



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ վարչական
դատարանի որոշում
Վարչական գործ թիվ ՎԴ/6075/05/22
Նախագահող դատավոր՝ Ա. Պողոսյան
Դատավորներ՝ Հ. Խաչատրյան
Մ. Մելքումյան

Վարչական գործ թիվ ՎԴ/6075/05/22
2026թ.

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

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

նախագահող Վ. ԲԵԴԵՎՅԱՆ
զեկուցող Բ. ՄԿՈՅԱՆ
Ա. ԹՈՎՄԱՍՅԱՆ
Լ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ
Ռ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ

2026 թվականի մայիսի 18-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով ՀՀ պաշտպանության նախարարության (այսուհետ՝ Նախարարություն) վճռաբեկ բողոքը ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի 23.06.2025 թվականի որոշման դեմ՝ վարչական գործով ըստ հայցի Ա. Ա.-ի¹ ընդդեմ Նախարարության, երրորդ անձ ՀՀ ֆինանսների նախարարություն՝ Ա. Ա.-ին² 8.221.587 ՀՀ դրամ՝ որպես չտրամադրված արձակուրդի (6.930.594 ՀՀ դրամ) և տրամադրված արձակուրդում ներառված ոչ աշխատանքային օրերի արդյունքում հայցվորի համար առաջացած և չտրամադրված արձակուրդի օրերի համար դրամական հատուցում (1.290.993 ՀՀ դրամ), և որպես հետևանքների վերացման ածանցյալ պահանջ, Նախարարությանն Ա. Ա.-ին³ 8.221.587 ՀՀ դրամ՝ որպես տրամադրված արձակուրդում ներառված ոչ աշխատանքային օրերի արդյունքում հայցվորի համար առաջացած և չտրամադրված արձակուրդի օրերի համար չտրամադրված արձակուրդային վճարի նկատմամբ հաշվարկված տույժ վճարելուն պարտավորեցնելու պահանջների մասին,

¹ Հանդիսանում է անձնական տվյալ

² Հանդիսանում է անձնական տվյալ

³ Հանդիսանում է անձնական տվյալ

Պ Ա Ր Զ Ե Ց

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը.

Դիմելով դատարան՝ Ա. Ա.-ն⁴ պահանջել է պարտավորեցնել Նախարարությանն իրեն վճարել 8.221.587 ՀՀ դրամ՝ որպես չտրամադրված արձակուրդի (6.930.594 ՀՀ դրամ) և տրամադրված արձակուրդում ներառված ոչ աշխատանքային օրերի արդյունքում իր համար առաջացած և չտրամադրված արձակուրդի օրերի համար դրամական հատուցում (1.290.993 ՀՀ դրամ), և որպես հետևանքների վերացման ածանցյալ պահանջ՝ պարտավորեցնել Նախարարությանն իրեն վճարել 8.221.587 ՀՀ դրամ՝ որպես չտրամադրված արձակուրդի (6.930.594 ՀՀ դրամ) և տրամադրված արձակուրդում ներառված ոչ աշխատանքային օրերի արդյունքում իր համար առաջացած ու չտրամադրված արձակուրդի օրերի համար չտրամադրված արձակուրդային վճարի (1.290.993 ՀՀ դրամ) նկատմամբ հաշվարկված տույժ:

ՀՀ վարչական դատարանի (դատավոր Ա. Դիլբարյան) (այսուհետ՝ Դատարան) 02.06.2023 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է մասնակիորեն՝ վճռվել է պարտավորեցնել Նախարարությանը կատարել որոշակի գործողություններ, այն է՝ պարտավորեցնել Նախարարությանն Ա. Ա.-ին⁵ տրամադրել դրամական հատուցում 188 օր՝ չտրամադրված արձակուրդի և տրամադրված արձակուրդում ներառված ոչ աշխատանքային օրերի արդյունքում հայցվորի համար առաջացած և չտրամադրված արձակուրդի օրերի համար 2.383.244,67 ՀՀ դրամ փոխհատուցման չափով՝ հաշվարկելով զինծառայողի զբաղեցրած վերջին պաշտոնի խմբին համապատասխան սահմանված պաշտոնային դրույքաչափը 30-ի բաժանելու և չօգտագործված արձակուրդի օրերի թվով (տվյալ դեպքում՝ 170-ով) բազմապատկելու միջոցով: Հայցը՝ մնացած մասով, մերժվել է:

Դատարանի 05.06.2023 թվականի որոշմամբ Դատարանի 02.06.2023 թվականի վճռի մեջ թույլ տրված վրիպակն ուղղվել է և «188», «2.383.244,67» և «170» թվերի փոխարեն նշվել են համապատասխանաբար «288», «3.650.928» և «288» թվերը:

ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 23.06.2025 թվականի որոշմամբ Նախարարության և երրորդ անձ ՀՀ ֆինանսների նախարարության ներկայացրած վերաքննիչ բողոքներն ամբողջությամբ մերժվել են, իսկ Ա. Ա.-ի⁶ վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն՝ որոշվել է Դատարանի 02.06.2023 թվականի վճիռը՝ հայցը մասնակի մերժելու և դրա հետ կապված դատական ծախսերը բաշխելու մասով, բեկանել և այդ նույն մասով փոփոխել՝ կայացնել նոր դատական ակտ՝ հայցը բավարարել մասնակիորեն՝ պարտավորեցնել Նախարարությանը հաշվարկել և Ա. Ա.-ին⁷ վճարել չօգտագործված (չտրամադրված) արձակուրդային օրերի վրա հաշվարկվող (վճարման ենթակա ընդհանուր 3.650.928 ՀՀ դրամ գումար)՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված տուժանքը՝ օրական 0,15 տոկոսի չափով՝ սկսած 31.06.2023 թվականից՝ կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա գումարի չափը: Դատարանի 02.06.2023 թվականին կայացրած վճիռը բողոքարկված ու չբեկանված մնացած մասով թողնվել է անփոփոխ, իսկ այդ մասով կողմերի միջև դատական ծախսերի բաշխման հարցը համարվել է լուծված:

Վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Նախարարությունը (ներկայացուցիչ Արմեն Աղաբալյան):

⁴ Հանդիսանում է անձնական տվյալ

⁵ Հանդիսանում է անձնական տվյալ

⁶ Հանդիսանում է անձնական տվյալ

⁷ Հանդիսանում է անձնական տվյալ

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան չի ներկայացվել:

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքը, հիմնավորումները և պահանջը.

Վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքի սահմաններում՝ ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանը խախտել է ՀՀ Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի 1-ին մասը, կիրառել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 159-րդ հոդվածը, որը չպետք է կիրառեր, չի կիրառել ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 19.03.2021 թվականի թիվ ԵԿԴ/0834/02/16 քաղաքացիական գործով, 05.05.2023 թվականի թիվ ՎԴ1/0079/05/19 վարչական գործով, 05.05.2023 թվականի թիվ ՎԴ2/0045/05/19 վարչական գործով և 06.11.2024 թվականի թիվ ՎԴ/3948/05/20 վարչական գործով կայացված որոշումները, որոնք պետք է կիրառեր, սխալ է մեկնաբանել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասը:

Բողոք բերած անձը նշված պնդումը պատճառաբանել է հետևյալ փաստարկներով.

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ ոլորտը կարգավորող օրենքով զինծառայողներին տրվել են ավելի շատ քանակով արձակուրդի օրեր, քան նախատեսված է եղել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 159-րդ հոդվածում կատարված փոփոխության համաձայն (ՀՕ-117-Ն, ուժի մեջ է 07.08.2010 թվականից) նվազագույն արձակուրդի տևողությունը սահմանվել է 5-օրյա աշխատանքային օրվա դեպքում՝ 20 աշխատանքային օր, իսկ 6-օրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 24 աշխատանքային օր: Նման պայմաններում զինծառայողի կարգավիճակը վատթարացնող նորմ առկա չէ:

Վերաքննիչ դատարանն առաջնորդվել է պարտադիր բնույթ չունեցող իրավական ակտով: ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 06.09.2010 թվականի թիվ 83-Ա/1 հրամանով հաստատված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նորմերի՝ մինչև դրա ուժի մտնելը ծագած աշխատանքային պայմանագրային հարաբերությունների վրա տարածման վերաբերյալ պաշտոնական պարզաբանումը չունի պարտադիր բնույթ, ուստի չի կարող պարտավորության ծագման հիմք հանդիսանալ:

Վերլուծելով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի կողմից 05.05.2023 թվականի թիվ ՎԴ1/0079/05/19 վարչական գործով, 05.05.2023 թվականի թիվ ՎԴ2/0045/05/19 վարչական գործով և 06.11.2024 թվականի թիվ ՎԴ/3948/05/20 վարչական գործով կայացված որոշումներով արտահայտած իրավական դիրքորոշումները և դրանք համադրելով սույն վարչական գործի փաստերի հետ՝ բողոքաբերը գտել է, որ սույն իրավահարաբերության նկատմամբ կիրառելի են «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքով (հատուկ օրենք) նախատեսված կարգավորումները: Այսինքն՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 159-րդ հոդվածով (ընդհանուր օրենք) սահմանված կարգավորումը չի կարող գործել, քանի որ զինծառայողներին հերթական արձակուրդ տրամադրելու համար հիմք են հանդիսանում «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված կարգավորումները (հոդված 49), մասնավորապես՝ արձակուրդ տրամադրվում է օրացուցային օրերով:

Օրենսդիրն աշխատողի հետ վերջնահաշվարկ կատարելիս օգտագործում է «աշխատավարձը և դրան հավասարեցված այլ վճարումներ» եզրույթը, որն իր մեջ ներառում է նաև աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս (աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի գործողությունը դադարեցնելիս) չօգտագործված

արձակուրդի համար վճարվող հատուցումը (փոխհատուցումը), որն էլ իր հերթին նույնական չէ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված «այլ գումարներ» եզրույթին:

Սույն գործով առկա է իրավունքի զարգացման խնդիր այն հարցի կապակցությամբ, թե արդյոք ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասում օգտագործվող «այլ գումար» եզրույթը նույնական է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 130-րդ հոդվածի 2-րդ մասում և աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարումների ցանկը սահմանելու մասին ՀՀ ֆինանսների նախարարի (10.09.2018 թվականի թիվ 416-Ն), ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի (05.10.2018 թվականի թիվ 107-Ն) և ՀՀ պետական եկամուտների կոմիտեի նախագահի (14.09.2018 թվականի թիվ 561-Ն) 05.10.2018 թվականի համատեղ հրամանում օգտագործվող «աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարումներ» եզրույթին:

Միաժամանակ, անհրաժեշտ է ՀՀ վճռաբեկ դատարանի մեկնաբանությունը հետևյալ հարցերի կապակցությամբ.

- տվյալ իրավահարաբերությունը կարգավորող հատուկ օրենքի («Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենք) կարգավորող նորմի առկայության պարագայում, արդյո՞ք կիրառելի է ընդհանուր օրենքի (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք) միևնույն իրավահարաբերությունը կարգավորող նորմը՝ հաշվի առնելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի կարգավորումը, որի վերաբերյալ տարբեր դատարանների կողմից կայացվել են դատական ակտեր՝ վերը նշված նորմերի տարբեր կիրառմամբ և մեկնաբանությամբ,

- արդյո՞ք պարտադիր բնույթ չունեցող պաշտոնական պարզաբանումը կարող է փոխարինել դատարանի կողմից իրավական նորմի մեկնաբանման գործառույթի ինքնուրույնությամբ:

Վերոգրյալի հիման վրա՝ բողոքաբերը պահանջել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 23.06.2025 թվականի որոշումը և այն փոփոխել՝ հայցը բողոքարկված ու չբեկանված, ինչպես նաև մասնակի բավարարված մասերով մերժել կամ գործն ուղարկել ՀՀ վարչական դատարան՝ ամբողջ ծավալով նոր քննության՝ սահմանելով նոր քննության ծավալը:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը.

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը.

1) Նախարարության կադրային և ռազմակրթական քաղաքականության գլխավոր վարչության պետ, գնդապետ Հ. Ստեփանյանի կողմից տրված գրության համաձայն՝ Ա. Ա.-ն⁸ 08.08.1997-08.07.2001 թվականներին սովորել և ավարտել է Նախարարության Վ. Սարգսյանի անվան ռազմական ինստիտուտը, 25.07.2001-14.06.2006 թվականներին ծառայել է Նախարարության թիվ 59703, 14.06.2006-19.08.2009 թվականներին՝ Նախարարության թիվ 59016, 19.08.2009-01.09.2018 թվականներին՝ Նախարարության թիվ 24923 զորամասում (**հատոր 1-ին, գ.թ. 80**):

2) Փաստաբան Լևոն Բաղդասարյանի կողմից Նախարարության գլխավոր քարտուղարին ուղղված 01.08.2022 թվականի գրությամբ հայցվել է վերջինիս հանձնարարականը՝ իրականացնելու վերջնահաշվարկ չտրամադրված արձակուրդի մասով և վճարել չտրամադրված արձակուրդի օրերի գումարը և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված տույժերը: Միևնույն ժամանակ, խնդրել է տրամադրել իրականացված

⁸ Հանդիսանում է անձնական տվյալ

վերջնահաշվարկի արդյունքները՝ նշելով չօգտագործված արձակուրդի օրերի քանակը և դրանց դիմաց վճարված գումարի չափը **(հատոր 1-ին, գ.թ. 61-64):**

3) Նախարարության գլխավոր քարտուղարի 08.08.2022 թվականի գրությամբ հայտնվել է, որ «(...) վկայակոչված դրույթի գործողության ժամանակահատվածում զինծառայողների արձակուրդների տևողության որոշման համար կիրառելի չեն եղել Օրենսգրքով սահմանված կարգավորումները, այլ կիրառելի են եղել օրենքով սահմանված տևողությունները՝ օրացույցային օրերով: (...)»:

Վերոգրյալի հիման վրա հայտնվել է, որ «զինծառայողների արձակուրդների տրման և արձակուրդի ընթացքում հաշվարկվող վարձատրության վերաբերյալ օրենքով սահմանված կարգավորումները չեն հակասել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի պահանջներին, չեն խախտել աշխատանքային իրավունքներ, որի կապակցությամբ վերահաշվարկներ կատարելու, գումարային տարբերություններ և վնասի փոխհատուցումներ վճարելու իրավաչափ հիմքեր առկա չէ: (...) Ամբողջական տվյալները ստանալուն պես լրացուցիչ Ձեզ կներկայացվի պահանջվող տեղեկատվությունը» **(հատոր 1-ին, գ.թ. 18-19, 57-60):**

4) Նախարարության կողմից ներկայացված տեղեկանքների համաձայն՝ Ա. Ա.-ին⁹ ծառայության ընթացքում տրամադրվել է արձակուրդ.

- 2003 թ. - 14.03.2003 թ. - 10 օր,
- 16.08.2003թ . - 01.09.2003 թ. - 17 օր,
- 15.03.2004 թ. - 26.03.2004 թ. - 12 օր,
- 18.05.2004 թ. - 17.06.2004 թ. - 31 օր,
- 10.02.2005 թ. - 16.03.2005 թ. - 35 օր,
- 11.08.2005 թ. - 12.10.2005 թ. - 63 օր,
- 30.10.2006 թ. - 04.11.2006 թ. - կարճ. արձակուրդ (07.11.2006թ. վերադ. արձ.),
- 15.07.2007 թ. - 18.07.2007 թ. - կարճ. արձակուրդ (19.07.2007թ. արձ. չվերադ. պատճ. գրանցել զ/մ լքած ցուց.), (20.07.2007թ. վերադ. զ/մ),
- 22.07.2008 թ. - 27.07.2008 թ. - կարճ. արձակուրդ (23.07.2008թ. վերադ. արձ.),
- 28.07.2008 թ. - 02.08.2008 թ. - կարճ. արձակուրդ (04.08.2008թ. արձ. չվերադ. պատճ. գրանցել զ/մ լքած ցուց.), (06.08.2008թ. վերադ. զ/մ),
- 16.10.2008 թ. - 08.11.2008 թ. - հերթ. արձակուրդ (10.11.2008թ. վերադ. արձ.),
- 06.03.2009 թ. - 09.03.2009 թ. - կարճ. արձակուրդ (10.03.2009թ. վերադ. արձ.),
- 22.04.2009 թ. - 27.04.2009 թ. - կարճ. արձակուրդ,
- 28.04.2009 թ.- 28.05.2009 թ. - հերթ. արձակուրդ (01.06.2009թ. վերադ. արձ.),
- 16.06.2009 թ. - 26.06.2009 թ. - կարճ. արձակուրդ,
- 26.06.2009 թ. - 06.07.2009 թ. - երկարացնել արձ. ընտ. պայ. ել. (10.07.2009թ. վերադ. արձ.),
- 14.09.2010 թ.- 14.10.2010 թ. - հերթ. արձակուրդ 30 օր,
- 2012 թ. - 40 օր,
- 2013 թ.- չի օգտվել,
- 2014 թ.- չի օգտվել,
- 2015 թ. - չի օգտվել,
- 2016 թ. - չի օգտվել,
- 2017 թ. - 30 օր,
- 01.09.2018 թ.- չի օգտվել **(հատոր 1-ին, գ.թ. 65-68):**

⁹ Հանդիսանում է անձնական տվյալ

5) Նախարարության թիվ 24923 զորամասի հրամանատարի ՊՊԺԿ, փոխգնդապետ Պ. Պետրոսյանի և Ֆինանսական ծառայության պետ, մայոր Գ. Խաչատրյանի կողմից տրված տեղեկանքի համաձայն՝ Ա. Ա.-ի¹⁰ 2017 թվականի հոկտեմբեր ամսից 12 ամսվա ընթացքում ստացված պաշտոնային դրույքաչափը կազմել է 380.305 ՀՀ դրամ, իսկ միջին աշխատավարձի չափը՝ 478.418 ՀՀ դրամ (**հատոր 1-ին, գ.թ. 79**):

4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը.

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն գործով վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը պայմանավորված է ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 161-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված հիմքի առկայությամբ՝ նույն հոդվածի 2-րդ մասի 3-րդ կետի իմաստով, այն է՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասի կապակցությամբ առկա է իրավունքի զարգացման խնդիր:

Վերոգրյալով պայմանավորված՝ Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում անդրադառնալ հետևյալ իրավական հարցադրմանը.

արդյո՞ք զինվորական ծառայության ընթացքում չտրամադրված արձակուրդային վճարի նկատմամբ կիրառելի է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված՝ վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար գործադրուի կողմից աշխատողին տուժանք վճարելու կանոնը:

Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի 23-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի, աշխատանքի ազատ ընտրության, աշխատանքի արդար ու բարենպաստ պայմանների և գործազրկությունից պաշտպանվելու իրավունք:

ՀՀ Սահմանադրության 1-ին հոդվածի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետությունն ինքնիշխան, ժողովրդավարական, **սոցիալական**, իրավական պետություն է:

ՀՀ սահմանադրական դատարանը 02.04.2014 թվականի ՍԴՈ-1142 որոշմամբ նշել է, որ «սոցիալական» եզրույթը դիտարկվում է որպես պետության սոցիալական բնույթի բնութագրիչ (...) աշխատողի շահի դրսևորում (...): Բոլոր դեպքերում էականն այն է, որ իրեն նաև սոցիալական հռչակած պետությունը սահմանադրորեն որդեգրում է մարդկանց սոցիալական կյանքին առնչվող խնդիրների նկատմամբ հստակ դիրքորոշումներ:

ՀՀ Սահմանադրության 3-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքների և ազատությունների հարգումն ու պաշտպանությունը հանրային իշխանության պարտականություններն են:

Նշված սահմանադրական նորմը սահմանում է պետության պարտականությունները հիմնական իրավունքների ու ազատությունների առնչությամբ՝ նախատեսելով այդ պարտականությունների երկու դրսևորում: Ըստ այդ նորմի՝ հանրային իշխանությունը պարտավոր է մի կողմից՝ «հարգել», իսկ մյուս կողմից՝ «պաշտպանել» հիմնական իրավունքներն ու ազատությունները: «Հարգելը» պետության պասիվ վարքագիծն է՝ հիմնական իրավունքով պաշտպանված բարիքին միջամտելուց ձեռնպահ մնալու եղանակով: Ի տարբերություն դրա՝ հիմնական իրավունքները «պաշտպանելը» պետության վրա դնում է պոզիտիվ գործողություններ ձեռնարկելու պարտականություն՝ ի շահ հիմնական իրավունքի կրողների (ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց): Դրանով ՀՀ Սահմանադրությունն ամրագրում է հիմնական իրավունքներից բխող՝ պետության նեգատիվ և պոզիտիվ պարտականությունները:

¹⁰ Հանդիսանում է անձնական տվյալ

«Վճռաբեկ դատարանի բնորոշմամբ՝ պետության պոզիտիվ պարտականությունների հիմնական հատկանիշն այն է, որ դրանք գործնականում պահանջում են հանրային իշխանություններից ձեռնարկել անհրաժեշտ միջոցներ՝ պաշտպանելու մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքներն ու ազատությունները, մինչդեռ նեգատիվ պարտականությունները պահանջում են ձեռնպահ մնալ անհարկի միջամտությունից: Ըստ այդմ՝ պետության նեգատիվ և պոզիտիվ պարտականությունների նպատակը «Սահմանադրությամբ ամրագրված մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքների ու ազատությունների երաշխավորումն է պետության՝ մի դեպքում՝ ակտիվ, մյուս դեպքում՝ պասիվ դերակատարության միջոցով:

Իր հերթին, պոզիտիվ պարտականության պատշաճ կատարումը ներառում է նյութական և ընթացակարգային բաղադրիչների առկայություն, որպիսի տարբերակման հիմքում ընկած չափանիշը պետության կողմից ակնկալվող գործողության էությունն է: Նյութական բաղադրիչը ենթադրում է հիմնական իրավունքների և ազատությունների լիարժեք ու արդյունավետ իրացման համար անհրաժեշտ կառուցակարգերի և ընթացակարգերի ամրագրում, իսկ ընթացակարգային բաղադրիչը պահանջում է հանրային իշխանության մարմինների կողմից այդ կառուցակարգերի և ընթացակարգերի պատշաճ կենսագործում: Օրենքով հիմնական իրավունքների ու ազատությունների արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ կազմակերպական կառուցակարգեր և ընթացակարգեր երաշխավորելը սահմանադրաիրավական պահանջ է («Սահմանադրության 75-րդ հոդված): Նշված սահմանադրական նորմից բխում է, որ պետությունը, ի դեմս օրենսդիր ու գործադիր մարմինների, պետք է նախատեսի համապատասխան կառուցակարգեր և ընթացակարգեր, ձեռնարկի այլ անհրաժեշտ միջոցառումներ, որոնց օգնությամբ հիմնական իրավունքների կրողները կկարողանան իրականացնել իրենց իրավունքները: Այն, թե ինչ տեսակի միջոցառումներ պետք է ձեռնարկեն հանրային իշխանության մարմինները՝ այս կամ այն իրավունքի պաշտպանության պարտականությունը կատարելու համար, կախված է կոնկրետ հիմնական իրավունքի բովանդակությունից (տե՛ս, *Գագիկ Հայրապետյանն ընդդեմ «Վառապարտության և Երևանի քաղաքապետարանի, թիվ ՎԴ/3346/05/19 վարչական գործով «Վճռաբեկ դատարանի 04.10.2024 թվականի որոշումը):*

«Սահմանադրության 82-րդ հոդվածը, որը նվիրված է աշխատանքային պայմաններին, որպես սոցիալական ոլորտի օրենսդրական երաշխիք՝ յուրաքանչյուր աշխատողի համար նախատեսել է, ի թիվս այլնի, ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք:

Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 1-ին մասի 2-րդ կետի 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՝ բոլոր աշխատողները ունեն աշխատանքի արդար պայմանների իրավունք:

Նույն խարտիայի 2-րդ մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են՝ ապահովել տարեկան նվազագույնը չորսշաբաթյա վճարովի արձակուրդ:

«Սահմանադրական դատարանը 10.07.2018 թվականի ՍԴՈ-1424 որոշմամբ արձանագրել է, որ, ամենամյա արձակուրդի սահմանադրական իրավունքն ուղղված է ապահովելու անձի՝ հանգստանալու և աշխատունակությունը վերականգնելու

անհրաժեշտությունը, ինչից ելնելով էլ իրավակարգավորումներն, որպես ընդհանուր կանոն, արգելում են ամենամյա արձակուրդի փոխարինումը դրամական հատուցմամբ: Միևնույն ժամանակ, ամենամյա արձակուրդից օգտվելն անձի իրավունքն է, իսկ արձակուրդի տրամադրման կարգի սահմանման պարտականությունը կրում է պետությունը: Նույնիսկ այն դեպքերում, երբ արձակուրդի տրամադրման կարգի խախտումը տեղի է ունենում աշխատողի համաձայնությամբ կամ միջնորդությամբ, չեն կարող բացառվել դեպքեր, երբ այդ իրավունքը չիրացնելու արդյունքում աշխատանքի կամ ծառայության ընթացքում կուտակվեն ամենամյա արձակուրդների չօգտագործված օրեր:

Համադրելով վերոգրյալը՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ աշխատողի հանգստի իրավունքը հիմնարար իրավունք է, որը փոխկապակցված է մարդու արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների, առողջության պահպանման և սոցիալական պաշտպանության սկզբունքների հետ: Միջազգային իրավունքն աշխատողի հանգստի իրավունքը դիտարկում է որպես աշխատանքի արժանապատիվ պայմանների բաղադրիչ: Պետությունն իր հերթին ունի պոզիտիվ պարտավորություն ապահովելու աշխատողի հանգստի իրավունքը, որն էլ հանդիսանում է աշխատողի և գործատուի շահերի միջև աշխատանքային իրավունքի հավասարակշռող գործիք:

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է նաև, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի բովանդակային վերլուծությունից հետևում է, որ հանգստի իրավունքի խախտման դեպքում այն պետք է վերականգնվի կամ հատուցվի: Այդ համատեքստում առաջանում է գործատուի պարտականությունը՝ վճարել համապատասխան գումարային փոխհատուցում չտրամադրված արձակուրդի համար: Այսպես.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն՝ **հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց**, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունները կարգավորվում են նույն օրենսգրքով, **եթե համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ:**

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի իրավահարաբերության ծագման պահին գործող խմբագրությամբ 2-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նույն օրենքի գործողությունը տարածվում է հանրային իշխանության մարմինների վրա, ինչպես նաև հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վրա:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ հանրային ծառայության առանձին տեսակների կազմակերպման և գործունեության առանձնահատկությունները **սահմանվում են համապատասխան օրենքներով:**

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ հանրային ծառայությունը հանրային իշխանության մարմիններին Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ և օրենքներով վերապահված լիազորությունների իրականացումն է, որն ընդգրկում է պետական ծառայությունը, համայնքային ծառայությունը և հանրային պաշտոնները:

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի իրավահարաբերության ծագման պահին գործող խմբագրությամբ 3-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ պետական ծառայությունն ընդգրկում է (...), զինվորական ծառայությունը (բացառությամբ օրենքով սահմանված պարտադիր զինվորական ծառայության գորակոչի միջոցով իրականացվող շարքային կազմի պարտադիր զինվորական ծառայության), (...):

«Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի իրավահարաբերության ծագման պահին գործող խմբագրությամբ 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի

համաձայն՝ զինվորական ծառայությունը Հայաստանի Հանրապետության զինված ուժերում և այլ զորքերում օրենքով սահմանված պետական ծառայության տեսակ է: (...):

Վերոգրյալ իրավանորմերի համալիր վերլուծությունից հետևում է, որ զինվորական ծառայությունը, բացառությամբ օրենքով սահմանված դեպքի, հանդիսանում է պետական ծառայության, հետևաբար՝ հանրային ծառայության բաղկացուցիչ մաս: Նշվածից հետևում է, որ «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքը հանդիսանում է այն համապատասխան՝ *Lex Specialis* օրենքը, որի մասին օրենսդիրն ամրագրել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասում և «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ հոդվածի 3-րդ մասում՝ միաժամանակ սահմանելով պետական ծառայության այս տեսակի առանձնահատկությունները: Ըստ այդմ, օրենսդրի տրամաբանությունից հետևում է նաև, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը հանրային (այդ թվում՝ զինվորական) ծառայության ոլորտում ծագած իրավահարաբերությունների համար ունի սուբսիդիար (լրացնող) նշանակություն՝ դրանց նկատմամբ կիրառելի լինելով միայն այն դեպքում, երբ հատուկ օրենքով տվյալ հարաբերությունը կարգավորված չէ:

30.11.1998 թվականին ուժի մեջ մտած և մինչև 16.12.2017 թվականը գործող «Զինծառայողների և նրանց ընտանիքների անդամների սոցիալական ապահովության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 30-րդ հոդվածի 16-րդ մասի համաձայն՝ զինվորական ծառայությունից արձակվող և ոչ ավելի, քան երկու տարվա (զինվորական ծառայությունից արձակվելու և դրան նախորդող տարում) հերթական արձակուրդից չօգտված (կամ մասամբ օգտված) զինծառայողներին չօգտագործված արձակուրդի օրերի դիմաց տրվում է փոխհատուցում՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած չափով:

«Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի իրավահարաբերության ծագման պահին գործող խմբագրությամբ 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասի համաձայն՝ զինվորական ծառայությունից արձակվող և զինվորական ծառայության ընթացքում չօգտագործված արձակուրդ ունեցող զինծառայողներին տրվում է փոխհատուցում՝ ոչ ավելի, քան զինվորական ծառայությունից արձակվելու և դրան նախորդող երկու տարվա չօգտագործված արձակուրդի օրերի դիմաց՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած չափով: Նույն մասում նշված դեպքում չօգտագործված արձակուրդի օրերի հաշվարկում չեն ներառվում զինծառայողի՝ նույն օրենքի համաձայն՝ զինվորական ծառայության ընդհանուր ժամկետում չներառվող ժամանակահատվածների օրերը:

ՀՀ սահմանադրական դատարանը, 10.07.2018 թվականի թիվ ՍԴՈ-1424 որոշմամբ անդրադառնալով «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասի սահմանադրականության հարցին, արտահայտել է հետևյալ իրավական դիրքորոշումները.

«(...) զինվորական ծառայության ընթացքում ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված օրերի դիմաց փոխհատուցում նախատեսող իրավակարգավորման ապահովումը Սահմանադրությամբ, ինչպես նաև միջազգային իրավական փաստաթղթերով սահմանված՝ պետության պոզիտիվ պարտականությունն է:

(...)

Զինվորական ծառայությունը, ի թիվս այլնի, համարվում է պետական ծառայության տեսակ, որտեղ գործող հարաբերություններն Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի ուժով կարող են կարգավորվել Օրենսգրքով միայն այն դեպքում, երբ համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ: Մինչդեռ, Օրենքի 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասով այլ բան է նախատեսվում, քան այն նախատեսված է Օրենսգրքով: Մասնավորապես, ի

տարբերություն Օրենսգրքի 170-րդ հոդվածի, որը թույլատրում է աշխատանքից ազատվելիս հատուցում ստանալ **չօգտագործված արձակուրդների համար առանց ժամկետային սահմանափակման**, Օրենքը նախատեսել է հատուցում ստանալու իրավունք միայն զինվորական ծառայությունից արձակվելու և դրան նախորդող երկու տարվա չօգտագործված արձակուրդի օրերի դիմաց, իսկ Օրենքի 72-րդ հոդվածով հստակեցվում է զինծառայողների և զինծառայողներին հավասարեցված անձանց շրջանակը, որոնց վրա տարածվում է դիտարկվող սոցիալական երաշխիքը: Դրանք են՝ Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության, ոստիկանության, ազգային անվտանգության հանրապետական գործադիր մարմինների համակարգերում համապատասխան ծառայության մեջ գտնվող անձինք, Հայաստանի Հանրապետության արդարադատության նախարարության քրեակատարողական ծառայողները:

Ի տարբերություն այլ աշխատողների՝ Օրենքի 72-րդ հոդվածով նախատեսված զինծառայողների և զինծառայողներին հավասարեցված անձանց համար **նույն սոցիալական երաշխիքը նախատեսվել է ավելի փոքր ծավալով**: Եվ դա նախատեսվել է Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասին համահունչ:

Այլ է խնդիրը, թե արդյոք օրենսդիրն իրավասու էր աշխատանքային բնույթի հարաբերությունների մեջ գտնվող բոլոր անձանց համար նախատեսված սոցիալական երաշխիքը որոշ կատեգորիայի ծառայողների համար սահմանել այլ ծավալով:

(...) արձակուրդի իրավունքը համապարփակ իրավունք է և տարածվում է ինչպես հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների, այնպես էլ մասնավոր անձանց վրա, որոնք գտնվում են աշխատանքային հարաբերությունների մեջ: Զինծառայողները թե՛ հանրային ծառայողներ են, թե՛ նաև լայն իմաստով՝ աշխատանք կատարող անձինք, որոնց արձակուրդի և հանգստի իրավունքը չի կարող չերաշխավորվել օրենքով:

Թեև Սահմանադրության 82-րդ հոդվածի համաձայն՝ օրենսդիրն է վերապահված ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունքի բովանդակությունը որոշակիացնելու լիազորությունը, այդուհանդերձ, Սահմանադրությունը, ի թիվս այլնի, նախ՝ բացառում է ընդհանրապես այս իրավունքի չերաշխավորելը օրենքով, ինչպես նաև խտրական մոտեցումն այն երաշխավորելիս:

Սահմանադրական դատարանը փաստում է, որ Օրենքը երաշխավորում է այս իրավունքը նաև զինծառայողների համար, բայց սահմանում է դրա պաշտպանության ավելի նեղ ծավալ՝ չսահմանելով և չհիմնավորելով այն չափանիշները, որոնցով հնարավոր կլիներ իրավաչափ տարբերակում դնել, մի կողմից՝ զինծառայողների և նրանց հավասարեցված անձանց, մյուս կողմից՝ այլ պետական ծառայողների միջև:

Այդ առումով, Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ չօգտագործված արձակուրդների օրերի դիմաց փոխհատուցում ստանալու միասնական իրավակարգավորումների ապահովումն օրենսդրի իրավասության շրջանակներում է: Վերոգրյալից ելնելով՝ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ տվյալ դեպքում տարբերակումը չունի օբյեկտիվ բնույթ, հիմնավորված չէ և չի հետապնդում իրավաչափ նպատակ»:

«Սահմանադրական դատարանը թիվ ՍԴՈ-1424 որոշման եզրափակիչ մասի 1-ին կետով որոշել է. ««Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասը՝ զինծառայողի՝ չօգտագործված արձակուրդի օրերի դիմաց փոխհատուցում ստանալու հնարավորությունը զինվորական ծառայությունից արձակվելու և դրան նախորդող երկու տարվա ժամանակահատվածով սահմանափակելու

մասով, ճանաչել Սահմանադրության 29, 60, 73-րդ և 82-րդ հոդվածներին հակասող և անվավեր»:

«Սահմանադրական դատարանն իր մի շարք որոշումներում սկզբունքային անդրադարձ է կատարել իր կողմից արտահայտած իրավական դիրքորոշումների էության, բովանդակության, դրանց իրավաբանական ուժի ու դերի հարցերին: Մասնավորապես, «Սահմանադրական դատարանը 25.02.2011 թվականի թիվ ՍԴՈ-943 որոշմամբ արձանագրել է, որ.

«Սահմանադրական դատարանի որոշումները պետք է ընկալվեն նաև իրենց կառուցվածքային ամբողջության մեջ (նախաբան, նկարագրական-պատճառաբանական և եզրափակիչ մասեր)՝ ապահովելու այդ որոշումներով առաջադրված իրավակարգավորման բովանդակության, սկզբունքների ու առանձնահատկությունների, ինչպես նաև դրանցից բխող օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ վարքագծի կանոնների իրացման հստակությունը: Այդ խնդրի իրագործմանն են միտված հարկապես Սահմանադրական դատարանի որոշումների նկարագրական-պատճառաբանական մասում արտահայտված իրավական դիրքորոշումները, որոնցում, որպես կանոն, բովանդակվում են սահմանադրական դատարանին հասցեագրված դիմումների առարկայի (բարձրացված հարցերի, սահմանադրաիրավական վեճերի) իրավավերլուծության արդյունքում դատարանի կողմից արված և որոշման եզրափակիչ մասի հիմքում դրված եզրահանգումները, որոնց էության և բովանդակության անտեսման դեպքում չի կարող երաշխավորվել դատարանի որոշման կատարումը»:

«Սահմանադրական դատարանի իրավական դիրքորոշումների էության և բովանդակության հարցերի վերաբերյալ վերոգրյալ իրավական դիրքորոշումների լույսի ներքո անդրադառնալով «Սահմանադրական դատարանի 10.07.2018 թվականի թիվ ՍԴՈ-1424 որոշմանը՝ «Վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ նշված որոշման պատճառաբանական և եզրափակիչ մասերի բովանդակային ամբողջականությունը վկայում է, որ «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» «Օրենքի 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասը «Սահմանադրության վերը նշված նորմերին հակասող և անվավեր է ճանաչվել միայն չօգտագործված արձակուրդի դիմաց փոխհատուցում սահմանելու հնարավորության ժամկետային սահմանափակման մասով:

«Վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է նաև, որ «Սահմանադրական դատարանի թիվ ՍԴՈ-1424 որոշման ուժի մեջ մտնելու պահից «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» «Օրենքի 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասի՝ չօգտագործված արձակուրդի դիմաց փոխհատուցում սահմանելու հնարավորության ժամկետային սահմանափակման մասով կարգավորման իրավական գործողությունը դադարել է և չօգտագործված արձակուրդի դիմաց փոխհատուցման հնարավորությունը կարգավորող իրավական նորմը գործում է առանց որոշակի ժամկետով սահմանափակող դրույթի:

«Ետևաբար՝ «Սահմանադրական դատարանի թիվ ՍԴՈ-1424 որոշման ուժով «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» «Օրենքի 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասը զինծառայողների համար երաշխավորում է չօգտագործված արձակուրդի դիմաց փոխհատուցում ստանալու իրավունքը՝ առանց որևէ ժամկետային սահմանափակման:

Ամփոփելով վերոգրյալը և իրացնելով «Սահմանադրության 171-րդ հոդվածում ամրագրված օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի միատեսակ կիրառությունն ապահովելու «Վճռաբեկ դատարանի առաքելությունը և այդ առումով «Վճռաբեկության 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի կապակցությամբ իրավունքի զարգացումն

ապահովելու անհրաժեշտությունից ելնելով՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարել արձանագրել, որ իրավակիրառ պրակտիկան պետք է զարգանա այն ուղղությամբ, որ հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունների նկատմամբ վկայակոչված իրավանորմը կարող է կիրառելի լինել միայն այն պարագայում, երբ հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերություններին առնչվող կոնկրետ հարցերը կարգավորված չեն տվյալ ծառայության առանձնահատկությունները կարգավորող հատուկ օրենքներով: Այլ կերպ ասած, եթե հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունները կարգավորված չեն տվյալ ծառայության առանձնահատկությունները կարգավորող հատուկ օրենքներով, ապա այդ հարաբերությունների նկատմամբ պետք է կիրառվի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասը (*տե՛ս, Մանվել Գաբրիելյանն ընդդեմ ՀՀ պաշտպանության նախարարության, երրորդ անձ ՀՀ ֆինանսների նախարարություն, թիվ ՎԴ2/0045/05/19 վարչական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 05.05.2023 թվականի որոշումը*):

Եշվածի համատեքստում անդրադառնալով սույն որոշմամբ բարձրացված վերոգրյալ հարցադրմանը՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է հետևյալը.

Ձինվորական ծառայության ընթացքում ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված օրերի դիմաց փոխհատուցում ստանալու զինվորական ծառայողի իրավունքի վերաբերյալ ՀՀ սահմանադրական դատարանի և ՀՀ վճռաբեկ դատարանի դիրքորոշումը հստակ է՝ զինվորական ծառայության ընթացքում ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված օրերի դիմաց փոխհատուցում նախատեսող իրավակարգավորման ապահովումը ՀՀ Սահմանադրությամբ, ինչպես նաև միջազգային իրավական փաստաթղթերով սահմանված պետության պոզիտիվ պարտականությունն է: Տվյալ դեպքում, սակայն, վիճելի է այն հարցը, թե զինվորական ծառայության ընթացքում չտրամադրված արձակուրդային վճարի նկատմամբ արդյո՞ք կիրառելի է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասը:

Այսպես, իրավահարաբերության ծագման պահին՝ մինչև 31.07.2023 թվականը գործող խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ եթե գործատուի մեղքով աշխատավարձի վճարումը կատարվում է նույն օրենսգրքով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված ժամկետների խախտումով, ապա գործատուն աշխատավարձի վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարում է տուժանք՝ վճարման ենթակա աշխատավարձի 0,15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա գումարի չափը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված նորմը մեկնաբանելով նորմատիվ իրավական ակտի նորմի մեկնաբանման վերոգրյալ կանոններին համապատասխան՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ նախ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածն ընդգրկված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի «Աշխատավարձ» վերտառությամբ 19-րդ գլխում, որով կարգավորվում են աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցման՝ աշխատավարձի սահմանումը, աշխատանքի վարձատրության կազմակերպումը տարբեր պայմաններում, աշխատավարձի վճարման ժամկետները և կարգը, աշխատավարձի ժամկետանց վճարման հետևանքները և այլն, այսինքն՝ նշված գլխի նորմերը կարգավորում են կատարված աշխատանքի դիմաց աշխատողին վարձատրելու իրավահարաբերությունները: (...) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածով սահմանված նորմը նպատակաուղղված է տուժանքով

ապահովելու գործատուի կողմից աշխատավարձը ժամանակին վճարելու պարտականության կատարումը, այսինքն՝ եթե գործատուն այդ պարտականությունը չի կատարում, նրա համար ակնհայտ է, որ խախտում է աշխատանքի դիմաց վարձատրելու օրենքով սահմանված իր նվազագույն պարտականությունները, այն է՝ ակնհայտ առկա է լինում գործատուի մեղքը: (...) (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):

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, ընդհանուր առմամբ, կարգավորվում են Հայաստանի Հանրապետության տարածքում ծագած աշխատանքային հարաբերությունները, բացառությամբ, երբ հատուկ օրենքով «այլ բան նախատեսված չէ»: Այսինքն, ինչպես արդեն նախկինում արձանագրվել է, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասով սահմանված կանոնը տարածվում է հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց նկատմամբ միայն այն պարագայում, երբ նշված պաշտոնները զբաղեցնող անձանց աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունները կարգավորված չեն տվյալ ծառայության առանձնահատկությունները կարգավորող համապատասխան հատուկ օրենքներով: Տվյալ դեպքում, զինծառայողների վարձատրության և դրան հավասարեցված վճարների, այդ թվում՝ արձակուրդային վճարների փոխհատուցման հարաբերությունները ևս կարգավորվում են հատուկ օրենքով, ուստի, նշվածի հաշվառմամբ, նման իրավահարաբերությունների նկատմամբ աշխատանքային օրենսդրության դրույթները կիրառելի չեն:

Ըստ այդմ, նկատի ունենալով, որ զինվորական ծառայություն իրականացնող անձանց աշխատանքային կամ ծառայողական հարաբերություններին առնչվող կոնկրետ հարցերը կարգավորվում են տվյալ ծառայության առանձնահատկությունները սահմանող հատուկ՝ «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքով, ուստի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածը նշված իրավահարաբերությունների նկատմամբ ևս կիրառելի չէ: Նշվածը հիմնավորվում է նրանով, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածը, որն ընդհանուր աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող օրենսդրության մաս է, կարգավորվում է գործատուի մեղքով աշխատողին վճարման ենթակա աշխատավարձի և/կամ այլ գումարների՝ օրենքով սահմանված ժամկետի խախտմամբ վճարման արդյունքում ծագած իրավահարաբերությունները, մինչդեռ, ինչպես նշվեց, զինվորական ծառայությունն իր բնույթով հանրային-իրավական ծառայողական հարաբերություն է, որի ընթացքում ծագած ծառայողական իրավահարաբերությունների նկատմամբ տարածվում են այդ ոլորտը կարգավորող հատուկ օրենքի դրույթները:

Այսպիսով, Վճռաբեկ դատարանը եզրահանգում է, որ օրենսդիրը հստակեցրել է, որ հանրային-իրավական ծառայողական հարաբերությունների նկատմամբ կիրառելի է հատուկ օրենքը, տվյալ դեպքում՝ «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքը: Միաժամանակ, նկատի ունենալով, որ «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքը կարգավորում է զինծառայողների դրամական ապահովության կամ այլ կերպ ծառայության համար սահմանված գումարների վճարման իրավահարաբերությունը՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածով ամրագրված տուժանքի նորմի դրույթը չի կարող տարածվել քննարկվող իրավահարաբերության նկատմամբ: Ըստ այդմ, զինծառայողների կողմից ներկայացված տուժանքի բռնագանձման պահանջները քննելիս պետք է առաջնորդվել սույն որոշմամբ տրված մեկնաբանությամբ:

Վերոնշյալ իրավական դիրքորոշումների կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ.

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն վարչական գործով Ա. Ա.-ն¹¹ պահանջել է նաև պարտավորեցնել Նախարարությանն իրեն վճարել չտրամադրված արձակուրդային վճարի նկատմամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածով հաշվարկված 0,15 տոկոս տույժի գումարը:

Դատարանի 02.06.2023 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է մասնակիորեն այն պատճառաբանությամբ, որ «(...) օրենսդիրն օգտագործել է տարբեր «աշխատավարձ» և «աշխատավարձին հավասարեցված այլ վճարումներ» եզրույթներ: (...) աշխատավարձը, որն իր մեջ ներառում է նաև պարապուրդի ժամանակ վճարումը, չի կարող նույնացվել աշխատավարձին հավասարեցված այլ վճարումների հետ, որոնք են ամենամյա և նպատակային վճարովի արձակուրդի գումարները և աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս (աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի գործողությունը դադարեցնելիս) չօգտագործված արձակուրդի համար վճարվող հատուցումը (փոխհատուցումը):

Վերոգրյալի հիման վրա և հաշվի առնելով այն փաստը, որ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի առաջին մասով նախատեսված՝ յուրաքանչյուր օրվա համար 0,15 տոկոսի չափով վճարում կատարելու պարտականությունը սահմանվել է կետանցված աշխատավարձի համար, մինչդեռ, սույն գործով պահանջը վերաբերում է ոչ թե աշխատավարձի, այլ չօգտագործված արձակուրդի համար 0,15 տոկոսի չափով տուժանքը հաշվարկել և վճարել պարտավորեցնելուն՝ Դատարանը գտնում է, որ այդ պայմաններում Ա. Ա.-ի¹² հայցը՝ Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության նախարարությանը որոշակի գործողություն կատարելու, այն է՝ պահանջվող գումարին հաշվեգրվող տուժանքը՝ կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար օրական 0.15 տոկոսի հաշվարկնելուն և վճարելուն պարտավորեցնելու պահանջի մասով, ենթակա է մերժման»:

Վերաքննիչ դատարանի 23.06.2025 թվականի որոշմամբ պատասխանող Նախարարության և երրորդ անձ ՀՀ ֆինանսների նախարարության ներկայացրած վերաքննիչ բողոքներն ամբողջությամբ մերժվել են, իսկ հայցվոր Ա. Ա.-ի¹³ վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն: Ըստ Վերաքննիչ դատարանի պատճառաբանության՝ «(...) Վերաքննիչ դատարանը փաստում է, որ մինչև 31.07.2023թ. գործած խմբագրությամբ Օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասը, ի տարբերություն ներկայումս գործող խմբագրության, սահմանում էր գործադուրի մեղքով բացառապես աշխատավարձի վճարումն Օրենսգրքով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված ժամկետների խախտումով կատարելու դեպքում տուժանքի վճարման հնարավորություն, սակայն Օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասի նոր՝ գործող խմբագրությամբ օրենսդիրը նախատեսել է գործադուրի մեղքով ոչ միայն աշխատավարձի, այլ նաև գործադուրի կողմից վճարման ենթակա այլ գումարների վճարումն Օրենսգրքով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կամ կողմերի միջև գրավոր ձեռք բերված համաձայնությամբ սահմանված ժամկետների խախտումով կատարելու դեպքում տուժանքի վճարման կառուցակարգ:

¹¹ Հանդիսանում է անձնական տվյալ

¹² Հանդիսանում է անձնական տվյալ

¹³ Հանդիսանում է անձնական տվյալ

Ընդգծելով, որ հայցվող գործողության իրավաչափությունը որոշվում է դատական ակտի կայացման դրությամբ ձեռք բերված ապացույցների շրջանակում և դատական ակտի կայացման պահին գործող օրենքների հիման վրա, և այդ համարեքստում գնահատելով Դատարանի վճռի՝ հետևանքների վերացման ածանցյալ պահանջի մասով հայցը մերժման ենթակա լինելու հիմնավորվածությունը՝ Վերաքննիչ դատարանն արձանագրում է, որ հետևանքների վերացման ածանցյալ պահանջի մասով հայցվոր Ա. Ա.-ի¹⁴ հայցը ևս ենթակա է բավարարման:

Արդյունքում Վերաքննիչ դատարանը գտնում է, որ Օրենսգրքի 198-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված՝ գործարտուի կողմից վճարման ենթակա այլ գումարների ժամկետանց վճարման համար տուժանքն ենթակա է վճարման «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» 03.05.2023թ. ՀՕ-160-Ն օրենքի ուժի մեջ մտնելու օրվանից, այսինքն՝ սկսած 31.07.2023 թվականից՝ կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար՝ վճարման ենթակա գումարի 0,15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա գումարի չափը»:

Համադրելով գործի փաստերը և գնահատելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածով նախատեսված տուժանքի բռնագանձման մասին հայցվորի պահանջի մասին Վերաքննիչ դատարանի եզրահանգումների հիմնավորվածությունը՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ դրանք անհիմն են հետևյալ պատճառաբանությամբ.

Այսպես, դիմելով դատարան՝ Ա. Ա.-ն¹⁵ պահանջել է պարտավորեցնել Նախարարությանն իրեն վճարել չտրամադրված արձակուրդի և տրամադրված արձակուրդում ներառված ոչ աշխատանքային օրերի արդյունքում իր համար առաջացած և չտրամադրված արձակուրդի օրերի համար դրամական հատուցում և, որպես հետևանքների վերացման ածանցյալ պահանջ՝ պարտավորեցնել Նախարարությանն իրեն վճարել չտրամադրված արձակուրդի և տրամադրված արձակուրդում ներառված ոչ աշխատանքային օրերի արդյունքում իր համար առաջացած ու չտրամադրված արձակուրդի օրերի համար չտրամադրված արձակուրդային վճարի նկատմամբ հաշվարկված տույժ: Նման պայմաններում, հաշվի առնելով այն համանգամանքը, որ զինվորական ծառայության ընթացքում ծագած աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունների նկատմամբ կիրառելի է «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքը, որը նշված ոլորտը կարգավորող հատուկ՝ *Lex Specialis* օրենք է, Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ քննարկվող իրավահարաբերության նկատմամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածը կիրառելի չէ, ինչն անտեսվել է Վերաքննիչ դատարանի կողմից:

Այսպիսով, սույն վճռաբեկ բողոքի հիմքի առկայությունը Վճռաբեկ դատարանը համարում է բավարար՝ ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 150-րդ, 151-րդ և 163-րդ հոդվածների ուժով Վերաքննիչ դատարանի որոշումը բեկանելու համար:

Միաժամանակ, Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ սույն գործով անհրաժեշտ է կիրառել ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 169-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով սահմանված՝ ստորադաս դատարանի դատական ակտը մասնակիորեն փոփոխելու և Դատարանի դատական ակտին օրինական ուժ տալու Վճռաբեկ դատարանի լիազորությունը հետևյալ հիմնավորմամբ.

¹⁴ Հանդիսանում է անձնական տվյալ

¹⁵ Հանդիսանում է անձնական տվյալ

«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 գործով վեճի լուծումն էական նշանակություն ունի գործին մասնակցող անձանց համար: Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ գործը ողջամիտ ժամկետում քննելը հանդիսանում է Կոնվենցիայի վերոգրյալ հոդվածով ամրագրված՝ անձի արդար դատաքննության իրավունքի տարր: Հետևաբար գործի անհարկի ձգձգումները վտանգ են պարունակում նշված իրավունքի խախտման տեսանկյունից: Տվյալ դեպքում Վճռաբեկ դատարանի կողմից ստորադաս դատարանի դատական ակտը փոփոխելը բխում է արդարադատության արդյունավետության շահերից, քանի որ սույն գործով վերջնական դատական ակտ կայացնելու համար նոր հանգամանք հաստատելու անհրաժեշտությունը բացակայում է:

Դատական ակտին 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 վարչական դատավարության օրենսգրքի 56-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ դատական ծախսերը կազմված են պետական տուրքից և գործի քննության հետ կապված այլ ծախսերից:

ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 58-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ գործի քննության հետ կապված այլ ծախսեր են՝ դատարանի կողմից անհրաժեշտ ճանաչված այլ ծախսեր:

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

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն գործով Նախարարությունը վճռաբեկ բողոքի համար վճարել է 30.000 ՀՀ դրամ պետական տուրք, իսկ վճռաբեկ բողոքը ենթակա է բավարարման մասնակի, ուստի Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ Նախարարության կողմից նախապես վճարված պետական տուրքի գումարը՝ 30.000 ՀՀ դրամի չափով, ենթակա է հատուցման հայցվոր Ա. Ա.-ի¹⁶ կողմից:

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

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

Ո Ր Ո Շ Ե Ց

¹⁶ Հանդիսանում է անձնական տվյալ

1. Վճռաբեկ բողոքը բավարարել մասնակիորեն: ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի 23.06.2025 թվականի որոշումը՝ Ա. Ա.-ի¹⁷ վերաքննիչ բողոքը մասնակիորեն բավարարելու մասով, բեկանել և օրինական ուժ տալ ՀՀ վարչական դատարանի 02.06.2023 թվականի վճռին:

ՀՀ վերաքննիչ վարչական դատարանի 23.06.2025 թվականի որոշումը մնացած մասով թողնել անփոփոխ:

2. Ա. Ա.-ից¹⁸ հոգուտ ՀՀ պաշտպանության նախարարության բռնագանձել 30.000 ՀՀ դրամ՝ որպես վճռաբեկ բողոքի համար նախապես վճարված պետական տուրքի գումար:

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

Նախագահող

Հ. ԲԵՂԵՎՅԱՆ

Զեկուցող

Ք. ՄԿՈՅԱՆ

Ա. ԹՈՎՄԱՍՅԱՆ

Լ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ

Ռ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ

¹⁷ Հանդիսանում է անձնական տվյալ

¹⁸ Հանդիսանում է անձնական տվյալ