



## ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ

### Ա Շ Խ Ա Տ Ա Կ Ա Ր Գ Ա Յ Ի Ն Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

**«ՎԵՈՒԽԱ ԶՈՒՐ» ՓԲԸ ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍ-ԳՐՔԻ 265-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 2-ՐԴ ՄԱՍԻ՝ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ» ԳՈՐԾԻ ՎԱՐՈՒՅԹԸ ԿԱՐՃԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

Սահմանադրական դատարանը, քննության առնելով «Վեոլիա Զուր» ՓԲԸ դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործի վարույթը կարճելու մասին առաջարկությունը, **Պ Ա Ր Զ Ե Ց .**

1. «Վեոլիա Զուր» ՓԲԸ (այսուհետ նաև՝ Դիմող) դիմումը Սահմանադրական դատարան է մուտքագրվել 2024 թվականի հունվարի 23-ին: Դիմողը Սահմանադրական դատարան ներկայացրած իր դիմումում խնդրել է. «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը ճանաչել Սահմանադրության 60-րդ հոդվածի 1-ին մասին **(ի համակցում Սահմանադրության 78-րդ հոդվածի)** հակասող և անվավեր»:

#### **2. Գործի դատավարական նախապատմությունը**

2.1. Արման Մնացականյանը 23.03.2021 թ. Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարան (այսուհետ նաև՝ Դատարան) է մուտքագրել հայցադիմում ընդդեմ «Վեոլիա Զուր» ՓԲ ընկերության՝ թիվ 19 որոշումն անվավեր ճանաչելու, թիվ 304Ա հրամանն անվավեր ճանաչելու, հայցվորին նախկին աշխատանքում վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի ողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձ և տուժանք բռնագանձելու պահանջի մասին, որը

Դատարանի 01.04.2021 թ. որոշմամբ ընդունվել է վարույթ (թիվ ԵԴ/10731/02/21 քաղաքացիական գործ):

Թիվ ԵԴ/10731/02/21 քաղաքացիական գործը վերամակագրման հանձնելու միջոցով 08.09.2021 թ.<sup>1</sup> մակագրվել է դատավոր Գ. Վարդանյանին, որը Դատարանի 20.09.2021 թ. որոշմամբ ընդունվել է վարույթ:

Դատարանի 13.01.2022 թ. որոշմամբ սույն քաղաքացիական գործով նշանակվել է դատափաստաթղթաբանական փորձաքննություն, և գործի վարույթը կասեցվել է:

Դատարանի 02.05.2022 թ. որոշմամբ սույն քաղաքացիական գործի վարույթը վերսկսվել է:

Դատարանի 09.11.2022 թ. որոշմամբ թիվ ԵԴ/10731/02/21 քաղաքացիական գործով կայացվող վճռի հրապարակման ժամանակը երկարաձգվել է, որոշվել է այն հրապարակել 30.11.2022 թ.<sup>1</sup> դատական իշխանության պաշտոնական կայքի միջոցով:

Դատարանը թիվ ԵԴ/10731/02/21 քաղաքացիական գործով 30.11.2022 թ. վճռել է.

*«Արման Արշալույսի Մնացականյանի հայցն ընդդեմ «Վեոլիա Ջուր» ՓԲ ընկերության՝ տնօրենների խորհրդի 2021թ. հունվարի 28-ի թիվ 19 որոշումն անվավեր ճանաչելու, աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու մասին 2021թ. հունվարի 29-ի թիվ 304 Ա հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու, անհնարինության դեպքում այլ համապատասխան աշխատանք առաջարկելու, դրա անհնարինության դեպքում միջին աշխատավարձի տասներկուամսյակի չափով հատուցում բռնագանձելու, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի չափով հատուցում և դրա նկատմամբ տուժանքի գումար բռնագանձելու պահանջների մասին, բավարարել՝ մասնակի:*

*Անվավեր ճանաչել «Վեոլիա Ջուր» ՓԲ ընկերության գլխավոր տնօրենի 2021թ. հունվարի 29-ի թիվ 304 Ա հրամանը:*

*«Վեոլիա Ջուր» ՓԲ ընկերությունից հոգուտ Արման Արշալույսի Մնացականյանի բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար*

<sup>1</sup> www.datalex.am դատական տեղեկատվական համակարգում իբրև թիվ ԵԴ/10731/02/21 քաղաքացիական գործի վերամակագրման ամսաթիվ նշված է 07.09.2021 թ., իսկ Դատարանի՝ «Քաղաքացիական գործը վարույթ ընդունելու մասին» 20.09.2021 թ. որոշման մեջ նշված է 08.09.2021 թ.:

հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը:

«Վեոլիա Ջուր» ՓԲ ընկերությունից հօգուտ Արման Արշալույսի Մնացականյանի բռնագանձել աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

*Հայրը մնացած պահանջների մասով մերժել (...):*

**2.2.** Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանը, քննելով Արման Արշալույսի Մնացականյանի և «Վեոլիա Ջուր» ՓԲ ընկերության ներկայացուցիչների կողմից բերված վերաքննիչ բողոքները՝ Դատարանի 30.11.2022 թ. թիվ ԵԴ/10731/02/21 վճռի դեմ, 12.05.2023 թ. որոշել է. «Վերաքննիչ բողոքները մերժել և Հայաստանի Հանրապետության Երևան քաղաքի առաջին արյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 30.11.2022 թվականի թիվ ԵԴ/10731/02/21 վճիռը թողնել անփոփոխ (...):»:

**2.3.** Վճռաբեկ դատարանը, քննելով թիվ ԵԴ/10731/02/21 քաղաքացիական գործով Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 12.05.2023 թ. որոշման դեմ «Վեոլիա Ջուր» ՓԲ ընկերության բերած վճռաբեկ բողոքը քննության ընդունելու հարցը, 02.08.2023 թ. որոշել է. «(...) Թիվ ԵԴ/10731/02/21 քաղաքացիական գործով ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 12.05.2023 թվականի որոշման դեմ «Վեոլիա Ջուր» ՓԲԸ-ի բերած վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը մերժել (...):»:

### **3. Դիմողի դիրքորոշումները**

Դիմողը նշում է, որ Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասն անհամաչափորեն սահմանափակում է իր՝ Սահմանադրության 60-րդ հոդվածով երաշխավորված սեփականության իրավունքը, քանի որ, Դիմողի գնահատմամբ, իր սույն հիմնական իրավունքի նկատմամբ միջամտություն է տեղի ունեցել այնքանով, որքանով դատարանների կողմից Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կիրառման արդյունքում Դիմողը ստիպված է եղել աշխատողին վճարել հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում՝ 101.557.410 ՀՀ դրամի չափով, ինչպես նաև նախկին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով՝ 40.366.668,84 ՀՀ դրամ:

Դիմողը գտնում է, որ Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը որևէ կերպ հաշվի չի առնում գործատուի՝ Սահմանադրության 60-րդ հոդվածով երաշխավորված սեփականության և դրա հետ փոխկապակցված՝ Սահմանադրության 59-րդ հոդվածով նախատեսված՝ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքների բովանդակությունը: Ըստ Դիմողի՝ փաստացի իրավիճակը պրակտիկայում ընթանում է այնպես, որ որևէ կերպ հաշվի չի առնվում գործատուի մեղքի աստիճանը, թույլ տված սխալի բնույթի ու դրա՝ աշխատողի իրավունքների վրա ազդեցությունը:

Դիմողը նշում է. «Գործատուի համար պատասխանատվության չափը զուտ որոշվում է երկու չափանիշով. 1. արդյո՞ք աշխատողին աշխատանքից հեռացնելիս գործատուն թույլ է տվել որևէ խախտում (անկախ խախտման բնույթից) և 2. Դատավարության տևողություն: Միայն այս երկու չափանիշները, սակայն, սահմանադրահիմնական առումով համաչափ դրույթներ չեն, քանի որ ամբողջովին անտեսում են գործատուի մեղքը, խախտման բնույթը և դրա ազդեցությունն աշխատողների իրավունքների վրա: Ի վերջո պետք է հաշվի առնել, որ երբ գործատուն կազմակերպչական իր լիազորությունների շրջանակում որոշում է կայացնում կրճատել ինչ-որ հաստիք, ապա այդ հաստիքի գոյության նպատակահարմարության գնահատումը տրված է բացառապես գործատուին»:

Դիմողը գտնում է, որ դատական գործի տևողությունը որևէ կապ չունի խախտման բնույթի հետ, սակայն հատուցումը որոշվում է բացառապես դատական գործընթացի (հարկադիր պարապորդի) տևողությամբ, այսինքն՝ խախտման հետ կապ չունեցող չափանիշով:

Դիմողը գտնում է, որ՝ «(...) Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի դրույթները հաշվի չեն առնում այն հանգամանքը, թե արդյոք հեռացվող աշխատողն աշխատանքից հեռացվելուց հետո այլ աշխատանքի անցել է, թե ոչ, հավասար, ավելի ցածր, թե ավելի բարձր աշխատավարձ է ստացել, դատական պրոցեսները երկար են տևել (և ըստ այդմ՝ հարկադիր պարապորդի ժամանակահատվածը) աշխատողի կողմից առաջին ատյանի դատական ակտը բողոքարկելու պատճառով, թե գործատուի կողմից դատական ակտի բողոքարկման արդյունքում է երկար տևել, առհասարակ՝ ինչպիսի՞ խախտում է թույլ տվել գործատուն աշխատողի հաստիքը կրճատելիս, որքանով է այդ

խախտումն ազդել աշխատողի իրավունքների վրա, մեղավոր է գործատուն ու ինչ չափով է դրա համար պատասխանատու և այլն»:

Դիմողը կարծում է, որ հատկապես այն դեպքում, երբ աշխատողի հաստիքի կրճատումը տեղի է ունենում տնտեսական պատճառներից ելնելով, որի արդյունքում լուծվում է աշխատողի հետ կնքված պայմանագիրը, և աշխատողը հետագայում նույն աշխատանքին չի վերականգնվում, քանի որ հաստիքի կրճատումն ինքնին իրավաչափ էր, ապա լիովին անհամաչափ է դառնում հարկադիր պարապուրդի ողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի վճարումը: Դիմողը համարում է, որ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի վճարումը կարող է նպատակահարմար դիտարկվել միայն այն դեպքում, երբ աշխատողը վերականգնվում է իր նախկին աշխատատեղում: Այն դեպքում, սակայն, երբ աշխատողը չի վերականգնվում իր նախկին աշխատատեղում (քանի որ հաստիքն իրավամբ է կրճատվել), հարկադիր պարապուրդի մասին խոսելն ինքնին ողջամիտ չէ:

Դիմողի պնդմամբ՝ աշխատողի իրավունքները պաշտպանվում են չափից անհամեմատ շատ՝ ի հաշիվ Դիմողի սեփականության իրավունքի: Դիմողն արձանագրում է, որ Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կիրառման արդյունքում Դիմողի վրա դրվել է պարտավորություն՝ «01.02.2021թ. մինչև 01.08.2023թ. ընկած ժամանակահատվածի համար վճարելու հարկադիր պարապուրդի հատուցում (հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատված)՝ միջին աշխատավարձի չափով, այն է՝ 101.557.410,46 (...) ՀՀ դրամ, և նախկին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ 40.366.668,84 (...) ՀՀ դրամ, (...)»:

Ամփոփելով իր դիրքորոշումները՝ Դիմողը խնդրում է Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը ճանաչել Սահմանադրության 60-րդ հոդվածի 1-ին մասին (ի համակցում Սահմանադրության 78-րդ հոդվածի) հակասող և անվավեր:

#### **4. Պատասխանողի դիրքորոշումները**

Ազգային ժողովը (այսուհետ նաև՝ Պատասխանող), ներկայացնելով Սահմանադրական դատարանի վերաբերելի որոշումներում արտահայտված իրավական դիրքորոշումները և համապատասխան օրենսդրական կարգավորումները, նշում է, որ աշխատանքային վեճերի, մասնավորապես՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման

հետ կապված վեճերի տևական քննությունը մի շարք անցանկալի հետևանքներ է առաջացնում և՛ գործատուի, և՛ աշխատողի համար: Պատասխանողն ընդգծում է, որ աշխատանքային վեճերի լուծումն աշխատողների համար ունի կարևոր սոցիալական նշանակություն, և դրա ձգձգումը խիստ բացասաբար է ազդում աշխատողի կենսամակարդակի վրա: Աշխատանքային վեճի տևական քննությունը բացասաբար է անդրադառնում նաև գործատուի վրա, քանի որ այն դեպքերում, երբ դատական կարգով հաստատվում է աշխատանքից աշխատողի ազատման անօրինական լինելը, վերջինս պարտավորվում է աշխատողին վճարել հարկադիր պարապուրդի գումարը՝ աշխատողի միջին աշխատավարձի չափով՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար: Այսինքն՝ այն դեպքում, երբ վեճի լուծումը դատարանում կրել է երկարատև բնույթ, դրա հետևանքով հավելյալ ֆինանսական բեռ է ստեղծվում գործատուի համար:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ հարկադիր պարապուրդը որոշվում է դատական գործընթացի տևողությամբ, օրենսդիրը սահմանել է ուղղակի պահանջ՝ առաջին ատյանի դատարանում գործի քննության որոշակի ժամկետային սահմանափակում (երեք ամիս), ինչը նշանակում է, որ օրենքով սահմանված հատուկ ժամկետի առկայության դեպքում այն պետք է քննվի և լուծվի այդ ժամկետում:

Պատասխանողը նշում է. «(...) օրենսդիրն առաջին ատյանի դատարանում գործի քննության որոշակի ժամկետ սահմանելով՝ անուղղակիորեն սահմանել է նաև հարկադիր պարապուրդի ձևավորման համաչափության սկզբունք, ինչի արդյունքում ապահովվում է և աշխատողի իրավունքը՝ աշխատանքից ապօրինի ազատվելու դեպքում համաչափ հատուցում ստանալու, և գործատուի շահը՝ սեփականության իրավունքի շրջանակներում պատասխանատվության ենթարկվելիս չափավոր/համաչափ լինելը»:

Պատասխանողը նշում է, որ վերոշարադրյալի հիման վրա կարելի է արձանագրել, որ առաջին ատյանի դատարանում դատավարության տևողության համար սահմանելով եռամսյա ժամկետ՝ օրենսդրի նպատակն է խուսափել գործի քննության անհարկի ձգձգումներից, ինչպես նաև ապահովել արդարացի հավասարակշռություն գործատուի շահերի և անօրինական կարգով աշխատանքից ազատված աշխատողի իրավունքների և օրինական շահերի միջև:

Վերոգրյալի լույսի ներքո անդրադառնալով քննարկվող խնդրին՝ Պատասխանողն արձանագրում է, որ տվյալ պարագայում օրենսդիրը, իրացնելով իրավունքների և ազատությունների սահմանափակումներ նախատեսելու իր իրավասությունը, այն կատարել է այնպիսի համամասնությամբ, որ ընտրված սահմանափակումը համահունչ է Սահմանադրության 78-րդ հոդվածով նախատեսված համաչափության սկզբունքին, այն է՝ հիմնական իրավունքների և ազատությունների սահմանափակման համար ընտրված միջոցը պիտանի և անհրաժեշտ Սահմանադրությամբ սահմանված նպատակին հասնելու համար, համարժեք է սահմանափակվող հիմնական իրավունքների և ազատությունների նշանակությանը:

Ինչ վերաբերում է Դիմողի այն պնդմանը, որ Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասն անհամաչափորեն սահմանափակում է Դիմողի սեփականության իրավունքը, Պատասխանողն արձանագրում է. (...) «սեփականության իրավունքն «անսահմանափակ» իրավունք չէ: Այդ իրավունքի իրականացումը չպետք է վնաս պատճառի շրջակա միջավայրին, խախտի այլ անձանց, հանրության և պետության իրավունքներն ու օրինական շահերը:

Տվյալ դեպքում, աշխատանքից ապօրինի կարգով ազատված անձը փաստացի զրկված է եղել իր վարձատրությունն ստանալու լեգիտիմ ակնկալիքից, ուստի աշխատողին գործատուի կողմից անօրինականորեն աշխատանքից ազատելը հանդիսանում է նրա գույքային իրավունքների խախտում, ինչի հետևանքով նա նույնպես զրկվում է իր սեփականության իրավունքից»:

Վերոգրյալի հիման վրա՝ Պատասխանողն արձանագրում է, որ սեփականության իրավունքին՝ խնդրո առարկա միջամտությունն իր բնույթով չի հանդիսանում սեփականությունից զրկում՝ Սահմանադրության 60-րդ հոդվածի իմաստով: Ըստ Պատասխանողի՝ վիճարկվող դրույթով նախատեսված սահմանափակումը համապատասխանում է «(...) Եվրոպական դատական պրակտիկայի կողմից ձևավորված պահանջներին և ապահովում է անձանց սահմանադրական իրավունքների միջև արդարացի հավասարակշռություն, որն անհրաժեշտ է ժողովրդավարական հասարակության ներսում»:

Պատասխանողը գտնում է, որ հարկադիր պարապորդի ողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում տրամադրելու կառուցակարգն ինքնին սահմանադրա-

կանության խնդիր չի առաջացնում այն պայմաններում, երբ օրենսդիրը կոնկրետ գործի ըստ էության քննության և լուծման համար սահմանել է եռամսյա ժամկետ: Հետևաբար՝ Պատասխանողը նշում է, որ օրենսդիրը սահմանել է ինչպես գործատուի նկատմամբ կիրառվող պատասխանատվության համաչափության, այնպես էլ աշխատողի խախտված իրավունքի վերականգնման արդարացի չափով փոխհատուցման երաշխիք:

Այս առումով Պատասխանողը գտնում է, որ գործնականում գործատուի կամ աշխատողի կամքից անկախ հանգամանքներով պայմանավորված՝ աշխատանքային վեճի՝ դատական կարգով քննության ժամկետների ձգձգումները, որոնք հանգեցնում են հարկադիր պարապուրդի չափի ավելացմանը, չպետք է դիտարկվեն նորմի սահմանադրականության տեսանկյունից: Բոլոր դեպքերում օրենսդիրը կանխել է անհամաչափ պատասխանատվություն սահմանելու վտանգը՝ գործի ըստ էության քննությունն ուղղակիորեն սահմանափակելով որոշակի ժամկետներով:

Անդրադառնալով Դիմողի այն պնդմանը, որ Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կիրառման համար պետք է հաշվի առնվի գործատուի մեղքի աստիճանը, թույլ տված խախտման բնույթն ու դրա ազդեցությունն աշխատողի իրավունքների վրա, ինչը, սակայն, վիճարկվող դրույթով հաշվի չի առնվում, Պատասխանողն անհրաժեշտ է համարում ընդգծել, որ քննարկվող նորմը սահմանում է աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավել, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով: Այսինքն՝ օրենսդիրը սահմանել է հատուցման նվազագույն և առավելագույն չափ, ինչը հնարավորություն է տալիս դատարանում յուրաքանչյուր գործով, հիմք ընդունելով գործի հանգամանքները, գնահատման արժանացնել հատուցման որոշակի չափի սահմանման անհրաժեշտությունը:

Տվյալ դեպքում, Պատասխանողի դիտարկմամբ՝ Դիմողը, ըստ էության, իր նկատմամբ կիրառված նորմի ենթադրյալ ոչ իրավաչափ կիրառման հարց է բարձրացնում: Այս համատեքստում Պատասխանողը գտնում է, որ բարձրացված խնդիրը ծագել է գործնականում դատարանների կողմից դատավարական ժամկետներին և դատական ակտի պատճառաբանվածության օրենսդրական պահանջներին չհետևելու



արդյունքում, ինչը չի կարող հիմնավորել վիճարկվող նորմի ենթադրյալ հակասահմանադրականությունը:

Ամփոփելով իր դիրքորոշումները՝ Պատասխանողը խնդրում է. ««Վեոլիա ջուր» ՓԲԸ դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործով ընդունել որոշում վիճարկվող դրույթը Սահմանադրությանը համապատասխանող ճանաչելու մասին»:

### **5. Սահմանադրական դատարանի իրավական դիրքորոշումները**

Սահմանադրական դատարանը, քննության առարկա դարձնելով դիմումը, Պատասխանողի գրավոր բացատրությունը, գործում առկա մյուս փաստաթղթերը, գտնում է, որ **սույն գործի վարույթը ենթակա է կարճման՝** ներքոշարադրյալ պատճառաբանությամբ.

Սահմանադրության 169-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետի համաձայն՝ *Սահմանադրական դատարան կարող է դիմել յուրաքանչյուր ոք՝ կոնկրետ գործով, երբ առկա է դատարանի վերջնական ակտը, սպառվել են դատական պաշտպանության բոլոր միջոցները, և վիճարկում է այդ ակտով իր նկատմամբ կիրառված նորմատիվ իրավական ակտի դրույթի սահմանադրականությունը, ինչը հանգեցրել է Սահմանադրության 2-րդ գլխում ամրագրված իր հիմնական իրավունքների և ազատությունների խախտման՝ հաշվի առնելով նաև համապատասխան դրույթին իրավակիրառ պրակտիկայում տրված մեկնաբանությունը:*

Սահմանադրական վերոհիշյալ նորմն իր ամրագրումն է ստացել նաև «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 69-րդ հոդվածի 1-ին մասում:

«Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի համաձայն՝ *Սահմանադրական դատարանը գործի քննությունն ամբողջությամբ կամ մասամբ մերժելու մասին աշխատակարգային որոշում է ընդունում սույն օրենքի 69-րդ հոդվածով նախատեսված այլ դեպքերում:*

Նույն օրենքի 69-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ **անհատական դիմումներով գործի քննությունը, ի թիվս այլնի, կարող է մերժվել նաև այն դեպքերում, երբ անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է:**

Սահմանադրական դատարանը 2009 թվականի մարտի 17-ի ՍԴԱՌ-21 աշխատակարգային որոշմամբ արձանագրել է, որ՝ «(...) անհատական դիմումների քննությունը կարող է մերժվել նաև այն դեպքերում, **երբ անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է:** (...) անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է, երբ, թեև դրանում բարձրացված հարցը ենթակա է սահմանադրական դատարանի քննությանը, այնուամենայնիվ, դիմումում չեն բերվում բավարար իրավական փաստարկներ այն հիմնավորելու համար»:

Սահմանադրական դատարանը վերը նշված՝ ՍԴԱՌ-21 աշխատակարգային որոշմամբ նաև արձանագրել է, որ՝ «(...) դիմողը պետք է փորձի բավարար կերպով իրավաբանորեն հիմնավորել, թե **իր սահմանադրական որ իրավունքներն են խախտվել և ինչ անմիջական պարճառահետևանքային կապ է առկա վիճարկվող օրինադրույթի և իր իրավունքների խախտման փաստի միջև: Նշված պահանջին համապատասխան՝ դիմողը պետք է նաև դիմումում առաջադրված հարցի հիմքում ներկայացնի իրավաբանորեն փաստված հանգամանքներ և նյութեր (...):»:**

Սահմանադրական դատարանը 2022 թվականի հունվարի 20-ի ՍԴԱՌ-14 աշխատակարգային որոշմամբ հայտնել է դիրքորոշում առ այն, որ՝ «(...) Սահմանադրական դատարանը շեշտում է, որ դիմումը հիմնավորված համարելու համար անհրաժեշտ է, որ այն միաժամանակ համապատասխանի, ի թիվս այլնի, հետևյալ պահանջներին.

- հստակ պարունակի իրավակիրառ պրակտիկայի կողմից նորմին արված մեկնաբանությունը, այսինքն՝ իրավակիրառի դատողության, վերլուծության, եզրահանգման այն հատվածը, որը, Դիմողի կարծիքով, հանդիսանում է վիճարկվող նորմի մեկնաբանություն,

- հիմնավոր փաստարկներ նախատեսի, որոնցով կմարտնանշվի պարճառահետևանքային կապը՝ խախտված հիմնարար իրավունքի կամ ազատության և իրավակիրառ մեկնաբանության միջև, այսինքն՝ պարունակի հիմնավորումներ, թե իրավակիրառի մեկնաբանությունն ինչպես է ազդել հիմնարար իրավունքի կամ ազատության վրա և ինչպես է հանգեցրել դրա ոչ իրավաչափ սահմանափակման,

*խաթարման կամ այլ կերպ խախտման»:*

Ողջ վերոգրյալի լույսի ներքո՝ Սահմանադրական դատարանը վերահաստատում է, որ Սահմանադրական դատարան ներկայացվող անհատական դիմումների հիմնավորված լինելու պահանջը, համաձայն որի՝ Դիմողը պետք է հիմնավորի, թե իր սահմանադրական ո՞ր իրավունքն է խախտվել, և ի՞նչ անմիջական պատճառահետևանքային կապ է առկա վիճարկվող օրինադրույթի և իր իրավունքի խախտման միջև, **չի կարող պահպանված համարվել բոլոր այն դեպքերում, երբ Դիմողը պարզապես հղում է կատարում Սահմանադրության 2-րդ գլխում ամրագրված որևէ հիմնական իրավունքի և (կամ) ազատության՝ առանց ներկայացնելու վիճարկվող օրինադրույթի (օրինադրույթների) և տվյալ հիմնական իրավունքի և (կամ) ազատության ենթադրյալ խախտման փաստի միջև պատճառահետևանքային կապի առկայության բավարար հիմնավորումներ:**

Այսպես, Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ Օրենսգրքի վիճարկվող դրույթը հանդիսանում է գործատուի և անհիմն կերպով աշխատանքից ազատված աշխատողի իրավունքների և օրինական շահերի միջև **արդարացի հավասարակշռությունն ապահովող ուրույն գործիքակազմ:** Ստացվում է, որ Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով օրենսդիրը սահմանել է անձի խախտված աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության **ընդհանուր կառուցակարգ**, որի շրջանակներում, նախ՝ օրենսդրի կողմից ամրագրվել է աշխատանքի պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողի՝ **դատարան դիմելու իրավունքը** (« աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մաս), և ապա՝ աշխատանքային իրավունքների վերականգնման միջոցները, որոնք, ի շարս այլնի, սահմանում են կարգավորում առ այն, որ աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերություններն առանց օրինական հիմքերի կամ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ գործատուի ներքին կամ անհատական իրավական ակտերով կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պահանջների խախտմամբ դադարեցված լինելու դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար կամ աշխատավարձի տարբերությունն այն ժամանա-

կահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը տվյալ գործատուի մոտ կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք (Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1.1-ին մաս):

Օրենսդիրը հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար **դրամական հատուցում է նախատեսել նաև *տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում***, ինչպես նաև ամրագրել է **աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցման իրավական հնարավորություն՝ *ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով*** (Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մաս):

Այս համատեքստում Սահմանադրական դատարանը փաստում է, որ օրենսդիրը,

**մի կողմից՝** հաշվի առնելով գործատուի՝ 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 պատճառներով կամ (2) գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում՝ դատարանի կողմից աշխատողին իր նախկին աշխատանքում չվերականգնելու պայմաններում պարտավորեցրել է **գործատուին վճարել հատուցում՝**

1) *հարկադիր պարապուրդի 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:*

Խնդրո առարկա դրամական հատուցման կարևորությանն է անդրադարձել նաև Սահմանադրական դատարանն իր՝ 2010 թվականի հուլիսի 7-ի ՍԴՈ-902 որոշման շրջանակներում՝ արձանագրելով՝ «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող նորմի վերլուծությունը վկայում է, որ այն չի նախատեսում անօրինականորեն ազատված անձի իրավունքի պաշտպանության արդյունավետությունը փոխհատուցման վճարմամբ ապահովելու հնարավորություն: Վիճարկվող դրույթը գործադուին միայն պարտավորեցնում է հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, ինչը, սակայն, չի կարող որակվել որպես իրավունքի վերականգնմանն ուղղված փոխհատուցում, քանի որ հիշյալ գումարն անձն ստանում է այն պարճառով, որ նրա աշխատանքային պայմանագիրը լուծված է համարվում դատարանի ակտն ուժի մեջ մտնելու օրը, և, հետևաբար, այդ գումարն ըստ էության հանդիսանում է աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետում վճարվող աշխատավարձ: Ավելին, հիշյալ գումարը չի կարող դիտարկվել որպես փոխհատուցում նաև այն պարճառով, որ անօրինականորեն աշխատանքից ազատված անձն այդ գումարն ստանում է նաև աշխատանքում վերականգնվելու դեպքում»:

Վերոշարադրյալի համատեքստում Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ դիմումի և կից ներկայացված դատական ակտերի ուսումնասիրությունից ակներև է, որ սույն դիմումով չի հիմնավորվում Դիմողի կողմից վիճարկվող՝ **Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի հակասությունը Սահմանադրության 2-րդ գլխով երաշխավորված որևէ հիմնական իրավունքին և (կամ) ազատությանը: Այլ խոսքով՝** Դիմողը սույն անհատական դիմումի շրջանակներում բավարար կերպով իրավաբանորեն չի հիմնավորել իր՝ Սահմանադրության 59 և 60-րդ հոդվածների 1-ին մասերով երաշխավորված՝ համապատասխանաբար տնտեսական, ներառյալ՝ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու, ինչպես նաև սեփականության իրավունքների խախտման փաստը, հետևաբար և՛ տվյալ հիմնական իրավունքների ենթադրյալ խախտման փաստի և վիճարկվող դրույթի միջև պատճառահետևանքային կապի անմիջական առկայությունը:

Այս կապակցությամբ Սահմանադրական դատարանը վերահաստատում է, որ Սահմանադրական դատարան ներկայացվող անհատական դիմումների հիմնա-

վորվածության պահանջի պահպանման տեսանկյունից կարևոր է ոչ միայն այն, որ դիմումը հիմնավոր փաստարկներ նախատեսի, որոնցով կմատնանշվի պատճառահետևանքային կապը՝ ենթադրյալ խախտված հիմնարար իրավունքի կամ ազատության և/կամ իրավակիրառ պրակտիկայում վիճարկվող նորմին տրված մեկնաբանության միջև, այլ նաև հիշատակված պատճառահետևանքային կապը կրի **անմիջական բնույթ**. այլ կերպ ասած՝ *Դիմողի համար առաջացած բացասական իրավական հետևանքների առկայությունը չի կարող հիմնավորվել միայն Դիմողի ենթադրությունների կամ վերացական դատողությունների վրա հիմնված փաստարկների միջոցով:*

**Ավելին, Սահմանադրական դատարանը փաստում է, որ դիմումի շրջանակներում բարձրացված հարցադրումներն առնչվում են նաև աշխատանքային վեճերի լուծման համար դատավարական ժամկետներ նախատեսող օրենսդրական դրույթներին (որոնք Դիմողի կողմից չեն վիճարկվում) և դրանից բխող համապատասխան իրավական հետևանքներին:** Այսպես.

«Հ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի՝ «Հատուկ հայցային վարույթի կարգով քննվող աշխատանքային վեճերը և դրանց լուծման ժամկետը» վերտառությամբ 210-րդ հոդվածը սահմանում է.

«1. Դատարանը սույն գլխով սահմանված կարգով քննում և լուծում է աշխատանքային պայմանագրի փոփոխման, լուծման և աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հետ կապված անհատական աշխատանքային վեճերը (այսուհետ՝ աշխատանքային վեճ):

2. Աշխատանքային վեճերն առաջին ատյանի դատարանում քննվում և լուծվում են հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո՝ **երեք ամսվա ընթացքում**»:

«Հ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի՝ «Բողոքի քննության ժամկետը վերաքննիչ դատարանում» վերտառությամբ 377-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է.

«1. Վերաքննիչ դատարանը եզրափակիչ դատական ակտի դեմ ներկայացված վերաքննիչ բողոքը քննում և որոշում է կայացնում **ողջամիտ ժամկետում, բայց ոչ ուշ, քան վերաքննիչ բողոքը վարույթ ընդունելուց հետո՝ վեց ամսվա ընթացքում**»:

«Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի՝ «Վճռաբեկ բողոքի քննության ժամկետը» վերտառությամբ 400-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է.

«1. Վճռաբեկ դատարանը վարույթ ընդունված վճռաբեկ բողոքը պետք է քննի և որոշում կայացնի **ողջամիտ ժամկետում**: (...):»:

Օրենսդրական կարգավորումների համակողմանի ուսումնասիրությունը Սահմանադրական դատարանին թույլ է տալիս փաստել, որ օրենսդիրը նախատեսել է աշխատանքային վեճերի՝ առաջին ատյանի դատարանում քննման հատուկ ժամկետ, այն է՝ երեք ամիս՝ արդարադատության պատշաճ իրականացման, գործատուի և աշխատողի միջև առկա աշխատանքային վեճի հնարավորինս շուտափույթ լուծման կառուցակարգ:

Սույն իրավակարգավորումները համադրելով վիճարկվող դրույթով նախատեսված կարգավորման հետ՝ Սահմանադրական դատարանը փաստում է, որ հիշատակված դատավարական ժամկետների սահմանմամբ օրենսդիրը նպատակ է ունեցել հավասարակշռություն ապահովել գործատուի և աշխատողի իրավունքների միջև, **մի կողմից՝ սահմանել համաչափ հատուցում աշխատողի աշխատանքային իրավունքների խախտման պարագայում, մյուս կողմից՝ ամրագրել դատավարական ժամկետներ սույն վեճերի քննման համար՝ ապահովելով գործատուի տնտեսական գործունեության ազատության և սեփականության իրավունքների իրավաչափ սահմանափակումը՝** հաշվի առնելով վիճարկվող դրույթով նախատեսված «(...) պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, **մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը** (...)» ձևակերպումը, որի ուժով հարկադիր պարապորդի համար վճարվող դրամական հատուցման չափի հաշվարկը պայմանավորված է դատարանի համապատասխան վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելու պահի հետ:

Անդրադառնալով սույն գործին՝ Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ համապատասխան հայցադիմումը վարույթ է ընդունվել Դատարանի 01.04.2021 թ. որոշմամբ, իսկ թիվ ԵԴ/10731/02/21 քաղաքացիական գործով վճիռը կայացվել է 30.11.2022 թ.:

Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանը թիվ ԵԴ/10731/02/21 քաղաքացիական գործով վերաքննիչ բողոքները վարույթ է ընդունել 28.02.2023 թ., որոնց քննության կապակցությամբ որոշում է կայացրել 12.05.2023 թ.:

15.06.2023 թ. և 16.06.2023 թ. ներկայացվել են վճռաբեկ բողոքներ, որոնց ընդունումը Վճռաբեկ դատարանի կողմից 02.08.2023 թ. որոշմամբ մերժվել է:

**Սահմանադրական դատարանի գնահատմամբ՝ այս առումով սույն հարցի կապակցությամբ հատկապես արժևորվում է իրավակիրառի ողջախոհությունն ինչպես քաղաքացիադատավարական օրենսդրությամբ սահմանված դատավարական ժամկետների պահպանման հարցում, այնպես էլ համապատասխան ժամկետներ ուղղակիորեն չնախատեսվելու դեպքում՝ յուրաքանչյուրի՝ գործի ողջամիտ ժամկետում քննության իրավունքի երաշխավորման համատեքստում: 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: Այսպես.**

«Վճռաբեկ դատարանի կողմից 21.02.2024 թ. թիվ ՍԴԴ-14 գրության՝ 29.02.2024 թ. ներկայացրել է հետևյալ տեղեկատվությունը. «(...) 22.02.2021թ.-22.02.2024թ. ընկած ժամանակահատվածում Վճռաբեկ ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարաններում Վճռաբեկ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգրք) 210-րդ հոդվածով սահմանված աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ քննվել է 1273 քաղաքացիական գործ: Հիշյալ քաղաքացիական գործերով կայացված դատական ակտերից 586-ը բողոքարկվել է Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարան, իսկ նշված բողոքների քննության արդյունքում կայացված որոշումներից 253-ը Վճռաբեկ դատարան: (...) **Վճռաբեկ ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանների կողմից քննված վերը նշված 1273 քաղաքացիական գործերից 1069-ի քննության և լուծման ժամանակահատվածը գերազանցել է Օրենսգրքով ամրագրված եռամսյա ժամկետը»:**

*Այսպիսով՝ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթների քննությունը դատարանների կողմից պետք է ընթանա օրենսդրի կողմից ամրագրված դատավարական ժամկետների խստիվ*



պահպանմամբ, իսկ համապատասխան ժամկետների բացակայության պայմաններում՝ հնարավոր ամենասեղմ ժամկետում՝ հաշվի առնելով դատավարության մասնակիցների կարգավիճակում գտնվող գործարուի և աշխատողի իրավունքների և օրինական շահերի ողջամիտ հավասարակշռությունը պահպանելու հրամայականը:

**Վերոգրյալի լույսի ներքո 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 վերոշարադրյալը՝ 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:

Ելնելով վերոշարադրյալից և ղեկավարվելով Սահմանադրության 169-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետով, հիմք ընդունելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 60-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի, 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի, ինչպես նաև 69-րդ հոդվածի 5-րդ մասի իրավակարգավորումները՝ Սահմանադրական դատարանը **Ո Ր Ո Շ Ե Ց .**

«Վեոլիա Զուր» ՓԲԸ դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործի վարույթը կարճել:

**ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ  
ՆԱԽԱԳԱՀ**



**Ա. ԴԻԼԱՆՅԱՆ**

18 հունիսի 2024 թվականի  
ՍԴԱՈ-101