



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ**  
**ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ**

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական  
դատարանի որոշում

Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԿԴ/3974/02/16  
**2026թ.**

Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԿԴ/3974/02/16

Նախագահող դատավոր՝ Ն. Կարապետյան

Դատավորներ՝

Մ. Հարթենյան

Ս. Մատինյան

**Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՈՒՆԻՑ**

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

*նախագահող  
զեկուցող*

Գ. ՀԱԿՈՐՅԱՆ

Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ

Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ

Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ

Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ

Է. ՍԵԴՐԱԿՅԱՆ

Վ. ՔՈՉԱՐՅԱՆ

2026 թվականի մայիսի 07-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով «Հայէկոնոմբանկ» ԲԲԸ-ի վճռաբեկ բողոքը ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 18.09.2025 թվականի որոշման դեմ՝ ըստ Գայանե Հայրոյանի հայցի ընդդեմ «Հայէկոնոմբանկ» ԲԲԸ-ի (այսուհետ՝ Բանկ)՝ հրամանն անվավեր ճանաչելու, աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումար բռնագանձելու պահանջների մասին,

**Պ Ա Ր Չ Ե Ց**

**1. Գործի դատավարական նախապատմությունը**

Դիմելով դատարան՝ Գայանե Հայրոյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել Բանկի գործադիր տնօրեն Ա. Գալստյանի 01.09.2016 թվականի թիվ 275-Ա/3 հրամանը, իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում և Բանկից բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի

ամբողջ ժամանակահատվածի գումարը՝ սկսած 01.09.2016 թվականից մինչև աշխատանքում վերականգնվելու օրը:

Երևան քաղաքի Կենտրոն և Նորք-Մարաշ վարչական շրջանների առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 19.09.2017 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 22.03.2018 թվականի որոշմամբ Բանկի բերած վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է՝ Երևան քաղաքի Կենտրոն և Նորք-Մարաշ վարչական շրջանների առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 19.09.2017 թվականի վճիռը բեկանվել ու փոփոխվել է՝ հայցը մերժվել է:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական և վարչական պալատի 13.06.2018 թվականի որոշմամբ Գայանե Հայրոյանի բերած վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը մերժվել է:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական և վարչական պալատի 26.12.2019 թվականի որոշմամբ նոր հանգամանքով դատական ակտը վերանայելու վերաբերյալ Գայանե Հայրոյանի բերած բողոքը բավարարվել է՝ նոր հանգամանքի հիմքով վերանայվել է ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական և վարչական պալատի 13.06.2018 թվականի «Վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը մերժելու մասին» որոշումը, ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 22.03.2018 թվականի որոշումը բեկանվել է ու գործն ուղարկվել է ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարան՝ նոր քննության:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 30.04.2020 թվականի որոշմամբ Բանկի բերած վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է՝ Երևան քաղաքի Կենտրոն և Նորք-Մարաշ վարչական շրջանների առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 19.09.2017 թվականի վճիռը բեկանվել ու փոփոխվել է՝ հայցը մերժվել է:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական և վարչական պալատի 02.07.2021 թվականի որոշմամբ Գայանե Հայրոյանի բերած վճռաբեկ բողոքը բավարարվել է՝ ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 30.04.2020 թվականի որոշումը բեկանվել է, ու գործն ուղարկվել է Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարան՝ նոր քննության:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Դատարան) 25.09.2024 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է մասնակիորեն՝ վճռվել է անվավեր ճանաչել Բանկի գործադիր տնօրեն Ա. Գալստյանի 01.09.2016 թվականի՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին թիվ 275-Ա/3 հրամանը և Գայանե Հայրոյանին վերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ Բանկի գործադիր տնօրենի տեղակալի (վարչության անդամի) հաստիքում, ինչպես նաև Բանկից բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի գումարը՝ միջին աշխատավարձի չափով՝ սկսած 01.09.2016 թվականից մինչև 06.12.2016 թվականը. մնացած մասով հայցը մերժվել է:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 18.09.2025 թվականի որոշմամբ Բանկի և Գայանե Հայրոյանի բերած վերաքննիչ բողոքները մերժվել են, ու Դատարանի 25.09.2024 թվականի վճիռը թողնվել է անփոփոխ:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական և վարչական պալատի 04.02.2026 թվականի որոշմամբ Գայանե Հայրոյանի բերած վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը մերժվել է:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Բանկը:

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան է ներկայացրել Գայանե Հայրոյանը (ներկայացուցիչ Վահագն Գրիգորյան):

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

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

*Վերաքննիչ դատարանը խախտել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածը, 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ և 9-րդ կետերը, 265-րդ հոդվածը, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 6-9-րդ հոդվածները:*

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

Վերաքննիչ դատարանը, պատճառաբանելով, որ միայն վերակազմակերպումը չէր կարող հանգեցնել աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության և արձանագրելով, որ Բանկի կողմից կազմված որևէ փաստաթղթով չի հիմնավորվել հայցվորին առաջարկվող փոփոխությունների կատարման օբյեկտիվ անհրաժեշտությունը, անտեսել է, որ կախված վերակազմակերպման եղանակից՝ միացող, միաձուլվող, բաժանվող, առանձնացող կամ վերակազմակերպվող իրավաբանական անձանց համար իրավական ռեժիմն այլ է, ու ըստ այդմ՝ տարբեր են նաև ծագող իրավունքներն ու պարտականությունները: Սույն դեպքում տեղի ունեցած վերակազմակերպումն անխուսափելիորեն հանգեցրել է վերակազմակերպման արդյունքում դադարած «ԲՏԱ բանկ» ՓԲ ընկերության գործադիր տնօրենի տեղակալի աշխատանքի պայմանների էական փոփոխության, քանի որ դադարել է նաև տվյալ իրավաբանական անձի մոտ առկա հաստիքը: Այսինքն՝ ստորադաս դատարանները հաշվի չեն առել, որ «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի վերակազմակերպման արդյունքում «ԲՏԱ բանկ» ՓԲԸ-ն միացել է Բանկին, ինչի արդյունքում «ԲՏԱ բանկ» ՓԲԸ-ի գործունեությունը դադարել է, այլ կերպ ասած՝ դադարել է այն իրավաբանական անձի գործունեությունը, որի գործադիր տնօրենի տեղակալն է եղել հայցվորը, իսկ հաստիքը, որը նախկինում վերջինս զբաղեցրել է, այլևս գոյություն չունի, հետևաբար՝ բացակայում է նախկին աշխատանքում վերականգնելու հնարավորությունը:

Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի տրամաբանությունը հանգում է նրան, որ դատարանը, գտնելով, որ տեղի է ունեցել աշխատողի իրավունքների խախտում, կարող է վերջինիս վերականգնել այն աշխատանքում, որը նա նախկինում զբաղեցրել է: Այսինքն՝ «վերականգնել» բառի օգտագործումն ինքնին հուշում է, որ աշխատողը պետք է ստանձնի այն հաստիքը, որը նախկինում վերջինս զբաղեցրել է: Մինչդեռ Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ հայցվորը զբաղեցրել է «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի գործադիր տնօրենի տեղակալ (վարչության անդամ)-ի պաշտոնը, հետևաբար հայցվորին նախկին պաշտոնի վերականգնելու հարցը քննարկելիս պետք է նկատի ունենալ հենց «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի գործադիր տնօրենի տեղակալ (վարչության անդամ)-ի պաշտոնը, այլ ոչ թե այնպիսի պաշտոն, որը հայցվորը երբևէ չի զբաղեցրել: Այլ կերպ ասած «Հայէկոնոմբանկ» ԲԲԸ-ի գործադիր տնօրենի տեղակալի պաշտոնը թեև որոշակիորեն համընկնում է անվանումով, չի հանդիսանում հայցվորի նախկին պաշտոնը՝ վերջինից տարբերվելով թե՛ աշխատանքային գործառույթներով,

թե՛ այլ պայմաններով:

Անտեսելով այն իրողությունը, որ հայցվորը նախքան աշխատանքային պայմանագրի լուծումը զբաղեցրել է այլ իրավաբանական անձի՝ «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի տնօրենի տեղակալ (վարչության անդամ)-ի պաշտոնը՝ Դատարանը որպես հայցվորի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանն անվավեր ճանաչելու հետևանք նրան վերականգնել է Բանկի գործադիր տնօրենի տեղակալի պաշտոնում, որը, սակայն, նրա նախկին պաշտոնը չի հանդիսանում: Ստացվում է, որ ստորադաս դատարանները ոչ թե վերականգնել են հայցվորի «խախտված» իրավունքները, ոչ թե լուծել են հայցվորին նախկին աշխատանքում վերականգնելու մասին վեճը, այլ՝ փաստացի հայցվորին նշանակել են մի պաշտոնի, որը ոչ միայն համարժեք չէ նրա նախկինում զբաղեցրած պաշտոնին, այլ նաև երբեք չի զբաղեցվել նրա կողմից:

Ավելին, վճիռն անփոփոխ թողնելով՝ Վերաքննիչ դատարանը չի պատճառաբանել, թե ինչ փաստական և իրավական հիմքերի առկայության պայմաններում հայցվորը պետք է «վերականգնվի» Բանկի գործադիր տնօրենի տեղակալի պաշտոնում:

Վերոգրյալի հիման վրա բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 18.09.2025 թվականի որոշումը և փոփոխել այն՝ հայցը մերժել:

## **2.1 Գայանե Հայրոյանի կողմից ներկայացված վճռաբեկ բողոքի պատասխանի հիմքերը և հիմնավորումները**

Վճռաբեկ բողոքն անհիմն է և ենթակա է մերժման հետևյալ պատճառաբանությամբ.

Բանկի կողմից ներկայացված վերաքննիչ և վճռաբեկ բողոքներում չի ներկայացվել որևէ հիմք և հիմնավորում այն մասին, որ իր և «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի միջև եղել են ժամկետային աշխատանքային հարաբերություններ, ուստի ինքը չէր կարող վերականգնվել նախկին աշխատանքում, հետևաբար այդ մասով բողոքարկվող որոշման օրինականությունը չի կարող քննարկման առարկա դառնալ, ու դատական ակտը այդ հիմքով չի կարող բեկանվել:

Ինքնին այն փաստը, որ գործը քննվում է 10 տարի, արդեն իսկ հանդիսանում է Սահմանադրությամբ և «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայով երաշխավորված՝ իր արդար դատաքննության իրավունքի կոպտագույն խախտում՝ հաշվի առնելով նաև այն հանգամանքը, որ աշխատանքային վեճերով սահմանված են գործի քննության կրճատ ժամկետներ: Այդ ընթացքում ինքը ծախսել է ահռելի գումար, ժամանակ, էներգիա և ունեցել է իր խախտված իրավունքների վերականգնման ակնկալիք: Նման պայմաններում իրեն աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով հատուցում տրամադրելը կարող է հանդիսանալ արդարության վերականգնման ողջամիտ միջոց և դատական իշխանության նկատմամբ վստահության պահպանման երաշխիք:

Բանկը հանդիսանում է «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի իրավահաջորդը, ուստի ինքը կարող է վերականգնվել Բանկի գործադիր տնօրենի տեղակալի հաստիքում, քանի որ Բանկին են անցել «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի բոլոր իրավունքները և պարտականությունները:

Բանկը չի ապացուցել, որ տեղի է ունեցել իր աշխատանքի էական պայմանների փոփոխում:

Բանկն իրեն չի առաջարկել իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխան աշխատանք: Բանկի առաջարկած՝ Բիզնեսի զարգացման վարչության պետի տեղակալի պաշտոնը որևէ առնչություն չունի իր՝ նախկինում զբաղեցրած պաշտոնի հետ:

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

Վճարել բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը՝

1) «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի և Գայանե Հայրոյանի միջև 06.04.2010 թվականին կնքված աշխատանքային պայմանագրով Գայանե Հայրոյանը զբաղեցրել է «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի գործադիր տնօրենի խորհրդականի պաշտոնը: Նույն պայմանագրի 6.1-ին կետի համաձայն՝ *«Պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում 2010 թ. ապրիլի 06-ից և գործում է անորոշ ժամկետով»* (հատոր 6-րդ, գ.թ. 77-81).

2) «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի և Գայանե Հայրոյանի միջև 06.04.2010 թվականին կնքված աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություն կատարելու մասին 05.12.2014 թվականի թիվ 9.6 համաձայնագրի համաձայն՝ 06.04.2010 թվականին կնքված աշխատանքային պայմանագրի 6.8-րդ կետը շարադրվել է հետևյալ խմբագրությամբ. *«Վերընտրել /երկարաձգել իրավասությունները/ Գայանե Հայրոյանին որպես «ԲՏԱ Բանկ» փակ բաժնետիրական ընկերության Գործադիր տնօրենի տեղակալ/Վարչության անդամ 2 տարի ժամկետով՝ մինչև 06.12.2016 թվականը»* (հատոր 1-ին, գ.թ. 12).

3) «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի և Բանկի բաժնետերերի 13.08.2016 թվականի համատեղ ժողովի թիվ 3 որոշմամբ հաստատված՝ «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի գույքի, իրավունքների ու պարտավորությունների Բանկին փոխանցման ակտի նախաբանի համաձայն՝ «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի և Բանկի բաժնետերերի 18.03.2016 թվականի արտահերթ ընդհանուր ժողովները որոշումներ են կայացրել «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ն Բանկին միացնելու միջոցով վերակազմակերպելու մասին, որոնց հիման վրա «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի ու Բանկի միջև 06.06.2016 թվականին կնքվել է միացման պայմանագիր:

Նույն փոխանցման ակտի «Այլ պայմաններ» վերտառությամբ 5-րդ բաժնի երկրորդ պարբերության համաձայն՝ *«ՀՀ կենտրոնական բանկի կողմից սույն փոխանցման ակտը գրանցելուց հետո «ԲՏԱ Բանկ» փակ բաժնետիրական ընկերության աշխատողների հետ աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են Բանկի կողմից նրանց առաջարկվող աշխատանքային պայմաններով, բացառությամբ, եթե տեղի են ունենում աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատումներ»* (հատոր 1-ին, գ.թ. 69-72).

4) Բանկի խորհրդի 22.08.2016 թվականի նիստի թիվ 39 արձանագրության քաղվածքի համաձայն՝ հաշվի առնելով Բանկի և «ԲՏԱ Բանկ» փակ բաժնետիրական ընկերության միացման գործընթացի ավարտից հետո «ԲՏԱ Բանկ» փակ բաժնետիրական ընկերության գործադիր տնօրենի տեղակալ Գայանե Հայրոյանին նույն հաստիքով Բանկ տեղափոխելու անհնարինությունը (առկա չեն համապատասխան թափուր հաստիքներ), առաջարկվել է

Գայանե Հայրոյանին տեղափոխել աշխատելու Բանկի Բիզնեսի զարգացման վարչությունում՝ որպես վարչության պետի տեղակալ: Խորհուրդը որոշել է հավանություն տալ Բանկի վարչության առաջարկին և 01.09.2016 թվականից «ԲՏԱ Բանկ» փակ բաժնետիրական ընկերության գործադիր տնօրենի տեղակալ Գայանե Հայրոյանին տեղափոխել աշխատելու Բանկի Վարչության կողմից առաջարկվող հաստիքում (**հատոր 1-ին, գ.թ. 19, 20**).

5) Կենտրոնական բանկի խորհրդի 24.08.2016 թվականի թիվ 134Ա որոշմամբ «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի բանկային գործունեության թիվ 31 լիցենզիան ճանաչվել է ուժը կորցրած:

Կենտրոնական բանկի նախագահի 24.08.2016 թվականի թիվ 1/593Ա որոշմամբ գրանցվել է «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի և Բանկի փոխանցման ակտը, ու բանկերի գրանցամատյանում կատարվել է «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի գործունեության դադարման վերաբերյալ գրանցում (**հատոր 1-ին, գ.թ. 13, 26**).

6) Բանկի գործադիր տնօրեն Ա. Գալստյանի 01.09.2016 թվականի թիվ 275-Ա/3 հրամանով, հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը, 01.09.2016 թվականից լուծվել է «ԲՏԱ Բանկ» փակ բաժնետիրական ընկերության և Գայանե Հայրոյանի միջև 06.04.2010 թվականին կնքված թիվ 9 աշխատանքային պայմանագիրը (**հատոր 1-ին, գ.թ. 49**):

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

Վճարել դատարանն արձանագրում է, որ սույն գործով վճարել 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 265-րդ հոդվածի այնպիսի խախտում, որը խաթարել է արդարադատության բուն էությունը:

*Սույն բողոքի քննության շրջանակներում Վճարել դատարանն անհրաժեշտ է համարում անդրադառնալ աշխատանքի էական պայմանները փոփոխող անհատական իրավական ակտին ներկայացվող պահանջներին, աշխատողին իր նախկին աշխատանքում վերականգնելու պայմաններին, ինչպես նաև չվերականգնելու դիմաց վճարման ենթակա հատուցման հարցը որոշելու առանձնահատկություններին՝ վերահաստատելով նախկինում արտահայտած իրավական դիրքորոշումները:*

Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք: Աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով:

Սահմանադրության 59-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի տնտեսական, ներառյալ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու իրավունք: Այս իրավունքի իրականացման պայմանները և կարգը սահմանվում են օրենքով:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 4-րդ կետի համաձայն՝ (...) աշխատանքային, (...) հարաբերությունները կարգավորվում են քաղաքացիական

օրենսդրությամբ և այլ իրավական ակտերով, եթե այլ բան նախատեսված չէ (...), աշխատանքային, (...) օրենսդրությամբ:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն՝ քաղաքացիական օրենսդրությունը հիմնվում է (...), կամքի ինքնավարության (...), պայմանագրի ազատության, մասնավոր գործերին որևէ մեկի կամայական միջամտության անթույլատրելիության, (...), խախտված իրավունքների վերականգնման ապահովման, դրանց դատական պաշտպանության սկզբունքների վրա:

Նույն հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ քաղաքացիները և իրավաբանական անձինք քաղաքացիական իրավունքները ձեռք են բերում ու իրականացնում իրենց կամքով և ի շահ իրենց: Նրանք ազատ են պայմանագրի հիման վրա սահմանելու իրենց իրավունքները և պարտականությունները, որոշելու պայմանագրի՝ օրենսդրությանը չհակասող ցանկացած պայման: (...):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են (...) աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունը (...):

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ պետությունն ապահովում է աշխատանքային իրավունքների իրականացումը՝ նույն օրենսգրքի և այլ օրենքների դրույթներին համապատասխան: Աշխատանքային իրավունքները կարող են սահմանափակվել միայն օրենքով, եթե դա անհրաժեշտ է պետական և հասարակական անվտանգության, հասարակական կարգի, հանրության առողջության ու բարքերի, այլոց իրավունքների և ազատությունների, պատվի և բարի համբավի պաշտպանության համար:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, նույն օրենսգրքով, օրենքներով, այլ իրավական ակտերով, աշխատանքային և կոլեկտիվ պայմանագրերով:

Մինչև 31.07.2023 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթները ենթակա են պարտադիր կատարման բոլոր գործատուների (քաղաքացիներ կամ կազմակերպություններ) համար՝ անկախ նրանց կազմակերպական-իրավական և սեփականության ձևից:

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 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:

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

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի կամ գործատուի իրավական ակտն անվավեր ճանաչելով:

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:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 94-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է՝

1) անորոշ ժամկետով, եթե աշխատանքային պայմանագրում դրա գործողության ժամկետը նշված չէ:

2) որոշակի ժամկետով, եթե աշխատանքային պայմանագրում դրա գործողության ժամկետը նշված է: (...):

Մինչև 31.07.2023 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում թույլատրվում է փոփոխել աշխատանքի էական պայմանները:

Մինչև 31.07.2023 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքի էական պայմաններ են աշխատանքի վայրը, աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը, արտոնությունները, աշխատաժամանակի (աշխատանքի և հանգստի) ռեժիմը, տարակարգերը և պաշտոնների անվանումները, աշխատանքային պայմանագրի տեսակը, որոնց և (կամ) գործատուի փոփոխման դեպքում գործատուն աշխատողին պետք է ծանուցի նույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետներում (...):

Նույն հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ եթե աշխատանքի նախկին էական պայմանները

չեն կարող պահպանվել, իսկ աշխատողը չի տվել իր գրավոր համաձայնությունը աշխատանքը նոր պայմաններում շարունակելու համար, ապա աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է նույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համաձայն:

Մինչև 31.07.2023 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում:

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

Նույն հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու պատճառով գործատուն կամ աշխատողն իրավունք ունեն լուծելու պայմանագիրը, բացառությամբ նույն հոդվածի 5-րդ մասով նախատեսված դեպքի:

Նույն հոդվածի՝ մինչև 31.07.2023 թվականը գործած խմբագրությամբ 2-րդ մասի համաձայն՝ գործատուն կարող է ժամկետը լրանալու պատճառով լուծել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ այդ մասին գրավոր ծանուցելով աշխատողին առնվազն տասն օր առաջ:

Նույն հոդվածի՝ մինչև 31.07.2023 թվականը գործած խմբագրությամբ 4-րդ մասի համաձայն՝ աշխատողը կարող է լուծել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց առնվազն տասն օր առաջ գրավոր ծանուցելով գործատուին: Եթե աշխատողը չի ծանուցել գործատուին որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին և պայմանագրով նախատեսված վերջին աշխատանքային օրվան հաջորդող աշխատանքային օրը դուրս չի եկել աշխատանքի, ապա պայմանագիրը համարվում է լուծված, և գործատուն պարտավոր է աշխատողի հետ կատարել վերջնահաշվարկ այդպիսի պահանջ ներկայացվելու օրվան հաջորդող հինգ օրվա ընթացքում:

Նույն հոդվածի՝ մինչև 31.07.2023 թվականը գործած խմբագրությամբ 5-րդ մասի համաձայն՝ եթե որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո պայմանագիրը չի լուծվում նույն հոդվածով սահմանված կարգով, և աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են, ապա պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը, նախկինում կայացրած որոշմամբ անդրադառնալով որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրից բխող աշխատանքային հարաբերությունների դադարման առանձնահատկություններին, իրավական դիրքորոշում է հայտնել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածով նախատեսվում է գործողության ժամկետը լրանալու հիմքով որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծման մեխանիզմը՝ առանձնացնելով նման պայմանագրի լուծման հնարավոր տարբերակները: Այսպես, ընդհանուր կանոնն այն է, որ աշխատանքային պայմանագրի

գործողության ժամկետը լրանալուց հետո գործատուի և աշխատողի միջև աշխատանքային հարաբերությունները դադարում են: Օրենսդիրը նշված կարգից սահմանել է մեկ բացառություն, այն է՝ եթե որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո պայմանագիրը չի լուծվում օրենքով սահմանված կարգով, և աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են, ապա պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով: Նման իրավակարգավորումից բխում է, որ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի լրանալն ինքնին չի հանգեցնում աշխատանքային պայմանագրի դադարման, եթե պայմանագրի երկու կողմերն էլ դրսևորում են աշխատանքային հարաբերությունները շարունակելու կամք, այսինքն՝ աշխատողը շարունակում է աշխատանքը, իսկ գործատուն՝ ընդունում նրա աշխատանքի արդյունքը, ինչպես նաև կողմերը շարունակում են իրացնել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված իրենց իրավունքներն ու պարտականությունները:

Միևնույն ժամանակ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ քանի որ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հավասար հնարավորություններ ունեն և՛ աշխատողը, և՛ գործատուն, ապա վերջինիս կողմից աշխատանքային հարաբերությունները չշարունակելու կամքի դրսևորման պայմաններում պայմանագրի լուծման ծանուցման պահանջը չպահպանելու դեպքում պայմանագիրը պետք է համարվի լուծված պայմանագրով սահմանված ժամկետը լրանալու հաջորդ օրը, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվել, մասնավորապես, եթե գործատուն աշխատողին թույլ չի տվել շարունակելու աշխատանքը (*ԿԵՍ Խորեն Նասիբյանն ընդդեմ «Ինտերավկո» ՍՊԸ-ի թիվ ԵԿԴ/3295/02/15 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 20.07.2017 թվականի որոշումը*):

Վճռաբեկ դատարանը փաստում է, որ սույն գործով հայցվոր Գայանե Հայրոյանի դիմումի հիման վրա ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի և 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ գործով Սահմանադրական դատարանը *19.03.2019 թվականին կայացրած թիվ ՍԴՈ-1449 որոշմամբ*, ի թիվս այլի, արձանագրել է հետևյալը.

- «աշխատանքի էական պայմանների փոփոխություն թույլատրվում է իրականացնել, եթե փոփոխվել են արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանները, որի արդյունքում աշխատողի՝ նոր պայմաններով աշխատելու ցանկության բացակայությունը հիմք է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար»,

- «աշխատանքից ազատումը դեռևս աշխատողի իրավունքների խախտում չէ, եթե այն ունի իրավական հիմք: Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումը չի կարող լինել կամայական, սուբյեկտիվ հանգամանքներով պայմանավորված»,

- «կազմակերպությունների վերակազմակերպումն ինքնին չի ենթադրում արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխում և դրանից բխող աշխատանքի էական պայմանների փոփոխություն: Ավելին, նպատակ ունենալով աշխատողներին ապահովագրել գործատուների

հնարավոր չարաշահումներից, օրենսդիրը բացառել է գործատուի վերակազմակերպումը դիտել որպես աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հանգամանք»,

- «աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը շարունակում է գործել, աշխատանքի էական պայմանները փոփոխելու գործատուի հնարավորությունները պետք է սահմանափակվեն նաև Օրենսգրքի 83-րդ հոդվածով նախատեսված պահանջներով, համաձայն որոնց՝ «Աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք...»: Ելնելով վերոգրյալից և հաշվի առնելով Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասի պահանջը, համաձայն որի՝ յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք, Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության գործընթացը պետք է լինի իրավաբանորեն հստակ ձևակերպված. աշխատանքի էական պայմանները փոփոխող ակտում պետք է հիմնավորվի փոփոխության անհրաժեշտությունը և համապատասխանությունն Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պահանջներին: Նման մոտեցումը բխում է Սահմանադրության վերոհիշյալ նորմից, քանի որ նման պայմաններում աշխատողը հնարավորություն է ստանում արդյունավետ պաշտպանվել աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում»:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը, հիմք ընդունելով Սահմանադրական դատարանի հայտնած իրավական դիրքորոշումը, սույն գործով 02.07.2021 թվականի որոշմամբ, ի թիվս այլի, արձանագրել է, որ **աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության դեպքում գործատուն պետք է կայացնի հիմնավորված և պատճառաբանված իրավական ակտ, որում հստակ ձևակերպված կլինի էական պայմանների փոփոխման անհրաժեշտությունը և համապատասխանությունը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պահանջներին:**

Մինչև 31.07.2023 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան անհատական իրավական ակտը (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:

Նույն հոդվածի՝ մինչև 24.11.2024 թվականը գործած խմբագրությամբ 2-րդ մասի համաձայն՝ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

Վերոնշյալ իրավական նորմերի վերլուծության հիման վրա Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու՝ օրենքով, այլ իրավական ակտով սահմանված կարգի խախտումն աշխատողի վերաբերյալ ընդունված անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու ինքնուրույն, բավարար և անվերապահ հիմք է՝ անկախ աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու փաստական ու իրավական հիմքերի (օրինական հիմքի) առկայությունից: Հիմք ընդունելով Սահմանադրական դատարանի և ՀՀ վճռաբեկ դատարանի վերը շարադրված դիրքորոշումները՝ Վճռաբեկ դատարանը փաստում է, որ **աշխատանքի պայմանները փոփոխելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու՝ օրենքով, այլ իրավական ակտով սահմանված կարգի խախտում պետք է որակվի նաև այն իրավիճակը, երբ աշխատանքի էական պայմանները փոփոխող անհատական իրավական ակտում հիմնավորված չէ փոփոխության անհրաժեշտությունը և համապատասխանությունը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պահանջներին:**

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 24-րդ հոդվածի «բ» կետի համաձայն՝ աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել պատշաճ փոխհատուցման կամ այլ համապատասխան օգնության նկատմամբ այն աշխատողների իրավունքը, որոնք աշխատանքից ազատվել են առանց հիմնավորված պատճառի:

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի կողմից Հայաստանի Հանրապետության վերաբերյալ 29.01.2021 թվականի եզրակացության համաձայն՝ փոխհատուցման համակարգը համարվում է համարժեք, եթե այն ներառում է հետևյալ դրույթները՝

- աշխատանքից ազատվելու պահից մինչև բողոքարկման մարմնի կողմից որոշման կայացման պահը կրած ֆինանսական կորուստների փոխհատուցում.

- աշխատանքի վերականգնվելու հնարավորություն և (կամ)

- անհրաժեշտ չափով բարձր փոխհատուցում, որն ի գործու կլինի հետ պահելու գործատուին

նման գործելակերպից և փոխհատուցելու աշխատողի վնասները:

Սահմանադրական դատարանը 07.07.2010 թվականի թիվ ՍԴՈ-902 որոշմամբ նշել է, որ խախտված իրավունքների արդյունավետ դատական պաշտպանության իրավունքի անհրաժեշտ բաղադրատարրն է հանդիսանում անձի խախտված իրավունքի վերականգնումը: Վերջինս ենթադրում է այն բացասական հետևանքների վերացում, որոնք անձի համար առաջացել են իրավունքի խախտման արդյունքում: Որպես կանոն, այդ բացասական հետևանքների վերացումը տեղի է ունենում մինչև իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի վերականգնմամբ: Սակայն, առանձին դեպքերում, մինչև իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի վերականգնումը կարող է օբյեկտիվորեն անհնարին լինել: Այս դեպքում որպես խախտման բացասական հետևանքները վերացնելու իրավական միջոց է ծառայում (...) անձի կրած վնասի դիմաց տրվող փոխհատուցումը: (...): Տվյալ դեպքում անօրինականորեն ազատված անձին աշխատանքում չվերականգնելու, այն է՝ մինչև իրավախախտման փաստը գոյություն ունեցած վիճակը վերականգնելու անհնարինության դեպքում անձի խախտված իրավունքի արդյունավետ իրավական պաշտպանությունը կարող է տեղի ունենալ նրան փոխհատուցում վճարելու միջոցով:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը, նախկինում կայացրած որոշմամբ անդրադառնալով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի կիրառման դեպքին, դիրքորոշում է հայտնել այն մասին, որ օրենսդիրը նշված հոդվածի 2-րդ մասով սահմանել է **աշխատանքում չվերականգնելու գործատուի իրավական հնարավորությունը՝ վերապահելով դատարանին այդ վարքագծի իրավաչափության գնահատման իրավասություն՝ որոշելու տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական կամ այլ պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինությունը կոնկրետ գործի փաստերից ելնելով** (*տե՛ս Ջոյա Ծափուրյանն ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի թիվ 3-496(ՎԴ) քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 30.03.2007 թվականի որոշումը*):

Մեկ այլ գործով կայացրած որոշմամբ վերահաստատելով նախկինում արտահայտած իրավական դիրքորոշումները՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարել անդրադառնալ աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծված լինելու դեպքում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված կարգով աշխատանքում վերականգնելու առանձնահատկություններին՝ արձանագրելով, որ՝

1. ոչ բոլոր դեպքերում է, որ առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով աշխատանքի պայմանները փոփոխելը, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը կարող է հիմք հանդիսանալ աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու համար.

2. այդ կանոնից բացառություն է այն դեպքը, երբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը դատարանին իրավունք է վերապահում անգամ վերը նշված խախտումների փաստը հաստատված համարելու պայմաններում աշխատողին չվերականգնել նախկին աշխատանքում, եթե դա անհնարին է նաև տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով: Այս դեպքում նախկին աշխատանքում վերականգնելու փոխարեն դատարանը

գործատուին պարտավորեցնում է հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարել հատուցում՝ նրա միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

**3. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասում խոսքը գնում է միայն նախկին աշխատանքում վերականգնվելու մասին, այսինքն՝ այն աշխատանքում, որն աշխատողը հրամանի կամ աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա կատարել է աշխատանքից ազատվելու հրամանն արձակելու պահի դրությամբ (տե՛ս Քրիստինա Նեբիշն ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԱԲԴ/1879/02/11 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 18.07.2014 թվականի որոշումը):**

Մեկ այլ որոշմամբ անդրադառնալով որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով լուծելու դեպքում աշխատողին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումար վճարելու առանձնահատկություններին, ՀՀ վճռաբեկ դատարանը, զարգացնելով վերը նշված դիրքորոշումները, արձանագրել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով օրենսդիրը, անդրադառնալով աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերին, կարգավորել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման դեպքերը՝ առանձնացնելով երկու խումբ իրավիճակներ.

1. աշխատողը վերականգնվում է իր նախկին աշխատանքում՝ ստանալով հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձ,

2. աշխատողը չի վերականգնվում նախկին աշխատանքում՝ ստանալով հատուցումներ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի, ինչպես նաև աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը գտել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով օրենսդիրը նպատակ է հետապնդել համապարփակ կերպով կարգավորելու աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերը, մասնավորապես՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու և լուծելու հետ կապված բոլոր վեճերը՝ որպես աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման եղանակներ սահմանելով ինչպես աշխատողի վերականգնումը նախկին աշխատանքում, այնպես էլ դրա անհնարինության դեպքում աշխատողին փոխհատուցումներ վճարելու գործատուի պարտականությունը: Նշված հոդվածի իրավակարգավորումները կիրառելի են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու և լուծելու վերաբերյալ բոլոր վեճերով՝ անկախ պայմանագիրը դադարեցնելու կամ լուծելու հիմքից, այլապես աշխատանքային վեճերի մի մասը դուրս կմնա օրենսդրական կարգավորման ոլորտից:

Միաժամանակ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարել ընդգծել, որ նշված հոդվածով սահմանված իրավակարգավորումները կրում են ընդհանուր բնույթ, դրանով մասնավորապես, սահմանված չեն գործատուի նախաձեռնությամբ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային

պայմանագրի դադարեցման կամ լուծման դեպքում աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման եղանակների որոշակի առանձնահատկություններ, մինչդեռ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գլխավոր առանձնահատկությունն այն է, որ պայմանագրի կողմերը փոխադարձ համաձայնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարումը կախման մեջ են դնում որոշակի իրադարձությունից, այն է՝ ժամկետը լրանալու հանգամանքից: Այսինքն՝ դեռևս աշխատանքային պայմանագիրը կնքելիս կողմերը գիտակցում են, որ եթե պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո երկու կողմն էլ աշխատանքային հարաբերությունները շարունակելու միասնական կամք չդրսևորեն, ապա այդ հարաբերությունները սահմանափակվելու են պայմանագրով որոշված ժամկետով, և չեն կարող օրինական ակնկալիք ունենալ, որ որոշված ժամկետից հետո աշխատանքային հարաբերություններն անպայման շարունակվելու են: Դրանից տրամաբանորեն հետևում է, որ եթե առկա չէ կողմերից մեկի ազատ կամքը, պայմանագրի մյուս կողմը կամ որևէ այլ անձ չի կարող հարկադրել շարունակելու աշխատանքային հարաբերությունները պայմանագրի ժամկետը լրանալուց հետո, քանի որ նման հարկադրանքը կհակասի ինչպես կողմերի նախապես արտահայտած կամքին, այնպես էլ պայմանագրի կողմերի հավասարության սկզբունքին:

Վերը շարադրված վերլուծության արդյունքում ՀՀ վճռաբեկ դատարանը գտել է, որ եթե գործատուի նախաձեռնությամբ ցանկացած հիմքով աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման կամ լուծման վերաբերյալ վեճը լուծելու պահին լրացել է գործատուի և աշխատողի միջև կնքված որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը, ապա նույնիսկ գործատուի կողմից որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագիրը լուծելու մասին ծանուցման օրենսդրական պահանջը չկատարելու պարագայում աշխատողը չի կարող վերականգնվել իր նախկին աշխատանքում՝ անկախ պայմանագիրը լուծելու հիմքի և կարգի օրինականությունից, քանի որ կողմերը պայմանագիր կնքելիս իրենց ազատ կամքով նման հնարավորություն չեն սահմանել և նման օրինական ակնկալիք չեն ունեցել: Այլ կերպ ասած, եթե գործատուն որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի ընթացքում այլ հիմքով լուծում է աշխատանքային պայմանագիրը, որից հետո աշխատողը վիճարկում է պայմանագրի լուծման օրինականությունը, և եթե դատարանի վճռի կայացման պահի դրությամբ արդեն իսկ լրացել է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը, ապա աշխատողն աշխատանքում վերականգնվել չի կարող՝ անկախ պայմանագրի լուծման օրինականությունից և այն հանգամանքից, որ աշխատողը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի հիման վրա գործատուի կողմից չի ծանուցվել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի լուծման վերաբերյալ:

Հետևաբար առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում այդ պայմանագրով սահմանված ժամկետը վեճը լուծելու ժամանակ լրացած լինելու և գործատուի կողմից աշխատանքային հարաբերությունները չշարունակելու կամք դրսևորելու պայմաններում առկա է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի իմաստով գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման

անհնարինություն՝ կապված կողմերի կնքած աշխատանքային պայմանագրի պայմանների կատարման հետ: Ուստի, եթե կողմերը պայմանագիր կնքելիս պայմանավորվել են իրենց աշխատանքային հարաբերությունները սահմանափակել որոշակի ժամկետով, ապա դատարանն իրավասու չէ կողմերից մեկի կամքին հակառակ փոփոխելու աշխատանքային պայմանագրի պայմանները՝ գործատուի համար առաջացնելով սպասվածից անբարենպաստ, իսկ աշխատողի համար՝ առանց պայմանագրային հիմքի առավել բարենպաստ հետևանքներ:

Նման պայմաններում, եթե աշխատողին աշխատանքից ազատելն անօրինական է, կիրառելի է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, ընդ որում՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրվա և **հատուցումների հարցերը լուծելիս ևս դատարանները պետք է հաշվի առնեն որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի վերոշարադրյալ առանձնահատկությունները**: Մասնավորապես, որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը պետք է համարվի լուծված պայմանագրով որոշված ժամկետի հաջորդ օրը, իսկ հարկադիր պարապուրդի գումարն էլ կարող է բռնագանձվել մինչև պայմանագրով որոշված ժամկետի ավարտը, քանի որ այդ ժամկետը կողմերի նախապես դրսևորած կամքին համապատասխան ընդգրկում է հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածը (*տե՛ս Խորեն Նասիրյանն ընդդեմ «Ինփերայկո» ՍՊԸ-ի թիվ ԵԿԴ/3295/02/15 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 20.07.2017 թվականի որոշումը*):

Սահմանադրական դատարանը 07.07.2010 թվականի թիվ ՍԴՈ-902 որոշմամբ նշել է, որ խախտված իրավունքների արդյունավետ դատական պաշտպանության իրավունքի անհրաժեշտ բաղադրատարրն է հանդիսանում անձի խախտված իրավունքի վերականգնումը: Վերջինս ենթադրում է այն բացասական հետևանքների վերացում, որոնք անձի համար առաջացել են իրավունքի խախտման արդյունքում: Որպես կանոն, այդ բացասական հետևանքների վերացումը տեղի է ունենում **մինչև իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի վերականգնմամբ**: Սակայն, առանձին դեպքերում, մինչև իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի վերականգնումը կարող է օբյեկտիվորեն անհնարին լինել: Այս դեպքում որպես խախտման բացասական հետևանքները վերացնելու իրավական միջոց է ծառայում, ինչպես նշվեց, անձի կրած վնասի դիմաց տրվող փոխհատուցումը: Այս մոտեցումն է արտահայտված նաև Եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքում (տե՛ս, մասնավորապես, Վասիլեսկուն ընդդեմ Ռումինիայի գործով, Vasilescu v. Romania, 1998թ. մայիսի 22-ի վճիռը, կետ 61): Տվյալ դեպքում անօրինականորեն ազատված անձին աշխատանքում չվերականգնելու, այն է՝ մինչև իրավախախտման փաստը գոյություն ունեցած վիճակը վերականգնելու անհնարինության դեպքում անձի խախտված իրավունքի արդյունավետ իրավական պաշտպանությունը կարող է տեղի ունենալ նրան փոխհատուցում վճարելու միջոցով: Այս գաղափարն է ամրագրված նաև վերոհիշյալ ԱՄԿ թիվ 158 կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածում:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը, նախկինում կայացված որոշմամբ անդրադառնալով աշխատողին դատական կարգով հատուցում տրամադրելու իրավական հնարավորության այն պարագայում, երբ՝ վերջինիս կողմից նման հայցապահանջ չի ներկայացվել, արձանագրել է, որ օրենսդիրը նախատեսել է աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերով աշխատողի

խախտված իրավունքները վերականգնելու երկու հնարավոր կառուցակարգ: Առաջին դեպքում աշխատողը վերականգնվում է նախկին աշխատանքում՝ ստանալով հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձ, իսկ երկրորդ դեպքում նախկին աշխատանքային հարաբերությունները չեն վերականգնվում, և աշխատողը ստանում է հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձ, ինչպես նաև աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց հատուցում: Ընդ որում, նշված կառուցակարգերը չեն կարող գործել միաժամանակ, քանի որ բացառում են միմյանց: Այսինքն՝ աշխատանքում վերականգնվելու պահանջը չբավարարվելու պայմաններում ինքնաբերաբար սկսում է գործել աշխատողի՝ չվերականգնվելու դիմաց հատուցում ստանալու իրավունքը: Հետևաբար, հայցադիմումում հատուցում ստանալու վերաբերյալ պահանջի բացակայության պայմաններում դատարանի կողմից նշված խնդիրը պետք է դառնա պարտադիր քննության առարկա (*տե՛ս Հայկ Ֆարմանյանն ընդդեմ ՀՀ պետական եկամուտների կոմիտեի թիվ ՎԴ/2635/05/19 վարչական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 19.11.2021 թվականի որոշումը*):

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը, նախկինում կայացրած մեկ այլ որոշմամբ անդրադառնալով տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում վճարելու առանձնահատկություններին, իրավական դիրքորոշում է հայտնել, որ յուրաքանչյուրի՝ աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը՝ որպես ելակետային դրույթ, ենթակա է պաշտպանության: Աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը ներառում է ինչպես անձի՝ աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորման տեսանկյունից աշխատելու (չաշխատելու) իրավունքը, այնպես էլ բուն աշխատանքի տեսակի ընտրության և աշխատողների աշխատանքային իրավունքների ու օրինական շահերի արդյունավետ պաշտպանության իրավունքը: Վերջինս իր մեջ ներառում է նաև գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների առանց հիմնավոր և օրինական պատճառի դադարեցման արգելքը, ինչպես նաև՝ դրա խախտման դեպքում դատական և արտադատական պաշտպանությունը՝ այդ թվում այն բացասական հետևանքների վերացումը, որոնք անձի համար առաջացել են իրավունքի խախտման հետևանքով:

Գործատուի նախաձեռնությամբ անօրինական և անհիմն կերպով աշխատանքից ազատվելու դեպքում *Restitutio in integrum* սկզբունքի իրացմանն է ուղղված օրենսդրի պահանջն առ այն, որ աշխատողը վերականգնվում է նախկին պայմաններով իր աշխատանքին: Օրենսդիրը նաև նախատեսել է բացառություններ վերոնշյալ կարգավորումից և հետևյալ դեպքերում աշխատողը չի վերականգնվում նախկին աշխատանքում.

1. Առկա են տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներ: Մասնավորապես, նման իրավիճակ հնարավոր է այն դեպքում, երբ գործատուի վարչակազմակերպչական կառուցվածքում գոյություն չունի այնպիսի հաստիքային միավոր, որտեղ նախկինում աշխատել է աշխատողը, և առկա չէ աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք:

2. Գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունները վերականգնելն անհնարին է այլ պատճառներով: Ընդ որում, նշված հիմքի կիրառման համար օրենսդիրը կոնկրետ դեպքեր չի նախատեսել՝ հնարավորություն տալով դատարաններին յուրաքանչյուր դեպքում գործի փաստական հանգամանքների շրջանակներում գնահատել աշխատանքում աշխատողի վերականգնման անհնարինությունը:

Սակայն վերոնշյալ իրավիճակներում աշխատանքային հարաբերությունները վերականգնելու անհնարինության հանգամանքի առկայության պարագայում, որպես աշխատողի խախտված իրավունքների առավելագույնս վերականգնման եղանակ, օրենսդիրը նախատեսել է անխուսափելիորեն առաջ եկող այլընտրանք՝ առ այն, որ աշխատողը ստանում է աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

Այսինքն՝ հայցվորի՝ **ՆԱԽԿԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՈՒՄ ՎԵՐԱԿԱՆԳՆՎԵԼՈՒ ԱՎԱԿԱՆՆԵՐ ԱՆԵՐԱՌՈՒՄ Է ՆԱԿ** իրեն աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով **հատուցում ստանալու պահանջը**: Ըստ այդմ՝ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դեպքում դատարանը պետք է **իր նախաձեռնությամբ** քննարկի աշխատողի՝ աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում ստանալու հարցը՝ **անկախ հայցում այդպիսի պահանջ ներկայացված լինելու հանգամանքից** (տե՛ս *Լուսինե Ղազարյանն ընդդեմ ՀՀ շրջակա միջավայրի նախարարության թիվ ՎԴ/12314/05/21 վարչական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 26.07.2024 թվականի որոշումը*):

### **Վերոնշյալ իրավական դիրքորոշումների կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ**

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի և Գայանե Հայրոյանի միջև 06.04.2010 թվականին կնքված աշխատանքային պայմանագրով Գայանե Հայրոյանը զբաղեցրել է «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի գործադիր տնօրենի խորհրդականի պաշտոնը: Նույն պայմանագրի 6.1-ին կետի համաձայն՝ «Պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում 2010 թ. ապրիլի 06-ից և գործում է անորոշ ժամկետով»:

«ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի և Գայանե Հայրոյանի միջև 06.04.2010 թվականին կնքված աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություն կատարելու մասին 05.12.2014 թվականի թիվ 9.6 համաձայնագրի համաձայն՝ 06.04.2010 թվականին կնքված աշխատանքային պայմանագրի 6.8-րդ կետը շարադրվել է հետևյալ խմբագրությամբ. «Վերընտրել /երկարաձգել իրավասությունները/ Գայանե Հայրոյանին որպես «ԲՏԱ Բանկ» փակ բաժնետիրական ընկերության Գործադիր տնօրենի տեղակալ/Վարչության անդամ 2 տարի ժամկետով՝ մինչև 06.12.2016 թվականը»:

«ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի և Բանկի բաժնետերերի 13.08.2016 թվականի համատեղ ժողովի թիվ 3 որոշմամբ հաստատված՝ «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի գույքի, իրավունքների ու

պարտավորությունների Բանկին փոխանցման ակտի նախաբանի համաձայն՝ «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի և Բանկի բաժնետերերի 18.03.2016 թվականի արտահերթ ընդհանուր ժողովները որոշումներ են կայացրել «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ն Բանկին միացնելու միջոցով վերակազմակերպելու մասին, որոնց հիման վրա «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի ու Բանկի միջև 06.06.2016 թվականին կնքվել է միացման պայմանագիր: Նույն փոխանցման ակտի «Այլ պայմաններ» վերտառությամբ 5-րդ բաժնի երկրորդ պարբերության համաձայն՝ «ՀՀ կենտրոնական բանկի կողմից սույն փոխանցման ակտը գրանցելուց հետո «ԲՏԱ Բանկ» փակ բաժնետիրական ընկերության աշխատողների հետ աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են Բանկի կողմից նրանց առաջարկվող աշխատանքային պայմաններով, բացառությամբ, եթե տեղի են ունենում աշխատողների թվաքանակի և (կամ) հաստիքների կրճատումներ»:

Բանկի խորհրդի 22.08.2016 թվականի նիստի թիվ 39 արձանագրության քաղվածքի համաձայն՝ հաշվի առնելով Բանկի և «ԲՏԱ Բանկ» փակ բաժնետիրական ընկերության միացման գործընթացի ավարտից հետո «ԲՏԱ Բանկ» փակ բաժնետիրական ընկերության գործադիր տնօրենի տեղակալ Գայանե Հայրոյանին նույն հաստիքով Բանկ տեղափոխելու անհնարինությունը (առկա չեն համապատասխան թափուր հաստիքներ), առաջարկվել է Գայանե Հայրոյանին տեղափոխել աշխատելու Բանկի Բիզնեսի զարգացման վարչությունում՝ որպես վարչության պետի տեղակալ: Խորհուրդը որոշել է հավանություն տալ Բանկի վարչության առաջարկին և 01.09.2016 թվականից «ԲՏԱ Բանկ» փակ բաժնետիրական ընկերության գործադիր տնօրենի տեղակալ Գայանե Հայրոյանին տեղափոխել աշխատելու Բանկի Վարչության կողմից առաջարկվող հաստիքում:

Կենտրոնական բանկի խորհրդի 24.08.2016 թվականի թիվ 134Ա որոշմամբ «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի բանկային գործունեության թիվ 31 լիցենզիան ճանաչվել է ուժը կորցրած:

Կենտրոնական բանկի նախագահի 24.08.2016 թվականի թիվ 1/593Ա որոշմամբ գրանցվել է «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի և Բանկի փոխանցման ակտն ու բանկերի գրանցամատյանում կատարվել է «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի գործունեության դադարման վերաբերյալ գրանցում:

Բանկի գործադիր տնօրեն Ա. Գալստյանի 01.09.2016 թվականի թիվ 275-Ա/3 հրամանով, հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը, 01.09.2016 թվականից լուծվել է «ԲՏԱ Բանկ» փակ բաժնետիրական ընկերության և Գայանե Հայրոյանի միջև 06.04.2010 թվականին կնքված թիվ 9 աշխատանքային պայմանագիրը:

Գայանե Հայրոյանը հայցադիմում է ներկայացրել Դատարան ընդդեմ Բանկի՝ պահանջելով անվավեր ճանաչել Բանկի գործադիր տնօրեն Ա. Գալստյանի 01.09.2016 թվականի թիվ 275-Ա/3 հրամանը, իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում և Բանկից բռնագանձել հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի գումարը՝ սկսած 01.09.2016 թվականից մինչև աշխատանքում վերականգնվելու օրը:

**Դատարանը** 25.09.2024 թվականի վճռով հայցը բավարարել է մասնակիորեն՝ վճռել է անվավեր ճանաչել պատասխանող Բանկի գործադիր տնօրեն Ա. Գալստյանի՝ 01.09.2016 թվականի թիվ 275-Ա/3 հրամանը, Գայանե Հայրոյանին վերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ «Հայէկոնոմբանկ» ԲԲԸ-ի գործադիր տնօրենի տեղակալի (Վարչության

անդամի) հաստիքում, Բանկից բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի գումարը՝ 01.09.2016 թվականից մինչև 06.12.2016 թվականն ընկած ժամանակահատվածի համար՝ պատճառաբանելով, որ՝

- «տվյալ դեպքում առկա չէ գործարար «Հայէկոնոմբանկ» ԲԲ ընկերության կողմից կայացված աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության վերաբերյալ հիմնավորված և պատճառաբանված իրավական ակտ»,

- «հայցվորի աշխատանքային պայմանների փոփոխության անհրաժեշտությունը չի հիմնավորվել»,

- «կազմակերպությունների վերակազմակերպումն ինքնին չի ենթադրում արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխում և դրանից բխող աշխատանքի էական պայմանների փոփոխություն, ավելին՝ նպատակ ունենալով աշխատողներին ապահովագրել գործարարների հնարավոր չարաշահումներից, օրենսդիրը բացառել է գործարարի վերակազմակերպումը դիտել որպես աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հանգամանք: Միայն վերակազմակերպման գործընթացը և «թափուր հաստիքների բացակայության» մասին վկայակոչելը բավարար չէ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման անհրաժեշտությունը, օբյեկտիվությունը և օրենքով սահմանված այլ վավերապայմանները հաստատված համարելու համար»,

- «01.09.2016թ. թիվ 275-Ա/3 հրամանը կայացվել է վերոնշյալ իրավական նորմերի պահանջների խախտումներով, ուստի առկա են հիմքեր վիճարկվող անհատական ակտն անվավեր ճանաչելու համար»:

Հարկադիր պարապուրդի գումարը բռնագանձելու մասին պահանջը մասնակիորեն՝ 01.09.2016 թվականից մինչև 06.12.2016 թվականն ընկած ժամանակահատվածի համար բավարարման ենթակա լինելու մասին եզրահանգումը պատճառաբանելիս Դատարանը նշել է. «Դատարանը հիմք ընդունելով «Հայէկոնոմբանկ» ԲԲ ընկերության իրավանախորդ «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲ ընկերության և Գայանե Հայրոյանի միջև 05.12.2014թ. կնքված, 06.04.2010թ. կնքված աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություններ կատարելու մասին թիվ 9.6 համաձայնագրի 1.1 կետը, որով սահմանվել է, որ հետագա համագործակցության նպատակով կողմերը որոշել են 06.04.2010թ. կնքված աշխատանքային պայմանագրի 6.8 կետում կատարել հետևյալ փոփոխությունները՝ շարադրելով նշված կետը հետևյալ կերպ. «Վերընտրել /երկարաձգել իրավասությունները/ Գայանե Հայրոյանին որպես «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲ ընկերության գործադիր տնօրենի տեղակալ /Վարչության անդամ/ 2 տարի ժամկետով՝ մինչև 06.12.2016թ., գտնում է, որ հարկադիր պարապուրդի միջին աշխատավարձը պետք է հաշվարկել՝ սկսած 01.09.2016թ. մինչև 06.12.2016թ. ժամանակահատվածի համար»:

**Վերաքննիչ դատարանը** 18.09.2025 թվականի որոշմամբ մերժել է նաև Բանկի բերած վերաքննիչ բողոքը և Դատարանի 25.09.2024 թվականի վճիռը թողել է անփոփոխ՝ պատճառաբանելով, որ «թե՛ Վճռաբեկ և թե՛ Սահմանադրական դատարանը կարևորել են, որ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության դեպքում գործարարն պետք է կայացնի հիմնավորված և պատճառաբանված իրավական ակտ, որում հստակ ձևակերպված կլինի

էական պայմանների փոփոխման անհրաժեշտությունը և համապատասխանությունը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պահանջներին: Ընդ որում, Վերաքննիչ դատարանի գնահատմամբ՝ խոսքը այն իրավական ակտի մասին է, որը հնարավորություն կտա կոնկրետ աշխատողի կատարած աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության դեպքում պարկերացում կազմել այդպիսի փոփոխությունների կատարման ողջամիտ շարժառիթների ու գործոնների մասին: Վերաքննիչ դատարանն ընդունում է, որ միացման տեսքով վերակազմակերպումը կարող է հանգեցնել առնվազն արտադրության ծավալների և/կամ աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխության, սակայն վերջիններն ինքնին չեն առաջացնում աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության անհրաժեշտություն, և հենց այդ է պատճառը, որ բարձր դատական արդյունքներն անկախ ամենայնից կարևոր են համարել աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության հիմքում ընկած հանգամանքներն արտացոլել համապատասխան իրավական ակտում, որը այլ անձանց համար կբացահայտի փոփոխությունների կատարման հիմքում ընկած պատճառները և առաջին հերթին երաշխիքներ կստեղծի աշխատողների իրավունքների համակողմանի պաշտպանության համար՝ որոշակի և կանխատեսելի դարձնելով աշխատանքային հարաբերությունների հավանական դադարեցումը, միևնույն ժամանակ նվազեցնելով աշխատանքի էական պայմանի փոփոխման և աշխատողի համար ակնհայտ ոչ բարենպաստ և ընդունելի պայմանների սահմանման շղարշի ներքո աշխատողին աշխատանքից քողարկված ազատումը: Գործի նյութերի դիտարկումը հնարավորություն է տալիս արձանագրել, որ առկա չէ հիմնավորված և պատճառաբանված իրավական ակտ, որում հստակ ձևակերպված կլինի Գայանե Հայրոյանին գործադիր տնօրենի տեղակալի աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման օբյեկտիվ անհրաժեշտությունը առնվազն գործառույթային տեսանկյունից: Որպես համանման ակտ չի կարող ծառայել ո՛չ փոխանցման ակտը, որում միայն ընդհանուր կերպով նշված է, որ աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են Բանկի կողմից առաջարկվող աշխատանքային պայմաններով՝ առանց կոնկրետ հաստիքների մասով հստակության և որոշակիության, և ո՛չ էլ 22.08.2016 թվականի նիստի թիվ 39 արձանագրության քաղվածքը, ինչը նախ իրավական ակտ չէ, և բացի այդ, պատշաճ հիմնավորված և պատճառաբանված չէ. միայն նշված է, որ առկա նույն հաստիքով Բանկ տեղափոխելու անհնարինություն՝ հաշվի առնելով, որ առկա չեն համապատասխան թափուր հաստիքները, ավելին, Վճռաբեկ դատարանը նշել է, որ միայն վերակազմակերպման գործընթացը և «թափուր հաստիքների բացակայության» մասին վկայակոչելը բավարար չէ գործի համար էական նշանակություն ունեցող փաստերը հաստատված համարելու համար: Համանման իրավական ակտ չէ նաև 30.08.2016 թվականի թիվ 07-03/60 ծանուցումը, որում ընդհանրապես որևէ կերպ բացահայտված չէ էական պայմանների փոփոխման անհրաժեշտությունը. նշված է միայն աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխություն ընդհանրական և օրենսգրքային արտահայտությունը: Վերոգրյալի հաշվառմամբ՝ (...) Վերաքննիչ դատարանը փաստում է, որ Բանկի կողմից կազմված որևէ փաստաթղթով չի հիմնավորվել փոփոխությունների կատարման օբյեկտիվ անհրաժեշտությունը»:

Անդրադառնալով Գայանե Հայրոյանին Բանկի գործադիր տնօրենի տեղակալի

(վարչության անդամ)-ի հաստիքում վերականգնելու վերաբերյալ Դատարանի եզրահանգումների իրավաչափությանը՝ Վերաքննիչ դատարանը նշել է, որ «աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանի անվավեր ճանաչման իրավական հետևանքը մինչև այդ հրամանի արձակումը գոյություն ունեցող իրավական դրության վերականգնումն է, այսինքն, **աշխատողի վերականգնումը այն աշխատանքում, որը նա ի պաշտոնե իրավունք կունենար զբաղեցնելու աշխատանքային հարաբերությունների բնականոն շարունակականության պայմաններում:** «ԲՏԱ ԲԱՆԿ» փակ բաժնետիրական ընկերության իրավահաջորդը Բանկն է, այսինքն, վերջինիս են անցել «ԲՏԱ ԲԱՆԿ» փակ բաժնետիրական ընկերության իրավունքները և պարտականությունները, այդ թվում՝ աշխատողների հետ իրավահարաբերություններում: Եվ հետևաբար, քննարկման ենթակա անհատական իրավական ակտը անվավեր ճանաչելու արդյունքում գործարտի համար առաջացող պարտականությունը և պատասխանատվությունը կրողը ևս պետք է լինի Բանկը, և հաշվի առնելով, որ այլ թույլատրելի ապացույցներով չի հիմնավորվել գործադիր տնօրենի տեղակալի բոլոր հաստիքների զբաղեցված լինելը՝ Վերաքննիչ դատարանը գտնում է, որ բողոքի հիմքերը չեն կարող հիմնավոր համարվել եզրահանգման գալու համար, որ վճիռը Գայանե Հայրոյանին աշխատանքում վերականգնելու մասով ոչ իրավաչափ է: Ի հակադրություն վերաքննիչ բողոքի փաստարկների՝ Վերաքննիչ դատարանը կարևորում է, որ «նախկին աշխատանքում վերականգնում»-ը պետք է դիտարկել իրավական հարթության մեջ, այսինքն, արժևորվում է այն, որ Գայանե Հայրոյանի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումը եղել է ոչ իրավաչափ, և վերջինս պետք է վերականգնվի իր նախկին աշխատանքում, իսկ նկատի ունենալով, որ նախկին աշխատանքը «ԲՏԱ ԲԱՆԿ» փակ բաժնետիրական ընկերության գործադիր տնօրենի տեղակալն էր, իսկ վերջինիս իրավահաջորդը Բանկն է, ուստի և իրավական տեսանկյունից նախկին աշխատանքը ևս գտնվում է Բանկում: Այլ կերպ ասած, ընդհանուր իրավահաջորդության դեպքում այն իրավահարաբերությունների պայմաններում, որոնք թույլ են տալիս իրավահաջորդություն, իրավանախորդի և իրավահաջորդի միջև դրվում է հավասարության նշան: Այդ առումով բողոք բերած անձի փաստարկները միավորվող բանկերի ծավալների վերաբերյալ հիմք չի կարող հանդիսանալ այլ եզրահանգման գալու համար»:

Վճռաբեկ դատարանը, անդրադառնալով Բանկի գործադիր տնօրեն Ա. Գալստյանի 01.09.2016 թվականի թիվ 275-Ա/3 հրամանն անվավեր ճանաչելու հիմքերի վերաբերյալ ստորադաս դատարանների եզրահանգումների հիմնավորվածությանը, արձանագրում է հետևյալը.

Սույն գործով վիճարկվող անհատական իրավական ակտը չի պարունակում հիմնավորումներ Գայանե Հայրոյանի աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության անհրաժեշտության և դրանց՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պահանջներին համապատասխանելու մասին: Վճռաբեկ դատարանը հիմնավոր է համարում Վերաքննիչ դատարանի եզրահանգումը, որ միացման եղանակով վերակազմակերպումը կարող է հանգեցնել առնվազն արտադրության ծավալների և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխության, սակայն ինքնին չի առաջացնում աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության անհրաժեշտություն, և հենց այդ է պատճառը,

որ սահմանվում է համապատասխան իրավական ակտում աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության հիմքում ընկած հանգամանքներն արտացոլելու պահանջ, որն աշխատողի ու այլ անձանց համար կբացահայտի փոփոխությունների կատարման հիմքում ընկած պատճառները և առաջին հերթին երաշխիքներ կստեղծի աշխատողների իրավունքների համակողմանի պաշտպանության համար՝ որոշակի ու կանխատեսելի դարձնելով աշխատանքային հարաբերությունների հավանական դադարեցումը՝ միևնույն ժամանակ նվազեցնելով աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման և աշխատողի համար ակնհայտ ոչ բարենպաստ ու ոչ ընդունելի պայմանների սահմանման շղարշի ներքո աշխատողին աշխատանքից քողարկված ազատման դեպքերը:

Հիմք ընդունելով սույն որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշումները՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ Գայանե Հայրոյանի աշխատանքի էական պայմանները փոփոխող անհատական իրավական ակտում աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության անհրաժեշտությունը և համապատասխանությունը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պահանջներին հիմնավորված չլինելու պայմաններում ստորադաս դատարանները վիճարկվող հրամանով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելն իրավաչափորեն որակել են որպես օրենքով ու այլ իրավական ակտով սահմանված կարգի խախտմամբ իրականացված, որպիսի փաստն ինքնին բավարար և անվերապահ հիմք է այդ անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու համար, ընդ որում՝ անկախ աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու փաստական ու իրավական հիմքերի (օրինական հիմքի) առկայությունից:

Նման պայմաններում Վճռաբեկ դատարանը, գնահատելով Վերաքննիչ դատարանի պատճառաբանությունները, արձանագրում է, որ տվյալ դեպքում Բանկի գործադիր տնօրեն Ա. Գալստյանի 01.09.2016 թվականի թիվ 275-Ա/3 հրամանն անվավեր ճանաչելու մասով Բանկի բերած վերաքննիչ բողոքը մերժելիս Վերաքննիչ դատարանի կողմից թույլ չի տրվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի, 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ և 9-րդ կետերի ու ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 6-9-րդ ու 66-րդ հոդվածների խախտում, որպիսի պարագայում Վերաքննիչ դատարանի կողմից թույլ տրված նյութական և դատավարական իրավունքի նորմերի խախտման մասին բողոք բերած անձի փաստարկները բավարար չեն բողոքարկվող դատական ակտում նյութական ու դատավարական իրավունքի նորմերի խախտման առկայությունը և այդ խախտմամբ արդարադատության բուն էության խաթարումը հիմնավորված համարելու, ուստիև՝ այդ հիմքով Վերաքննիչ դատարանի 18.09.2025 թվականի որոշումը բեկանելու համար:

Անդրադառնալով Գայանե Հայրոյանի նկատմամբ ընդունված անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու պայմաններում նրան նախկին աշխատանքում վերականգնելու կապակցությամբ Վերաքննիչ դատարանի եզրահանգումների իրավաչափությանը՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ նախկին պաշտոնում վերականգնելու անհնարինության վերաբերյալ վճռաբեկ բողոքում ներկայացված փաստարկները հիմնավոր են հետևյալ պատճառաբանությամբ:

Հիմք ընդունելով սույն որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշումները՝ Վճռաբեկ դատարանը հիմնավորված չի համարում, նախևառաջ, Վերաքննիչ դատարանի պատճառաբանությունը, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանի անվավեր ճանաչման իրավական հետևանքն աշխատողի վերականգնումն է *«այն աշխատանքում, որը նա ի պաշտոնե իրավունք կունենար զբաղեցնելու աշխատանքային հարաբերությունների բնականոն շարունակականության պայմաններում»*: Վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ՝ Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ ոչ բոլոր դեպքերում է, որ առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով աշխատանքի պայմանները փոփոխելը և աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը կարող են հիմք հանդիսանալ աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու համար, քանի որ, ինչպես նշվել է վերը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ մինչև 31.07.2023 թվականը գործած խմբագրությամբ 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասում խոսքը գնում է միայն **նախկին աշխատանքում** վերականգնվելու մասին, այսինքն՝ **այն աշխատանքում, որն աշխատողն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա կատարել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանն արձակելու պահի դրությամբ**: Մինչդեռ սույն գործի փաստերից բխում է, որ «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի՝ Բանկին միանալու միջոցով իրականացված վերակազմակերպման արդյունքում, անկախ «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի և Բանկի բաժնետերերի 13.08.2016 թվականի համատեղ ժողովի թիվ 3 որոշմամբ հաստատված՝ «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի գույքի, իրավունքների ու պարտավորությունների Բանկին փոխանցման ակտով տեղի ունեցած իրավահաջորդության փաստից, Կենտրոնական բանկի նախագահի 24.08.2016 թվականի թիվ 1/593Ա որոշմամբ բանկերի գրանցամատյանում կատարվել է «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի գործունեության դադարման վերաբերյալ գրանցում, որի իրականացման պահից ««ԲՏԱ բանկ» փակ բաժնետիրական ընկերություն» անվանումով իրավաբանական անձը դադարել է: Համապատասխանաբար դադարել են նաև այդ իրավաբանական անձի կառավարման մարմինների լիազորությունները և համապատասխան հաստիքները (պաշտոնները), իսկ իրավաբանական անձանց վերակազմակերպման գործընթացը միջնորդավորող իրավահաջորդության ինստիտուտը թեև ենթադրում է տվյալ դեպքում միացող իրավաբանական անձի բոլոր իրավունքների ու պարտականությունների փոխանցում այն իրավաբանական անձին, որին միանում է տվյալ սուբյեկտը, այդուհանդերձ չի նախատեսում ո՛չ կառուցվածքային ստորաբաժանումների միավորում և ո՛չ էլ միացող իրավաբանական անձի կառավարման մարմինների հաստիքների (պաշտոնների) փոխանցում կամ միավորում:

Վճռաբեկ դատարանը հիմնավոր է համարում Բանկի բերած վճռաբեկ բողոքի փաստարկը, որ Դատարանը, արձանագրելով աշխատողի իրավունքների խախտում, նրան կարող է **վերականգնել բացառապես այն աշխատանքում, որը վերջինս նախկինում զբաղեցրել է**: Վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ՝ աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու դատարանի իրավասության այլ մեկնաբանությունը հակասում է Սահմանադրության 59-րդ հոդվածով ամրագրված՝ տնտեսական գործունեության ազատության հիմնարար իրավունքի սահմանադրաիրավական բովանդակությանը, ինչպես նաև ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին կետով նախատեսված՝ կամքի

ինքնավարության, պայմանագրի ազատության և մասնավոր գործերին որևէ մեկի կամայական միջամտության անթույլատրելիության սկզբունքներին, քանի որ աշխատողին թեկուզև «համարժեք» պաշտոնում վերականգնելուն պարտավորեցնելու պարագայում դատարանը ոչ թե վերականգնում է աշխատողի խախտված իրավունքները, վերականգնում է մինչև իրավախախտումը եղած դրությունը, այլ փաստացի պարտավորեցնում է գործատուին նրան «նշանակել» մի պաշտոնի, որը ոչ միայն համարժեք չէ նրա նախկինում զբաղեցրած պաշտոնին՝ վերջինից տարբերվելով թե՛ աշխատանքային գործառույթներով, թե՛ այլ պայմաններով, այլ նաև երբևէ չի զբաղեցվել աշխատողի կողմից:

Շարադրվածից զատ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել, որ «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի և Գայանե Հայրոյանի միջև 06.04.2010 թվականին կնքված աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություն կատարելու մասին 05.12.2014 թվականի թիվ 9.6 համաձայնագրի 6.8-րդ կետի ուժով Գայանե Հայրոյանի՝ որպես «ԲՏԱ Բանկ» ՓԲԸ-ի գործադիր տնօրենի տեղակալ (վարչության անդամ)-ի պաշտոնավարումը երկարաձգվել է 2 տարի ժամկետով՝ մինչև 06.12.2016 թվականը, այսինքն՝ աշխատանքային պայմանագրի գործողությունը սահմանափակվել է որոշակի ժամկետով՝ մինչև 06.12.2016 թվականը: Փաստերի նման դասավորության պայմաններում հաշվի առնելով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի վերը շարադրված իրավական դիրքորոշումը՝ Վերաքննիչ դատարանը պետք է նաև նկատի ունենար, որ եթե գործատուի նախաձեռնությամբ ցանկացած հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման վերաբերյալ վեճը լուծելու պահին լրացել է գործատուի և աշխատողի միջև կնքված որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը, ապա աշխատողը չի կարող վերականգնվել նույնիսկ իր նախկին աշխատանքում՝ անկախ պայմանագիրը լուծելու հիմքի ու կարգի օրինականությունից:

Սույն գործի փաստերի և Դատարանում հետազոտված ապացույցների հաշվառմամբ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ ստորադաս դատարանները սխալ եզրահանգումներ են կատարել Գայանե Հայրոյանին իր նախկին աշխատանքում վերականգնելու հնարավորության փաստի առկայության կապակցությամբ՝ նախ՝ Բանկի գործադիր տնօրենի տեղակալի «համարժեք» պաշտոնում վերականգնելու հնարավորությունը դիտարկելով որպես նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության բացակայություն, և, բացի այդ, անտեսելով, որ սույն գործով վեճը լուծելու՝ Գայանե Հայրոյանի աշխատանքային իրավունքները վերականգնելու վերաբերյալ վճիռ կայացնելու պահին լրացած է եղել վերջինիս ու նրա գործատուի միջև կնքված որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը, հետևաբար՝ Գայանե Հայրոյանը չի կարող վերականգնվել իր նախկին աշխատանքում, և նրա իրավունքների պաշտպանության միակ կիրառելի եղանակը նախկին աշխատանքում չվերականգնելու համար փոխհատուցման վճարումն է՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

Այսպիսով, Վճռաբեկ դատարանը հիմնավորված է համարում Վերաքննիչ դատարանի կողմից մինչև 31.07.2023 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի խախտում թույլ տրված լինելու մասին վճռաբեկ բողոքում նշված

փաստարկները, հետևաբար վճռաբեկ բողոքի հիմքի առկայությունը դիտում է բավարար՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 390-րդ հոդվածի 2-րդ մասի ուժով Վերաքննիչ դատարանի 18.09.2025 թվականի որոշման՝ Գայանե Հայրոյանին իր նախկին աշխատանքում՝ «Հայէկոնոմբանկ» ԲԲԸ-ի գործադիր տնօրենի տեղակալի (Վարչության անդամի) հաստիքում վերականգնելու մասով Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանի 25.09.2024 թվականի վճիռն անփոփոխ թողնելու մասը բեկանելու համար:

Միաժամանակ Վճռաբեկ 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 ակտը մասնակիորեն բեկանելու և 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 քաղաքացիական գործով վեճի լուծումն էական նշանակություն ունի գործին մասնակցող անձանց համար: Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ գործը ողջամիտ ժամկետում քննելը Կոնվենցիայի նույն հոդվածով ամրագրված՝ անձի արդար դատաքննության իրավունքի տարր է: 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: Ընդ որում, Վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ սույն դեպքում առկա է աշխատողի խախտված իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից այն բացառիկ դեպքը, երբ պայմանավորված աշխատանքային հարաբերությունները վերականգնելու ակնհայտ անհնարինությամբ՝ անխուսափելիորեն վրա է հասնում աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց վերջինիս հատուցում վճարելու օրենսդրական պահանջը կատարելու անհրաժեշտությունը: Վճռաբեկ դատարանը, հաշվի առնելով սույն գործի քննության տևողությունը, ներկայացված հայցապահանջների բնույթը, Գայանե Հայրոյանին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցման ենթակա գումարի չափը որոշելու համար նոր հանգամանքներ պարզելու անհրաժեշտության բացակայությունը, Գայանե Հայրոյանի աշխատանքային պայմանագիրը որոշակի ժամկետով կնքված լինելու փաստը, որի պայմաններում Գայանե Հայրոյանի հետ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա ծագած աշխատանքային հարաբերությունները պայմանագրով սահմանված ժամկետը լրանալու հիմքով պետք է դադարեին 06.12.2016 թվականին, այսինքն՝ գործատուի նախաձեռնությամբ պայմանագիրը լուծելու մասին անվավեր ճանաչված անհատական իրավական ակտն ընդունելու օրվանից՝ 01.09.2016 թվականից 3 ամիս և 5 օր հետո, ելնելով արդարադատության արդյունավետության շահերից, գտնում է, որ, անկախ հայցադիմումում այդպիսի պահանջ ուղղակիորեն ձևակերպված չլինելու հանգամանքից,

անհրաժեշտ է սահմանել Գայանե Հայրոյանին իր նախկին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց վճարման ենթակա հատուցում՝ նրա միջին աշխատավարձի եռապատիկի չափով:

### **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:

Նկատի ունենալով, որ սույն գործով վճարել բողոքը ենթակա է բավարարման մասնակիորեն, իսկ Վերաքննիչ դատարանի դատական ակտը՝ մասնակիորեն բեկանման և փոփոխման, ինչի արդյունքում Գայանե Հայրոյանի հայցը մասնակիորեն՝ նախկին աշխատանքում չվերականգնելու պահանջի մասով, ենթակա է մերժման, որպիսի պայմաններում ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի հիմքով վերաքննիչ և վճարել բողոքների համար 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 Գայանե Հայրոյանն ազատված է պետական տուրքի վճարումից՝ Վճարել դատարանը գտնում է, որ նման պայմաններում պետական տուրքի հարցը պետք է համարել լուծված:

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

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

### Ո Ր Ո Շ Ե Ց

1. Վճռաբեկ բողոքը բավարարել մասնակիորեն: Բեկանել ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 18.09.2025 թվականի որոշման՝ Գայանե Հայրոյանին իր նախկին աշխատանքում՝ «Հայէկոնոմբանկ» ԲԲԸ-ի գործադիր տնօրենի տեղակալի (Վարչության անդամի) հաստիքում վերականգնելու մասով Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանի 25.09.2024 թվականի վճիռն անփոփոխ թողնելու մասը և այդ մասով այն փոփոխել հետևյալ կերպ.

Գայանե Հայրոյանի հայցը՝ իրեն իր նախկին աշխատանքում՝ «Հայէկոնոմբանկ» ԲԲԸ-ի գործադիր տնօրենի տեղակալի (Վարչության անդամի) հաստիքում վերականգնելու պահանջի մասով, մերժել: «Հայէկոնոմբանկ» ԲԲԸ-ին պարտավորեցնել Գայանե Հայրոյանին վճարել աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի եռապատիկի չափով:

Մնացած մասով ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 18.09.2025 թվականի որոշումը թողնել անփոփոխ:

2. Դատական ծախսերի հարցը համարել լուծված:

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

<i>Ն ա խ ա գ ա հ ո ղ</i>	_____	<b>Գ. ՀԱԿՈՐՅԱՆ</b>
<i>Զ ե կ ու ը ղ</i>	_____	<b>Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ</b>
	_____	<b>Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ</b>
	_____	<b>Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ</b>
	_____	<b>Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ</b>
	_____	<b>Է. ՍԵՂՐԱԿՅԱՆ</b>
	_____	<b>Վ. ՔՈՉԱՐՅԱՆ</b>