 21.08.2019թ. աշխատանքի չի ներկայացրել: Վերաքննիչ բողոքը մասնակիորեն բավարարվել է, վճիռը բեկանվել և գործն ուղարկվել է նույն դատարան՝ նոր քննության:

Աշխատանքի համար անհրաժեշտ պայմաններ ապահովված չլինելը.

Նույն պատասխանողի դեմ միանման փաստական հանգամանքներով բերված երկու հայցերով Դատարանը ցուցաբերել է հակասական մոտեցում՝ միանգամայն տարբեր եզրահանգումներ կատարելով գործատուի մոտ պարապուրդի առկայության պատճառով հայցվորի՝ աշխատանքի ներկայանալու պարտականության վերաբերյալ: Հետաքրքրության է արժանի այն փաստը, որ գործերովգործով հայցվորները եղել են ամուսիններ, գործերը նախագահել են տարբեր դատավորներ:

Թիվ ԱՐԱԴ/3608/02/19 գործով¹⁷⁹ հայցվորը որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի հիմքով պատասխանող ՊՈԱԿ-ում աշխատել է գիտահետազոտական բաժնում, որպես բաժնի վարիչ: Պատասխանողի հրամանով իր նկատմամբ կիրառվել է կարգապահական տույժ՝ լուծելով իր հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը: Դատարանը գտել է, որ վիճարկվող հրամանը կայացնելու համար օրենսդրությամբ սահմանված բոլոր պահանջները պահպանվել են: Դատարանն արձանագրել է, որ ազատման հրամանի կայացման օրվանից մեկ օր առաջ հայցվորը ներկայացել է աշխատանքի և, հայտնաբերելով, որ թիվ 304 աշխատասենյակի դուռը փակ է և կնքված, մասնակցել է աստղադիտարանում տեղի ունեցած սեմինարին, ինչից հետո այլ աշխատակիցների հետ միասին այցելել է ոստիկանության բաժանմունք և հաղորդում ներկայացրել: Դատարանը հաստատված է համարել այն փաստը, որ հայցվորը չի փորձել իր անմիջական ղեկավար՝ պատասխանող կազմակերպության տնօրենից, պարզել հիշյալ սենյակի փակ լինելու պատճառները կամ որևէ այլ հարց և այդ պայմաններում հաջորդ իսկ օրվանից դադարել է ներկայանալ աշխատանքի: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորն ընդունել է այն փաստը, որ այդ օրվանից մինչև աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրը աշխատանքի չի ներկայացել, ուստի նշված փաստն անվիճելի է և Դատարանն այն հաստատված է համարել: Ինչ վերաբերում է հայցվորի փաստարկին այն մասին, որ գործատուի կողմից փոխվել են աշխատանքի էական պայմանները, ապա Դատարանն արձանագրել է, որ աշխատասենյակի փոփոխությունը չի հանդիսանում աշխատանքի էական պայմանի փոփոխություն և այդ հիմքով աշխատանքի չներկայանալը չի կարող գնահատվել որպես հարգելի: Ինչ վերաբերում է հայցվորի փաստարկին այն մասին, որ նոր թիվ 201 աշխատասենյակի բանալին իրեն չի տրամադրվել, ապա Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորին բանալի չտրամադրելը պայմանավորված է եղել վերջինիս բացակայությամբ և աշխատանքի վայրում չգտնվելու հանգամանքով: Հայցվորը պատասխանողի գրությունը ստանալուց հետո շարունակել է աշխատանքի չներկայանալ, կապ չի հաստատել գործատուի հետ, չի փորձել պարզել աշխատանքային պայմանների ապահովված լինելու հարցը, ստանալ նոր աշխատասենյակի բանալին և առհասարակ աշխատանքային պարտականությունների կատարմանն ուղղված որևէ քայլ չի ձեռնարկել: Գործի քննությամբ հաստատվել է, որ կոլեկտիվ պայմանագիր պատասխանող կազմակերպությունում չի կնքվել: Հայցվորի և պատասխանողի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագիրը պարապուրդի ժամանակ աշխատանքի ընդհանրապես չներկայանալու դեպքեր չի նախատեսում: Նշվածից էլ բխում է, որ անկախ այն հանգամանքից

¹⁷⁹ ԱՐԱԴ/3608/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624541760

աշխատավայրում պարապուրդ առկա է եղել, թե՛ ոչ, հայցվորը պարտավոր է եղել ներկայանալ աշխատանքի:

Թիվ ԱՐԱԳ/3944/02/19 գործով¹⁸⁰, ներկայացված նույն պատասխանողի դեմ, Դատարանը բավարարել է հայցապահանջը, որը ներկայացված է եղել նախորդ գործին նույնական հիմքով: Դատարանն արձանագրել է, որ գործին մասնակցող անձանց բացատրությունների, վկայի ցուցմունքների, ինչպես նաև ներկայացված տեսանյութի ուսումնասիրությունը վկայում է այն մասին, որ պատասխանողը չի իրականացրել ազատվող աշխատասենյակներում աշխատող հայցվորի պատասխանատու օգտագործմանն հանձնված գույքն արձանագրելու, այն գույքագրելու, հայցվորի անձնական իրերը նրան հանձնելու, հայցվորին աշխատանքային պայմանագրով պայմանավորված աշխատանքով ապահովելու և նրա աշխատանքը կազմակերպելու պարտականությունը: Սույն գործով ևս Դատարանն անդրադարձել է պարապուրդին վերաբերող դրույթներին՝ դրանց տալով նախորդից տարբերվող մեկնաբանություն: Դատարանն արձանագրել է, որ ըստ ԱՕ-ի 107 հոդվածի՝ ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդն այն իրավիճակն է, որի դեպքում գործատուն տվյալ պարագայում աշխատանքի պայմանների փոփոխմամբ պայմանավորված, չի կարողանում ապահովել աշխատողի՝ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը: Տվյալ իրավիճակում պատասխանողն իր գրությամբ արձանագրել է, որ հայցվորի աշխատասենյակը տեղափոխված է, իսկ տեսաձայնագրությամբ պարզվել է, որ նրա աշխատասեղանը գտնվում է միջանցքում, իսկ նոր աշխատասենյակում ինտերնետ ու ցանցային հասանելությունն ապահովված չէ: Այսինքն, հիմնավոր են հայցվորի փաստարկներն այն մասին, որ պարապուրդային վիճակը ստեղծվել է պատասխանողի հրամաններով պայմանավորված Աստղադիտարանի տարածքների տեղափոխումների գործընթացների արդյունքում: Դատարանն արձանագրել է, որ Աստղադետի գիտական գործունեության, ՀՀ գիտական ծրագրերում ներառված բաժնի կրտսեր գիտաշխատողի Աստղադիտարանի այլ բաժնիներին տրամադրված աշխատասենյակներում կամ միջանցքներում աշխատանքային օրը պարտադիր անցկացնելու փաստարկները պատասխանողի անգործությունն արդարացնելու միտում ունեն, ու դրանցով չեն հերքում բաժնի գիտաշխատողի աշխատանքը կազմակերպելու գործատուի պարտականությունները կատարված չլինելու վերաբերյալ հայցվորի վկայակոչած փաստարկները: Հայցը բավարարվել է: Սույն գործով պատասխանողը ներկայացրել է վերաքննիչ բողոք, որը բավարարվել է: Վերաքննիչ դատարանը հայտնել է ԱՐԱԳ/3608/02/19 գործով վճռով արտահայտված դիրքորոշմանը նույնական դիրքորոշում պարապուրդի ժամանակահատվածում աշխատանքի ներկայանալու աշխատողի պարտականությունների վերաբերյալ: Մասնավորապես, Վերաքննիչ դատարանն արձանագրել է, որ ԱՕ-ի 186-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կարող են նախատեսվել դեպքեր, երբ աշխատողը կարող է պարապուրդի ժամանակ ընդհանրապես չներկայանալ աշխատանքի: Սույն նորմի մեկնաբանության արդյունքում Վերաքննիչ դատարանը փաստել է, որ աշխատողը պարապուրդի

¹⁸⁰ԱՐԱԳ/3944/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624542266

ընթացքում պարտավոր է ներկայանալ աշխատանքի, բացառությամբ էթե չներկայանալու իրավունքը նախատեսված է կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով: Պայմանագրերով նման դրույթի բացակայությունը բացառում է պարապուրդի ժամանակ աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու հնարավորությունը: Վերաքննիչ դատարանի գնահատմամբ՝ պարապուրդի առկայությունը կարող է հիմք հանդիսանալ աշխատավայրում որոշակի պարտականությունների կատարման հնարավորությունից զրկվելու համար, սակայն չի կարող հանգեցնել աշխատողի՝ աշխատավայր ընդհանրապես չներկայանալու իրավունքի առկայությանը: Աշխատասենյակի փոփոխությունը կարող է որոշակի ժամկետով հանգեցնել պարապուրդի, սակայն աշխատակցին չի ազատում աշխատավայր ներկայանալու պարտականությունից և անհրաժեշտության դեպքում, բարեխղճության սկզբունքից ելնելով, իր գործողություններով նպաստել աշխատանքային պայմանների վերակազմակերպմանը:

Աշխատանքից բացակայելը հարգելի պատճառներով.

Այս հիմնավորմամբ բերված բոլոր հայցերը մերժվել են դատարանի կողմից, բացի մեկ գործից: Դատարանը մերժել է հայցը, էթե հայցվորը չի ներկայացրել որևէ ապացույց, որ աշխատանքից բացակայելու համար ստացել է տնօրենի համաձայնությունը¹⁸¹:

Թիվ ՇՆ/6154/02/19 գործով¹⁸² հայցվորը, ով պատասխանող ՊՈԱԿ-ում աշխատել է ուսուցչուհի, հայտնել է, որ ուսումնական տարվա ընթացքում հոկտեմբերի 27-ից մինչև նոյեմբերի 03-ը աշնանային արձակուրդի շրջանն է: Այդ ընթացքում դասեր դպրոցներում չկան: Այդ առիթից օգտվելով և դպրոցի ուսումնական մասի վարիչին տեղեկացնելով՝ 28.10.2019թ. դստեր առողջական հարցի կարգավորման համար աշխատանքից բացակայել է: 29.10.2019թ. պատասխանողի գրության հիման վրա հայցվորից խնդրվել է ներկայացնել բացատրություն 28.10.2019թ. աշխատանքի չներկայանալու համար: Հայցվորը գրավոր բացատրություն ներկայացրել է հաջորդ օրը՝ 30.10.2019թ.-ին: Սակայն նույն օրը պատասխանողը տվել է հրաման և հայցվորին աշխատանքից ազատել է 28.10.2019թ.-ից՝ ղեկավարվելով ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին կետի 5-րդ, 6-րդ, 9-րդ ենթակետերի: Դատարանը գտել է, որ տվյալ դեպքում պատասխանողը հայցվորին ազատել է աշխատանքից ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի վկայակոչմամբ, հայցվորի՝ մեկ աշխատանքային օր առանց հարգելի պատճառների աշխատանքի չներկայանալու պատճառաբանությամբ: Մինչդեռ, գործում առկա փաստերը վկայում են այն մասին, որ հայցվորը վիճարկվող անհատական իրավական ակտում նշված օրը աշխատանքի չի ներկայացել դստեր առողջական վիճակի պատճառով, ինչը հիմնավորվում է գործում առկա 28.10.2019թ. տեղեկանքով: Բացի այդ՝ Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորը տեղեկացրել է տնօրինությանը իր չներկայանալու պատճառների մասին՝ փոխտնօրենին զանգահարելու միջոցով, որպիսի փաստը հաստատվել է նաև

¹⁸¹ԿԴ1/0194/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649296561

¹⁸²ՇՆ/6154/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554734513

դատական նիստում փոխտնօրենի կողմից տրված ցուցմունքով: Ընդ որում, հայցվորը չներկայանալու պատճառների մասին տեղեկացրել է նաև տրված բացատրությամբ: Նման պայմաններում Դատարանն արձանագրել է, որ գործում առկա բավարար ապացույցների համակցությամբ հիմնավորվում է հայցվորի՝ 28.10.2019թ. աշխատանքի չներկայանալու հարգելի լինելը:

Թիվ ՇՆ/6154/02/19 գործով¹⁸³ հայցվորը նշել է, որ դիմել է գործատուին՝ խնդրելով բարձրացնել աշխատավարձը, մերժում ստանալով՝ առաջարկել են վերադառնալ նախկին աշխատանքին կամ ազատվել աշխատանքից: Հայցվորը որոշել է ազատվել աշխատանքից, ուստի այլ աշխատանքի համար հարցազրույցի օրերին բացակայել է աշխատանքից: Դատարանը, համադրելով գործով ձեռք բերված տեղեկությունները և գնահատելով ներկայացված ապացույցները, հաստատված է համարել, որ կողմերը գտնվել են աշխատանքային իրավահարաբերությունների մեջ, հայցվորը երկու օր աշխատանքի չի ներկայացել՝ հարցազրույցների մասնակցելու նպատակով: Դատարանը հաստատված է համարել նաև, որ 24.01.2019թ.-ին հայցվորը ներկայացրել է գրավոր բացատրություն չներկայանալու պատճառների մասին: Ինչ վերաբերում է աշխատանքից բացակայելը հիմնավոր համարվելու վերաբերյալ հայցվորի ներկայացուցչի փաստարկներին, ապա Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորը Ընկերության աշխատակցին ընկերության անձնական հաղորդակցության տիրույթում տեղեկացրել է վերջինիս հունվարի 21-ին և հունվարի 22-ին աշխատանքի չներկայանալու մասին: Դատարանն արձանագրել է, որ նախ չի ներկայացվել որևէ ապացույց առ այն, որ գործատուն տեղեկացված է եղել, բացի այդ՝ տեղեկացման նման եղանակն անգամ պատշաճ տեղեկացում դիտարկելու պարագայում, գործում առկա չէ որևէ ապացույց ի հիմնավորումն այն փաստի, որ բացակայության համար առկա է եղել գործատուի թույլտվությունը, իսկ ոչ իրավասու սուբյեկտի կողմից ուղարկված սմայլիկը որպես թույլտվություն դիտարկելը հայցվորի սուբյեկտիվ ընկալման արդյունք է: Հետևաբար Դատարանը գտել է, որ հայցվորի ներկայացուցչի այդ փաստարկը նույնպես անհիմն է: Ինչ վերաբերում է հայցվորի ներկայացուցչի այն փաստարկին, որ բացատրության համար պատշաճ ժամանակ չի տրամադրվել, ապա՝ Դատարանն այն ևս անհիմն է համարել, քանի որ հայցվորի կողմից կազմվել և ներկայացվել է 3 էջից բաղկացած գրավոր բացատրություն՝ պատշաճ իրացնելով իր բացատրություն ներկայացնելու իրավունքը: Ինչ վերաբերում է հայցվորի ներկայացուցչի այն փաստարկին, որ Ընկերությունն իրեն աշխատանքից ազատելու մասին որոշումը կայացրել է իր կողմից գրավոր բացատրությունը ներկայացնելուց հետո ընդամենը 40 րոպե անց, ինչը տեխնիկապես հնարավոր չէ, ապա՝ Դատարանն այն անհիմն է համարել, քանի որ չի ներկայացվել որևէ ապացույց ի հիմնավորումն նշվածի:

Աշխատանքից բացակայելն արձակուրդի դիմում գրելուց հետո.

¹⁸³ԵՂ/6341/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203924727

Թիվ ԵՂ/41291/02/19 գործով¹⁸⁴ հայցվորի պնդմամբ՝ դիմում էր ներկայացվել արձակուրդի գնալու համար, որը հաստատել էր կառավարիչը, ուստի աշխատանքի չներկայանալու հիմքը եղել է արձակուրդը, սակայն հստակ չի հիշում՝ երբ է ներկայացրել դիմումը: Բազմից էլ նամակ է ուղարկել գործատուին՝ խնդրելով համակարգում իրեն նշել ոչ թե բացակա, այլ արձակուրդ: Դատարանն արձանագրել է, որ արձակուրդի վերաբերյալ դիմում ներկայացնելով՝ արձակուրդ ստանալու իրավունքը բացարձակ չէ, քանի որ այդ իրավունքը չի կարող իրացվել ամեն միայն աշխատողին հարմար պահի, և այդ իրավունքից օգտվելու մասին աշխատողի ցանկացած դիմում չի կարող բավարարվել, և այն կարող է իրավաչափորեն մերժվել, եթե այն հանգեցնում է աշխատանքային գործունեության կազմակերպման խաթարման և այլ իրավաչափ պատճառներով (օրինակ՝ կարող են այդ նույն ժամանակ մի քանի և (կամ) բոլոր աշխատողները դիմում գրեն՝ արձակուրդի խնդրանքի մասին, և միաժամանակ չներկայանան աշխատանքի, ուստի գործատուն աշխատանքը կանոնակարգելու համար կարող է բոլորի դիմումը չբավարարել կամ բավարարել մեկի կամ մի քանիսի դիմումը և այլն): Նշվածից հետևում է, որ միայն արձակուրդի դիմում գրելը հայցվոր կողմի մոտ չէր կարող ստեղծել ողջամիտ և արդարացիված համոզմունք, որ ինքը գտնվում է արձակուրդի մեջ, քանի որ նման համոզմունքի համար առնվազն անհրաժեշտ էր դիմումի վերաբերյալ գործատուի դրական արձագանքը, մոտեցումը կամ ակցեպտը, այն դեպքում, երբ հենց հայցվոր կողմն է դատաքննության ընթացքում ընդունել, որ դիմումը մակագրվում էր կառավարչի կողմից, սակայն, ի տարբերություն նախորդ դիմումի, այս անգամ բացակայում էր կառավարչի ստորագրությունն ու մակագրությունը, սակայն այդքանով հանդերձ՝ վերջինս պնդում է, որ արձակուրդի մեջ էր գտնվում:

Թիվ ԵՂ/4573/02/20 գործով¹⁸⁵ Դատարանը չի անդրադարձել առանց հաստատման արձակուրդ գնալու հանգամանքին: «Երևանի կենդանաբանական այգի»-ի դեմ գործով հայցվորը նշել է, որ 18.12.2019թ.-ին չի ներկայացել աշխատանքի, հետո գործատուից խնդրել է տրամադրել իրեն հասանելիք տարեկան արձակուրդը, սակայն գործատուն մերժել է, ուստի հայցվորը ինքնակամ որոշել է օգտվել իրեն հասանելիք արձակուրդի օրերից դեկտեմբերի 19-հունվարի 18-ը, նշել է, որ հրամանից պարզ չէ, թե որ օրերին չներկայանալու համար է կայացվել ակտը. եթե դեկտեմբերի 18-ի, ապա պնդել է, որ չի բացակայել աշխատանքից, եթե դեկտեմբերի 19-հունվարի 18, ապա ինքը օգտվել է իրեն հասանելիք արձակուրդից: Նշված գործով Դատարանն արձանագրել է, որ առկա է եղել զեկուցագիր հայցվորի՝ դեկտեմբերի 18-ին աշխատանքի չներկայանալու վերաբերյալ, ինչպես նաև գործի քննությամբ հիմնավորվել է, որ պատասխանողի կողմից բանավոր կերպով հայցվորից պահանջվել է ներկայացել բացատրություն՝ մեկ ամբողջ աշխատանքային օր՝ դեկտեմբերի 18-ին աշխատանքի չներկայանալու պատճառների վերաբերյալ, ինչպիսի փաստն ընդունել է նաև հայցվորն իր կողմից ներկայացված հայցադիմումով, որտեղ նշել է, որ 18.12.2019 բացակայության մասին ինքը գրավոր բացատրություն չի ներկայացրել, քանի որ բանավոր կերպով

¹⁸⁴ԵՂ/41291/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203992868

¹⁸⁵ԵՂ/4573/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204012723

մարդկային ռեսուրսների կառավարչին հայտնել է, որ չի բացակայել աշխատանքից և նրանից պահանջել է արտահանել իր հաճախումները աշխատաժամանակի գրանցման ծրագրից և տրամադրել իրեն: Դատարանն արձանագրել է, որ պատասխանողի կողմից հայցվորից բացատրություններ կայացնելու պահանջ է ներկայացվել նաև 23.12.2019թ.-ի գրությամբ՝ 18.12.2019թ-ին իր ենթադրյալ բացակայելու վերաբերյալ, որը փոստային առաքման միջոցով ուղարկվել է հայցվորին և ծրարը ետ է վերադարձվել «Չպահանջված է» նշումով:

Աշխատանքային պայմանագրի լուծումն առանց աշխատողին ծանուցելու.

Թիվ ԼԴ/1344/02/20 գործով¹⁸⁶ հայցվորը նշել է, որ պատասխանողն ընդունել է աշխատանքից ազատելու մասին հրաման՝ հիմք ընդունելով ՄՊԸ-ի արտադրամասի պետի զեկուցագիրը այն մասին, որ հայցվորը երկու ամբողջ աշխատանքային օրեր չի ներկայացել աշխատանքի, ինչպես նաև գործատուին չի ներկայացրել երկու ամբողջ աշխատանքային օր բացակայելու վերաբերյալ որևէ ողջամիտ բացատրություն, որով կարող էր նրա կողմից երկու ամբողջ աշխատանքային օրեր աշխատանքի չներկայանալը դիտվել որպես աշխատանքի չներկայանալու հարգելի պատճառ և հիմք ընդունելով ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը: Սակայն գործատուն իրեն չի ծանուցել աշխատանքից ազատելու մասին: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորը երկու ամբողջական, հաջորդող աշխատանքային օր չի ներկայացել աշխատանքի: Հայցվորի պնդումը, որ նշված օրերից մեկին եկել է աշխատավայր և հանդիպել տնօրենին, Դատարանի գնահատմամբ, չի կարող համարվել որպես աշխատանքի ներկայանալ, քանի որ հայցվորը չի գտնվել իր աշխատանքային պարտականությունների կատարման վայրում: Բացի այդ, նույնիսկ այդպիսին գնահատվելու դեպքում միայն մեկ օր առանց հարգելի պատճառների աշխատանքի չներկայանալու հանգամանքը բավարար է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար: Դատարանը հաստատված է համարել նաև պատասխանողի կողմից հայցվորի աշխատանքի չներկայանալու հանգամանքները պարզելուն ուղղված գործողություններ ձեռնարկելը. ըստ ներկայացված արձանագրության, հայցվորից պահանջվել է ներկայացնել բացատրություն աշխատանքի չներկայանալու պատճառների մասին, ինչը հայցվորը հրաժարվել է կատարել: ԱՕ-ի 123-րդ հոդվածի համաձայն՝ ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու՝ առանց աշխատողին ծանուցելու:

1.4 Կարգապահական տույժի կիրառման հիմքով աշխատանքից ազատում վարչական գործեր.

Դիտարկված վարչական գործերով, ինչպես և քաղաքացիական գործերով, Դատարանի կողմից արձանագրված խնդիրների մի մասը կրել են ընդհանուր բնույթ,

¹⁸⁶ ԼԴ/1344/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438285741

իսկ մյուս մասը պայմանավորված են եղել կիրառելի օրենսդրության առանձնահատկություններով:

Դիտարկված 114 վարչական գործերից 26-ի դեպքում հայցվորներն ազատվել են ծառայությունից կարգապահական պատասխանատվության ենթարկվելու արդյունքում:

26 հայցից 12-ը բավարարվել են ամբողջությամբ, 3-ը՝ մասնակի, մերժվել են 11 հայցեր: Մերժված հայցերից XX-ը բողոքարկվել են, դրանցից XX-ը՝ բեկանվել են Վերաքննիչ դատարանի կողմից:

Կարգապահական պատասխանատվության հիմքով աշխատանքային պայմանագրերի լուծման առնչությամբ դիտարկված 26 գործից

- ✓ 7-ը եղել է ՀՀ ոստիկանության դեմ,
- ✓ 5-ը՝ Տեղական ինքնակառավարման և տարածքային կառավարման մարմինների դեմ,
- ✓ 2-ը՝ գլխավոր դատախազի,
- ✓ 2-ը՝ Պետական եկամուտների կոմիտեի,
- ✓ 1-ը՝ Կադաստրի կոմիտեի,
- ✓ 2-ը՝ ԱԱԾ-ի,
- ✓ 2-ը՝ ՀՀ բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի,
- ✓ 1-ը՝ Քննչական կոմիտեի,
- ✓ 1-ը՝ Պաշտպանության նախարարության,
- ✓ 1-ը՝ ՀՀ ԱՆ քրեակատարողական ծառայության,
- ✓ 1-ը՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության դեմ:

Դիտարկված գործերից միայն 5-ի (19%) պարագայում է հայցվորը եղել իգական սեռի ներկայացուցիչ:

Հայցվորներից 6-ը (23%) չեն ունեցել փաստաբան ներկայացուցիչ: Այնուամենայնիվ, այդ հայցվորների ներկայացրած հայցերից 2-ը բավարարվել են:

Գործերից 3-ով պատասխանողները չեն ապահովել ներկայություն դատավարությանը, ևս 2 գործով գործի ուսումնասիրությունից պարզ չի դարձել՝ արդյոք ներկայություն ապահովվել է, թեոչ:

Վիճարկվող կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու մասին հրամանները վերաբերել են աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու հիմքով աշխատանքից ազատելուն, աշխատողի կողմից թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ գտնվելու հիմքով աշխատանքից ազատելուն, անհարգելի պատճառով աշխատանքի չներկայանալու հիմքով աշխատանքից ազատելուն, վարքագծի կանոնների խախտումների, հանրային

ծառայողի պարտականությունները թերի կատարելու հիմքով աշխատանքից ազատմանը և այլ հիմքերով աշխատանքից ազատելուն:

Հրամանները վիճարկվել են և՛ ընթացակարգի պահպանման, և՛ բովանդակային խնդիրների հիմքերով:

Վճիռների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ վարչական մարմինների խնդիրները և համապատասխանաբար՝ Դատարանի եզրահանգումները հանգել են նրան, որ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինները.

- ✓ սխալ են կիրառել օրենքը, կամ
- ✓ կայացված հրամանում բացակայել են փաստական և/ կամ իրավական հիմքերը,
- ✓ ակտը հիմնավորված չի եղել/ ապացույցները անբավարար են եղել,
- ✓ վարչական մարմինը ոչ պատշաճ է իրացրել հայեցողական լիազորությունները,
- ✓ խախտվել են վարչարարության համաչափության պահանջները,
- ✓ խախտվել են ընթացակարգային կանոնները, հայցվորը պատշաճ չի ծանուցվել հրամանի մասին, չի ապահովվել լաված լինելու իրավունքը:

Դատարանը հայցի մերժման հիմքում հիմնականում դրել է գործով հայցվոր կողմի մատնանշած փաստերը և առարկությունները չհաստատվելը, վարչական ակտի առ ոչինչ լինելը չհիմնավորելը¹⁸⁷, ազատման հրամանի հիմքով դրված կարգապահական տույժ նշանակելու մասին հրամանի անվավեր չճանաչելը, որի պայմաններում այլ ակտ չէր կարող ընդունվել¹⁸⁸ և այլն:

1.4.1 Ընդհանուր բնույթի խախտումներ .

➤ *Կարգապահական խախտման վերաբերյալ բացատրություն չպահանջելը.*

Դիտարկված գործերի զգալի մասով կարգապահական հիմքով ազատման դեպքում գործատուն հնարավորություն չի տվել աշխատակցին տալ բացատրություն:

ՀՀ բարձր տեխնոլոգիական արդյունաբերության նախարարության դեմ թիվ ՎԴ/1546/05/20 գործով¹⁸⁹ ծառայողական պարտականություններն առանց հարգելի պատճառի ոչ պատշաճ կատարելու համար հայցվորն ազատվել է աշխատանքից: Գործում առկա փաստաթղթերի ուսումնասիրության արդյունքում Դատարանն արձանագրել է, որ պատասխանողի կողմից չեն պահպանվել ՍՕ-ի 226-րդ հոդվածով նախատեսված պահանջները, մասնավորապես՝ պատասխանողի կողմից ներկայացված վարչական վարույթի նյութերում բացակայում է գործատուի կողմից աշխատողից գրավոր կերպով խախտման մասին գրավոր բացատրություն պահանջելու վերաբերյալ որևէ փաստաթուղթ: Տվյալ դեպքում Դատարանն արձանագրել է, որ այն

¹⁸⁷ՎԴ/11076/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809941636

¹⁸⁸ՎԴ/4844/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935027

¹⁸⁹ՎԴ/1546/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809943827

պայմաններում, երբ Նախարարության կողմից չի ներկայացվել որևէ թույլատրելի և վերաբերելի ապացույց, որով կհավաստվեր, որ վերջինս պահանջել է հայցվորից գրավոր բացատրություն, ավելին դրա համար տրամադրելով ողջամիտ ժամկետ, ուրեմն պետք է փաստել, որ գործի լուծման համար էական նշանակություն ունեցող փաստի առկայությունը վիճելի լինելու դեպքում դրա բացասական հետևանքները կրում է Նախարարությունը: Ավելին, վիճարկվող իրավական ակտով չի հիմնավորվել, թե ինչու է ընտրվել կարգապահական տույժի ամենախիստ տարբերակը:

ՀՀ պետական վերահսկողական ծառայության դեմ թիվ ՎՂ/8854/05/19 գործով¹⁹⁰ հայցվորն ազատվել է ծառայությունից: հայտնել է, որ հրամանում նշված չէ, թե կոնկրետ ինչ արարքի համար է պաշտոնից ազատվում: Ընդ որում, հրամանի հիմքում դրված են բացառապես ԱՕ-ի հոդվածներ, իսկ, թե կոնկրետ ինչ նորմատիվ ակտով կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված ինչ խախտում է հայցվորը թույլ տվել, հրամանի մեջ նշված չէ: Տվյալ դեպքում պատասխանողը հայցվորին աշխատանքից հեռացնելու մասին վարչական ակտի՝ հրամանի հիմքում որպես էական փաստական հանգամանքներ նշել է հրամանները՝ հայցվորին նկատողություն և խիստ նկատողություն տույժերի ենթարկելու մասին, այն դեպքում, երբ այդ հրամանները ուժի մեջ մտած չեն եղել և չէին կարող որևէ հետևանք առաջացնել: Դատարանը նշել է, որ ծառայության ղեկավարի օգնականի՝ աշխատանքային ժամերին, բացառությամբ ընդմիջման ժամերի, աշխատանքի վայրից պարբերաբար բացակայելու հանգամանքն արդեն իսկ համարվում է անհարգելի, հրամանի ընդունման համար իրավական հիմք են հանդիսացել ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ և 9-րդ կետերը, «Հանրային ծառայության մասին» 23.03.2018թ.-ի N ՀՕ-206-Ն ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասը և 9-րդ հադվածի 10-րդ մասը: Որպես հիշյալ վիճարկվող հրամանի փաստական հիմք են ընդունվել հայցվորի կողմից թույլ տրված համապատասխան խախտումները, որոնք հիմնավորվում են զեկուցագրերով: Դատարանը, անդրադառնալով նաև ԱՕ-ի 226-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված կարգավորումներին, եզրակացրել է, որ դրանք տվյալ դեպքում կիրառելի չեն: Գտել է, որ հայցը ենթակա է մերժման: Դատարանը չի անդրադարձել նաև հայցվորի այն պնդումներին, որ ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ մասով հայցվորին աշխատանքից ազատելու համար անհրաժեշտ պայմանը չի բավարարվել, նախորդ հրամաններն ուժի մեջ չեն մտել: Նշված գործով հայցվորը ներկայացրել է վերաքննիչ բողոք: Վերաքննիչ վարչական դատարանը բավարարել է բողոքը, բեկանել և փոփոխել է Վարչական դատարանի վճիռը՝ անվավեր ճանաչելով հայցվորին նկատողություն, խիստ նկատողություն հայտարարելու, ինչպես նաև ծառայությունից ազատելու մասին որոշումները: Վերաքննիչ դատարանը գտել է, որ պատասխանողը հայցվորին պատասխանատվության ենթարկելիս չի պարզել, թե աշխատանքի ուշ ներկայանալը և աշխատանքից շուտ մեկնելը ինչ նպատակ է հետապնդել: Վիճարկվող հրամանները կայացնելուց առաջ պատասխանող վարչական մարմինը, հանդես գալով որպես հայցվորի գործատու, չի պահանջել հայցվորից բացատրություն: Վերաքննիչ դատարանն արձանագրել է, որ վարչական գործի նյութերում առկա չէ որևէ ապացույց առ այն, որ հայցվորն այլ եղանակով

¹⁹⁰ՎՂ/8854/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809939315

իրագրելվել է կարգապահական տույժ նկատողություն, և կարգապահական տույժ խիստ նկատողություն, կիրառելու մասին հրամանների մասին, ուստի հրամաններն ուժի մեջ մտած չեն եղել: Բնչ վերաբերում է ԱՕ 226-րդ հոդվածի կիրառելիությանը, Վերաքննիչ դատարանը նշել է, որ քննարկվող հրամանի կայացման հիմքում դրվել է հայցվորի կողմից աշխատանքային ժամերին բացակայելը, ամբողջ աշխատանքային օր աշխատանքի չներակայանալը, պարտականությունները պարբերաբար չկատարելը և փստահությունը կորցնելը, որը պատասխանող վարչական մարմինը կապում է հայցվորին հանձնարարված Պետական վերահսկողական ծառայության տեղափոխման գործընթացը կազմակերպելու ընթացքում Պետական վերահսկողական ծառայության գույքի կորստի հետ: Մինչդեռ հատկորոշված ենթադրյալ խախտումներից որևէ մեկի մասով հայցվորին հնարավորություն չի տրվել իրացնելու «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 18-րդ հոդվածով սահմանված իր իրավունքը՝ իր գործունեության գնահատականներին և ծառայողական գործունեության վերաբերյալ այլ փաստաթղթերին ծանոթանալու և բացատրություններ տալու հետ կապված: Ուստի թեև հայցվորի վկայակոչած ԱՕ-ի 226-րդ հոդվածով սահմանված հայեցակարգը հրամանի կայացման վարույթում կիրառելի չէ, սակայն այդ հրամանի կայացման ժամանակ ամեն դեպքում պետք է ապահովվեր հայցվորին լսելու, հրամանի հիմքում դրված փաստաթղթերին ծանոթացնելու և դրանց վերաբերյալ բացատրություններ տալու իրավունքը, ինչը սույն դեպքում չի իրականացվել:

Լսված լիելու իրավունքի խախտում.

Թիվ ՎԴ/2313/05/19 գործով⁹¹ Դատարանը, ի լրումն այլ հիմքերի, անդրադարձել է նաև անձի լսված լինելու իրավունքին. ուսումնասիրելով ծառայողական քննության նյութերը, արձանագրել է, որ դրանցում բացակայում է հայցվորին տեղի ունեցած կարգապահական հանձնաժողովի նիստի անցկացման ժամանակի և վայրի մասին ծանուցելու հավաստող որևէ ապացույց: Դատարանն արձանագրել է, որ հիմնավոր չէ նաև պատասխանողի ներկայացուցչի այն պնդումը, որ հայցվորն իր լսված լինելու իրավունքը ապահովել է վերադասության կարգով Ոստիկանության պետի հրամանը բողոքարկելու հետևանքով հարուցված վարույթի ընթացքում: Հետևաբար, բողոքարկման վարույթի ընթացքում անձի լսված լինելու իրավունքի ապահովումը որևէ կերպով չի կարող արդարացնել բուն վարույթին անձի լսված լինելու իրավունքի չիրականացման անգործությունը:

Թիվ ՎԴ/1009/05/20 գործով⁹² Դատարանն ընդգծել է, որ ծառայողական քննության ընթացքում անձի լսված լինելու իրավունքը չպետք է կրի ձևական բնույթ և սահմանափակվի բացառապես նրան հնարավորություն տալով արտահայտվելու, այլ այն նախատեսում է նաև ողջամիտ և լիարժեք

⁹¹ՎԴ/2313/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932301

⁹²ՎԴ/1009/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809943199

անդրադարձ՝ անձի կողմից հայտնած հանգամանքներին, միջնորդություններին, դիտողություններին, հակառակ դեպքում, լսված լինելու իրավունքի գուտ արտահայտման մասի ապահովումը ինքնանպատակ է դառնում: Ընդ որում, եթե հարուցված միջնորդությունները նախատեսված են համապատասխան օրենսդրությամբ, ապա դրանք նախատեսում են նույն օրենսդրությամբ տրված հետագա գործողությունները նաև, ուստիև սույն դեպքով ծառայողական քննության ընթացքում կազմված արձանագրություններով հայցվորին տրվել է հնարավորություն՝ արտահայտվելու, անելու միջնորդություններ, սակայն վերջինիս կողմից հարուցված միջնորդությունը, մասնավորապես՝ կրկնակի փորձաքննություն նշանակելու մասով, համապատասխան լրիվ և օբյեկտիվ քննության առարկա չի դարձվել, այլ միայն մերժվել է այն պատճառաբանությամբ, որ արդեն իսկ ձեռք բերված եզրակացությունը թերի չէ, լրիվ է և լիարժեք է, մինչդեռ, հայցվորն իր միջնորդությունը, ըստ էության, հիմնավորել է ոչ թե կատարված եզրակացության որևէ թերության առկայությամբ կամ անավարտությամբ կամ ոչ լիարժեքությամբ, այլ այս դեպքում հայցվորն, ըստ էության, կասկածի տակ է՝ ստել փորձագիտական եզրակացության հետևություններն ամբողջությամբ պնդելով, որ իր կողմից երբևէ թմրամիջոց չի գործածվել:

ՀՀ գլխավոր դատախազի դեմ ՎԴ/2346/05/20 գործով¹⁹³, որով հայցվորը կարգապահական պատասխանատվության էր ենթարկվել, ի թիվս այլնի, խաբեությամբ ոչ հրապարակային տեղեկատվություն ձեռքբերելու և փաստաբանին փոխանցելու համար, այն է՝ էքստրադիցիոն կալանքը մերժելու վերաբերյալ որոշում կայացրած դատավորների անուն-ազգանունները և նշված դատական ակտերի համարները: Հայցվորը պնդել է, որ իր լսված լինելու իրավունքը ՀՀ գլխավոր դատախազին առընթեր էթիկայի հանձնաժողովի նիստի ընթացքում չի ապահովվել: Դատարանն արձանագրել է, որ սույն դեպքում կարգապահական վարույթի արդյունքներով կազմված եզրակացության և կարգապահական վարույթի ավարտի վերաբերյալ ՀՀ գլխավոր դատախազին ներկայացված զեկուցագրի բովանդակությունը վկայում է, որ զեկուցագրում առկա չէ առերևույթ կարգապահական խախտում գնահատված որևէ գործողություն կամ փաստ, որն առկա չլինի եզրակացության մեջ և ըստ էության, վարույթի մասնակիցը դրան ծանոթ չլինի: Միաժամանակ Դատարանն արձանագրել է նաև, որ հայցվորի՝ առերևույթ կարգապահական խախտման մեջ կասկածանքից պաշտպանվելու իրավունքն ապահովվել է նաև վերջինիս՝ ՀՀ գլխավոր դատախազին առընթեր էթիկայի հանձնաժողովի նիստին մասնակցությամբ, և կարգապահական վարույթի հարուցման համար հիմք հանդիսացած և կարգապահական վարույթի արդյունքներով հիմնավորված փաստական հանգամանքների վերաբերյալ իր դիրքորոշումը ներկայացնելով: Գործով առկա փաստական հանգամանքների, ապացույցների հետազոտմամբ դատարանն արձանագրել է նաև, որ ՀՀ գլխավոր դատախազի կողմից ՀՀ դատախազության կոլեգիայի նիստի ժամանակ ստույգ հայցվորին վերաբերվող, հայցվորի կողմից հայցադիմումում և գործի քննության ընթացքում նշված փաստերն ուղղակիորեն չեն հաստատվել: Նման պայմաններում,

¹⁹³ՎԴ/2346/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809944678

վերոգրյալի հիման վրա դատարանը եզրակացրել է, որ հայցը հիմնական պահանջի մասով ենթակա է մերժման ամբողջությամբ:

Փաստական և/կամ իրավական հիմքերի բացակայություն.

Ինչպես և վերը քննարկված այլ հիմքերով աշխատանքից ազատման գործերով, Վարչական դատարանն արձանագրել է կարգապահական հիմքով ազատման դեպքում փաստական և/կամ իրավական հիմքի բացակայության դեպքեր:

Հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության դեմ թիվ ՎԴ/8446/05/19 գործով¹⁹⁴ ՀՀ գլխավոր հարկադիր կատարողի հրամանով տնտեսական բաժնի պետհանդիսացող հայցվորն ազատվել է հարկադիր կատարման ծառայությունից՝ «Հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 35-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի, 36-րդ հոդվածի 6-րդ մասի և 38-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետի համաձայն: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորը զրկված չի եղել ծառայողական քննության նյութերի, արդյունքների վերաբերյալ գրավոր առաջարկություններ և դիտողություններ անելու իր իրավունքից: Մակայն Դատարանն արձանագրել է, որ վիճարկվող ծառայությունից ազատման մասին հրամանում նշված են միայն իրավական հիմքերը, առհասարակ նշված չեն փաստական հիմքերը, այսինքն՝ ազատման հրամանը իր բովանդակությամբ չի համապատասխանում օրենքով սահմանված պահանջներին, մասնավորապես՝ չի պարունակում խախտման նկարագրությունը, այն հիմքերը, որոնք հիմք են հանդիսացել եզրակացնելու, որ ծառայողական պարտականությունները ոչ պատշաճ են կատարվել կամ աշխատանքային կարգապահական ներքին կանոններն են խախտվել, ինչպես նաև ակտի ընդունման հիմնավորումը, խախտման կատարման ժամանակը:

Վարչական դատարանը հաճախ կայացված ակտի հիմնավորվածության շրջանակներում քննարկել է նաև փաստական հիմքի որոշակիությունը, ինչպես նաև օրենսդրի կողմից սահմանված ամենախիստ միջոցը կիրառելու հիմնավորումների բացակայությունը:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության դեմ թիվ ՎԴ/7108/05/19 գործով¹⁹⁵ հայցվորը հայտնել է, որ պատասխանողն անհիմն կերպով ազատել է իրեն աշխատանքից: Չի կատարվել ծառայողական քննություն: Դատարանը, հետազոտելով ծառայողական քննության վերաբերյալ եզրակացությունը, փաստել է, որ արձանագրվել է, որ հայցվորը իրեն մակագրված վերջնաժամկետներով գրությունների մասով ունեցել է

¹⁹⁴ՎԴ/8446/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935843

¹⁹⁵ՎԴ/7108/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809937447

ժամկետների ուշացումներ 1 օրից մինչև 26 օրով, արձանագրվել է նաև, որ արդյունքում խաթարվել է նախարարության վրա դրված գործառնությունների իրականացումը՝ ազդելով սոցիալական պաշտպանության ոլորտում առկա խնդիրների լուծման վրա, դրանցով պայմանավորված առաջացել է ՀՀ քաղաքացիների դժգոհություն: Դատարանն արձանագրել է, որ պատասխանողի կողմից կազմված եզրակացությամբ չի նշվել և արձանագրվել, օրինակ, որևէ կոնկրետ դեպք այն հանգամանքով պայմանավորված, որ գրությունների ժամկետների ուշացումներն առաջացրել են անդառնալի հետևանքներ սոցիալական պաշտպանության ոլորտում առկա խնդիրների լուծման վրա, որն էլ նաև կարող էր հիմք հանդիսանալ պատասխանողի համար ընդունելու հայցվորի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու համար օրենսդրի կողմից սահմանված ամենախիստ միջոցը, այն է՝ դադարեցնելով հայցվորի աշխատանքային լիազորությունները: Դատարանը փաստել է, որ պատասխանողի կողմից չի ներկայացվել որևէ գրավոր ապացույց այն մասին, որ հայցվորի գործողությունները առաջացրել են նաև քաղաքացիների դժգոհություններ՝ ինչպես նշվել է եզրակացության մեջ (սույն դեպքում քաղաքացիների կողմից պատասխանողին ներկայացված որևէ դիմում-բողոք): Հայցը բավարարվել է:

ՊԵԿ-ի դեմ թիվ ՎԴ/1865/05/19 գործով¹⁹⁶ հայցվորը հայտնել է, որ վերջինս ազատվել է մաքսային ծառայությունից: Կարգապահական հանձնաժողովը եզրահանգել է, որ հայցվորի կողմից խախտվել է ՊԵԿ նախագահի 21.05.2017թ.-ի թիվ 166-Ն հրամանով հաստատված մաքսային ծառայողի վարքագծի կանոնների 4-րդ կետի 2-րդ ենթակետը: Դատարանն արձանագրել է, որ պատասխանողը չի իրականացրել պատշաճ քննություն, ինչի արդյունքում ոչ բավարար տվյալների համակցությամբ պատասխանողը եզրահանգել է, որ հայցվորի կողմից երրորդ անձի հետ հանդիպումը իրականացվել է՝ առանց իր անմիջական ղեկավարի հետ համաձայնեցնելու, սակայն երրորդ անձը ծառայողական քննության մասնակից չի դարձվել, որի միջոցով կհաստատվեր կամ կհերքվեր իրավախախտում կատարելու փաստը: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ վարչական մարմնի կողմից չի պարզվել սույն գործով նշանակություն ունեցող վերոնշյալ հանգամանքը, Դատարանը գտել է, որ այդ մասով ևս պատասխանողի կողմից չի հաստատվել հայցվորի մեղքի առկայությունը: Դատարանն արձանագրել է, որ պատասխանողի կողմից վիճարկվող ակտում չեն արձանագրվել այն ընդունելու համար հիմք հանդիսացող բոլոր էական փաստական և իրավական հիմքերը, որպիսի պայմաններում վարչական մարմնի կողմից խախտվել է վերոշարադրյալ իրավակարգավորմամբ վարչական ակտի հիմնավորվածության ներկայացվող օրենսդրական իմպերատիվ պահանջը: Գործով պատասխանողի կողմից ներկայացվել է վերաքննիչ բողոք, որը մերժվել է: Վերաքննիչ դատարանի որոշման դեմ պատասխանողը ներկայացրել է վճարեկ բողոք, որը վարույթ ընդունելը մերժվել է: Սակայն Վճարեկ դատարանի դատավորներից Ս. Անտոնյանը և Ա. Բարսեղյանը տվել են հատուկ կարծիք՝ նշել են, որ ՀՀ վճարեկ դատարանի քաղաքացիական և վարչական պալատի «Վճարեկ բողոքը վարույթ ընդունելը մերժելու մասին» որոշման հետ համաձայն չեն,

¹⁹⁶ՎԴ/1865/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931821

Իրավահարաբերության ծագման պահին գործող խմբագրությամբ «Մաքսային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 48-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 10-րդ կետի 7-րդ ենթակետի համաձայն՝ մաքսային ծառայողին ծառայությունից ազատելու հիմքերն են՝ (...) ծառայողական կարգապահական և վարքագծի (էթիկայի) կանոնները միանգամյա կոպիտ խախտելը կամ ծառայողական կարգապահական և վարքագծի (էթիկայի) կանոնները պարբերաբար խախտելը: Ծառայողական կարգապահական և վարքագծի (էթիկայի) կանոնների միանգամյա կոպիտ խախտումներ են՝ (...) մաքսային ծառայողի կողմից թույլ տրված այնպիսի մեղավոր գործողությունը կամ անգործությունը, որը կոմիտեի ղեկավարի վստահությունը կորցնելու հիմք է տալիս: Վերը նշված իրավանդությունից հետևում է, որ մաքսային ծառայությունից ազատելու հիմք է հանդիսանում, ի թիվս այլնի, ծառայողական կարգապահական և վարքագծի (էթիկայի) կանոնները միանգամյա կոպիտ խախտելը, որն էլ ենթադրում է մաքսային ծառայողի կողմից այնպիսի մեղավոր գործողություն կամ անգործություն թույլ տալը, որը հիմք է կոմիտեի ղեկավարի վստահությունը կորցնելու: ՎՊՕ-ի 5-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործի փաստական հանգամանքները դատարանը պարզում է ի պաշտոնե (ex officio): Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ դատարանը կաշկանդված չէ վարչական դատավարության մասնակիցների ներկայացրած ապացույցներով, միջոտրոդություններով, առաջարկություններով, բացատրություններով և առարկություններով և իր նախաձեռնությամբ ձեռնարկում է համարժեք միջոցներ՝ կոնկրետ գործի լուծման համար անհրաժեշտ իրական փաստերի վերաբերյալ հնարավոր և հասանելի տեղեկություններ ձեռք բերելու համար: Գտել են, որ սույն գործով, ստորադաս դատարանները ըստ էության չկատարելով ի պաշտոնե քննություն կատարելու պարտականությունը հետամուտ չեն եղել պարզելու, թե արդյո՞ք հայցվորի գործողությունները համապատասխանել են վերջինիս ծառայողական պարտականությունների բնութագրին, և որևէ կերպ չեն հերքել աշխատանքից ազատելու հիմքում ընկած ծառայողական քննության արդյունքները:

- Աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելը.

Եղվարդի համայնքապետարանի դեմ թիվ ՎՊ/5573/05/19 գործով¹⁹⁷ հայցվորն ազատվել է համայնքի ղեկավարի պաշտոնից՝ ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի հիմքով կարգապահական խախտման հիմքով: Հայցվորը պնդել է, որ ազատման հրամանը իրավաչափ չէ, քանի որ ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի հիմքով նա կարող էր ազատվել աշխատանքից, եթե ունեցել է երկու կարգապահական տույժ: Մինչդեռ վիճարկվող կարգադրության ընդունման պահին հայցվորը չի ունեցել երկու կարգապահական տույժ: Բացի այդ, հայցվորը պատշաճ կարգով չի իրազեկվել կարգապահական տույժ կիրառելու մասին կարգադրության մասին և աշխատանքից ազատվել է առանց օրինական և փաստական հիմքի, վերջինիցս չի պահանջվել բացատրություն: Դատարանն

¹⁹⁷ՎՊ/5573/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935829

արձանագրել է, որ հայցվորը գյուղի վարչական ղեկավարի պաշտոնին է նշանակվել այդ պահին գործող «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի խախտմամբ՝ պաշտոնը նշանակովի է եղել, իսկ հայցվորի հետ կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր, ուստի նշված պաշտոնում նշանակվելու և ազատվելու հետ կապված հարաբերությունները չեն կարգավորվել ԱՕ-ով: Հայեցողական պաշտոնի նշանակումը և դրանից ազատումը իրականացվում է իրավասու պաշտոնատար անձի քաղաքական հայեցողությամբ, հայցվորի նկատմամբ չեն գործում մասնավոր հարաբերություններում աշխատողի համար ԱՕ-ով նախատեսված՝ աշխատանքի ընդունման և ազատման հետ կապված երաշխիքները, ինչպես նաև չեն գործում համայնքային ծառայողի համար նախատեսված համապատասխան երաշխիքները: Նման պայմաններում Դատարանն արձանագրել է, որ ինչպես վիճարկվող կարգադրության, այնպես էլ հայցի հիմքում դրվել են համայնքային հայեցողական և վարչական պաշտոններին ոչ վերաբերելի նորմեր: Վիճարկվող որոշմամբ թեև նշված չէ հայցվորին պաշտոնից ազատելու պատճառը, սակայն վկայակոչված է ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետը: Դա նշանակում է, որ հայցվորը պաշտոնից ազատվել է իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու պատճառով: Հայցվորն իր հերթին վիճարկվող կարգադրությունը վիճարկում է ԱՕ-ով սահմանված ընթացակարգը խախտելու հիմքով: ՎՀՎՎՕ 6-րդ հոդվածում ամրագրված՝ հայեցական լիազորությունների սահմանափակման սկզբունքը խախտված լինելու փաստարկ հայցվորը չի ներկայացրել: Ընդ որում, Դատարանը գործը դատաքննությանը նախապատրաստելիս քննարկել է կիրառելի իրավունքի հարցը, ուստի հայցվորը հնարավորություն ունեցել է փոխելու հայցի հիմքը: Նման պայմաններում Դատարանը չունի որևէ հիմք արձանագրելու, որ Եղվարդի համայնքի ղեկավարը հայցվորին պաշտոնից ազատելու իր հայեցողական լիազորությունն իրացնելիս խախտել է ՎՀՎՎՕ 6-րդ հոդվածում ամրագրված՝ հայեցողական լիազորությունների սահմանափակման սկզբունքը: Արդյունքում հնարավոր չէ նաև պնդել, որ խախտվել է հայցվորի՝ համայնքային պաշտոն զբաղեցնելու իրավունքը: Հատկանշական է, որ նշված գործով ևս հայցվորի կողմից ներկայացվել է վերաքննիչ բողոք, որը բավարարվել է: Վերաքննիչ դատարանն արձանագրել է, որ տվյալ դեպքում ձեռք բերված ապացույցների ուսումնասիրությունից պարզ չէ, թե կոնկրետ ի՞նչ կարգապահական խախտում է տեղի ունեցել, արդյոք, լրացել է կարգապահական տույժ նշանակելու համար սահմանված ժամկետները, թե ոչ, արդյոք, աշխատողին տրամադրվել է գրավոր բացատրություն տալու հնարավորություն, թե ոչ, առհասարակ հայցվորին հնարավոր է վերականգնել նույն պաշտոնում, թե ոչ և այլն: Վերաքննիչ դատարանն ընդգծել է, որ հայցվորի պաշտոնից ազատելու ժամանակ բազմաբնակավայր համայնքի կազմում ընդգրկված բնակավայրի վարչական ղեկավարը համայնքային հայեցողական պաշտոնից վերաձվել է արդեն համայնքային վարչական պաշտոնի: Նկատի ունենալով, որ վերը նշված օրենսդրական դաշտում բացակայում է հատուկ ընթացակարգ, որով կարգավորվում է բնակավայրի վարչական ղեկավարի պաշտոնից ազատելու գործընթացը՝ Վերաքննիչ դատարանի գնահատմամբ, սույն դեպքում կիրառման են ենթակա ԱՕ-ում տեղ գտած դրույթները՝ հաշվի առնելով «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի և «Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքում զետեղված որոշակի առանձնահատկությունները: Վերաքննիչ դատարանը գտել է, որ Դատարանը վերլուծել ու կիրառել է ՎՀՎՎՕ

6-րդ հոդվածը, որի կարգավորման առարկան է հայեցողական լիազորությունները սահմանափակելը, այն պարագայում, երբ սույն գործով առհասարակ խոսք չի գնում վարչական մարմնի կողմից իրականացված ոչ վարչարարության և ոչ էլ հարուցված վարչական վարույթի մասին. սույն գործով հայցի առարկան առաջին հերթին վերաբերում է բացառապես հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձին աշխատանքից ազատելու հետ կապված վեճին: Նման պայմաններում անհիմն է նաև Դատարանի այն դատողությունը, որ Եղվարդ համայնքի ղեկավարն իր հայեցողությամբ է նշանակում Զովունի գյուղի վարչական ղեկավարին իր պաշտոնին և ազատում պաշտոնից:

➤ Աշխատողի մեղքի առկայության հիմնավորվածությունը.

ՀՀ կադաստրի կոմիտեի դեմ թիվ ՎՂ/6192/05/19 գործով¹⁹⁸ հայցվորը գրադեցրել է վարչության պետի պաշտոնը: Հայցվորի նկատմամբ նշանակվել է կարգապահական տույժ՝ ծառայության դադարեցում: Դատարանը նշել է, որ հայցվորի նկատմամբ կիրառվել է խիստ կարգապահական տույժ՝ այն պատճառաբանությամբ, որ հայցվորը՝ որպես որակավորման հանձնաժողովի նախագահ, որակավորման քննության ընթացքում օգտագործել է ոչ օրինական ճանապարհով ձեռք բերված ծրագիր: Դատարանը հաստատել է հայցվորի պնդումն առ այն, որ հայցվորի մեղքը իրեն վերագրվող արարքում բացակայել է, քանի որ վերջինիս ղեկավարները տեղեկացված են եղել, որ համապատասխան քննություններն իրականացվում են ոչ օրինական հիմունքներով ձեռք բերված ծրագրի միջոցով: Դատարանի գնահատմամբ, այն պարագայում, երբ վերադաս մարմինները տեղեկացված են եղել ոչ օրինական ծրագրի մասին և վերջիններիս համաձայնությամբ և թույլտվությամբ է այն օգտագործվել, հայցվորի նկատմամբ չէր կարող կիրառվել ամենախիստ կարգապահական տույժը՝ ծառայության դադարեցումը և խախտվել է ՍՕ-ի 220-րդ, 222-րդ և 226-րդ հոդվածների պահանջները:

1.4.2 Առանձնահատուկ օրենքներով կարգապահական հիմքով ազատում.

➤ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի կիրառման առանձնահատկությունները.

Կարգապահական տույժի համաչափությունը իրավախախտմանը.

Ի տարբերություն քաղաքացիական գործերի, վարչական գործերով Դատարանը քննարկել է ծառայությունից ազատելու որպես կիրառված կարգապահական տույժի խստությունը և համաչափությունը իրավախախտմանը:

Լոռու մարզպետարանի դեմ թիվ ՎՂ/1435/05/20 գործով¹⁹⁹ հայցվորը հայտնել է, որ աշխատել է ՀՀ Լոռու մարզպետարանում: Հայցվորի նկատմամբ ծառայողական քննություն է անցկացվել, որի արդյունքում կազմված եզրակացության համաձայն՝ հայցվորը բուժքրոջ թափուր տեղի համար կայանալիք մրցույթի հանձնարարականի գրությունը սխալմամբ փակել է՝ Մալբերի /Mullberry/ փոստի ծանրաբեռնվածության պատճառով: Ծառայողական քննության եզրակացությանը հաջորդել է վիճարկվող հրամանը, որով հայցվորի ծառայությունը դադարեցվել է, հրամանի համար փաստական հիմք է հանդիսացել հղումն այն հանգամանքին, որ հայցվորն իր

¹⁹⁸ՎՂ/6192/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809936518

¹⁹⁹ՎՂ/1435/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809943701

բացատրությամբ ընդունել է իր կողմից թույլ տրված բացթողումը: Հայցվորը նշել է, որ հրամանը չի բովանդակում այն ստույգ արարքը, որի վերաբերյալ հայտարարվել է կարգապահական տույժը: Միայն ծառայողական քննության մասին հրամանից և եզրակացությունից է երևում, որ ծառայողական քննության ընթացքում պարզման ենթակա հարցեր են հանդիսանում բուժքրոջ թափուր տեղի մրցույթի հայտարարությունը և բուժհաստատությունների թափուր հաստիքների մրցույթների արդյունքները մարզպետարանի կայքում ժամանակին չտեղադրելու պատճառները պարզելը, որոնց վերաբերյալ հայցվորի կողմից թե՛ բանավոր, թե՛ գրավոր կերպով ներկայացվել է հիմնավոր պատճառաբանություններ, մասնավորապես՝ բուժքրոջ թափուր հաստիքի մասին տեղեկությունը մարզպետարանի կայքում ժամանակին չտեղադրելու պատճառը հանդիսացել է տեխնիկական թերացումը, որը պայմանավորված է եղել այն հանգամանքով, որ հայցվորի Մայրերի /Mullberry/ փոստը ծանրաբեռնված է եղել, քանի որ՝ օրական 150 հաղորդագրություն է ուղարկվում հայցվորի փոստին, իսկ բուժհաստատությունների թափուր հաստիքների մրցույթների արդյունքները կայքում տեղադրելու հանձնարարական հայցվորը չի ստացել և այդ հանգամանքը հաստատվել է առողջապահության և սոցիալական ապահովության վարչության առողջապահության բաժնի պետի կողմից: Սույն գործով Դատարանը նկատել է, որ տրված երկու հարցերից միայն բուժքրոջ թափուր տեղի մրցույթի հայտարարությունը մարզպետարանի պաշտոնական կայքում ժամանակին չտեղադրելու մասով է պարզվել հայցվորի մեղավորությունը, որպիսի հանգամանքը՝ նշված հայտարարությունը չտեղադրելը, ընդունել է նաև հայցվորը: Տվյալ դեպքում, վարչական մարմինը, հայցվորին ենթարկելով կարգապահական տույժի, ընտրել է «ծառայության դադարեցում» կարգապահական տույժ լուծումը, այսինքն՝ ընտրել է սահմանված կարգապահական տույժերից առավելագույն խիստը, սակայն վիճարկվող որոշմամբ առկա չէ որևէ նշում՝ նշված ընտրության հիմքում ընկած դրդապատճառների մասին, ինչպես նաև դրանով որևէ կերպ չի հիմնավորվում այն հանգամանքը, որ նշված՝ առավելագույն կարգապահական տույժի ընտրությունը հետապնդել է ՎՀՎՎՕ 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված իրավաչափ նպատակներից որևէ մեկը, ինչպես նաև չի պարունակում նշում «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 21-րդ հոդվածի 6-րդ կետով տրված հանգամանքների առկայության կամ բացակայության մասին: Վիճարկվող հրամանը չի պարունակում որևէ հստակ նշում փաստական հանգամանքների վերաբերյալ և կարգապահական տույժի ենթարկելու մասին հրամանով անգամ չի նշվել, թե ծառայողական քննությամբ պարզված կոնկրետ որ հարցի վերաբերյալ ձեռք բերված փաստերի ուժով է որոշվել հայցվորի նկատմամբ կիրառել առավելագույն խիստ կարգապահական տույժի տեսակը: Դատարանն արձանագրել է, որ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 21-րդ հոդվածի 6-րդ մասով սահմանված է, որ կարգապահական տույժի ենթարկելիս անհրաժեշտ է նաև հաշվի առնել արարքի հետևանքները, անգամ հայցադիմումի պատասխանը ներկայացնելու դրությամբ պատասխանող կողմը չի տիրապետել հստակ որևէ սուբյեկտի համար վատթարացնող հետևանքի գոյացման փաստի...: Այսինքն, ծառայողական քննության ընթացքում վարչական մարմինը, չունենալով որևէ հստակ տեղեկություն առաջացած հետևանքների մասին և այդ մասով վարչական ակտում որևէ հղում չանելով, որոշել է հայցվորի նկատմամբ նշանակել առավելագույն խիստ կարգապահական տույժը, միաժամանակ, հայցվորի նկատմամբ ունեցած փաստական հետևանքների տեսանկյունից

դիտարկելով հարցը՝ ստացվում է, որ վարչական մարմինը հայցվորի նկատմամբ կիրառելով առավելագույն խիստ միջոց այնպիսի գործողության համար, որի հետևանքները առարկայապես բացակայում են և հիմնված են ենթադրությունների վրա, որ արարքը կարող էր հանգեցնել որոշ քաղաքացիների կողմից մրցույթին չմասնակցելուն, ընդ որում, եթե անգամ ընդունենք, որ մրցույթին մասնակցելու որևէ հայտ չի գրանցվել հայցվորի կողմից մրցույթի հայտարարությունը կայքում չտեղադրելու հետևանքով, ապա հարկ է արձանագրել, որ մրցույթի անցկացման առումով այն չէր կարող բերել անդառնալի հետևանքների, քանզի նշված դեպքում ոլորտը կարգավորող օրենսդրությամբ սահմանված կարգով պետք է նշանակվեր նոր մրցույթ:

Թիվ ՎԴ/8446/05/19 գործով²⁰⁰ Դատարանն անդրադարձել է հայցվորի նկատմամբ ամենախիստ կարգապահական տույժը նշանակելու հարցին՝ նշելով, որ հրամանը պետք է մանրամասն նշում պարունակեր, թե ինչու հայցվորի նկատմամբ կիրառվել է հենց ամենախիստ կարգապահական տույժը, այն դեպքում, երբ նախկինում վերջինիս կարգապահական պատասխանատվության ենթարկվելու վերաբերյալ որևէ փաստ չի հիշատակվել: Դատարանը հանգել է այն եզրակացության, որ վիճարկվող հրամանում չեն բացահայտվել կարգապահական տույժի տեսակի ընտրության և կիրառման փաստական հիմքերի առկայությունը, թե ինչպիսի հանգամանքներն են հաշվի առնվել տույժի ամենախիստ միջոցի ընտրության համար, արդյոք հնարավոր չէր կարգապահական այլ ավելի թեթև տույժի միջոցի կիրառմամբ վերացնել խախտման հետևանքները և կանխարգելել նմանատիպ արարքների կատարումը, արդյոք կատարված արարքը կարող էր որակվել որպես խախտում, որը պետք է առհասարակ հանգեցնեք կարգապահական պատասխանատվության, արդյոք արարքի կատարման մեջ առկա է հայցվորի մեղքը, ինչպես է մինչ այդ ծառայել հայցվորը, արդյոք նախկինում ունեցել է կարգապահական տույժեր և խրախուսանքներ:

- «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի կիրառելիության առանձնահատկությունները.

Տալվորիկի համայնքապետարանի դեմ թիվ ՎԴ/5648/05/19 գործով²⁰¹ Դատարանն արձանագրել է, որ համայնքի ղեկավարի կարգադրության համաձայն՝ հայցվորի նկատմամբ կիրառվել է «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 32-րդ հոդվածի 1-ին մասի «գ» կետով նախատեսված «խիստ նկատողություն» կարգապահական տույժը, որից հետո վերջինս ազատվել է ծառայությունից իսկ որպես այդ կարգապահական տույժը նշանակելու հիմք են նշվել ծառայողական պարտականությունները չկատարելը և անհարգելի պատճառով աշխատանքից երեք և ավելի օրեր բացակայելը

²⁰⁰ՎԴ/8446/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809938888

²⁰¹ ՎԴ/5648/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935843

«Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 33-րդ հոդվածի 1-ին մասի գ կետի համաձայն՝ համայնքային ծառայողին պաշտոնից ազատելու հիմք է սույն օրենքի 32-րդ հոդվածի 1-ին մասի «բ» /նկատողություն/ և «գ» /խիստ նկատողություն/ կետերով նախատեսված կարգապահական տույժերից որևէ մեկի կիրառումից հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում, նոր կարգապահական խախտում թույլ տալը: Մինչդեռ Դատարանն արձանագրել է, որ կարգադրության մեջ չի նշվել, թե ծառայողական որ պարտականությունները չեն կատարվել հայցվորի կողմից և համապատասխան խախտումը թույլ տալու ժամանակը, ինչպես նաև չի նշվել, թե կոնկրետ քանի օր է բացակայել աշխատանքից հայցվորը և կոնկրետ որ օրերին, ուստի հնարավոր չէ պարզել նաև կարգապահական տույժն օրենքով սահմանված ժամկետների պահպանմամբ նշանակված լինելու հարցը, որպիսի փաստերի չապացուցման բացասական հետևանքները ՎՂՕ-ի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի հիման վրա պետք է կրի պատասխանողը: Որպես աշխատանքից ազատման հիմք երկրորդ կարգադրությունում նշվել է կարգապահական տույժի տեսակը սահմանող իրավական նորմի դրույթը: Նման պայմաններում Դատարանն արձանագրել է, որ կարգադրությունը, ըստ էության, չի բովանդակում հայցվորին աշխատանքից ազատման կոնկրետ իրավական հիմքը, որպիսի պայմաններում հնարավոր չէ պարզել, թե արդյոք վերջինիս աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ նշված կարգադրությունը կայացվել է օրենքով և ՀՀ կառավարության 13.07.2006 թվականի «Համայնքային ծառայողի նկատմամբ ծառայողական քննություն անցկացնելու կարգը հաստատելու մասին» թիվ 1003-Ն որոշմամբ սահմանված ընթացակարգերի պահպանմամբ, թե ոչ: Բացի այդ, Դատարանն արձանագրել է, որ Տալվորիկ համայնքի ղեկավարի կարգադրության համաձայն՝ աշխատանքից ազատման պատճառը հանդիսացել է ծառայողական պարտականությունները չկատարելը և անհարգելի պատճառով աշխատանքից հինգ օր բացակայելը: Մինչդեռ կարգադրության մեջ չի նշվել, թե ծառայողական որ պարտականությունները չեն կատարվել հայցվորի կողմից և համապատասխան խախտումը թույլ տալու ժամանակը, ինչպես նաև վերջինս աշխատանքից բացակայելու կոնկրետ օրերը՝ անկախ բացակայության մասին աշխատանքի ներկայանալու մասին մատյանի գրառումներից: Իսկ նման պայմաններում հնարավոր չէ պարզել նաև հայցվորի կողմից օրենսդրության պահանջների խախտում թույլ տված լինելու հանգամանքը:

➤ *«Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի կիրառման առանձնահատկությունները.*

Ոստիկանության դեմ դիտարկված 7 գործերից 5-ը վերաբերել են ոստիկանների՝ ծառայության ընթացքում թմրանյութ օգտագործելու հանգամանքներին, մյուս 2-ը քաղաքացու նկատմամբ անհարգելի վերաբերմունքին և աշխատանքի չներկայանալու հանգամանքներին: Այս խումբ գործերով հայցվորները վիճարկել են կոպիտ կարգապահական խախտում թույլ տալու համար ծառայությունից ազատելու մասին հրամանները գործի հանգամանքների բազմակողմանի քննություն չիրականացնելու, լաված լինելու իրավունքը չապահովելու, հայցվորների վարույթի շրջանակներում ներկայացված բացատրությունները և իրենց կողմից իրականացված

անկախ փորձագիտական եզրակացությունները հաշվի չառնելու և այլ հանգամանքներով: Դատարանը 7-ի պարագայում էլ բավարարել է հայցադիմումները:

Ընդ որում՝ թմրամիջոցների օգտագործմանը վերաբերող բոլոր գործերով Դատարանը հաստատել է, որ չի հիմնավորվել ոստիկանության ծառայողների կողմից թմրամիջոցների օգտագործումը: Դատարանն արձանագրել է լաված լինելու իրավունքի, ծառայողական քննության անցկացման ընթացակարգային խախտումներ, ապացույցների բացակայության, բազմակողմանի քննություն չիրականացրելու խնդիրներ²⁰²:

Բազմակողմանի քննություն չանցկացնելը.

ՀՀ ոստիկանության դեմ թիվ ՎԴ/1009/05/20 գործով²⁰³, գնահատելով գործում առկա փորձագիտական եզրակացությունները, Դատարանն արձանագրել է, որ փորձագիտական եզրակացությունը եղել է թերի. չի որոշվել թմրանյութի տեսակը, քանակը և վաղեմությունը: Փորձաքննությունն իրականացրած փորձագետի իսկ գնահատմամբ առկա է եղել լրացուցիչ փորձաքննություն իրականացնելու անհրաժեշտություն: Վերոհիշյալը, Դատարանի գնահատմամբ, վկայել է, որ կարգապահական վարույթն իրականացնող մարմինը ևս լրացուցիչ փորձաքննության նշանակմամբ ընդունել է փորձաքննության թերի, անավարտ լինելու հանգամանքը: Դատարանն արձանագրել է, որ առկա են եղել մագի փորձանմուշների հետազոտման արդյունքում կազմված երկու իրար հակասող փորձագիտական եզրակացություններ, առկա է վարչական մարմնի նյութերով հաստատված համարված թմրամիջոց գործածելու դեպք, որն ըստ քննության նյութերի՝ հաստատվել է փորձագետի եզրակացությամբ, միաժամանակ, սույն գործի նյութերում առկա է ևս մեկ փորձագիտական եզրակացություն, որի արդյունքն էապես տարբերվում է ծառայողական քննության նյութերում առկա եզրակացությունից, մասնավորապես՝ ըստ վերջինիս՝ հայցվորից վերցված փորձանմուշների մեջ առկա են թմրամիջոցներ, իսկ դրանից հետո կատարված փորձաքննությամբ տրված փորձանմուշների մեջ չկան այդպիսի թմրամիջոցներ: Այսինքն Դատարանը գտել է, որ չի հաստատվել զանցանքի կատարման փաստը:

Թիվ ՎԴ/2900/05/19 գործով²⁰⁴ Դատարանը գտել է, որ հայցվորի՝ կրկնակի փորձաքննություն նշանակելու մասին միջնորդությունն անհետևանք թողնելը՝ ծառայողական քննության ավարտված լինելու պատճառաբանությամբ, իրավաչափ չի եղել: Դատարանն արձանագրել է, որ անմեղության կանխավարկածի սկզբունքին համապատասխան ոչ թե հայցվորն էր կրում ծառայողական քննության շրջանակներում իր հանձնած

²⁰²ՎԴ/0929/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809943124:

²⁰³ՎԴ/1009/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809943199

²⁰⁴ՎԴ/2900/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932915

փորձանմուշներում կանաբինոիդների խմբին պատկանող թմրալիալոիդների հայտնաբերման փաստը պարզաբանելու պարտականություն, այլ հայցվորին պատասխանատվության ենթարկող սուբյեկտն էր կրում փորձագիտական եզրակացությամբ փորձանմուշներում թմրանյութ չհայտնաբերելու հանգամանքը պարզաբանելու պարտականություն: Վերոհիշյալի հիման վրա Դատարանը գտել է, որ երկու իրարամերժ փորձագիտական եզրակացությունների առկայության պայմաններում փորձագիտական եզրակացությունը քննարկման առարկա չդարձնելը, դրան որևէ գնահատական չտալը և հայցվորի՝ կրկնակի փորձաքննություն նշանակելու միջորդությունների մերժումը՝ վարչական վարույթն իրականացնող մարմնի վերը նշված պատճառաբանություններով, վկայում է հայցվորին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու վարույթը ՎՀՎՎՕ 37-րդ հոդվածի պահանջների խախտմամբ իրականացված լինելու մասին, ինչը հիմք է այդ վարույթը եզրափակող ակտը՝ վիճարկվող հրամանն անվավեր ճանաչելու համար:

Թիվ ՎԴ/0929/05/20 գործով²⁰⁵ Դատարանը, գնահատելով դատաքննությամբ հարցաքննված վկաների /դատաքիմիական փորձագետներ/ ցուցմունքները, եկել է եզրահանգման, որ միանշանակ չէ հայցվորի կողմից թմրամիջոցներ օգտագործելու հանգամանքը: Վկաներից մեկը հայտնել է, որ գոյություն ունեն պասիվ ծխողներ հասկացողությունը, եթե անձը գտնվի փակ, ոչ օդափոխվող տարածքում ծխողների հետ միասին, անձի մոտ կարող է հայտնաբերվել թմրանյութ, թեկուզև նա փաստացի չի օգտագործել, և այդ առումով տարբերակիչ չափաբաժին չկա, եթե հայտնաբերվում է ուրեմն առկա է թմրանյութ. հայցվորի դեպքը չի բացառվում, որ հենց այդպիսին լինի: Վկաների ցուցմունքների համադրումից Դատարանը եզրահանգել է, որ երկու փորձաքննություններն էլ ընդգրկել են նույն ժամանակահատվածը, ընդ որում, չի հերքվել և բացառվել այն փաստը, որ թմրանյութի առկայությունը կարող է պայմանավորված լինել «պասիվ ծխելու» հանգամանքով: Այսպիսով, հետազոտելով դատաքննությամբ ձեռք բերված բոլոր ապացույցները, Դատարանը գտել է, որ չի հիմնավորվել հայցվորի կողմից թմրամիջոց օգտագործելու փաստը, հետևաբար նաև՝ բացակայել է կարգապահական կոպիտ խախտում թույլ տալու փաստը:

Թիվ ՎԴ1/0028/05/20 գործով²⁰⁶ հայցվորը Ոստիկանության պետի հրամանով նշանակվել է Ոստիկանության Գեղարքունիքի մարզային վարչության շտաբի՝ հատկապես կարևոր հանձնարարություններով ավագ տեսուչի պաշտոնին՝ ազատվելով Ոստիկանության Ճանապարհային ոստիկանություն ծառայության 2-րդ սպայական գումարտակի, 6-րդ սպայական վաշտի 2-րդ սպայական դասակի հրամանատարի պաշտոնից: Այնուհետև հայցվորի նկատմամբ կիրառվել է «Ոստիկանությունից ազատում» կարգապահական տույժը կարգապահական կոպիտ խախտում թույլ տալու՝ առանց հարգելի

²⁰⁵ՎԴ/0929/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809943124

²⁰⁶ՎԴ1/0028/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809945856

պատճառների մեկ և ավելի աշխատանքային օրեր ծառայության չներկայանալու համար: Դատարանի գնահատմամբ, «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» օրենքով առանց ոստիկանության ծառայողի համաձայնության նրան այլ պաշտոնի փոխադրելիս պետք է հաշվի առնվեն մի շարք հանգամանքներ՝ փոխադրման անհրաժեշտությունը, հայցվորին այդ ծառայությանը ներգրավվելու նպատակահարմարությունը, փոխադրվող ոստիկանության ծառայողի ընտանեկան, սոցիալական վիճակը և այլն: Դատարանի գնահատմամբ՝ առանց ոստիկանության ծառայողի համաձայնության նրան այլ պաշտոնի փոխադրելիս նշված հանգամանքները հաշվի առնելու պահանջն ինքնանպատակ չէ, այլ ուղղակիորեն փոխկապակցված է փոխադրելու մասին որոշման նպատակահարմարության հետ: Նման պայմաններում, Դատարանը գտել է, որ Ոստիկանության պետի՝ հայցվորին այլ պաշտոնի փոխադրելու հրամանը չի համապատասխանում հիմնավորվածության և համաչափության չափանիշներին, հետևաբար այն ոչ իրավաչափ վարչական ակտ է: Ավելին, թույլ են տրվել նաև ընթացակարգային խախտումներ: Ներկայացված ծառայողական քննության նյութերի ուսումնասիրությամբ Դատարանը նշել է, որ տվյալ դեպքում ծառայողական քննություն նշանակելու առիթ հանդիսացած փաստաթուղթը՝ զեկուցագիրը, թեև վկայում է հայցվորի կողմից ծառայության վայր չներկայանալու փաստի մասին, այնուամենայնիվ, այն չէր կարող նրան կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու միակ ու բավարար հիմքը հանդիսանալ, քանի որ իրավախախտումներ ծնող պատճառներն ու դրանց նպաստող պայմանները նույնպես պետք է քննության առարկա դառնային, առավել ևս, որ հայցվորը Ոստիկանության պետին հասցեագրված իր զեկուցագրում այդպիսիք հանգամանքներին անդրադարձել է: Այդ հանգամանքները հենց կարող էին ստուգվել և պարզաբանվել միայն ծառայողական քննությունը նշանակող անձին դրանց մասին զեկուցելու դեպքում: Մինչդեռ ծառայողական քննության նյութերում բացակայում է որևէ փաստաթուղթ, որը ցույց կտա, որ ծառայողական քննություն իրականացնող անձը ծառայողական քննությունը նշանակող անձին զեկուցել է նշված հանգամանքների վերաբերյալ և եզրակացությամբ այդ հանգամանքներին անդրադարձ կատարվել է: Ուստի, Դատարանի գնահատմամբ, ծառայողական քննությունն անցկացվել է նաև «ՀՀ ոստիկանության կարգապահական կանոնագիրքը հաստատելու մասին» ՀՀ օրենքի 32-րդ հոդվածով նախատեսված՝ ծառայողական քննություն իրականացնելու սահմանների խախտմամբ:

Ծառայողական քննություն անցկացնելու լիազորություններ ունենալը.

Թիվ ՎԴ/2434/05/20 գործով²⁰⁷ հայցվորը ենթարկվել է կարգապահական պատասխանատվության և ազատվել ծառայությունից այն բանի համար, որ կոպիտ վերաբերմունք է դրսևորել քաղաքացու նկատմամբ: Գործով Դատարանն անդրադարձել է ծառայողական քննությանը, նշելով, որ տվյալ դեպքում, Ոստիկանությունում քաղաքացիական հատուկ ծառայության,

²⁰⁷ՎԴ/2434/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809944731

պաշտոն զբաղեցնող անձի նկատմամբ ծառայողական քննություն նշանակելիս նրան պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող համապատասխան պաշտոնատար անձը ծառայողական քննություն նշանակելու մասին որոշմամբ պետք է նշանակեր ծառայողական քննությունը՝ նշելով քննության անցկացման դեպքերը, հիմքերը և պարզաբանման ենթակա հարցերը, և անցկացնել այն «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքին համապատասխան և Կառավարության 19.07.2018թ.-ի «Ծառայողական քննություն անցկացնելու կարգը սահմանելու մասին» N 814-Ն որոշմամբ սահմանված կարգով: Մինչդեռ, տվյալ դեպքում հայցվորի նկատմամբ նշանակված ծառայողական քննությունն իրականացվել է և համապատասխանաբար դրա արդյունքում կազմված հրամանն ընդունվել է օրենքի խախտմամբ, այդ թվում՝ օրենքի սխալ կիրառման կամ սխալ մեկնաբանման հետևանքով: Դատարանը նկատել է նաև, որ Եզրակացությունը չի բովանդակում նշում՝ ծառայողական քննությունը նշանակող պաշտոնատար անձի և նրա՝ այդպիսի լիազորություն ունենալու մասին: Բացի դա, վարչական վարույթի նյութերում առկա չէ որևէ որոշում, հրաման կամ մակագրությունը հավաստող փաստաթուղթ, ինչից հնարավոր կլիներ տեղեկանալ սույն գործով հայցվորի նկատմամբ ծառայողական քննություն նշանակող՝ իրավասու պաշտոնատար անձի, ծառայողական քննություն իրականացնող անձի, ինչպես նաև ծառայողական քննության նշանակման օրվա, ամսվա, տարեթվի մասին:

➤ «ՀՀ քննչական կոմիտեի մասին» ՀՀ օրենքի կիրառման առանձնահատկությունները.

Պատասխանատվության ենթարկելու ժամկետը.

ՀՀ քննչական կոմիտեի դեմ թիվ ՎԴ/8673/05/19 գործով²⁰⁸ հայցվորը, ի թիվս այլնի, հայտնել է, որ կարգապահական հանձնաժողովն անդրադարձել է իր կողմից մարզաարահներում կատարված և հրապարակված լուսանկարներին՝ դրանք անվանելով կիսամերկ և նույնպես Քննչական կոմիտեի ծառայողի համբավն արատավորող, մինչդեռ ինքը նշված լուսանկարներով քարոզել է առողջ և ճիշտ ապրելակերպ: Հայտնել է, որ ինչ վերաբերում է լուսանկարների տեղադրմանը, ապա այդ հարաբերությունները կարգավորվում են 20.08.2018թ. հաստատված ՀՀ քննչական կոմիտեի ներքին կարգապահական կանոնների մասին թիվ 114-Լ հրամանով, իսկ իր կողմից այդ լուսանկարները հրապարակվել են դեռևս 2015թ.-ին, այսինքն՝ նախքան վերոնշյալ հրամանի գործողության դրվելը: Դատարանը հիմնավոր է համարել ՀՀ քննչական կոմիտեի եզրահանգումն այն մասին, որ հայցվորը չի դրսևորել քաղաքական զսպվածություն և չեզոքություն, չի դրսևորել իր պաշտոնին վայել վարքագիծ և արձանագրել է, որ այդ փաստարկները հիմնավորող որևէ ապացույց հայցվորի կողմից Դատարան չի ներկայացվել: Անդրադառնալով հայցվորի այն փաստարկին, որ վիճարկվող հրամանը կայացվել է առերևույթ ժամկետների խախտման պայմաններում, քանի որ չկա որևէ ապացույց, թե որ խախտումը երբ է կատարվել Դատարանը գտել է, որ այն ևս անհիմն է, քանի որ կարգապահական վարույթ հարուցում է ՀՀ քննչական կոմիտեի կարգապահական

²⁰⁸ՎԴ/8673/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809939153

հանձնաժողովը ՀՀ քննչական կոմիտեի նախագահի, նրա տեղակալի կամ կարգապահական հանձնաժողովի որևէ անդամի միջնորդության հիման վրա: Ընդ որում, կարգապահական վարույթ կարող է հարուցվել կարգապահական խախտում հայտնաբերելու օրվանից հետո 30-օրյա ժամկետում: Տվյալ դեպքում պահպանվել են կարգապահական վարույթ հարուցելու՝ «ՀՀ քննչական կոմիտեի մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված ժամկետները:

- ՀՀ զինված ուժերի կարգապահական կանոնագրքի կիրառման առանձնահատկությունները.

Կիրառված միջոցի համաչափությունը.

ՊՆ-ի դեմ թիվ ՎԴ/5383/05/19 գործով²⁰⁹ հայցվորն ազատվել է ծառայությունից ՀՀ զինված ուժերի կարգապահական կանոնագրքի 23-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի հիմքով առանց ծառայողական անհրաժեշտության այլ անձի՝ օտարերկրացուն Ռազմական ոստիկանության վարչական տարածք մուտք գործելուն թույլտվություն տալու համար: Այսպես՝ ՀՀ պաշտպանության նախարարի հրամանով հայցվորի նկատմամբ կիրառվել է կարգապահական տույժ «պաշտոնի իջեցում՝ մեկ աստիճանով»: Այնուհետև՝ ՀՀ պաշտպանության նախարարի մեկ այլ հրամանով հայցվորն ազատվել է զբաղեցրած պաշտոնից և թողնվել ՀՀ ՊՆ կադրերի տրամադրության տակ՝ հիմք ընդունելով «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 40-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի և 41-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի պահանջները և ՀՀ պաշտպանության նախարարի վերոնշյալ հրամանը: Հայցվորը գտել է, որ ծառայողական քննությանը հիմնավորված լինելով միայն վերոնշյալ հանգամանքը, ՀՀ ՊՆ հրամանով կիրառվել է կարգապահական տույժ՝ պաշտոնի իջեցում մեկ աստիճանով, որը չի բխում արդարացիության և կարգապահական իրավունքի իրականացման համաչափության սկզբունքներից: Ծառայողական քննություն իրականացվել է մի շարք բացթողումներով և տույժի ընտրությամբ հաշվի չի առնվել մի շարք հանգամանքներ, այդ թվում՝ հայցվորի՝ երկար տարիներ տարի ոստիկանության համակարգում աշխատելը, բազմաթիվ խրախուսանքներ ստանալը, համագործակցելը, գոջալը, որոնք պետք է ազդեին պատասխանատվության միջոցի ընտրության վրա: Ծառայողական քննությամբ չի գնահատվել հայցվորի մեղքի աստիճանը, դիտավորության բացակայությունը և որ նրա արարքում բացակայում են ՀՀ զինված ուժերի կարգապահական կանոնագրքի 19 հոդվածով սահմանված ծանրացնող հանգամանքները: Հայցվորի արարքում բացակայում է կուպիտ խախտման փաստը, որի պարագայում հնարավոր կլինեք կիրառել պատասխանատվության ամենախիստ միջոցը: Դատարանը, անդրադառնալով հայցվորի այն փաստարկին, որ վերջինս ծանոթ չի եղել ՊՆ ՌԻՈ պետի 29.08.2008թ.-ի հրամանին, շեշտել է, որ հայցվորը ի պաշտոնե պարտավոր էր ոչ միայն տեղյակ լինել, այլև իր ծառայության ընթացքում դեկավարվել նշված հրամանի պահանջներով: Այսպիսով, Դատարանը գտել է, որ գործում առկա փաստաթղթերով հաստատվում է այն հանգամանքը, որ սույն գործով հայցվորը թույլ է տվել իր զբաղեցրած պաշտոնին և զինվորական կոչմանը ոչ վայել վարքագիծ, այն է

²⁰⁹ՎԴ/5383/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935598

Կանոնագրքի 36-րդ և 41-րդ հոդվածներով սահմանված պահանջների խախտում՝ Կանոնագրքային կանոնների խախտում և իշխանազանցություն: Հետևաբար, ՀՀ պաշտպանության նախարարի հրամանով իրավաչափորեն է ենթարկվել կարգապահական տույժի:

- «Ազգային անվտանգության մարմիններում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի կիրառման առանձնահատկությունները.

Թիվ ՎԴ/3973/05/19 գործով²¹⁰ հայցվորը հայտնել է, որ արձակուրդում գտնվելու ժամանակ վերադասին խնդրել է միջնորդել՝ հետագա ծառայությունը շարունակել ՀՀ ԱԱԾ համակարգի Երևան քաղաքի ցանկացած այլ ստորաբաժանումում: Դիմումը ներկայացնելուց հետո ինքն է ներկայացել սահմանապահ գործերի կադրերի բաժին՝ դիմումի ընթացքի վերաբերյալ որևէ տեղեկատվություն ստանալու համար, սակայն ստացել է բանավոր մերժում: Ընտանեկան պայմաններից ելնելով, չունենալով այլ տարբերակ, ինչպես նաև հասկանալով, այն որ դիմումը ընթացք չի ստանում՝ դիմել է ՀՀ ԱԺ Պաշտպանության և անվտանգության հարցերի մշտական հանձնաժողովի նախագահ պատգամավոր Անդրանիկ Քոչարյանին՝ խնդրանքով հնարավորության դեպքում օժանդակել, ինչի արդյունքում ստացել է հերթական նկատողությունը միաժամանակ միջնորդություն է ներկայացվել հայցվորին զինվորական ծառայությունից արձակելու վերաբերյալ: Հրամանով արձակվել է զինվորական ծառայությունից՝ «Ազգային անվտանգության մարմիններում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 47-րդ հոդվածի 1-ին մասի 13-րդ կետով, ուղարկելով ՀՀ Զինված ուժերի պահեստագոր: Պատասխանողն իր դիրքորոշմամբ հիմնական շեշտադրումը կատարել է ՀՀ ԱԱԾ տնօրենին հայցվորի չդիմելու, շրջանցելու հանգամանքի վրա՝ պատճառաբանելով, որ հայցվորի կողմից չի պահպանվել Ներքին կանոնագրքի 18-րդ հոդվածի և Կարգապահական կանոնագրքի 47-րդ հոդվածի պահանջները: Մասնավորապես՝ համաձայն Ներքին կանոնագրքի 18-րդ հոդվածի՝ «Ծառայության հարցերով զինծառայողը պարտավոր է դիմել իր անմիջական պետին և հետո միայն, նրա թույլտվությամբ՝ կոչումով հաջորդ ավագ պետին: Հայցվորը նշել է, որ որևէ ակտով սահմանված չէ անմիջական պետից և ավագ պետից հետո այլ պետի դիմելու հաջորդականության կարգը, ուստի նա իրավասու է եղել դիմելու վերադաս հրամանատարներից որևէ մեկին, ինչն էլ արվել է վերջինիս կողմից, և դա չպետք է դիտարկվի որպես զինծառայողի կողմից վերադաս հրամանատարներին դիմելու կարգի խախտում: Դատաքննությամբ ձեռք բերված ապացույցների, վարչական վարույթի նյութերի, մասնավորապես՝ զեկուցագրերի, հայցվորի կողմից ՀՀ ԱԺ պաշտպանության և անվտանգության հարցերի մշտական հանձնաժողովի նախագահին ուղղված դիմումի, վերջինիս կողմից Ծառայության տնօրենին ուղղված գրության, հայցվորի կողմից տրված բացատրության, անցկացված ծառայողական քննության վերաբերյալ եզրակացության հետազոտմամբ հիմնավորվում է վերջինիս կողմից «Հայաստանի Հանրապետության զինված ուժերի ներքին ծառայության կանոնադիրքը հաստատելու մասին» ՀՀ օրենքի 18-րդ հոդվածի պահանջների խախտման փաստը, այն է՝ հայցվորը շրջանցելով վերադաս ղեկավարությանը, դիմում է հասցեագրել ՀՀ ԱԺ պաշտպանության և անվտանգության հարցերի մշտական հանձնաժողովի նախագահին՝ հետագա ծառայությունը Երևան քաղաքում

²¹⁰ՎԴ/3973/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809934070

տեղակայված ՀՀ ԱԱԾ ցանկացած ստորաբաժանումում շարունակելու համար միջնորդություն ներկայացնելու խնդրանքով: Մինչդեռ, հարկ է ընդգծել, որ ծառայության հարցերով զինծառայողը պարտավոր է դիմել իր անմիջական պետին և հետո միայն, նրա թույլտվությամբ՝ կոչումով հաջորդ ավագ պետին: Անձնական հարցերով ևս զինծառայողը պետք է դիմի անմիջական պետին, իսկ հատուկ անհրաժեշտության դեպքում՝ ավագ պետին: Նման պայմաններում Դատարանը եզրակացրել է, որ ԱԱԾ տնօրենի տեղակալի հրամանն ամբողջությամբ բխում է գործող իրավակարգաորումներից և այն անվավեր ճանաչելու որևէ իրավական հիմք առկա չէ: Ամբողջ վերոգրյալը հիմք ընդունելով՝ Դատարանը եզրակացրել է, որ հիմնական պահանջը՝ ԱԱԾ տնօրենի տեղակալի հրամանն անվավեր ճանաչելու մասին, ենթակա է մերժման: Գործով հայցվորը ներկայացրել է վերաքննիչ բողոք, որով հայտնել է, որ Դատարանն անտեսել է նախ այն հանագամանքը, որ հայցվորն իր անմիջական պետին և ավագ պետին դիմելուց հետո իր հարցի լուծումը չստանալով է դիմել ՀՀ ԱԺ Պաշտպանության և Անվտանգության հարցերի մշտական հանձնաժողովի նախագահին, այսինքն՝ պահպանելով սահմանված կարգը, որքանով դա հնարավոր է գոյություն ունեցող օրենսդրության սահմաններում, եթե հարցը համարվի ծառայողական: Իսկ եթե հարցը դիտարկվի որպես անձնական, ապա կարգը ևս պահպանվել է այնքանով, որ դիմումը ներկայացվել է անմիջական պետին, իսկ հատուկ անհրաժեշտության դեպքում այն պետք է ներկայացվեր ավագ պետին: Ընդ որում, թե՛ ծառայողական, թե՛ անձնական հարցերի մասով օրենսդրությամբ սահմանված չէ անմիջական պետից և կոչումով հաջորդ ավագ պետից հետո այլ ավագ պետերի դիմելու հերթականությունը: Բացի այդ, անձնական հարցի դեպքում անգամ օրենսդրությամբ սահմանված չէ, թե ո՞րն է հատուկ անհրաժեշտության դեպք, ո՞վ է որոշողը, ո՞ր դեպքն է հատուկ անհրաժեշտության՝ զինծառայողը, թե՛ պետերից որևէ մեկը, կամ հատուկ անհրաժեշտության դեպքում ո՞ր ավագ պետին այն պետք է ներկայացվի: Վերաքննիչ դատարանը մերժել է բողոքը՝ արձանագրելով, որ «Հայաստանի Հանրապետության զինված ուժերի կարգապահական կանոնագիրք» ՀՀ օրենքով սահմանված է, ի թիվս այլնի, անմիջական պետին կամ ավագ պետին դիմելու կարգը, որն իրականացվում է համապատասխան գեկուցագիր ներկայացնելու միջոցով: Նշված իրավական ակտերով հստակ սահմանված են զինվորական ծառայողի կողմից ծառայողական և անձնական հարցերով գեկուցագրեր ներկայացնելու կարգը և պայմանները, որպիսի ընթացակարգերը սպառիչ են և չեն նախատեսում այդ ընթացակարգերի սպառումից հետո նույն հարցերով այլ մարմինների (այդ թվում՝ վերադաս) դիմելու հնարավորություն: Այսինքն, «Հայաստանի Հանրապետության զինված ուժերի կարգապահական կանոնագիրք» ՀՀ օրենքով սահմանված վավերապայմանները պահպանած լինելու պայմաններում նույնիսկ հայցվորը իրավասու չէ ներծառայողական հարցերով դիմելու ՀՀ ԱԺ Պաշտպանության և Անվտանգության հարցերի մշտական հանձնաժողովի նախագահին, քանզի խնդրո առարկա իրավահարաբերությունները կարգավորող իրավական ակտերով բացակայում է ներծառայողական հարցերով այլ մարմիններին դիմելու հնարավորությունը: Հարկ է նկատել, որ այդ ընթացակարգերի բացակայությունը չի խոսում օրենսդրական թերի կարգավորման կամ զինվորական ծառայողին ազատ գործելու հնարավորություն ընձեռելու մասին, այլ ելնելով զինվորական ծառայության նպատակներից, դրանում սահմանված կարգ ու կանոնից և դրանք պահպանելու իմպերատիվ պահանջներից, օրենսդրի կողմից չի նախատեսվել ծառայության շրջանակներից դուրս անձնական և ծառայողական հարցերով այլ մարմիններին դիմելու հնարավորություն:

1.5. Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքի կիրառման առանձնահատկությունները.

Դիտարկված գործերի մի քանիսի համատեքստում բարձրաձայնվել է ԱՕ-ի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կամ 2.1-րդ կետերի կիրառելիության հարցը: Դատարանի դիրքորոշումը տարբերվել է՝ պայմանավորված պայմանագրի տեսակով:

ԱՕ-ի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է՝

1) աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածում, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով նախատեսված դեպքերի.

2) աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում.

2.1) հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը.

2.2) երեխային փաստացի խնամող՝ արձակուրդում չգտնվող անձի՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 5-րդ, 6-րդ, 8-րդ և 10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի.

Անաշխատունակության մեջ գտնվելու ընթացքում աշխատանքից ազատելը.

Այս հիմնավորումը հայցվորի կողմից բարձրացվելու դեպքում Դատարանն արձանագրել է, որ պատասխանողն իրավագոր չէր հայցվորին ազատել զբաղեցրած պաշտոնից՝ հաշվի առնելով, որ վերջինս այդ պահին գտնվում էր ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ: Այն դեպքում, երբ այլ հիմքով պատճառաբանությունները բավարար են եղել վիճարկվող հրամանն անվավեր ճանաչելու համար՝ Դատարանը չի անդրադարձել հայցվորի կողմից բարձրացված՝ հրամանի վիճարկման հիմքում դրված այն հանգամանքին, որ ըստ հայցվորի՝ աշխատանքից ազատելու հրամանն ուժի մեջ է մտել իր անաշխատունակության մեջ գտնվելու օրը: Այս մասով միայն արձանագրել է, որ հրամանն արձակվել է, այսինքն՝ գործատուն նախաձեռնել է աշխատանքային պայմանագրի լուծումը այն ժամանակ, երբ հայցվորը դեռևս անաշխատունակության մեջ չի գտնվել²¹¹:

Թիվ ՎԴ/6487/05/19 գործով²¹² հանրային ծառայողը, գտնվելով ժամանակավոր անաշխատունակության պայմաններում, ազատվել է աշխատանքից

²¹¹ԵԴ/18980/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204046227

²¹²ՎԴ/6487/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809936782

գործատուի նախաձեռնությամբ: Այդ ընթացքում հայցվորի հասցեով ուղարկվել է ՀՀ հաշվեքննիչ պալատի վերակազմավորման արդյունքում հնարավոր այլ՝ ավելի ցածր, պաշտոնի նշանակվելու վերաբերյալ առաջարկություն, և հաշվի առնելով, որ սահմանված ժամկետում հայցվորը չի տվել իր համաձայնությունը՝ ավելի ցածր պաշտոնի նշանակման վերջնաժամկետի ավարտից հետո ընդունվել է հայցվորին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին վիճարկվող հրամանը: Դատարանն արձանագրել է, որ ժամանակավոր անաշխատունակության ընթացքում քաղաքացիական ծառայողին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու հետ կապված հարաբերությունները կարգավորված չեն «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով, ուստի այդ դեպքում կիրառելի են ԱՕ-ով ամրագրված կանոնակարգումները: Կառուցվածքային փոփոխություններով պայմանավորված հայցվորի հաստիքի կրճատման հետ կապված իրավահարաբերությունների նկատմամբ այդ մասով կիրառելի ԱՕ-ի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի ուժով պատասխանողն իրավագոր չէր հայցվորին ազատել զբաղեցրած պաշտոնից՝ հաշվի առնելով, որ վերջինս այդ պահին գտնվում էր ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ: Դատարանն ընդգծել է, որ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածով ամրագրված՝ «ծառայողը վերանշանակվում է մինչև վերակազմակերպումը զբաղեցրած պաշտոնին հավասարագոր պաշտոնի կամ ավելի ցածր պաշտոնի՝ իր համաձայնությամբ» եզրույթը պետք է ընկալվի այնպես, որ ավելի ցածր պաշտոնում նշանակվելու մասով քաղաքացիական ծառայողի անհամաձայնությունը գործատուին չի ազատում նրան իր զբաղեցրած պաշտոնին հավասարագոր պաշտոն առաջարկելու պարտականությունից: Այսինքն, քաղաքացիական ծառայողի զբաղեցրած պաշտոնին հավասարագոր պաշտոնի առկայության դեպքում գործատուն չի կարող քաղաքացիական ծառայողին առաջարկել բացառապես ավելի ցածր պաշտոն՝ ակնկալելով համապատասխան մարմնի վերակազմակերպման և (կամ) կառուցվածքային փոփոխության ժամանակ նրա համաձայնությամբ այդ քաղաքացիական ծառայողին նշանակել ավելի ցածր պաշտոնի, քանի որ այդպիսի իրավիճակն ուղղակիորեն միջամտում է քաղաքացիական ծառայողի իրավունքներին: Դատարանը նաև արձանագրել է, որ քննարկվող իրադրությունում «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսված իրավական հիմքի բացակայության պայմաններում կիրառելի չէ նաև նույն հոդվածի 7-րդ մասը, որի համաձայն՝ հոդվածի 1-ին մասի 2-4-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով քաղաքացիական ծառայության պաշտոնից ազատելու դեպքում քաղաքացիական ծառայողներին այդ մասին նախազգուշացնելը պարտադիր չէ: Ըստ այդմ, Դատարանի գնահատմամբ, պատասխասնողը պարտավոր էր հայցվորին իրազեկել պաշտոնից ազատման մասին ԱՕ-ի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված կարգով:

Հղի աշխատակցին աշխատանքից ազատելը.

Թիվ ԱՎԴ4/0133/02/20 գործով²¹³ հայցվորը կնքել է որոշակի ժամկետով պայմանագիր, պայմանագրի գործողության ընթացքում նա ստացել է ծանուցում, որ ազատվելու է աշխատանքից աշխատողների թվաքանակի և հաստիքների կրճատման պատճառով՝ համաձայն ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 2-րդ մասի և 115-րդ հոդվածի 1-ին մասի: Հայցվորը պնդել է, որ նա չէր կարող ազատվել աշխատանքից, քանի որ վերջինիս արտաքին տեսքից ակնհայտ էր, որ հղի է: Դատարանը հաստատել է, որ տեղի է ունեցել հաստիքի կրճատում, և գործատուն չունի հնարավորություն առաջարկել այլ հաստիք: Դատարանը հաստատված է համարել, որ հայցվորը մինչև աշխատանքային հարաբերությունների լուծումը եղել է հղի, սակայն հայցվորը չի ներկայացրել ապացույց, որ դրա մասին ծանուցել է պատասխանողին մինչև հրամանի ընդունումը (ծանուցել է հրամանի ընդունումից 4 ամիս հետո), այդ փաստը հաստատող ապացույց հայցվորի կողմից ներկայացված չլինելու պայմաններում Դատարանը գտել է, որ այդ հիմքով հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջն անհիմն է:

Մերժված թիվ ԵԴ/15746/02/20 գործով²¹⁴ Դատարանը գտել է, որ հայցվորի կողմից չեն ներկայացվել համապատասխան վերաբերելի և թույլատրելի ապացույցներ առ այն, որ առկա են հիմքեր կողմերի միջև կնքված պայմանագիրը անորոշ ժամկետով կնքված համարելու, ինչպես նաև, հաշվի առնելով կատարվելիք աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները՝ հայցվորի և պատասխանողի միջև աշխատանքային հարաբերությունները անորոշ ժամկետով որոշելու համար, իսկ կողմերի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, դրա հավելվածն արդեն իսկ սույն գործով բավարար են եզրահանգելու, որ հայցվորի կողմից կատարվելիք աշխատանքի բնույթն այնպիսին է եղել, որ կողմերի միջև աշխատանքային հարաբերություններն անորոշ ժամկետով որոշվել չէին կարող: Սույն գործով հայցվորի հետ կնքվել է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր, որի գործողության ընթացքում նա գտնվել է մինչև 3 տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդի մեջ, իսկ պայմանագրի ժամկետը լրանալու ժամկետից մեկ ամիս առաջ հայցվորը ներկայացրել է դիմում անաշխատունակության թերթիկի հիման վրա նախա- և հետծննդյան արձակուրդ տրամադրելու համար՝ նշելով պայմանագրի գործողության ժամկետից ավելի ուշ ժամկետ: Հայցվորը, ի թիվս այլ փաստարկների, պնդել է, որ պատասխանողի կողմից խախտվել է ԱՕ-ի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ, 2.1-րդ կետերով նախատեսված պահանջը, ըստ որի՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է՝ աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում, հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը: Այս առումով Դատարանը վկայակոչել է ԱՕ-ի 109-րդ հոդվածը, որի բովանդակությունից, ըստ Դատարանի, պարզ է դառնում, որ «գործատուի նախաձեռնությամբ» և «պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու» դեպքերը առանձին հիմքեր են աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար: Տվյալ դեպքում կողմերի միջև կնքված

²¹³ԱՎԴ4/0133/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741052363

²¹⁴ԵԴ/15746/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204038916

աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է ոչ թե ԱՕ-ի 114-րդ հոդվածով՝ գործատուի նախաձեռնությամբ, այլ նույն ԱՕ-ի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված՝ պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու և ըստ այդմ՝ ԱՕ-ի 111-րդ հոդվածի հիմքով, որպիսի հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար որևէ արգելք՝ կապված աշխատողի՝ արձակուրդում, հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվելու հանգամանքի հետ առկա չէ:

Թիվ ՎԴ/3857/05/20 գործով²¹⁵ հայցվորը դատավորի օգնական էր: Հղիության մասին տեղեկանք ներկայացնելուց մեկ ամիս անց նրան ազատել են աշխատանքից՝ որպես վերջինիս աշխատանքից ազատելու իրավական հիմք նշվելով, ի թիվ այլի, «Հանրային ծառայության մասին ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 2-րդ մասը (որը սահմանում է հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձի անմիջական ղեկավարի փոփոխության դեպքում տվյալ անձի պաշտոնավարման հնարավորություն մինչև այդ պաշտոնում նոր նշանակում կատարվելը, ինչը նշանակում է, որ հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձի պաշտոնում նոր նշանակում կատարվելու պահից այդ անձն անվերապահորեն ազատվում է զբաղեցրած պաշտոնից): Ըստ հայցվորի, գործատու Դեպարտամենտը, հայցվորի հղիության վերաբերյալ տեղեկացված լինելու պարագայում, իրավասու չէր «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 8-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերի հիման վրա վերջինիս ազատել զբաղեցրած պաշտոնից: Գործատուն, հաշվի առնելով օրենքում կատարված փոփոխությունները, որոնք ուժի մեջ են մտել 22.02.2020թ., գտել է, որ դատավորի օգնականի պաշտոնը վերածվել է պետական հայեցողական պաշտոնի: Դատարանն արձանագրել է, որ մինչև հայցվորի կողմից հղիության մասին հայտնելը, մինչև ազատման մասին հրաման ընդունելն այն դատավորի լիազորությունները, որի օգնականն էր հայցվորը, դադարեցվել են՝ տարիքը լրանալու հիմքով և նշանակվել է այլ դատավոր, որի կողմից պաշտոնը ստանձնելուց մի քանի օր անց վերջինս առաջարկել է ընդունել դատավորի օգնականի պաշտոնում այլ անձի, ով ընդունվել է աշխատանքի, և նույն օրն ընդունվել է հայցվորի՝ աշխատանքից ազատման մասին հրամանը: Դատարանը նախ ընդգծել է, որ դատավորի օգնականի պաշտոնում նշանակման և ազատման հետ կապված հարաբերություններն ամբողջությամբ կարգավորված են «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով, ուստի, դրանց վրա չեն կարող տարածվել ԱՕ-ի ընդհանուր կարգավորումները, ինչպես նաև միջազգային և ներպետական օրենսդրությամբ նախատեսված այն կարգավորումը, ըստ որի արգելվում է աշխատողին աշխատանքից ազատումն այն դեպքում, երբ վերջինս գործատուին տեղեկացրել է իր հղիության մասին, չի կրում բացարձակ բնույթ և չի տարածվում հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող դատավորի օգնականի նկատմամբ: Բացի այդ, դատավորի օգնականի պաշտոնը զբաղեցնող անձի աշխատանքային իրավահարաբերությունները՝ գործատուի հետ կարող են դադարեցվել նաև անմիջական ղեկավարի՝ դատավորի լիազորությունների դադարեցման փաստի ուժով կամ անմիջական ղեկավարի կողմից իր օգնականին աշխատանքից ազատելու հայեցողական

²¹⁵ ՎԴ/3857/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809946388

ցանկությամբ: Դատարանը եզրահանգել է, որ ազատման մասին հրամանը իրավաչափ է:

1.6 Նոր կորոնավիրուսի տարածման համատեքստում աշխատանքից ազատումը համաճարակով պայմանավորված սահմանափակումների բերումով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը.

Կորոնավիրուսի գործնրը շնչափվել է դիտարկված 5 գործերի շրջանակներում, որոնք վերաբերել են աշխատանքից ազատմանը, այդ թվում՝ կարգապահական հիմքով:

Արտակարգ դրությամբ պայմանավորված տեղաշարժի սահմանափակումների համատեքստում դատարանն զննելու ժամկետը բաց թողելը.

Թիվ ԵՂ/26219/02/20 գործով¹⁶ հայցը մերժվել է այն հիմքով, որ հայցվորը բաց է թողել դատարանն զննելու՝ ՍՕ-ի 265-րդ հոդվածով սահմանված երկամսյա ժամկետը: Բնչ վերաբերում է հայցվորի ներկայացրած՝ բաց թողնված ժամկետը հարգելի համարելու միջնորդությանը, որի հիմքում դրվել է «15.03.2020թ.-ից ՀՀ-ում հայտարարված է արտակարգ դրություն, սահմանված է տեղաշարժման սահմանափակումներ» հանգամանքը, Դատարանը գտել է, որ «չնայած ՀՀ պարետի 31.03.2020թ.-ի թիվ 27 որոշմամբ սահմանվել են ՀՀ ողջ տարածքում անձանց ազատ տեղաշարժի իրավունքի նկատմամբ ժամանակավոր սահմանափակումներ, սակայն նշված սահմանափակումները և նշված որոշումը ուժը կորցրած է ճանաչվել ՀՀ պարետի 03.05.2020թ.-ի թիվ 63 և ՀՀ պարետի 03.06.2020թ.-ի թիվ 110 որոշումներով: Հետևաբար, 03.05.2020թ.-ից և 03.06.2020թ.-ից հետո ՀՀ ողջ տարածքում անձանց ազատ տեղաշարժի իրավունքի նկատմամբ ժամանակավոր սահմանափակումները եղել են վերացված: Այսինքն՝ հայցվորի կողմից հրամանի մասին 08.06.2020թ.-ին իրազեկված լինելու ժամանակ ՀՀ տարածքում առկա չի եղել անձանց ազատ տեղաշարժի իրավունքի նկատմամբ ժամանակավոր սահմանափակումներ, հետևաբար հայցվորը գրկված չէր իր խախտված իրավունքի մասին իմանալու պահից երկամսյա ժամկետում զննելու դատական պաշտպանության:

Պայմանագրի լուծումը՝ սահմանափակումներով պայմանավորված հաստիքների կրճատման հիմքով.

Թիվ ԼՂ/3961/02/20 գործով¹⁷ հայցվորն ազատվել է աշխատանքից ՀՀ-ում արտակարգ դրության համատեքստում սահմանված սահմանափակումների պատճառով հաստիքի կրճատման հիմքով, նրան այլ աշխատանք չի առաջարկվել: Դատարանը նշել է, որ կորոնավիրուսով պայմանավորված՝ մշակութային միջոցառումների արգելքը չէր կարող հանդիսանալ էական և

¹⁶ ԵՂ/26219/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204064506

¹⁷ ԼՂ/3961/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438294575

բավարար փաստարկ՝ հայցվորին մշակութային կենտրոնի մասնագետի կամ գրադարանում մատենագետի հաստիքը չառաջարկելու համար: Գործնավիրուսով պայմանավորված մշակութային միջոցառումների արգելքի վերաբերյալ իրավասու մարմնի որոշմանը պատասխանողի հղումը Դատարանը անհիմն է համարել, քանի որ արգելված են եղել միայն մասսայական մշակութային միջոցառումները, այնինչ մշակութային կենտրոնի մասնագետի աշխատանքը ենթադրում է նաև այլ գործողությունների կատարում, որոնք սահմանված են պաշտոնի անձնագրով: Դատարանը նշել է, որ աշխատանքից ազատվելու պահին դրանցից մեկում հայցվորը հետագայում՝ ընդամենը 2 ամիս անց, անցել է աշխատանքի, հետևաբար թափուր հաստիքների համալրման անհրաժեշտության բացակայության մասին խոսք գնալ չի կարող:

Թիվ ԱՎԴ2/1772/02/20 գործով¹⁸ կրկին շոշափվել է կորոնավիրուսի տարածման պատճառով սահմանված սահմանափակումների ու հետևանքների արդյունքում հաստիքների կրճատման հարցը: 27.06.2020թ.-ին հայցվորը փոստային առաքմամբ ստացել է պատասխանողի ծանուցումն այն մասին, որ 22.06.2020թ.-ից իր հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը ենթակա է լուծման՝ համաձայն ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի: Ըստ հայցվորի՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը իրեն տալու նպատակով պատասխանողի կողմից փոստին է հանձնվել իրեն աշխատանքից ազատելու հրամանը տալուց հետո նույն օրը՝ 22.06.2020թ.-ին: Պատասխանողը նշել էր, որ, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ՀՀ-ում հայտարարված է եղել արտակարգ դրություն, համաձայն որի «Խարբերողի մասնագիտացված մանկատուն» ՊՈԱԿ-ը՝ հա ռիսկայնությանսահմանների հաշվառմամբ, աշխատել է փակ աշխատանքային ռեժիմով, որի պայմաններում հայցվորը նման աշխատանքի չէր ներկայացել, ուստի մինչև հայցվորին փոստային առաքման եղանակով ծանուցում ուղարկելը, պահպանելով էլեկտրոնային ծանուցման ընթացակարգը՝ «Mallbury» համակարգով ծանուցման օրինակը պատշաճ կարգով ուղարկվել է հայցվորին և նոր միայն 22.06.2020թ.-ին «Հայփոստի» ծառայության միջոցով ծանուցման օրինակը փոստային առաքմամբ ուղարկվել է հայցվորի հասցեով: Դատարանը նշել է, որ ինչ վերաբերում է հաստիքի կրճատման անհրաժեշտության փաստարկին, ապա գործի փաստերի ուսումնասիրությունից հետևում է, որ գործառույթային առումով տնօրենի տեղակալը տնտեսական աշխատանքների գծով ի պաշտոնե կատարում է պահեստապետի, տնտեսվարի և պարետի աշխատանքների մի մասը, բացի այդ, արտակարգ դրության ժամանակահատվածում և փակ ռեժիմով աշխատելու ժամանակահատվածում տնօրենի տնտեսական գծով տեղակալի աշխատանքի չներկայանալու պայմաններում, գործառույթային առումով այդ աշխատանքները ևս մեկ աշխատողի կողմից կատարվելու անհրաժեշտությունը բացակայում է (դա նաև գործատուի համար լրացուցիչ, փաստորեն, ոչ անհրաժեշտ ֆինանսական ծախս է առաջացնում), և դա, պայմանավորված արտակարգ ռեժիմի հիմքում ընկած covid-19 համաճարակի տարածման կանխարգելման հանգամանքով (այս փաստն ապացուցման կարիք չունի՝ ՔԴՕ 61-րդ հոդվածի իմաստով, քանի որ հանրահայտ հանգամանք է),

¹⁸ԱՎԴ2/1772/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741061451

արդարացի հիմք է հանդիսացել, որպեսզի տնօրենի տնտեսական գծով տեղակալի հաստիքը կրճատվի: Ընդ որում, գործով հաստատվել ու չի վիճարկվել, որ ներկայումս տնօրենի տնտեսական գծով տեղակալի աշխատանքը փաստացի կատարվում է այլ հաստիքներ զբաղեցվող այն աշխատակիցների կողմից, ովքեր ի պաշտոնե բարեխղճության սահմաններում կատարում են իրենց աշխատանքային պարտականությունները: Հետևաբար հաստիքի կրճատման անհրաժեշտությունը սա գործով հիմնավորված է: Դատարանը մերժել է հայցը:

Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կարգապահական խախտման հիմքով (ԱՕ-ի հոդված 113, մաս 1, կետ 9՝ առանց հարգելի պատճառի աշխատանքի չներկայանալը).

Թիվ ԵՂ/16842/02/20 գործով²¹⁹ հայցվորը հայտնել է, որ պատասխանողի 15.05.2020թ.-ի հրամանով ազատվել է աշխատանքից: Նշել է, որ հրամանում բացակայում է հիմքը: Հրամանում հղում է կատարված ԱՕ-ի 223-րդ հոդվածին, որը վերաբերում է աշխատողի նկատմամբ կիրառելի կարգապահական տույժերին, ինչից ենթադրել է, որ հնարավոր է, որ հայցվորը պատասխանողի կողմից աշխատանքից ազատվել է որպես կարգապահական տույժ: Պատասխանողի և հայցվորի գրավոր (էլեկտրոնային) հաղորդակցությունից և կատարված վերջնահաշվարկից կարելի է ենթադրել, որ հայցվորն աշխատանքից ազատվել է ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կամ 9-րդ կետով, սակայն այդ պարագայում ևս խախտվել է հայցվորին այդ հիմքով ազատելու՝ ԱՕ-ով նախատեսված ընթացակարգը, ինչպես նաև բացակայում են նշված հիմքերից ցանկացածով հայցվորին աշխատանքից ազատելու պատճառները: Ի թիվս այլ հիմնավորումների, Դատարանի ուշադրությունն է հրավիրել այն հանգամանքի վրա, որ արտակարգ դրության հայտարարման կապակցությամբ պատասխանող ՄՊԸ-ի անձնակազմն աշխատել է հեռավար տարբերակով՝ չնայած, որ պատասխանողն արգելափակել է հայցվորի աշխատանքային էլեկտրոնային փոստը և մի շարք սոցիալական կայքերում պատասխանողի պաշտոնական էջերի ադմինիստրատորի թույլտվությունները: Ինչ վերաբերում է ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետին, ապա նշել է, որ ԱՕ-ով գործատուին արգելվում է արտակարգ դրության պայմաններում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով ներկայանալու դեպքում աշխատողի նկատմամբ կիրառել կարգապահական տույժ: Նշվածի առնչությամբ Դատարանն արձանագրել է, որ ԱՕ-ի 222-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետի համաձայն՝ աշխատանքային կարգապահության խախտում չեն համարվում՝ ... համաձայնակների ... կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում այդ դեպքերով պայմանավորված՝ աշխատողի աշխատանքի չներկայանալը կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքի ներկայանալը: Վերը նշված պահանջները վերաբերում են նաև ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի հիմքով աշխատողի հետ կնքված

²¹⁹ԵՂ/16842/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204041143

աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու գործատուի իրավունքների իրականացմանը, երբ անհրաժեշտություն է առաջացնում գնահատման արժանացնել աշխատողի կողմից աշխատանքի չներկայանալու պատճառները, քանի որ հիշյալ նորմի կիրառման անհրաժեշտ պայման է հանդիսանում անհարգելի պատճառի առկայությունը: Ընդ որում, օրենսդիրը, հաշվի առնելով համաճարակների և այլ արտակարգ իրավիճակներում աշխատողների հիմնարար իրավունքների, այդ թվում նաև՝ ազատ տեղաշարժի իրավունքի սահմանափակումներով պայմանավորված նրանց կողմից իրենց աշխատանքային պարտականությունները աշխատավայրում կատարելու հնարավոր դժվարությունները, սահմանել է, որ աշխատանքային կարգապահական խախտում չի կարող համարվել համաճարակների կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում այդ դեպքերով պայմանավորված՝ աշխատողի աշխատանքի չներկայանալը կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքի ներկայանալը: Դատարանն արձանագրել է, որ 15.03.2020թ.-ին ի գիտություն բոլոր աշխատակիցների պատասխանող ընկերության էլեկտրոնային հարթակում տեղադրվել է ծանուցում, որի համաձայն՝ ընկերության՝ աշխատանքը 16.03.2020թ.-ից կազմակերպվելու է հեռավար եղանակով՝ տանից՝ պայմանավորված COVID-19-ի հիմքով ՀՀ կառավարության կողմից ընդունված և ուժի մեջ մտած իրավական ակտով: Չնայած ՀՀ պարետի 31.03.2020թ.-ի թիվ 27 որոշմամբ սահմանվել են ՀՀ ողջ տարածքում անձանց ազատ տեղաշարժի իրավունքի նկատմամբ ժամանակավոր սահմանափակումներ, և թեև նշված սահմանափակումները և նշված որոշումը ուժը կորցրած է ճանաչվել ՀՀ պարետի որոշումներով, այսինքն՝ 03.05.2020թ.-ից և 03.06.2020թ.-ից հետո ՀՀ ողջ տարածքում անձանց ազատ տեղաշարժի իրավունքի նկատմամբ ժամանակավոր սահմանափակումները եղել են վերացված, այդուհանդերձ՝ պատասխանողի ներկայացուցչի կողմից չի ներկայացվել որևէ ապացույց առ այն, որ պատասխանողը ծանուցել է հայցվորին ազատ տեղաշարժի իրավունքի նկատմամբ ժամանակավոր սահմանափակումները վերացվելուց հետո աշխատանքի ներկայանալու պարտականության մասին, իսկ վերջինս չի ներկայացել: Ավելին, պատասխանողի ներկայացուցչի կողմից Դատարան է ներկայացվել տեղեկանք, որի համաձայն՝ սկսած 2020թ.-ից մինչ 07.09.2020թ. կազմակերպության աշխատանքը կազմակերպված է հեռավար եղանակով, և գրասենյակ աշխատողներն այցելում են միայն խիստ անհրաժեշտության դեպքում: Նման պայմաններում Դատարանն առնվազն անհիմն է համարել պատասխանողի ներկայացուցչի վկայակոչումն և պնդումն առ այն, որ գրասենյակը բաց է եղել, այն պարագայում, երբ աշխատանքը կազմակերպվել է հեռավար: Վերը նշված ապացույցներով, ինչպես նաև վկաների ցուցմունքներով հաստատվել է, որ մարտի 16-ից աշխատակիցներն աշխատել են հեռավար ռեժիմով, հետևաբար հայցվորի կողմից աշխատանքի չներկայանալը օրենքի ուժով չէր կարող դիտարկվել որպես աշխատանքային կարգապահության խախտում, ըստ այդմ՝ հանգեցնել կարգապահական տույժի կիրառման: Դատարանը քննարկման առարկա է դարձրել նաև պատասխանողի հարցադրումն առ այն, թե արդյո՞ք հեռավար աշխատելու պայմաններում գործատուի կողմից սահմանված աշխատանքի կազմակերպման ձևաչափը՝ այն է կազմակերպության էլեկտրոնային հարթակում գրանցվելով իրազեկելը աշխատանքը սկսելու և ավարտելու մասին կարելի է հավասարեցնել/նույնացնել աշխատանքի վայրում ֆիզիկապես ներկայանելու

օրենսդրական կարգավորման հետ: Դատարանն արձանագրել է, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման խնդրո առարկա հիմքի ճիշտ կիրառման համար «աշխատանքի չներկայանալ» արտահայտությունը մեկնաբանելիս պետք է պարզել աշխատանքի ներկայանալը դա պարզապես աշխատանքի վայր փաստացի ֆիզիկապես ներկայանալն է, թե՞ ենթադրում է նաև որոշակի գործողություններ՝ ուղղված բուն աշխատանքին անցնելուն, այսինքն՝ աշխատանքային պարտականությունները կատարելուն: Օրենքի նորմի տառացի մեկնաբանության դեպքում «աշխատանքի չներկայանալ» պետք է հասկանալ աշխատողի կողմից աշխատանքի վայր (գործատուի, նրա առանձնացված ստորաբաժանման վայր, աշխատատեղ) ֆիզիկապես չներկայանալը, աշխատանքի վայրից ամբողջ աշխատանքային օրվա կամ հերթափոխի ընթացքում բացակայելը, մինչդեռ Դատարանը գտել է, որ աշխատանքի ներկայանալն ինքնանպատակ չէ, ուստի «աշխատանքի չներկայանալ» ոչ միայն պարզապես աշխատանքի վայր հաճախելը և գործատուի շենքում, նրա տարածքում գտնվելը, այլ աշխատավայրում աշխատանքային պայմանագրով աշխատողի վրա դրված անհատական պարտականությունների ու լիազորությունների փաստացի իրականացումն է: Դատարանն ընդգծել է, որ գործատուի կողմից ընդունված «Հեռահար աշխատանքի ուղեցույց» վերտառությամբ փաստաթուղթը, որով, ըստ պատասխանողի, սահմանված են եղել էլեկտրոնային եղանակով գրանցման վերաբերյալ կանոնները, հասանելի է դարձել հայցվորին, սակայն այն ի սկզբանե առոչինչ է, քանի որ հայտնի չէ, թե այն ու՞մ կողմից է ընդունվել (բացակայում է նշում ընդունող մարմնի կամ պաշտոնատար անձի անվանման վերաբերյալ), ե՞րբ (բացակայում է նշում ակտի ընդունման տարվա, ամսի և ամսաթվի վերաբերյալ), ինչպես նաև այն ստորագրված չէ: «Հեռահար աշխատանքի ուղեցույց» վերտառությամբ փաստաթուղթը գործատուի ներքին ակտին առաջադրվող չափանիշներին չհամապատասխանելու պատճառաբանությամբ հայցվորի համար չէր կարող առաջացնել դրան համահունչ գործելու (կարգապահություն դրսևորելու) պարտականություն: Վերոգրյալի հիման վրա՝ Դատարանն արձանագրել է, որ հետավար աշխատելու պայմաններում գործատուի կողմից չի սահմանվել աշխատանքի կազմակերպման աշխատողների համար իրավաբանորեն պարտադիր ձևաչափ՝ կազմակերպության էլեկտրոնային հարթակում գրանցվելով իրագեկելը աշխատանքը սկսելու և ավարտելու մասին: Դատարանն արձանագրել է, որ վիճարկվող հրամանում որպես իրավական հիմք նշվել է «ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 223», որը չի վերաբերում աշխատանքից ազատման հիմքերին, այլ սահմանում է կարգապահական տույժի տեսակները: Դատարանը գտել է, որ գործով հրամանը որևէ դրույթ կամ հղում չի պարունակում ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի մասին: Ուստի անհիմն է համարել պատասխանողի ներկայացուցչի փաստարկները, որ դրա իրավական հիմքն է հանդիսացել աշխատանքային օրենսգիրքը և 223-րդ հոդվածը, որն իր հերթին հղում է կատարում ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածին, որն էլ նախատեսում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմքերը: Դատարանը գործով գտել է, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու փաստական հիմքը հրամանում նշված լինելու օրենսդրական պահանջը ևս պահպանված չէ, քանի որ վիճարկվող հրամանը վերը շարադրված բովանդակությամբ չի պարունակում որևէ տեղեկություն արարքի վերաբերյալ, հրամանի բովանդակությունից չի բխում, թե ինչն է հանդիսացել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու

փաստական հիմքը, ինչպես նաև չկա նշում կոնկրետ աշխատողին աշխատանքից ազատելու համար էական փաստական տեղեկությունների մասին:

Ինքնամեկուսացումը կորոնավիրուսով վարակված անձանց հետ շփման պատճառով.

Թիվ ԱՐԴ/3061/02/20 գործով²⁰ Պատասխանողի կողմից լուծվել է հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ որպես իրավական հիմք նշելով ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը, այն է՝ առանց հարգելի պատճառի մեկ աշխատանքային օր աշխատողի կողմից աշխատանքի չներկայանալու պատճառով: Հայցվորը նշել է, որ ՊՈԱԿ-ի տնօրենի կողմից ստացված հեռախոսազանգի միջոցով ինքը տեղեկացել է, որ մարզի քննչական վարչությանը որոշ փաստաթղթեր ներկայացնելու անհրաժեշտությունից ելնելով՝ պետք է ներկայանա աշխատավայր ու ներկայացնի պահանջվող փաստաթղթերը: Պահանջին ի պատասխան հայցվորը հայտնել է, որ իրեն լավ չի զգում ու հիմնավոր կասկածներ ունի COVID 19-ով վարակված լինելու հետ կապված, քանի որ շփում է ունեցել վարակակիր անձանց հետ, բացի այդ, հեռախոսազանգին նախորդող ժամանակում ունեցել է բարձր ջերմություն: COVID 19-ով վարակված լինելու կասկածի առկայության մասին ինքը հեռախոսազանգի միջոցով տեղեկացրել է նաև պարետատանը, նա դիմել է տեղամասային բժշկին և նրա կողմից հրահանգավորվել ինքնամեկուսանալ մինչև բոլոր անհրաժեշտ գործողությունների կատարումը: Ինքնամեկուսացումից դուրս գալուց հետո իր կողմից տրամադրվել են քննչական վարչություն ներկայացնելու համար բոլոր անհրաժեշտ փաստաթղթերը, ինչպես նաև ինքնամեկուսացման ընթացքում հեռավար կարգով կատարվել են իր բոլոր աշխատանքային պարտականությունները: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորը կարող էր ինքնամեկուսացման մեջ գտնվել 2 դեպքում, նախ COVID-19-ով վարակված լինելու կամ COVID-19-ով վարակված անձանց հետ շփված լինելու պայմաններում: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորը վկայակոչել է ինքնամեկուսացման դեպքը՝ ներկայացնելով համայնքապետարանի կողմից տրված տեղեկանքի պատճենը, մեծահասակների ամբուլատոր բժշկական քարտից քաղվածքի պատճենը, արյան և ռենտգեն հետազոտությունների պատճենները, որոնք բավարար չեն այդ փաստերը հաստատված համարելու համար, քանի որ դրանցով չեն հիմնավորվում հայցվորի հարևանների COVID-19-ով վարակված լինելու, ինչպես նաև նրանց հետ շփում ունեցած լինելու փաստերը, որի պարագայում 17.08.2020թ. որոշմամբ ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնում հարուցված վարչական վարույթը չէր կարճվի վարչական իրավախախտման բացակայության հիմքով (Հայցվորը դիմել էր տեսչական մարմնին՝ ՊՈԱԿ-ի կողմից ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի պահանջի պահպանումը պարզելու նպատակով): Ավելին, հայցվորը զրկված չէր իր կողմից ներկայացված ապացույցները լրացնել այլ ապացույցներով և միջնորդություններով, մասնավորապես՝ մատնանշված անձանց որպես վկաներ Դատարան հրավիրելու ցուցմունքներ տալու համար, նրանց COVID-19-ով վարակված լինելը հավաստող թեստերի արդյունքները, ինչպես նաև վերջիններիս հետ

²⁰ԱՐԴ/3061/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786188295

շփում ունեցած լինելու և այլնի վերաբերյալ: Եթե հայցվորը գտնվել է ինքնամեկուսացման մեջ, ապա ինքնամեկուսացումից դուրս գալուց հետո, ինչպես նաև դպրոցի տնօրենի կողմից իր բացակայությունների վերաբերյալ ծանուցումը ստանալով, կարող էր, ինչպես նաև պարտավոր էր ներկայացնել իր ինքնամեկուսացման մեջ գտնվելու վերաբերյալ հավաստող ապացույցներ, որի պարագայում գործատուն չէր արձակի հրաման իրեն աշխատանքից ազատելու մասին: Դատարանի մոտ համոզմունք է ձևավորվում, որ հայցվորը ոչ թե պահպանել է մեկուսացման կանոնները, այլ խուսափել է դպրոցի տնօրենի պահանջը կատարելուց, հակառակ պարագայում, եթե նա 11.06.2020-24.06.2020թթ գտնվել է ինքնամեկուսացման մեջ, ապա 16.06.2020թ-ին, 19.06.2020թ-ին չպետք է գնար դպրոց, այսինքն՝ հայցվորը չի ապացուցել 10.06.2020թ., 11.06.2020թ., 15.06.2020թ. իր դպրոց չներկայանալու հարգելիությունը, որի բացասական հետևանքն էլ կրում է նա: Հայցը մերժվել է: Հարկ է նշել, որ վճիռը հայցվորի կողմից բողոքարկվել է վերաքննության կարգով: Վերաքննիչ դատարանը որոշմամբ բողոքը բավարարել մասնակի՝ վիճարկվող հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջի մասին պահանջը բավարարել, մնացած մասով ուղարկել նույն դատարան՝ նոր քննության: Վերաքննիչ դատարանը գտել է, որ նշված բժշկական քարտից քաղվածքի արժանահավատությունը կասկածի տակ դնող հանգամանքների բացակայության պայմաններում, այն հանդիսացել է թույլատրելի և բավարար ապացույց՝ հայցվորի ինքնամեկուսացման մեջ գտնվելու հանգամանքները հիմնավորելու տեսանկյունից: Ինչ վերաբերում է հայցվորի կողմից կորոնավիրուսով հիվանդ անձանց հետ շփում ունեցած լինելուն, ապա վերը նշված հանգամանքի հիմնավորման նպատակով հայցվորի կողմից ներկայացվել է տեղեկանք, ըստ որի՝ հայցվորը զանգահարել և տեղեկացրել է համայնքապետարանին, որ շփվել է կորոնավիրուսով վարակված հարևանների հետ: Նման պայմաններում, Վերաքննիչ դատարանը հիմնավոր է դիտել բողոքաբերի փաստարկներն առ այն, որ 10.06.2020, 11.06.2020 և 15.06.2020թթ-ին դպրոց չի ներկայացել հարգելի, մասնավորապես՝ COVID-19-ով վարակակրի հետ շփում ունեցած լինելու և այդ հիմքով ինքնամեկուսացված լինելու պատճառներով, որպիսի պայմաններում օրենքի ուժով հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանը ենթակա է անվավեր ճանաչման: Ինչ վերաբերում է ինքնամեկուսացման ընթացքում որոշ օրերին աշխատանքի ներկայանալու հանգամանքին, ապա Վերաքննիչ դատարանը ընդգծել է, որ հայցվորի կողմից ՀՀ կառավարության որոշմամբ, ինչպես նաև ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքով սահմանված ինքնամեկուսացման կարգը խախտելը դեռևս հիմք չէ վերջինիս կողմից վերը նշված օրերին աշխատանքի չներկայանալու անհարգելիությունը փաստելու համար, նկատի ունենալով, որ հայցվորի ինքնամեկուսացման մեջ գտնվելու փաստն արդեն իսկ բավարար էր վերջինիս կողմից այդ օրերին աշխատանքի չներկայանալը հարգելի դիտելու համար, իսկ ինքնամեկուսացման կանոնները խախտելը հայցվորի համար կարող էր առաջացանել բացառապես վարչական պատասխանատվություն, ինչն անտեսվել է ընդհանուր իրավասության դատարանի կողմից:

Խոցելի խմբում գտնվելը (Պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելը) / ՍՕ հոդ. 113, մաս 1, կետ 10/.

Աշխատանքը հեռավար իրականացնելու պայմանների բացակայության դեպքում աշխատանքի չներկայանալու իրավունքը.

Թիվ ԼԴ1/1333/02/20 գործով²²¹ հայցվորը աշխատել է պատասխանող ՊՈԱԿ-ում, որպես ուսուցչի օգնական: Դպրոցի տնօրենը 25.08.2020թ.-ին ընդունել է ՊՈԱԿ-ի աշխատողների պարտադիր բժշկական զննություն անցնելու մասին հրամանը: Հայցվորն անցել է բժշկական զննությունը, որի վերաբերյալ 18.09.2020թ.-ին կազմվել է «Մեծահասակների ամբուլատոր բժշկական քարտից» քաղվածք, որտեղ նշվել է, որ հայցվորը, ի թիվս այլ հիվանդությունների, ունի նաև քրոնիկ սրտային անբավարարություն: 14.09.2020թ.-ին հայցվորը դիմել է դպրոցի տնօրենին և տեղեկացրել, որ ինքը որպես կորոնավիրուսային հիվանդության ծանր ընթացքով զարգացման բարձր ռիսկային խմբի մանկավարժ, նախընտրում է աշխատանքն իրականացնել հեռավար: Դպրոցի տնօրենն իր 24.09.2020թ.-ի գրությամբ նրա դիմումը մերժել է և հիմք ընդունելով ԿԳՄՄԼ կողմից հաստատված «Կորոնավիրուսային հիվանդության պայմաններում հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում գործունեության կազմակերպման» ուղեցույցի (Ուղեցույց/ 9-րդ կետի դրույթները, գրության մեջ նշել է, որ հեռավար եղանակով աշխատանքն իրականացնելու հնարավորություն նախատեսված է միայն ուսուցիչների համար: Դպրոցի տնօրենը 24.09.2020թ.-ին հայցվորին հասցեագրել է գրություն, որտեղ նշել է, որ նա նույն թվականի օգոստոսի 25-ից սեպտեմբերի 22-ը խուսափել է պարտադիր բժշկական զննությունից, ինչպես նաև 14.09.2020թ.-ից մինչև 18.09.2020թ.-ը աշխատանքի չի ներկայացել: Նրան առաջարկել է եռօրյա ժամկետում ներկայացնել գրավոր բացատրություն: 24.09.2020թ.-ին հայցվորը դպրոցի տնօրենին ներկայացրել է բացատրություն, որ պարտադիր բժշկական զննությունը անցել է 18.09.2020թ.-ին: Տնօրենը 25.09.2020թ.-ի հրամանով հայցվորի հետ լուծել է աշխատանքային պայմանագիրը՝ ԱՕ-ի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի և 113-րդ հոդվածի 9-րդ և 10-րդ կետերի հիմքերով: 05.10.2020թ.-ին դիմել է համապատասխան նախարարին՝ խնդրելով պարզաբանել Ուղեցույցի 9-րդ կետի 1-ին մասի «բ» ենթակետը՝ թե Ուղեցույցը և Ուղեցույցի 9-րդ կետը կիրառելի է արդյոք ուսուցչի օգնականի նկատմամբ, թե ոչ: Ի պատասխան (.../ տեղեկացվել է, որ աշխատանքը հեռավար իրականացնելու հնարավորությունը սահմանված է «աշխատողների» համար, և որևէ տարբերություն չկա տվյալ աշխատողը հանդիսանում է ուսուցիչ, թե ուսուցչի օգնական: Դատարանն արձանագրել է, որ դպրոցի տնօրենն անտեսել է ՀՀ պարետի 18.08.2020թ.-ի թիվ 253-Ն որոշման հավելված 12-ը: Դատարանն անհիմն է համարել պատասխանող կողմի պատճառաբանությունն այն մասին, որ Սանիտարական կանոնները²²² ուժի մեջ են մտել 23.09.2020թ.-ին, իսկ

²²¹ԼԴ1/1333/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438296705

²²² ՀՀ առողջապահության նախարարի 18.09.2020թ. թիվ 24-Ն հրամանով հաստատված «Հայաստանի հանրապետությունում կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) տարածման կանխարգելման նպատակով հանրակրթական (բացառությամբ նախադպրոցական) ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում կիրառվող ՍԿ N 3.1.2-004-20 սանիտարական կանոնները», որի 6-րդ կետի համաձայն՝ կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) ծանր զարգացման բարձր ռիսկի խմբի, 65 և բարձր տարիքի աշխատողները կարող են աշխատանքն իրականացնել «հեռավար» եղանակով, իրենց գրավոր համաձայնության դեպքում:

հայցվորի դիմումը ներկայացվել է 14.09.2020թ.-ին, և հետևաբար հայցվորի կողմից դիմումը ներկայացնելու պահին աշխատանքը հեռավար իրականացնելու հնարավորությունը նախատեսված է եղել միայն ուսուցիչների համար, իսկ բոլոր աշխատողների համար տվյալ հնարավորությունը սահմանվել է դիմումը ներկայացնելուց 9 օր անց: Ինչ վերաբերում է պատասխանող կողմի պնդմանը, թե ՀՀ կառավարության 26.04.2018թ. թիվ 525-Ն որոշմամբ հաստատված՝ ուսուցչի օգնականի գործառույթները ինչպես կարող է իրականացվել հեռավար, երբ դպրոցում բացակայում են այդ պայմանները, մինչդեռ գործող կարգի համաձայն, ուսուցիչները կարող էին աշխատանքն իրականացնել հեռավար եղանակով միայն այն դեպքում, եթե առկա են դրա համար անհրաժեշտ պայմանները, ապա Դատարանը փաստել է, որ նույն Ուղեցույցի 9-րդ կետով սահմանված է՝ աշխատանքն իրականացնել հեռավար եղանակով, եթե առկա են դրա համար անհրաժեշտ պայմանները կամ չներկայանալ աշխատանքի: Այսինքն՝ աշխատանքը հեռավար իրականացնելու պայմանների բացակայության դեպքում նախատեսված է նաև աշխատանքի չներկայանալու իրավունք, որի պայմանները նախատեսված է Ուղեցույցի 9-րդ կետի 2-րդ ենթակետով: Նշված Կարգից հետևում է, որ դպրոցում ուսուցչի աշխատանքը հեռավար իրականացնելու պայմանների բացակայության դեպքում, պետք է այդ մասին տեղեկացվեր հայցվորին, որից հետո նա պետք է որոշեր իր աշխատանքի ներկայանալու կամ չներկայանալու հարցը: Պատասխանողը իրավասու չէր լուծել հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը ԱՕ-ի 113 հոդվածի 1-ին մասի 10-րդ կետի հիմքով, քանի որ գործատուի կողմից պարտադիր բժշկական զննության ենթակա աշխատողների առողջությունը վերահսկող կազմակերպության հետ համաձայնեցված բժշկական զննություն անցնելու ժամանակացույց կազմված չլինելու և ստորագրությամբ աշխատողներին, և մասնավորապես՝ հայցվորին ծանոթացրած չլինելու պայմաններում, խոսք չի կարող լինել աշխատողի, տվյալ դեպքում հայցվորի պարտադիր բժշկական զննությունից հրաժարվելու կամ խուսափելու մասին: Այսպիսով, Դատարանը գտել է, որ հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով:

1.7 Ածանցյալ պահանջներ.

Դիտարկված գործերով, բացի հիմնական պահանջներից, ներկայացվել են նաև ածանցյալ պահանջներ, մասնավորապես՝ նախկին աշխատանքում վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի բռնագանձման, իսկ աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում վճարելու վերաբերյալ:

➤ *Աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու մասին պահանջ.*

ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածով սահմանված դրույթներից ելնելով՝ աշխատանքից ազատելու բացի հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջից հայցվորները ներկայացրել են նաև նախկին աշխատանքում վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի բռնագանձման, իսկ

աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, ինչպես նաև աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց հատուցում վճարելու պահանջներ:

Նշված հարցը քննարկելիս ընդհանուր իրավասության դատարանը վկայակոչել է ՀՀ վճռաբեկ դատարանի կողմից արտահայտած դիրքորոշումները:

Վճռաբեկ դատարանն անդրադարձել է նաև ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծված լինելու դեպքում ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված կարգով աշխատանքում վերականգնելու առանձնահատկություններին՝ արձանագրելով, որ.

1. ոչ բոլոր դեպքերում է, որ առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով աշխատանքի պայմանները փոփոխելը, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը կարող է հիմք հանդիսանալ աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու համար.

2. այդ կանոնից բացառություն է այն դեպքը, երբ ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը դատարանին իրավունք է վերապահում անգամ վերը նշված խախտումների փաստը հաստատված համարելու պայմաններում աշխատողին չվերականգնել նախկին աշխատանքում, եթե դա անհնարին է նաև տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով: Այս դեպքում նախկին աշխատանքում վերականգնելու փոխարեն դատարանը գործատուին պարտավորեցնում է հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարել հատուցում՝ նրա միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի 12-ապատիկի չափով.

3. ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասում խոսքը գնում է միայն նախկին աշխատանքում վերականգնվելու մասին, այսինքն՝ այն աշխատանքում, որն աշխատողը հրամանի կամ աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա կատարել է աշխատանքից ազատվելու հրամանն արձակելու պահի դրությամբ²²³:

Վճռաբեկ դատարանը եզրակացրել է, որ նշված հոդվածով օրենսդիրը, անդրադառնալով աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերին, կարգավորել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգման դեպքերը՝ առանձնացնելով երկու խումբ իրավիճակներ.

1. աշխատողը վերականգնվում է իր նախկին աշխատանքում՝ ստանալով հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձ,

²²³տե՛ս, Քրիստինա Նեբիշի ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԱՔԴ/1879/02/11 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 18.07.2014 թվականի որոշումը:

2. աշխատողը չի վերականգնվում նախկին աշխատանքում՝ ստանալով հատուցումներ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի, ինչպես նաև աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց:

Վերոնշյալ երկրորդ իրավիճակը հնարավոր է հետևյալ դեպքերում.

1. Առկա են տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներ: Մասնավորապես, նման իրավիճակ հնարավոր է այն դեպքում, երբ գործատուի վարչակազմակերպչական կառուցվածքում գոյություն չունի այնպիսի հաստիքային միավոր, որտեղ նախկինում աշխատել է աշխատողը, և առկա չէ աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք:

2. Գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունները վերականգնելն անհնարին է այլ պատճառներով: Ընդ որում, նշված հիմքի կիրառման համար օրենսդիրը կոնկրետ դեպքեր չի նախատեսել՝ հնարավորություն տալով դատարաններին յուրաքանչյուր դեպքում գործի փաստական հանգամանքների շրջանակներում գնահատել աշխատանքում աշխատողի վերականգնման անհնարինությունը²²⁴:

Նախկին աշխատանքում վերականգնելու պահանջները քննարկելիս բավարարված հայցերի դեպքում հաստիքների պահպանման դեպքում Դատարանը բավարարել է պահանջը՝ վերականգնել նախկինում զբաղեցրած պաշտոնին²²⁵ կամ նախկինում զբաղեցրած պաշտոնին համարժեք աշխատանքում²²⁶ կամ հայցվորի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանքում²²⁷:

Ուսումնասիրված քաղաքացիական գործերի մի մասով Դատարանը բավարարել է հայցվորների՝ նախկին աշխատանքում վերականգնման և հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի բռնագանձման պահանջները՝ տալով համապատասխան հիմնավորումներ առ այն, որ պատասխանողը չի ապացուցել Դատարանի որոշմամբ սահմանված և իր կողմից ապացուցման ենթակա այն փաստը, որ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ այլ պատճառներով պատասխանողի և հայցվորի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնումն անհնարին է²²⁸:

²²⁴Տե՛ս, օրինակ, Անաստաս Գիշյանը, Նորայր Եղիկյանն ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԱՔԴ/0605/02/08 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 06.11.2009 թվականի որոշումը

²²⁵ԵՂ/3762/02/20, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554746855, ՄԴ3/0471/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=35465847065588339

²²⁶ ԵՂ/6430/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204016636

²²⁷ԵՂ/11308/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204026936

²²⁸ ԵՂ/16392/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204040005;

ԱԸԱԴ/3944/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624542266;

Նույն կերպ, վարչական գործերով ևս Դատարանն առաջնորդվել է ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջով, և օրինակ, հաշվի առնելով պատասխանողի կողմից ներկայացված տեղեկանքը, ըստ որի հայցվորի զբաղեցրած պաշտոնը համալրված չէ²²⁹, որոշել է հայցվորին վերականգնել նախկին աշխատանքում: Այլ դեպքում, վկայակոչելով ՀՀ սահմանադրական դատարանի 07.07.2010թ. թիվ ՍԴՈ-902 որոշումը, գտել է, որ անհնարինության փաստի բացակայության պայմաններում հայցվորը ենթակա է վերականգման նաև նախկին աշխատանքին²³⁰ կամ բավարարել է հայցվորներին նախկին աշխատանքում վերականգնելու պահանջները՝ նշելով, որ գործով առկա չեն ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական այնպիսի պատճառներ կամ էլ պատասխանողի և հայցվորի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման այնպիսի անհնարինության դեպք, որոնց առկայությամբ պայմանավորված՝ Դատարանը կարող էր հայցվորին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում²³¹:

Թիվ ՎԴ/8294/05/19 գործով²³² Դատարանն արձանագրել է, որ ՀՀ ֆինանսների նախարարությունը ներկայացրել է առկա, հայցվորի պաշտոնին հավասարազոր կամ ցածր թափուր պաշտոնների ցանկը, ինչպես նաև քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների անձնագրերը, սակայն հայցվորը չի մատնանշել կոնկրետ պաշտոն, որին հավակնում է, ուստի հայցվորի՝ զբաղեցրած վերջին պաշտոնին հավասարազոր պաշտոնի նշանակելուն պարտավորեցնելու մասին պահանջը ենթակա է մերժման:

Քաղաքացիական գործերի մի մասի դեպքում Դատարանը բավարարել է հայցվորների՝ աշխատանքից ազատելու մասին հրամանն անվավեր ճանաչելու դեպքում նախկին աշխատանքում վերականգնման և հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի բռնագանձման պահանջները, սակայն որևէ կերպ նման եզրահանգումները չի հիմնավորել, Վճռում չի եղել որևէ հիմնավորում՝ կապված նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության հանգամանքների բացահայտման հետ²³³: Այնուամենայնիվ, հարկ է

ՇԴ3/0259/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554719924;
ԱՎԴ1/0048/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741026200;
ԵԴ/16267/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204039998;
ԵԴ/4786/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203921944;
²²⁹ՎԴ/7099/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809937434
²³⁰ՎԴ/1435/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809943701
²³¹ ՎԴ/0929/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809943124;
ՎԴ/2900/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932915;
ՎԴ/0929/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809943124
²³²ՎԴ/8294/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809938748
²³³ԵԴ/16842/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204041143;
ՇԴ/3488/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554727346;
ԼԴ2/0819/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438269542;

նշել, որ նման հիմքով (այդ մասով վճռում հիմնավորումների բացակայության) վճռի դեմ պատասխանողների կողմից բերված վերաքննիչ բողոքները մերժվել են Վերաքննիչ դատարանի կողմից: Կապված աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության հետ Վերաքննիչ դատարանը նշել է, որ գործով բողոքաբերը նշված պնդումները (վերականգնման անհնարինություն) հավաստող որևէ ապացույց չի ներկայացրել Դատարանին, ուստի ստորադաս դատարանի վճիռները թողնվել են անփոփոխ²³⁴:

Որոշ դեպքերում վարչական դատարանը ևս չի հիմնավորել հայցվորին նախկին աշխատանքում վերականգնելու մասով վճիռը՝ բացահայտելով անհնարինության հանգամանքները²³⁵:

Պատասխանողի այն խումբ առարկությունները, ըստ որոնց՝ հայցվորին աշխատանքում վերականգնելն անհնարին է, քանի որ վերջինիս հաստիքն այժմ ծանրաբեռնված է, Դատարանը համարել է անհիմն՝ նշելով, որ պաշտոնի արդեն իսկ համալրված լինելը չի կարող հանդիսանալ հայցվորի պահանջը մերժելու հիմք, քանի որ ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով օրենսդիրը նախատեսել է նման դեպքերի իրավական կարգավորումը. գործատուն լուծում է աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրն այն դեպքում, երբ աշխատողը վերականգնվել է նախկին աշխատանքում²³⁶:

Թիվ ՎԴ/1278/05/19 վարչական գործով²³⁷ Դատարանը նշել է, որ հաշվի առնելով, որ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձանց ազատելը ոչ իրավաչափ ճանաչելու դեպքում նրանց իրավունքների վերականգնման հետ կապված հարցերը համապատասխան օրենքներով կարգավորված չեն, ուստի այդ հարաբերությունների նկատմամբ կիրառելի են ԱՕ-ի դրույթները: Դատարանը վկայակոչել է ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասը և 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը ու նշել, որ եթե դատական քննության արդյունքում պարզվում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենքով սահմանված կարգի խախտմամբ, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները պետք է վերականգնվեն, այսինքն՝ վերջինս պետք է վերականգնվի իր նախկին աշխատանքում: Դատարանը փաստել է, որ տվյալ դեպքում հայցվորի պաշտոնում ներկայումս նշանակված է մեկ այլ անձ: Դա նշանակում է, որ հայցվորի նախկին աշխատանքը դատական ակտի կայացման

ԱԲԴ1/3827/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786188507;

ԵԴ/5836/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203923551;

ՍԴ3/0373/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=35465847065587672:

²³⁴ՇԴ/3488/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554727346;

ԱԲԴ/3713/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786192492:

²³⁵ՎԴ/2382/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932378

²³⁶ՇԴ/4022/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554728774;

ՍԴ3/0077/02/21, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=35465847065601424;

ՇԴ/6154/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554734513:

²³⁷ՎԴ/1278/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931186

պահի դրությամբ առկա է, հետևաբար որպես հայցվորի խախտված իրավունքի վերականգնում՝ վերջինս պետք է վերականգնվի իր աշխատանքում

Թիվ ԳՂ1/0614/02/20 գործով²³⁸, անդրադառնալով նախկին աշխատանքում վերականգնելու պահանջին, քաղաքացիական գործով պատասխանող կողմը որպես աշխատանքում վերականգնելու անհնարինությունը հիմնավորող փաստ վկայակոչել է այն հանգամանքը, որ տնօրենի հաստիքը զբաղեցվում է մրցութային կարգով: Արտակարգ դրության պատճառով մրցույթ դեռևս չի կազմակերպվել, իսկ այս պահին տնօրենի պաշտոնը զբաղեցնում է ժամանակավոր պաշտոնակատարը: Դատարանն արձանագրել է, որ նշված հաստիքը զբաղեցվում է մրցութային կարգով միայն աշխատանքի ընդունվելու դեպքում և ոչ թե անօրինական հիմքով անձին աշխատանքից ազատելու, այնուհետև նախկին աշխատանքում վերականգնելու դեպքում:

Ուսումնասիրված քաղաքացիական գործերից երկուսով Դատարանը կարճել է հայցվորին նախկին աշխատանքում վերականգնելու մասով վարույթները՝ վեճն ըստ էության սպառվելու /մեկ այլ գործի շրջանակներում հայցվորը վերականգնվել է աշխատանքի/²³⁹, և հայցվորի՝ այդ մասով պահանջից հրաժարվելու հիմքով²⁴⁰: Վերջին գործով այնուամենայնիվ, Դատարանը բավարարել է հարկադիր պարապուրդի բռնագանձման պահանջը՝ միջին աշխատավարձի չափով:

➤ *Հարկադիր պարապուրդի հատուցման խնդիրներ*

Աշխատանքից ազատման հրամանն անվավեր ճանաչելու դեպքում բավարարվել է նաև հարկադիր պարապուրդի հատուցման պահանջը մինչև վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելը, եթե Դատարանը փաստել է նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինությունը²⁴¹, կամ մինչև վճռի փաստացի կատարումը՝ աշխատանքում փաստացի վերականգնելը, եթե վճռով հայցվորը վերականգնվել է նախկին աշխատանքում²⁴² կամ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար²⁴³:

Նախկին աշխատանքում վերականգնելու առումով Վարչական դատարանում քննված գործերով հարկադիր պարապուրդի բավարարված չափերը տարբերվել են՝ պայմանավորված ոլորտը կարգավորող օրենսդրության առանձնահատկություններով:

²³⁸ԳՂ1/0614/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=33495522228624726

²³⁹ԼՂ/4688/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438277600

240ԵՂ/9770/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204023455

²⁴¹ԵՂ/6525/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203924993,

ԵՂ/11442/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204027563,

²⁴²ԳՂ1/2021/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=33495522228631150

²⁴³ՍՂ3/0471/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=35465847065588339,

ԵՂ/36280/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203983802

Դիտարկված գործերից բավարարված գործերով այն դեպքում, երբ Դատարանը բավարարել է նախկին պաշտոնում վերականգնելու պահանջը, մի մասով հարկադիր պարապուրդը բավարարել է մինչև վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելը²⁴⁴, իսկ մյուս մասով՝ մինչև աշխատանքի փաստացի վերականգնումը²⁴⁵:

Թիվ ՎԴ/2382/05/19 գործով²⁴⁶ Դատարանը գտել է, որ սահմանված կարգի խախտմամբ աշխատանքի նշանակելու փաստի հիման վրա աշխատանքից ազատելը եղել է ոչ իրավաչափ: Դատարանը վճռել է անձին վերականգնել նախկին աշխատանքում և արձանագրել է, որ ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի հիմքով սույն դեպքում հայցվորի օգտին պատասխանողից ենթակա է գանձման միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը:

Թիվ ՎԴ/7099/05/19 վարչական գործով²⁴⁷ ևս Դատարանը, թեև վճռել է անձին վերականգնել նախկին աշխատանքում, գտել է, որ պատասխանողից ենթակա է բռնագանձման հայցվորի միջին աշխատավարձը՝ բաղկացած պաշտոնային դրույքաչափի և հավելումների, հավելավճարների, լրավճարների, պարգևատրումների և այլնի ընդհանուր գումարի տասներկուսիքանորդից՝ պարապուրդի ամբողջ ժամանակաշրջանի համար՝ սկսած աշխատանքից ազատման օրվանից մինչև մինչև սույն վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելը: Հայցվորը նաև պահանջել էր չվճարված պարգևավճարների հատուցում, սակայն Դատարանը նշել է, որ միջին աշխատավարձի հաշվարկն իր մեջ ներառում է նաև հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածում աշխատողի կողմից մինչև աշխատանքից ազատվելու օրը ստացված պարգևավճարների միջինացված ցուցանիշը, ինչը վկայում է այն մասին, որ հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածի համար պարգևավճարների կրկնակի հաշվարկ չի կարող կատարվել:

Թիվ ՎԴ/2691/05/19 գործով²⁴⁸ Դատարանը նշել է, որ այն պայմաններում, երբ հայցվորի ծառայությունից ազատումը ապօրինի է, նա պետք է վերականգնվի այն պաշտոնում, որից ազատվել է՝ համաձայն «Մաքսային ծառայության մասին» օրենքի 50-րդ հոդվածի 1-ին մասի: Միաժամանակ, նկատի ունենալով, որ «Մաքսային ծառայության մասին» օրենքը չի կարգավորում մաքսային

²⁴⁴ ՎԴ/1714/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931679, ՎԴ/7099/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809937434, ՎԴ/6192/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809936518

²⁴⁵ ՎԴ/1278/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931186;

ՎԴ/1435/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809943701:

²⁴⁶ ՎԴ/2382/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932378

²⁴⁷ ՎԴ/7099/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809937434

²⁴⁸ ՎԴ/2691/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932683

ծառայությունից ապօրինի ազատման հետևանքով կորցրած աշխատավարձի վերականգնման հարցը, դրա նկատմամբ կիրառելի է ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասը: Ըստ այդմ, հայցվորին պետք է վճարվի միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

Այն դեպքերում, երբ աշխատանքից ազատվելը կարգավորվել է առանձնահատուկ օրենքներով, Վարչական դատարանը արձանագրել է, որ նախկին աշխատանքի վերականգնման անհնարինության հարցը, օրինակ, «Մաքսային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը չի կարգավորում, ուստի կիրառելի է ԱՕ-ն²⁴⁹: Իսկ հարկադիր պարապուրդի հարցերը ն՝ մաքսային²⁵⁰, ն՝ քաղաքացիական²⁵¹, ն՝ համայնքային ծառայության²⁵² դեպքում կարգավորվում են ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածով:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 24-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կոդմերը պարտավորվում են ճանաչել պատշաճ փոխհատուցման կամ այլ համապատասխան օգնության նկատմամբ այն աշխատողների իրավունքը, որոնք աշխատանքից ազատվել են առանց հիմնավորված պատճառի: Կոմիտեի կողմից տրված մեկնաբանությունների համաձայն⁴³՝ փոխհատուցման համակարգը համարվում է համարժեք, եթե այն ներառում է հետևյալ դրույթները՝

- աշխատանքից ազատվելու պահից մինչև բողոքարկման մարմնի կողմից որոշման կայացման պահը կրած ֆինանսական կորուստների փոխհատուցում . - աշխատանքի վերականգնվելու հնարավորություն ն/կամ

- անհրաժեշտ չափով բարձր փոխհատուցում, որն ի գորու կլինի հետ պահելու գործատուին նման գործելակերպից և փոխհատուցելու աշխատողի վնասները: Փոխհատուցման ցանկացած առավելագույն շեմի սահմանումը, որը կազդի փոխհատուցման համաչափության, ինչպես նաև դրա կանխարգելիչ բնույթի վրա, արգելվում է: Եթե նյութական վնասի հատուցման համար գործում է նման շեմ, ապա խախտման գոհը պետք է հնարավորություն ունենա ստանալու ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում այլ իրավական ճանապարհներով (օրինակ՝ խտրականությանն առնչվող օրենսդրությամբ), իսկ դատարանները պետք է որոշումը կայացնեն ողջամիտ ժամկետում:

2020 թվականի հետևություններով անդրադառնալով ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածի կարգավորումներին (մասնավորապես աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցման հարցին՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուսպատիկի չափով)՝ Կոմիտեն արձանագրել է, որ ներպետական օրենսդրությունը սահմանում է

²⁴⁹ՎԴ/1865/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931821

²⁵⁰ՎԴ/1865/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931821

²⁵¹ՎԴ/7108/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809937447

²⁵² ՎԴ/5648/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935843

փոխհատուցման առավելագույն չափ: Ինչ վերաբերում է աշխատանքից անօրինական ազատման դեպքում ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում ստանալու իրավական ճանապարհներին, Կոմիտեն արձանագրել է, որ Կառավարության զեկույցով հղում է կատարվել ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 17, 162 և 10872 հոդվածներին և հարցադրում է կատարվել առ այն, թե արդյոք կարող է ոչ նյութական վնասի փոխհատուցման հայց ներկայացվել դատարան՝ խտրականության դրսևորման հետ չկապված աշխատանքից ազատվելու դեպքում՝ առկախելով վերջնական հետևությունը նշված տեղեկատվությունից: Հաշվի առնելով այն, որ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքը չի նախատեսում փոխհատուցման իրավունք աշխատանքից անօրինական ազատման դեպքում, Կոմիտեին համապատասխան տեղեկատվությունը տրամադրելուց հետո արձանագրվելու է հակասություն Խարտիայի պահանջների հետ: Ավելին, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքը առանձին իրավունքների խախտման դեպքում սահմանում է ոչ նյութական վնասի հատուցման հնարավորություն միայն պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի կամ դրա պաշտոնատար անձի որոշման, գործողության կամ անգործության հետևանքով խախտում արձանագրվելու դեպքում, և հետևաբար այս հնարավորությունը կիրառելի չէ մասնավոր հարաբերություններում իրավունքի խախտման դեպքում ոչ նյութական վնասի հատուցման հարաբերությունների նկատմամբ: Այսպիսով, արձանագրում ենք, որ ՀՀ օրենսդրությունը չի համապատասխանում Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջներին՝ աշխատանքից անօրինական ազատման դեպքում նախատեսված փոխհատուցման առավելագույն չափի անհամարժեքության հիմքով:

«Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի առանձնահատկությունները

Ոստիկանության դեմ թիվ ՎԴ/3774/05/20 գործով²⁵³ Դատարանը, հաշվի առնելով, որ սույն դեպքում հաստատվել է հայցվորի՝ պաշտոնից և ծառայությունից ազատման փաստերը, գտել է, որ վերջինս ենթակա է վերականգնման ազատման պահին զբաղեցրած ծառայությանը և պաշտոնին: Միաժամանակ, հաշվի առնելով, որ հայցվորի ազատման պահից մինչև վերականգնվելն այլ կազմակերպություններում աշխատելու կամ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու վերաբերյալ փաստ չի հաստատվել, Դատարանը գտել է, որ հայցվորին մինչև իր զբաղեցրած ծառայությանը և պաշտոնին վերականգնումն ընկած ժամանակահատվածի համար պետք է տրվի դրամական փոխհատուցում՝ նրան չվճարված աշխատավարձի չափով, բայց ոչ ավելի, քան 3 ամսվա համար: Այս գործով հայցվորը պահանջել էր հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատավարձը վճարել, սակայն Դատարանը բավարարել է միայն 3 ամսվա հատուցման չափը՝ հաշվի առնելով «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 52-րդ հոդվածի 2-րդ մասը՝ «Ոստիկանությունից անհիմն կամ անօրինական ազատված, կոչումը կամ պաշտոնն իջեցված ծառայողներին մինչև դրանց վերականգնումն ընկած

²⁵³ՎԴ/3774/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809946308

Ժամանակահատվածի համար տրվում է դրամական փոխհատուցում նրան չվճարված աշխատավարձի չափով, բայց ոչ ավելի, քան 3 ամսվա համար»:

Վերը նշված համատեքստում պետք է արձանագրել, որ ԱՕ-ի համաձայն՝ Հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաև ՀՀ կենտրոնական բանկի աշխատողների աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունները կարգավորվում են սույն օրենսգրքով, եթե համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ:

Բսկ թիվ ՎԴ/5626/05/19 գործով²⁵⁴ Դատարանը բավարարել է ոստիկանությունից ոչ իրավաչափորեն ծառայությունից ազատված հայցվորի՝ հարկադիր պարապուրդի հատուցման պահանջն ամբողջությամբ: Մասնավորապես, Դատարանը, նկատի ունենալով, որ հայցվորի զբաղեցրած պաշտոնը պահպանված է, միաժամանակ հաշվի առնելով, որ հայցվորին նախկին պաշտոնում (աշխատանքում) վերականգնելու անհնարինության հիմքերն առերևույթ բացակայում են, գտել է, որ հայցվոր հայցվորի խախտված իրավունքների վերականգնման նպատակով պետք է պատասխանող ՀՀ ոստիկանությանը պարտավորեցնել վերջինիս վերականգնել նախկինում զբաղեցրած պաշտոնում, և նրան հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը: Ընդ որում, Դատարանը նշել է, որ հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածը չի ընդգրկում ոստիկանության կադրերի ռեզերվում գտնվելու այն ժամանակահատվածը, որի համար ծառայողին վճարվել է նրա զբաղեցրած վերջին պաշտոնի համար սահմանված պաշտոնային դրույքաչափը: Միաժամանակ Դատարանն ընդգծել է, որ հայցվորի զբաղեցրած նախկին պաշտոնում այլ անձի (տվյալ դեպքում սույն գործով դատավարության մեջ որպես երրորդ անձ ներգրավված անձի) նշանակված լինելու հանգամանքը չի առաջացնում նրան իր պաշտոնում վերականգնելու անհնարինության վիճակ:

Վարչական դատարանի պրակտիկան հարկադիր պարապուրդի բռնագանձման չափերի առնչությամբ տարբերվել է: Որոշ գործերով Դատարանը մինչև փաստացի կատարման պահն է բավարարել հարկադիր պարապուրդի համար հատուցումը, որոշ գործերով՝ 3 ամիս, ինչը օրենքով է նախատեսված, մյուս խումբ գործերով՝ չնայած օրենքի դրույթին, մինչև վճռի հրապարակման պահը:

«Հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության մասին» և «Քրեակատարողական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի առանձնահատկությունները.

²⁵⁴ՎԴ/5626/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935864

Հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության դեմ ՎԴ/8446/05/19 գործով²⁵⁵ Դատարանն արձանագրել է, որ այն ծառայողները, ովքեր ազատման պահից մինչև վերականգնվելն աշխատել են այլ կազմակերպություններում կամ զբաղվել են ձեռնարկատիրական գործունեությամբ, ստանում են հատուցում, եթե այլ աշխատանքից ստացած ամսական եկամուտը ավելի քիչ է, քան զբաղեցրած պաշտոնին համապատասխանող պաշտոնային դրույքաչափը: Հատուցումը վճարվում է նրանց՝ ծառայությունում զբաղեցրած վերջին պաշտոնի պաշտոնեական դրույքաչափի և ծառայությունից ազատված ժամանակահատվածում ստացած ամսական եկամտի միջև եղած տարբերության չափով, բայց ոչ ավելի, քան 3 ամսվա համար»: Դատարանն արձանագրել է, որ վիճարկվող հրամանի վերացման պայմաններում պետք է հայցվորին վերականգնել իր պաշտոնում և վերջինիս վճարել հատուցում պարապյուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ համաձայն «Հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 44-րդ հոդվածի կարգավորումների, սկսած աշխատանքից ազատելու պահից:

«Քրեակատարողական ծառայության մասին» օրենքի 46-րդ հոդվածով նախատեսված է նմանատիպ կարգավորում, սակայն առանց 3-ամսվա սահմանափակման՝ «Ծառայությունից անհիմն կամ անօրինական ազատված, կոչումը կամ պաշտոնն իջեցված ծառայողներին մինչև դրանց վերականգնումն ընկած ժամանակահատվածի համար տրվում է դրամական փոխհատուցում՝ նրան չվճարված աշխատավարձի չափով» և «հատուցումը վճարվում է նրանց՝ ծառայությունում զբաղեցրած վերջին պաշտոնի պաշտոնեական դրույքաչափի և ծառայությունից ազատված ժամանակահատվածում ստացած ամսական եկամտի միջև եղած տարբերության չափով»: Ուստի քրեակատարողական ծառայողին նախկին պաշտոնին վերականգնելը բավարարելու դեպքում Դատարանը բավարարել է նաև չվճարված աշխատավարձի չափով դրամական փոխհատուցում մինչև նախկին պաշտոնում վերականգնումը²⁵⁶:

➤ *Աշխատանքում վերականգնելու անհնարինությունը.*

Դիտարկված գործերի մի մասով Դատարանը մերժել է հայցվորներին նախկին աշխատանքում վերականգնելու պահանջը՝ հաստիքի բացակայության հիմքով: Այդ պարագայում Դատարանը վկայակոչել է վերը նշված ՀՀ վճռաբեկ դատարանի արտահայտած իրավական դիրքորոշումն առ այն, որ աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու հիմքի առկայության պայմաններում դատարանի կողմից ընկերության վրա չի կարող դրվել այնպիսի պարտավորություն, որի փաստացի կատարումն օրյեկտիվորեն անհնար է, և նման դեպքերում դատարանի կողմից վերը նշված հոդվածը չկիրառելը կհանգեցնի գործատուի համար լրացուցիչ պարտավորության՝ ստեղծելու կառուցվածքային նոր միավոր, նոր հաստիք, իսկ նման պարտավորության սահմանումը կհանգեցնի գործատուի՝ ՀՀ

²⁵⁵ՎԴ/8446/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809938888

²⁵⁶Ավելի մանրամասն տե՛ս ՎԴ/11399/05/19,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809941925

Սահմանադրության՝ իրավաբանական անձանց նկատմամբ կիրառելի երաշխիքային նորմերի և օրենքով նախատեսված իրավունքների սահմանափակմանը: Այդ իսկ նպատակով օրենսդիրը ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանել է աշխատանքում չվերականգնելու գործատուի իրավական հնարավորությունը՝ վերապահելով դատարանին այդ վարքագծի իրավաչափության գնահատման իրավասություն՝ որոշելու տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական կամ այլ պատճառներով գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինությունը կոնկրետ գործի փաստերից ելնելով²⁵⁷:

Թիվ ԵՂ/16101/02/20 գործով²⁵⁸ Դատարանը, հաստատված համարելով այն փաստը, որ ընկերության գործող վարչակազմակերպչական կառուցվածքում գոյություն չունի այնպիսի հաստիքային միավոր, որտեղ նախկինում աշխատել է հայցվորը, ինչպես նաև գոյություն չունի վերջինիս մասնագիտական պատրաստվածությանը և որակավորմանը համապատասխանող այլ աշխատանք, գտել է, որ հայցվորի վերականգնումը նախկին աշխատանքում անհնար է:

Թիվ ԵՂ/8476/02/19 գործով²⁵⁹ Դատարանը բավարարել է հայցվորի պահանջը և պատասխանողին պարտավորեցրել է աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց տրամադրել հատուցում ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի 12-ապատիկի չափով: Այսպես՝ հայցվորը գործով ներկայացրել է միայն նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի ողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի չափով գումարի բռնագանձման պահանջ: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորի և պատասխանողի միջև ստեղծվել են լարված իրավահարաբերություններ, որը հակասում է աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներին, ավելին, հայցվորի աշխատավայրում տեղի ունեցած դեպքի, քրեական գործի առկայության պայմաններում՝ միմյանց նկատմամբ հարաբերությունները բացառում են աշխատանքային իրավահարաբերությունները բարիդրացիական մթնոլորտում շարունակելու հնարավորությունը, բացի այդ, աշխատանքի վերականգնելու պարագայում գործատուի կողմից ցուցաբերվելու է կասկածամտություն հայցվորի հանդեպ, ինչը չի կարող նպաստել բնականոն աշխատանքային իրավահարաբերությունների զարգացմանը: Դատարանը եզրահանգել է, որ հայցվորի նախկին աշխատանքում վերականգնելու պահանջը ենթակա է մերժման:

²⁵⁷տե՛ս, ԶոյաԾատուրյանն ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի թիվ 3-496(ՎԴ) քաղաքացիական գործով ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 30.03.2007 թվականի որոշումը

²⁵⁸ԵՂ/16101/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204039710, ԵՂ/21718/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203957623

²⁵⁹ԵՂ/8476/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203929502

Նման դեպքերում Դատարանը բավարարել է հայցվորների՝ հարկադիր պարապուրդի միջին աշխատավարձի չափով հարկադիր պարապուրդի գումարի բռնագանձման, ինչպես նաև աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում տրամադրելու պահանջները:

Սակայն Դատարանը միանման մոտեցում չի ցուցաբերել նախկին աշխատանքում վերականգնման անհնարինության դեպքում հատուցման չափի առումով: Այն գործերով, որոնց շրջանակում հայցվորները նման հատուցում բռնագանձելու պահանջ են ներկայացրել, պահանջները ձևակերպելիս նշել են, պահանջել են բռնագանձել աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի 12-ապատիկի չափով՝ առաջնորդվելով ԱՕ 265-րդ հոդվածով, սակայն Դատարանը տարբեր չափով է բավարարել այդ պահանջը:

Թիվ ԵՂ/23976/02/20 գործով²⁶⁰ Դատարանը բավարարել է հարկադիր պարապուրդի բռնագանձման պահանջը, սակայն մերժել՝ նախկին աշխատանքում վերականգնման և աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում տրամադրելու վերաբերյալ պահանջները: Դատարանը նկատել է, որ հայցվորը խնդրել է իրեն վերականգնել հերթափոխի պատասխանատուի աշխատանքում՝ ոչ իր նախկին պաշտոնում, չի ցանկացել վերականգնվել նախկին աշխատանքում, ավելին՝ նման հաստիք պատասխանողի հաստիքացուցակում առկա չէ, որպիսի պահանջը ենթակա է մերժման: Նկատի ունենալով, որ աշխատանքում վերականգնման անհնարինությունը հայցվորի պահանջի հետևանքն է՝ Դատարանը գտել է, որ հայցվորին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց միջին աշխատավարձի 12-ապատիկի չափով հատուցում վճարելու պահանջը ևս ենթակա է մերժման:

Նույն կերպ վարչական դատարանը մերժել է հայցվորներին նախկին աշխատանքում վերականգնելու պահանջները՝ նշելով, որ հաստիքն օբյեկտիվորեն բացակայում է²⁶¹:

Թիվ ՎՂ/2635/05/19 գործով²⁶² հայցվորը, ի թիվս այլ պահանջների, պահանջել էր վերականգնել ՊԵԿ-ի գրությամբ ներկայացված հայցվորի մասնագիտական պատրաստվածությանը և որակավորմանը համապատասխան պաշտոններից մեկում: Դատարանը հայցվորի՝ մասնագիտական պատրաստվածությանը և որակավորմանը համապատասխան պաշտոններից մեկում վերականգնելու պահանջի մասով արձանագրել է, որ մաքսային ծառայությունը կարգավորող իրավանդություններով արդեն իսկ բացահայտված է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման

²⁶⁰ԵՂ/23976/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204056728

²⁶¹ՎՂ/7309/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809937633

²⁶²ՎՂ/2635/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932633

դեպքերը, որպիսի իրավանորմերը մասնագիտական պատրաստվածությանը և որակավորմանը համապատասխան այն պաշտոններում վերականգնելու իրավասություն դատարանին չեն տալիս: Ընդ որում, «Մաքսային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 50-րդ հոդվածի 1-ին մասում և ՍՕ-ի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասում խոսքը գնում է միայն նախկին աշխատանքում վերականգնվելու մասին, այսինքն՝ այն աշխատանքում, որն աշխատողը հրամանի կամ աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա կատարել է աշխատանքից ազատվելու հրամանն արձակելու պահի դրությամբ: Որևէ հաստիքի առաջարկման լիազորությունը պատկանում է գործատուին, տվյալ դեպքում՝ Կոմիտեին, և դատարանը չի կարող որոշում կայացնել վարչական մարմնի փոխարեն և անձին վերականգնել իր նախկին աշխատանքից տարբերվող որևէ կոնկրետ պաշտոնում: Նմանատիպ դիրքորոշում է արտահայտել նաև ՀՀ վճռաբեկ դատարանն իր թիվ ԿԴ/1490/02/16 քաղաքացիական գործով 07.04.2018թ. կայացրած որոշմամբ՝ «Սյլ խոսքով համայնքային ծառայության հաստիքների կրճատման պարագայում պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը համապատասխան կրճատված հաստիքում աշխատող համայնքային ծառայողին այդ հաստիքից ազատելիս միաժամանակ պարտավոր է նաև քննարկել նախապատվության իրավունքով նրան նոր առաջացած հաստիքում աշխատանքի թողնելու հարցը և նախապատվության իրավունքի ու դրա պայմանների առկայության դեպքում նրան նշանակել նոր առաջացած պաշտոնում համաձայն «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ պարբերության: Դրանից հետո միայն պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող անձը կարող է օրենքի նշված հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված կարգով համալրել նոր առաջացած մյուս թափուր մնացած պաշտոնները՝ իր հայեցողությամբ: Եթե նախապատվության իրավունք ունեցող անձն այդ իրավունքի պահպանմամբ նշանակվում է նոր առաջացած պաշտոնում, այլևս մյուս նոր առաջացած թափուր պաշտոններում նրան նշանակելու հարց չի առաջանում, իսկ եթե նա, ի խախտումն նախապատվության իրավունքի, չի նշանակվում կրճատման հետևանքով առաջացած նվազ թվով պաշտոններից իր նախապատվության իրավունքի պայմաններին համապատասխանող պաշտոնում, ապա նրա իրավունքի խախտումը կարող է վերացվել պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձին նման նշանակումը պարտավորեցնելու միջոցով և ոչ թե նոր պաշտոնում վերականգնելու եղանակով»: Տվյալ դեպքում հայցվորի բաժնի գործունեությունը դադարեցվել է, իսկ նոր ձևավորված բաժնում՝ որպես բաժնի պետ է նշանակվել գանձումների համակարգման և հաշվառման բաժնի պետը: Ելնելով վերոգրյալից՝ Դատարանը մերժել է հայցվորի պահանջը՝ ՊԵԿ-ի գրությամբ ներկայացված հայցվորի մասնագիտական պատրաստվածությանը և որակավորմանը համապատասխան պաշտոններից մեկում վերականգնելու մասին:

Այս դեպքերում Դատարանը բավարարել է հայցվորների՝ հարկադիր պարապուրդի միջին աշխատավարձի չափով հարկադիր պարապուրդի գումարի բռնագանձման, ինչպես նաև աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում տրամադրելու պահանջները: Դատարանը միանման մոտեցում չի ցուցաբերել նախկին աշխատանքում վերականգնման անհնարինության դեպքում հատուցման չափի առումով: Այն գործերով, որոնց շրջանակում հայցվորները նման հատուցում

բռնագանձելու պահանջ են ներկայացրել, պահանջները ձևակերպելիս նշել են, որ խնդրում են տրամադրել աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի 12-ապատիկի չափով՝ առաջնորդվելով ԱՕ 265-րդ հոդվածով, սակայն Դատարանը տարբեր չափով է բավարարել այդ պահանջը և միշտ չէ, որ պարզաբանել է ընտրված չափը: Ընդհանուր առմամբ, այն վարչական գործերով, որոնց շրջանակում Դատարանն արձանագրել է, որ անհնարին է վերականգնել հայցվորին նախկին պաշտոնում, Վարչական դատարանը ևս բավարարել է հատուցում ստանալու պահանջը՝ միջին աշխատավարձի 12-ապատիկի չափով՝ ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասին համապատասխան²⁶³: Հիմնականում Դատարանը չի մեկնաբանել ընտրված չափը:

Այսպես, որոշ դեպքերում և՛ ընդհանուր իրավասության դատարանը, և՛ Վարչական դատարանը բավարարել են հատուցում առավելագույնի՝ աշխատավարձի 12-ապատիկի չափով, սակայն վճռում բացակայել է նման չափի գոյացման որևէ հիմնավորում²⁶⁴:

Սակայն թիվ ՎԴ/2751/05/19 գործով²⁶⁵ Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորը չի կարող վերականգնվել նախկին պաշտոնին, ուստի պատասխանողը պարտավոր է աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում տրամադրել՝ միջին աշխատավարձի 12-ապատիկի չափով՝ «նկատի ունենալով աշխատանքից հայցվորին ազատելու ընթացակարգային նորմերի լրջագույն և կոպիտ խախտումն ու աշխատանքում այլևս վերականգնման անհնարինության փաստը»:

Թիվ ԵԴ/21718/02/19 գործով²⁶⁶ պատասխանողից հոգուտ հայցվորի բռնագանձել նրա միջին աշխատավարձի 6-ապատիկի չափով գումար, որպես աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում /այս գործով հայցվորը ներկայացրել էր առավելագույնի՝ աշխատավարձի 12-ապատիկի չափով հատուցման պահանջ: Դատարանը չի մանրամասնել բավարարված հատուցման չափի ընտրության պատճառը:

²⁶³ՎԴ/1933/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931864,

ՎԴ/2518/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932551

²⁶⁴ ԵԴ/16790/02/20, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204041088,

ԵԴ/16548/02/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203946496,

ԵԴ/36579/02/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203984699,

ԿԴ1/3511/02/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649310079,

ԵԴ/30920/02/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203972930,

ԵԴ/28471/02/20, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204070970

քաղաքացիական գործերով վճիռները, ՎԴ/7113/05/20,

http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809949980 վարչական գործով վճիռը

²⁶⁵ՎԴ/2751/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932763

²⁶⁶ԵԴ/21718/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203957623

Բնչպես արդեն նշվել է, թիվ ԵՂ/40356/02/19 գործով²⁶⁷ հայցվորը գտնվել է փորձաշրջանում, երբ ներկայացրել է հղիության մասին տեղեկանք: Հայցվորի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է իր հղիության մասին պատասխանողին տեղեկանք ներկայացնելուց (ծանուցելուց) հետո (4 օր անց)՝ աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ սահմանված փորձաշրջանի արդյունքներով հիմքի համաձայն: Դատարանն աշխատանքից ազատելու մասին հրամանն անվավեր է ճանաչել: Հաշվի առնելով նախկին աշխատանքին վերականգնելու անհնարինությունը, Դատարանը վճռել է հօգուտ հայցվորի բռնագանձել հատուցում հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ միջին աշխատավարձի չափով մինչև Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, իսկ հայցվորին իր նախկին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց, բռնագանձել հատուցում միջին աշխատավարձի կրկնապատիկի չափով: Նշված դեպքում Դատարանը չի մանրամասնել, թե ինչու կրկնապատիկի չափով է բավարարել պահանջը:

Իսկգործերիմյուս մասով Դատարանը նշել է, թե ինչու է բավարարում հատուցման կոնկրետ չափ:

Թիվ ԼՂ2/1280/02/19 գործով²⁶⁸ Դատարանը բավարարել է հատուցում տրամադրելու պահանջը՝ աշխատավարձի 8-ապատիկի չափով: Դատարանը փաստել է, որ հայցվորը ունեցել է Բարձր աշխատավարձ, աշխատատեղ մշտական բնակության վայրին մոտ գտնվող տարածքում, ՀՀ Լոռու մարզի Շնող գյուղում, հարակից քաղաքներում և այլ բնակավայրերում նոր աշխատանք գտնելու հավանականությունը հայցվորի մոտ փոքր է, և աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցման գումարը հաշվարկելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել հայցվորի՝ աշխատած ժամանակահատվածում ունեցած կենսամակարդակի ապահովման հնարավորությունը, մինչև նոր աշխատանք գտնելը: Դատարանը նման ժամկետ համարել 8 ամիսը:

Թիվ ԵՂ/18980/02/20 գործով²⁶⁹ Դատարանը բավարարել է հատուցում տրամադրելու պահանջը՝ աշխատավարձի 6-ապատիկի չափով, նման չափով հատուցում տրամադրելը համարել է ողջամիտ՝ հաշվի առնելով, որ հայցվորը աշխատանքից ազատվելուց անմիջապես հետո /մեկ ամիսը չլրացած/ անցել է աշխատանքի այլ գործատուի մոտ, այսինքն՝ ըստ էության ապահովված է վերջինիս աշխատանքի իրավունքը՝ իր ապրուստն այնպիսի աշխատանքով վաստակելու հնարավորության իրավունքը, որը նա ազատորեն ընտրել է:

²⁶⁷ԵՂ/40356/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203991353

²⁶⁸ԼՂ2/1280/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438273227

²⁶⁹ԵՂ/18980/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204046227

Թիվ ԵՂ/36575/02/19 գործով²⁷⁰ Դատարանը բավարարել է հատուցում տրամադրելու պահանջը՝ միջին աշխատավարձի 5-ապատիկի չափով՝ հաշվի առնելով հայցվորի տարիքը, ներկա դրությամբ նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը համապատասխան աշխատանք գտնելու բարդությունը:

Թիվ ԵՂ/40156/02/19 գործով²⁷¹ Դատարանը վճռել է պարտավորեցնել պատասխանողին վճարել հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հայցվորի միջին աշխատավարձի չափով, մինչև Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, վճարելով նաև հատուցում աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հայցվորի միջին աշխատավարձի 3-ապատիկի չափով գումար: Դատարանը նկատի է ունեցել, ուսումնական տարին ավարտվում է և աշխատանքի վերականգնումն անհնարին է, հայցվորն առ այսօր աշխատում է ԵՊՀ հիմնադրամի Իջևանի մասնաճյուղում, օրինական և հիմնավորված է համարել աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց որպես հատուցում պատասխանողից բռնագանձել հայցվորի միջին աշխատավարձի 3-ապատիկի չափով գումար:

2 գործով Դատարանը /նույն դատական կազմով/ բավարարել է հատուցում տրամադրելու պահանջը՝ աշխատավարձի կրկնապատիկի չափով: Դատարանը երկու գործով էլ նշել է, որ հայցվոր կողմը որպես աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց տրվող հատուցում պահանջել է միջին աշխատավարձի 12-ապատիկը, սակայն չի ներկայացրել այն հանգամանքները, որոնք հիմք են հանդիսացել այդ չափը պահանջելու համար: Դատարանը գտել է, որ հատուցման չափի որոշումը թեև օրենսդիրը թողել է Դատարանի հայեցողությանը, սակայն այն չի կարող լինել կամայական և պետք ունենա հստակ փաստական հիմք: Ներկայացված ապացույցների հետազոտման արդյունքում Դատարանի համար հատուցման չափը սահմանելու համար էական նշանակություն ունեցող փաստ է գործատուի վարքագիծը, որն արտահայտվել է աշխատանքային պայմանագրի լուծման վերաբերյալ ընդունված անհատական իրավական ակտը՝ հրամանը, ԱՕ-ով սահմանված կարգով գործատուի կողմից աշխատողին պատշաճ չհանձնելու փաստը և այն հարկադիր կատարման ծառայության միջոցով ստանալը, ինչի արդյունքում հայցվորը՝ որպես աշխատող, շուրջ մեկ տարի գտնվել է անորոշության մեջ: Դատարանը գտել է, որ հայցվորին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց տրվող հատուցման չափ պետք է սահմանել միջին աշխատավարձի կրկնապատիկը²⁷²: Գործերով պատասխանող է հանդիսացել նույն գործատուն:

²⁷⁰ԵՂ/36575/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203984624

²⁷¹ԵՂ/40156/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203990538

²⁷²ՇՂ3/1688/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554749426,
ՇՂ3/1692/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554749423

Թիվ ԵՊ/16101/02/20 գործով²⁷³ Դատարանը գտել է, որ ի թիվս այլնի, պատասխանողից հոգուտ հայցվորի պետք է բռնագանձել հայցվորին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում նրա ամսական միջին աշխատավարձի կրկնապատիկի չափով՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում հայցվորը միննույն է չէր կարող շարունակել աշխատանքը պատասխանող կազմակերպությունում: Դատարանը մերժել է ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված տոկոսները բռնագանձելու պահանջի մասով, քանի որ հայցվորի օգտին բռնագանձվում է հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված կարգով հաշվեգրման ենթակա գումարը և ոչ թե գործատուի մեղքով չվճարված աշխատավարձ:

Թիվ ԱԲԱԴ/5176/02/19 քաղաքացիական գործով²⁷⁴ Դատարանը գտել է, որ մինչև «ԱՕ-ում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ 24.06.2010թ.-ի թիվ ՀՕ-117-Ն օրենքի ուժի մեջ է մտնելը պետք է վճարվի նախկին օրենքով սահմանված միջին աշխատավարձի չափով հարկադիր պարապուրդի գումարը, իսկ նշված օրենքի ուժի մեջ մտնելուց հետո ընկած ժամանակահատվածի համար պետք է գործի նոր օրենքով սահմանված կարգը, այն է՝ հարկադիր պարակուրդի գումարը պետք է լինի ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկը: Սակայն սույն գործով հայցվորը, պատասխանողի մոտ աշխատանքի է անցել 04.03.2019թ-ին և ազատվել՝ 08.11.2019թ.-ին, այսինքն՝ ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածի վիճելի դրույթը, նախկին խմբագրությամբ, որի համաձայն՝ աշխատողին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում հնարավորություն էր տրված պահանջելու վնասի հատուցում միայն միջին աշխատավարձի չափով, սույն իրավիճակի նկատմամբ կիրառելի չէր: Միննույն ժամանակ Դատարանը «վճռեց» դաշտում նշել է՝ ՀՈԱԿ-ին պարտավորեցնել հայցվորին վճարելու հատուցում հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի 12-ապատիկի չափով՝ մինչև դատական ակտի օրինական ուժի մեջ մտնելը: Ինչը ցույց է տալիս, որ վճռի պատճառաբանական մասում դրված տեքստը հավանաբար եղել է վրիպակ²⁷⁵:

Նշված գործերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ որքան հիմնավորված է Դատարանի դիրքորոշումը, այնքան ավելի նվազ է աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում հատուցման Դատարանի կողմից բավարարվող գումարի չափը:

ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածի կիրառելիությունը.

²⁷³ԵՊ/16101/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204039710,
ԵՊ/21718/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203957623

²⁷⁴ԱԲԱԴ/5176/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624545459

²⁷⁵ԱԲԱԴ/5176/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624545459

Ըստ ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ Եթե գործատուի մեղքով աշխատավարձի վճարումը կատարվում է սույն օրենսգրքով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված ժամկետների խախտումով, ապա գործատուն աշխատավարձի վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարում է տուժանք՝ վճարման ենթակա աշխատավարձի 0,15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա գումարի չափը:

Գործերից մի մասով հայցվորը բերել է նաև տուժանքի բռնագանձման պահանջ: Չվճարված աշխատավարձի, չօգտագործված արձակուրդի, անաշխատունակության նպաստի, հարկադիր պարապուրդի նկատմամբ կիրառվող տուժանքի առումով հայցվորները պահանջել են կիրառել կամ ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածով սահմանված տուժանքը, կամ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածը:

Այն դեպքերում, երբ Դատարանը տուժանքի կիրառումը համարել է անհիմն, վկայակոչվել են հետևյալ հիմնավորումներ՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար բռնագանձվում է ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված կարգով հաշվեգրման ենթակա գումարը և ոչ թե գործատուի մեղքով չվճարված աշխատավարձ²⁷⁶, գործատուի մեղքի բացակայությունը՝ ի տարբերություն չվճարված աշխատավարձի, հայցվորին աշխատանքում վերականգնելու պարագայում վերջինիս հարկադիր պարապուրդի վճարման ուշացման դեպքում մինչ վճռի փաստացի կատարման պահը տույժի վճարման պարտավորեցման պահանջի առարկայագուրկ դառնալը²⁷⁷ և այլն:

Դատարանը հաստատել է չվճարված աշխատավարձի, չօգտագործված արձակուրդի²⁷⁸, անաշխատունակության²⁷⁹, արձակման նպաստի դեպքում ԱՕ 198-րդ հոդվածի կիրառելիությունը: Դատարանը մերժել է այն հայցերը, որոնցով պահանջվել է կիրառել ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածով նախատեսված տուժանքը՝ բացառությամբ մինչև 2010թ. ծագածը կամ այն կիրառել ծառայությունների մատուցման պայմանագրի հիման վրա ծագած հարաբերությունների նկատմամբ:

Թիվ ԵՂ/25493/02/19 գործով²⁸⁰ Դատարանն արձանագրել է, որ մինչև '07.08.2010 թվականը ընկած ժամանակահատվածում ԱՕ-ով՝ աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարումները ուշացնելու համար տուժանքի չափ սահմանված չի եղել, ինչպես նաև տուժանքի այլ չափ սահմանված չի եղել կողմերի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրերում, հետևաբար,

²⁷⁶ԵՂ/16101/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204039710

²⁷⁷ԵՂ/8184/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203928780

²⁷⁸ԵՂ/25100/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203962793;

ԵՂ/35249/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203981780,

ԵՂ/25385/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203963217,

ԵՂ/34555/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203980819

²⁷⁹ԼՂ3/0332/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438276512

²⁸⁰ԵՂ/25493/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203963526

չվճարված աշխատավարձերի նկատմամբ հաշվարկվող տուժանքի չափը որոշելիս, մինչև 07.08.2010 թվականը ընկած ժամանակահատվածի համար կիրառելի է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածով սահմանված կանոնները, իսկ 07.08.2010 թվականից հետո չվճարված աշխատավարձերի նկատմամբ հաշվարկվող տուժանքի չափը որոշելիս՝ գործող խմբագրությամբ ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված կանոնները:

Թիվ ԵՂ/42621/02/19 գործով²⁸¹, ի թիվս այլ պահանջների, հայցվորը պահանջել է բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի գումարը և դրա վրա հաշվարկված տուժանքը: Դատարանը հայցը բավարարել է, և ի լրումն հարկադիր պարապուրդի հատուցման, վճռել է հոգուտ հայցվորի բռնագանձել տուժանքի գումար՝ հաշվեգրելով հարկադիր պարապուրդի ողջ ժամանակահատվածի համար վճարման ենթակա միջին աշխատավարձի նկատմամբ յուրաքանչյուր միջին աշխատավարձի մասով դրան հաջորդող ամսվա 16-ից սկսած յուրաքանչյուր օրվա համար 0.15 տոկոսի չափով՝ ԱՕ 198-րդ հոդվածի հիման վրա:

Իսկ թիվ ԵՂ/32324/02/19 գործով²⁸² Դատարանը քննարկել է, թե արդյոք հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարման ենթակա «հատուցումը» իր էությունը հանդիսանում է աշխատավարձ, թե խախտված իրավունքի դիմաց փոխհատուցում: Դատարանն արձանագրել է, որ ԱՕ-ի 265 հոդվածի 2-րդ մասի վերլուծությունից բխում է հատուցման այն առանձնահատկությունը, որ հատուցում, անկախ դրա ըստ էության աշխատավարձ հանդիսանալու հանգամանքից, վճարելու պարտավորություն գործատուի վրա կարող է դրվել միայն դատարանի կողմից՝ և միայն աշխատողի՝ անօրինական կարգով ազատված լինելու փաստը հաստատված համարվելու դեպքում, հետևաբար հատուցում վճարելու պարտավորությունը գործատուի մոտ կարող է ծագել միայն որպես օրինական ուժի մեջ մտած դատական ակտով իր վրա դրված պարտավորություն: Արդյունքում, Դատարանը եզրահանգել է, որ անկախ այն հանգամանքից, որ հատուցումն իր էությամբ հանդիսանում է աշխատավարձ, հատուցում վճարելու պարտավորության առկայության պարագայում դրա նկատմամբ չի կարող հաշվարկվել ԱՕ-ի 198 հոդվածով և/կամ պայմանագրով նախատեսված տուժանքը, այլ ենթակա են հաշվարկման ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411 հոդվածով նախատեսված տոկոսները, քանի որ այդ պարտավորությունը գործատուի մոտ կարող է ծագել միայն օրինական ուժի մեջ մտած դատական ակտի հիման վրա, որի պարագայում այդ գումարը դադարում է պարզապես չվճարված աշխատավարձ դիտարկվելուց՝ դառնալով աշխատողի օգտին՝ բռնագանձման ենթակա գումար, իսկ կետանցը սկսվում է պարտապանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած դատական ակտով դրամական պարտավորության առկայության մասին իմանալու կամ իմանալու իրական հնարավորություն ունենալու պահին հաջորդող օրվանից:

²⁸¹ԵՂ/42621/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203996795

²⁸²ԵՂ/3857/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204011408

Թիվ ԵՂ/24905/02/19 գործով²⁸³ Դատարանն ընդգծել է, որ ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածով սահմանված հարկադիր պարապուրդի ողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը վճարելու գործատուի պարտականությունը ծագում է միայն դատական քննության արդյունքում աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ գործատուի անհատական իրավական ակտը ոչ իրավաչափ ճանաչելու վերաբերյալ դատական ակտի օրինական ուժի մեջ մտնելու պահից: Քննարկվող պարագայում, քանի դեռ վիճարկվող հրամանն անվավեր ճանաչելու վերաբերյալ դատական ակտն օրինական ուժի մեջ չի մտել, չի ծագել նաև պատասխանողի՝ հայցվորին հարկադիր պարապուրդի համար միջին աշխատավարձը վճարելու պարտավորությունը, ուստի և դեռ չծագած պարտավորության նկատմամբ տուժանքի կիրառումն իրավաչափ չէ:

Թիվ ԵՂ/16842/02/20 գործով²⁸⁴, անդրադառնալով հայցադիմումի ներկայացման օրվանից յուրաքանչյուր օրվա կետանցի համար ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածով սահմանված տույժի հաշվեգրման և բռնագանձման պահանջին, Դատարանը գտել է, որ ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածով նախատեսված պատասխանատվությունը վերաբերում է կատարված աշխատանքի դիմաց չվճարված աշխատավարձին, այսինքն՝ կատարված աշխատանքի դիմաց չվճարված աշխատավարձը բռնագանձելիս որպես պատասխանատվություն կիրառվում է օրական 0,15 տոկոսի չափով տուժանք, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա աշխատավարձի չափը: Մինչդեռ Դատարանն արձանագրել է, որ սույն գործով հայցվորը 15.05.2020թ.-ից ազատվել է աշխատանքից: Դատարանի գնահատմամբ՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման, հետևաբար նաև՝ աշխատանքային հարաբերությունները դադարած լինելու պայմաններում, աշխատողը գործատուի օգտին չի կատարել որոշակի աշխատանք, հետևաբար գործատուն չի կրում վերջինիս աշխատավարձ վճարելու պարտականություն:

Թիվ ՄՂ2/0277/02/20 գործով²⁸⁵ Դատարանն ընդհանրապես գտել է, որ որևէ տուժանք վճարման ենթակա չէ: Դատական ակտով հաստատվել է հարկադիր պարապուրդի հատուցման իրավունքը: Հայցվորը դիմել է Դատարան պահանջելու պատասխանողից հոգուտ իրեն բռնագանձել գումար՝ որպես նախորդ դատական ակտով հաստատված ժամանակահատվածի աշխատավարձը (հարկադիր պարապուրդի գումարը) ուշացումով վճարելու արդյունքում ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածով սահմանված կարգով հաշվարկման ենթակա տուժանքի գումար: Դատարանը նշել է, որ ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածով սահմանված նորմը նպատակաուղղված է տուժանքով ապահովելու գործատուի կողմից աշխատավարձը ժամանակին վճարելու պարտականության կատարումը, այսինքն՝ եթե գործատուն այդ պարտականությունը չի կատարում, ակնհայտ առկա է լինում գործատուի մեղքը: Մինչդեռ աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային վեճ ծագելիս հարկադիր պարապուրդի առաջացման հարցում գործատուի մեղքն ակնհայտ չէ, իսկ աշխատանքային վեճի լուծումն էլ

²⁸³ԵՂ/24905/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=4588042120

²⁸⁴ԵՂ/16842/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204041143

²⁸⁵ՄՂ2/0277/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=35465847065600812

պայմանավորված չէ գործատուի համար կանխատեսելի ժամկետներով: Նման պայմաններում ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածով սահմանված հարկադիր պարապուրդի գումարի նկատմամբ նույն չափերով տուժանքների կիրառումը, ինչ չափով որ կիրառման է ենթակա գործատուի կողմից օրենքով հստակ սահմանված և իրեն նախապես հայտնի իր պարտականությունը չկատարելու համար, չի կարող իրավաչափ համարվել: Նույն հարցի վերաբերյալ նույն իրավական դիրքորոշումն է հայտնել ՀՀ վճարելի դատարանը 09.11.2020թ. թիվ ԵԳԴ/0521/02/15 որոշմամբ: Դատարանի գնահատմամբ՝ հենց այդ հանգամանքների հաշվառմամբ է, որ ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասին աշխատանքային վեճն աշխատողի օգտին լուծվելու դեպքում գործատուի համար սահմանել է միայն հարկադիր պարապուրդի գումար վճարելու պարտականություն և որևէ այլ տուժանք վճարելու պարտականություն չի նախատեսել: Այսպիսով, ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածով սահմանված տուժանքը նույն ԱՕ-ի 265-րդ հոդվածով սահմանված հարկադիր պարապուրդի գումարի նկատմամբ կիրառելի չէ: Դատարանն արձանագրել է, որ սույն գործի լուծման համար որևէ էական նշանակություն չունի պարապուրդի գումարը փաստացի վճարված լինելու հարցը այն առումով, որ պահանջը վերաբերում է մինչև դատական ակտն օրինական ուժի մեջ մտնելու պահն ընկած ժամանակահատվածին, իսկ հաշվարկները ճիշտ կամ սխալ կատարված լինելու հարցը ենթակա է պարզման կատարողական վարույթի շրջանակներում, հաշվի առնելով, որ օրինական ուժի մեջ մտած և կատարման ենթակա դատական ակտով հարկադիր պարապուրդի ընդհանուր գումարի հաշվարկման համար անհրաժեշտ միջին աշխատավարձի չափի հաշվարկներ չեն կատարվել և կոնկրետ չափի գումարներ չեն բռնագանձվել, ինչից հետևում է, որ դատական ակտը կամովին չկատարելու պարագայում բռնագանձման ենթակա գումարի հաշվարկները պետք է կատարվեն հարկադիր կատարման ընթացքում:

II. ԿԱՐԳԱՊԱՀԱԿԱՆ ՏՈՒՅԺԵՐԻ ՎԻՃԱԿԳՈՒՄ .

Կարգապահական տույժերի վիճարկման գործերով դուրս են բերվել և՛ ընդհանրական խնդիրներ, որոնք հատուկ են եղել ցանկացած տեսակի կարգապահական տույժերի ենթարկելու մասին հրամանների վիճարկմանը, և՛ տույժերի կոնկրետ տեսակներին և դրանց հիմքերին վերաբերող առանձնահատուկ խնդիրներ: Ընդ որում, եղել են գործեր, որոնք նույնական գնահատականի են արժանացել թե՛ վարչական, թե՛ ընդհանուր իրավասության դատարանի կողմից, և գործեր, որոնցով Վարչական դատարանը միանշանակ ունեցել է հակադրվող դիրքորոշում: Ստորև կներկայացվեն կարգապահական տույժերի ենթարկվելու մասին հրամանների վիճարկմանն առնչվող դատական գործերը՝ ըստ դրանց հիմքերի և առանձնահատկությունների, ինչպես նաև դուրս բերված ընդհանուր խնդիրները և դատարանների՝ դրանց տրված միասնական կամ տարբերվող գնահատականները:

2.1 «Նկատողություն» կամ «խիստնկատողություն» հայտարարելու վերաբերյալ հրամանների վիճարկում. քաղաքացիական գործեր.

Ոսումնասիրված 384 քաղաքացիական գործերից 17-ը վերաբերել են գործատուների կողմից աշխատողներին տարբեր կարգապահական իրավախախտումների համար պատասխանատվության ենթարկելուն, որից մեկը վերահասցեագրված է եղել ՀՀ վարչական դատարանից²⁸⁶: 17 գործից 8-ի պարագայում վիճարկվել են «խիստ նկատողություն» կարգապահական տույժերի վերաբերյալ հրամանները (ընդ որում՝ 7-ից 2-ի պարագայում, հայցվորները ենթարկվել են 2 կարգապահական տույժի), իսկ 9-ի դեպքում վիճարկվել են «նկատողություն» կարգապահական տույժերի վերաբերյալ հրամանները:

17 գործերով ներկայացված հայցերից 12-ը (71%) բավարարվել է ամբողջությամբ, 5-ը՝ մերժվել:

Գործերից 8-ը քննվել են Երևան քաղաքի, 3-ը՝ Տավուշի մարզի, 2-ը՝ Շիրակի մարզի, 2-ը՝ Արագածոտնի և 2-ը՝ Լոռու մարզի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության

²⁸⁶ Թիվ ՎԴ5/0082/05/19

[/http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809933094/](http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809933094/) գործով սկզբնապես ՀՀ վարչական դատարան ներկայացված հայցը վերահասցեագրվել է Շիրակի մարզի ընդհանուր իրավասության դատարան: Այսպես՝ հայցը ներկայացված է եղել ՀՀ Շիրակի մարզի Մարմաշենի համայնքապետարանի դեմ: Վարչական դատարանը որպես վերահասցեագրման հիմնավորում նշել է, որ տվյալ դեպքում վեճի առարկան Շիրակի մարզի Մարմաշենի համայնքապետարանի աշխատակազմի գրադարանավարի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու մասին հրամանն է, և վերջինիս պաշտոնն ընդգրկված է համայնքապետարանի տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձնակազմի խմբում (չի հանդիսանում համայնքային ծառայող) և չի համարվում հանրային կամ այլընտրանքային ծառայության պաշտոն, իսկ կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հետ կապված վեճերը համարվում են աշխատանքային վեճեր, որոնք ենթակա են քննության առաջին ատյանի դատարանում, ըստ այդմ՝ դուրս են վարչական դատարանի ընդդատության շրջանակներից:

դատարանում: Ընդ որում՝ Տավուշի մարզում քննվող գործերից 2-ով հայցվորը եղել է նույն անձը:

Հայցերից ընդամենը 3-ն (18%) են բերվել մասնավոր կազմակերպությունների դեմ: Մնացած դեպքերում պատասխանողներ եղել են պետության մասնակցությամբ բժշկական կազմակերպություններ, մարզպետարան, հանրակրթական դպրոց, պետական համալսարան կամ կրթական հիմնադրամ:

15 գործով (88%) հայցվորն ունեցել է փաստաբան ներկայացուցիչ, որոնց մասնակցությամբ գործերից 10-ը բավարարվել է: Առանց փաստաբանի ներգրավման 2 գործից 1-ով հայցը մերժվել է, 1-ով՝ բավարարվել

Գործի քննությունը տևել է 2-ից 8 ամիս:

Հայցերի բավարարման հիմքում դատարանները հիմնականում դրել են հրամանների՝ փաստական և/կամ իրավական հիմքից զուրկ լինելու, կամ հիմնավորված չլինելու, ընթացակարգային նորմերը պահպանված չլինելու հանգամանքները, կամ ընդհանրապես՝ ՔԴՕ 213-րդ հոդվածին համապատասխան, կրելով վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած, ինչպես նաև անհատական իրավական ակտի ընդունման օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերն ապացուցելու պարտականությունը, Դատարան որևէ վերաբերելի ու թույլատրելի ապացույց և/կամ դիրքորոշում չներկայացնելու հանգամանքը, որի բացասական հետևանքները ՔԴՕ 62-րդ հոդվածի 6-րդ կետին համապատասխան պետք է կրի պատասխանողը²⁸⁷:

Թիվ ԱՐԱԴ/1560/02/19 գործով²⁸⁸ հայցվորը հայտնել է, որ կարգապահական տույժի ենթարկելու մասին հրամանը չի պարունակում նշում, թե կոնկրետ որ արարքի համար է նշանակվել կարգապահական տույժը: Թիվ ԵԴ/28395/02/20²⁸⁹ գործով հայցվորը հայտնել է, որ պատասխանող ընկերությունում իրականացվել է գույքագրում և պարզվել է, որ առկա են անհամապատասխանություններ: Դատարանը, գնահատելով արձանագրված խախտումները, դրանց վերաբերյալ հայցվորի ներկայացրած բացատրությունները, գտել է, որ դրանք իրենց ծանրությամբ, հետևանքներով, կատարման հանգամանքներով, ինչպես նաև հայցվորի մեղքի առկայության տեսակետից, ողջամտորեն չպետք է հանգեցնեին կարգապահական տույժի կիրառման, քանի որ դրանք հիմնականում առօրյա աշխատանքային գործընթացին վերաբերող հարցեր են, որոնք բնորոշ են աշխատանքային գործընթացին: Գործով ձեռք բերված ապացույցներով չի հիմնավորվում, որ պատասխանողը ԱՕ-ի 224-րդ հոդվածի համաձայն՝ կարգապահական տույժի կիրառման դեպքում հաշվի է առել խախտման ծանրությունը և դրա

²⁸⁷ԵԴ/26433/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204065271

²⁸⁸ԱՐԱԴ/1560/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624538582

²⁸⁹ԵԴ/28395/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204070520

հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը²⁹⁰:

Իսկ թիվ ԵՊ/39170/02/19 գործով²⁹¹, դիմելով Դատարան, հայցվորը հայտնել է, որ հանդիսանում է պատասխանող ՊՈԱԿ-ի տնօրեն: Հայտնել է, որ նախարարը հրամայել է հայցվորին հայտարարել խիստ նկատողություն՝ երեխայի որդեգրման վերաբերյալ տեղեկատվության արտահոսքի պատճառով: Դատարանը փաստել է, որ հայցվորի կողմից թույլ չի տրվել աշխատանքային կարգապահության խախտում՝ որդեգրման վերաբերյալ տեղեկատվության արտահոսքի տեսքով, քանի որ երեխայի գտնվելու վայրի վերաբերյալ տեղեկությունների հայտնումը չի հանդիսանում որդեգրման գաղտնիքի բացահայտում, հետևաբար հայցվորի նկատմամբ կիրառված կարգապահական տույժը կիրառվել է ոչ իրավաչափ և ենթակա է անվավեր ճանաչման:

Իսկ ահա գործերից 3-ով Դատարանը գտել է, որ հայցվորի մեղքի բացակայությունը չի ապացուցվել, ուստի ներկայացված հայցերը մերժվել են²⁹²:

Գործերից 8-ով (47%) Դատարանը բավարարել է հայցն ընթացակարգային խախտումների հիմքով, քանի որ չի պահպանվել ԱՕ-ի 226-րդ հոդվածով սահմանված՝ հայցվորից սահմանված կարգով կարգապահական խախտման մասին գրավոր բացատրություն վերցնելու կարգը²⁹³: Ընդ որում, գործերից 4-ով հայցվորները պատասխանատվության են ենթարկվել աշխատանքի ուշ ներկայանալու կամ աշխատանքի վայրը շուտ լքելու, աշխատանքի վայրից բացակայելու համար: Գործերից 3-ը քննվել են նույն մարզի դատարանում, որից երկուսը ներկայացված են եղել միննույն պատասխանողի դեմ: 4 գործով էլ որպես կարգապահական տույժ հայտարարված է եղել «նկատողություն»²⁹⁴:

Մերժման դեպքում Դատարանները գտել են, որ որպես կարգապահական տույժ սահմանված արարքը կատարված լինելու հակառակի ապացուցմանն ուղղված

²⁹⁰ՎԴ5/0082/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809933094

²⁹¹ԵՊ/39170/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203988582

²⁹²ԵՊ/11864/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204028715;

ԵՊ/19624/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203953098;

ԵՊ/22033/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204052354

²⁹³ՏԵՍ, օրինակ, ՇՊ/3029/02/19,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554726132; ՇՊ/3107/02/19,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554726298; ԼԴ2/1133/02/19,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438271930

²⁹⁴ՏՊ/2811/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=32369622321759806;

ՏՊ/3217/02/19,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=32369622321760527ՏՊ/1735/02/19;

ՏՊ/1735/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=32369622321757466;

ԱԸԱՊ/3538/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624541633

հայցվորի ներկայացուցչի պնդումները հիմնավոր չեն եղել: Իսկ գործերից երկուսը մերժվել են այն պատճառաբանությամբ, որ հայցվորները բաց են թողել Դատարան դիմելու համար նախատեսված 1-ամսյա ժամկետը²⁹⁵:

2.2 «Նկատողություն», «խիստ նկատողություն» կամ «զինվորական կոչման իջեցում՝ մեկ աստիճանով» հայտարարելու վերաբերյալ հրամանների վիճարկում.վարչական գործեր.

Ուսումնասիրված 112 վարչական գործերից 7-ը վերաբերել են հանրային ծառայողներին տարբեր կարգապահական իրավախախտումների համար «նկատողություն» կամ «խիստ նկատողություն» հայտարարելու մասին, ինչպես նաև «զինվորական կոչման իջեցում՝ մեկ աստիճանով» կարգապահական տույժերը վիճարկելուն.

- 3 գործով վիճարկվել են «խիստ նկատողություն» կարգապահական տույժերի վերաբերյալ հրամանները,
- 3 գործով՝ «նկատողություն» կարգապահական տույժերի վերաբերյալ հրամանները,
- 1 գործով՝ «զինվորական կոչման իջեցում՝ մեկ աստիճանով» կարգապահական տույժի վերաբերյալ հրամանը:

5 գործով (71%) հայցվորները գործերի քննության ընթացքում ունեցել են ներկայացուցիչներ, որոնք ապահովել են ներկայացուցչությունը դատավարությանը: Առանց ներկայացուցչի 2 գործերից 1-ով հայցը մերժվել է:

Որպես պատասխանող գործերով հանդես են եկել հետևյալ մարմինները. ՀՀ զինված ուժերի գլխավոր շտաբ, ՀՀ արդարադատության նախարարության աշխատակազմ, ՀՀ բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմին, ՀՀ սահմանադրական դատարանի աշխատակազմ, ՀՀ կադաստրի կոմիտե, Երևանի քաղաքապետարան, ՀՀ Շիրակի մարզի Մարմաշենի համայնքապետարան:

Պատասխանողներն իրենց ներկայացուցիչների միջոցով չեն ապահովել մասնակցությունը դատավարությանը գործերից 3-ով:

Գործի քննությունը տևել է 3 ամսից մինչև 1 տարի 5 ամիս:

7 գործերով ներկայացված հայցերից 5-ը (71%) բավարարվել են ամբողջությամբ, 2-ը՝ մերժվել:

²⁹⁵ԼԴ4/0080/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438263340, ՏԴ/1956/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=32369622321758012: Հարկ է նշել, սակայն, որ մատնանշված գործերից առաջինի դեպքում հայցվորի կողմից ներկայացվել է վերաքննիչ բողոք, որը բավարարվել է, որոշվել է թիվ ԼԴ4/0080/02/19 վճիռը բեկանել և գործն ուղարկել նույն դատարան՝ նոր քննության:

Հայցերի բավարարման հիմքում Դատարանը հիմնականում դրել է հրամանների՝ փաստական և/կամ իրավական հիմքից զուրկ լինելու, վերագրվող իրավախախտման մեջ հայցվորի մեղքը չապացուցելու կամ ընթացակարգային նորմերը պահպանված չլինելու հիմքերը: Մերժման դեպքում Դատարանները գտել են, որ որպես կարգապահական տույժ սահմանված արարքը կատարված լինելու հակառակի ապացուցմանն ուղղված հայցվորի ներկայացուցչի պնդումները հիմնավոր չեն եղել:

ՀՀ բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի դեմ թիվ ՎԴ/3387/05/20 գործով²⁹⁶ հայցվորը հայտնել է, որ իր նկատմամբ ծառայողական քննության համար հիմք է հանդիսացել «Աշխատանքից անհարգելի բացակայելու մասին» արձանագրությունը: Դատարանը գտել է, որ վարույթի ընթացքում քննարկման առարկա չի դարձվել վիճարկվող հրամանի համար հիմք հանդիսացած բացակայության բուն պատճառը, մինչդեռ, առանց այդ պատճառին անդրադառնալու, այն քննարկման առարկա դարձնելու՝ վարչական մարմինը չէր կարող եզրահանգել, որ բացակայությունը եղել է անհարգելի, քանի որ ծառայողական քննության նպատակը եղել է հենց բացակայության պատճառները բացահայտելը և դրանց հարգելի կամ անհարգելի լինելու հարցը պարզելը: Դատարանը գտել է, որ անկախ այն հանգամանքից՝ հայցվորին հստակ թույլատրվել է կարճ ժամանակով բացակայել աշխատանքի վայրից, թե ոչ, ծառայողական քննության ընթացքում պետք է քննարկման առարկա դարձվեր հենց բացակայության պատճառը, այդ պատճառը հարգելի կամ անհարգելի լինելու հարցը: Մինչդեռ, հայցվորի բացակայության հարգելի կամ անհարգելի լինելու հարցը քննարկվել է բացառապես բացակայության համար անմիջական թույլտվություն տրամադրված չլինելու տեսանկյունից:

Հրամանում նշված փաստական և/ կամ իրավական հիմքերի հիմնավորվածությանն առնչվող մյուս գործերով հայցերը մերժվել են²⁹⁷:

Երևանի քաղաքապետարանի դեմ թիվ ՎԴ/0139/05/19 գործով²⁹⁸ հայցվորը ենթարկվել է «խիստ նկատողություն» կարգապահական տույժին աշխատանքի վայրից բացակայելու համար: Դատարանը փաստել է, որ միայն հայցվորի կողմից արձակուրդի տրամադրման դիմում ներկայացնելու հանգամանքը բավարար չէր արձակուրդը տրամադրված լինելու համար, քանի որ ԱՕ-ով ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է գործատուի կողմից անհատական իրավական ակտ (հրաման) կայացվելու արդյունքում, որպիսի հրամանն ուժի մեջ կմտնեք դրա մասին հայցվորի պատշաճ կարգով իրազեկելու պահից: Դատարանն արձանագրել է, որ արձակուրդի իրավունքը կարող է համարվել

²⁹⁶ՎԴ/3387/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809945878

²⁹⁷Տե՛ս, օրինակ,

ՎԴ/0139/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809929924;

ՎԴ5/0134/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809937298

²⁹⁸ՎԴ/0139/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809929924

*տրամադրված միայն աշխատողի կողմից ներկայացված դիմումը
բավարարված լինելու, այսինքն՝ անհատական իրավական ակտով
ձևակերպված լինելու դեպքում:*

Կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելիս ընթացակարգային կանոնների խախտումներ արձանագրվել են կարգապահական տույժը օրենքով սահմանված ժամկետից ուշ կայացնելը²⁹⁹ և ծառայողական քննություն չանցկացնելը³⁰⁰, ընդ որում՝ ծառայողական քննություն չանցկացնելու խախտումը Դատարանի կողմից արձանագրվել է երկու միանման փաստական հանգամանքներով գործերով, որոնք բերված են եղել ՀՀ սահմանադրական դատարանի աշխատակազմի դեմ:

III. ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ԵՎ ԱՅԼ ՎՃԱՐՆԵՐԻ ԲՈՒՍԱԳԱՆՁՈՒՄ.

3.1 Աշխատավարձի և այլ վճարների գանձում քաղաքացիական գործերով.

Դիտարկված քաղաքացիական 384 գործերից 38-ը վերաբերել են աշխատավարձի և այլ վճարների գանձման հարցերին, այդ թվում՝ հարկադիր պարապուրդի³⁰¹, չօգտագործված արձակուրդների դիմաց դրամական հատուցման, արտաժամյա աշխատանքի³⁰², անաշխատունակության³⁰³, արձակման նպաստի վճարմանը, վերջնահաշվարկի կատարմանը, ինչպես նաև նման վճարների ուշացումով³⁰⁴ վճարմանը: Հայցերից մի քանիսով հայցվորը բարձրացրել է շինծու գործարքի³⁰⁵ կնքման հարց՝ ծառայությունների մատուցման պայմանագրի ներքո փաստացի

²⁹⁹ՎԴ/7771/05/20,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809950693; ՎԴ/7077/05/19,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809937406

³⁰⁰ՎԴ/4710/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809947376;

ՎԴ/5572/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809948300

³⁰¹ԵԴ/40135/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203990529,

ԵԴ/42621/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203996795,

ՍԴ2/0277/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=35465847065600812,

ԵԴ/6917/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204017069

³⁰²ԵԴ/25493/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203963526

³⁰³ԵԴ/12657/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203938579,

ԵԴ/17256/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204042448

³⁰⁴ԵԴ/32324/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203975812,

ԵԴ/3857/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204011408,

ԿԴ1/2022/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649304775,

ԵԴ/25100/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203962793

³⁰⁵ԱԴԴ1/4667/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786171895,

ԵԴ/36304/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203984140

աշխատանքային հարաբերություններ քողարկելու, աշխատողների համար երաշխավորված իրավունքների իրացումից խուսափելու նպատակով: Նշված պահանջները ներկայացվել են ինչպես առանձին-առանձին, այնպես էլ համակցությամբ:

Դիտարկված 38 գործից 23-ի (61%) դեպքում հայցերը բավարարվել են, որից 17-ը՝ ամբողջությամբ:

Վերոնշյալ 38 գործերից 31-ը (82%) քննվել են Երևան քաղաքի առաջին աստիճանի ընդհանուր իրավասության դատարանում: Նշված ցուցանիշը վկայանում է առ այն, որ մարզերում աշխատողները լիարժեք չեն օգտվում աշխատավարձի և այլ վճարների չվճարման դեպքում դատական պաշտպանության միջոցից:

Հայցվորը գործերից 34-ով (89%) ունեցել է ներկայացուցիչ: Այն 4 գործերից, որոնցով հայցվորը ներկայացուցիչ չի ունեցել, 2-ը մերժվել են: Հայցվորն անձամբ կամ ներկայացուցչի միջոցով մասնակցել է գործի քննությանը գործերից 30-ի (79%) դեպքում, իսկ պատասխանողը՝ 18 գործով (47%):

Գործերից 3-ով հայցվորների թիվը եղել է 10-ից ավելի, որից մեկ գործով³⁰⁶՝ 95 անձ: Դիտարկված գործերից մի քանիսը բերվել են նույն պատասխանողի դեմ նույն խնդրով: Նշված տվյալները վկայում են, որ որոշ գործատուների դեպքում խախտումները կրում են զանգվածային, համակարգային բնույթ:

Գործերի քննությունը տևել է 4-ից 19 ամիս³⁰⁷:

Նշված խնդրով գործերով հայցվորների կողմից բարձրացված հիմնական խնդիրները հետևյալն են .

- աշխատանքից ազատվելիս չի վճարվում տարիների ընթացքում չօգտագործված արձակուրդի դրամական հատուցումը,
- չի վճարվում արձակման նպաստը,
- չի վճարվում վերջին ամսվա աշխատավարձը, կամ նշված գումարները վճարվում են ուշացումով:

Դիտարկված 38 գործերից 24-ով (63%) հայցվորը պահանջել է կատարել վերջնահաշվարկ և վճարել չօգտագործված արձակուրդի, արձակման նպաստի, անաշխատունակության նպաստի դիմաց: Նշված գործերի շրջանակներում հայցվորները բարձրաձայնել են նաև աշխատանքային պայմանագրի և/կամ ազատման մասին հրամանի կամ աշխատանքային պայմանագրի օրինակի չտրամադրման խնդիր: Որոշ գործերով չօգտագործված արձակուրդի առկայությունը ընդունվել է պատասխանողի կողմից, սակայն այն չի վճարվել:

³⁰⁶ԵԴ/25493/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203963526

³⁰⁷ԵԴ/22366/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203958558

Թիվ ԵՂ/7889/02/19 գործով³⁰⁸ երեք հայցվորների ազատման հրամաններում նշվել է չօգտագործված արձակուրդի չափը, սակայն վերջնահաշվարկ չի կատարվել: Պատասխանողի ներկայացուցիչն ընդունել է, որ վերջնահաշվարկ չի կատարվել հայցվորների հետ, և նշել է, որ ունեն անհամաձայնություն, որը վերջնահաշվարկի չափի հետ է կապված: Դատարանը նշել է, որ չափի շուրջ անհամաձայնության մասին որևէ ողջամիտ փաստարկ գործի քննության ընթացքում պատասխանողը չի ներկայացրել, և գործում առկա չէ փաստական տեղեկություն՝ վերջնահաշվարկի գումարը վճարելու գործատուի պարտականության պատշաճ կատարման համար անհրաժեշտ և օբյեկտիվ որևէ խոչընդոտի մասին: Դատարանը վերջնահաշվարկ չկատարելու փաստը հաստատված է համարել և նշել, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու օրվանից սկսած չվճարված աշխատավարձի և չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի համար դրամական հատուցման գումարների (վերջնահաշվարկի գումարների) նկատմամբ ծագում է աշխատողի սեփականության իրավունքը: Դատարանը եզրակացրել է, որ ընկերությունն իրավունք չունի որևէ այլ պատճառով պահել հայցվորներին վճարման ենթակա վերջնահաշվարկի գումարները ու չկատարել այդ պարտականությունը:

Որոշ գործերի շրջանակներում շոշափվել է այլ տեսակի պայմանագրերով աշխատող անձանց՝ աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում երաշխավորվող հատուցումների տրամադրման հանգամանքը: Այս խումբ գործերով ապացուցման հիմնական բեռը կրում է պատասխանող կողմը³⁰⁹, ու եթե վճարման փաստն ապացուցող ապացույցներ չի ներկայացնում, Դատարանը բավարարում է հայցը:

Թիվ ԵՂ/7889/02/19 գործով³¹⁰ Դատարանը, հայցվորի միջնորդության հիման վրա, որոշել էր պատասխանող ընկերությունից ապացույց պահանջել, որոշման կատարման ժամկետը մեկ անգամ հետաձգվել է, իսկ հետաձգված ժամկետում ապացույց չներկայացնելու համար Դատարանի որոշմամբ գործով պատասխանող ընկերության նկատմամբ նշանակվել է տուգանք և ապացույց պահանջելու մասին որոշման հիման վրա տրամադրվել է կատարողական թերթ՝ որոշման հարկադիր կատարումն ապահովելու համար:

Նշված խումբ գործերով Դատարանը հայցերը բավարարելիս հաշվի է առել աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը, պատասխանողի կողմից առարկություն չներկայացվելը³¹¹ կամ վերջնահաշվարկ կատարելու մասին ապացույց չներկայացնելը³¹², ՊԵԿ-ի կողմից տրամադրած տեղեկություններն առ այն, որ

³⁰⁸ԵՂ/7889/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203928208

³⁰⁹տե՛ս, Բաբկեն Սահրադյանն ընդդեմ «Բնտրաքում-Հայաստան» ՍՊԸ-ի թիվ 3-1848(ՎԴ) քաղաքացիական գործով ՀՀ վճարելի դատարանի 25.12.2007 թվականի որոշումը

³¹⁰ԵՂ/7889/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203928208

³¹¹ԵՂ/15957/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203945160

³¹²ԵՂ/1503/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204006292

աշխատակիցն ազատված է եղել աշխատանքից, սակայն վերահաշվարկ չի կատարվել³¹³ և այլն:

Դատարանը մերժել է հայցերն այն դեպքում, երբ աշխատողը չի ներկայացրել անաշխատունակության մասին վկայող փաստաթղթեր և չի ներկայացրել աշխատանքի³¹⁴, հայցվորը պնդել է, որ աշխատել է վեցօրյա շաբաթի պայմաններով, թեև աշխատանքային պայմանագրում նշված է եղել հնգօրյա շաբաթը, սակայն ապացույց չի ներկայացրել և այլն:

Դիտարկված որոշ գործերով արձանագրվել է, որ հայցվորները պահանջել են կիրառել ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդված, որով նախատեսվում է պատասխանատվություն դրամական պարտավորությունը չկատարելու համար: Այս առումով Դատարանը նշել է, որ աշխատավարձի, անաշխատունակության, արձակման վճարի համար նախատեսված է պատասխանատվության հատուկ կանոն՝ նախատեսված ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածով, ուստի ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածը կիրառելի չէ:

➤ *Չօգտագործված արձակուրդի դիմաց հատուցում.*

Մշտադիտարկումը ցույց տվեց, որ դատարանները միանման մոտեցում չեն ցուցաբերում տարվա ընթացքում չօգտագործված արձակուրդի փոխանցման կարգի մեկնաբանման հարցում: Հիմնականում Դատարանը գտել է, որ չօգտագործված արձակուրդը փոխանցվում է հաջորդ տարի առանց աշխատողի կողմից որևէ լրացուցիչ քայլերի, պետք է ամբողջությամբ հատուցվի աշխատանքից ազատելիս, սակայն գործերից մեկով Դատարանը եզրահանգել է, որ աշխատողը պետք է գրավոր միջնորդի, որպեսզի չօգտագործված արձակուրդը փոխանցվի հաջորդ տարի, հակառակ դեպքում այն չի հատուցվում:

Թիվ ԳԴ/0728/02/19 գործով³¹⁵ հայցվորը 14 տարի եղել է համայնքի ղեկավար: Երբ հերթական ընտրություններում չի վերընտրվել, աշխատանքային գործունեության դադարեցումից հետո համայնքապետարանը նախկին համայնքի ղեկավարին վճարել է միայն վերջին աշխատած ամսվա աշխատավարձը, սակայն չի կատարել չօգտագործված արձակուրդների համար վերջնահաշվարկ, իսկ հայցվորի հաշվարկով, նա ունեցել է 158 աշխատանքային օր տևողությամբ արձակուրդային օրերի դիմաց հատուցման իրավունք: Դատարանն արձանագրել է, որ վճարովի արձակուրդի իրավունքն աշխատակիցը ձեռք է բերում յուրաքանչյուր տարվա համար, և այդ տարվա համար հասանելիք արձակուրդային օրերը և վճարները տրամադրվում են հենց այդ տարում: Միննույն ժամանակ, օրենսդիրը սահմանել է նաև վճարովի արձակուրդից աշխատողի չօգտվելու հնարավորություն, որը կարող է արտահայտվել առհասարակ արձակուրդից չօգտվելով: Համայնքի նոր ղեկավարը մերժել է չօգտագործված արձակուրդի դիմաց վճարելը՝ պատճառաբանելով, որ համայնքի նախկին ղեկավարը չի պահպանել ԱՕ-ով

³¹³ԵԴ/12657/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203938579

³¹⁴ԵԴ/17256/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204042448

³¹⁵ԳԴ/0728/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=33495522228620379

սահմանված կարգով արձակուրդներին օգտվելու կարգը: Դատարանը փաստել է, որ պատասխանողի կողմից Դատարանին չի ներկայացվել խնդրո առարկա ժամանակահատվածում ամենամյա արձակուրդն օգտագործած լինելու, ամենամյա արձակուրդի համար հաշվարկված աշխատավարձը սահմանված ժամկետում վճարված լինելու փաստերը հավաստող որևէ թույլատրելի և վերաբերելի ապացույց, ավելին, չի ներկայացվել ողջ ժամանակահատվածում ամենամյա արձակուրդը չօգտագործելու համար հաշվեգրված՝ 158 օրը և դրանց համար համարժեք գումարը ոչ իրավաչափ լինելու վերաբերյալ որևէ հիմնավորում, որպիսի պայմաններում Դատարանը եզրահանգել է, որ այլ ապացույցների բացակայության պայմաններում հայցվորի՝ չօգտագործված արձակուրդների համար՝ հայցվող գումարի բռնագանձման պահանջն իրավաչափ է և ենթակա է բավարարման:

Ի տարբերություն վերը նշված գործի, թիվ ԵԴ/11363/02/20 գործով³¹⁶ Դատարանը համաձայնել է պատասխանողի կողմից արտահայտված դիրքորոշման հետ առ այն, որ քանզի աշխատողը երբևէ միջնորդություն չի ներկայացրել արձակուրդը տեղափոխելու հետ կապված, հետևաբար այն չի կարող համարվել տեղափոխված ամենամյա արձակուրդ, և դրա հաշվարկման պահանջը չի կարող ծագել միայն վերջնահաշվարկի կատարման ժամանակ: Դատարանը հաստատել է պատասխանողի դիրքորոշումը, որ ապացուցում պահանջող փաստերի կազմում հայցվորի վրա էր դրված հայցվորի՝ չօգտագործված վճարովի արձակուրդային օրերի դիմաց հատուցում ստանալու պահանջի իրավունքի առկայությունն ապացուցելու բեռը, որը հայցվորի կողմից չի իրացվել, հայցվորի կողմից Դատարանին չի ներկայացվել որևէ թույլատրելի և վերաբերելի ապացույց առ այն, որ չօգտագործելով ամենամյա վճարովի արձակուրդների օրերը, հայցվորի կողմից ներկայացվել է միջնորդություն՝ այդ օրերի տեղափոխման մասին: Ընդ որում, Դատարանն ընդգծել է, որ ՍՕ-ի ինչպես 2006 թվականի, այնպես էլ 2020 թվականի խմբագրությամբ գործող կարգի համաձայն՝ վճարովի ամենամյա արձակուրդը տրամադրման է ենթակա տվյալ տարվա համար: Ուստիև օրենսդրի նման պահանջն ուղղված է ամենամյա վճարովի արձակուրդներին օգտվելու կարգի հստակեցմանը, ըստ որի՝ յուրաքանչյուր տարվա համար աշխատողը կարող է օգտվել այդ տարվա համար հասանելիք վճարովի արձակուրդից, կամ չօգտագործելու դեպքում, եթե առկա է նման ցանկություն, տեղափոխելու այն, սակայն այդ ցանկությունը պետք է լինի պոզիտիվ, այսինքն՝ արտահայտվի գրավոր միջնորդության տեսքով, որպիսի պահանջ ներկայացվել է ՍՕ-ի 167-րդ հոդվածում: Ուստիև հայցվորի կողմից ոչ միայն չի ներկայացվել ամենամյա արձակուրդը տեղափոխելու մասին միջնորդություն ներկայացված լինելու մասին որևէ ապացույց, այլև հայցվորն արտահայտել է այն դիրքորոշումը, որ նման պարտականություն չունի, որպիսի մոտեցումը Դատարանը գնահատել է ոչ իրավաչափ և օրենսդրությանը հակասող: Դատարանը դա բավարար է համարել արձանագրելու, որ հայցվորը չի հիմնավորել այն հանգամանքը, որ ինքն ունի պահանջի իրավունք 2006-2018 թվականների համար չօգտագործված վճարովի արձակուրդի համար հատուցում ստանալու և հանդիսանում է աշխատանքային պայմանագրի լուծման հետևանքով ամենամյա արձակուրդի իրավունք ձեռք բերած աշխատող, ինչն էլ բավարար է հայցադիմումն անհիմն

³¹⁶ԵԴ/11363/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204027161

գնահատելու ուժով այն մերժելու համար: Նշված գործով վերաքննիչ բողոքի քննության արդյունքում ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանն արձանագրել է, որ Դատարանը սխալ է բաշխել փաստերն ապացուցելու պարտականությունը՝ հայցվորին պարտավորեցնելով ապացուցել, որ արձակուրդները տեղափոխելու դիմում է ներկայացվել գործատուին: Դատարանն անտեսել է այն հանգամանքը, որ հայցը ներկայացվել է ԱՕ-ի 170-րդ հոդվածի հիմքով, իսկ դրանում բացակայում են սահմանափակումներն այն մասին, որ չօգտագործած ամենամյա արձակուրդի դիմաց դրամական հատուցումը վճարվելու է միայն այն դեպքում, երբ աշխատողը դիմել է գործատուին այդ արձակուրդը մյուս տարի տեղափոխելու խնդրանքով: Այսինքն՝ այս հարցի շուրջ Դատարանը եկել է սխալ եզրահանգման, որն էլ հանգեցրել է գործի սխալ լուծման, և գործն ուղարկել է նոր քննության:

Պետք է արձանագրել, որ վերը նշված գործը դիտարկված գործերից միակն է, որտեղ Դատարանը պահանջել է հայցվորից ապացուցել, որ վերջինս ներկայացրել է արձակուրդի տեղափոխման գրավոր միջնորդություն:

Դատարանը քննել է նաև գործեր, որոնց շրջանակներում քննարկվել է նաև չօգտագործված արձակուրդի հատուցում վճարելը կարգապահական հիմքով ազատվելու դեպքում: Դատարանը գտել է, որ ԱՕ-ի համապատասխան դրույթներում կարգապահական հիմքով աշխատանքից ազատելու դեպքում չի նախատեսում վերջնահաշվարկ կատարելու արգելք:

Թիվ ԵՂ/36184/02/19 գործով³¹⁷ հայցվորը պնդել է, որ նրան աշխատանքի ողջ ընթացքում երբեք չի տրամադրվել ամենամյա վճարովի արձակուրդ: Հայցվորի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելիս գործատուն հայցվորի հետ վերջնահաշվարկ չի կատարել և չի վճարել հասանելի փոխհատուցման գումարները, քանի որ հայցվորն ազատվել է աշխատանքից ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետում ազատման դիմում չներկայացնելու, ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները և պայմանագրային պարտավորությունները խախտելու համար՝ ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ և 6-րդ կետերի համաձայն, իսկ հաշվի առնելով կատարած խախտումը և հիմք ընդունելով ԱՕ-ի 168-րդ հոդվածի պահանջը՝ «Չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի տրամադրումը աշխատանքից ազատվելիս (բացառությամբ սույն ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ և 6-րդ կետերով և 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ, 7-րդ, 11-րդ, 12-րդ, 13-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի), հայցվորի հետ չի կատարվել վերջնահաշվարկ: Այս առումով Դատարանն արձանագրել է, որ ԱՕ-ի 168-րդ հոդվածի դրույթը, մասնավորապես «բացառությամբ սույն ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ և 6-րդ կետերի» արտահայտությունը, չի նախատեսում վերջնահաշվարկ կատարելու արգելք: Ճիշտ հակառակը, նշված նորմը կարգավորում է բացառապես չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի տրամադրման կարգը, այն է՝ աշխատողի ցանկությունը հաշվի առնելը վերջնահաշվարկի վճարման կարգի վերաբերյալ, որը չի ենթադրում, որ վերջնահաշվարկի գումարը, որը հանդիսանում է աշխատողին

³¹⁷ԵՂ/36184/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203983780

սեփականության իրավունքի առարկա դրամական միջոց, առհասարակ չպետք է վճարվի, հետևաբար, նշված նորմը սույն գործով կիրառելի չէ:

- *Համաձայնագրում պահանջների բացակայության մասին նշելը՝ չօգտագործած արձակուրդի դրամական հատուցման համատեքստում.*

Դիտարկված երկու գործով պատասխանողները վկայակոչել են նույնաբովանդակ փաստարկ, ըստ որի՝ լրացուցիչ համաձայնագիր ստորագրելու միջոցով փոփոխվել են աշխատանքի պայմանները, և այդ համաձայնագրով կողմերը նշել են փոխադարձ պարտավորության/պահանջի բացակայության մասին: Դրա հիման վրա պատասխանողը գտել է, որ վերջնահաշվարկ կատարելիս որևէ պարտավորություն չունի հատուցելու մինչև համաձայնագիրը կնքելու պահը չօգտագործված արձակուրդը: Նշված խնդրով դատական պրակտիկան հակասական է:

Թիվ ԵՂ/34480/02/19 գործով³¹⁸ Դատարանը գտել է, որ համաձայնագրի տեքստում որոշակի չէ՝ արդյոք կողմերը նկատի են ունեցել գույքային բնույթի պահանջներից հրաժարվելը, ինչը չի կարող ի վնաս աշխատողի մեկնաբանվել: Ավելին, փաստաթղթի կազմման նպատակը և կողմերի կամքն ուղղված է եղել աշխատանքային պայմանագրում աշխատատեղի փոփոխությանը, որի մասին գործատուն իրագեղել է աշխատողին, իսկ քանի որ չի հատուցել չօգտագործված արձակուրդի դիմաց, Դատարանը հայցը համարել է հիմնավոր և բավարարման ենթակա:

Իսկ թիվ ԵՂ/11363/02/20 գործով³¹⁹ Դատարանը նշել է, որ «միմյանց նկատմամբ որևէ պահանջ չունենալ» արտահայտությունը որևէ կերպ չի կարող մեկնաբանվել որպես «արձակուրդային վճարից հրաժարում», քանի որ փաստաթղթի բովանդակությունը նման դրույթ չի սահմանում: Մինչև նույն ժամանակ, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ գործի քննության ընթացքում Դատարանը փաստել է, որ ըստ կողմերի, կողմերի միջև չեն եղել որևէ այլ դրամական պարտավորություններ, որոնց շուրջ ենթադրաբար կողմերը կարող էին ամրագրել պահանջի բացակայությունը, հետևաբար, կողմերի միջև կազմված փաստաթուղթը ինքնին սույն գործում առկա ապացույցների և կողմերի ներկայացրած բացատրությունների և փաստական հանգամանքների համատեքստում կարող է մեկնաբանվել որպես հայցվորի՝ որպես աշխատողի, գործատուի նկատմամբ առհասարակ որևէ պահանջի, այդ թվում՝ չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի տրամադրման և դրանից չօգտվելու հետևանքով հնարավոր պահանջների բացակայություն: Դատարանը շեշտադրել է, որ պահանջի բացակայությունը որևէ կերպ չի նույնանում աշխատավարձից կամ դրան հավասարեցված վճարից հրաժարման ինստիտուտի հետ և չի կարող հանգեցնել կազմված փաստաթղթի անվավերության: Դատարանը չօգտագործված ամենամյա արձակուրդների համար վճարման ենթակա գումարը, ինչպես նաև դրա նկատմամբ հաշվեգրման ենթակա տույժերը բռնագանձելու պահանջն անհիմն է համարել և մերժել

³¹⁸ԵՂ/34480/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203980326

³¹⁹ԵՂ/11363/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204027161

հայցը: Հարկ է նշել, որ ՀՀ վերաքննիչ դատարանը բողոքը մասնակիորեն բավարարել է և առաջին աստիճանի դատարանի վճիռը բեկանել, գործն ուղարկել նույն դատարան՝ նոր քննության՝ արձանագրելով, որ այդ համաձայնագրով կողմերն անդրադարձել են աշխատանքային ժամանակի փոփոխության հարցին, մինչև նույն ժամանակ նշելով, որ աշխատանքային պայմանագրի մյուս՝ այդ թվում նաև արձակուրդի վերաբերյալ պայմանները մնացել են անփոփոխ, իսկ ամենամյա չօգտագործած արձակուրդի դրամական հատուցման հարցը դրանով քննարկվելու մասին նշում այդ փաստաթղթում բացակայում է:

➤ *Չվճարված աշխատավարձից առանց համաձայնության հարկեր գանձելը.*

Դիտարկված գործերից մեկով³²⁰, որի շրջանակներում առանց աշխատողի համաձայնության գործատուի կողմից պահվել է գումար, որն ուղղվել է այնպիսի հարկի վճարմանը, որի վճարումը գործատուի իրավասության մեջ չի մտնում, Դատարանը հստակ նշել է, որ նման գործողությունը համարվում է անթույլատրելի միջամտություն հայցվորի սեփականության իրավունքին: Դատարանը հաստատել է, որ պատասխանողի կողմից խախտվել է աշխատող հայցվորին աշխատավարձը սահմանված ժամկետում և եղանակով վճարելու աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգը, այսինքն՝ առկա է անթույլատրելի գնահատված միջամտություն հայցվորի սեփականության իրավունքին:

➤ *Արտաժամյա աշխատանքի դիմաց հավելում ստանալը.*

Միակ քաղաքացիական գործը, որի շրջանակներում բարձրաձայնվել է արտաժամյա աշխատանքի դիմաց հավելում ստանալու հարցը, բերվել է 95 հայցվորների կողմից 12-ժամյա հերթափոխով աշխատելու հիմքով: Արձանագրված խնդիրներից մեկը ԱՕ-ում հստակության պակասն է՝ արտաժամյա աշխատանքի հաշվարկը շաբաթական կտրվածքով է հաշվարկվում, թե օրական:

Թիվ ԵԴ/25493/02/19 գործով³²¹ հայցվորները նշել են, որ գործատուն օրենքով սահմանված հիմնական աշխատաժամանակի 8 ժամից ավել կատարվող աշխատանքի համար օրենքով սահմանված կարգով չի հաշվարկում և աշխատողներին չի վճարում՝ արտաժամյա աշխատանքի համար օրենքով սահմանված հավելումը: Պատասխանողը պնդել է, որ չընդհատվող ռեժիմով գործող ստորաբաժանումներում աշխատող աշխատակիցների աշխատաժամանակի տևողությունը հաշվառելու համար կիրառվում է աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ, որն ամրագրված է կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններ պարունակող ակտերով, ուստի արտաժամյա չի համարվում: Դատարանն արձանագրել է, որ արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամ պետք է հատուցվի համապատասխան հավելում տրամադրելով, որպեսզի պահպանվի ԱՕ-ի 184-րդ հոդվածի իմպերատիվ պահանջը, անկախ այն հանգամանքից, թե արտաժամյա աշխատանքը կատարվել է օրական հաշվետու

³²⁰ԱՐԱԴ/2381/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624540055

³²¹ԵԴ/25493/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203963526

Ժամանակահատվածում, թե շաբաթական հաշվետու ժամանակահատվածում: Դատարանն արձանագրել է, որ ԱՕ-ով սահմանված օրական նորմալ աշխատաժամանակից շեղվելու, այն գերազանցելու իրավական հնարավորությունը, որն օրենսդիրը պայմանավորել է անորոշ թվով այլ ակտերում և կոլեկտիվ պայմանագրերում անորոշ ժամաքանակով (8-12 ժամի միջակայքում) նախատեսված լինելու պայմանով, չի կարող հանդիսանալ որպես օրական նորմալ աշխատաժամանակի՝ ԱՕ-ով սահմանված ժամաքանակի այլընտրանք, նախ այն պատճառով, որ ԱՕ-ի 144-րդ հոդվածի 1-ին մասի հղումն օրենսդիրը չէր կարող անել անորոշությանը և ձևական առումով սահմանելով արտաժամյա աշխատանքի հասկացությունը, բացի այդ, գործատուի ակտերը և կոլեկտիվ պայմանագրերը, որոնք նախատեսում են օրենքով սահմանված օրական նորմալ 8 ժամ աշխատաժամանակը գերազանցող ժամաքանակ, եթե մեկնաբանվեն որպես օրենքով սահմանված օրական նորմալ աշխատաժամանակի այլընտրանք, սպա այդ ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի համապատասխան դրույթները ի սկզբանե իրավաբանական ուժ չեն ունենա, քանի որ ակնհայտորեն նվազ բարենպաստ են, քան ԱՕ-ով՝ աշխատողի համար սահմանված դրույթները, ինչպես նաև հակասում են ԱՕ-ի 139-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված իրավանորմերին, քանի որ օրենսդիրը պարտադիր է համարել և օրական առավելագույն աշխատաժամանակի՝ 12 ժամի կազմում ներառել է արտաժամյա աշխատանքը և հանգստի և սնվելու համար՝ ընդմիջումը: ԱՕ-ով սահմանված օրական նորմալ աշխատաժամանակը գերազանցող փաստացի կատարած աշխատանքը համարվում է արտաժամյա, անկախ շաբաթական նորմալ աշխատաժամանակի գերազանցման հանգամանքից: Դատարանն արձանագրել է, որ գործնականում կարող են լինել դեպքեր, երբ չընդհատվող ռեժիմով գործող կազմակերպություններում կամ առանձնակի բնույթ ունեցող աշխատանքների կատարման դեպքում, որտեղ, արտադրության (աշխատանքի) առանձնահատկություններով պայմանավորված, հնարավոր չլինի տվյալ կատեգորիայի աշխատողների համար պահպանել աշխատաժամանակի ամենօրյա կամ ամենշաբաթյա տևողություն, թույլատրվում է կիրառել աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ, որը սահմանված է ԱՕ-ի 143-րդ հոդվածով: Դատարանը նշել է, որ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկը չի հանդիսանում աշխատաժամանակի հաշվարկի հայեցողական այլընտրանք և կախված չէ գործատուի սուբյեկտիվ կամքից, ով պարտավոր է պահպանել աշխատաժամանակի օրական և շաբաթական օրենքով սահմանված նորմալ ժամաքանակը: Օրենսդիրն աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի կիրառման հնարավորությունը պայմանավորել է բացառապես օրենքով սահմանված պայմաններով, բացառելով անգամ աշխատողների և գործատուների փոխհամաձայնության հանգամանքը, քանի որ աշխատանքի նորմալ պայմաններից շեղումով աշխատանք կատարելու դիմաց՝ ԱՕ-ի 143-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված եղանակը նվազ բարենպաստ է, քան 184-րդ հոդվածով սահմանվածն է, հետևաբար, ԱՕ-ի 5-րդ և 6-րդ հոդվածներով սահմանված իրավանորմերն արգելք են սուբյեկտիվ կամքի դրսևորումով նման այլընտրանք սահմանելու համար: Միաժամանակ, Դատարանն արձանագրել է, որ տվյալ դեպքում առկա չէ ԱՕ-ի 143-րդ հոդվածով սահմանված՝ աշխատաժամանակի ամենօրյա կամ ամենշաբաթյա տևողության պահպանման անհնարինության հանգամանք, նախ այն պատճառով, որ գործատուն օրական աշխատաժամանակի տևողությունը պահպանել է, սակայն օրենքի սխալ մեկնաբանության արդյունքում 11 ժամ 3 րոպե, այլ ոչ թե 8 ժամ,

ինչն ընդգծում է օրական հաշվետու ժամանակահատվածում որոշակի կոնկրետ ժամաքանակի պահպանելու անհնարինության բացակայության հանգամանքը, իսկ 8 ժամի և 11 ժամ 3 րոպե ժամաքանակների տարբերությունն առ այն, որ արտադրության (աշխատանքի) առանձնահատկություններով պայմանավորված, հնարավոր չէ տվյալ կատեգորիայի աշխատողների համար պահպանել 8-ժամյա աշխատանքային ռեժիմ որևէ կերպ չի հիմնավորվել, մինչդեռ Դատարանն փաստել է, որ գործատուի արտադրության առանձնահատկություններով պայմանավորված, որն արտահայտվում է հաստոցների մշտապես աշխատանքային ռեժիմում գտնվելու հանգամանքով, 11 ժամ 3 րոպե տևողությամբ աշխատանքային օրվա վերջում հերթափոխի հանձնումը նույն կերպ ազդեցություն չի կարող ունենալ աշխատանքների անընդհատության վրա, ինչպես 8 ժամյա աշխատանքային ռեժիմի դեպքում՝ երեք հերթափոխի պարագայում, ինչը կիրառվել է մինչև 2007 թվականը: Դատարանը եզրահանգել է, որ հայցը հիմնավոր է: Այսինքն՝ գործատուն պետք է հիմնավորի, որ անհնարին է ամենօրյա ժամաքանակը պահպանել ու անցնի գումարային հաշվարկի մեթոդին: Վերաքննիչ դատարանը բեկանել է վճիռը, ի թիվս այլնի նշելով, որ ԱՕ-ի 139-րդ հոդվածի 2-րդ մասը գործատուին իրավունք է վերապահել սահմանել ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողություն՝ իր հայեցողությամբ՝ միաժամանակ չխախտելով օրենքով իմպերատիվ ձևով սահմանված օրական աշխատաժամանակի առավելագույն տևողության պահանջը: Օրական աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը սահմանվել է 12 ժամ (հանգստի և սնվելու համար՝ ընդմիջումը ներառյալ), որի մեջ ներառվում են ինչպես ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը, այնպես էլ արտաժամյա աշխատանքը, ինչից բխում է, որ բոլոր դեպքերում, անկախ արտաժամյա աշխատանքը կատարված լինելու հանգամանքից, ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող գերազանցել 12 ժամը: Մասնավորապես՝ եթե նախատեսվում է արտաժամյա աշխատանք, ապա արտաժամյա աշխատանքը պետք է սահմանվի այնպես, որ ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը արտաժամյա աշխատանքի հետ չգերազանցեն օրական աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը, իսկ եթե «ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողություն»-ը և «օրական աշխատաժամանակի առավելագույն տևողություն»-ը համընկնում են, ընդ որում՝ օրենսդիրը որևէ արգելք չի սահմանել այդ երկուսի հնարավոր համընկնման համար, ընդհակառակը, աշխատանքային օրենսգրքով, օրենքով, այլ իրավական ակտերով և կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված դեպքերում բացառություն նախատեսելով, հնարավոր է համարել, ապա 12 ժամ տևողությամբ ամենօրյա աշխատաժամանակ ունեցող աշխատողների համար արտաժամյա աշխատանք, ըստ էության, հնարավոր չէ սահմանել:

Նշված գործը վկայում է, որ ԱՕ-ն թեև թվարկում է աշխատաժամանակի ռեժիմների սահմանափակ տիպերը, սակայն չնորմավորված աշխատանքային օրվա և ռեժիմի վերաբերյալ հստակ պայմաններ, կարգ և աշխատանքի կամ աշխատողների հնարավոր խմբերը նախատեսված չեն, ինչը պրակտիկայում հանգեցնում է աշխատողների իրավունքների խախտումների, այդ թվում՝ վարձատրության հաշվարկման մեթոդի, արձակուրդի և հանգստի ժամանակի տրամադրման և այլ հարցերով: Ըստ այդմ, ԱՕ-ն առանձնացնում է աշխատաժամանակի 4 ռեժիմ՝ աշխատաժամանակի նորմալ տևողություն, ոչ լրիվ աշխատաժամանակ,

աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն, և աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ: Որոշ պետություններում սակայն գումարային հաշվարկն աշխատաժամանակի ռեժիմ չէ, այլ մեթոդ է, որով հաշվարկվում է օրինակ, չնորմավորված ռեժիմով աշխատող անձանց աշխատանքի աշխատաժամանակը, իսկ չնորմավորված ռեժիմով աշխատողների շրջանակը հստակեցված է:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ առաջարկվում է օրենսդրորեն հստակ ամրագրել «չնորմավորված աշխատանքային օր», «չնորմավորված աշխատանքային ռեժիմ» արտահայտությունների, «հերթափոխային աշխատանք», «աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ» աշխատաժամանակի ռեժիմներ հասկացությունների սահմանումներն ու էությունը՝ աշխատողների իրավունքների խախտումներից խուսափելու նպատակով, հստակեցնել նաև այս խումբ անձանց հետ կքնվող աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանները, վարձատրության եղանակը, հանգստի և արձակուրդի տրամադրման սկզբունքները:

➤ *Հարկադիր պարապուրդի դիմաց հատուցում.*

Հարկադիր պարապուրդի առանձին պահանջներ ներկայացվել են այն դեպքում, երբ այլ դատական ակտով բավարարված հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածը եղել է ավելի կարճ, քան անձը փաստացի գտնվել է հարկադիր պարապուրդի պայմաններում: Դատարանը հաստատել է, որ հարկադիր պարապուրդի գումարը վճարվում է այն ողջ ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում անձը փաստացի գտնվել է հարկադիր պարապուրդում³²²:

Հակասական պրակտիկա է արձանագրվել հարկադիր պարապուրդի ուշացումով վճարման համար տուժանքի կիրարման առումով: Հայցվորները պահանջել են կիրառել ՍՕ-ի 198-րդ հոդվածը՝ դիտարկելով այն որպես աշխատավարձ, սակայն որոշ գործերով Դատարանը գտել է, որ այն կիրառելի չէ, այլ կիրառելի է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածը: Իսկ որոշ գործերով բավարարել է այդ պահանջը:

➤ *Քրեական գործով որպես մեղադրյալ անցնելու հիմքով լիազորությունների կասեցման դեպքում աշխատավարձի վճարում.*

Դիտարկված գործերով բարձրացվել է քրեական գործով որպես մեղադրյալ ներգրավելու պատճառով աշխատավարձի և այլ վճարների վճարման խնդիրը: Հայցը բերելու պահին, գործող կարգավորումների համաձայն, սահմանված են եղել սահմանափակումներ որոշ տեսակի ծառայություն իրականացնող աշխատողների համար: Նշված կարգավորումները կամ Սահմանադրությանը հակասող են ճանաչվել, կամ օրենսդրության մեջ կատարվել է փոփոխություն՝ ընդլայնելով այն անձանց շրջանակը, ում վրա տարածվում են այդ սահմանափակումները:

³²²ԵԴ/6917/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204017069

Թիվ ԵՂ/10296/02/19 գործով³²³ ոստիկանության ծառայողի լիազորությունները կասեցվել են քրեական գործով քննություն անցկացնելու ժամանակահատվածում «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 43-րդ հոդվածի 9-րդ մասի 2-րդ պարբերության հիմքով, նրան վճարվել է 2 ամսվա աշխատավարձ, իսկ մյուս ամիսների աշխատավարձի վճարման խնդրանքը՝ մերժվել: Հայցվորը պնդել է, որ եթե ոստիկանի լիազորությունները իրավաբանորեն կասեցված չեն (այսինքն՝ լիազորությունը կասեցնելու մասին վարչական ակտը ուժի մեջ չի մտել), ապա բացակայում է ոստիկանի աշխատավարձը չվճարելու իրավական հիմքը: Հայցվորը պնդել է, որ աշխատավարձ չվճարելով խախտվում է նաև անմեղության կանխավարկածը: Բացի այդ, հայցվորը պնդել է, որ քանզի համանման պայմաններում Քննչական կոմիտեի, Մաքսային ծառայության, Դատախազության աշխատակիցների աշխատավարձը պահպանվում է, ապա ոստիկանների նկատմամբ նման կարգավորումը խտրականություն է: Դատարանը նշել, որ քննարկվող ժամանակահատվածում հայցվորը փաստացի չի աշխատել և չի կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները, ուստի չէր կարող ծագել ՀՀ ոստիկանության չկատարված աշխատանքների դիմաց աշխատողին հատուցում պահանջելու իրավունք: Դատարանը գտել է, որ անկախ հայցվորի վկայակոչած վարչական ակտն ուժի մեջ չմտնելու փաստարկից, վերջինիս կողմից աշխատանքային գործունեություն չձափայլելու և այդ պայմաններում աշխատավարձ ստանալու իրավունքն ամրագրող նորմի կամ պայմանագրային դրույթի բացակայության պայմաններում նրան աշխատավարձ վճարման ենթակա չէ: Դատարանն արձանագրել է, որ ՀՀ սահմանադրական դատարանը, քննելով «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 43-րդ հոդվածի 9-րդ մասի երկրորդ պարբերության և «ՀՀ ոստիկանության կարգապահական կանոնագիրքը հաստատելու մասին» ՀՀ օրենքի 16.1-րդ հոդվածի 1-ին մասի Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը, և 25.02.2020 թվականի որոշմամբ «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 43-րդ հոդվածի 9-րդ մասի երկրորդ պարբերությունը՝ ոստիկանության ծառայողի նկատմամբ բացառապես քրեական հետապնդում հարուցելու (իրականացնելու) փաստով պայմանավորված՝ լիազորությունները կասեցնելու, ինչպես նաև ոստիկանության ծառայողի աշխատավարձի վճարման ժամկետային սահմանափակում նախատեսելու մասով, ճանաչելով Սահմանադրության 29, 49, 66, 78 և 79-րդ հոդվածներին հակասող և անվավեր, որոշումը չի տարածել նաև այդ որոշման ուժի մեջ մտնելուն նախորդող իրավահարաբերությունների վրա, ուստի «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ սահմանադրական օրենքի 68-րդ հոդվածի 11-րդ կետի ուժով վիճարկվող ակտն իրավական ուժը կորցրել է Սահմանադրական դատարանի որոշումն ուժի մեջ մտնելու պահից: Նշված գործը բողոքարկվել է հայցվորի կողմից: Վերաքննիչ դատարանը, արձանագրելով, որ վերը նշված հոդվածի հակասահմանադրականության հարցի լուծման համար առաջին աստիճանի դատարանի կողմից գործի քննությունը կասեցվել էր, նշել է, որ եթե տվյալ գործի քննությունն անհնարին է, որովհետև անհրաժեշտություն է առաջացել գործի լուծման համար կիրառելի իրավական որևէ նորմի սահմանադրականության հարցը քննարկելու համար ՀՀ սահմանադրական դատարան դիմել, ուստի անկախ նրանից՝ կայացվող որոշմամբ Սահմանադրական դատարանը նախատեսել է որոշման կիրառման հետադարձ ուժ, թե ոչ, այդ որոշումը

³²³ԵՂ/10296/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203933369

կիրառելի է այն գործի նկատմամբ, որը կասեցվել է հենց այդ հարցով: Նշված որոշմամբ Սահմանադրական դատարանը հստակ ամրագրել է, որ ոստիկանության ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձի լիազորությունների կասեցման ամբողջ ընթացքում աշխատավարձի վճարման սահմանափակումը հակասում է ՀՀ սահմանադրությանը, ուստի սույն պարագայում ևս հայցվորն իրավունք ունի ստանալու աշխատավարձ իր լիազորությունների կասեցման ընթացքում մինչև մեղադրական դատավճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը՝ անկախ դատավճռի տեսակից ոստիկանը պետք է վարձատրվի քրեական հետապնդում իրականացվելու ողջ ընթացքի համար: Ինչ վերաբերում է մինչ որոշման կայացումը ծագած իրավահարաբերությունների նկատմամբ կիրառելիության հարցին, ապա Սահմանադրական դատարանն իր որոշմամբ նման վերապահում չի կատարել, ինչն արձանագրել է նաև Դատարանը, հետևաբար մինչև նշված որոշման ուժի մեջ մտնելու պահը եղած ժամանակահատվածի նկատմամբ աշխատավարձի հաշվարկման հարցը ՄԴՈ-1507 որոշմամբ չի լուծվել: Նշվածից ելնելով՝ Դատարանը ևս իրավասու չէր հաստատել մինչև ՄԴ որոշումը ընկած ժամանակահատվածի համար աշխատավարձ հաշվարկելու և տրամադրելու հնարավորությունը, մինչդեռ արդեն ՄԴՈ-1507 որոշման կայացումից հետո պետք է հաշվարկել և վճարել հայցվորին հասանելիք աշխատավարձը: Վերաքննիչ դատարանը վերոգրյալ պատճառաբանությունների հետ միաժամանակ, արձանագրել է, որ սույն գործի շրջանակներում հայցվորի աշխատավարձի հաշվարկման համար ելակետ է հանդիսանում Սահմանադրական դատարանի կողմից կայացված որոշումը ուժի մեջ մտնելու ժամկետը, ուստի այդ պահից սկսած պետք է հաշվարկել և հայցվորին վճարել օրենքով սահմանված աշխատավարձը:

Քրեական գործով որպես մեղադրյալ ներգրավելու հիմքով կասեցված լիազորությունների դեպքում հարկադիր պարապուրդ ստանալու հարցը նույնպես քննարկվել է Դատարանի կողմից:

Թիվ ԵԴ/42621/02/19 գործով³²⁴ ՊՈԱԿ-ի աշխատակից հայցվորը քրեական գործով ներգրավվել է որպես մեղադրյալ, ընտրվել է խափանման միջոց՝ գրավ: Գործատուն, Հատուկ քննչական ծառայությունից գրություն ստանալուց հետո, որով խնդրել էին քննարկել հիշյալ աշխատակցի հետագա պաշտոնավարման նպատակահարմարության հարցը և արդյունքների մասին հայտնել վարույթն իրականացնող մարմնին, հայցվորի լիազորությունները կասեցրել է՝ քրեական գործով որպես մեղադրյալ ներգրավվելու հիմքով, աշխատանքային պայմանագիրը չի լուծվել: Հայցվորը պնդել է, որ ՍՕ-ն աշխատանքային իրավահարաբերությունների կասեցման ինստիտուտ չի նախատեսում, հետևաբար, գործատուի անհատական իրավական ակտով չի կարող նախատեսվել այդպիսի դրույթ: Դատարանը համաձայնել է հայցվորի վերոհիշյալ փաստարկի հետ: Դատարանը լիազորությունների կասեցման մասին հրամանը գնահատել է ՔԴՕ 214-րդ հոդվածի լույսի ներքո: Դատարանն արձանագրել է, որ տվյալ դեպքում գործատուն, արձակելով աշխատանքային պայմանագրի գործողության կասեցման հրաման, մատնանշել է միայն ՀՀ

³²⁴ԵԴ/42621/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203996795

հատուկ քննչական ծառայության գրությունը, որը, սակայն, չի կարող դիտարկվել որպես փաստական հիմք, քանի որ գրությամբ վարույթն իրականացնող մարմնի կողմից չի առաջադրվել և չէր կարող առաջադրվել հայցվորին աշխատանքից ազատելու կամ գործունեությունը կասեցնելու որևէ ինստրուկտիվ պահանջ: Դատարանը նշել է, որ պատասխանողի դիրքորոշումն առ այն, թե հայցվորին հարուցված գործի շրջանակներում մեղադրանք է առաջադրվել, չի կարող գնահատվել որպես վիճարկվող հրամանի փաստական հիմք, քանի որ ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքի 18-րդ հոդվածի 1-ին մասով հստակ սահմանված է, որ հանցագործության համար կասկածվողը կամ մեղադրվողը համարվում է անմեղ, քանի դեռ նրա մեղավորությունն ապացուցված չէ սույն ԱՕ-ով սահմանված կարգով դատարանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած դատավճռով, որպիսի ապացույց սույն քաղաքացիական գործով առկա չէ: Վիճարկվող անհատական ակտում գործատուն որևէ իրավական հիմք առհասարակ չի վկայակոչել, մինչդեռ օրենսդրի պահանջը՝ անհատական իրավական ակտում իրավական և փաստական հիմքերի առկայության վերաբերյալ, միանշանակ է, առանց բացառությունների և վերապահումների, այսինքն՝ առնվազն այդ մասով անհատական վիճարկվող հրամանը իրավաչափ չէ, իսկ հրամանում մատնանշված դրույթները սույն դեպքին վերաբերելի չեն: Դատարանը հայցը բավարարել է:

Հարկ է նշել, որ սույն գործով հայցադիմումը Դատարան է մուտքագրվել 2019 թվականին, ուստի դրա նկատմամբ կիրառելի են եղել ԱՕ-ի այդ պահին ուժի մեջ գտնվող դրույթները: Սակայն 09.04.2021 թվականի ԱՕ-ում կատարված փոփոխությամբ ավելացել է 108.1-րդ հոդվածը, անցումային դրույթով, ըստ որի՝ «Կասկածյալի կամ մեղադրյալի կարգավիճակ ունեցող աշխատողի, այդ թվում՝ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի լիազորությունների՝ ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքի 152-րդ հոդվածով սահմանված կարգով կասեցման պահից մինչև կասեցման վերաբերյալ որոշման վերացումը նրա աշխատատեղը (պաշտոնը) պահպանվում է, իսկ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի դեպքում վճարվում է նաև ամսական հատուցում՝ հիմնական աշխատավարձի հիսուն տոկոսի չափով, բայց ոչ պակաս, քան օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի անվանական չափը՝ մնացած վճարումը կատարելով քրեական գործի՝ արդարացնող հիմքով ավարտի դեպքում»: Փոփոխությունների մասին ՀՕ-124-Ն օրենքն ունի անցումային դրույթ, ըստ որի՝ նշված նորմը տարածվում է օրենքն ուժի մեջ մտնելուց հետո ծագած հարաբերությունների վրա: Սակայն փոփոխությունը ևս չէր լուծել որոշակի խնդիրներ, մասնավորապես ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքի 152 հոդվածը (նախկին խմբագրությամբ), որը դրվել է ԱՕ 108.1-րդ հոդվածի հիմքում, վերաբերում էր միայն հանրային ծառայողներին: 2022 թվականի նոր Քրեական դատավարության օրենսգրքում կատարված փոփոխություններով վերացվել է նաև այդ խնդիրը, մասնավորապես՝ նոր ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքի 126-րդ հոդվածի համաձայն՝ Պաշտոնավարման կասեցումը հանրային ծառայության մեջ գտնվող, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագրով աշխատող մեղադրյալի լիազորությունների իրականացման կամ աշխատանքային գործունեության ժամանակավոր ընդհատումն է: Նշվածը նշանակում է, որ ԱՕ-ի 108.1-րդ հոդվածում փոփոխություն կատարելու անհրաժեշտություն է առաջացել, քանի

որ ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքի հոդվածի հղումը սխալ է այլևս, պետք է վկայակոչել ներկայիս գործող ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքի 126-րդ հոդվածը:

➤ *Աշխատանքային հարաբերություններն այլ տեսակի պայմանագրերի համատեքստում հաստատելը.*

Դիտարկված գործերից մի քանիսով բարձրացվել է այլ տեսակի պայմանագրերի կնքման դեպքում աշխատանքային հարաբերությունների հաստատելու հարցը: Աշխատանքային հարաբերություններ հաստատելու համար հայցվորները հիմնականում վկայակոչել են ամսական կտրվածքով վարձատրություն ստանալու փաստը, աշխատանքի բնույթը և այլն և պահանջել են աշխատանքային հարաբերություններով պայմանավորված երաշխիքների ապահովում:

Թիվ ՄՂ/1054/02/19 գործով³²⁵ հայցվորի ու պատասխանողի միջև նախ կնքվել է ծառայությունների մատուցման, իսկ այնուհետև՝ աշխատանքային պայմանագիր: Ըստ հայցվորի՝ չի վճարվել ծառայությունների մատուցման պայմանագրի ժամանակահատվածի աշխատանքի մեկ ամիսը, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագրի՝ վերջին ամսվա աշխատավարձը: Ըստ հայցվորի՝ աշխատանքային հարաբերությունների առկայությունը հաստատվում է բանկային քաղվածքով, որտեղ պատասխանողի կողմից որպես ամսական փոխանցումների նպատակ նշվել է աշխատավարձ: Ըստ պատասխանողի՝ հայցվորը ոչ թե աշխատել է պահեստապետ, այլ մատուցել է պահեստապետի ծառայություն, աշխատանքների վճարումը կատարվել է ամսական՝ պատվիրատուի կամ նրա լիազոր ներկայացուցչի և կատարողի ընդունման-հանձնման ակտի հիման վրա, ուստի ՍՕ-ի նորմերը կիրառելի չեն սույն վեճը լուծելու համար: Դատարանը գտել է, որ աշխատանքային իրավահարաբերության ծագման առկայությունը սույն գործով չի հիմնավորվել: Անդրադառնալով «աշխատավարձ» նպատակով ամսական փոխանցումների հանգամանքին, Դատարանը գտել է, որ այն բավարար չէ աշխատանքային հարաբերություններն ապացուցելու համար այլ ապացույցների համատեքստում: Դատարանն արձանագրել է, որ կողմերի միջև աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման փաստը ՍՕ-ի 14-րդ հոդվածի 1-ին մասի ուժով կարող է հիմնավորվել կոնկրետ ապացույցով՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով, ու արձանագրել է, որ հայցվորի կողմից ներկայացված հաշվի բանկային քաղվածքը սույն վեճի շրջանակներում աշխատանքային հարաբերությունների ծագման փաստը հիմնավորող թույլատրելի ապացույց չի հանդիսանում:

Իսկ թիվ ԱԸԴ1/4667/02/19 գործով³²⁶ Դատարանն այլ գործոններ է հաշվի առել: Հայցվորի և պատասխանողի միջև 2016 թվականի սեպտեմբերի 1-ին և 2016 թվականի դեկտեմբերի 21-ին կնքվել են ծառայությունների մատուցման

³²⁵ՄՂ/1054/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=35465847065590887

³²⁶ԱԸԴ1/4667/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786171895

պայմանագրեր, սակայն իրականում դրանցով, ըստ հայցվորի, քողարկվել են աշխատանքային իրավահարաբերությունները՝ հաշվի առնելով աշխատանքի բնույթը: Աշխատանքի ընդունելիս կնքվել է ծառայությունների մատուցման պայմանագիր, պատասխանողը դա պատճառաբանել է նրանով, որ այդ 4 ամիսները համարվում են փորձաշրջան, որպիսի պայմաններում աշխատանքային պայմանագրի փոխարեն կնքվում է ծառայությունների մատուցման պայմանագիր՝ խոստանալով պայմանագրի ժամկետի ավարտից հետո կնքել աշխատանքային պայմանագիր: 2016 թվականի դեկտեմբերի 21-ին կնքվել է նաև աշխատանքային պայմանագիր, երբ հայցվորը պնդել է փոփոխել պայմանագրի տեսակը, սակայն փաստացի գործատուն առաջնորդվել է ծառայությունների մատուցման մասին պայմանագրով, հայտնել է, որ ֆիզիոլոգիական արձակուրդի վճարման գումար հայցվորը չէր կարող ստանալ ընկերությունից, քանի որ արձակուրդ մեկնելու պահին նրա հետ կնքված էր քաղիրավական (ծառայության մատուցման) պայմանագիր: Աշխատողի նախաձեռնությամբ լուծվել է աշխատանքային պայմանագիրը, սակայն պատասխանողի կողմից չի վճարվել ո՛չ օգտագործված արձակուրդների համար նախատեսված հատուցումը, ո՛չ չօգտագործված արձակուրդների համար նախատեսված դրամական փոխհատուցումը, ո՛չ էլ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի համար սահմանված վճարը: Հայցվորը պահանջել է կնքված ծառայությունների մատուցման պայմանագրերի նկատմամբ կիրառել առաջին (շինծու/ գործարքների անվավերության հետևանքները, այն է՝ աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերող կանոնները, ընկերությանը պարտավորեցնել հայցվորի հետ կատարել լրիվ վերջնահաշվարկ՝ ներառելով վերջիններիս օգտագործված ամենամյա արձակուրդների դիմաց հատուցման վճարները, չօգտագործված արձակուրդների համար նախատեսված դրամական փոխհատուցումը և հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի համար սահմանված վճարը: Դատարանը, համեմատական վերլուծության ենթարկելով նշված պայմանագրերի կնքման ժամանակագրությունը (սկզբում կնքվել է ծառայության մատուցման, այնուհետև՝ աշխատանքային պայմանագիրը), ինչպես նաև դրանց ընդհանուր բնույթը, կարգավորման առարկան և կատարված աշխատանքի կամ ծառայության համար վճարման կարգը, փաստել է դրանց նույնականությունը, ինչը վկայում է կողմերի միջև վիճարկվող ժամանակահատվածում իրականում աշխատանքային հարաբերությունների առկայության մասին: Դատարանն արձանագրել է, որ կատարված աշխատանքի դիմաց վճարումը փաստացի կատարվել է աշխատանքային պայմանագրին բնորոշ՝ առնվազն մեկ անգամ ամսական կտրվածքով, այլ ոչ թե ծառայության մատուցման պայմանագրով նախատեսված կարգով՝ կատարողական ակտն ընդունելուց հետո 15 օրվա ընթացքում, գտել է, որ հայրցը հիմնավոր է:

Երկու գործով հանգամանքների հիմնական տարբերությունն առաջին գործում ընդունման-հանձնման ակտերի առկայությունն է:

Թիվ ԼՂ3/0332/02/19 գործով³²⁷ հայցվորը պնդել է, որ երեք տարվա ընթացքում միջնակարգ դպրոցում առանց պայմանագիր կնքելու կատարել է վերանորոգման աշխատանքներ, որի համար աշխատավարձը չի վճարվել: Հայցվորը որպես իր վկայակոչած փաստը հիմնավորող ապացույց ներկայացրել է դպրոցի կողմից տրված տեղեկանքը, ըստ որի՝ հայցվորը 2015-2017թթ. միջնակարգ դպրոցում՝ նշված գումարի չափով կատարել է անհատույց վերանորոգման աշխատանքներ, նշվել են կատարված աշխատանքները: Դատարանն արձանագրել է, որ ներկայացված ապացույցի հետազոտությունից չի հետևում, որ հայցվորը նշված աշխատանքները կատարել է որպես դպրոցի աշխատակից, ընդգրկվել է գործատուի աշխատակազմում և իր գործառնությունները կատարել է գործատուի հսկողության ներքո և այլն: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորը չի կատարել իր ապացուցման պարտականությունը, իսկ հայցադիմումին կից ներկայացված տեղեկանքի ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ հայցվորը մատուցել է ծառայություններ՝ անհատույց կարգով: Դատարանը գտել է, որ հայցն անհիմն է և ենթակա մերժման:

Բնչպես տեսնում ենք, գործատուները խուսափում են հատուցել հարկադիր պարապուրդի, արտաժամյա աշխատանքի և չօգտագործված արձակուրդների դիմաց, վճարել անաշխատունակության, արձակման նպաստը, կատարել պատշաճ վերջնահաշվարկ:

Բացի այդ, գործերից մի քանիսով քննարկվել է աշխատանքային հարաբերությունների քողարկման դեպքեր այլ պայմանագրերի միջոցով, օրինակ, ծառայությունների մատուցման պայմանագրի ներքո՝ փաստացի աշխատողների համար երաշխավորված իրավունքների իրացումից խուսափելու նպատակով:

Դիտարկված որոշ գործերով արձանագրվել է, որ հայցվորները պահանջել են կիրառել ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդված, որով նախատեսվում է պատասխանատվություն դրամական պարտավորությունը չկատարելու համար: Այս առումով Դատարանը նշել է, որ աշխատավարձի, անաշխատունակության, արձակման վճարի համար նախատեսված է պատասխանատվության հատուկ կանոն՝ նախատեսված ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածով, ուստի ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածը կիրառելի չէ:

3.2 Աշխատավարձի և այլ վճարների վճարում վարչական գործերով .

Աշխատավարձի և այլ վճարների վճարման վերաբերյալ դիտարկված 13 վարչական գործից բավարարվել է 11-ը (85%):

Հայցվորների պահանջները տարբերվել են .

³²⁷ԼՂ3/0332/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438276512

- 4 գործով³²⁸ չօգտագործած արձակուրդի հատուցման պահանջ, որից 1 գործով³²⁹ նաև տուժանքը վճարելու պահանջ,
- 3 գործով³³⁰ ներկայացվել է միայն շաբաթ օրերին աշխատելու դիմաց հատուցելու պահանջ, որից մեկի դեպքում³³¹ նաև տուժանքի գանձման պահանջ,
- 3 գործով³³² շաբաթ օրերին աշխատելու և չօգտագործված արձակուրդի դիմաց հատուցելու պահանջ, որից մեկի դեպքում³³³ նաև տուժանքի գանձման պահանջ,
- 2 գործով՝ չվճարված կամ պակաս վճարված աշխատավարձի վճարման պահանջ,
- 1 գործով³³⁴ հարկադիր պարապուրդի գումարի վրա հաշվարկված տուժանքի պահանջ:

Հայցերը բերվել են հետևյալ մարմինների դեմ. 9 գործ՝ ՊՆ-ի դեմ, մեկական գործ ԱԱԾ-ի, ԱՆ-ի, ԱՆ Քրեակատարողական ծառայության և Տնտեսական զարգացման և ներդրումների նախարարության դեմ: ՊՆ-ի դեմ բերված գործերը նմանատիպ էին, հիմնականում շաբաթ օրերին աշխատելու դիմաց հատուցում ստանալու պահանջով:

Գործերը վերաբերել են չօգտագործած արձակուրդի, շաբաթ օրերին առանց վարձատրության աշխատելու, չվճարված աշխատավարձի և նշված գումարների վրա հաշվարկված տուժանքների գանձման խնդիրներին: Տարիների ընթացքում չօգտագործված արձակուրդի վերաբերյալ գործերը հիմնականում բերվել են զինվորական և քրեակատարողական ծառայողների կողմից: Ինչպես տեսնում ենք, և՛ մասնավոր սեկտորում, և՛ պետական ծառայության պարագայում արձակուրդից օգտվելու իրավունքի երաշխավորումը խնդրահարույց է: Ավելին, գործատուները ոչ միայն պայմաններ չեն ստեղծում տարեկան արձակուրդից օգտվելու համար, այլ նաև խուսափում են այն հատուցելուց աշխատակիցներին աշխատանքից ազատելիս:

Դիտարկված 13 գործերից միայն մեկով է հայցվորը եղել իզական սեռի ներկայացուցիչ: Գործերից 10-ով (77%) հայցվորն ունեցել է փաստաբան ներկայացուցիչ: Առանց ներկայացուցիչ հանդես եկած 3 գործից 2-ով հայցը մերժվել է:

³²⁸ՎԴ/4900/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935060;

ՎԴ/2156/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809944503;

ՎԴ/8953/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809939419;

ՎԴ/0161/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809929904

³²⁹ՎԴ/0161/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809929904

³³⁰ՎԴ/1/0079/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935621;

ՎԴ/2805/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932804;

ՎԴ/2/0045/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809930516

³³¹ՎԴ/2805/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932804

³³²ՎԴ/4022/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809934143;

ՎԴ/10411/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809940969,

ՎԴ/2694/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932685

³³³ՎԴ/2694/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932685

³³⁴ՎԴ/0161/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809929904

13 գործերից 10-ով (77%) հայցվորը կամ վերջինիս ներկայացուցիչը ներկա են գտնվել դատական գործի քննությանը: Ի տարբերություն այլ տեսակի գործերի, այս հարցի վերաբերյալ դիտարկված բոլոր գործերով, բացի մեկից, այսինքն՝ 92%-ի դեպքում պատասխանողի ներկայացուցիչը մասնակցել է գործի քննությանը:

Գործերից 11-ով (85%) գործում ներգրավվել է երրորդ անձ՝ ՀՀ ֆինանսների նախարարությունը, որից 6-ի դեպքում՝ իր դիմումի հիման վրա: Այն երկու գործերը, որոնցով երրորդ անձ չի ներգրավվել, վերաբերել են հարկադիր պարապուրդի գումարի վրա հաշվարկված տուժանքի և չվճարված աշխատավարձի վճարման հարցին³³⁵:

Գործերի քննությունը տևել է 5-ից 18-ը³³⁶ ամիս:

➤ *Չօգտագործված արձակուրդի դիմաց հատուցում.*

Դիտարկված 13 գործերից 7-ով հայցվորները բարձրացրել են արձակուրդը չօգտագործելու ու դրա դիմաց հատուցում չստանալու խնդիրը: Նշված գործերից 6-ը բերվել են ՊՆ-ի, իսկ 1-ը՝ ԱՆ-ի դեմ:

Դատարանն արձանագրել է, որ գորացրված զինծառայողների չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի դիմաց դրամական հատուցման վերաբերյալ հատուկ կարգավորման բացակայության պարագայում գործում են ԱՕ-ի համապատասխան իրավակարգավորումները³³⁷:

Դատարանը, վկայակոչելով ԱՕ-ի 170-րդ հոդվածը, փաստել է, որ նշյալ իրավական նորմը թույլատրում է աշխատանքից կամ զինծառայությունից ազատվելիս ստանալ չօգտագործված ամենամյա արձակուրդների համար դրամական հատուցում՝ չօգտագործված բոլոր արձակուրդների համար:

Թիվ ՎԴ/8953/05/19 գործով³³⁸ ԱՆ-ն մերժել է վերջնահաշվարկում ներառել քրեակատարողական ծառայության տարիների ընթացքում չօգտագործված արձակուրդի դիմաց հատուցում՝ պնդելով, որ ինչպես ակնհայտորեն երևում է ՀՀ սահմանադրական դատարանի 10.07.2018թ. ՄԴՈ-1424 որոշումից, Սահմանադրական դատարանն այն չի տարածել նաև այդ որոշման ուժի մեջ մտնելուն նախորդող իրավահարաբերությունների վրա, և որ հայցվորի հետ վերջնահաշվարկ կատարելու հետ կապված իրավահարաբերությունները կարգավորվել են «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» օրենքով, որը այդ պահին գործող օրենք է եղել: Դատարանը գտել է, որ մինչև 2004 թվականն ընդունված ԱՕ-ի՝ 2005 թվականի հունիսի 21-ից ուժի մեջ մտնելը, նախկին ԱՕ-ի 246.1-րդ հոդվածը նախատեսում էր դրույթ, համաձայն

³³⁵ՎԴ/0173/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809948552,

ՎԴ/8696/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809939150

³³⁶ՎԴ/4022/05/19 http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809934143,

ՎԴ/2805/05/19 http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932804

³³⁷ՎԴ/4900/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935060

³³⁸ՎԴ/8953/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809939419

որի՝ աշխատողի արձակման դեպքում չօգտագործված արձակուրդի դիմաց դրամական փոխհատուցումը ենթակա էր վճարման ոչ ավելի, քան երկու աշխատանքային տարվա համար: Հետագայում ոչ գործող ԱՕ-ն, ոչ էլ մինչև 2014թ. հոկտեմբերի 2-ի թիվ 1075-Ն որոշմամբ ՀՀ կառավարության 2000թ. նոյեմբերի 27-ի «Զինծառայողների և նրանց ընտանիքների անդամների սոցիալական ապահովության մասին» ՀՀ օրենքի կիրարկումն ապահովող միջոցառումների մասին» թիվ 778 որոշումը 15.1 կետով լրացնելը, որն է ժամկետային սահմանափակում չէին նախատեսում հերթական արձակուրդների չօգտագործված օրերի դիմաց փոխհատուցում ստանալու վերաբերյալ: Արդյունքում Դատարանն արձանագրել է, որ նման պայմաններում զինծառայողի համար առկա են եղել «օրինական ակնկալիքի» հիմքեր, հետևաբար պետք է երաշխավորվի փոխհատուցում ստանալու անձի հնարավորությունը՝ որպես Սահմանադրությամբ նախատեսված սեփականության իրավունքի արդարադատության իրագործում: Դատարանը համարել է, որ հայցվորի պահանջը (մինչև 2004 թվականն ընդունված ԱՕ-ի՝ 2005 թվականի հունիսի 21-ից ուժի մեջ մտնելը, նախկին ԱՕ-ի 246.1-րդ հոդվածի ուժը կորցնելը) ենթակա է բավարարման մասամբ՝ 2005-2017թ.թ. ներառյալ նախատեսված չօգտագործված արձակուրդի դիմաց վճարվելիք գումարի մասով, իսկ 2001-2002թթ. մասով՝ մերժել է:

ՊՆ-ի դեմ բերված որոշ գործերով վերջինս պնդել է, որ գործող ԱՕ-ի 21.06.2005թ. ուժի մեջ մտնելուն նախորդող ժամանակահատվածում չօգտագործված արձակուրդի նկատմամբ կիրառելի է մինչև 21.06.2005թ. գործած՝ ԱՕ-ի 246.1-րդ հոդվածը, որի համաձայն՝ չօգտագործված արձակուրդի դիմաց դրամական փոխհատուցում տրվում էր ոչ ավելի, քան երկու աշխատանքային տարվա համար: Դատարանը հղում է արել ՀՀ սահմանադրական դատարանի 10.07.2018թ. ՄԴՈ-1424 որոշմանը և արձանագրել, որ «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասը ՀՀ սահմանադրական դատարանի ՄԴՈ-1424 որոշման ուժով զինծառայողների համար երաշխավորում է չօգտագործված արձակուրդի դիմաց փոխհատուցում ստանալու իրավունքը՝ առանց որևէ ժամկետային սահմանափակման³³⁹:

Թիվ ՎԴ/2156/05/20 գործով³⁴⁰ Դատարանը նշել է, որ ՀՀ սահմանադրական դատարանի 10.07.2018 թվականի ՄԴՈ-1424 որոշմամբ «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասը ճանաչվել է ՀՀ Սահմանադրությանը հակասող և անվավեր, իսկ ներկա պահի դրությամբ հակասահմանադրական ճանաչված դրույթին փոխարինող որևէ նորմ նախատեսված չէ, ուստի էթե «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքում ներկա պահի դրությամբ առկա չեն չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի համար դրամական հատուցման մասին հատուկ դրույթներ, ապա կիրառելի են ընդհանուր օրենքով սահմանված դրույթները, այն է՝ ԱՕ-ի համապատասխան

³³⁹ՎԴ/2694/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932685

³⁴⁰ՎԴ/2156/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809944503

դրույթները: Հատկանշական է, որ սույն գործով Դատարանը գտել է, որ գործող ԱՕ-ի ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս արձանագրել, որ չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի համար դրամական հատուցման մասին նորմերին հետադարձ ուժ տրված չէ, հետևաբար դրանք կիրառելի են միայն 21.06.2005 թվականից հետո ծագած իրավահարաբերությունների վրա: Արդյունքում Դատարանը եզրահանգել է, որ հայցվորի պահանջը՝ 1997 թվականից մինչև 21.06.2005 թվականը ներառյալ հայցվորի չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի համար դրամական հատուցման մասով հիմնավոր չէ և ենթակա է մերժման այն հիմնավորմամբ, որ իրավահարաբերության ծագման պահին գործող ՀՀ գերագույն խորհրդի 16.06.1972 թվականի «ԱՕ-ն հաստատելու մասին» ՀՀ օրենքով կիրարկված ԱՕ-ի դրույթներով փոխհատուցման նման կարգ նախատեսված չի եղել:

Թիվ ՎԴ/4022/05/19 գործով³⁴¹, որով հայցը մերժվել է, Դատարանը փաստել է, որ սույն գործով ներկայացված հայցը չի քննվում հայցվորի զինվորական ծառայությունից արձակվելու հիմքով, որպիսի պայմաններում զինվորական ծառայության ընթացքում չօգտագործված արձակուրդ ունեցող զինծառայողներին տրվելիք փոխհատուցումը սույն հայցով ենթակա չէ տրամադրման: Միաժամանակ Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորը զրկված չէ զինվորական ծառայության ընթացքում չօգտագործված արձակուրդի փոխհատուցումը զինվորական ծառայությունից արձակվելիս պահանջելու իրավունքից: Սույն գործով Վերաքննիչ դատարանը վերաքննիչ բողոքը բավարարել է մասնակի. հանգստյան օրերին կատարված արտաժամյա աշխատանքի դիմաց հայցվորին փոխհատուցում տրամադրելու պահանջի մասով բեկանել է Վարչական դատարանի վճիռը և փոփոխել այն, հայցը հանգստյան՝ շաբաթ օրերին կատարած արտաժամյա աշխատանքի դիմաց հայցվորին փոխհատուցում տրամադրելու պահանջի մասով. բավարարել է: Վերաքննիչ դատարանը գտել է, որ Դատարանի կողմից մատնանշված հանգամանքը չի կարող հիմք հանդիսանալ հայցվորի կողմից ներկայացված վերոգրյալ պահանջը մերժելու համար: Վերաքննիչ դատարանը, արձանագրելով, որ կիրառելի են ԱՕ-ի կարգավորումները, ոչ հիմնավոր է գնահատել Դատարանի եզրահանգումը՝ կապված հայցվորին հանգստյան օրերին ներգրավված աշխատանքի դիմաց փոխհատուցում տրամադրման ենթակա չլինելու վերաբերյալ: Վերաքննիչ դատարանը հերքել է պատասխանողի Դատարանին առարկությամբ ներկայացված փաստարկները՝ զինծառայողի համար ծառայությունը կարգավորող օրենսդրությամբ վարձատրություն կամ դրամական փոխհատուցում կամ հավելում նախատեսված չլինելու, այլ միայն լրացուցիչ հանգստյան օր, կամ այն հիմնական արձակուրդին միացվելու հետ կապված:

Այն գործերով, որտեղ ներկայացվել է չվճարված արձակուրդի գումարի վրա հաշվարկված տուժանքի բռնագանձում, Դատարանը բավարարել է այդ պահանջը՝ վկայակոչելով ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածը:

³⁴¹ՎԴ/4022/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809934143

➤ *Շաբաթ օրերին առանց վարձատրության աշխատելու հաստուցում.*

Դիտարկված ՊՆ-ի դեմ ներկայացված գործերից 6-ով հայցվորները բարձրացրել են շաբաթ օրերին աշխատելու, սակայն դրա դիմաց չվարձատրվելու խնդիրը: Նշված 6 գործից 5-ով հայցերը բավարարվել են, իսկ մեկը՝ մերժվել³⁴²: Մասնակի բավարարման հիմնական պատճառն այն է, որ գործի քննությանը ապացույցներ չեն ներկայացվել հայցվող ողջ ժամանակահատվածում շաբաթ օրերն աշխատանքային օր հայտարարված լինելու վերաբերյալ:

Դատարանը փաստել է, որ ՀՀ զինված ուժերի ներքին ծառայության կանոնագրքով կարգավորված չէ, թե հանգստի լրացուցիչ ժամանակ չտրամադրվելու դեպքում ինչպես է փոխհատուցվում նշված զինծառայողներին շաբաթական ծառայության ժամանակի սահմանված տևողությունից դուրս ծառայողական պարտականությունների կատարմանը ներգրավված լինելու ժամանակը, ուստի նման իրավահարաբերությունը պետք է կարգավորվի ԱՕ-ի դրույթներով՝ հիմք ընդունելով ԱՕ-ի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասը: Դատարանն արձանագրել է, որ ՀՀ պաշտպանության մարմիններում զինվորական ծառայության պաշտոն զբաղեցնողների հանգստյան օրերին վարձատրության հետ կապված իրավահարաբերությունները կարգավորվում են հատուկ օրենքով, այն է՝ «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքով (օրենքի 2-րդ հոդված), հետևաբար ԱՕ-ի նորմերը սույն դեպքում կիրառելի չեն: Կիրառելի չէ նաև «ՀՀ զինված ուժերի ներքին ծառայության կանոնագիրքը հաստատելու մասին» ՀՀ օրենքի 227-րդ հոդվածի կարգավորումը, քանի որ նշված նորմը սահմանում է ոչ թե հանգստյան օրերին վարձատրության կարգ, այլ սահմանում է հանգստյան օրերին կատարված աշխատանքն այլ օրերով փոխհատուցելու կարգ: Այն չի բացառում շաբաթ օրերի աշխատանքի դիմաց վարձատրություն ստանալու հնարավորությունը:

Դատարանի գնահատմամբ՝ այն դեպքերում, երբ զինծառայողն իրեն հասանելիք հանգստյան օրը ներգրավվել է ծառայողական պարտականությունների կատարմանը, սակայն Կանոնագրքով սահմանված որևէ եղանակով փոխհատուցում չի ստացել, ապա դա չի նշանակում, որ անձը զրկվում է դրա դիմաց փոխհատուցում ստանալու իրավունքից: Այդ դեպքում պահպանվում է հանգստյան օրն աշխատանքի ներգրավվելու դիմաց «Պետական պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված վարձատրություն (դրամական ապահովություն) ստանալու անձի իրավունքը: Նշված գործերով Դատարանը պարզել է, որ հայցվորներին շաբաթ օրերին կատարված աշխատանքի (ծառայության) դիմաց ծառայության մեկ ամսվա ընթացքում վճարվի այլ հանգստյան օր չի տրամադրվել, և նույն օրերի քանակի չափով ավելացում ամենամյա արձակուրդին չի եղել, միաժամանակ, նկատի ունենալով նաև այն հանգամանքը, որ վարձատրության եղանակներից վերը նշվածները չեն կարող տրվել, քանզի հայցվորներն արձակվել են զինվորական ծառայությունից: Ուստի ծառայության ժամանակահատվածի ծառայության ընթացքում ոչ աշխատանքային շաբաթ օրերին ծառայության ներգրավվելու փոխարեն Կանոնագրքով սահմանված որևէ եղանակով փոխհատուցում

³⁴²վճ/4022/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809934143

չստանալու և զինվորական ծառայությունից արձակվելու պատճառով այլ եղանակներով փոխհատուցում ստանալու փաստացի անհնարինության պայմաններում հայցվորն ունի իր ժամային (օրական) աշխատավարձի չափով դրամական հատուցում ստանալու «օրինական սպասելիք»³⁴³:

Հատկանշական է, որ նշված պահանջով 6 գործերից միակ մերժված գործով՝ թիվ ՎԴ/4022/05/19 գործով³⁴⁴ հայցվորը փաստել է, որ աշխատանքի է ներկայացել շաբաթ օրերին, 24 ժամով ծառայության է եղել ներգրավված, սակայն մարտական հերթապահության մեջ ներգրավված չի եղել և չի ստացել դրամական հավելում: Հայցվորը չի ստացել ոչ հանգստյան օրեր, ոչ այդ օրերը գումարվել են իր ամենամյա հիմնական արձակուրդներին, և ոչ էլ ստացել է որևէ դրամական հավելում, ինչպես նաև նշված օրերի դիմաց հատուցում չի ստացել վերջնահաշվարկի արդյունքում: Դատարանը գտել է, որ հայցվորը չի հանդիսանում ՀՀ կառավարության 03.07.2014 թվականի թիվ 712-Ն որոշմամբ սահմանված առանձնահատուկ պայմանին համապատասխանող զինծառայող, որին պետք է տրվեր արտաժամյա, գիշերային կամ ոչ աշխատանքային օրերին աշխատանքի համար հավելում ու եզրահանգել է, որ հայցվորի պահանջը՝ ՀՀ ՊՆ հանգստյան օրերին կատարված արտաժամյա աշխատանքի դիմաց գումար վճարելուն պարտավորեցնելու մասին, անհիմն է և ենթակա է մերժման: **Հարկ է նշել, որ ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանը հանգստյան օրերին կատարված արտաժամյա աշխատանքի դիմաց հայցվորին փոխհատուցում տրամադրելու պահանջի մասով բեկանել է սույն վարչական գործով ՀՀ վարչական դատարանի վճիռը և փոփոխել է այն, հայցը՝ հանգստյան շաբաթ օրերին կատարած արտաժամյա աշխատանքի դիմաց հայցվորին փոխհատուցում տրամադրելու պահանջի մասով, բավարարել:**

➤ *Չվճարված կամ պակաս վճարված աշխատավարձը գանձելու պահանջ.*

Դիտարկված գործերից երկուսը վերաբերել են չվճարված կամ պակաս վճարված աշխատավարձի վճարման խնդրին: Դրանցից մեկը բավարարվել է, իսկ մյուսը՝ մերժվել այն հիմնավորմանը, որ կիրառելի է հատուկ օրենսդրությունը:

Թիվ ՎԴ6/0173/05/20 գործով³⁴⁵ Դատարանը հայցը մերժել է, քանի որ նախ Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքով (Օրենք) նախատեսված է, որ ՀՀ ԱԱԾ կադրերի ռեզերվում (կադրերի տրամադրության տակ) գտնվելու դեպքում ծառայողի վարձատրության հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են Օրենքով, ընդ որում, եթե ծառայողը կադրերի տրամադրության տակ է թողնվել՝ նրա նկատմամբ քրեական գործ հարուցվելու հիմքով, ապա նա այդ կարգավիճակում մնում է մինչև սվյալ գործով վերջնական որոշում կայացնելը, որպիսի կարգավիճակում նրա

³⁴³ՎԴ1/0079/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935621

³⁴⁴ՎԴ/4022/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809934143

³⁴⁵ՎԴ6/0173/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809948552

վարձատրությունը կարող է իրականացվել այդ խոչընդոտները վերանալուց հետո, եթե պարզվի, որ նրա գործողություններում հանցակազմ չկա: Բացի այդ, այն հրամանը, որի հիման վրա հայցվորը ուղարկվել է կադրերի ռեզերվ, չի վիճարկվել հայցվորի կողմից, իսկ նշված անհատական իրավական ակտը վերացված չլինելու պարագայում նս պատասխանողը իրավասու չէ հայցվորին վճարել նրա կողմից պահանջվող աշխատավարձը:

➤ *Հարկադիր պարապուրդի գումարի համար տուժանքի գանձում.*

Ինչպես նշվեց, այն գործերով, որտեղ ներկայացվել է չվճարված արձակուրդի գումարի վրա հաշվարկած տուժանքի բռնագանձում, Դատարանը բավարարել է այդ պահանջը՝ վկայակոչելով ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածը: Դիտարկված գործերից մեկով քննարկվել է հարկադիր պարապուրդի կետանցով վճարելու համար տուժանքի հաշվարկի և կիրառման հարցը:

Թիվ ՎԴ/8696/05/19 գործով³⁴⁶ այլ դատական ակտով հայցվորին աշխատանքից ազատելը համարվել է անհիմն, դատարանը նաև բավարարել էր հարկադիր պարապուրդի հատուցման պահանջը: Հայցվորը դիմել է Դատարան՝ պահանջելով պարտավորեցնել վճարել որպես աշխատավարձի վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար վճարման ենթակա տուժանքի գումար՝ օրինական ուժի մեջ մտնելուց հետո հարկադիր պարապուրդը վճարելը կետանցելու համար: Պատասխանողը պնդել է, որ ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածը կիրառելի է պաշտոնից ազատելու որոշումն անվավեր ճանաչելու վերաբերյալ դատական ակտն օրինական ուժի մեջ մտնելուց մինչև աշխատողին աշխատանքից ազատելու օրը, այսինքն՝ ազատվելու օրվանից մինչև առաջին փոխանցում անելու միջև օրերի կետանցման համար միայն: Դատարանն արձանագրել է, որ հարկադիր պարապուրդի գումարը վճարվել է երեք մասով, ուստի բոլոր երեք դեպքում էլ առաջացել է կետանցում: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ՀՀ ԱՆ քրեակատարողական ծառայությունը հայցվորի աշխատավարձը վճարել է օրինական ուժի մեջ մտած վճրի հիման վրա, ապա, Դատարանի գնահատմամբ, տուժանքի ժամկետը պետք հաշվարկվեր ոչ թե դատական ակտն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից մինչև հայցվորի դիմումի հիման վրա տրված ազատման հրամանի օրն ընկած ժամանակահատվածով, այլ «Քրեակատարողական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի իրավահարաբերության պահին գործող 51.29-րդ հոդվածի հիման վրա, ՀՀ վճարեկ դատարանի կողմից «Վճարեկ բողոքն առանց քննության թողնելու մասին» որոշման օրվանից 5-րդ օրվանից մինչև քրեակատարողական ծառայության կողմից ի կատարումն դատարանի վճրի կատարած հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի՝ համար աշխատավարձի վճարման օրն ընկած ժամանակահատվածով՝ առանց գործատուի և աշխատողի միջև աշխատանքային հարաբերությունների առկայության նախապայմանի:

³⁴⁶ՎԴ/8696/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809939150

Ինչպես տեսնում ենք, առավել տարածված պահանջը, ի տարբերություն քաղաքացիական գործերի, շաբաթ օրերին աշխատելու դիմաց հատուցման պահանջն է: Հատկանշական է, որ հայցերը բերվել են սահմանափակ թվով պետական մարմինների դեմ:

3.3 Աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում պատճառված վնասի հատուցում.

Դիտարկված 384 գործերից 14-ի շրջանակներում շոշափվել են աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում պատճառված վնասի հատուցման հարցեր: 10 գործով (71%) հայցերը բավարարվել են, որից 8-ով՝ ամբողջությամբ:

Պատճառված վնասի հատուցման գործերը ծագել են հետևյալ խնդիրներով.

- 10 գործով քննարկվել է լիակատար նյութական պատասխանատվության խնդիր, որից 6 գործով՝ կրպակավարների, 2 գործով՝ բանկում ոսկերիչի, 1 գործով՝ ուղեբեռափոխադրումներ իրականացնող վարորդի, 1 գործով՝ խաղաղորդյալներ ընդունող կազմակերպության սրահի մենեջերի հետ աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում,
- 1 գործով՝ գործատուից վերցված փոխառության և չվաստակած արձակուրդի հատուցման խնդիր,
- 1 գործով՝ ՊՈԱԿ-ի տնօրենի կողմից պատճառված վնասի հատուցման խնդիր,
- 1 գործով՝ պետության կողմից կատարված ուսման ծախսի հատուցման խնդիր,
- 1 գործով՝ գործատուի հարկային պարտավորությունների կատարման նպատակով աշխատավարձային ֆոնդի վրա արգելանք դնելու խնդիր:

Աշխատողների նյութական պատասխանատվության և գործատուին պատճառված վնասների հատուցման հարցերը քննարկելիս Դատարանը հաշվի է առել իրավունքների խախտման պահին հայցվորի ու պատասխանողի աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելը, վնասի առաջացման՝ աշխատանքային գործունեության հետ կապված լինելը, վնաս կրած անձի մոտ իրական կամ բաց թողնված օգուտի տեսքով վնասների առկայությունը, վնաս պատճառողի մոտ ոչ օրինաչափ վարքագծի առկայությունը, վնասների և ենթադրյալ վնաս պատճառող անձի ոչ օրինաչափ գործողության միջնպատճառահետևանքային կապի առկայությունը³⁴⁷, մեղքի առկայությունը/բացակայությունը, ենթադրաբար մեղավոր անձի քայլերը՝ ուղղված պատճառված վնասի հատուցմանը, պարտավորագրի առկայությունը, պատասխանողի հետ լիակատար պատասխանատվության մասին պայմանագիր կնքված լինելը, աշխատողի կողմից գույքագրման արդյունքների մասին արձանագրության ստորագրելը և այլն:

Դատարանը մերժել է այն հայցերը, որոնց շրջանակում հայցվորը չի ներկայացրել վերաբերելի ու թույլատրելի ապացույց վնաս կրած անձի մոտ իրական վնասների³⁴⁸,

³⁴⁷Տե՛ս ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 04.10.2013 թվականի թիվ ԵԿԴ/2600/02/10 որոշումը:

³⁴⁸ԵԴ/14235/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203941832

վնասների և ենթադրյալ վնաս պատճառող անձի ոչ օրինաչափ գործողության միջև պատճառահետևանքային կապի առկայության մասին³⁴⁹:

Կրպակավարների դեմ բերված բոլոր գործերով Դատարանը հայցերը բավարարել է՝ հաշվի առնելով լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին համաձայնագրի առկայությունը, ստուգման ակտում պակասորդի արձանագրումը և աշխատողի առարկությունների բացակայությունը և այլն³⁵⁰:

Մեկ այլ խումբ գործերով տրանսպորտով փոխադրումներ իրականացնող վարորդների հետ կնքվող պայմանագրերի համատեքստում վնասների հատուցման խնդիրներն են քննարկվել:

Թիվ ԱՐԴ/2895/02/19 գործով³⁵¹ պատասխանողը հայցվորի մոտ աշխատել է որպես վարորդ, կողմերի միջև կնքվել են և՛ աշխատանքային, և՛ լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագրեր: Պատասխանողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի համաձայն՝ աշխատողի մեղքով գործատուի կողմից տրամադրված ավտոմեքենային պատճառված վնասը փոխհատուցվում է աշխատողի կողմից, ինչպես նաև աշխատողի մեղքով առաջացած անսարքությունը վերացվում է աշխատողի կողմից: Դատարանն արձանագրել էր, որ հայցվորն ապացուցման բեռի շրջանակներում չի ապացուցել այն փաստերը, որ կրել է վնաս, որն առաջացել է պատասխանողի ոչ իրավաչափ գործողության հետևանքով, այն է՝ նրան ամրակցված ավտոմեքենային վնաս պատճառելով (հայցվորը ներկայացրել էր այլ ավտոմեքենային պատճառած վնասի հաշվարկ) և որ պատասխանողի ոչ իրավաչափ գործողության և պատճառված վնասի միջև առկա է պատճառահետևանքային կապը, այդ թվում նաև՝ մեղքը, իսկ վերը նշված հիմնավորմամբ վնասի հատուցման համար անհրաժեշտ է բոլոր պայմանների միաժամանակյա առկայություն, և նույնիսկ մեկ պայմանի բացակայությունն արդեն հանգեցնում է վնասի հատուցման պահանջի մերժման:

Գործերից մեկով քննարկվել է պարտապան ընկերության դրամական միջոցների վրա արգելանք դնելու համատեքստում աշխատակիցների դեռևս չվճարված աշխատավարձի կարգավիճակը:

Թիվ ԱՐԴ/5004/02/19 գործով³⁵² պատասխանողի հարկային պարտավորությունների կատարման նպատակով արգելանք է դրվել 15 հայցվորների աշխատավարձի վրա: Դատարանը փաստել է, որ կատարողական վարույթի շրջանակներում արգելանք է կիրառվել ընկերության ամբողջ գույքի և դրամական միջոցների վրա, որոնց մեջ ամսական կտրվածքով ներառված է նաև

³⁴⁹ԵԴ/15914/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203944934

³⁵⁰Տե՛ս, օրինակ, ԳԴ1/0977/02/19,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=33495522228614685, ԵԴ/5061/02/19,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203922230

³⁵¹ԱՐԴ/2895/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786168259

³⁵²ԱՐԴ1/5004/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786173061

հայցվորների սեփականությունը հանդիսացող աշխատավարձը, ինչի հետևանքով վերջիններս զրկվել են իրենց գույքը ստանալու իրավունքից: Դատարանը հերքել է ՊԵԿ-ի այն պնդումը, որ հայցվորների չվճարված աշխատավարձերը դեռևս ընկերության գույքն են: Դատարանն արձանագրել է, որ սույն գործով ոչ թե քննարկվում է չվճարվող վարչական ակտի իրավաչափության, այլ արգելադրված գույքն արգելանքից հանելու հարցը, որպիսի իրավական հնարավորությունը շահագրգիռ անձին վերապահված է «Դատական ակտերի հարկադիր կատարման մասին» ՀՀ օրենքի 45-րդ հոդվածով: Դատարանը ոչ վերաբերելի է համարել ԱՆ ԴԱՀԿ ապահովող ծառայության և ՊԵԿ-ի այն փաստարկները, որ հարկադիր կատարողի կողմից կայացված որոշմամբ արդեն իսկ հարուցված կատարողական վարույթի պայմաններում պարտապանի գույքի վրա արգելանք դնելն օրենքով նախատեսված պարտապանի գույքի վրա բռնագանձում տարածելու նպատակով իրականացվող հարկադիր կատարման միջոց է, որը չի կարող համարվել ոչ իրավաչափ, ինչպես նաև դատարանը պարտավոր է ձեռնպահ մնալ չվճարվող վարչական ակտի իրավաչափության կամ դրա՝ իրավական հետևանքներ առաջացնելու հնարավորության վերաբերյալ գնահատականներ տալուց: Դատարանը գտել է, որ արգելանքն ընկերության պարտավորությունների համար կիրառված լինելու պայմաններում գույքի/դրամական միջոցների նկատմամբ առկա արգելանքի պահպանումը խախտում է դրա սեփականատերերի, սույն գործով հայցվորների իրավունքները, հետևաբար գույքն արգելանքից հանելու մասին պահանջը հիմնավոր է և ենթակա է բավարարման:

Ուշադրության է արժանի աշխատանքից ոչ իրավաչափ ազատման հիմքով վճարված վնասի հատուցման արդյունքում համայնքի բյուջեին պատճառված վնասի հատուցման պահանջի մասին գործը:

Թիվ ԵՂ/30872/02/19 գործով³⁵³ շոշափվել է տնօրենի կողմից աշխատանքից ոչ իրավաչափորեն ազատման պատճառով գործատուին պատճառված վնասի հատուցման հարցը: Ըստ գործով հայցվոր դպրոցի ներկայացուցչի՝ տնօրենը կրում է լրիվ նյութական պատասխանատվություն իր մեղքով պետական կազմակերպությանը և (կամ) պետությանը պատճառված վնասի համար՝ համաձայն «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» օրենքի 15-րդ հոդվածի 4-րդ մասի պահանջների, ուստի կազմակերպության տնօրենի ոչ իրավաչափ գործողությունների արդյունքում դպրոցին պատճառված վնասը ենթակա է վերականգնման վերջինիս կողմից վճարված հարկադիր պարապուրդի գումարի չափով (ներառյալ հարկերի գումարը): Պատասխանողը մասնակի ընդունել է պահանջը՝ պնդելով, որ կարող է կրել պատասխանատվություն միայն մինչև աշխատանքից ազատելու օրը և պատասխանատու չէ դրանից հետո գոյացած վնասի համար, այդ թվում՝ երեք տարի տևած բողոքարկման գործընթացի արդյունքում: Դատարանը գտել է, որ հայցվոր դպրոցի պահանջը հիմնավոր է մասնակի, և վնասի չափը ենթակա է հաշվարկման սկսած հրամանի ընդունման օրվանից՝ 01.09.2016 թվականից մինչև ընդհանուր իրավասության դատարանի վճռի կայացումը՝ 22.11.2018

³⁵³ԵՂ/30872/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203972704

թվականը, որով արձանագրվել է պատասխանողի կողմից կայացված հրամանը ոչ իրավաչափ լինելու հանգամանքը, որպիսի մասով ընդհանուր իրավասության դատարանը հաստատված է համարել պատասխանողի ոչ իրավաչափ գործողությունների, դրա արդյունքում պատճառված վնասի առկայությունը, այդ մասով վնասների և ոչ օրինաչափ գործողության միջև պատճառահետևանքային կապի ու պատասխանողի մեղքի առկայությունը: Բսկ ընդհանուր իրավասության դատարանի վճռից հետո բացակայում է վնասի հատուցման համար պարտադիր պայման հանդիսացող տարրերից մեկը՝ վնաս պատճառող անձի՝ պատասխանողի, ոչ օրինաչափ գործողությունների: Ինչ վերաբերում է պատասխանողի այն պատճառաբանությանը, որ վնասը պետք է հաշվարկել մինչև պատասխանողի կողմից աշխատանքից ազատվելը, ապա այն անհիմն է գնահատվել Դատարանի կողմից, վնասների և ոչ օրինաչափ գործողության միջև պատճառահետևանքային կապը ու պատասխանողի մեղքի առկայությունը պայմանավորված է ոչ թե պատասխանողի աշխատելու կամ չաշխատելու հանգամանքով, այլ պայմանավորված է պատասխանողի աշխատանքային գործունեության ընթացքում իր դրսևորած վարքագծով, այն է՝ կայացրած հրամանի ոչ օրինաչափ լինելու հանգամանքը ճանաչված լինելով:

Գործերից մի քանիսը վերաբերել են բանկերում աշխատող ոսկերիչների կողմից իրականացված գնահատումների խնդիրներին և դրանից բխող հնարավոր վնասներին: Ընդհանուր առմամբ Դատարանը գտել է, որ նման դեպքերում բանկերը չեն ապացուցել իրականում պատճառված վնասի առկայությունը, ուստի հայցերը մերժվել են:

Թիվ ԵՂ/14235/02/19 գործով³⁵⁴ պատասխանողն աշխատել է հայցվոր բանկում որպես ոսկերիչ: Ստուգման արդյունքում պարզվել է, որ վարկային պայմանագրով գրավադրված ոսկին, որը ստուգվել է պատասխանողի կողմից, եղել է կեղծ: Գործով հայցվոր բանկը ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի վնասի իրավակարգավորումների համատեքստում Պատասխանողից պահանջել է հատուցել հայցվորին պատճառված վնասը՝ գրավի պայմանագրերով նախատեսված վարկառուների պարտավորությունների չափով: Դատարանը գտել է, որ որպես վնաս գնահատված վարկի գումարները հայցվոր ընկերության կողմից տրամադրվել են ի կատարումն իր իսկ կողմից կնքված վարկային պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունների: Ընդ որում, ըստ կնքված, չվիճարկված, անվավեր չճանաչված, չլուծված պայմանագրերի՝ առկա է նաև վարկառուների պարտավորությունը վերադարձնելու վարկի գումարները և վճարելու տոկոսներ դրանց դիմաց: Ընդ որում՝ ըստ ներկայացված պարտավորությունների չափի վերաբերյալ տեղեկանքների, գրավատուներից 2-ի մասով ժամկետանց պարտավորություններ առհասարակ առկա չեն, ինչից հետևում է, որ վերջիններս վարկը և դրա դիմաց համապատասխան ամիսների դիմաց հաշվարկված տոկոսագումարները վերադարձնում են հայցվոր ընկերությանը, իսկ գրավատուներից մեկի դեպքում՝ ինքնին ժամկետանց պարտավորությունների առկայությունը չի ենթադրում վարկի գումարը և դրա նկատմամբ հաշվարկված տոկոսագումարները վերադարձնելու նրա պարտավորության դադարում կամ վերացում: Դատարանը, դիտարկելով գրավադրված ոսկյա իրերի կեղծ լինելու պարագայում տրամադրված վարկի

³⁵⁴ԵՂ/14235/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203941832

գումարները որպես գույքի կորուստ գնահատելու հարցը, նշել է, որ գրավը չի հանդիսանում հիմնական պարտավորության՝ տվյալ դեպքում վարկային պայմանագրի ծագման հիմք, ուստիև գրավի պայմանագրի կնքման ուժով չէ, որ բանկը կամ վարկային կազմակերպությունը տրամադրում է վարկ: Գրավի պայմանագիրն իր լրացուցիչ բնույթով երկրորդում է հիմնական՝ տվյալ դեպքում վարկային պայմանագրին: Ավելին, պարտավորության ապահովման միջոցի առկայությունը կամ բացակայությունը չի դադարեցնում, վերացնում, անվավերության հանգեցնում հիմնական պարտավորության առկայությունը և դրա պատշաճ կատարման անհրաժեշտությունը, իսկ չկատարման դեպքում՝ քաղաքացու իր ամբողջ գույքով ստանձնած պարտավորության չկատարման կամ ոչ պատշաճ կատարման համար պատասխանատվությունը: Ընդ որում, նույն հանգամանքը ուղղակի չի կարող վկայել նաև, որ վարկառուների կողմից վարկը և դրա դիմաց հաշվարկված տոկոսագումարները վերադարձելու պարտավորությունները չեն կատարվելու, իսկ չկատարվելու դեպքում՝ բացակայում է վերջիններիս գույքից ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 27-րդ հոդվածի ուժով պահանջի բավարարում ստանալու հնարավորությունը: Դատարանը գտել է, որ քննարկվող պարագայում բացակայում է վնասը գործատու հանդես եկող հայցվորի գույքի կորուստը:

Բացիվերը նշված խնդիրներով գործերի, այլ գործերի շրջանակներում նույնպես բարձրացվել են լիակատար պատասխանատվության համատեքստում խնդիրներ: Գործերից մեկով գործատուն պահել է վերջնահաշվարկից գումար՝ կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու համատեքստում:

Թիվ ԵՄ/15812/02/20 գործով³⁵⁵ հայցվորը ենթարկվել է կարգապահական պատասխանատվության՝ գործատուին նյութական վնաս պատճառելու՝ վստահությունը կորցնելու հիմքով, որի համար գործատուն պահել է նաև վերջնահաշվարկից գումար: Դատարանն արձանագրել է, որ պատասխանողը վերջնահաշվարկ կատարելիս հայցվորից ապօրինի պահել է գումարի մի մասը, քանի որ ԱՕ-ի 214-րդ հոդվածով սահմանված կանոնի համաձայն՝ իրավունք չունեն պահումներ և գանձումներ կատարելիս պահել աշխատողի մեկ ամսվա աշխատավարձի հիսուն տոկոսը գերազանցող գումար: Ընդ որում, Դատարանը հարկ է համարել հավելել, որ կողմերի միջև կնքված լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին համաձայնությունը չի կարող հիմք հանդիսանալ աշխատողից՝ նրա աշխատավարձի հիսուն տոկոսից ավել գումար պահելու համար: Հարկ է նշել, որ սույն գործով պատասխանողի ներկայացուցչի կողմից ներկայացվել է վերաքննիչ բողոք, Վերաքննիչ դատարանը արձանագրել է, որ ԱՕ-ի 214-րդ հոդվածի տառացի մեկնաբանությունից հետևում է, որ այն վերաբերում է այն դեպքերին, երբ աշխատավարձից պահումները և գանձումները կատարվում են պարբերապար, այսինքն, կրում են շարունակական բնույթ: Այսինքն, եթե առկա է վնաս, որը ենթակա է լրիվ ծավալով հատուցման, ապա աշխատողը պարտավորվում է այն հատուցել ամբողջությամբ՝ միանվագ կերպով: Ավելին, այն պայմաններում, երբ գործատուն լուծում է աշխատանքային պայմանագիրը, ապա պարբերաբար վճարումների տեսքով պահումներ կամ գանձումներ կատարելու մասին խոսք

³⁵⁵ԵՄ/15812/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204038995

չի կարող գնալ, քանի որ, ըստ էության, դադարում են աշխատանքային իրավահարաբերությունները և աշխատավարձի վճարումը, համապատասխանաբար նաև հնարավոր շարունակական պահումները: Այսինքն, երբ հաստատվել է, որ աշխատողի գործողությունների հետևանքով ընկերությանը պատճառվել է վնաս, ապա այն ամբողջ ծավալով ենթակա է հատուցման, հետևաբար հայցվորի պահանջը՝ վերջնահաշվարկ վճարելու մասով ևս անհիմն է:

Դիտարկված գործերից մեկով Դատարանը քննարկել է ոստիկանության համակարգից վաղաժամկետ դուրս գալու դեպքում պետության կողմից վճարված ուսման ծախսի հատուցման հարցը:

Թիվ ԵՂ/12814/02/19 գործով³⁵⁶ Ոստիկանությունը պահանջել է պատասխանողից՝ նախկին ոստիկանության ծառայողին հատուցել ՀՀ ոստիկանության կրթահամալիրում իր ուսման համար պետության կողմից կատարած ծախսերը՝ 2212020 ՀՀ դրամ և 187.2 ԱՄՆ դոլարի չափով, քանի որ պատասխանողն ազատվել է ծառայությունից իր նախաձեռնությամբ: Դատարանը, ուսումնասիրելով պայմանագիրն ու աշխատանքից ազատման զեկուցագիրը, հայցվորի ներկայացրած ապացույցները՝ արձանագրել է, որ պատասխանողն աշխատանքից ազատվել է «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 45 հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հիմքով՝ երկարամյա ծառայության կենսաթոշակի անցնելու կապակցությամբ, հետևաբար հայցվորը չի ներկայացրել որևէ վերաբերելի և թույլատրելի ապացույց այն մասին, որ պատասխանողի վերաբերյալ ՀՀ ոստիկանության պետի աշխատանքից ազատման հրամանի հիմքում դրված է «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 40-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով նախատեսվածը՝ այսինքն՝ անձնական նախաձեռնությամբ ազատվելը: Բացի այդ, Դատարանը փաստել է, որ հայցվորի կողմից որևէ ապացույցով չեն հիմնավորվել նաև իր կողմից կատարված ծախսերը: Այսինքն, որևէ վերաբերելի և թույլատրելի ապացույց չի ներկայացվել, հայցադիմումով պահանջվող գումարի առաջացման վերաբերյալ: Դատարանը հայցն անհիմն է գնահատել:

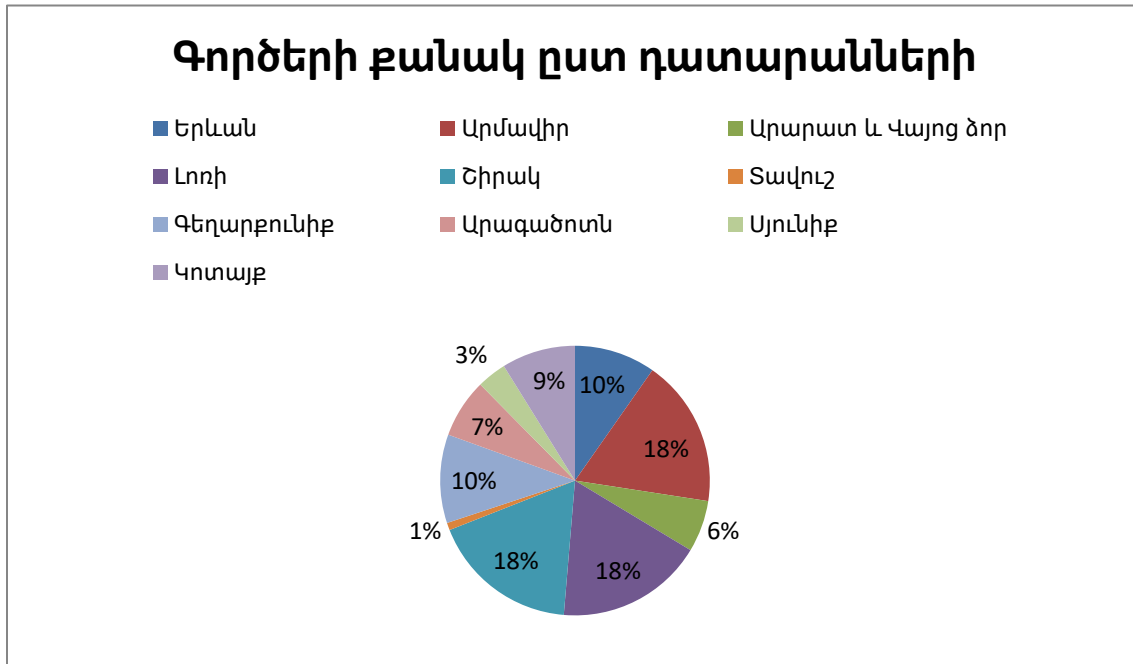
IV. ԿԵՆՍԱԹՈՇԱԿԻ ՆՇԱՆԱԿՄԱՆ ԿԱՍ ՎԵՐԱՀԱՇՎԱՐԿԻ ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ ԻՐԱՎԱԲԱՆԱԿԱՆ ՆՇԱՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ՓԱՍՏԻ ԵՎ ՓԱՍՏԱԹՂԹԻ ՊԱՏԿԱՆԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒՄ

Ծրագրի շրջանակներում ուսումնասիրվել են աշխատանքային հարցերով իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստերի հաստատման վերաբերյալ ընդհանուր իրավասության դատարան բերված 113 դիմումներ և 1 հայց³⁵⁷:

³⁵⁶ ԵՂ/12814/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203939159

³⁵⁷ Միակ հայցը, որի շրջանակներում շոշափվել է իրավաբանական փաստը հաստատելու խնդիր, եղել է թիվ ԵՂ/2618/02/19 գործով՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերով նախարարության Սոցիալական ապահովության ծառայության: Հայցվորը պահանջել է վերականգնել աշխատանքային ստաժը՝ պարտավորեցնելով Ծառայությանը վճարել չվճարված մեկ տարվա կենսաթոշակային գումարը, կատարել նշանակված կենսաթոշակի

Դիտարկված 114 գործերից 20-ը (18%) քննվել են Արմավիրում, 20-ը (17.5%)՝ Լոռիում, 20-ը(17.5%)՝ Շիրակում, 12-ը (10.5%)՝ Գեղարքունիքում, 11-ը (10%)՝ Երևանում, 10-ը (9%)՝ Կոտայքում, 8-ը (7%)՝ Արագածոտնում, 7-ը (6%)՝ Արարատում ու Վայոց Ձորում, 4-ը (3.5%)՝ Սյունիքում, իսկ 1-ը (1%)՝ Տավուշում:



Մարզերում խնդրի առաջացման պատճառներից են 1988թ. երկրաշարժի արդյունքում արխիվների, աշխատանքային գրքույկների չպահպանումը, գործատուների լուծարման կամ գործունեության դադարեցման դեպքում արխիվների ոչնչացումը, փաստաթղթերը արխիվ պահմանման չհանձնելը, համայնքում անձին այլ անունով ճանաչելը, քան նշված է անձը հաստատող փաստաթղթում, որի արդյունքում աշխատանքային ստաժի մասին վկայադր և անձը հաստատող փաստաթղթերում նշվել են տարբեր անձնական տվյալներ և այլն:

Դիմողներից 64-ը (57%) իգական սեռի ներկայացուցիչներ էին: Բացի վերը նշված ընդհանուր պատճառներից, կանայք նաև բախվել են լրացուցիչ խնդրի ամուսնությունից հետո ազգանունը փոխելու պատճառով, որի արդյունքում աշխատանքային ստաժի մասին վկայող փաստաթղթերում այլ անձնական տվյալներ են նշված, քան անձը հաստատող փաստաթղթում:

Ուսումնասիրված դիմումները վերաբերել են աշխատանքային ստաժը հաստատելուն հետևյալ դեպքերում՝

վերահաշվարկ և վճարել վերահաշվարկի արդյունքում գոյացած գումարը, ինչպես նաև դատական հայցի համար կատարված ծախսերը: Դատարանը փաստը հաստատել է, իսկ մնացած մասով վարույթը կարճել է, քանի որ նշված պահանջը վերաբերում է հանրային հարաբերությունների: Սույն գործով հայցվորը դիմել է ՀՀ վարչական դատարան՝ անցած ժամանակահատվածի համար կենթսաթոշակի գումարը ստանալու նպատակով:

- 24 գործով՝ աշխատանքային ստաժը հաստատող և անձը հաստատող փաստաթղթերում անձնական տվյալների տարբերություն;
- 50 գործով՝ աշխատանքային գրքույկի և օրենսդրությամբ սահմանված այլ տեսակի փաստաթղթերի բացակայությունն կամ գրքույկում ստաժի մասին գրառման բացակայությունում;
- 33 գործով՝ աշխատանքային գրքույկում վրիպակների կամ այլ խնդիրների առկայություն կամ տվյալների՝ սահմանված կարգին ոչ համապատասխան լրացված լինելը՝ արխիվում գրառումների չպահպանման պայմաններում;
- 5 գործով՝ լրացված աշխատանքային գրքույկի առկայության պայմաններում աշխատավարձ ստանալը հաստատող³⁵⁸ կամ այդ ժամանակահատվածի համար պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարների վերաբերյալ ՀՀ կառավարությամբ սահմանված³⁵⁹ փաստաթղթի բացակայություն կամ հաստատելու հիմք հանդիսացող որևէ փաստաթղթի չներկայացում³⁶⁰ կամ հրամանագրքում առկա ոչ իրավաչափ գրառումների դեպքում ստաժը հաստատող որևէ այլ հրամանների բացակայություն³⁶¹;
- 2 գործով՝ աշխատանքային գրքույկի առկայության պարագայում արխիվային փաստաթղթերի բացակայության պատճառով դիմողին անհրաժեշտ է եղել նաև հաստատել նշված փաստերը՝ այլ երկրի օրենսդրության պահանջներին համապատասխան³⁶²:

Դիտարկված գործերից 95%-ով դիմումները բավարարվել են: Բավարարման բարձր տոկոսը վկայում է, որ ընդհանուր առմամբ փաստի հաստատման գործընթացը դյուրին է, եթե առկա են վկաներ կամ այլ վերաբերելի ապացույցներ, հատկապես եթե խոսքը գնում է անձնական տվյալների տարբերության կամ մինչև 1992թ. ձեռք բերված աշխատանքային ստաժը հաստատելու մասին: Միևնույն ժամանակ պետք է նշել, որ դատական գործերի քննությունը տևել է ընդհուպ մինչև 19 ամիս³⁶³ (աշխատանքային գրքույկում վրիպակների կամ այլ խնդիրների դեպքում՝ արխիվում գրառումների չպահպանման պայմաններում գործ), ինչից հնարավոր է խուսափել, եթե Սոցիալական ապահովության ծառայության /հետայսու տեքստում՝ նաև Ծառայություն/ աշխատակիցները ի պաշտոնե ջանքեր գործադրեն այս խումբ գործերի հանգամանքները վարույթի /այդ թվում՝ վարույթի վերանայման/ շրջանակներում պարզելու ուղղությամբ՝ իրականացնելով փաստական հանգամանքների

³⁵⁸ՏԴ/2456/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=32369622321764656,
 ՇԴ/1993/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554741708;
 ԱՎԴ1/0282/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741027572;
 ԿԴ/1617/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649308669;
 ԵԴ/3061/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203918299
³⁵⁹ԵԴ/28674/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203968730
³⁶⁰ԵԴ/8426/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203929437
³⁶¹ԱԴԱԴ/2470/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624540170
³⁶²ԱԴԴ1/2216/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786183345,
 ԼԴ4/0552/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438289533
³⁶³ ԼԴ4/0378/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438267439

բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ քննարկում, ի թիվս այլնի, գործող դատական պրակտիկայի հաշվառմամբ:

Դիմումների մասնակի բավարարված լինելը հիմնականում պայմանավորված է եղել դիմողների կողմից աշխատանքային ստաժի որոշակի ժամանակահատվածի վերաբերյալ վերաբերելի ու բավարար ապացույց չներկայացնելով:

Դատարանը մերժել է դիմումներն այն դեպքում, երբ օրինակ, ՀՀ օրենսդրության շրջանակներում դիմողն ունեցել է արտադատական կարգով ստաժը հաստատելու հնարավորություն (երկու գործով նման հաստատումը հարկավոր էր Ռուսաստանի Դաշնության (ՌԴ) օրենսդրությամբ սահմանված պահանջների համաձայն), ինչպես նաև եթե աշխատանքային գրքույկի և արխիվային փաստաթղթերի բացակայության պայմաններում վկաների ցուցմունքը համարվել է ոչ բավարար և վերաբերելի, իսկ այլ ապացույց չի ներկայացվել: Հարկ է նշել, որ որոշ դեպքերում անգամ այն դեպքում, երբ հայցվող ստաժի մի մասի համար առկա էր վկաների ցուցմունք, Դատարանը միևնույնն է ամբողջությամբ մերժել է հայցը³⁶⁴:

Դիմումները քննարկելիս Դատարանը, առաջնորդվելով ՔԴՕ 29-րդ գլխով սահմանված կարգով, նախ գնահատել է հետևյալ գործոնները.

- ինչ նպատակի համար է անհրաժեշտ դիմողին տվյալ փաստի հաստատումը,
- արտադատական կարգով տվյալ փաստը հաստատելու անհնարինությունը,
- իրավունքի վերաբերյալ վեճի բացակայությունը:

Առաջին գործոնի կապակցությամբ դիտարկված բոլոր գործերով բավարար է դիտվել դիմողի կողմից աշխատանքային ստաժի հաստատումը կենսաթոշակի նշանակման նպատակով հայցելը:

Անհնարինությունը գնահատելիս Դատարանը հաշվի է առել, թե արդյոք դիմողը հնարավորություն ունի այլ կարգով ստանալու հայցվող փաստը հավաստող պատշաճ փաստաթղթեր: Ընդ որում «հնարավորություն ունի» եզրույթը կարող է հաստատված համարվել թե՛ կողմի ներկայացրած ապացույցով, թե՛ օրենքի (իրավունքի) ուժով³⁶⁵: Արտադատական կարգով տվյալ փաստը հաստատելու անհնարինությունը գնահատելիս Դատարանը հաշվի է առել Ծառայության պատասխանը և արխիվից տրված տեղեկանքները, որ հայցվող աշխատանքային ստաժի հաստատման վերաբերյալ տեղեկություններ առկա չեն կամ առկա չէ աշխատանքային գրքույկ և օրենսդրությամբ նախատեսված այլ փաստաթղթեր կամ գրքույկը լրացվել է այնպիսի սխալներով, որ այն հիմք ընդունվել չի կարող: Հաշվի են առնվել նաև դիմողի փորձերը՝ ստանալ համապատասխան փաստաթղթեր նախկին գործատուից կամ պետական մարմիններից:

Այն դեպքերում, երբ աշխատանքային գրքույկի առկայության պայմաններում, որը, օրինակ, կնիքված է եղել ոչ ընթեռնելի կնիքով, ու այդ հիմքով Ծառայությունը չի

³⁶⁴ԿԴ/0773/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649324236

³⁶⁵ Նույն տեղում

հաստատել ստաժը, Դատարանը գտել է, որ աշխատանքային գրքույկի առկայության պայմաններում դիմողն ունի ստաժն արտադատական կարգով հաստատելու հնարավորություն, այսինքն՝ Ծառայությունն այն պետք է հաշվի առներ³⁶⁶:

Դիտարկված գործերով արձանագրվել է ոչ միասնական մոտեցում մի քանի հարցի շուրջ.

- Գործով Ծառայության կարգավիճակը,
- Սոցիալական վճարների վճարման մասին վկայող ապացույցների բացակայության դեպքում 1992-2013 թվականներին ձեռքբերված աշխատանքային ստաժի հաստատումը,
- Ծառայության կողմից առարկություն ներկայացնելը որպես վեճի առկայություն գնահատելը՝ դրանից բխող հետևանքներով:

➤ *Փաստի հաստատման դիմումների քննության դեպքում Սոցիալական ապահովության ծառայության կարգավիճակը.*

Փաստի հաստատման գործերով քննությունը իրականացվում է հատուկ վարույթով, առկա չէ պատասխանող: Ծառայությունը ներգրավվում է որպես դիմումի ելքով շահագրգռված անձ, սակայն այդ հարցում Դատարանի մոտեցումը միատեսակ չէ: Դիտարկված գործերով Ծառայությունն ունեցել է տարբեր կարգավիճակ կամ ընդհանրապես չի ներգրավվել: Գործերի մեծամասնության դեպքում՝ 72 գործով (61%) Ծառայությունը հանդես է եկել որպես դիմումի ելքով շահագրգռված անձ³⁶⁷, 14 (12%) դեպքում՝ երրորդ անձ³⁶⁸, 2 գործով՝ որպես իրավասու մարմին³⁶⁹, 1 գործով՝ որպես պատասխանող³⁷⁰, 22 (19%) դեպքում՝ չի ներգրավվել, իսկ 3 գործով³⁷¹ թեև վճռում կա նշում Ծառայության կողմից առարկություն կամ դիրքորոշում հայտնելու մասին, սակայն կարգավիճակի մասին նշում առկա չէ:

Ծառայության կարգավիճակի պարզումը կարևոր է, քանի որ արձանագրվել են դեպքեր, երբ Դատարանը վերադարձրել է դիմումը նաև այն դեպքում, երբ ներկայացված դիմումում Ծառայությունը ներգրավված չի եղել որպես դատավարության մասնակից³⁷², դիմումի քննության ելքով շահագրգռված անձ չի

³⁶⁶ԵԴ/30154/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203971253

³⁶⁷ԱԴԴ/1693/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786163221,
ՇԴ/3370/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554745415

³⁶⁸ ԱՎԴ3/0191/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741054035,
ԵԴ/28674/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203968730

³⁶⁹ԱՎԴ2/1146/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741036217;
ԱՎԴ4/0052/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741051150

³⁷⁰ԵԴ/2618/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203917774

³⁷¹ՇԴ1/1186/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554748501,
ԿԴ/1617/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649308669

³⁷²ԿԴ/3971/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649330674

նշվել, և ըստ այդմ՝ դիմումին չի կցվել դիմումի օրինակը և դրան կից փաստաթղթերի պատճենները վերջինիս ուղարկելը հավաստող ապացույց:

Թիվ ՇԴ1/0691/02/20 գործով³⁷³ Դատարանը վերադարձրել է դիմումը՝ նշելով, որ իրավաբանական նշանակություն ունեցող աշխատանքային ստաժը հաստատելու վերաբերյալ գործերով Ծառայությունը համարվում է դիմումի քննության ելքով շահագրգռված անձ, այլ ոչ թե երրորդ անձ, ինչպես նշել էր դիմողը:

Որոշ գործերով³⁷⁴ Ծառայությունը, ծանուցված լինելով դատական նիստի մասին, չի ապահովել ներկայությունը, ինչպես նաև չի հայտնել որևէ դիրքորոշում: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ինչպես վերը նշվեց, որոշ գործերով Դատարանը վերադարձրել է դիմումը, եթե Ծառայությունը նշված չի եղել որպես շահագրգռված անձ, Ծառայության կողմից իր մասնակցությունը չապահովելը մտահոգիչ է: Մինևս ժամանակ պետք է նշել, որ Ծառայության մասնակցության աստիճանը տարբերվել է՝ կախված հաստատման ենթակա փաստից, ինչպես ներկայացվում է ստորև:

➤ *Վեճի բացակայություն և այլ գործոններ.*

Վեճի բացակայության գործոնն ամենավիճելի հարցերից է եղել դիտարկված գործերի համատեքստում: Ուսումնասիրված գործերի շրջանակում Ծառայությունը, երբ մասնակցել է, դրսևորել է մի քանի տեսակի մոտեցում՝

- Գործերի մի մասով կամ դիրքորոշում չի հայտնել, կամ չի առարկել³⁷⁵, կամ հայտնել է, որ եթե վկաները կհաստատեն այն փաստը, որ դիմողը աշխատել է նշված տարիներին, ապա Ծառայությունը այդ կապակցությամբ չի առարկի³⁷⁶, կամ անգամ խնդրել է բավարարել այն³⁷⁷,
- Գործերի մյուս մասով Ծառայության ներկայացուցիչը պնդել է, որ գործով կայացվող վճիռը հանդիսանալու է Ծառայության իրավունքների և պարտականությունների վերաբերյալ ակտ, քանի որ նման փաստի հաստատումը ինքնին ենթադրում է հետագայում Ծառայության կողմից որոշակի գործողությունների կատարում, մասնավորապես, կենսաթոշակի նշանակում, ու այդ հիմքով խնդրել է դիմումը թողնել առանց քննության³⁷⁸,
- Հանդիպել են դեպքեր նաև, երբ գրավոր դիրքորոշմամբ Ծառայությունը խնդրել է դիմումը թողնել առանց քննության, սակայն գործի քննության ընթացքում հայտնել է, որ դիմողի կողմից վկայակոչված իրավաբանական նշանակություն

³⁷³ ՇԴ1/0691/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554742898

³⁷⁴ ՄԴ1/1101/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=35465847065593301,
ԳԴ4/1987/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=33495522228620609

³⁷⁵ ՇԴ1/1186/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554748501

³⁷⁶ ՇԴ/3370/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554745415

³⁷⁷ ԿԴ/1133/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649325586

³⁷⁸ ԼԴ1/1236/02, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438278214,

ԱԸԴ/4009/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786194940

ունեցող փաստը հաստատելու վերաբերյալ որևէ առարկություն չունի, և որ դիմողի և Ծառայության միջև իրավունքի մասին վեճ չկա³⁷⁹:

Վեճի առկայության հարցը քննարկելիս Դատարանը հղում է կատարել ՀՀ վճռաբեկ դատարանի թիվ ԵԷԴ/0543/02/10 գործով 27.05.2011 թվականի որոշմանը, որում վերջինս արտահայտել է այն իրավական դիրքորոշումը, որ հաստուկ վարույթի գործերին բնորոշ է ոչ թե ընդհանրապես վեճի բացակայությունը, այլ նյութաիրավական վեճի բացակայությունը: Վճռաբեկ դատարանը գտել է, որ իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստերի հաստատման կարգով քննվող գործերով հնարավոր է ծագի համապատասխան փաստի հաստատման վերաբերյալ վեճ, նկատի ունենալով, որ յուրաքանչյուր փաստի հաստատումն իր հերթին պահանջում է համապատասխան ապացույցների կազմ, ինչն իր հերթին ենթակա է գնահատման դատարանի կողմից: Դատարանն արձանագրել է, որ փաստի վերաբերյալ վեճի առկայությունն իր նշանակությունն ունի միայն ապացուցման պարտականության տեսանկյունից, այսինքն՝ այն կողմը, որը պնդում է, որ նման փաստ առկա չէ, պետք է ապացուցի այդ փաստի բացակայությունը և հակառակը³⁸⁰: Վճռաբեկ դատարանն ընդգծել է, որ յուրաքանչյուր դեպքում իրավունքի վերաբերյալ վեճի առկայությունը ստուգելիս դատարանը պարտավոր է պարզել, թե արդյոք, գործի փաստերից ելնելով, առերևույթ առկա է փոխադարձ կապ քննարկվող փաստի և այլ անձի իրավունքների միջև, և արդյոք նման փաստի հաստատումը կարող է որևէ կերպ ազդել այլ անձի իրավունքների ծավալի վրա:

Թիվ ԱՐԱԴ/2470/02/19 գործով³⁸¹ դիմողի աշխատանքային գրքույկում առկա գրառումները ստուգելու նպատակով Ծառայությունը իրականացրել է ստուգում գործատուի մոտ: Ուսումնասիրության արդյունքում արձանագրվել է, որ նշված կազմակերպության հրամանագրքում առկա են ոչ իրավաչափ գրառումներ, որն արտահայտվել է հրամանները թերություններով լրացնելու, կնիքի բացակայության, հրամանագրքերը փակված չլինելու, ստաժը հաստատող փաստաթղթերում նշված հրամանների և հրամանագրքի հրամանների անհամապատասխանությամբ, չեն տրամադրվել ստաժը հաստատող որևէ այլ հրամաններ կամ աշխատավարձ ստանալու փաստը հաստատող այլ փաստաթղթեր, արձակուրդ, պարգևատրում և այլն: Ուստի դիմողի կենսաթոշակի գործում կատարվել է նվազեցում մի քանի տարվա համար: Դատարանն արձանագրել է, որ ապացուցվել է, որ գրքույկի գրառումներն աշխատանքային գրքույկները վարելու կարգին համապատասխան չեն վարվել, սակայն ներկայացված ապացույցները հիմք են տալիս հաստատելու այն փաստը, որ Դատարան ներկայացված աշխատանքային գրքույկում կատարված գրառումներն իրոք վերաբերելի են դիմողի աշխատանքային գործունեությանը, որ դիմողը հաստատապես աշխատել է նշված գործատուի մոտ: Միաժամանակ, Դատարանն ընդգծել է, որ

³⁷⁹ ՇԴ1/0691/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554742898

³⁸⁰ Թիվ ԱՐԴ/4208/02/16 քաղաքացիական գործով Վճռաբեկ դատարանի 17.09.2018թվականի որոշումը

³⁸¹ ԱՐԱԴ/2470/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624540170

քաղաքացու վրա չեն կարող դրվել այլևս գործունեություն չծավալող/վերակազմավորված/գործատուի կողմից ոչ պատշաճ գրառումների հիմքով ծագած բացասական հետևանքները՝ այսպիսով արձանագրելով որևէ վեճի բացակայության փաստը:

Վեճի առկայության հարցը մանրամասն քննարկվել է դիտարկված գործերից մեկով՝ թիվ ԵԴ/3061/02/19 գործով³⁸², որի շրջանակներում հստակ դիրքորոշում է հայտնվել նվեճի առկայության, և՛ սոցիալական վճարներ կատարելու հարցերի շուրջ: Ծառայությունը բողոքարկել է առաջին ատյանի դատարանի վճիռը, որով բավարարվել էր դիմողի՝ աշխատելու փաստը հաստատելու պահանջը՝ նշելով, որ Դատարանը, ամբողջությամբ բավարարելով դիմումը, քննության առարկա չդարձնելով 1992-2006 թվականների ժամանակահատվածին վերաբերող իրավական հիմքերը, հաստատելով աշխատանքային ստաժը, Ծառայության համար նշված վճռով սահմանել է պարտավորություն, ինչն էլ հանգեցնում է կողմերի միջև վեճի ծագման: Տվյալ գործով Դատարանը Ծառայությանը ներգրավել էր որպես երրորդ անձ, վերջինս Դատարան է ներկայացրել դիրքորոշում, որում ուղղակի հայտնել է, որ Դատարանի վճիռը հանդիսանալու է Ծառայության իրավունքների և պարտականությունների վերաբերյալ ակտ, քանի որ պահանջում նշված փաստի հաստատումն ինքնին ենթադրում է հետագայում Ծառայության կողմից որոշակի գործողությունների կատարում, մասնավորապես՝ կենսաթոշակի վերահաշվարկում: Վերաքննիչ վարչական դատարանը վկայակոչել է ՀՀ վճռաբեկ դատարանի թիվ ԿԴ1/0264/02/18 քաղաքացիական գործով 16.04.2019 թվականի որոշումը (պետք է նշել, որ Վերաքննիչ դատարանի կողմից վկայակոչված թիվ ԿԴ1/0264/02/18 քաղաքացիական գործով 16.04.2019 թվականի որոշմամբ Վճռաբեկ դատարանը վերլուծությունը կատարել է վեճի ծագման պահին գործող ՔԴՕ խմբագրության համատեքստում), ըստ որի՝ բոլոր այն դեպքերում, երբ առկա չեն վերը թվարկված բոլոր պայմանները, և դիմողը հնարավորություն չունի արտադատական կարգով ստանալու իր աշխատանքային ստաժը հավաստող օրենքով սահմանված համապատասխան փաստաթղթերը, ապա օրենսդիրն իրավունք է վերապահել տվյալ անձին իր աշխատած աշխատանքային տարիները հաստատելու փաստով դիմելու դատական պաշտպանության: Ընդ որում, տվյալ գործի քննության ընթացքում դիմումատուի և շահագրգիռ անձի միջև նյութաիրավական վեճ ծագելու դեպքում, դիմումը պետք է թողնվի առանց քննության³⁸³: Վերաքննիչ դատարանը հետևել է Վճռաբեկ դատարանի վերը նշված որոշմամբ արտահայտված դիրքորոշմանը և եզրահանգել, որ Ծառայության կողմից վերաքննիչ բողոք բերվելու պայմաններում, ինչպես նաև վերոնշյալ փաստերի առկայությունը բավարար է իրավունքի մասին վեճ ծագելու հանգամանքը հաստատված համարելու համար, իսկ դիմողի կողմից ներկայացված փաստի հաստատումը կապված է դատարանի ենթակայությանը վերապահված իրավունքի մասին վեճի լուծման հետ, քանի որ հաստատման ենթակա փաստի և սույն գործով երրորդ անձ հանդիսացող Ծառայության լիազորությունների միջև առկա է

³⁸² ԵԴ/3061/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203918299

³⁸³ ԿԴ1/0264/02/18, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649280915

փոխադարձ կապ: Վերաքննիչ դատարանը եզրահանգել է, որ գործով նյութաիրավական վեճի առկայության պարագայում դիմողի իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստի հաստատման պահանջի մասին դիմումը պետք է թողնել առանց քննության: Սույն գործով դիմողը բերել է վճռաբեկ բողոք, որում նշել է, որ օրենքով նախատեսված հատուկ վարույթի գործերով դիմումի քննության ելքով շահագրգռված անձանց, մասնավորապես՝ աշխատանքային ստաժի վերաբերյալ դիմումի քննության ընթացքում Ծառայության ներգրավման նախատեսմամբ օրենսդիրը նպատակ է հետապնդել ապահովելու դիմումի պահանջի հիմնավորվածության և իրավաչափության վերաբերյալ վերջինիս դիրքորոշման արտահայտումը, այլ ոչ թե ձևական նկատառումներով կամ առանց որևէ հիմնավոր փաստարկի իրավունքի մասին արհեստական վեճի ստեղծումը, ինչը կարող է հանգեցնել դիմումն առանց քննության թողնելուն: Վճռաբեկ դատարանը իր 23.02.2021թ. որոշմամբ նշել է, որ գործող խմբագրությամբ ՔԴՕ-ի տրամաբանությունից բխում է, որ իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստը պետք է հաստատվի որոշակի նպատակի համար, այսինքն՝ իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստի հաստատմամբ դիմողը պետք է հնարավորություն ստանա իրացնել իր իրավունքները և օրինական շահերն այն մարմիններում, որոնց վրա օրենքով սահմանված կարգով դրված է համապատասխան իրավունքի իրականացումը, սույն դեպքում՝ Ծառայությունում: **Հետևաբար փաստի հաստատմամբ պայմանավորված՝ ապագայում Ծառայության կողմից որոշակի գործողություններ կատարելու պարտականությունն ինքնին չի ենթադրում իրավունքի մասին վեճի առկայության մասին, քանի որ սույն դեպքում դիմողը Ծառայությանը որևէ նյութաիրավական պահանջ չի ներկայացնում:** Ձևական նկատառումներով կամ առանց որևէ հիմնավոր փաստարկի իրավունքի մասին արհեստական վեճի ստեղծումը կարող է հանգեցնել դիմումն առանց քննության թողնելուն, ինչը կարող է ընդհանրապես իմաստազրկել դատական կարգով աշխատանքային ստաժի վերաբերյալ իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստերի հաստատման ինստիտուտը՝ դիմողներին զրկելով նշված կարգով իրենց սուբյեկտիվ իրավունքների իրականացման խոչընդոտները վերացնելու հնարավորությունից: Վճռաբեկ դատարանն ընդգծել է, որ գործող քաղաքացիադատավարական նորմերի կարգավորումների լույսի ներքո.

ա) աշխատանքային ստաժը՝ որպես իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստ հաստատելու պահանջի մասին գործերով որպես իրավասու մարմին գործի քննությանը պետք է մասնակից դարձվի Ծառայությունը,

բ) նշված գործերով բացառվում է իրավունքի մասին վեճի ծագման իրավական հնարավորությունը, այդուհանդերձ, չբացառելով փաստի մասին վեճի ծագման իրավական հնարավորությունը:

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ սույն վարույթի շրջանակներում քննարկման է ենթակա դիմողի կողմից որոշակի ժամանակահատվածում աշխատանքային գործունեություն ծավալած լինելու հանգամանքը, այլ ոչ թե Ծառայության կողմից ոչ ճիշտ գործողությունները վերացնելու կամ դիմողի՝ որոշակի ժամանակահատվածի համար կենսաթոշակ ստանալու իրավունքի հարցը: Դիմողի կողմից ներկայացված պահանջի պայմաններում իրավունքի մասին վեճ կարող էր

առաջանալ գործատուի կողմից այդ պահանջի դեմ առարկելու պարագայում: Վճռաբեկ դատարանը գտել է, որ սույն դեպքում դիմողը Ծառայությանը որևէ նյութաիրավական պահանջ չի ներկայացնում և առկա չէ իրավունքի մասին վեճ, հետևաբար հիմնավոր չէ այդ հիմքով դիմումն առանց քննության թողնելու Վերաքննիչ դատարանի որոշումը:

Նոր քննության շրջանակներում Վերաքննիչ դատարանը, հիմք ընդունելով սույն գործով Վճռաբեկ դատարանի 23.02.2021 թվականին կայացված և օրինական ուժի մեջ մտած դատական ակտով արտահայտած իրավական դիրքորոշումը, իրավունքի մասին վեճի առկայության վերաբերյալ բողոք բերած անձի՝ Ծառայության պնդումները գնահատել է անհիմն, իսկ այդ հիմքով դիմումն առանց քննության թողնելու պահանջը՝ բավարարման ոչ ենթակա:

Փաստորեն Դատարանը միատեսակ մտեցում չի ցուցաբերում այս գործերով իրավունքի մասին վեճի ծագման հարցի վերաբերյալ, ուստի հաշվի առնելով նաև ՀՀ վճռաբեկ դատարանի նախադեպային դիրքորոշումը՝ անհրաժեշտ է ապահովել դատարանի միատեսակ պրակտիկան ստաժի հաստատման գործերով Ծառայության դերի և վերջինիս՝ գործով շահագրգռվածության վերաբերյալ:

➤ *Սոցիալական վճարների վճարման մասին վկայող ապացույցների բացակայություն.*

«Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի /սույն գլխում՝ նաև Օրենք/ 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ կենսաթոշակ նշանակելիս աշխատանքային ստաժում հաշվառվում են՝ Հայաստանի Հանրապետությունում հանրային ծառայության, գործատուների հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու (վարձու աշխատանք կատարելու), միջազգային կազմակերպությունում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելու (պաշտոնեական պարտականությունները կատարելու), 2013 թվականի հունվարի 1-ից հետո քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի շրջանակներում կատարվող աշխատանքներից, մատուցվող ծառայություններից եկամուտ ստանալու և այլ գործունեության ժամանակահատվածները, ինչպես նաև ԽՍՀՄ տարածքում աշխատանքային և այլ գործունեության ժամանակահատվածները:

Նույն օրենքի 32-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ մինչև 2013 թվականի հունվարի 1-ն ընկած ժամանակահատվածի համար աշխատանքային ստաժը հաստատող հիմնական փաստաթուղթն աշխատանքային գրքույկն է կամ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած այլ փաստաթուղթ, 1992 թվականի հունվարից մինչև 2013 թվականի հունվարի 1-ը՝ նաև սոցիալական վճարներ կատարելը կամ աշխատավարձ ստանալը հաստատող փաստաթուղթը, բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած դեպքերի: Սոցիալական վճարներ կատարելը և աշխատավարձ ստանալը հաստատող փաստաթղթերի վավերապայմանները սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային գրքույկի կամ դրանում համապատասխան գրառումների կամ ստաժը հաստատող՝ ՀՀ կառավարության սահմանած այլ փաստաթղթերի բացակայության դեպքում աշխատանքային ստաժը հաստատվում է արխիվային տեղեկանքով, իսկ դրա բացակայության դեպքում՝ դատական կարգով:

Դատարանը հաստատել է, որ օրենսդրական ակտի՝ «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի 32-րդ հոդվածի 1-ին մասի և ենթաօրենսդրական ակտի՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ««Պետական կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի կիրարկումն ապահովելու մասին» 05.05.2011 թվականի թիվ 665-Ն որոշման կենսաթոշակ նշանակելու համար աշխատանքային ստաժը հաշվարկելու կանոնների մասին թիվ 2 հավելվածի 9-րդ կետի միջև առկա է իրավական հակասություն՝ մի դեպքում աշխատանքային ստաժը հաստատող հանգամանք կարող է համարվել միայն աշխատանքային գրքույկը («Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենք), իսկ մյուս դեպքում՝ աշխատանքային գրքույկը և պարտադիր սոցիալական ապահովության (մինչև 2008 թվականի հունվարի 1-ը՝ պարտադիր սոցիալական ապահովագրության) վճարներ (այսուհետ՝ սոցիալական վճարներ) կատարելը, ուստի ղեկավարվելով օրենսդրի սահմանած իրավակարգավորումներով՝ **Դատարանը գտել է, որ այս պարագայում կիրառման են ենթակա ավելի բարձր իրավաբանական ուժ ունեցող իրավական ակտի նորմերը, սովյալ դեպքում՝ «Պետական կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 32-րդ հոդվածի նորմերը³⁸⁴:**

Պետք է ընդգծել, որ Դատարանը միանման մոտեցում չի ցուցաբերել 1992-ից 2013թթ. ընկած ժամանակահատվածում ձեռք բերված աշխատանքային ստաժի հաստատման հարցում, եթե առկա չէ ապացույց սոցիալական վճարների վճարման մասին:

Գործերի մեծամասնության դեպքում Դատարանը նշել է, որ սոցիալական վճարներ կատարելու և աշխատավարձ ստանալու վերաբերյալ փաստաթղթերի բացակայության պայմաններում աշխատանքային ստաժը հաստատվում է դատարանում:

Թիվ ԵՂ/3061/02/19 գործով³⁸⁵ Վերաքննիչ դատարանը նշել է, որ Ծառայության այն փաստարկը, որ Դատարանը վճռով որևէ հիմնավորում չի տվել սոցիալական վճարներ կատարելու կամ աշխատավարձ ստանալու փաստի վերաբերյալ, հիմնավոր չէ, քանզի դատական կարգով իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստի՝ աշխատանքային ստաժի հաստատման

³⁸⁴ Մանրամասների համար տե՛ս, օրինակ, ՎԴ/5631/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935842, ՎԴ/4153/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809946723:

³⁸⁵ ԵԴ/3061/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203918299

պահանջ ներկայացվում է աշխատանքային ստաժը հավաստող փաստաթղթերի /այդ թվում՝ սոցիալական վճարների ու աշխատավարձի վերաբերյալ/ բացակայության դեպքում: Հակառակ պարագայում, երբ առկա են սոցիալական վճարներ կատարելու և աշխատավարձ ստանալու վերաբերյալ փաստաթղթեր, չի կարող խոսք լինել իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստի հաստատման մասին, այլ՝ հարցը պետք է տեղափոխվի քաղաքացու և սոցիալական մարմնի միջև ծագած վեճի լուծման դաշտ:

Այնուամենայնիվ, մի քանի գործերով (թեև դրանք փոքրամասնություն են) Դատարանը նշել է, որ ՀՀ-ում 1992 թվականի հունվարից հետո ընկած ժամանակահատվածի համար սոցիալական վճարներ կատարելը կամ աշխատավարձ ստանալը հաստատող փաստաթուղթ ներկայացնելը պարտադիր է ստաժի հաստատման համար, ուստի այն դեպքերում, երբ հայցվորը դա չի ներկայացրել, մերժել է այդ ժամանակահատվածի համար պահանջը:

Դիտարկված գործերից 4-ով, որոնք քննվել են նույն դատարանում, 1992 թվականի հունվարի 1-ից մինչև 2013 թվականի հունվարի 1-ն ընկած ժամանակաշրջանին վերաբերող աշխատանքային փորձի հաստատման կապակցությամբ Դատարանը նշել է, որ ներկայացված չեն նաև սոցիալական վճարներ կատարելը կամ աշխատավարձ ստանալը հաստատող փաստաթղթերը, և հաստատել էր այդ ժամանակահատվածի համար (1992-1996 թվականներ) իրավունքի վեճի առկայության փաստը ու պահանջն այդ մասով նույնպես մերժել է, անգամ այն դեպքում, երբ գործով հրավիրված վկաները հաստատել են աշխատելու փաստը³⁸⁶:

Իսկ դիտարկված գործերից մնացածում Դատարանը հաշվի է առել այլ ապացույցներ և հաստատել է աշխատանքային ստաժը:

Թիվ ԵԴ/13737/02/19 գործով³⁸⁷ 1976-2000թթ. ժամանակահատվածի համար դիմողի վերաբերյալ աշխատանքի ընդունվելու և ազատվելու հրամաններ, աշխատավարձ վճարելու մասին տեղեկատվություն առկա չէին, ուստի Ծառայությունը չի հաշվառել նշված ժամանակահատվածը դիմողի ստաժում: Արխիվից ստացված պատասխանում նշվել է, որ 1976թ. -ին դիմողն ընդունվել է աշխատանքի, աշխատանքից ազատվել՝ 2000թ., սակայն տեղեկատվությունը տրամադրվել է մասնակի. դիմողի մասին գործատուի փաստաթղթերը Հայաստանի ազգային արխիվ չեն հանձնվել, հետևաբար դիմողի՝ 1976-2000թթ. աշխատանքային գործունեության վերաբերյալ տեղեկանք տրամադրել չեն կարող: Դատարանը հաշվի է առել վկաների ցուցմունքները, նախկին գործատուի կողմից տրամադրված առկա հրամանների պատճենները և գտել է,

³⁸⁶ԱԲԱԴ/3972/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624542269, ԱԲԱԴ/1186/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624548262, ԱԲԱԴ/2191/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624550662, ԱԲԱԴ/4639/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624544008

³⁸⁷ԵԴ/13737/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203941036

որ ներկայացված ապացույցները բավարար հիմք են հանդիսանում փաստելու, որ դիմողը 1976 թվականից մինչև 1999 թվականի դեկտեմբերն ընկած ժամանակահատվածում աշխատել է գործատուի մոտ նշված մասնագիտություններով ու գտել է, որ դիմողն ապացուցել է այն առավելագույնը, որն ինքը տվյալ իրավիճակում կարող էր ապացուցել: Վճռում Դատարանն ընդհանրապես չի քննարկել սոցիալական վճարների կամ աշխատավարձ ստանալը հավաստող փաստաթղթերի առկայության անհրաժեշտությունը: Բսկ Ծառայության պնդումը՝ իրավունքի մասին վեճի առկայությամբ պայմանավորված դիմումն առանց քննության թողնելու վերաբերյալ, Դատարանը հիմնավոր չի համարել, քանի որ չի նշվել, թե ինչումն է կայանում վեճը:

Դիտարկված գործերից մի քանիսի շրջանակներում քննարկվել է անհատ ձեռներեցի (Ա/Ձ) աշխատած ժամանակահատվածը որպես աշխատանքային ստաժ համարելու հարցը: Ծառայությունը գտել է, որ նշված գործունեության ժամանակահատվածը դիմողի աշխատանքային ստաժում հաշվառվելու հիմքեր չկան՝ Ա/Ձ-ի կողմից սոցիալական վճարներ չկատարելու, ինչպես նաև աշխատավարձի բացակայության պատճառով: Ծառայությունը ստաժում ներառել է միայն այն ժամանակահատվածը, որի համար իրականացվել են սոցիալական վճարներ: Դատարանը չի համաձայնել Ծառայության մոտեցման հետ, իսկ գործունեություն ծավալելու փաստը, ի լրումն այլ ապացույցների, Դատարանում հաստատվել է նաև համայնքի անշարժ գույքի, հողի հաշվառման, առևտրի և սպասարկումների բաժնի պետի կողմից տրված տեղեկանքով առ այն, որ Ա/Ձ-ն իր սեփականությունը համարվող առևտրի օբյեկտում իրականացնում է առևտրային գործունեություն և մշտապես վճարել է Ա/Ձ գործունեության արդյունքում առաջացած հարկերը, որի վերաբերյալ առկա են վճարման անդորրագրեր³⁸⁸:

Թիվ ԵԴ/10661/02/20 գործով³⁸⁹ Ծառայությունը կրկին աշխատանքային ստաժում չի հաշվառել որպես Ա/Ձ աշխատած ժամանակահատվածը, քանի որ Ա/Ձ անվանումով ապահովադիր մինչև 01.01.2013թ. հաշվառված չի եղել, ինչպես նաև տարածքային բաժնում բացակայում են 2011-2012թթ. ժամանակահատվածների համար անհատական հաշիվ բացելու մասին հայտը և անհատական հաշվետվությունները: Ծառայությունը հաշվի չի առել ՊԵԿ-ի կողմից տրված տեղեկանքն առ այն, որ Ա/Ձ-ն որևէ հարկային պարտավորություն չունի, Ա/Ձ կողմից 2011-2012թթ. ընթացքում սոցիալական ապահովության վճարների մասով կատարվել են, ավելին, Ծառայությունը նշել է, որ 2011-2012թթ. կարող է հաշվառվել աշխատանքային ստաժում, եթե խնդրո հարցին առնչվող օրենսդրական փոփոխությունը (անձի համար սոցիալական վճարներ կատարած լինելը ճշտելու համար հիմք է հանդիսանում ՀՀ ՊԵԿ տրամադրած տեղեկատվությունը) ընդունվի ՀՀ կառավարության կողմից: Դատարանը գտել է, որ Ա/Ձ անվանումով ապահովադիր մինչև 01.01.2013թ.

³⁸⁸ԵԴ/3061/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203918299

³⁸⁹ԵԴ/10661/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204025727

հաշվառված չլինելու բացասական բերք չի կարող դրվել քաղաքացու վրա, ով դատարան ներկայացված վերը նշված փաստաթղթով/ տեղեկանքով ապացուցում է իր կողմից վկայակոչած փաստը:

4.1. Իրավունք սահմանող փաստաթղթի պատկանելության իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստի հաստատումն աշխատանքային ստաժը հաստատող և անձը հաստատող փաստաթղթերում անձնական տվյալների տարբերության պարագայում.

Անձնական տվյալների տարբերության խնդրով դիտարկված 24 գործից 23-ը (96%) բավարարվել են, ընդ որում, 22-ը՝ ամբողջությամբ: Դիմողներից 17-ը (71%) եղել են իգական սեռի ներկայացուցիչներ:

Նշված խնդրով գործերի քննությունը հիմնականում տևել է 4-ից 6 ամիս, նվազագույնը՝ 2 ամիս, առավելագույնը՝ 9-ը ամիս³⁹⁰:

Ծառայությունը չի ներգրավվել վարույթ դիտարկված գործերից 15-ով (63%): Այն գործերով, որոնցում Ծառայությունը դիրքորոշում է հայտնել, նշված դիրքորոշումը հիմնականում սահմանափակվել է փաստաթղթերում անվան տարբերության փաստի հաստատումով, առարկություն ըստ էության չի հայտնվել³⁹¹: Որոշ գործերով Ծառայությունը գրավոր առարկությամբ միանման նշում է կատարել առ այն, որ վճիռը կայացնելիս Դատարանը պետք է հաշվի առնի այն հանգամանքը, որ տվյալ վճիռը հանդիսանալու է Ծառայության իրավունքների և պարտականությունների վերաբերյալ ակտ, քանի որ նման փաստի հաստատումը ինքնին ենթադրում է հետագայում Ծառայության կողմից որոշակի գործողությունների կատարում, մասնավորապես՝ կենսաթոշակի նշանակում, սակայն դատական նիստին հայտնել է, որ դիմումի դեմ առարկություն չունի³⁹²: Նշվածը ցույց է տալիս, որ Ծառայությունը ցուցաբերում է ձևական, մեխանիկական, մարդու իրավունքների վրա չհիմնված մոտեցում, որը փոխում է արդեն իսկ գործի քննության ընթացքում:

Մյուս կողմից, որոշ գործերի շրջանակներում Ծառայությունը փաստել է, որ այլ եղանակ փաստը հաստատելու համար առկա չէ, ուստի դատական մեխանիզմը պետք է կիրառվի, որպեսզի Ծառայությունը կարողանա ապահովել անձի՝ կենսաթոշակ ստանալու իրավունքը:

³⁹⁰ԿԴ2/0652/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649322948

³⁹¹Տե՛ս, օրինակ, ԿԴ/2049/02/19,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649310341

³⁹²Տե՛ս, օրինակ, ԱԸԴ/1443/02/20,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786183094

Թիվ ՇՂ3/0989/02/20 գործով³⁹³ Ծառայության ներկայացուցիչը ոչ միայն չի առարկել, այլ հայտնել է, որ անձամբ ճանաչում է դիմողին, և գիտի, որ վերջինս իրականում աշխատել է նշված վայրում, սակայն տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակ նշանակելու մասին դիմումը մերժելիս Ծառայությունը՝ ղեկավարվել է օրենսդրությամբ սահմանված պահանջներով, մասնավորապես՝ արխիվային տեղեկանքում դիմողի հայրանվան սխալ գրառման պատճառով ստիպված է եղել մերժել դիմումը:

Այս խումբ գործերով խնդիրը կարելի է բաժանել երկու ենթախմբի:

Առաջին ենթախմբի դեպքում աշխատանքային ստաժի մասին վկայող փաստաթղթերում նշվել է այլ անուն կամ ազգանուն կամ հայրանուն (օր., աշխատանքային գրքույկը լրացնելիս ենթադրվել է, որ անձը կրել է այլ ազգանուն, քանի որ նրա ազգականների մի մասը կրում էր այլ ազգանուն, կամ անձը համայնքում հայտնի է եղել այլ անվան տակ) այն դեպքում, երբ անձը հաստատող փաստաթղթում նշված է այլ անուն, հայրանուն կամ ազգանուն: Նման խնդրով դիմել են և՛ կանայք³⁹⁴, և՛ տղամարդիք³⁹⁵:

Մյուս դեպքերում կանանց ամուսնությունից հետո անձը հաստատող փաստաթղթում կատարվել է փոփոխություն, սակայն աշխատանքային ստաժը հաստատող փաստաթղթերում տվյալները չեն արդիականացվել³⁹⁶:

Երկու դեպքում էլ Դատարանը հաշվի է առել ինքնությունը հաստատող փաստաթղթերը, քաղաքացիական կարգավիճակի մասին ակտերը, ինչպես նաև վկաների ցուցմունքները գործերից 19-ով (79%), որոնցով հաստատվել է իրավունք սահմանող փաստաթղթի պատկանելիությունը:

Հաշվի առնելով, որ Ծառայության կողմից քաղաքացիներին ձևական պահանջներով ծանրաբեռնելու արդյունքում քաղաքացիները ծախսում են նյութական ռեսուրսներ՝ դատարան դիմելու համար, մյուս կողմից Դատարանը, արդեն ձևավորված պրակտիկայի համաձայն, պարզեցված կարգով հաստատում է վերը նշած իրավաբանական փաստերը, անհրաժեշտ է ապահովել արտադատական մեխանիզմներ այս խումբ փաստերի՝ այլ ընթացակարգով հաստատման համար /օրինակ՝ նոտարներին նման գործառույթ վերապահելով/՝ ապահովելու քաղաքացիների սոցիալական իրավունքների առավել արագ վերականգնումը, միննույն ժամանակ՝ ավելորդ չծանրաբեռնելու դատարանին:

Հատկանշական է, որ իրավունք սահմանող և անձը հաստատող փաստաթղթերում անձնական տվյալների տարբերությունը խնդիր է առաջացրել նաև գործով վկաների կողմից տված ցուցմունքների օգտագործման առումով: Այլ ապացույցների

³⁹³ՇՂ3/0989/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554742757

³⁹⁴ԳՂ1/2296/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=33495522228620202

³⁹⁵ԳՂ1/2224/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=33495522228619831

³⁹⁶ԳՂ1/2679/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=33495522228622017

բացակայության պայմաններում նշված խնդիրը բացասական հետևանք է առաջացրել դիմողների համար:

Թիվ ԱՐԱԴ/2116/02/19 գործով³⁹⁷, որով հայրը մերժվել է, դիմողի աշխատանքային ստաժում աշխատած տարիները չեն ներառվել անվան փոփոխության պատճառով: Դատարանը նշել է, որ նշված տարիներին դիմողի աշխատելու վերաբերյալ Դատարանին ներկայացված միակ ապացույցը վկայի կողմից տրված ցուցմունքն է, որը Դատարանը բավարար չի համարել խնդրո առարկա փաստը հաստատելու համար, քանի որ որպես վկայի իրազեկության աղբյուր նշվել է նրա՝ դիմողի հետ աշխատելու հանգամանքը, իսկ վկայի ներկայացված աշխատանքային գրքույկի ուսումնասիրությունից պարզվել է, որ նշված աշխատանքային գրքույկը լրացված է այլ կերպ գրված ազգանուն կրող անձի անվամբ, առկա է հակասություն վկայի՝ անձը հաստատող փաստաթղթի և գրքույկում նշված ազգանվան միջև, ուստի Դատարանը համարել է, որ չի ապացուցվել հաստատման ենթակա փաստը: Բացի այդ, Դատարանն արձանագրել է, որ Ծառայության տարածքային բաժինը դիմողին մերժել է ոչ թե նշված տարիներն արխիվային տեղեկանքում արձանագրված չլինելու պատճառաբանությամբ, այլ անվան փոփոխության պատճառով, ինչը պետք է քննարկվի այլ փաստի հաստատմամբ, տվյալ դեպքում՝ արխիվային փաստաթղթի պատկանելիությամբ, և ոչ թե նշված տարիներն աշխատած լինելու փաստը հաստատելու պահանջով: Հատկանշական է, որ նշված գործով դիմողը չի ունեցել ներկայացուցիչ:

4.2 Աշխատանքային ստաժի հաստատումն աշխատանքային գրքույկի և օրենսդրությամբ սահմանված այլ տեսակի փաստաթղթերի բացակայության կամ գրքույկում ստաժի մասին գրառման բացակայության դեպքում.

Դիտարկված 50 գործից 48-ը (96%) բավարարվել են, ընդ որում, 36-ը՝ ամբողջությամբ: Մասնակի բավարարման՝ պահանջի մի մասով մերժման դեպքում Դատարանը հաշվի է առել՝

- աշխատանքային գրքույկի բացակայության պայմաններում 01.01.1992թ-ից հետո ընկած ժամանակահատվածի համար սոցիալական վճարներ կատարելը կամ աշխատավարձ ստանալը հաստատող ապացույցներ ներկայացված չլինելու հանգամանքը³⁹⁸,
- որևէ վերաբերելի և թույլատրելի ապացույց չներկայացնելը, որով կիսմնավորվել որոշակի ժամանակահատվածում աշխատելու փաստը³⁹⁹, օրինակ, վկաների ցուցմունքները բովանդակային առումով չեն պարունակել տվյալներ կոնկրետ նշված ժամանակահատվածի վերաբերյալ⁴⁰⁰, կամ վկայի

³⁹⁷ԱՐԱԴ/2116/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624539712

³⁹⁸ԱՐԴ/1/1119/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786160827

³⁹⁹ՇԴ3/1606/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554748273

⁴⁰⁰ՇԴ1/1186/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554748501

ցուցմունքն անարժանահավատ է համարվել, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ գործում առկա վերջինիս անվամբ ներկայացված աշխատանքային գրքույկը լրացված է ավելի ուշ ժամանակահատվածից սկսած և, հետևաբար տվյալներ առկա չեն նրա՝ հիշատակված հաստատությունում իր կողմից նշված տարիներին աշխատելու վերաբերյալ, ուստի վերջինիս հայտարարությամբ չի կարող հաստատվել գործի լուծման համար նշանակություն ունեցող փաստը⁴⁰¹, կամ եթե վկայի կողմից ներկայացված աշխատանքային գրքույկում առկա է անվան տարբերություն վերջինիս անձը հաստատող փաստաթղթում նշված անվան հետ⁴⁰²,

- եթե խնդրո առարկա ժամանակահատվածի ստաժի մի մասն արդեն իսկ հաշվարկվել է աշխատանքային ստաժում⁴⁰³:

Նշված խնդրով գործերի քննությունը հիմնականում տևել է 2 ամիս, իսկ առավելագույնը՝ մեկ տարուց ավելի⁴⁰⁴:

Նշված խումբ գործերով կա՛մ աշխատանքային գրքույկ չի լրացվել⁴⁰⁵, կա՛մ վկայակոչվող ժամանակահատվածի վերաբերյալ ոչ բոլոր գրառումներն են արվել⁴⁰⁶, կա՛մ այն կորել է⁴⁰⁷, իսկ արխիվային տվյալներ առկա չեն: Նշված դեպքերում տվյալները կա՛մ չեն հանձնվել արխիվ, կա՛մ թերի են լրացվել, ուստի չի ապահովվել անձի ամբողջական ստաժի մասին տեղեկությունը: Նման խնդիր առաջացել է գործատուի լուծարումից հետո համապատասխան փաստաթղթերի արխիվ չհանձնման կամ թերի հանձնման⁴⁰⁸, հրդեհի արդյունքում ոչնչացման⁴⁰⁹, 1988թ. երկրաշարժի պատճառով չպահպանման⁴¹⁰, հրամանագրքերի թերի լինելու⁴¹¹, աշխատակիցների հաշվառման մատյանների չպահպանման կամ թերի պահպանման⁴¹², Աղբրեջանի տարածքից բռնի տեղահանման արդյունքում տվյալների

⁴⁰¹ՇԴ1/0732/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554727987

⁴⁰²ԼԴ4/0004/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438261622

⁴⁰³ԱԲԴ/2968/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786168599

⁴⁰⁴ ՍԴ/0201/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=35465847065594737,

ԱԲԱԴ/4639/02/19 http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624544008

⁴⁰⁵ՇԴ3/0902/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554742225

⁴⁰⁶ՇԴ1/0600/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554741689,

ԵԴ/33696/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203978889

⁴⁰⁷ՇԴ1/1186/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554748501

⁴⁰⁸ԱԲԴ1/1119/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786160827

⁴⁰⁹Տե՛ս, օրինակ, ԱԲԴ1/1119/02/19,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786160827, ԱԲԴ/4009/02/20,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786194940

⁴¹⁰Տե՛ս, օրինակ, ԼԴ/2600/02/20,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438289539, ԼԴ4/0376/02/19,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438267443

⁴¹¹ԵԴ/33696/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203978889;

Դ3/1376/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554735380,

ԼԴ/4278/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438295938

⁴¹²ԱԲԴ/1693/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786163221

չպահպանման⁴¹³, անձնակազմի վերաբերյալ փաստաթղթերը (հրամանագիրք, բանվոր-ծառայողների աշխատավարձի քարտեր, ցուցակներ) մասնաճյուղի պահպանությանը հանձնված չլինելու⁴¹⁴, աշխատանքային գործունեության վերաբերյալ տվյալների չհայտնաբերման⁴¹⁵, սոցիալական վճարների չկատարման և աշխատավարձի վճարման մասին տվյալների բացակայության⁴¹⁶ և այլ պատճառներով:

Ի տարբերություն փաստաթղթի պատկանելիության հարցով գործերի, այս տեսակի գործերով Ծառայությունը գործերի ճնշող մեծամասնության դեպքում՝ 48 գործով (96%) ներգրավված է եղել գործի քննությանը: Ի լրումն վերը նշված դիրքորոշումների, առարկելիս Ծառայությունը, օրինակ, վկայակոչել է այն հանգամանքը, որ աշխատանքային գրքույկում նշված կոլտենտեսությունում աշխատած ժամանակահատվածի մի մասը չի կարող համապատասխանել իրականությանը, քանի որ նշված ժամանակահատվածում կոլտենտեսություններն արդեն լուծարված են եղել⁴¹⁷, կամ նշել է, որ ի սկզբանե, երբ դիմողը ներկայացրել է իր աշխատանքային գրքույկը, դրանում գրառված չի եղել դիմողի ձեռնարկությունում աշխատելու վերաբերյալ հանգամանքը, իսկ հետո այն գրառվել է⁴¹⁸:

Խնդրո առարկա փաստերը հաստատելիս Դատարանը հաշվի է առել հետևյալ տեսակի ապացույցները՝ նույն աշխատավայրում այդ տարիներին աշխատած անձանց տված գրավոր հայտարարությունները⁴¹⁹, վերջիններիս մոտ աշխատանքային գրքույկի առկայությունը, համադրել է վկաների ցուցմունքները դիմողի աշխատանքի բնույթի, աշխատանքային տարիների և աշխատավարձի վճարման կարգի մասին⁴²⁰, տրված պատվոգրերը⁴²¹, թերթում դիմողի լուսանկարով աշխատանքային գործունեությանը վերաբերյալ տպագրված հոդվածը⁴²², ՀՀ փախստականների հարցերի պետական վարչության դրոշմակնիքով հաստատված տեղեկանքի ռուսերեն լեզվից հայերեն լեզվով կատարված թարգմանության բնօրինակը⁴²³, համայնքի ղեկավարի կողմից տրված տեղեկանքները⁴²⁴, գործուղման թերթիկները կամ ճանապարհային թերթիկները⁴²⁵ և այլն: Վկաներ հրավիրվել են գործերից 43-ով (86%):

⁴¹³ԵՂ/15540/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204038581

⁴¹⁴ԱԸԱԴ/4639/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624544008

⁴¹⁵ԱԸԴ/0086/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786177668

⁴¹⁶ԱԸԱԴ/3972/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624542269,

ԱԸԱԴ/1186/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624548262

⁴¹⁷ԱԸԴ/1887/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786184269

⁴¹⁸ՇԴ/2159/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554742194

⁴¹⁹ՏԴ/2456/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=32369622321764656

⁴²⁰ԱԸԴ/4490/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786175919

⁴²¹ՇԴ3/1606/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554748273

⁴²²ՇԴ3/1606/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554748273

⁴²³ԵՂ/15540/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204038581

⁴²⁴ԼԴ4/0747/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438273690

⁴²⁵ԼԴ2/0241/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438283212

Դատարանը հատուկ ուշադրություն է դարձրել վկաների՝ խնդրո առարկա տարիներին նույն գործատուի մոտ աշխատելու վերաբերյալ աշխատանքային գրքույկների կամ արխիվային տեղեկանքների առկայությանը:

Թիվ ԼԴ4/0378/02/19 գործով⁴²⁶ դիմողի աշխատանքային գրքույկը երկրաշարժի պատճառով չի պահպանվել, 1991թ.-ին կազմվել է նորը, որում ներառվել են նաև նախորդ տարիների աշխատանքային տվյալներ: Ծառայությունը մերժել է կենսաթոշակի նշանակման մասին դիմումը՝ նշելով, որ դիմողի գործատուի արխիվային փաստաթղթերը 1988թ.-ի երկրաշարժի հետևանքով չեն պահպանվել, ուստի 1991թ.-ին լրացված աշխատանքային գրքույկի մինչև 1988 թիվը գրառումները չունեն հիմքեր: Դատարանն արձանագրել է, որ այն փաստաթղթերը, որոնցով հնարավոր էր հաստատել նշված տարիներին աշխատած լինելու ժամանակահատվածը, ոչնչացվել են երկրաշարժի արդյունքում, իսկ պահպանված աշխատանքային գրքույկը պատշաճ չէ, որն ինքնին անհնար է դարձնում որևէ փաստաթուղթ ստանալու գաղափարը, հաշվի է առել վկաների ցուցմունքները և փաստի հաստատման պահանջի մասին դիմումը բավարարել է:

Հատկանշական է, որ որոշ դեպքերում Ծառայությունը պնդել է, որ աշխատանքային գրքույկի բացակայության դեպքում, երբ բացակայում են նաև այն հաստատելու համար օրենքով և ՀՀ կառավարության 2011 թվականի մայիսի 5-ի «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի կիրարկումն ապահովելու մասին» թիվ 665-Ն որոշմա որոշմամբ սահմանված ապացույցները, վկաների ցուցմունքների հիման վրա աշխատանքային ստաժի հաստատումն անհիմն է: Նշվածի կապակցությամբ Դատարանը փաստել է, որ նշված իրավակարգավորումը վերաբերում է Ծառայության կողմից համապատասխան փաստաթղթերի հիման վրա կենսաթոշակ նշանակելուն, իսկ դատական կարգով աշխատանքային ստաժի հաստատման պարագայում որպես ապացույց կարող են դատական ակտի հիմքում դրվել ՔԴՕ նախատեսված ապացույցի տեսակները, այդ թվում՝ վկայի ցուցմունքը⁴²⁷:

Դիտարկված երկու գործերը մերժվել են, քանի որ վկաների ցուցմունքները, որոնք հանդիսացել են գործով միակ ապացույց, Դատարանը բավարար և արժանահավատ ապացույցներ չի համարել:

Թիվ ԱԴԴ1/1357/02/19 գործով⁴²⁸ դիմողի անվամբ լրացվել է աշխատանքային գրքույկ 1981թ.-ին, իսկ դրան նախորդող աշխատած տարիների վերաբերյալ որևէ արխիվային հիմքեր չեն պահպանվել: Դատարանն արձանագրել է, որ սույն գործով դիմումի պահանջի հիմնավորվածության վերաբերյալ միակ ապացույցները վկաների ցուցմունքներն են, որոնք, Դատարանի գնահատմամբ,

⁴²⁶ԼԴ4/0378/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438267439

⁴²⁷ԱԴԴ1/1119/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786160827

⁴²⁸ԱԴԴ1/1357/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786161563

բավարար և արժանահավատ ապացույցներ չեն նշված տարիներին դիմողի՝ նշված գործատուի մոտ աշխատելու փաստը հաստատելու համար, քանի որ կոնկրետ և հավաստի տեղեկություններ չեն պարունակում դիմողի աշխատանքի բնույթի և աշխատանքային տարիների վերաբերյալ, հատկապես այն պատճառով, որ գործով չեն ներկայացվել վկաների՝ նշված տարիներին տվյալ գործատուի մոտ աշխատելու վերաբերյալ աշխատանքային գրքույկներ կամ արխիվային տեղեկանքներ:

Թիվ ԿԴ/0773/02/20 գործով⁴²⁹ դիմողը խնդրել է հաստատել 1981 թվականից մինչև 1991 թվականն ընկած ժամանակահատվածում աշխատանքային ստաժը, սակայն Դատարանը գտել է, որ այլ ապացույցների բացակայության պայմաններում միայն վկաների ցուցմունքների հիման վրա, հաշվի առնելով, որ վկաներից մեկն աշխատել է 1981թ.-ից մինչև 1986թ.ը, իսկ մյուսը՝ 1982թ.-ից և 1984թ.-ը, հնարավոր չէ հետևություն անել այն մասին, թե արդյոք դիմողը 1981 թվականից մինչև 1991 թվականն աշխատել է նշված գործատուի մոտ, ուստի մերժել է դիմումը: Վճիռը բողոքարկվել է, Վերաքննիչ դատարանն այն թողել է ուժի մեջ: Մասնավորապես, Վերաքննիչ դատարանն արձանագրել է, որ այլ ապացույցների բացակայության պայմաններում միայն վկաների վերոնշյալ ցուցմունքների հիման վրա, հաշվի առնելով, որ վկաներից մեկն աշխատել է խորհրդատեսությունում 1981թ. մինչև 1986թ., իսկ մյուս վկան՝ 1982թ. և 1984թ., Դատարանը միանգամայն իրավացիորեն փաստել է, որ հնարավոր չէ հետևություն անել այն մասին, թե արդյոք դիմողը 1981 թվականից մինչև 1991 թվականն աշխատել է խորհրդատեսությունում: Մասնավորապես վկաների ցուցմունքների համադրման արդյունքում սույն գործով չի հիմնավորվել դիմողի՝ 1981 թվականից մինչև 1991 թվականն խորհրդատեսությունում աշխատած լինելու փաստը: Ընդ որում, Վերաքննիչ դատարանն արձանագրել է նաև, որ ՔԴՕ 67-րդ հոդվածով նախատեսված ապացույցները, այդ թվում՝ վկաների ցուցմունքները, չնայած իրենց վերաբերելիությամբ թույլատրելի են իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստերը հաստատելու համար, սակայն քննարկվող դեպքում դիմողի՝ 1981 թվականից մինչև 1991 թվականն խորհրդատեսությունում աշխատած լինելու փաստի անվերապահ արձանագրման համար սույն գործում բացակայում են անհրաժեշտ և բավարար, ինչպես նաև արժանահավատ ելակետային տվյալներ, որպիսի պայմաններում Դատարանն իրավաչափորեն է մերժել դիմողը պահանջը:

Հարկ է նշել, որ այլ գործերով Դատարանը մասնակի է բավարարել դիմումը, եթե ողջ հայցվող ժամանակահատվածի համար չեն ներկայացվել ապացույցներ:

Թիվ ՇԴ1/1186/02/20 գործով⁴³⁰ դիմումատուի կենսաթոշակ նշանակելու մասին դիմումը մերժվել է, քանի որ հայցվող աշխատանքային ստաժը հաստատող փաստաթղթերն արխիվում չեն գտնվել, իսկ աշխատանքային գրքույկն առկա չէ:

⁴²⁹ԿԴ/0773/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649324236

⁴³⁰ ՇԴ1/1186/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554748501

Դիմումատուն Դատարանից խնդրել է հաստատել 01.04.1978 թվականից մինչև 15.11.1989 թվականը և 15.11.1989 թվականից մինչև 01.11.2001 թվականն ընկած ժամանակահատվածում ձեռք բերված աշխատանքային ստաժը, որը հաստատվում է վկաների ցուցմունքով: Արխիվում պահպանվել է միայն աշխատանքի ընդունման մասին հրամանը: Վկաներից մեկը հաստատել է, որ դիմումատուի հետ միասին աշխատել է 1987 թվականից մինչև 1999 թվականը, իսկ մյուս վկան դիմումատուի հետ միասին աշխատել է 1989 թվականից մինչև 1993 թվականը: Դատարանը գտել է, որ 01.04.1978 թվականից մինչև 1989 թվականը Ամասիայի կարի ֆաբրիկայի այնուհետև մինչև 01.12.1999 թվականը կարի ֆաբրիկայի մասնաճյուղում աշխատելու հանգամանքը հիմնավորված է բավարար ապացույցներով, և դիմումատուն հնարավորություն չունի, բացի դատարանից, այլ կարգով հաստատել այդ փաստը, իսկ դա նրա համար ունի իրավաբանական նշանակություն, ուստի այդ փաստը պետք է հաստատել: Դատարանն արձանագրել է, որ սույն գործում առկա չէ դիմողի 01.12.1999 թվականից մինչև 2001թ. կարի ֆաբրիկայում, այնուհետև նույն ֆաբրիկայի մասնաճյուղում աշխատելու վերաբերյալ համապատասխան ապացույց, հնարավոր չէ եզրահանգում կատարել դիմողի՝ կոնկրետ նշված ժամանակահատվածում աշխատելու վերաբերյալ, իսկ վկաների ցուցմունքները բովանդակային առումով չեն պարունակում տվյալներ կոնկրետ նշված ժամանակահատվածի վերաբերյալ: Նման պայմաններում, Դատարանը, հաշվի առնելով, որ դիմողի կողմից չի ապացուցվել իր՝ 01.12.1999 թվականից մինչև 2001թ. կարի ֆաբրիկայի մասնաճյուղում աշխատելու պահանջի հիմքում դրված և գործի լուծման համար նշանակություն ունեցող վերոգրյալ փաստերը, գտել է, որ դիմումը հիմնավորված է մասնակի:

4.3. Աշխատանքային գրքույկում վրիպակների կամ այլ խնդիրների դեպքում կամ գրքույկը սահմանված կարգին ոչ համապատասխան լրացված լինելու հիմքով կենսաթոշակ տրամադրելը մերժելը.

Դիտարկված 33 գործից 31-ը (94%) բավարարվել են, ընդ որում, 25-ը՝ ամբողջությամբ:

Դիտարկված գործերից երկու երրորդը քննվել են Լոռու մարզի, Շիրակի մարզի և Արարատի և Վայոց ձորի մարզերի ընդհանուր իրավասության դատարանում:

Ծառայությունը չի ներգրավվել գործերից 7-ով (21%):

Նշված խնդրով գործերի քննությունը հիմնականում տևել է 4-ից 6 ամիս, նվազագույնը՝ 2 ամիս, առավելագույնը՝ 19 ամիս⁴³¹:

Նշված խումբ գործերով արձանագրվել են հետևյալ դեպքերը. աշխատանքային գրքույկում գրառումը կատարվել է վրիպակով, դիմողին պատկանող երկու աշխատանքային գրքույկներում առկա է անհամապատասխանություն⁴³², առկա է

⁴³¹ ԼՂ4/0378/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438267439

⁴³² ՇԴ/3370/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554745415

աշխատանքային գրքույկում կնիքի անհամապատասխանություն⁴³³, կնիքն անընթեռնելի⁴³⁴ կամ իրավաչափ չէ⁴³⁵, ազատման հրամանը կնիքված չէ⁴³⁶, աշխատանքային ստաժի մասին գրառումը ստորագրված ու կնիքված չէ⁴³⁷, չի նշվել աշխատանքի ընդունման կամ ազատման հրամանի համարը⁴³⁸, աշխատանքային գրքույկի լրացման տարեթիվը⁴³⁹, որոշ ժամանակահատվածում աշխատած տարիների համար բացակայում են աշխատավարձերի վճարման ցուցակները⁴⁴⁰, աշխատանքային գրքույկի կրկնօրինակը լրացվել է լրացման նախորդող ժամանակահատվածի վերաբերյալ, սակայն լրացման իրավական հիմքերը չեն պահպանվել⁴⁴¹, աշխատանքային գրքույկի տիտղոսաթերթի վրա բացակայում է աշխատանքային գրքույկի տիրոջ ստորագրությունը, ինչպես նաև աշխատանքային գրքույկը լրացնողի ստորագրությունը⁴⁴², գրառումները կատարված են նույն թանաքով, նույն անձի կողմից⁴⁴³, ազատման հրամանը ստորագրված է ջնջումներով⁴⁴⁴, կենսաթոշակի էլեկտրոնային գործում առկա է միայն աշխատանքային գրքույկի հայերեն մասի 2 թերթը, որը լրացված է գրքույկը վարելու կարգի խախտումներով⁴⁴⁵, բացակայում են գործատուի իրավահաջորդության, վերանվանման վերաբերյալ հրամանները⁴⁴⁶, օրինակ, աշխատանքից ազատման հրամանը հաստատված է մեկ անվանում կրող ձեռնարկության կնիքով, իսկ որպես աշխատելու վայր նշված է այլ անվանում կրող ձեռնարկություն այն դեպքում, երբ չի հիմնավորվել նշված ձեռնարկությունների/հաստատությունների միջև իրավական կապը/ իրավահաջորդությունը⁴⁴⁷, աշխատանքային գրքույկում և հրամանագրքերում գրառումը կատարվել է ոչ թե փաստացի մասնագիտությունը նշելով, որն արտոնյալ կենսաթոշակ ստանալու հիմք է, այլ մեկ այլ մասնագիտություն նշելով, որը որպես արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի նշանակման համար հիմք չի կարող ծառայել⁴⁴⁸ և այլն:

⁴³³Ա.Վ.Գ3/0191/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741054035,

ԼԴ1/0680/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438271609,

ՇԴ/2645/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554725444

⁴³⁴ԿԴ/3971/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649330674

⁴³⁵ԼԴ4/0917/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438295939,

ՇԴ/4604/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554749631

⁴³⁶ԼԴ4/0011/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438262184

⁴³⁷ՇԴ/1278/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554739688

⁴³⁸ՍԴ3/0512/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=35465847065589588,

ՍԴ1/1101/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=35465847065593301

⁴³⁹ԼԴ4/0650/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438271491

⁴⁴⁰ՍԴ3/0512/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=35465847065589588

⁴⁴¹ԼԴ4/0378/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438267439

⁴⁴²ԱԴԴ/4683/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786176802

⁴⁴³ԱԴԴ/4683/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786176802

⁴⁴⁴ԱԴԴ/0007/02/21, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786196242

⁴⁴⁵Ա.Վ.Դ1/0394/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741028571

⁴⁴⁶Ա.Վ.Դ/2292/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741039728

⁴⁴⁷Ա.Վ.Դ/2292/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741039728,

ՇԴ/3370/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554745415

⁴⁴⁸ԿԴ/1133/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649325586

Որպես ապացույց Դատարանը հիմնականում հաշվի է առել դիմողի հայտարարությունները և վկաների ցուցմունքները, դրանց համադրությունը, ՀՀ ԱՆ իրավաբանական անձանց պետական ռեգիստրի գործակալության կողմից տրված տեղեկանքները⁴⁴⁹, նախկին գործատուների կողմից տրված տեղեկանքները և պարզաբանումները⁴⁵⁰ և այլն: Վկաներ հրավիրվել են դիտարկված գործերից 29-ով (88%):

Թիվ ԱԸԴ/0007/02/21 գործով⁴⁵¹ Դատարանը, քննարկելով Ծառայության դիրքորոշումն առ այն, որ դիմումը պետք է թողնել առանց քննության 1992-1996թ.թ. ժամանակահատվածի մասով սոցիալական վճարները փոխանցված չլինելու հիմքով, արձանագրել է, որ դիմումը չի կարող առանց քննության թողնվել, քանի որ տեղի է ունեցել ոչ ճիշտ վարչարարություն և դիմողի մեղքը բացակայում է: Ինչ վերաբերում է դիմողի աշխատանքային գրքույկում աշխատանքից ազատման հրամանի գրառումները ջնջումով կատարված և տվյալ ժամանակահատվածի համար ոչ իրավաչափ կնիքով կնքված լինելուն, սպա Դատարանը պարզել է, որ գործատուն մինչև 2000թ.-ը իրավաչափ կնիք չի ունեցել, ինչի պատճառով էլ դիմողի աշխատանքային գրքույկում 1996թ.-ին աշխատանքից ազատման հրամանը չէր կարող վավերացված լինել տվյալ ժամանակահատվածի համար իրավաչափ կնիքով: Դատարանը վերոհիշյալ փաստերը բավարար հիմք է համարել դիմողի պահանջը հիմնավոր և բավարար համարելու համար:

Մասնակի բավարարման (պահանջի մի մասով մերժման) պատճառ է եղել վկաների՝ դիմողի հետ ոչ ամբողջ ժամանակահատվածում աշխատելը⁴⁵², դիմողի կողմից գործատուի անվանումը ոչ ճշգրիտ նշելը, վերանվանումը հաշվի չառնելը⁴⁵³, վկայի մոտ համապատասխան ապացույցի բացակայությունն առ այն, որ աշխատել է նշված գործատուի մոտ քննարկվող ժամանակահատվածում⁴⁵⁴ կամ որոշակի ժամանակահատվածի վերաբերյալ ընդհանրապես ապացույց չներկայացնելը և այլն:

Թիվ ԼԴ4/0300/02/19 գործով⁴⁵⁵ դիմողը ներկայացրել է աշխատանքային գրքույկ, սակայն վերջինիս դիմումը Ծառայության կողմից մերժվել է՝ աշխատանքային գրքույկում թերությունների առկայության պատճառաբանությամբ, իսկ գործատուի կողմից անձնակազմին վերաբերող փաստաթղթերն արխիվ չեն հանձնվել: Մասնավորապես, Ծառայությունը նշել է, որ 1989թ.-ի աշխատանքի

⁴⁴⁹ԱՎԴ3/0191/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741054035, ԱԸԴ/0007/02/21, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786196242

⁴⁵⁰ԿԴ/1133/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649325586

⁴⁵¹ԱԸԴ/0007/02/21, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786196242

⁴⁵²ԼԴ4/0011/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438262184

⁴⁵³ԱՎԴ3/0191/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741054035

⁴⁵⁴ԼԴ4/0300/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438265720

⁴⁵⁵ԼԴ4/0300/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438265720

ընդունման գրառման հիմքերի բաժնում լրացված է «հրամանագիրքը չի պահպանվում 1991թ.-ի գործատուի ադմինիստրատիվ շենքի բռնկված հրդեհի հետևանքով», որը իրավաչափ չէ՝ համաձայն «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի կիրարկումն ապահովող 665-Ն որոշման հավելված 2-ի 3-րդ մասի 44-րդ կետի՝ նշված բաժնում պետք է լրացված լինեն հրամանի համարը, ամսաթիվը, պայմանագրի համարը, ամսաթիվը, անձնական քարտերի կամ այլ փաստաթղթերի համարները, տրման ամսաթիվերը, ինչի հիման վրա աշխատողն ընդունվել է աշխատանքի: Բսկ 1994-1996թթ.-ի համար գրառումները աշխատանքային գրքույկում լրացված են իրավաչափ, սակայն բացակայում է աշխատավարձ ստանալու կամ այլ վճարներ կատարելու մասին տեղեկատվությունը, տարածքային բաժնի հասանելի գործատուների կողմից վճարված սոցվճարների տեղեկատվական շտեմարանում նշված կազմակերպության վերաբերյալ տեղեկատվությունը ևս բացակայում է, ինչի պատճառով հնարավոր չէ ստանալ սոցվճարներ կատարելու մասին տեղեկատվություն և հաշվարկել աշխատանքային ստաժ: Ծառայությունը չի առարկել մինչև 1992թ. վկաների ցուցմունքների հիման վրա աշխատանքային ստաժի հաստատմանը, սակայն առարկել է 01.01.1992թ-ից հետո ընկած ժամանակահատվածի մասով, քանի որ չի ապահովվում սոցիալական վճարներ կատարելու կամ աշխատավարձ ստանալու վերաբերյալ տեղեկատվության ստացումը: Դատարանն արձանագրել է, որ դիմողի՝ աշխատած լինելու փաստի մասին վկայում է վերջինիս կողմից ներկայացված աշխատանքային գրքույկը, որի գրառումներին անդրադարձել է առանձին-առանձին: Դատարանը, նշելով, որ աշխատանքային ստաժը դատական կարգով կարող է հաստատվել, եթե աշխատանքային գրքույկը կամ դրանում համապատասխան գրառումները կամ ստաժը հաստատող համապատասխան փաստաթղթերը բացակայում են, և առկա չէ նաև ստաժը հաստատող արխիվային տեղեկանք, արձանագրել է, որ տվյալ դեպքում դիմողի կողմից ներկայացվել է աշխատելու փաստը հաստատող ապացույց՝ աշխատանքային գրքույկ, որում գրառումները կատարված են օրենքով սահմանված կարգով որոշակի ժամանակահատվածի համար, որի պարագայում Դատարանն իրավասու չէ հաստատել արդեն իսկ առկա փաստը, և մերժել է այդ ժամանակահատվածի մասով պահանջը: Աշխատաժամանակի մյուս մասով Դատարանն արձանագրել է, որ պահպանված աշխատանքային գրքույկում գրառումները թերի են, մասնավորապես՝ բացակայում են աշխատանքի ընդունվելու հիմքերը, մերժել է դիմումը, քանի որ նշված փաստը հավաստող միակ ապացույցը վկայի ցուցմունքն էր, սակայն վերջինս ևս չունի համապատասխան ապացույց առ այն, որ աշխատել է նշված գործատուի մոտ քննարկվող ժամանակահատվածում, բացակայում է այն իրավական հիմքը, ըստ որի վկան նշված տարիներին դիմողի հետ միաժամանակ աշխատել է նույն հիմնարկում: Բսկ պահանջի այն ժամանակահատվածի համար, երբ վկայի ցուցմունքով և վերջինիս կողմից ներկայացված աշխատանքային գրքույկով հաստատվել է նշված տարիներին նույն գործատուի մոտ աշխատելու փաստը, բավարարվել է դատարանի կողմից: Դատարանը չի քննարկել 1992թ.-ից հետո սոցիալական վճարները կատարելու մասին վկայող փաստաթղթերի առկայության անհրաժեշտությունը:

Ինչ վերաբերում է երկու մերժված դիմումներին, ապա Դատարանը դրանք մերժել է ապացույցների անբավարար լինելու կամ փաստն արտադատական մեխանիզմով հաստատելու հնարավորության հիմքով:

Թիվ ԵՂ/30154/02/19 գործով⁴⁵⁶ դիմողի աշխատանքային գրքույկում գրառման մեջ, ըստ Ծառայության, աշխատանքից ազատման վերաբերյալ գրառումը վավերացված է անընթեռնելի կնիքով, ինչպես նաև բացակայում են իրավասու անձի անձնական տվյալները, որը իրավաչափ չէ, իսկ կազմակերպության արխիվային փաստաթղթերը պետական պահպանության չեն հանձնվել, ուստի Ծառայությունը մերժել է դիմումը: Դատարանը գտել է, որ քանի որ աշխատանքային ստաժի մասին գրառումն առկա է աշխատանքային գրքույկում, ինչը հանդիսանում է աշխատանքային ստաժը հավաստող պատշաճ փաստաթուղթ, հետևաբար նման պայմաններում դատական կարգով վերոհիշյալ փաստի հաստատման պահանջը չի բխում ՔԴՕ 239-րդ հոդվածի պահանջներից և ենթակա է մերժման: Դատարանը չի քննարկել անընթեռնելի կնիքի և իրավասու անձի անձնական տվյալների բացակայության հարցը: Գործով բերվել է վերաքննիչ բողոք: Վերաքննիչ դատարանը նախ իրավաչափ է համարել առաջին աստիճանի դատարանի որոշումը աշխատանքային գրքույկում գրառման մասով: Ինչ վերաբերում է անընթեռնելի կնիքի և անձնական տվյալների բացակայության հարցին, ապա Վերաքննիչ դատարանը գտել է, որ այս մասով Վերաքննիչ դատարանն, օգտվելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 380-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով իրեն ընձեռնված՝ Առաջին աստիճանի դատարանի թերի հիմնավորված վճիռը հիմնավորելու հնարավորությունից, արձանագրում է, որ Ծառայության կողմից դիմողին կենսաթոշակ նշանակելուն ուղղված դիմումի մերժման շարժառիթ է հանդիսացել 10.11.1985-01.02.1994թթ. աշխատած ժամանակահատվածը ընդհանուր աշխատանքային ստաժում աշխատանքից ազատման վերաբերյալ գրառումը անընթեռնելի կնիքով վավերացված լինելու պատճառաբանությամբ ներառված չլինելու և իրավասու անձի անձնական տվյալների բացակայության հանգամանքները, ինչը նշանակում է, որ տվյալ դեպքում խնդիրը կապված է ոչ թե փաստ հաստատելու, այլ կենսաթոշակ նշանակելու դիմումը մերժելու իրավաչափությունը վարչական դատավարության կարգով վիճարկելու հետ: Վերաքննիչ դատարանի գնահատմամբ՝ երբ առկա են բավարար վերաբերելի և թույլատրելի ապացույցներ՝ իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստը հաստատելու համար, բացակայում է իրավաբանական նշանակություն ունեցող տվյալ փաստը քաղաքացիական դատավարության հատուկ վարույթի կարգով հաստատելու անհրաժեշտությունը, գործի վարույթը ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 182-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի հիմքով /առաջին աստիճանի դատարանը դատավարության ցանկացած փուլում կարճում է գործի վարույթը, եթե գործը ենթակա չէ քննության քաղաքացիական դատավարության կարգով/ ենթակա է կարճման:

⁴⁵⁶ԵՂ/30154/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203971253

Հաշվի առնելով, որ ՔԴՕ-ում չի գործում գործերի վերահասցեագրման ընթացակարգը, խոցելի խմբում գտնվող անձինք հայտնվում են վատթար վիճակում, քանի որ բաց են թողնում վարչական հայց ներկայացնելու համար նախատեսված ժամկետները, ստիպված են կրկնակի նյութական ծախսեր, այդ թվում՝ պետական տուրքի և ներկայացուցչի գումարներ՝ իրենց իրավունքների վերականգնման նպատակով: Այս առումով անհրաժեշտ են պարզեցված և հասանելի դատական ընթացակարգեր:

Թիվ ԼԴ4/0425/02/19 գործով⁴⁵⁷ դիմողի աշխատանքային գրքույկը պահպանված է սակայն դրանում աշխատանքի ընդունման գրառումները կնիքված չեն: Դիմողը ներկայացրել է աշխատանքային գրքույկի նոտարական թարգմանությունը, ինչպես նաև հրավիրվել են վկաներ: Ըստ Դատարանի, աշխատանքային ստաժի մասին վկայում է հենց դիմողի կողմից ներկայացված աշխատանքային գրքույկը, ազատման հրամանի մատով նշված հատվածում առկա է ջնջում և ոչ հստակ գրառում, ենթադրյալ անհստակությունը հստակեցվում է արխիվային տեղեկանքով, քանի որ օրենսդրությամբ սահմանվում է, որ այն դեպքերում, երբ աշխատանքային գրքույկում կան ջնջումներ և/կամ ոչ հստակ գրառումներ, ապա աշխատանքային ստաժը հաստատելու համար ընդունվում են արխիվային տեղեկանքներ: Ուստի դիմողն ունի բոլոր բավարար փաստաթղթերն իր աշխատանքային ստաժի վերաբերյալ, հետևաբար հնարավոր է այն հաստատել արտադատական կարգով: Անդրադառնալով ՌԴ-ում կենսաթոշակ ստանալու համար փաստի հաստատման անհրաժեշտությանը, Դատարանն արձանագրել է, որ դիմողը սույն դիմումը ներկայացրել է ՀՀ օրենսդրության շրջանակներում, ՔԴՕ հատուկ վարույթի կարգով քննվող գործերի շրջանակում, և հիմքում դրել է ներպետական «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքը, հետևաբար, դուրս չգալով պահանջի շրջանակներից, տվյալ դիմումի իրավունքի և՛ դատավարական, և՛ նյութաիրավական կողմերը Դատարանը պետք է գնահատի ՀՀ օրենսդրության շրջանակում⁴⁵⁸: Այս գործով վերաքննիչ բողոք չի բերվել:

Վերը քննարկված դեպքում անձը զրկվում է արդյունավետ պաշտպանության միջոցից, քանի որ փաստացի հնարավորություն չունի այլ կերպ հաստատել իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստը:

4.4. *Աշխատանքային գրքույկի առկայության պայմաններում աշխատանքային ստաժը չհաստատելը.*

Դիտարկված գործերից 5-ով դիմողի մոտ աշխատանքային գրքույկի և աշխատանքային փորձի մասին պատշաճ գրառումների պայմաններում Ծառայությունը մերժել է դիմումը՝ Ազգային արխիվում գործատուի գործունեության թերի հանձնված անձնական քարտերի մեջ դիմողի վերաբերյալ տվյալների

⁴⁵⁷ԼԴ4/0425/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438268203

⁴⁵⁸ԼԴ4/0552/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=30962247438289533

չհայտնաբերման⁴⁵⁹, գործատուի անվանումով ապահովադրի չհայտնաբերման և անձնակազմին վերաբերող փաստաթղթերի արխիվ չհանձման, սոցիալական վճարների, ինչպես նաև աշխատավարձի վճարման մասին տեղեկությունների բացակայության⁴⁶⁰ պատճառով: Նշված գործերից 6-ը բավարարվել է ամբողջությամբ, իսկ մեկը՝ մերժվել: Դատարանը հաշվի է առել աշխատանքային գրքույկը, գործատուի տեղեկանքները, վկաների ցուցմունքները:

Թիվ ԵԴ/8426/02/19 գործով⁴⁶¹ դիմողը ներկայացրել է աշխատանքային գրքույկ, որում առկա է եղել գրառում աշխատանքի մասին: Ծառայությունը չի հաշվառել նշված ստաժը՝ պատճառաբանելով, որ այն հաստատելու հիմք հանդիսացող որևէ փաստաթուղթ չի ներկայացվել, ընկերության անձնակազմին վերաբերող փաստաթղթերն արխիվի պահպանմանը չեն հանձնվել, ուստի աշխատավարձի մասին տեղեկանք չի տրամադրվել: Դիմողը դիմել է ընդհանուր իրավասության դատարան, մեկ այլ քաղաքացիական գործի շրջանակներում դատարանի կայացված վճռի համաձայն՝ հաստատվել է դիմողի՝ 1993-1996 ընկած ժամանակահատվածում աշխատելու փաստը: Ծառայության կողմից չեն հաշվառվել դիմողի՝ խնդրո առարկա ժամանակահատվածում աշխատած տարիները, քանի որ վճռով հաստատված է եղել ոչ թե աշխատանքային ստաժը, այլ միայն աշխատելու փաստը: Դիմողը վճռի կատարման նպատակով դիմում է ներկայացել Հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայություն, տեսուչը դիմել է դատարան կատարողական թերթը պարզաբանելու նպատակով: Դատարանի կողմից կատարողական թերթը պարզաբանելու վերաբերյալ դիմումը բավարարվել է, Դատարանը նշել է, որ աշխատած ժամանակահատվածը Ծառայության կողմից պետք է հաշվառվի որպես աշխատանքային ստաժ: Ծառայության կողմից նշված որոշումը բողոքարկվել է, քանի որ դատարանն իրավունք ունի գործին մասնակցող անձանց դիմումով կամ իր նախաձեռնությամբ պարզաբանել վճիռը, ուղղել թույլ տրված վրիպակները, գրասխալները և թվաբանական սխալները՝ չփոփոխելով վճռի բովանդակությունը և էությունը: Վերաքննիչ դատարանը գտել է, որ կատարողական թերթի պարզաբանման դիմում ներկայացնելով՝ դիմողն ըստ էության հայցել է որոշակի խորհրդատվական բնույթի դիրքորոշում, որպիսի դիրքորոշում տրամադրելը դուրս է դատարանի լիազորությունների շրջանակներից և չի բխում կատարողական թերթի պարզաբանման՝ որպես դրանում առկա թերությունները վերացնելու միջոցի էությունից, հետևաբար Վերաքննիչ դատարանն արձանագրել է, որ դատարանը, դիմումը բավարարելով, փոխել է վճռի էությունն ու բովանդակությունը և լուծել է այնպիսի հարցեր, որոնք չեն լուծվել դատական ակտով: Ներկայացված վերաքննիչ բողոքի հիմքի առկայությունը Վերաքննիչ դատարանը համարել է բավարար դատարանի որոշումը բեկանելու համար: Վերաքննիչ դատարանը փաստել է նաև այն հանգամանքը, որ վերոնշված վճռով որևէ պարտավորություն չի սահմանվել Ծառայության համար և չի կարող Ծառայության վրա դնել աշխատանքային ստաժ հաշվառելու

⁴⁵⁹ԵԴ/28674/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203968730

⁴⁶⁰ԵԴ/3061/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203918299

⁴⁶¹ ԵԴ/8426/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203929437

պարտականություն: Դիտարկված գործի քննության շրջանակներում Դատարանը, համադրելով գործով և դատաքննությամբ ձեռք բերված ապացույցները, եկել է այն եզրահանգմանը, որ աշխատանքային ստաժի հաստատման հիմք է աշխատելու փաստը, և որ օրինական ուժի մեջ մտած վճռով աշխատելու փաստի հաստատումն ինքնին ենթադրում է աշխատանքային ստաժի առկայության փաստը, այսինքն՝ նախորդ գործով ընդհանուր իրավասության առաջին աստիճանի դատարանը հաստատված է համարել 1993-1996թթ. ժամանակահատվածում ընկերությունում դիմողի աշխատելու իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստը, ինչի հիման վրա ենթակա է հաստատման նաև դիմողի՝ 1993 թվականից մինչև 1996 թվականն ընկած ժամանակահատվածում ընկերությունում, որպես գլխավոր մասնագետ աշխատելու ստաժի փաստը: Վերոգրյալի հաշվառմամբ՝ Դատարանն աշխատանքային ստաժի հաստատման պահանջի մասին դիմումը համարել է հիմնավոր և բավարարման ենթակա:

Թիվ ՏՆ/2456/02/20 գործով⁴⁶² դիմողի մոտ առկա էր աշխատանքային գրքույկ, որում կատարված է գրառում աշխատած տարիների մասով, սակայն ներկայացված փաստաթղթերով 1992 թվականի դեկտեմբեր ամսից մինչև 1995 թվականն աշխատած, սակայն օրենքով պահանջվող սոցիալական վճարներ կատարելը կամ աշխատավարձ ստանալը հաստատող փաստաթղթեր ներկայացնել չկարողանալու պատճառով, փաստացի աշխատած 25 և ավելի օրացուցային տարվա աշխատանքային ստաժը չի լրացել: Դատարանը, հաշվի առնելով ներկայացված ապացույցները, այդ թվում՝ վկաների ցուցմունքը, փաստը հաստատել է և դիմումը բավարարել: Միննույն ժամանակ Դատարանն արձանագրել է, որ մինչև 2013 թվականի հունվարի 1-ն ընկած ժամանակահատվածի համար աշխատանքային ստաժը հաստատող հիմնական փաստաթուղթն աշխատանքային գրքույկն է, իսկ 1992 թվականի հունվարից մինչև 2013 թվականի հունվարի 1-ը՝ նաև սոցիալական վճարներ կատարելը կամ աշխատավարձ ստանալը հաստատող փաստաթուղթը, մինչդեռ, ըստ դիմումատուի աշխատանքային գրքույկի քաղվածքի՝ վերջինս աշխատել է 1992 թվականից մինչև 1995 թվականը, հետևաբար կենսաթոշակ հաշվարկող պետական մարմինն իրավասու էր հաշվարկել աշխատանքային ստաժը առանց համապատասխան սոցիալական վճարներ կատարելու կամ աշխատավարձ ստանալու հաստատող փաստաթղթի առկայության 1992 թվականից մինչև 1995 թվականի դրությամբ: Դատարանը դիմումը բավարարել է և հաստատել դիմողի 1992 թվականից մինչև 1995 թվականն աշխատած ժամանակահատվածը աշխատանքային ստաժ ունենալու իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստը:

Հատկանշական է, որ վերջին գործով Դատարանը չի քննարկել Ծառայության կողմից ոչ իրավաչափ վարչարարություն իրականացնելու և նման պայմաններում կենսաթոշակ նշանակելու դիմումը մերժելու իրավաչափությունը վարչական դատավարության կարգով վիճարկելու անհրաժեշտությունը, ինչը ցույց է տալիս

⁴⁶²ՏՆ/2456/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=32369622321764656

Դատարանի ոչ միասնական պրակտիկան՝ փաստի հաստատման գործերի՝ ընդդատության որոշման հարցում:

Իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստերի հաստատման վերաբերյալ գործերի մշտադիտարկմամբ արձանագրվել է, որ աշխատանքային գրքույկի բացակայության կամ գրքույկում վրիպակների պարագայում դիմողները ամիսներ են կորցնում՝ Դատարանում ստիպված լինելով հաստատել աշխատանքային ստաժը:

Որոշ դեպքերում Ծառայությունը, անտեսելով դատական պրակտիկան, պահանջում է սոցիալական վճարների վճարման մասին ապացույցներ հենց դիմողից, հակառակ դեպքում՝ մերժում դիմումը: 1992-2013 թվականներին ձեռք բերված ստաժը հաստատելու համար սոցիալական վճարների վճարման մասին վկայող ապացույցների դիմողի կողմից ներկայացման անհրաժեշտության առումով դատական պրակտիկան միասնական չէ: Գործերի ճնշող մեծամասնության դեպքում Դատարանը գտել է, որ նման պարտավորություն դիմողի վրա դրվել չի կարող:

Որոշ գործերով Ծառայությունը ձևական մոտեցում է ցուցաբերել՝ պնդելով, որ առկա է վեճ, քանի որ փաստի հաստատմամբ պայմանավորված՝ ապագայում Ծառայության վրա որոշակի գործողություններ կատարելու պարտականություն է դրվելու: Դատարանը գործերի ճնշող մեծամասնության դեպքում հստակ նշել է, որ փաստի հաստատմամբ պայմանավորված՝ ապագայում Ծառայության կողմից որոշակի գործողություններ կատարելու պարտականությունն ինքնին չի ենթադրում իրավունքի մասին վեճի առկայության մասին, քանի որ սույն դեպքում դիմողը Ծառայությանը որևէ նյութափրավական պահանջ չի ներկայացնում:

V. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՍՏԱԺԸ ՀԱՍՏԱՏԵԼՈՒ, ՆՇԱՆԱԿՎԱԾ ԿԵՆՍԱԹՈՇԱԿԸ ՎԵՐԱՀԱՇՎԱԿԵԼՈՒ ԽՆԴՐՈՎ ՎԱՐՉԱԿԱՆ ԳՈՐԾԵՐ

Ծրագրի շրջանակներում ուսումնասիրվել է կենսաթոշակի նշանակման, այդ թվում՝ այդ նպատակով աշխատանքային ստաժի հաշվարկի վերաբերյալ 25 գործ: Նշված գործերից 21-ը (84%) բավարարվել է, որից 17-ը՝ ամբողջությամբ:

Դիտարկված գործերից 10-ով որպես պատասխանող հանդես է եկել ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերով նախարարությունը, 12-ով՝ Ծառայությունը, իսկ 3-ով՝ և՛ նախարարությունը, և՛ Ծառայությունը:

Բավարարված գործերը վերաբերել են հետևյալ խնդիրներին՝

- 7 գործ՝ պակաս վճարված կենսաթոշակի վճարմանը, կենսաթոշակի վերահաշվարկին՝ ավելի երկար տարիների ստաժ ներառելով, որից 2 գործ՝ դատավորի կենսաթոշակի վերահաշվարկի վերաբերյալ,
- 5 գործ՝ արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի նշանակմանը,
- 4 գործ՝ տարիքային կենսաթոշակի նշանակմանը,
- 2 գործ՝ դադարեցված կենսաթոշակի վճարման վերսկսմանը,

- 3 գործ՝ մասնակի կենսաթոշակ նշանակելուն:

Հայցվորներից 14-ը (57%) արական սեռի ներկայացուցիչ էին:

Գործերից 22-ով (88%) հայցվորն անձամբ կամ ներկայացուցչի միջոցով ապահովել է ներկայությունը գործի քննությանը, իսկ պատասխանողի ներկայացուցիչը ներկա է եղել դիտարկված գործերից միայն 7-ով (28%): Դիտարկված գործերից 2-ով (8%) գործի քննությունը անցկացվել է առանց կողմերի մասնակցության, ևս մեկը՝ գրավոր ընթացակարգով: Նշված երեք գործով էլ հայցն բավարարվել են ամբողջությամբ:

Գործերից 18-ով (72%) ՀՀ ֆինանսների նախարարությունը ներգրավված է եղել որպես երրորդ անձ, դրանցից 12-ի դեպքում՝ դատարանի նախաձեռնությամբ, իսկ 6-ով՝ իր դիմումի հիման վրա: Նշված 6 գործերը վերաբերել են պակաս վճարված կենսաթոշակի վճարմանը, դատավորի կենսաթոշակի վերահաշվարկին, արտոնյալ պայմաններով և տարիքային կենսաթոշակի նշանակմանը: Այն 7 գործով, որոնցով երրորդ անձ չի ներգրավվել, 4-ով հայցը բավարարվել է ամբողջությամբ, 1-ով՝ մասնակի, իսկ 2-ով՝ մերժվել է: Նշված 7 գործը վերաբերել են մասնակի կենսաթոշակի նշանակմանը, պակաս վճարված կենսաթոշակի վճարմանը, կենսաթոշակի վերահաշվարկին՝ ավելի երկարաժամկետ աշխատանքային ստաժ ներառելով:

Գործի քննությունը տևել է 2 ամիսից 1 տարի 8 ամիս⁴⁶³:

Դիտարկված գործերով Ծառայությունը չի հաշվառել աշխատանքային ստաժը հետևյալ պատճառներով.

- արտոնյալ կամ մասնակի կենսաթոշակ ստանալու դիմումի դեպքում աշխատանքային գրքույկում նշված մասնագիտությունը նախատեսված չէ համապատասխան արտոնություններ տվող Կառավարության որոշման մեջ⁴⁶⁴,
- կենսաթոշակի անձնական գործում հայտնաբերվել են կեղծ (ոչ հավաստի) տվյալներ⁴⁶⁵,
- Ադրբեջանից բռնագաղթված անձի աշխատանքային գրքույկի տիտղոսաթերթը և նշված ժամանակահատվածում աշխատելու վերաբերյալ գրանցումները լրացված են ՀՀ փախստականների հարցերով պետական վարչության սոցիալ-իրավական բաժնի կողմից և հաստատվել են «Հայաստան վերադարձող հայերի ընդունման և տեղավորման կոմիտեի» կնիքով, ոչ թե գործատուի⁴⁶⁶,
- 1988թ.-ի երկրաշարժի պատճառով չպահպանված աշխատանքային գրքույկը լրացվել է ավելի ուշ ժամկետում, նախորդող աշխատանքային փորձը ներառյալ, իսկ արխիվային փաստաթղթերը չեն պահպանվել⁴⁶⁷,

⁴⁶³վր/1395/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931293

⁴⁶⁴վր/3951/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809934013;

վր/3516/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809946021

⁴⁶⁵վր/1494/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809943748

⁴⁶⁶վր/2897/05/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932843

⁴⁶⁷վր/4843/05/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935025

- ստաժում չի ներառվել այն ժամանակահատվածը, որի համար հայցվորն աշխատավարձ չի ստացել ըստ պահպանված տվյալների⁴⁶⁸,
- սոցիալական վճարումների կատարման մասին տեղեկությունները բացակայել են⁴⁶⁹,
- արտոնյալ պայմաններում կենսաթոշակ ստանալու համատեքստում անձը համատեղությամբ է աշխատել⁴⁷⁰,
- աշխատանքային գրքույկում կնիքը եղել է անընթեռնելի, և Հայաստանի ազգային արխիվում փաստաթղթերը բացակայել են⁴⁷¹ և այլն:

Մյուս խումբ գործերով Ծառայությունը թերի է հաշվարկել հայցվորների կենսաթոշակի չափը⁴⁷² կամ կենսաթոշակը նշանակել և վճարել է ուշացումով⁴⁷³:

Հատկանշական է, որ որոշ դեպքերում Ծառայությունը հաշվի չի առել անգամ այն աշխատանքային ստաժը, որը մինչ դիմում ներկայացնելը հաստատվել է ընդհանուր իրավասության դատարանի կողմից⁴⁷⁴:

- *Պակաս վճարված կենսաթոշակի վճարում, կենսաթոշակի վերահաշվարկ՝ ավելի երկար տարիների ստաժ ներառելով.*

Նշված տեսակի գործերով հիմնական խնդիրն այն է, որ աշխատանքային գրքույկում պատշաճ գրառման առկայության պարագայում Ծառայությունը չի հաստատել աշխատանքային ստաժի մի մասը հետևյալ պատճառներով.

- պետական կենսաթոշակային համակարգի տվյալների շտեմարանում գործատուի կատարած սոցիալական վճարումների վերաբերյալ ողջ կամ մասնակի տեղեկատվությունը բացակայել է, և ՀՀ պետական արխիվում գործատուի աշխատավարձի հաշվարկավճարային տեղեկագրերը չեն պահպանվել⁴⁷⁵,
- Ծառայության անհատական (անձնավորված) հաշվառման տվյալների շտեմարանում աշխատած ժամանակահատվածի համար անհատական հաշիվ բացելու մասին հայտը և անհատական հաշվետվությունները բացակայել են, այդ թվում՝ Երևանի քրեական դատարանի դեպքում⁴⁷⁶,

⁴⁶⁸ՎԴ/2200/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809944520;

ՎԴ/11263/05/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809941879

⁴⁶⁹ՎԴ/4153/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809946723;

ՎԴ/3055/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809945498

⁴⁷⁰ՎԴ5/0188/05/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809941150

⁴⁷¹ՎԴ/10646/05/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809941231

⁴⁷²ՎԴ/5242/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935470;

ՎԴ5/0060/05/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931844

⁴⁷³ՎԴ/1395/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931293,

ՎԴ1/0042/05/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932491

⁴⁷⁴ՎԴ/3055/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809945498

⁴⁷⁵ՎԴ/4153/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809946723

⁴⁷⁶ՎԴ/4153/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809946723

- աշխատանքային ստաժի հաշվարկում չեն ներառվել աշխատած ժամանակահատվածի այն ամիսները, որոնց համար հայցվորին աշխատավարձ չի վճարվել, անգամ այն դեպքում, երբ աշխատավարձի վճարման մատյաններում նշվել է հայցվորի անունը, սակայն աշխատավարձը հաշվարկված չէ⁴⁷⁷:

Թիվ ՎՌ/2200/05/20 գործով⁴⁷⁸ Ծառայությունը նշել է, որ 1979թ.-ին լրացված աշխատանքային գրքույկի տիտղոսաթերթը հաստատված է ՓԲԸ կնիքով, որը իրավաչափ չէ, ուստի և աշխատանքային գրքույկի գրառման հիմքերը ենթակա են ստուգման: Դատարանն ընդգծել է, որ բավական է միայն աշխատանքային գրքույկի առկայությունը, այն պարունակում է համապատասխան նշումներ հայցվորի 35 տարվա աշխատանքային գործունեության վերաբերյալ, իսկ ինչ վերաբերում է աշխատանքային գրքույկի տիտղոսաթերթի ՓԲԸ կնիքով հաստատված լինելու հանգամանքին, ապա այդ փաստը չի կարող հիմք հանդիսանալ աշխատանքային գրքույկում կատարված գրառումները կասկածի տակ դնելու և Կատարության սահմանած այլ փաստաթուղթ, 1992 թվականի հունվարից մինչև 2013 թվականի հունվարի 1-ը՝ նաև սոցիալական վճարներ կատարելը կամ աշխատավարձ ստանալը հաստատող փաստաթուղթ պահանջելու գործողություններ կատարելու համար, քանի որ սույն դեպքում միայն պատշաճ լրացված աշխատանքային գրքույկի առկայությունը բավարար է, որպեսզի պատասխանողը պարտավորեցվի հայցվորի աշխատանքային ստաժի հաշվարկում ներառելու աշխատած ժամանակահատվածը: Ուստի Դատարանը գտել է, որ ի թիվս այլնի, հայցվորին պետք է նշանակվի 35 տարվա աշխատանքային ստաժի առկայության դեպքում 1 տարի շուտ ժամկետով տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակ՝ հաշվարկելով և վճարելով կենսաթոշակի չվճարված մասը սկսած դիմում ներկայացնելու պահից:

Թիվ ՎՌ/7208/05/20 գործով⁴⁷⁹ հայցվորի ընդհանուր աշխատանքային ստաժում հաշվառված է եղել որպես գյուղատնտեսական նշանակության հողի սեփականատեր լինելու ժամանակահատվածը՝ հողի սեփականաշնորհման վկայականի և տարածքային բաժնի տրամադրած այդ ժամանակահատվածում սոցիալական վճարներ կատարված լինելու մասին տեղեկանքի հիման վրա: Սակայն տարիքային կենսաթոշակ նշանակելիս Ծառայությունը հայտնել է, որ գյուղատնտեսական նշանակության հողի սեփականատեր լինելու ժամանակահատվածը հայցվորի աշխատանքային ստաժում հաշվառելու համար անհրաժեշտություն է առաջացել ներկայացնել նշված ժամանակահատվածում սոցիալական վճար կատարած լինելը հավաստող վճարման անդորրագրեր, ինչպես նաև համայնքի ղեկավարից կամ համապատասխան լիազոր մարմնից սեփականաշնորհված հողի կադաստրային եկամտի չափի վերաբերյալ տեղեկանք: Դատարանը գտել է, որ պատասխանողի կողմից խախտվել են վարչարարության հիմնարար կամայականության արգելքի և առավելագույնի սկզբունքները, քանի որ

⁴⁷⁷ՎՌ/2200/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809944520

⁴⁷⁸ՎՌ/2200/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809944520

⁴⁷⁹ՎՌ/7208/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809950154

անհավասար մոտեցում է ցուցաբերվել միատեսակ փաստական հանգամանքների նկատմամբ հաշմանդամության կենսաթոշակ և տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակ նշանակելիս, Ծառայությունը հրաժարվել է նույն փաստաթղթի հիմքով հայցվորի աշխատանքային ստաժում հաշվառել նույն ժամանակահատվածը: Ընդ որում, պատասխանողը չի հիմնավորել նման տարբերակման հիմքը, որպիսի պայմաններում պատասխանողը խախտել է վարչարարության կամայականության արգելքի սկզբունքը: Ծառայությունը փաստացի պահանջել է կատարել գործողություն, որն արդեն իսկ կատարվել էր հայցվորի կողմից այլ գործողությունների շրջանակներում, այն է՝ նախկինում ներկայացված փաստաթղթով հաստատվել էր նշված ժամանակահատվածում գյուղատնտեսական նշանակության հողի սեփականատեր լինելու հանգամանքը, որպիսի հանգամանքը չէր վիճարկվել պատասխանող վարչական մարմնի կողմից, մինչդեռ պատասխանողը հայցվորից պահանջել է ներկայացնել նույն հանգամանքը հաստատող նոր ապացույցներ՝ անտեսելով նախկինում ներկայացված ապացույցը և նույն ապացույցը վարչական մարմնի կողմից հիմք ընդունված լինելու հանգամանքը, որպիսի գործելատճը հանդիսանում է վարչարարության առավելագույնի սկզբունքի խախտում:

Նշված գործերը ցույց են տալիս Ծառայության միտումը՝ անձանց կենսաթոշակի իրավունք տրամադրելու բովանդակային հիմքերի առկայության դեպքում վերջիններիս ձևական պահանջներով ծանրաբեռնելու, քաղաքացիներից ավելորդ փաստաթղթեր պահանջելու հարցում այն դեպքում, երբ վարչական մարմնի մոտ առկա փաստաթղթերով հնարավոր է արտադատական եղանակով հաստատել անհրաժեշտ փաստերը:

Թիվ ՎԴ/1395/05/19 գործով⁴⁸⁰ հայցվորին 2004 թվականին նշանակվել է կենսաթոշակ՝ 20 տարվա ընդհանուր ստաժով: Հայցվորի աշխատանքային ստաժում չի հաշվարկվել 10 տարվա աշխատանքային ստաժը՝ աշխատանքային գրքույկի ոչ պատշաճ վիճակի պատճառաբանությամբ: Ընդհանուր իրավասության դատարանի քաղաքացիական գործով օրինական ուժի մեջ մտած վճռով հաստատվել է վերը նշված ժամանակահատվածում հայցվորի աշխատանքային ստաժը, որից հետո հայցվորի կողմից նշված վճիռը ներկայացվել է պատասխանողին վերահաշվարկ կատարելու նպատակով՝ 23 տարվա ստաժի փոխարեն հաշվարկելու 33 տարվա աշխատանքային ստաժ և կատարելու վճարում: Սակայն Ծառայության կողմից վերահաշվարկը կատարվել է վճռի կայացման հաջորդ ամսից, քանի որ ըստ Ծառայության, «վերահաշվարկը կատարվում է քաղաքացու կողմից հիմքերը ներկայացնելու դիմումի ամսվա հաջորդ ամսվա 1-ից»: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորը ոչ միայն ներկայացրել է վճիռը, այլև հայցվորի կենսաթոշակի գործում առկա է աշխատանքային գրքույկը, որը պատասխանողին է ներկայացրել դեռևս 02.12.2004 թվականին կենսաթոշակի դիմումի հետ միաժամանակ: Դատարանն ընդգծել է, որ «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի 38-րդ հոդվածի 5-րդ մասով նախատեսված հիմքով կենսաթոշակի վերահաշվարկ կատարելու

⁴⁸⁰ՎԴ/1395/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931293

դեպքերում վարչական մարմնի համար սահմանվում է պոզիտիվ պարտականություն՝ վճարելու պակաս վճարված կենսաթոշակի գումարը, որը պետք է հաշվարկվի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում անձը կենսաթոշակի իրավունք է ունեցել, այսինքն՝ լրացուցիչ տեղեկությունները, որոնց հիման վրա փոփոխվում է կենսաթոշակի չափը ներկայացվել է վարչական մարմնին, հետևյալ երկու հանգամանքների առկայության պայմաններում կենսաթոշակի չափի ավելացման համար հիմք պետք է հանդիսանա կենսաթոշակի գործում առկա լրացուցիչ տվյալները և պետք է առկա լինի կենսաթոշակ նշանակող վարչական մարմնի մեղքը:

Գործերից 3-ով հայցը բերվել է «Պաշտոնատար անձանց գործունեության ապահովման, սպասարկման և սոցիալական երաշխիքների մասին» ՀՀ օրենքի համատեքստում:

Թիվ ՎԴ/3821/05/20 գործով⁴⁸¹ հայցվորը՝ Քննչական կոմիտեի նախկին ծառայող, գտել է, որ իր մասնագիտական աշխատանքային ստաժում պետք է հաշվառվի ՀՀ ռստիկանությունում ունեցած ծառայության ժամանակահատվածը՝ անկախ ՀՀ ռստիկանությունում զբաղեցրած պաշտոններից (քննիչ, տեսուչ, օպեր-լիազոր և այլն), Ներքին գործերի նախարարության (ՆԳՆ) բարձրագույն դպրոցում ուսանելու և 01.01.2014թ.-ից հետո իր ծառայության ժամանակահատվածները: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորի կողմից վկայակոչված նորմերը վերաբերում են «Պաշտոնատար անձանց գործունեության ապահովման, սպասարկման և սոցիալական երաշխիքների մասին» ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված հիմքով նշանակվող կենսաթոշակին, մինչդեռ հայցվորի կենսաթոշակը նշանակվել է «ՀՀ քննչական կոմիտեի մասին» ՀՀ օրենքի 56-րդ հոդվածի 4-րդ մասի հիմքով, և ըստ այդմ՝ նշված նորմերը հայցվորի նկատմամբ կիրառելի չեն: Հետևաբար, ՀՀ ՆԳՆ բարձրագույն դպրոցում հայցվորի ուսումնառության ժամանակահատվածը ենթակա չէ ներառման հայցվորի մասնագիտական աշխատանքային ստաժում: Բնչ վերաբերում է ՀՀ ռստիկանության քննիչներին և հետաքննիչներին քննչական կոմիտեի համապատասխան ստորաբաժանումներում նշանակելիս ՀՀ ռստիկանությունում նրանց ունեցած ծառայության ստաժի՝ քննչական կոմիտեում ծառայության ստաժի մեջ հաշվարկմանը, ապա Դատարանը վկայակոչել է ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի օրինական ուժի մեջ մտած դատական ակտով արտահայտված իրավական դիրքորոշումներն առ այն, որ նշված նորմը վերաբերում է ոչ թե կենսաթոշակ նշանակելու, այլ պաշտոնի նշանակելիս ստաժի հաշվարկման կանոնին, որը սույն դեպքում կիրառելի չէ և չի կարող հայցվորի՝ կենսաթոշակի նշանակման համար քննչական մարմնում ունեցած ծառայության ստաժի հաշվարկման հիմք հանդիսանալ: Նշված նորմը վերաբերում է ոչ թե կենսաթոշակ նշանակելու, այլ պաշտոնի նշանակելիս ստաժի հաշվարկման կանոնին, որը սույն դեպքում կիրառելի չէ և չի կարող հայցվորի՝ կենսաթոշակի նշանակման համար քննչական մարմնում ունեցած ծառայության ստաժի հաշվարկման հիմք հանդիսանալ: Դատարանն արձանագրել է, որ սույն դատական ակտի կայացման պահին լրացել է ՀՀ

⁴⁸¹ՎԴ/3821/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809946346

սահմանադրական դատարանի ՄԴՌ-1463 որոշմամբ՝ ՀՀ սահմանադրությանը հակասող ճանաչված «Պաշտոնատար անձանց գործունեության ապահովման, սպասարկման և սոցիալական երաշխիքների մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդվածի 2-րդ մասի ուժը կորցնելու համար սահմանված վերջնաժամկետը, և ի կատարումն ՀՀ սահմանադրական դատարանի նշված որոշման՝ համապատասխան օրենսդրական փոփոխություններ կատարված չեն, որպիսի պայմաններում 2019թ. հոկտեմբերի 31-ից դադարեցված է «Պաշտոնատար անձանց գործունեության ապահովման, սպասարկման և սոցիալական երաշխիքների մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդվածի 2-րդ մասի նորմերի գործողությունը: Այսպիսով, սույն դատական ակտի կայացման պահին «Պաշտոնատար անձանց գործունեության ապահովման, սպասարկման և սոցիալական երաշխիքների մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդվածի 2-րդ մասի նորմերը ՀՀ իրավական համակարգում այլևս չգործող իրավական նորմեր են, այսինքն՝ ՀՀ իրավական համակարգում բացակայում է այնպիսի բովանդակությամբ նորմ, որը մասնագիտական ստաժում ներառվող ժամանակահատվածը սահմանափակում է մինչև 2014թ. հունվարի 1-ն ընկած ժամակահատվածով: Հետևաբար Դատարանն արձանագրել է, որ ՀՀ իրավական համակարգում առկա չէ որևէ նորմ, որի հիմքով հայցվորի՝ ՀՀ քննչական կոմիտեում ծառայության 2014թ. հունվարի 1-ից հետո ընկած ժամանակահատվածը չի ներառվում նրա մասնագիտական աշխատանքային ստաժում:

Դատավորների կենսաթոշակի վերահաշվարկի վերաբերյալ երկու գործով (թիվ ՎԴ/5242/05/19 և ՎԴ5/0060/05/19)⁴⁸² հայցվորները պնդել են, որ հաշվի առնելով ՀՀ սահմանադրական դատարանի ՄԴՌ-1463 որոշումը, ինչպես նաև նմանատիպ հանգամանքների վերաբերյալ վարչական դատարանի կողմից կայացված օրինական ուժի մեջ մտած վճիռները՝ պետք է կատարվի կենսաթոշակի չափի վերահաշվարկ՝ պաշտոնավարման վերջին ամսվա աշխատավարձի դրույքաչափը (պաշտոնային դրույքաչափ և հավելավճար նախագահության համար) հաշվի առնելով և վճարվի պակաս վճարված գումարը: Երկու դեպքում էլ հաշվարկը կատարվել է՝ հիմք ընդունելով մինչև 01.07.2014 թվականը որպես դատավոր զբաղեցրած վերջին պաշտոնի համար ստացած աշխատավարձը (պաշտոնային դրույքաչափը և դրա նկատմամբ սահմանված հավելավճարի հանրագումարը): Դատարանը գտել է, որ պետք է կատարվի վերահաշվարկ՝ «Պաշտոնատար անձանց գործունեության ապահովման, սպասարկման և սոցիալական երաշխիքների մասին» ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդվածի 6-րդ մասով սահմանված կենսաթոշակի չափի հաշվարկման բանաձևում հաշվարկային հիմք ընդունելով «Պետական պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված աշխատավարձը, քանի որ հայցվորի համար հաշվարկված և վճարված կենսաթոշակի չափն ավելի ցածր է, քան «Պետական պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված աշխատավարձի հիմքով հաշվարկված կենսաթոշակի չափը: Դատարանը նաև արձանագրել է, որ Սահմանադրական դատարանի նշված որոշումից մեկ ամիս անց ՀՕ-101-Ն օրենքով «Պաշտոնատար անձանց

⁴⁸²ՎԴ/5242/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935470;
ՎԴ5/0060/05/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931844

գործունեության ապահովման, սպասարկման և սոցիալական երաշխիքների մասին» օրենքի 9-րդ հոդվածի 6-րդ մասի 2-րդ պարբերությունում փոփոխություն է կատարվել նշանակվող կենսաթոշակի չափի հաշվարկման համար հիմք ընդունելով դատավորի զբաղեցրած վերջին պաշտոնից ազատվելու օրվա դրությամբ այդ պաշտոնի համար սահմանված կարգով հաշվարկված աշխատավարձի չափը: Դրանից հետո «Պաշտոնատար անձանց գործունեության ապահովման, սպասարկման և սոցիալական երաշխիքների մասին» օրենքում որևէ փոփոխություն չի կատարվել՝ ի կատարումն ՀՀ սահմանադրական դատարանի 2019թ. հունիսի 18-ի ՄԴՈ-1463 որոշման, ինչը նշանակում է, որ 2019թ. նոյեմբերի 1-ից այդ որոշմամբ Սահմանադրությանը հակասող և անվավեր ճանաչված դրույթները կորցրել են իրենց ուժը՝ բացառությամբ Օրենքի 9-րդ հոդվածի 6-րդ մասի 2-րդ պարբերության: Այնուհանդերձ, կենսաթոշակի վերահաշվարկ կատարելու հետ կապված իրավահարաբերությունը ծագել է 28.02.2019թ., Սահմանադրական դատարանի վերը նշված որոշումը կիրառելի չէ տվյալ գործի նկատմամբ, քանի որ իրավահարաբերության ծագման պահի դրությամբ գործել են այլ իրավական կարգավորումներ: Տվյալ պարագայում խոսքը վերաբերում է արդեն իսկ նշանակված կենսաթոշակի վերահաշվարկ կատարելուն, ինչի համար Սահմանադրական դատարանի նշված որոշումը չի կարող որևէ խոչընդոտ ստեղծել: Ավելին, «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 28-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ ուժը կորցրած նորմատիվ իրավական ակտի կամ դրա մասի գործողությունը տարածվում է մինչև դրա ուժը կորցնելու օրը գործող հարաբերությունների վրա, եթե օրենքով կամ ակտն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին նորմատիվ իրավական ակտով այլ բան նախատեսված չէ: Սահմանադրական դատարանի որոշման արդյունքում Օրենքի ուժը կորցրած դրույթների գործողությունը տարածվում է կենսաթոշակի վերահաշվարկ կատարելու հետ կապված իրավահարաբերության նկատմամբ, քանի որ այն ծագել է մինչ նշված դրույթների ուժը կորցնելը՝ 2019թ. հոկտեմբերի 30-ը:

➤ *Մասնագիտության ձևակերպման տարբերություն՝ մասնակի կամ արտոնյալ պայմաններում կենսաթոշակ նշանակելու համատեքստում.*

Որոշ գործերով Ծառայությունը նշել է, որ գործատուի կողմից տրված տեղեկանքները տրվել են առանց հիմքերի, ու հաշվի չի առել դրանք՝ մերժելով դիմումն անգամ այն դեպքերում, երբ դիմումին կից առկա էին այլ տեղեկանքներ, որոնցում և՛ նշվում էին հիմքերը, և՛ բացատրվում էր աշխատանքի բնույթը⁴⁸³: Այն դեպքերում երբ աշխատանքային գրքույկում կատարված նշումները չեն պարունակում խնդրո առարկա (արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակ նշանակելու վերաբերյալ վերջին դիմումի ներկայացման օրը) ընկած ժամանակահատվածում նրա կատարած աշխատանքի բնույթի մասին բավարար ՀՀ կառավարության որոշմամբ սահմանված ցուցակում նշված մասնագիտություններին և պաշտոններին ամբողջությամբ համապատասխանող տվյալներ, Դատարանը գտել է, որ կատարած աշխատանքի բնույթը կարող է հաստատվել կազմակերպության տված՝ արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի իրավունք տվող աշխատանքային ստաժի մասին տեղեկանքով: Դատարանը պահանջել է որպես ապացույց ներկայացնել ընկերությունից հայցվորի

⁴⁸³վԴ/9252/05/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809939731

մասին տեղեկանք, որն իր մեջ կաարունակի նաև ՀՀ կառավարության հաստատած ցուցակով նախատեսված արտադրությունը, աշխատանքը, մասնագիտությունը, պաշտոնը և ցուցանիշները, արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի իրավունք տվող աշխատանքային ստաժում հաշվառվող աշխատանքային գործունեության ժամանակահատվածը, ցուցակի բաժինը, ենթաբաժինը, ծածկագիրը, այն սկզբնական փաստաթղթերը (հիմքերը), որոնց հիման վրա տրված է տեղեկանքը: Դատարանը եզրահանգել է, որ տվյալ դեպքում Ծառայության տարածքային բաժինը հայցվորին արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակ նշանակելու վերաբերյալ դիմումի առթիվ հարուցված վարչական վարույթի ընթացքում չի կատարել փաստական հանգամանքների բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ քննարկում (ՎՀՎՎՕ-ի 37-րդ հոդված), չի պարզել այդ վարչական վարույթի համար էական նշանակություն ունեցող բոլոր, այդ թվում՝ հայցվորի օգտին առկա այն հանգամանքը, որ խնդրո առարկա ժամանակահատվածում գործատուների մոտ վերջինս որպես լաբորանտ, այնուհետև՝ որպես բժշկի օգնական, առնվազն 15 օրացուցային տարի առանձնապես վնասակար աշխատապայմաններով աշխատատեղերում կատարել է ռադիացիոն անվտանգության ապահովման սանիտարական կանոնների պահպանման և վերահսկման աշխատանքներ ճառագայթումային վնասակարության պայմաններում, հետևաբար այդ պաշտոնում աշխատած ժամանակահատվածը հաշվառվում է արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի իրավունք տվող մասնագիտական ստաժում:

Այն դեպքերում, երբ մասնագիտական ստաժը հաստատելու համար՝ աշխատանքային գրքույկում գրառման բացակայության պայմաններում, աշխատած ժամանակահատվածների վերաբերյալ առկա չէ գործատուի կողմից տրված՝ աշխատանքի բնույթի վերաբերյալ տեղեկանք կամ որևէ այլ ապացույց, որից հնարավոր կլինեք եզրահանգումներ կատարել նշված ընկերություններում հայցվորի կողմից կատարված աշխատանքի բնույթի մասին, Դատարանը գտել է, որ չի հիմնավորվել քննարկվող աշխատանքային ստաժի՝ արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի իրավունք տվող աշխատանքային ստաժ լինելու հանգամանքը⁴⁸⁴:

Դիտարկված գործերից 3-ով Ծառայությունը մերժել է դիմումները, քանի որ հայցվորների աշխատանքային գրքույկներում նշված մասնագիտությունների ձևակերպումը տարբերվել է Կառավարության որոշմամբ սահմանված ցուցակում ձևակերպումներից, անգամ այն դեպքում, երբ ՀՀ կրթության և գիտության նախարարությունը հաստատել է, որ քննարկվող ձևակերպումները նույնական են և ենթադրում են նույնական աշխատանքային պարտականությունների կատարում⁴⁸⁵, օրինակ, մանկապարտեզի «ավագ մանկավարժի» պաշտոնեական պարտականությունները համապատասխանում են ՀՀ կառավարության 2011 թվականի մայիսի 5-ի 665-Ն որոշմամբ հաստատված «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի կիրարկումն ապահովելու մասին 6-րդ հավելվածում՝ ներառված «մանկավարժի» պաշտոնեական պարտականություններին⁴⁸⁶:

⁴⁸⁴ՎԴ2/0076/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809944051

⁴⁸⁵ՎԴ/10073/05/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809940341

⁴⁸⁶ՎԴ/3516/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809946021

Մշտադիտարկման արդյունքները ցույց են տալիս, որ Ծառայությունը ձևական մոտեցում է ցուցաբերել այն դեպքերում, երբ աշխատանքային գրքույկում նշված անվանումը չի համապատասխանել օրենսդրությամբ սահմանված մասնագիտությունների անվանումների ցանկին: Դատարանն ընդգծել է, որ կարևոր է պարզել, թե զբաղեցրած պաշտոնում փաստացի կատարած պարտականությունները համապատասխանում են օրենսդրությամբ նախատեսված մասնագիտությունների պարտականությունները, թե ոչ, իսկ անվանման անհամապատասխանությունը չի կարող հիմք ծառայել մերժման համար: Այս առումով Ծառայությունն էլ կարող էր պարզել այդ հանգամանքները՝ գործատուներից ստանալով պարզաբանումներ:

Թիվ ՎԴ/6714/05/19 գործով⁴⁸⁷ Ծառայությունը որոշել է, որ որոշակի ժամանակահատվածի աշխատանքային ստաժը չի կարող հաշվառվել մասնակի կենսաթոշակի համար: Դատարանը նշել է, որ վարչական գործում առկա ՀՀ վարչական դատարանի այլ վարչական գործով կայացված վճռով հայցվորը բավարարում է մասնակի կենսաթոշակ նշանակելու համար օրենքով սահմանված բոլոր պայմանները, քանի որ հաստատվել է այն հանգամանքը, որ 01.01.2003թ. դրությամբ նա ունեցել է մասնակի կենսաթոշակի իրավունք տվող առնվազն 12 տարվա մասնագիտական ստաժ, որի պայմաններում վարչական մարմինը պետք է հաշվարկեր 2012 թվականի հունիս ամսից մասնակի կենսաթոշակ:

Թիվ ՎԴ/10073/05/19 գործով⁴⁸⁸ հայցվորի աշխատանքային գրքույկում պաշտոնի վերաբերյալ տեղի ունեցած սխալ գրառումները կարգավորվել են առաջին աստիճանի ընդհանուր իրավասության դատարանի վճռով, որով հաստատվել է հայցվորի գրքույկում և անձնական գործերում պաշտոնի անվանման թույլ տրված սխալը: Դատարանը համաձայնել է հայցվորի հետ առ այն, որ վերջինս մասնակի կենսաթոշակ ստանալու իրավունքը ստացել է դեռևս 2014թ.-ին, երբ առաջի անգամ դիմել է Ծառայություն, քանի որ ինչպես աշխատանքային գրքույկով, այնպես էլ ընդհանուր իրավասության դատարանի վճռով հաստատվել է դիմելու պահին ավելի քան 25 տարվա մասնագիտական ստաժ ունենալու հանգամանքը:

Թիվ ՎԴ/3516/05/20 գործով⁴⁸⁹ խնդիրն առաջացել է, քանի որ ժամանակին գործատուն հայցվորի աշխատանքային գրքույկում կատարել է ոչ ճիշտ գրառում՝ «մանկավարժ»-ի փոխարեն նշել է «ավագ մանկավարժ», իսկ Կառավարության որոշման Հավելվածը չի պարունակում նշում «ավագ մանկավարժ»-ի պաշտոնի վերաբերյալ, քանի որ նման պաշտոն ընդհանրապես չի էլ եղել: Դատարանը հաստատված է համարել այն հանգամանքը, որ հայցվորը վիճելի ժամանակահատվածում փաստացի կատարել է մանկավարժի աշխատանք, իսկ աշխատանքային գրքույկում «մանկավարժ»

⁴⁸⁷ՎԴ/6714/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809937042

⁴⁸⁸ՎԴ/10073/05/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809940341

⁴⁸⁹ՎԴ/3516/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809946021

մասնագիտության փոխարեն «ավագ-մանկավարժ» նշումն ինքնին չէր կարող հիմք հանդիսանալ կենսաթոշակի նշանակումը մերժելու համար, քանի որ հայցվորի աշխատանքը համապատասխանում է ՀՀ կառավարության 2011 թվականի մայիսի 5-ի թիվ 665-Ն որոշման թիվ 6 հավելվածի ցանկում ներառված աշխատանքին: Դատարանի գնահատմամբ, այն դեպքում, երբ անձի կատարած աշխատանքի բնույթը (զբաղեցրած պաշտոնում կատարած պարտականությունները) համապատասխանում է ՀՀ կառավարության վերը նշված որոշմամբ հաստատված ցանկով սահմանված աշխատանքների բնույթին (ցանկում նշված պաշտոններ զբաղեցնող անձանց պարտականություններին), ապա միայն զբաղեցրած պաշտոնի անվանման անհամապատասխանության հիմքով անձին արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի անցնելու իրավունքից զրկելով, խախտվում է նրա՝ ՀՀ սահմանադրությամբ սահմանված հիմնարար իրավունքները:

Թիվ ՎԴ/0261/05/20 գործով⁴⁹⁰ Ծառայությունն աշխատանքային ստաժում չի հաշվառել 2000 թվականի ապրիլի 1-ից հետո որպես նմուշարկող աշխատելու ժամանակահատվածը՝ այն հիմնավորմամբ, որ նմուշարկողը ՀՀ կառավարության հաստատած ցուցակում նախատեսված չէ, թեև գործատուի կողմից տրված գրությամբ հաստատվել է, որ նմուշարկողը նույն փորձանմուշ վերցնողն է: ՀՀ կառավարության 2011 թվականի մայիսի 5-ի թիվ 665-Ն որոշմամբ համաձայն՝ արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի իրավունք տվող աշխատանքային ստաժը հաստատվում է աշխատանքային գրքույկով, իսկ դրանում տվյալների անբավարարության դեպքում՝ արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի իրավունք տվող աշխատանքային ստաժի մասին տեղեկանքով: Դատարանը գտել է, որ գործատուի տեղեկանքի ոչ արժանահավատ համարելու որևէ հիմք չկա: Դատարանը գտել է, որ հայցվորին արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակ պետք է նշանակվի 06.03.2019թ.-ից՝ մերժումը բողոքարկելու օրվանից:

Հաշվի առնելով նմանատիպ գործերով դատարանի պրակտիկան՝ անհրաժեշտ է ապահովել Ծառայության կողմից վարչական վարույթի ընթացքում փաստական հանգամանքների բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ քննարկումը (ՎՀՎՎՕ-ի 37-րդ հոդված), և վարչական վարույթի համար էական նշանակություն ունեցող բոլոր, այդ թվում՝ հայցվորի օգտին առկա այն հանգամանքի պարզումը: Այն դեպքում, երբ աշխատանքային գրքույկում նշված հաստիքի անվանումը չի համապատասխանում օրենսդրությամբ սահմանված մասնագիտությունների անվանումների ցանկին՝ անհրաժեշտ է ապահովել նման հանգամանքների պարզումն արտադատական կարգով՝ գործատուներից ստանալով պարզաբանումներ կատարված աշխատանքի, գործառույթների, պայմանների վերաբերյալ հիմք չտալով դատական հայցերի:

- Համատեղությամբ աշխատելն արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի նշանակման համատեքստում.

⁴⁹⁰ՎԴ2/0076/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809944051

Թիվ ՎԴ5/0188/05/19 գործով⁴⁹¹ հայցվորի՝ արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակ նշանակելու խնդրանքը մերժվել է, քանի որ վերջինս քննարկվող ժամանակահատվածում աշխատել է համատեղությամբ: Դատարանը նշել է, որ դա ոչ իրավաչափ էր, քանի որ հայցվորի՝ արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի իրավունքը ծագել է «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի 10-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետի ուժով⁴⁹²: Դատարանի գնահատմամբ՝ պատասխանողը սխալ է մեկնաբանել և կիրառել վերը նշված նորմը, քանի որ այն մեկնաբանման է ենթակա «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի 10-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետի շրջանակներում, որի ուժով զուտ համատեղությամբ աշխատանք կատարելու հանգամանքն ինքնին իրավական որևէ նշանակություն չունի, այլ պետք է, որ անձն իր հիմնական աշխատանքով լրիվ աշխատանքային օրը կատարի արտոնյալ կենսաթոշակի իրավունք տվող աշխատանք: Նշված կանոնների 17-րդ կետի կիրառման դեպքում նախ պետք է ստուգվում է հիմնավորներ, որ համատեղությամբ աշխատանքը որևէ ազդեցություն է թողել հայցվորի կողմից լրիվ աշխատանքային օրն արտոնյալ կենսաթոշակի իրավունք տվող աշխատանքի կատարման վրա, ինչը, սակայն, վարչական մարմինը չի արել՝ ոչ իրավաչափորեն հայցվորի համատեղությամբ աշխատած ամբողջ ժամանակահատվածը չհաշվառելով և չներառելով արտոնյալ կենսաթոշակի իրավունք տվող նրա կատարած աշխատանքների ստաժում:

➤ Աղբրեջանից բռնագաղթած անձանց ստաժի հաստատման խնդիրներ.

Թիվ ՎԴԵ/2897/05/19 գործը⁴⁹³ վերաբերել է Աղբրեջանի տարածքից բռնի տեղահանված անձի՝ մինչ տեղահանվելը կուտակած աշխատանքային ստաժի ներառմանն ընդհանուր աշխատանքային ստաժում: Ծառայությունը չէր ներառել այն, քանի որ աշխատանքային գրքույկում նշված ժամանակահատվածի համար ստաժի աշխատելու վերաբերյալ գրանցումները լրացված են ՀՀ փախստականների հարցերով պետական վարչության սոցիալ-իրավական բաժնի կողմից և չեն հաստատվել «Հայաստան վերադարձող հայերի ընդունման և տեղավորման կոմիտեի» կնիքով: Դատարանը վիճարկվող աշխատանքային ստաժը հաստատել է վկաների ցուցումներով: Դատարանն ընդգծել է, որ հնարավոր է, որ բռնագաղթված անձը օբյեկտիվ պատճառներով կարող է և չունենալ իր աշխատանքային ստաժը հաստատող փաստաթղթեր, սակայն դա չի կարող բացառել մինչ բռնագաղթելը նրա աշխատանքային

⁴⁹¹ ՎԴ5/0188/05/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809941150

⁴⁹² Իրավակարգավորման համաձայն՝ համաձայն՝ արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակ նշանակվում է 59 տարին լրացած անձին՝ եթե նա ունի առնվազն 25 օրացուցային տարվա աշխատանքային ստաժ, առնվազն 20 օրացուցային տարին աշխատել է վնասակար, ծանր պայմաններում (թիվ 2 ցուցակ), մինչև 2014 թվականի հունվարի 1-ը առնվազն 10 օրացուցային տարին աշխատել է վնասակար, ծանր պայմաններում և այդ ժամանակահատվածում լրիվ աշխատանքային օրը կատարել արտոնյալ կենսաթոշակի իրավունք տվող աշխատանք:

⁴⁹³ ՎԴԵ/2897/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932843

ստաժը հաշվառելու և համապատասխան կենսաթոշակ նշանակելու հնարավորությունը: Դրանով պայմանավորված ՀՀ կառավարությունը ստեղծել է հանձնաժողով՝ «1988-1992 թվականներին Ադրբեջանի Հանրապետությունից բռնագաղթված անձանց և 1992 թվականին Հայաստանի Հանրապետության Արժվաշեն գյուղից բռնի տեղահանված անձանց աշխատանքային ստաժը սահմանող հանձնաժողով ստեղծելու և հանձնաժողովի աշխատակարգը հաստատելու մասին» 23.06.2009 թվականի թիվ 907-Ն որոշման համաձայն, որը լիազորվել է պարզելու և հաստատելու տվյալ կարգավիճակի մարդկանց աշխատանքային ստաժը:

➤ **Աշխատանքային ստաժի մասին գրառումն ավելի ուշ կատարելը.**

Թիվ ՎԴ/4843/05/19 գործով⁴⁹⁴ հայցվորի ձեռքի տակ առկա է եղել օրենքով սահմանված կարգով լրացված պատշաճ կազմված աշխատանքային գրքույկ, որում առկա են եղել նրա աշխատանքային գործունեության վերաբերյալ գրառումներ: Ծառայությունը հայտնել է, որ աշխատանքային գրքույկը լրացվել է 1992թ.-ին, այն դեպքում, երբ գործատուի արխիվային փաստաթղթերը չեն պահպանվում 1988թ.-ի երկրաշարժի պատճառով: Այդ իսկ պատճառով նրա 1977-1992թթ. աշխատած տարիները նշված գրքույկի հիման վրա, նրա ընդհանուր աշխատանքային ստաժում հաշվարկել հնարավոր չէ: Իրավաբանական նշանակության փաստը՝ աշխատանքային ստաժը հաստատելու նպատակով հայցվորը դիմել է առաջին աստիճանի ընդհանուր իրավասության դատարան, սակայն դատարանը ներկայացված դիմումը վարույթ ընդունելը մերժել է, քանի որ հայցվորն ունի պատշաճ լրացված աշխատանքային գրքույկ, որն ունի իրավաբանական ուժ, այսինքն՝ արդեն իսկ հաստատված է այն փաստը, որը հայցվորը խնդրել է հաստատել, ուստի դատական կարգով դիմումը քննելու և փաստը վերստին հաստատելու հնարավորությունը բացակայում է: Հայցվորի դիմումը կրկին մերժվել է, քանի որ հրամանագրերը չեն պահպանվել, իսկ 1992թ. հրամանագրքում հայցվորի անունը չի հայտնաբերվել, իսկ աշխատանքային գրքույկում գրանցված, աշխատանքից ազատման թիվ 94 հրամանում հաշվառված է այլ քաղաքացի, հետևաբար 1977-1992թթ. աշխատանքային գործունեության վերաբերյալ տեղեկանք չեն տրամադրել: Վարչական դատարանն արձանագրել է, որ ընդհանուր իրավասության դատարանի կողմից ճանաչվել է, որ աշխատանքային գրքույկը հանդիսանում է թույլատրելի ապացույց, որով հաստատվում է վերջինիս՝ 1977-1992թթ. ընկած ժամանակահատվածում աշխատելու փաստը: Դատարանը գտել է, որ տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակ նշանակելու մասին դիմումի առթիվ հարուցված վարչական վարույթի ընթացքում, ինչպես նաև վարչադատավարական կարգով հարուցված սույն գործի քննության ժամանակ որևէ ապացույց չի ներկայացրել, որով կարող էր հերքվել հայցվորի աշխատանքային գրքույկում կատարված գրառումների հավաստիությունը, մինչդեռ՝ ՎՀՎՎՕ 10-րդ հոդվածի իրավակարգավորման համաձայն՝ վարչական մարմնի կողմից քննարկվող փաստական հանգամանքների վերաբերյալ անձի ներկայացրած տվյալները,

⁴⁹⁴ՎԴ/4843/05/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935025

տեղեկությունները համարվում են հավաստի բոլոր դեպքերում, քանի դեռ վարչական մարմինը հակառակը չհայացուցել, և արգելվում է անձանցից պահանջել իրենց ներկայացրած տվյալները, տեղեկությունները հավաստող փաստաթղթեր կամ լրացուցիչ տեղեկություններ, եթե այդ պահանջը սահմանված չէ օրենքով: Ընդ որում, եթե վարչական մարմինը հիմնավոր կասկածներ ունի անձանց ներկայացրած տվյալների, տեղեկությունների իսկության վերաբերյալ, ապա ինքը պարտավոր է ինքնուրույն և իր հաշվին ձեռնարկել միջոցներ՝ դրանց իսկության մեջ հավաստիանալու համար, իսկ ՀՀ վարչական դատավարության ԱՕ-ի 29-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետի իրավակարգավորման համաձայն՝ պարտավորեցման հայցով ապացուցման բեռը կրում է վարչական մարմինը՝ հայցվող վարչական ակտի ընդունումը մերժելու հիմք հանդիսացած փաստերի մասով: Դատարանը, անդրադառնալով նաև պատասխանողի՝ հայցվորի աշխատանքային գրքույկում աշխատանքից ազատվելու և տեղափոխման կարգով այլ պաշտոնի նշանակվելու և աշխատանքից ազատվելու վերաբերյալ գրառումներն առանց հարկային կող պարունակող ընկերության արտադրական առևտրային միավորման կադրերի բաժնի կնիքով կնքված լինելը ոչ իրավաչափ համարելու պնդմանը, արձանագրել է, որ այն ըստ էության իրավաչափ է, և բացի այդ, հաստատված է նաև ստորագրությամբ: Դատարանը հայցը բավարարել է. Ծառայության աշխատակազմի տարածքային բաժնի գրությունը ճանաչել անվավեր, Ծառայությանը պարտավորեցրել է հայցվորին նշանակել տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակ:

- *Կենսաթոշակի վճարման դադարեցում՝ աշխատանքային գրքույկի առկայության դեպքում.*

Դիտարկված գործերից երկուսով հայցվորների՝ նախկինում նշանակված կենսաթոշակը դադարեցվել է Ծառայության նախաձեռնությամբ, քանի որ ըստ Ծառայության, ստուգման արդյունքում կենսաթոշակ նշանակելու հիմքերը չեն հաստատվել:

Թիվ ՎԴ/3951/05/19 գործով⁴⁹⁵ կենսաթոշակի վճարումը դադարեցվել էր փաստաթղթային հիմքեր առկա չլինելու արդյունքում, թեև առկա էր աշխատանքային գրքույկ: Դատարանը եզրահանգել էր, որ այդ պարագայում վարչական մարմինը պետք է առաջնորդվեր ձևական պահանջները չարաշահելու արգելքի սկզբունքով, վարչական վարույթի մասնակիցների իրավունքներով ու շահերով: Դատարանը հայցը բավարարել է և անվավեր ճանաչել Ծառայության տարածքային բաժնի գրությունը:

- *Աշխատավարձի հաշվառման մատյաններում շահառուի անվան դիմաց աշխատավարձի չափի նշման բացակայություն.*

⁴⁹⁵ՎԴ/3951/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809934013

Թիվ ՎԴ/11263/05/19 գործով⁴⁹⁶ հայցվորի կենսաթոշակ նշանակելու մասին դիմումը մերժվել է, քանի որ 1992-1993 թվականների աշխատավարձի հաշվառման մատյաններում շահառուի անվան դիմաց աշխատավարձի չափ նշված չէ, թեև աշխատանքային գրքույկում առկա է գրառում այդ փաստի վերաբերյալ: Դատարանը նկատել է, որ օրենսդրական ակտի՝ «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի 32-րդ հոդվածի 1-ին մասի և ենթաօրենսդրական ակտի՝ ՀՀ կառավարության «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի կիրարկումն ապահովելու մասին» 05.05.2011թ. 665-Ն որոշման կենսաթոշակ նշանակելու համար աշխատանքային ստաժը հաշվարկելու կանոնների մասին թիվ 2 հավելվածի 9-րդ կետի միջև առկա է իրավական հակասություն՝ մի դեպքում աշխատանքային ստաժը հաստատող կարող է համարվել միայն աշխատանքային գրքույկը («Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենք), իսկ մյուս դեպքում՝ աշխատանքային գրքույկը և պարտադիր սոցիալական ապահովության (մինչև 2008 թվականի հունվարի 1-ը՝ պարտադիր սոցիալական ապահովագրության) վճարներ (այսուհետև՝ սոցիալական վճարներ) կատարելը, ուստի, ղեկավարվելով սույն դեպքերով օրենսդրի սահմանած իրավակարգավորումներով, դատարանը գտել է, որ այս պարագայում կիրառման են ենթակա ավելի բարձր ուժ ունեցող իրավական ակտի նորմերը, տվյալ դեպքում՝ Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի 32-րդ հոդվածի նորմերը: Դատարանը փաստել է, որ պետական արխիվի պատասխանում թեև նշված է, որ հայցվորի անվան դիմաց որոշ տարիներն նշված չէ աշխատանքավրձի չափը, սակայն այդ տեղեկանքից հստակ երևում է, որ հայցվորը աշխատել է նշված վայրում վիճելի ժամանակահատվածում: Դատարանը հայցը բավարարել է և պարտավորեցրել է Ծառայությանն ընդունել բարենպաստ վարչական ակտ՝ հայցվորին աշխատանքային ստաժում վերջինիս կողմից նշված վայրում նշված ժամանակահատվածում աշխատած ժամանակաշրջանը ներառելով տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակ նշանակելու մասին՝ անվավեր ճանաչելով Ծառայության աշխատակազմի տարածքային բաժնի մերժումը:

➤ **Սոցիալական վճարների կատարման ապացույցի բացակայություն.**

Թիվ ՎԴ/3055/05/20 գործով⁴⁹⁷ հայցվորը նախ դիմել է ընդհանուր իրավասության դատարան՝ իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստը՝ որոշակի աշխատանքային ստաժը հաստատելու համար, վճռի հիման վրա դիմել է՝ Ծառայություն, որպեսզի այդ ստաժն էլ ներառվի, սակայն դիմումը մերժվել է՝ խնդրո առարկա ստաժի հաստատման համար իրավական հիմքերի բացակայության հիմքով, քանի որ բացակայում են սոցիալական վճարներ կատարելու կամ աշխատավարձ ստանալը հաստատող փաստաթղթերը: Դատարանն ընդգծել է, որ վարչարարություն իրականացնելիս պարտավոր են հաշվառել ոչ միայն գործող իրավական ակտերի պահանջները, այլև այդպիսի ակտերի նորմերը մեկնաբանելիս առաջնորդվել անձի սահմանադրաիրավական իրավունքի արդյունավետ իրացման

⁴⁹⁶ՎԴ/11263/05/19, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809941879

⁴⁹⁷ՎԴ/3055/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809945498

երաշխավորման կանխավարկածով: Դատարանը փաստել է, որ աշխատելու փաստը կողմերի համար վիճելի չէ և չի կարող լինել, քանի որ, նախ՝ առկա է քաղաքացիական գործով առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի վճիռը, որով հաստատվել է իրավաբանական նշանակություն ունեցող այդ փաստը, և երկրորդ՝ հայցվորի դիմումի մերժման հիմքում պատասխանողը դրել է ոչ թե այն հիմքը, որ հայցվորը չի աշխատել տվյալ ընկերակցությունում, այլ այն, որ բացակայում են սոցիալական վճարներ կատարելու կամ աշխատավարձ ստանալը հաստատող փաստաթղթերը: Նշված տվյալների, այսինքն՝ սոցիալական վճարներ կատարելու կամ աշխատավարձ ստանալը հաստատող փաստաթղթերի ներկայացման բեռը օրենսդիրը դրել է դիմող անձի վրա, սակայն նախատեսել է նաև, որ անձի կողմից այդպիսին չներկայացնելու դեպքում կենսաթոշակ նշանակող ստորաբաժանումն է այն կատարում, Կառավարության սահմանած կարգով, սոցիալական վճար կատարած լինելը ճշտում է պետական կենսաթոշակային համակարգի տվյալների շտեմարանի տվյալներով: Այսինքն՝ օրենսդիրը մի կողմից պարտավորեցրել է կենսաթոշակ ստանալու համար դիմող անձին ներկայացնել 1992 թվականի հունվարից մինչև 2013 թվականի հունվարի 1-ը սոցիալական վճարներ կատարելը կամ աշխատավարձ ստանալը հաստատող փաստաթուղթը, մյուս կողմից՝ այդպիսին անձի կողմից չներկայացնելու դեպքում պարտավորեցրել է վարչական մարմնին ձեռք բերել այն: Այլ կերպ ասած՝ վարույթում անհրաժեշտ փաստաթղթի ներկայացումը դիմող անձի պարտականությունն է, մինչդեռ չներկայացման դեպքում այդպիսի պարտականությունը փոխանցվում է վարչական մարմնին: Պատասխանողն ուշադրություն չի դարձրել հանգամանքին առ այն, որ հայցվորի կողմից փաստաթղթի չներկայացման և վարչական մարմնի կողմից դրա ձեռքբերման անհնարինության դեպքում իրավական պետությունում չի կարող դրա բացասական հետևանքները կրել իրավունքի հասցեատերը, եթե դրա պահպանման պարտականությունը չի կրել, որպիսի պայմաններում հայցվորը գրկվում է իր սոցիալական ապահովության իրավունքից, մինչդեռ օբյեկտիվորեն չունի հնարավորություն ներկայացնելու այն փաստաթուղթը, որի պահպանման պարտականությունը չի ունեցել, սակայն աշխատանք կատարելու ժամանակահատվածում պետությունից կենսաթոշակ ստանալու օրինական ակնկալիք է ունեցել, ինչը սույն դեպքում արտահայտվում է տարիքային կենսաթոշակ նշանակելու հայցմամբ: Դատարանը հայցը բավարարել է. պարտավորեցրել է Ծառայությանը հայցվորին դիմելու օրվանից նշանակել տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակ, անվավեր ճանաչել Ծառայության «տարածքային բաժնի գրությունը»:

Դատարանն արձանագրել է, որ Ծառայությունն անտեղի ծանրաբեռնում է դիմողներին այն դեպքերում, երբ վերջիններս ներկայացնում են պատշաճ լրացված աշխատանքային գրքույկ, իրենց վրա է դնում գործատուի կողմից սոցիալական վճարներ չվճարելու բացասական հետևանքը:

Կենսաթոշակ նշանակելու գործերով առավել խնդրահարույց են եղել արտոնյալ կամ մասնակի կենսաթոշակ ստանալու դիմումի դեպքում աշխատանքային գրքույկում նշված մասնագիտությունը Կառավարության համապատասխան որոշումների հետ ոչ նույնական նշված լինելու դեպքերը, երբ Ծառայությունը ձևական մոտեցում է

ցուցաբերել և չի փորձել պարզել գործատուից, թե արդյոք դիմողի մասնագիտությունը փաստացի համապատասխանում է օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերի:

Ինչպես և քաղաքացիական գործերով, Ծառայությունը մերժել է դիմումները, եթե առկա չի եղել ապացույց աշխատավարձ ստանալու կամ սոցիալական վճարներ վճարելու մասին:

Հաշվի առնելով, որ ինչպես քաղաքացիական, այնպես էլ վարչական գործերի շրջանակներում Դատարանն արձանագրել է, որ մինչև 2013 թվականի հունվարի 1-ն ընկած ժամանակահատվածի համար աշխատանքային ստաժը հաստատող հիմնական փաստաթուղթն աշխատանքային գրքույկն է, իսկ 1992 թվականի հունվարից մինչև 2013 թվականի հունվարի 1-ը՝ նաև սոցիալական վճարներ կատարելը կամ աշխատավարձ ստանալը հաստատող փաստաթուղթը, մյուս կողմից արձանագրել է, որ սոցիալական վճարներ կատարելը կամ աշխատավարձ ստանալը հաստատող փաստաթուղթը անձի կողմից չներկայացնելու դեպքում վարչական մարմնին է պարտավոր դրանք ձեռք բերել, անհրաժեշտ է այս խումբ գործերով:

- կենսաթոշակի իրավունք տրամադրելու բովանդակային հիմքերի առկայության դեպքում վերջիններիս չձանրաբեռնել ձևական պահանջներով,
- համապատասխանեցնել ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության /ստորաբաժանումների/ պրակտիկան «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի 32-րդ հոդվածի և ենթօրենսդրական ակտի՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ««Պետական կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի կիրարկումն ապահովելու մասին» 05.05.2011 թվականի թիվ 665-Ն որոշման հակասությունների և օրենսդրական ակտի գերակայության առնչությամբ հաստատված դատական պրակտիկային:

VI. ԴԱՏԱՎԱՐԱԿԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ .

6.1 Պետական տուրքի գանձման խնդիրներ.

6.1.1 Քաղաքացիական գործերով տուրքի գանձման առանձնահատկությունները.

Մշտադիտարկումը ցույց է տալիս, որ ընդհանուր իրավասության դատարանը քաղաքացիական գործերով պետական տուրքի գանձման հարցում միանման մոտեցում չի ցուցաբերում նույն խնդրով բերված գործերով ինչպես հայցվորի՝ պետական տուրքի վճարումից ազատված լինելու, այնպես էլ՝ ածանցյալ պահանջների համար գանձվող տուրքի առումով: Որոշ գործերով Դատարանը չի տարբերակել հիմնական և ածանցյալ պահանջները, որի արդյունքում պետական տուրքի չափը որոշելիս կիրառել է բռնագանձման ենթակա ողջ գումարի նկատմամբ 2% չափը:

Այսպես, քաղաքացիական 244 գործերից 11-ով Դատարանը չի համարել, որ հայցվորն օրենքի ուժով ազատված է պետական տուրքը վճարելուց, որոնցից 5 գործը վերաբերել են աշխատանքից ազատելուն, այդ թվում՝ կարգապահական հիմքով, 4-ը՝

վերջնահաշվարկ կատարելուն, աշխատավարձի և այլ վճարների բռնագանձմանը, իսկ 2-ը՝ աշխատանքից ազատելու մասին հրամանը տրամադրելուն: Նշված 10-ը գործից 8-ով հայցվորը ներկայացված է եղել փաստաբանով: Նշված 11 գործից մերժվել է 5-ը:

Ընդ որում, աշխատանքից ազատման մասին հրամանը տրամադրելու պահանջով երկու հայցն էլ վերադարձվել են Դատարանի կողմից, քանի որ հայցվորի կողմից հայցադիմումին կից չի ներկայացվել օրենքով սահմանված կարգով և չափով պետական տուրքի վճարումը հավաստող փաստաթուղթ, ինչպես նաև բացակայում է պետական տուրքի վճարման արտոնություն տրամադրելու վերաբերյալ միջնորդություն⁴⁹⁸:

Ոչ կարգապահական հիմքով աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ 4 գործերով Դատարանը գտել է, որ հայցվորը «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածով սահմանված կարգով ազատված չի եղել պետական տուրք վճարելուց: Նշված գործերը վերաբերել են հաստիքի կրճատման⁴⁹⁹, կենսաթոշակային տարիքը լրանալու⁵⁰⁰ և էական պայմանների փոփոխությանը չհամաձայնելու հիմքով աշխատանքից ազատելուն⁵⁰¹: Նշված գործերից 3-ով հայցերը մերժվել են, 3-ն էլ բողոքարկվել են: Դրանցից մեկով Վերաքննիչ դատարանը դատական ծախսերը բաշխելու հարցը համարել է լուծված՝ գտնելով, որ վերաքննիչ բողոքը ենթակա է մերժման, իսկ բողոք բերած անձինք վճարել են պետական տուրքը⁵⁰², իսկ մյուսով գտել է, որ թեև բողոքաբերը վճարել է 4.000 ՀՀ դրամ պետական տուրք, մինչդեռ՝ վերջինս «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի ուժով ազատված է պետական տուրքի վճարման պարտականությունից, ուստի՝ ՔԴՕ 103-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերի, «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 38-րդ հոդվածի ա) կետի համաձայն՝ բողոքաբեր հայցվորին պետք է վերադարձնել վճարված պետական տուրքի գումարը, ավել վճարված լինելու հիմքով⁵⁰³, իսկ երրորդ գործով՝ բողոքաբեր հայցվորը վճարել էր պետական տուրքը, իսկ Վերաքննիչ դատարանը գտել էր, որ պետական տուրքի գումարի վճարումից հայցվորն ազատված է «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի ա) կետի հիմքով, ուստի վերաքննիչ բողոքի մերժման պայմաններում այդ հարցը պետք է համարել լուծված⁵⁰⁴: Կարգապահական հիմքով աշխատանքից ազատման վերաբերյալ 1 գործով⁵⁰⁵ հայցը բավարարվել է:

⁴⁹⁸ ՇԴ/6095/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554734013,

ՇԴ/6105/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=29554872554734012

⁴⁹⁹ԵԴ/6992/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204017841,

ԿԴ1/1705/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649303429

⁵⁰⁰ՍՎԴ3/0803/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741042959

⁵⁰¹ԵԴ/31588/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203974389

⁵⁰² ԵԴ/6992/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204017841

⁵⁰³ ՍՎԴ3/0803/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=27303072741042959

⁵⁰⁴ ԿԴ1/1705/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649303429

⁵⁰⁵ՍԸՄԴ/3944/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624542266,

ԿԴ1/5149/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649316379

Աշխատանքից ազատման վերաբերյալ բավարարված գործերով Դատարանը, բացի պետական տուրքի ոչ գույքային պահանջների համար ֆիքսված գումարից, պատասխանողից բռնագանձել է նաև վճարվելիք հարկադիր պարապուրդի և նախկին աշխատանքի վերականգնման անհնարինության հատուցման, տուժանքի գումարի 2%-ի չափը: Սակայն այդ հարցում ևս Դատարանը միատեսակ մոտեցում չի ցուցաբերել:

Թիվ ԱՐԴ1/0370/02/19 գործով⁵⁰⁶ Դատարանը վճռել է պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանն անվավեր ճանաչել, հայցվորին վերականգնել նախկին աշխատանքում և պատասխանողից հոգուտ հայցվորի՝ ազատման հրամանի օրվանից մինչև վերջինիս փաստացի աշխատանքի վերականգնելու օրը բռնագանձել միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, իսկ հոգուտ ՀՀ պետական բյուջեի բռնագանձվող գումարի 2%-ը, ինչպես նաև 8.000 ՀՀ դրամ՝ որպես չվճարված պետական տուրքի գումար երկու ոչ գույքային պահանջի համար (հրամանն անվավեր ճանաչելու և աշխատանքում վերականգնելու): Նման մոտեցումն առավել տարածվածն է:

Իսկ թիվ ԵԴ/30081/02/20 գործով⁵⁰⁷ Դատարանը գտել է, որ հարկադիր պարապուրդի բռնագանձման պահանջն ածանցյալ պահանջ է և հիմնական պահանջի բավարարման պարագայում ենթակա է անվերապահ բավարարման, ուստի նշված պահանջով պետական տուրքը չի կարող հաշվարկվել և բռնագանձվել: Դատարանը պատասխանողից բռնագանձել է միայն 4.000 ՀՀ դրամի չափով պետական տուրք:

Թիվ ԵԴ/24905/02/19 գործով⁵⁰⁸ Դատարանը, հիմք ընդունելով ՔԴՕ 101-րդ և 109-րդ հոդվածների դրույթները, փաստելով, որ ներկայացված հայցապահանջը ենթակա է բավարարման՝ գտել է, որ պատասխանողից հոգուտ պետական բյուջեի ենթակա է բռնագանձման 4.000 ՀՀ դրամ որպես աշխատանքից ազատման հրամանն անվավեր ճանաչելու և դրանից ածանցվող նախկին աշխատանքում վերականգնելու մասին բավարարված հայցապահանջի համար չվճարված պետական տուրքի գումար, ինչպես նաև սկսած աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու օրվանից մինչև վճռի փաստացի կատարումը՝ հայցվորի միջին աշխատավարձի չափով հաշվարկվող գումարների 2%-ը՝ որպես բավարարված հայցապահանջի համար չվճարված պետական տուրքի գումար:

⁵⁰⁶ԱՐԴ1/0370/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786157957

⁵⁰⁷ԵԴ/30081/02/20, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204074654

⁵⁰⁸ԵԴ/24905/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203962438

Պետք է նշել, որ Դատարանն ընդգծել է, որ այն դեպքում, երբ հայցվորն օրենքի ուժով ազատված է պետական տուրքի վճարման պարտականությունից, նույն արտոնությունը չի գործում պատասխանողի՝ գործատուի մասով:

Աշխատավարձի և այլ վճարների գանձման վերաբերյալ դիտարկված գործերից 4-ի դեպքում Դատարանը չի համարել, որ հայցվորն ազատված է պետական տուրքը վճարելուց:

Թիվ ԵՂ/13402/02/20 գործով⁵⁰⁹ հայցվորները ներկայացրել են մի քանի պահանջ՝ չվճարված աշխատավարձի և սեփական միջոցներով կատարված ծախսերի գումարը բռնագանձելու մասին, Դատարանը համարել է, որ հայցվորները մասամբ են ազատված պետական տուրքի վճարումից՝ չվճարված աշխատավարձի բռնագանձման մասով:

Մեկ այլ գործով, քանի որ մի մասով գործի վարույթն առանձնացվել է, Դատարանը որոշել է դատական ծախսերին անդրադառնալ առանձնացված մասով գործի քննությունից հետո⁵¹⁰:

Աշխատավարձի և այլ վճարների գանձման վերաբերյալ այն 4 գործերը⁵¹¹, որոնցով Դատարանը չի համարել, որ հայցվորն ազատված է պետական տուրքը վճարելուց, հայցվորը բերել է հետևյալ պահանջները. շինծու գործարքի անվավերության հետևանքները կիրառելու և վերջնահաշվարկ կատարելուն պարտավորեցնելու մասին, ծառայությունների մատուցման պայմանագրի հիման վրա պակաս վճարված վարձատրության գումարների և տոկոսների բռնագանձման մասին, չվճարված աշխատավարձի, վերջնահաշվարկի և դրա նկատմամբ հաշվարկված տույժը բռնագանձելու մասին: Նշված 4 գործերից մերժվել են 2-ը, որոնցից մեկն է բողոքարկվել: Նշված գործով Վերաքննիչ դատարանը նշել է, որ տվյալ դեպքում՝ նկատի ունենալով, որ վերաքննիչ բողոքի համար օրենքով սահմանված պետական տուրքի գումարը վճարվել է, վերաքննիչ բողոքը բավարարվում է, դատական ակտը բեկանվում և գործն ուղարկվում է նոր քննության, դատական ծախսերի բաշխման հարցին անհրաժեշտ է անդրադառնալ գործի նոր քննության ընթացքում⁵¹²:

Միննույն ժամանակ արձանագրվել են դեպքեր, երբ Դատարանը ոչ միանման մոտեցում է ցուցաբերել պատասխանողից պետական տուրքի չափը գանձելու մեխանիզմի հարցում, նույնանման փաստական հանգամանքներով երկու գործով /չվճարված աշխատավարձը, վերջնահաշվարկը և դրա նկատմամբ հաշվարկված

⁵⁰⁹ԵՂ/13402/02/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421204033020

⁵¹⁰ԵՂ/32324/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203975812

⁵¹¹ԵՂ/22484/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203958540,

ԱԸԴ/1/4667/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38843546786171895,

ԵՂ/7789/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203927547,

ԵՂ/36304/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203984140

⁵¹² ԵՂ/36304/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203984140

տուժանքը բռնագանձելու պահանջի վերաբերյալ: Գործերից մեկով⁵¹³ Դատարանը թեև ի թիվս այլնի վճռով պարտավորեցրել է պատասխանողին բռնագանձանգվող աշխատավարձի և վերջնահաշվարկի նկատմամբ բռնագանձել 198-րդ հոդվածով հաշվարկվող տուժանքները՝ սկսած կետանցից մինչև պարտավորության փաստացի կատարման օրը, այնուամենայնիվ Դատարանը գտել է, որ պատասխանողից հոգուտ ՀՀ պետական բյուջեի ենթակա է բռնագանձման ֆիքսված գումար /կոնկրետ դեպքում՝ 7.282.18 ՀՀ դրամ/, այն դեպքում երբ մյուս գործով⁵¹⁴ Դատարանը վճռել է, որ պատասխանողից հոգուտ պետական բյուջեի ենթակա է բռնագանձման պետական տուրք՝ հոգուտ հայցվորի բռնագանձման ենթակա գումարի 2 %-ի չափով:

Թիվ ԵԴ/8476/02/19⁵¹⁵ գործով Վերաքննիչ դատարանն անդրադարձել է ածանցյալ պահանջների համար գանձվող պետական տուրքի հարցին: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Վերաքննիչ դատարանը հարկադիր պարապուրդի գումարի բռնագանձման պահանջը որակում է որպես ածանցյալ պահանջ, գտել է, որ ածանցյալ պահանջի մասով պետական տուրք ենթակա չէ վճարման վերաքննիչ բողոքի ներկայացման համար:

Ինչ վերաբերում է աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց Դատարանի վճռով սահմանված միջին աշխատավարձի մինչև 12-ապատիկի չափով հատուցմանը, ապա այն ածանցյալ պահանջ չէ, որովհետև այն սահմանվում է որպես հատուցում աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց, երբ դատական ակտով անհնար է համարվում աշխատանքում վերականգնելը: Հետևաբար միջին աշխատավարձի 12-ապատիկի նկատմամբ վերաքննիչ բողոքի ներկայացման համար պետք է հաշվարկվի պետական տուրքի գումար՝ «Պետական տուրքի մասին» օրենքի 9-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի «ա» ենթակետով սահմանված չափով և գանձվի բողոքաբերից:

6.1.2 Վարչական գործերով պետական տուրքի գանձման առանձնահատկությունները.

Ի տարբերություն քաղաքացիական գործերի, վարչական գործերով դատարանը դիտարկված գործերի գրեթե կեսով գտել է, որ հայցվորն ազատված չէ պետական տուրքը վճարելուց: Այսպես, դիտարկված 112 վարչական գործերից 53-ով հայցվորն ազատված չի եղել պետական տուրքի վճարումից, որից 25-ը վերաբերել են կենսաթոշակի նշանակմանը/ վերահաշվարկմանը, 14-ը՝ հանրային ծառայությունից ազատմանը, այդ թվում՝ կարգապահական հիմքով, առանց համաձայնության այլ պաշտոնի տեղափոխմանը, 8-ը՝ աշխատավարձի և այլ վճարների գանձմանը, 3-ը՝ կարգապահական տույժի վիճարկմանը, 1-ը՝ առանց համաձայնության այլ պաշտոնի տեղափոխելուն, 1-ը՝ մրցույթի արդյունքներն անվավեր ճանաչելուն, 1-ը՝ քննության արդյունքում կայացված եզրակացության տրամադրմանը և այլն:

Հարկ է նշել, որ Դատարանը միատեսակ մոտեցում չի ցուցաբերել վերը նշված հիմքերով բերված գործերով հայցվորի՝ պետական տուրքի վճարումից օրենքով

⁵¹³ԵԴ/22366/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203958558

⁵¹⁴ԵԴ/22484/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203958540

⁵¹⁵ ԵԴ/8476/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203929502

ազատված լինելու հարցում: Այսպես, աշխատավարձի կամ այլ վճարների գանձման խնդրով 13 դիտարկված գործերից 5-ով Դատարանը գտել է, որ հայցվորն օրենքի ուժով ազատված է եղել պետական տուրքը վճարելուց, իսկ 8-ով՝ ոչ: Նշված 5 գործը վերաբերել են ՊՆ-ում շաբաթ օրերին առանց վարձատրության աշխատելուն, չօգտագործված արձակուրդի դիմաց հատուցմանը, հարկադիր պարապուրդի գումարի վրա հաշվարկված տուժանքի գանձմանը և չվճարված աշխատավարձի գանձմանը: Իսկ այն 8-ը գործով, որոնցով պետական տուրքից հայցվորն ազատված չի եղել, վերաբերել են շաբաթ օրերին առանց վարձատրության աշխատելուն, չօգտագործված արձակուրդի հատուցմանը, տուժանք, հարկադիր պարապուրդի գումարի վրա հաշվարկված տուժանքի գանձմանը, չվճարված աշխատավարձի գանձմանը: Օրինակ, շաբաթ օրերին առանց վարձատրվելու աշխատելու վերաբերյալ դիտարկված 6 գործից 2-ով է Դատարանը գտել, որ հայցվորն ըստ օրենքի ազատված է պետական տուրքը վճարելուց, քանի որ «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի «ա» կետի համաձայն՝ դատարաններում պետական տուրքի վճարումից ազատվում են հայցվորները՝ աշխատավարձի և դրան հավասարեցված վճարումների հետ կապված այլ գումարների գանձման և աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ հայցերով⁵¹⁶ կամ «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի «ա» ենթակետով հայցադիմում ներկայացնելիս պետական տուրք վճարելու պարտավորություն չի ունեցել, ուստի պետական տուրքի գծով դատական ծախս ևս չի առաջացել⁵¹⁷: Իսկ թիվ ՎԴ1/0079/05/19 գործով⁵¹⁸, որը վերաբերել է ՊՆ-ում շաբաթ օրերին առանց վարձատրության աշխատելու հարցին, հայցվորը ներկայացրել է պետական տուրքի վճարումից հետաձգելու վերաբերյալ միջնորդություն, որը բավարարվել է Դատարանի կողմից: Նշված գործով հայցը բավարարվել է, և Դատարանը վճռել է, որ դատական ծախսի՝ պետական տուրքի, հատուցման պարտականությունը կրում է ՊՆ-ն, և վերջինիցս հոգուտ հայցվորի ենթակա է բռնագանձման 4.000 ՀՀ դրամ՝ որպես հայց ներկայացնելու համար պետական տուրքի գումար:

Գործերից մեկով հայցը վերադարձվել է, քանի որ հայցադիմումին կից ներկայացված չի եղել պետական տուրքի վճարումը հավաստող անդորրագիրը, ինչպես նաև միջնորդություն՝ դրա վճարումը հետաձգելու կամ տարաժամկետելու մասին⁵¹⁹:

Աշխատանքից ոչ կարգապահական հիմքով ազատման վերաբերյալ դիտարկված 36 գործից 29-ում (81%) Դատարանը գտել է, որ հայցվորն օրենքի ուժով ազատված է պետական տուրքի վճարից՝ համաձայն «Պետական տուրքի մասին» օրենքի 22-րդ հոդվածի «ա» կետի, որից մեկով⁵²⁰ Դատարանը չի մանրամասնել այդ հարցը, սակայն պետական տուրքի վճարման մասին տողում նշված է 0:

⁵¹⁶ ՎԴ/4022/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809934143

⁵¹⁷ ՎԴ/2805/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932804

⁵¹⁸ ՎԴ1/0079/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935621

⁵¹⁹ ՎԴ/0261/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809942384

⁵²⁰ ՎԴ/2382/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932378

Այն 7-ը գործերը⁵²¹, որոնցով Դատարանը չի համարել, որ հայցվորն օրենքով ազատված է պետական տուրքը վճարելուց, վերաբերել են վերակազմավորման արդյունքում հաստիքի կրճատմանը, ազատման հրամանն անվավեր ճանաչելուց հետո ոստիկանությունում նախկին պաշտոնում վերականգնելուն, կադրերի ռեզերվ ուղարկելուց հետո համարժեք այլ պաշտոնի չնշանակելուն, վարչական պաշտոնից ղեկավարի հայեցողությամբ ազատմանը: Օրինակ, թիվ ՎԴ/2521/05/19 և թիվ ՎԴ/2518/05/19 վարչական գործերով միննույն փաստական հանգամանքներով մեկի դեպքում գանձվել է պետական տուրքի վճարը, իսկ մյուսի դեպքում Դատարանը գտել է, որ հայցվորն ազատված է պետական տուրք վճարելու պարտականությունից: Նշված գործերից 5-ով հայցվորը ունեցել է փաստաբան ներկայացուցիչ: Հատկանշական է, որ նշված 7 գործերից 6-ով հայցը բավարարվել է: Մերժված գործով վճիռը բողոքարկվել է, Վերաքննիչ դատարանը նույնպես չի համարել, որ բողոքաբեր հայցվորը ազատված է պետական տուրքը վճարելու պարտականությունից⁵²²:

Առանց համաձայնության այլ պաշտոնի տեղափոխվելու վերաբերյալ գործով Դատարանը նույնպես չի համարել, որ հայցվորն ազատված է պետական տուրքը վճարելուց⁵²³: Նշված վճիռը չի բողոքարկվել:

Կարգապահական հիմքով ազատման վերաբերյալ 7 գործով Դատարանը չի համարել, որ հայցվորն ազատված է պետական տուրքը վճարելուց⁵²⁴, իսկ 11 գործով գտել է, որ հայցվորն ազատված է պետական տուրքը վճարելուց՝ հաշվի առնելով, որ վեճն ըստ էության կապված է աշխատանքային իրավահարաբերությունների հետ⁵²⁵, համաձայն «Պետականտուրքինասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի «ա» կետի⁵²⁶:

⁵²¹ ՎԴ/3774/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809946308,

ՎԴ/2382/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932378,

ՎԴ/1278/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931186,

ՎԴ6/0060/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809936372,

ՎԴ/2518/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932551,

ՎԴ/6331/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809936617,

ՎԴ/3236/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809933252,

ՎԴ/2985/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932982,

ՎԴ/6487/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809936782

⁵²² ՎԴ/3236/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809933252

⁵²³ ՎԴ/6331/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809936617

⁵²⁴ ՎԴ/0929/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809943124,

ՎԴ/7004/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809937328,

ՎԴ/11076/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809941636,

ՎԴ/2313/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809932301,

ՎԴ/8446/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809938888,

ՎԴ6/0142/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809947340,

ՎԴ/7108/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809937447

⁵²⁵ ՎԴ/2346/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809944678,

ՎԴ/1525/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809943807

⁵²⁶ ՎԴ/1865/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809931821,

ՎԴ/5573/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935829

Կարգապահական տույժ նշանակելու վերաբերյալ դիտարկված 7 գործից 3-ով⁵²⁷ Դատարանը չի համարել, որ հայցվորն ըստ օրենքի ազատված է պետական տուրքը վճարելուց: Այն 4 գործով, որոնցով Դատարանը համարել է, որ հայցվորն ազատված է պետական տուրքը վճարելուց, Դատարանը վկայակոչել է «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի «ա» կետը⁵²⁸:

Կենսաթոշակի նշանակման կամ վերահաշվարկի վերաբերյալ դիտարկված գործերից ոչ մեկով հայցվորն ազատված չի եղել պետական տուրքը վճարելուց օրենքի ուժով: Թիվ ՎԴ/0261/05/20 գործով⁵²⁹ հայցվորը վկայակոչել է «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի «դ» կետը՝ գտնելով, որ ազատված է պետական տուրքի վճարումից, սակայն Դատարանն արձանագրել է, որ նշված նորմը վերաբերում է սոցիալական ապահովագրության և սոցիալական ապահովության մարմիններին, ոչ թե ֆիզիկական անձանց, հետևաբար, այդ հիմքով հայցվորն ազատված չէ պետական տուրքի վճարումից: Նշված տեսակի գործերից 4-ով ներկայացվել է պետական տուրքը վճարելուց ազատելու (1 գործ) կամ հետաձգելու (3 գործով) միջնորդություն: 4 միջնորդություններն էլ բավարարվել են:

Ի տարբերություն քաղաքացիական գործերի, վարչական գործերով հայցի բավարարման պարագայում այն դեպքերում, երբ հայցվորն օրենքով ազատված է եղել պետական տուրքը վճարելուց ու չի վճարել այն, Դատարանը որպես կանոն պետական տուրքի գումարը չի գանձել պատասխանողից, գտել է, որ պետական տուրքի հարցը պետք է համարել լուծված ու հղում կատարել Վճռաբեկ դատարանի որոշմանը (Տե՛ս ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 30.11.2018 թվականի թիվ ՎԴ/1115/05/16 որոշումը)⁵³⁰:

Մինևույն ժամանակ թիվ ՎԴ/7113/05/20 գործով⁵³¹ Դատարանը նշել է, որ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ հայցը բավարարվում է, իսկ հայցվորի կողմից պետական տուրքի գումարը չի վճարվել՝ պետական տուրքի վճարումից ազատված լինելու հանգամանքով պայմանավորված՝ պատասխանողից հոգուտ ՀՀ պետական բյուջեի ենթակա է բռնագանձման 4.000 ՀՀ դրամ՝ որպես պետական տուրքի գումար:

Այն գործերով, որտեղ հայցվորը ներկայացրել է մի քանի պահանջ, Դատարանի պրակտիկան նույնպես ուշագրավ է:

⁵²⁷ՎԴ/7077/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809937406,

ՎԴ/0139/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809929924,

ՎԴ5/0134/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809937298

⁵²⁸ ՎԴ/7771/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809950693,

ՎԴ/3387/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809945878,

ՎԴ/4710/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809947376,

ՎԴ/5572/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809948300

⁵²⁹ՎԴ/0261/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809942384

⁵³⁰Տե՛ս, օրինակ, ՎԴ/3387/05/20,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809945878 ՎԴ/5648/05/19,

http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809935843

⁵³¹ՎԴ/7113/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809949980

Կարգապահական հիմքով աշխատանքից ազատման վերաբերյալ թիվ ՎՂ/0929/05/20 գործով⁵³², որով հայցվորը ներկայացրել էր հետևյալ պահանջները՝ հայցվորի մասով, ՀՀ ոստիկանության պետի հրամանն անվավեր ճանաչելու, որպես հետևանք ՀՀ ոստիկանությանը հայցվորին նախկին աշխատանքում (պաշտոնում) վերականգնելուն պարտավորեցնելու, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի գումարը բռնագանձելու պահանջի մասին, Դատարանը նշել է, որ ի նկատի ունենալով, որ հայցվորի կողմից նախապես վճարվել է պետական տուրքի գումարը, իսկ հայցը բավարարվում է պատասխանողից հոգուտ հայցվորի պետք է բռնագանձել 4.000 ՀՀ դրամ՝ որպես նախապես վճարված պետական տուրքի փոխհատուցման գումար: Միաժամանակ, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ հայցվորի կողմից մեկ հիմնական ոչ գույքային պահանջի համար նախապես վճարվել է 16.000 ՀՀ դրամ պետական տուրքի գումար, առաջնորդվելով «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 38-րդ հոդվածի «ա» կետով՝ Դատարանը գտել է, որ հայցվորին ենթակա է վերադարձման ավել վճարված 12.000 ՀՀ դրամ պետական տուրքը: Այսինքն՝ Դատարանը դիտարկել է պահանջները որպես մեկ հիմնական պահանջ և դրանից ածանցված պահանջներ:

Իսկ թիվ ՎՂ/7004/05/19 գործով⁵³³, որով հայցվորը ներկայացրել էր հետևյալ պահանջներ՝ մասնակի՝ հայցվորի մասով, ՀՀ ոստիկանության Ներքին անվտանգության վարչության պետի զեկուցագրի հիման վրա իրականացված ծառայողական քննության արդյունքներով կազմված եզրակացությունը, անվավեր ճանաչելու, մասնակի՝ հայցվորի մասով, որոշումն անվավեր ճանաչելու և մասնակի՝ հայցվորի մասով ՀՀ ոստիկանության պետի հրամանն անվավեր ճանաչելու, որպես հետևանք՝ հայցվորին նախկին աշխատանքում/պաշտոնում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի գումարը բռնագանձելուն պարտավորեցնելու մասին, Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորի կողմից որպես պետական տուրքի գումար վճարվել է 20.000 ՀՀ դրամ, իսկ ՀՀ վարչական դատարանի որոշմամբ հայցադիմումի ընդունումը 2 պահանջների մասով մերժվել է, որպիսի պայմաններում 8.000 ՀՀ դրամը ենթակա է վերադարձման հայցվորին: Միևնույն ժամանակ հաշվի առնելով, որ հայցը բավարարվում է, Դատարանը գտել է, որ պատասխանող ՀՀ ոստիկանությունից հոգուտ հայցվորի ենթակա է բռնագանձման նախապես վճարված 12.000 ՀՀ դրամ պետական տուրքի գումարը՝ ՀՀ ոստիկանության պետի հրամանը մասնակիորեն՝ հայցվորի մասով, անվավեր ճանաչելու և նախկին աշխատանքում/պաշտոնում վերականգնելու, իսկ անհնարինության դեպքում՝ աշխատավարձի 12-ապատիկը վճարելու և որպես հետևանք, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի գումարը վճարելուն պարտավորեցնելու պահանջների բավարարման հիմքով: Այսինքն, Դատարանը գնահատել է բոլոր պահանջները

⁵³²ՎՂ/0929/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809943124

⁵³³ՎՂ/7004/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809937328

որպես առանձին պահանջներ: Նշված գործով հայցվորն ունեցել է ներկայացուցիչ:

Թիվ ՎԴ/7113/05/20 գործով⁵³⁴, որով հայցվորը պահանջել էր «պատասխանողին՝ 2.051.950 ՀՀ դրամ տուժանքի վճարման գործողությունների կատարմանը պարտավորեցնել», նկատի ունենալով, որ հայցվորի կողմից հայցադիմումը Դատարան ներկայացնելու համար նախապես վճարվել է 42.300 ՀՀ դրամ՝ որպես պետական տուրքի գումար, հայցը բավարարելու պայմաններում Դատարանը եզրակացրել է, որ թվով մեկ ոչ դրամական պահանջի (գործողության կատարման հայցի) ներկայացման համար վճարման ենթակա 4.000 ՀՀ դրամի չափով պետական տուրքի գումարը ենթակա է փոխհատուցման պատասխանող վարչական մարմնի կողմից հոգուտ հայցվորի, իսկ մնացած 38.300 ՀՀ դրամի չափով պետական տուրքի գումարը ենթակա է վերադարձման հայցվորին՝ որպես չօգտագործված, ավել վճարված պետական տուրքի գումար: Նշված գործով հայցվորն ունեցել է ներկայացուցիչ:

Աշխատանքից ազատման գործերով խնդիր է նաև Աշխատանքից ազատելու մասին հրամանն անվավեր ճանաչելու պայմաններում նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում աշխատավարձի մինչև 12-ապատիկի չափով հատուցում տրամադրելը որպես հիմնական պահանջ գնահատելը: Ինչպես տեսնում ենք, պրակտիկան միանշանակ չէ, որի արդյունքում պետական տուրքից չազատելու պարագայում երկու կողմն էլ բացասական դրության մեջ կարող են դրվել, մի դեպքում՝ ավել պետական տուրք վճարելու պահանջ կարող է ներկայացվել, մյուս դեպքում՝ պատասխանողից բռնագանձվել նաև որպես հատուցում սահմանված գումարի որոշակի տոկոս:

Հարկ է նշել, որ աժանցյալ պահանջների առկայության դեպքում, այդ թվում՝ հարկադիր պարագայության հատուցման, ի տարբերություն քաղաքացիական գործերի, Վարչական դատարանը չի գանձել բռնագանձման ենթակա գումարի 2%-ը:

Ինչպես տեսում ենք, թե՛ քաղաքացիական և թե՛ վարչական գործերով դատարանները չունեն միասնական պրակտիկա քաղաքացիների՝ աշխատանքային վեճերով պետական տուրքից ազատված լինելու հարցի շուրջ այն դեպքում, երբ օրենքն ուղղակիորեն սահմանում է նման արտոնություն:

6.2 Ժամկետների պահպանում.

ՔԴՕ 210-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային վեճերն առաջին ատյանի դատարանում քննվում և լուծվում են հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո՝ երեք ամսվա ընթացքում: Իսկ 211-րդ հոդվածով սահմանված է, որ Դատարանը

⁵³⁴ ՎԴ/8696/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809939150

հայցադիմումը վարույթ ընդունելու հարցը լուծում է այն ներկայացվելուց հետո՝ եռօրյա ժամկետում:

Մշտադիտարկումը ցույց է տալիս, որ Դատարանն ընդհանուր առմամբ պահպանել է 211-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետը, իսկ գործի քննության համար ՔԴՕ 210-րդ հոդվածով նախատեսված ժամկետը գրեթե չի պահպանվել:

	Դիտարկվել է	Վարույթ է ընդունել ներկայացվելուց հետո՝ եռօրյա ժամկետում	>3	Հանձնամն օրը նշված չէ	Լուծվել է հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո՝ երեք ամսվա ընթացքում	3 ամսից երկար
Ոչ կարգապահական հիմքով ազատում	106	73 (69%)	3 (3%) գործով 4 աշխ օր	30	13 (12%)	75
Աշխատավարձի բռնագանձում	38	27 (71%)	0	11	0	29
Կարգապահական	110	69 (63%)	3 (3%) գործով 4 աշխ օր	38	16	74

Հարկ է նշել, որ վարչական դատավարության կարգով քննվող գործերի դեպքում նման առանձնահատուկ ժամկետ օրենսդրությամբ նախատեսված չէ, որի արդյունքում ոչ միանման մոտեցում է ցուցաբերվում մասնավոր և հանրային ոլորտում աշխատանքային վեճերի լուծման առումով:

Ոչ կարգապահական հիմքով ազատման վերաբերյալ դիտարկված 106 գործից միայն 13 գործն (12%) է լուծվել հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո՝ երեք ամսվա ընթացքում, որից միայն 5-ն է բավարարվել: Մնացած 93 գործերը լուծվել են 4 ամսից 23 ամսում⁵³⁵:

Ոչ կարգապահական հիմքով ազատման վերաբերյալ դիտարկված վարչական 36 գործերից վարույթ ընդունելուց մինչև վճռի հրապարակումը միայն մեկ գործով է լուծվել մինչև 3 ամիս ժամկետում: Մնացած գործերը քննվել են 7 ամսից մինչև 2 տարուց ավելի:

⁵³⁵ ԵԴ/15797/02/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203945115

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Օրենսդրության խնդիրներ.

- Աշխատանքային օրենսգրքով բացահայտել աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները հասկացության իրավական բովանդակությունը՝ հնարավորինս սպառիչ կերպով սահմանելով այն աշխատանքները, որոնք իրենց բնույթով կամ կատարման պայմաններով կարող են ժամանակավոր համարվել.
- Սահմանել այն հիմքերի սպառիչ ցանկը, որոնք կբացառեն որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը.
- Վերացնել աշխատանքից անօրինական ազատման դեպքում (վերականգնելու անհնարինության պարագայում) նախատեսված փոխհատուցման առավելագույն սահմանաչափ սահմանող կարգավորումը և վնասի հատուցման համարժեք մեխանիզմ.
- Վերանայել Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետով սահմանված դրույթը՝ բացառապես կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հնարավորությունը վերացնելու նպատակով.
- Առանձին քննարկման առարկա դարձնել պետական կամ համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպության կազմակերպատիրական ձև ունեցող ուսումնական հաստատությունների գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված անձանց՝ 65 տարին լրանալու հիմքով լիազորությունները դադարեցնելու վերաբերյալ կարգավորման հիմնավորվածությունն ու իրավաչափությունը՝ հաշվի առնելով Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջները.
- Վերանայել Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի առաջին մասի վեցերորդ կետով, ինչպես նաև 122-րդ հոդվածով նախատեսված՝ վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատողին աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ կարգավորումները՝ ընդլայնելով վստահության կորստի դեպքերը, հիմքերը, սուբյեկտներին, այդ թվում՝ ներառելով աշխատողների կողմից աշխատանքային պարտականությունների կամ կարգապահական կանոնների այնպիսի խախտումներ թույլ տալը, որոնց հետևանքով գործատուն կրել է նյութական վնաս, կամ վնաս է պատճառվել վերջինիս

համբավին, հեղինակությանը կամ վտանգ է ստեղծվել անձանց կյանքի կամ առողջության համար: Բացի այդ տարբերակել ուսումնական հաստատություններում ուսումնական, վարչական, դաստիարակչական գործառնություններ իրականացնող սուբյեկտները,

ուսումնական հաստատություններում ուսումնական, վարչական, դաստիարակչական գործառնությունների իրականացման հետ անհամատեղելի արարք հասկացությունները, հստակեցնել դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս կարգահական խախտում թույլ տալու սուբյեկտը:

➤ Հստակեցնել Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի առաջին մասի հինգերորդ կետով նախատեսված՝ պարբերական կարգապահական խախտումների հիմքով աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ Աշխատանքային օրենսգրքում և վերաբերելի այլ օրենքներում սահմանված կարգավորումները: Մասնավորապես, համապատասխանեցնել աշխատանքային օրենսդրությամբ և տարբեր ոլորտների աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող առանձնահատուկ օրենքները՝ ապահովելով միասնական մոտեցում.

➤ Կատարել փոփոխություններ՝ ուղղված պարբերական խախտումներ անելու հիմքով աշխատանքից ազատման դեպքում երաշխավորելու, որ նշված միջոցը կիրառվի միայն հիմնավորված որոշման հիման վրա՝ հաշվի առնելով համաչափության սկզբունքը՝ երրորդ կարգապահական խախտում արձանագրելու դեպքում.

➤ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարել փոփոխություններ՝ սահմանելով կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու դեպքում բացատրություն պահանջելու եղանակները, ինչպես նաև բացատրություն ներկայացնելու համար ողջամիտ ժամկետ տրամադրելու պահանջ.

➤ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 226-րդ հոդվածում կատարել լրացում՝ սահմանելով, որ, գրավոր բացատրություն ներկայացնելու համար տրամադրելով ողջամիտ ժամկետ, գործատուն պետք է հաշվի առնի ենթադրյալ կարգապահական խախտման բնույթը, ծանրությունը և հետևանքները, կարգապահական խախտման հանգամանքները, աշխատողի կողմից բացատրություն ներկայացնելու հնարավորությունը.

➤ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանել գործատուի պարտականությունը՝ կայացնելու աշխատողին կարգապահական

պատասխանատվության և տույժի ենթարկելու վերաբերյալ անհատական իրավական ակտ, որը կբավարարի իրավաչափության, հիմնավորվածության և համաչափության վավերապայմաններին՝ այդ թվում՝ սահմանելով պահանջ՝ անդրադառնալու աշխատողի բացատրությամբ ներկայացված փաստարկներին, նշելու անձին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու իրավական և փաստական հիմքերը, ինչպես նաև հիմնավորելու կիրառված տույժի համաչափությունը կարգապահական խախտմանը (դրա ծանրությանը, հետևանքներին և այլն):

➤ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 224-րդ հոդվածում կատարել լրացում՝ սահմանելով, որ կարգապահական տույժը պետք է համաչափ լինի կարգապահական խախտմանը: Կարգապահական տույժի կիրառման դեպքում պետք է հաշվի առնվեն խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը:

➤ Օրենսդրությամբ սահմանել ընթացակարգ, որպեսզի իրավաբանական նշանակության փաստերի՝ աշխատանքային ստաժի հաստատումը իրականացվի արտադատական կարգով՝ նոտարների կողմից.

➤ Աշխատանքային հարաբերությունների փաստացի բացակայության ապացուցման բեռը օրենսդրությամբ դնել փաստացի աշխատանքը օգտագործողի կամ, նույնն է, գործատուի վրա, ինչը կխրախուսի աշխատողին դատական կարգով աշխատանքային հարաբերությունների ճանաչման միջոցով իրականացնել իր իրավունքների պաշտպանությունը.

➤ Հստակեցնել աշխատանքային վեճ հասկացությունը՝ չսահմանափակելով վեճը գործատուի ու աշխատողի միջև վեճով՝ ներառելով, ի թիվս այլնի, աշխատանքային ստաժի հաստատման և վերահաշվարկի վերաբերյալ վեճերը.

➤ Վերանայել Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով՝ աշխատանքային վեճերի համար նախատեսված եռամսյա ժամկետը՝ փոխարինելով ավելի ողջամիտ, օրինակ՝ 6-ամսյա ժամկետով.

➤ Նախատեսել հանրային պաշտպանների կողմից աշխատանքային վեճերով մասնագիտացումը՝ ավելացնելով հանրային պաշտպանի գրասենյակի ֆինանսավորումը և համապատասխան վերապատրաստումները.

➤ Օրենսդրորեն սահմանել հստակ և օբյեկտիվ չափանիշներ, որոնք գործատուն պարտավոր կլինի հաշվի առնել աշխատողների հետ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կամ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը լուծել՝ 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 (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդված, 1-ին մաս, 2-րդ կետ)՝ բացառելու գործատուի հայեցողությունն ու կամայականությունը այս հարցում:

Իրազեկվածության բարձրացում.

➤ Բարձրացնել աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ իրազեկվածությունը, հատկապես մարզերում և կանանց շրջանում, այդ թվում՝ աշխատանքից ազատման դեպքում առկա երաշխիքների, վճարների ու հատուցումների վերաբերյալ.

➤ Աշխատանքի և առողջապահության տեսչական մարմնի կողմից, իր լիազորություններն իրականացնելիս, մշակել աշխատանքից ազատման և կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հրամանների, ծանուցումների պարտադիր վավերապայմանների վերաբերյալ օրինակելի ձևեր՝ գործատուի պրակտիկան օրենսդրությանը և դատական պրակտիկային համապատասխանեցնելու համար.

➤ Աշխատանքից ազատման և կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հրամանների, ծանուցումների պարտադիր վավերապայմանների խնդիրները քննարկել գործատուների, աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների համար անցկացվող սեմինարների ընթացքում.

➤ Գործատուների կողմից վերջնահաշվարկ կատարելու կարգի պատշաճությունն ապահովելու նպատակով ՀՀ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին կողմից առավել մեծ ուշադրության կենտրոնում պահել նշված հարցը, ինչպես նաև ջանքեր գործադրել՝ բարձրացնելու աշխատողների իրազեկվածությունը իրենց աշխատանքային իրավունքների և դրանց պաշտպանության ուղիների վերաբերյալ:

➤ Ավելացնել աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ դատավորների համար Արդարադատության ակադեմիայում անցկացվող վերապատրաստումների հաճախականությունը՝ ի թիվս այլնի, աշխատանքային վեճերի նկատմամբ կիրառելի օրենսդրական նորմերի, միջազգային չափանիշների, դատական նախադեպերի վերաբերյալ՝ ներառելով նաև դատավարական կանոնների, ապացուցման պարտականության բաշխման կանոնների, պետական տուրքի բռնագանձման առանձնահատկությունների վերաբերյալ թեմաները:

Դատական համակարգին.

- Խթանել քաղաքացիական դատավարության շրջանակներում աշխատանքային վեճերի ի պաշտոնե (ex officio) լուծման սկզբունքը.
- Ապահովել միասնական պրակտիկա աշխատանքային վեճերով հայցվորի՝ պետական տուրքը վճարելուց ազատված լինելու հարցում՝ ներառելով աշխատանքային վեճ հանդիսացող կամ աշխատանքային վեճից բխող բոլոր հարցերը.
- Ապահովել միասնական մոտեցում աշխատանքային վեճերով հիմնական և ածանցվող պահանջների գնահատման հարցում.
- Ապահովել միասնական մոտեցում բավարարված հայցերով հայցվորի՝ պետական տուրքը վճարելուց ազատված լինելու դեպքում պատասխանողից պետական տուրքը գանձելու հարցում.
- Հստակեցնել կենսաթոշակի վերահաշվարկի, այդ թվում՝ աշխատանքային ստաժի հաստատման գործերով ընդդատությունը.
- Ապահովել միասնական մոտեցում հարկադիր պարապուրդի ուշացումով վճարման համար տուժանքի կիրառման դեպքում կիրառելի իրավունքի հարցում.
- Ապահովել միասնական մոտեցում ՔԴՕ 214-րդ հոդվածի պահանջների պահպանման առումով.
- Ապահովել աշխատանքային վեճերով կողմերի ներկայացրած ապացույցների գնահատումը՝ վերջիններիս միջև ապացուցման բեռի բաշխման կանոններին համապատասխան: Ապահովել վճիռների հիմնավորվածությունն այն հաշվարկով, որ ակտը պարունակի ապացույցների գնահատման, փաստերի հաստատման և իրավունքի կիրառման գործընթացի կապակցությամբ դատարանի դատողությունների

ընթացքը և դրանից բխող եզրահանգումները և օբյեկտիվ երրորդ կողմին պարզ լինեն հայցի բավարարման կամ մերժման հիմքերը.

➤ Ապահովել աշխատանքային վեճերով կողմերի ներկայացրած ապացույցների գնահատումը՝ վերջիններիս միջև ապացուցման բեռի բաշխման կանոններին համապատասխան: Ապահովել վճիռների հիմնավորվածությունն այն հաշվարկով, որ ակտը պարունակի ապացույցների գնահատման, փաստերի հաստատման և իրավունքի կիրառման գործընթացի կապակցությամբ դատարանի դատողությունների ընթացքը և դրանից բխող եզրահանգումները և օբյեկտիվ երրորդ կողմին պարզ լինեն հայցի բավարարման կամ մերժման հիմքերը: