



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ

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

««ՀԱՅՓՈՍՏ» ՓԲԸ-Ի ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 265-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 1-ԻՆ ՄԱՍԻ, ՀՀ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 213-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 1-ԻՆ ՄԱՍԻ՝ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ» ԳՈՐԾԻ ՔՆՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ՄԵՐԺԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Սահմանադրական դատարանը, քննության առնելով ««ՀԱՅՓՈՍՏ» ՓԲԸ-ի դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործի քննությունը մերժելու մասին առաջարկությունը, **Պ Ա Ր Ձ Ե Ց.**

1. 2022 թվականի նոյեմբերի 15-ին Սահմանադրական դատարան է մուտքագրվել «ՀԱՅՓՈՍՏ» ՓԲԸ-ի (այսուհետ՝ նաև դիմող) դիմումը, որով դիմողը խնդրել է.

«1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասը ճանաչել Սահմանադրության 61-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 63-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 79-րդ հոդվածին հակասող և անվավեր:

2. Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 1-ին մասը ճանաչել ՀՀ Սահմանադրության 61-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 63-րդ հոդվածի 1-ին մասին հակասող և անվավեր»:

2. Դիմողը գտնում է, որ նախատեսված աշխատանքային վեճերի քննության առավելագույն ժամկետ՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրքը չի

նախատեսել այդ ժամկետի բացթողնման հետևանքը: Արդյունքում կիրառելի է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասը, որն աներկբա պնդում է, որ գործատուն պետք է վճարի աշխատողին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

Ըստ դիմողի՝ այսինքն, այս պահին գործատուն է կրում ՀՀ առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի կողմից իր պարտականությունները չկատարելու, գործը եռամսյա ժամկետում չքննելու և լուծելու բացասական հետևանքը: Դիմողի պնդմամբ՝ հայցի բավարարման դեպքում գործատուն պետք է վճարի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձ՝ անկախ գործի քննության տևողությունից:

Ըստ դիմողի՝ ակնհայտ է, որ պետությունն իր պոզիտիվ պարտավորության չկատարման բացասական հետևանքը փաստացի դնում է մասնավոր անձի՝ գործատուի վրա:

Դիմողի պնդմամբ՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 210-րդ հոդվածի 1-ին մասի նորմը պետք է զուգահեռներ ունենար և համահունչ լիներ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի հետ:

Դիմողը գտնում է, որ գործատուն պետք է պատասխանատվություն կրի իր գործողություններով պատճառված, դրանց հետ պատճառահետևանքային կապ ունեցող վնասների, հետևանքների համար: Հարկադիր պարապուրդի այն հատվածը, որը ձևավորվել է գործատուի վարքագծի պատճառով, պետք է հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո երեք ամիս լինի: Դա է այն ժամանակահատվածը, որի համար պատասխանատու է գործատուն և, որը առաջանում է վերջինիս մեղավոր գործողությունների հետևանքով:

Ըստ դիմողի՝ այդ եռամսյա ժամկետից հետո եղած հարկադիր պարապուրդը ձևավորվում է պետության կողմից իր պոզիտիվ պարտավորությունները չկատարելու հետևանքով: Սակայն ինչպես նշվեց, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասը որևէ տարբերակում դրա հետ կապված չի տալիս և պարտադրում է գործատուին վճարել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

Դիմողը գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասն այնքանով, որքանով գործատուի վրա է դնում աշխատողին միջին աշխատավարձ վճարելու պարտականություն ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 210-րդ հոդվածի 1-ին մասի ժամկետն անցնելուց հետո, հակասում է ՀՀ Սահմանադրության 61-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 63-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 79-րդ հոդվածին:

Ըստ դիմողի՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածը չի տարբերակում «դրական» և «բացասական» փաստերը: Դիմողի պնդմամբ՝ դրական փաստի «գոյությունը» ապացուցելի է, առնվազն սկզբունքորեն: Սակայն բացասական փաստի «չգոյությունը» սկզբունքորեն անապացուցելի է:

Ըստ դիմողի՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի վերոնշյալ կանոնները համապատասխանում են տրամաբանության խստագույն կանոններին: Սակայն դրանք կարգավորում են ընդհանուր հայցային վարույթը և իրենց արտացոլումը չեն գտել հատուկ հայցային վարույթի շրջանակներում քննվող առանձին աշխատանքային վեճերով ապացուցման պարտականության բաշխման կանոնների դեպքում: Այդ հատուկ հայցային վարույթների դեպքում կիրառվում է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 24-րդ գլուխը, մասնավորապես՝ 213-րդ հոդվածը:

Դիմողի պնդմամբ՝ արդյունքում գործատուն աշխատանքային վեճերի հատուկ հայցային վարույթի շրջանակներում պարտավոր է ապացուցել ոչ միայն այն փաստերը, որոնց գոյությունը հնարավոր է ապացուցել, այլ նաև այն փաստերը, որոնց գոյությունն ինքը ժխտում է: Օրինակ՝ թիվ ԵԴ/10765/02/21 քաղաքացիական գործի շրջանակներում գործատուն ստիպված էր ապացուցել, որ աշխատողն անաշխատունակության թերթիկ իրեն չի փոխանցել, ինչը սկզբունքորեն անհնար է: Դիմողի պնդմամբ՝ այս իրավիճակը հակասում է Սահմանադրությանը, արդարացի և արդյունավետ չէ: Բացի դրանից, խախտում է ձևական տրամաբանության կանոնները:

Ըստ դիմողի՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 1-ին մասն այնքանով, որքանով գործատուի վրա է դնում այն փաստերն ապացուցելու պարտականություն, որոնք գործատուն ժխտում է, հակասում է Սահմանադրության 61-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 63-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 79-րդ հոդվածին:

3. Ելնելով դիմումի և կից ներկայացված դատական ակտերի ուսումնասիրությանից, ինչպես նաև ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 29 և 69-րդ հոդվածների պահանջներով՝ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ **սույն անհատական դիմումով գործի քննությունը ենթակա է մերժման՝ հետևյալ պատճառաբանությամբ.**

3.1. 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 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: Օրենքի 69-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ անհատական դիմումներով գործի քննությունը, ի լրումն սույն օրենքի 29-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերի, կարող է մերժվել նաև այն դեպքերում, երբ անհատական դիմումն ակնհայտ անհիմն է, կամ դիմողը չի սպառել դատական պաշտպանության բոլոր միջոցները, կամ լրացել է Սահմանադրական դատարան դիմելու համար սույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված վեցամսյա ժամկետը:

Սահմանադրական դատարան անհատական դիմում ներկայացնելիս անձը պետք է փորձի բավարար կերպով իրավաբանորեն հիմնավորել, 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 դրույթների ենթադրյալ հակասահմանադրականության միջև պատճառահետևանքային կապի առկայությունը:

Սահմանադրական դատարանը փաստում է, որ դիմողը դիմումում չի մատնանշել վիճարկվող նորմի *և/կամ* իրավակիրառ պրակտիկայում դրան տրված մեկնաբանության արդյունքում իր խախտված սահմանադրական իրավունքը/*ները*, ոչ էլ նորմի *և/կամ* մեկնաբանության և սահմանադրական իրավունքի/*ների* ենթադրյալ խախտման պատճառահետևանքային կապը: Դիմողը սահմանափակվել է բացառապես Սահմանադրության 61, 63 և 79-րդ հոդվածների մատնանշմամբ: Դիմողի հիմնական փաստարկները վերաբերում են «հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատված» ձևակերպման իրավական անորոշությանը, ինչպես նաև ապացուցման պարտականությունը բաշխելու հարցին:

Առաջին փաստարկի առնչությամբ Սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում արձանագրել հետևյալը.

Պարապուրդն այն իրավիճակն է, երբ աշխատողը չի իրականացնում կամ չի կարողանում իրականացնել իր աշխատանքային պարտականությունները: Նշվածից հետևում է, որ պարապուրդը կարող է դրսևորվել երկու ձևով՝ աշխատողի մեղքով և ոչ աշխատողի մեղքով (հարկադիր պարապուրդ): Ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդը աշխատավայրում ստեղծված այն իրավիճակն է, որի ժամանակ գործատուն, արտադրական կամ օբյեկտիվ այլ պատճառներով պայմանավորված, չի կարողանում ապահովել աշխատողի՝ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը: Այսինքն՝ հարկադիր պարապուրդն այն իրավիճակն է, երբ աշխատողն իր աշխատանքային պարտականությունները չի կարող իրականացնել իր կամքից անկախ, որոշակի հանգամանքներով պայմանավորված: Հարկադիր պարապուրդը մարդու իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված կառուցակարգ է, որի չափը որոշվում է դատարանի կողմից՝ օրենքի հիման վրա:

«Աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասից բխում է, որ առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով աշխատանքային պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում «Աշխատանքային օրենսգիրքը որպես աշխատողի խախտված

իրավունքների վերականգման միջոց դիտարկում է հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար գործատուի կողմից աշխատողին միջին աշխատավարձ վճարելը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը՝ պայմանավորված այն հանգամանքով, որ նույն հոդվածով նախատեսված հիմքերից մեկի առկայության դեպքում աշխատողի նախկին աշխատանքում վերականգնվելը անհնար է, նախատեսում է հնարավորություն նման դեպքերում աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով որպես աշխատողի նախկին աշխատանքում վերականգնվելու անհնարինության հիմք են դիտարկվում տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառները կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինությունը: Նման դեպքերում դատարանի կողմից գործատուի վրա չի կարող դրվել այնպիսի պարտավորություն, որի փաստացի կատարումն օբյեկտիվորեն անհնար է, և նման դեպքերում դատարանի կողմից վերը նշված հոդվածը չկիրառելը կհանգեցնի գործատուի համար լրացուցիչ պարտավորության, օրինակ՝ ստեղծելու կառուցվածքային նոր միավոր, նոր հաստիք, իսկ նման պարտավորության սահմանումը կհանգեցնի գործատուի՝ Սահմանադրության, այդ թվում իրավաբանական անձանց նկատմամբ կիրառելի, երաշխիքների և օրենքով նախատեսված իրավունքների սահմանափակմանը:

Հենց այս նպատակով օրենսդիրը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանել է աշխատանքում չվերականգնելու գործատուի իրավական հնարավորությունը՝ վերապահելով դատարանին այդ վարքագծի իրավաչափության գնահատման իրավասություն՝ որոշելու տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական կամ այլ պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա

աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինությունը՝ կոնկրետ գործի փաստերից ելնելով:

Այուս կողմից, աշխատողի իրավունքների պաշտպանության անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողին իր նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում գործատուն հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար պարտավորվում է աշխատողին 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:

Այսինքն՝ այն դեպքերում, երբ դատարանի վճռով հաստատվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցվել կամ լուծվել է՝ առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, սակայն միաժամանակ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության հետևանքով աշխատողը չի կարող վերականգնվել իր աշխատանքում, ապա գործատուն պարտավոր է վճարել հատուցում և՛ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, և՛ աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց:

Ընդ որում, 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 է 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 վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից: Հետևաբար՝ մինչև այդ պահը, այսինքն՝ մինչև աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի

ավարտը, աշխատողը համարվում է հարկադիր պարապուրդում, իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը պարտավորեցնում է գործատուին վճարել հատուցում հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, ինչը աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման կառուցակարգ է:

Ելնելով վերոգրյալից՝ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վիճարկվող դրույթը չի առաջացնում իրավական անորոշություն, հստակ է սահմանում հարկադիր պարապուրդի տևողության ժամանակահատվածը, ուստիև դիմողի փաստարկները՝ իրավական անորոշության մասով, ակնհայտ անհիմն են:

Ինչ վերաբերում է ապացուցման պարտականությունը բաշխելուն, ապա Սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում նշել, որ ապացուցման պարտականությունը բաշխելուն վերաբերող նորմերը կազմված են ընդհանուր կանոնից և հատուկ կանոններից: Ընդ որում՝ ընդհանուր կանոնը կիրառվում է բոլոր այն դեպքերում, երբ դատավարական կամ նյութական իրավունքի նորմերով տվյալ փաստի հաստատման վերաբերյալ հատուկ կանոն սահմանված չէ:

Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ դատական պրակտիկայում մշակվել են աշխատանքային վեճերի հետ կապված գործերով ապացուցման պարտականությունը բաշխելու հատուկ կանոններ: Աշխատանքային վեճերով ապացուցման հիմնական առանձնահատկությունն այն է, որ գործնականում որոշակի փաստական հանգամանքներ վկայակոչող աշխատողը հաճախ ազատվում է դրանք ապացուցելու պարտականությունից, իսկ հակառակն ապացուցելու ողջ ծանրությունը դրվում է գործատուի վրա:

Այսպես՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը վիճարկելու դեպքում պայմանագիրը լուծելու կարգը պահպանված լինելու և պայմանագրային հարաբերությունները դադարեցնելու օրինական հիմքի առկայության փաստերն ապացուցելու պարտականությունը դրվում է պատասխանողի՝ գործատուի վրա: Վերջինս է պարտավոր ապացուցել աշխատողի անհամապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին, աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը և որակավորմանը համապատասխան այլ աշխատանք

չինելու, աշխատողի կողմից աշխատանքային նորմերը չկատարելու փաստերը և այլն: Եթե գործատուն չապացուցի նշված հանգամանքները, նա էլ պետք է կրի դրա բացասական հետևանքները: Նման մոտեցումը պատճառաբանվում է այն իրողությամբ, որ աշխատանքային իրավահարաբերությունները կանոնավորող փաստաթղթերի մեծ մասը, աշխատանքային օրենսդրության պահանջներին համապատասխան, կազմվում և տրամադրվում են գործատուների կողմից: Քանի որ գրավոր ապացույցները գտնվում են գործատուի մոտ, նրա վրա էլ գործնականում դրվում է դրանք ներկայացնելու պարտականությունը:

Վերոգրյալի հիման վրա՝ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ սույն անհատական դիմումով գործի քննությունը ենթակա է մերժման՝ «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով և 69-րդ հոդվածի 5-րդ մասով նախատեսված հիմքով:

Սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում նաև նշել, որ 2022 թվականի օգոստոսի 29-ին Սահմանադրական դատարան է մուտքագրվել «ՉԱԱՐԱՏ ԿԱՊԱՆ» ՓԲԸ-ի երկու դիմումները, որոնցով քննության առարկա է դարձել սույն դիմումով բարձրացված հարցը, որոնց քննությունը մերժվել է հետևյալ հիմնավորմամբ (2022 թվականի սեպտեմբերի 14-ի ՍԴԴԿՈ-50 և 2022 թվականի սեպտեմբերի 14-ի ՍԴԴԿՈ-51 դատական կազմի որոշումներ):

«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 հարկա-

դիր պարապուրդում գտնվող, իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը պարտավորեցնում է գործատուին վճարել հատուցում հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, ինչն աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման կառուցակարգ է»:

3.2. 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:

Ընդ որում, սահմանադրական կոնկրետ վերահսկողության առարկա կարող են դառնալ այնպիսի վեճեր, որոնց հիմքում դրված են ոչ թե կոնկրետ գործի փաստական և/կամ իրավական հանգամանքների գնահատման, վիճարկվող իրավական նորմի տվյալ գործով կիրառման կամ չկիրառման հարցեր, այլ **վիճարկվող նորմատիվ իրավական ակտի սահմանադրականության գնահատման հարցեր:**

Գործի նյութերի ուսումնասիրությունը վկայում է այն մասին, որ սույն անհատական դիմումով դիմողն, ըստ էության, վիճարկվող նորմերի հակասահմանադրականության որևէ հիմնավոր փաստարկ չի ներկայացնում, իսկ որպես փաստարկ ներկայացվող կարծիքներն առավելապես վերաբերում են **դատարանի գործողությունների/դատական ակտի իրավաչափությանը**, մասնավորապես՝ ՀՀ առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի:

Այսպես՝ դիմողը նշել է. «Այսինքն, այս պահին գործատուն է կրում ՀՀ առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի կողմից իր պարտականությունները չկատարելու, գործը եռամսյա ժամկետում չքննելու և լուծելու բացասական հետևանքը: Դիմողի պնդմամբ՝ հայցի բավարարման դեպքում գործատուն պետք է վճարի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձ անկախ գործի քննության տևողությունից»:

Ելնելով վերոգրյալից՝ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ սույն դիմումով դիմողի կողմից բարձրացված հարցի ըստ էության քննությունը ենթադրում է Սահմանադրական դատարանի կողմից ոչ թե վիճարկվող դրույթի սահմանադրականության գնահատում, այլ դատարանի գործողությունների իրավաչափության ստուգում, ինչը դուրս է Սահմանադրական դատարանի իրավասությունից:

Սահմանադրական դատարանը փաստում է, որ Սահմանադրական դատարանում քննության առարկա կարող է լինել բացառապես նորմատիվ ակտի սահմանադրականության գնահատումը, ինչպես նաև համապատասխան դրույթին իրավակիրառ պրակտիկայում տրված մեկնաբանությունը:

Վերոգրյալի հիման վրա Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ ձևականորեն բարձրացնելով իրավական նորմի սահմանադրականության հարց՝ դիմողն իրականում առաջ է քաշում **դատարանի/ների ակտի/գործողությունների իրավաչափության հարց**, ինչը դուրս է Սահմանադրական դատարանի իրավասության շրջանակից:

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:**

Համաձայն «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի՝ Սահմանադրական դատարանը գործի քննությունն ամբողջությամբ կամ մասամբ մերժելու մասին աշխատակարգային որոշում է ընդունում, եթե դիմումում **առաջադրված հարցերը ենթակա չեն Սահմանադրական դատարանին:**

Ելնելով վերոշարադրյալից 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 դատարանը **Ո Ր Ո Շ Ե Ց:**

««ՀԱՅՓՈՍ» ՓԲԸ-ի դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործի քննությունը մերժել:

**ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ
ՆԱԽԱԳԱՀ**



Ա. ԴԻԼԱՆՅԱՆ

26 դեկտեմբերի 2022 թվականի
ՍԴԱՈ -212