



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ
ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական
դատարանի որոշում

Քաղաքացիական գործ թիվ **ԵԴ2/5718/02/24**
2026թ.

Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԴ2/5718/02/24
Նախագահող դատավոր՝ Կ. Համբարձումյան
Դատավորներ՝ Լ. Սարգսյան
Հ. Ենոքյան

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՈՒՆԻՑ

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

Նախագահող և զեկուցող Է. ՍԵԴՐԱԿՅԱՆ
Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ
Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ
Վ. ՔՈԶԱՐՅԱՆ

2026 թվականի մարտի 30-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով Մարիամ Մելիքյանի վճռաբեկ բողոքը ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 18.07.2025 թվականի որոշման դեմ՝ ըստ Մարիամ Մելիքյանի հայցի ընդդեմ «Արբիտրաժի և հաշտարարության հայաստանյան կենտրոն» հիմնադրամի (այսուհետ՝ Հիմնադրամ)՝ հրամանն անվավեր ճանաչելու, աշխատանքում վերականգնելու ու հարկադիր պարապուրդի գումարը բռնագանձելու, իսկ աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում՝ հատուցման գումարը բռնագանձելու պահանջների մասին,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը

Դիմելով դատարան՝ Մարիամ Մելիքյանը պահանջել է «անվավեր ճանաչել «Արբիտրաժի և հաշտարարության հայաստանյան կենտրոն» հիմնադրամի տնօրեն Տ. Մատինյանի՝ 01.07.2024 թվականին ընդունած «Մարիամ Սասունիկի Մելիքյանին աշխատանքից ազատելու մասին» թիվ 055-Ա հրամանը: Մարիամ Մելիքյանին վերականգնել «ավագ իրավաբան, արբիտրաժային գործերի կառավարիչ» պաշտոնում:

Պատասխանողից հոգուտ Հայցվորի բռնագանձել միջին աշխատավարձ՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ սկսած 03.07.2024 թվականից մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը: Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում Մ. Մելիքյանին իր նախկին աշխատանքում չվերականգնելու դեպքում՝ պարտավորեցնել Պատասխանողին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և Մարիամ Մելիքյանին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով»:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Դատարան) 03.03.2025 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 18.07.2025 թվականի որոշմամբ Հիմնադրամի վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն՝ Դատարանի 03.03.2025 թվականի վճիռը բեկանվել է, և վճռի 2-րդ ու 4-րդ կետերը փոփոխվել են հետևյալ կերպ. «2. «Արբիտրաժի և հաշտարարության հայաստանյան կենտրոն» հիմնադրամին պարտավորեցնել Մարիամ Սասունիկի Մելիքյանինին վճարել հարկադիր պարապուրդի հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով՝ 03.07.2024 թվականից մինչև 03.10.2024 թվականը: «Արբիտրաժի և հաշտարարության հայաստանյան կենտրոն» հիմնադրամին պարտավորեցնել Մարիամ Սասունիկի Մելիքյանինին վճարել աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի միապատիկի չափով».

մնացած մասով դատական ակտը թողնվել է անփոփոխ:

Դատավոր Լիլիթ Սարգսյանը հայտնել է հատուկ կարծիք:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Մարիամ Մելիքյանը:

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան է ներկայացրել Հիմնադրամը:

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, հիմնավորումները և պահանջը

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքերի սահմաններում ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանը խախտել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը և ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 210-րդ հոդվածի 2-րդ մասը:

Բողոք բերած անձը նշված հիմքերի առկայությունը պատճառաբանել է հետևյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը հստակ է աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման տեսանկյունից. գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար՝ մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և

դատավարական որևէ ընթացակարգ չի կարող ազդեցություն ունենալ խախտված իրավունքի վերականգնման ձևի ու (կամ) չափի վրա:

Անհասկանալի է, թե Վերաքննիչ դատարանն ի՞նչ չափանիշների հիման վրա է որոշել, որ յոթ ամսում սույն գործը քննելը ողջամիտ չէ: Ընդ որում, եթե անգամ նշված ժամկետը ողջամիտ չէ, ապա դա չի կարող բացասաբար ազդել աշխատողի խախտված իրավունքների՝ նյութաիրավական նորմով սահմանված կարգով և չափով վերականգնման գործընթացի վրա: Ավելին, ինչպես վերը նշվածը, այնպես էլ իր և պատասխանողի միջև եղած գործընկերային հարաբերությունները հաշվի առնելով՝ մինչև հայցադիմումի ներկայացումն ինքն առաջարկել է վեճը լուծել արտադատական կարգով, սակայն դրական պատասխան չի ստացել:

Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասում առկա չէ որևէ կարգավորում այն մասին, որ հարկադիր պարապուրդի գումարը ենթակա է վճարման միայն աշխատանքային վեճերի քննության համար սահմանված՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով նախատեսված եռամսյա ժամկետի համար:

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ իր աշխատավարձը կազմել է 825.000 ՀՀ դրամ, և ինքը յուրաքանչյուր ամիս փաստացի ստացել է 594.000 ՀՀ դրամի չափով աշխատավարձ: Հետևաբար՝ Դատարանի վճիռը՝ իրեն միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով հատուցում վճարելուն Հիմնադրամին պարտավորեցնելու մասով, ավելի քան տրամաբանված, համաչափ և հիմնավորված է, քանի որ ինքը Բուլղարիայի Հանրապետությունից Հայաստան է տեղափոխվել այդ հաստիքը զբաղեցնելու համար (հաշվի առնելով պայմանները, այդ թվում՝ ֆինանսական, մասնագիտական, ակադեմիական հետաքրքրվածությունը):

Վերոգրյալի հիման վրա բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 18.07.2025 թվականի որոշումը և օրինական ուժ տալ Դատարանի 03.03.2025 թվականի վճիռին:

2.1 Հիմնադրամի կողմից ներկայացված վճռաբեկ բողոքի պատասխանի հիմնավորումները

Վճռաբեկ բողոքն անհիմն է և ենթակա է մերժման հետևյալ պատճառաբանությամբ:

Դատարանների ծանրաբեռնվածության հանգամանքը կողմերի համար չի կարող առաջացնել անբարենպաստ հետևանքներ: ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 210-րդ հոդվածով սահմանված եռամսյա ժամկետի խախտումը չի կարող անտեսվել հարկադիր պարապուրդի համար հատուցման գումարի չափը որոշելու ժամանակ, քանի որ հակառակ մոտեցումը կխախտի համաչափության և արդարության սկզբունքները: Հիմնադրամի ֆինանսական հնարավորությունները սահմանափակ են, որպիսի պայմաններում հարկադիր պարապուրդի համար հատուցման գումարի չափը պետք է

գնահատվի ողջամտության, համաչափության և Հիմնադրամի ֆինանսական իրական վիճակի գնահատման համատեքստում՝ չդիտվելով որպես Հիմնադրամի համար անհամաչափ բեռ առաջացնող:

Վերաքննիչ դատարանը ճիշտ է մեկնաբանել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը: Դատարանն աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցման չափը՝ մինչև միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով, որոշում է իր հայեցողությամբ, և սահմանված հատուցման չափը կարող է լինել արդարացի ու հիմնավորված ոչ թե պարզապես որոշակի չափ նշելով, այլ՝ որոշակի էական պայմանների գնահատման հիմքով այն որոշելով:

3. Վճարել բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը

Վճարել բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը.

1) Հիմնադրամի տնօրեն Տաթևիկ Մատինյանի 01.07.2024 թվականի թիվ 055-Ա հրամանով Մարիամ Մելիքյանը 03.07.2024 թվականից ազատվել է Հիմնադրամի «Ավագ իրավաբան արբիտրաժային գործերի կառավարիչ» պաշտոնից, և վերջինիս հետ 02.10.2023 թվականին կնքված թիվ 9 աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է: Որպես հրամանի իրավական հիմք նշվել են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը, նույն հոդվածի 2-րդ մասը, 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետը, 120-րդ հոդվածի 3-րդ մասը և Հիմնադրամի կանոնադրության 61-րդ կետի 9-րդ ենթակետը (**հատոր 3-րդ, գ.թ. 57**).

2) Մարիամ Մելիքյանը հայցադիմում է ներկայացրել Դատարան ընդդեմ Հիմնադրամի՝ պահանջելով անվավեր ճանաչել Հիմնադրամի տնօրեն Տաթևիկ Մատինյանի 01.07.2024 թվականի թիվ 055-Ա հրամանը, իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում, իսկ չվերականգնելու դեպքում վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով, ինչպես նաև Հիմնադրամից բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի համար հատուցման գումարը՝ այն հաշվարկելով մինչև վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելն ընկած ժամանակահատվածի համար (**հատոր 2-րդ, գ.թ. 3-11**).

3) Դատարանի 03.03.2025 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է՝ նաև վճռվել է «(...): 2/. «Արբիտրաժի և հաշտարարության հայաստանյան կենտրոն» հիմնադրամին պարտավորեցնել Մարիամ Սասունիկի Մելիքյանին վճարել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում՝ ամսական միջին աշխատավարձի չափով, մինչև սույն վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը: (...): 4/. «Արբիտրաժի և հաշտարարության հայաստանյան կենտրոն» հիմնադրամին պարտավորեցնել Մարիամ Սասունիկի Մելիքյանին վճարել աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով: (...)» (**հատոր 6-րդ, գ.թ. 54-79**).

4) Վերաքննիչ դատարանի 18.07.2025 թվականի որոշմամբ Հիմնադրամի վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն՝ Դատարանի 03.03.2025 թվականի վճիռը բեկանվել է, և վճռի 2-րդ ու 4-րդ կետերը փոփոխվել են հետևյալ կերպ. «2. «Արբիտրաժի և հաշտարարության հայաստանյան կենտրոն» հիմնադրամին պարտավորեցնել Մարիամ

Սասունիկի Մելիքյանինին վճարել հարկադիր պարապուրդի հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով՝ 03.07.2024 թվականից մինչև 03.10.2024 թվականը: «Արբիտրաժի և հաշտարարության հայաստանյան կենտրոն» հիմնադրամին պարտավորեցնել Մարիամ Սասունիկի Մելիքյանինին վճարել աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի միապատիկի չափով» (հատոր 7-րդ, գ.թ. 83-106):

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 ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի այնպիսի խախտում, որը խաթարել է արդարադատության բուն էությունը:

Սույն բողոքի քննության շրջանակներում Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում անդրադառնալ այն հարցին, թե արդյոք ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով սահմանված հարկադիր պարապուրդի գումարի չափը կարող է նվազեցվել՝ կապված անհատական աշխատանքային վեճերի քննության համար սահմանված դատավարական ժամկետների հետ՝ վերահաստատելով նախկինում արտահայտած դիրքորոշումները:

Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք:

Նույն 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 համաձայն՝ կողմերը ընդունում են, որպես իրենց քաղաքականության նպատակ, որը պետք է ձեռք բերվի բոլոր համապատասխան ազգային և միջազգային միջոցներով, այն պայմանները ձեռք բերելը, որոնք կնպաստեն հետևյալ իրավունքների և սկզբունքների արդյունավետ իրականացմանը՝

1. յուրաքանչյուր ոք վաստակելու հնարավորություն կունենա իր կողմից ազատորեն ընտրված ցանկացած աշխատանքով,

(...)

24. բոլոր աշխատողները աշխատանքի դադարեցման դեպքում ունեն պաշտպանվածության իրավունք,

(...):

Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայի 24-րդ հոդվածի 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:

(...):

«Վ աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության նպատակն է՝

1) սահմանել ֆիզիկական անձանց՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների, օտարերկրյա քաղաքացիների, քաղաքացիություն չունեցող անձանց (...) աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պետական երաշխիքները,

(...)

3) պաշտպանել աշխատողների և գործատուների իրավունքներն ու շահերը:

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

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է՝

(...)

4) պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի կամ գործատուի իրավական ակտն անվավեր ճանաչելով.

(...)

11) օրենքով նախատեսված այլ եղանակներով:

«Վ աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատավարձը օրենքով, իրավական այլ ակտեր

ով սահմանված կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցումն է:

«Վ աշխատանքային օրենսգրքի 195-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված դեպքերում աշխատողներին երաշխավորվում է միջին աշխատավարձ: Նույն օրենսգրքով նախատեսված միջին աշխատավարձի չափը որոշելու բոլոր դեպքերի համար սահմանվում է հաշվարկման միասնական կարգ: Միջին աշխատավարձի հաշվարկման համար հաշվի են առնվում աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակները (հիմնական աշխատավարձ, լրացուցիչ աշխատավարձ՝ հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ, պարգևատրումներ), որոնք կիրառվում են տվյալ կազմակերպությունում՝ անկախ վճարման աղբյուրից:

«ԱՂԱՏԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԱԳՐՔԻ 265-ՐԴ ԽՈՂՎԱԾԻ 1-ԻՆ ՄԱՍԻ ԿԱՄԱԾԱՅԻՆ՝ ԱՂԽԱՏԱՆՔԻ ԱՅԱՄԱՆՆԵՐԻ ՓՈՓՈԽՄԱՆ ԿԱՄ ԱՂԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԽԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՊԱՊԱՐԵԳՄԱՆ ԻՏՈՒ ՀԱՄԱԾԱՅԻՆ չլինելու դեպքում աշխատողն աշխատանքի պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքից ազատման (կամ աշխատանքային պայմանագրի լուծման) մասին անհատական իրավական ակտն ստանալու օրվանից հետո՝ երկու ամսվա ընթացքում, իսկ նույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12.2-րդ կետով սահմանված դեպքերում՝ աշխատանքային պայմանագիրն օրենքի ուժով լուծված համարվելու օրվանից հետո՝ երկու ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան:

Մինչև 24.11.2024 թվականը գործած խմբագրությամբ «ԱՂԽԱՏԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԱԳՐՔԻ 265-ՐԴ ԽՈՂՎԱԾԻ 1.1-ԻՆ ՄԱՍԻ ԿԱՄԱԾԱՅԻՆ՝ ՆՈՒՅՆ ԽՈՂՎԱԾԻ 1-ԻՆ ՄԱՍՈՎ ՍԱԽՄԱՆՎԱԾ ԴԵՎՔԵՐՈՒՄ, ԵՔԵ ԱՊԱՐԳՎՈՒՄ Է, ՈՐ ԱՂԽԱՏԱՆՔԻ ԱՅԱՄԱՆՆԵՐԸ ՓՈՓՈԽՎԵԼ ԵՆ, ԿԱՄ ԱՂԽԱՏՈՂԻ ԻՏՈՒ ԱՂԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԽԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՊԱՊԱՐԵԳՎԵԼ ԵՆ ԱՌԱՆԳ ՕՐԻՆԱԿԱՆ ԿՐԻՄԻՆԱԿԱՆ ԿԱՄ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՍՊՐՈՒԹՅԱՄԲ ԿԱՄ ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ՆԵՐՔԻՆ ԿԱՄ ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐՈՎ ԿԱՄ ԱՂԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԱՅԱՄԱՆԱԳՐՈՎ ՍԱԽՄԱՆՎԱԾ ԱԿԱԽԱՆՋՆԵՐԻ ԽԱԽՏՈՒՄԱՄԲ, ԱՊԱ ԱՂԽԱՏՈՂԻ ԽԱԽՏՎԱԾ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԸ ՎԵՐԱԿԱՆԳՆՎՈՒՄ ԵՆ: Այդ դեպքերում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը տվյալ գործատուի մոտ կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք:

Մինչև 24.11.2024 թվականը գործած խմբագրությամբ «ԱՂԽԱՏԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԱԳՐՔԻ 265-ՐԴ ԽՈՂՎԱԾԻ 2-ՐԴ ՄԱՍԻ ԿԱՄԱԾԱՅԻՆ՝ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային ԽԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎԵՐԱԿԱՆԳՆՄԱՆ ԱՆԻՆԱՐԻՆՈՒԹՅԱՆ ԴԵՎՔՐՈՒՄ ԴԱՏԱՐԱՆՆԸ ԿԱՐՈՂ Է ԱՂԽԱՏՈՂԻՆ չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի կամաձայն՝ նույն հոդվածի 1.1-ին և 2-րդ մասերով նախատեսված միջին աշխատավարձի չափը որոշելու համար հաշվի է առնվում մինչև աշխատանքային պայմանագրի լուծումը աշխատողի համար հաշվարկված աշխատավարձի չափը՝ սույն օրենսգրքի 195-րդ հոդվածով սահմանված կարգով: Նույն հոդվածի 1.1-ին և 2-րդ մասերով նախատեսված դեպքերում միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի աշխատանքային օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով:

Սահմանադրական դատարանը 07.07.2010 թվականի թիվ ՍԴԴ-902 որոշմամբ նշել է, որ խախտված իրավունքների արդյունավետ դատական պաշտպանության իրավունքի

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

Սահմանադրական դատարանը, քննության առնելով ««Վեոլիա Ջուր» ՓԲԸ դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործի վարույթը կարճելու մասին առաջարկությունը՝ 18.06.2024 թվականի ՍԴԱՌ-101 աշխատակարգային որոշմամբ արձանագրել է, որ՝

- «(...) օրենսդիրը, մի կողմից՝ հաշվի առնելով գործարարի՝ Սահմանադրության 59-րդ հոդվածով երաշխավորված տնտեսական գործունեության ազատությունը, տնտեսական գործունեության արդյունավետության և իր գույքի ռացիոնալ օգտագործման նպատակներից ելնելով, վերջինիս օժտել է ինքնուրույնաբար և իր ռիսկով կազմակերպչական և կադրային քաղաքականությանն ուղղված որոշումներ կայացնելու իրավազորությամբ, մյուս կողմից՝ ելնելով աշխատողի՝ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածով երաշխավորված աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքի ապահովման անհրաժեշտությունից, (1) տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պարճառներով կամ (2) գործարարի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում՝ դատարանի կողմից աշխատողին իր նախկին աշխատանքում չվերականգնելու պայմաններում պարտավորեցրել է **գործարարին վճարել հատուցում՝** 1) հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, ինչպես նաև 2) աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով: (...) Սահմանադրական դատարանը փաստում է, որ հիշատակված դատավարական ժամկետների սահմանմամբ օրենսդիրը նպատակ է ունեցել հավասարակշռություն ապահովել գործարարի և աշխատողի իրավունքների միջև, **մի կողմից՝** սահմանել համաչափ հատուցում աշխատողի աշխատանքային իրավունքների խախտման պարագայում, **մյուս կողմից՝** ամրագրել դատավարական ժամկետներ սույն վեճերի քննման համար՝ ապահովելով գործարարի տնտեսական գործունեության ազատության և

սեփականության իրավունքների իրավաչափ սահմանափակումը՝ հաշվի առնելով վիճարկվող դրույթով նախատեսված «(...) պարտավորեցնելով գործարուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, **մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը** (...)» ձևակերպումը, որի ուժով հարկադիր պարապուրդի համար վճարվող դրամական հատուցման չափի հաշվարկը պայմանավորված է դատարանի համապատասխան վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելու պահի հետ: (...) Սահմանադրական դատարանի գնահատմամբ՝ այս առումով սույն հարցի կապակցությամբ հարկապես արժևորվում է իրավակիրառի ողջախոհությունն ինչպես քաղաքացիադատարարական օրենսդրությամբ սահմանված դատավարական ժամկետների պահպանման հարցում, այնպես էլ համապատասխան ժամկետներ ուղղակիորեն չնախատեսվելու դեպքում՝ յուրաքանչյուրի՝ գործի ողջամիտ ժամկետում քննության իրավունքի երաշխավորման համարեքստում: Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ իրավակիրառ պրակտիկայի ուսումնասիրությունը փաստում է դատարանների՝ սույն հարցում դատավարական ժամկետները պահպանելու անհետևողականության և գործերի քննության առումով բավարար շտապողականություն չցուցաբերելու մասին: Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ Դիմողը բավարար կերպով չի հիմնավորել իր՝ Սահմանադրության 60-րդ հոդվածով երաշխավորված սեփականության իրավունքի ենթադրյալ խախտման փաստը՝ պայմանավորված վիճարկվող դրույթի կիրառմամբ:

Ամփոփելով վերաշարադրյալը՝ Սահմանադրական դատարանը եզրահանգում է, որ անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է, ուստի՝ սույն գործի վարույթը Սահմանադրական դատարանի կողմից ենթակա է կարճման՝ «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի, 69-րդ հոդվածի 5-րդ մասի հիման վրա՝ դիմումն ակնհայտ անհիմն լինելու հիմքով՝ հաշվի առնելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 60-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի պահանջները»:

Վերոգրյալի հիման վրա Սահմանադրական դատարանը որոշում է կայացրել ««Վեոլիա Ջուր» ՓԲԸ դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործի վարույթը կարճելու մասին:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը նախկինում կայացրած որոշմամբ հարկ է համարել նշել, որ այն դեպքում, երբ գործատուն լուծում է աշխատանքային պայմանագիրն առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտմամբ, և հետագայում աշխատողը դատարանի վճռով վերականգնվում է աշխատանքում, օրենսդիրն աշխատողին հնարավորություն է տվել ստանալու դրա հետևանքով առաջացած հարկադիր պարապուրդի ողջ ժամանակահատվածի համար հաշվարկված միջին աշխատավարձի չափով հատուցում: Ընդ որում, սահմանելով միջին աշխատավարձի հաշվարկման միասնական կարգ՝ օրենսդիրը որպես հաշվարկի հիմք դիտարկել է պարապուրդի գումարները վճարելու պահանջն առաջանալու ամսվան նախորդող վերջին տասներկու ամիսների ընթացքում տվյալ գործատուի կողմից աշխատողի համար հաշվարկված աշխատանքի վարձատրության

բոլոր տեսակների հանրագումարը: Ուստի, վարձատրության նշված տեսակների ամբողջության հիման վրա գործատուն հաշվարկում է միջին աշխատավարձ և այն հիմք ընդունելով՝ աշխատողին վճարում ամբողջ այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում նա գտնվել է հարկադիր պարապուրդում (*տե՛ս Ռադիկ Սարուխանյանն ընդդեմ «Հայաստանի էլեկտրական ցանցեր» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԿԴ/0521/02/15 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 09.11.2020 թվականի որոշումը*):

Նախկինում կայացրած մեկ այլ որոշմամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ հարկադիր պարապուրդը ոչ աշխատողի մեղքով ստեղծված այն ժամանակահատվածն է, որի ընթացքում աշխատողը չի կարողանում կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները: Հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածն **ընդգրկում է այն ամբողջ ժամանակահատվածը, որի ընթացքում ոչ աշխատողի մեղքով առաջացել է իրավիճակ, երբ աշխատողի համար չի ապահովվել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքի կատարումը**: Եվ անկախ նրանից՝ աշխատողը հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածի ընթացքում այլ գործատուի մոտ ընդունվել է աշխատանքի, թե՛ ոչ, միևնույն է, իր նախկին գործատուի մոտ նա գտնվում է հարկադիր պարապուրդի մեջ, քանի որ տվյալ հարկադիր պարապուրդն առաջացել է այն գործատուի մեղքով, որի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է օրենքի պահանջների խախտմամբ: Հետևաբար նման դեպքերում աշխատողի օգտին գործատուից զանձվում է հատուցում հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար (*տե՛ս Նորայր Աղայանն ընդդեմ «Չաարապ Կապան» ՓԲԸ-ի թիվ ՍԴ2/0261/02/16 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 11.03.2022 թվականի որոշումը*):

Զարգացնելով նախկինում արտահայտած դիրքորոշումները՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը մեկ այլ որոշմամբ եզրահանգել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով օրենսդիրը, անդրադառնալով աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերին, կարգավորել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման դեպքերը՝ առանձնացնելով երկու խումբ իրավիճակներ.

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

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

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը գտել է, որ դրանով օրենսդիրը նպատակ է հետապնդել համապարփակ կերպով կարգավորելու աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերը, մասնավորապես՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու և լուծելու հետ կապված բոլոր վեճերը՝ որպես աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման եղանակներ սահմանելով ինչպես աշխատողի վերականգնումը նախկին աշխատանքում, այնպես էլ դրա անհնարինության դեպքում աշխատողին փոխհատուցումներ վճարելու գործատուի պարտականությունը (*տե՛ս Խորեն*

Նասիրյանն ընդդեմ «Ինտերալկո» ՍՊԸ-ի թիվ ԵԿԴ/3295/02/15 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 20.07.2017 թվականի որոշումը):

Վերոգրյալ նորմերի և իրավական դիրքորոշումների համատեքստում Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ յուրաքանչյուր աշխատողի՝ աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության սահմանադրորեն երաշխավորված իրավունքի գործնականում իրացումը, ի թիվս գործատուի վիճարկվող իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու ընթացակարգի, նաև զուգորդվում է հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար համապատասխան հատուցում տրամադրելով, որպիսի կառուցակարգի պահպանումն իրավական արժևորում է ստանում աշխատողների և գործատուների իրավունքների ու շահերի պաշտպանության գործընթացը հավասարակշռելու տեսանկյունից: Ընդ որում, օրենսդիրը, աշխատողի խախտված իրավունքների հնարավորինս վերականգնման նպատակին հետամուտ լինելով, նախատեսել է գործատուի՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին փոխհատուցում վճարելու պարտականությունն ինչպես նախկին աշխատանքում վերականգնվելու, այնպես էլ վերականգնելու անհնարինության պայմաններում՝ վերջին դեպքում հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի չափով հատուցման գումարի հաշվեգրումը ներառյալ դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելն ընկած ժամանակահատվածի համար կատարելու պահանջի հստակ մատնանշմամբ, ինչպես նաև աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում տրամադրելով՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

Վերը նշված իրավական դիրքորոշումների կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ.

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ Մարիամ Մելիքյանը հայցադիմում է ներկայացրել Դատարան ընդդեմ Հիմնադրամի՝ պահանջելով անվավեր ճանաչել Հիմնադրամի տնօրեն Տարևիկ Մատինյանի 01.07.2024 թվականի թիվ 055-Ա հրամանը, իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում, իսկ չվերականգնելու դեպքում վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով, ինչպես նաև Հիմնադրամից բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի համար հատուցման գումարը՝ այն հաշվարկելով մինչև վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելն ընկած ժամանակահատվածի համար:

Դատարանը, նաև արձանագրելով, որ

- «գործի քննության ընթացքում, նաև կողմերի հայտարարությունների հիման վրա Դատարանի մոտ ձևավորվել է այն համոզմունքը, որ Գործատուի և Աշխատողի հարաբերությունների գերլարված բնույթով պայմանավորված՝ նրանց հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնումն անհնարին է, ինչը նշանակում է, որ Մարիամ Մելիքյանին նախկին աշխատանքում վերականգնելը չի բխում ո՛չ Գործատուի, ո՛չ Աշխատողի շահերից: Նման պայմաններում, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ նախկին աշխատանքում չվերականգնելու պարագայում վճարման ենթակա հատուցման չափի դեմ

Գործադրուն չի առարկել՝ Դատարանը գտում է, որ անհրաժեշտ է Գործադրուին պարտավորեցնել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար Աշխատողին վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, ինչպես նաև՝ Աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի փաստերկուսապարհիկ չափով»,

03.03.2025 թվականի վճռով հայցը բավարարել է՝ նաև վճռել է «(...): 2/. «Արբիտրաժի և հաշտարարության հայաստանյան կենտրոն» հիմնադրամին պարտավորեցնել Մարիամ Սասունիկի Մելիքյանինին վճարել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում՝ ամսական միջին աշխատավարձի չափով, մինչև սույն վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը: (...): 4/. «Արբիտրաժի և հաշտարարության հայաստանյան կենտրոն» հիմնադրամին պարտավորեցնել Մարիամ Սասունիկի Մելիքյանինին վճարել աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի փաստերկուսապարհիկ չափով: (...):»:

Վերաքննիչ դատարանի 18.07.2025 թվականի որոշմամբ Հիմնադրամի վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն՝ Դատարանի 03.03.2025 թվականի վճիռը բեկանվել է, և վճռի 2-րդ ու 4-րդ կետերը փոփոխվել են հետևյալ կերպ. «2. «Արբիտրաժի և հաշտարարության հայաստանյան կենտրոն» հիմնադրամին պարտավորեցնել Մարիամ Սասունիկի Մելիքյանինին վճարել հարկադիր պարապուրդի հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով՝ 03.07.2024 թվականից մինչև 03.10.2024 թվականը: «Արբիտրաժի և հաշտարարության հայաստանյան կենտրոն» հիմնադրամին պարտավորեցնել Մարիամ Սասունիկի Մելիքյանինին վճարել աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի միապարհիկ չափով» այն պատճառաբանությամբ, որ

- «սույն քաղաքացիական գործի քննությունը տևել է շուրջ յոթ ամիս Դատարանում, ինչը, հաշվի առնելով նաև դատարանի ընթացիկ ծանրաբեռնվածությունը, այնուամենայնիվ չի կարող ողջամիտ ժամկետ համարվել, հետևաբար նաև այդքան ժամանակահատվածի համար գործադրուի կողմից աշխատողին հարկադիր պարապուրդի գումար վճարելը նույնպես չի կարող ողջամիտ դիտարկվել: Օրենսդրի կողմից սահմանված սեղմ ժամկետներն աշխատանքային վեճերով կողմերի մոտ ողջամիտ ակնկալիք են ձևավորում այդ ժամկետներում գործի քննությունն ավարտվելու մասին, որոնք ունեն նաև տնտեսական և սոցիալական նշանակություն, իսկ գործի քննության ձգձգումները՝ պայմանավորված դատարանի ծանրաբեռնվածության կամ նմանապիպ այլ գործոնների հետ, կողմերի մեղքը չէ և օբյեկտիվորեն չպետք է անբարենպաստ ֆինանսական հետևանքներ առաջացնի գործադրուի համար, որը կարող է հանգեցնել նաև ընդհուպ մինչև անվճարունակության: Հաշվի առնելով առաջին արդյանի դատարանում գործի քննության համար օրենքով սահմանված ժամանակահատվածը, գործադրուի և աշխատողի շահերի հավասարակշռության ապահովման անհրաժեշտությունը, Վերաքննիչ դատարանը, միաժամանակ ղեկավարվելով իրավունքի գերակայության սկզբունքով, գտնում է, որ սույն գործի քննությունը կարող էր և պետք է ավարտվեր առավելագույնը 3 ամսվա ժամանակահատվածում, որն էլ կհանդիսանար ողջամիտ ժամկետ: Հետևաբար, տվյալ

դեպքում հարկադիր պարապուրդի գումարի հաշվարկման ժամանակահատվածը չպետք է գերազանցի 3 ամսվա ժամկետը»,

- «Վերաքննիչ դատարանն արձանագրում է, որ նախկին աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց հատուցման չափ որպես օրենսդիրը նախատեսել է ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով հատուցումը: Ընդ որում, յուրաքանչյուր գործով Դատարանն ինքն է, ելնելով գործում առկա փաստերի առանձնահատկությունից, գնահատման առարկա դարձնում թե որքան չափով հատուցումն է տվյալ դեպքում տեղին: Վերաքննիչ դատարանի գնահատմամբ սույն պարագայում որպես հատուցման չափի սահմանման չափորոշիչներ կարող են ներկայացվել օրինակ՝ Մարիամ Մելիքյանի սույն գործով պատասխանողի մոտ աշխատանքային փորձառության ժամկետը, այն, որ վերջինս նաև կարող է զբաղվել մասնավոր փաստաբանական գործունեությամբ: Նաև ուշագրավ է այն հանգամանքը, որ սույն գործով պատասխանողը առևտրային գործունեություն իրականացնող սուբյեկտ չէ, նոր է հիմնադրվել և գործունեության հիմնական ուղղությունները դեռևս գտնվում են սաղմնային վիճակում, որոնց կայացման համար անվիճելի կերպով առավել շատ պահանջվում են ներդրումներ, քան ծախսեր: Եվ այն պարագայում երբ արդեն իսկ հարկադիր պարապուրդի ժամկետի համար նախատեսված գումարի հատուցման չափը սահմանվում է միջին աշխատավարձի եռապատիկի չափը, հետևաբար Վերաքննիչ դատարանը համաչափ է համարում աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց միջին աշխատավարձի միապատիկի չափով վճարման պարտավորությունը: Եվ այս վճարման չափը չի կարող որևէ կերպ ոտնահարել նախկին աշխատողի իրավունքները և գործարուի համեմատ վերջինիս դնել առավել անբարենպաստ իրավիճակում: Եվ հաշվի առնելով այս փաստերի համակցությունը՝ Վերաքննիչ դատարանը գտնում է, որ այս մասով վիճարկվող դատական ակտի հետևություններն իրավաչափ չեն, քանի որ Մարիամ Մելիքյանին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցման չափ սահմանվել է անհամաչափ ավելին, քան կարելի էր նախատեսել սույն պարագայում՝ նկատի ունենալով, որ վերջինս այնքան էլ երկար չի աշխատել իր հաստիքին և բացի այդ վերջինիս ունի բոլոր տեսակի պարտաստվածությունները անցնելու այլ աշխատանքի առավել սեղմ ժամկետում»:

Սույն որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշումների լույսի ներքո անդրադառնալով Վերաքննիչ դատարանի եզրահանգումներին՝ Վճռաբեկ դատարանը դրանք գնահատում է անհիմն հետևյալ պատճառաբանությամբ:

«Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 210-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ դատարանը նույն գլխով [«Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 24-րդ գլուխ] սահմանված կարգով քննում և լուծում է աշխատանքային պայմանագրի կամ անհատական իրավական ակտի փոփոխման, լուծման, հանրային կամ այլընտրանքային ծառայության անցնելու, այն իրականացնելու, ծառայությունից ազատելու հետ կապված վեճերը և աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հետ կապված անհատական աշխատանքային վեճերը (այսուհետ՝ աշխատանքային վեճ):

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային վեճերն առաջին ատյանի դատարանում քննվում և լուծվում են հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո՝ երեք ամսվա ընթացքում:

Ինչպես արդեն իսկ վերը նշվեց, Վերաքննիչ դատարանը հանգել է հարկադիր պարապուրդի գումարի հաշվարկումը 3 ամսվա ժամկետը չգերազանցող ժամանակահատվածի համար կատարելու հետևության՝ հաշվի առնելով վերը նշված ժամկետում աշխատանքային վեճի քննությունը և լուծումն ապահովելու օրենսդրի պահանջը՝ որպիսի ընթացակարգի չպահպանման բացասական հետևանքը՝ տվյալ դեպքում՝ ավել ժամանակահատվածի համար հարկադիր պարապուրդի գումար վճարելը, գործատուի կողմից կրելը համարելով անթույլատրելի: Մինչդեռ Վերաքննիչ դատարանի նման մոտեցումը չի բխում աշխատանքային օրենսդրության հիմքում ընկած՝ աշխատողների և գործատուների իրավունքների ու շահերի պաշտպանության գործընթացը հավասարակշռելու հրամայականից: Մասնավորապես՝ կարևորելով աշխատանքային վեճերի առավել սեղմ ժամկետներում լուծումը՝ սահմանվել է դատավարական որոշակի ընթացակարգ՝ հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո երեք ամսվա ընթացքում վեճը քննելու և լուծելու պահանջի մատնանշմամբ: Միևնույն ժամանակ սույն որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշումների համատեքստում Վճռաբեկ դատարանն ընդգծում է, որ օրենսդիրը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի շրջանակներում երաշխավորելով նաև հարկադիր պարապուրդի գումարն աշխատողի կողմից ստանալու իրավունքը, դրա իրացման արդյունքում օրենքի իմաստով ակնկալվող, այն է՝ ներառյալ դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելն ընկած ժամանակահատվածի համար հաշվեգրված չափով հարկադիր պարապուրդի գումարի ստացման իրավական ու փաստական հնարավորությունը չի պայմանավորել դատաիրավական որևէ ընթացակարգով: Այլ կերպ ասած՝ թեկուզև վեճը սահմանված ժամկետում քննելու և լուծելու պահանջի պահպանումը ենթակա է արժևորման ինչպես աշխատողի, այնպես էլ գործատուի իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից, այդուհանդերձ, նշված պահանջը գործնականում չպահպանվելու դեպքերում շարունակելով մնալ հարկադիր պարապուրդում, աշխատողը չի կարող զրկվել օրենքից բխող նյութաիրավական ակնկալիքից, ինչն իր հերթին սահմանադրորեն երոշխավորված՝ աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքի իրացման դրսևորում է: Հետևաբար՝ Վերաքննիչ դատարանը, եզրահանգելով, որ

- «սույն գործի քննությունը կարող էր և պետք է ավարտվեր առավելագույնը 3 ամսվա ժամանակահատվածում, որն էլ կհանդիսանար ողջամիտ ժամկետ: Հետևաբար, տվյալ դեպքում հարկադիր պարապուրդի գումարի հաշվարկման ժամանակահատվածը չպետք է գերազանցի 3 ամսվա ժամկետը»,

անտեսել է, որ նման մոտեցումն անթույլատրելի է առնվազն նաև այն հիմնավորմամբ, որ անգամ սահմանված ժամկետում գործի քննության ու լուծման պայմաններում վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելու պահը հաճախ ուղղակիորեն կապված է անձանց բողոքարկման իրավունքի իրացման վերջնարդյունքի հետ, մինչդեռ օրենսդիրը պարապուրդի գումարի հաշվեգրումը նախատեսել է հենց այդ՝ մինչև վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելն ընկած

ժամանակահատվածի համար՝ նկատի ունենալով, որ աշխատողն այնուամենայնիվ քննարկվող ողջ ընթացքում շարունակում է մնալ հարկադիր պարապուրդում:

Անդրադառնալով աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց աշխատողին աշխատավարձի միապատիկի չափով հատուցում վճարելու վերաբերյալ Վերաքննիչ դատարանի եզրահանգումներին՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ դրանք հիմնավոր են, և վճռաբեկ բողոքում նշված փաստարկները բողոքն այդ մասով բավարարելու հիմք հանդիսանալ չեն կարող, քանի որ աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցման չափը որոշելիս օրենդիրը դատարանին վերապահել է հայեցողական լիազորություն որոշելու հատուցման չափը՝ սահմանելով այն ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով, որպիսի չափը սահմանելիս պետք է առաջնորդվել մի շարք չափանիշներով, որոնք էլ իրավացիորեն հաշվի են առնվել Վերաքննիչ դատարանի կողմից:

Միաժամանակ վճռաբեկ բողոքի պատասխանում բերված փաստարկները հերքվում են վերը նշված պատճառաբանություններով:

Այսպիսով, վճռաբեկ բողոքի հիմքի առկայությունը Վճռաբեկ դատարանը դիտում է բավարար՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 390-րդ հոդվածի 2-րդ մասի ուժով Վերաքննիչ դատարանի 18.07.2025 թվականի որոշումը մասնակիորեն՝ Հիմնադրամին Մարիամ Մելիքյանին միջին աշխատավարձի չափով հարկադիր պարապուրդի գումարը 03.07.2024 թվականից մինչև 03.10.2024 թվականը վճարելուն պարտավորեցնելու մասով, բեկանելու համար:

Միաժամանակ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ սույն գործով անհրաժեշտ է կիրառել ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 405-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով սահմանված՝ վերաքննիչ դատարանի դատական ակտը մասնակիորեն բեկանելու և այդ մասով առաջին ատյանի դատարանի դատական ակտին օրինական ուժ տալու Վճռաբեկ դատարանի լիազորությունը հետևյալ հիմնավորմամբ:

«Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի (այսուհետ՝ Կոնվենցիա) 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի ողջամիտ ժամկետում իր գործի քննության իրավունք: Սույն քաղաքացիական գործով վեճի լուծումն էական նշանակություն ունի գործին մասնակցող անձանց համար: Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ գործը ողջամիտ ժամկետում քննելը հանդիսանում է Կոնվենցիայի նույն հոդվածով ամրագրված՝ անձի արդար դատաքննության իրավունքի տարր, հետևաբար գործի անհարկի ձգձգումները վտանգ են պարունակում նշված իրավունքի խախտման տեսանկյունից: Տվյալ դեպքում Վճռաբեկ դատարանի կողմից Վերաքննիչ դատարանի դատական ակտը բեկանելը և Դատարանի վճռին օրինական ուժ տալը բխում է արդարադատության արդյունավետության շահերից, քանի որ սույն գործով վերջնական դատական ակտ կայացնելու համար նոր հանգամանք հաստատելու անհրաժեշտությունը բացակայում է:

Դատարանի 03.03.2025 թվականի վճռին օրինական ուժ տալիս Վճռաբեկ դատարանը հիմք է ընդունում սույն որոշման պատճառաբանությունները, ինչպես նաև գործի նոր քննության անհրաժեշտության բացակայությունը:

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 8-րդ մասի համաձայն՝ եթե հիմնական պահանջից բացի, ներկայացված են ածանցյալ պահանջներ, որոնք հիմնական պահանջի բավարարման դեպքում ենթակա են անվերապահ բավարարման, ապա ածանցյալ պահանջների համար պետական տուրք չի գանձվում:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի 10-րդ մասի համաձայն՝ եթե հայցվորն օրենքով ազատված է պետական տուրքի վճարումից, կամ դատարանը կիրառել է նման արտոնություն, ապա պետական տուրքը դատական ակտով բռնագանձվում է պետական տուրքի վճարումից չազատված գործին մասնակցող մյուս անձից՝ բավարարված պահանջների չափին համամասնորեն:

«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:

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ հայցվորը բողոքարկել է Վերաքննիչ դատարանի որոշումը միայն հարկադիր պարապուրդի գումարը և աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցման գումարը բռնագանձելու պահանջների մասով, որոնք իրենց բնույթով ածանցյալ պահանջներ են, որպիսի պայմաններում այդ պահանջների համար պետական տուրք ենթակա չէ բռնագանձման: Նման պայմաններում Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ դատական ծախսերի հարցը պետք է համարել լուծված:

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ այլ դատական ծախսերի վերաբերյալ պահանջ ներկայացված չլինելու պատճառաբանությամբ այդ դատական 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: Վերաքննիչ դատարանի 18.07.2025 թվականի որոշումը մասնակիորեն՝ «Հիմնադրամին պարտավորեցնել Մարիամ Սասունիկի Մելիքյանին վճարել հարկադիր պարապուրդի հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով՝

03.07.2024 թվականից մինչև 03.10.2024 թվականը» մասով, բեկանել և այդ մասով օրինական ուժ տալ Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանի 03.03.2025 թվականի վճռին: Վերաքննիչ դատարանի որոշումը մնացած մասով 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 _____ **Է. ՍԵՂՈՒԿՅԱՆ**

_____ **Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ**

_____ **Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ**

_____ **Վ. ՔՈԶԱՐՅԱՆ**