



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ**  
**Ա Շ Խ Ա Տ Ա Կ Ա Ր Գ Ա Յ Ի Ն Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ**

**«ԱՐՄԵՆԻԱ» ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՕԴԱՆԱՎԱԿԱՅԱՆՆԵՐ» ՓԱԿ ԲԱԺՆԵՏԻՐԱԿԱՆ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 265-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 1.1-ԻՆ ՄԱՍԻ, ՀՀ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 213-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 1-ԻՆ ՄԱՍԻ, 377-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 1-ԻՆ ՄԱՍԻ, 400-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 1-ԻՆ ՄԱՍԻ՝ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ» ԳՈՐԾԻ ՎԱՐՈՒՅԹԸ ԿԱՐՃԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

Սահմանադրական դատարանը, քննության առնելով «ԱՐՄԵՆԻԱ» ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՕԴԱՆԱՎԱԿԱՅԱՆՆԵՐ» փակ բաժնետիրական ընկերության դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1.1-ին մասի, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 377-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 400-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ՝ գործի վարույթը կարճելու մասին առաջարկությունը, **Պ Ա Ր Զ Ե Ց .**

1. «ԱՐՄԵՆԻԱ» ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՕԴԱՆԱՎԱԿԱՅԱՆՆԵՐ» փակ բաժնետիրական ընկերության (այսուհետ նաև՝ Դիմող) դիմումը Սահմանադրական դատարան է մուտքագրվել 2025 թվականի նոյեմբերի 7-ին:

Դիմողը Սահմանադրական դատարան ներկայացրած իր դիմումում խնդրել է.

«1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1.1-րդ մասին, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 377-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 400-րդ հոդվածի 1-ին մասին իրավակիրառ պրակտիկայում տրված մեկնաբանությունը ճանաչել ՀՀ Սահմանադրության 60-րդ հոդվածի 1-ին

մասին, 61-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 63-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 79-րդ հոդվածին հակասող և անվավեր,

2. Նշված պահանջը չբավարարելու դեպքում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1.1-րդ հոդվածն այնքանով, որ չի նախատեսում հարկադիր պարապուրդի առավելագույն ժամկետի ճանաչել ՀՀ Սահմանադրության 60-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 61-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 63-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 79-րդ հոդվածին հակասող և անվավեր»:

## **2. Գործի դատավարական նախապատմությունը**

Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարանը, քննելով թիվ ԵԴ/12634/02/18 քաղաքացիական գործն ըստ հայցի Ռուզաննա Նարեկացյանի ընդդեմ «Արմենիա Միջազգային Օդանավակայաններ» ՓԲԸ-ի՝ աշխատանքից ազատելու հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի գումարները բռնագանձելու պահանջների պահանջի մասին, 2022 թվականի օգոստոսի 12-ին վճռել է.

*«Ռուզաննա Նարեկացյանի հայցն ընդդեմ «Արմենիա Միջազգային Օդանավակայաններ» ՓԲ ընկերության՝ աշխատանքից ազատելու հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի գումարները բռնագանձելու պահանջների պահանջի մասին, մերժել»:*

Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 2023 թվականի մայիսի 25-ի որոշմամբ Ռուզաննա Նարեկացյանի բերած վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է՝ Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 2022 թվականի օգոստոսի 12-ի վճիռը բեկանվել է, և գործն ուղարկվել է նոր քննության:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանի 2023 թվականի նոյեմբերի 15-ի վճռով հայցը բավարարվել է մասնակիորեն՝ վճռվել է.

«1. Ռուզաննա Լևոնի Նարեկացյանի հայցն ընդդեմ «Արմենիա Միջազգային Օդանավակայաններ» ՓԲԸ-ի՝ աշխատանքից ազատելու հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի գումարները բռնագանձելու պահանջների մասին, բավարարել մասնակի՝

Անվավեր ճանաչել «Արմենիա Միջազգային Օդանավակայաններ» ՓԲԸ-ի մարդկային ռեսուրսների բաժնի ղեկավարի 23.04.2018 թվականի Ռուզաննա Նարեկացյանի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանը:

Հայցը՝ մնացած պահանջների մասով, մերժել:

Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 2024 թվականի օգոստոսի 8-ի որոշմամբ Ռուզաննա Նարեկացյանի բերած վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն՝ որոշվել է.

« (...) 2. Թիվ ԵԴ/12634/02/18 քաղաքացիական գործով ՀՀ Երևան քաղաքի առաջին աստիճանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանի 15.11.2023 թվականի վճիռը հարկադիր պարապուրդի գումարը բռնագանձելու պահանջի մասով բեկանել և փոփոխել հետևյալ կերպ. հայցապահանջը բավարարել.

- «Արմենիա Միջազգային Օդանավակայաններ» ՓԲԸ-ից հոգուր հայցվոր Ռուզաննա Լևոնի Նարեկացյանի բռնագանձել վերջինիս միջին աշխատավարձի չափով գումար՝ հարկադիր պարապուրդի համար, սկսած 23.04.2018 թվականից (աշխատանքային պայմանագրերի լուծման պահից) մինչև սույն որոշումն օրինական ուժի մեջ մտնելու պահը:

- «Արմենիա Միջազգային Օդանավակայաններ» ՓԲԸ-ից հոգուր հայցվոր Ռուզաննա Լևոնի Նարեկացյանի բռնագանձել վերջինիս միջին աշխատավարձի չափով միանվագ գումար, որպես նախկին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում:

Վճիռը թողնել անփոփոխ նախկին աշխատանքում վերականգնելու պահանջը մերժելու մասով»:

Վճռաբեկ դատարանը 2025 թվականի մայիսի 7-ի որոշմամբ «ԱՐՄԵՆԻԱ» ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՕԴԱՆԱՎԱԿԱՅԱՆՆԵՐ» փակ բաժնետիրական ընկերության կողմից Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 2024 թվականի օգոստոսի 8-ի որոշման դեմ բերած վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը մերժել է:

### **3. Դիմողի դիրքորոշումները**

Ներկայացնելով թիվ ԵԴ/12634/02/18 քաղաքացիական գործի դատավարական նախապատմությունը՝ Դիմողը նշում է, որ նախատեսելով 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: Այսինքն՝ տվյալ պահին գործատուն է կրում ՀՀ առաջին աստիճանի ընդհանուր իրավասության դատարանի կողմից իր պարտականությունները չկատարելու, գործը եռամսյա ժամկետում չքննելու և լուծելու բացասական հետևանքը: Հայցի բավարարման դեպքում գործատուն պետք է վճարի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձ՝ անկախ գործի քննության տևողությունից: Ակնհայտ է, որ պետությունն իր պոզիտիվ պարտավորության չկատարման բացասական հետևանքը փաստացի դնում է մասնավոր անձի՝ գործատուի վրա:

Դիմողը հայտնում է նաև, որ այն պայմաններում, երբ սահմանափակված չէ հարկադիր պարապուրդի համար վճարվելիք գումարի առավելագույն չափը, գործատուն հայտնվում է այնպիսի իրավիճակում, երբ ստիպված է ընտրություն կատարել Սահմանադրությամբ երաշխավորված հիմնական իրավունքների միջև:

Դիմողը գտնում է նաև, որ գործատուն հայտնվում է ծայրահեղ և ակնհայտ ոչ ձեռնտու իրավիճակում, երբ ձևական իրավական առումով մրցակցային և իրավահավասար դատավարության շրջանակներում ստիպված է ընտրություն կատարել՝ շարունակել իր իրավունքների պաշտպանությունը՝ վերաքննության և վճռաբեկու-

թյան փուլերի միջոցով՝ կրելով արդեն զբաղված աշխատողին հարկադիր պարապուրդ վճարելու ռիսկը, թե՛ իր կամքից անկախ հանգամանքներով պայմանավորված լրացուցիչ վնասներ կրելու ռիսկով պայմանավորված՝ ստիպված հրաժարվել իր դատական պաշտպանության իրավունքի իրացումից: Այսինքն՝ գործատուն ստիպված է ընտրել սեփականության և դատարանի մատչելիության սահմանադրական իրավունքների միջև այնպիսի հանգամանքներում, որոնք վերջինս չի կարող կառավարել:

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

Ազգային ժողովը (այսուհետ նաև՝ Պատասխանող) հայտնել է, որ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ հարկադիր պարապուրդը որոշվում է դատական գործընթացի տևողությամբ, օրենսդիրը սահմանել է ուղղակի պահանջ՝ դատարաններում գործի քննության որոշակի ժամկետային սահմանափակումներ (առաջին ատյան՝ երեք ամիս, վերաքննիչ դատարան՝ վեց ամիս, վճռաբեկ դատարան՝ ողջամիտ ժամկետ), ինչը նշանակում է, որ օրենքով սահմանված հատուկ ժամկետների առկայության դեպքում այն պետք է քննվի և լուծվի այդ ժամկետում: Այսինքն՝ օրենսդիրը, դատարաններում գործի քննության որոշակի ժամկետներ 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:

Այսպիսով, Պատասխանողի կարծիքով՝ քննարկվող հարկադիր պարապուրդի ողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում տրամադրելու կառուցակարգն ինքնին սահմանադրականության խնդիր չի առաջացնում այն պայմաններում, երբ օրենսդիրը կոնկրետ գործի ըստ էության քննության և լուծման համար սահմանել է կոնկրետ ժամկետ: Հետևաբար՝ օրենսդիրը սահմանել է գործատուի նկատմամբ կիրառվող պատասխանատվության համաչափության համապատասխան երաշխիք,

ինչպես նաև աշխատողի խախտված իրավունքի վերականգնման արդարացի չափով փոխհատուցման երաշխիք: Տվյալ դեպքում առկա են օրենսդրական արդյունավետ կառուցակարգեր աշխատանքային վեճերը որոշակի ժամկետներում քննելու վերաբերյալ, մինչդեռ այդ ժամկետները դատարանների կողմից խախտելը, որի արդյունքում գործատուն է կրում առավել երկար ժամանակահատվածի համար հարկադիր պարապուրդի գումար վճարելու պարտականությունը, չի կարող դիտարկվել նորմի սահմանադրականության հարցի վիճարկման հիմնավորում:

Պատասխանողը նշել է, որ դատարաններում դատավարության տևողության համար սահմանելով ժամկետներ՝ օրենսդրի նպատակն է խուսափել գործի քննության անհարկի ձգձգումներից, ապահովել արդար հավասարակշռություն գործատուի շահերի և անօրինական աշխատանքից ազատված աշխատողի իրավունքների միջև, ինչպես նաև երաշխավորել սեփականության պաշտպանության և իրավաբանական որոշակիության սկզբունքների պահպանումը:

Ամփոփելով՝ Պատասխանողը խնդրել է վիճարկվող դրույթները ճանաչել Սահմանադրությանը համապատասխանող:

5. Ելնելով դիմումի և դատական ակտերի ուսումնասիրությունից, ինչպես նաև ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 29-րդ և 69-րդ հոդվածներով՝ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ **սույն գործի վարույթը ենթակա է կարճման՝** ներքոնշյալ հիմքերով և պատճառաբանություններով.

«Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի (այսուհետ նաև՝ Սահմանադրական օրենք) 60-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետին համապատասխան՝ Սահմանադրական դատարանը կարճում է գործի վարույթը գործի քննության ցանկացած փուլում, **եթե բացահայտվել են Սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածով նախատեսված՝ գործի քննությունը մերժելու հիմքեր:**

5.1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1.1-ին մասի մասով.

Սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ Սահմանադրական դատարանը գործի քննությունն ամբողջությամբ կամ մասամբ մերժելու մասին աշխատակարգային որոշում է ընդունում, եթե **դիմողն իրավասու չէ տվյալ հարցով դիմելու Սահմանադրական դատարան:**

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:

Վերոնշյալ նորմի հիման վրա Սահմանադրական օրենքը սահմանում է անհատական դիմումին ներկայացվող սահմանադրական պահանջները: Մասնավորապես՝ Սահմանադրական օրենքի 69-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված են այն հիմքերը, որոնց միաժամանակյա առկայության դեպքում 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 դիմողը 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 դատարանը 2009 թվականի մարտի 17-ի ՍԴԱՌ-21 աշխատակարգային որոշմամբ արձանագրել է, որ «(...) «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ օրենքի 69-րդ հոդվածի 1-ին մասում նշված **որևէ պայմանի բացակայության դեպքում անհատական դիմում ներկայացրած ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձը սահմանադրական դատարան դիմելու համար իրավասու սուբյեկտ չէ**»:

Սահմանադրության 169-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետից և Սահմանադրական օրենքի 69-րդ հոդվածի 1-ին մասից հետևում է, որ անհատական դիմումով անձը կարող է վիճարկել միայն **իր նկատմամբ կիրառված** նորմատիվ իրավական ակտի դրույթի սահմանադրականությունը: Այդ առնչությամբ Սահմանադրական դատարանը 2008 թվականի ապրիլի 4-ի ՍԴՌ-747 որոշմամբ արտահայտել է իրավական դիրքորոշում առ այն, որ «(...) «կիրառում» հասկացությունը չի վերաբերում դատական ակտերում օրենքի այս կամ այն դրույթի ցանկացած վկայակոչման: Միայն այն պարագայում դա կարող է դիտարկվել որպես օրենքի դրույթի «կիրառում», **երբ անձի համար այն առաջացնում է իրավական հետևանքներ**: Բոլոր այն դեպքերում, երբ վկայակոչումն ունի ծանուցողական բնույթ կամ դրա միջոցով դատավարության կողմի ուշադրությունն է հրավիրվում իր գործողությունների օրինականության վրա, հարցի սահմանադրականության բարձրացման տեսանկյունից չի կարող դիտարկվել որպես օրենքի դրույթի «կիրառում»»:

Տվյալ դեպքում Դիմողը սույն անհատական դիմումի շրջանակներում վիճարկել է **ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1.1-ին մասը՝ դիմումը Սահմանադրական դատարան ներկայացնելու պահին գործող խմբագրությամբ**:

Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-2-րդ մասերը սահմանում են.

*«1. Աշխատանքի պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողն աշխատանքի պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքից ազատման (կամ աշխատանքային*

պայմանագրի լուծման) մասին անհատական իրավական ակտն ստանալու օրվանից հետո՝ երկու ամսվա ընթացքում, իսկ սույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12.2-րդ կետով սահմանված դեպքերում՝ աշխատանքային պայմանագիրն օրենքի ուժով լուծված համարվելու օրվանից հետո՝ երկու ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան:

1.1. Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքերում, եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, կամ աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են առանց օրինական հիմքերի կամ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ գործատուի ներքին կամ անհատական իրավական ակտերով կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պահանջների խախտմամբ, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքերում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի փարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը փոխադրվել է գործատուի մոտ կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք: Հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածում աշխատողի կողմից այլ գործատուի մոտ նոր աշխատանքի անցնելու բոլոր դեպքերում փոխադրված ժամանակահատվածի համար հարկադիր պարապուրդի դիմաց վճարվում է նախկին աշխատանքի համար վճարված վերջին ինն ամսվա աշխատավարձի չափով գումար, իսկ եթե աշխատողը ինն ամսից պակաս է աշխատել՝ այդ ժամանակահատվածի համար վճարված աշխատավարձի չափով գումար, ինչպես նաև նախկինում և հարկադիր պարապուրդի փոխադրված ժամանակահատվածում նոր աշխատանքի դիմաց ստացած աշխատավարձերի դրական փարբերությունը:

2. Տնտեսական, քաղաքական, կազմակերպչական պարտադրանքներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին վճարել սույն հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված հատուցում և աշխատողին աշխատանքում

չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի փաստերկուսապարհիկի չափով: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված»:

Վերոշարադրյալ իրավանորմը խմբագրվել, փոփոխվել և լրացվել է 2010 թվականի հունիս 24-ի ՀՕ-117-Ն, 2014 թվականի մարտի 12-ի ՀՕ-5-Ն, 2023 թվականի մայիսի 3-ի ՀՕ-160-Ն և 2024 թվականի հոկտեմբերի 2-ի ՀՕ-364-Ն օրենքներով:

**2024 թվականի հոկտեմբերի 2-ի ՀՕ-364-Ն** օրենքով, ի թիվս այլնի, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի **265-րդ հոդվածում 2-րդ մասի** «հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը,» բառերը փոխարինվել են «վճարել սույն հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված հատուցում» բառերով: Նշված օրենքի անցումային դրույթ պարունակող 2-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ օրենքի պահանջները տարածվում են **օրենքն ուժի մեջ մտնելուց հետո վարույթ ընդունված հայցադիմումների քննության արդյունքով կայացված և օրինական ուժի մեջ մտած դատական ակտերի ուժով ծագած հարկադիր պարապուրդի հատուցման պարտականությունների վրա:**

Նախքան 2024 թվականի հոկտեմբերի 2-ի ՀՕ-364-Ն օրենքով նախատեսված փոփոխություններն ուժի մեջ մտնելը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի **265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը գործել է հետևյալ բովանդակությամբ.**

«2. Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պարճառներով կամ գործարարի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործարարին 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 տասներկուսպատիկի չափով: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված»:*

Տվյալ դեպքում, Սահմանադրական դատարանը հայտնում է, որ Դիմողի կողմից վիճարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի **1.1-ին մասը 2024 թվականի հոկտեմբերի 2-ի ՀՕ-364-Ն** օրենքն ուժի մեջ մտնելուց հետո գործող խմբագրությամբ, **որը վերջինիս նկատմամբ չի կիրառվել:**

Մասնավորապես՝ դատական գործի ուսումնասիրությունից հետևում է, որ գործն ըստ էության **վերջնական լուծում է ստացել Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 2024 թվականի օգոստոսի 8-ի** որոշմամբ, որի համաձայն որոշվել է ««ԱՐՄԵՆԻԱ» ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՕԴԱՆԱՎԱԿԱՅԱՆՆԵՐ» փակ բաժնետիրական ընկերությունից հօգուտ հայցվոր Ռուզաննա Նարեկացյանի բռնագանձել վերջինիս միջին աշխատավարձի չափով գումար՝ հարկադիր պարապուրդի համար, սկսած 23.04.2018 թվականից (աշխատանքային պայմանագրերի լուծման պահից) մինչև որոշումն օրինական ուժի մեջ մտնելու պահը և վերջինիս միջին աշխատավարձի չափով միանվագ գումար՝ որպես նախկին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում:

Սահմանադրական դատարանը հայտնում է, որ նշված դատական ակտը կայացվել է **2024 թվականի օգոստոսի 8-ին**, և ակտի բովանդակությունից հետևում է, որ Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանը Դիմողի նկատմամբ կիրառել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի **265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը՝ վեճի լուծման պահին գործող** (մինչև 2024 թվականի հոկտեմբերի 2-ի ՀՕ-364-Ն օրենքի ուժի մեջ մտնելը) խմբագրությամբ:

Մասնավորապես՝ Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի վերոնշյալ որոշմամբ արձանագրվել է.

*«Աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործադուրի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման ան-*

**հնարհնության դեպքում** դատարանը կարող է 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 փաստերկուսապարհկի չափով: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

Վերոգրյալ իրավանորմի վերլուծությունից հետևում է, որ օրենսդիրը, մի կողմից գործատուի շահի հաշվառմամբ դատարաններին հնարավորություն է տվել ընկերության վրա չդնել այնպիսի պարտավորություն, որի փաստացի կատարումն օբյեկտիվորեն անհնար է, մյուս կողմից երաշխավորել է աշխատողի իրավունքներն ու օրինական շահերը՝ սահմանելով իր նախկին աշխատանքում չվերականգնվելու դեպքում գործատուից ոչ միայն հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի չափով հատուցում, այլև աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի փաստերկուսապարհկի չափով հատուցում ստանալու իրական հնարավորություն: Հարկանշական է, որ նշված հատուցումներն օրենքի ուժով կրում են պարտադիր բնույթ, փոխկապակցված են և մեկի վճարումը չի բացառում մյուսի վճարումը:

Սույն դեպքում, հաշվի առնելով հայցվորի **նախկին աշխատանքում վերականգնվելու անհնարհնությունը** Վերաքննիչ դատարանը գտնում է, որ բողոքաբերը պետք է ստանա նաև հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի փաստերկուսապարհկի չափով»:

Այսպիսով, Սահմանադրական դատարանը հայտնում է, որ վերոգրյալից պարզ է դառնում, որ Դիմողի նկատմամբ **կիրառվել և վերջինիս համար համապատասխան իրավական հետևանքներ է առաջացրել** ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի **2-րդ մասը** (քանի որ այն կարգավորում է տնտեսական,

տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների **վերականգնման անհնարինության դեպքը**, ինչն էլ տեղի է ունեցել թիվ ԵԴ/12634/02/18 քաղաքացիական գործի վեճի շրջանակներում), այլ ոչ թե Դիմողի կողմից վիճարկվող նույն հոդվածի **1.1-ին մասը**, այն էլ **մինչև 2024 թվականի հոկտեմբերի 2-ի ՀՕ-364-Ն** օրենքն ուժի մեջ մտնելը գործող **խմբագրությամբ**, ինչը տրամաբանական է, քանի որ նշված փոփոխությունը կատարվել է Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի **2024 թվականի օգոստոսի 8-ի** որոշումն ընդունվելուց հետո:

Ողջ վերոշարադրյալի լույսի ներքո Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ **Դիմողն իրավասու չէ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1.1-ին մասի սահմանադրականության ստուգման հարցով դիմելու Սահմանադրական դատարան, քանզի նույն օրենսգրքի նշված դրույթը վերջինիս նկատմամբ չի կիրառվել** (կիրառվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը՝ մինչև 2024 թվականի հոկտեմբերի 2-ի ՀՕ-364-Ն օրենքն ուժի մեջ մտնելը գործող խմբագրությամբ), ուստի սույն գործի վարույթը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1.1-ին մասի մասով ենթակա է կարճման՝ Սահմանադրական օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքով՝ հաշվի առնելով Սահմանադրական օրենքի 60-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի պահանջները:

**5.2. ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 377-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 400-րդ հոդվածի 1-ին մասի մասով.**

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

Սահմանադրական դատարանը 2009 թվականի մարտի 17-ի ՍԴԱՈ-21 աշխատակարգային որոշմամբ արձանագրել է, որ «(...) բոլոր այն դեպքերում, երբ **դիմողը, ձևականորեն վիճարկելով օրենքի դրույթի սահմանադրականության հարց, ըստ**

**էութեան բարձրացումն է այդ դրույթի կիրառման իրավաչափութեան հարց կամ հետապնդումն է այլ նպատակներ, ապա այդպիսի դիմումները ենթակա են մերժման՝ (...) որպէս սահմանադրական դատարանի քննութեան ենթակա հարց չառաջադրող դիմումներ»:**

Սահմանադրական դատարանը փաստում է, որ սահմանադրական կոնկրետ վերահսկողութեան 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 սահմանադրականութեան գնահատման հարցեր:

Սահմանադրական դատարանը, հաշվի առնելով Դիմողի ներկայացրած դիրքորոշումները և հիմնավորումները, գտնում է, որ **վերջինիս կողմից բարձրացվել է այնպիսի հարց, որը ենթակա չէ Սահմանադրական դատարանի քննութեանը՝** հետևյալ պատճառաբանությամբ.

Գործի նյութերի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ սույն անհատական դիմումով Դիմողը, **ձևականորեն վիճարկելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարութեան օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 377-րդ հոդվածի 1-ին մասի և 400-րդ հոդվածի 1-ին մասի** (իրավակիրառ պրակտիկայում դրանց տրված մեկնաբանութեան, դրանցում առկա ենթադրյալ օրենսդրական բացի) սահմանադրականութեանը, **ըստ էութեան, բարձրացում է տվյալ դրույթների կիրառման իրավաչափութեան հարց:**

Մասնավորապէս՝ Դիմողն իր անհատական դիմումով, ի թիվս այլնի, ներկայացրել է դիրքորոշում, համաձայն որի՝

*«(...) Նախատեսելով աշխատանքային վեճերի քննութեան առավելագույն ժամկետը՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարութեան 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:

(...) Այսինքն, այս պահին գործատուն է կրում **ՀՀ առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի կողմից իր պարտականությունները չկատարելու, գործը եռամսյա ժամկետում չքննելու և լուծելու բացասական հետևանքը**: Հայցի բավարարման դեպքում գործատուն պետք է վճարի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձ անկախ գործի քննության տևողությունից:

(...) Ակնհայտ է, որ պետությունն իր պոզիտիվ պարտավորության չկատարման բացասական հետևանքը, փաստացի, դնում է մասնավոր անձ՝ գործատուի վրա»:

Վերոշարադրյալի հաշվառմամբ նկատի ունենալով նաև Դիմողի կողմից դիմումում ներկայացված մյուս դիրքորոշումները՝ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ վերջինս **իր դժգոհությունն է հայտնում թիվ ԵԴ/12634/02/18 քաղաքացիական գործով առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի կողմից իր պարտականությունները չկատարելու առնչությամբ**: Մասնավորապես՝ Դիմողը ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի վիճարկվող նորմերի հակասահմանադրականության վերաբերյալ որևէ հիմնավոր փաստարկ չի ներկայացնում, իսկ որպես փաստարկ ներկայացվող դիրքորոշումներն առավելապես վերաբերում են խնդրո առարկա քաղաքացիական գործով ՀՀ դատարանների գործողությունների իրավաչափությանը:

Այսպիսով, սույն դիմումով Դիմողի կողմից բարձրացված հարցի ըստ էության քննությունը ենթադրում է Սահմանադրական դատարանի կողմից ոչ թե վիճարկվող դրույթների (իրավակիրառ պրակտիկայում դրանց տրված մեկնաբանության, դրանցում առկա ենթադրյալ օրենսդրական բացի) սահմանադրականության գնահատում, այլ ՀՀ դատարանների գործողությունների իրավաչափության ստուգում, ինչը **դուրս է Սահմանադրական դատարանի իրավասության շրջանակից**:

Ողջ վերոգրյալի հաշվառմամբ Սահմանադրական դատարանը հայտնում է, որ սույն գործի վարույթը՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ

հողվածի 1-ին մասի, 377-րդ հողվածի 1-ին մասի, 400-րդ հողվածի 1-ին մասի մասով, ենթակա է կարճման՝ Սահմանադրական օրենքի 29-րդ հողվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված՝ դիմումում առաջադրված հարցի՝ **Սահմանադրական դատարանին ենթակա չլինելու հիմքով՝** հաշվի առնելով Սահմանադրական օրենքի 60-րդ հողվածի 1-ին մասի 1-ին կետի պահանջները:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 29-րդ հողվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ կետերով, 60-րդ հողվածի 1-ին մասի 1-ին կետի պահանջներով՝ Սահմանադրական դատարանը **Ո Ր Ո Շ Ե Ց .**

«ԱՐՄԵՆԻԱ» ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՕԴԱՆԱՎԱԿԱՅԱՆՆԵՐ» փակ բաժնետիրական ընկերության դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հողվածի 1.1-ին մասի, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հողվածի 1-ին մասի, 377-րդ հողվածի 1-ին մասի, 400-րդ հողվածի 1-ին մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործի վարույթը կարճել:

**ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ  
ՆԱԽԱԳԱՀ**

10 մարտի 2026 թվականի  
ՍԴԱՌ-31



**Ա. ԴԻԼԱՆՅԱՆ**