



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ

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

«ԱՐԵՎԵԼՅԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅԱՆ ՖՈՐՈՒՄԻ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱԶԳԱՅԻՆ ՊԼԱՏՖՈՐՄԻ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐՈՒԹՅՈՒՆ» ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԱԳՐՔԻ 1-ԻՆ ԵՎ 113-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾՆԵՐԻ, ԻՆԶՊԵՍ ՆԱԵՎ 122-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 1-ԻՆ ԿԵՏԻ (ՄԻՆԶԵՎ 2023 ԹՎԱԿԱՆԻ ՄԱՅԻՍԻ 3-ԻՆ ԸՆԴՈՒՆՎԱԾ՝ «ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԱԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀՕ-160-Ն ՕՐԵՆՔՆ ՈՒԺԻ ՄԵՋ ՄՏՆԵԼԸ ԳՈՐԾԱԾ ԽՄԲԱԳՐՈՒԹՅԱՄԲ)՝ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ» ԳՈՐԾԻ ՎԱՐՈՒՅԹԸ ԿԱՐՃԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Սահմանադրական դատարանը, քննության առնելով «Արևելյան գործընկերության քաղաքացիական հասարակության ֆորումի Հայաստանի ազգային պլատֆորմի քարտուղարություն» հասարակական կազմակերպության դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 1-ին և 113-րդ հոդվածների, ինչպես նաև 122-րդ հոդվածի 1-ին կետի (մինչև 2023 թվականի մայիսի 3-ին ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» թիվ ՀՕ-160-Ն օրենքի ուժի մեջ մտնելը գործած խմբագրությամբ)՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործի վարույթը կարճելու մասին առաջարկությունը, **Պ Ա Ր Զ Ե Ց .**

1. «Արևելյան գործընկերության քաղաքացիական հասարակության ֆորումի Հայաստանի ազգային պլատֆորմի քարտուղարություն» հասարակական կազմակերպության (այսուհետ նաև՝ Դիմող) դիմումը Սահմանադրական դատարան է մուտքագրվել 2026 թվականի փետրվարի 26-ին: Դիմողը խնդրել է.

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 1-ին հոդվածն այնքանով որքանով այն առանց վերապահման, սահմանում է դրա կիրառությունը այդ թվում Հասարակական կազմա-

կերպության մարմինների ձևավորման և գործունեության և դրանց իրավահարաբերությունների նկատմամբ, կամ դրան իրավակիրառ պրակտիկայում տրված մեկնաբանությունը ճանաչել ՀՀ Սահմանադրության 45-րդ, 75-րդ, 78-րդ և 79-րդ հոդվածներին հակասող և անվավեր:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածը, 122-րդ հոդվածի 1-ին կետը (մինչև 03.05.2023 թվականին ընդունված ՀՕ-160-Ն ՀՀ օրենքի ուժի մեջ մտնելը գործող խմբագրությամբ), այնքանով որքանով չի նախատեսում Հասարակական կազմակերպությունների մասին օրենքով սահմանված գործադիր մարմնի ընտրության և լուծարման կամ լիազորությունների դադարման բոլոր դեպքերը և լիազորությունները (21-րդ հոդված, 23-րդ հոդված), այսինքն օրենքի բացի առկայությունը ճանաչել ՀՀ Սահմանադրության 45-րդ, 75-րդ, 78-րդ և 79-րդ հոդվածներին հակասող և անվավեր:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 122-րդ հոդվածի 1-ին կետը (մինչև 03.05.2023 թվականին ընդունված ՀՕ-160-Ն ՀՀ օրենքի ուժի մեջ մտնելը գործող խմբագրությամբ), այնքանով որքանով չի նախատեսում ոչ նյութական վնասի կամ այդպիսի վնասի հնարավորության/սպառնալիքի պարագայում պայմանագրի լուծման իրավունք ճանաչել ՀՀ Սահմանադրության 45-րդ, 75-րդ, 78-րդ և 79-րդ հոդվածներին հակասող և անվավեր:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 122-րդ հոդվածի 1-ին կետը (մինչև 03.05.2023 թվականին ընդունված ՀՕ-160-Ն ՀՀ օրենքի ուժի մեջ մտնելը գործող խմբագրությամբ), այնքանով որքանով նախատեսվում է միայն նյութական վնասի առկայության պարագայում պայմանագրի լուծման իրավունք և չի սահմանում նաև նյութական վնաս կրելու հնարավորության/ռիսկի պարագայում պայմանագրի լուծման իրավունք ճանաչել ՀՀ Սահմանադրության 45-րդ, 75-րդ, 78-րդ և 79-րդ հոդվածներին հակասող և անվավեր:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 122-րդ հոդվածի 1-ին կետը (մինչև 03.05.2023 թվականին ընդունված ՀՕ-160-Ն ՀՀ օրենքի ուժի մեջ մտնելը գործող խմբագրությամբ), այնքանով որքանով նախատեսվում է միայն դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելու դեպքում պայմանագրի լուծման իրավունք և չի սահմանում նաև ոչ նյութական արժեքների սպասարկման ժամանակ վնաս պատճառելու կամ

այդպիսի հնարավորության/ռիսկի պարագայում պայմանագրի լուծման իրավունք և չի սահմանում նաև նյութական վնաս կրելու հնարավորության/ռիսկի պարագայում պայմանագրի լուծման իրավունք ճանաչել ՀՀ Սահմանադրության 45-րդ, 75-րդ, 78-րդ և 79-րդ հոդվածներին հակասող և անվավեր»:

2. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը (այսուհետ նաև՝ Օրենսգիրք) Ազգային ժողովի կողմից ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին, Հանրապետության նախագահի կողմից ստորագրվել՝ 2004 թվականի դեկտեմբերի 14-ին և ուժի մեջ է մտել 2005 թվականի հունիսի 21-ին:

Օրենսգրքի (մինչև 2023 թվականի մայիսի 3-ին ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» թիվ ՀՕ-160-Ն օրենքի ուժի մեջ մտնելը գործած՝ 13.04.2023 թ. թիվ ՀՕ-141-Ն օրենքի խմբագրությամբ) **«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով կարգավորվող հարաբերությունները»** վերտառությամբ 1-ին հոդվածը սահմանում է.

«1. Սույն օրենսգիրքը կարգավորում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում է այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարման հիմքերն ու իրականացման կարգը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը, ինչպես նաև աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման պայմանները:

2. Աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել օրենքով»:

Ընդունումից ի վեր վիճարկվող դրույթը որևիցե փոփոխության/լրացման չի ենթարկվել:

Օրենսգրքի (մինչև 2023 թվականի մայիսի 3-ին ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» թիվ ՀՕ-160-Ն օրենքի ուժի մեջ մտնելը գործած՝ 13.04.2023 թ. թիվ ՀՕ-141-Ն օրենքի խմբագրությամբ) **«Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ»** վերտառությամբ 113-րդ հոդվածը սահմանում է.

«1. Գործարարուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝

1) կազմակերպության լուծարման (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման և օրենքով նախատեսված դեպքերում պետական գրանցումն ուժը կորցրած կամ անվավեր ճանաչվելու) դեպքում.

2) արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճարման դեպքում.

3) աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում.

4) աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու դեպքում.

5) աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում.

6) աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում.

7) աշխատողի երկարամյա անաշխատունակության հետևանքով (եթե աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով աշխատանքի չի ներկայացել ավելի քան 120 օր անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում ավելի քան 140 օր, եթե օրենքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված չէ, որ որոշակի հիվանդությունների դեպքում աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են ավելի երկար ժամանակով).

8) աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեմեդիկամենտների ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու դեպքում.

9) անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու դեպքում.

10) պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում.

11) տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսուհինգ տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով:

12) օտարերկրացու կացության կարգավիճակն ուժը կորցրած կամ անվավեր ճանաչվելու դեպքում:

13) սույն օրենսգրքի 108-րդ հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված դեպքում աշխատանքի չթույլատրվելու հետևանքով ավելի քան 10 աշխատանքային օր (հերթափոխ) անընդմեջ կամ վերջին երեք ամսվա ընթացքում ավելի քան 20 աշխատանքային օր (հերթափոխ) աշխատողի՝ իր աշխատանքային պարտականությունները չկատարելու դեպքում:

1.1.

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով որոշակի ժամկետով կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է այդ մասին աշխատողին ծանուցել սույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով, իսկ սույն հոդվածի 1-ին մասի 13-րդ կետով նախատեսված հիմքով՝ 115-րդ հոդվածի 1.1-ին մասով նախատեսված ժամկետներում:

3. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ, 3-րդ և 4-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուն կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պարտավորությունները, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից:

Գործատուի մոտ համապատասխան հնարավորությունների բացակայության դեպքում պայմանագիրը լուծվում է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու»:

2021 թվականի դեկտեմբերի 10-ին ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին»

թիվ ՀՕ-389-Ն օրենքի 2-րդ հոդվածի համաձայն՝ վիճարկվող հոդվածում կատարվել են հետևյալ լրացումներն ու փոփոխությունները.

«Հոդված 2. Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում՝

1) 1-ին մասը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 13-րդ կետով.

«13) սույն օրենսգրքի 108-րդ հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված դեպքում աշխատանքի չթույլատրվելու հետևանքով ավելի քան 10 աշխատանքային օր (հերթափոխ) անընդմեջ կամ վերջին երեք ամսվա ընթացքում ավելի քան 20 աշխատանքային օր (հերթափոխ) աշխատողի՝ իր աշխատանքային պարտականությունները չկատարելու դեպքում:».

2) 2-րդ մասը «115-րդ հոդվածի 1-ին մասով» բառերից հետո լրացնել «, իսկ սույն հոդվածի 1-ին մասի 13-րդ կետով նախատեսված հիմքով՝ 115-րդ հոդվածի 1.1-ին մասով» բառերով»:

2021 թվականի մայիսի 27-ին ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» թիվ ՀՕ-270-Ն օրենքի 2-րդ հոդվածի համաձայն՝ վիճարկվող հոդվածի 1-ին մասը լրացվել է հետևյալ բովանդակությամբ 12-րդ կետով. «12) օտարերկրացու կացության կարգավիճակն ուժը կորցրած կամ անվավեր ճանաչվելու դեպքում:»:

2023 թվականի մայիսի 3-ին ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» թիվ ՀՕ-160-Ն օրենքի 53-րդ հոդվածի համաձայն՝ վիճարկվող հոդվածում կատարվել են հետևյալ լրացումներն ու փոփոխությունները.

«Հոդված 53. Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում՝

1) 1-ին մասում՝

ա. 1-ին կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«1) գործատուի լուծարման (գործունեության դադարման), պետական հաշվառումից հանվելու, նոտար գործատուի դեպքում՝ պաշտոնից ազատվելու դեպքերում.»,

բ. 2-րդ կետի «արտադրության» բառը փոխարինել «աշխատանքի» բառով,

գ. 7-րդ կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«7) աշխատողի երկարամյա անաշխատունակության դեպքում (եթե աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ է գտնվել ավելի քան վեց ամիս անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում ավելի քան 180 օր՝ չհաշված հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի օրերը)»,

դ. 8-րդ կետը «գտնվելու» բառից հետո լրացնել «կամ աշխատավայրում կամ աշխատավայրից դուրս աշխատանքային գործառույթներն իրականացնելու» բառերով,
ե. 11-րդ կետն ուժը կորցրած ճանաչել.

2) լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 1.1-ին մասով.

«1.1. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս այլ հավասար պայմանների առկայության դեպքում աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքից օգտվում են հաշմանդամության կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողը, ինչպես նաև ֆունկցիոնալության խորը աստիճանի սահմանափակմամբ հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացող նախկին զինծառայողի կամ զոհված (մահացած) կամ անհայտ բացակայող կամ մահացած ճանաչված զինծառայողի ընտանիքի անդամը (ամուսինը, երեխան, հայրը, մայրը, հարազատ քույրը, հարազատ եղբայրը, տատը, պապը), եթե նա՝

1) զբաղված է ֆունկցիոնալության խորը աստիճանի սահմանափակմամբ հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացող նախկին զինծառայողի խնամքով կամ զոհված (մահացած) կամ անհայտ բացակայող կամ մահացած ճանաչված զինծառայողի երեխաների, թոռների, եղբայրների կամ քույրերի խնամքով մինչև վերջիններիս տասնութ տարին լրանալը.

2) ունի հաշմանդամություն.

3) ընտանիքի՝ սույն օրենսգրքով սահմանված տարիքի հասած միակ գործունակ աշխատողն է:

Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել այլ հավասար պայմաններում աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքից օգտվող աշխատողների այլ կարեգործիաներ:».

3) 2-րդ մասի «, 7-րդ և 11-րդ» բառերը փոխարինել «և 7-րդ» բառերով»:

Օրենսգրքի (մինչև 2023 թվականի մայիսի 3-ին ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» թիվ ՀՕ-160-Ն ՀՀ օրենքի ուժի մեջ մտնելը գործած՝ 13.04.2023 թ. թիվ ՀՕ-141-Ն օրենքի խմբագրությամբ) **«Աշխատանքային պայմանագրի լուծումն աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու պարճառով»** վերտառությամբ 122-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն.

«Գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը վստահությունը կորցրած աշխատողի հետ, եթե աշխատողը՝

1) դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս կատարել է այնպիսի արարքներ, որի հետևանքով գործատուն կրել է նյութական վնաս.

(...)»:

2023 թվականի մայիսի 3-ին ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» թիվ ՀՕ-160-Ն օրենքի 59-րդ հոդվածի ուժով՝ սույն դրույթը շարադրվել է հետևյալ խմբագրությամբ.

«1) կատարել է այնպիսի արարք, որի հետևանքով գործատուն կրել է կամ կարող էր կրել նյութական վնաս.»

(...)»:

3. Գործի դատավարական նախապատմությունը

3.1. Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանը (այսուհետ՝ Դատարան), քննելով թիվ ԵԴ2/25163/02/23 քաղաքացիական գործն ըստ հայցի Անի Սամվելի Կոջոյանի ընդդեմ «Արևելյան գործընկերության քաղաքացիական հասարակության ֆորումի Հայաստանի ազգային պատֆորմի քարտուղարություն» ՀԿ-ի՝ հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու, դրա անհնարինության դեպքում միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով հատուցում վճարելուն պարտավորեցնելու և

հարկադիր պարապուրդի գումարի բռնագանձման պահանջների մասին, 2024 թվականի հոկտեմբերի 16-ին վճռել է հայցը մերժել:

Սույն վճռով Դատարանը, մասնավորապես, նշել է. «(...) հիմք ընդունելով այն փաստը, որ գործում բացակայում է որևէ ապացույց առ այն, որ մինչև տվյալ աշխատանքային կարգապահական խախտումը Հայցվորն ունեցել է առնվազն երկու չհանված կամ չմարված կարգապահական տույժ, ինչն, ընդ որում, ընդունվում է նաև պարասխանողի կողմից՝ Դատարանը փաստում է, որ 13.06.2023թ. թիվ 1 հրամանը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի հիմքով լուծելու վերաբերյալ, ոչ իրավաչափ է:

(...)

(...) Անի Կոջոյանի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի ուժով իրավաչափ է հետևյալ հիմնավորմամբ.

Դատարանը փաստում է, որ օրենսդիրը աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք սահմանել է ոչ միայն արդեն իսկ առկա վնասով, այլ նաև հնարավոր վնասով, որը գործադրում կարող է կրել, իսկ գործում առկա փաստերի, մասնավորապես՝ Հովսեփ Խուրշուդյանի և Անի Կոջոյանի էլեկտրոնային փոստի միջոցով կատարված նամակագրության, «Արևելյան գործընկերության Քաղաքացիական հասարակության ֆորումի Հայաստանի ազգային պլատֆորմի քարտուղարություն» հասարակական կազմակերպության խորհրդի նիստի 13.06.2023թ. թիվ 4 արձանագրության ուսումնասիրությունը Դատարանի մոտ համոզմունք են առաջացնում առ այն, որ Անի Կոջոյանի կողմից դրսևորված վարքագծի արդյունքում գործադրում կարող էր կրել հնարավոր նյութական վնաս:

Դատարանի նման եզրահանգումը հիմնված է այն փաստի վրա, որ Հովսեփ Խուրշուդյանի և Անի Կոջոյանի էլեկտրոնային փոստի միջոցով կատարված նամակագրությունը վերաբերում է Անի Կոջոյանի կողմից ՀԱՊ համակարգողին դրամաշնորհային հայտադիմում ներկայացնելու, ֆինանսական միջոցների հավաքագրման գործընթացներ կազմակերպելու, ՀԱՊ Քարտուղարությանը Արշակունյաց 2 հասցեում գտնվող շենքում անհրաժեշտ տարածքի տրամադրման հարցի վերաբերյալ

սահմանված ժամկետում Ծրագրի նախագիծ ներկայացնելու հարցերին, ինչպիսի գործառույթների իրականացում սահմանված է եղել Հայցվորի և Պատասխանողի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրում, որի չկատարումն արդեն իսկ արձանագրվել է «Արևելյան գործընկերության Քաղաքացիական հասարակության ֆորումի Հայաստանի ազգային պլատֆորմի քարտուղարություն» հասարակական կազմակերպության խորհրդի նիստի 13.06.2023թ. թիվ 4 արձանագրությամբ և հանգեցրել Անի Կոջոյանի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելուն:

Վերոգրյալ վերլուծությունների համալրեքստում՝ Դատարանը փաստում է, որ Անի Կոջոյանի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ 13.06.2023թ. թիվ 1 հրամանը՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով սահմանված հիմքով լուծելու վերաբերյալ իրավաչափ է:

3.2. Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանը (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան), քննության առնելով թիվ ԵԴ2/25163/02/23 քաղաքացիական գործն ըստ հայցի Անի Սամվելի Կոջոյանի ընդդեմ «Արևելյան գործընկերության քաղաքացիական հասարակության ֆորումի Հայաստանի ազգային պլատֆորմի քարտուղարություն» ՀԿ-ի՝ հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու, դրա անհնարինության դեպքում միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով հատուցում վճարելուն պարտավորեցնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարի բռնագանձման պահանջների մասին, Դատարանի՝ 2024 թվականի հոկտեմբերի 16-ի վճռի դեմ Անի Սամվելի Կոջոյանի անունից բերված վերաքննիչ բողոքը, 2025 թվականի մարտի 26-ին որոշել է.

«1. Անի Սամվելի Կոջոյանի անունից բերված վերաքննիչ բողոքը բավարարել: ՀՀ Երևան քաղաքի առաջին աստիճանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանի թիվ ԵԴ2/25163/02/23 քաղաքացիական գործով 16.10.2024 թվականի վճիռը բեկանել և փոփոխել հետևյալ կերպ.

Անի Սամվելի Կոջոյանի հայցն ընդդեմ «Արևելյան գործընկերության քաղաքացիական հասարակության ֆորումի Հայաստանի ազգային պլատֆորմի քարտուղարություն» ՀԿ-ի՝ հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու, դրա անհնարինության դեպքում միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով

հատուցում վճարելուն պարտավորեցնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարի բռնագանձման պահանջների մասին, բավարարել մասնակի:

Անվավեր ճանաչել Անի Կոջոյանի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը
լուծելու վերաբերյալ 13.06.2023թ. թիվ 1 հրամանը:

Անի Կոջոյանի նախկին աշխատանքում վերականգնելու պահանջը՝ մերժել:

«Արևելյան գործընկերության քաղաքացիական հասարակության ֆորումի Հայաստանի ազգային պլաթֆորմի քարտուղարություն» ՀԿ-ից հոգուր Անի Կոչոյանի բռնագանձել միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարտավորողի ամբողջ ժամանակահատվածի համար (13.06.2023թ-ից մինչև դատական ակտի օրինական ուժի մեջ մտնելը), նաև բռնագանձել՝ աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում միջին աշխատավարձի կրկնակի չափով:

Դատական ակտն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

$$(\dots): \gg$$

Սույն որոշմամբ Վերաքննիչ դատարանը, մասնավորապես, նշել է. «Վերոգրյալի հաշվառմամբ համադրելով նորմատիվ ակտերի ժամանակի մեջ գործողության կանոնները ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 122-րդ հոդվածի 1-ին մասում կատարված օրենսդրական փոփոխությունն ուժի մեջ մտնելու հետ ու գնահատելով հայցի մերժման հիմքում Դատարանի կողմից դրված պատճառաբանությունների հիմնավորվածության հարցը՝ Վերաքննիչ դատարանն արձանագրում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 122-րդ հոդվածի 1-ին մասում կատարված օրենսդրական փոփոխությունը Դատարանի կողմից չէր կարող կիրառվել՝ այն պատճառաբանությամբ, որ «ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐԻ 1-ԻՆ ՄԱՍՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» 03.05.2023թ. ՀՕ-160-Ն օրենքի 59-րդ 1-ին մասը ուժի մեջ է մտել վիճարկվող իրավական ակտի կայացումից հետո, այն է՝ 13.06.2023թ. հետո, իսկ նշված նորմատիվ իրավական ակտը փաստացի իրավական հետևանքներ է առաջացնում դրա ուժի մեջ մտնելուց հետո ծագած կամ գործող հարաբերությունների համար, ընդ որում՝ ՀՀ Սահմանադրությամբ, օրենքով կամ օրվալ նորմատիվ իրավական ակտով որևէ այլ բան նախատեսված չէ, հետևաբար՝

Վերաքննիչ դատարանը եզրահանգում է, որ Դատարանի կողմից վիճարկվող հրամանն անվավեր ճանաչելու վերաբերյալ հայցը մերժվել է՝ անտեսելով նորմատիվ ակտերի ժամանակի մեջ գործողության կանոնները, որի մասին վերաքննիչ բողոքի փաստարկները հիմնավորված են:

Վերաքննիչ դատարանը հարկ է համարում անդրադառնալ Անի Կոջոյանի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի ուժով իրավաչափ լինել-չլինելու հարցին, արձանագրելով հետևյալը.

Սույն դեպքում Վերաքննիչ դատարանը առաջնորդվելով իրավահարաբերության ծագման պահին գործող ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով և 122-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված կարգավորումներով արձանագրում է, որ Հովսեփ Խուրշուդյանի և Անի Կոջոյանի էլեկտրոնային փոստի միջոցով կատարված նամակագրության, «Արևելյան գործընկերության Քաղաքացիական հասարակության ֆորումի Հայաստանի ազգային պլատֆորմի քարտուղարություն» հասարակական կազմակերպության խորհրդի նիստի 13.06.2023թ. թիվ 4 արձանագրության ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ Անի Կոջոյանի կողմից դրսևորված վարքագծի արդյունքում գործադուրն չի կրել նյութական վնաս, քանի որ Ա.Կոջոյանը չի կատարել դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկող աշխատանք, այլ Հովսեփ Խուրշուդյանի և Անի Կոջոյանի էլեկտրոնային փոստի միջոցով կատարված նամակագրությունից պարզ է դառնում, որ Անի Կոջոյանը զբաղվել է ՀԱՊ համակարգողին դրամաշնորհային հայտադիմում ներկայացնելու, ֆինանսական միջոցների հավաքագրման գործընթացներ կազմակերպելու, ՀԱՊ Քարտուղարությանը Արշակունյաց 2 հասցեում գտնվող շենքում անհրաժեշտ տարածքի տրամադրման հարցի վերաբերյալ սահմանված ժամկետում Ծրագրի նախագիծ ներկայացնելու հարցերով, ինչպիսի գործառույթների իրականացումը սահմանված է եղել Հայցվորի և Պատասխանողի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրում, որի չկատարումն անգամ չէր կարող «Արևելյան գործընկերության Քաղաքացիական հասարակության ֆորումի Հայաստանի ազգային պլատֆորմի քարտուղարություն» հասարակական կազմակերպության կողմից ՀՀ աշխատանքային

օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով Անի Կոջոյանի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմք հանդիսանալ:

Վերոգրյալ վերլուծությունների համալրեքստում՝ Վերաքննիչ դատարանը փաստում է, որ Անի Կոջոյանի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ 13.06.2023թ. թիվ 1 հրամանը՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով սահմանված հիմքով լուծելու վերաբերյալ՝ իրավաչափ չէ:

Ինչ վերաբերում է «Արևելյան գործընկերության Քաղաքացիական հասարակության ֆորումի Հայաստանի ազգային պլատֆորմի քարտուղարություն» հասարակական կազմակերպության կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով Անի Կոջոյանի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հարցին՝ Վերաքննիչ դատարանն արձանագրում է, որ Դատարանը 13.06.2023թ. թիվ 1 հրամանը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի հիմքով լուծելու վերաբերյալ՝ ոչ իրավաչափ է գնահատել, որպիսի դիրքորոշումը չի բողոքարկվել: Հետևաբար, Վերաքննիչ դատարանը «Արևելյան գործընկերության Քաղաքացիական հասարակության ֆորումի Հայաստանի ազգային պլատֆորմի քարտուղարություն» հասարակական կազմակերպության կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով Անի Կոջոյանի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հարցը համարում է լուծված»:

3.3. Վճռաբեկ դատարանը, քննության առնելով թիվ ԵԴ2/25163/02/23 քաղաքացիական գործն ըստ հայցի Անի Սամվելի Կոջոյանի ընդդեմ «Արևելյան գործընկերության քաղաքացիական հասարակության ֆորումի Հայաստանի ազգային պլատֆորմի քարտուղարություն» ՀԿ-ի՝ հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու, դրա անհնարինության դեպքում միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով հատուցում վճարելուն պարտավորեցնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարի բռնագանձման պահանջների մասին, Վերաքննիչ դատարանի՝ 2025 թվականի մարտի 26-ի որոշման դեմ «Արևելյան գործընկերության քաղաքացիական հասարակության ֆորումի Հայաստանի ազգային պլատֆորմի քարտուղարություն» ՀԿ-ի բերած վճռաբեկ բողոքը քննության ընդունելու հարցը, 2025 թվականի հոկտեմբերի 1-ին որոշել է բողոքը վարույթ ընդունելու մերժել:

4. Դիմողի դիրքորոշումները

Ներկայացնելով թիվ ԵԴ2/25163/02/23 քաղաքացիական գործի դատավարական նախապատմությունը, վիճարկվող դրույթների բովանդակությունը՝ Դիմողի կողմից բարձրացվում են այն հարցերը, թե արդյո՞ք Օրենսգրքի կիրառումը հասարակական կազմակերպությունների գործունեությունը բնորոշող հարաբերությունների նկատմամբ խախտում է Սահմանադրության 45-րդ հոդվածով սահմանվող իրավունքը կամ զգալիորեն սահմանափակում դրանով ենթադրվող ազատության ծավալը, արդյո՞ք հասարակական կազմակերպության ժողովի և գործադիր մարմնի մասնակցությամբ համապատասխան իրավահարաբերությունները համանման են Օրենսգրքով սահմանված գործատու-աշխատող իրավահարաբերությունների շրջանակներին: Այս առնչությամբ Դիմողը շեշտում է դրանց տարբերությունը՝ որպես փաստարկ նշելով Սահմանադրությամբ երաշխավորված միավորումների ազատության իրավունքի իրացման համապատասխան օրենսդրական կառուցակարգեր սահմանող «Հասարակական կազմակերպությունների մասին» օրենքի գոյությունը:

Սույն դիմումում բարձրացվում է մի կողմից՝ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի և 122-րդ հոդվածի 1-ին մասի (այդ թվում՝ իրավակիրառ պրակտիկայում դրանց տրված մեկնաբանությամբ) սահմանադրականության հարցը, մյուս կողմից՝ Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածում առկա ենթադրյալ օրենսդրական բացի հարցն այնքանով, որքանով այն ենթադրում է սոսկ պատճառված նյութական վնասի առկայության նախապայման:

Միաժամանակ, Դիմողը սույն հարցադրումից բխեցնում է, թե արդյո՞ք Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածի 1-ին կետով սահմանված՝ «որի հետևանքով գործատուն կրել է նյութական վնաս» բնորոշումը ենթադրում է նաև այդպիսի վնաս կրելու հնարավորություն կամ ռիսկ, և արդյո՞ք Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածի 1-ին կետով սահմանված՝ «նյութական վնաս» բնորոշումը ենթադրում է նաև ոչ նյութական վնաս:

Անդրադառնալով իրավակիրառ պրակտիկայում Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածի 1-ին մասին տրված այն մեկնաբանությանը, որ հասարակական կազմակերպության գործադիր տնօրենն ապրանքային կամ դրամական արժեքներ սպասարկելու

գործառույթ իրականացնող սուբյեկտ չէ, Դիմողը գտնում է, որ դատարանների տվյալ ընկալումը հակասահմանադրական է:

Ի հավելումն վերոգրյալի՝ Դիմողը վիճարկում է նաև Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածի 1-ին մասին տրված մեկնաբանության սահմանադրականությունը, ըստ որի՝ վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել բացառապես նյութական վնասի պատճառման դեպքում այն պարագայում, երբ այդ վնասը պատճառվել է ապրանքային կամ դրամական արժեքներ սպասարկելիս:

Դիմողի պնդմամբ. «(...) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետը սահմանելով աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքը, 122-րդ հոդվածի 1-ին պարբերությունը՝ սահմանափակելով 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով սահմանված հիմքը, ապա 122-րդ հոդվածի 1-ին կետը՝ սահմանելով աշխատողին միայն դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս միայն նյութական վնասի առկայության դեպքում աշխատանքից ազատելու պարտադիր պահանջ՝ ոչ համաչափորեն սահմանափակում է՝ ՀԿ Ժողովի կամ Խորհրդի իրավասությունը, կամքը, որպես միավորման ազատության իրավունքի դրսևորման բաղադրիչ: Հիշյալ նորմը ուղղակիորեն հակադրության մեջ է մտնում հասարակական կազմակերպություններին վերաբերող վերոնշյալ իրավանորմերի հետ, որոնք ստեղծված են ի երաշխավորումն ՀՀ Սահմանադրության 45-րդ հոդվածով սահմանված իրավունքի իրականացումը երաշխավորելու նպատակով»:

Դիմողը նաև նշում է. «(...) հաշվի առնելով այն որ հասարակական կազմակերպությունները հանդիսանում են ոչ առևտրային կազմակերպություններ և առավելապես շահույթ և նյութական արդյունք չեն հետապնդում, ապա և դրանց պարագայում միայն նյութական չափորոշիչների կիրառությունը և որոշումների կայացման ժամանակ ոչ նյութական չափորոշիչների հաշվառման հնարավորության բացակայությունը, այլ կերպ՝ օրենքի բացը, հակասում է ՀՀ Սահմանադրությանը, քանի որ լիարժեքորեն չի երաշխավորում ՀՀ Սահմանադրության 45-րդ հոդվածով սահմանված իրավունքի արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ կազմակերպական կառուցակարգեր և ընթացակարգեր, դրանով իսկ հակասելով նաև ՀՀ Սահմանադրության 75-րդ հոդվածին»:

5. Պատասխանողի դիրքորոշումները

Ազգային ժողովը (այսուհետ նաև՝ Պատասխանող), վկայակոչելով Օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 1-ին մասը, ինչպես նաև 7-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, գտնում է, որ օրենսդիրը սահմանել է աշխատանքային հարաբերությունների համընդհանուր կարգավորում, որը տարածվում է բոլոր գործատուների վրա՝ անկախ նրանց կազմակերպարարական ձևից, ներառյալ հասարակական կազմակերպությունները: Մինևույն ժամանակ նշված կարգավորումը վերաբերում է բացառապես աշխատանքային հարաբերություններին և չի տարածվում հասարակական կազմակերպությունների կառավարման, այդ թվում՝ մարմինների ձևավորման և ներքին գործունեության վրա:

Ըստ Պատասխանողի՝ աշխատանքային հարաբերություններն իրենց բնույթով հանրային իրավակարգավորման տիրույթում են և ուղղված են աշխատողների սոցիալ-տնտեսական իրավունքների ապահովմանը:

Պատասխանողի համոզմամբ՝ Օրենսգրքի 113 և 122-րդ հոդվածներով սահմանված սահմանափակումները, որոնք վերաբերում են աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերին, հետապնդում են իրավաչափ նպատակ՝ կանխելու կամայական ազատումները և ապահովելու աշխատողների իրավական պաշտպանությունը:

Պատասխանողը պնդում է, որ հասարակական կազմակերպությունները, հանդես գալով որպես գործատու, չեն կարող դուրս մնալ նշված կարգավորումից, իսկ նրանց ինքնավարությունը չի ներառում աշխատողների նկատմամբ անսահմանափակ հայեցողության իրականացում, քանի որ այդ հարաբերություններն առնչվում են այլ անձանց՝ աշխատողների հիմնարար իրավունքներին, որոնց պաշտպանության ապահովումը պետության սահմանադրական պարտականությունն է: Ըստ Պատասխանողի՝ Օրենսգրքի կիրառումը նրանց նկատմամբ չի միջամտում միավորման ազատության բովանդակային էությանը, այլ նպատակ ունի ապահովելու աշխատանքային հարաբերությունների արդար և հավասարակշռված կարգավորումը:

Պատասխանողը պնդում է, որ Օրենսգիրքը կարգավորում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում է այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարման հիմքերն ու իրականացման կարգը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը, ինչպես նաև աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման պայմանները:

Վկայակոչելով Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 4-րդ մասը՝ Պատասխանողը գտնում է, որ օրենսդիրը հստակ տարանջատել է համապատասխան իրավահարաբերությունների կարգավորման շրջանակները՝ սահմանելով, որ իրավաբանական անձանց գործադիր մարմինների անդամների լիազորությունների դադարեցման, ինչպես նաև նրանց հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրերի լուծման առանձնահատկությունները կարգավորվում են Քաղաքացիական օրենսգրքով և տվյալ իրավաբանական անձի գործունեությունը կարգավորող օրենքներով, այսինքն՝ ենթակա են հատուկ՝ ոլորտային իրավական կարգավորման:

Ըստ Պատասխանողի՝ Օրենսգրքի կարգավորման առարկան չի ընդգրկում իրավաբանական անձի ներքին կառավարման ամբողջ համակարգը, այլ սահմանափակվում է միայն աշխատող-գործատու հարաբերություններով, միաժամանակ «Հասարակական կազմակերպությունների մասին» օրենքով այլ առանձնահատկություններ՝ քննարկվող կարգավորման ենթակա առարկայի վերաբերյալ, չեն սահմանվում:

Ըստ Պատասխանողի՝ ինչպես նախկին, այնպես էլ ներկա կարգավորումները նպատակաուղղված և հիմնավորված են՝ ապահովելով գործատուի գույքային շահերի առաջնայնությունը, վստահության պաշտպանությունը՝ կանխելով այն իրավիճակները, երբ պայմանագրի լուծումը կարող էր հիմնված լինել սուբյեկտիվ կամ չարաշահված մոտեցումների վրա և լիարժեք համապատասխանում է Սահմանադրության 45, 75, 78 և 79-րդ հոդվածների տրամաբանությանը:

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ Պատասխանողը խնդրում է. «Արևելյան գործընկերության քաղաքացիական հասարակության ֆորումի Հայաստանի ազգային պլատֆորմի քարտուղարություն» հասարակական կազմակերպության դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 1-ին և 113-րդ հոդվածների, ինչպես նաև 122-րդ հոդվածի

1-ին կետի (մինչև 2023 թվականի մայիսի 3-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն օրենքն ուժի մեջ մտնելը գործած խմբագրությամբ)՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործով ընդունել որոշում՝ վիճարկվող դրույթը Սահմանադրությանը համապատասխանող ճանաչելու մասին»:

6. Ուսումնասիրելով սույն անհատական դիմումը և դրան կից ներկայացված փաստաթղթերը, Պատասխանողի գրավոր բացատրությունը, թիվ ԵԴ2/25163/02/23 քաղաքացիական գործով կայացված դատական ակտերը՝ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ **սույն գործի վարույթը ենթակա է կարճման՝** ներքոնշյալ հիմքով և 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 դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքը (այսուհետ նաև՝ Սահմանադրական օրենք) սահմանում է անհատական դիմումին ներկայացվող սահմանադրական պահանջները:

Սահմանադրական օրենքի՝ **«Կոնկրետ գործերով վերջնական դատական ակտով իր նկատմամբ կիրառված նորմատիվ իրավական ակտերի սահմանադրականությունը որոշելու վերաբերյալ գործերի քննությունը ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց դիմումների հիման վրա»** վերտառությամբ 69-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ սույն հոդվածում նշված գործերով դիմում (այսուհետ՝ անհատական դիմում) կարող է ներկայացնել ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձը կոնկրետ գործով, երբ առկա է դատարանի վերջնական ակտը, սպառվել են

ներպետական դատական պաշտպանության բոլոր միջոցները, և վիճարկվում 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:

Միայն նշյալ կարգավորմամբ սահմանված հիմքերի միաժամանակյա առկայության պայմաններում ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձը կոնկրետ գործով կարող է անհատական դիմում ներկայացնել Սահմանադրական դատարան: Այդ հիմքերն են՝

- 1) երբ կոնկրետ գործով առկա է դատարանի վերջնական ակտը,
- 2) երբ սպառվել են ներպետական դատական պաշտպանության բոլոր միջոցները,
- 3) 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:

Ըստ Սահմանադրական օրենքի 69-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ 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 օրենքի՝ «**Գործի վարույթը կարճելը**» վերտառությամբ 60-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ Սահմանադրական դատարանը կարճում է գործի վարույթը գործի քննության ցանկացած փուլում, եթե բացահայտվել են սույն օրենքի 29-րդ հոդվածով նախատեսված՝ գործի քննությունը մերժելու հիմքեր:

Նշված օրենքի՝ **«Գործի քննությունը մերժելը»** վերտառությամբ 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 ՍԴԱՌ-21 աշխատակարգային որոշմամբ արձանագրել է. «(...) 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»:

Միաժամանակ, հարկ է վկայակոչել Սահմանադրական դատարանի 2026 թվականի հունիսի 16-ի ՍԴԱՌ-104 աշխատակարգային որոշմամբ արտահայտված հետևյալ իրավական դիրքորոշումը. «(...) իրավական նորմերի կիրառման իրավաչափության հարցերը, ըստ էության, դուրս են Սահմանադրական դատարանի քննության առարկայական սահմաններից, քանի որ դրանք վերաբերում են իրավակիրառ գործունեության օրինականության վերահսկմանը: Սահմանադրական դատարանի իրավասությունը ծագում է միայն այն դեպքում, երբ վիճարկման առարկան նորմն է, դրա սահմանադրաիրավական բովանդակությունը կամ իրավակիրառ պրակտիկայում նորմին հաղորդված այնպիսի իմաստը/մեկնաբանությունը, որը կարող է հակասել սահմանադրական արժեքանությանը: Հենց այս տարբերակման միջոցով է ապահովվում սահմանադրական արդարադատության և սովորական դատական վերահսկողության գործառույթային տարանջատումը, ինչպես նաև պահպանվում է Սահմանադրական դատարանի՝ որպես սահմանադրականության երաշխավորի առանձնահատուկ տեղն իրավական համակարգում»:

Սույն դիմումի ուսումնասիրության արդյունքում Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ Դիմողը վիճարկվող իրավակարգավորումների ենթադրյալ հակասահմանադրականության որևէ հիմնավոր փաստարկ չի ներկայացրել, իսկ որպես փաստարկ ներկայացված դիրքորոշումներն առավելապես վերաբերում են թիվ

ԵԴ2/25163/02/23 քաղաքացիական գործով Դատարանի և Վերաքննիչ դատարանի կայացրած դատական ակտերի իրավաչափությանը: Նման պայմաններում Դիմողի բարձրացրած հարցերի ըստ էության քննությունը ենթադրելու է Սահմանադրական դատարանի կողմից ոչ թե վիճարկվող իրավակարգավորումների սահմանադրականության գնահատում, այլ Դատարանի և Վերաքննիչ դատարանի գործողությունների (կայացրած դատական ակտերի) իրավաչափության ստուգում, ինչը **դուրս է Սահմանադրական դատարանի իրավասությունից:**

Դիմումով ներկայացված հիմնավորումների ուսումնասիրությունը վկայում է, որ Դիմողը, չհամաձայնելով իր մասնակցությամբ թիվ ԵԴ2/25163/02/23 քաղաքացիական գործով վիճարկվող դրույթների կիրառմամբ Վերաքննիչ դատարանի՝ 2025 թվականի մարտի 26-ի որոշման հետ, ըստ էության, բարձրացնում է այնպիսի խնդիր, որը վերաբերում է ոչ թե նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթների սահմանադրականության, այլ դատական ակտերի օրինականության, այդ դատական ակտերով նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթների կիրառման իրավաչափության հարցին:

Այս առումով Դիմողը, մասնավորապես, նշում է. «Առաջին ատյանի դատարանը Հ. Խուրշուդյանի և Ա. Կոչոյանի նամակագրության, թիվ 4 արձանագրության հիման վրա փաստել է, որ Անի Կոչոյանի կողմից դրսևորված վարքագծի արդյունքում գործատուն կարող էր կրել հնարավոր նյութական վնաս՝ այն փաստարկմամբ, որ Անի Կոչոյանի կողմից ՀԱՊ համակարգողին դրամաշնորհային հայտադիմում ներկայացնելու, ֆինանսական միջոցների հավաքագրման գործընթացներ կազմակերպելու, ՀԱՊ հավաքագրման Քարտուղարությանը Արշակունյաց 2 հասցեում գտնվող շենքում անհրաժեշտ տարածքի տրամադրման հարցի վերաբերյալ սահմանված ժամկետում Ծրագրի նախագիծ ներկայացնելու գործառույթների իրականացումը սահմանված է եղել պայմանագրում, որի չկատարումն արդեն իսկ արձանագրվել է թիվ 4 արձանագրությամբ և հանգեցրել Անի Կոչոյանի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելուն:

Վերաքննիչ դատարանը արձանագրել է, որ նամակագրության, թիվ 4 արձանագրության ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ Անի Կոչոյանի կողմից դրսևորված վարքագծի արդյունքում գործատուն չի կրել նյութական վնաս, քանի որ Ա.

Կոչոյանը չի կատարել դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկող աշխատանք, այլ զբաղվել է ՀԱՊ համակարգողին՝ դրամաշնորհային հայտադիմում ներկայացնելու, ֆինանսական միջոցների հավաքագրման գործընթացներ կազմակերպելու, ՀԱՊ Քարտուղարությանը՝ Արշակունյաց 2 հասցեում գտնվող շենքում անհրաժեշտ տարածքի տրամադրման հարցի վերաբերյալ սահմանված ժամկետում Ծրագրի նախագիծ ներկայացնելու հարցերով, որոնց չկատարումն անգամ չէր կարող կազմակերպության կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով Անի Կոչոյանի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հիմք հանդիսանալ»:

Միաժամանակ, Դիմողը նշել է. «(...) սույն գործով ՀՀ Վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի արձանագրումն առ այն որ ՀԿ գործադիր մարմնի գործառույթը չի հանդիսացել դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելը, և որ հասարակական կազմակերպությունների պարագայում հիմնականում դրա մարմինների (այդ թվում գործադիր մարմնի) գործառույթները չեն վերաբերում առավելապես դրամական կամ ապրանքային արժեքների սպասարկմանը, ապաև դրանց գործունեության կարգի նկատմամբ բացառապես նյութական չափանիշները որպես չափման և գնահատման չափանիշ սահմանելը հակասում է ՀՀ Սահմանադրությանը 45-րդ, 75-րդ, 78-րդ և 79-րդ հոդվածներին»:

Վերոգրյալի առնչությամբ Սահմանադրական դատարանը վերահաստատում է, որ Սահմանադրական դատարանում քննության առարկա կարող են դառնալ նորմատիվ իրավական ակտի դրույթի՝ հաշվի առնելով նաև վերջինիս իրավակիրառ պրակտիկայում տրված մեկնաբանությունը, սահմանադրականության գնահատման հարցերը, մինչդեռ սույն դիմումով ներկայացված դիրքորոշումներով բարձրացվում են կոնկրետ գործի շրջանակներում Վերաքննիչ դատարանի կողմից կայացված դատական ակտով Դիմողի նկատմամբ կիրառված համապատասխան դրույթների **կիրառման իրավաչափության հարցեր, որոնց քննությունը դուրս է Սահմանադրական դատարանի իրավասության շրջանակից:**

Ամփոփելով վերոնշյալը՝ Սահմանադրական դատարանը եզրահանգում է, որ Դիմողը, ձևականորեն վիճարկելով Օրենսգրքի 1-ին և 113-րդ հոդվածների, ինչպես

նաև 122-րդ հոդվածի 1-ին կետի (մինչև 2023 թվականի մայիսի 3-ին ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» թիվ ՀՕ-160-Ն օրենքի ուժի մեջ մտնելը գործած խմբագրությամբ) սահմանադրականությունը, **ըստ էության բարձրացնում է այդ դրույթների կիրառման իրավաչափության հարց, ինչը Սահմանադրական դատարանում քննության ենթակա հարց չէ**, ուստի՝ սույն գործի վարույթը ենթակա է կարճման՝ դիմումում առաջադրված հարցերի՝ Սահմանադրական դատարանին ենթակա չլինելու հիմքով՝ հաշվի առնելով Սահմանադրական օրենքի 60-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի պահանջը:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով Սահմանադրության 169-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետի, ինչպես նաև «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 60-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի և 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի պահանջներով՝ Սահմանադրական դատարանը **Ո Ր Ո Շ Ե Ց** .

«Արևելյան գործընկերության քաղաքացիական հասարակության ֆորումի Հայաստանի ազգային պլատֆորմի քարտուղարություն» հասարակական կազմակերպության դիմումի հիման վրա՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 1-ին և 113-րդ հոդվածների, ինչպես նաև 122-րդ հոդվածի 1-ին կետի (մինչև 2023 թվականի մայիսի 3-ին ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» թիվ ՀՕ-160-Ն օրենքի ուժի մեջ մտնելը գործած խմբագրությամբ)՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործի վարույթը կարճել:

**ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ
ՆԱԽԱԳԱՀ**



Ա. ԴԻԼԱՆՅԱՆ

25 օգոստոսի 2026 թվականի
ՍԴԱՈ-183