



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ վարչական
դատարանի որոշում

Վարչական գործ թիվ ՎԴ/6951/05/22

Նախագահող դատավոր՝ Ս. Հովակիմյան

Դատավորներ՝ Ռ. Մախմուդյան

Կ. Ավետիսյան

Վարչական գործ թիվ ՎԴ/6951/05/22

2025թ.

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

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

նախագահող

զեկուցող

Հ. ԲԵԴԵՎՅԱՆ

Ք. ՄԿՈՅԱՆ

Ա. ԹՈՎՄԱՍՅԱՆ

Լ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ

Ռ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ

2025 թվականի հունիսի 23-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով ՀՀ արտաքին գործերի նախարարության (այսուհետ՝ Նախարարություն) վճռաբեկ բողոքը ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի 24.05.2024 թվականի որոշման դեմ՝ վարչական գործով ըստ հայցի Հայկ Հակոբյանի ընդդեմ Նախարարության, երրորդ անձ ՀՀ ֆինանսների նախարարություն՝ 20.10.2022 թվականի թիվ 2738-Ա և 19.10.2022 թվականի թիվ 2730-Ա հրամաններն անվավեր ճանաչելու, որպես հետևանք՝ Հայկ Հակոբյանին նախկին աշխատանքում վերականգնելուն՝ բռնագանձելով ամսական միջին աշխատավարձը հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ 24.10.2022 թվականից մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, իսկ նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով՝ մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում

չվերականգնելու դիմաց հատուցում միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով, Նախարարությանը վճարելուն պարտավորեցնելու պահանջների մասին,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը.

Դիմելով դատարան՝ Հայկ Հակոբյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել Նախարարության 20.10.2022 թվականի թիվ 2738-Ա և 19.10.2022 թվականի թիվ 2730-Ա հրամանները և որպես հետևանք՝ պարտավորեցնել Նախարարությանն իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում՝ բռնագանձելով ամսական միջին աշխատավարձը հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ 24.10.2022 թվականից մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, իսկ նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում միջին աշխատավարձի չափով՝ մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

ՀՀ վարչական դատարանի (դատավոր Ե. Առաքելյան) (այսուհետ՝ Դատարան) 29.08.2023 թվականի վճիռով հայցը բավարարվել է:

ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 24.05.2024 թվականի որոշմամբ Նախարարության վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն. Հայկ Հակոբյանին նախկին աշխատանքում վերականգնելուն պարտավորեցնելու պահանջի մասով Դատարանի 29.08.2023 թվականի վճիռը բեկանվել է, և այդ մասով՝ հայցը մերժվել, Նախարարությանը պարտավորեցվել է Հայկ Հակոբյանին վճարել աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում միջին աշխատավարձի չափով, մնացած մասով՝ Դատարանի 29.08.2023 թվականի վճիռը թողնվել է անփոփոխ:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Նախարարությունը (ի պաշտոնե ներկայացուցիչ Վահան Կոստանյան):

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 ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 5-րդ, 27-րդ և 152-րդ հոդվածները, չի կիրառել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 226-րդ հոդվածը, որը պետք է կիրառեր, սխալ է մեկնաբանել «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 39-րդ հոդվածի 4-րդ մասը և 40-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետը:

Բողոք բերած անձը նշված պնդումը պարզապես անհիմն է հետևյալ հիմնավորումներով.

Աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար օրենսդիրը նախատեսել է կարգապահական տույժեր, իսկ մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուին պարտավորեցրել է աշխատողից գրավոր կերպով պահանջել խախտման մասին գրավոր բացատրություն:

ՀՀ արտաքին գործերի նախարարի 30.12.2019 թվականի «Հայաստանի Հանրապետության արտաքին գործերի նախարարության և նախարարության ենթակա մարմնի ներքին կարգապահական կանոնները հաստատելու մասին» թիվ 3235-Լ հրամանով հաստատված կանոնների 34-րդ կետով սահմանված «...անցկացրել է ծառայողական քննություն» բառակապակցությունը ինչպես Դատարանը, այնպես էլ Վերաքննիչ դատարանը դրել են իրենց վճիռների և որոշումների հիմքում առանց ուսումնասիրելու, որ նախ՝ «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում բացակայում է իրավական նորմ՝ կարգապահական կանոնների խախտման համար ծառայողական քննություն անցկացնելու մասին, նույն կանոնների որևէ այլ կետում ծառայողական քննություն անցկացնելու ձև, աշխատակարգ, ծառայողական քննության հարցերի շրջանակ սահմանված չէ, իսկ ծառայողական քննությանը վերաբերող իրավադրույթներ սահմանված են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, որոնք վերաբերելի են միայն դժբախտ պատահարների և ծանր հիվանդությունների դեպքում, բայց որևէ պարագայում վերաբերելի չեն կարգապահական տույժի կիրառման դեպքերին: Մասնավորապես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 261-րդ հոդվածի 1-ին մասով հստակ սահմանված է, որ այդ դեպքերի համար ծառայողական քննության կարգը սահմանում է ՀՀ կառավարությունը, հետևաբար՝ նախարարի հրամանով չի կարող ծառայողական քննության կարգ սահմանվել, ինչպես մեկնաբանել են ստորադաս դատարանները:

Ստորադաս դատարանները, կիրառելով «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 39-րդ հոդվածի 4-րդ մասը և 40-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետը, պատասխանողի վրա դրել են հավելյալ պահանջ, այն է՝ մինչև դիվանագետի նկատմամբ կարգապահական տույժի կիրառումը, բացի գրավոր բացատրություն ներկայացնելու համար ողջամիտ ժամկետի տրամադրումից, նաև ծառայողական քննություն իրականացնելը:

Ծառայողական քննության պահանջ չկա ո՛չ «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով, ո՛չ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով: Ներքին կարգապահական կանոնների խախտման հիմքով կարգապահական տույժ նշանակելիս, ինչպես բխում է «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի ուղիղ և իմպերատիվ պահանջից, բավարար է միայն ենթադրյալ խախտում թույլ տված անձի լսված լինելու իրավունքը պահպանելը, այն է՝ նրանից գրավոր բացատրություն պահանջելը և դրա համար ողջամիտ ժամկետ տրամադրելը:

Վերոգրյալի հիման վրա՝ բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 24.05.2024 թվականի որոշումը և փոփոխել այն՝ հայցը մերժել:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը.

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը.

1) ՀՀ արտաքին գործերի նախարարի (այսուհետ՝ Նախարար) 23.06.2022 թվականի «Հայկ Հակոբյանի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու մասին» թիվ 1457-Ա հրամանի համաձայն՝ հիմք ընդունելով Նախարարության հսկիչ-անցագրային էլեկտրոնային համակարգում առկա 2022 թվականի մարտ-ապրիլ ամիսներին Հ. Հակոբյանի աշխատանքից բացակայությունների վերաբերյալ տվյալները, հաշվի առնելով Հ. Հակոբյանի կողմից 2022

թվականի մարտ-ապրիլ ամիսներին աշխատանքից բացակայությունների մասին ներկայացված բացատրագիրը, ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով և 226-րդ հոդվածով, «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 39-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով և ՀՀ վարչապետի 11.06.2018 թվականի «Հայաստանի Հանրապետության արտաքին գործերի նախարարության կանոնադրությունը հաստատելու մասին» թիվ 746-Լ որոշման հավելվածի 18-րդ կետի 14-րդ և 28-րդ ենթակետերով՝ Նախարարը հրամայել է աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար Նախարարության գործերի կառավարման վարչության պետ Հայկ Հակոբյանին հայտարարել նկատողություն **(հատոր 1-ին, գ.թ. 60):**

2) Նախարարության գործերի կառավարման վարչության պետ Հայկ Հակոբյանը 11.10.2022 թվականին Նախարար Ա. Միրզոյանին տվել է բացատրություն այն մասին, որ սեպտեմբեր ամսվա աշխատանքային բոլոր օրերին գտնվել է աշխատավայրում և բարեխղճորեն կատարել է իր վրա դրված պարտականությունները: Նախարարության մուտքում տեղադրված անցագրային սարքի տվյալների համաձայն՝ ամսվա բոլոր օրերին, առանց բացառության, եկել է նախարարություն, ընդամենը մի քանի օր աշխատել է առնվազն 7 ժամ օրական, իսկ մնացած բոլոր օրերին՝ 8 ժամ և ավելին: Հայտնաբերված շեղումների պատճառն է 78-ամյա մոր ծանր առողջական վիճակը, քանի որ ծնողը հիվանդ է անբուժելի Ալցհեյմեր հիվանդությամբ, չի կարող ինքնուրույն կատարել տարրական գործողություններ և ամենօրյա ռեժիմով ունի իր խնամքի կարիքը: Նշել է նաև, որ հայտնաբերված փոքր շեղումները որևէ կերպ չեն անդրադարձել իր աշխատանքային պարտականությունների կատարման որակի վրա **(հատոր 1-ին, գ.թ. 63):**

3) Նախարարի 19.10.2022 թվականի «Հայկ Հակոբյանի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու մասին» թիվ 2730-Ա հրամանի համաձայն՝ հիմք ընդունելով Նախարարության հսկիչ-անցագրային էլեկտրոնային համակարգում առկա 2022 թվականի սեպտեմբերին Հայկ Հակոբյանի աշխատանքից բացակայությունների վերաբերյալ տվյալները և Հ. Հակոբյանի կողմից 11.10.2022 թվականին ներկայացրած գրավոր բացատրագիրը, ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով և 226-րդ հոդվածով, «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 39-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով և 2-րդ մասով՝ ՀՀ արտաքին գործերի նախարարը հրամայել է աշխատանքային կարգապահության կանոնները խախտելու համար Նախարարության գործերի կառավարման վարչության պետ Հայկ Հակոբյանին հայտարարել խիստ նկատողություն **(հատոր 1-ին, գ.թ. 64):**

4) Նախարարի 20.10.2022 թվականի «Հայկ Հակոբյանին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին» թիվ 2738-Ա հրամանի համաձայն՝ ղեկավարվելով «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 40-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով և 3-րդ մասով, հիմք ընդունելով «Հայկ Հակոբյանի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու մասին» Նախարարի 2022 թվականի հունիսի 23-ի թիվ 1457-Ա և 2022 թվականի հոկտեմբերի 19-ի թիվ 2730-Ա հրամանները՝ Նախարարը հրամայել է Նախարարության գործերի կառավարման վարչության պետ Հայկ Հակոբյանին 2022 թվականի հոկտեմբերի 24-ից ազատել զբաղեցրած պաշտոնից **(հատոր 1-ին, գ.թ. 65):**

4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումները.

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն գործով վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը պայմանավորված է ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 161-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված հիմքի առկայությամբ՝ նույն հոդվածի 2-րդ մասի 3-րդ կետի իմաստով, այն է՝ «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 39-րդ և 40-րդ հոդվածների առնչությամբ առկա է իրավունքի զարգացման խնդիր.

Սույն բողոքի քննության շրջանակներում Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում անդրադառնալ այն իրավական հարցադրմանը, թե ի՞նչ ընթացակարգային պահանջներ են նախատեսվում դիվանագիտական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելիս:

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

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

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի միատեսակ կիրառությունը Վճռաբեկ դատարանն ապահովում է, եթե առկա է իրավունքի զարգացման խնդիր (...):

Վճռաբեկ դատարանը, տվյալ դեպքում օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի միատեսակ կիրառությունն ապահովելու սահմանադրական իր առաքելությունն իրացնելու և ըստ այդմ՝ սույն գործով «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 39-րդ և 40-րդ հոդվածների կիրառման կապակցությամբ իրավունքը զարգացնելու անհրաժեշտությունից ելնելով, հարկ է համարում անդրադառնալ նշված իրավանորմերի բովանդակությանը և բացահայտել դրանցով կարգավորվող հարաբերությունները:

ՀՀ Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք իրավասու են կատարելու միայն այնպիսի գործողություններ, որոնց համար լիազորված են Սահմանադրությամբ կամ օրենքներով:

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

Վերանայված Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայի 1-ին մասի համաձայն՝ կողմերը ընդունում են, որպես իրենց քաղաքականության նպատակ, որը պետք է ձեռք բերվի բոլոր համապատասխան ազգային և միջազգային միջոցներով, այն պայմանները ձեռք բերելը,

որոնք կնպաստեն հետևյալ իրավունքների և սկզբունքների արդյունավետ իրականացմանը՝
 1. յուրաքանչյուր ոք վաստակելու հնարավորություն կունենա իր կողմից ազատորեն ընտրված
 ցանկացած աշխատանքով, (...) 24. բոլոր աշխատողները աշխատանքի դադարեցման
 դեպքում ունեն պաշտպանվածության իրավունք:

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

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

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

Իր նախկինում կայացրած որոշումներից մեկում ՀՀ վճռաբեկ դատարանը գտել է, որ
 հանրային ծառայության ընդունվելու իրավունքը պետք է դիտարկել նաև աշխատանքի
 ընտրության իրավունքի հետ համատեղ, քանի որ սահմանադրաիրավական զարգացումների
 համատեքստում պետական իշխանության համակարգում աշխատանքի իրավունքը՝ որպես
 աշխատանքի ընտրության ազատության դրսևորում, աստիճանաբար վերաճել է առանձին
 սահմանադրական իրավունքի՝ դրանից բխող օրենսդրական կարգավորման
 առանձնահատկություններով: Այն հանգամանքը, որ միջազգային և սահմանադրական
 իրավունքների զարգացման համատեքստում հանրային (պետական) ծառայությունը
 դիտարկվում է աշխատանքի իրավունքի շրջանակներում, դրսևորվում է նաև միջազգային
 իրավական այլ նորմերի ուսումնասիրության արդյունքում (*Կրե՛ս, Արտաշես Արտաշեսյանն
 ընդդեմ ՀՀ կառավարությանն առընթեր պետական եկամուտների կոմիտեի թիվ
 ՎԴ/2087/05/12 վարչական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 04.07.2013 թվականի որոշումը*):

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածի համաձայն՝ նույն օրենքով
 սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետությունում հանրային ծառայության սկզբունքները,
 հանրային ծառայության անցնելու պահանջները, հանրային պաշտոնների դասակարգումը,
 հանրային ծառայողի հիմնական իրավունքները և պարտականությունները, սոցիալական
 երաշխիքները, պաշտոնների առանձնահատկությունները, բարեվարքության համակարգը,
 կարգավորվում են գույքի, եկամուտների, շահերի և ծախսերի հայտարարագրման հետ
 կապված, ինչպես նաև սույն օրենքով նախատեսված այլ հարաբերությունները:

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝
 հանրային ծառայության առանձին տեսակների կազմակերպման և գործունեության
 առանձնահատկությունները սահմանվում են համապատասխան օրենքներով:

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝
 հանրային ծառայությունը հանրային իշխանության մարմիններին Հայաստանի
 Հանրապետության Սահմանադրությամբ և օրենքներով վերապահված լիազորությունների
 իրականացումն է, որն ընդգրկում է պետական ծառայությունը, համայնքային ծառայությունը
 և հանրային պաշտոնները:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ պետական ծառայությունը մասնագիտական գործունեություն է, որն ուղղված է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ պետական մարմիններին վերապահված լիազորությունների իրականացմանը:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ պետական ծառայությունն ընդգրկում է (...) դիվանագիտական ծառայությունը, (...):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել օրենքով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն՝ հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց, (...) աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունները կարգավորվում են նույն օրենսգրքով, եթե համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ:

ՀՀ վճարել դատարանը, իրացնելով ՀՀ Սահմանադրության 171-րդ հոդվածում ամրագրված օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի միատեսակ կիրառությունն ապահովելու իր առաքելությունը և այդ առումով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի կապակցությամբ իրավունքի զարգացումն ապահովելու անհրաժեշտությունից ելնելով՝ հարկ է համարել արձանագրել, որ իրավակիրառ պրակտիկան պետք է զարգանա այն ուղղությամբ, որ հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունների նկատմամբ վկայակոչված իրավանորմը կարող է կիրառելի լինել միայն այն պարագայում, երբ հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերություններին առնչվող կոնկրետ հարցերը կարգավորված չեն տվյալ ծառայության առանձնահատկությունները կարգավորող հատուկ օրենքներով: Այլ կերպ ասած՝ եթե հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունները կարգավորված չեն տվյալ ծառայության առանձնահատկությունները կարգավորող հատուկ օրենքներով, ապա այդ հարաբերությունների նկատմամբ պետք է կիրառվի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասը (*տե՛ս, Կարեն Աթաջանյանն ընդդեմ ՀՀ պաշտպանության նախարարության և ՀՀ ՁՈՒ գլխավոր շտաբի թիվ ՎԴ1/0079/05/19 վարչական գործով ՀՀ վճարել դատարանի 05.05.2023 թվականի որոշումը և Մանվել Գաբրիելյանն ընդդեմ ՀՀ պաշտպանության նախարարության թիվ ՎԴ2/0045/05/19 վարչական գործով ՀՀ վճարել դատարանի 05.05.2023 թվականի որոշումը*):

«Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի (այսուհետ նաև՝ Օրենք) 1-ին հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նույն օրենքով սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ծառայության՝ որպես պետական ծառայության առանձին տեսակի կազմակերպման և գործունեության առանձնահատկությունները, այդ թվում՝ ծառայության անցնելու և ծառայությունը դադարեցնելու, ծառայողական առաջխաղացման, դիվանագիտական աստիճաններ շնորհելու կարգերը, դիվանագիտական ծառայություն իրականացնող անձանց կարգավիճակը, ծառայության ընթացքում ու դրանից հետո այդ անձանց և նրանց ընտանիքների անդամների սոցիալական երաշխիքները,

դիվանագիտական ծառայության մարմինների ֆինանսավորման սկզբունքները, ինչպես նաև կարգավորվում են դիվանագիտական ծառայության հետ կապված այլ հարաբերություններ:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ դիվանագիտական ծառայության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության արտաքին գործերի նախարարությունում քաղաքացիական ծառայության հետ կապված այլ հարաբերությունները կարգավորվում են «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով և Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով, **եթե նույն օրենքով առանձնահատկություններ սահմանված չեն:**

Օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նույն օրենքի գործողությունը տարածվում է Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ծառայության մարմինների և դրանցում դիվանագիտական պաշտոններ և դիվանագիտական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց (այսուհետ՝ դիվանագետ) վրա:

Օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ դիվանագիտական ծառայությունը մասնագիտական գործունեություն է, որը դիվանագիտական ծառայության մարմիններում իրականացնում են դիվանագետները սույն օրենքով և այլ իրավական ակտերով այդ մարմիններին վերապահված խնդիրների լուծման ու գործառույթների իրականացման նպատակով:

Օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ծառայությունը կարգավորվում է Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, սույն օրենքով, Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով և այլ իրավական ակտերով:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Օրենքի դրույթները սահմանված են նշված ծառայության առանձնահատկությունների, դիվանագիտական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց կարգավիճակի և գործառույթների առանձնահատկությունների հաշվառմամբ՝ Վճռաբեկ դատարանը փաստում է, որ այն համարվում է դիվանագիտական ծառայության հետ կապված իրավահարաբերությունները կարգավորող հատուկ օրենք, իսկ Օրենսգիրքը սուբսիդիարության (լրացուցիչ) սկզբունքով կիրառելի է այն պայմաններում, երբ նույն օրենքով առանձնահատկություններ սահմանված չեն: Նշված իրավական դիրքորոշումը բխում է «հատուկ օրենքը վերացնում է ընդհանուրի գործողությունը» (*lex specialis derogat legi generali*) սկզբունքից:

Այսպիսով, Վճռաբեկ դատարանը եզրակացնում է, որ դիվանագիտական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց աշխատանքային գործունեության հետ կապված հարցերը, որոնք չեն բխում նրա վարչաիրավական կարգավիճակից, կրում են աշխատանքային բնույթ, բոլոր դեպքերում կարգավորվում են Օրենքով, այսինքն՝ իրավահարաբերությունը կարգավորող հատուկ օրենքով, իսկ դիվանագիտական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց աշխատանքային իրավունքներին և պարտականություններին վերաբերող հարցերը նույն օրենքով կարգավորված չլինելու պարագայում կիրառվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության դրույթները:

Օրենքի 39-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ ծառայողական պարտականություններն անհարգելի պատճառով չկատարելու կամ անպատշաճ կատարելու, ծառայողական լիազորությունները գերազանցելու, աշխատանքային կարգապահության կանոնները և

դիվանագետի էթիկայի կանոնները խախտելու դեպքում դիվանագետի նկատմամբ կարող են կիրառվել հետևյալ կարգապահական տույժերը.

- 1) նախազգուշացում.
- 2) նկատողություն.
- 3) խիստ նկատողություն:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ կարգապահական տույժերը կիրառում է Հայաստանի Հանրապետության արտաքին գործերի նախարարը:

Նույն հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ **մինչև կարգապահական տույժ նշանակելը կարգապահական խախտում թույլ տված անձից պահանջվում է գրավոր բացատրություն:**

Օրենքի 40-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի համաձայն՝ դիվանագիտական ծառայության պաշտոնից ազատման հիմքերն են նույն օրենքի 39-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ և 3-րդ կետերով նախատեսված կարգապահական տույժերից որևէ մեկը մեկ տարվա ընթացքում կրկին կիրառելը:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ դիվանագիտական ծառայության պաշտոնից ազատում է Հայաստանի Հանրապետության արտաքին գործերի նախարարը, բացառությամբ 18-րդ հոդվածի 6-րդ մասի 1-ին կետով սահմանված պաշտոնի:

Օրենսգրքի 224-րդ հոդվածի համաձայն՝ կարգապահական տույժի կիրառման դեպքում պետք է հաշվի առնվեն խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը:

Օրենսգրքի 226-րդ հոդվածի համաձայն՝ մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուն պետք է աշխատողից գրավոր կերպով պահանջի խախտման մասին գրավոր բացատրություն՝ տրամադրելով ողջամիտ ժամկետ: Եթե գործատուի սահմանած ողջամիտ ժամկետում աշխատողն առանց հարգելի պատճառների չի ներկայացնում գրավոր բացատրություն, ապա կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել առանց գրավոր բացատրության:

Նշված իրավադրույթների բովանդակությունից հետևում է, որ դիվանագիտական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելուց առաջ կարգապահական տույժ կիրառելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը պարտավոր է գրավոր բացատրություն ներկայացնելու իրավունքն իրացնելու հնարավորություն ընձեռնել կարգապահական տույժի ենթարկվողին: Միաժամանակ, պետք է փաստել, որ ի թվս այլնի, դիվանագիտական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու հիմք է նաև Օրենքի 39-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ և 3-րդ կետերով նախատեսված կարգապահական տույժերից որևէ մեկը մեկ տարվա ընթացքում կրկին կիրառելը (Օրենքի 40-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետ): *Ընդ որում, դիվանագիտական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելուց առաջ ծառայողական քննություն անցկացնելու վերաբերյալ իրավակարգավորում ամրագրված չէ ո՛չ դիվանագիտական ծառայության ոլորտը կանոնակարգող հարուկ օրենքով («Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք), և ո՛չ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող ընդհանուր օրենքով (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք):*

Միաժամանակ, անդրադառնալով Նախարարի 30.12.2019 թվականի «Հայաստանի Հանրապետության արտաքին գործերի նախարարության և նախարարության ենթակա մարմնի ներքին կարգապահական կանոնները հաստատելու մասին» թիվ 3235-Լ հրամանի հավելվածով հաստատված Հայաստանի Հանրապետության արտաքին գործերի նախարարության ներքին կարգապահական կանոնների (այսուհետ նաև՝ Կանոններ) 34-րդ կետով սահմանված իրավակարգավորմանն առ այն, որ Նախարարության աշխատակիցների նկատմամբ կարգապահական տույժերը կիրառվում, ինչպես նաև դրանց հետ կապված հարցերը կարգավորվում են օրենսդրությամբ և նույն ներքին կանոններով՝ ծառայողական քննություն անցկացնելուց հետո՝ Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում նշել հետևյալը.

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 2-րդ հոդվածը բացահայտում է նշված օրենքում օգտագործվող հիմնական հասկացությունները, որի 1-ին մասի 6-րդ կետի համաձայն՝ **ներքին (լոկալ) իրավական ակտը** նորմատիվ իրավական ակտի հիման վրա և դրան համապատասխան ընդունված իրավական ակտ է, որը սահմանում է վարքագծի կանոն այն անձանց խմբի համար, որոնք դա ընդունող մարմնի հետ աշխատանքային, քաղաքացիաիրավական կամ վարչական հարաբերությունների մեջ են կամ օգտվում են դա ընդունող մարմնի ծառայություններից կամ աշխատանքներից:

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 19-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտի հերթական համարից անմիջապես հետո իրավական ակտում իրավական ակտն ընդունող մարմինը «Ն» (նորմատիվ) տառով նշում է կատարում դրա նորմատիվ բնույթի մասին: Այլ իրավական ակտերում ակտի բնույթի մասին նշումը կատարվում է «Ա» տառով՝ անհատական իրավական ակտի դեպքում, «Լ» տառով՝ ներքին (լոկալ) իրավական ակտի դեպքում:

Վերոգրյալ իրավանորմերի բովանդակությունից ակնհայտ է, որ ներքին (լոկալ) իրավական ակտերն ընդունվում են նորմատիվ իրավական ակտերի հիման վրա և ի կատարումն դրանց, ինչը նշանակում է, որ հիշյալ իրավական ակտերը պարունակում են երկրորդային նորմեր (իրականացնում են երկրորդային կարգավորում): Երկրորդային նորմերն այն կանոններն են, որոնք լրացնում և զարգացնում են օրենքում նշված առաջնային նորմերը: Այլ կերպ ասած, եթե հաշվի առնենք, որ ներքին (լոկալ) իրավական ակտերը հիմնված են նորմատիվ իրավական ակտերի վրա և կոչված են ապահովելու դրանց իրականացումը, ապա դա նշանակում է, որ օրենսդիրը կարգավորել է տվյալ հարաբերությունների էական կողմերը, իսկ դրանց իրականացումն ապահովող հարցերի կարգավորումը (մանրամասների սահմանումը) թողել է գործադիր իշխանությանը: Ընդհանուր առմամբ, ներքին իրավական ակտերը նորմատիվ իրավական ակտերի կենսագործման կարևոր և անհրաժեշտ միջոց են:

Ներքին իրավական ակտերի դերը հատկապես կարևորվում է աշխատանքային իրավահարաբերություններում, քանի որ Օրենսգրքով ամրագրվում են աշխատանքային հարաբերությունների հիմնական դրույթները, իսկ ներքին իրավական ակտերը հանդես են գալիս որպես արդյունավետ գործիք այն աշխատանքային պայմանների սահմանման համար, որոնք չեն ներառվել Օրենսգրքի իրավական կարգավորման ոլորտում, քանի որ կախված են միայն գործատուից: Գործատուի կողմից ներքին իրավական ակտի տեսքով ընդունվող աշխատանքային կանոնակարգերը պարունակում են պարտադիր վարքագծի կանոններ, որոնք նախատեսված են բազմակի կիրառման համար, տարածվում են առանձին

կազմակերպության շրջանակներում սահմանափակ թվով անձանց վրա: Այս համատեքստում, սակայն, կարևոր է հաշվի առնել, որ օրենսդրական պահանջների իրականացումը, որպես կանոն, ներքին իրավական ակտերի ստեղծման հիմքն է:

Վերոգրյալ իրավական վերլուծությունների լույսի ներքո Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ Հայաստանի Հանրապետության արտաքին գործերի նախարարության ներքին կարգապահական կանոնները հաստատվել են Նախարարի ներքին (լուր) իրավական ակտով՝ 30.12.2019 թվականի թիվ 3235-Լ հրամանով, որի 2-րդ կետի համաձայն՝ նույն կանոնները նախարարության աշխատակիցների կարգուկանոնը սահմանող, աշխատանքի պայմանների առանձնահատկություններն արտահայտող և նախարարության աշխատակիցների միջև ծառայողական փոխհարաբերությունները կարգավորող նորմերն են, որոնք խախտողները **ենթակա են կարգապահական պատասխանատվության Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:**

Հատկանշական է նաև, որ «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի՝ դիվանագետների նկատմամբ կարգապահական տույժերի կիրառման կարգն ամրագրող 39-րդ հոդվածը չի պարունակում որևէ իրավակարգավորում առ այն, որ կարգապահական տույժերի կիրառման կարգի առանձնահատկություններ կարող են նախատեսվել այլ իրավական ակտերով, այդ թվում՝ աշխատանքային ներքին կարգապահական կանոններով: Ավելին, Կանոնների 2-րդ կետում ևս ամրագրված է, որ նույն կանոնների խախտման համար կարգապահական պատասխանատվությունը պետք է կիրառվի Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով: Պետք է ընդգծել նաև, որ Կանոնների որևէ այլ կետում ծառայողական քննություն անցկացնելու ձև, կարգ կամ նշված գործընթացը կանոնակարգող դրույթ առհասարակ սահմանված չէ, իսկ Օրենսգրքով ծառայողական քննություն անցկացնելու պահանջ նախատեսվում է միայն գործատուի մոտ մասնագիտական հիվանդությունների և դժբախտ դեպքերի պատճառները պարզելու նպատակով (Օրենսգրքի 261-րդ հոդված), որպիսի իրավակարգավորումները վերաբերելի չեն կարգապահական տույժի կիրառման դեպքերին:

Այսպիսով, սույն դեպքում կիրառելի են Օրենքի 39-րդ հոդվածի 4-րդ մասով և Օրենսգրքի 226-րդ հոդվածով ամրագրված՝ բացատրություն ներկայացնելու միջոցով կարգապահական տույժի ենթարկվող անձի լսված լինելու իրավունքը երաշխավորող իրավադրույթները: Մասնավորապես, քննարկվող ընթացակարգային կարգավորումները, ըստ էության, նպատակ են հետապնդում աշխատանքային կարգապահության յուրաքանչյուր խախտման համար աշխատողից պահանջելու գրավոր բացատրություն՝ խախտման հանգամանքները պարզելու և դրանք հարգելի կամ անհարգելի գնահատելու համար: Դրանք նաև նախատեսում են այն գործիքակազմերը, որոնք հնարավորություն են տալիս գործատուին պարզելու աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու պատճառները, և ըստ այդմ, այդ պատճառների հարգելի և ոչ հարգելի լինելը:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն իր նախկինում կայացված որոշումներում բազմիցս անդրադարձել է մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուի կողմից աշխատողից խախտման մասին գրավոր բացատրություն պահանջելու հարցին՝ արձանագրելով, որ աշխատանքային կարգապահությունը ենթադրում է աշխատողի կողմից իր իրավունքներից բարեխիղճ օգտվելու, աշխատանքային պարտականությունները պատշաճ կատարելու

պարտականություն: Աշխատանքային կարգապահության պահպանումը պետք է յուրաքանչյուր աշխատողի համար համարվի վարքագծի պարտադիր, այլ ոչ թե ընտրանքային կանոն, աշխատանքային կարգապահության պահպանումը յուրաքանչյուր աշխատողի պարտականությունն է, իսկ դրանով ամրագրված պարտականությունների չկատարումը կամ ոչ պատշաճ կատարումը հիմք է նրա նկատմամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված ներգործության համապատասխան միջոցների կիրառման համար:

Միաժամանակ, չնայած նրան, որ աշխատողի կողմից աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու դեպքում գործատուն ինքն է որոշում կիրառման ենթակա կարգապահական տույժի տեսակը, այնուամենայնիվ, այն չի կարող կրել կամայական բնույթ, և յուրաքանչյուր դեպքում գործատուի ընտրած կարգապահական տույժի տեսակը պետք է համաչափ լինի աշխատողի կատարած խախտման ծանրությանը, որի ապահովմանն էլ ուղղված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 226-րդ հոդվածով սահմանված՝ մինչև կարգապահական տույժի կիրառումն աշխատողից խախտման մասին պարտադիր գրավոր բացատրություն պահանջելու գործատուի պարտականությունը:

Ենթադրյալ խախտում թույլ տված աշխատողի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելուց առաջ գրավոր բացատրություն պահանջելու և այդ բացատրության ներկայացման համար ողջամիտ ժամանակ տրամադրելու գործատուի պարտականությունն ինքնանպատակ չէ: Այն ուղղված է աշխատողի իրավունքները և պարտականությունները հավասարակշռելուն, գործատուի կողմից ինքնիրավչությունն ու աշխատողի իրավունքների խախտումը կանխելուն:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ **մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուի կողմից աշխատողից խախտման մասին գրավոր բացատրություն պահանջելը պարտադիր է**, իսկ այդ բացատրությունն աշխատողից պետք է պահանջվի մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը՝ սահմանելով այդ բացատրությունը տալու համար ողջամիտ ժամկետ (*տե՛ս Էդգար Գրիգորյանն ընդդեմ «Ազադ Ֆայն Քեմիքալս» ՍՊԸ-ի թիվ ԵԱԲԴ/1066/02/11 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 26.12.2013 թվականի որոշումը*):

Նման կարգավորումը նպատակ է հետապնդում բացառելու կարգապահական տույժի կիրառման գործընթացում գործատուի գործողությունների միակողմանիությունը և ապահովելու աշխատողի՝ իր հարցի կապակցությամբ լսված լինելու իրավունքը: Ընդ որում, գրավոր բացատրություն ներկայացնելու համար աշխատողին ողջամիտ ժամկետ տրամադրելու պահանջը նպատակ ունի աշխատողի համար ապահովելու բացատրություն ներկայացնելու իրական և լիարժեք հնարավորություն: Մյուս կողմից, քննարկվող իրավանորմը տառացի և տրամաբանական (տրամաբանական փոխակերպման մեթոդ) կանոններով մեկնաբանելու դեպքում ստացվում է, որ մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուն ցանկացած դեպքում պետք է աշխատողից պահանջի խախտման մասին գրավոր բացատրություն՝ դրա համար տրամադրելով ողջամիտ ժամկետ (*տե՛ս Արմենակ Մարկոսյանն ընդդեմ «Հարավկովկասյան երկաթուղի» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԴ/42766/02/19 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 23.02.2021 թվականի որոշումը*):

Ամփոփելով վերոգրյալը և իրացնելով ՀՀ Սահմանադրության 171-րդ հոդվածում ամրագրված օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի միատեսակ կիրառությունն ապահովելու Վճռաբեկ դատարանի առաքելությունը և այդ առումով «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 39-րդ և 40-րդ հոդվածների կապակցությամբ իրավունքի զարգացումն ապահովելու անհրաժեշտությունից ելնելով՝ Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում արձանագրել, որ իրավակիրառ պրակտիկան պետք է զարգանա այն ուղղությամբ, որ դիվանագիտական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձի նկատմամբ կարգապահական տույժի կիրառման իրավաչափությունը ենթակա է գնահատման ոլորտը կարգավորող հատուկ օրենքով («Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք) և աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող ընդհանուր օրենքով (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք) ամրագրված ընթացակարգային պահանջների պահպանվածության համատեքստում: Ըստ այդմ՝ եթե վերը թվարկված իրավական ակտերը դիվանագիտական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելուց առաջ ծառայողական քննություն անցկացնելու պահանջ չեն նախատեսում, ապա կարգապահական տույժի կիրառումը չի կարող ոչ իրավաչափ դիտարկվել ծառայողական քննություն անցկացված չլինելու հիմքով:

Վճռաբեկ դատարանի նշված եզրահանգումը բխում է նաև օրինականության սահմանադրական սկզբունքի բովանդակությունից, որը պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններին ու պաշտոնատար անձանց իրավասություն է վերապահում կատարելու միայն Սահմանադրությամբ, օրենքներով նախատեսված գործողություններ և ձեռնպահ մնալ այդ ակտերով չնախատեսված կամ դրանց պահանջներին հակասող որևէ գործողությունից:

Վճռաբեկ դատարանի իրավական դիրքորոշումների կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ.

Սույն վարչական գործը հարուցվել է Հայկ Հակոբյանի հայցի հիման վրա, որով վերջինս պահանջել է անվավեր ճանաչել Նախարարության 20.10.2022 թվականի թիվ 2738-Ա և 19.10.2022 թվականի թիվ 2730-Ա հրամանները և որպես հետևանք՝ պարտավորեցնել Նախարարությանն իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում՝ բռնագանձելով ամսական միջին աշխատավարձը հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ 24.10.2022 թվականից մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, իսկ նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով՝ մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

Դատարանի 29.08.2023 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է այն պատճառաբանությամբ, որ «(...) գործում բացակայում է որևէ ապացույց այն մասին, որ հայցվորի նկատմամբ կարգապահական տույժը կիրառվել է ծառայողական քննություն անցկացնելուց հետո: Նման պայմաններում դատարանը փաստում է, որ խախտվել է հայցվորի նկատմամբ տույժ կիրառելու Կանոնների 31-րդ և 38-րդ կետերով սահմանված պահանջները: Որևէ ապացույց առկա չէ նաև այն մասին, որ պահպանվել է Կանոնների

34-րդ կետով սահմանված պահանջները, մասնավորապես, արդյոք քննարկվել է հայցվորի կողմից բացատրագրում նշված այն հանգամանքները, որ բացակայությունները եղել են չնչին, որոնք չեն ազդել իր կողմից կատարված աշխատանքի որակի վրա, շեղումների պատճառն է 78-ամյա մոր ծանր առողջական վիճակը, քանի որ Կանոններով հստակ նշված է, որ կարգապահական տույժ նշանակելիս պետք է, ի թիվս այլնի, հաշվի առնվեն, աշխատանքային կարգապահության խախտման ծանրության աստիճանը, աշխատանքային կարգապահության խախտումը կատարելու հանգամանքներն ու պայմանները, բոլոր բացասական հետևանքները, որոնք առաջացել կամ կարող են առաջանալ տվյալ աշխատանքային կարգապահության խախտման պատճառով: Դատարանի գնահատմամբ պարզման էր ենթակա նաև այն հանգամանքը, թե արդյոք մուտքի և ելքի վերաբերյալ հսկիչ-անցագրային էլեկտրոնային համակարգի տվյալները համապատասխանել են իրականությանը, թե ոչ: Ասվածը հատկապես կարևորվում է այն համատեքստում, որ դատաքննությամբ պատասխանողի ներկայացուցիչը նշեց, որ նախարարությունում միայն մեկ մուտք է առկա: Դատարանի գնահատմամբ նշված հանգամանքները ենթակա էին պարզման ծառայողական քննության ընթացքում, որը, սակայն, տեղի չի ունեցել:

Նման պայմաններում դատարանը եզրակացնում է, որ պատասխանողի կողմից 19.10.2022թ. «Հայկ Հակոբյանի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու մասին» թիվ 2730-Ա որոշմամբ չեն պահպանվել ՀՀ արտաքին գործերի նախարարի 30.12.2019թ. «Հայաստանի Հանրապետության արտաքին գործերի նախարարության և նախարարության ենթակա մարմնի ներքին կարգապահական կանոնները հաստատելու մասին» թիվ 3235-Լ հրամանով հաստատված կանոնների վերը վկայակոչված իրավանորմերը:

Հետևաբար դատարանը գտնում է, որ ՀՀ արտաքին գործերի նախարարի 19.10.2022թ. «Հայկ Հակոբյանի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու մասին» թիվ 2730-Ա հրամանն ընդունվել է վերը նշված իրավանորմերի խախտման արդյունքում, այն ոչ իրավաչափ է և ենթակա է անվավեր ճանաչման:

(...)

Նկատի ունենալով, որ վիճարկվող 20.10.2022թ. ընդունված թիվ 2738-Ա հրամանի հիմքում ընկած է նաև հայցվորի նկատմամբ ՀՀ արտաքին գործերի նախարարի 19.10.2022թ. «Հայկ Հակոբյանի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու մասին» թիվ 2730-Ա հրամանը, որը վերը նշված պատճառաբանությունների հիման վրա ոչ իրավաչափ է, դատարանը գտնում է, որ ոչ իրավաչափ է նաև դիվանագիտական ծառայության պաշտոնից ազատելը մեկ տարվա ընթացքում կարգապահական տույժը կրկին կիրառելու հիմքով կայացված 20.10.2022թ. ընդունված թիվ 2738-Ա հրամանը:

Վերաքննիչ դատարանի 24.05.2024 թվականի որոշմամբ Նախարարության վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն. Հայկ Հակոբյանին նախկին աշխատանքում վերականգնելուն պարտավորեցնելու պահանջի մասով Դատարանի 29.08.2023 թվականի վճիռը բեկանվել է, և այդ մասով՝ հայցը մերժվել, Նախարարությանը պարտավորեցվել է Հայկ Հակոբյանին վճարել աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մնացած մասով՝ Դատարանի 29.08.2023 թվականի վճիռը թողնվել է անփոփոխ այն պատճառաբանությամբ, որ «(...) աշխատանքային կարգապահության կանոնները խախտելու դեպքերում օրենսդիրը լիազոր մարմնի (պաշտոնատար անձի) համար

նախատեսել է համապատասխան կարգապահական տույժեր կիրառելու հնարավորություն՝ հստակ կանոնակարգելով կարգապահական տույժերի տեսակները, դրանց կիրառման կարգն ու իրավական հետևանքները: Ընդ որում, կանոններով ամրագրված կարգավորումից ուղիղ հետևում է, որ արտաքին գործերի նախարարության աշխատակցի նկատմամբ կարգապահական տույժը կիրառվում է ծառայողական քննություն անցկացնելուց հետո, ինչպես նաև աշխատակցից պահանջվում է խախտման մասին գրավոր բացատրություն: Այսինքն, կարգապահական տույժի ենթարկելուց առաջ ՀՀ արտաքին գործերի նախարարությունը պետք է կատարեր երկու ինքնուրույն գործողություններ՝ բացատրություն վերցնել աշխատողից, այնուհետև՝ ծառայողական քննության անցկացում:

Կարգապահական տույժ կիրառելու օրենսդրորեն ամրագրված ընթացակարգի պարզաժիրացումն ապահովում և երաշխավորում է տույժ կիրառելու ցանկացած դեպքի կապակցությամբ պարզաբանման ենթակա հարցերի ժամանակին, լրիվ, բազմակողմանի և օբյեկտիվ պարզաբանումը և (կամ) բացահայտումը՝ դրանով իսկ ապահովելով դիվանագետի իրավունքների ու օրինական շահերի պաշտպանությունը:

(...) Վերաքննիչ դատարանը փաստում է, որ սույն դեպքում Հայցվորը իր բացատրությամբ, ըստ էության, չի հերքում այն հանգամանքը, որ մի քանի օր աշխատել է օրական առնվազն 7 ժամ, բացի այդ, գործում առկա չէ նաև որևէ ապացույց այն մասին, որ Հայցվորը Կանոնների 11-րդ կետի պահանջներին համապատասխան աշխատանքից բացակայելու հետ կապված գրավոր բացատրություն է ներկայացրել իր անմիջական ղեկավարին: Փաստորեն որոշակի ժամանակային տիրույթում առանց անմիջական ղեկավարին համապատասխան դիմում ներկայացնելու Հայցվորի բացակայության փաստն անհերքելի է, ինչը նշանակում է, որ Հայցվորը թույլ է տվել Կանոնների 11-րդ կետով ամրագրված պահանջի խախտում: Վերոգրյալով պայմանավորված՝ Վերաքննիչ դատարանը համարում է Դատարանի վերլուծությունները այս մասով ոչ հիմնավոր:

(...) Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ նախարարության աշխատակիցների նկատմամբ կարգապահական տույժերը կիրառվում, ինչպես նաև դրանց հետ կապված հարցերը կարգավորվում են օրենսդրությամբ և Կանոններով՝ ծառայողական քննություն անցկացնելուց հետո, որը սույն դեպքում չի կատարվել՝ Վերաքննիչ դատարանը գտնում է, որ սույն գործով վիճարկվող՝ ՀՀ արտաքին գործերի նախարարության 19.10.2022 թվականի «Հայկ Հակոբյանի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու մասին» թիվ 2730-Ա հրամանը, ինչպես նաև դրա հիման վրա ընդունված ՀՀ արտաքին գործերի նախարարության 20.10.2022 թվականի «Հայկ Հակոբյանին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին» թիվ 2738-Ա հրամանն ընդունվել են վերը նշված նորմատիվ իրավական ակտերով ամրագրված պահանջների խախտմամբ, ոչ իրավաչափ ակտեր են, որպիսի հետևության իրավացիորեն հանգել է նաև Դատարանը»:

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

Ըստ գործի փաստերի՝ ՀՀ արտաքին գործերի նախարարի (այսուհետ՝ Նախարար) 23.06.2022 թվականի «Հայկ Հակոբյանի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու

մասին» թիվ 1457-Ա հրամանի համաձայն՝ հիմք ընդունելով Նախարարության հսկիչ-անցագրային էլեկտրոնային համակարգում առկա 2022 թվականի մարտ-ապրիլ ամիսներին Հ. Հակոբյանի աշխատանքից բացակայությունների վերաբերյալ տվյալները, հաշվի առնելով Հ. Հակոբյանի կողմից 2022 թվականի մարտ-ապրիլ ամիսներին աշխատանքից բացակայությունների մասին ներկայացված բացատրագիրը, ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով և 226-րդ հոդվածով, «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 39-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով և ՀՀ վարչապետի 11.06.2018 թվականի «Հայաստանի Հանրապետության արտաքին գործերի նախարարության կանոնադրությունը հաստատելու մասին» թիվ 746-Լ որոշման հավելվածի 18-րդ կետի 14-րդ և 28-րդ ենթակետերով՝ Նախարարը հրամայել է աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար Նախարարության գործերի կառավարման վարչության պետ Հայկ Հակոբյանին հայտարարել նկատողություն **(հատոր 1-ին, գ.թ. 60):**

Նախարարության գործերի կառավարման վարչության պետ Հայկ Հակոբյանը 11.10.2022 թվականին Նախարար Ա. Միրզոյանին տվել է բացատրություն այն մասին, որ սեպտեմբեր ամսվա աշխատանքային բոլոր օրերին գտնվել է աշխատավայրում և բարեխղճորեն կատարել է իր վրա դրված պարտականությունները: Նախարարության մուտքում տեղադրված անցագրային սարքի տվյալների համաձայն՝ ամսվա բոլոր օրերին, առանց բացառության, եկել է նախարարություն, ընդամենը մի քանի օր աշխատել է առնվազն 7 ժամ օրական, իսկ մնացած բոլոր օրերին՝ 8 ժամ և ավելին: Հայտնաբերված շեղումների պատճառն է 78-ամյա մոր ծանր առողջական վիճակը, քանի որ ծնողը հիվանդ է անբուժելի Ալցհեյմեր հիվանդությամբ, չի կարող ինքնուրույն կատարել տարրական գործողություններ և ամենօրյա ռեժիմով ունի իր խնամքի կարիքը: Նշել է նաև, որ հայտնաբերված փոքր շեղումները որևէ կերպ չեն անդրադարձել իր աշխատանքային պարտականությունների կատարման որակի վրա **(հատոր 1-ին, գ.թ. 63):**

Նախարարի 19.10.2022 թվականի «Հայկ Հակոբյանի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու մասին» թիվ 2730-Ա հրամանի համաձայն՝ հիմք ընդունելով Նախարարության հսկիչ-անցագրային էլեկտրոնային համակարգում առկա 2022 թվականի սեպտեմբերին Հայկ Հակոբյանի աշխատանքից բացակայությունների վերաբերյալ տվյալները և Հ. Հակոբյանի կողմից 11.10.2022 թվականին ներկայացրած գրավոր բացատրագիրը, ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով և 226-րդ հոդվածով, «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 39-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով և 2-րդ մասով՝ ՀՀ արտաքին գործերի նախարարը հրամայել է աշխատանքային կարգապահության կանոնները խախտելու համար Նախարարության գործերի կառավարման վարչության պետ Հայկ Հակոբյանին հայտարարել խիստ նկատողություն **(հատոր 1-ին, գ.թ. 64):**

Նախարարի 20.10.2022 թվականի «Հայկ Հակոբյանին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին» թիվ 2738-Ա հրամանի համաձայն՝ ղեկավարվելով «Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 40-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով և 3-րդ մասով, հիմք ընդունելով «Հայկ Հակոբյանի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու մասին» Նախարարի 2022 թվականի հունիսի 23-ի թիվ 1457-Ա և 2022 թվականի հոկտեմբերի 19-ի

թիվ 2730-Ա հրամանները՝ Նախարարը հրամայել է Նախարարության գործերի կառավարման վարչության պետ Հայկ Հակոբյանին 2022 թվականի հոկտեմբերի 24-ից ազատել զբաղեցրած պաշտոնից (**հատոր 1-ին, գ.թ. 65**):

Սույն գործով Վերաքննիչ դատարանի 24.05.2024 թվականի որոշման բովանդակությունից ակնհայտ է, որ Նախարարության 20.10.2022 թվականի թիվ 2738-Ա և 19.10.2022 թվականի թիվ 2730-Ա հրամաններն անվավեր ճանաչելու հիմքում դրվել է բացառապես այն պատճառաբանությունը, որ *«նախարարության աշխատակիցների նկատմամբ կարգապահական տույժերը կիրառվում, ինչպես նաև դրանց հետ կապված հարցերը կարգավորվում են օրենսդրությամբ և Կանոններով՝ ծառայողական քննություն անկացնելուց հետո, որը սույն դեպքում չի կատարվել»*: Ընդ որում, Վերաքննիչ դատարանը հաստատված է համարել, որ հայցվորը թույլ է տվել կարգապահական կանոնի խախտում՝ նշելով հետևյալը. *«որոշակի ժամանակային տիրույթում առանց անմիջական ղեկավարին համապատասխան դիմում ներկայացնելու Հայցվորի բացակայության փաստն անհերքելի է, ինչը նշանակում է, որ Հայցվորը թույլ է տվել Կանոնների 11-րդ կետով ամրագրված պահանջի խախտում»*:

Նման պայմաններում, սույն գործով ներկայացված վճռաբեկ բողոքի քննության շրջանակներում անդրադառնալով վիճարկվող 20.10.2022 թվականի թիվ 2738-Ա և 19.10.2022 թվականի թիվ 2730-Ա հրամանների իրավաչափությանը, ինչպես նաև հիմք ընդունելով սույն գործով արտահայտված իրավական դիրքորոշումները՝ Վճռաբեկ դատարանը փաստում է, որ Նախարարի 19.10.2022 թվականի «Հայկ Հակոբյանի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու մասին» թիվ 2730-Ա հրամանով աշխատանքային կարգապահության կանոնները խախտելու համար Նախարարության գործերի կառավարման վարչության պետ Հայկ Հակոբյանին հայտարարվել է խիստ նկատողություն: Նախքան կարգապահական տույժ նշանակելը կարգապահական խախտում թույլ տված անձից՝ Հայկ Հակոբյանից, Օրենքի 39-րդ հոդվածի 4-րդ մասի և Օրենսգրքի 226-րդ հոդվածի պահանջին համապատասխան, պահանջվել է գրավոր բացատրություն, ինչին ի պատասխան Նախարարության գործերի կառավարման վարչության պետ Հայկ Հակոբյանը 11.10.2022 թվականին Նախարար Ա. Միրզոյանին տվել է բացատրություն՝ իրեն վերագրվող կարգապահական խախտման վերաբերյալ, այսինքն՝ վերջինիս համար ապահովվել է բացատրություն ներկայացնելու իրական և լիարժեք հնարավորություն:

Սույն որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշման հիման վրա՝ դիվանագիտական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձի՝ Հայկ Հակոբյանի նկատմամբ կարգապահական տույժի կիրառման իրավաչափությունը գնահատելով ոլորտը կարգավորող հատուկ օրենքով («Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք) և աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող ընդհանուր օրենքով (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք) ամրագրված ընթացակարգային պահանջների պահպանվածության համատեքստում՝ Վճռաբեկ դատարանը եզրահանգում է, որ սույն պարագայում 20.10.2022 թվականի թիվ 2738-Ա հրամանով աշխատանքային կարգապահության կանոնները խախտելու համար Նախարարության գործերի կառավարման վարչության պետ Հայկ Հակոբյանի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելիս պահպանվել է Օրենքի 39-րդ հոդվածի 4-րդ մասով և Օրենսգրքի 226-րդ հոդվածով ամրագրված պահանջը, այն է՝ մինչև կարգապահական տույժ

նշանակելը կարգապահական խախտում թույլ տված անձից պահանջվել է գրավոր բացատրություն, հետևաբար պատասխանողը կատարել է վերոշարադրյալ իրավակարգավորումներով ամրագրված իր պարտականությունը՝ հնարավորություն ընձեռելով կարգապահական խախտում թույլ տված անձին աշխատանքային կարգապահության կանոնների խախտման վերաբերյալ հայտնելու իր դիրքորոշումը:

Ինչ վերաբերում է 20.10.2022 թվականի թիվ 2738-Ա հրամանի անվավերության հիմքում ստորադաս դատարանների կողմից դրված այն պատճառաբանությանը, որ կարգապահական տույժը կիրառվել է առանց ծառայողական քննություն անցկացնելու, ապա Վճռաբեկ դատարանը ևս մեկ անգամ փաստում է, որ դիվանագիտական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելուց առաջ ծառայողական քննություն անցակցնելու վերաբերյալ իրավակարգավորում ամրագրված չէ ո՛չ դիվանագիտական ծառայության ոլորտը կանոնակարգող հատուկ օրենքով («Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք), և ոչ էլ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող ընդհանուր օրենքով (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք), ուստի, առաջնորդվելով օրինականության սահմանադրական սկզբունքով՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ վերը թվարկված իրավական ակտերով դիվանագիտական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելուց առաջ ծառայողական քննություն անցկացնելու պահանջ նախատեսված չլինելու պայմաններում կարգապահական տույժի կիրառումը չէր կարող ոչ իրավաչափ դիտարկվել ծառայողական քննություն անցկացված չլինելու հիմքով:

Հետևաբար, Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ Նախարարի 19.10.2022 թվականի «Հայկ Հակոբյանի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելու մասին» թիվ 2730-Ա հրամանը, ինչպես նաև դրա հիման վրա ընդունված Նախարարի 20.10.2022 թվականի «Հայկ Հակոբյանին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին» թիվ 2738-Ա հրամանն ընդունվել են վերը նշված իրավական ակտերով ամրագրված պահանջների պահպանմամբ, իրավաչափ են, ուստի, դրանք անվավեր ճանաչելու հայցվորի պահանջը ենթակա է մերժման:

Միաժամանակ, վիճարկվող հրամանների իրավաչափ լինելու պայմաններում Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ անհիմն են նաև Վերաքննիչ դատարանի պատճառաբանությունները հայցվորի մյուս պահանջների բավարարման վերաբերյալ, և այդ մասերով ևս հայցը ենթակա է մերժման:

Միաժամանակ, Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ սույն գործով անհրաժեշտ է կիրառել ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 169-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով սահմանված՝ ստորադաս դատարանի դատական ակտը փոփոխելու Վճռաբեկ դատարանի լիազորությունը հետևյալ հիմնավորմամբ.

«Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի (այսուհետ՝ Կոնվենցիա) 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի ողջամիտ ժամկետում իր գործի քննության իրավունք: Սույն գործով վեճի լուծումն էական նշանակություն ունի գործին մասնակցող անձանց համար: Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ գործը ողջամիտ ժամկետում քննելը հանդիսանում է Կոնվենցիայի վերոգրյալ 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 ակտը փոփոխելը բխում է արդարադատության արդյունավետության շահերից, քանի որ սույն գործով վերջնական դատական ակտ կայացնելու համար նոր հանգամանք հաստատելու անհրաժեշտությունը բացակայում է:

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

ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 60-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ կողմը, որի դեմ կայացվել է վճիռ, կամ որի բողոքը մերժվել է, կրում է Հայաստանի Հանրապետության դատական դեպարտամենտի՝ վկաներին և փորձագետներին վճարած գումարների հատուցման պարտականությունը, ինչպես նաև մյուս կողմի կրած դատական ծախսերի հատուցման պարտականությունը այն ծավալով, ինչ ծավալով դրանք անհրաժեշտ են եղել դատական պաշտպանության իրավունքի արդյունավետ իրականացման համար (...):

Հաշվի առնելով, որ Հայկ Հակոբյանը, հայցադիմումը դատարան ներկայացնելու պահին գործող «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի ուժով ազատված է սույն գործով դատարան դիմելու համար սահմանված պետական տուրքի վճարման պարտավորությունից, նրա կողմից ներկայացված հայցը ենթակա է մերժման, որպիսի պայմաններում սույն գործով վճռաբեկ բողոք ներկայացնելու համար Նախարարության կողմից վճարված օրենքով սահմանված չափով պետական տուրքի փոխհատուցման պարտականությունը չի կարող դրվել Հայկ Հակոբյանի վրա, Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ պետական տուրքի հարցը պետք է համարել լուծված:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 169-171-րդ հոդվածներով, 172-րդ հոդվածի 1-ին մասով՝ Վճռաբեկ դատարանը

Ո Ր Ո Շ Ե Ց

1. Վճռաբեկ բողոքը բավարարել: Բեկանել ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի 24.05.2024 թվականի որոշումը և այն փոփոխել. Հայկ Հակոբյանի հայցն ընդդեմ ՀՀ արտաքին գործերի նախարարության, երրորդ անձ՝ ՀՀ ֆինանսների նախարարություն՝ 20.10.2022 թվականի թիվ 2738-Ա և 19.10.2022 թվականի թիվ 2730-Ա հրամաններն անվավեր ճանաչելու, որպես հետևանք՝ Հայկ Հակոբյանին նախկին աշխատանքում վերականգնելուն՝ բռնագանձելով ամսական միջին աշխատավարձը հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ 24.10.2022 թվականից մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, իսկ նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով՝ մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ

մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով, Նախարարությանը վճարելուն պարտավորեցնելու պահանջների մասին, մերժել:

2. Դատական ծախսերի բաշխման հարցը համարել լուծված:

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

Նախագահող

Հ. ԲԵԴԵՎՅԱՆ

Ձեկուցող

Ք. ՄԿՈՅԱՆ

Ա. ԹՈՎՄԱՍՅԱՆ

Լ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ

Ռ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ