



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ

ԴԱՏԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ՈՐՈՇՈՒՄ

ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԴԻՄՈՒՄԻ ԸՆԴՈՒՆԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Քաղ. Երևան

14 սեպտեմբերի 2022 թ.

Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը՝

Նախագահությամբ՝ Է. Շաթիրյանի
Անդամակցությամբ՝ Ա. Խաչատրյանի
Վ. Գրիգորյանի

Քննության առնելով «ՉԱԱՐԱՏ ԿԱՊԱՆ» ՓԲԸ-ի անհատական դիմումի
ընդունելիության հարցը,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց.

1. «ՉԱԱՐԱՏ ԿԱՊԱՆ» ՓԲ ընկերության դիմումը (ներկայացուցիչ՝ Է. Հովհաննիսյան) Սահմանադրական դատարան է մուտքագրվել 2022 թվականի օգոստոսի 29-ին, որով դիմողը խնդրել է.

«(...) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը ճանաչել ՀՀ Սահմանադրության 11-րդ, 29-րդ, 59-րդ, 60-րդ հոդվածներին հակասող և անվավեր»:

2. Ըստ դիմողի՝ թիվ ՍԴ2/0261/02/16 քաղաքացիական գործով Վճռաբեկ դատարանի 2022 թվականի մարտի 11-ի որոշմամբ ներկայացված դիրքորոշումները վկայում են, որ վիճարկվող նորմի գործող օրենսդրական ձևակերպումն ու օրենքների և այլ նորմատիվ ակտերի միատեսակ կիրառությունն ապահովող դատական ատյանի՝ վիճարկվող իրավանորմի առնչությամբ ներկայացրած մեկնաբանությունն ու իրավակիրառ պրակտիկան այնպիսին են, որ ֆիզիկական/իրավաբանական անձանց վրա են թողնում վերջիններիցս անկախ պատճառներով, երբեմն նաև պետական իշխանության մարմինների գործողության/անգործության արդյունքում առաջացած հետևանքների ռիսկերը:

Դիմողի պնդմամբ՝ գործատուի կամքից անկախ հանգամանքներով դատարանների կողմից գործի քննության ձգձգումների հետևանքով աշխատողին հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածի համար վճարվելիք գումարի չափի որոշման վրա առանցքային ազդեցություն է ունեցել դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու պահը, ուստի նաև՝ դատարաններում գործի քննության ամբողջ ժամանակահատվածը: Նշվածի արդյունքում գումարի չափի որոշման բացասական հետևանքները Վճռաբեկ դատարանը ոչ իրավաչափ կերպով դրել է գործատուի վրա՝ դրանով խախտելով դիմողի՝ Սահմանադրությամբ երաշխավորված մի շարք իրավունքներ: Մասնավորապես՝ դիմողը նշում է, որ թիվ ՍԴ2/0261/02/16 քաղաքացիական գործով հայցը հարուցվել է 2016 թվականի հուլիսի 8-ին, իսկ առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի վճիռը կայացվել է 2020 թվականի մարտի 18-ին, այսինքն՝ միայն առաջին ատյանի դատարանում գործի քննությունը տևել է 3 տարի 9 ամիս:

Ըստ դիմողի՝ ակնհայտ է, որ գործատուն գործող օրենսդրական կարգավորումների և Վճռաբեկ դատարանի կողմից դրանց տրված մեկնաբանության արդյունքում կրել է դատարանների գործունեության հետևանքների ռիսկերը՝ աշխատողի հարկադրված բացակայության ժամանակահատվածի համար պարտավորվելով վճարել հատուցում՝ մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը, ըստ դիմողի, չի նախատեսում, իսկ Վճռաբեկ դատարանը՝ որպես օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի միատեսակ կիրառությունն ապահովող և մարդու իրավունքների և ազատությունների հիմնարար խախտումները վերացնող դատական ատյան, կոնկրետ գործով չի կիրառել հետապնդվող նպատակին հատուցման չափի համաչափությունը երաշխավորելու համապատասխան կառուցակարգեր՝ այդպիսով ստեղծելով հակասահմանադրական վիճակ և խախտելով կողմի՝ Սահմանադրությամբ երաշխավորված հիմնական իրավունքները: Դիմողը նշում է, որ կոնկրետ գործով Վճռաբեկ դատարանն, առանց համաչափության երաշխավորմանն ուղղված որևէ կառուցակարգի գործադրման, դիմողին պարտադրել է շուրջ 10 տարի աշխատած անձին, որից 5 տարին՝ ղեկավար պաշտոնում, վճարել 6 տարվա համար ամբողջական հատուցում, ինչը, ինչպես ցույց է տալիս նաև միջազգային իրավական պրակտիկան, որևէ պարագայում չի կարող դիտարկվել որպես պատշաճ և համաչափ հատուցման չափ, ոչ իրավաչափ միջամտություն է դիմողի սեփականության իրավունքին և նրան զրկում է իր սեփականությունն իր հայեցողությամբ տիրապետելու, օգտագործելու և տնօրինելու հնարավորությունից:

Ելնելով վերոգրյալից՝ դիմողը հանգում է հետևության, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասն ու իրավակիրառ պրակտիկայում դրան տրված մեկնաբանությունը հակասահմանադրական են այնքանով, որքանով աշխատանքից ազատված աշխատողին գործատուի միջոցների հաշվին վճարվում է անհամաչափ հատուցում, այդ թվում՝ գործատուի կամքից անկախ հանգամանքներում

հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամկետի երկարաձգման հետևանքով, վիճարկվող նորմը չի սահմանում հատուցման ենթակա գումարի առավելագույն չափ և որևէ այլ կառուցակարգ՝ հատուցման ենթակա գումարի չափը որոշելու և հետապնդվող նպատակին այդ գումարի համաչափությունը երաշխավորելու նպատակով: Ավելին, ըստ դիմողի՝ սույն գործով վերջնական դատական ակտով, ի լրումն հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարվող հատուցման, սահմանվել է գործատուի պարտականությունը՝ վճարելու աշխատողին աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց անհամաչափ լրացուցիչ հատուցում:

3. Ուսումնասիրելով սույն անհատական դիմումը և վերջինիս կից ներկայացված դատական ակտերը, ինչպես նաև ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 29 և 69-րդ հոդվածների պահանջներով՝ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը գտնում է, որ սույն անհատական դիմումով գործի քննությունը ենթակա է մերժման՝ ներքոնշյալ պատճառաբանություններով.

3.1. Օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի համաձայն՝ Սահմանադրական դատարանը գործի քննությունը մերժելու մասին որոշում է ընդունում նույն օրենքի 69-րդ հոդվածով նախատեսված այլ դեպքերում: Օրենքի 69-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ անհատական դիմումով գործի քննությունը կարող է մերժվել նաև այն դեպքում, երբ **անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է:**

Օրենքը, սահմանելով անհատական դիմումներին ներկայացվող պահանջները, միաժամանակ նախատեսում է, որ 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:

Այս պահանջի լույսի ներքո Սահմանադրական դատարանն անհատական դիմում ներկայացնելիս անձը պետք է բավարար կերպով իրավաբանորեն հիմնավորի, թե իր սահմանադրական ո՞ր իրավունքներն են խախտվել, և ի՞նչ է ակնկալում Սահմանադրական դատարանում իր դիմումի հիման վրա գործի քննության արդյունքում՝ հիմնավորելով նաև իր սահմանադրական իրավունքների ենթադրյալ խախտման փաստի և վիճարկվող դրույթ(ներ)ի ենթադրյալ հակասահմանադրականության միջև պատճառահետևանքային կապի առկայությունը: Նշված պահանջին համապատասխան՝ դիմողը պետք է նաև դիմումում առաջադրված հարցի հիմքում ներկայացնի իրավաբանորեն փաստված հանգամանքներ և նյութեր:

Սույն դիմումով դիմողը բարձրացնում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի սահմանադրականության հարց: Վիճարկվող դրույթով կարգավորվում են տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում աշխատողին նախկին աշխատանքում չվերականգնելու հետ կապված հարաբերությունները: Մասնավորապես՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

Ընդ որում, ինչպես սահմանված է վիճարկվող դրույթով, գործատուն պարտավորվում է վճարել հատուցում հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, այսինքն՝ մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը: Նման կարգավորումը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ դատարանի վճռով են հաստատվում աշխատանքի պայմանների՝ առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով փոփոխման, աշխատանքային պայմանագրի՝ առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով դադարեցման կամ լուծման հանգամանքները, իսկ աշխատանքային պայմանագիրն էլ համարվում է լուծված հենց դատարանի վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից: Հետևաբար՝ մինչև այդ պահը, այսինքն՝ մինչև աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի ավարտը, աշխատողը համարվում է հարկադիր պարապուրդում գտնվող, իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը պարտավորեցնում է գործատուին վճարել հատուցում հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, ինչն աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման կառուցակարգ է:

Վերոգրյալի հիման վրա՝ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող դրույթի վերաբերյալ դիմողի կողմից ներկայացված հիմնավորումներն ակնհայտ անհիմն են, իսկ այդպիսի դիմումով գործի քննությունը, համաձայն Օրենքի 69-րդ հոդվածի 5-րդ մասի, ենթակա է մերժման:

3.2. Օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ Սահմանադրական դատարանը գործի քննությունը մերժելու մասին որոշում է ընդունում, եթե դիմումում առաջադրված հարցերը ենթակա չեն Սահմանադրական դատարանին:

Դիմողի կողմից ներկայացված հիմնավորումների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ դրանք առավելապես վերաբերում են Վճարել դատարանի որոշման

օրինականությանը, Վճռաբեկ դատարանի գործողությունների իրավաչափությանը: Մասնավորապես՝ դիմողի կողմից ներկայացված հիմնավորումները հանգում են նրան, որ թիվ ՍԴ2/0261/02/16 քաղաքացիական գործով 2022 թվականի մարտի 11-ի որոշմամբ Վճռաբեկ դատարանը չի կիրառել հատուցման ենթակա գումարի չափը որոշելու և հետապնդվող նպատակին այդ գումարի համաչափությունը երաշխավորող համապատասխան կառուցակարգեր և առանց որևէ հիմնավորման, որևէ կառուցակարգի կիրառման, որոշել է աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում վճարման ենթակա հատուցման առավելագույն չափ: Դիմողը, մասնավորապես, նշում է. «(...) հատուցման չափը սահմանելիս Վճռաբեկ դատարանը չի կիրառել հետապնդվող նպատակին նշված գումարի համաչափությունը երաշխավորող համապատասխան կառուցակարգեր, առանց որևէ հիմնավորման, առանց հատուցման ենթակա գումարները մեկ ամբողջության մեջ դիտարկելու՝ որոշել է վերականգնման անհնարինության դեպքում վճարման ենթակա հատուցման առավելագույն չափ, ինչն ակնհայտորեն ոչ իրավաչափ միջամտություն է դիմողի հիմնական իրավունքներին և ենթադրում է դիմողի նկատմամբ վիճարկվող նորմի՝ հակասահմանադրական մեկնաբանությամբ կիրառում»:

Վճռաբեկ դատարանի սույն գործով 2022 թվականի մարտի 11-ի որոշման ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ Վճռաբեկ դատարանը, փաստելով, որ աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, սահմանել է, որ գործատուից պետք է գանձվի միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար: Մասնավորապես՝ Վճռաբեկ դատարանը նշել է. «(...) **Վերը նշված իրավական դիրքորոշումների լույսի ներքո Վճռաբեկ դատարանը** փաստում է, որ տվյալ դեպքում աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ուստի գործատուից պետք է գանձվի միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

(...)

Այսպիսով Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածի համար Ընկերությունից հոգուտ Նորայր Աղայանի պետք է բռնագանձվի Ընկերությունում վերջինիս ստացած միջին աշխատավարձը»:

Հիմք ընդունելով վերոգրյալը՝ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմն արձանագրում է, որ սույն դիմումով ներկայացված հիմնավորումները գլխավորապես հանգում են թիվ ՍԴ2/0261/02/16 քաղաքացիական գործով Վճռաբեկ դատարանի 2022 թվականի մարտի 11-ի որոշման օրինականության, Վճռաբեկ դատարանի գործողությունների իրավաչափության վիճարկմանը:

Վերոգրյալից բխում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի առնչությամբ ձևականորեն բարձրացնելով իրավական դրույթի սահմանադրականության հարց՝ դիմողն, ըստ էության, բարձրացնում է թիվ ՍԴ2/0261/02/16 քաղաքացիական գործով Վճռաբեկ դատարանի 2022 թվականի մարտի 11-ի որոշման օրինականության, Վճռաբեկ դատարանի գործողությունների իրավաչափության հարցեր, իսկ այդպիսի դիմումը, համաձայն Օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի, ենթակա է մերժման՝ որպես Սահմանադրական դատարանի քննության ենթակա հարց չառաջադրող դիմում:

Սահմանադրական դատարանի՝ 2009 թվականի մարտի 17-ի ՍԴԱՌ-21 աշխատակարգային որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշման համաձայն՝ «(...) բոլոր այն դեպքերում, երբ դիմողը, ձևականորեն վիճարկելով օրենքի դրույթի սահմանադրականության հարց, ըստ էության բարձրացնում է այդ դրույթի կիրառման իրավաչափության հարց (...), ապա այդպիսի դիմումները ենթակա են մերժման՝ (...) որպես սահմանադրական դատարանի քննության ենթակա հարց չառաջադրող դիմումներ»:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 6-րդ կետերով և 69-րդ հոդվածի 5-րդ մասով՝ Սահմանադրական դատարանի դատական կազմը

Ո Ր Ո Շ Ե Ց .

«ՉԱԱՐԱՏ ԿԱՊԱՆ» ՓԲԸ-ի անհատական դիմումով գործի քննությունը մերժել:

Նախագահող՝
Անդամներ՝



Է. Շաթիրյան
Ա. Խաչատրյան
Վ. Գրիգորյան

14 սեպտեմբերի 2022 թվականի
ՍԴԴԿՈ-50