

ՀԱՏՈՒԿ ԿԱՐԾԻՔ

Հայաստանի Հանրապետության վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական պալատի կողմից թիվ ԵԴ/9658/02/21 քաղաքացիական գործով 2024 թվականի ապրիլի 17-ին կայացված որոշման պատճառաբանական և եզրափակիչ մասերի վերաբերյալ

17.04.2024 թվական

Հայաստանի Հանրապետության վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական պալատը (այսուհետ՝ Վճռաբեկ դատարան), 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, նույն պալատի ընդհանուր թվի մեծամասնությամբ որոշել է վճռաբեկ բողոքը մերժել և ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 24.06.2022 թվականի որոշումը թողնել օրինական ուժի մեջ:

Վճռաբեկ դատարանի դատավոր Էդ. Սեդրակյանս համաձայն չլինելով վերը նշված որոշման պատճառաբանական և եզրափակիչ մասերի վերաբերյալ Վճռաբեկ դատարանի դատավորների մեծամասնության կարծիքի հետ, ղեկավարվելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 27-րդ հոդվածի 9-րդ և 10-րդ մասերով, շարադրում եմ հատուկ կարծիքն այդ մասերի վերաբերյալ:

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 հիմքը, 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 պարզապես 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, և որ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք իրավասու են կատարելու միայն այնպիսի գործողություններ, որոնց համար լիազորված են Սահմանադրությամբ:

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է նաև, որ Դատարանը բավարար չափով չի հետազոտել իր կողմից ներկայացված այն ապացույցները, որոնցով հիմնավորվում է, որ Նախարարությունն իրավասություն և հնարավորություն չունի 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 տասներկուսպատիկի 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. Հատուկ կարծիքի հիմնավորումները՝

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ Նախարարի 26.12.2019 թվականի թիվ 216-Ա/1 հրամանով Քրիստինե Դումանյանը 16.12.2019 թվականից 5 տարի ժամկետով նշանակվել է Կազմակերպություն տնօրեն:

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՝ Նախարարի «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 19.02.2021 թվականից լուծել է Քրիստինե Դումանյանի հետ կնքված վերը նշված թիվ 47 աշխատանքային պայմանագիրը:

Պայմանագիրը լուծելու համար հիրավական հիմք է հանդիսացել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը և 129-րդ հոդվածի 1-ին մասը, իսկ որպես փաստական հիմք՝ Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարանի 2020 թվականի հոկտեմբերի 2-ի թիվ ԵԴ/30920/02/19 քաղաքացիական գործով կայացրած վճիռը:

Նախարարը Քրիստինե Դումանյանի հետ կնքված վերը նշված աշխատանքային պայմանագիրը լուծել է առանց նրան՝ իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու:

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, 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 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՝ գործատուն՝ ծանուցելով աշխատողին, պետք է իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկած լինի աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը պետք է հրաժարված լինի առաջարկված աշխատանքից, կամ գործատուի 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 գործատուի կողմից: Ավելին, օրենսդիրը հնարավորություն է ընձեռել գործատուին 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 գործատուն»,

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

- «տվյալ 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 գործատուի 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 հռչակագրային բնույթ, կունենա սահմանափակ կիրառություն և արդյունքում՝ չի ապահովվի աշխատողներին պաշտպանության տակ առնելու օրենսդրի նպատակը»,

- «Վերաքննիչ դատարանն անհիմն է համարում տնօրենի պաշտոնին համարժեք համապատասխան աշխատանքը դարձյալ տնօրենի պաշտոնը լինելու հիմնավորմամբ գործատուի կողմից իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում Հայցվորին իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք չառաջարկելու մասին բողոքի փաստարկները: Մինչև նույն ժամանակ, Վերաքննիչ դատարանն արձանագրում է, որ Պատասխանող կողմը որևէ ապացույցով չի հիմնավորել իր հնարավորության սահմաններում գործատուի 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»:

Վճռաբեկ դատարանը Նախարարության վճռաբեկ բողոքը մերժելու հիմքում է դրել հետևյալ հիմնավորումները. «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:

... 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: ...»:

Վճռաբեկ դատարանի դատավոր Էդ. Սեդրակյանս, համաձայն չլինելով վերը նշված որոշման պատճառաբանական և եզրափակիչ մասերում Վճռաբեկ դատարանի դատավորների մեծամասնության արտահայտած կարծիքի հետ, շարադրում են հատուկ կարծիքս դրա վերաբերյալ:

Սույն գործի շրջանակներում Վճռաբեկ դատարանը պետք է անրադառնար հետևյալ հարցադրմանը. *արդյո՞ք Նախարարության մոտ առկա է եղել հնարավորություն հայցվորին առաջարկելու պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունում այլ աշխատանք, քան տնօրենի աշխատանքն է այն դեպքում, երբ Նախարարության իրավասությունների շրջանակում է միայն պետական ոչ առևտրային կազմակերպության գործադիր մարմնին նշանակելը և ազատելը:*

Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք իրավասու են կատարելու միայն այնպիսի գործողություններ, որոնց համար լիազորված են Սահմանադրությամբ կամ օրենքներով:

Սահմանադրությամբ ամրագրված վերը նշված սկզբունքն ուղղակիորեն գործադիր իշխանության մարմինների գործունեությունը սահմանափակում է Սահմանադրությամբ և օրենքներով:

«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 վկայակոչված իրավանորմերից ուղղակիորեն բխում է, որ օրենսդիրը գործատուին հնարավորություն է ընձեռել աշխատանքային պայմանագիրը լուծել առանց այլ աշխատանք առաջարկելու, եթե առկա չէ ազատվող աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք: Ընդ որում, գործատուի մոտ այլ աշխատանք առաջարկելու համապատասխան հնարավորությունների բացակայության դեպքում այդ փաստի ապացուցման բեռը կրում է գործատուն:

«Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 12-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ պետական կազմակերպության կառավարումն իրականացնում են հիմնադիրը, նրա լիազորած պետական մարմինը, գործադիր մարմինը (տնօրեն, նախագահ, ռեկտոր և այլն):

«Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ պետական կազմակերպության ընթացիկ գործունեության ղեկավարումն իրականացնում է գործադիր մարմինը, որին նշանակում և ազատում է (նրա լիազորությունները դադարում են) լիազորված պետական մարմինը, եթե հիմնադրի որոշմամբ կամ պետական կազմակերպության կանոնադրությամբ այլ բան նախատեսված չէ:

Վերը նշված հոդվածներից բխում է, որ պետական ոչ առևտրային կազմակերպության ընթացիկ գործունեության ղեկավարումն իրականացնում է այդ կազմակերպության գործադիր մարմինը մարմինը (տնօրեն, նախագահ, ռեկտոր և այլն), իսկ գործադիր մարմնին նշանակում և ազատում է (նրա լիազորությունները դադարում են) լիազորված պետական մարմինը: Այլ կերպ՝ պետական ոչ առևտրային կազմակերպության ընթացիկ գործունեությունը՝ այդ թվում՝ պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունում աշխատանքի ընդունման և ազատման գործընթացն իրականացնում է պետական ոչ առևտրային կազմակերպության գործադիր մարմինը, իսկ լիազորված պետական մարմնի իրավասությունները աշխատանքային հարաբերություններում սահմանփակվում են գործադիր մարմնին նշանակելով և ազատելով:

Տվյալ դեպքում, լիազորված պետական մարմնի՝ Նախարարության մոտ, բացակայել են այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորությունները, քանի որ վերջինիս իրավասությունների շրջանակը սահմանափակված է գործադիր մարմնի նշանակմամբ և ազատմամբ, իսկ Կազմակերպության այլ աշխատողների գործատու է հանդիսանում ոչ թե Նախարարությունը, այլ՝ հենց Կազմակերպությունը:

Հաշվի առնելով, որ հայցվորը տնօրենի պաշտոնից ազատվել է օրինական ուժի մեջ մտած դատական ակտի հիման վրա նախկին աշխատողին իր նախկին աշխատանքում վերականգնելու՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի

հիմքով և նկատի ունենալով, Սահմանադրության պահանջն առ այն որ պետական մարմինները և պաշտոնատար անձինք՝ այդ թվում Նախարարությունը իրավասու է կատարելու միայն այնպիսի գործողություններ, որոնց համար լիազորված է Սահմանադրությամբ կամ օրենքներով, ինչպես նաև այն, որ Նախարարության իրավասությունների շրջանակը վերը վկայակոչված իրավանորմերով սահմանափակված է պետական կազմակերպության գործադիր մարմնի նշանակմամբ՝ նույն կազմակերպությունում այլ աշխատանքի առաջարկ անելը դուրս է Նախարարության՝ Սահմանադրությամբ և օրենքներով սահմանված լիազորությունների շրջանակից: Ոստի Նախարարությունը, օբյեկտիվորեն չունենալով հայցվորին համապատասխան աշխատանք առաջարկելու հնարավորություն, իրավաչափորեն լուծել է հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ առանց այլ աշխատանք առաջարկելու:

Ամփոփելով՝ ակնհայտ է, որ Նախարարության մոտ այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորությունն օբյեկտիվորեն բացակայում է, այն պարզ պատճառաբանությամբ, որ Նախարարությունն իրավասու է կատարել միայն այնպիսի գործողություններ, որոնց համար լիազորված է Սահմանադրությամբ կամ օրենքներով, իսկ պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունում այլ աշխատանքի առաջարկ անելու իրավազորություն Նապարարությունը չունի: Ոստի, Նախարարությունը, չունենալով այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորություն, հայցվորին այլ աշխատանք չի առաջարկել և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի հիմքով իրավաչափորեն լուծել է աշխատանքային պայմանագիրը:

Նման պայմաններում առկա է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ պարբերությունը կիրառելու հիմքերը՝ այն է՝ գործատուի մոտ համապատասխան հնարավորությունների բացակայության դեպքում պայմանագիրը լուծվում է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու: Այսպիսով, Նախարարության 19.02.2021 թվականի թիվ 14-Ա/1 հրամանը անվավեր ճանաչելու հիմքերը բացակայել են:

Վերոգրյալ իրավական և փաստական հիմնավորումների համատեքստում Վերաքննիչ դատարանը թույլ է տվել նյութական իրավունքի խախտում, այն է՝ խախտել է Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի 1-ին մասը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը, նույն հոդվածը 3-րդ մասը, «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին մասը:

Ամփոփելով՝ գտնում եմ, որ վճռաբեկ բողոքի հիմքի առկայությունը բավարար է Վերաքննիչ դատարանի դատական ակտը բեկանելու համար, քանի որ Վերաքննիչ դատարանի կողմից թույլ է տրվել նյութական իրավունքի խախտումներ, ինչը հանգեցրել է գործի սխալ լուծման:

Հետևաբար սույն գործով անհրաժեշտ էր կիրառել ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 405-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով սահմանված՝ վճռաբեկ բողոքը բավարարելու, վերաքննիչ դատարանի դատական ակտը բեկանելու և այն փոփոխելու՝ հայցը մերժելու, լիազորությունը:

Դատավոր՝

ԷԴ. ՍԵՂՈՎԱԿՅԱՆ