



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական
դատարանի որոշում

Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԴ/27786/02/20

Նախագահող դատավոր՝ Ն. Գաբրիելյան

Դատավորներ՝

Հ. Ենոքյան

Կ. Համբարձումյան

Քաղաքացիական գործ թիվ **ԵԴ/27786/02/20**

2025թ.

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՈՒՆԻՑ

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

նախագահող Գ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ

զեկուցող Է. ՍԵԴՐԱԿՅԱՆ

Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ

Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ

Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ

Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ

Վ. ՔՈԶԱՐՅԱՆ

2025 թվականի հունիսի 09-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով Սիմոնյան կրթական հիմնադրամի (այսուհետ՝ Հիմնադրամ) վճռաբեկ բողոքը ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 24.06.2022 թվականի որոշման դեմ՝ ըստ Անդրանիկ Պապոյանի հայցի ընդդեմ Հիմնադրամի՝ հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու, իսկ անհնարինության դեպքում այլ աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարը բռնագանձելու, աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում՝ հատուցման գումարը բռնագանձելու պահանջների մասին,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը

Դիմելով դատարան՝ Անդրանիկ Պապոյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել Հիմնադրամի 09.07.2020 թվականի թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանը (այսուհետ նաև՝ Հրաման), իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում՝ որպես Հիմնադրամի սպորտային միջոցառումների համակարգողի պաշտոնում, նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում վերականգնել նույն կազմակերպությունում իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանքում, ինչպես նաև Հիմնադրամին պարտավորեցնել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, 15.09.2020 թվականից մինչև աշխատանքում փաստացի վերականգնվելու պահը, իսկ աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի (այսուհետ՝ Դատարան) 11.02.2022 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է մասնակիորեն՝ վճռվել է «Անվավեր ճանաչել Սիմոնյան կրթական հիմնադրամի գլխավոր տնօրենի 2020թ. հուլիսի 9-ի թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանը: Սիմոնյան կրթական հիմնադրամից հոգուտ Անդրանիկ Մանվելի Պապոյանի բռնագանձել միջին աշխատավարձ, իսկ 2021թ. հուլիսի 30-ին կնքված Ծառայությունների մատուցման մասին պայմանագրի հիման վրա նվազ վարձատրվող աշխատանք կատարելու ժամանակահատվածի համար՝ աշխատավարձի տարբերությունը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

Սիմոնյան կրթական հիմնադրամից հոգուտ Անդրանիկ Մանվելի Պապոյանի բռնագանձել աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով: Հայցը մնացած մասով մերժել»:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 24.06.2022 թվականի որոշմամբ Հիմնադրամի վերաքննիչ բողոքը մերժվել է, և Դատարանի 11.02.2022 թվականի վճիռը թողնվել է անփոփոխ:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Հիմնադրամը (ներկայացուցիչ Վահագն Բալաբեկյան):

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան է ներկայացրել Անդրանիկ Պապոյանը:

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքը, հիմնավորումները և պահանջը

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքի սահմաններում ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանը խախտել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ և 265-րդ հոդվածները:

Բողոք բերած անձը նշված հիմքի առկայությունը պարզառարանել է հետևյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ ըստ հայցվորի՝ Հրամանը կայացնելու պահին Հիմնադրամն ունեցել է այնպիսի հաստիքային միավոր, որտեղ ինքը նախկինում աշխատել է, և իր իրավունքների խախտումը բացառապես դրսևորվել է այդ աշխատանքն իրեն չառաջարկելու մեջ, որպիսի հիմնավորման պայմաններում Հայցվորը խնդրել է նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում իրեն վերականգնել Հիմնադրամում իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանքում: Տվյալ դեպքում սույն քաղաքացիական գործի Դատարանում քննության ընթացքում Հիմնադրամը կամովին վերականգնել է հայցվորի խախտված իրավունքը, այն է՝ 05.04.2021 թվականի թիվ 04-001.05.21-Ա հրամանի (այսուհետ նաև՝ Վերականգման հրաման) ընդունմամբ հայցվորին 15.09.2020 թվականից մինչև 12.04.2021 թվականը համարել է Հիմնադրամի Երևան քաղաքի Թումո կենտրոնի ուսուցանող մարզիչի պաշտոնում նշանակված: Ավելին՝ Հիմնադրամը Վերականգման հրամանով Հրամանի 2-րդ կետով սահմանված վարքագծի կանոնը փոփոխելու միջոցով արձանագրել է, որ 15.09.2020 թվականի դրությամբ հայցվորի և Հիմնադրամի միջև առկա աշխատանքային իրավահարաբերությունները չեն դադարել, շարունակվել են, որի ուժով հայցվորի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին այլևս խոսք չէր կարող գնալ, իսկ պայմանագրային իրավահարաբերությունների լուծման բացակայության պայմաններում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի կիրառությունը բացառվում է, քանի որ դրանով կարգավորվում են աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի կողմից լուծելու հարցերը:

Արդյունքում՝ Վերականգնման հրամանի ընդունման ուժով հայցվորի ներկայացրած պահանջը, այն է՝ նախկին աշխատանքում վերականգնվելու անհնարինության դեպքում իրեն վերականգնել նույն կազմակերպությունում իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանքում, Հիմնադրամի կողմից կատարվել է, ուստի թե՛ Դատարանը, թե՛ Վերաքննիչ դատարանը պարտավոր էին ղեկավարվել ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 182-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետով սահմանված պահանջով և հայցվորի պահանջն այդ մասով կարճել, նկատի ունենալով, որ մինչև այդ պահանջի մասով վեճը լուծելը՝ վճիռ կայացնելը, հայցվորի ու Հիմնադրամի միջև վեճն սպառվել էր:

Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել դատական ակտի կայացման պահին գործող իրավական ակտի՝ Հրամանի բովանդակությունը, քանի որ 09.07.2020 թվականին (Հրամանի ընդունման ժամկետ) 09.10.2017 թվականին կնքված աշխատանքային պայմանագրի դադարման փաստ առկա չէ, որպիսի պայմաններում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի վերաբերյալ Վերաքննիչ դատարանի մեկնաբանությունները սխալ են:

Հայցվորի և Հիմնադրամի միջև աշխատանքային իրավահարաբերությունները շարունակվել են ընդհուպ մինչև 13.04.2021 թվականը՝ այն ժամանակ, երբ հայցվորը, ըստ էության, հրաժարվել է Հիմնադրամի առաջարկից (չի կնքել աշխատանքային պայմանագիր):

Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել, որ տվյալ դեպքում Վերականգման հրամանի ընդունմամբ Հիմնադրամը 15.09.2020 թվականից հայցվորի հետ շարունակել է

աշխատանքային իրավահարաբերությունները և օրենքով սահմանված պահանջների պահպանմամբ հայցվորին առաջարկել է աշխատանք, որպիսի պայմաններում Հրամանը չէր կարող համարվել օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտմամբ ընդունված իրավական ակտ և անվավեր:

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ օրենսդիրը գործատուից դրամական հատուցման պահանջների բավարարումը կապում է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ, ինչը սույն դեպքում առկա չէ, որովհետև նախ Հիմնադրամը կամովին վերացրել է հայցվորի իրավունքների խախտումը մինչև խախտումը եղած դրության վերականգնմամբ, և երկրորդ՝ հայցվորի իրավունքների խախտման փաստը հաստատելով՝ Դատարանն ինքն էր պարտավոր հայցվորի աշխատանքային հարաբերությունները վերականգնելու վերաբերյալ դատական ակտ կայացնել:

Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի դիսպոզիցիայից հետևում է, որ իրավունքի խախտում է հանդիսանում այլ աշխատանք չառաջարկելը, ըստ այդմ՝ այդ իրավունքի խախտման վերացումը ենթադրում է այլ աշխատանք առաջարկելը, ինչն էլ կատարվել է: Ավելին՝ դատարանն օրենքով սահմանված իր գործառույթն իրականացնելիս (արդարադատություն) հանդիսանում է չեզոք գնահատող և կաշկանդված է իրավունքը խախտված անձի հայեցողությամբ՝ իր իրավունքների պաշտպանության միջոց ընտրելու հարցում: Նման պայմաններում Վերաքննիչ դատարանը չէր կարող հայցվորի կողմից ընտրված պաշտպանության միջոցը (հայցապահանջը) և պատասխանողի կողմից այդ միջոցին համահունչ կամովին խախտված իրավունքի վերականգնումը գնահատել «առավել նվազ բարենպաստ տարբերակ»: Իրավունքի պաշտպանության այս տարբերակը նախատեսված է օրենքով և ընտրվել է հայցվորի կողմից սեփական հայեցողությամբ, ուստի Վերաքննիչ դատարանը որպես չեզոք գնահատող չէր կարող որդեգրել «ավելի մտահոգ մոտեցում», քան հայցվորը:

Ստորադաս դատարանները չեն պարզել Հրամանի և Վերականգնման հրամանի արդյունքում փոփոխված իրավական ակտի իրավաչափության հարցն ու չեն անդրադարձել աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման հարցին, ինչը տվյալ դեպքում ունի առանցքային նշանակություն, քանի որ պատասխանողը սեփական կամքով ընդունել է իրավական ակտ (Վերականգնման հրամանը), որով, ըստ էության, վերականգնել է հայցվորի «խախտված իրավունքը»՝ վերականգնելով վերջինիս համարժեք այլ աշխատանքում (այնպես, ինչպես հայցվորի հայցապահանջն է):

Վերոգրյալի հիման վրա բոլորք բերած անձը պահանջել է բեկանել և փոփոխել Վերաքննիչ դատարանի 24.06.2022 թվականի որոշումը:

2.1. Վճռաբեկ բողոքի պատասխանի հիմնավորումները

Վճռաբեկ բողոքն անհիմն է և ենթակա է մերժման հետևյալ պատճառաբանություններով:

Տվյալ դեպքում Հիմնադրամն Անդրանիկ Պապոյանի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված կարգի խախտմամբ, այն է՝ չի առաջարկել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ժամանակ իր մոտ առկա և Անդրանիկ Պապոյանի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, որը սույն գործով հանդիսացել է գործատուի մոտ առկա ուսուցանող մարզիչի թափուր հաստիքը: Նշված աշխատանքն Անդրանիկ Պապոյանին առաջարկվել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելուց, Դատարան հայցադիմում ներկայացնելուց ու տվյալ աշխատանքային վեճով վարույթ հարուցելուց հետո միայն, այնինչ աշխատանքը պետք է առաջարկվեր մինչ աշխատանքից ազատելու մասին հրամանն ընդունելը, աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը, որի դեպքում միայն աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար անհրաժեշտ բոլոր պայմանները ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդված 1-ին մասի 2-րդ կետով և 3-րդ մասով սահմանված կարգավորումների համաձայն կհամարվեին պահպանված:

Սույն գործի նյութերում Անդրանիկ Պապոյանի և Հիմնադրամի միջև հաշտության համաձայնության բացակայությունը փաստում է, որ վերջիններիս միջև առկա աշխատանքային վեճը մինչև վճռի կայացումն իրեն չէր սպառել, և Հիմնադրամի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը լուծելուց հետո կատարված աշխատանքի առաջարկը սույն գործի քննության ընթացքում չէր կարող էական նշանակություն ունենալ, քանի որ տվյալ պայմաններում օրենսդրությամբ սահմանված աշխատանքային պայմանագրի լուծման կարգը, ինչպես նաև աշխատողի իրավունքը շարունակում էին մնալ խախտված: Ավելին՝ գործով չի հաստատվել այն հանգամանքը, որ Անդրանիկ Պապոյանը մերժել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելուց և հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո Հիմնադրամի կատարած աշխատանքի առաջարկը:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը՝

1) Հիմնադրամի և Անդրանիկ Պապոյանի միջև 09.10.2017 թվականին կնքված թիվ ԱՊ10-002.09.17 աշխատանքային պայմանագիրը նոր խմբագրությամբ հաստատելու մասին 04.02.2019 թվականի համաձայնագրի համաձայն՝ Աշխատողը պարտավորվել է կատարել սպորտային միջոցառումների համակարգողի պարտականությունները:

Նշված համաձայնագրի «10. Հավաստիացում» վերտառությամբ գլխի համաձայն՝ տվյալ համաձայնագիրը համարվում է պայմանագրի անբաժանելի մասը (**հատոր 1-ին, գ.թ. 41-46**).

2) Հիմնադրամի 09.07.2020 թվականի ծանուցմամբ Անդրանիկ Պապոյանը տեղեկացվել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի պահանջով թիվ ԱՊ10-002.09.17 աշխատանքային պայմանագիրը 15.09.2020 թվականից գործատուի նախաձեռնությամբ լուծվելու է՝ հաստիքների կրճատման պատճառով (**հատոր 1-ին, գ.թ. 17**).

3) Հիմնադրամի գլխավոր տնօրեն Մարի Լու Փափազյանը, ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի, 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի, 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի պահանջով և հիմք ընդունելով Հիմնադրամի կողմից Անդրանիկ Պապոյանի՝ իր ու Հիմնադրամի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ ծանուցած լինելու հանգամանքը, 09.07.2020 թվականի «Անդրանիկ Պապոյանի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին» թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանով 15.09.2020 թվականից լուծել է Անդրանիկ Պապոյանի հետ 09.10.2017 թվականին կնքված թիվ ԱՊ10-002.09.17 աշխատանքային պայմանագիրը **(հատոր 1-ին, գ.թ. 16)**։

4) Հիմնադրամի ներկայացուցչի կողմից 12.05.2021 թվականին Դատարան ներկայացված «Առարկություններ» վերտառությամբ փաստաթուղթում նշվել է, որ Հիմնադրամում 2020 թվականի սեպտեմբեր ամսին եղել է ուսուցանող մարզչի թափուր հաստիք, որը չի առաջարկվել սպորտային միջոցառումների համակարգողի պաշտոնը զբաղեցրած անձ Անդրանիկ Պապոյանին, քանի որ չի համապատասխանել նրա զբաղեցրած սպորտային միջոցառումների համակարգողի պաշտոնին, իսկ ուսուցանող մարզչի աշխատանքի վարձատրության չափը եղել է էականորեն ավելի նվազ **(հատոր 1-ին, գ.թ. 137-141)**։

5) Հիմնադրամի գլխավոր տնօրեն Մարի Լու Փափազյանը, ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ, 38-րդ և 113-րդ հոդվածների, «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 33-րդ ու 34-րդ հոդվածների պահանջներով, 05.04.2021 թվականի «Սիմոնյանի կրթական հիմնադրամի գլխավոր տնօրենի 09.07.2020թ. թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանում փոփոխություն կատարելու մասին» թիվ 04-001.05.21-Ա հրամանով իր 09.07.2020 թվականի թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանում կատարել է փոփոխություն, այն է՝ հրամանի եզրափակիչ մասի 2-րդ կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ։

«2. Վերականգնել Անդրանիկ Պապոյանի մինչև իրավունքի խախտումը եղած դրությունը, այն է՝

2.1. Անդրանիկ Պապոյանին 2020 թվականի սեպտեմբերի 15-ից մինչև 2021 թվականի ապրիլի 12-ը համարել Հիմնադրամի Երևան քաղաքի Թումո կենտրոնի ուսուցանող մարզչի պաշտոնում նշանակված՝ ամսական 140,000 ՀՀ դրամ (...) աշխատավարձով։

2.2. Ստաժը հաշվարկելիս և աշխատավարձը վճարելիս հաշվի չառնել այն հանգամանքը, որ Անդրանիկ Պապոյանը 2020 թվականի սեպտեմբերի 15-ից մինչև 2021 թվականի ապրիլի 12-ը փաստացի չի կատարել որևէ աշխատանքային գործառույթ։

2.3. Անդրանիկ Պապոյանին առաջարկել աշխատանք՝ Երևան քաղաքի Թումո կենտրոնի ուսուցանող մարզչի պաշտոնում 140.000 ՀՀ դրամ (...) աշխատավարձով (...)՝ աշխատանքի սկիզբ հաշվարկելով 2021թ. ապրիլի 13-ից։

2.4. Անդրանիկ Պապոյանի կողմից սույն հրամանի 2.3 կետում նշված առաջակին համաձայնվելու դեպքում, աշխատանքային պայմանագիր կնքելու միջոցով շարունակել աշխատանքային հարաբերությունները Երևան քաղաքի Թումո կենտրոնի ուսուցանող մարզչի պաշտոնում։

2.5. Անդրանիկ Պապոյանի կողմից սույն հրամանի 2.3 կետում նշված առաջարկը չընդունելու, այդ թվում՝ մինչև 2021 թվականի ապրիլի 12-ը առաջարկին չարձագանքելու դեպքում, համարել Անդրանիկ Պապոյանի հետ Երևան քաղաքի Թումո կենտրոնի ուսուցանող մարզիչի աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցված 2021 թվականի ապրիլի 13-ից՝ սահմանված կարգով կատարելով վերջնահաշվարկ»:

Նշված հրամանում, ի թիվս այլնի, նշվել է, որ պետք է վերացնել Անդրանիկ Պապոյանի ենթադրյալ իրավունքի խախտումը, որը պայմանավորված է դեռևս 2020 թվականի սեպտեմբեր ամսին իրեն այլ աշխատանքի առաջարկ չներկայացնելու հետ: Միաժամանակ նշվել է, որ Անդրանիկ Պապոյանի կողմից ուսուցանող մարզիչի պաշտոնը զբաղեցնելու առաջարկը հրամանում նշված ժամկետներում չընդունելու դեպքում նրա որևէ իրավունք չի կարող համարվել խախտված հաստիքի կրճատման հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արդյունքում (**հատոր 1-ին, գ.թ. 143-145**):

4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումները

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը պայմանավորված է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 394-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքի առկայությամբ՝ նույն հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին կետի իմաստով, այն է՝ առերևույթ առկա է մարդու իրավունքների և ազատությունների հիմնարար խախտում, քանի որ բողոքարկվող դատական ակտը կայացնելիս Վերաքննիչ դատարանը թույլ է տվել «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 33-րդ և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածների խախտում, ինչի հետևանքով խաթարվել է արդարադատության բուն էությունը, որի առկայությունը հիմնավորվում է ստորև ներկայացված պատճառաբանություններով:

Սույն վճռաբեկ բողոքի քննության շրջանակներում Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում անդրադառնալ հետևյալ իրավական հարցադրմանը. արդյո՞ք աշխատողին աշխատանքից ազատելու մասին անհատական իրավական ակտը ենթակա է անվավեր ճանաչման, եթե արդեն իսկ այն ընդունած մարմնի կողմից կատարված փոփոխություններով դրա գործողությունը դադարել է:

Սահմանադրության 61-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի իր իրավունքների և ազատությունների արդյունավետ դատական պաշտպանության իրավունք:

Սահմանադրության 63-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի անկախ և անաչառ դատարանի կողմից իր գործի արդարացի, հրապարակային և ողջամիտ ժամկետում քննության իրավունք:

«Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի (այսուհետ՝ Կոնվենցիա) 6-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք, երբ որոշվում են նրա քաղաքացիական իրավունքները և պարտականությունները կամ նրան ներկայացրած ցանկացած քրեական մեղադրանքի առնչությամբ, ունի օրենքի հիման վրա ստեղծված անկախ ու անաչառ դատարանի կողմից ողջամիտ ժամկետում արդարացի և հրապարակային դատաքննության իրավունք:

Սահմանադրության և Կոնվենցիայի վերը շարադրված իրավադրույթները, երաշխավորելով անձի՝ իր իրավունքների ու ազատությունների իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոցները և դատական պաշտպանության իրավունքները, սահմանում են անձի դատարան դիմելու իրավունքը, որը կոչված է ստեղծելու պայմաններ՝ անձի խախտված իրավունքները վերականգնելու համար: Դատարան դիմելու իրավունքն անձի համար ապահովում է իրավական երաշխիքներ՝ իր իրավունքների խախտումների դեպքում ստանալ արդյունավետ իրավական պաշտպանություն: Այստեղից բխում է այն կարևոր կանոնը, որի համաձայն՝ դատական պաշտպանություն անձն ստանում է վերջինիս՝ Սահմանադրությամբ, միջազգային պայմանագրերով, օրենքներով և այլ իրավական ակտերով ամրագրված իրավունքների ու (կամ) ազատությունների խախտման դեպքում:

Մինչև 06.01.2024 թվականը գործած խմբագրությամբ «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նույն օրենքը կարգավորում է նորմատիվ իրավական ակտի հանրային քննարկման, կարգավորման ազդեցության գնահատման, փորձաքննության, հրապարակման, ուժի մեջ մտնելու, գործողության, փոփոխման, լրացման և գործողության դադարեցման, ինչպես նաև իրավական հակասությունների (իրավական կոլիզիաների) և օրենսդրական բացերի դեպքում իրավական ակտերի նորմերի կիրառման, մեկնաբանման, պարզաբանման հետ կապված հարաբերությունները և օրենսդրական տեխնիկայի կանոնները:

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի համաձայն՝ նույն օրենքում օգտագործվում են հետևյալ հիմնական հասկացությունները. **անհատական իրավական ակտ**՝ նորմատիվ իրավական ակտի հիման վրա և դրան համապատասխան ընդունված գրավոր իրավական ակտ, որը սահմանում է վարքագծի կանոն կամ առաջացնում է փաստական հետևանքներ և վերաբերում է միայն դրանում անհատապես նշված անձի կամ անձանց:

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 33-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտում փոփոխությունները կատարվում են նրա առանձին՝ (...) բաժինների, գլուխների, հոդվածների, մասերի, կետերի, **ենթակետերի կամ պարբերությունների գործողությունը դադարեցնելու միջոցով:**

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նույն հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով սահմանված փոփոխություններն իրականացվում են նորմատիվ իրավական ակտերի գործողության դադարեցման համար նախատեսված կարգով ու պայմաններով և առաջացնում են **իրավական ակտի գործողության դադարեցման համար նախատեսված համապատասխան հետևանքներ:**

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 34-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտերում փոփոխություն կամ լրացում կատարում է միայն այդ նորմատիվ իրավական ակտն ընդունած մարմինը կամ նրա իրավահաջորդը:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտում փոփոխություն կամ լրացում կարող է կատարվել միայն նույն տեսակի և բնույթի նորմատիվ իրավական ակտով: (...):

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտում կատարվող փոփոխությունների կամ լրացումների ձևը (տեսքը) պետք է համապատասխանի փոփոխվող կամ լրացվող իրավական ակտի ձևին (տեսքին):

Նույն հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ եթե նորմատիվ իրավական ակտում կատարվում են ծավալուն փոփոխություններ կամ լրացումներ, ապա ակտը կարող է ամբողջությամբ շարադրվել նոր խմբագրությամբ:

Մինչև 30.04.2021 թվականը գործած խմբագրությամբ «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 36-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտի, բացառությամբ Սահմանադրության, գործողությունը դադարեցվում է՝

1) նորմատիվ իրավական ակտն ուժը կորցրած ճանաչվելու դեպքում.

2) նորմատիվ իրավական ակտն անվավեր ճանաչվելու դեպքում:

Նույն հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտի գործողության դադարեցման մասին նորմատիվ իրավական ակտ ընդունելու դեպքում **գործողությունը դադարեցված նորմատիվ իրավական ակտով կամ դրա համաձայն գործողությունը դադարեցված նորմատիվ իրավական ակտերի գործողությունը չի վերականգնվում:**

Նույն հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտի գործողության դադարեցումը այն ընդունած մարմինը (...) կատարում է նույն տեսակի կամ բնույթի նորմատիվ իրավական ակտով: (...):

Նույն հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ նույն օրենքով նախատեսված՝ նորմատիվ իրավական ակտերի գործողությունը դադարեցնելու վերաբերյալ կանոնները կիրառվում են նաև դրանց մասերի գործողությունների դադարեցման ժամանակ: Նորմատիվ իրավական ակտի մասի գործողության դադարեցումը չի հանգեցնում այդ նորմատիվ իրավական ակտի կամ դրա այլ մասերի գործողության դադարեցման, բացառությամբ այդ մասով հաստատված հավելվածի:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերն ընդունվում են հրամանների կամ կարգադրությունների, իսկ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում՝ այլ իրավական ակտերի տեսքով: (...):

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ անհատական աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորելու նպատակով գործատուն ընդունում է անհատական իրավական ակտեր:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է՝ 1) իրավունքը ճանաչելով. 2) մինչև իրավունքի խախտումը եղած դրությունը վերականգնելով. (...) 10) իրավահարաբերությունը դադարեցնելով կամ փոփոխելով, 11) օրենքով նախատեսված այլ եղանակներով:

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերոհիշյալ հոդվածների վերլուծության արդյունքում Վճռաբեկ դատարանը եզրակացնում է, որ նորմատիվ իրավական ակտերում փոփոխությունները կատարվում են, ի թիվս այլնի, նաև նորմատիվ իրավական ակտի բաժինների, գլուխների, հոդվածների, մասերի, կետերի,

ենթակետերի կամ **պարբերությունների գործողությունը դադարեցնելու** միջոցով: Ընդ որում, փոփոխություններն իրականացվում են նորմատիվ իրավական ակտերի գործողության դադարեցման համար նախատեսված կարգով ու պայմաններով և առաջացնում են **իրավական ակտի գործողության դադարեցման համար նախատեսված համապատասխան հետևանքներ**: Միաժամանակ իրավական ակտի հասցեատիրոջ պահանջով ակտն անվավեր ճանաչելը վերջինիս համար իրավական նշանակություն ունի այն դեպքում, երբ վիճարկվող ակտի կատարմամբ կամ կիրառմամբ խախտվել են կամ կարող են խախտվել նրա իրավունքներն ու օրինական շահերը, իսկ դա կարող է առկա լինել միայն գործող ակտի պարագայում՝ նկատի ունենալով, որ եթե նորմատիվ իրավական ակտի գործողությունը դադարել է, ապա անկախ այն հանգամանքից՝ այդ իրավական ակտն իր բովանդակությամբ համապատասխանում է օրենքի կամ այլ իրավական ակտերի պահանջներին, թե՛ ոչ, այդ իրավաբանական ակտի գործողությունը դադարելու հետևանքով այն ենթակա չէ կատարման կամ կիրառման: Նման դեպքում դատարաններն աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը պետք է իրականացնեն ոչ թե գործողությունը դադարած անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելով, այլ պարզապես այդ իրավական ակտը չկիրառելով: Վճռաբեկ դատարանի նման հետևությունը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ ի սկզբանե գոյություն չունեցող, իրավաբանական գործողությունը դադարեցված իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու պահանջն առարկայազուրկ է, այսինքն՝ չի կարող վիճարկվել իրավական առումով գոյություն չունեցող ակտը: Հետևաբար նորմատիվ իրավական ակտն ընդունած մարմինն իր կողմից իր իսկ ընդունած իրավական ակտի գործողությունը դադարեցվելուց հետո, իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու պահանջը բավարարվել չի կարող:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 182-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետի համաձայն՝ դատարանը դատավարության ցանկացած փուլում կարճում է գործի վարույթը, եթե վեճն ըստ էության սպառվել է:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 405-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ վերաքննիչ դատարանի եզրափակիչ դատական ակտերի դեմ բերված վճռաբեկ բողոքի քննության արդյունքով Վճռաբեկ դատարանը ամբողջությամբ կամ մասնակիորեն բեկանում է դատական ակտը և կարճում է գործի վարույթն ամբողջովին կամ դրա մի մասը (...): Չբեկանված մասով դատական ակտը մտնում է օրինական ուժի մեջ:

Վերը նշված նորմերի վերլուծությունից բխում է, որ դատավարության ցանկացած փուլում դատարանը, որի դերում կարող են հանդես գալ ինչպես առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանը, վերաքննիչ դատարանը, այնպես էլ՝ Վճռաբեկ դատարանը, կարող է կարճել գործի վարույթը, եթե վեճն ըստ էության սպառվել է: Ընդ որում, Վճռաբեկ դատարանը տվյալ լիազորությունն իրականացնում է վարույթ ընդունված բողոքի քննության ժամանակ՝ համապատասխան որոշում կայացնելով ամբողջությամբ կամ մասնակիորեն վերաքննիչ դատարանի եզրափակիչ դատական ակտը բեկանելու և գործի վարույթն ամբողջովին կամ դրա մի մասը կարճելու մասին՝ չբեկանված մասով դատական ակտը թողնելով օրինական ուժի մեջ:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն իր որոշումներում բազմիցս արձանագրել է, որ քաղաքացիական իրավունքների պաշտպանության համար օրենսդիրը, ի ապահովումն անձի իրավունքների դատական պաշտպանության սահմանադրական իրավունքի, նախատեսում է դատարան դիմելու հնարավորություն (*տե՛ս «Վահան ԵՀԱ» ՍՊԸ-ն ընդդեմ «Գլոբալ Գոլդ Հանքավան» ՍՊԸ-ի թիվ ԵԿԴ/0060/04/10 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 27.12.2011 թվականի որոշումը*):

Գործի դատական կարգով քննությունը, հանդես գալով սահմանադրությամբ և օրենքներով կանխորոշված իրավունքների ու ազատությունների իրացման և պաշտպանության գործուն կառուցակարգ, այս տեսանկյունից չպետք է սոսկ ապահովի իրավունքների իրացման ընթացակարգը, այն պետք է լինի արդյունավետ ու գործնական՝ երաշխավորելով սահմանադրորեն կանխորոշված գործառույթների լիարժեք իրականացումը: Յուրաքանչյուր պարագայում գործի դատական կարգով քննությունն ինքնին պետք է միտված լինի անձի խախտված սուբյեկտիվ իրավունքների վերականգնմանը:

Այնուհանդերձ, դատարանում գործերի քննությունը չպետք է լինի ինքնանպատակ, դատավարության մասնակիցները գործով պետք է հետապնդեն սուբյեկտիվ իրավունքների պաշտպանության իրավաչափ նպատակ, որն էլ հայցային վարույթներում մեծամասամբ դրսևորվում է տվյալ գործով քննության առարկա հանդիսացող նյութաիրավական վեճը հանգուցալուծող և կողմերի համար պարտադիր դարձած դատական ակտ ստանալով: Այսինքն՝ ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձի հայցի հիման վրա դատավարության իրականացումը թույլատրելի է բացառապես պայմանով, որ առկա է նրանց սուբյեկտիվ իրավունքների վերաբերյալ վեճ:

Իր հերթին դատարանը, ղեկավարվելով արդարադատության պատշաճ իրականացման և իրավական որոշակիության ապահովման հրամայականով, դատաքննության ընթացքում նպատակ ունի ապացույցների լրիվ, օբյեկտիվ ու բազմակողմանի հետազոտության արդյունքում կայացնելու հայցի առարկայի, այն է՝ հայցվորի կողմից պատասխանողի դեմ ուղղված նյութաիրավական պահանջի վերաբերյալ դատական ակտ:

Միաժամանակ այդ իրավունքի արդյունավետ երաշխավորումը հնարավոր է միայն այն պարագայում, երբ դատավարության մասնակիցների միջև առկա է չհանգուցալուծված այնպիսի վեճ, որի վերաբերյալ դատարանը կարող է կայացնել կողմերի համար հստակ իրավական ներգործություն ունեցող դատական ակտ: Դատական ակտի օրինական ուժի մեջ մտնելու արդյունքում դատավարության մասնակիցների համար պետք է առաջանա այնպիսի իրավական հետևանք, որն իր բնույթով կհանգուցալուծի կողմերի միջև առկա վեճը, կլինի պարտադիր և վերջնական՝ բացառելով հետագայում նույն նյութաիրավական պահանջի վերաբերյալ դատաքննության անհրաժեշտությունը, ինչն իր հերթին իրավունքի գերակայության հիմնարար հայեցակետերից իրավական որոշակիության սկզբունքի ապահովման երաշխիքն է (*տե՛ս «Էյ-Էս-Բի-Սի Բանկ Հայաստան» ՓԲԸ-ն ընդդեմ «ԱԼՏԷ» ՓԲԸ-ի և մյուսների թիվ ԵԿԴ/1873/02/14 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 21.06.2024 թվականի որոշումը*):

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը (այսուհետ՝ Եվրոպական դատարան) մի շարք նախադեպերով հաստատված է համարել, որ Կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածի 1-ին կետով երաշխավորված՝ արդար դատաքննության իրավունքը, որի բաղադրատարրերից է դատարանի մատչելիության իրավունքը, չի հանդիսանում բացարձակ իրավունք և կարող է ենթարկվել որոշակի սահմանափակումների, իսկ այդպիսի «...սահմանափակումը 6-րդ հոդվածի 1-ին մասին չի համապատասխանի, եթե այն իրավաչափ նպատակ չի հետապնդում, և եթե կիրառված միջոցների և հետապնդվող նպատակի միջև չկա համաչափության ողջամիտ հարաբերակցություն» (*Կե'ս Սյրանեվն ընդդեմ Բուլղարիայի թիվ 36760/06 գանգադրով Եվրոպական դատարանի 17.01.2012 թվականի վճիռը, կետ 229*):

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ դատարանի մատչելիության իրավունքի սահմանափակումներն իրենց արտահայտությունը կարող են գտնել նաև այն դեպքում, երբ հայցի հիման վրա հարուցված գործով կողմերի միջև ծագած վեճն արդեն իսկ ըստ էության սպառված է լինում (բացակայում է վեճի առարկան): Ընդ որում, վեճը կարող է սպառվել ոչ միայն մինչև հայցի հիման վրա գործը հարուցելը, այլև՝ գործի քննության ընթացքում մինչև հարուցված գործով դատական ակտ կայացնելը:

Վճռաբեկ դատարանի իրավական դիրքորոշման կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ Հիմնադրամի և Անդրանիկ Պապոյանի միջև 09.10.2017 թվականին կնքված թիվ ԱՊ10-002.09.17 աշխատանքային պայմանագիրը նոր խմբագրությամբ հաստատելու մասին 04.02.2019 թվականի համաձայնագրով՝ Աշխատողը պարտավորվել է կատարել սպորտային միջոցառումների համակարգողի պարտականությունները: Նշված համաձայնագիրը համարվել է պայմանագրի անբաժանելի մասը: Հիմնադրամի 09.07.2020 թվականի ծանուցմամբ Անդրանիկ Պապոյանը տեղեկացվել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի պահանջով թիվ ԱՊ10-002.09.17 աշխատանքային պայմանագիրը 15.09.2020 թվականից գործատուի նախաձեռնությամբ լուծվելու է՝ հաստիքների կրճատման պատճառով: Հիմնադրամի գլխավոր տնօրենի 09.07.2020 թվականի թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանով 15.09.2020 թվականից լուծվել է Անդրանիկ Պապոյանի հետ 09.10.2017 թվականին կնքված թիվ ԱՊ10-002.09.17 աշխատանքային պայմանագիրը:

Դիմելով Դատարան Անդրանիկ Պապոյանը պահանջել է.

1. անվավեր ճանաչել Հիմնադրամի 09.07.2020 թվականի թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանը,

2. իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում՝ որպես Հիմնադրամի սպորտային միջոցառումների համակարգողի պաշտոնում, նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում վերականգնել նույն կազմակերպությունում իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանն ու առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանքում,

3. աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում Հիմնադրամին պարտավորեցնել հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել

հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, 15.09.2020 թվականից մինչև աշխատանքում փաստացի վերականգնվելու պահը,

4. աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց բռնագանձել հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

Հիմնադրամի գլխավոր տնօրենի 05.04.2021 թվականի թիվ 04-001.05.21-Ա հրամանով, 09.07.2020 թվականի թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանում կատարվել է փոփոխություն, այն է՝ հրամանի եզրափակիչ մասի 2-րդ կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«2. Վերականգնել Անդրանիկ Պապոյանի մինչև իրավունքի խախտումը եղած դրությունը, այն է՝

2.1. Անդրանիկ Պապոյանին 2020 թվականի սեպտեմբերի 15-ից մինչև 2021 թվականի ապրիլի 12-ը համարել Հիմնադրամի Երևան քաղաքի Թումո կենտրոնի ուսուցանող մարզիչի պաշտոնում նշանակված՝ ամսական 140,000 ՀՀ դրամ (...) աշխատավարձով (...):»:

Դատարանը, 11.02.2022 թվականի վճռով Անդրանիկ Պապոյանի հայցը բավարարել է մասնակիորեն, վճռել է՝ «անվավեր ճանաչել Սիմոնյան կրթական հիմնադրամի գլխավոր տնօրենի 2020թ. հուլիսի 9-ի թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանը: Սիմոնյան կրթական հիմնադրամից հոգուտ Անդրանիկ Մանվելի Պապոյանի բռնագանձել միջին աշխատավարձ, իսկ 2021թ. հուլիսի 30-ին կնքված Ծառայությունների մատուցման մասին պայմանագրի հիման վրա նվազ վարձատրվող աշխատանք կատարելու ժամանակահատվածի համար՝ աշխատավարձի տարբերությունը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար: Սիմոնյան կրթական հիմնադրամից հոգուտ Անդրանիկ Մանվելի Պապոյանի բռնագանձել աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով: Հայցը մնացած մասով մերժել»:

Դատարանն արձանագրել է, որ.

- «քննարկվող պարագայում առկա չի եղել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը գործադուի նախաձեռնությամբ լուծելու համար անհրաժեշտ բոլոր նախապայմանների միաժամանակյա առկայությունը, որի պայմաններում գալիս է այն եզրահանգման, որ (...) Սիմոնյան կրթական հիմնադրամի գլխավոր տնօրենի 2020թ. հուլիսի 9-ի թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանը պետք է ճանաչել անվավեր»,

- «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը չի նախատեսել անհատական իրավական ակտերում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու, դրանց գործողությունը դադարեցնելու վերաբերյալ հատուկ կարգավորումներ, հետևաբար՝ կիրառելի են «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքով նախատեսված ընդհանուր (...) կարգավորումները: (...) Ելնելով վերոգրյալից և հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ 2020թ. հուլիսի 9-ի թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանն անհատական իրավական ակտ է, Դատարանը եզրահանգում է, որ 2020թ. հուլիսի 9-ի թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանն անվավեր ճանաչելը հանգեցնում է դրանում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելուն ուղղված 2021թ. ապրիլի 5-ի թիվ 04-001.05.21-Ա հրամանի անվավերությանը»:

Վերաքննիչ դատարանը, 24.06.2022 թվականին որոշում է կայացրել Հիմնադրամի վերաքննիչ բողոքը մերժելու և Դատարանի 11.02.2022 թվականի վճիռն անփոփոխ թողնելու մասին, պատճառաբանելով, որ.

- «թիվ ԵԴ/27786/02/20 դատական գործի քննության ընթացքում պատասխանողի կողմից 09.07.2020 թվականի թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանում փոփոխության կատարումը չի կարող հիմք հանդիսանալ գործարարի կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված իրավական նորմի պահանջի խախտման առկայությունը վերացված լինելու վերաբերյալ եզրահանգում կատարելու համար»,

- «պատասխանողի կողմից սեփական նախաձեռնությամբ 09.07.2020 թվականի թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանում փոփոխության կատարումը չի հանդիսանում մինչև հայցվորի իրավունքի խախտումը եղած դրության վերականգնում, քանի որ գործարարի կողմից նախքան ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 133-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծումը չի կատարվել նրա մասնագիտական պարտավորությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու պարտականությունը, որպիսի խախտման առկայությունը սեփական նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ հրամանում որոշակի փոփոխության կատարմամբ չի կարող չեզոքացվել: Ավելին՝ տվյալ իրավիճակում աշխատողի իրավունքի խախտման վերացման միջոց կարող էր դիմել նրան միայն նախկին աշխատանքում վերականգնելը, ինչը տվյալ դեպքում անհնարին էր՝ հաշվի առնելով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքը՝ հասարիքի կրճատումը: Մինչդեռ, պատասխանողի կողմից վերը նշված հրամանում կատարված փոփոխություններով փորձ է կատարվել հայցվորին աշխատանքի ընդունել պատասխանող կազմակերպությունում, ինչը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի իմաստով չի կարող հանդիսանալ նախկին աշխատանքում վերականգնում»,

- «թիվ ԵԴ/27786/02/20 դատական գործի քննության ընթացքում պատասխանողի կողմից 09.07.2020 թվականի թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանում փոփոխության կատարումը չի կարող հանդիսանալ որպես կողմերի միջև վեճի՝ ըստ էության սպառված լինելու հանգամանք»,

- «մինչև իրավունքի խախտումը եղած դրության վերականգնման իմաստով հայցվորի կողմից ներկայացված հայցադիմումը և դրա քննության արդյունքում Դատարանի կողմից դրա մասնակի բավարարումը հայցվորի խախտված իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից վերջինիս համար սրեղծել է առավել նպաստավոր իրավիճակ, այնինչ, Բողոքաբերի կողմից թիվ ԵԴ/27786/02/20 դատական գործի քննության ընթացքում հայցվորին ուսուցանող մարզիչի պաշտոնում աշխատանքի ընդունելու նախաձեռնությամբ հանդես գալը հայցվորի համար ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասի իրավական պահանջի խախտման առկայության պայմաններում առավել նվազ արդյունավետ փորձերակ է, որպիսի հանգամանքն ինքնին բացառում է Վերաքննիչ դատարանի կողմից վեճն ըստ էության սպառված լինելու հանգամանքի հաստատման հնարավորությունը»:

Մինչդեռ վերոնշյալ իրավական դիրքորոշումների լույսի ներքո գնահատելով Վճռաբեկ դատարանի վերլուծությունները և դրանք համադրելով սույն գործի փաստերի հետ՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն գործի վարույթը ենթակա է կարճման ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 182-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետի հիմքով՝ հետևյալ պատճառաբանությամբ:

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ Անդրանիկ Պապոյանը, պահանջելով անվավեր ճանաչել Հիմնադրամի 09.07.2020 թվականի թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանը, հայցի հիմքում վկայակոչել է, որ Հիմնադրամի և իր միջև աշխատանքային իրավահարաբերությունները չէին կարող դադարել Հրամանի հիմքով, քանի որ Հիմնադրամը պարտավոր էր իրեն առաջարկել իր մոտ առկա այն աշխատանքը, որը հայցվորը նախկինում՝ մինչև սպորտային միջոցառումների համակարգող պաշտոնից ազատվելը, կատարել է, այն է՝ ուսուցանող մարզիչի աշխատանքը: Այսինքն՝ հայցվորը փաստել է, որ Հրամանը կայացնելու պահին Հիմնադրամն ունեցել է այնպիսի հաստիքային միավոր, որտեղ նախկինում աշխատել է հայցվորը, և իր իրավունքների խախտումը բացառապես դրսևորվել է այդ աշխատանքն իրեն չառաջարկելու մեջ:

Ինչպես արդեն իսկ վերը նշվեց, Հիմնադրամի գլխավոր տնօրենի 05.04.2021 թվականի թիվ 04-001.05.21-Ա հրամանով 09.07.2020 թվականի թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանում կատարվել է փոփոխություն, Անդրանիկ Պապոյանը 15.09.2020 թվականից մինչև 12.04.2021 թվականը համարվել է Հիմնադրամի Երևան քաղաքի Թումո կենտրոնի ուսուցանող մարզիչի պաշտոնում նշանակված՝ ամսական 140,000 ՀՀ դրամ (...) աշխատավարձով: Այսինքն՝ սույն քաղաքացիական գործի առաջին ատյանի դատարանում քննության ընթացքում, Հիմնադրամը կամովին հայցվորի խախտված իրավունքը վերականգնել է, այն է՝ 05.04.2021 թվականի հրամանով Հիմնադրամի 09.07.2020 թվականի թիվ 07-001.09.20-Ա հրամանի գործողությունը դադարել է:

Նման պայմաններում Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ Հիմնադրամի դեմ ուղղված հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջի մասով սույն գործով վեճն առաջին ատյանի դատարանում գործի քննության փուլում արդեն իսկ սպառվել է, քանի որ Անդրանիկ Պապոյանի և Հիմնադրամի միջև անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու պահանջի շուրջ սույն գործով քննության առարկա նյութաիրավական վեճը հանգուցալուծվել է նորմատիվ իրավական ակտն ընդունած մարմնի կողմից այն փոփոխելու շրջանակներում, և վերը նշված դիրքորոշումների համաձայն՝ նրանց միջև այլևս առկա չէ սուբյեկտիվ իրավունքների վերաբերյալ վեճ:

Անդրադառնալով Հիմնադրամից հարկադիր պարապորդի և աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով հատուցում բռնագանձելու մասին հայցվորի պահանջներին՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ քաղաքացիական գործի վարույթն այդ մասով ևս ենթակա է կարճման հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը նախկինում կայացրած որոշումներից մեկում անդրադարձել է ներկայացված պահանջների բնույթին՝ հիմնական և ածանցյալ լինելու տեսանկյունից՝ ըստ այդմ հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ

հողվածի իրավակարգավորումը, եկել է այն եզրահանգման, որ աշխատանքից ազատելու հրամանն առոչինչ ճանաչելու մասին պահանջը հիմնական պահանջ է: Հիմնական պահանջ է նաև նախկին աշխատանքում վերականգնելու մասին պահանջը, քանի որ աշխատանքից ազատելու հրամանն անվավեր ճանաչելու մասին պահանջի բավարարումն անվերապահորեն չի կարող հանգեցնել նախկին աշխատանքում վերականգնելուն (տե՛ս Ազատ Խաչատրյանն ընդդեմ «Ջրառ» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԴ/10332/02/20 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 30.12.2021 թվականի որոշումը):

Ինչ վերաբերում է հատուցում վճարելու, չվճարված աշխատավարձ և տույժ վճարելու պահանջների բնույթին, ապա Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ դրանք իրենց բնույթով ածանցյալ են, հետևաբար աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ հրամանն անվավեր ճանաչելու հիմնական պահանջի մասով քաղաքացիական գործի վարույթը կարճելու դեպքում, այդ մասերով ևս գործի վարույթը ենթակա է կարճման, իսկ հայցվորի նախկին աշխատանքում վերականգնման անհնարինությունն արձանագրվել է, թե Դատարանի վճռով և թե Վերաքննիչ դատարանի որոշմամբ:

Վերոգրյալից ելնելով՝ Վճռաբեկ դատարանը, նպատակ ունենալով ապահովելու արդարադատության պատշաճ իրականացումը, իրավական որոշակիության և դատական ակտերի կայունության սկզբունքները, անհրաժեշտ է համարում դատավարության տվյալ փուլում կայացնել Անդրանիկ Պապոյանի կողմից Հիմնադրամի դեմ ուղղված նյութաիրավական պահանջի մասով գործի վարույթը ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 182-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետի հիմքով կարճելու մասին դատական ակտ:

Նման պայմաններում Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ չի համարում վճռաբեկ բողոքներում նշված մյուս հիմքերի վերաբերյալ քննություն իրականացնելը:

5. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումները դատական ծախսերի բաշխման վերաբերյալ

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 101-րդ հոդվածի 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 110-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ (...) գործի վարույթը կարճելու դեպքում դատական ծախսերի փոխհատուցման

պարտականությունը դրվում է հայցվորի վրա, բացառությամբ նույն հոդվածով նախատեսված դեպքերի:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ գործի քննության ընթացքում պատասխանողի կողմից հայցապահանջները կամավոր կատարելու հետևանքով գործի վարույթը կարճվելու դեպքում դատարանը դատական ծախսերի հատուցման պարտականությունը դնում է պատասխանողի վրա: (...):

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 [ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 10-րդ գլուխ] գլխի կանոններին համապատասխան:

Մինչև 30.10.2021 թվականը գործած «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդվածի 7-րդ կետի «բ» ենթակետի համաձայն՝ դատարանի դատական ակտերի դեմ վճռաբեկ բողոքների համար պետական տուրքը գանձվում է ոչ դրամական պահանջի գործերով բազային տուրքի քսանապատիկի չափով:

«Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ դատարաններում պետական տուրքի վճարումից ազատվում են հայցվորները՝ աշխատավարձի և դրան հավասարեցված վճարումների հետ կապված այլ գումարների գանձման և աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ հայցերով:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նույն հոդվածի 1-ին մասում նշված անձինք տուրքի վճարումից ազատվում են նաև դատարանի վճիռների և որոշումների դեմ վերաքննիչ և վճռաբեկ բողոքների համար:

Նկատի ունենալով, որ տվյալ դեպքում սույն գործի վարույթը ենթակա է կարճման, և առկա է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 110-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված բացառությունը՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ դատական ծախսերի հատուցման պարտականությունը պետք է դնել պատասխանողի վրա: Վճռաբեկ բողոքը մասնակիորեն բավարարելու՝ Վերաքննիչ դատարանի 24.06.2022 թվականի որոշումը բեկանելու և սույն գործի վարույթը կարճելու պայմաններում անդրադառնալով պետական տուրք բռնագանձելու հարցին՝ Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում նշել, որ Դատարանի 11.02.2022 թվականի վճռով դատական ծախսերի բաշխման հարցը լուծված լինելու, ինչպես նաև Վերաքննիչ դատարանում Հիմնադրամի կողմից վերաքննիչ բողոքի համար պետական տուրքի գումարը վճարված լինելու պայմաններում դատական ծախսերի բաշխման հարցն այդ մասով պետք է համարել լուծված: Միաժամանակ՝ Հիմնադրամից հոգուտ Հայաստանի Հանրապետության գանձման է ենթակա 40.000 ՀՀ դրամ՝ որպես վճռաբեկ բողոքի համար սահմանված պետական տուրքի գումար:

Վճռաբեկ 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՝ Վճռաբեկ դատարանը

Ո Ր Ո Շ Ե Ց

1. Վճռաբեկ բողոքը բավարարել մասնակիորեն: Բեկանել ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 24.06.2022 թվականի որոշումը և սույն գործի վարույթը կարճել՝ վեճն ըստ էության սպառված լինելու հիմքով:

2. Դատական ծախսերի բաշխման հարցը համարել լուծված:

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

Նախագահող _____ **Գ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ**

Զեկուցող _____ **Է. ՍԵՂՈՎՅԱՆ**

_____ **Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ**

_____ **Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ**

_____ **Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ**

_____ **Ա. ՄԿՐՏՅԱՆ**

_____ **Վ. ՔՈՉԱՐՅԱՆ**