



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ
ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ վարչական
դատարանի որոշում

Վարչական գործ թիվ ՎԴ/7272/05/21

Նախագահող դատավոր՝ Կ. Մաթևոսյան

Դատավորներ՝ Ա. Առաքելյան

Կ. Գևորգյան

Վարչական գործ թիվ ՎԴ/7272/05/21

2024թ.

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

Հայաստանի Հանրապետության վճռաբեկ դատարանի վարչական պալատը
(այսուհետ՝ վճռաբեկ դատարան) հետևյալ կազմով՝

նախագահող Հ. ԲԵԴԵՎՅԱՆ
գեկուցող Ռ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ
Լ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ

2024 թվականի հուլիսի 04-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով Սվետլանա Պետրոսյանի վճռաբեկ բողոքը ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի 18.10.2023 թվականի որոշման դեմ՝ վարչական գործով ըստ հայցի Սվետլանա Պետրոսյանի ընդդեմ Գյումրու համայնքապետարանի և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, երրորդ անձ՝ ՀՀ ֆինանսների նախարարություն՝ Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի քարտուղարի ժամանակավոր պաշտոնակատար Կ. Բադալյանի 31.03.2021 թվականի «Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի սոցիալական աջակցության Գյումրի-2 տարածքային բաժնի գլխավոր մասնագետ Սվետլանա Վրեժի Պետրոսյանին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին» թիվ 179-Ա հրամանն անվավեր ճանաչելու, Գյումրու համայնքապետարանին Սվետլանա Պետրոսյանի հետ աշխատանքային պայմանագիրը ՀՀ կառավարության 25.02.2021 թվականի թիվ 251-Ն որոշման ընդունմամբ պայմանավորված միասնական սոցիալական ծառայության համակարգում աշխատանքի անցնելու կապակցությամբ լուծելու հիմքով հրաման ընդունելուն պարտավորեցնելու, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը Սվետլանա Պետրոսյանին Գյումրու սոցիալական ծառայությունում

նախկինում զբաղեցրած պաշտոնին համապատասխանող պաշտոնում նշանակելուն պարտավորեցնելու, իսկ դրա անհնարինության դեպքում նույն տարածքային ծառայությունում վերջինիս իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան պաշտոնում նշանակելուն պարտավորեցնելու, Գյումրու համայնքապետարանից և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունից հոգուտ հայցվորի համապարտության կարգով միջին օրական աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար բռնագանձելու պահանջների մասին,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը.

Դիմելով դատարան՝ Սվետլանա Պետրոսյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի քարտուղարի ժամանակավոր պաշտոնակատար Կ. Բադալյանի 31.03.2021 թվականի «Հայաստանի Հանրապետության Ծիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի սոցիալական աջակցության Գյումրի-2 տարածքային բաժնի գլխավոր մասնագետ Սվետլանա Վրեժի Պետրոսյանին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին» թիվ 179-Ա հրամանը, պարտավորեցնել Գյումրու համայնքապետարանին իր հետ աշխատանքային պայմանագիրը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 25.02.2021 թվականի թիվ 251-Ն որոշման ընդունմամբ պայմանավորված միասնական սոցիալական ծառայության համակարգում աշխատանքի անցնելու կապակցությամբ լուծելու հիմքով հրաման ընդունել, պարտավորեցնել ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը իրեն նշանակել Գյումրու սոցիալական ծառայությունում նախկինում զբաղեցրած պաշտոնին համապատասխանող պաշտոնում, իսկ դրա անհնարինության դեպքում պարտավորեցնել նույն տարածքային ծառայությունում վերջինիս իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան պաշտոնում նշանակել, Գյումրու համայնքապետարանից և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունից հոգուտ իրեն համապարտության կարգով միջին օրական աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար բռնագանձել:

ՀՀ վարչական դատարանի (դատավոր՝ Դ. Դանիելյան) (այսուհետ՝ Դատարան) 01.03.2023 թվականի վճռով հայցը մերժվել է:

ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 18.10.2023 թվականի որոշմամբ Սվետլանա Պետրոսյանի վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն՝ Դատարանի 01.03.2023 թվականի վճիռը մասնակիորեն՝ դատական ծախսերի մասով բեկանվել և այդ մասով փոփոխվել է հետևյալ կերպ՝ «ՀՀ վարչական դատարանում դատական ծախսերի բաշխման հարցը համարել լուծված»:

Հայցվոր Սվետլանա Պետրոսյանի կողմից հայցադիմում ներկայացնելու համար վճարված 4.000 (չորս հազար) ՀՀ դրամ պետական փողոքի գումարը ենթակա է վերադարձման»: Հայցվորի պահանջները մերժելու մասով Դատարանի 01.03.2023 թվականի վճիռը թողնվել է անփոփոխ:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Սվետլանա Պետրոսյանը (ներկայացուցիչ՝ Արսեն Ամյան):

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան չի ներկայացվել:

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքը, հիմնավորումները և պահանջը.

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքի սահմաններում՝ ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանը չի կիրառել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, ««Սոցիալական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» ՀՕ-97-Ն ՀՀ օրենքի (խմբագրված 03.02.2021 թվականին ՀՕ-70-Ն) 8-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, խախտել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը և 3-րդ մասը, ՀՀ կառավարության 25.02.2021 թվականի թիվ 251-Ն որոշումը, ՀՀ Սահմանադրության 61-րդ, 63-րդ հոդվածները և ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 123-րդ հոդվածը:

Բողոք բերած անձը նշված պնդումը պարզապես անհիմն է հետևյալ փաստարկներով.

Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել, որ ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի սոցիալական աջակցության Գյումրի-2 տարածքային բաժնի լիազորությունները ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության միասնական սոցիալական ծառայությանը փոխանցելու հիմք է հանդիսացել ՀՀ կառավարության 25.02.2021 թվականի թիվ 251-Ն որոշմամբ սահմանված կառուցվածքային փոփոխությունը: Իր հերթին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության միասնական սոցիալական ծառայությունը սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալությունների համապատասխան գործառույթները՝ տվյալ դեպքում ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի սոցիալական աջակցության Գյումրի-2 տարածքային բաժնի լիազորություններն իրեն վերապահվելու պարագայում հայցվորին ծառայությունում քաղաքացիական ծառայության հավասարազոր կամ ավելի ցածր պաշտոններ առաջարկելու հնարավորություն պիտի ապահովվեր: Այսինքն, տվյալ պարագայում անհիմն է Վերաքննիչ դատարանի այն փաստարկը, որ միասնական սոցիալական ծառայությունը հայցվորին աշխատանք առաջարկելու պարտականություն չունի, հաշվի չառնելով, որ Գյումրի-2 տարածքային բաժնի լիազորությունները միասնական սոցիալական ծառայությանը անցնելու պարագայում հայցվորի գործատու ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմ համայնքային կառավարչական հիմնարկը հայցվորին աշխատանք առաջարկելու օբյեկտիվ հնարավորություն չունեն, վերոնշյալ լիազորությունը ««Սոցիալական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» ՀՕ-97-Ն ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 3-րդ մասի ուժով միասնական սոցիալական ծառայությանը վերապահված լինելու պայմաններում:

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է այն փաստը, որ թեև հայցվորի գործատու հանդիսանում է ՀՀ Շիրակի մարզի «Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմ» համայնքային կառավարչական հիմնարկը, սակայն կառուցվածքային փոփոխություններն

իրականացվել են ՀՀ կառավարության որոշմամբ և Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի սոցիալական աջակցության Գյումրի-2 տարածքային բաժնի՝ որպես առանձնացված ստորաբաժանման գործունեության դադարման արդյունքում վերջինիս լիազորությունները փոխանցվել են ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության միասնական սոցիալական ծառայությանը, որի պարագայում և ««Սոցիալական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» ՀՕ-97-Ն ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 3-րդ մասի ուժով առանձնացված ստորաբաժանման գործունեության դադարման արդյունքում միասնական սոցիալական ծառայության մոտ հայցվորին հավասարազոր կամ այլ ցածր պաշտոն առաջարկելու պոզիտիվ պարտականության առաջացման հիմքեր են ստեղծվում:

Միաժամանակ առկա է միևնույն փաստական հանգամանքներով թիվ ՎԴ5/0152/05/21 վարչական գործով օրինական ուժի մեջ մտած դատական ակտ, որով ՀՀ վարչական դատարանը կիրառել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը՝ արձանագրելով, որ Լուիտա Միքայելյանը աշխատանքից ազատվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգի խախտմամբ, այն է՝ վերջինիս ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված կարգով այլ աշխատանք չի առաջարկվել: Նման եզրահանգման հիմքում ՀՀ վարչական դատարանը դրել է նաև էական նշանակություն ունեցող այն հանգամանքը, որ հայցվորին աշխատանքից ազատելու պահին Միասնական սոցիալական ծառայությունում առկա է եղել թվով 373 թափուր հաստիք, որոնցից որևէ մեկը հայցվորին չի առաջարկվել:

Թիվ ՎԴ5/0152/05/21 վարչական գործով ՀՀ վարչական դատարանի 30.06.2022 թվականի վճռի դեմ վերաքննիչ բողոք է ներկայացրել Գյումրու համայնքապետարանը, որը ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի 06.06.2023 թվականի որոշմամբ մերժվել է՝ վճիռը թողնվել է անփոփոխ, իսկ ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի 06.06.2023 թվականի որոշման դեմ ՀՀ ֆինանսների նախարարության և Գյումրու համայնքապետարանի կողմից ներկայացված վճռաբեկ բողոքները վարույթ ընդունելը մերժվել են:

Մինչդեռ միևնույն փաստական հիմքերով սույն վարչական գործով Դատարանը, հիմք ընդունելով այն հանգամանքը, որ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության միասնական սոցիալական ծառայությունում Սվետլանա Պետրոսյանին իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք չէր կարող առաջարկվել, քանի որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված հիշյալ պարտականությունը սահմանված է գործատուի համար, որպիսին տվյալ դեպքում հանդիսացել է Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմ համայնքային կառավարչական հիմնարկը, այն հաշվառմամբ, որ հայցվորը զբաղեցրել է ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի սոցիալական աջակցության Գյումրի-2 տարածքային բաժնի գլխավոր մասնագետի պաշտոնը՝ անկախ տվյալ բաժնին վերապահված գործառութային լիազորությունների, հայցը մերժել է՝ չկիրառելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասը և 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, ինչն անտեսվել է վերաքննիչ դատարանի կողմից:

Փաստորեն, տվյալ դեպքում առկա են երկու միանման փաստական հանգամանքներով, սակայն տարբեր իրավական գնահատականներով դատական ակտեր, ուստի խնդիր է առաջանում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի և 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի մեկնաբանության և միատեսակ կիրառության հարցում:

Վերոգրյալի հիման վրա՝ բողոք բերած անձը պահանջել է ամբողջությամբ բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 18.10.2023 թվականի որոշումը և գործն ուղարկել նոր քննության՝ սահմանելով նոր քննության ծավալը:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը.

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը.

1) ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի քարտուղարի ժամանակավոր պաշտոնակատար Կ. Բադալյանը 01.02.2021 թվականին Սվետլանա Պետրոսյանին ծանուցել է այն մասին, որ նա 01.04.2021 թվականից ազատվելու է զբաղեցրած՝ ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի սոցիալական աջակցության Գյումրի-2 տարածքային բաժնի գլխավոր մասնագետի պաշտոնից «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 33-րդ հոդվածի 1-ին մասի «գ» կետի հիմքով՝ հաստիքների կրճատման պատճառով (**հատոր 2-րդ, գ.թ. 123**).

2) ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության պաշտոնական կայքէջում տեղադրվել է հայտարարություն, որտեղ նշվել է հետևյալը. «Ապրիլի 1-ից սոցիալական պաշտպանության ոլորտի 4 մարմինների գործունեությունը միավորվել է, և բոլոր ուղղություններով վերջիններիս ծառայությունների տրամադրումը և լիազորությունները վերապահել են Միասնական սոցիալական ծառայությանը: Ի պատասխան որոշ մտահոգությունների՝ տեղեկացնում ենք, որ սոցիալական ապահովության ծառայության, բժշկասոցիալական փորձաքննության, զբաղվածության պետական գրասենյակներում և սոցիալական աջակցության գործակալություններում ու բաժիններում եղած հաստիքների թիվը պահպանվել է (...» (**հատոր 1-ին, գ.թ. 98**).

3) ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի քարտուղարի ժամանակավոր պաշտոնակատար Կ. Բադալյանը, ղեկավարվելով, ի թիվս այլնի, «Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 33-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 10-րդ կետով, «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 33-րդ հոդվածի 1-ին մասի «գ» կետով և հիմք ընդունելով ՀՀ կառավարության 25.02.2021 թվականի թիվ 251-Ն որոշումը, 31.03.2021 թվականին ընդունել է «Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի սոցիալական աջակցության Գյումրի-2 տարածքային բաժնի գլխավոր մասնագետ Սվետլանա Վրեժի Պետրոսյանին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին» թիվ 179-Ա հրամանը, որով ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի սոցիալական աջակցության Գյումրի-2 տարածքային բաժնի գլխավոր մասնագետ (ծածկագիր՝ 2.3-62) Սվետլանա Պետրոսյանն ազատվել է զբաղեցրած պաշտոնից՝ 01.04.2021 թվականից (**հատոր 2-րդ, գ.թ. 122**).

4) ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի քարտուղարի ժամանակավոր պաշտոնակատար Կ. Բադալյանի 04.05.2021 թվականի թիվ 213-Ա

հրամանով կատարվել է լրացում, այն է՝ Սվետլանա Պետրոսյանին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին թիվ 179-Ա հրամանի հիմքում, որպես իրավական հիմք նշվել է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը և 129-րդ հոդվածի 1-ին մասը (**հատոր 2-րդ, գ.թ. 119-121**):

4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը.

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն գործով վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը պայմանավորված է ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 161-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված հիմքի առկայությամբ՝ նույն հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետի իմաստով, այն է՝ բողոքում բարձրացված հարցի վերաբերյալ վճռաբեկ դատարանի որոշումը կարող է էական նշանակություն ունենալ օրենքի և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի միատեսակ կիրառության համար, քանի որ մեկ այլ, մասնավորապես՝ թիվ ՎԴ5/0152/05/21 վարչական գործով ՀՀ վարչական դատարանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած դատական ակտում ՀՀ կառավարության 25.02.2021 թվականի թիվ 251-Ն որոշումը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, 265-րդ հոդվածը, ««Սոցիալական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» ՀՕ-97-Ն ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 3-րդ մասը կիրառվել են սույն գործով բողոքարկվող դատական ակտում միևնույն նորմերին տրված մեկնաբանությանը հակասող մեկնաբանությամբ:

Սույն վճռաբեկ բողոքի քննության շրջանակներում Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում անդրադառնալ այն իրավական հարցադրմանը, թե արդյոք հանրային մարմնի լիազորություններն այլ մարմնի անցնելիս վերջինս կրում է համայնքային ծառայողին՝ իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք կամ ավելի ցածր պաշտոն առաջարկելու պարտականություն:

ՀՀ Սահմանադրության 171-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ Վճռաբեկ դատարանը դատական ակտերն օրենքով սահմանված լիազորությունների շրջանակներում վերանայելու միջոցով՝ ապահովում է օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի միատեսակ կիրառությունը և (կամ) վերացնում է մարդու իրավունքների և ազատությունների հիմնարար խախտումները:

«Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրք» ՀՀ սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետի համաձայն՝ Վճռաբեկ դատարանը դատական ակտերն օրենքով սահմանված լիազորությունների շրջանակում վերանայելու միջոցով ապահովում է օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի միատեսակ կիրառությունը:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի միատեսակ կիրառությունը Վճռաբեկ դատարանն ապահովում է, եթե առկա է իրավունքի զարգացման խնդիր, կամ տարբեր գործերով դատարանների կողմից նորմատիվ իրավական ակտը տարաբնույթ է կիրառվել կամ չի կիրառվել տարաբնույթ իրավաընկալման հետևանքով:

Տվյալ դեպքում օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի միատեսակ կիրառությունն ապահովելու սահմանադրական իր առաքելությունն իրացնելու և ըստ այդմ՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի և 265-րդ հոդվածի միատեսակ կիրառությունն ապահովելու անհրաժեշտությունից ելնելով՝ Վճռաբեկ դատարանը նշված իրավանորմերի համարեքստում հարկ է համարում անդրադառնալ ՀՀ կառավարության 25.02.2021 թվականի թիվ 251-Ն որոշման և ««Սոցիալական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» ՀՕ-97-Ն ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 3-րդ մասով կարգավորվող իրավահարաբերությունների առանձնահատկությանը:

ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածով ամրագրված է, որ յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք: Յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք: Աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով:

Վերանայված Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայի 1-ին մասի համաձայն՝ կողմերը ընդունում են, որպես իրենց քաղաքականության նպատակ, որը պետք է ձեռք բերվի բոլոր համապատասխան ազգային և միջազգային միջոցներով, այն պայմանները ձեռք բերելը, որոնք կնպաստեն հետևյալ իրավունքների և սկզբունքների արդյունավետ իրականացմանը՝ 1. յուրաքանչյուր ոք վաստակելու հնարավորություն կունենա իր կողմից ազատորեն ընտրված ցանկացած աշխատանքով, (...) 24. բոլոր աշխատողները աշխատանքի դադարեցման դեպքում ունեն պաշտպանվածության իրավունք:

Վերանայված Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայի 24-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել՝

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

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

14.12.2004 թվականին ընդունված և 25.02.2005 թվականին ուժի մեջ մտած «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի (այսուհետ նաև՝ Օրենք) 2-րդ հոդվածի համաձայն՝ նույն օրենքով կարգավորվում են համայնքային ծառայության պաշտոնների և դասային աստիճանների դասակարգման, համայնքային ծառայության պաշտոնի նշանակման, համայնքային ծառայողների ատեստավորման և վերապատրաստման, համայնքային ծառայության կադրերի ռեզերվի, համայնքային ծառայողների իրավական վիճակի, համայնքային ծառայության կազմակերպման և ղեկավարման, ինչպես նաև դրանց հետ կապված այլ հարաբերություններ:

Օրենքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նույն օրենքի գործողությունը տարածվում է համայնքապետարանների աշխատակազմերում (այսուհետ՝ աշխատակազմ)

համայնքային ծառայության պաշտոնների անվանացանկերով նախատեսված պաշտոններ զբաղեցնող բոլոր անձանց վրա:

Օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ համայնքային ծառայության հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով, նույն օրենքով, «Հանրային ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով, «Տեղական ինքնակառավարման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով, ինչպես նաև նորմատիվ իրավական այլ ակտերով:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ համայնքային ծառայողների աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությամբ, եթե համայնքային ծառայության մասին օրենսդրությամբ այդ հարաբերությունները կարգավորող առանձնահատկություններ չեն սահմանված:

Օրենքի 33-րդ հոդվածի 1-ին մասի «գ» կետի համաձայն՝ համայնքային ծառայողին պաշտոնից ազատելու հիմք է՝ հաստիքների կրճատումը:

Վերոգրյալ իրավական նորմերի համակարգային վերլուծությունից հետևում է, որ համայնքային ծառայության պաշտոնատար անձանց աշխատանքային հարաբերությունները, որպես կանոն, կարգավորվում են «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով, իսկ նշված օրենքով չկարգավորվող աշխատանքային հարաբերությունները՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով:

Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության նպատակն է՝ 1) սահմանել ֆիզիկական անձանց՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների, օտարերկրյա քաղաքացիների, քաղաքացիություն չունեցող անձանց (այսուհետ՝ քաղաքացիներ) աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պետական երաշխիքները, 2) նպաստել աշխատանքի բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը, 3) պաշտպանել աշխատողների և գործատուների իրավունքներն ու շահերը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են՝ 1) աշխատանքի ազատությունը, ներառյալ՝ աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է կամ որին ազատորեն համաձայնում է), աշխատանքային ունակությունները տնօրինելու, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը. (...):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված գործերի ենթակայությանը համապատասխան, իրականացնում է դատարանը, իսկ 3-րդ մասի 4-րդ և 11-րդ կետերի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է՝ պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի կամ գործատուի իրավական ակտն անվավեր ճանաչելով, օրենքով նախատեսված այլ եղանակներով:

«ՎՎ աշխատանքային օրենսգրքի 263-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային վեճը աշխատողի կամ տվյալ գործատուի հետ նախկինում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնված աշխատողի և գործատուի միջև տարաձայնությունն է, որն առաջանում է կամ առաջացել է աշխատանքային օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, ներքին իրավական ակտերով, աշխատանքային կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված իրավունքների և պարտականությունների կատարման ժամանակ:

«ՎՎ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո՝ երկու ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան: Եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: (...):

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ օրենսդիրը աշխատողի շահերի առաջնահերթության ապահովման նպատակով սահմանել է համապատասխան իրավակարգավորումներ, այն է՝ նախատեսել է, որ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման պարագայում աշխատողն իրավունք ունի դիմելու դատարան և վերականգնելու իր խախտված իրավունքները:

Միաժամանակ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքներից մեկն աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքն է, որի իրացման համար նախատեսվում են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման երկու տարբեր հանգամանքներ: Այսպես. օրենսդրի կողմից տարանջատվում են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ չափանիշներ, որոնցից սուբյեկտիվ գործոնը պայմանավորված է աշխատողի անձնական հատկանիշներով, իսկ օբյեկտիվ գործոնը՝ գործատուի մոտ առկա որոշակի հանգամանքներով, մասնավորապես՝ կազմակերպության լուծարման, արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատմամբ: Նշված հանգամանքներն օբյեկտիվ պայմաններ են, որոնք հանգեցնում են աշխատանքային պայմանագրի լուծման: Նախատեսելով աշխատողի անձնական հատկանիշներով չպայմանավորված հանգամանքներով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հնարավորություն՝ օրենսդիրը, միաժամանակ, նախատեսել է նաև աշխատողի իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված համապատասխան երաշխիքներ:

«ՎՎ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է գործատուի նախաձեռնությամբ:

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում:

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

Գործատուի մոտ համապատասխան հնարավորությունների բացակայության դեպքում պայմանագիրը լուծվում է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու:

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 41-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտի նորմը մեկնաբանվում է՝ հաշվի առնելով նորմատիվ իրավական ակտն ընդունելիս այն ընդունող մարմնի նպատակը՝ ելնելով դրանում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությունից, ամբողջ հոդվածի, գլխի, բաժնի կարգավորման համատեքստից, այն նորմատիվ իրավական ակտի դրույթներից, ի կատարումն որի ընդունվել է այդ ակտը, տվյալ նորմատիվ իրավական ակտով սահմանված սկզբունքներից, իսկ այդպիսի սկզբունքներ սահմանված չլինելու դեպքում՝ տվյալ իրավահարաբերությունը կարգավորող իրավունքի ճյուղի սկզբունքներից:

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 11-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության նորմերը պետք է մեկնաբանվեն դրանցում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությամբ՝ հաշվի առնելով նույն օրենսգրքի պահանջները:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության նորմի մեկնաբանումը չպետք է փոփոխի դրա իմաստը:

«ՀՀ վճարեկ դատարանը նախկինում կայացրած որոշմամբ արձանագրել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծելու համար անհրաժեշտ է մի շարք նախապայմանների միաժամանակյա առկայությունը: Մասնավորապես՝

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

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

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

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

5. գործատուի մոտ պետք է բացակայեն աշխատողին՝ նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորությունները (*տե՛ս, Քրիստինա Ներիշն ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԱԲԴ/1879/02/11 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 18.07.2014 թվականի որոշումը:*)

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը նախկինում կայացրած մեկ այլ որոշմամբ արձանագրել է, որ գործատուի մոտ միայն արտադրության ծավալների, տնտեսական պայմանների, տեխնոլոգիական պայմանների, աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխումը, ինչպես նաև արտադրական անհրաժեշտությունն ինքնին բավարար չէ աշխատողի հետ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի կողմից լուծելու համար, եթե նշված հանգամանքները չեն հանգեցրել աշխատողների թվաքանակի կրճատմանը (*տե՛ս, Արտակ Մուրադյանը, Հովհաննես Դերձակյանը, Սրբուհի Հարությունյանը, Սուրեն Թադևոսյանը և Եվգենիա Մանուկյանն ընդդեմ «Գաֆէսճեան թանգարան» հիմնադրամի թիվ ԵԿԴ/3613/02/09 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 04.12.2009 թվականի որոշումը:*)

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն իր նախկին որոշումներում անդրադարձել է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձնահատկություններին՝ արձանագրելով, 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 լուծմանը:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն ընդգծել է, որ «մասնագիտական պատրաստվածություն» և «որակավորում» հասկացությունները պետք է առավել լայն մեկնաբանության առարկա դարձվեն՝ հաշվի առնելով նաև այնպիսի կարևոր հանգամանք, ինչպիսին է տվյալ աշխատողի նախկինում զբաղեցրած պաշտոնը, կատարած աշխատանքը: Նման եզրահանգման համար ՀՀ վճռաբեկ դատարանը հիմք է ընդունել այն, որ օրենքի վերոնշյալ հոդվածը նպատակ է հետապնդում պաշտպանության տակ առնելու աշխատողներին այն բոլոր դեպքերում, երբ արտադրության ծավալների, տնտեսական, տեխնոլոգիական և աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման, ինչպես նաև արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների թվաքանակի կրճատման դեպքում համապատասխան աշխատողի կողմից զբաղեցրած պաշտոնի փոխարեն նույն գործատուի

մոտ դեռևս առկա է (կամ առաջանում է) նախկինում կատարած աշխատանքին համարժեք որակավորում և մասնագիտական պատրաստվածություն պահանջող այլ աշխատանք (տե՛ս, Գայանե Դանիլովան ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԱԲԴ/2378/02/08 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 04.12.2009 թվականի որոշումը):

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը նախկինում կայացրած մեկ այլ որոշմամբ արձանագրել է, որ գործատուի կողմից աշխատողին այլ աշխատանքի առաջարկ կատարելը չի կրում ձևական բնույթ, ինչի երաշխիքն էլ այն է, որ օրենսդիրը սահմանել է գործատուի պարտականությունը՝ աշխատողին առաջարկելու միայն նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, ի հավելումն որի՝ պետք է հաշվի առնվեն նաև տվյալ աշխատողի **նախկինում** զբաղեցրած պաշտոնը, կատարած աշխատանքի բնույթը: Պայմանագրի լուծման պահին յուրաքանչյուր ազատ հաստիքի՝ գործատուի կողմից աշխատողին առաջարկելու վերաբերյալ դրույթ նախատեսված լինելու պարագայում ինքնանպատակ կդառնար օրենսդրի կողմից՝ առաջարկվող աշխատանքին ներկայացվող պահանջների սահմանումը, քանի որ գործատուն այս փուլում դիտարկում է անձի նախկինում կատարած աշխատանքի բնույթը, նրա առողջական վիճակը և որակավորումը:

Նույն որոշմամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով աշխատանքի պայմանները փոփոխելը, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը ոչ միշտ է, որ հանգեցնում է աշխատողի՝ **նախկին** աշխատանքում վերականգնմանը, քանի որ այն կարող է անհնարին լինել մի շարք օբյեկտիվ հանգամանքների՝ այդ թվում տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով: Նման պայմաններում դատարանը աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու փոխարեն գործատուին պարտավորեցնում է հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վերջինիս 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 ավել, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով (տե՛ս, Արման Կիրակոսյանն ընդդեմ ՀՀ պետական եկամուտների կոմիտեի թիվ ՎԴ/2354/05/20 վարչական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 03.02.2023 թվականի որոշումը):

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ աշխատանքային օրենսդրությունը, ապահովելով օբյեկտիվ պայմանների առկայության դեպքում աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը և բացառելով աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում պայմանագրի լուծման հնարավորությունը մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանքի առկայության պայմաններում, նաև սահմանել է իրավունք՝ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու, գործատուի մոտ համապատասխան հնարավորությունների բացակայության դեպքում: Նշված երաշխիքների սահմանումը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ աշխատողների քանակը և (կամ) հաստիքների կրճատումը կապված է

գործատու ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձի արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ, և նշվածը պայմանավորված չէ աշխատողի անձնային հատկանիշներով, մասնավորապես՝ կատարած աշխատանքի որակով, կարգապահությամբ և այլ հանգամանքներով:

«Սոցիալական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» թիվ ՀՕ-97-Ն ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 3-րդ մասում, որպես հանրային ծառայողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության պատշաճ երաշխիք, օրենսդիրն ամրագրել է հետևյալ կանոնակարգումը. «Սույն օրենքի ընդունումից հետո աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համապատասխան գործառույթները և Հայաստանի Հանրապետության մարզպետարանների աշխատակազմերի առանձնացված ստորաբաժանում՝ սոցիալական աջակցության փարածքային գործակալությունների համապատասխան գործառույթները միասնական սոցիալական ծառայությանը վերապահելու դեպքում այդ գործառույթներն իրականացնող քաղաքացիական ծառայողները շարունակում են պաշտոնավարել մինչև միասնական սոցիալական ծառայության անվանացանկի և քաղաքացիական ծառայության նոր պաշտոնների անձնագրերի հաստատումը: Անվանացանկի և քաղաքացիական ծառայության նոր պաշտոնների անձնագրերի հաստատումից հետո աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում համապատասխան գործառույթներ և Հայաստանի Հանրապետության մարզպետարանների աշխատակազմերի առանձնացված ստորաբաժանում՝ սոցիալական աջակցության փարածքային գործակալություններում համապատասխան գործառույթներ իրականացնող քաղաքացիական ծառայողներին միասնական սոցիալական ծառայությունում կարող են առաջարկվել քաղաքացիական ծառայության հավասարազոր կամ ավելի ցածր պաշտոններ»:

ՀՀ կառավարության 25.02.2021 թվականի «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2002 թվականի սեպտեմբերի 19-ի N 1789-Ն, N 1790-Ն, N 1791-Ն, N 1792-Ն, N 1793-Ն, N 1794-Ն, N 1795-Ն, N 1796-Ն, N 1797-Ն, N 1808-Ն որոշումներում փոփոխություններ կատարելու, Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2002 թվականի նոյեմբերի 14-ի N 1823-Ն որոշումն ուժը կորցրած ճանաչելու և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2015 թվականի հունիսի 4-ի N 582-Ն որոշման մեջ լրացում և փոփոխություններ կատարելու մասին» թիվ 251-Ն որոշման (ուժի մեջ է մտել 01.04.2021 թվականին) (այսուհետ՝ թիվ 251-Ն որոշում) համաձայն.

«(...) 4. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2015 թվականի հունիսի 4-ի «Սոցիալական աջակցության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի կիրարկումն ապահովելու և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության մի շարք որոշումներում փոփոխություններ ու լրացումներ կատարելու մասին» N 582-Ն որոշման մեջ կատարել հետևյալ լրացումը և փոփոխությունները՝ (...)

3) որոշման 4-րդ կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«4. Սահմանել, որ՝ (...)

3) զբաղվածության պետական և բժշկասոցիալական փորձաքննության գրասենյակների տարածքային ստորաբաժանումների, մարզպետարանների աշխատակազմերի առանձնացված ստորաբաժանումներ՝ սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալությունների և Երևանի քաղաքապետարանի, Գյումրու, Վանաձորի, Արարատի և Ջերմուկի քաղաքային համայնքների ղեկավարների աշխատակազմերի առանձնացված ստորաբաժանումներ՝ սոցիալական աջակցության տարածքային բաժինների օրենսդրությամբ սահմանված լիազորությունները վերապահվում են միասնական սոցիալական ծառայության ստորաբաժանումներին» (...):

Սույն գործով առաջադրված իրավական հարցադրմանը Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում անդրադառնալ իրավահավասարության և խտրականության արգելման սկզբունքների համատեքստում:

Այսպես. «Նորմատիվ ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 41-րդ հոդվածը սահմանում է, ի թիվս այլնի, իրավամեկնաբանողական հետևյալ կանոնները. նորմատիվ իրավական ակտի նորմը մեկնաբանվում է՝ հաշվի առնելով նորմատիվ իրավական ակտն ընդունելիս այն ընդունող մարմնի նպատակը՝ ելնելով դրանում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությունից, ամբողջ հոդվածի, գլխի, բաժնի կարգավորման համատեքստից, այն նորմատիվ իրավական ակտի դրույթներից, ի կատարումն որի ընդունվել է այդ ակտը, տվյալ նորմատիվ իրավական ակտով սահմանված սկզբունքներից, իսկ այդպիսի սկզբունքներ սահմանված չլինելու դեպքում՝ տվյալ իրավահարաբերությունը կարգավորող իրավունքի ճյուղի սկզբունքներից:

Հիմք ընդունելով նշված իրավամեկնաբանողական կանոնները՝ Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում ««Սոցիալական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» թիվ ՀՕ-97-Ն ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 3-րդ մասի, այդ նորմում «քաղաքացիական ծառայողներ» ձևակերպման բովանդակությունը բացահայտել սահմանադրական իրավունքի սկզբունքների, մասնավորապես, իրավահավասարության սահմանադրական սկզբունքի համատեքստում և այդ սկզբունքին համահունչ: Այս սահմանադրական սկզբունքը, ի թիվս այլնի, պահանջում է ձևականորեն հավասար սուբյեկտների նկատմամբ օրենքի կիրառման միևնույն մոտեցումներ: Իրավահավասարության սկզբունքի ընդգրկուն բովանդակությունը թերևս հակիրճ կարելի է բանաձևել հետևյալ կերպ. «հավասար պայմանների դեպքում մարդիկ պետք է գտնվեն հավասար վիճակում»:

ՀՀ սահմանադրական դատարանն իր 29.01.2008 թվականի թիվ ՍԴՈ-731 որոշման մեջ նշված սահմանադրական սկզբունքի վերաբերյալ ամրագրել է հետևյալ իրավական դիրքորոշումը. «(...) պեղության պոզիտիվ սահմանադրական պարտականությունն է ապահովել այնպիսի պայմաններ, որոնք նույն կարգավիճակն ունեցող անձանց հավասար հնարավորություն կտան իրացնելու, իսկ խախտման դեպքում պաշտպանելու իրենց իրավունքները, հակառակ դեպքում, կխախտվեն ոչ միայն հավասարության, խտրականության արգելման, այլ նաեւ իրավունքի գերակայության եւ իրավական որոշակիության սահմանադրական սկզբունքները: Պեղության հայեցողությունն է սահմանել կենսաթոշակի ձևերը, դրանց նշանակման կարգը և պայմանները, սակայն այդ

հայեցողությունն իրականացնելիս պետությունը պարտավոր է պահպանել վերոնշյալ սկզբունքները»:

Թեև իրավահավասարության սկզբունքն ողակիրորեն ամրագրված չէ ո՛չ «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» Եվրոպական կոնվենցիայի (այսուհետ՝ Կոնվենցիա)՝ խտրականությունն արգելող 14-րդ հոդվածում և ո՛չ էլ Կոնվենցիայի 12 արձանագրության մեջ, այնուամենայնիվ, այդ սկզբունքը սերտորեն առնչվում է խտրականության արգելման սկզբունքին, և իրավահավասարության սկզբունքի խախտումը հանդիսանում է խտրականություն, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ առկա է օբյեկտիվ և ողջամիտ արդարացում:

Այս սահմանադրական և կոնվենցիոն սկզբունքի բովանդակությունը բացահայտված է Մարդու իրավունքների Եվրոպական դատարանի (այսուհետ՝ Եվրոպական դատարան) մի շարք վճիռներում: Մասնավորապես, ըստ Եվրոպական դատարանի՝ տարբերակված մոտեցումը խտրական է, եթե նման մոտեցումը չունի օբյեկտիվ և ողջամիտ արդարացում, այն է՝ չի հետապնդում իրավաչափ նպատակ կամ առկա չէ համամասնության ողջամիտ հարաբերակցություն կիրառված միջոցների և հետապնդվող իրավաչափ նպատակի միջև (*տե՛ս, inter alia, Աբդուլաիզը, Կաբալեսը և Բալկանդալին ընդդեմ Միացյալ Թագավորության գործով Եվրոպական դատարանի 28.05.1985թ. վճիռը*):

Իրավահավասարության սկզբունքի բովանդակությունից՝ համակցված Եվրոպական դատարանի վերոհիշյալ իրավական դիրքորոշման հետ, բխում է, որ նույն կարգավիճակն ունեցող անձանց հանդեպ պետք է դրսևորվի միատեսակ վերաբերմունք, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդ անձանց միջև տարբերակված մոտեցումն ունի օբյեկտիվ և ողջամիտ արդարացում, այն է՝ հետապնդում է իրավաչափ նպատակ, և առկա է համամասնության ողջամիտ հարաբերակցություն կիրառված միջոցների և հետապնդվող իրավաչափ նպատակի միջև:

Այսպիսով իրավահավասարության սահմանադրական սկզբունքի համատեքստում և այդ սկզբունքին համահունչ դիտարկելով ««Սոցիալական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» թիվ ՀՕ-97-Ն ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 3-րդ մասի իրավակարգավորումը՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ այն հավասարապես կիրառելի է նաև համայնքային ծառայողների նկատմամբ, քանի որ քաղաքացիական ծառայողները և համայնքային ծառայողները ձևականորեն հավասար սուբյեկտներ են, ուստի նրանց նկատմամբ պետք է օրենքի կիրառման մոտեցումները միևնույնը լինեն:

Միևնույն ժամանակ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ առնվազն մեկ այլ՝ թիվ ՎԴ5/0152/05/21 վարչական գործով ՀՀ վարչական դատարանի օրինական ուժի մեջ մտած դատական ակտում ՀՀ կառավարության թիվ 251-Ն որոշումը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասը և 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը կիրառվել են հակասող մեկնաբանությամբ, Վճռաբեկ դատարանը, իրացնելով օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի միատեսակ կիրառությունն ապահովելու սահմանադրական իր առաքելությունը, հարկ է համարում արձանագրել, որ նշված իրավանորմերը կիրառելիս դատարանները և մյուս իրավակիրառողները պետք է

առաջնորդվեն սույն որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշմամբ, ըստ որի՝ **համապատասխան հանրային մարմնի լիազորություններն այլ պետական մարմնի անցնելիս, եթե վերջինիս մոտ առկա են թափուր հաստիքներ, որոնք համապատասխանում են համայնքային ծառայողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին, ապա գործատուն պարտավոր է վերջինիս առաջարկել իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք կամ ավելի ցածր պաշտոն:**

Վճռաբեկ դատարանի իրավական դիրքորոշման կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ.

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն վարչական գործը հարուցվել է Սվետլանա Պետրոսյանի կողմից ներկայացված վիճարկման հայցի հիման վրա, որով վերջինս պահանջել է անվավեր ճանաչել Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի քարտուղարի ժամանակավոր պաշտոնակատար Կ. Բադալյանի 31.03.2021 թվականի «Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի սոցիալական աջակցության Գյումրի-2 տարածքային բաժնի գլխավոր մասնագետ Սվետլանա Վրեժի Պետրոսյանին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին» թիվ 179-Ա հրամանը, պարտավորեցնել Գյումրու համայնքապետարանին իր հետ աշխատանքային պայմանագիրը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 25.02.2021 թվականի թիվ 251-Ն որոշման ընդունմամբ պայմանավորված միասնական սոցիալական ծառայության համակարգում աշխատանքի անցնելու կապակցությամբ լուծելու հիմքով հրաման ընդունել, պարտավորեցնել ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը իրեն նշանակել Գյումրու սոցիալական ծառայությունում նախկինում զբաղեցրած պաշտոնին համապատասխանող պաշտոնում, իսկ դրա անհնարինության դեպքում պարտավորեցնել նույն տարածքային ծառայությունում վերջինիս իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան պաշտոնում նշանակել, Գյումրու համայնքապետարանից և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունից հոգուտ իրեն համապարտության կարգով միջին օրական աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար բռնագանձել:

Դատարանը 01.03.2023 թվականի վճռով հայցը մերժել է՝ այն պատճառաբանությամբ, որ «(...) ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության միասնական սոցիալական ծառայությունում Սվետլանա Պետրոսյանին իր մասնագիտական պարտավորվածությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք չէր կարող առաջարկվել, քանի որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված հիշյալ պարտականությունը սահմանված է **գործափուրի** համար, որպիսին փվյալ դեպքում հանդիսացել է «**Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմ**» **համայնքային կառավարչական հիմնարկը**, այն հաշվառմամբ, որ հայցվորը զբաղեցրել է ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի սոցիալական աջակցության Գյումրի-2

տարածքային բաժնի գլխավոր մասնագետի (ծածկագիր՝ 2.3-62) պաշտոնը՝ անկախ տվյալ բաժնին վերապահված գործառույթային լիազորությունների: Այսինքն՝ հայցվոր Սվետլանա Պետրոսյանը հանդիսացել է համայնքային ծառայող, որը զբաղեցրել է ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի սոցիալական աջակցության Գյումրի-2 տարածքային բաժնի գլխավոր մասնագետի (ծածկագիր՝ 2.3-62) պաշտոնը, հետևաբար «Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմ» համայնքային կառավարչական հիմնարկի կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում վերջինիս հաստիքը կրճատվելու պարագայում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի իրավակարգավորման շրջանակներում իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք կարող էր առաջարկվել գործատու հանդիսացող «Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմ» համայնքային կառավարչական հիմնարկի կողմից, սակայն ոչ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության միասնական սոցիալական ծառայության կողմից, քանի որ հայցվորը տվյալ ծառայության իրավանախորդի աշխատակից չի հանդիսացել:

(...) «Սոցիալական աջակցության մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» ՀՀ 04.03.2020թ. թիվ ՀՕ-97-Ն օրենքի անցումային դրույթներով, այն է՝ 8-րդ հոդվածի 3-րդ մասով, կանոնակարգել է այն հետագա գործողությունները, որոնք պետք է իրականացվեին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համապատասխան գործառույթները և Հայաստանի Հանրապետության մարզապետարանների աշխատակազմերի առանձնացված ստորաբաժանում՝ սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալությունների, համապատասխան գործառույթները ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության միասնական սոցիալական ծառայությանը վերապահելու դեպքում, մասնավորապես՝ այդ գործառույթներն իրականացնող **քաղաքացիական ծառայողները** շարունակում են պաշտոնավարել մինչև ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության միասնական սոցիալական ծառայության անվանացանկի և քաղաքացիական ծառայության նոր պաշտոնների անձնագրերի հաստատումը, իսկ անվանացանկի և քաղաքացիական ծառայության նոր պաշտոնների անձնագրերի հաստատումից հետո ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում համապատասխան գործառույթներ և Հայաստանի Հանրապետության մարզապետարանների աշխատակազմերի առանձնացված ստորաբաժանում՝ սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալություններում, համապատասխան գործառույթներ իրականացնող **քաղաքացիական ծառայողներին** ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության միասնական սոցիալական ծառայությունում կարող են առաջարկվել քաղաքացիական ծառայության հավասարազոր կամ ավելի ցածր պաշտոններ:

Տվյալ իրավակարգավորումից հետևում է, որ այն վերաբերում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում համապատասխան գործառույթներ և Հայաստանի Հանրապետության մարզապետարանների աշխատակազմերի առանձնացված ստորաբաժանում՝ սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալություններում, համապատասխան գործառույթներ իրականացնող **քաղաքացիական ծառայողներին**,

մինչդեռ՝ ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի առանձնացված ստորաբաժանում՝ սոցիալական աջակցության փարածքային բաժնում, սոցիալական աջակցության ոլորտում համապատասխան գործառույթներ իրականացնող **համայնքային ծառայողների** մասով որևէ հատուկ կարգավորում չի նախատեսվել»:

Վերաքննիչ դատարանը Սվետլանա Պետրոսյանի վերաքննիչ բողոքը բավարարել է մասնակիորեն՝ Դատարանի 01.03.2023 թվականի վճիռը մասնակիորեն՝ դատական ծախսերի մասով բեկանել և այդ մասով փոփոխել է, իսկ մնացած մասով վճիռը թողել է անփոփոխ՝ այն պատճառաբանությամբ, որ «(...) սույն դեպքում, հաստիքների կրճատման հիմքով աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու դեպքում գործատուի կողմից աշխատողին երկու ամիս առաջ այդ մասին ծանուցելու պահանջը կատարված է:

Հաջորդիվ, անդրադառնալով գործատուի պարտականությանը՝ իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, Վերաքննիչ դատարանն արձանագրում է, որ հայցվորին՝ իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու պարտականությունը կրել է գործատու հանդիսացող «Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմ» համայնքային կառավարչական հիմնարկը, իսկ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության միասնական սոցիալական ծառայությունը նման պարտականություն չի կրել:

Անդրադառնալով «Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմ» համայնքային կառավարչական հիմնարկի կողմից հայցվորին՝ իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխանող այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորությանը, Վերաքննիչ դատարանը նկատում է, որ հայցվորը, որպես «Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմ» համայնքային կառավարչական հիմնարկի աշխատակից, իրականացրել է գործառույթներ, որոնք օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում վերապահվել են Միասնական սոցիալական ծառայությանը, որպիսի հանգամանքը չի վիճարկվում հայցվորի կողմից:

(...) հաշվի առնելով նաև «Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմ» համայնքային կառավարչական հիմնարկի հաստիքացուցակը, ինչպես նաև այն փաստը, որ բողոքաբերը պնդել է, որ հայցվորին պետք է այլ աշխատանք առաջարկվեր ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության միասնական սոցիալական ծառայությունում, Վերաքննիչ դատարանը եզրահանգում է, որ «Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմ» համայնքային կառավարչական հիմնարկի կողմից հայցվորին՝ իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխանող աշխատանք չէր կարող առաջարկվել:

Ուստի, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի իրավակարգավորումներից ելնելով, «Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմ» համայնքային կառավարչական հիմնարկն իրավասու էր համապատասխան հնարավորությունների բացակայության հետևանքով պայմանագիրը լուծել՝

աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնել, առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու:

(...) Վերաքննիչ դատարանը եզրահանգում է, որ հայցվորի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են օրենսդրությամբ սահմանված կարգով և օրենսդրությամբ սահմանված հիմքի՝ հաստիքների կրճատման առկայության պարագայում»:

Վերը նշված իրավական դիրքորոշումների լույսի ներքո համադրելով սույն գործի փաստերը և գնահատելով Վերաքննիչ դատարանի եզրահանգումների հիմնավորվածությունը՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է հետևյալը.

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի քարտուղարի ժամանակավոր պաշտոնակատար Կ. Բաղայանը 01.02.2021 թվականին Սվետլանա Պետրոսյանին ծանուցել է այն մասին, որ նա 01.04.2021 թվականից ազատվելու է զբաղեցրած՝ ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի սոցիալական աջակցության Գյումրի-2 տարածքային բաժնի գլխավոր մասնագետի պաշտոնից «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 33-րդ հոդվածի 1-ին մասի «գ» կետի հիմքով՝ հաստիքների կրճատման պատճառով:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության պաշտոնական կայքէջում տեղադրվել է հայտարարություն, որտեղ նշվել է հետևյալը. «Ապրիլի 1-ից սոցիալական պաշտպանության ոլորտի 4 մարմինների գործունեությունը միավորվել է, և բոլոր ուղղություններով վերջիններիս ծառայությունների տրամադրումը և լիազորությունները վերապահել են Միասնական սոցիալական ծառայությանը: Ի պատասխան որոշ մտահոգությունների՝ տեղեկացնում ենք, որ սոցիալական ապահովության ծառայության, բժշկասոցիալական փորձաքննության, զբաղվածության պետական գրասենյակներում և սոցիալական աջակցության գործակալություններում ու բաժիններում եղած հաստիքների թիվը պահպանվել է (...):»:

ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի քարտուղարի ժամանակավոր պաշտոնակատար Կ. Բաղայանը, ղեկավարվելով, ի թիվս այլնի, «Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 33-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 10-րդ կետով, «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 33-րդ հոդվածի 1-ին մասի «գ» կետով և հիմք ընդունելով ՀՀ կառավարության 25.02.2021 թվականի թիվ 251-Ն որոշումը, 31.03.2021 թվականին ընդունել է «Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի սոցիալական աջակցության Գյումրի-2 տարածքային բաժնի գլխավոր մասնագետ Սվետլանա Վրեժի Պետրոսյանին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին» թիվ 179-Ա հրամանը, որով ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի սոցիալական աջակցության Գյումրի-2 տարածքային բաժնի գլխավոր մասնագետ (ծածկագիր՝ 2.3-62) Սվետլանա Պետրոսյանն ազատվել է զբաղեցրած պաշտոնից՝ 01.04.2021 թվականից:

ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի քարտուղարի ժամանակավոր պաշտոնակատար Կ. Բաղայանի 04.05.2021 թվականի թիվ 213-Ա հրամանով կատարվել է լրացում, այն է՝ Սվետլանա Պետրոսյանին զբաղեցրած պաշտոնից

ազատելու մասին թիվ 179-Ա հրամանի հիմքում, որպես իրավական հիմք, նշվել է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը և 129-րդ հոդվածի 1-ին մասը:

Անդրադառնալով ««Սոցիալական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին» թիվ ՀՕ-97-Ն ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 3-րդ մասում ամրագրված իրավակարգավորմանը՝ Վերաքննիչ դատարանը գտել է, որ թիվ ՀՕ-97-Ն ՀՀ օրենքի անցումային դրույթներով կարգավորվել են ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում համապատասխան գործառույթներ և Հայաստանի Հանրապետության մարզպետարանների աշխատակազմերի առանձնացված ստորաբաժանում՝ սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալություններում, համապատասխան գործառույթներ իրականացնող քաղաքացիական ծառայողներին վերաբերող՝ օրենքի ուժի մեջ մտնելու հետևանքով առաջացող իրավահարաբերությունները, մինչդեռ՝ ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրու համայնքապետարանի աշխատակազմի առանձնացված ստորաբաժանում՝ սոցիալական աջակցության տարածքային բաժնում, սոցիալական աջակցության ոլորտում համապատասխան գործառույթներ իրականացնող համայնքային ծառայողների մասով որևէ հատուկ կարգավորում չի նախատեսվել:

Մինչդեռ, սույն որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշումների հաշվառմամբ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ նշված իրավական ակտի դրույթները տարածվում են նաև համայնքային ծառայողների նկատմամբ:

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է նաև, որ ՀՀ կառավարության թիվ 251-Ն որոշմամբ՝ սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալությունների և Երևանի քաղաքապետարանի, Գյումրու, Վանաձորի, Արարատի և Զերմուկի քաղաքային համայնքների ղեկավարների աշխատակազմերի առանձնացված ստորաբաժանումների՝ սոցիալական աջակցության տարածքային բաժինների օրենսդրությամբ սահմանված լիազորությունները վերապահվել են միասնական սոցիալական ծառայության ստորաբաժանումներին, հետևաբար վերջինս պարտավոր էր հայցվորին առաջարկել հավասարազոր կամ նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ ցածր պաշտոն, ինչը, սակայն, չի կատարել՝ հայցվորին զրկելով ՀՀ Սահմանադրությամբ, Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերով և այլ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքի իրավունքից, ինչն անտեսվել է Վերաքննիչ դատարանի կողմից:

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ Վճռաբեկ դատարանն անհիմն է գնահատում Վերաքննիչ դատարանի եզրահանգումն առ այն, որ թիվ 179-Ա որոշումն ընդունվել է օրենքով սահմանված կարգի պահպանմամբ և գտնում է, որ առկա են բավարար հիմքեր նշված որոշումն անվավեր ճանաչելու համար:

Ինչ վերաբերում է նախկինում զբաղեցրած պաշտոնին համապատասխանող պաշտոնում հայցվորին նշանակելու, իսկ դրա անհնարինության դեպքում վերջինիս մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան պաշտոնում նշանակելու պահանջին, ապա Վճռաբեկ դատարանն

արձանագրում է, որ այդ մասով հայցվորի պահանջը բավարարման ենթակա լինել-չլինելու հարցի լուծումը պայմանավորված է այնպիսի հանգամանքների պարզմամբ, ինչպիսիք են, ի թիվս այլնի, նաև հայցվորի նախկինում զբաղեցրած պաշտոնի առկայությունը կամ բացակայությունը, դրա անհնարինության դեպքում հայցվորի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան պաշտոնում նշանակելու հնարավորությունը: Նման պայմաններում, Վճռաբեկ դատարանը եզրահանգում է, որ սույն գործն անհրաժեշտ է ուղարկել ՀՀ վարչական դատարան՝ նոր քննության սույն որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշումների հաշվառմամբ գործի նոր քննություն իրականացնելու համար:

Այսպիսով, սույն վճռաբեկ բողոքի հիմքի առկայությունը Վճռաբեկ դատարանը համարում է բավարար՝ ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 150-152-րդ և 163-րդ հոդվածների ուժով Վերաքննիչ դատարանի որոշումը բեկանելու համար:

5. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումները դատական ծախսերի բաշխման վերաբերյալ.

ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 56-րդ հոդվածի համաձայն՝ դատական ծախսերը կազմված են պետական տուրքից և գործի քննության հետ կապված այլ ծախսերից:

ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 60-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ կողմը, որի դեմ կայացվել է վճիռ, կամ որի բողոքը մերժվել է, կրում է Հայաստանի Հանրապետության դատական դեպարտամենտի՝ վկաներին և փորձագետներին վճարած գումարների հատուցման պարտականությունը, ինչպես նաև մյուս կողմի կրած դատական ծախսերի հատուցման պարտականությունը այն ծավալով, ինչ ծավալով դրանք անհրաժեշտ են եղել դատական պաշտպանության իրավունքի արդյունավետ իրականացման համար: Դատական պաշտպանության այն միջոցի հետ կապված ծախսերը, որ իր նպատակին չի ծառայել, դրվում են այդ միջոցն օգտագործած կողմի վրա, անգամ եթե վճիռը կայացվել է այդ կողմի օգտին:

Վճռաբեկ դատարանը, նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ վճռաբեկ բողոքը ենթակա է բավարարման և գործն ուղարկվում է նոր քննության, որպիսի պարագայում դատական ծախսերի բաշխման հարցին հնարավոր չէ անդրադառնալ գործի քննության ներկա փուլում, գտնում է, որ տվյալ պարագայում դատական ծախսերի բաշխման հարցին պետք է անդրադառնալ գործի նոր քննության ընթացքում:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 153-րդ, 163-րդ, 169-րդ և 171-րդ հոդվածներով՝ Վճռաբեկ դատարանը

Ո Ր Ո Շ Ե Ց

1. Վճռաբեկ բողոքը բավարարել: Բեկանել ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի 18.10.2023 թվականի որոշումը և սույն վարչական գործն ուղարկել ՀՀ վարչական դատարան՝ նոր քննության:

2. Դատական ծախսերի բաշխման հարցին անդրադառնալ գործի նոր քննության ընթացքում:

3. Որոշումն օրինական ուժի մեջ է մտնում կայացման պահից, վերջնական է և բողոքարկման ենթակա չէ:

Նախագահող _____ **Հ. ԲԵԴԵՎՅԱՆ**

Զեկուցող _____ **Ռ. ՀԱԿՈՐՅԱՆ**

_____ **Լ. ՀԱԿՈՐՅԱՆ**