



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ վարչական
դատարանի որոշում

Վարչական գործ թիվ ՎԴ5/0061/05/22

Նախագահող դատավոր՝ Ա. Հարությունյան
Դատավորներ՝ Մ. Մելքումյան

Հ. Խաչատրյան

Վարչական գործ թիվ ՎԴ5/0061/05/22

2025թ.

ՈՐՈՇՈՒՄ

ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

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

նախագահող
զեկուցող

Հ. ԲԵԴԵՎՅԱՆ
Լ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ
Ա. ԹՈՎՄԱՍՅԱՆ

2025 թվականի հուլիսի 18-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով ՀՀ կադաստրի կոմիտեի (այսուհետ՝ Կոմիտե) վճռաբեկ բողոքը ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի 11.07.2024 թվականի որոշման դեմ՝ վարչական գործով ըստ հայցի Անահիտ Արևշատյանի ընդդեմ Կոմիտեի՝ Կոմիտեի գլխավոր քարտուղարի 03.02.2022 թվականի «Կարգապահական տույժ նշանակելու մասին» թիվ 8-Ա որոշումը, Կոմիտեի ղեկավարի 08.02.2022 թվականի թիվ 2-Ա որոշումը, Կոմիտեի գլխավոր քարտուղարի 09.02.2022 թվականի «Անահիտ Արևշատյանին կարգապահական տույժի ենթարկելու մասին» թիվ 181-Ա և 10.02.2022 թվականի «Անահիտ Արևշատյանի լիազորությունները դադարեցնելու մասին» թիվ 53-Ա հրամաններն անվավեր

ճանաչելու, և որպես հետևանք՝ Կոմիտեի Շիրակի մարզային ստորաբաժանման արխիվի բաժնի պետի պաշտոնում վերականգնելուն և հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը վճարելուն պարտավորեցնելու պահանջների մասին,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը.

Դիմելով դատարան՝ Անահիտ Արևշատյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել Կոմիտեի գլխավոր քարտուղարի 03.02.2022 թվականի «Կարգապահական տույժ նշանակելու մասին» թիվ 8-Ա որոշումը, Կոմիտեի ղեկավարի 08.02.2022 թվականի թիվ 2-Ա որոշումը, Կոմիտեի գլխավոր քարտուղարի 09.02.2022 թվականի «Անահիտ Արևշատյանին կարգապահական տույժի ենթարկելու մասին» թիվ 181-Ա և 10.02.2022 թվականի «Անահիտ Արևշատյանի լիազորությունները դադարեցնելու մասին» թիվ 53-Ա հրամանները, և որպես հետևանք՝ պարտավորեցնել Կոմիտեին իրեն վերականգնելու Կոմիտեի Շիրակի մարզային ստորաբաժանման արխիվի բաժնի պետի պաշտոնում և վճարելու հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը:

ՀՀ վարչական դատարանի (դատավոր՝ Ռ. Մաքեյան) (այսուհետ՝ Դատարան) 19.02.2024 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է մասնակի՝ անվավեր է ճանաչվել Կոմիտեի գլխավոր քարտուղարի 10.02.2022 թվականի «Անահիտ Արևշատյանի լիազորությունները դադարեցնելու մասին» թիվ 53-Ա հրամանը, և Կոմիտեին պարտավորեցվել է Անահիտ Արևշատյանին վերականգնելու Կոմիտեի Շիրակի մարզային ստորաբաժանման արխիվի բաժնի պետի պաշտոնում և վճարելու հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը. մնացած մասով հայցը մերժվել է:

ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 11.07.2024 թվականի որոշմամբ Կոմիտեի վերաքննիչ բողոքը մերժվել է, և Դատարանի 19.02.2024 թվականի վճիռը թողնվել է անփոփոխ:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Կոմիտեն (ներկայացուցիչ՝ Նվեր Թունյան):

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան է ներկայացրել Անահիտ Արևշատյանը (ներկայացուցիչ՝ Արամայիս Հայրապետյան):

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքը, հիմնավորումները և պահանջը.

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

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

Բավարարելով հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը վճարելուն պարտավորեցնելու պահանջը՝ ստորադաս դատարանները չեն

ապահովել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1.1-ին մասի պահանջը, մասնավորապես, չեն պարզել այն հանգամանքը, թե արդյոք Անահիտ Արևշատյանն այլ գործատուի մոտ կատարել է այլ աշխատանք, թե ոչ, իսկ կատարելու դեպքում՝ չեն պարզել աշխատավարձի տարբերությունն այդ ժամանակահատվածի համար: Ըստ Կադաստրի ստացած տեղեկատվության՝ Անահիտ Արևշատյանն աշխատել և ներկայումս աշխատում է այլ պետական մարմիններում (մարզպետարան, ՀՀ ֆինանսների նախարարություն):

Վերոգրյալի հիման վրա՝ բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 11.07.2024 թվականի որոշումը և գործն ուղարկել նոր քննության:

2.2. Վճռաբեկ բողոքի պատասխանի հիմնավորումները.

Վերաքննիչ դատարանը, հղում կատարելով համապատասխան իրավական նորմերին, իրավաչափորեն արձանագրել է, որ այլ գործատուի մոտ աշխատելու վերաբերյալ ապացույցները չէին կարող էական նշանակություն ունենալ վեճի լուծման համար, հետևապես այլ գործատուի մոտ աշխատելու փաստի վերաբերյալ ապացույցներ ձեռք չբերելու վերաբերյալ փաստարկները չեն կարող հիմք հանդիսանալ դատական ակտը բեկանելու համար:

Հիմք ընդունելով վերոգրյալը՝ վճռաբեկ բողոքի պատասխան ներկայացրած անձը խնդրել է մերժել վճռաբեկ բողոքը և Վերաքննիչ դատարանի բողոքարկվող որոշումը թողնել անփոփոխ:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը.

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը.

1) Կոմիտեի ղեկավարի 03.02.2022 թվականի թիվ 8-Ա որոշմամբ Կոմիտեի Շիրակի մարզային ստորաբաժանման արխիվի բաժնի պետ Անահիտ Արևշատյանի նկատմամբ նշանակվել է կարգապահական տույժ՝ խիստ նկատողություն (**հատոր 1-ին, գ.թ. 68**):

2) Կոմիտեի ղեկավարի 08.02.2022 թվականի թիվ 2-Ա որոշմամբ Կադաստրի կոմիտեի Շիրակի մարզային ստորաբաժանման արխիվի բաժնի պետ Անահիտ Արևշատյանի բողոքը մերժվել է՝ Գլխավոր քարտուղարի 03.02.2022 թվականի «Կարգապահական տույժ նշանակելու մասին» թիվ 8-Ա որոշումը թողնվել է անփոփոխ (**հատոր 1-ին, գ.թ. 45**):

3) Կոմիտեի գլխավոր քարտուղարի 09.02.2022 թվականի թիվ 181-Ա հրամանով Կոմիտեի գլխավոր քարտուղարի 03.02.2022 թվականի «Կարգապահական տույժ նշանակելու մասին» թիվ 8-Ա որոշման և Կոմիտեի ղեկավարի 08.02.2022 թվականի «Կադաստրի կոմիտեի Շիրակի մարզային ստորաբաժանման արխիվի բաժնի պետ Անահիտ Արևշատյանի բողոքը մերժելու մասին» թիվ 2-Ա որոշման հիմքով Անահիտ Արևշատյանին հայտարարվել է խիստ նկատողություն (**հատոր 1-ին, գ.թ. 66**):

4) Կոմիտեի գլխավոր քարտուղարի 10.02.2022 թվականի թիվ 53-Ա հրամանով Կոմիտեի գլխավոր քարտուղարի 07.01.2022 թվականի «Անահիտ Արևշատյանին կարգապահական տույժի ենթարկելու մասին» թիվ 14-Ա և 09.02.2022 թվականի «Անահիտ Արևշատյանին կարգապահական տույժի ենթարկելու մասին» թիվ 181-Ա հրամանների ու Կոմիտեի ղեկավարի 08.02.2022 թվականի «Կադաստրի կոմիտեի Շիրակի մարզային ստորաբաժանման արխիվի բաժնի պետ Անահիտ Արևշատյանի բողոքը մերժելու մասին» թիվ 2-Ա որոշման հիմքով Կոմիտեի Շիրակի մարզային ստորաբաժանման արխիվի բաժնի պետ Անահիտ Արևշատյանի լիազորությունները դադարեցվել են (**հատոր 1-ին, գ.թ. 44**):

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 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 Վերաքննիչ դատարանի կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի խախտման հետևանքով թույլ է տրվել դատական սխալ, ինչը, սակայն, հերքվում է ստորև ներկայացված պատճառաբանություններով.

Սույն վճռաբեկ բողոքի քննության շրջանակներում Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում անդրադառնալ պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը վճարելու՝ գործադուրի պարտականության կատարման սահմաններին:

ՀՀ Սահմանադրությունը «Աշխատանքի ընտրության ազատությունը և աշխատանքային իրավունքները» վերտառությամբ 57-րդ հոդվածում ամրագրել է աշխատանքի ընտրության ազատությունը և յուրաքանչյուր աշխատողի՝ աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքը:

Աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը ներառում է ինչպես անձի՝ աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորման տեսանկյունից ազատ կամքը՝ աշխատելու (չաշխատելու) իրավունքը, այնպես էլ աշխատանքի տեսակի ընտրության իրավունքը և աշխատողների աշխատանքային իրավունքների ու օրինական շահերի արդյունավետ պաշտպանության իրավունքը: Վերջինս ներառում է նաև գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերություններն առանց հիմնավոր և օրինական պատճառի դադարեցնելու արգելքը, և տվյալ արգելքի խախտման դեպքում դատական և արտադատական պաշտպանությունը, այդ թվում՝ կրած վնասների հատուցումը:

ՀՀ օրենսդրությունը նախատեսում է համապատասխան կառուցակարգեր, որոնք թույլ են տալիս արդյունավետորեն վերականգնել աշխատողի աշխատանքային իրավունքն այն դեպքում, երբ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունները դադարել են առանց օրինական հիմքի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտմամբ: Առանց օրինական հիմքի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի

խախտմամբ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարման դեպքում աշխատողի իրավունքի վերականգնման համապատասխան կառուցակարգ է սահմանված ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ նաև՝ Օրենսգիրք) 265-րդ հոդվածում: Այդ կառուցակարգի տարրերից մեկը հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին միջին աշխատավարձը վճարելու գործատուի պարտականությունն է:

Թիվ ՍԴ2/0208/02/16 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանը, անդրադառնալով հարկադիր պարապուրդ հասկացության սահմանմանը, արձանագրել է, որ «(...) հարկադիր պարապուրդը ոչ աշխատողի մեղքով ստեղծված այն ժամանակահատվածն է, որի ընթացքում աշխատողը չի կարողանում կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները: (...) հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածն ընդգրկում է այն ամբողջ ժամանակահատվածը, որի ընթացքում ոչ աշխատողի մեղքով առաջացել է իրավիճակ, երբ աշխատողի համար չի ապահովվել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքի կատարումը (...)» (տե՛ս, Վահե Վարդանյանն ընդդեմ «Չաարապ Կապան» ՓԲԸ-ի թիվ ՍԴ2/0208/02/16 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 11.03.2022 թվականի որոշումը):

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածն ընդգրկում է այն ժամանակահատվածը, որի ընթացքում աշխատողը «ոչ իր մեղքով» մեկուսացվել է աշխատանքային հարաբերություններից: Այլ կերպ՝ վարձատրության իրավունքը ենթակա է վերականգնման այն ժամանակահատվածի համար, երբ աշխատողն աշխատանքային հարաբերություններից մեկուսացված է եղել գործատուի նախաձեռնությամբ՝ վերջինիս կողմից ընդունված անօրինական հրամանի հիմքով (տե՛ս, Աշոտ Նալբանդյանն ընդդեմ ՀՀ ոստիկանության թիվ ՎԴ/3066/05/21 վարչական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 14.09.2024 թվականի որոշումը):

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը 21.06.2005 թվականին Օրենսգրքի ուժի մեջ մտնելուց ի վեր ենթարկվել է որոշակի բովանդակային փոփոխությունների և լրացումների: Այսպես, սկզբնապես Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասը գործել է հետևյալ բովանդակությամբ. «Աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան հրամանը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո՝ մեկ 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 կարող են վերականգնվել: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն

Ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերի: Միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով:»:

Նշված հոդվածի 1-ին մասը փոփոխությունների է ենթարկվել 07.08.2010 թվականին ուժի մեջ մտած «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-117-Ն ՀՀ օրենքով, 12.04.2014 թվականին ուժի մեջ մտած «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-5-Ն ՀՀ օրենքով, ինչի արդյունքում 12.04.2014 թվականից մինչև «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն ՀՀ օրենքի՝ 31.07.2023 թվականին ուժի մեջ մտնելը գործել է հետևյալ խմբագրությամբ. «(...) 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: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք: Միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով:»:

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն ՀՀ օրենքի (ուժի մեջ է մտել 31.07.2023 թվականին) 122-րդ հոդվածի համաձայն՝ Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը լրացվել է հետևյալ բովանդակությամբ 1.1-ին կետով. «Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքերում, եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, կամ աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են առանց օրինական հիմքերի կամ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ գործատուի ներքին կամ անհատական իրավական ակտերով կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պահանջների խախտմամբ, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքերում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը տվյալ գործատուի մոտ կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք:»:

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն ՀՀ օրենքն ունի անցումային դրույթներ: Նշված օրենքի «Եզրափակիչ մաս և անցումային դրույթներ» վերտառությամբ 123-րդ հոդվածի

համաձայն՝ «Սույն օրենքի 122-րդ հոդվածի գործողությունը չի տարածվում մինչև սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելու օրվա դրությամբ ծագած աշխատանքային վեճերի վրա: Մինչև սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելու օրվա դրությամբ ծագած աշխատանքային վեճերի դեպքում կիրառվում են Օրենսգրքի՝ սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելու օրվան նախորդող օրվա դրությամբ գործող խմբագրությամբ սահմանված նորմերը:»:

Վերջին լրացումն Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածում կատարվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում և փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՕ-364-Ն ՀՀ օրենքով (ուժի մեջ է մտել 24.11.2024 թվականին): Այս օրենքի 1-ին հոդվածի համաձայն՝ Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1.1-ին մասը լրացվել է հետևյալ բովանդակությամբ՝ նոր նախադասությունով. «Հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածում աշխատողի կողմից այլ գործատուի մոտ նոր աշխատանքի անցնելու բոլոր դեպքերում տվյալ ժամանակահատվածի համար հարկադիր պարապուրդի դիմաց վճարվում է նախկին աշխատանքի համար վճարված վերջին ինն ամսվա աշխատավարձի չափով գումար, իսկ եթե աշխատողը ինն ամսից պակաս է աշխատել՝ այդ ժամանակահատվածի համար վճարված աշխատավարձի չափով գումար, ինչպես նաև նախկինում և հարկադիր պարապուրդի տվյալ ժամանակահատվածում նոր աշխատանքի դիմաց ստացած աշխատավարձերի դրական տարբերությունը:»: «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում և փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՕ-364-Ն ՀՀ օրենքը ևս ունի անցումային դրույթներ, որոնց համաձայն՝ «Սույն օրենքի պահանջները տարածվում են սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելուց հետո վարույթ ընդունված հայցադիմումների քննության արդյունքով կայացված և օրինական ուժի մեջ մտած դատական ակտերի ուժով ծագած հարկադիր պարապուրդի հատուցման պարտականությունների վրա:»:

Վերոհիշյալի հիման վրա Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի տարբեր խմբագրությամբ սահմանված նորմերի կիրառելիության հարցի լուծման համար էական ելակետային նշանակություն ունի աշխատանքային վեճի ծագման պահը: Ուստի, յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում որոշելու համար, թե Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածն ինչ խմբագրությամբ է կիրառելի, հարկ է պարզել աշխատանքային վեճի ծագման պահը:

Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի՝ մինչև «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն ՀՀ օրենքով կատարված փոփոխությունը և լրացումը գործած խմբագրությամբ, բովանդակությունը մեկնաբանվել է ՀՀ վճռաբեկ դատարանի կողմից:

Այսպես, ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ (...) անկախ նրանից՝ աշխատողը հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածի ընթացքում այլ գործատուի մոտ ընդունվել է աշխատանքի, թե՛ ոչ, միևնույն է, իր նախկին գործատուի մոտ նա գտնվում է հարկադիր պարապուրդի մեջ, քանի որ տվյալ հարկադիր պարապուրդն առաջացել է այն գործատուի

մեղքով, որի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է օրենքի պահանջների խախտմամբ: Հետևաբար նման դեպքերում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է հատուցում հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար: Հակառակ մեկնաբանության պարագայում կարող է առաջանալ մի իրավիճակ, երբ գործատուն կարող է ազատվել հարկադիր պարապուրդ վճարելու պարտականությունից, եթե աշխատողն այլ գործատուի մոտ անցել է նախկին աշխատանքին հավասար վարձատրվող աշխատանքի և նույնիսկ կարող է պահանջել աշխատավարձերի տարբերության գումարը այն դեպքում, եթե աշխատողն այլ գործատուի մոտ անցել է նախկին աշխատանքից ավելի բարձր վարձատրվող աշխատանքի:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը գտել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով սահմանված՝ առանց օրինական հիմքի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով աշխատողին աշխատանքից ազատելու դեպքում հարկադիր պարապուրդ վճարելու գործատուի պարտականությունը վերաբերում է տվյալ գործատուի և տվյալ աշխատողի միջև ծագած աշխատանքային իրավահարաբերություններին, և հարկադիր պարապուրդի օրենքով որոշված չափը չի կարող նվազեցվել՝ տվյալ աշխատողի և այլ գործատուի միջև ծագած աշխատանքային իրավահարաբերություններով պայմանավորված (տե՛ս, Վահե Վարդանյանն ընդդեմ «Չաարապ Կապան» ՓԲԸ-ի թիվ ՍԴ2/0208/02/16 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 11.03.2022 թվականի որոշումը):

Վերահաստատելով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի վերը նշված իրավական դիրքորոշումները՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի՝ մինչև «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն ՀՀ օրենքի ուժի մեջ մտնելը գործած խմբագրությամբ սահմանված նորմերին համապատասխան գործատուն պարտավոր է աշխատանքից անօրինական ազատված աշխատողի հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի վճարումը կատարել ողջ ծավալով՝ անկախ տվյալ աշխատողի՝ որևէ գործատուի, այդ թվում նաև՝ տվյալ գործատուի մոտ, աշխատելու հանգամանքից: Ըստ այդմ՝ այդ կարգավորման դեպքում դատարանից չի պահանջվում պարզել հայցվորի՝ պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածում որևէ գործատուի մոտ աշխատելու (չաշխատելու) հանգամանքը:

Մինչդեռ, «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն ՀՀ օրենքի ուժի մեջ մտնելուց՝ 31.07.2023 թվականից հետո ծագած աշխատանքային վեճերի դեպքում հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը վճարելու գործատուի պարտականության սահմանները որոշելու նպատակի համար կարևորվում է այդ ժամանակահատվածում հայցվորի՝ պատասխանող գործատուի մոտ այլ աշխատանք կատարելու հանգամանքը: Հետևաբար, այս դեպքում հարկադիր պարապուրդի

Ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը վճարելուն պարտավորեցնելու պահանջի քննարկման շրջանակներում պարզման է ենթակա այդ ժամանակահատվածում պատասխանող գործատուի մոտ հայցվորի այլ աշխատանք կատարելու հանգամանքը, որպիսի հանգամանքը հաստատված համարվելու պարագայում հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը ենթակա է նվազեցման այլ աշխատանքի դիմաց ստացած աշխատավարձի չափով:

Վճարել դատարանի իրավական դիրքորոշումների կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ.

Սույն վարչական գործը հարուցվել է Անահիտ Արևշատյանի հայցի հիման վրա, որով վերջինս պահանջել է անվավեր ճանաչել Կոմիտեի գլխավոր քարտուղարի 03.02.2022 թվականի «Կարգապահական տույժ նշանակելու մասին» թիվ 8-Ա որոշումը, Կոմիտեի ղեկավարի 08.02.2022 թվականի թիվ 2-Ա որոշումը, Կոմիտեի գլխավոր քարտուղարի 09.02.2022 թվականի «Անահիտ Արևշատյանին կարգապահական տույժի ենթարկելու մասին» թիվ 181-Ա և 10.02.2022 թվականի «Անահիտ Արևշատյանի լիազորությունները դադարեցնելու մասին» թիվ 53-Ա հրամանները, և որպես հետևանք՝ պարտավորեցնել Կոմիտեին իրեն վերականգնելու Կոմիտեի Շիրակի մարզային ստորաբաժանման արխիվի բաժնի պետի պաշտոնում և վճարելու հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը:

Դատարանի 19.02.2024 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է մասնակի՝ անվավեր է ճանաչվել Կոմիտեի գլխավոր քարտուղարի 10.02.2022 թվականի «Անահիտ Արևշատյանի լիազորությունները դադարեցնելու մասին» թիվ 53-Ա հրամանը, և Կոմիտեին պարտավորեցվել է Անահիտ Արևշատյանին վերականգնելու Կոմիտեի Շիրակի մարզային ստորաբաժանման արխիվի բաժնի պետի պաշտոնում և վճարելու հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը. մնացած մասով հայցը մերժվել է: Դատարանը, պարապուրդի ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը վճարելուն պարտավորեցնելու պահանջի առնչությամբ, մասնավորապես, արձանագրել է. «(...) 10.02.2022 թվականի թիվ 53-Ա հրամանի կայացման պահին գործող խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործադուրի 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: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործադուրից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար,

կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք: Միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով:

(...) նշված իրավանորմից հետևում է, որ եթե աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի իրավունքները վերականգնվում են հետևյալ կերպ՝ աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, և անձը վերականգնվում է նախկին աշխատանքում, այսինքն՝ այն աշխատանքում, որն աշխատողը հրամանի կամ աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա կատարել է աշխատանքից ազատվելու հրամանն արձակելու պահի դրությամբ, իսկ նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում, երբ նախկին աշխատանքային հարաբերությունները չեն վերականգնվում, ապա աշխատողը ստանում է հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձ, ինչպես նաև աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց հատուցում:

(...) դատարանը գտնում է, որ Հայցվորի նկատմամբ կիրառելի են իրավահարաբերության ծագման պահին գործող ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված կանոնակարգումները, ըստ որոնց՝ Հայաստանի Հանրապետության կադաստրի կոմիտեին պետք է պարտավորեցնել հայցվոր Անահիտ Արևշատյանին վերականգնել իր նախկինում զբաղեցրած պաշտոնում՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքն, որ Հայաստանի Հանրապետության կադաստրի կոմիտեի գլխավոր քարտուղարի 10.02.2022 թվականի թիվ 53-Ա հրամանն անվավեր է ճանաչվում, և վճարել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը:»:

Վերաքննիչ դատարանի 11.07.2024 թվականի որոշմամբ Կոմիտեի վերաքննիչ բողոքը մերժվել է՝ Դատարանի 19.02.2024 թվականի վճիռը թողնվել է անփոփոխ: Անդրադառնալով պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը վճարելուն պարտավորեցնելու պահանջը բավարարելու դեմ պատասխանողի ներկայացրած փաստարկներին՝ Վերաքննիչ դատարանն արձանագրել է. «Վերաքննիչ դատարանն անհրաժեշտ է համարում հավելել, որ նշված կարգավորումները հստակեցվել են «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն օրենքով (ուժի մեջ է մտել 31.07.2023թ.), որի 122-րդ հոդվածը սահմանում է. Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածում՝ ... 2) լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 1.1-ին մասով.

«1.1. Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքերում, եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, կամ աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են առանց օրինական հիմքերի կամ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ գործատուի ներքին կամ անհատական

իրավական ակտերով կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պահանջների խախտմամբ, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքերում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը տվյալ գործատուի մոտ կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք:»:

Վերոշարադրյալից հետևում է, որ այլ գործատուի մոտ աշխատելու վերաբերյալ ապացույցները չէին կարող էական նշանակություն ունենալ վեճի լուծման համար, հետևապես Վերաքննիչ դատարանը գտնում է, որ նման ապացույցներ ձեռք չբերելու վերաբերյալ բողոքով ներկայացված հիմնավորումները չեն կարող հիմք հանդիսանալ դատական ակտը բեկանելու համար:»:

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

Վերաքննիչ դատարանը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը կիրառել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն ՀՀ օրենքով կատարված փոփոխությունների ու լրացումների արդյունքում գործող խմբագրությամբ, այն է՝ «1.1. Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքերում, եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, կամ աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են առանց օրինական հիմքերի կամ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ գործատուի ներքին կամ անհատական իրավական ակտերով կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պահանջների խախտմամբ, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքերում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը տվյալ գործատուի մոտ կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք:»:

Մինչդեռ, Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ 31.07.2023 թվականին ուժի մեջ մտած «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն ՀՀ օրենքի 122-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածում լրացված 1.1-ին կետը սույն դեպքում կիրառելի չէր նույն օրենքի անցումային դրույթների ուժով: «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն ՀՀ օրենքի 123-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ նույն օրենքի 122-րդ հոդվածի գործողությունը չի տարածվում մինչև նույն օրենքն ուժի մեջ մտնելու օրվա դրությամբ ծագած աշխատանքային վեճերի վրա: Ըստ այդմ՝ մինչև «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն ՀՀ օրենքի ուժի մեջ մտնելը՝

31.07.2023 թվականը, ծագած աշխատանքային վեճերի նկատմամբ Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը կիրառելի է մինչև նշված օրենքի ուժի մեջ մտնելը գործած խմբագրությամբ:

Սույն աշխատանքային վեճը ծագել է Կոմիտեի գլխավոր քարտուղարի 10.02.2022 թվականի թիվ 53-Ա հրամանի ընդունմամբ, այն է՝ մինչև «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն ՀՀ օրենքի ուժի մեջ մտնելը: Հետևաբար, նշված օրենքի 123-րդ հոդվածի 3-րդ մասին համապատասխան, սույն դեպքում Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը կիրառելի է մինչև «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն ՀՀ օրենքի ուժի մեջ մտնելը գործած խմբագրությամբ, այն է՝ «1. 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: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք: Միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով:»:

Օրենսգրքի՝ նշված խմբագրությամբ 265-րդ հոդվածին ՀՀ վճռաբեկ դատարանի կողմից տրված մեկնաբանությանը համապատասխան՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հայցվորի միջին աշխատավարձը վճարելու գործատուի պարտականությունը կատարելիս չի կարևորվում այդ ժամանակահատվածում ո՛չ տվյալ գործատուի՝ պատասխանող վարչական մարմնում, ոչ որևէ այլ գործատուի մոտ հայցվորի աշխատելու հանգամանքը: Հայցվորին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը ենթակա է վճարման ողջ ծավալով՝ անկախ որևէ գործատուի մոտ աշխատած լինելու հանգամանքից: Հետևաբար, Դատարանից չէր պահանջվում պարզել որևէ գործատուի (ինչպես պատասխանողի, այնպես էլ այլ գործատուների) մոտ պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածում աշխատած լինելու կամ չլինելու հանգամանքը:

Վերոհիշյալի հիման վրա Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ թեև Վերաքննիչ դատարանի կողմից Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը կիրառվել է սխալ խմբագրությամբ, այնուամենայնիվ, իրավաչափ է հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի

համար միջին աշխատավարձը ողջ ծավալով վճարման ենթակա լինելու Վերաքննիչ դատարանի եզրահանգումը:

ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 169-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ գործն ըստ էության լուծող դատական ակտերի վերանայման արդյունքում վճռաբեկ դատարանը մերժում է վճռաբեկ բողոքը՝ դատական ակտը թողնելով անփոփոխ, իսկ այն դեպքում, երբ վճռաբեկ դատարանը մերժում է վճռաբեկ բողոքը, սակայն դատարանի կայացրած՝ գործն ըստ էության ճիշտ լուծող դատական ակտը թերի կամ սխալ է պատճառաբանված, ապա վճռաբեկ դատարանը պատճառաբանում է անփոփոխ թողնված դատական ակտը:

Ըստ այդմ, Վճռաբեկ դատարանը, իրավաչափ համարելով նաև ստորադաս դատարանների եզրահանգումները մյուս հայցապահանջները բավարարելու առնչությամբ, գտնում է, որ տվյալ դեպքում անհրաժեշտ է կիրառել ստորադաս դատարանի դատական ակտը պատճառաբանելու իր լիազորությունը, որպիսի պատճառաբանությունները բերված են սույն դատական ակտում:

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

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

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

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ վճռաբեկ բողոքը ենթակա է մերժման Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն գործով ներկայացված վճռաբեկ բողոքի համար պետական տուրքի հարցը պետք է համարել լուծված:

Միևնույն ժամանակ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ պետական տուրքից բացի, այլ դատական ծախս կատարված լինելու վերաբերյալ որևէ ապացույց գործում առկա չէ:

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 մերժել: ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի 11.07.2024 թվականի որոշումը թողնել անփոփոխ՝ սույն որոշման պատճառաբանություններով:
2. Պետական տուրքի հարցը համարել լուծված:
3. Որոշումն օրինական ուժի մեջ է մտնում կայացման պահից, վերջնական է և բողոքարկման ենթակա չէ:

Նախագահող _____ Հ. ԲԵԴԵՎՅԱՆ

Զեկուցող _____ Լ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ

_____ Ա. ԹՈՎՄԱՆՅԱՆ