



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական
դատարանի որոշում
Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԴ/47547/02/21
Նախագահող դատավոր՝ Մ. Հարթենյան
Դատավորներ՝ Ս. Սահակյան
Լ. Գրիգորյան

Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԴ/47547/02/21
2025թ.

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՈՒՆԻՑ

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

նախագահող
զեկուցող

Գ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ
Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ
Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ
Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ
Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ
Է. ՍԵԴՐԱԿՅԱՆ
Վ. ՔՈԶԱՐՅԱՆ

2025 թվականի սեպտեմբերի 29-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով «Շրջակա միջավայրի վրա ազդեցության
փորձաքննական կենտրոն» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության (այսուհետ՝
Կազմակերպություն) վճռաբեկ բողոքը ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի
22.05.2024 թվականի որոշման դեմ՝ ըստ Զարուհի Զուռնայանի հայցի ընդդեմ
Կազմակերպության՝ աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումար
բռնագանձելու պահանջների մասին,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը

Դիմելով դատարան՝ Զարուհի Զուռնայանը պահանջել է իրեն վերականգնել
Կազմակերպության գլխավոր մասնագետի աշխատանքում և Կազմակերպությունից հոգուտ
իրեն բռնագանձել իր միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ
ժամանակահատվածի համար՝ սկսած 10.04.2020 թվականից:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական
դատարանի (այսուհետ՝ Դատարան) 30.03.2023 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է
մասնակիորեն՝ վճռվել է Կազմակերպությունից հոգուտ Զարուհի Զուռնայանի բռնագանձել
միջին աշխատավարձի չափով հարկադիր պարապուրդի գումարը՝ սկսած 10.04.2020

թվականից մինչև վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելը. Զարուհի Զուռնայանին Կազմակերպության գլխավոր մասնագետի աշխատանքում վերականգնելու պահանջի մասով հայցը մերժվել է:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 22.05.2024 թվականի որոշմամբ Կազմակերպության վերաքննիչ բողոքը մերժվել է, իսկ Զարուհի Զուռնայանի վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է՝ Դատարանի 30.03.2023 թվականի վճիռը մասնակիորեն՝ Զարուհի Զուռնայանին աշխատանքում վերականգնելու պահանջը մերժելու մասով, բեկանվել և փոփոխվել է՝ հայցն այդ մասով բավարարվել է:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Կազմակերպությունը:

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան է ներկայացրել Զարուհի Զուռնայանը (ներկայացուցիչ Լևոն Բաղդասարյան):

Կազմակերպությունը 20.01.2025 թվականին ներկայացրել է վճռաբեկ բողոքի պատասխանի վերաբերյալ դիրքորոշում:

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, հիմնավորումները և պահանջը

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքերի սահմաններում ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանը խախտել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ հոդվածի 3-րդ կետը, 11-րդ հոդվածի 1-ին մասը, սխալ է կիրառել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը, չի կիրառել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասը և 186-րդ հոդվածի 6-րդ մասը, որոնք պետք է կիրառեր:

Բողոք բերած անձը նշված հիմքերի առկայությունը պարզառաքանել է հետևյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ Զարուհի Զուռնայանը 28.02.2020 թվականի թիվ 17-Ա հրամանի վերաբերյալ պատշաճ իրազեկված չի եղել և 10.04.2020 թվականից ազատության մեջ գտնվելով՝ չի վերադարձել աշխատանքային պարտականություններին, երբ որևէ արգելք չի եղել:

Վերաքննիչ դատարանը չի անդրադարձել այն հարցին, որ Զարուհի Զուռնայանն աշխատանքի չի ներկայացել այն հանգամանքի վկայակոչմամբ, որ իրեն տեղեկացրել են, թե իր աշխատանքային պարտականությունները դադարեցված են, մինչդեռ ինքն անձամբ ցանկություն չի հայտնել գալու և պարզելու այդ հանգամանքները, ու, գտնվելով ոչ բարեխիղճ՝ միայն 1 տարի 3 ամիս անց է փաստաբանի միջոցով ցանկացել պարզել՝ քննիչի կողմից իր աշխատանքային գործունեությունը կասեցնելու որևէ հանձնարարություն եղել է, թե՛ ոչ, իր աշխատանքային գործունեությունը կասեցված է, թե՛ ոչ, եթե այդ՝ տրամադրել բոլոր հիմքերը:

Ընդ որում, Զարուհի Զուռնայանը հաճախակի ներկայացել է Կազմակերպություն, սակայն որևէ անգամ չի ցանկացել վերադառնալ աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը և որևէ գործողություն չի կատարել այդ կապակցությամբ, իսկ այցելությունները կապված են եղել անձնական ու այլ աշխատանքների կատարման հետ:

Կազմակերպության այլ աշխատակցի կողմից Զարուհի Զուռնայանին տեղեկացնելը Վերաքննիչ դատարանը դիտարկել է որպես պատշաճ իրազեկում, մինչդեռ գործում առկա ապացույցներից ակնհայտ է, որ Զարուհի Զուռնայանը որպես վկա ներգրավված աշխատակցին խնդրել է տրամադրել իր պարտականությունների ժամանակավոր դադարեցման հիմքերը, մինչդեռ վերջինս չի տրամադրել և հայտնել է, որ տնօրենից այն առձեռն ստանա: Այդ ամենից հետո անգամ Զարուհի Զուռնայանը չի ներկայացել աշխատանքի, չի ցանկացել պարզել, թե որ մարմնի կողմից ու ինչ ակտով են իր պարտականությունները ժամանակավորապես դադարեցվել:

Կազմակերպությունն արել է առավելագույնը Զարուհի Զուռնայանին աշխատանքային պարտականություններին վերադարձնելու համար, մասնավորապես՝ թե՛ բանավոր և թե՛ գրավոր եղանակով, ընդհուպ դատական նիստի դադարեցում հայտնել է, որ աշխատանքային

պայմանագիրը լուծված չէ, չկա որևէ այլ խոչընդոտ աշխատանքի ներկայանալու համար, ու առաջարկել է հայցվորին վերադառնալ իր աշխատանքային պարտականություններին:

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է նաև, որ 28.02.2020 թվականի թիվ 17-Ա հրամանով ժամանակավորապես դադարեցվել են աշխատողի աշխատանքային պարտականությունները, այլ ոչ թե աշխատողի և գործատուի միջև առկա աշխատանքային իրավահարաբերությունները, ինչպես նաև՝ որ վերոնշյալ հրամանն ուժի մեջ չմտած՝ արդեն իսկ ուժը կորցրել է:

Վերաքննիչ դատարանը մի կողմից վկայակոչել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը և եզրակացրել, որ աշխատանքային պայմանները փոխվել են, աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են առանց օրինական հիմքի, մինչդեռ մյուս կողմից արձանագրել է, որ անվիճելի է այն փաստը, որ հայցվորն ու պատասխանողը գտնվում են աշխատանքային հարաբերություններում:

Տվյալ դեպքում անհասկանալի է հարկադիր պարապուրդի առկայությունը, ինչպես նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի կիրառումը: Թեև առկա է պարապուրդ, սակայն տվյալ դեպքում պարապուրդն աշխատողի մեղքով է, որպիսի պայմաններում կարող է չվճարվել աշխատավարձ:

Վերոգրյալի հիման վրա բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 22.05.2024 թվականի որոշումը և գործն ուղարկել նոր քննության:

2.1 Վճռաբեկ բողոքի պատասխանի հիմնավորումները

Վճռաբեկ բողոքն անհիմն է և ենթակա է մերժման հետևյալ պատճառաբանությամբ:

Սույն գործի քննության ժամանակ ինքը որպես վկա հարցաքննվելիս փաստել է, որ Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 10.04.2020 թվականի որոշումից հետո ներկայացել է Կազմակերպություն և հայցել վերականգնել աշխատանքի, մինչդեռ Կազմակերպությունն իրեն աշխատանքով չի ապահովել ու չի վերականգնել, որպիսի փաստը հաստատվում է գրագրությունների տեսաձայնագրություններով: Կազմակերպության տնօրենի օգնական Արմինե Վարդանյանի հարցաքննությամբ պարզվել է, որ ինքն Արմինե Վարդանյանին խնդրել է ուղարկել իր աշխատանքային պարտականությունների կասեցման վերաբերյալ որոշումը, ինչպես նաև հայտնել աշխատանքի չներգրավելու պատճառները: Այսինքն՝ ինքը, գտնվելով բարեխիղճ, ներկայացել է աշխատանքի, սակայն գործատուն չի վերացրել աշխատանքային պարտականությունների դադարման հիմքը:

Տվյալ դեպքում իր աշխատանքային պարտականությունների կատարման արգելքը վերացել է, քանի որ Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 10.04.2020 թվականի որոշմամբ ինքն ազատ է արձակվել: Ինքը 15.07.2021 թվականին, իսկ իր ներկայացուցիչները 22.07.2021 թվականին և 19.08.2021 թվականին դիմել են Կազմակերպությանը՝ իր խախտված իրավունքները վերականգնելու ու իրեն աշխատանքային պարտականություններին վերականգնելու պահանջով, սակայն գործատուն առանց որևէ իրավական նորմի վկայակոչման չի արել դա: Ընդ որում, առկա չի եղել իրեն իր աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը վերականգնելու որևէ խոչընդոտ:

Անհիմն է նաև իր կողմից 1 տարի 3 ամիս անգործություն դրսևորելու մասին բողոք բերած անձի փաստարկը, քանի որ նշված փաստը Կազմակերպությունը չի հիմնավորել որևէ թույլատրելի և վերաբերելի ապացույցով:

Կազմակերպությունը հայցադիմումի պատասխանում չի վկայակոչել այն փաստը, որ 09.08.2021 թվականի և 15.09.2021 թվականի գրություններով իրեն առաջարկել է վերադառնալ աշխատանքի, սակայն ինքը մինչ օրս չի ներկայացել: Ընդ որում, գործում առկա ապացույցներով չի հիմնավորվում, որ Կազմակերպությունն իրեն ապահովել է

աշխատանքով, սակայն ինքը չի ներկայացել, իսկ հակառակն ապացուցվում է վկայի ցուցմունքներով:

Կազմակերպությունն առնվազն 22.07.2021 թվականի և 19.08.2021 թվականի փաստաբանական հարցումներից պետք է տեղյակ լիներ իր նկատմամբ կիրառված խափանման միջոցի փոփոխության ու ազատության մեջ գտնվելու մասին: Ընդ որում, չի ներկայացվել իր կողմից աշխատանքի չներկայանալու հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծված լինելու մասին որևէ ապացույց, որն առկա կլիներ իր կողմից աշխատանքի ներկայացած չլինելու դեպքում: Տվյալ դեպքում, քանի դեռ ապացուցված չէ հակառակը, գործում է իր կողմից աշխատանքային պարտականությունները պատշաճ կատարելու կանխավարկածը:

Պարզ չէ, թե ինչ իրավական հիմքով է Կազմակերպությունն առաջնորդվել, երբ փաստել է, որ ինքը պարտավոր էր աշխատանքի ներկայանալ կալանքից ազատվելու հաջորդ օրը, և ոչ օրինակ՝ նույն օրը, կամ ինչ հիմքով է ազատվում հարկադիր պարապուրդի գումարը վճարելուց, եթե աշխատանքային պայմանագիրը լուծված չէ: Ընդ որում, պարզ չէ, թե հարկադիր պարապուրդի գումարը վճարելու համար որքանով է էական կալանքից հետո իր կողմից աշխատանքի չներկայանալու փաստը:

Տվյալ դեպքում առկա չէ գործատուի կողմից կայացված անհատական իրավական ակտ աշխատանքային հարաբերություններն իր հետ դադարեցնելու մասին՝ այն հիմքով, որ կալանքը խափանման այլ միջոցով փոխարինումից հետո ինքը չի ներկայացել աշխատանքի ու չի կատարում իր աշխատանքային պարտականությունները:

28.02.2020 թվականի թիվ 17-Ա հրամանի հիմքում վկայակոչված չէ նման հրաման կայացնելու իրավասություն սահմանող իրավական նորմը: Բացի այդ, նշված հրամանն իրեն չի տրամադրվել: Այնուամենայնիվ, այն պայմանականորեն դիտարկելով իրավաչափ ակտ՝ հարկ է ընդգծել, որ հարկադիր պարապուրդ պահանջելու հիմքը խափանման միջոցը փոփոխելու պահից իրեն աշխատանքով չապահովելն ու աշխատավարձ չվճարելն է: Տվյալ դեպքում հրամանով և դրանով արձանագրված հիմքի վերացմամբ իր աշխատանքային պայմանները Կազմակերպության կողմից միակողմանի փոփոխվել են, ու գործատուն պարտավոր էր իրեն ապահովել աշխատանքի պայմաններով, որի հաստատմանն ուղղված ապացույցներ չեն ներկայացվել:

Տվյալ դեպքում կալանավորված լինելու ժամանակահատվածում աշխատանքի չներկայանալու հիմքերը չեն վիճարկվում, և հայցը վերաբերում է նշված օբյեկտիվ հիմքի վերացման պահից սկսած իրեն հարկադիր պարապուրդի ենթարկելուն, որպիսի հանգամանքի հաշվառմամբ հարկադիր պարապուրդի համար միջին աշխատավարձ վճարելու սկիզբը նշվել է 10.04.2020 թվականը:

3. Վճարել բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը

Վճարել բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը՝

1) Ազգային անվտանգության ծառայության քննչական դեպարտամենտում հարուցված թիվ 58203320 քրեական գործով 21.02.2020 թվականին Զարուհի Զուռնաչյանին մեղադրանք է առաջադրվել ՀՀ քրեական օրենսգրքի 311-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 2-րդ կետով, և Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության առաջին աստիճանի դատարանի 21.02.2020 թվականի որոշմամբ Զարուհի Զուռնաչյանի նկատմամբ խափանման միջոց է ընտրվել կալանավորումը **(հատոր 1-ին, գ.թ. 14-19)**.

2) Ազգային անվտանգության ծառայության քննչական դեպարտամենտի պետի տեղակալ Գ. Մարկոսյանը 24.02.2020 թվականի թիվ 8/792 գրությամբ Կազմակերպության տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար Ա. Դոնոյանին հայտնել է, որ թիվ 58203320 քրեական գործով Կազմակերպության գլխավոր մասնագետ (փորձագետ) Զարուհի Զուռնաչյանին մեղադրանք է առաջադրվել ՀՀ քրեական օրենսգրքի 311-րդ հոդվածի 4-րդ

մասի 2-րդ կետով, և վերջինիս նկատմամբ որպես խափանման միջոց կիրառվել է կալանավորումը **(հատոր 1-ին, գ.թ. 55)**.

3) հիմք ընդունելով Ազգային անվտանգության ծառայության քննչական դեպարտամենտի 24.02.2020 թվականի թիվ 8/792 գրությունը և ղեկավարվելով Կազմակերպության կանոնադրության 25-րդ կետի 8-րդ ենթակետով՝ Կազմակերպության տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար Ա. Դոնոյանի 28.02.2020 թվականի թիվ 17-Ա հրամանով ժամանակավոր դադարեցվել են Կազմակերպության գլխավոր մասնագետ Զարուհի Զուռնաչյանի պարտականությունները՝ մինչև օրենքով սահմանված կարգով հիմքի վերացումը **(հատոր 1-ին, գ.թ. 20)**.

4) թիվ ԵԴ/0112/06/20 գործով Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարանի 10.04.2020 թվականի որոշմամբ Զարուհի Զուռնաչյանի նկատմամբ որպես կալանավորման այլընտրանքային խափանման միջոց կիրառվել է գրավը **(հատոր 1-ին, գ.թ. 14-19)**.

5) Կազմակերպության տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար Խ. Մարտիրոսյանին 15.07.2021 թվականին հասցեագրված դիմումով Զարուհի Զուռնաչյանը խնդրել է տեղեկացնել, թե «քննիչի կողմից իմ աշխատանքային գործունեությունը կասեցնելու որևէ հանձնարարություն եղել է, թե ոչ», ինչպես նաև «իմ աշխատանքային գործունեությունը կասեցված է, թե ոչ, եթե այո (...) տրամադրել բոլոր հիմքերը՝ գրությունները» **(հատոր 1-ին, գ.թ. 53)**.

6) Կազմակերպության տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար Խ. Մարտիրոսյանին 22.07.2021 թվականին հասցեագրված գրությամբ փաստաբան Թադևոս Ալեքսանյանը հայտնել է, որ «(...) Զարուհի Զուռնաչյանը հաճախակի ներկայացել է ՊՈԱԿ, քանի որ ցանկացել է շարունակել աշխատանքային գործունեությունը և կատարել իր պարտականությունները, սակայն նրան միշտ հայտնել են, որ վարույթն իրականացնող մարմնի հանձնարարությամբ իր պարտականությունները ժամանակավորապես դադարեցվել են: 15.07.2021 թվականին Զարուհի Զուռնաչյանը դիմել է ՊՈԱԿ-ին՝ խնդրելով պարզաբանել իր աշխատանքային գործունեությունը դադարեցնելու հիմնավորումները և տրամադրել դադարեցման հիմքերը: Զարուհի Զուռնաչյանին ՊՈԱԿ-ի կողմից տրամադրված նյութերի ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ վարույթ իրականացնող մարմինը Զարուհի Զուռնաչյանի աշխատանքային պարտականությունների կատարումը ժամանակավոր դադարեցնելու հանձնարարություն չի տվել և որ Զ. Զուռնաչյանի աշխատանքային պարտականությունների կատարման ժամանակավոր դադարեցումը կատարվել է ՊՈԱԿ-ի ժ/պ տնօրենի 28.02.2020 թվականի 17-Ա հրամանով»: Արդյունքում հայցել է վերացնել Կազմակերպության տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատարի 28.02.2020 թվականի թիվ 17-Ա հրամանը, Զարուհի Զուռնաչյանին թույլատրել կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները, ինչպես նաև վճարել հարկադիր պարապուրդի ընթացքում չվճարված աշխատավարձը **(հատոր 1-ին, գ.թ. 22, 23)**.

7) ի պատասխան 22.07.2021 թվականի գրության՝ Կազմակերպության տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար Խ. Մարտիրոսյանը 09.08.2021 թվականի գրությամբ հայտնել է, որ «(...) 2020 թվականի ապրիլի 10-ի Զարուհի Զուռնաչյանի նկատմամբ ընտրված խափանման միջոց կալանքը այլընտրանքային խափանման միջոց գրավով փոխարինելու վերաբերյալ դատարանի որոշումը «Շրջակա միջավայրի վրա ազդեցության փորձաքննական կենտրոն» ՊՈԱԿ չի ներկայացվել, Զ. Զուռնաչյանն աշխատանքի չի ներկայացել, չի կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները: (...) Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Զ. Զուռնաչյանը առանց հարգելի պատճառների աշխատանքի չի ներկայացել և չի կատարել աշխատանքային պայմանագրով իր վրա դրված պարտականությունները, ուստի խոսք չի կարող գնալ հարկադիր պարապուրդի և այդ ընթացքում չվճարված աշխատավարձի մասին: (...) վերջինս «Շրջակա միջավայրի վրա ազդեցության փորձաքննական կենտրոն» ՊՈԱԿ է այցելել դիմումատուների կողմից ներկայացված շրջակա միջավայրի վրա ազդեցության

փորձաքննության ենթակա գնահատման հայտերի և հաշվետվությունների մշակմանը մասնակցելու նպատակով, (...))» **(հատոր 1-ին, գ.թ. 24, 25)**.

8) ի պատասխան 09.08.2021 թվականի գրության՝ փաստաթան Լևոն Բաղդասարյանը 19.08.2021 թվականի գրությամբ նշել է, որ «(...) 10.04.2020 թվականի Զարուհի Զուռնայանի նկատմամբ դատարանը վարույթն իրականացնող մարմնի կողմից ներկայացված կալանքի երկարացումը և կալանքի հետագա կրումը դիտել է ոչ իրավաչափ և անհապաղ ազատ է արձակել դատարանի դահլիճից: 10.04.2021 թվականը եղել է ուրբաթ օր, հաջորդ աշխատանքային օրն իսկ Զ. Զուռնայանի կողմից տեղեկացվել է տնօրենի օգնականին՝ Արմինե Վարդանյանին (առկա են համապատասխան ապացույցները գրավոր տեսքով): Հաշվի առնելով, որ քրեական գործի շրջանակում մեղադրյալի աշխատանքային գործառույթի կասեցումը բացառապես վերապահված է վարույթն իրականացնող մարմնին, ինչը տվյալ դեպքում բացակայել է, խափանում կալանքի վերացման դեպքում անհապաղ պետք է վերացվեր 28.02.2020 թվականի 17-Ա հրամանը, պայմանավորված կալանքի վերացմամբ, ինչը որ չի կատարվել: Ինչ վերաբերվում է Զ. Զուռնայանի կողմից դատարանի համապատասխան որոշումը չներկայացնելը, ապա դա Զ. Զուռնայանի պարտականությունների մեջ չի մտնում ներպետական ոչ մի իրավական ակտով: Առավել ևս, երբ պատշաճ ձևով գործատուն տեղեկացվել է ինչպես կալանքի վերացման, այնպես էլ՝ ազատության մեջ գտնվելու հանգամանքի մասին, և չի պահանջվել, ինչպես գրավոր, այնպես էլ բանավոր, որպեսզի տվյալ դատական ակտը փոխանցվի գործատուին» **(հատոր 1-ին, գ.թ. 27-29)**.

9) 15.09.2021 թվականի պատասխան գրությամբ Կազմակերպության տնօրենի Ժամանակավոր պաշտոնակատար Խ. Մարտիրոսյանը փաստաթան Լևոն Բաղդասարյանին հայտնել է, որ «(...) կալանքը այլընտրանքային խափանման միջոց գրավով փոխարինելու վերաբերյալ դատարանի որոշումը կայացվել է 2020 թվականի ապրիլի 10-ին, մինչդեռ Զուռնայանը 2020 թվականի ապրիլի 10-ից աշխատանքի չի ներկայացել, նրա կողմից միայն 2021 թվականի հուլիսի 15-ին դիմում է ներկայացվել «Շրջակա միջավայրի վրա ազդեցության փորձաքննական կենտրոն» ՊՈԱԿ՝ պարզելու կասեցված են եղել արդյոք վերջինիս աշխատանքային գործունեությունը թե ոչ, ինչպես նաև պահանջ է ներկայացվել տրամադրել կասեցման հիմքերը, (...): Զուռնայանը աշխատանքային գործունեությանը վերադառնալու կապակցությամբ 2020 թվականի ապրիլի 10-ից՝ Ձեր կողմից մատնանշված օրենքով սահմանված կարգով հիմքի վերանալուց հետո, որևէ գործողություն չի իրականացրել աշխատանքային պարտականություններին վերադառնալու կապակցությամբ, ինչը հիմք է տալիս ենթադրելու, որ վերջինս իմանալով և գիտակցելով հանդերձ իր աշխատանքային պարտականություններին վերադառնալու հնարավորությունը և պարտավորությունը, չի ներկայացել աշխատանքի, իսկ 2021 թվականի հուլիսի 7-ին, Ձեր կողմից մատնանշված 2020 թվականի ապրիլի 10-ի դատական ակտի ընդունումից շուրջ 1 տարի 3 ամիս հետո, ընդամենը դիմում է ներկայացրել իր աշխատանքային պարտականությունների կասեցման հիմքերի առկայության և դրանք տրամադրելու վերաբերյալ: Անհասկանալի է նաև Ձեր կողմից մատնանշված, տնօրենի օգնականին Զ. Զուռնայանի կողմից «տեղեկացնելու» հանգամանքը, հաշվի առնելով այն փաստը, որ «հեռախոսով տեղեկացնելը» աշխատանքային պարտականություններին վերադառնալու փաստ չէ, իսկ աշխատանքի փաստացի մինչ օրս նա չի ներկայացել» **(հատոր 1-ին, գ.թ. 30, 31)**.

10) Զարուհի Զուռնայանի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցված չեն **(անվիճելի փաստ)**.

11) 16.06.2022 թվականին կայացրած արձանագրային որոշմամբ Դատարանը գործին մասնակցող անձանց միջև ապացուցման պարտականությունը բաշխել է հետևյալ կերպ՝ «Հայցվոր կողմը պետք է ապացուցի այն փաստերը, որ հայցվորը գտնվում է հարկադիր պարապուրդում և, որ հայցվորը դիմել է գործատուին, նաև դիմումով, որպեսզի

վերականգնվի իր աշխատանքում, սակայն առկա է խոչընդոտ: Պատասխանող կողմը պետք է ապացուցի այն փաստերը, որ հայցվորը չի գտնվում հարկադիր պարապուրդում և, որ նախաքննական մարմինը իրենց չի տեղեկացրել հայցվորի խափանման միջոցի փոփոխության վերաբերյալ» **(հատոր 1-ին, գ.թ. 86-88, (հիմք՝ 16.06.2022 թվականի դատական նիստի ձայնային արձանագրություն))**:

12) 30.11.2022 թվականի դատական նիստում վկա Արմինե Վարդանյանը ցուցմունք է տվել այն մասին, որ 2007 թվականից մինչև 01.09.2020 թվականը Կազմակերպությունում աշխատել է որպես տնօրենի օգնական, այնուհետև՝ մասնագետ (փորձագետ): 2020 թվականին իմացել է, որ առկա է Ազգային անվտանգության ծառայության կողմից ուղարկված գրություն՝ Զարուհի Զուռնայանին կալանավորելու մասին: Իր հիշելով հետագայում համացանցից է իմացել, որ Զարուհի Զուռնայանն ազատության մեջ է և այդ մասին իմանալուց մի քանի օր անց զանգել է վերջինիս՝ նրա որպիսությունն իմանալու համար: Խոսակցության ընթացքում տեղեկացրել է, որ առկա է Ազգային անվտանգության ծառայության կողմից ուղարկված գրություն, և որ նրա աշխատանքային պարտականությունները ժամանակավոր դադարեցվել են: Հիշում է, որ Զարուհի Զուռնայանը խնդրել է տրամադրել աշխատանքային պարտականությունները ժամանակավոր դադարեցնելու հիմքերը, սակայն ինքն ասել է, որ տնօրենն ասել է՝ թող գա, առձեռն ստանա: Նշել է նաև, որ տնօրենը, բոլորը տեղյակ են եղել Զարուհի Զուռնայանի ազատության մեջ գտնվելու մասին, քանի որ նրա համար անհանգստացել են **(հատոր 1-ին, գ.թ. 133-137, (հիմք՝ 30.11.2022 թվականի դատական նիստի ձայնային արձանագրություն))**:

4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը պայմանավորված է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 394-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 բողոքարկվող դատական ակտը կայացնելիս Վերաքննիչ դատարանը թույլ է տվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ ու 265-րդ հոդվածների խախտում, որը խաթարել է արդարադատության բուն էությունը:

Սույն վճռաբեկ բողոքի քննության շրջանակներում Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում անդրադառնալ հարկադիր պարապուրդի և այդ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վարձարելու անհրաժեշտ պայմանների բացահայտմանը՝ ոչ աշխատողի մեղքով իր աշխատանքային պարտականությունները կատարելու անհնարինությունը գնահատելով բարեխիղճ ու ողջամիտ գործելու սկզբունքի, աշխատանքային իրավունքների չարաշահման արգելքի համապետքստությամբ:

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

Մինչև 24.06.2024 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 13-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն են, ըստ որի՝ աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառույթներ (որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում աշխատանք)՝ ենթարկվելով ներքին կարգապահական կանոններին, իսկ գործատուն ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի պայմաններ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 36-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունքները և պարտականությունները կարող են ծագել, փոփոխվել և դադարել՝ 1) նույն օրենսգրքով, այլ օրենքներով, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, աշխատանքային և կոլեկտիվ պայմանագրերով նախատեսված հիմքերից, ինչպես նաև քաղաքացիների և գործատուների այն գործողություններից, որոնք, թեև օրենքով կամ այլ իրավական ակտերով նախատեսված չեն, սակայն, ըստ աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքների, առաջացնում են աշխատանքային իրավունքներ և պարտականություններ. (...):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 218-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային կարգապահությունն աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված վարքագծի կանոններն են, որոնց պարտավոր են ենթարկվել բոլոր աշխատողները:

Մինչև 31.07.2023 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 83-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին տրամադրել պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ:

Մինչև 23.12.2021 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 216-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատողը պարտավոր է **բարեխղճորեն** կատարել աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունները, պահպանել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքային կարգապահությունը, կատարել աշխատանքի սահմանված նորմաները, (...):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 217-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուն պարտավոր է՝ 1) աշխատողին ապահովել պայմանագրով պայմանավորված աշխատանքով և կազմակերպել նրա աշխատանքը. 2) նախատեսված ժամկետում և սահմանված չափով վճարել աշխատողի աշխատավարձը. (...):

Շարադրված իրավանորմերի կապակցությամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրից կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտից: Ըստ այդմ, թե՛ աշխատողը, թե՛ գործատուն ձեռք են բերում փոխադարձ իրավունքներ և պարտականություններ: Մասնավորապես՝ աշխատողը պարտավորվում է բարեխղճորեն կատարել աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած պարտականությունները, պահպանել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին տրամադրել պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ (տե՛ս Կարինե Գասպարյանն ընդդեմ «Երևանի համար 144 հիմնական դպրոց» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության թիվ ԵԴ/1916/02/21 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 22.05.2024 թվականի որոշումը):

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության հիման վրա, որի հիմքով իրավահարաբերության կողմերն ազատ կամահայտնությամբ երկուստեք ստանձնում են որոշակի պարտականություններ: Աշխատողը պարտավորվում է **բարեխղճորեն** կատարել աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած իր պարտավորությունները՝ ենթարկվելով կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատանքային ռեժիմին, աշխատանքային կարգապահությանն ու կատարելով աշխատանքի սահմանված նորմաները, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին ապահովել պայմանագրով նախատեսված աշխատանքով և կազմակերպել այն՝ նախատեսված ժամկետում ու չափով վճարելով աշխատավարձը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 107-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ **ոչ աշխատողի մեղքով** պարապուրդը աշխատավայրում ստեղծված այն իրավիճակն է, որի ժամանակ գործատուն, արտադրական կամ օբյեկտիվ այլ պատճառներով պայմանավորված, չի կարողանում ապահովել աշխատողի՝ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը:

Մինչև 08.05.2020 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ եթե ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդի ժամանակ աշխատողին չի առաջարկվում նրա մասնագիտությանը, որակավորմանը համապատասխանող այլ աշխատանք, որը նա կարող էր կատարել առանց իր առողջությանը վնաս պատճառելու, ապա աշխատողին պարապուրդի յուրաքանչյուր ժամվա համար վճարվում է մինչև պարապուրդը նրա միջին ժամային աշխատավարձի երկու երրորդի չափով, սակայն ոչ պակաս, քան օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափը:

Մինչև 08.05.2020 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով առաջացած, ինչպես նաև **աշխատողի մեղքով առաջացած** պարապուրդի համար չի վճարվում:

Անդրադառնալով հարկադիր պարապուրդի հասկացությանը՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն 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» փակ բաժնետիրական ընկերության թիվ ՍԴ2/0208/02/16 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 11.03.2022 թվականի որոշումը*):

Հարկադիր պարապուրդն իր աշխատանքային պարտականությունների կատարումից աշխատողի ժամանակավոր մեկուսացումն է, ինչը տեղի է ունենում վերջինիս կամքից և կառավարումից անկախ հանգամանքներում, մասնավորապես՝ իրականության մեջ գոյություն ունեցող օբյեկտիվ այնպիսի իրողությունների պատճառով, որպիսիք աշխատողի վարքագծի կամ պայմանագրով ստանձնած պարտականությունների, ներքին կարգապահական կանոնների, աշխատանքային կարգապահության կամ ռեժիմի խախտման հետևանք չեն: Ընդ որում, աշխատանքային բնականոն ընթացքը խաթարող օբյեկտիվ այդ պատճառները գործատուի պատասխանատվության ներքո են, քանի որ գործատուն է կրում աշխատողին պայմանագրով նախատեսված աշխատանքով ապահովելու, ինչպես նաև այդ աշխատանքը կազմակերպելու պարտականությունն ու պատասխանատվությունը:

Ելնելով աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքից՝ հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածում աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում

են՝ անկախ աշխատանքային պարտականությունների կատարումից աշխատողի մեկուսացած լինելու փաստից, ինչից հետևում է, որ աշխատողն ունենում է այդ ժամանակահատվածում վարձատրություն ստանալու իրավաչափ ակնկալիք: Նկատի ունենալով, որ արտադրական կամ օբյեկտիվ այլ պատճառներով իր աշխատանքային պարտականություններն աշխատողի կողմից ժամանակավորապես չկատարելը գործատուի մեղքով առաջացած պարապուրդ է, քանի որ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված պարտականությունները գործատուի կողմից ոչ պատշաճ կատարելու հետևանք է՝ օրենսդիրը գործատուին պարտավորեցնում է առանց աշխատողի առողջությանը վնաս պատճառելու, նրա մասնագիտությանը, որակավորմանը համապատասխանող այլ աշխատանք առաջարկելու անհնարինության դեպքում պարապուրդի յուրաքանչյուր ժամվա համար աշխատողին վճարել օրենքով սահմանված չափով վարձատրություն:

Նշված կանոնից բացառություն նախատեսված է այն դեպքերում, եթե պարապուրդն առաջացել է ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով կամ **աշխատողի մեղքով:**

Վճռաբեկ դատարանը փաստում է, որ պարապուրդի ժամանակահատվածի համար վարձատրություն ստանալու օրինական ակնկալիք աշխատողը կարող է ունենալ միայն դրա հարկադիր, այսինքն՝ ոչ իր մեղքով առաջացած լինելու դեպքում, ուստի պարապուրդի համար վարձատրություն բռնագանձելու անհրաժեշտ նախադրյալն աշխատողի կողմից իր աշխատանքային պարտականությունները կատարելուց ոչ իր մեղքով մեկուսացված լինելու փաստն է:

Վճռաբեկ դատարանը միաժամանակ արձանագրում է, որ պարապուրդի առաջացման հարցում աշխատողի կամ գործատուի մեղքի պարզումը գնահատողական կատեգորիա է, և յուրաքանչյուր դեպքում գործում առկա ապացույցների բազմակողմանի, լրիվ ու օբյեկտիվ հետազոտման վրա պետք է գնահատել նրանց դրսևորած վարքագծի (ինչպես գործողության, այնպես էլ անգործության) համապատասխանությունն աշխատանքային օրենսդրությանը (ներառյալ՝ ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատանքային կարգապահությանը, աշխատանքի սահմանված նորմաներին), իրենց աշխատանքային իրավունքների իրացման և աշխատանքային պարտականությունների կատարման նկատմամբ բարեխիղճ, հետևողական ու շրջահայաց ներքին վերաբերմունքը, որը պետք է ունենա տեսանելի արտաքին դրսևորում՝ յուրաքանչյուրի կողմից աշխատանքային հարաբերությունների կայունությանը և արդյունավետությանը նպաստող, խելամտորեն կանխատեսելի ու իրավաչափ վարքագիծ ցուցաբերելու ձևով:

Աշխատանքային հարաբերությունների սուբյեկտների կողմից իրենց աշխատանքային իրավունքների իրականացման և պարտականությունների կատարման հիմնական սկզբունքները սահմանված են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով: Այսպես.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 37-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործատուները, աշխատողները և նրանց ներկայացուցիչներն իրենց իրավունքներն իրականացնելիս և պարտականությունները կատարելիս պարտավոր են պահպանել օրենքը, գործել բարեխիղճ և ողջամիտ: Աշխատանքային իրավունքների չարաշահումն արգելվում է:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունքների իրականացմամբ և պարտականությունների կատարմամբ չպետք է խախտվեն այլ անձանց՝ օրենքներով պաշտպանվող իրավունքներն ու շահերը:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ օրենսդիրն աշխատողին պարտավորեցնում է աշխատանքային պարտականությունները կատարել օրինականության, բարեխիղճության և ողջամտության սկզբունքների պահպանմամբ: Աշխատողն աշխատանքային պարտականությունները կատարում է ոչ թե ամբողջովին իր հայեցողությամբ, այլ պարտադիր կերպով ենթարկվելով աշխատանքային ռեժիմին, կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատանքային

կարգապահությանը, աշխատանքի սահմանված նորմաներին (*տե՛ս Արմինե Աբելյանն ընդդեմ անհատ ձեռնարկատեր Հովհաննես Դանիելյանի թիվ ԿԴ/0125/02/11 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 25.12.2012 թվականի որոշումը*):

Մեկ այլ որոշմամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը փաստել է, որ աշխատողի կողմից աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի ներքին իրավական ակտերով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով ստանձնած պարտավորությունների կատարման ընդհանուր ցուցիչը բարեխղճությունն է:

Ողջամտությունը և բարեխղճությունն աշխատանքային իրավունքների իրականացման անհրաժեշտ ընդհանուր չափանիշներն են: Նշված երկու սկզբունք-հասկացությունները ի թիվ այլնի կիրառվում են աշխատանքային իրավունքների և պարտականությունների կատարման սահմանները որոշելիս:

Բարեխղճությունը, մասնավորապես, պահանջում է հաշվի առնել մյուս կողմի արդարացված շահը, իսկ ողջամտությունը գործողություն է՝ իրավունքի սուբյեկտի կամային ակտ, որը սերտորեն կապված է բարեխղճության հետ, քանի որ ողջամիտ վարքագիծ կարող է դրսևորել բարեխիղճ սուբյեկտը: Վկայակոչված չափանիշներն ուղենիշային են և էական ի թիվ այլնի աշխատանքային պարտականությունների կատարման, ինչպես նաև աշխատողի նկատմամբ կարգապահական ներգործության հարցերը քննարկելիս (*տե՛ս Գևորգ Հմին-Տերյանն ընդդեմ «Երևանի պետական համալսարան» հիմնադրամի թիվ ԵԴ/39757/02/21 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 30.06.2023 թվականի որոշումը*):

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը մեկ այլ որոշմամբ հավելել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 37-րդ հոդվածից բխում է, որ աշխատանքային հարաբերությունների կողմերն այդ հարաբերությունների ողջ ընթացքում կարող են ունենալ իրավաչափ ակնկալիք (սպասելիք), որ հարաբերության մյուս կողմը գործելու է իրավաչափ, բարեխղճորեն և ողջամտորեն՝ ձեռնարկելով բացառապես այնպիսի գործողություններ, որոնք իրավաչափ են ու ողջամիտ, չեն վնասի իր շահերը, պատիվը, արժանապատվությունը և բարի համբավը (*տե՛ս Արամ Միքայելյանն ընդդեմ «Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարան» հիմնադրամի թիվ ԵԴ/33169/02/22 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 20.02.2024 թվականի որոշումը*):

Վերահաստատելով նախկինում արտահայտած իր իրավական դիրքորոշումները՝ սույն որոշմամբ բարձրացված իրավական հարցադրման կապակցությամբ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ պարապուրդի առաջացման հարցում աշխատողի մեղքն անհրաժեշտ է գնահատել նրան առաջադրվող՝ իրավաչափ, բարեխիղճ և ողջամիտ գործելու սկզբունքների շրջանակներում: Մասնավորապես՝ պետք է գնահատել աշխատողի կատարած գործողության կամ դրսևորած անգործության ու պարապուրդի առաջացման միջև պատճառահետևանքային կապի առկայությունը՝ քննարկելով այն հարցը, թե արդյոք աշխատողն իր աշխատանքային պարտականությունների կատարման ուղղությամբ ցուցաբերել է բավարար հոգածություն և շրջահայացություն, գործել է բարեխղճորեն ու ողջամտորեն՝ առանց իր աշխատանքային իրավունքների սահմանազանցում թույլ տալու կամ դրանք չարաշահելու՝ պահպանելով օրենքը, ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքային ռեժիմը, աշխատանքային կարգապահությունը և աշխատանքի սահմանված նորմաները:

Վճռաբեկ դատարանը նշում է, որ եթե իր աշխատանքային պարտականություններին և իրավունքներին համահունչ՝ բարեխղճության ու ողջամտության սահմաններում իրավաչափ վարքագիծ դրսևորելու պայմաններում աշխատողը կարող էր ապահովել իր աշխատանքային պարտականությունների կատարման շարունակականությունը, ինչը չի արել՝ առանց դրան խոչընդոտող օբյեկտիվ հանգամանքների առկայության, ապա պարապուրդը չի կարող լինել հարկադիր: Այս դեպքում պարապուրդն առաջանում է աշխատողի ոչ բարեխիղճ վարքագծի՝

որոշակի գործողություն կատարելու կամ դրանից ձեռնպահ մնալու հետևանքով, այսինքն՝ աշխատողի մեղքով, որը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 6-րդ մասի ուժով պարապուրդի համար գործատուի կողմից աշխատողին վարձատրություն չվճարելու հիմք է:

Ամփոփելով շարադրվածը՝ Վճռաբեկ դատարանը փաստում է, որ պարապուրդի և այդ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վարձատրելու անհրաժեշտ նախադրյալը դրա հարկադիր, այսինքն՝ ոչ աշխատողի մեղքով առաջացած լինելու փաստն է, որի ապացուցման դեպքում միայն աշխատողը կարող է այդ ժամանակահատվածի համար ակնկալել ու ստանալ օրենքով սահմանված չափով վարձատրություն:

Վերը շարադրված իրավական դիրքորոշումների կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ

Դիմելով դատարան՝ Զարուհի Զուռնայանը պահանջել է իրեն վերականգնել Կազմակերպության գլխավոր մասնագետի աշխատանքում և Կազմակերպությունից հոգուտ իրեն բռնագանձել իր միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ սկսած 10.04.2020 թվականից:

Դատարանը 30.03.2023 թվականի վճռով հայցը բավարարել է մասնակիորեն՝ վճռել է Կազմակերպությունից հոգուտ Զարուհի Զուռնայանի բռնագանձել միջին աշխատավարձի չափով հարկադիր պարապուրդի գումարը՝ սկսած 10.04.2020 թվականից մինչև վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելը. Զարուհի Զուռնայանին Կազմակերպության գլխավոր մասնագետի աշխատանքում վերականգնելու պահանջի մասով հայցը մերժել է:

Հարկադիր պարապուրդի համար վարձատրություն բռնագանձելու պահանջի մասով Դատարանն արձանագրել է հետևյալը՝ «(...) գործադուրի՝ 28.02.2020թ. թիվ 17-Ա հրամանով կողմերի աշխատանքային հարաբերություններում տեղի է ունեցել այնպիսի փոփոխություն, որը փաստացի հանգեցրել է հայցվորի աշխատանքային գործունեության ժամանակավորապես կասեցման (դադարեցման), սակայն հրամանում բացակայում է դրա կայացման համար հիմք հանդիսացած իրավական նորմը:

Ավելին՝ (...) իրավահարաբերության ծագման պահին գործող իրավակարգավորումներով առհասարակ աշխատողի լիազորությունները կասեցնելու կամ ժամանակավորապես դադարեցնելու իրավասություն նախատեսված չի եղել: Շարադրվածի հիման վրա՝ Դատարանը վերահաստատելով վերոնշյալ հիմնավորումն առ այն, որ իրավահարաբերության ծագման պահին գործող իրավակարգավորումներով առհասարակ աշխատողի լիազորությունները կասեցնելու կամ ժամանակավորապես դադարեցնելու իրավասություն նախատեսված չի եղել՝ փաստում է, որ գործադուրն չի ունեցել օրենքով սահմանված որևէ լիազորություն՝ աշխատողին աշխատավարձ չվճարելու: (...):

Ինչ վերաբերում է պարասխանողի առարկությանն առ այն, որ աշխատողն ինքը չի ներկայացել աշխատանքի 10.04.2020թ.-ից հետո, ապա Դատարանը փաստում է, որ (...) իրավահարաբերության ծագման պահին օրենքով սահմանված չի եղել վիճարկվող հիմքով աշխատողի պարտականությունները ժամանակավոր դադարեցնելու պայման, ուստի առկա չէ նաև այն վերացնելու օրենքով սահմանված որևէ հիմք: (...) օրենքով աշխատողի պարտականությունները ժամանակավոր դադարեցնելու պայման նախատեսված չլինելու դեպքում՝ օրենքում առկա չէ նաև այդ հիմքով աշխատավարձ չվճարելու պայման, ընդ որում, 28.02.2020թ. թիվ 17-Ա հրամանով ևս չի սահմանվել, որ աշխատողի պարտականությունները ժամանակավորապես դադարեցնելիս գործադուրն աշխատողին աշխատավարձ չի վճարելու:

(...) գործադուրն աշխատողի աշխատանքի պայմանները փոփոխել է առանց օրինական հիմքերի, քանի որ ինչպես վերը նշվեց՝ իրավահարաբերության ծագման պահին աշխատողի պարտականությունները կալանավորված լինելու փաստով ժամանակավորապես դադարեցնելու հիմք օրենքով սահմանված չի եղել, որպիսի պայմաններում հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասը՝ պետք է աշխատողի խախտված

իրավունքները վերականգնել և պետք է գործադրուին պարտավորեցնել աշխատողին վճարել նրա միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարտավորողի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ սկսած 10.04.2020թ.-ից մինչև սույն դատական ակտն օրինական ուժի մեջ մտնելը»:

Զարուհի Զուռնայանին Կազմակերպության գլխավոր մասնագետի աշխատանքին վերականգնելու պահանջի մասով Դատարանը նշել է, որ «(...) վերջինս ազատված չէ աշխատանքից, կողմերի միջև աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցված չեն, ուստի այս մասով Դատարանը հայցվորի պահանջն անհիմն է գնահատում և գտնում է, որ նշված մասով պահանջը ենթակա է մերժման»:

Վերաքննիչ դատարանը 22.05.2024 թվականի որոշմամբ գնահատել է աշխատանքում վերականգնելու պահանջը մերժելու մասով Դատարանի եզրահանգման իրավաչափությունը, որի կապակցությամբ նախ նշել է, որ «անվիճելի է փաստն այն մասին, որ հայցվորը և պարտասխանողը գտնվում են աշխատանքային հարաբերությունների մեջ, «հրամանը հարուցված հայցի շրջանակներում չի վիճարկվում, ուստի անհատական իրավական ակտի իրավաչափության մասին Դատարանի դատողություններն օրինական գնահատվել չեն կարող», ապա արձանագրել հետևյալը՝ «(...) գործադրուի հրամանը աշխատողի նկատմամբ կալանքը որպես խափանման միջոց կիրառելու պայմաններում աշխատողի լիազորությունների կասեցման ժամանակահատվածը որոշելու այլ պայման, քան խափանման միջոցը փոխելը կամ վերացնելը, չեն նախատեսում, գործադրուն 28.02.2020 թվականի թիվ 17-Ա հրամանի հիմքի վերացման փաստի առկայության պայմաններում աշխատանքային պարտականությունների կատարման դադարեցումը վերացնելուն ուղղված համապատասխան անհատական իրավական ակտ չի կայացրել, միաժամանակ այլ իրավական խոչընդոտի վերաբերյալ փաստ չի վկայակոչել, ուստի աշխատողի իրավունքի խախտումն առկա է, ինչը ենթակա է վերացման: Վերոգրյալի հիման վրա հայցվորին իր աշխատանքում վերականգնելու պահանջը մերժելու մասով դատական ակտը ենթակա է քննանման: Ինչ վերաբերում է պարտասխանողի պնդմանն այն մասին, որ հայցվորն աշխատանքից չի ազատվել, հետևաբար առարկայազուրկ է աշխատանքում վերականգնելու պահանջը, Վերաքննիչ դատարանը գնահատում է անհիմն, քանի որ առկա է աշխատողի աշխատանքային պարտականությունների կատարումը ժամանակավորապես դադարեցնելու անհատական իրավական ակտ, ինչը վերացված կամ փոփոխված չէ: «Շրջակա միջավայրի վրա ազդեցության փորձաքննական կենտրոն» ՊՈԱԿ-ը 10.04.2020 թվականից ի վեր չի ձեռնարկել այնպիսի գործողություններ, որոնք հիմք կտային ենթադրելու, որ 28.02.2020 թվականի թիվ 17-Ա հրամանը ճանաչվել է ուժը կորցրած և Զարուհի Զուռնայանի աշխատանքային պարտականությունների դադարեցումը վերացված է, որպիսի պայմաններում խախտված իրավունքի պաշտպանությանն ուղղված պահանջը Վերաքննիչ դատարանը գնահատում է հիմնավորված»:

Ինչ վերաբերում է հարկադիր պարտավորողի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձ բռնագանձելու պահանջը բավարարելու Դատարանի հետևությանը, Վերաքննիչ դատարանը, վկայակոչելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին և 1.1-ին մասերը, հաստատված է համարել, որ «10.04.2020 թվականից սկսած աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցված են առանց օրինական հիմքի, ուստի աշխատողի խախտված իրավունքները ենթակա են վերականգնման, հետևաբար հարկադիր պարտավորողի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձ գանձելու վերաբերյալ Դատարանի հետևությունը սույն որոշման պարճառաբանություններով (...) գնահատում է օրինական: (...) հայցվորը որպես հարկադիր պարտավորողի գումար պահանջում է ոչ թե կալանքում գտնվելու ժամանակահատվածի համար, այլ կալանքը որպես խափանման միջոց գրավով փոխելու ժամանակից սկսած, հետևաբար պարտասխանողի պնդումները՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի

6-րդ մասի կիրառելիության վերաբերյալ, Վերաքննիչ դատարանը գնահատում է առարկայազուրկ»:

Միաժամանակ Վերաքննիչ դատարանն արձանագրել է, որ «պատասխանողը չի հիմնավորել աշխատողի աշխատանքային պարտականությունները ժամանակավորապես դադարեցնելու վերաբերյալ անհատական իրավական ակտը վերացնելու, այդ մասին աշխատողին ծանուցելու փաստական հանգամանքները, հետևաբար հայցվորի կողմից աշխատանքի չներկայանալու և աշխատանք կատարելուց հրաժարվելու, ըստ այդմ՝ աշխատողի մեղքի առկայության վերաբերյալ գործադուրի պնդումները Վերաքննիչ դատարանը գնահատում է անհիմն: Բողոք ներկայացրած անձի պնդումն այն մասին, որ վերջինս չի իմացել խափանման միջոցը փոխելու՝ Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարանի 10.04.2020 թվականի թիվ ԵԴ/0112/06/20 որոշման և հայցվորի ազատության մեջ գտնվելու մասին, հերքվում է վկա Արմինե Վարդանյանի Դատարանում տված ցուցմունքով (փաստ 8)»:

Կազմակերպության և Զարուհի Զուռնայանի վերաքննիչ բողոքների քննության արդյունքում Վերաքննիչ դատարանն աշխատանքում վերականգնելու պահանջը մերժելու մասով բեկանել է Դատարանի 30.03.2023 թվականի վճիռն ու այդ մասով փոփոխել այն՝ Զարուհի Զուռնայանին վերականգնելով իր աշխատանքում՝ Կազմակերպության գլխավոր մասնագետի պաշտոնում:

Սույն որոշմամբ արտահայտված դիրքորոշումների համատեքստում անդրադառնալով Վերաքննիչ դատարանի եզրահանգումների իրավաչափությանը՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է հետևյալը.

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ Ազգային անվտանգության ծառայության քննչական դեպարտամենտում հարուցված թիվ 58203320 քրեական գործով 21.02.2020 թվականին Զարուհի Զուռնայանին մեղադրանք է առաջադրվել ՀՀ քրեական օրենսգրքի 311-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 2-րդ կետով, և Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 21.02.2020 թվականի որոշմամբ Զարուհի Զուռնայանի նկատմամբ խափանման միջոց է ընտրվել կալանավորումը, որի մասին Ազգային անվտանգության ծառայության քննչական դեպարտամենտի պետի տեղակալ Գ. Մարկոսյանը 24.02.2020 թվականի թիվ 8/792 գրությամբ հայտնել է Կազմակերպության տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար Ա. Դոնոյանին:

Նշվածի հիման վրա Կազմակերպության տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար Ա. Դոնոյանի 28.02.2020 թվականի թիվ 17-Ա հրամանով ժամանակավոր դադարեցվել են Կազմակերպության գլխավոր մասնագետ Զարուհի Զուռնայանի պարտականությունները՝ մինչև օրենքով սահմանված կարգով հիմքի վերացումը:

Թիվ ԵԴ/0112/06/20 գործով Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարանի **10.04.2020** թվականի որոշմամբ Զարուհի Զուռնայանի նկատմամբ որպես կալանավորման այլընտրանքային խափանման միջոց կիրառվել է գրավը:

Զարուհի Զուռնայանն իր աշխատանքային գործառույթներին առնչվող տեղեկություն ստանալու նպատակով գործատուին դիմել է **15.07.2021 թվականին**՝ խնդրելով տեղեկացնել, թե «քննիչի կողմից իմ աշխատանքային գործունեությունը կասեցնելու որևէ հանձնարարություն եղել է, թե ոչ», ինչպես նաև «իմ աշխատանքային գործունեությունը կասեցված է, թե ոչ, եթե այո (...) տրամադրել բոլոր հիմքերը՝ գրությունները»: Այնուհետև 22.07.2021 թվականի և 19.08.2021 թվականի գրություններով (փաստ 6, 8) Զարուհի Զուռնայանը Կազմակերպության տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար Խ. Մարտիրոսյանին ներկայացրել է քրեական գործին առնչվող պարզաբանումներ ու հայտնել, որ ցանկացել է շարունակել աշխատանքային գործունեությունը, սակայն 28.02.2020 թվականի թիվ 17-Ա հրամանի հիմքով չի կարողացել՝ պահանջելով իրեն թույլատրել

կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները և վճարել հարկադիր պարապուրդի ընթացքում չվճարված աշխատավարձը:

Կազմակերպության տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար Խ. Մարտիրոսյանը 22.07.2021 թվականի և 15.09.2021 թվականի պատասխան գրություններով (փաստ 7, 9) հայտնել է, որ Զարուհի Զուռնայանը կալանքից ազատվելուց՝ 10.04.2020 թվականից հետո իր աշխատանքային պարտականություններին վերադառնալու ուղղությամբ գործողություններ չի ձեռնարկել, նշված որոշումը գործատուին չի փոխանցել, ու միայն շուրջ 1 տարի 3 ամիս հետո դիմում է ներկայացրել իր աշխատանքային պարտականությունների կասեցման հիմքերի առկայության և դրանք տրամադրելու վերաբերյալ՝ նշելով, որ «խոսք չի կարող գնալ հարկադիր պարապուրդի և այդ ընթացքում չվճարված աշխատավարձի մասին»:

Արդյունքում ներկայացված հայցով Զարուհի Զուռնայանը համարել է, որ կալանքն այլընտրանքային խափանման միջոցով փոխարինելու մասին Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարանի 10.04.2020 թվականի որոշման կայացման օրվանից գտնվել է հարկադիր պարապուրդում՝ այդ օրվանից սկսած պահանջելով վարձատրություն:

Վճռաբեկ դատարանը փաստում է, որ Դատարանն իրավամբ Զարուհի Զուռնայանի վրա է դրել հարկադիր, այսինքն՝ ոչ իր մեղքով պարապուրդում գտնվելու փաստն ապացուցելու պարտականությունը, որը նա չի կատարել հետևյալ պատճառաբանությամբ:

Թիվ ԵԴ/0112/06/20 գործով Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարանի 10.04.2020 թվականի որոշման հիման վրա լինելով ազատության մեջ՝ Զարուհի Զուռնայանն իր աշխատանքային գործառույթների իրականացման ուղղությամբ ակտիվ գործողություններ ձեռնարկել է **շուրջ 1 տարի 3 ամիս անց**՝ 15.07.2021 թվականին, երբ պարզաբանումներ և փաստաթղթեր ստանալու նպատակով դիմել է գործատուին: Գործում առկա է ապացույց այն մասին, որ Զարուհի Զուռնայանն իր աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը վերադառնալու նպատակով 10.04.2020 թվականից հետո ներկայացել է Կազմակերպություն և ձեռնարկել իր աշխատանքային գործառույթների կատարմանն ուղղված որևէ գործողություն, սակայն գործատուն չի ապահովել նրան աշխատանքով կամ չի կազմակերպել այն: Ընդ որում, 30.11.2022 թվականի դատական նիստում վկա Արմինե Վարդանյանի կողմից տրված ցուցմունքները ևս չեն պարունակում այդ մասին տեղեկություններ, քանի որ վերաբերում են 28.02.2020 թվականի թիվ 17-Ա հրամանի և դրա հիմքերի մասին Զարուհի Զուռնայանին հայտնելուն ու նրա ազատության մեջ գտնվելու մասին տեղեկանալուն:

Շարադրվածից հետևում է, որ Զարուհի Զուռնայանը 10.04.2020 թվականից ի վեր իր աշխատանքային պարտականությունների կատարումից մեկուսացել է ոչ թե օբյեկտիվ այնպիսի իրողությունների պատճառով, որպիսիք դուրս են նրա պատասխանատվությունից կամ կառավարումից, այլ սեփական անգործության հետևանքով: Զարուհի Զուռնայանը չի գործել իրավաչափ, բարեխիղճ և ողջամիտ, իր աշխատանքային պարտականությունների կատարման ուղղությամբ չի ցուցաբերել բավարար հոգածություն ու շրջահայացություն, քանի որ աշխատանքի ներկայանալը ոչ թե աշխատողի հայեցողությունն է, այլ օրենսդրությամբ ամրագրված **պարտականությունը**, ուստի աշխատանքի ներկայանալուն խոչընդոտող հիմքի վերացման դեպքում՝ առավել ևս, երբ կողմերի միջև աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցված չեն, իսկ ինքն էլ 10.04.2020 թվականի դրությամբ չի իմացել աշխատանքային պարտականությունների ժամանակավոր դադարեցված լինելու մասին, Զարուհի Զուռնայանն առնվազն պետք է ունենար աշխատանքային բնականոն ընթացք վերադառնալու, այսինքն՝ աշխատանքի ներկայանալու պարտավորվածություն և պատասխանատվության զգացում: Մինչդեռ գործում առկա ապացույցներից հետևում է, որ Զարուհի Զուռնայանն աշխատանքի չի ներկայացել ոչ թե դրան խոչընդոտող օբյեկտիվ հանգամանքների, ներառյալ՝ գործատուի կողմից իրեն աշխատանքով չապահովելու կամ չկազմակերպելու բերումով, այլ բարեխիղճ ու ողջամիտ չգործելու, իր աշխատանքային պարտականությունների կատարման ուղղությամբ անգործություն դրսևորելու հետևանքով, ինչը ստորադաս դատարաններն անտեսել են:

Ընդ որում, Վճռաբեկ դատարանը փաստում է, որ Զարուհի Զուռնայանը հանդիսացել է ազատության մեջ լինելու մասին տեղեկատվության անմիջական և առաջնային կողմը, ուստի խելամտորեն կանխատեսելի ու իրավաչափ վարքագիծը ենթադրել է նրա կողմից աշխատանքի ներկայանալու պարտականության կատարում, ինչից խուսափելը՝ դրա իրական հնարավորության պայմաններում, և այդ անգործությունը հետագայում գործատուի կողմից որևէ գործողություն չկատարելով պայմանավորելը Վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ հիմնավորված չէ: Այլ կերպ ասած՝ բարեխիղճ և ողջամիտ գործելու սկզբունքները թելադրում են աշխատանքի ներկայանալուն խոչընդոտող օբյեկտիվ հիմքի վերացման դեպքում, եթե այն ուղղակիորեն կապված է աշխատողի անձի հետ, աշխատանքային պարտականությունների կատարման ուղղությամբ աշխատողի կողմից ողջամիտ ջանքերի գործադրում, ինչը Զարուհի Զուռնայանը չի արել՝ տևական ժամանակ դրսևորելով պասիվ վարքագիծ ու ակնկալելով իր իսկ աշխատանքային պարտականությունների կատարման նպատակով գործատուի կողմից որոշակի գործողությունների ձեռնարկում:

Տվյալ դեպքում Վերաքննիչ դատարանը հիմք է ընդունել միայն Կազմակերպության տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար Ա. Դոնոյանի 28.02.2020 թվականի թիվ 17-Ա հրամանով նախատեսված սահմանափակումը գործատուի կողմից վերացված չլինելը, մինչդեռ պարապուրդի հարց քննարկելիս, առավելապես՝ առաջացման հիմքերը պարզելիս ելակետային է նաև աշխատողի մեղքը, որի առկայությունը հնարավոր էր պարզել գործում առկա ապացույցների հիման վրա իր աշխատանքային պարտականությունների կատարման հարցում Զարուհի Զուռնայանի դրսևորած վարքագծի ուսումնասիրությունից:

Վճռաբեկ դատարանը միաժամանակ հիմնավորված չի համարում վճռաբեկ բողոքի պատասխանում նշված այն փաստարկը, որ Զարուհի Զուռնայանի կողմից աշխատանքի ներկայացած չլինելու դեպքում գործում կլինեին աշխատանքային պայմանագիրն այդ հիմքով լուծված լինելու մասին որևէ ապացույց, որի բացակայության պայմաններում գործում է նրա կողմից աշխատանքային պարտականությունները պատշաճ կատարելու կանխավարկածը, քանի որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով սահմանված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը գործատուի իրավունքն է (իրավանորմում կիրառված է «իրավունք ունի» բառակապակցությունը), հետևաբար գործատուի կողմից ներգործության այդ միջոցը չգործադրելու փաստն ինքնին չի կանխորոշում Զարուհի Զուռնայանի կողմից աշխատանքի ներկայանալու իր պարտականության կատարումը:

Նման պայմաններում Վճռաբեկ դատարանը փաստում է, որ 10.04.2020 թվականից ի վեր Զարուհի Զուռնայանի վարքագիծը կանխորոշել է պարապուրդի առաջացումը, այսինքն՝ առկա է պատճառահետևանքային կապ աշխատողի անգործության և պարապուրդի միջև, ուստի տվյալ դեպքում պարապուրդն առաջացել է աշխատողի մեղքով, որը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 6-րդ մասի ուժով գործատուի կողմից աշխատողին պարապուրդի համար վարձատրություն չվճարելու բավարար հիմք է:

Շարադրված պատճառաբանություններով Վճռաբեկ դատարանը հիմնավորված է համարում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի խախտում թույլ տրված լինելու մասին վճռաբեկ բողոքում նշված փաստարկները:

Անդրադառնալով Զարուհի Զուռնայանին իր նախկին աշխատանքում վերականգնելու պահանջին և այդ կապակցությամբ Վերաքննիչ դատարանի պատճառաբանություններին՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն գործով անվիճելի է Կազմակերպության ու Զարուհի Զուռնայանի միջև աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցված չլինելու փաստը, ինչն արձանագրել է նաև Վերաքննիչ դատարանը, ուստի նախկին աշխատանքում վերականգնելու պահանջն իմաստազուրկ է, քանի որ Զարուհի Զուռնայանը շարունակում է զբաղեցնել Կազմակերպության գլխավոր մասնագետի պաշտոնը:

Այս պայմաններում հիմնավորված է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի խախտում թույլ տրված լինելու մասին բողոք բերած անձի փաստարկը:

Վերը նշված պատճառաբանությամբ հերքվում են վճարել բողոքի պատասխանում նշված փաստարկները:

Այսպիսով, Վճարել դատարանը հիմնավորված է համարում Վերաքննիչ դատարանի կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ և 265-րդ հոդվածների խախտում թույլ տրված լինելու մասին վճարել բողոքում նշված փաստարկները, հետևաբար վճարել բողոքի հիմքի առկայությունը դիտում է բավարար Վերաքննիչ դատարանի 22.05.2024 թվականի որոշումը բեկանելու համար:

Միաժամանակ Վճարել դատարանը գտնում է, որ սույն գործով անհրաժեշտ է կիրառել ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 405-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով սահմանված՝ ստորադաս դատարանի դատական ակտն ամբողջությամբ բեկանելու և փոփոխելու՝ Վճարել դատարանի լիազորությունը հետևյալ հիմնավորմամբ.

«Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական 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: Վճարել 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 Վճարել 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 Վճարել դատարանը հիմք է ընդունում սույն որոշման պատճառաբանությունները, ինչպես նաև գործի նոր քննության անհրաժեշտության բացակայությունը:

5. Վճարել 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 102-րդ հոդվածի 10-րդ մասի համաձայն՝ եթե հայցվորն օրենքով ազատված է պետական տուրքի վճարումից, կամ դատարանը կիրառել է նման արտոնություն, ապա պետական տուրքը դատական ակտով բռնագանձվում է պետական տուրքի վճարումից չազատված գործին մասնակցող մյուս անձից՝ բավարարված պահանջների չափին համամասնորեն:

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 Վճարել դատարան բողոք բերելու և բողոքի քննության հետ կապված դատական ծախսերը գործին մասնակցող անձանց միջև բաշխվում են նույն գլխի [ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 10-րդ գլուխ] կանոններին համապատասխան:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ բողոքարկված դատական ակտը բեկանելու և փոփոխելու դեպքում վերաքննիչ կամ Վճարել դատարանը եզրափակիչ դատական ակտով գործին մասնակցող անձանց միջև վերաբաշխում է դատական ծախսերը՝ նույն գլխի [ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 10-րդ գլուխ] կանոնների համաձայն:

Սույն գործով բողոք բերած անձ Կազմակերպությունը վերաքննիչ և վճռաբեկ բողոքներ ներկայացնելիս վճարել է վերաքննիչ ու վճռաբեկ բողոքներ բերելու համար նախատեսված պետական տուրքի գումարները:

Նկատի ունենալով, որ վճռաբեկ բողոքը ենթակա է բավարարման մասնակիորեն, իսկ Վերաքննիչ դատարանի դատական ակտը՝ բեկանման և փոփոխման, ինչի արդյունքում Զարուհի Զուռնայանի հայցը ենթակա է մերժման, ու ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի հիմքով վերաքննիչ և վճռաբեկ բողոքների համար Կազմակերպության կողմից նախապես վճարված պետական տուրքի գումարները փոխհատուցելու պարտականությունը պետք է կրի հայցվոր կողմը, սակայն, նկատի ունենալով, որ «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի հիմքով Զարուհի Զուռնայանն ազատված է պետական տուրքի վճարումից՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ նման պայմաններում պետական տուրքի բաշխման հարցը պետք է համարել լուծված:

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

Ո Ր Ո Շ Ե Ց

1. Վճռաբեկ բողոքը բավարարել մասնակիորեն: Բեկանել ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 22.05.2024 թվականի որոշումը և փոփոխել այն՝ Զարուհի Զուռնայանի հայցն ընդդեմ «Շրջակա միջավայրի վրա ազդեցության փորձաքննական կենտրոն» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության՝ աշխատանքում վերականգնելու ու հարկադիր պարապորդի գումար բռնագանձելու պահանջների մասին, մերժել:

2. Դատական ծախսերի բաշխման հարցը համարել լուծված:

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

Ն ա խ ա գ ա հ ո ղ _____ **Գ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ**

Զ ե կ ու ը ղ _____ **Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ**

_____ **Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ**

_____ **Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ**

_____ **Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ**

_____ **Է. ՍԵՂՈՎԱԿՅԱՆ**

_____ **Վ. ՔՈՉԱՐՅԱՆ**