



## ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական  
դատարանի որոշում

Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԴ/28552/02/21  
2024թ.

Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԴ/28552/02/21

Նախագահող դատավոր՝ Հ. Ենոքյան

Դատավորներ՝ Ն. Գաբրիելյան

Կ. Համբարձումյան

### ՈՐՈՇՈՒՄ

#### ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՈՒՆԻՑ

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

նախագահող  
զեկուցող

Գ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ  
Է. ՍԵՂՈՒԿՅԱՆ  
Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ  
Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ  
Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ  
Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ  
Վ. ՔՈՉԱՐՅԱՆ

2024 թվականի դեկտեմբերի 09-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով ըստ հայցի Ռաֆայել Գևորգյանի ընդդեմ  
«Բարձրավոլտ էլեկտրացանցեր» ՓԲԸ-ի (այսուհետ՝ Ընկերություն)՝ հրամանն անվավեր  
ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարը  
բռնագանձելու պահանջների մասին, քաղաքացիական գործով ՀՀ վերաքննիչ  
քաղաքացիական դատարանի 09.12.2022 թվականի որոշման դեմ Ընկերության վճռաբեկ  
բողոքը,

### Պ Ա Ր Զ Ե Ց

#### **1. Գործի դատավարական նախապատմությունը**

Դիմելով դատարան՝ Ռաֆայել Գևորգյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել իր հետ  
02.07.2007 թվականին կնքված թիվ 05 աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու  
վերաբերյալ Ընկերության գլխավոր տնօրեն Հայկ Հարությունյանի 11.06.2021 թվականի  
հրամանը, Ընկերությանը պարտավորեցնել իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում,  
բռնագանձել 385.704 ՀՀ դրամ՝ որպես հայցադիմումը դատարան ներկայացնելու օրվա  
դրությամբ հարկադիր պարապուրդի գումար, շարունակել հարկադիր պարապուրդի  
գումարի հաշվարկը մինչև վճռի փաստացի կատարման օրը, աշխատանքում  
վերականգնելու անհնարինության դեպքում բռնագանձել հատուցում միջին աշխատավարձի  
տասներկուապատիկի՝ 5.400.000 ՀՀ դրամի չափով:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի (այսուհետ՝  
Դատարան) 04.07.2022 թվականի վճռով հայցը մերժվել է:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 09.12.2022 թվականի որոշմամբ Ռաֆայել Գևորգյանի վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն՝ Դատարանի 04.07.2022 թվականի վճիռը մասնակիորեն բեկանվել է, և գործը որոշմամբ նշված ծավալով ուղարկվել է նոր քննության. վճիռը մնացած մասով թողնվել է անփոփոխ:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Ընկերությունը:

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան չի ներկայացվել:

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

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքերի սահմաններում ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

*Վերաքննիչ դատարանը խախտել է Սահմանադրության 39-րդ, 59-րդ, 74-րդ, 75-րդ և 78-րդ հոդվածները, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը և նույն հոդվածի 3-րդ մասը, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 60-րդ և 66-րդ հոդվածները:*

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

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ 08.06.2021 թվականի ծանուցագրով Ընկերությունը Ռաֆայել Գևորգյանին առաջարկել է աշխատանք՝ որպես Ընկերության շահագործման ծառայության աշխատանքի անվտանգության գծով ճարտարագետ: Առաջարկված աշխատանքը համապատասխանել է Ռաֆայել Գևորգյանի որակավորմանը, մասնագիտական պատրաստվածությանը և առողջական վիճակին: Այն փաստը, որ առաջարկված աշխատանքը համապատասխանել է Ռաֆայել Գևորգյանի կողմից նախկինում կատարված աշխատանքներին, ինչպես նաև վերջինիս որակավորմանը և առողջական վիճակին, ընդունել է նաև Ռաֆայել Գևորգյանը:

Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել, որ Դատարանն ապացուցման առարկան որոշելիս կաշկանդված էր վիճելի իրավահարաբերության նկատմամբ կիրառելի նյութաիրավական նորմով, որի պարագայում Դատարանը պարտավոր էր Ընկերության վրա դնել հայցվորին՝ նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու փաստի ապացուցման պարտականությունը: Տվյալ պարագայում Վերաքննիչ դատարանի որոշման տրամաբանությունից բխում է, որ Ընկերությունը հայցվորին պարտավոր էր առաջնահերթ առաջարկել «Հյուսիսարևելյան» տեղամասի պետի պաշտոնը, և Դատարանը գործի քննության ընթացքում նշված փաստարկներին չի անդրադարձել, չի քննարկել նշված պաշտոնը հայցվորին առաջարկելու առաջնահերթության հարցը: Փաստորեն, Վերաքննիչ դատարանի կողմից սահմանվել է գործի նոր քննության ծավալ, որի շրջանակներում Դատարանն ապացուցման առարկայի մեջ պետք է ներառի մի փաստ, որը չի բխում նյութական իրավանորմի կարգավորումից: Վերաքննիչ դատարանը չի անդրադարձել այն փաստին, որ հայցվորին՝ իր մասնագիտական պատրաստվածությանը և որակավորմանը համապատասխան աշխատանքի առաջարկ արվել է, իսկ վերջինս դրանից հրաժարվել է:

Ընդ որում, Ռաֆայել Գևորգյանը գործի քննության ժամանակ չի վիճարկել Դավիթ Խաչատրյանի կողմից իր զբաղեցրած պաշտոնի համապատասխանության հարցը, հետևաբար խոսքը վերաբերում է միայն հայեցողական սահմանափակմանը, ուստի ըստ Ռաֆայել Գևորգյանի, ինչպես նաև ըստ Վերաքննիչ դատարանի՝ Ընկերությունը կաշկանդված էր կոնկրետ «Հյուսիսարևելյան» տեղամասի պետի պաշտոնը Ռաֆայել Գևորգյանին առաջարկելու հարցում և այլ անձի չէր կարող առաջարկել նախքան վերջինիս առաջարկելը:

Վերոգրյալի հիման վրա բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 09.12.2022 թվականի որոշումը և օրինական ուժ տալ Դատարանի 04.07.2022 թվականի վճռին:

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

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը՝

1) Հայաստանի պետական ճարտարագիտական համալսարանի կողմից 10.06.2007 թվականին տրված թիվ AD054122 դիպլոմի համաձայն՝ Ռաֆայել Գևորգյանին շնորհվել է ճարտարագետի որակավորում **(հատոր 1-ին, գ.թ. 218)**.

2) Ընկերության և Ռաֆայել Գևորգյանի միջև 02.07.2007 թվականին կնքված թիվ 05 աշխատանքային պայմանագրով Ռաֆայել Գևորգյանը նշանակվել է Ընկերության «Հյուսիսային» մասնաճյուղի արտադրատեխնիկական բաժնի առաջին կարգի ճարտարագետի պաշտոնում **(հատոր 1-ին, գ.թ. 74)**.

3) 02.05.2009 թվականին կնքված թիվ 02 համաձայնագրով աշխատանքային պայմանագրում կատարվել է փոփոխություն, և Ռաֆայել Գևորգյանը նշանակվել է Ընկերության «Հյուսիսային» մասնաճյուղի արտադրատեխնիկական բաժնի առաջատար ճարտարագետի պաշտոնում **(հատոր 1-ին, գ.թ. 75)**.

4) 01.08.2013 թվականին կնքված թիվ 05 համաձայնագրով աշխատանքային պայմանագրում կատարվել է փոփոխություն, և Ռաֆայել Գևորգյանը նշանակվել է Ընկերության «Հյուսիսային» մասնաճյուղի հաշվառման համակարգերի շահագործման և էլեկտրական էներգիայի հաշվառման գծով առաջատար ճարտարագետ **(հատոր 1-ին, գ.թ. 76)**.

5) 08.05.2015 թվականին կնքված թիվ 06 համաձայնագրով աշխատանքային պայմանագրում կատարվել է փոփոխություն, և Ռաֆայել Գևորգյանը նշանակվել է Ընկերության «Հյուսիսային» մասնաճյուղի գլխավոր ճարտարագետի տեղակալ-արտադրատեխնիկական և ենթակայանների շահագործման ծառայության պետի պաշտոնում **(հատոր 1-ին, գ.թ. 77)**.

6) 28.02.2019 թվականին կնքված թիվ 05/08 համաձայնագրով աշխատանքային պայմանագրում կատարվել է փոփոխություն, և Ռաֆայել Գևորգյանին վերապահվել է նաև տնօրենի պարտականությունների կատարումը՝ մինչև տնօրենի թափուր հաստիքի համալրումը **(հատոր 1-ին, գ.թ. 78)**.

7) 05.03.2019 թվականին կնքված թիվ 05/09 համաձայնագրով աշխատանքային պայմանագրում կատարվել է փոփոխություն, և Ռաֆայել Գևորգյանը նշանակվել է Ընկերության «Հյուսիսային» մասնաճյուղի տնօրենի պաշտոնում **(հատոր 1-ին, գ.թ. 79)**.

8) Ընկերության Խորհրդի 31.05.2021 թվականի թիվ 05 արձանագրային որոշմամբ հաստատվել է Ընկերության նոր կառուցվածքը և հաստիքացուցակը: Համապատասխանաբար, ուժը կորցրած են ճանաչվել Ընկերության Խորհրդի 14.08.2020 թվականի թիվ 04 արձանագրային որոշմամբ հաստատված վարչակազմակերպական կառուցվածքը և հաստիքացուցակը **(հատոր 1-ին, գ.թ. 81-84)**.

9) Ընկերության գլխավոր տնօրենի 04.06.2021 թվականի թիվ 61-Լ հրամանով Ընկերության նոր վարչակազմակերպական կառուցվածքը և հաստիքացուցակը կիրառության մեջ է դրվել 11.06.2021 թվականից **(հատոր 1-ին, գ.թ. 85)**.

10) Ընկերության գլխավոր տնօրեն Հայկ Հարությունյանի կողմից 08.06.2021 թվականին «Հյուսիսային» մասնաճյուղի տնօրեն Ռաֆայել Գևորգյանին հասցեագրված ծանուցմամբ վերջինիս հայտնվել է, որ Ընկերության Խորհրդի 31.05.2021 թվականի թիվ 05 որոշմամբ հաստատված վարչակազմակերպական նոր կառուցվածքի և հաստիքացուցակի համաձայն՝ տեղի է ունեցել աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխություն, ինչը

հանգեցրել է Ռաֆայել Գևորգյանի զբաղեցրած հաստիքի կրճատմանը: Հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասը և 115-րդ հոդվածի 3-րդ մասը՝ Ռաֆայել Գևորգյանին առաջարկվել է այլ աշխատանք՝ որպես Ընկերության շահագործման ծառայության աշխատանքի անվտանգության գծով ճարտարագետ (**հատոր 1-ին, գ.թ. 120**).

11) Ռաֆայել Գևորգյանը 10.06.2021 թվականին Ընկերության գլխավոր տնօրենին հասցեագրված գրությամբ հրաժարվել է առաջարկվող աշխատանքից (**հատոր 1-ին, գ.թ. 121**).

12) Ընկերության գլխավոր տնօրենի 11.06.2021 թվականի թիվ 97-Կ հրամանով, հիմք ընդունելով Ընկերության խորհրդի 31.05.2021 թվականի թիվ 05 որոշմամբ հաստատված վարչակազմակերպչական կառուցվածքը և հաստիքացուցակը, Ընկերության գլխավոր տնօրենի 04.06.2021 թվականի «Վարչակազմակերպական կառուցվածքի և հաստիքացուցակի կիրարկման մասին» թիվ 61-Լ հրամանը, 11.06.2021 թվականից լուծվել է Ռաֆայել Գևորգյանի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը (**հատոր 1-ին, գ.թ. 124**).

13) Արդարադատության նախարարության իրավաբանական անձանց պետական ռեգիստրի կողմից 26.08.2021 թվականին տրված իրավաբանական անձի լուծարման մասին տեղեկանքների համաձայն՝ լուծարվել են Ընկերության «Հյուսիսային», «Արևելյան», «Արևմտյան», «Գորիս» և «Չանգեզուր» մասնաճյուղերը (**հատոր 1-ին, գ.թ. 213-217**):

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

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն գործով վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը պայմանավորված է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 394-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված հիմքի առկայությամբ՝ նույն հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ 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 բողոքարկվող դատական ակտում կիրառված ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված նորմի մեկնաբանությունը հակասում է ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 04.12.2009 թվականի թիվ ԵԱԲԴ/2378/02/08 որոշման մեջ տվյալ նորմին տրված մեկնաբանությանը, ինչպես նաև նույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքի առկայությամբ՝ նույն հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին կետի իմաստով, այն է՝ առերևույթ առկա է մարդու իրավունքների և ազատությունների հիմնարար խախտում, քանի որ բողոքարկվող դատական ակտը կայացնելիս Վերաքննիչ դատարանը թույլ է տվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի և նույն հոդվածի 3-րդ մասի խախտում, որը խաթարել է արդարադատության բուն էությունը, և որի առկայությունը հիմնավորվում է ստորև ներկայացված պատճառաբանություններով:

*Վերոգրյալով պայմանավորված՝ Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում անդրադառնալ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը գործարուի նախաձեռնությամբ լուծելու պարագայում իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին նրա մասնագիտական պարաստիվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու առանձնահատկություններին՝ վերահաստատելով նախկինում արտահայտած իրավական դիրքորոշումները:*

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:

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:

Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայի 24-րդ հոդվածի 1-ին պարբերության համաձայն՝ աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումն 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:

«Վ 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:

«Վ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են՝

1) աշխատանքի ազատ ընտրությունը, ներառյալ՝ աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է կամ որին ազատորեն համաձայնում է), աշխատանքային ունակությունները տնօրինելու, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը (...):

«Վ աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված գործերի ենթակայությանը համապատասխան, իրականացնում է դատարանը:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է՝ (...)

4) պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի կամ գործատուի իրավական ակտն անվավեր ճանաչելով.

(...)

11) օրենքով նախատեսված այլ եղանակներով:

«Վ 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:

«Վ աշխատանքային օրենսգրքի 264-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային վեճերը ենթակա են քննության դատական կարգով՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով: (...):

Մինչև 31.07.2023 թվականը գործած խմբագրությամբ «Վ 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: (...):

«Վ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ 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 տասներկուամսյակի չափով: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

«Վ վճարեկ դատարանը նախկինում կայացրած որոշմամբ արձանագրել է, որ օրենսդիրն 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:

Մինչույն ժամանակ «Վ վճարեկ դատարանն արձանագրել է, որ աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքներից է աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքը, որի իրացման դրսևորում է հանդիսանում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար երկու տարբեր հանգամանքների առկայության նախատեսումը: Այսպես, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար հիմք կարող են հանդիսանալ ինչպես աշխատողի հետ անմիջականորեն կապված հանգամանքները, այնպես էլ այնպիսի հանգամանքներ, որոնք կապված են 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:

«Վ վճարեկ դատարանն արձանագրել նաև, որ օրենսդիրը, նախատեսելով աշխատողի անձնական հատկանիշներով, որակավորմամբ, կատարած աշխատանքի որակով չպայմանավորված հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հնարավորություն, այնուամենայնիվ սահմանել է նաև երաշխիքներ՝ պաշտպանելու աշխատողների իրավունքները (տե՛ս Շուշանիկ Սահակյանն ընդդեմ «Դիլիջանի պեպրական քոլեջ» ՊՈԱԿ-ի

(այսուհետ՝ Կազմակերպություն) և Կազմակերպության կոլեգիալ կառավարման խորհրդի թիվ ՏԴ/1611/02/20 գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 07.10.2022 թվականի որոշումը):

ՀՀ 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:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն իր որոշումներից մեկում 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 առաջարկված 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 Արտակ Մուրադյանը, Հովհաննես Դերձակյանը, Սրբուհի Հարությունյանը, Սուրեն Թադևոսյանը և Եվգենիա Մանուկյանն ընդդեմ «Գաֆէսճեան թանգարան» հիմնադրամի թիվ ԵԿԴ/3613/02/08 գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 04.12.2009 թվականի որոշումը):

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է նաև, 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 պայմանագիրն 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 անհրաժեշտության հետ և նշվածը պայմանավորված չէ աշխատողի անձնային հատկանիշներով, մասնավորապես՝ կատարած աշխատանքի որակով, կարգապահությամբ և այլ հանգամանքներով (տե՛ս Շուշանիկ Սահակյանն ընդդեմ «Դիլիջանի պեյրական քոլեջ» ՊՈԱԿ-ի (այսուհետ՝ Կազմակերպություն) և Կազմակերպության կոլեգիալ կառավարման խորհրդի թիվ ՏԴ/1611/02/20 գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 07.10.2022 թվականի որոշումը):

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը մեկ այլ որոշմամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձնահատկություններին անդրադառնալիս նշել է, որ գործատուն չի կարող աշխատողին առաջարկել ցանկացած աշխատանք, այլ պարտադիր պայման է համարվում, որ գործատուի առաջարկած աշխատանքը համապատասխանի աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին: Միայն աշխատողի կողմից մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան առաջարկված աշխատանքից հրաժարումը կարող է հիմք հանդիսանալ գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է նաև, 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):

Մեկ այլ որոշմամբ անդրադառնալով գործատուի կողմից աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու պարտականությանը՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ գործատուի կողմից աշխատողին այլ աշխատանքի առաջարկ կատարելը չի կրում ձևական բնույթ, ինչի երաշխիքն էլ հանդիսանում է այն հանգամանքը, որ օրենսդիրը սահմանել է գործատուի պարտականությունը՝ աշխատողին առաջարկելու միայն նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, ի հավելումն որի էլ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելիս պետք է հաշվի առնվի նաև այն կարևոր հանգամանքը, թե ինչպիսին է տվյալ աշխատողի նախկինում զբաղեցրած պաշտոնը, կատարած աշխատանքը: Պայմանագրի լուծման պահին յուրաքանչյուր ազատ հաստիքի առաջարկի կատարման պարտադիր լինելու պայմաններում ինքնանպատակ է դառնում



օրենսդրի կողմից առաջարկվող աշխատանքին ներկայացվող պահանջների սահմանումը, հետևաբար գործատուն այս փուլում առերևույթ տեսանելի խոչընդոտների առկայության դեպքում դիտարկում է անձի նախկինում կատարած աշխատանքի բնույթը, նրա առողջական վիճակը, որակավորումը, ֆիզիկական կամ մտավոր ունակությունների հետ կապված այլ առանձնահատկությունները (տե՛ս Շուշանիկ Սահակյանն ընդդեմ «Դիլիջանի պետական քոլեջ» ՊՈԱԿ-ի (այսուհետ՝ Կազմակերպություն) և Կազմակերպության կոլեգիալ կառավարման խորհրդի թիվ ՏԴ/1611/02/20 գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 07.10.2022 թվականի որոշումը):

**Վերոգրյալ իրավական դիրքորոշումների կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ.**

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ Ընկերության և Ռաֆայել Գևորգյանի միջև 02.07.2007 թվականին կնքվել է թիվ 05 աշխատանքային պայմանագիրը, որով Ռաֆայել Գևորգյանը նշանակվել է որպես Ընկերության «Հյուսիսային» մասնաճյուղի արտադրատեխնիկական բաժնի առաջին կարգի ճարտարագետ: 02.05.2009 թվականին կնքված թիվ 02 համաձայնագրով աշխատանքային պայմանագրում կատարվել է փոփոխություն, և Ռաֆայել Գևորգյանը նշանակվել է Ընկերության «Հյուսիսային» մասնաճյուղի արտադրատեխնիկական բաժնի առաջատար ճարտարագետ: 01.08.2013 թվականին կնքված թիվ 05 համաձայնագրով աշխատանքային պայմանագրում կատարվել է փոփոխություն, և Ռաֆայել Գևորգյանը նշանակվել է որպես Ընկերության «Հյուսիսային» մասնաճյուղի հաշվառման համակարգի շահագործման և էլեկտրական էներգիայի հաշվառման գծով առաջատար ճարտարագետ: 08.05.2015 թվականին կնքված թիվ 06 համաձայնագրով աշխատանքային պայմանագրում կատարվել է փոփոխություն, և Ռաֆայել Գևորգյանը նշանակվել է Ընկերության «Հյուսիսային» մասնաճյուղի գլխավոր ճարտարագետի տեղակալ-արտադրատեխնիկական և ենթակայանների շահագործման ծառայության պետ: 28.02.2019 թվականին կնքված թիվ 05/08 համաձայնագրով աշխատանքային պայմանագրում կատարվել է փոփոխություն, և Ռաֆայել Գևորգյանին վերապահվել է նաև տնօրենի պարտականությունների կատարումը՝ մինչև տնօրենի թափուր հաստիքի համալրումը: 05.03.2019 թվականին կնքված թիվ 05/09 համաձայնագրով աշխատանքային պայմանագրում կատարվել է փոփոխություն, և Ռաֆայել Գևորգյանը նշանակվել է որպես Ընկերության «Հյուսիսային» մասնաճյուղի տնօրեն:

Ընկերության Խորհրդի 31.05.2021 թվականի թիվ 05 արձանագրային որոշմամբ հաստատվել են Ընկերության նոր կառուցվածքը և հաստիքացուցակը: Համապատասխանաբար, ուժը կորցրած են ճանաչվել Ընկերության Խորհրդի 14.08.2020 թվականի թիվ 04 արձանագրային որոշմամբ հաստատված վարչակազմակերպական կառուցվածքը և հաստիքացուցակը: Ընկերության գլխավոր տնօրենի 04.06.2021 թվականի թիվ 61-Լ հրամանով Ընկերության նոր վարչակազմակերպական կառուցվածքը և հաստիքացուցակը կիրառության մեջ է դրվել 11.06.2021 թվականից:

Ընկերության գլխավոր տնօրեն Հայկ Հարությունյանի կողմից 08.06.2021 թվականին «Հյուսիսային» մասնաճյուղի տնօրեն Ռաֆայել Գևորգյանին հասցեագրված ծանուցմամբ վերջինիս հայտնվել է, որ Ընկերության Խորհրդի 31.05.2021 թվականի թիվ 05 որոշմամբ հաստատված վարչակազմակերպական նոր կառուցվածքի և հաստիքացուցակի համաձայն՝ տեղի է ունեցել աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխություն, ինչը հանգեցրել է Ռաֆայել Գևորգյանի զբաղեցրած հաստիքի կրճատմանը: Հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասը և 115-րդ հոդվածի 3-րդ մասը՝ Ռաֆայել Գևորգյանին առաջարկվել է այլ աշխատանք՝ Ընկերության շահագործման ծառայության աշխատանքի անվտանգության գծով ճարտարագետի պաշտոնը: Ռաֆայել

Գևորգյանը 10.06.2021 թվականին Ընկերության գլխավոր տնօրենին հասցեագրված գրությամբ հրաժարվել է առաջարկվող աշխատանքից: Ընկերության գլխավոր տնօրենի 11.06.2021 թվականի թիվ 97-Կ հրամանով, հիմք ընդունելով Ընկերության խորհրդի 31.05.2021 թվականի թիվ 05 որոշմամբ հաստատված վարչակազմակերպչական կառուցվածքը և հաստիքացուցակը, Ընկերության գլխավոր տնօրենի 04.06.2021 թվականի «Վարչակազմակերպական կառուցվածքի և հաստիքացուցակի կիրարկման մասին» թիվ 61-Լ հրամանը, 11.06.2021 թվականից լուծվել է Ռաֆայել Գևորգյանի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը:

Դատարանի 04.07.2022 թվականի վճռով հայցը մերժվել է՝ այն պատճառաբանությամբ, որ «(...) կազմակերպական փոփոխությունների արդյունքում կրճատվող աշխատողին հնարավոր մի քանի այլ աշխատանքներից որևէ մեկն առաջարկելու ընտրությունը բխում է առաջին հերթին ՀՀ Սահմանադրությամբ նախատեսված Ընկերության՝ որպես իրավունքի սուբյեկտի ազատ գործելու, ինչպես նաև տնտեսական գործունեության ազատության սահմանադրական իրավունքների անարգել իրականացման հնարավորությամբ, որի նպատակը վերջնարդյունքում հետապնդում է Ընկերության՝ իր համար նախընտրելի ձևով կազմակերպչական և կադրային քաղաքականությանն ուղղված որոշումներ ընդունելու միջոցով առավել մեծ շահույթ ստանալու նպատակ: Հետևաբար, պատասխանողի կողմից ինչպես հավասար պայմաններում գտնվող աշխատողներից իր նախընտրած աշխատողների հետ աշխատանքային հարաբերությունների շարունակումը, այնպես էլ հայցվորին Ընկերության շահագործման ծառայության աշխատանքի անվտանգության գծով ճարտարագետի հաստիքի, որպես վերջինիս որակավորմանը և մասնագիտական պատրաստվածությանը համապատասխանող այլ աշխատանքի առաջարկը բխել են ՀՀ Սահմանադրությամբ և օրենքներով նախատեսված և պետության կողմից երաշխավորվող ազատ գործելու և տնտեսական գործունեության ազատության իրավունքներից, եղել են իրավաչափ և համապատասխանել օրենքով սահմանված պահանջներին»:

Վերաքննիչ դատարանի 09.12.2022 թվականի որոշմամբ Ռաֆայել Գևորգյանի բերած վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն՝ Դատարանի 04.07.2022 թվականի վճիռը մասնակիորեն բեկանվել է, և գործն ուղարկվել է նոր քննության՝ այն պատճառաբանությամբ, որ «(...) Ընկերությունում տեղի է ունեցել վարչակազմակերպչական կառուցվածքի և հաստիքացուցակի փոփոխություն, ըստ որի՝ այն մասնաճյուղը, որի տնօրենի/պետի հաստիքում աշխատում էր հայցվորը, կրճատվել է: Ընդ որում՝ դրա՝ միայն անվանափոխություն կատարված լինելու և փաստացի մասնաճյուղը լուծարված չլինելու մասին որևէ ապացույց գործի նյութերում առկա չլինելու պայմաններում, Վերաքննիչ դատարանը հաստատված է համարում, որ տեղի է ունեցել ոչ թե առկա մասնաճյուղի անվանման փոփոխություն, այլ՝ վարչակազմակերպչական կառուցվածքի փոփոխության արդյունքում փոփոխվել է ամբողջ հաստիքացուցակը և լուծարվել է Ընկերության «Հյուսիսային» մասնաճյուղը, «տվյալ դեպքում հաստիքացուցակների ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ նոր հաստիքացուցակով «Հյուսիսային» և «Արևելյան» մասնաճյուղերի փոխարեն ձևավորվել է «Հյուսիսարևելյան» տեղամաս, որը ևս ունեցել է պետի հաստիք», «Դատարանը գործի քննության ընթացքում նշված փաստարկներին չի անդրադարձել, չի քննարկել նշված պաշտոնը հայցվորին առաջարկելու առաջնահերթության հարցը, չի պարզել «Հյուսիսարևելյան» տեղամասի պետի պաշտոնը՝ Ռաֆայել Գևորգյանի՝ մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխանելու հարցը, մինչդեռ նշված փաստերը գործի ելքի վրա էական ազդեցություն ունեցող և հայցվորի ու պատասխանողի կողմից վկայակոչված փաստեր են: Հետևաբար՝ Վերաքննիչ դատարանը գտնում է, որ հայցվորին՝ մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ

*աշխատանք առաջարկելու հարցը պարզելու մասով, Դատարանն իրականացրել է թերի քննություն»:*

Սույն որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշումների համատեքստում գնահատելով Վերաքննիչ դատարանի եզրահանգումների հիմնավորվածությունը՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է հետևյալը:

«Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 57-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ ապացույց է այն փաստական տվյալը, որի հետազոտման և գնահատման հիման վրա դատարանը պարզում է գործին մասնակցող անձանց պահանջների և առարկությունների հիմքում դրված, ինչպես նաև գործի կամ հարցի լուծման համար նշանակություն ունեցող այլ փաստերի առկայությունը կամ բացակայությունը:

«Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 58-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ վերաբերելի է այն ապացույցը, որն ավելի կամ պակաս հավանական է դարձնում գործը լուծելու համար նշանակություն ունեցող որևէ փաստի առկայությունը կամ բացակայությունը, քան այն կլինեի առանց այդ ապացույցի:

«Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 66-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ դատարանը, գնահատելով գործում եղած բոլոր ապացույցները, որոշում է փաստի հաստատված լինելու հարցը՝ ապացույցների բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտման վրա հիմնված ներքին համոզմամբ:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ապացույց ենթակա է գնահատման վերաբերելիության, թույլատրելիության, արժանահավատության, իսկ բոլոր ապացույցներն իրենց համակցության մեջ՝ փաստի հաստատման համար բավարարության տեսանկյունից:

«Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած, ինչպես նաև տվյալ անհատական իրավական ակտի ընդունման օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերն ապացուցելու պարտականությունը կրում է պատասխանողը:

Այսիսով, Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ ապացուցման գործընթացն ավարտվում է ապացույցների գնահատման փուլով, իսկ դատարանն ապացույցի գնահատումն իրականացնում է դրանց վերաբերելիության, թույլատրելիության, արժանահավատության և իրենց համակցության մեջ բավարարության տեսանկյունից: Ապացույցների բավարարությունը հանդիսանում է վերջնական եզրահանգում առ այն, որ ներկայացված ապացույցները հնարավորություն են տալիս հաստատել տվյալ փաստի առկայությունը կամ բացակայությունը:

Օրենսդիրը, սահմանելով ապացուցման գործընթացի կազմակերպման համար ընդհանուր կանոններ, սահմանել է նաև հատուկ կանոններ, որոնցից է հանդիսանում այն կարգավորումը, որ վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած, ինչպես նաև տվյալ անհատական իրավական ակտի ընդունման օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերն ապացուցելու պարտականությունը դնում է գործատուի վրա: Նշված օրենսդրական կարգավորման համար հիմք է հանդիսանում վկայակոչված փաստերի գոյությունը կամ բացակայությունը հավաստող ապացույցները գործատուի մոտ գտնվելու կանխավարկածը:

Վերոգրյալ պատճառաբանությունների լույսի ներքո Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում անդրադառնալ գործատուի կողմից աշխատողին այլ աշխատանք չառաջարկելու իրավաչափության հարցին:

Օրենքով սահմանված է աշխատանքի 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 գործատուի պարտականությունն իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկելու նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք: Ընդ որում, անհրաժեշտ է այլ աշխատանք առաջարկելիս «մասնագիտական պատրաստվածություն» և «որակավորում» հասկացությունները լայն մեկնաբանել և հաշվի առնել նաև տվյալ աշխատողի նախկինում զբաղեցրած պաշտոնը, կատարած աշխատանքը:

Վճռաբեկ դատարանը փաստում է, որ յուրաքանչյուր դեպքում կարևոր է այն հանգամանքը, որ գործատուի կողմից առաջարկված աշխատանքը ոչ թե համարժեք կամ նույնական լինի աշխատանքից ազատվելու պահին աշխատողի զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին, այլ աշխատանքը պետք է համապատասխան լինի աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին:

Ուստի, հաշվի առնելով Ռաֆայել Գևորգյանի կողմից նախկինում զբաղեցրած պաշտոնները, վերջինիս կողմից կատարված աշխատանքի բնույթը, մասնագիտական պատրաստվածությունը, որակավորումը, Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ Ընկերությունն իրականացրել է օրենսդրությամբ իր վրա դրված պարտականությունը, այն է՝ Ռաֆայել Գևորգյանին առաջարկել է իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, որից, սակայն, Ռաֆայել Գևորգյանը 10.06.2021 թվականին Ընկերության գլխավոր տնօրենին հասցեագրված գրությամբ հրաժարվել է:

Անդրադառնալով Վերաքննիչ դատարանի այն պատճառաբանությանը, որ Դատարանը չի անդրադարձել «Հյուսիսարևելյան» տեղամասի պետի պաշտոնը Ռաֆայել Գևորգյանին առաջարկելու առաջնահերթության հարցին, Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ Ընկերության կազմակերպական կառուցվածքում փոփոխությունների արդյունքում հաստիքի կրճատման դեպքում աշխատողին հնարավոր մի քանի այլ աշխատանքներից որևէ մեկն առաջարկելու ընտրությունը բխում է Ընկերության՝ որպես իրավունքի սուբյեկտի ազատ գործելու, ինչպես նաև տնտեսական գործունեության ազատության սահմանադրական իրավունքներին անարգել իրականացնելու հնարավորությունից: Հետևաբար, Ընկերության կողմից ինչպես հավասար պայմաններում գտնվող աշխատողներից իր նախընտրած աշխատողների հետ աշխատանքային հարաբերությունների շարունակումը, այնպես էլ սույն դեպքում Ռաֆայել Գևորգյանին Ընկերության շահագործման ծառայության աշխատանքի անվտանգության գծով ճարտարագետի հաստիքը՝ որպես վերջինիս որակավորմանը և մասնագիտական պատրաստվածությանը համապատասխանող այլ աշխատանքի առաջարկն իրավաչափ է ու բխում է պետության կողմից երաշխավորվող ազատ գործելու և տնտեսական գործունեության ազատության իրավունքներից:

Այսպիսով, Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում փաստել, որ գործատուն պարտավորություն էր կրում աշխատողին առաջարկելու նախկինում կատարած աշխատանքին համարժեք որակավորում և մասնագիտական պատրաստվածություն պահանջող այլ աշխատանք, և օրենսդրական պահանջ չկա աշխատողին **առաջարկելու յուրաքանչյուր հաստիք**, որը հաստիքների կրճատումից հետո առկա է գործատուի կազմակերպական կառուցվածքում:

Վերոգրյալ պատճառաբանությունների լույսի ներքո Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ գործատուն պարտավորություն չէր կրում Ռաֆայել Գևորգյանին առաջարկելու նաև Ընկերության «Հյուսիսարևելյան» տեղամասի պետի ազատ հաստիքը, քանի որ վերջինիս արդեն իսկ առաջարկվել էր իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխան աշխատանք:

Այսպիսով, վճռաբեկ բողոքի հիմքի առկայությունը Վճռաբեկ դատարանը դիտում է բավարար՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 364-րդ հոդվածի և 390-րդ հոդվածի 2-րդ մասի ուժով Վերաքննիչ դատարանի 09.12.2022 թվականի որոշումը բեկանելու համար:

Միաժամանակ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ սույն գործով անհրաժեշտ է կիրառել ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 405-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով սահմանված՝ առաջին ատյանի դատարանի դատական ակտին օրինական ուժ տալու՝ Վճռաբեկ դատարանի լիազորությունը հետևյալ հիմնավորմամբ.

«Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի (այսուհետ՝ Կոնվենցիայի) 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի ողջամիտ ժամկետում իր գործի քննության իրավունք: Սույն քաղաքացիական գործով վեճի լուծումն էական նշանակություն ունի գործին մասնակցող անձանց համար: Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ գործը ողջամիտ ժամկետում քննելը հանդիսանում է Կոնվենցիայի նույն հոդվածով ամրագրված անձի արդար դատաքննության իրավունքի տարր, հետևաբար գործի անհարկի ձգձգումները վտանգ են պարունակում նշված իրավունքի խախտման տեսանկյունից: Տվյալ դեպքում Վճռաբեկ դատարանի կողմից ստորադաս դատարանի դատական ակտին օրինական ուժ տալը բխում է արդարադատության արդյունավետության շահերից, քանի որ սույն գործով վերջնական դատական ակտ կայացնելու համար նոր հանգամանք հաստատելու անհրաժեշտությունը բացակայում է:

Դատարանի 04.07.2022 թվականի վճռին օրինական ուժ տալիս Վճռաբեկ դատարանը հիմք է ընդունում սույն որոշման պատճառաբանությունները, ինչպես նաև գործի նոր քննության անհրաժեշտության բացակայությունը:

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

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 101-րդ հոդվածի 1-ին մասի 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 [Գլուխ 10] կանոններին համապատասխան:

Սույն գործով նկատի ունենալով, որ Ընկերությունը նախապես վճարել է պետական տուրքի գումարը, ինչպես նաև հաշվի առնելով, որ սույն գործով հայցվորը ազատված է պետական տուրքի վճարման պարտավորությունից, Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ դատական ծախսերի բաշխման հարցը պետք է համարել լուծված:

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ դատական այլ ծախսերի վերաբերյալ պահանջ ներկայացված չլինելու պատճառաբանությամբ այդ ծախսերի հարցը պետք է համարել լուծված:

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

## Ո Ր Ո Շ Ե Ց

1. Վճռաբեկ բողոքը բավարարել: Բեկանել ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 09.12.2022 թվականի որոշումը և օրինական ուժ տալ Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 04.07.2022 թվականի վճռին:

2. Դատական ծախսերի բաշխման հարցը համարել լուծված:

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

Նախագահող \_\_\_\_\_ **Գ. ՀԱԿՈՐՅԱՆ**

Զեկուցող \_\_\_\_\_ **Է. ՍԵՂՈՒԿՅԱՆ**

\_\_\_\_\_ **Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ**

\_\_\_\_\_ **Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ**

\_\_\_\_\_ **Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ**

\_\_\_\_\_ **Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ**

\_\_\_\_\_ **Վ. ՔՈՉԱՐՅԱՆ**

