



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ վարչական
դատարանի որոշում

Վարչական գործ թիվ ՎԴ/12314/05/21

Նախագահող դատավոր՝ Ա. Պողոսյան

Դատավորներ՝

Հ. Խաչատրյան

Կ. Մաթևոսյան

Վարչական գործ թիվ ՎԴ/12314/05/21

2024թ.

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՈՒՆԻՑ

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

նախագահող և զեկուցող

Հ. ԲԵԴԵՎՅԱՆ

Ա. ԹՈՎՄԱՍՅԱՆ

Ռ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ

2024 թվականի հուլիսի 26-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով Լուսինե Ղազարյանի վճռաբեկ բողոքը ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի 31.08.2023 թվականի որոշման դեմ՝ վարչական գործով ըստ հայցի Լուսինե Ղազարյանի ընդդեմ ՀՀ շրջակա միջավայրի նախարարության (այսուհետ՝ Նախարարություն)՝ Նախարարության 17.09.2021 թվականի թիվ 588-Ա հրամանն անվավեր ճանաչելու, որպես հետևանք՝ իրեն զբաղեցրած պաշտոնում կամ իր գիտելիքներին, որակավորմանը ու փորձառությանը համապատասխանող այլ պաշտոնում վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը բռնագանձելու, աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում՝ Նախարարությանը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ սկսած 17.09.2021 թվականից մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, միջին աշխատավարձի չափով հատուցում վճարելուն, և աշխատողին չվերականգնելու դիմաց ոչ պակաս քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելին, քան միջին աշխատավարձի

տասներկուապատիկի չափով հատուցում վճարելուն պարտավորեցնելու պահանջների մասին,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը.

Դիմելով դատարան՝ Լուսինե Ղազարյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել Նախարարության 17.09.2021 թվականի թիվ 588-Ա հրամանը, որպես հետևանք՝ պարտավորեցնել Նախարարությանը իրեն վերականգնել զբաղեցրած պաշտոնում կամ իր գիտելիքներին, որակավորմանը ու փորձառությանը համապատասխանող այլ պաշտոնում, բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը, աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում՝ պարտավորեցնել Նախարարությանը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ սկսած 17.09.2021 թվականից մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, միջին աշխատավարձի չափով վճարել հատուցում և աշխատողին չվերականգնելու դիմաց՝ հատուցում՝ ոչ պակաս քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելին, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

ՀՀ վարչական դատարանի (դատավոր՝ Գ. Առաքելյան) (այսուհետ՝ Դատարան) 25.07.2022 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է մասնակի՝ անվավեր է ճանաչվել Նախարարության 17.09.2021 թվականի թիվ 588-Ա հրամանը, Նախարարությունը պարտավորեցվել է Լուսինե Ղազարյանին նշանակել իր զբաղեցրած վերջին պաշտոնին հավասարազոր պաշտոնի և վճարել Լուսինե Ղազարյանին իր միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ սկսած 17.09.2021 թվականից մինչև աշխատանքում փաստացի վերականգնելու օրը: Հայցը մնացած մասով մերժվել է:

ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 31.08.2023 թվականի որոշմամբ Նախարարության վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն՝ Դատարանի 25.07.2022 թվականի վճիռը՝ Նախարարությանը Լուսինե Ղազարյանին իր զբաղեցրած վերջին պաշտոնին հավասարազոր պաշտոնին նշանակելուն և Լուսինե Ղազարյանին իր միջին աշխատավարձը հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ սկսած 17.09.2021 թվականից մինչև աշխատանքում փաստացի վերականգնելու օրը վճարելուն պարտավորեցնելու ածանցյալ պահանջները բավարարելու և դրանց հետ կապված դատական ծախսերը բաշխելու մասով, բեկանվել է և փոփոխվել՝ հայցը՝ Լուսինե Ղազարյանին իր գիտելիքներին, որակավորմանը ու փորձառությանը համապատասխանող այլ պաշտոնում վերականգնելու ածանցյալ պահանջի մասով մերժվել է, և հայցը՝ պատասխանողին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի չափով հատուցում վճարելուն պարտավորեցնելու ածանցյալ պահանջի մասին, բավարարվել է մասնակի՝ Նախարարությունը պարտավորեցվել է Լուսինե Ղազարյանին

հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով՝ սկսած 24.12.2021 թվականից մինչև սույն վարչական գործով վեճն ըստ էության լուծող դատական ակտի օրինական ուժի մեջ մտնելը: Մնացած մասով Նախարարության ներկայացրած վերաքննիչ բողոքը մերժվել է, Դատարանի 25.07.2022 թվականի վճիռը՝ բողոքարկված և չբեկանված մասով, թողնվել է անփոփոխ:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Լուսինե Ղազարյանը (ներկայացուցիչ՝ Քրիստինե Ավագյան):

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան չի ներկայացվել:

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքը, հիմնավորումները և պահանջը.

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքի սահմաններում ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանը խախտել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը:

Վերաքննիչ դատարանը եկել է սխալ եզրահանգման Լուսինե Ղազարյանի խախտված իրավունքների վերականգնման մասով, քանի որ, ի հեճուկս ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի, անվավեր ճանաչելով աշխատանքից ազատման հրամանը՝ Վերաքննիչ դատարանը, որպես հայցվորի իրավունքների վերականգնում, կիրառել է միայն հարկադիր պարապուրդի ընթացքի համար միջին աշխատավարձի բռնագանձումը, և նշելով հայցվորի՝ իր նախկին պաշտոնում վերականգնվելու անհնարինությունը, այդ ածանցյալ պահանջը մերժել է, առանց այլընտրանքի՝ փոխհատուցման հարցի քննարկման:

Վերոգրյալի հիման վրա բողոք բերած անձը պահանջել է մասնակի բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 31.08.2023 թվականի որոշումը և գործն ուղարկել ստորադաս դատարան նոր քննության:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը.

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը.

1. ՀՀ վարչապետի 10.06.2021 թվականի «Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2018 թվականի հունիսի 11-ի թիվ 745-Լ որոշման մեջ փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» թիվ 636-Լ որոշման 1-ին կետի 1-ին ենթակետով որոշվել է Նախարարության կառուցվածքում կատարել հետևյալ փոփոխությունը՝ նախարարության կառուցվածքում ընդգրկված, նախարարության հիմնական մասնագիտական կառուցվածքային ստորաբաժանում հանդիսացող լիցենզիաների, թույլտվությունների և համաձայնեցումների վարչությունը բաժանել՝ ստեղծելով ա. ջրային ռեսուրսների կառավարման վարչություն, բ. կենսառեսուրսների կառավարման վարչություն, գ. թափոնների և մթնոլորտ արտանետումների կառավարման վարչություն (հատոր 1-ին, գ.թ. 50-51):

2. ՀՀ շրջակա միջավայրի նախարարի 08.09.2021 թվականի թիվ 343-Լ հրամանով հրամայվել է հաստատել Նախարարության հաստիքացուցակը՝ համաձայն հավելվածի, որի 13-րդ կետով հաստատվել է թափոնների և մթնոլորտ արտանետումների կառավարման վարչության հաստիքացուցակը՝ վարչության պետի մեկ հաստիք, գլխավոր մասնագետի 3 հաստիք, ավագ մասնագետի 2 հաստիք (**հատոր 1-ին, գ.թ. 64-70**):

3. Նախարարության գլխավոր քարտուղարի 08.09.2021 թվականի թիվ 533-Լ հրամանով Նախարարության գլխավոր քարտուղարի 10.01.2020 թվականի «Շրջակա միջավայրի նախարարության քաղաքացիական ծառայության անվանացանկը հաստատելու և բնապահպանության նախարարության գլխավոր քարտուղարի 2018թ.-ի օգոստոսի 15-ի թիվ 475-Լ հրամանն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին» թիվ 5-Լ հրամանի հավելվածում կատարվել են հետևյալ լրացումները և փոփոխությունները. հրամանի հավելվածը լրացվել է հետևյալ բովանդակությամբ նոր 33-35-րդ կետերով. 35-րդ կետ՝ Շրջակա միջավայրի նախարարության թափոնների և մթնոլորտ արտանետումների կառավարման վարչություն՝ Շրջակա միջավայրի նախարարության թափոնների և մթնոլորտ արտանետումների կառավարման վարչության պետ (ծածկագիր՝ 15-32.13-Ղ3-1), Շրջակա միջավայրի նախարարության թափոնների և մթնոլորտ արտանետումների կառավարման վարչության գլխավոր մասնագետ (ծածկագիր՝ 15-32.13-Մ2-1), Շրջակա միջավայրի նախարարության թափոնների և մթնոլորտ արտանետումների կառավարման վարչության գլխավոր մասնագետ (ծածկագիր՝ 15-32.13-Մ2-2), Շրջակա միջավայրի նախարարության թափոնների և մթնոլորտ արտանետումների կառավարման վարչության գլխավոր մասնագետ (ծածկագիր՝ 15-32.13-Մ2-3), Շրջակա միջավայրի նախարարության թափոնների և մթնոլորտ արտանետումների կառավարման վարչության ավագ մասնագետ (ծածկագիր՝ 15-32.13-Մ4-1), Շրջակա միջավայրի նախարարության թափոնների և մթնոլորտ արտանետումների կառավարման վարչության ավագ մասնագետ (ծածկագիր՝ 15-32.13-Մ4-2) (**հատոր 1-ին, գ.թ. 71-76**):

4. Նախարարության գլխավոր քարտուղարի 08.09.2021 թվականի թիվ 534-Լ հրամանով Նախարարության գլխավոր քարտուղարի 10.01.2020 թվականի «Շրջակա միջավայրի նախարարության քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների անձնագրերը հաստատելու և բնապահպանության նախարարության գլխավոր քարտուղարի 2018 թվականի օգոստոսի 15-ի թիվ 476-Լ հրամանն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին» թիվ 6-Լ հրամանում կատարվել են հետևյալ լրացումները և փոփոխությունները. 437)՝ Շրջակա միջավայրի նախարարության թափոնների և մթնոլորտ արտանետումների կառավարման վարչության գլխավոր մասնագետ (ծածկագիր՝ 15-32.13-Մ2-3)՝ համաձայն թիվ 437 հավելվածի (**հատոր 1-ին, գ.թ. 96-148**):

5. Նախարարության լիցենզիաների, թույլտվությունների և համաձայնեցումների վարչության մթնոլորտ արտանետումների և թափոնների կառավարման բաժնի գլխավոր մասնագետ Լուսինե Ղազարյանին ուղղված 10.09.2021 թվականի գրությամբ Նախարարության գլխավոր քարտուղարն առաջարկել է զբաղեցնել Նախարարության ջրային ռեսուրսների կառավարման վարչության Ախուրյանի ջրավազանային

տարածքային կառավարման բաժնի ավագ մասնագետի (ծածկագիր՝ 15-32.1-Մ5-10) պաշտոնը, ի պատասխան որի՝ Լուսինե Ղազարյանը 14.09.2021 թվականին հայտնել է իր անհամաձայնությունը (**հատոր 1-ին, գ.թ. 28, 77, 78**):

6. Նախարարության գլխավոր քարտուղարի 17.09.2021 թվականի «Լուսինե Ղազարյանին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին» թիվ 588-Ա հրամանով Նախարարության լիցենզիաների, թույլտվությունների և համաձայնեցումների վարչություն մթնոլորտ արտանետումների և թափոնների կառավարման բաժնի գլխավոր մասնագետ (ծածկագիր 15.32.1-Մ2-18) Լուսինե Ղազարյանը 17.09.2021 թվականից ազատվել է զբաղեցրած պաշտոնից՝ քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի նշանակվելու առաջարկությունը մերժելու և պաշտոնում չնշանակվելու կապակցությամբ (**հատոր 1-ին, գ.թ. 12**):

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 2-րդ կետով նախատեսված հիմքի առկայությամբ, նույն հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին կետի իմաստով, այն է՝ Վերաքննիչ դատարանի կողմից թույլ է տրվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի այնպիսի խախտում, որը խաթարել է արդարադատության բուն էությունը, և որի առկայությունը հիմնավորվում է ստորև ներկայացված պատճառաբանություններով.

Սույն վճռաբեկ բողոքի քննության շրջանակներում Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում հստակեցնել *տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործադուրի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում վճարելու առանձնահատկությունները*:

ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 1-ին մասով հռչակվում է յուրաքանչյուրի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը: Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք: Աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 24-րդ հոդվածի «բ» կետի համաձայն՝ աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել պատշաճ փոխհատուցման կամ այլ համապատասխան օգնության նկատմամբ այն աշխատողների իրավունքը, որոնք աշխատանքից ազատվել են առանց հիմնավորված պատճառի:

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի կողմից Հայաստանի Հանրապետության վերաբերյալ 29.01.2021 թվականի եզրակացության համաձայն՝

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 և (կամ)

- անհրաժեշտ չափով բարձր փոխհատուցում, որն ի զորու կլինի հետ պահելու գործատուին նման գործելակերպից և փոխհատուցելու աշխատողի վնասները:

Վերոգրյալ ելակետային դրույթներն արտացոլվել են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածում, որի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքի պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողն աշխատանքի պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքից ազատման (կամ աշխատանքային պայմանագրի լուծման) մասին անհատական իրավական ակտն ստանալու օրվանից հետո՝ երկու ամսվա ընթացքում, իսկ նույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12.2-րդ կետով սահմանված դեպքերում՝ աշխատանքային պայմանագիրն օրենքի ուժով լուծված համարվելու օրվանից հետո՝ երկու ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան:

Վերոնշյալ դեպքերում, եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, կամ աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են առանց օրինական հիմքերի կամ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ գործատուի ներքին կամ անհատական իրավական ակտերով կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պահանջների խախտմամբ, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքերում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը տվյալ գործատուի մոտ կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ 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 տասներկուապատիկի չափով: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

Այսպիսով, վերոնշյալ իրավակարգավորումների ուսումնասիրության արդյունքում, Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ յուրաքանչյուրի՝ աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը՝ որպես ելակետային դրույթ, ենթակա է պաշտպանության:

Աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը ներառում է ինչպես անձի՝ աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորման տեսանկյունից աշխատելու (չաշխատելու) իրավունքը, այդպես էլ բուն աշխատանքի տեսակի ընտրության և աշխատողների աշխատանքային իրավունքների ու օրինական շահերի արդյունավետ պաշտպանության իրավունքը: Վերջինս իր մեջ ներառում է նաև գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների առանց հիմնավոր և օրինական պատճառի դադարեցման արգելքը, ինչպես նաև՝ դրա խախտման դեպքում դատական և արտադատական պաշտպանությունը՝ այդ թվում այն բացասական հետևանքների վերացումը, որոնք անձի համար առաջացել են իրավունքի խախտման հետևանքով:

ՀՀ Սահմանադրական դատարանը, 07.07.2010 թվականի թիվ ՍԴԴ-902 որոշմամբ ընդգծելով, որ խախտված իրավունքների արդյունավետ դատական պաշտպանության իրավունքի անհրաժեշտ բաղադրատարրն է հանդիսանում անձի խախտված իրավունքի վերականգնումը, նշել է, որ վերջինս ենթադրում է այն բացասական հետևանքների վերացում, որոնք անձի համար առաջացել են իրավունքի խախտման արդյունքում: Որպես կանոն, այդ բացասական հետևանքների վերացումը տեղի է ունենում մինչև իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի վերականգնմամբ: Սակայն, առանձին դեպքերում, մինչև իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի վերականգնումը կարող է օբյեկտիվորեն անհնարին լինել: Այս դեպքում որպես խախտման բացասական հետևանքները վերացնելու իրավական միջոց ծառայում է անձի կրած վնասի դիմաց տրվող փոխհատուցումը: Այս մոտեցումն է արտահայտված նաև Եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքում (*տե՛ս, մասնավորապես, Վասիլեսկուն ընդդեմ Ռումինիայի գործով, Vasilescu v. Romania, 1998թ. մայիսի 22-ի վճիռը, կետ 61*): Տվյալ դեպքում անօրինականորեն ազատված անձին աշխատանքում չվերականգնելու, այն է՝ մինչև իրավախախտման փաստը գոյություն ունեցած վիճակը վերականգնելու անհնարինության դեպքում անձի խախտված իրավունքի արդյունավետ իրավական պաշտպանությունը տեղի է ունենում նրան փոխհատուցում վճարելու միջոցով:

Գործատուի նախաձեռնությամբ անօրինական և անհիմն կերպով աշխատանքից ազատվելու դեպքում Restitutio in integrum սկզբունքի իրացմանն է ուղղված օրենսդրի պահանջն առ այն, որ աշխատողը վերականգնվում է նախկին պայմաններով իր աշխատանքին: Օրենսդիրը նաև նախատեսել է բացառություններ վերոնշյալ կարգավորումից և հետևյալ դեպքերում աշխատողը չի վերականգնվում նախկին աշխատանքում.

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 անհնարինությունը:

Սակայն վերոնշյալ իրավիճակներում աշխատանքային հարաբերությունները վերականգնելու անհնարինության հանգամանքի առկայության պարագայում, որպես աշխատողի խախտված իրավունքների առավելագույնս վերականգնման եղանակ, օրենսդիրը նախատեսել է անխուսափելիորեն առաջ եկող այլընտրանք՝ առ այն, որ աշխատողը ստանում է աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

Այսինքն՝ հայցվորի՝ նախկին աշխատանքում վերականգնվելու պահանջը ներառում է նաև իրեն աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով հատուցում ստանալու պահանջը: Ըստ այդմ՝ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դեպքում դատարանը պետք է իր նախաձեռնությամբ քննարկի աշխատողի՝ աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում ստանալու հարցը՝ անկախ հայցում այդպիսի պահանջ ներկայացված լինելու հանգամանքից:

Վճռաբեկ դատարանի իրավական դիրքորոշումների կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ.

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն վարչական գործը հարուցվել է Լուսինե Ղազարյանի հայցի հիման վրա, որով վերջինս պահանջել է անվավեր ճանաչել Նախարարության 17.09.2021 թվականի թիվ 588-Ա հրամանը, որպես հետևանք՝ բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը, պարտավորեցնել Նախարարությանը իրեն վերականգնել զբաղեցրած պաշտոնում կամ իր գիտելիքներին, որակավորմանը ու փորձառությանը համապատասխանող այլ պաշտոնում, աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում՝ պարտավորեցնել Նախարարությանը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ սկսած 17.09.2021 թվականից մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, միջին աշխատավարձի չափով վճարել հատուցում և վճարել աշխատողին չվերականգնելու դիմաց ոչ պակաս քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելին, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով հատուցում:

Դատարանի 25.07.2022 թվականի վճռով Լուսինե Ղազարյանի հայցը բավարարվել է մասնակի: Դատարանն անվավեր է ճանաչել Լուսինե Ղազարյանին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին Նախարարության գլխավոր քարտուղարի 17.09.2021 թվականի թիվ 588-Ա հրամանը և պարտավորեցրել է Նախարարությանը Լուսինե Ղազարյանին նշանակել իր զբաղեցրած վերջին պաշտոնին հավասարազոր պաշտոնի, և Լուսինե Ղազարյանին վճարել իր միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ սկսած 17.09.2021 թվականից մինչև աշխատանքում փաստացի վերականգնելու օրը:

Դատարանը միաժամանակ նշել է, որ «Ամբողջ վերոնշյալի հաշվառմամբ, նկատի ունենալով, որ տվյալ դեպքում տեղի է ունեցել շրջակա միջավայրի նախարարության լիցենզիաների, թույլտվությունների և համաձայնեցումների վարչություն մթնոլորտ արտանետումների և թափոնների կառավարման բաժնի վերակազմակերպում և կառուցվածքային փոփոխություն, որի արդյունքում հայցվորի նախկինում զբաղեցրած պաշտոնին հավասարազոր այլ պաշտոն ևս առկա է եղել՝ հաշվի առնելով դատարանի՝ վերը նշված վերլուծությունը հայցվորի նախկինում զբաղեցրած հաստիքի՝ Շրջակա միջավայրի նախարարության լիցենզիաների, թույլտվությունների և համաձայնեցումների վարչություն մթնոլորտ արտանետումների և թափոնների կառավարման վարչության գլխավոր մասնագետի (ծածկագիր 15.32.1-Մ2-18), և վերակազմակերպման և կառուցվածքային փոփոխության արդյունքում ստեղծված վարչությունում առկա՝ Շրջակա միջավայրի նախարարության թափոնների և մթնոլորտ արտանետումների կառավարման վարչության գլխավոր մասնագետի (ծածկագիր՝ 15-32.13-Մ2-3) հաստիքի պաշտոնների անձնագրերի համեմատական վերլուծությունը, դատարանը գալիս է այն եզրահանգման, որ պատասխանողին՝ Լուսինե Ղազարյանին իր զբաղեցրած վերջին պաշտոնին հավասարազոր պաշտոնին նշանակելուն պարտավորեցնելու պահանջը, ինչպես նաև Լուսինե Ղազարյանին իր միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ սկսած 17.09.2021 թվականից մինչև աշխատանքում փաստացի վերականգնելու օրը, վճարելուն պարտավորեցնելու պահանջները նույնպես ենթակա են բավարարման, բխում են «Քաղաքացիական ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի վերը նշված իրավակարգավորումից, և դրանով պայմանավորված՝ մյուս հետևանքների վերացման ածանցյալ պահանջների մասով հայցը ենթակա է մերժման»:

Վերաքննիչ դատարանի որոշմամբ Դատարանի 25.07.2022 թվականի վճիռը բեկանվել է մասնակիորեն և փոփոխվել է՝ հայցը՝ Լուսինե Ղազարյանին իր գիտելիքներին, որակավորմանը ու փորձառությանը համապատասխանող այլ պաշտոնում վերականգնելու ածանցյալ պահանջի մասով մերժվել է, և հայցը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի չափով հատուցում վճարելուն պարտավորեցնելու ածանցյալ պահանջի մասին, բավարարվել է մասնակի՝ Նախարարությունը պարտավորեցվել է Լուսինե Ղազարյանին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում միջին աշխատավարձի չափով՝

սկսած 24.12.2021 թվականից մինչև սույն վարչական գործով վեճն ըստ էության լուծող դատական ակտի օրինական ուժի մեջ մտնելը: Դատարանի 25.07.2022 թվականի վճիռը բողոքարկված և չբեկանված մասով թողնվել է անփոփոխ: Միաժամանակ, Վերաքննիչ դատարանը նշել է. «*Ինչ վերաբերում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց տրվող հատուցմանը, ապա նշյալ հարցը դուրս է քննարկվող վերաքննիչ բողոքի պահանջի շրջանակներից, քանի որ ներկայացված վերաքննիչ բողոքով բողոքաբերը խնդրել է Դատարանի 2022 թվականի հուլիսի 25-ին կայացված վճիռը՝ հայցը բավարարելու մասով, ամբողջությամբ բեկանել և փոփոխել՝ կայացնելով նոր դատական ակտ, իսկ հայցի մերժված մասով չի ներկայացվել վերաքննիչ բողոք և այդ մասով վճիռը մտնել է օրինական ուժի մեջ*»:

Սույն որոշմամբ արտահայտած իրավական դիրքորոշումների լույսի ներքո գնահատելով Վերաքննիչ դատարանի եզրահանգումների հիմնավորվածությունը՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է հետևյալը.

Վերաքննիչ դատարանը, արձանագրելով, որ աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց տրվող հատուցման հարցը դուրս է վերաքննիչ բողոքի պահանջի շրջանակներից, ըստ էության, հաշվի չի առել այն հանգամանքը, որ վերաքննիչ բողոքը ներառել է նաև Դատարանի 25.07.2022 թվականի վճիռը Լուսինե Ղազարյանին իր զբաղեցրած վերջին պաշտոնին հավասարազոր պաշտոնին նշանակելուն Նախարարությանը պարտավորեցնելու մասով բեկանելու պահանջ, ինչպիսի մասով վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է Վերաքննիչ դատարանի կողմից այն հիմնավորմամբ, որ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով աշխատողը չի կարող վերականգնվել իր նախկին աշխատանքում:

Նման պայմաններում Վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ առաջանում է աշխատողի խախտված իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից այն բացառիկ դեպքը, երբ աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց աշխատողին վճարվում է հատուցում ոչ պակաս քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելին, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով: Ըստ այդմ՝ Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել այն հանգամանքը, որ աշխատանքային հարաբերությունները վերականգնելու անհնարինության դեպքում անխուսափելիորեն վրա է հասնում աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց վերջինիս հատուցում վճարելու օրենսդրական պահանջը: Հետևաբար, Վերաքննիչ դատարանը, անկախ վերաքննիչ բողոքում նման հիմքի առկայությունից (հաշվի առնելով, որ վերաքննիչ բողոքը ներկայացրել էր պատասխանողը՝ նման պահանջ օբյեկտիվորեն չէր էլ կարող լինել), արձանագրելով, որ հայցվորը չի կարող վերականգնվել իր նախկին աշխատանքում, միաժամանակ պետք է քննարկման առարկա դարձնել նաև վերջինիս միջին աշխատավարձի չափով հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում վճարելուց բացի, նաև աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց ոչ պակաս, քան միջին

աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով հատուցում վճարելու գործատուի պարտավորության հարցը, որպիսի հանգամանքն անտեսվել է Վերաքննիչ դատարանի կողմից:

Այլ կերպ ասած՝ առաջ է գալիս այլընտրանք առ այն, որ աշխատողը ստանում է աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով: Այսինքն՝ Վերաքննիչ դատարանն իր նախաձեռնությամբ պետք է քննարկեր Լուսինե Ղազարյանի՝ աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց համապատասխան հատուցում ստանալու հարցը:

Հաշվի առնելով վերոնշյալը՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ սույն գործի քննության և լուծման համար էական նշանակություն ունեցող հարցերը պարզելու նպատակով, մասնավորապես՝ աշխատողին իր նախկին աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց աշխատողին վճարման ենթակա հատուցման հստակ չափը որոշելու համար սույն գործն անհրաժեշտ է ուղարկել Վերաքննիչ դատարան՝ նոր քննության:

Այսպիսով, սույն վճռաբեկ բողոքի հիմքի առկայությունը Վճռաբեկ դատարանը համարում է բավարար, ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 150-151-րդ և 163-րդ հոդվածների ուժով, Վերաքննիչ դատարանի որոշումը բեկանելու և գործը Վերաքննիչ դատարան՝ Լուսինե Ղազարյանին իր նախկին աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց վճարման ենթակա հատուցման չափը որոշելու մասով, ուղարկելու 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 պարտականությունն 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, որ վճռաբեկ բողոքը ենթակա է բավարարման, իսկ գործն ուղարկվում է նոր քննության, որպիսի պարագայում դատական ծախսերի բաշխման հարցին հնարավոր չէ անդրադառնալ գործի քննության ներկա փուլում, գտնում է, որ այդ հարցը ենթակա է լուծման գործի նոր քննության ընթացքում:

Ո Ր Ո Շ Ե Ց

1. Վճռաբեկ բողոքը բավարարել: Մասնակիորեն բեկանել ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի 31.08.2023 թվականի որոշումը՝ ՀՀ վարչական դատարանի 25.07.2022 թվականի վճիռը բեկանելու և այն փոփոխելու՝ հայցը՝ Լուսինե Ղազարյանին իր գիտելիքներին, որակավորմանը ու փորձառությանը համապատասխանող այլ պաշտոնում վերականգնելու պահանջը մերժելու մասով, և գործն այդ մասով ուղարկել ՀՀ վերաքննիչ 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 և գեկուցող

_____ ***Հ. ԲԵԴԵՎՅԱՆ***

_____ ***Ա. ԹՈՎՄԱՍՅԱՆ***

_____ ***Ռ. ՀԱԿՈՒԲՅԱՆ***