



## ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական Քաղաքացիական գործ թիվ **ԵԴ/30480/02/19**  
դատարանի որոշում **2024թ.**  
Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԴ/30480/02/19  
Նախագահող դատավոր՝ Ս. Գրիգորյան  
Դատավորներ՝ Ա. Մխիթարյան  
Ա. Կուրեխյան

### Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

### ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՈՒՆԻՑ

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

*նախագահող  
գեկուցող*

Գ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ  
Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ  
Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ  
Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ  
Է. ՍԵԴՐԱԿՅԱՆ

2024 թվականի նոյեմբերի 4-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով Կարո Միքայելյանի վճռաբեկ բողոքը ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 09.09.2022 թվականի որոշման դեմ՝ ըստ Կարո Միքայելյանի հայցի ընդդեմ «Գեոպրոմայնինգ Գոլդ» սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերության (այսուհետ՝ Ընկերություն)՝ հրամաններն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու և գումար բռնագանձելու պահանջների մասին,

### Պ Ա Ր Զ Ե Ց

#### 1. Գործի դատավարական նախապատմությունը

Դիմելով դատարան՝ Կարո Միքայելյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել Ընկերության գլխավոր տնօրենի 10.07.2019 թվականի թիվ 187 և 17.07.2019 թվականի թիվ 194Ա հրամանները, Ընկերությունից հոգուտ իրեն բռնագանձել 7.085.682,8 ՀՀ դրամ,

ինչպես նաև սկսած 25.11.2019 թվականից մինչև սույն գործով վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը բռնագանձել օրական 78.729,8 ՀՀ դրամ՝ որպես հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձ ու վերականգնել նախկին աշխատանքում, իսկ նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում պարտավորեցնել վճարել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում՝ 7.085.682,8 ՀՀ դրամ, սկսած 25.11.2019 թվականից մինչև վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը բռնագանձել օրական 78.729,8 ՀՀ դրամ և աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի՝ 19.839.912 ՀՀ դրամի չափով:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի (այսուհետ՝ Դատարան) 17.12.2020 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է մասնակիորեն՝ վճռվել է անվավեր ճանաչել Ընկերության գլխավոր տնօրենի 17.07.2019 թվականի թիվ 194Ա հրամանները, Ընկերությունից հոգուտ Կարո Միքայելյանի բռնագանձել միջին աշխատավարձի չափով հարկադիր պարապուրդի գումարը՝ սկսած 17.07.2019 թվականից մինչև վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, ինչպես նաև Ընկերությունից հոգուտ Կարո Միքայելյանի բռնագանձել աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ նրա ամսական միջին աշխատավարձի հնգապատիկի չափով. հայցը՝ մնացած մասով, մերժվել է:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 14.06.2021 թվականի որոշմամբ Ընկերության վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է՝ Դատարանի 17.12.2020 թվականի վճիռը բեկանվել է և փոփոխվել է՝ հայցն ամբողջությամբ մերժվել է:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական և վարչական պալատի 08.04.2022 թվականի որոշմամբ Կարո Միքայելյանի վճռաբեկ բողոքը բավարարվել է՝ ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 14.06.2021 թվականի որոշումը բեկանվել է ու գործն ուղարկվել է նույն դատարան՝ նոր քննության:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 09.09.2022 թվականի որոշմամբ Ընկերության վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է՝ Դատարանի 17.12.2020 թվականի վճիռը մասնակիորեն՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին առաջին հրամանն անվավեր ճանաչելու, աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում հարկադիր պարապուրդի գումարը և հատուցում վճարելու պահանջների մասով, բեկանվել է, ու նույն պահանջների մասով գործն ուղարկվել է նոր քննության:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Կարո Միքայելյանը:

Վճռաբեկ բողոքի պատասխաններ է ներկայացրել Ընկերությունը (ներկայացուցիչ Արսեն Թավադյան):

## **2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքը, հիմնավորումները և պահանջը**

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքերի սահմաններում ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

*Վերաքննիչ դատարանը խախտել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ*

հողվածը և ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասը:

*Բողոք բերած անձը նշված հիմքերի առկայությունը պատճառաբանել է հետևյալ հիմնավորումներով.*

Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել, որ օրենսդիրը, սահմանելով անհատական իրավական ակտի իրավական և փաստական հիմքերի տարանջատում, դրանով իսկ սահմանել է նաև, որ անհատական իրավական ակտի կայացման համար այն ընդունող մարմինը, նախ, պարտավոր է բացահայտել անհրաժեշտ նորմատիվային կանոնակարգումը, որի առկայության դեպքում միայն հնարավորություն կունենա համապատասխան փաստական կազմի վերաբերյալ տալ անհրաժեշտ իրավական գնահատական, այնուհետև՝ իրավական լուծում, դրանով իսկ առաջ բերելով իրավաչափ հետևանք: Այսինքն՝ իրավական հիմքը կիրառելի իրավանորմի հիփոթեզի և դիսպոզիցիայի միասնությունն է, որի առկայությունը միայն իրավական հնարավորություն կարող է ստեղծել իրավական գնահատման ենթարկելու կոնկրետ փաստական հանգամանքները, դրանով իսկ բացահայտելու՝ արդյոք այդ հանգամանքները կարող են ձեռք բերել իրավաբանական փաստի կամ փաստակազմի կարգավիճակ ու առաջ բերել իրավական հետևանք: Անհատական իրավական ակտում իրավական հիմքն առկա է միայն այն դեպքում, երբ դրանում նշված իրավանորմի հիփոթեզում ամրագրված վավերապայմանները թույլ են տալիս անհատական իրավական ակտում վկայակոչված փաստակազմի (փաստական հիմք) նկատմամբ կիրառել այդ իրավանորմի դիսպոզիցիայով սահմանված կանոնը: Հակառակ դեպքում, երբ անհատական իրավական ակտում նշվում է իրավանորմ, որը չունի կոնկրետ փաստական հիմքին վերաբերող հարաբերության նկատմամբ իրավական նշանակություն, ապա այն չի կարող ունենալ նաև կարգավորիչ նշանակություն, առաջ բերել իրավական հետևանք և դրվել անհատական իրավական ակտի իրավական հիմքում: Հետևաբար, անհատական իրավական ակտում իրավական հիմքն առկա չէ, երբ.

1. անհատական իրավական ակտում ընդհանրապես բացակայում է իրավանորմը,
2. անհատական իրավական ակտում նշված իրավանորմը չունի տվյալ ակտում ամրագրված փաստական հիմքի համար իրավական կարգավորիչ նշանակություն:

Վերոգրյալից ակնհայտ է, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ անհատական իրավական ակտում իրավական կամ փաստական հիմքի բացակայությունն օրենքի պահանջի այնպիսի խախտում է, որի դեպքում ինչպես ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդված 1-ին մասի, այնպես էլ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետի հիմքերով աշխատողի աշխատանքային իրավունքները ենթակա են վերականգնման:

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ իր հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծման հրամանում որպես իրավական հիմք Ընկերությունը նշել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ կետերը: Մինչդեռ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածը նման կետեր չի պարունակում: Նման պայմաններում Վերաքննիչ դատարանը պետք է հաշվի առներ, որ վիճարկվող հրամանում

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի սույլ մատնանշումը կետերով օբյեկտիվորեն չէր կարող արտացոլել այն իրավական հիմքը, որի հիփոթեզում եղած վավերապայմանները հնարավորություն կտային պարզելու դրանց համապատասխանությունը հրամանում նշված փաստական հիմքին: Մինչդեռ՝ Վերաքննիչ դատարանը, դուրս գալով իր լիազորությունների շրջանակից, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետին տվել է այդ իրավանորմի բովանդակությանը հակասող մեկնաբանություն:

Ինչ վերաբերում է Վերաքննիչ դատարանի այն փաստարկին, որ հրամանում իրավական հիմքի սխալ արձանագրումը չի կարող գնահատվել որպես հիշյալ ակտում իրավական հիմքի իսպառ բացակայություն, ապա այն հակասության մեջ է մտնում իրավանորմի որոշակիության և կանխատեսելիության հիմնարար սկզբունքի հետ: Ավելին՝ անհատական իրավական ակտում իրավական հիմքի ինչպես առկայությամբ, այնպես էլ ճիշտ ընտրությամբ է պայմանավորված այդ ակտի օրինական կամ ոչ օրինական լինելու փաստի պարզումը: Քննարկվող պարագայում, քանի որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ կետեր օրենսդիրը չի նախատեսում, ուստի դրանց վկայակոչմամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը հարկ է որակել իրավական հիմքի բացակայությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանի ձևակերպում, որպիսի պայմաններում ամբողջությամբ կիրառելի է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետի պահանջը:

Ավելին՝ վերը նշված իրավանորմի պահանջի խախտումը հարկ է որակել ոչ միայն առանց օրինական հիմքի, այլև՝ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտմամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծում, որի պայմաններում աշխատողի աշխատանքային իրավունքները, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն, ենթակա են անվերապահ վերականգնման:

Վերոգրյալի հիման վրա բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 09.09.2022 թվականի որոշումը՝ Դատարանի 17.12.2020 թվականի վճիռը մասնակիորեն բեկանելու և նոր քննության ուղարկելու մասով, ու այդ մասով օրինական ուժ տալ Դատարանի 17.12.2020 թվականի վճիռին:

## **2.1 Ընկերության կողմից ներկայացված վճռաբեկ բողոքի պատասխանների հիմքերը և հիմնավորումները**

Նկատի ունենալով, որ Ընկերության կողմից ներկայացված վճռաբեկ բողոքի պատասխաններն ըստ էության նույնաբովանդակ են՝ Վճռաբեկ դատարանը նպատակահարմար է գտնում ստորև անդրադառնալ դրանցում նշված՝ վճռաբեկ բողոքի հիմքերի և հիմնավորումների վերաբերյալ դիրքորոշումներին ու դրանց հիմնավորումներին միասին:

Վճռաբեկ բողոքն անհիմն է և ենթակա է մերժման հետևյալ պատճառաբանությամբ: Վճռաբեկ բողոքը չունի վարույթ ընդունելու որևէ իրավական հիմնավորում: Վճռաբեկ բողոքի տեքստում առկա «Վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելու հիմքերը և դրանց

հիմնավորումները» վերտառությամբ հատվածը բաղկացած է ութ պարբերություններից, որոնցից հինգը ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 394-րդ հոդվածի հղումներն են, իսկ մնացած երեքում հայցվորը վերլուծություններ է կատարել իրավունքի զարգացման խնդրի ու արդարադատության բուն էության խախտման վերաբերյալ: Այդ դատողությունները, սակայն բացարձակ վերացական են, որևէ հստակ փաստի հղում առկա չէ, ավելին՝ հայցվորն ուղղակի հակիրճ կրկնել է վճռաբեկ բողոքի այլ հատվածներում առկա իր պնդումները:

Անդրադառնալով վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելու՝ բողոքում վկայակոչված հիմքին, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի ուղիղ վերարտադրությունից և ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի անուղղակի վերարտադրությունից չի բխում, որ առկա է իրավունքի զարգացման խնդիր:

Սույն գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանը 08.04.2022 թվականի որոշմամբ գործն ուղարկել է Վերաքննիչ դատարան՝ նոր քննության: ՀՀ վճռաբեկ դատարանը որոշել է, որ Դատարանի 17.12.2020 թվականի վճռին չի կարող տրվել օրինական ուժ: Տվյալ դեպքում ևս ոչինչ չի փոխվել: Վճռաբեկ բողոքի հիման վրա որոշում կայացնելու համար անհրաժեշտ հանգամանքներն ամբողջությամբ նույնն են, հետևաբար՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը չի կարող ուժ տալ նշված վճռին, հակառակ պարագայում՝ կհակասի իր 08.04.2022 թվականի որոշմանը: ՀՀ վճռաբեկ դատարանը 08.04.2022 թվականի որոշմամբ հաստատել է, որ վճռով հաստատված և հայցի բավարարման հիմք հանդիսացած փաստարկը՝ հրամանում բացակայում է իրավական հիմքը, ընդունելի չէ, որին բողոքարկվող որոշմամբ ուղղակիորեն համաձայնել է Վերաքննիչ դատարանը:

Վճռաբեկ բողոքում հայցվոր Կարո Միքայելյանը խնդրել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի որոշումը մասնակիորեն՝ միայն վճիռը մասնակիորեն բեկանելու և նոր քննության ուղարկելու մասով, այսինքն՝ բեկանել որոշման եզրափակիչ մասի 2-րդ կետը: Որոշման 1-ին կետը՝ Ընկերության վերաքննիչ բողոքը բավարարելու մասով, Կարո Միքայելյանի կողմից չի վիճարկվում: Նշանակում է, որ վերջինս չի վիճարկել Վերաքննիչ դատարանի որոշման եզրափակիչ մասի 1-ին կետը՝ եզրակացությունը, փաստացի վիճարկելով միայն վերաքննիչ բողոքի բավարարման հետևանքը՝ գործը նոր քննության ուղարկելը: Նման պայմաններում, Կարո Միքայելյանը համաձայն չէ միայն հետևանքի՝ նոր քննության ուղարկելու հետ: Ուստի, ըստ Կարո Միքայելյանի, Վերաքննիչ դատարանը վերաքննիչ բողոքի բավարարման վերաբերյալ ճիշտ եզրակացության է եկել, սակայն սխալ հետևանք է կիրառել: Նման իրավիճակում, սակայն, հնարավոր հետևանքը վճիռը փոփոխելն էր և հայցը մերժելը: Բացի այդ, Կարո Միքայելյանը չի վիճարկել բողոքարկվող որոշման եզրափակիչ մասի 1-ին կետը, ուստի այն մտել է օրինական ուժի մեջ:

### **3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը**

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը՝

1) Ընկերության և Կարո Միքայելյանի միջև 16.03.2012 թվականին կնքվել է թիվ 706 աշխատանքային պայմանագիրը (այսուհետ նաև՝ Պայմանագիր), որի 1-ին կետի

համաձայն՝ Կարո Միքայելյանն ընդունվել է աշխատանքի որպես իրավաբան (**հատոր 2-րդ, գ.թ. 35-42**).

2) Ընկերության և Կարո Միքայելյանի միջև 27.06.2016 թվականին կնքվել է Պայմանագրի մեջ փոփոխություններ կատարելու մասին թիվ 706-3 համաձայնագիրը, որով Կարո Միքայելյանի հաստիքը փոփոխվել է և դարձել է իրավաբանական բաժնի պետ (**հատոր 2-րդ, գ.թ. 14**).

3) Ընկերության գլխավոր տնօրենի 10.07.2019 թվականի թիվ 187 հրամանի համաձայն՝ 10.07.2019 թվականին կրճատվել է իրավաբանական բաժնի պետի հաստիքը (**հատոր 2-րդ, գ.թ. 12, 13**).

4) Ընկերության 17.07.2019 թվականի թիվ 194Ա (առաջին) հրամանի համաձայն՝ «հիմք ընդունելով Ընկերության գլխավոր տնօրեն Ա.Վ. Գոգոտինի 10.07.2019 թվականի թիվ 187 հրամանը, համաձայն որի 10.07.2019 թվականից կրճատվել է Ընկերության իրավաբանական բաժնի պետի հաստիքը, (...), հիմք ընդունելով **ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի «2-րդ և 3-րդ կետերը»**, Ընկերության և Կարո Միքայելյանի միջև 16.03.2012 թվականին կնքված թիվ 706 աշխատանքային պայմանագիրը 17.07.2019 թվականից համարվել է լուծված (**հատոր 3-րդ, գ.թ. 50, 51**).

5) Ընկերության կողմից նույն օրը՝ 17.07.2019 թվականին, կայացվել է 194Ա համարով երկրորդ հրամանը, որի համաձայն՝ Ընկերության և Կարո Միքայելյանի միջև 16.03.2012 թվականին կնքված թիվ 706 աշխատանքային պայմանագիրը 17.07.2019 թվականից համարվել է լուծված: Որպես հիմք վկայակոչվել են **«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը և 113-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերը»** (**հատոր 2-րդ, գ.թ. 25, 26**).

6) Ընկերության կողմից 17.07.2019 թվականին 194Ա համարով կայացված երկրորդ հրամանը Դատարանի 17.12.2020 թվականի վճռով ճանաչվել է անվավեր, վճռի այդ մասը Վերաքննիչ դատարանի կողմից թողնվել է անփոփոխ, վճռաբեկության կարգով չի բողոքարկվել, և Դատարանի վճիռը՝ երկրորդ հրամանն անվավեր ճանաչելու մասով, ստացել է օրինական ուժ (**հատոր 5-րդ, գ.թ. 19-65**).

7) Հայցվոր Կարո Միքայելյանը, այլ փաստական հիմքերի հետ մեկտեղ, որպես հայցի հիմք, նշել է, որ **«(...) սկզբնական հրամանի տարբերակում որպես հայցի հիմք նշվել են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ կետերը»** (**հատոր 3-րդ, գ.թ. 47**):

#### **4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը**

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն գործով վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը պայմանավորված է եղել ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 394-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքի առկայությամբ՝ նույն հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին կետի հիմքով, այն է՝ Վերաքննիչ դատարանի կողմից առերևույթ թույլ է տրվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի այնպիսի խախտում, որով խաթարվել է արդարադատության բուն էությունը, որի առկայությունը, սակայն, հերքվում է ստորև ներկայացված պատճառաբանություններով:

Սույն բողոքի քննության շրջանակներում Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում անդրադառնալ աշխատանքային պայմանագրի փոփոխման, լուծման և աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու մասին անհատական իրավական ակտում աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու իրավական հիմքը նշելու հարցին:

Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք: Աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով:

Սահմանադրական դատարանն իր 07.07.2010 թվականի ՍԴՌ-902 որոշմամբ, մասնավորապես, արձանագրել է, որ աշխատանքի ընտրության ազատությունը, որը [իրավահարաբերության ծագման պահին գործող խմբագրությամբ] Սահմանադրության 32-րդ հոդվածում ամրագրված է որպես սոցիալական ազատություն, ներառում է, ի թիվս այլոց, աշխատանք փնտրելու իրավունքը, որի մեկնաբանությունից բխում է նաև արդեն ձեռք բերված աշխատանքից կամայականորեն չզրկվելու իրավունքը:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ անձի սուբյեկտիվ իրավունքն է իր համար ընտրելու որոշակի աշխատանք: Ընդ որում, աշխատանքային իրավահարաբերություններում աշխատանքի ազատությունն առաջին հերթին արտահայտվում է նրանում, որ աշխատանքը կրում է պայմանագրային բնույթ և աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս անձն ազատ է: Ավելին՝ Սահմանադրությամբ նման հիմնական ազատություն ամրագրելու հետևանքով պետության համար պարտավորություն է ծագում ապահովելու անձին աշխատանքի ընդունելու և աշխատանքից ազատելու արդարացի պայմաններ, այդ թվում՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս պատշաճ ձևով պաշտպանելու աշխատողի՝ որպես աշխատանքային իրավահարաբերություններում տնտեսապես առավել թույլ կողմի իրավունքներն ու օրինական շահերը, որը և համահունչ է Հայաստանի Հանրապետությունում՝ որպես սոցիալական պետության աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման հիմնական նպատակներին (*տե՛ս Արա Մինասյանն ընդդեմ «Սուրբ Գրիգոր Լուսավորիչ» ԲԿ ՓԲԸ-ի և Հայաստանի Հանրապետության թիվ ԵԴ/18568/02/18 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 14.04.2022 թվականի որոշումը*):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերն ընդունվում են հրամանների կամ կարգադրությունների, իսկ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում՝ այլ իրավական ակտերի տեսքով: (...):

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ անհատական աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորելու նպատակով գործատուն ընդունում է անհատական

իրավական ակտեր:

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

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նույն հոդվածով նախատեսված դեպքերում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ձևակերպվում է գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով, (...):

Մինչև 31.07.2023 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 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:

Մինչև 23.12.2021 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով որոշակի ժամկետով կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է այդ մասին աշխատողին ծանուցել նույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամկետներում:

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:

Մինչև 31.07.2023 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ 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 (փաստաթուղթ) 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: (...):

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ **վիճարկվող անհատական իրավական ակտում օրենքով սահմանված՝**



**անհատական իրավական ակտերին վերաբերող պահանջների խախտումն ինքնին հիմք չէ այդ ակտն անվավեր ճանաչելու համար:**

Նույն 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:

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:

«Վճռաբեկ դատարանը, նախկինում կայացրած որոշմամբ անդրադառնալով վիճարկվող անհատական իրավական ակտում օրենքով սահմանված՝ անհատական իրավական ակտերին վերաբերող պահանջները պահպանված չլինելու իրավական հարցերին, իրավական դիրքորոշում է հայտնել, որ աշխատանքից ազատելու հրամանի բովանդակությունից պետք է աշխատողի համար հասկանալի լինի, թե ինչ հիմքով է նա ենթարկվում կարգապահական պատասխանատվության, կոնկրետ իր կողմից կատարված որ արարքի համար է գործատուն իր նկատմամբ կիրառում կարգապահական պատասխանատվության միջոցներ, այսինքն հրամանը պետք է պարունակի փաստական հիմքի մասին որևէ նշում: Մասնավորապես հրամանում պետք է նշվի, թե ինչ արարք է կատարել աշխատողը կամ հղում կատարվի որևէ փաստաթղթի, որի ուսումնասիրության արդյունքում հնարավոր կլինի արձանագրել աշխատողի կողմից թույլ տրված խախտումը, որը հանգեցրել է կարգապահական տույժի: Փաստական և իրավական հիմքերից թեկուզև մեկի բացակայությունն անվերապահորեն հանգեցնում է վիճարկվող անհատական իրավական ակտի անվավեր ճանաչման՝ անկախ աշխատողին աշխատանքից ազատելու հիմքերի առկայությունից (տե՛ս Արմինե Դավթյանն ընդդեմ ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության թիվ ԵԴ/35653/02/19 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 06.04.2023 թվականի որոշումը):

Մեկ այլ որոշմամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ գործող օրենսդրությունը գործատուի կողմից աշխատողի վերաբերյալ ընդունված անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու անվերապահ և ինքնուրույն հիմքեր է դիտարկում բոլոր այն դեպքերը, երբ գործով հաստատվում է, որ՝

1) աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են առանց օրինական հիմքի, այլ կերպ ասած՝ անհատական իրավական ակտի հիմքում դրված է օրենքով չնախատեսված կամ տվյալ իրավահարաբերության նկատմամբ ոչ կիրառելի հիմք (փաստական հանգամանք) կամ թեև աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել

են օրենքով նախատեսված հիմքով, սակայն վերջինիս առկայությունը հերքվել է կամ մնացել է վիճելի (չի ապացուցվել),

2) անհատական իրավական ակտը չի պարունակում աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու փաստական կամ իրավական հիմքը, այլ կերպ ասած՝ չի պարունակում հղում աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հիմքը սահմանող իրավական նորմին կամ տեղեկատվություն այն փաստերի մասին, որոնց առկայության պարագայում անհատական իրավական ակտում վկայակոչված նորմը, ըստ գործատուի, նրան իրավունք է վերապահում փոփոխելու կամ լուծելու աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կամ նրան ենթարկելու կարգապահական պատասխանատվության,

3) գործատուի կողմից խախտվել է աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու՝ օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտով սահմանված կարգը (տե՛ս Հայկ Ադամյանն ընդդեմ «Սիսկո Ինֆերնետորքինգ» ՍՊԸ-ի թիվ ԵԴ/49421/02/22 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 07.05.2024 թվականի որոշումը):

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ օրենսդիրն աշխատանքային պայմանագրի լուծումը պայմանավորել է անհատական իրավական ակտի ընդունմամբ:

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նույն օրենքով սահմանված ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտերին վերաբերող օրենսդրական տեխնիկայի, նորմատիվ իրավական ակտի կառուցվածքի, նորմատիվ իրավական ակտերում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու, նորմատիվ իրավական ակտերի գործողությունը դադարեցնելու, ժամկետների հաշվարկման վերաբերյալ դրույթների գործողությունը տարածվում է անհատական և ներքին իրավական ակտերի վրա, եթե այլ բան սահմանված չէ օրենքով կամ այն նորմատիվ իրավական ակտով, որով նախատեսվել է անհատական կամ ներքին իրավական ակտի ընդունում:

Օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի համաձայն՝ նույն օրենքում օգտագործվում են հետևյալ հիմնական հասկացությունները՝ անհատական իրավական ակտ՝ նորմատիվ իրավական ակտի հիման վրա և դրան համապատասխան ընդունված գրավոր իրավական ակտ, որը սահմանում է վարքագծի կանոն կամ առաջացնում է փաստական հետևանքներ և վերաբերում է միայն դրանում անհատապես նշված անձի կամ անձանց:

Մինչև 30.04.2021 թվականը գործած խմբագրությամբ Օրենքի 13-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ (...): Ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտն ունենում է նախաբան, որում նշվում է օրենսդրական իրավական ակտի հոդվածը կամ մասը, որը ներառում է Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված լիազորող նորմեր:

Օրենքի 14-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ օրենսդրական ակտերում

հողվածները բաժանվում են «մասեր» կոչվող միայն համարակալված պարբերությունների: Հողվածների մասերը կարող են բաժանվել միայն համարակալված կետերի, կետերը՝ միայն համարակալված ենթակետերի:

Վերը շարադրված իրավական կարգավորումների հիման վրա Վճռաբեկ դատարանը փաստում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելիս, լուծելիս կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելիս գործատուի կողմից ընդունվող անհատական իրավական ակտի ձևակերպումը չի կարող կրել կամայական բնույթ, այլ այն պետք է բավարարի Օրենքով սահմանված պահանջներին: Մասնավորապես՝ դրանում, ի թիվս այլի, պետք է ճշգրտորեն նշվեն այն օրենսդրական հիմքերը՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համապատասխան հողվածը, մասը, կետը և ենթակետը, եթե հողվածն ունի նման կառուցվածք, որտեղ ամրագրված են տվյալ փաստակազմը սահմանող ու աշխատանքային պայմանագրի լուծում նախատեսող իրավանորմ(եր)ը:

Չնայած վերը նշված օրենսդրական պահանջն ունի իմպերատիվ բնույթ, այդուհանդերձ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հողվածի 1-ին մասում ամրագրված իրավակարգավորման ուժով **վիճարկվող անհատական իրավական ակտում Օրենքով սահմանված՝ անհատական իրավական ակտերին վերաբերող պահանջների՝ գործատուի կողմից թույլ տրված ձևական բնույթի խախտումները չեն կարող հիմք հանդիսանալ այդ ակտն անվավեր ճանաչելու համար:**

Վերահաստատելով նախկինում արտահայտված իրավական դիրքորոշումները՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ աշխատողի նկատմամբ ընդունված և դատական կարգով վիճարկվող անհատական իրավական ակտը դատարանի կողմից ենթակա է անվավեր ճանաչման անկախ աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու օրինական հիմքի առկայությունից ոչ թե դրանում Օրենքով սահմանված ցանկացած պահանջի խախտում թույլ տրված լինելու, այլ բացառապես այն դեպքերում, երբ անհատական իրավական ակտում իսպառ բացակայում է գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու փաստական կամ իրավական հիմքը: Այլ կերպ ասած՝ եթե անհատական իրավական ակտը պարունակում է հղում այն իրավական նորմին, որը, ըստ գործատուի, նրան իրավունք է վերապահում փոփոխելու կամ լուծելու աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կամ նրան ենթարկելու կարգապահական պատասխանատվության, իսկ անհատական ակտի հիմքում գործատուի կողմից դրված և դրանում նշված փաստական հանգամանքները վկայակոչված իրավական նորմերի հետ համակցության մեջ թույլ են տալիս ճշգրտորեն որոշել անհատական իրավական ակտն ընդունելիս գործատուի կողմից կիրառված իրավական նորմ(եր)ը, վիճարկվող անհատական ակտը չի կարող անվավեր ճանաչվել բացառապես այն հիմքով, որ դրանում չեն պահպանվել Օրենքով անհատական իրավական ակտերին ներկայացվող ձևական պահանջները:

Աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին

կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու վերաբերյալ գործատուի կողմից ընդունված անհատական իրավական ակտին վերաբերող՝ օրենքով սահմանված՝ օրենսդրական տեխնիկայի, իրավական ակտի կառուցվածքի կամ նմանատիպ այլ պահանջների խախտումը դատարանի կողմից պետք է որակվի որպես ձևական և չի կարող հիմք հանդիսանալ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կիրառման համար, հաշվի առնելով նաև տվյալ անհատական իրավական ակտի համար հիմք հանդիսացած և դրանում նշված փաստական հանգամանքները, առավել ևս, երբ աշխատանքային վեճերով վարույթներում դատարանի հիմնական նպատակն ու առաքելությունն աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու օրինական հիմքի առկայությունն ստուգելն է:

***Վճարել դատարանի իրավական դիրքորոշումների կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ***

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ Ընկերության և Կարո Միքայելյանի միջև 16.03.2012 թվականին կնքված Պայմանագրի 1-ին կետի համաձայն՝ Կարո Միքայելյանն ընդունվել է աշխատանքի որպես իրավաբան: Հետագայում՝ նրանց միջև 27.06.2016 թվականին կնքված Պայմանագրի մեջ փոփոխություններ կատարելու մասին թիվ 706-3 համաձայնագրով Կարո Միքայելյանի հաստիքը փոփոխվել է և դարձել է իրավաբանական բաժնի պետ:

Ընկերության գլխավոր տնօրենի 10.07.2019 թվականի թիվ 187 հրամանի համաձայն՝ 10.07.2019 թվականին կրճատվել է իրավաբանական բաժնի պետի հաստիքը:

Գործում առկա 17.07.2019 թվականի թիվ 194Ա հրամանի (առաջին հրաման) համաձայն՝ հիմք ընդունելով Ընկերության գլխավոր տնօրեն Ա.Վ. Գոգոտինի 10.07.2019 թվականի թիվ 187 հրամանը, համաձայն որի՝ 10.07.2019 թվականից կրճատվել է Ընկերության իրավաբանական բաժնի պետի հաստիքը, (...), հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի «2-րդ և 3-րդ կետերը», Ընկերության ու Կարո Միքայելյանի միջև 16.03.2012 թվականին կնքված թիվ 706 աշխատանքային պայմանագիրը 17.07.2019 թվականից համարվել է լուծված:

Այնուհետև Ընկերության կողմից նույն օրը՝ 17.07.2019 թվականին, կայացվել է թիվ 194Ա (երկրորդ) հրամանը, որի համաձայն՝ Ընկերության և Կարո Միքայելյանի միջև 16.03.2012 թվականին կնքված թիվ 706 աշխատանքային պայմանագիրը 17.07.2019 թվականից համարվել է լուծված: Որպես իրավական հիմք վկայակոչվել են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը և 113-րդ հոդվածի 2-րդ ու 3-րդ մասերը:

Դիմելով դատարան՝ Կարո Միքայելյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել Ընկերության գլխավոր տնօրենի 10.07.2019 թվականի թիվ 187 և 17.07.2019 թվականի թիվ 194Ա հրամանները, Ընկերությունից հոգուտ իրեն բռնագանձել 7.085.682,8 ՀՀ դրամ, ինչպես նաև սկսած 25.11.2019 թվականից մինչև սույն գործով վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը բռնագանձել օրական 78.729.8 ՀՀ դրամ՝ որպես հարկադիր պարապուրդի

ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձ ու վերականգնել նախկին աշխատանքում, իսկ նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում պարտավորեցնել վճարել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում՝ 7.085.682,8 ՀՀ դրամ, սկսած 25.11.2019 թվականից մինչև վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը բռնագանձել օրական 78.729,8 ՀՀ դրամ և աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի՝ 19.839.912 ՀՀ դրամի չափով:

Դատարանը, 17.12.2020 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է մասնակիորեն՝ վճռվել է անվավեր ճանաչել Ընկերության գլխավոր տնօրենի 17.07.2019 թվականի թիվ 194Ա հրամանները, Ընկերությունից հոգուտ Կարո Միքայելյանի բռնագանձել միջին աշխատավարձի չափով հարկադիր պարապուրդի գումարը՝ սկսած 17.07.2019 թվականից մինչև վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, ինչպես նաև Ընկերությունից հոգուտ Կարո Միքայելյանի բռնագանձել աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ նրա ամսական միջին աշխատավարձի հնգապատիկի չափով. հայցը՝ մնացած մասով, մերժվել է: Դատարանն անդրադառնալով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու 17.07.2019 թվականի թիվ 194Ա (առաջին) հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջին, արձանագրել է, որ «(...) որպես 1-ին հրամանի իրավական հիմք նշվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ կետերը: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերը նշված հոդվածի 2-րդ մասը վերաբերում է նույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով որոշակի ժամկետով կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործադուրի՝ աշխատողին ծանուցելու պարտավորությանը, իսկ 3-րդ մասը վերաբերում է նույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ, 3-րդ և 4-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու կանոնակարգումներին: Այսինքն, նշված երկու դեպքերում է, որպես աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք, վկայակոչված իրավանորմերից հետևում է, որ բացակայում է այն կոնկրետ հիմքը, ինչը հիմք է հանդիսացել կայացված հրամանի համար: (...): Տվյալ դեպքում ստացվում է մի իրավիճակ, երբ վիճարկվող ակտում նշված է այն կայացնելու համար հիմք հանդիսացած փաստական հիմքը, միաժամանակ, իրավական հիմքը, որով կոնկրետ սահմանվում է տվյալ փաստական հիմքի իրավաբանական ամրագրումը՝ չի սահմանվել: (...) ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը տարանջատում է վիճարկվող անհատական ակտի փաստական և իրավական հիմքը, ինչից հետևում է, որ դրանք ոչ միայն պետք է առանձին-առանձին նշվեն ակտում, այլև պետք է վերաբերելի լինեն տվյալ իրավահարաբերությանը: Դատարանի գնահատմամբ, չի կարող հիմնավոր լինել նաև այն դիրքորոշումը, որ այն դեպքում, երբ ակտում նշված է փաստական հիմքը, ապա դրա հասցեատերն այն կարողալով կարող է հասկանալ, թե իրեն ինչի համար են ազատում աշխատանքից: Նման եզրահանգաման համար Դատարանը հիմք է ընդունում այն, որ գործադուրի կողմից կայացվող ակտերի վերաբերյալ առկա են որոշակի կարգավորումներ, ըստ որոնց՝ պետք է նշվի ոչ միայն փաստական, այլև իրավական հիմքը: Ավելին, իրավական հիմքի բացակայությունը հիմք է ակտն անվավեր

ճանաչելու համար: Ամփոփելով Դատարանը ցանկանում է նշել, որ իրավական հիմքի նշումը քննարկվող հրամանում եղել է անհրաժեշտ օրենսդրական պայման, քանի որ դրա բացակայությունն անվերապահորեն հանգեցնում է հրամանն անվավեր ճանաչելուն: (...):»:

Դատարանը, գնահատելով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու 17.07.2019 թվականի թիվ 194Ա (առաջին և երկրորդ) հրամանների իրավաչափությունը, արձանագրել է, որ «(...) չի բացառվում նաև այն, որ ակտում նշվի դրա փաստական հիմքը, սակայն որպես իրավական հիմք նշվեն այնպիսի իրավանորմեր, որոնք որևէ կապ չունենան փյուջա փաստական հիմքի հետ, հետևաբար, առանձնակի կարևորություն է ներկայացնում ոչ միայն իրավական հիմքի նշումը, այլև ճիշտ և փյուջա փաստական հիմքին վերաբերող իրավական հիմքի նշումը, այլապես զուտ որևէ իրավանորմի վկայակոչումը ինքնին դեռևս չի կարող հիմնավորել այն տեսակետը, որ առկա է նաև ակտի իրավական հիմքը»:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 14.06.2021 թվականի որոշմամբ Ընկերության վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է՝ Դատարանի 17.12.2020 թվականի վճիռը բեկանվել է և փոփոխվել է՝ հայցն ամբողջությամբ մերժվել է:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական և վարչական պալատի 08.04.2022 թվականի որոշմամբ Կարո Միքայելյանի վճռաբեկ բողոքը բավարարվել է՝ ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 14.06.2021 թվականի որոշումը բեկանվել է ու գործն ուղարկվել է նույն դատարան՝ նոր քննության:

Վերաքննիչ դատարանը 09.09.2022 թվականին կայացրած բողոքարկվող որոշմամբ Ընկերության վերաքննիչ բողոքը բավարարել է՝ Դատարանի 17.12.2020 թվականի վճիռը մասնակիորեն՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին առաջին հրամանն անվավեր ճանաչելու, աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում հարկադիր պարապուրդի գումարը և հատուցում վճարելու պահանջների մասով, բեկանել է, ու նույն պահանջների մասով գործն ուղարկել է նոր քննության: Վերաքննիչ դատարանը վիճարկվող հրամանի մասով արձանագրել է, որ «(...) Օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետը կիրառելի է այն դեպքում, երբ անհատական ակտում ընդհանրապես բացակայում է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու փաստական կամ իրավական հիմքը, իսկ նման հիմքերի թերություններով կամ սխալ նորմերով մատնանշումը չի կարող անվերապահորեն հանգեցնել հրամանի անվավերությանը:

(...) Համադրելով վերը նշված փաստարկները՝ Վերաքննիչ դատարանը իրավաչափ չի համարում հիշյալ ակտում իրավական հիմքի բացակայությամբ պայմանավորված Օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետի կիրառումը (...):»:

Վերաքննիչ դատարանը նշել է, որ «(...) թեև վիճարկվող առաջին հրամանում գործատուն թերի (2-րդ կետ բառից առաջ չի նշել 1-ին մաս բառը) կամ սխալ է մատնանշել (ներառել է նաև 3-րդ կետը) աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքում ընկած համապատասխան հոդվածները, սակայն դա չի կարող գնահատվել որպես հիշյալ ակտում իրավական հիմքի իսպառ բացակայություն, հաշվի առնելով ինչպես վերը թվարկված հանգամանքների գոյությունը, այնպես էլ՝ քննարկվող պարագայում պայմանագրի լուծման փաստական և իրավական հիմքի համանմանությունը (հաստիքի կրճատումն, ըստ էության, պարունակում է պայմանագրի լուծման և փաստական հիմքի, և իրավական հիմքի

տարրեր): (...):»:

Վերաքննիչ դատարանը, 09.09.2022 թվականի որոշմամբ մասնակիորեն բավարարելով Ընկերության վերաքննիչ բողոքը, հայցվոր Կարո Միքայելյանին աշխատանքից ազատելու մասին երկրորդ հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջը բավարարելու վերաբերյալ Դատարանի 17.12.2020 թվականի վճիռը թողել է անփոփոխ: Երկրորդ հրամանն անվավեր ճանաչելու մասին Դատարանի 17.12.2020 թվականի վճիռն անփոփոխ թողնելու մասով Վերաքննիչ դատարանի որոշումը վճռաբեկության կարգով չի բողոքարկվել, և այդ մասով Դատարանի վճիռը մտել է օրինական ուժի մեջ:

Վերոգրյալի հաշվառմամբ, սույն վճռաբեկ բողոքի շրջանակներում վիճարկվում են առաջին հրամանի իրավաչափության և գործը նաև այդ մասով նոր քննության ուղարկելու վերաբերյալ Վերաքննիչ դատարանի եզրահանգումները:

Բողոքաբեր Կարո Միքայելյանն իր հայցադիմումում, այլ հիմքերից բացի, որպես փաստական հիմք, նշել է առաջին հրամանում իրավական հիմքի բացակայությունը:

Անդրադառնալով Վերաքննիչ դատարանի պատճառաբանությանը՝ Վճռաբեկ դատարանը փաստում է հետևյալը.

«Վ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածը բաղկացած է երեք մասերից, որոնցից միայն 1-ին մասն ունի կետեր, որոնցից յուրաքանչյուրով սահմանվում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ինքնուրույն հիմք: Ինչ վերաբերում է նույն հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերին, ապա դրանք կետեր չեն պարունակում: Ավելին՝ «Վ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերը ոչ թե սահմանում են աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ինքնուրույն հիմքեր, այլ կարգավորում են որոշակի հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուի կողմից աշխատողին նախապես ծանուցելու, ինչպես նաև որոշակի հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուի կողմից իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու ընթացակարգային հարցերը:

Նման պայմաններում, Վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ, դատական քննության առարկա հանդիսացող՝ Ընկերության և Կարո Միքայելյանի միջև 16.03.2012 թվականին կնքված թիվ 706 աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ 17.07.2019 թվականի թիվ 194Ա (առաջին) հրամանում «Վ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ կետերին կատարված հղումը չի կարող գնահատվել որպես պայմանագիրը լուծելու իրավական հիմքի բացակայություն, քանի որ հրամանի փաստական հիմքի ու «Վ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի համադրված վերլուծության արդյունքում ակնհայտ է դառնում, որ հրամանը ձևակերպելիս գործատուն թույլ է տվել էական նշանակություն չունեցող վրիպում՝ «2-րդ և 3-րդ կետերով» բառերից առաջ չնշելով, որ խոսքը վերաբերում է նույն հոդվածի 1-ին մասի կետերին: Հաշվի առնելով, որ տվյալ դեպքում «Վ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերը կետեր չեն պարունակում, Վճռաբեկ դատարանն ակնհայտ է համարում այն, որ գործատուն անհատական ակտի հիմքում դրել է նույն հոդվածի 1-ին մասի «2-րդ և 3-րդ

կետերը», ու թեև դրանով իսկ նա թույլ է տվել իրավական ակտերի օրենսդրական տեխնիկայի պահանջների խախտում, սակայն այդպիսի խախտումը պետք է որակվի որպես ձևական և ինքնին չի կարող հիմք հանդիսանալ վիճարկվող անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու համար՝ առավել ևս, որ հրամանում թեկուզև թերի նշված իրավական նորմերն ու պատշաճորեն վկայակոչված փաստական հիմքերն իրենց համակցությամբ թույլ են տալիս ճշգրտորեն որոշել անհատական իրավական ակտն ընդունելիս գործատուի կողմից կիրառված իրավական նորմը:

Վերոշարադրյալով պայմանավորված՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ Վերաքննիչ դատարանի կողմից վճռաբեկ բողոքում նշված ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի և ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի խախտում թույլ տրված լինելու, ու այդ խախտմամբ արդարադատության բուն էությունը խաթարված լինելու մասին բողոք բերած անձի փաստարկները հիմնավորված չեն, ինչը բավարար է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 405-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով սահմանված լիազորությունը կիրառելու՝ վճռաբեկ բողոքը մերժելու և Վերաքննիչ դատարանի 09.09.2022 թվականի որոշումն օրինական ուժի մեջ թողնելու համար՝ նաև սույն որոշման պատճառաբանություններով:

*Վճռաբեկ բողոքի պատասխանում բերված փաստարկները հիմնավորվում են վերոգրյալ պատճառաբանություններով:*

### **5. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը դատական ծախսերի բաշխման վերաբերյալ**

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 101-րդ հոդվածի համաձայն՝ դատական ծախսերը կազմված են պետական տուրքից և գործի քննության հետ կապված այլ ծախսերից:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ դատական ծախսերը գործին մասնակցող անձանց միջև բաշխվում են բավարարված հայցապահանջների չափին համամասնորեն:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Վերաքննիչ կամ Վճռաբեկ դատարան բողոք բերելու և բողոքի քննության հետ կապված դատական ծախսերը գործին մասնակցող անձանց միջև բաշխվում են նույն գլխի [ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 10-րդ] կանոններին համապատասխան:

Նկատի ունենալով, որ սույն գործը՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին առաջին հրամանն անվավեր ճանաչելու, աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում հարկադիր պարապորդի գումարը և հատուցում վճարելու պահանջների մասով, Վերաքննիչ դատարանի 09.09.2022 թվականի որոշման ուժով ուղարկվում է նոր քննության, որպիսի պարագայում դատական ծախսերի բաշխման



հարցին հնարավոր չէ անդրադառնալ գործի քննության ներկա փուլում, Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ այդ հարցը ենթակա է լուծման գործի նոր քննության ընթացքում:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 405-րդ, 406-րդ ու 408-րդ հոդվածներով՝ Վճռաբեկ դատարանը

### **Ո Ր Ո Շ Ե Ց**

1. Վճռաբեկ բողոքը մերժել: ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 09.09.2022 թվականի որոշումը թողնել օրինական ուժի մեջ:

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:

*Ն ա խ ա գ ա հ ո ղ*

\_\_\_\_\_

**Գ. ՀԱԿՈՐՅԱՆ**

*Ջ ե կ ու ը ո ղ*

\_\_\_\_\_

**Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ**

\_\_\_\_\_

**Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ**

\_\_\_\_\_

**Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ**

\_\_\_\_\_

**Է. ՍԵՂՐԱԿՅԱՆ**