



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական
դատարանի որոշում
Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԴ/9658/02/21
Նախագահող դատավոր՝ Ն. Մարգարյան
Դատավորներ՝ Ս. Թորոսյան
Լ. Հովհաննիսյան

Քաղաքացիական գործ թիվ **ԵԴ/9658/02/21**
2024թ.

ՈՐՈՇՈՒՄ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՈՒՆԻՑ

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

նախագահող և զեկուցող

Գ. ՀԱԿՈՐՅԱՆ
Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ
Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ
Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ
Է. ՍԵԴՐԱԿՅԱՆ

2024 թվականի ապրիլի 17-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով ըստ Քրիստինե Դումանյանի հայցի ընդդեմ
Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության (այսուհետ՝
Նախարարություն) ու Կառավարության՝ հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին
աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարը բռնագանձելու,
աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում՝ հատուցման գումարը
բռնագանձելու պահանջների մասին, քաղաքացիական գործով ՀՀ վերաքննիչ
քաղաքացիական դատարանի 24.06.2022 թվականի որոշման դեմ Նախարարության
բերած վճռաբեկ բողոքը,

Պ Ա Ր Ձ Ե Ց

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը

Դիմելով դատարան՝ Քրիստինե Դումանյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել
Նախարարության 19.02.2021 թվականի թիվ 14-Ա/1 հրամանը և իրեն վերականգնել
նախկին աշխատանքում, իսկ աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում
Նախարարությանը պարտավորեցնել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ

ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ իր միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, իսկ աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով, ինչպես նաև 500.000 ՀՀ դրամ՝ որպես փաստաբանի խելամիտ վարձատրության գումար:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի (այսուհետ՝ Դատարան) 04.03.2022 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է մասնակիորեն՝ վճռվել է անվավեր ճանաչել Նախարարի 19.02.2021 թվականի թիվ 14-Ա/1 հրամանը, նախկին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց Կառավարությունից, ի դեմս՝ Նախարարության, հոգուտ Քրիստինե Դումանյանի բռնագանձել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը՝ սկսած 19.02.2021 թվականից մինչև վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելը, դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից Քրիստինե Դումանյանի հետ 16.12.2019 թվականին կնքված թիվ 47 աշխատանքային պայմանագիրը համարել լուծված, ինչպես նաև վճռվել է բռնագանձել 250.000 ՀՀ դրամ՝ որպես փաստաբանի վարձատրության գումար. մնացած մասով հայցը մերժվել է:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 24.06.2022 թվականի որոշմամբ Կառավարության, ի դեմս՝ Նախարարության, և Քրիստինե Դումանյանի բերած վերաքննիչ բողոքները մերժվել են, ու Դատարանի 04.03.2022 թվականի վճիռը թողնվել է անփոփոխ:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Նախարարությունը:

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան չի ներկայացվել:

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, հիմնավորումները և պահանջը

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքի սահմաններում ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանը խախտել է Սահմանադրության 5-րդ հոդվածը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ և 265-րդ հոդվածները, «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 15-րդ հոդվածը, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 62-րդ, 66-րդ ու 364-րդ հոդվածները:

Բողոք բերած անձը նշված հիմքի առկայությունը պատճառաբանել է հետևյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ Քրիստինե Դումանյանի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց վերջինիս այլ աշխատանք առաջարկելու, քանի որ չի եղել հայցվորին և, ընդհանրապես, որևէ մեկ այլ անձի համապատասխան աշխատանք առաջարկելու հնարավորություն՝ նկատի ունենալով այն, որ ՀՀ օրենսդրության համաձայն՝ հանրակրթական ուսումնական հաստատության տնօրենի թափուր հաստիքը համալրվում է մրցութային կարգով, իսկ Նախարարությունում անմիջապես նախարարին ենթակա պաշտոնները զբաղեցվում են մրցութային կարգով՝ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքին համապատասխան:

Նախարարությունը Քրիստինե Դումանյանին չի առաջարկել նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք այն պարզ պատճառով, որ վերջինս աշխատել է որպես տնօրեն, իսկ տնօրենի թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար նա պետք է մասնակցեր մրցույթի, ինչը չի արել, իսկ տնօրեն նշանակվում է միայն մրցույթում հաղթած անձը: Ոչ մրցութային կարգով աշխատանքներ հայցվորին չեն առաջարկվել, քանի որ վերջինս եղել է տնօրեն, իսկ

տնօրենին համարժեք համապատասխան աշխատանքը դարձյալ տնօրենի պաշտոնն է, ինչն իհարկե անհնար էր առաջարկել՝ հաշվի առնելով տնօրենի՝ բացառապես մրցութային կարգով նշանակվելու հնարավորությունը:

Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել, որ փոխտնօրենի հաստիքի վերաբերյալ Նախարարությունը չէր կարող որևէ առաջարկ ներկայացնել, քանի որ Նախարարությունը չի հանդիսանում փոխտնօրենի գործատուն. Նախարարությունը հանդիսանում է միայն տնօրենի գործատուն:

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է նաև, որ Դատարանը բավարար չափով չի հետազոտել իր կողմից ներկայացված այն ապացույցները, որոնցով հիմնավորվում է, որ Նախարարությունն իրավասություն և հնարավորություն չուներ ու չունի հայցվորին առաջարկելու համապատասխան այլ աշխատանք:

Վերոգրյալի հիման վրա բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 24.06.2022 թվականի որոշումը և փոփոխել այն՝ հայցը մերժել կամ գործն ուղարկել նոր քննության:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը՝

1) Հայաստանի Հանրապետության կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարի (այսուհետ՝ Նախարար) 27.08.2019 թվականի ««Երևանի երաժշտական թիվ 13 հատուկ դպրոց» ՊՈԱԿ-ի տնօրեն Սամվել Երանյանի լիազորությունները դադարեցնելու և պայմանագիրը լուծելու մասին» թիվ 105-Ա/1 հրամանով 27.08.2019 թվականից Սամվել Երանյանի լիազորությունները դադարեցվել են՝ լուծելով նրա հետ 02.02.2018 թվականին կնքված թիվ 03 աշխատանքային պայմանագիրը (**հատոր 1-ին, գ.թ. 76-91**).

2) Նախարարի 26.12.2019 թվականի թիվ 216-Ա/1 հրամանով Քրիստինե Դումանյանը 16.12.2019 թվականից 5 տարի ժամկետով նշանակվել է «Երևանի երաժշտական թիվ 13 հատուկ դպրոց» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության (այսուհետ՝ Կազմակերպություն) տնօրեն (**հատոր 1-ին, գ.թ. 59**).

3) Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 02.10.2020 թվականի վճռով Սամվել Երանյանի հայցը բավարարվել է՝ անվավեր է ճանաչվել նաև Նախարարի 27.08.2019 թվականի ««Երևանի երաժշտական թիվ 13 հատուկ դպրոց» ՊՈԱԿ-ի տնօրեն Սամվել Երանյանի լիազորությունները դադարեցնելու և պայմանագիրը լուծելու մասին» թիվ 105-Ա/1 հրամանը, Սամվել Երանյանը վերականգնվել է իր նախկին աշխատանքում, այն է՝ Կազմակերպության տնօրենի պաշտոնում, իսկ դրա անհնարինության դեպքում Հայաստանի Հանրապետությունից՝ ի դեմս Նախարարության, հոգուտ Սամվել Երանյանի բռնագանձվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված՝ աշխատողին աշխատանքում վերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով՝ 28.08.2019 թվականից մինչև նշված վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը (**հատոր 1-ին, գ.թ. 76-91**).

4) Նախարարը, հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը, 129-րդ հոդվածի 1-ին մասը և Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի կողմից 02.10.2020 թվականին կայացված վճիռը, 19.02.2021 թվականի ««Երևանի երաժշտական թիվ 13 հատուկ դպրոց» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Քրիստինե Դումանյանի հետ 16.12.2019

թվականին կնքված թիվ 47 աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին» հրամանով (այսուհետ նաև՝ Հրաման) 19.02.2021 թվականից լուծել է Քրիստինե Դումանյանի հետ կնքված վերը նշված թիվ 47 աշխատանքային պայմանագիրը (**հատոր 1-ին, գ.թ. 16**).

5) Նախարարը Քրիստինե Դումանյանի հետ կնքված վերը նշված աշխատանքային պայմանագիրը լուծել է առանց նրան՝ իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու (**անվիճելի փաստ**).

6) Նախարարի 19.02.2021 թվականի «Սամվել Երանյանին «Երևանի երաժշտական թիվ 13 հատուկ դպրոց» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրենի պաշտոնում վերականգնելու մասին» հրամանով Սամվել Երանյանը 19.02.2021 թվականից վերականգնվել է նախկին աշխատանքում՝ Կազմակերպության տնօրենի պաշտոնում (**հատոր 1-ին, գ.թ. 17**).

7) Դատարանի 16.08.2021 թվականի «Ապացուցման պարտականությունը բաշխելու մասին» որոշմամբ Նախարարության վրա պարտականություն է դրվել ապացուցելու, որ իր մոտ բացակայում են հայցվոր Քրիստինե Դումանյանի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորությունները (**հատոր 2-րդ, գ.թ. 42-44**):

4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն գործով վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը պայմանավորված է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 394-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված հիմքի առկայությամբ՝ նույն հոդվածի 2-րդ մասի 3-րդ կետի իմաստով, այն է՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի կապակցությամբ առկա է իրավունքի զարգացման խնդիր:

Վերոգրյալով պայմանավորված՝ Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում անդրադառնալ աշխատանքային պայմանագիրը գործադրուի նախաձեռնությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի հիմքով լուծելու պարագայում իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու առանձնահատկություններին պետական ոչ առևտրային կազմակերպություններում՝ նաև վերահաստատելով նախկինում արտահայտված դիրքորոշումները:

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

Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայի 1-ին մասի 24-րդ կետի համաձայն՝ բոլոր աշխատողները աշխատանքի դադարեցման դեպքում ունեն պաշտպանվածության իրավունք:

Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայի 2-րդ մասի 24-րդ հոդվածի առաջին պարբերության համաձայն՝ աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել՝

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

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

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նույն օրենսգրքը 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 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 (...):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրությունը և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերը տարածվում են Հայաստանի Հանրապետության տարածքում ծագած աշխատանքային հարաբերությունների վրա, անկախ նրանից, թե որտեղ է կատարվում աշխատանքը՝ Հայաստանի Հանրապետությունում, թե գործատուի հանձնարարությամբ՝ այլ պետությունում:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության ***աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթները ենթակա են պարտադիր կարարման բոլոր գործարարների համար՝ անկախ նրանց կազմակերպական-իրավական և սեփականության ձևից:***

Վերը նշված նորմերի վերլուծությունից բխում է նաև, որ օրենսդիրը, անդրադառնալով Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով կարգավորվող հարաբերություններին, նախատեսել է, որ կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են, այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման ու դադարման հիմքերը և իրականացման կարգը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը, ինչպես նաև աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման պայմանները սահմանվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով: ***Միևնույն ժամանակ օրենսդիրը նախատեսել է, որ աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել այլ օրենքներով:***

Որպես վերը նշված հարաբերությունները կարգավորող աշխատանքային օրենսդրության և այլ իրավական ակտերի բաղկացուցիչ մաս օրենսդիրը նախատեսել է

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությունը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը, այլ օրենքները և իրավական ակտերը, աշխատանքային ու կոլեկտիվ պայմանագրերը՝ դրանց գործողությունը տարածելով Հայաստանի Հանրապետության տարածքում ծագած աշխատանքային բոլոր հարաբերությունների վրա՝ անկախ նրանից, թե որտեղ է կատարվում աշխատանքը՝ Հայաստանի Հանրապետությունում, թե գործատուի հանձնարարությամբ՝ այլ պետությունում:

Ընդ որում, օրենսդիրն աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող վերը նշված նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթները համարել է պարտադիր կատարման ենթակա բոլոր գործարուների համար՝ անկախ նրանց կազմակերպական-իրավական ու սեփականության ձևից:

Տվյալ դեպքում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի իմաստով գործատու է հանդիսանում նաև իրավաբանական անձի կարգավիճակ ունեցող պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունը:

«Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ պետական կազմակերպությունների մասին օրենսդրությունը բաղկացած է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքից, նույն օրենքից, այլ օրենքներից և իրավական ակտերից, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերից:

Նկատի ունենալով այն, որ «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքով որևէ առանձնահատկություն սահմանված չէ՝ կապված պետական ոչ առևտրային կազմակերպություններում աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի հիմքով լուծելու պարագայում իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու հետ, ուստի Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ վերը նշված դիրքորոշումների համաձայն՝ սույն գործով կողմերի միջև ծագած աշխատանքային վեճը լուծելիս անհրաժեշտ է ղեկավարվել նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համապատասխան իրավակարգավորումներով: Այսպես՝

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ հոդվածի 3-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության նպատակն է պաշտպանել աշխատողների և գործատուների իրավունքներն ու շահերը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է գործատուի նախաձեռնությամբ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու դեպքում:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ նույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ, 3-րդ և **4-րդ** կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուն կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից:

Գործատուի մոտ համապատասխան հնարավորությունների բացակայության դեպքում պայմանագիրը լուծվում է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու:

Վերը նշված նորմերի վերլուծությունից բխում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել նաև գործատուի նախաձեռնությամբ: Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմք է նաև աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելը: Ընդ որում նշված հիմքով գործատուն իրավունք ունի լուծելու աշխատողի հետ ինչպես անորոշ ժամկետով, այնպես էլ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը: Միևնույն ժամանակ օրենսդիրը, հաշվի առնելով աշխատողների իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության կարևորությունը, վերը նշված հիմքով պայմանագիրը լուծելու հնարավորությունը պայմանավորել է միաժամանակյա պարտադիր պայմանների առկայությամբ՝ սահմանելով, որ՝

1) նախ, գործատուն **իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում** պետք է աշխատողին առաջարկի նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, և

2) աշխատողը պետք է հրաժարված լինի առաջարկված աշխատանքից:

Առանց վերը նշված պարտադիր պայմաններն ապահովելու գործատուն կարող է աշխատանքային պայմանագիրը նշված հիմքով լուծել բացառապես այն դեպքում, երբ իր մոտ բացակայում է աշխատողին նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորությունը:

Վերը նշված իրավակարգավորումների շրջանակներում անդրադառնալով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու առանձնահատկություններին՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը նախկինում կայացրած որոշմամբ արձանագրել է, որ օրենսդիրը, նախատեսելով աշխատողի անձնական հատկանիշներով, որակավորմամբ, կատարած աշխատանքի որակով չպայմանավորված հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հնարավորություն, այնուամենայնիվ սահմանել է նաև աշխատողների իրավունքները պաշտպանելու երաշխիքներ:

Նույն որոշմամբ անդրադառնալով գործատուի կողմից աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու պարտականությանը՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է նաև, որ գործատուի կողմից աշխատողին այլ աշխատանքի առաջարկ կատարելը չի կրում ձևական բնույթ, ինչի երաշխիքն էլ հանդիսանում է այն հանգամանքը, որ օրենսդիրը սահմանել է **գործատուի պարտականությունը՝** աշխատողին առաջարկելու միայն նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք (տե՛ս Շուշանիկ Սահակյանն ընդդեմ «Դիլիջանի պետական քոլեջ» ՊՈԱԿ-ի և «Դիլիջանի պետական քոլեջ» ՊՈԱԿ-ի կոլեգիալ կառավարման խորհրդի թիվ ՏԴ/1611/02/20 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 07.10.2022 թվականի որոշումը):

Մեկ այլ որոշմամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը նշել է նաև, որ միայն աշխատողի կողմից մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան առաջարկված աշխատանքից հրաժարումը կարող է հանգեցնել գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրի լուծմանը (տե՛ս Գայանե Դանիլովան ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԱԲԴ/2378/02/08 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 04.12.2009 թվականի որոշումը):

Վճռաբեկ դատարանը, հիմք ընդունելով վերը նշված իրավական կարգավորումները և դրանց վերաբերյալ արտահայտված դիրքորոշումները, արձանագրում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետում նշված հիմքով աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերը նշված պարտադիր կանոնները հավասարապես կիրառելի են նաև պետական ոչ առևտրային կազմակերպություններում:

Զարգացնելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետում նշված հիմքով աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ ՀՀ վճռաբեկ դատարանի կողմից նախկինում արտահայտված դիրքորոշումները՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է նաև, որ բոլոր այն դեպքերում, երբ աշխատողի կողմից ներկայացվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետում նշված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրաման արձակելիս նույն հոդվածի 3-րդ մասի պահանջը պահպանված չլինելու հիմքով նշված հրամանն անվավեր ճանաչելու մասին պահանջ, դատարանները, բացի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1.1-ին մասում և ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածում նշված հարցերի կապակցությամբ քննություն իրականացնելուց, պարտավոր են պարզել նաև վերը նշված պարտադիր պայմանների առկայությունը կամ բացակայությունը, որպիսի կանոնը հավասարապես կիրառելի է նաև այն դեպքում, երբ աշխատանքն իրականացվում է պետական ոչ առևտրային կազմակերպություններում:

Վերոգրյալ իրավական դիրքորոշումների կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ

Նախարարի 27.08.2019 թվականի « «Երևանի երաժշտական թիվ 13 հատուկ դպրոց» ՊՈԱԿ-ի տնօրեն Սամվել Երանյանի լիազորությունները դադարեցնելու և պայմանագիրը լուծելու մասին» թիվ 105-Ա/1 հրամանով Սամվել Երանյանի լիազորությունները 27.08.2019 թվականից դադարեցվել են՝ լուծելով նրա հետ 02.02.2018 թվականին կնքված թիվ 03 աշխատանքային պայմանագիրը:

Այնուհետև՝ 26.12.2019 թվականին, Նախարարի թիվ 216-Ա/1 հրամանով Քրիստինե Դումանյանը 16.12.2019 թվականից 5 տարի ժամկետով նշանակվել է Կազմակերպության տնօրեն:

Սամվել Երանյանը դատական կարգով վիճարկել է Նախարարի 27.08.2019 թվականի ««Երևանի երաժշտական թիվ 13 հատուկ դպրոց» ՊՈԱԿ-ի տնօրեն Սամվել Երանյանի լիազորությունները դադարեցնելու և պայմանագիրը լուծելու մասին» թիվ 105-Ա/1 հրամանը, որի արդյունքում Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանը 02.10.2020 թվականին վճիռ է կայացրել Սամվել Երանյանի հայցը բավարարելու՝ Նախարարի 27.08.2019 թվականի ««Երևանի երաժշտական թիվ 13 հատուկ դպրոց» ՊՈԱԿ-ի տնօրեն Սամվել Երանյանի լիազորությունները դադարեցնելու և պայմանագիրը լուծելու մասին» թիվ 105-Ա/1 հրամանն անվավեր ճանաչելու, Սամվել Երանյանին նախկին աշխատանքում՝ Կազմակերպության տնօրենի պաշտոնում վերականգնելու, իսկ դրա անհնարինության դեպքում Հայաստանի Հանրապետությունից՝ ի դեմս Նախարարության, հոգուտ Սամվել Երանյանի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված՝ աշխատողին աշխատանքում վերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով՝ 28.08.2019 թվականից մինչև նշված վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, բռնագանձելու մասին:

Նախարարը, հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը, 129-րդ հոդվածի 1-ին մասը և թիվ ԵԴ/30920/02/19 քաղաքացիական գործով Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի կողմից 02.10.2020 թվականին կայացված վճիռը, 19.02.2021 թվականի հրամանով 19.02.2021 թվականից լուծել է «Երևանի երաժշտական թիվ 13 հատուկ դպրոց» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Քրիստինե Դումանյանի հետ 16.12.2019 թվականին կնքված թիվ 47 աշխատանքային պայմանագիրը՝ **առանց վերջինիս՝ նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու**: Նույն օրվա մեկ այլ հրամանով 19.02.2021 թվականից Սամվել Երանյանը վերականգնվել է նախկին աշխատանքում՝ Կազմակերպության տնօրենի պաշտոնում:

Այժմ Քրիստինե Դումանյանը հայց է ներկայացրել ընդդեմ Նախարարության և Կառավարության՝ պահանջելով անվավեր ճանաչել Նախարարության 19.02.2021 թվականի թիվ 14-Ա/1 հրամանն ու իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում, իսկ աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում Նախարարությանը պարտավորեցնել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ իր միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, իսկ աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով, ինչպես նաև 500.000 ՀՀ դրամ՝ որպես փաստաբանի խելամիտ վարձատրության գումար՝ **հայցի հիմքում դնելով նաև այն, որ իր հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են առանց իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու**:

Դատարանը 04.03.2022 թվականի վճռով հայցը բավարարել է մասնակիորեն՝ վճռվել է անվավեր ճանաչել Նախարարի 19.02.2021 թվականի թիվ 14-Ա/1 հրամանը, նախկին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց Կառավարությունից, ի դեմս՝ Նախարարության, հօգուտ Քրիստինե Դումանյանի բռնագանձել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը՝ սկսած 19.02.2021 թվականից մինչև վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելը, դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից Քրիստինե Դումանյանի հետ 16.12.2019 թվականին կնքված թիվ 47 աշխատանքային պայմանագիրը համարել լուծված, ինչպես նաև վճռվել է բռնագանձել 250.000 ՀՀ դրամ՝ որպես փաստաբանի խելամիտ վարձատրության գումար, մնացած մասով հայցը մերժվել է նաև այն պատճառաբանությամբ, որ՝

- «Նախարարի Հրամանով Քրիստինե Դումանյանի Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարանի թիվ ԵԴ/30920/02/19 քաղաքացիական գործով 02.10.2020 թվականին կայացրած վճռի և Սամվել Գրիգորի Երանյանի դիմումի հիմքով՝ ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով:

Այսինքն՝ Նախարարը Հրամանը կայացնելիս պարտավոր էր պահպանել ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության իմպերատիվ պահանջները, մասնավորապես՝ գործարուն՝ ծանուցելով աշխատողին, պետք է իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկված լինի աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը պետք է հրաժարված լինի առաջարկված աշխատանքից, կամ

գործադրուի մոտ պետք է բացակայեն աշխատողին՝ նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորությունները:

Մինչդեռ, սույն գործի փաստերի համաձայն՝ Նախարարը Հրամանը կայացնելիս Քրիստինե Դումանյանին չի առաջարկել իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, ավելին, անգամ չի ծանուցել աշխատանք առաջարկելու հնարավորության բացակայության մասին»:

- «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի մեկնաբանությունից բխում է, որ աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու փաստը ենթակա է ապացուցման գործադրուի կողմից: Ավելին, օրենսդիրը հնարավորություն է ընձեռել գործադրուին աշխատանքային պայմանագիրը լուծել առանց այլ աշխատանք առաջարկելու, եթե առկա չէ ազատվող աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, այնուամենայնիվ համապատասխան աշխատատեղի բացակայության փաստն ապացուցելու պարտականությունը, հետևաբար նաև՝ այն չապացուցելու իրավական հետևանքների ծանրությունը կրում է գործադրուն»,

- «ըստ Դպրոցի կանոնադրության Կազմակերպությունում առկա է՝ դպրոցի տնօրենի՝ ուսումնական աշխատանքի գծով տեղակալի, դպրոցի տնօրենի՝ դաստիարակչական աշխատանքի գծով տեղակալի, դպրոցի տնօրենի՝ տնտեսական աշխատանքի գծով տեղակալի պաշտոններ, որպիսի պաշտոնները մրցույթով չեն նշանակվում, մինչդեռ, պատասխանող կողմը Դատարան չի ներկայացրել որևէ թույլատրելի և վերաբերելի ապացույց պատասխանող կողմի կողմից աշխատող Քրիստինե Դումանյանին իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու, իսկ աշխատողի կողմից առաջարկված աշխատանքից հրաժարվելու, կամ Քրիստինե Դումանյանի Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս այլ աշխատանք առկա չլինելու մասին և ինչպես նաև դրա վերաբերյալ ծանուցելու մասին»,

- «պատասխանող կողմը ևս ընդունել է, որ Քրիստինե Դումանյանին չի առաջարկվել վերջինիս մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք և չի ծանուցել այլ աշխատանքի բացակայության մասին»:

Վերաքննիչ դատարանը, քննելով նաև Կառավարության, ի դեմս՝ Նախարարության բերած վերաքննիչ բողոքը, 24.06.2022 թվականին որոշում է կայացրել նաև Կառավարության, ի դեմս՝ Նախարարության վերաքննիչ բողոքը մերժելու, Դատարանի 04.03.2022 թվականի վճիռն անփոփոխ թողնելու մասին նաև այն պատճառաբանությամբ, որ՝

- «անկախ այն հանգամանքից, որ աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է նախկին աշխատողին աշխատանքում վերականգնելու հիմքով, այդ իրավիճակում ևս օրենսդիրը սահմանել է աշխատողի համար պաշտպանական երաշխիքներ՝ ամրագրելով գործադրուի՝ իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու պարտականությունը»,

- «Դատարանի որոշմամբ պատասխանող կողմը կրել է Քրիստինե Դումանյանի Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս իր մոտ վերջինիս մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանքի բացակայության հանգամանքի ապացուցման պարտականությունը, սակայն Դատարան չի ներկայացրել որևէ թույլատրելի և վերաբերելի ապացույց՝ պատասխանողի կողմից աշխատող Քրիստինե Դումանյանին իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու, իսկ աշխատողի կողմից առաջարկված աշխատանքից հրաժարվելու կամ Քրիստինե Դումանյանի Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս այլ աշխատանք առկա չլինելու մասին:

Հակառակը, պատասխանող կողմը, ինչպես առաջին արյանում գործի քննության ժամանակ, այնպես էլ վերաքննիչ բողոքով, ընդունել է, որ Քրիստինե Դումանյանին չի առաջարկվել վերջինիս մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք՝ այն պարճառով, որ թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար անց է կացվում մրցույթ, իսկ մրցույթի մասնակցելու ցանկությունը վերապահված է հայցվորին, փնտրեն նշանակվում է միայն մրցույթում հաղթած անձը, սակայն այլ աշխատանքներն առանց մրցույթի են, սակայն հայցվորին չի առաջարկվել, քանի որ վերջինս եղել է փնտրեն և դրան համարժեք համապատասխան աշխատանքը դարձյալ փնտրենի պաշտոնն է, հայցվորին այլ աշխատանք չէր կարող առաջարկվել, քանի որ համապատասխան աշխատանք չի եղել և չէր կարող լինել, որովհետև փնտրենի աշխատանքը լինում է միայն մրցույթով և հայցվորը կարող էր անցնել միայն մրցույթով և արդամրցության իրավունք առկա չէ, և հայցվորը չէր կարող նման ակնկալիք ունենալ, որ պետք է առաջարկվի այլ աշխատանք»,

- «Կրկալ դեպքում օրենսդրի կողմից սահմանված՝ «մասնագիտական պատրաստվածություն» և «որակավորում» հասկացությունները պետք է առավել լայն մեկնաբանության առարկա դարձվեն և չսահմանափակվեն բացառապես աշխատողի նախկինում զբաղեցրած պաշտոնին միայն նույն պաշտոնը համարժեք լինելու մեկնաբանությամբ: Վերաքննիչ դատարանը գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի՝ աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքերում՝ ի կատարումն նույն հոդվածի 3-րդ մասի պահանջի, պետք է հաշվի առնվի նույն գործարարի մոտ աշխատողի կողմից նախկինում կատարած աշխատանքին համարժեք որակավորում և մասնագիտական պատրաստվածություն պահանջող այլ աշխատանքի առկայության հանգամանքը, հակառակ դեպքում, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի դրույթը կկրի հոչակագրային բնույթ, կունենա սահմանափակ կիրառություն և արդյունքում՝ չի ապահովվի աշխատողներին պաշտպանության փակ առնելու օրենսդրի նպատակը»,

- «Վերաքննիչ դատարանն անհիմն է համարում փնտրենի պաշտոնին համարժեք համապատասխան աշխատանքը դարձյալ փնտրենի պաշտոնը լինելու հիմնավորմամբ գործարարի կողմից իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում Հայցվորին իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք չառաջարկելու մասին բողոքի փաստարկները: Մինևնույն ժամանակ, Վերաքննիչ դատարանն արձանագրում է, որ Պատասխանող կողմը որևէ ապացույցով չի հիմնավորել իր հնարավորության սահմաններում գործարարի մոտ աշխատողի կողմից նախկինում կատարած աշխատանքին համարժեք որակավորում և

մասնագիտական պատրաստվածություն պահանջող այլ աշխատանք Հայցվորին առաջարկելու անհնարինության հանգամանքը»,

- «Վերաքննիչ դատարանը հիմնավորված է համարում Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի պահանջի խախտմամբ կատարված լինելու մասին Դատարանի եզրահանգումը»:

Վերը նշված իրավական նորմերի և դրանց հիման վրա արտահայտված իրավական դիրքորոշումների համատեքստում գնահատելով Վերաքննիչ դատարանի որոշման իրավաչափությունը՝ Վճռաբեկ դատարանը հիմնավոր է համարում Վերաքննիչ դատարանի պատճառաբանությունը, ըստ էության, այն մասին, որ աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու դեպքում ևս օրենսդիրն ազատվող աշխատողի համար սահմանել է պաշտպանական երաշխիքներ՝ ամրագրելով, որ գործատուն իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում պետք է ազատվող աշխատողին առաջարկի նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, որը սույն գործի փաստերի համաձայն՝ Նախարարության կողմից հայցվորին չի առաջարկվել:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ դատարանը բոլոր դեպքերում վիճարկվող անհատական ակտը ճանաչում է անվավեր, եթե պատասխանողի կողմից խախտվել է աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու՝ օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտով սահմանված կարգը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1.1. մասի համաձայն՝ նույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքերում, եթե պարզվում է, որ (...) աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են (...) Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ (...) սահմանված պահանջների խախտմամբ, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: (...):

Տվյալ դեպքում Վճռաբեկ դատարանը, սույն գործի փաստերը հաշվի առնելով, հաստատված է համարում, որ Նախարարությունը Հրամանն արձակելիս խախտել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված կարգը, որի պայմաններում հայցվորի խախտված իրավունքները ենթակա են վերականգնման:

Ինչ վերաբերում է Նախարարության կողմից ներկայացված վճռաբեկ բողոքի այն հիմքերին, որ ՀՀ օրենսդրության համապատասխան իրավակարգավորումների համաձայն՝ Նախարարն իրավասու է նշանակելու միայն պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրենին, իսկ հայցվորին այլ աշխատանք չի առաջարկվել, քանի որ վերջինիս աշխատանքին համարժեք աշխատանք է հանդիսանում միայն տնօրենի պաշտոնը, որը տվյալ դեպքում թափուր չի եղել, ապա առաջին հիմքի մասով Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ Նախարարի՝ միայն պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն նշանակելու իրավասություն ունենալը Նախարարին չի ազատում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս նույն հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված կարգը պահպանելու պարտականությունից:

Երկրորդ հիմքի մասով Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ այն ևս անհիմն է և չի բխում նաև Ադիս Աբրահամյանն ընդդեմ «Գաֆէսճեան Թանգարան» հիմնադրամի թիվ ԵԿԴ/2552/02/17 քաղաքացիական գործով 26.02.2021 թվականի որոշմամբ ՀՀ վճռաբեկ

դատարանի արտահայտած դիրքորոշումից այն մասին, որ գործատուն պարտավոր է աշխատողին առաջարկել ոչ միայն նրա զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին համարժեք պաշտոնը կամ աշխատանքը, այլև իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում տվյալ աշխատողի զբաղեցրած պաշտոնին ստորադաս կամ նվազ վարձատրվող այն բոլոր թափուր պաշտոններն ու ազատ աշխատանքները, որոնք համապատասխանում են նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին, որպիսի դիրքորոշումը ՀՀ վճռաբեկ դատարանը բխեցրել է այն իրողությունից, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասում օրենսդիրը գործածել է ոչ թե «համարժեք այլ աշխատանք», այլ «համապատասխան այլ աշխատանք» բառակապակցությունը, ինչը նշանակում է, որ առաջարկվող աշխատանքը պարտադիր չէ, որ լիովին համարժեք լինի այն պաշտոնին, որ նախկինում զբաղեցրել է աշխատողը կամ այն աշխատանքին, որ նախկինում աշխատողը կատարել է:

Ամփոփելով վերոգրյալ իրավական և փաստական վերլուծությունները՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ վճռաբեկ բողոքի հիմքի առկայությունը բավարար չէ Վերաքննիչ դատարանի 24.06.2022 թվականի դատական ակտը բեկանելու համար, քանի որ Վերաքննիչ դատարանը, անփոփոխ թողնելով Դատարանի 04.03.2022 թվականի վճիռը, կայացրել է գործն ըստ էության ճիշտ լուծող եզրափակիչ դատական ակտ: Հետևաբար՝ սույն գործով անհրաժեշտ է կիրառել ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 405-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով սահմանված՝ վճռաբեկ բողոքը մերժելու և ստորադաս դատարանի դատական ակտն օրինական ուժի մեջ թողնելու լիազորությունը:

5. Վճռաբեկ 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 1-ին մասի համաձայն՝ պետական տուրքի գանձման օբյեկտները, պետական տուրքի չափը և վճարման կարգը սահմանվում են «Պետական տուրքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով:

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 Վճռաբեկ 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:

Նկատի ունենալով, որ Նախարարությունը վճռաբեկ բողոքի համար վճարել է օրենքով սահմանված չափով պետական տուրքի գումարը, իսկ վճռաբեկ բողոքը ենթակա է մերժման, Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ դատական ծախսերի հարցը պետք է համարել լուծված:

Միաժամանակ, հաշվի առնելով հայցի հիման վրա հարուցված քաղաքացիական գործով քննության առարկա պահանջների բնույթը, քանակը, Դատարանի 04.03.2022 թվականի վճիռի, Վերաքննիչ դատարանի 24.06.2022 թվականի որոշման

բովանդակությունները, վճարել բողոքում նշված պահանջը՝ Վճարել դատարանը գտնում է, որ վճարել բողոքի համար գանձման է ենթակա 20.000 ՀՀ դրամ, մինչդեռ վճարված է 40.000 ՀՀ դրամ, ուստի Նախարարության կողմից վճարել բողոքի համար նախապես վճարված 40.000 ՀՀ դրամից 20.000 ՀՀ դրամը՝ որպես ավել վճարված պետական տուրքի գումար, ենթակա է վերադարձման Նախարարությանը:

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. Վճարել բողոքը մերժել: ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 24.06.2022 թվականի որոշումը թողնել օրինական ուժի մեջ:
2. Դատական ծախսերի հարցը համարել լուծված:
3. Որոշումն օրինական ուժի մեջ է մտնում կայացման պահից, վերջնական է և ենթակա չէ բողոքարկման:

Նախագահող և գեկուցող _____ **Գ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ**

_____ **Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ**

_____ **Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ**

_____ **Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ**

_____ **Է. ՍԵՂՐԱԿՅԱՆ**