ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ
ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի որոշում
Վարչական գործ թիվ ՎԴ/9829/05/19
Նախագահող դատավոր Ա. Թովմասյան
Դատավորներ Կ. Ավետիսյան
Ք. Մկոյան

Վարչական գործ թիվ **ՎԴ/9829/05/19**
2023թ.

Ո Ր Ո Շ Ո Ւ Մ

ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

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

նախագահող Ռ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ
զեկուցող Լ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ
Հ. ԲԵԴԵՎՅԱՆ

2023 թվականի մայիսի 03-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով ՀՀ վարչապետ Նիկոլ Փաշինյանի վճռաբեկ բողոքը ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի 27.07.2021 թվականի որոշման դեմ՝ վարչական գործով ըստ հայցի Իգոր Սարգսյանի ընդդեմ ՀՀ վարչապետ Նիկոլ Փաշինյանի, երրորդ անձինք՝ ՀՀ ֆինանսների նախարարություն, Գնել Հասրաթյան և Վրեժ Գալոյան՝ հրամանն անվավեր ճանաչելու, աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարը բռնագանձելու պահանջների մասին,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը.

Դիմելով դատարան՝ Իգոր Սարգսյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել կեղծ տեղեկությունների հիման վրա իրեն Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնից ազատելու մասին ՀՀ վարչապետ Նիկոլ Փաշինյանի 23.10.2019 թվականի թիվ 1539-Ա որոշումը, որպես հետևանք՝ իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում՝ Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնում, ինչպես նաև բռնագանձել իր միջին աշխատավարձի չափով հատուցում՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, այն է՝ 27.10.2019 թվականից մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը:

ՀՀ վարչական դատարանի (դատավոր՝ Դ. Դանիելյան) (այսուհետ՝ Դատարան) 29.10.2020 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է:

ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 27.07.2021 թվականի որոշմամբ ՀՀ վարչապետ Նիկոլ Փաշինյանի բերած վերաքննիչ բողոքը մերժվել է, և Դատարանի 29.10.2020 թվականի վճիռը թողնվել է անփոփոխ:

Վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել ՀՀ վարչապետ Նիկոլ Փաշինյանը (ներկայացուցիչ՝ Արման Թադևոսյան):

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան է ներկայացրել Իգոր Սարգսյանը (ներկայացուցիչ՝ Մկրտիչ Դավթյան):

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, հիմնավորումները և պահանջները.

Վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքերի սահմաններում ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանը սխալ է կիրառել «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասը, 6-րդ հոդվածի 1-ին մասը, 9-րդ հոդվածի 4-րդ մասը և «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասը, կիրառել է «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 63-րդ հոդվածի 1-ին մասի «ա» կետը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասը, որոնք չպետք է կիրառեր:

Բողոք բերած անձը նշված պնդումը պատճառաբանել է հետևյալ փաստարկներով.

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ տվյալ դեպքում վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձանց նշանակման և ազատման հետ կապված վեճի առարկա հարաբերությունները կարգավորված են «Հանրային ծառայության մասին» և «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքներով, որպիսի պարագայում աշխատանքային օրենսգրքի կարգավորումները կիրառելի չեն: «Հանրային ծառայության մասին» նախկին խմբագրությամբ օրենքի գործողության պայմաններում, թեպետ «վարչական պաշտոն» հասկացությունն օրենքով նախատեսված չէր, այդուհանդերձ համանման լիազորություններով օժտված պաշտոն զբաղեցնող անձանց ազատման հետ կապված

հարաբերությունները ևս աշխատանքային օրենսգրքի կարգավորման դաշտում չեն եղել և այդպիսով հանդիսացել են ոլորտային օրենսդրության կարգավորման առարկա:

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ հանրային ծառայության և ոլորտային օրենսդրությամբ վարչապետին՝ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձին պաշտոնից ազատելու մասով առկա գործող կարգավորումներն ինքնանպատակ չեն, օբյեկտիվորեն որոշակիորեն տարբերվում են աշխատանքային օրենսգրքի կարգավորումներից և ինքնաբավ կարգավորումներ են:

Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել նաև, որ վիճարկվող ակտը չի կարող համարվել վարչական ակտ, քանի որ տվյալ դեպքում առնվազն բացակայում է վարչական ակտի «արտաքին ներգործության» պարտադիր հատկանիշը, ուստի Վերաքննիչ դատարանը «Նորմատիվ իրավական ակտերի» մասին ՀՀ օրենքով նախատեսված կարգավորումների փոխարեն որպես անհատական իրավական ակտի անվավերության հիմք կիրառել է «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքը:

Վերաքննիչ դատարանի կողմից երկու հասկացությունները՝ «հիմքը» և «պատճառը» նույնական են ընկալվել այն դեպքում, երբ դրանք տարբեր իրավաբանական բովանդակություն ենթադրող հասկացություններ են, իսկ որպես ակտի անվավերության հիմք՝ դիտարկվել է այն հանգամանքը, որ վիճարկվող ակտում բացահայտված չի եղել դրա ընդունման պատճառը այն դեպքում, երբ այդպիսի օրենսդրական պահանջ առկա չէ:

Վերոգրյալի հիման վրա բողոքաբերը պահանջել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 27.07.2021 թվականի որոշումը և գործն ուղարկել նոր քննության կամ փոփոխել այն:

<u>2.1 Վճռաբեկ բողոքի վերաբերյալ Իգոր Սարգսյանի պատասխանի հիմնավորումները.</u>

Հայցվորին աշխատանքից ազատելու մասին «Mulberry» համակարգով Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի (այսուհետ նաև՝ Տեսչական մարմին) ղեկավարին ուղարկված ծանուցման մեջ նշված իրավական հիմքերից հետևում է, որ ՀՀ վարչապետը Իգոր Սարգսյանին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու ժամանակ ղեկավարվել է ոչ միայն «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասով ամրագրված պահանջով, այլև որպես վերջինիս աշխատանքից ազատման հայեցողական լիազորությունների իրականացման իրավական հիմք է նշել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասի և 120-րդ հոդվածի պահանջները:

<u>3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստը.</u>

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունի հետևյալ փաստը.

1) ՀՀ վարչապետը, ղեկավարվելով «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասով, 23.10.2019 թվականին կայացրել է թիվ 1539-Ա որոշումը, որով Իգոր Սարգսյանին ազատել է Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնից **(հատոր 1-ին, գ.թ. 45)**:

4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը.

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն գործով վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը պայմանավորված է ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 161-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված հիմքի առկայությամբ՝ նույն հոդվածի 2-րդ մասի 3-րդ կետի իմաստով, այն է՝ բողոքում բարձրացված հարցի վերաբերյալ Վճռաբեկ դատարանի որոշումը կարող է էական նշանակություն ունենալ օրենքի միատեսակ կիրառության համար, քանի որ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդվածի 4-րդ մասի և «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասի կապակցությանբ առկա է իրավունքի զարգացման խնդիր:

Վերոգրյալով պայմանավորված՝ Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում հստակեցնել պետական վարչական պաշտոնից ազատելու լիազորության իրացման հիմքերի շրջանակը:

Հանրային ծառայության ինստիտուտի միջոցով Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներին հնարավորություն է ընձեռվում ուղղակի կամ անուղղակի կերպով աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակներում ներգրավվել պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման գործընթացին:

Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների՝ հանրային ծառայությանը ներգրավվելու իրավունքը սահմանադրական իրավունք է և իր ամրագրումն է գտել ՀՀ Սահմանադրության 49-րդ հոդվածում, ըստ որի՝ յուրաքանչյուր քաղաքացի ունի ընդհանուր հիմունքներով հանրային ծառայության անցնելու իրավունք: Մանրամասները սահմանվում են օրենքով:

Հանրային ծառայության անցնելու իրավունքն ածանցվում է անձի աշխատանքային իրավունքներից: ՀՀ Սահմանադրությունը «Աշխատանքի ընտրության ազատությունը և աշխատանքային իրավունքները» վերտառությամբ 57-րդ հոդվածում ամրագրում է աշխատանքի ընտրության ազատությունը և ամրագրում է յուրաքանչյուր աշխատողի՝ աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքը: Աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով:

ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածում «աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով» նորմի բովանդակությունից բխում է, որ անձն աշխատանքից կարող է ազատվել միայն օրենքով սահմանված որոշակի հիմքերի առկայության դեպքում: Այս նորմով ըստ էության ամրագրվում է աշխատանքից կամայականորեն զրկելու դեմ իրավական պաշտպանության սահմանադրական երաշխիք:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության շրջանակներում ընդունված և 03.11.1985 թվականին ուժի մեջ մտած Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու վերաբերյալ թիվ 158 կոնվենցիայի (այսուհետ՝

Կոնվենցիա) 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող դադարեցվել, քանի դեռ դրա համար առկա չէ օրինական հիմք՝ կապված աշխատողի կարողության կամ վարքագծի հետ կամ պայմանավորված կազմակերպության կամ ծառայության գործառնական անհրաժեշտությամբ: Կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածը մասնակից պետություններին պարտավորեցնում է ապահովել դատական պաշտպանություն ընդդեմ աշխատանքային հարաբերությունների անհիմն դադարեցման: Կոնվենցիայի 9-րդ հոդվածի 2-րդ մասով աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման վերաբերյալ վեճերով աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու օրինական հիմքի առկայության ապացուցման բեռը պետք է կրի գործատուն:

ՀՀ սահմանադրական դատարանն իր 24.02.2009 թվականի թիվ ՍԴՈ-792 որոշմամբ արտահայտել է հետևյալ իրավական դիրքորոշումները. ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածը «չի խոչընդոտում օրենսդրին աշխատանքային հարաբերություններն իրավական կարգավորման ենթարկելիս սահմանել անձանց իրավական տարբեր կարգավիճակներ՝ կապված աշխատանքային պայմանների, անձանց անմիջական պայմանագրային պարտականությունների, գործունեության բնագավառի հետ, և նույնիսկ նախատեսել առանձին պաշտոններ զբաղեցնելու և պաշտոններից ազատելու առանձնահատուկ դեպքեր, եթե դրանք օբյեկտիվորեն արդարացված են և ունեն սահմանադրաիրավական համապատասխան հիմնավորում»: «...գործատուի՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու իրավունքի իրացումը չպետք է պայմանավորված լինի նպատակահարմարությամբ կամ սուբյեկտիվ բնույթի այլ գործոնով, այլ հետապնդի արդար, իրավաբանորեն ամրագրված որոշակի նպատակ՝ աշխատանքի իրավունքի իրացման սահմանադրորեն կանխորոշված սկզբունքներին համապատասխան»:

ՀՀ սահմանադրական դատարանը 07.07.2010 թվականի թիվ ՍԴՈ-902 որոշմամբ արտահայտել է այն իրավական դիրքորոշումը, որ աշխատանքի ընտրության ազատությունը, որպես սահմանադրորեն ամրագրված սոցիալական ազատություն, ներառում է, ի թիվս այլոց, աշխատանք փնտրելու իրավունքը, որի մեկնաբանությունից բխում է նաև արդեն ձեռք բերած աշխատանքից կամայականորեն չզրկվելու իրավունքը:

ՀՀ սահմանադրական դատարանն իր մեկ այլ՝ 15.11.2019 թվականի թիվ ՍԴՈ-1488 որոշմամբ անդրադարձել է ՀՀ Սահմանադրության 49-րդ հոդվածում ամրագրված՝ ընդհանուր հիմունքներով հանրային ծառայության անցնելու իրավունքի սահմանադրական բովանդակությանը և արտահայտել, մասնավորապես, հետևյալ իրավական դիրքորոշումը. «հանրային ծառայության անցնելու հիմնական իրավունքի ծավալի մեջ ներառվում է նաև անձի կողմից ընդհանուր հիմունքներով զբաղեցված հանրային պաշտոնում պաշտոնավարելու իրավունքը, որը, իր հերթին, ենթադրում է օրենքով չնախատեսված, ինչպես նաև կամայական հիմքերով հանրային ծառայությունից ազատվելու արգելք»:

ՀՀ սահմանադրական դատարանը 19.03.2019 թվականի թիվ ՍԴՈ-1449 որոշմամբ արտահայտել է նաև այն իրավական դիրքորոշումը, որ աշխատանքից անհիմն ազատվելուց

պաշտպանության սահմանադրական կարևորագույն երաշխիքներից է այն, որ աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով: Ընդ որում, աշխատանքից ազատման հիմքերն օրենքով սպառիչ նախատեսելուց բացի, պետությունը պետք է ապահովի այդ հիմքերի համապատասխանությունը ՀՀ Սահմանադրության 75-րդ («Հիմնական իրավունքների և ազատությունների իրականացման կազմակերպական կառուցակարգերը և ընթացակարգերը»), 78-րդ («Համաչափության սկզբունքը»), 79-րդ («Որոշակիության սկզբունքը»), 80-րդ («Հիմնական իրավունքների և ազատությունների վերաբերյալ դրույթների էության անխախտելիությունը») և 81-րդ («Հիմնական իրավունքներն ու ազատությունները և միջազգային իրավական պրակտիկան») հոդվածների պահանջներին:

Վերը նշված սահմանադրական և միջազգային իրավական նորմերի, ինչպես նաև ՀՀ սահմանադրական դատարանի իրավական դիրքորոշումների ուսումնասիրության արդյունքում Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ ինչպես սահմանադրական, այնպես էլ միջազգային իրավական նորմերը բացառում են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերություններն առանց օրենքով նախատեսված որևէ հիմքի առկայության դադարեցնելու իրավական հնարավորությունը: Հաշվի առնելով, որ այդ նորմերը որևէ բացառություն չեն նախատեսում հանրային ծառայողների առնչությամբ, և հանրային ծառայության հիմքում ևս աշխատանքային իրավահարաբերություններն են՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ վերը նշված իրավական նորմերին ու իրավական դիրքորոշումներին համապատասխան՝ հանրային ծառայողի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումը ևս հնարավոր է բացառապես օրենքով նախատեսված հիմքի առկայության պայմաններում:

Ըստ այդմ՝ պետական վարչական պաշտոնից ազատելու լիազորության իրացման հիմքերի շրջանակը Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում հստակեցնել վերը նշված սահմանադրական և միջազգային իրավական նորմերի ու իրավական դիրքորոշումների լույսի ներքո:

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով (այսուհետ նաև՝ Օրենք) սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետությունում հանրային ծառայության սկզբունքները, հանրային ծառայության անցնելու պահանջները, հանրային պաշտոնների դասակարգումը, հանրային ծառայողի հիմնական իրավունքները և պարտականությունները, սոցիալական երաշխիքները, պաշտոնների առանձնահատկությունները (...), ինչպես նաև նույն օրենքով նախատեսված այլ հարաբերությունները:

Օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ հանրային ծառայությունը հանրային իշխանության մարմիններին Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ և օրենքներով վերապահված լիազորությունների իրականացումն է, որն ընդգրկում է պետական ծառայությունը, համայնքային ծառայությունը և հանրային պաշտոնները:

Օրենքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ հանրային պաշտոններն ընտրովի կամ նշանակովի պաշտոններ են, որոնք զբաղեցվում են քաղաքական գործընթացների, հայեցողական որոշումների, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված այլ ընթացակարգերի արդյունքով: Այդ պաշտոններն զբաղեցնող անձինք իրենց լիազորությունների շրջանակներում անհատական կամ կոլեգիալ կարգով ընդունում են որոշումներ, պատասխանատվություն կրում իրենց կայացրած որոշումների համար, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ հանրային պաշտոնը դասակարգվում է խմբերի՝ պետական և համայնքային:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ պետական պաշտոնները դասակարգվում են տեսակների՝ քաղաքական, վարչական, ինքնավար և հայեցողական:

Օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ վարչական պաշտոնը հանրային իշխանության մարմիններում նշանակովի պաշտոն է, որն զբաղեցնող պաշտոնատար անձն ապահովում է Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ և օրենքներով տվյալ մարմնին վերապահված լիազորությունների արդյունավետ իրականացումը և պատասխանատվություն է կրում իր պաշտոնից բխող նպատակների և խնդիրների իրականացման համար:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձը կարող է փոփոխվել նաև քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության արդյունքով:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի փոփոխության դեպքում վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձը, որպես ժամանակավոր պաշտոնակատար, շարունակում է պաշտոնավարել մինչև իր պաշտոնում նոր նշանակում կատարելը, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ: Նոր նշանակումը կատարվում է վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի նշանակման օրվանից հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:

Նույն հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ պետական վարչական պաշտոններն են (...) Կառավարությանը, վարչապետին և նախարարություններին ենթակա մարմինների ղեկավարների և նրանց տեղակալների (...) պաշտոնները:

Օրենքի 9-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ Կառավարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարի տեղակալին Կառավարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարի առաջարկությամբ նշանակում և ազատում է վարչապետը, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:

Օրենքի 31-րդ հոդվածի 17-րդ մասի համաձայն՝ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի և հանրային ծառայողի կողմից նույն հոդվածով նախատեսված անհամատեղելիության պահանջները խախտելը նրա լիազորությունների դադարեցման կամ նրան զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու հիմք է:

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությանը ենթակա տեսչական մարմինների իրավական վիճակը, դրանց ստեղծման, գործունեության կազմակերպման առանձնահատկությունները, վերակազմակերպման և գործունեության դադարեցման կարգը, ինչպես նաև դրանց հետ կապված այլ հարաբերությունները կարգավորվում են «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքով:

«Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ տեսչական մարմինը Կառավարությանը ենթակա վերահսկողություն իրականացնող պետական մարմին է:

Նույն օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է. «Տեսչական մարմնի ղեկավարի պաշտոնը վարչական պաշտոն է: Հայաստանի Հանրապետության վարչապետը Խորհրդի ներկայացմամբ պաշտոնի է նշանակում տեսչական մարմնի ղեկավարին և նրա նկատմամբ կիրառում է խրախուսման և պատասխանատվության միջոցներ: Տեսչական մարմնի ղեկավարին պաշտոնից ազատում է Հայաստանի Հանրապետության վարչապետը»:

Նույն հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ տեսչական մարմնի ղեկավարն ունի տեղակալ (տեղակալներ), որին (որոնց) պաշտոնի նշանակում և պաշտոնից ազատում է, ինչպես նաև նրա (նրանց) նկատմամբ խրախուսման և կարգապահական տույժի միջոցներ է կիրառում Հայաստանի Հանրապետության վարչապետը:

Վերոհիշյալ իրավական նորմերի վերլուծության արդյունքում Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ վարչական պաշտոնը հանրային ծառայության մեջ ընդգրված հանրային պետական պաշտոնի տեսակ է: «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը սահմանել է վարչական պաշտոն զբաղեցնող հանրային ծառայողի, այդ թվում՝ տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի, լիազորությունների դադարեցման (դադարման) հետևյալ հատուկ դեպքերը.

- քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության արդյունքով (Օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մաս),
- վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի փոփոխության դեպքում (Օրենքի 6-րդ հոդվածի 3-րդ մաս),
- Օրենքի 31-րդ հոդվածով նախատեսված անհամատեղելիության պահանջները խախտելու դեպքում:

Միաժամանակ, Օրենքի 9-րդ հոդվածի 4-րդ մասը և «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասը սահմանում են համապատասխանաբար Կառավարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարի տեղակալին, և տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալին նշանակելու և ազատելու լիազորությունը՝ վերջինս վերապահելով ՀՀ վարչապետին: Նշված նորմերի կարգավորման առարկան բացառապես համապատասխանաբար Կառավարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարի տեղակալին և տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալին նշանակելու և ազատելու լիազորության սահմանումն է. **նշված պաշտոններից ազատելու հիմքերի սահմանումն այս**

նորմերի կարգավորման առարկայի շրջանակից դուրս է: Վարչական պաշտոնից ազատելու՝ Օրենքի 9-րդ հոդվածի 4-րդ մասով և «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված լիազորության իրացման հիմքերը սահմանված են Օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասում, 31-րդ հոդվածի 17-րդ մասում (Օրենքի 6-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված դեպքում վարչական պաշտոնից ազատումը տեղի է ունենում սահմանված ժամկետում տվյալ պաշտոնում այլ անձի նշանակելու փաստի ուժով, այլ ոչ թե վարչապետի համապատասխան լիազորության իրացման արդյունքում): Ըստ այդմ՝ Օրենքի 9-րդ հոդվածի 4-րդ մասում և «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասում համապատասխան լիազորության իրացման հիմքի (հիմքերի) բացակայությունը որևէ կերպ չի կարող մեկնաբանվել որպես այդ լիազորությունն առանց որևէ հիմքի իրացնելու իրավական հնարավորություն: Վարչական պաշտոնից ազատելու հիմքերը սահմանված են «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի այլ նորմերում, և խնդրո առարկա լիազորությունը կարող է իրացվել այդ հիմքերի առկայության դեպքում միայն: Այլապես, ավելորդ կլիներ Օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասում, 31-րդ հոդվածի 17-րդ մասում վարչական պաշտոններ զբաղեցնող անձանց պաշտոնից ազատելու հիմքերի սահմանումը:

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է նաև, որ Օրենքի 9-րդ հոդվածի 4-րդ մասի և «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասի այնպիսի մեկնաբանությունը, որ դրանցում նշված լիազորությունը կարող է իրացվել առանց որևէ հիմքի առկայության, համահունչ չէ վերը նշված սահմանադրական և միջազգային իրավական նորմերին, ինչպես նաև ՀՀ սահմանադրական դատարանի արտահայտած իրավական դիրքորոշումներին:

Միաժամանակ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ վարչական պաշտոնից ազատելու վերը նշված հիմքերը՝ վարչական պաշտոնի առանձնահատկություններով պայմանավորված հատուկ հիմքեր են, և այդ հիմքերի շրջանակը չի սահմանափակվում միայն Օրենքով նախատեսված հիմքերով՝ հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նույն օրենսգիրքը կարգավորում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում է այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարման հիմքերն ու իրականացման կարգը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը, ինչպես նաև աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման պայմանները:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել օրենքով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ իրավահարաբերության ծագման պահին գործող խմբագրությամբ 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն՝ քաղաքական, հայեցողական կամ քաղաքացիական պաշտոն զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաև քաղաքացիական, օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ) ծառայությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունները կարգավորվում են նույն օրենսգրքով, եթե համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ:

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ այս նորմն ընդունվել է մինչև «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի ուժի մեջ մտնելը (09.04.2018 թվականը) և ընդգրկել է հանրային ծառայության մեջ մտնող այն բոլոր պետական պաշտոնները (քաղաքական, հայեցողական, քաղաքացիական), որոնք սահմանված են եղել մինչև նշված օրենքի ուժի մեջ մտնելը գործած և վերջինիս ուժի մեջ մտնելու պահից ուժը կորցրած (բացառությամբ առանձին հոդվածների) «Հանրային ծառայության մասին» 26.05.2011 թվականի ՀՕ-172-Ն օրենքով: Այլ կերպ՝ իրավահարաբերության ծագման պահին գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի բովանդակությունը պայմանավորված է եղել «Հանրային ծառայության մասին» 26.05.2011 թվականի ՀՕ-172-Ն օրենքի բովանդակությամբ և արտացոլել է պետական պաշտոնների այն դասակարգումը, որը գոյություն է ունեցել մինչև 09.04.2018 թվականին «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի ուժի մեջ մտնելը: Հաշվի առնելով այս իրողությունը՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ իրավահարաբերության ծագման պահին գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի իրավակարգավորումը կիրառելի է եղել *պետական բոլոր պաշտոնների* նկատմամբ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասը փոփոխվել է 22.02.2020 թվականին ուժի մեջ մտած «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-49-Ն ՀՀ օրենքով, որի 1-ին հոդվածի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի Աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասը շարադրվել է նոր խմբագրությամբ՝ հետևյալ բովանդակությամբ. «7. Հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունները կարգավորվում են սույն օրենսգրքով, եթե համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ:»:

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-49-Ն ՀՀ օրենքի նախագծի ընդունման հիմնավորումների համաձայն՝ փոփոխությունը պայմանավորված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը, ի թիվս այլնի, «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքին, մասնավորապես, «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված նոր պաշտոնների դասակարգմանը, այն է՝ քաղաքական

պաշտոններ, վարչական պաշտոններ, ինքնավար պաշտոններ, հայեցողական պաշտոններ, համապատասխանացնելու անհրաժեշտությամբ (տե՛ս, http://www.parliament.am/drafts.php?sel=showdraft&DraftID=10814&Reading=0):

Այսպիսով, Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի՝ իրավահարաբերության ծագման պահին գործած խմբագրությամբ տեքստում «վարչական պաշտոնների» բացակայությունը բացառապես պայմանավորված է եղել նրանով, որ այդ նորմի բովանդակությունը դեռևս համապատասխանեցված չի եղել 09.04.2018 թվականին ուժի մեջ մտած «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքին, մասնավորապես, այդ Օրենքով սահմանված՝ պետական պաշտոնների դասակարգմանը: Վերոհիշյալը բացահայտում է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի (ինչպես իրավահարաբերության ծագման պահին գործած, այնպես էլ ներկայումս գործող խմբագրությամբ) իրավակարգավորման հիմքում ընկած օրենսդրի նպատակը, այն է՝ նշված իրավակարգավորումը կիրառելի է, ի թիվս այլնի, պետական բոլոր պաշտոնների նկատմամբ՝ անկախ դրանում թվարկված պաշտոնների տեսակներից:

Հաշվի առնելով, որ մինչև 22.02.2020 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասում ամրագրված նորմը վերաբերել է մինչև 09.04.2018 թվականը գործած «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքին համապատասխան դասակարգված *բոլոր պետական պաշտոններին*, իսկ «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-49-Ն ՀՀ օրենքով այդ նորմում կատարված փոփոխությունը պայմանավորված է եղել այդ նորմի բովանդակությունը 09.04.2018 թվականին ուժի մեջ մտած «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված պետական պաշտոնների նոր դասակարգմանը համապատասխանեցնելու անհրաժեշտությամբ՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ ինչպես ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի՝ ներկայումս գործող խմբագրությամբ տեքստից, այնպես էլ իրավահարաբերության ծագման պահին գործած խմբագրությամբ տեքստից բխում է, որ այդ նորմը կիրառելի է պետական *բոլոր պաշտոնների նկատմամբ:* Ըստ այդմ՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ իրավահարաբերության ծագման պահին գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասը, անկախ դրանում «վարչական պաշտոններ» ձևակերպման բացակայությունից, կիրառելի է նաև վարչական պաշտոնների նկատմամբ՝ հաշվի առնելով, մասնավորապես, որ օրենսդիրը նպատակ է ունեցել դրա կարգավորումը տարածել *պետական բոլոր պաշտոնների նկատմամբ և որևէ բացառություն սահմանելու նպատակ չի հետապնդել:*

Այսպիսով, Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի (ինչպես իրավահարաբերության ծագման պահին գործած, այնպես էլ ներկայումս գործող խմբագրությամբ) համաձայն՝ հանրային ծառայության

ոլորտում ծագող աշխատանքային հարաբերությունները (առանց որևէ բացառության) կարող են կարգավորվել նաև աշխատանքային իրավունքի նորմերով, սակայն միայն այն դեպքում, երբ հանրային ծառայությանը վերաբերող օրենսդրությամբ տվյալ հարաբերությունն սպառիչ կերպով կարգավորված չէ: Այլ կերպ՝ այն դեպքում, երբ հանրային ծառայության ոլորտում աշխատանքային հարաբերություններն սպառիչ կերպով կարգավորված են տվյալ ոլորտը կարգավորող օրենսդրությամբ, վերջինիս կարգավորումներն աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ ստանում են առաջնահերթ կիրառելիություն, իսկ աշխատանքային օրենսդրության դրույթներն այդ հարաբերությունների նկատմամբ կիրառվում են սուբսիդիարության կարգով:

Հաշվի առնելով, որ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի դրույթները սահմանված են հանրային ծառայության առանձնահատկությունների, հանրային ծառայության մեջ ներգրավված ծառայողների կարգավիճակի և գործառույթների առանձնահատկությունների հաշվառմամբ՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը հանդիսանում է հանրային ծառայության հետ կապված հարաբերությունները կարգավորող հատուկ օրենք, իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սուբսիդիարության (լրացուցիչ) սկզբունքով կիրառելի է այն պայմաններում, երբ կոնկրետ հարաբերություններն սպառիչ կերպով կարգավորված չեն «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով: Նշված իրավական դիրքորոշումը բխում է «հատուկ օրենքը վերացնում է ընդհանուրի գործողությունը» (lex specialis derogat legi generali) սկզբունքից:

Հանրային ծառայությունը կարգավորող օրենսդրության և ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության հարաբերակցության վերաբերյալ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը, մասնավորապես, արտահայտել է հետևյալ իրավական դիրքորոշումները. աշխատանքային օրենսդրությունը՝ որպես ընդհանուր օրենք, չի բացառում պետական ծառայողների (…) աշխատանքային իրավունքներին և պարտականություններին առնչվող իրավահարաբերությունների կարգավորումը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, սակայն միայն հատուկ օրենքով այլ բան նախատեսված չլինելու պարագայում: Հետևաբար նշված օրենքը և ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը լրացնում են միմյանց *(տե՛ս, Արման Կիրակոսյանն ընդդեմ ՀՀ պետական եկամուտների կոմիտեի, երրորդ անձ ՀՀ ֆինանսների նախարարություն թիվ ՎԴ/2354/05/20 վարչական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 03.02.2023 թվականի որոշումը)*:

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի համակարգային վերլուծության, ինչպես նաև դրանով սահմանված՝ վարչական պաշտոնից ազատելու հիմքերի ուսումնասիրության արդյունքով Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ այդ հիմքերը վարչական պաշտոնի առանձնահատկություններով պայմանավորված հատուկ հիմքեր են, և «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը վարչական պաշտոնից ազատելու հետ կապված հարաբերությունները կարգավորել է ոչ ամբողջությամբ՝ չսահմանելով վարչական

պաշտոնից ազատելու հիմքերի սպառիչ ցանկ և այդ ցանկը չսահմանափակելով միայն այդ Օրենքով սահմանվածներով:

Ըստ այդմ՝ հաշվի առնելով «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի՝ որպես հանրային ծառայությունը կանոնակարգող հատուկ օրենքի և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերը բացահայտված հարաբերակցությունը՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ վարչական պաշտոնից ազատելու հետ կապված հարաբերությունները սուբսիդիարության (լրացուցիչ) սկզբունքով կարգավորման են ենթակա նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի նորմերով: Այսինքն՝ ի լրումն «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված՝ վարչական պաշտոնից ազատելու ոչ սպառիչ հիմքերի, վարչական պաշտոնից ազատելու համար կիրառելի են նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով սահմանված՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբարությունները դադարեցնելու հիմքերը:

Վերոգրյալի հիման վրա՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ **«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդվածի 4-րդ մասում և «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասում սահմանված՝ վարչական պաշտոնից ազատելու լիազորության իրացման համար անհրաժեշտ պայման է կա՛մ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված՝ վարչական պաշտոնից ազատելու որևէ հիմքի, կա՛մ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու որևէ հիմքի առկայությունը:**

Վճռաբեկ դատարանի իրավական դիրքորոշման կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ.

Դիմելով Դատարան՝ Իգոր Սարգսյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել Իգոր Սարգսյանին Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնից ազատելու մասին Հայաստանի Հանրապետության վարչապետ Նիկոլ Փաշինյանի 23.10.2019 թվականի թիվ 1539-Ա ոչ իրավաչափ որոշումը, որպես հետևանք՝ Իգոր Սարգսյանին վերականգնել Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնում և հօգուտ Իգոր Սարգսյանի բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, այն է՝ 27.10.2019 թվականից մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, միջին աշխատավարձի չափով հատուցում:

Դատարանը բավարարել է Իգոր Սարգսյանի հայցը՝ պատճառաբանելով, որ ՀՀ կառավարությանը ենթակա մարմինների (այդ թվում՝ տեսչական մարմինների) ղեկավարների տեղակալների պաշտոնից ազատելու իրավասության վերապահումը վարչապետին որևէ կերպ չի կարող մեկնաբանվել այնպես, որ վերջինս կամայական, սուբյեկտիվ հանգամանքներով պայմանավորված կարող է դադարեցնել աշխատանքային հարաբերությունները վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի հետ, այլ անձին տվյալ պաշտոնից ազատելու համար պետք է առկա լինի օրենսդրությամբ սահմանված օբյեկտիվ

հիմք: Դատարանն արձանագրել է, որ տվյալ դեպքում հայցվոր Իգոր Սարգսյանը Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնից ազատվել է առանց օրենքով նախատեսված որևէ օբյեկտիվ հիմքի առկայության, որպիսի պարագայում խախտվել է վերջինիս՝ ՀՀ Սահմանադրությամբ և Խարտիայով երաշխավորված՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հիմնարար իրավունքը:

Վերաքննիչ դատարանը մերժել է ՀՀ վարչապետի վերաքննիչ բողոքը և Դատարանի վճիռը թողել անփոփոխ՝ պատճառաբանելով, որ ՀՀ վարչապետի 23.10.2019 թվականի «Իգոր Սարգսյանին Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնից ազատելու մասին» թիվ 1539-Ա որոշմամբ պետք է բացահայտված լիներ Իգոր Սարգսյանին պաշտոնից ազատելու կոնկրետ հիմքը, այլ կերպ ասած՝ վերջինիս՝ որպես աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման՝ օրենքով նախատեսված կոնկրետ պատճառը, ինչը, սակայն, բացակայում է:

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

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ ՀՀ վարչապետի 23.10.2019 թվականի «Իգոր Սարգսյանին Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնից ազատելու մասին» թիվ 1539-Ա որոշմամբ Իգոր Սարգսյանն ազատվել է Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնից: Ըստ նույն որոշման՝ որպես դրա ընդունման իրավական հիմք նշվել է «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասը: Այսինքն՝ որպես վիճարկվող իրավական ակտի ընդունման իրավական հիմք վկայակոչվել է բացառապես տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալին ազատելու լիազորությունն ամրագրող իրավական նորմը:

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունների դադարումը և՛ սահմանադիրը, և՛ օրենսդիրը պայմանավորել են օրենքով նախատեսված հիմքերի առկայությամբ: Այսինքն՝ աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելիս գործատուն պետք է առաջնորդվի բացառապես օրենքի պահանջներով՝ գործելով ոչ թե կամայականորեն, այլ առաջնորդվելով աշխատանքից ազատման համար օրենքով նախատեսված կոնկրետ հիմքով: Հետևաբար, նկատի ունենալով նաև, որ աշխատողին աշխատանքից ազատումը գործատուն պարտավոր է ձևակերպել իր ընդունած անհատական իրավական ակտով, Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ տվյալ իրավական ակտը պետք է անպայմանորեն պարունակի օրենքով նախատեսված այն կոնկրետ հիմքը, որով գործատուն ղեկավարվել է աշխատողի հետ իր հարաբերությունները դադարեցնելիս, որպիսի պահանջը, ըստ էության, բխում է ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասի դրույթներից և հանդիսանում է

աշխատողների իրավունքների պաշտպանության, ինչպես նաև իրավական որոշակիության սկզբունքի ապահովման լրացուցիչ երաշխիք:

Մինչդեռ, սույն դեպքում վիճարկվող որոշման մեջ հայցվորին իր պաշտոնից ազատելու օրենքով (ո՛չ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով, ո՛չ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով) նախատեսված որևէ հիմք վկայակոչված չէ: Ավելին, նման հիմքի գոյությունը փաստացիորեն բացակայել է, և պատասխանողն այդ հիմքի փաստացի բացակայությունը հիմնավորել է իր այն դիրքորոշմամբ, որ ՀՀ վարչապետն իրավասու է իրացնել տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալին ազատելու իր լիազորությունն օրենքով նախատեսված որևէ հիմքի բացակայության պայմաններում:

Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում նշել, որ ի սկզբանե հայցվորին ազատելու գործընթացը մեկնարկել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու հիմքով: Այսպես, գործում առկա է Տեսչական մարմնի ղեկավար Վ. Ավետիսյանին ուղղված՝ ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի թիվ 02/09.13/45555-2019 գրությունը, ըստ որի՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասին համապատասխան՝ 2019 թվականի նոյեմբերի 13-ից տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալ Իգոր Սարգսյանն ազատվելու է զբաղեցրած պաշտոնից՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 120-րդ հոդվածի՝ «մասնագիտական ունակությունների անբավարարության պատճառով աշխատողը չի կարողանում կատարել աշխատանքային պարտականությունները» հիմքով»:

Սակայն, ՀՀ վարչական դատարան ներկայացրած հայցադիմումի պատասխանում պատասխանողի ներկայացուցիչը նշել է, որ վերը նշված գրությունը «աշխատանքային գրագրության և քննարկումների մի մաս է կազմում և ազատման հիմք չի հանդիսանում»: Հետագայում ևս պատասխանողը ինչպես Վերաքննիչ դատարանում, այնպես էլ Վճռաբեկ դատարանում իր շահերի իրավական պաշտպանությունը կառուցել է միայն այն հենքի վրա, որ տվյալ դեպքում հայցվորին տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնից ազատելու որևէ հիմք չէր պահանջվում:

Այսպիսով հաստատված համարելով, որ հայցվորը պաշտոնից ազատվել է առանց օրենքով նախատեսված որևէ հիմքի առկայության՝ Վճռաբեկ դատարանն իր վերը նշված իրավական դիրքորոշումներին համապատասխան գնահատելով վիճարկվող դատական ակտի իրավաչափությունը՝ (չնայած նրան, որ Վերաքննիչ դատարանը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասը կիրառել է վիճարկվող որոշումն ընդունելուց հետո ուժի մեջ մտած խմբագրությամբ) հիմնավոր է համարում Վերաքննիչ դատարանի եզրահանգումն առ այն, որ Իգոր Սարգսյանը Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնից ազատվել է առանց օրենքով նախատեսված որևէ օբյեկտիվ հիմքի առկայության, որպիսի պարագայում խախտվել է վերջինիս՝ ՀՀ Սահմանադրությամբ և Խարտիայով երաշխավորված՝ աշխատանքային իրավունքների

պաշտպանության հիմնարար իրավունքը, հետևաբար ՀՀ վարչապետի 23.10.2019 թվականի «Իգոր Սարգսյանին Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնից ազատելու մասին» թիվ 1539-Ա որոշումը ենթակա է անվավեր ճանաչման:

Վերոգրյալի հիման վրա՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ վճռաբեկ բողոքի հիմքերի առկայությունը բավարար չէ Վերաքննիչ դատարանի 27.07.2021 թվականի որոշումը բեկանելու համար, քանի որ Դատարանը, 29.10.2020 թվականի վճռով հայցը բավարարելով, իսկ Վերաքննիչ դատարանն այդ վճիռն անփոփոխ թողնելով, կայացրել են գործն ըստ էության ճիշտ լուծող դատական ակտեր: Հետևաբար սույն գործով անհրաժեշտ է կիրառել ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 169-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով սահմանված՝ վճռաբեկ բողոքը մերժելու և ստորադաս դատարանի դատական ակտն անփոփոխ թողնելու Վճռաբեկ դատարանի լիազորությունը:

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

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

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

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ պատասխանողի կողմից վճռաբեկ բողոքի համար պետական տուրքը վճարված լինելու պարագայում պետական տուրքի հարցը պետք է համարել լուծված՝ նկատի ունենալով, որ վերջինիս բողոքը ենթակա է մերժման:

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

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

Ո Ր Ո Շ Ե Ց

1. Վճռաբեկ բողոքը մերժել: ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի 27.07.2021 թվականի որոշումը թողնել անփոփոխ:

2. Դատական ծախսերի բաշխման հարցը համարել լուծված:

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

Նախագահող ***Ռ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ***

Զեկուցող ***Լ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ***

Հ. ԲԵԴԵՎՅԱՆ