



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ

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

«ԱՐՏԱԿ ԽԱՉԱՏՐՅԱՆԻ ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍ-ԳՐՔԻ 158-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 1-ԻՆ ՄԱՍԻ, 165-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 5-ՐԴ ԿԵՏԻ ԵՎ 265-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 2-ՐԴ ՄԱՍԻ՝ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ» ԳՈՐԾԻ ՎԱՐՈՒՅԹԸ ԿԱՐՃԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Սահմանադրական դատարանը, քննության առնելով «Արտակ Խաչատրյանի դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 158-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 165-րդ հոդվածի 5-րդ կետի և 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործի վարույթը կարճելու մասին առաջարկությունը, **Պ Ա Ր Ձ Ե Ց .**

1. 2024 թվականի սեպտեմբերի 9-ին Սահմանադրական դատարան է մուտքագրվել Արտակ Խաչատրյանի (այսուհետ՝ Դիմող, ներկայացուցիչներ՝ փաստաբաններ Միքայել Դանիելյան, Հասմիկ Հակոբյան) դիմումը, որով Դիմողը խնդրել է.

«(...)

2. Որոշել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 158-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 165-րդ հոդվածի 5-րդ կետի և 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համապատասխանությունը ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, 82-րդ հոդվածին և/կամ այլ հոդվածներին»:

2. Գործի դատավարական նախապատմությունը

2.1. Թիվ ԵԴ/22289/02/18 քաղաքացիական գործի դատավարական նախապատմությունը հանգում է հետևյալին.

2.1.1. Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանը (այսուհետ նաև՝ Դատարան), քննելով թիվ ԵԴ/22289/02/18 քաղաքացիական գործն ըստ հայցի Արտակ Խաչատրյանի ընդդեմ «Հայաէրոնավիգացիա» փակ բաժնետիրական ընկերության (այսուհետ նաև՝ Ընկերություն)՝ Ընկերության գլխավոր տնօրենի 2018 թվականի օգոստոսի 27-ի թիվ 757-Ա հրամանն ընդունման պահից անվավեր ճանաչելու, աշխատանքում վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի գումարը բռնագանձելու, իսկ աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի 12-ապատիկի չափով՝ մինչև վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, հատուցում վճարելուն պարտավորեցնելու, երկարաձգված արձակուրդի գումարի և այդ գումարի նկատմամբ հաշվարկվող տուգանքի գումարի բռնագանձման պահանջների մասին, 2019 թվականի հունիսի 5-ին վճռել է.

«1.1. Հայցը բավարարել մասնակի: Անվավեր ճանաչել «Հայաէրոնավիգացիա» ՓԲ ընկերության գլխավոր տնօրենի 27.08.2018 թվականի թիվ 757-Ա հրամանը՝ ընկերության իրավաբանական ծառայության պետ Արտակ Խաչատրյանի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին:

1.2 Սկսած 28.08.2018 թվականից մինչև վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելը «Հայաէրոնավիգացիա» ՓԲԸ-ից հոգուտ Արտակ Համլետի Խաչատրյանի բռնագանձել օրական 86.613,74 /ութսունվեց հազար վեց հարյուր տասներեք ամբողջ յոթանասունչորս/ ՀՀ դրամ՝ որպես հարկադիր պարապուրդի հատուցման գումար:

1.3 «Հայաէրոնավիգացիա» ՓԲ ընկերությունից հոգուտ Արտակ Համլետի Խաչատրյանի բռնագանձել վերջինիս աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ նրա միջին ամսական աշխատավարձի՝ 1.818.888,65 /մեկ միլիոն ութ հարյուր տասնութ հազար ութ հարյուր ութսունութ հազար վաթսունհինգ/ ՀՀ դրամ գումարի, 9-ապատիկի չափով:

1.4 «Հայաէրոնավիգացիա» ՓԲ ընկերությունից հոգուտ Արտակ Համլետի Խաչատրյանի բռնագանձել 1.400.000,00 /մեկ միլիոն չորս հարյուր հազար/ ՀՀ դրամ՝ որպես 30.07.2010թ.-ի թիվ 7 գ 513/4 համաձայնագրով նախատեսված նպաստ թվով

երկու՝ 2016-2017թթ. և 2017-2018թթ. աշխատանքային տարիների արձակուրդների դիմաց»:

2.1.2. Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանը, քննելով Դատարանի 2019 թվականի հունիսի 5-ի թիվ ԵԴ/22289/02/18 վճռի դեմ ներկայացված վերաքննիչ բողոքները, 2021 թվականի հունվարի 14-ին որոշել է.

«1. Արտակ Համլետի Խաչատրյանի և «Հայաէրոնավիգացիա» փակ բաժնետիրական ընկերության ներկայացրած վերաքննիչ բողոքները բավարարել մասնակիորեն. ՀՀ Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարանի 05.06.2019 թվականի վճիռը մասնակի՝ «Հայաէրոնավիգացիա» փակ բաժնետիրական ընկերությունից հոգուտ Արտակ Համլետի Խաչատրյանի հարկադիր պարապուրդի հատուցման գումարի բռնագանձման հաշվարկի մասով բեկանել և փոփոխել.

««Հայաէրոնավիգացիա» փակ բաժնետիրական ընկերությունից հոգուտ Արտակ Համլետի Խաչատրյանի բռնագանձել հատուցում հարկադիր պարապուրդի ողջ ժամանակահատվածի համար, այն է՝ 22.08.2018 թվականից մինչև սույն դատական ակտի օրինական ուժի մեջ մտնելու օրը, բայց ոչ ավելի, քան Արտակ Համլետի Խաչատրյանի ստացած միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով»:

2.1.3. Վճռաբեկ դատարանի 2021 թվականի ապրիլի 21-ի որոշմամբ թիվ ԵԴ/22289/02/18 քաղաքացիական գործով Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 14.01.2021 թ. որոշման դեմ Արտակ Խաչատրյանի բերած վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը մերժվել է:

2.1.4. Վճռաբեկ դատարանը, քննելով թիվ ԵԴ/22289/02/18 քաղաքացիական գործով Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 14.01.2021 թ. որոշման դեմ Ընկերության վճռաբեկ բողոքը քննության ընդունելու հարցը, 2021 թվականի մարտի 31-ին որոշել է Դատարանի 05.06.2019 թ. վճռի դեմ Ընկերության բերած վճռաբեկ բողոքը թողնել առանց քննության, ինպես նաև վերադարձնել թիվ ԵԴ/22289/02/18 քաղաքացիական գործով Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 14.01.2021 թ. որոշման դեմ Ընկերության բերած վճռաբեկ բողոքը:

2.1.5. Վճռաբեկ դատարանի 2021 թվականի մայիսի 12-ի որոշմամբ թիվ ԵԴ/22289/02/18 քաղաքացիական գործով Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի

14.01.2021 թ. որոշման դեմ Ընկերության բերած վճռաբեկ բողոքը թողնվել է առանց քննության:

2.1.6. Վճռաբեկ դատարանը, քննելով թիվ ԵԴ/22289/02/18 քաղաքացիական գործով Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 14.01.2021 թ. որոշման դեմ Ընկերության բերած վճռաբեկ բողոք բերելու համար սահմանված ժամկետը բաց թողնելու պատճառը հարգելի ճանաչելու մասին միջնորդությունը և վճռաբեկ բողոքը քննության ընդունելու հարցը, 2021 թվականի հուլիսի 7-ին որոշել է.

«1. «Հայաէրոնավիգացիա» ՓԲԸ-ի միջնորդությունը՝ ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 14.01.2021 թվականի որոշման դեմ վճռաբեկ բողոք բերելու համար սահմանված ժամկետը բաց թողնելու պատճառը հարգելի ճանաչելու և բաց թողնված ժամկետը վերականգնելու մասին, մերժել:

2. Թիվ ԵԴ/22289/02/18 քաղաքացիական գործով ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 14.01.2021 թվականի որոշման դեմ «Հայաէրոնավիգացիա» ՓԲԸ-ի բերած վճռաբեկ բողոքը թողնել առանց քննության»:

2.2. Թիվ ԵԴ/0727/02/22 քաղաքացիական գործի դատավարական նախապատմությունը հանգում է հետևյալին.

2.2.1. Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանը (այսուհետ՝ Դատարան), քննելով թիվ ԵԴ/0727/02/22 քաղաքացիական գործն ըստ հայցի Արտակ Խաչատրյանի ընդդեմ Ընկերության՝ աշխատավարձ բռնագանձելու պահանջի մասին, 17.07.2023 թ. վճռել է.

«1. Արտակ Համլետի Խաչատրյանի հայցն ընդդեմ «Հայաէրոնավիգացիա» ՓԲԸ-ի՝ աշխատավարձ բռնագանձելու պահանջի մասին, մերժել»:

Հիշյալ վճռով Դատարանն արձանագրել է. «(...) ներկայացված հայցադիմումով Հայցվոր կողմը խնդրել է Պատասխանողից հոգուտ Հայցվորի բռնագանձել 13.273.172,8 ՀՀ դրամ, որն իր մեջ ներառում է 2018-2019թթ., 2019-2020թթ, 2020-2021թթ. ընկած ժամանակահատվածների չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի համար դրամական հատուցումները, արձակուրդային նպաստները, լրացուցիչ միանվագ արձակուրդային վճարները, այսինքն՝ նշված գումարը հաշվարկվել է այն ժամանակահատվածի համար, երբ Հայցվորը գտնվել է հարկադիր պարապուրդի մեջ:

Դատարանը հարկ է համարում մատնանշել, որ ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է աշխատողին հանգստանալու և աշխատունակությունը վերականգնելու համար, և եթե աշխատողն աշխատանքից ազատվելու պատճառով շարունակաբար հարկադիր պարապուրդում գտնվելու պատճառով փաստացի աշխատանք չի կատարել գործատուի համար, ապա չի առաջանում նաև աշխատունակության վերականգնման խնդիր, այսինքն՝ անհրաժեշտություն՝ աշխատողին տրամադրելու շարունակական անընդմեջ հանգիստ, որպեսզի նա այնուհետև կարողանա արդյունավետ կատարել իր աշխատանքը, հետևաբար Դատարանը գտնում է, որ 13.273.172,8 ՀՀ դրամ բռնագանձելու պահանջն անհիմն է, քանի որ 2018-2019թթ., 2019-2020թթ., 2020-2021թթ. ընկած ժամանակահատվածներում Հայցվորը գտնվել է հարկադիր պարապուրդի մեջ և փաստացի աշխատանք չի կատարել, հետևաբար Պատասխանողի համար չի ծագել արձակուրդի դիմաց փոխհատուցում, նպաստ և լրացուցիչ միանվագ արձակուրդային վճարներ վճարելու պարտավորությունը:

Բացի այդ, Դատարանի նման եզրահանգումը հիմնվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կարգավորման վրա, որով օրենսդիրն որպես առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով աշխատողին աշխատանքից ազատելու և աշխատողին իր նախկին աշխատանքում չվերականգնելու հետևանք՝ գործատուի համար նախատեսել է միայն հարկադիր պարապուրդի և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցման վճարումները, այսինքն՝ նման դեպքերի համար օրենսդիրը սահմանել է, որ աշխատողը կարող է պահանջել հարկադիր պարապուրդի գումարը՝ միջին աշխատավարձը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցումը՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով, սակայն չի սահմանել աշխատողի իրավունքը՝ պահանջելու հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածում ընդգրկված իրեն հասանելիք արձակուրդի գումարը՝ նկատի ունենալով այն, որ հարկադիր պարապուրդի ընթացքում աշխատողը գործատուի մոտ փաստացի աշխատանք չի կատարում»:

2.2.2. Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանը, քննելով հայցվոր Արտակ Խաչատրյանի՝ Դատարանի 17.07.2023 թ. վճռի դեմ ներկայացրած վերաքննիչ բողոքը, 2024 թվականի ապրիլի 18-ին որոշել է.

«1. Վերաքննիչ բողոքը մերժել՝ ՀՀ Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանի թիվ ԵԴ/0727/02/22 քաղաքացիական գործով 17.07.2023թ. կայացրած վճիռը թողնել անփոփոխ»:

Հիշյալ որոշմամբ Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանն արձանագրել է. «(...) հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածում աշխատողն իրավունք չունի պահանջելու իրեն հասանելիք արձակուրդի գումարը, քանի որ հարկադիր պարապուրդում գտնվելու պատճառով փաստացի աշխատանք չի կատարել, ուստիև չի առաջացել աշխատունակության վերականգնման խնդիր, որպիսի իրավաչափ եզրահանգման եկել է նաև Դատարանը:

Ինչ վերաբերում է հայցվորի այն փաստարկին, որի համաձայն՝ վկայակոչված թիվ ԵԿԴ/0521/02/15 քաղաքացիական գործով Վճռաբեկ դատարանի եզրահանգումները սույն գործով կիրառելի չեն, քանի որ սույն քաղաքացիական գործի փաստական հանգամանքները չեն նույնանում հայցը մերժելու համար հիմք հանդիսացած ԵԿԴ/0521/02/15 քաղաքացիական գործի փաստական հանգամանքների հետ, ապա Վերաքննիչ դատարանը փաստում է, որ տվյալ դեպքում որևէ էական նշանակություն չունի թե աշխատողը նախկին աշխատանքում վերականգնվել է, թե ոչ, քանի որ երկու դեպքում էլ հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածում աշխատողի կողմից փաստացի աշխատանք չի կատարվում:

Վերոգրյալից ելնելով, Վերաքննիչ դատարանը փաստում է, որ Վճռաբեկ դատարանի թիվ ԵԿԴ/0521/02/15 քաղաքացիական գործով 2020 թվականի նոյեմբերի 09-ին կայացված որոշմամբ արտահայտած եզրահանգումները սույն քաղաքացիական գործով ուղղակիորեն կիրառելի են, ուստի հայցվորի նշված փաստարկը Վերաքննիչ դատարանի գնահատմամբ անհիմն է:

Ինչ վերաբերում է հայցվորի այն փաստարկին, որի համաձայն՝ ապօրինաբար զրկված և սեփական իրավունքները դատարանում արդյունավետորեն պաշտպանած աշխատողը չի կարող ունենալ իրավունքների, հնարավորությունների, արտոնություն-

ների և/կամ երաշխիքների ծավալի նվազում, ապա Վերաքննիչ դատարանը փաստում է, որ հարկադիր պարապուրդի հատուցման և աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց հատուցման տրամադրման պայմաններում առկա չէ աշխատողի իրավունքների նվազում, քանի որ վերջինս օգտվել է ապօրինաբար աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում օրենքով տրամադրվող բոլոր տեսակի փոխհատուցումներից»:

2.2.3. Վճռաբեկ դատարանը, քննելով Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 18.04.2024 թ. որոշման դեմ Արտակ Խաչատրյանի բերած վճռաբեկ բողոքը քննության ընդունելու հարցը, 2024 թվականի հունիսի 26-ին որոշել է.

«1. Թիվ ԵԴ/0727/02/22 քաղաքացիական գործով ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 18.04.2024 թվականի որոշման դեմ Արտակ Խաչատրյանի բերած վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը մերժել»:

3. Դիմողի դիրքորոշումները

Ներկայացնելով թիվ ԵԴ/0727/02/22 քաղաքացիական գործի դատավարական նախապատմությունը՝ Դիմողը նշում է, որ անձի՝ ամենամյա վճարովի արձակուրդ ունենալու սահմանադրական իրավունքը ենթադրում է ոչ միայն փաստացի աշխատանքից հանգստի իրավունք, այլև չտրամադրված կամ չօգտագործված արձակուրդի դիմաց դրամական հատուցում ստանալու իրավունք, ընդ որում՝ աշխատողն արձակուրդի իրավունքը վաստակում է աշխատանքային հարաբերությունների տևողության ժամանակահատվածի յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա համար, իսկ այդ աշխատանքային տարվա մեջ պետք է ներառվեն նաև այն ժամանակահատվածները, որոնց ընթացքում աշխատողը աշխատանքից բացակայել է իր կամքից անկախ պատճառներով: Մինչդեռ, ըստ Դիմողի՝ գործող օրենսդրության համաձայն՝ աշխատանքից ապօրինաբար ազատված լինելու պարագայում անձը հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածի ընթացքում չունի ամենամյա արձակուրդի իրավունք, ուստի՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում առկա չէ հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածին վերագրվող, չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի դիմաց դրամական հատուցում ստանալու հնարավորություն:

Դիմողը գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 158-րդ հոդվածի 1-ին մասի ձևակերպման մեջ ամենամյա արձակուրդի տրամադրման նպատակի մասին նշումը բացառում է անձի՝ իր կամքից անկախ պատճառներով աշխատանքի մեջ չգտնվելու ընթացքի համար ամենամյա արձակուրդ կուտակելու, հետևաբար նաև՝ դրա դիմաց դրամական հատուցում ստանալու իրավական հնարավորությունը: Դիմողը նշում է. «(...) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 158-րդ հոդվածի 1-ին մասի ինչպես տառացի, այնպես էլ իմաստաբանական վերլուծությունը հանգում է այն մտքին, որ եթե աշխատողը չունի հանգստանալու և աշխատունակությունը վերականգնելու կարիք, ապա վերջինս չունի նաև ամենամյա արձակուրդի իրավունք»: Ընդ որում, Դիմողի պնդմամբ՝ վերոգրյալ իրավադրույթը թիվ ԵԴ/0727/02/22 քաղաքացիական գործի շրջանակներում տվյալ կերպ է մեկնաբանվել և կիրառվել թե՛ առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության, թե՛ վերաքննիչ, թե՛ վճռաբեկ դատարանների կողմից:

Ըստ Դիմողի՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 165-րդ հոդվածի 5-րդ կետից հետևում է, որ եթե աշխատանքից ապօրինաբար ազատված աշխատողը վերականգնվում է նախկին աշխատանքում, ապա հարկադիր պարապուրդում գտնված լինելու ժամանակաշրջանի համար ունենում է ձեռք բերված, կուտակված ամենամյա արձակուրդ, սակայն աշխատանքից ապօրինաբար ազատված նույն աշխատողի՝ նախկին աշխատանքում չվերականգնվելու դեպքում համարվում է, որ տվյալ աշխատողը հարկադիր պարապուրդում գտնված լինելու ժամանակահատվածի համար չի վաստակել ամենամյա արձակուրդի իրավունք, սակայն նման տարբերակված մոտեցման համար օբյեկտիվ հիմքեր առկա չեն:

Դիմողը նշում է, որ եթե աշխատողը վերականգնվի նախկին աշխատանքում, իսկ որոշ ժամանակ՝ թեկուզ մեկ օր անց գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունները կրկին դադարեցվեն որևէ հիմքով, ապա տվյալ աշխատողը դրամական հատուցում կստանա նաև հարկադիր պարապուրդի ընթացքում կուտակված արձակուրդի դիմաց: Մինչդեռ Դիմողի պնդմամբ՝ եթե աշխատողի և գործատուի աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են ապօրինաբար, իսկ աշխատողը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված՝ իր կամքից անկախ պատճառներից ելնելով, չի կարող վերականգնվել նախկին աշխատանքում, և

աշխատանքային պայմանագիրը լուծված է համարվում դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից, ապա աշխատողը չի ունենում հարկադիր պարապուրդի ընթացքում կուտակած ամենամյա արձակուրդ և դրա դիմաց դրամական հատուցում ստանալու իրավունք:

Դիմողն ընդգծում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը հակասում է Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, քանի որ աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքի իրացման արդյունքում աշխատողը կարող է զրկվել ամենամյա արձակուրդի, ինչպես նաև դրա դիմաց դրամական հատուցում ստանալու իրավունքից՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ վիճարկվող տվյալ դրույթը սահմանափակում է աշխատողին վճարվող հատուցումների ցանկը, չի նախատեսում այլ հատուցում ստանալու իրավունքի իրացման հնարավորություն:

Դիմողը եզրահանգում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 158-րդ հոդվածի 1-ին մասը, 165-րդ հոդվածի 5-րդ կետը և 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը հակասում են Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասին և 82-րդ հոդվածին այնքանով, որքանով չեն ապահովում լիարժեք, արդյունավետ և բավարար պաշտպանություն աշխատանքից ապօրինաբար ազատված և իր կամքից անկախ պատճառներով նախկին աշխատանքում չվերականգնված աշխատողների համար, ինչպես նաև չեն ապահովում յուրաքանչյուր աշխատողի ամենամյա արձակուրդի իրավունքը:

4. Պատասխանողի դիրքորոշումները

Ազգային ժողովը (այսուհետ՝ Պատասխանող), վկայակոչելով Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասի և Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի իրավակարգավորումները, ինչպես նաև Սահմանադրական դատարանի և Վճռաբեկ դատարանի վերաբերելի դիրքորոշումներն ու մեկնաբանությունները, պնդում է, որ Օրենսգրքով սահմանված իրավակարգավորումներով սպառիչ և արդյունավետորեն սահմանվել են աշխատանքից անհիմն ազատված աշխատողի իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմները, որոնք լիովին համապատասխանում են Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասին:

Վկայակոչելով Օրենսգրքի մի շարք իրավակարգավորումներ՝ Պատասխանողը գտնում է, 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:

Պատասխանողի համոզմամբ՝ աշխատանք կատարելիս առողջական նորմալ վիճակի պահպանման և աշխատունակության վերականգնման համար աշխատողին ամեն տարի անհրաժեշտ է որոշակի ժամկետով շարունակվող անընդմեջ հանգիստ: Հենց այդ նպատակով է աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանվել ամենամյա արձակուրդի իրավունքը: Ուստի՝ եթե աշխատողն աշխատանքից ազատվելու պատճառով շարունակաբար հարկադիր պարապուրդում գտնվելու պատճառով փաստացի աշխատանք չի կատարել գործատուի համար, ապա չի առաջանում նաև աշխատունակության վերականգնման խնդիր:

Անդրադառնալով Օրենսգրքի 165-րդ հոդվածով նախատեսված իրավակարգավորումներին՝ Պատասխանողը պնդում է, որ Օրենսգրքի 165-րդ հոդվածի կարգավորման առարկան ոչ թե ամենամյա արձակուրդի իրավունքի գոյության ժամանակահատվածների սահմանումն է, այլ արդեն իսկ գոյացած ամենամյա արձակուրդի տրամադրման հետ կապված հարցերի կարգավորումը: Հենց դրանով է պայմանավորված, որ հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածը տվյալ հոդվածում կարևորվում է բացառապես այն դեպքում, երբ անձը վերադառնում է նախկին աշխատանքին, քանզի հարկադիր պարապուրդից միայն վերադարձած աշխատողն է, որին կարող է տրամադրվել ամենամյա կամ ցանկացած այլ արձակուրդ:

Ըստ Պատասխանողի՝ թեև նախկին աշխատանքում չվերականգնվելու դեպքում աշխատողը չի շարունակում աշխատանքը տվյալ գործատուի մոտ, չի գտնվում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ տվյալ գործատուի հետ, և նրան արձակուրդ տրամադրելու պարտականություն չի առաջանում գործատուի մոտ, սակայն նույնիսկ այդ պայմաններում օրենսդիրը նախատեսել է աշխատողի իրավունքների պաշտպանության երաշխիք այնքանով, որ վերջինս ստանում է դրամական հատուցում նախկին աշխատանքում չվերականգնվելու դեպքում:

Պատասխանողի համոզմամբ՝ 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, և ապա՝ աշխատանքային իրավունքների վերականգնման միջոցները, որոնք, ի թիվս 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 ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը տվյալ գործատուի մոտ կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք:

Պատասխանողը անհրաժեշտ է համարում նաև նշել, որ Օրենսգրքի համապատասխան կարգավորումները չպետք է մեկնաբանվեն որպես աշխատանքից անհիմն ազատված աշխատողի՝ ավելի շատ գումար «ստանալու» հնարավորություն գործատուից, այլ դրանք պետք է դիտարկվեն գործատուին պատասխանատվության ենթարկելու, աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման, գործատուի շահերի և անօրինական կարգով աշխատանքից ազատված աշխատողի իրավունքների

և օրինական շահերի միջև արդարացի հավասարակշռություն ապահովելու սկզբունքների համատեքստում:

Ամփոփելով ողջ վերոգրյալը՝ Պատասխանողը գտնում է, որ Օրենսգրքի քննարկվող հոդվածները համապատասխանում են Սահմանադրությանը:

5. Սահմանադրական դատարանը, ուսումնասիրելով սույն անհատական դիմումը, Պատասխանողի գրավոր բացատրությունը, գործում առկա մյուս փաստաթղթերը, գտնում է, որ սույն գործի վարույթը «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի (այսուհետ նաև՝ Սահմանադրական օրենք) 60-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետին (Սահմանադրական դատարանը կարճում է գործի վարույթը գործի քննության ցանկացած փուլում, եթե բացահայտվել են Սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածով նախատեսված՝ գործի քննությունը մերժելու հիմքեր) համապատասխան՝ ենթակա է կարճման՝ ներքոնշյալ հիմքով և պատճառաբանությամբ.

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 նույն օրենքի 69-րդ հոդվածով նախատեսված **այլ դեպքերում**:

Սահմանադրական օրենքի 69-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ անհատական դիմումով գործի քննությունը կարող է մերժվել նաև այն դեպքում, երբ **անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է**:

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 օրենքի 69-րդ հոդվածի 1-ին մասում, որտեղ սահմանվում են այն հիմքերը, որոնց միաժամանակյա առկայության պարագայում ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձը կոնկրետ գործով կարող է անհատական դիմում ներկայացնել Սահմանադրական դատարան: Դրանք են՝

ա) երբ կոնկրետ գործով առկա է դատարանի վերջնական ակտը,

բ) երբ սպառվել են ներպետական դատական պաշտպանության բոլոր միջոցները,

գ) երբ 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 օրենքի 69-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ անհատական դիմումը պետք է հղումներ պարունակի նորմատիվ իրավական ակտի այն դրույթներին, որոնց սահմանադրականությունը վիճարկվում է, **և հիմնավորումներ, որ նորմատիվ իրավական ակտի հակասությունը հանգեցրել է Սահմանադրության 2-րդ գլխում ամրագրված իր հիմնական իրավունքների և ազատությունների խախտման՝** հաշվի առնելով նաև համապատասխան դրույթին իրավակիրառ պրակտիկայում տրված մեկնաբանությունը:

Սահմանադրական դատարանի 2009 թվականի մարտի 17-ի ՍԴԱՌ-21 աշխատակարգային որոշմամբ արձանագրված 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 աշխատակարգային որոշմամբ նաև արձանագրել է. «(...) դիմողը պետք է փորձի բավարար կերպով իրավաբանորեն հիմնավորել, թե իր սահմանադրական որ իրավունքներն են խախտվել և ինչ անմիջական պատճառահետևանքային 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 (...):»:

Այս առումով հարկ է փաստել, 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 բավարար հիմնավորումներ վիճարկվող օրինադրույթի և իր համապատասխան հիմնական իրավունքի և/կամ ազատության ենթադրյալ խախտման փաստի միջև պատճառահետևանքային կապի առկայության վերաբերյալ:**

Սահմանադրական դատարանը 2022 թվականի հուլիսի 12-ի ՍԴԱՌ-126 աշխատակարգային որոշմամբ արձանագրել է. «(...) անձը պետք է անհատական դիմումի շրջանակներում ուղղակիորեն մատնանշի և հիմնավորի վիճարկվող նորմատիվ իրավական ակտի կոնկրետ դրույթի և Սահմանադրության 2-րդ գլխում բովանդակվող իր հիմնական իրավունքի և/կամ ազատության ենթադրյալ հակասության **անմիջական** պատճառահետևանքային կապը: Այլ կերպ ասած՝ **վիճարկվող դրույթի ենթադրյալ հակասահմանադրականությունը պետք է ուղղակիորեն հանգեցնի Սահմանադրության 2-րդ գլխով երաշխավորված որևէ հիմնական իրավունքի և/կամ ազատության խախտման/սահմանափակման:** Այս առնչությամբ Սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում շեշտադրել, որ Սահմանադրության 2-րդ գլխում բովանդակվող սահմանադրաիրավական սկզբունքներին վիճարկվող իրավանորմերի հակասությունը սահմանադրաիրավական իմաստով **չի կարող անհատական գանգատարկման առարկա դառնալ, եթե վերջնարդյունքում չի հանգեցնում անձի՝ Սահմանադրության 2-րդ գլխով նախատեսված հիմնական իրավունքի և/կամ ազատության խախտման/սահմանափակման»:**

Վերը ներկայացված դրույթներով ամրագրված կարգավորումները, Սահմանադրական դատարանի վերոնշյալ իրավական դիրքորոշումները համադրելով սույն գործի փաստերի հետ՝ Սահմանադրական դատարանը հանգում է հետևյալ եզրակացության.

սույն անհատական դիմումի շրջանակներում Դիմողը վիճարկում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 158-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 165-րդ հոդվածի 5-րդ կետի և 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համապատասխանությունը՝ Սահմանադրության 57 և 82-րդ հոդվածներին: Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի առնչությամբ Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ անհատական դիմումի շրջանակում նորմատիվ իրավական ակտի դրույթի/դրույթների (սույն պարագայում նաև՝ իրավակիրառ պրակտիկայում դրանց տրված մեկնաբանության, դրանցում առկա ենթադրյալ օրենսդրական բացի) սահմանադրականությունը վիճարկելու պարագայում **անհրաժեշտ է բավարար հիմնավորումներ ներկայացնել առ այն, որ վիճարկվող դրույթը/դրույթները (իրավակիրառ պրակտիկայում դրանց տրված մեկնաբանությունը, դրանցում առկա ենթադրյալ օրենսդրական բացը) հանգեցրել է/են Սահմանադրության 2-րդ գլխում ամրագրված որևէ հիմնական իրավունքի և/կամ ազատության խախտման, ինչը սույն պարագայում տեղի չի ունեցել:** Ինչ վերաբերում է Սահմանադրության 82-րդ հոդվածին, ապա այն ամրագրված է Սահմանադրության 3-րդ գլխում, մինչդեռ անհատական դիմումի շրջանակներում անձն իրավունք ունի *վիճարկել իր նկատմամբ կիրառված նորմատիվ իրավական ակտի դրույթի սահմանադրականությունը, եթե այն հանգեցրել է Սահմանադրության 2-րդ գլխում ամրագրված իր հիմնական իրավունքների և ազատությունների խախտման՝ հաշվի առնելով նաև համապատասխան դրույթին իրավակիրառ պրակտիկայում տրված մեկնաբանությունը:*

Ամփոփելով վերոշարադրյալը՝ Սահմանադրական դատարանը եզրահանգում է, որ սույն անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է, ուստի՝ սույն գործի վարույթը Սահմանադրական դատարանի կողմից ենթակա է կարճման՝ 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 1-ին, 2 և 5-րդ մասերի պահանջներով:

Ելնելով վերոշարադրյալից և ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 60-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով, 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով և 69-րդ հոդվածի 1-ին, 2 և 5-րդ մասերով՝ Սահմանադրական դատարանը **Ո Ր Ո Շ Ե Ց** .

«Արտակ Էսաչատրյանի դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 158-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 165-րդ հոդվածի 5-րդ կետի և 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործի վարույթը կարճել:

**ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ
ՆԱԽԱԳԱՀ**



Ա. ԴԻԼԱՆՅԱՆ

17 դեկտեմբերի 2024 թվականի
ՍԴԱՈ-192