



Վ Ճ Ի Ռ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՈՒՆԻՅ

22. նոյեմբերի 2019թ.

քաղաք Ստեփանավան

Հայաստանի Հանրապետության Լոռու մարզի առաջին ատյանի ընդհանուր
իրավասության դատարանը /այսուհետ՝ Դատարան/

Նախագահությամբ դատավոր՝ Գնել Զաքարյանի
Քարտուղարությամբ՝ Անուշ Թունյանի

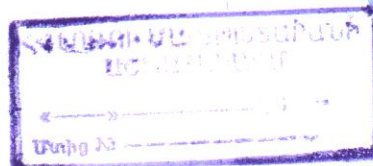
Մասնակցությամբ Հայցվորի Ժորա Վարդյանի
ներկայացուցիչ՝ /արտոնագիր թիվ 615, լիազորագիր
տրված՝ 20.08.2019թ.-ին Աիդա
Թովմասյանի կողմից երեք տարի
ժամկետով/

Պատասխանողի լիազորված անձանց՝ Ալիկ Սահակյանի
/Նույնականացման քարտ՝ 006208136,
լիազորագիր տրված 30.10.2019թ.-ին
ՀՀ Լոռու մարզպետ Ա.Ղուկասյանի
կողմից մեկ տարի ժամկետով/

Արտաշես Աղլոյանի
/Նույնականացման քարտ՝ 007052863,
լիազորագիր տրված 30.10.2019թ.-ին
ՀՀ Լոռու մարզպետ Ա.Ղուկասյանի
կողմից մեկ տարի ժամկետով/

Դռնբաց դատական նիստում քննելով քաղաքացիական գործն ըստ հայցի Աիդա Սուրենի
Թովմասյանի (նույնականացման քարտ՝ 010269066, տրված՝ 13.11.2017թ.-ին 055-ի կողմից,
հաշվառման հասցեն՝ ՀՀ, Լոռու մարզ, ք. Ալավերդի, Սանահին Սարահարթ 1, շենք 16, բն. 50)
ընդդեմ

ՀՀ Լոռու մարզպետարանի (հասցեն՝ ՀՀ, Լոռու մարզ, ք. Վանաձոր, Հայքի հրապարակ,
այսուհետ՝ Մարզպետատար)՝ աշխատանքից ազատելու հրամանն անվավեր ճանաչելու և
աշխատանքում վերականգնելու պահանջի մասին.



պ ա ր գ ե ց
II. Նկարագրական մաս

I.

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը.

Աիդա Սուրենի Թովմասյանի ներկայացուցիչ՝ Ժորա Վարդայանը, 2019թվականի սեպտեմբերի 18-ին հայցադիմում է ներկայացրել Դատարան ընդդեմ ՀՀ Լոռու մարզպետարանի, խնդրել է անվավեր ճանաչել ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 2018թվականի նոյեմբերի 8-ի թիվ 371 հրամանը, վերականգնել Աիդա Սուրենի Թովմասյանին իր նախկին պաշտոնում և պատասխանողից հոգուտ հայցվորի բռնազանձել միջին աշխատավարձը հարկադիր պարապուրդի ողջ ժամանակահատվածի համար:

Դատարանի 2019թվականի սեպտեմբերի 26-ի որոշմամբ հայցադիմումն ընդունվել է վարույթ դատավոր Գնել Զաքարյանի կողմից:

Միաժամանակ Դատարանը նույն օրը որոշում է կայացրել ապացույց պահանջելու մասին:

Պատասխանողը դատավարական փաստաթղթերը փոստային կապի ծառայությունից ստացել է 2019թվականի սեպտեմբերի 27-ին:

Դատարանի 2019թվականի հոկտեմբերի 08-ի որոշմամբ նշանակվել է նախնական դատական նիստ 2019թվականի նոյեմբերի 04-ին:

2019թվականի նոյեմբերի 04-ին կայացած նախնական դատական նիստին ներկայացել են հայցվորը և կողմերի ներկայացուցիչները:

Դատարանը 2019թվականի նոյեմբերի 04-ին կայացած նախնական դատական նիստը հետաձգվել և նշանակվել է 2019թվականի նոյեմբերի 14-ին:

2019թվականի նոյեմբերի 14-ի կայացած նախնական դատական նիստին դատարանը կողմերի փոխադարձ համաձայն ավարտել է նախնական դատական նիստը և գործը համարել է դատաքննության նախապատրաստված:

Գործին երրորդ անգամ չեն ներգրավվել, գործը ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 16-րդ գլխի կանոններով նախապատրաստվել է:

Գործով կողմի փոխարինում /իրավահաջորդության, անպատշաճության հիմքով/ տեղի չի ունեցել:

Գործի դատաքննությունն ավարտվել է 2019թվականի նոյեմբերի 14-ին և վճռի հրապարակման օր և վայր է նշանակվել 2019թվականի նոյեմբերի 22-ին Ստեփանավանի նստավայրում:

2. Հայցադիմումի հակիրճ բովանդակությունը և հայցվորի դիրքորոշումը.

Հայցվորի ներկայացուցիչը խայտնել է, որ ՀՀ Լոռու մարզպետարանի աշխատակազմի ղեկավարի 2002թվականի դեկտեմբերի 30-ի թիվ 8 հրամանի համաձայն Հայցվորն աշխատել է ՀՀ Լոռու մարզպետարանի աշխատակազմի Թումանյանի սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալությունում որպես մասնագետ:

12.09.2018թվականին փոստային առաքմամբ Հայցվորը ստացել է ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի ծանուցումը, ըստ որի 2018թվականի նոյեմբերի 08-ից ազատվելու է աշխատանքից:

Լոռու մարզային քննչական վարչության Թումանյանի քննչական բաժնում քննվող թիվ



55158218 քրեական գործով 23.09.2018թվականին Հայցվորին մեղադրանք է առաջադրվել ՀՀ քրեական օրենսգրքի 38-311¹ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ կետով:

02.10.2018թվականին ՀՀ Լոռու մարզի դատախազի տեղակալ Ա.Շիրոյանի որոշման համաձայն Հայցվորի պաշտոնավարությունը ՀՀ Լոռու մարզպետարանի աշխատակազմի Թումանյանի սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալության մասնագետի պաշտոնում ժամանակավոր դադարեցվել է:

2019թվականի մարտի 19-ին Հայցվորին առաջադրված մեղադրանքը փոփոխվել է և նոր մեղադրանք է առաջադրվել ՀՀ քրեական օրենսգրքի 38-311¹ հոդվածի 1-ին մասով:

Համաձայն ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքի 35-րդ հոդվածի 1-ին մասի 13-րդ կետի՝ քննիչ Ա.Մնացականյանը իր որոշմամբ Հայցվորի մասով քրեական գործի վարույթը կարճել է և նրան կատմամբ ՀՀ քրեական օրենսգրքի 38-311¹ հոդվածի 1-ին մասով իրականացվող քրեական հետապնդումը դադարեցվել է:

Հայցվորը 06.11.2018թվականին դիմել է ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարին, որ եթե ազատվելու է աշխատանքից, ապա իրեն գրանցեն կադրերի ռեգերվում:

Հայցվորն իր մասով քրեական գործի վարույթը կարճելու որոշումը ստանալուց հետո նկատի ունենալով, որ պաշտոնավարության կասեցումը վերացել է և այդ ժամանակամիջոցում աշխատանքից ազատման որևէ հրաման չի ստացել 04.07.2019 թվականին դիմել է Լոռու մարզպետ Ա.Ղուկասյանին իր աշխատանքի անցնելու հարցը լուծելու համար:

Հայցվորը 04.07.2019թվականին դիմումի պատասխանը փոստային առաքանիով 14.07.2019 թվականին ստացել է 10.07.2019թվականով թվագրված գրությունը, որից տեղեկացել է, որ ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 2018թվականի նոյեմբերի 9-ի թիվ 382 հրամանով ազատվել է զբաղեցրած պաշտոնից և գրանցվել է ՀՀ Լոռու մարզպետարանի կադրերի թիվ 615 հրամանով հանվել է ՀՀ Լոռու մարզպետարանի քաղաքացիական ծառայության կադրերի ռեգերվից:

Համաձայն ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 2018թվականի նոյեմբերի 08-ի թիվ 371 հրամանի՝ հայցվորը զբաղեցրած պաշտոնից ազատվել է «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով, հիմք ընդունելով նաև ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 2018թվականի սեպտեմբերի 12-ի թիվ 299 հրամանը:

Նշել է, որ Հայցվորը մինչ օրս չի ծանոթացել ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 2018թվականի սեպտեմբերի 12-ի թիվ 299 հրամանի բովանդակությանը: Հայցվորին քաղաքացիական ծառայության այլ պաշտոնի անցնելու առաջարկ չի ներկայացվել:

Վկայակոչելով «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 2-րդ մասը՝ նշել է, որ խախտվել է Հայցվորի աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը, քանի որ ՀՀ Լոռու մարզպետարանի Թումանյանի սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալությունում աշխատանքը շարունակել են Հայցվորից պակաս քաղաքացիական ծառայության աշխատանքային ստաժ ունեցող մասնագետներ:



Ավելին, դեռևս Հայցվորի կադրերին ռեգերվում գտնվելու ժամանակ 2019թվականի մարտին կրկին մասնագետի այլ հաստիք է բացվել, սակայն տվյալ հաստիքում աշխատանքի է ընդունվել այլ անձ, որը չի եղել կրճատված անձանց թվում:

Նշել է, որ Պատասխանողի արձակած թիվ 371 հրամանը կայացվել է առանց օրինական հիմքերի և օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտմամբ, հետևաբար գանձման ենթակա է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

Նշված հիմքով խնդրել է անվավեր ճանաչել ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 2018թվականի նոյեմբերի 8-ի թիվ 371 հրամանը, վերականգնել Աիդա Սուրենի Թովմասյանին իր նախկին պաշտոնում և Պատասխանողից հօգուտ Հայցվորի բնագանձել միջին աշխատավարձը հարկադիր պարապուրդի ողջ ժամանակահատվածի համար, ինչպես նաև բնագանձել 100.000 (մեկ հարյուր հազար) ՀՀ դրամ որպես փաստաբանի խելամիտ վարձատրության գումար:

Դատաքննության ընթացքում հայցվորի ներկայացուցիչ՝ Ժ.Վարոսյանը, պահանջը պնդեց:

3. Պատասխանողի դիրքորոշման հակիրճ բովանդակությունը.

Պատասխանողն առարկելով պահանջի դեմ՝ ներկայացրել է հայցադիմումի պատասխան և հայտնել, որ Հայաստանի Հանրապետության վաչապետի 06.11.1998թվականի «Պետական կառավարման մարմինների աշխատողների առավելագույն թվաքանակ և ղեկավարների տեղակալների թվաքանակ սահմանելու մասին» թիվ 620 որոշմամբ Լոռու մարզպետարանի հաստիքների թիվը սահմանված է եղել 150: Այնուհետև Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 11.06.2018թվականի «Պետական իշխանության մարմիններում հաստիքների առավելագույն թիվը սահմանելու մասին» թիվ 706-Ա որոշման 1-ին կետի 5-րդ ենթակետով սահմանվել է մարզպետարանների հաստիքների առավելագույն թիվը, համաձայն որի մարզպետարանի հաստիքների թվաքանակը նվազեցվել է 12 միավորով և դարձել 138:

Քաղաքացիական ծառայության խորհրդի՝ քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի վերակազմակերպվելուց հետո, գրասենյակի պահանջով, ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 2018թվականի օգոստոսի 21-ի թիվ 276 հրամանով հաստատվել է ՀՀ Լոռու մարզպետարանի քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների գործող անվանացանկը, այնուհետև հիմք ընդունելով ՀՀ վարչապետի 11.06.2018թվականի թիվ 706-Ա որոշման դրույթները, առաջարկություն է ներկայացվել գրասենյակ՝ անվանացանկում փոփոխություններ կատարելու համար: Գրասենյակի համաձայնությունը ստանալուց հետո ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 12.09.2018թվականի թիվ 299 հրամանով փոփոխություն է կատարվել ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 21.08.2018 թվականի թիվ 276 հրամանի մեջ՝ հաստիքների թիվը նվազեցնելով 11-ով:

Նշել է, որ հայցադիմումում վկայակոչված «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 2-րդ մասը վերաբերում է մարմնի վերակազմակերպմանը, կառուցվածքային փոփոխությամբ պայմանավորված հաստիքի և քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի կրճատմանը: Այս պայմանները չեն կարող վերաբերվել Հայցվորին, քանի որ վերջինս աշխատանքից ազատվել է մարզպետարանի աշխատողների քանակի կրճատման հիմքով և տվյալ հիմքը հանդիսանում է «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, համաձայն որի «Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով համապատասխան մարմնի աշխատողների քանակի

կրճատման դեպքում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվությունը որոշում է համապատասխան մարմնի ղեկավարը»:

Միաժամանակ նշել է, որ ՀՀ Լոռու մարզպետարանի կառուցվածքը հաստատված է ՀՀ կառավարության 19.09.2002թվականի թիվ 1789-Ն որոշմամբ, որը գործում է մինչ օրս: Այս հանգամանքը ևս հիմնավորվում է այն փաստը, որ ինչպես վկայակոչում է Հայցվորը, կառուցվածքային փոփոխություն կամ վերակազմակերպում Լոռու մարզպետարանում չի եղել, այդ իսկ պատճառով Աիդա Թովմասյանին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին թիվ 371 հրամանում հիմք է ընդունվել «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 3-րդ մասը:

Նշված հիմքով խնդրել է հայցն ամբողջությամբ մերժել:

Դատաքննության ընթացքում Պատասխանողի ներկայացուցիչ՝ Ա.Աղլոյանը, հավելեց նաև, որ Հայցվորին այլ աշխատանք չի առաջարկվել, քանի որ նրա որակավորմանը և մասնագիտական գիտելիքներին համապատասխան թափուր այլ պաշտոն չի եղել, իսկ նախապատվության իրավունքն իրականացվել է պատշաճ, քանի որ նույն ծառայությունում մնացել են աշխատանքի առավել բարձր պաշտոններ զբաղեցնող անձինք:

Բացի այդ, ծառայությունում կառուցվածքային որևէ փոփոխություն տեղի չի ունեցել, այլ հաստիքների թվաքանակի կրճատում է եղել, որի արդյունքում Հայցվորի զբաղեցրած հաստիքը կրճատվել է: Հայցվորն այդ մասին օրենքով սահմանված ժամկետում տեղեկացվել է, դիմում է ներկայացրել իրեն կադրերի ռեզերվ ընդգրկելու մասին, որը բավարարվել է: Հայցվորը երեք ամիս մնացել է կադրերի ռեզերվում, ստացել համապատասխան գումարներ, որից հետո հանվել ռեզերվից:

III. Պատճառաբանական մաս.

5. Գործի լուծման համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը.

- 2018թվականի նոյեմբերի 06-ին Աիդա Թովմասյանը դիմում է ներկայացրել ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի ժամանակավոր պաշտոնակար Վ.Խաչատրյանին, որով խնդրել է իրեն զբաղեցնել կադրերի ռեզերվում՝ հիմք ընդունելով 2018թվականի նոյեմբերի 8-ից հաստիքների կրճատման պատճառով ազատվելու հանգամանքը:

- Համաձայն ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի ժամանակավոր պաշտոնակատար Վ.Խաչատրյանը 08 նոյեմբերի 2018թվականին ղեկավարվելով «Քաղաքացիական ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 37-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով, հիմք ընդունելով ՀՀ վարչապետի 2018թվականի հունիսի 11-ի թիվ 706-Ա որոշումը և Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 2018թվականի սեպտեմբերի 12-ի թիվ 299 հրամանը՝ թիվ 371 հրամանով Լոռու մարզպետարանի Թումանյանի սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալության մասնագետ (65-4.3-37) Աիդա Սուրենի Թովմասյանին 2018թվականի նոյեմբերի 08-ից ազատել է զբաղեցրած պաշտոնից:

- ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի ժամանակավոր պաշտոնակատար Վ.Խաչատրյանը 09 նոյեմբերի 2018թվականին՝ ղեկավարվելով ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2018թվականի հուլիսի 31-ի թիվ 29-Ն որոշմամբ սահմանված կարգի 10-րդ կետով, հիմք ընդունելով ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 2018թվականի նոյեմբերի 08-ի թիվ 371 հրամանը և հաշվի առնելով Ա.Թովմասյանի դիմումը՝ հրամայել է Լոռու

մարզպետարանի Թումանյանի սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալության մասնագետ (65-4.3-37) Աիդա Սուրենի Թովմասյանին 2018թվականի նոյեմբերի 09-ից գրանցել Լոռու մարզպետարանի քաղաքացիական ծառայության կադրերի ռեգերվում:

- Համաձայն ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի ժամանակավոր պաշտոնակատար Վ.Խաչատրյանի 08 մայիսի 2019թ. թիվ 615 հրամանի՝ համաձայն Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 156, 130 հոդվածների, ղեկավարվելով «Քաղաքացիական ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 24-րդ հոդվածի 4-րդ և 10-րդ մասերով, ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2018թվականի հունիսի 31-ի թիվ 29-Ն որոշմամբ սահմանված կարգի 11-րդ կետով, 11.1-րդ կետի 3)-րդ ենթակետով, հիմք ընդունելով ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 2018 թվականի նոյեմբերի 9-ի թիվ 382 հրամանը և հաշվի առնելով Ա.Թովմասյանի կադրերի ռեգերվում մեկանգամյա գնմվելու առավելագույն ժամկետը լրանալը՝ հրամայել է Աիդա Սուրենի Թովմասյանին 2019թվականի մայիսի 10-ից հանել Լոռու մարզպետարանի քաղաքացիական ծառայության կադրերի ռեգերվից:

- Համաձայն ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղար Ն.Սարգսյանի 21 օգոստոսի 2018թվականի թիվ 276 հրամանի՝ հրամայվել է հաստատել ՀՀ Լոռու մարզպետարանի քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների անվանացուցակը համաձայն հավելվածի, որի 132-րդ ստորի դիմաց նշված է Հայաստանի Հանրապետության Լոռու մարզպետարանի Թումանյանի սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալության մասնագետ (65-4.3-37):

- Համաձայն ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղար Ն.Սարգսյանի 12 սեպտեմբերի 2018թվականի թիվ 299 հրամանի՝ հրամայվել է ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 2018թվականի օգոստոսի 21-ի թիվ 276 հրամանի հավելվածից հանել Հայաստանի Հանրապետության Լոռու մարզպետարանի Թումանյանի սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալության մասնագետ (65-4.3-37) տողերը:

- 2019թվականի օգոստոսի 20-ին իրավաբանական ծառայություններ մատուցելու մասին պայմանագիր է կնքվել Աիդա Սուրենի Թովմասյանի և ԱԶ փաստաբան Ժորա վարոսյանի միջև, որի 4.1. կետի համաձայն պայմանագրով պատվիրատուն կատարողին է վճարում 100.000 ՀՀ դրամ, որը Պատվիրատուն պարտավորվում է վճարել պայմանագրի կնքելուց հետո եռամսյա ժամկետում բանկային հաշվին փոխանցելու միջոցով:

- Համաձայն դրամարկղի մուտքի թիվ 2 օրդերի՝ Աիդա Սուրենի Թովմասյանը վճարել է ԱԶ Ժորա Վարոսյանին 100.000 (մեկ հարյուր հազար) ՀՀ դրամ:

6. Դատարանի իրավական վերլուծությունները.

Դատարանը բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտության հիման վրա, ներքին համոզմամբ, անմիջականորեն գնահատության ենթարկելով գործում առկա ապացույցները, հանգում է հետևյալ եզրակացություններին.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել օրենքով:

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի անձնագրի փոփոխությունը քաղաքացիական



ծառայության պաշտոնից ազատման կամ ծառայությունը դադարեցնելու հիմք չէ, բացառությամբ սույն օրենքի 23-րդ հոդվածի 1-ին մասի:

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ համապատասխան մարմնի վերակազմակերպումը և (կամ) կառուցվածքային փոփոխությունը քաղաքացիական ծառայողին պաշտոնից ազատելու (լիազորությունները դադարեցնելու) հիմք չէ, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դրանք ուղեկցվում են համապատասխան մարմնի վերակազմակերպմամբ և (կամ) կառուցվածքային փոփոխությամբ պայմանավորված հաստիքների և (կամ) քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների կրճատմամբ և (կամ) համապատասխան մարմնի վերակազմակերպմամբ և (կամ) կառուցվածքային փոփոխությամբ պայմանավորված՝ պաշտոնների անձնագրերում այնպիսի նոր պահանջների սահմանմամբ, որոնց բավարարումը հնարավոր չէ ապահովել վերապատրաստմամբ:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ վերակազմակերպմամբ և (կամ) կառուցվածքային փոփոխությամբ պայմանավորված հաստիքների և (կամ) քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների կրճատման դեպքում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը տրվում է հղի կամ մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող կամ պարտադիր զինվորական ծառայության գորակոչված քաղաքացիական ծառայողին, իսկ այս պայմանի հավասարության կամ բացակայության դեպքում՝ քաղաքացիական ծառայության առավել երկար աշխատանքային ստաժ և վերջին երեք տարվա ընթացքում կատարողականի գնահատման ավելի բարձր արդյունքներ ունեցող քաղաքացիական ծառայողին: Նշված պայմանների հավասարության կամ բացակայության դեպքերում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվությունը որոշում է համապատասխան մարմնի ղեկավարը:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով համապատասխան մարմնի աշխատողների քանակի կրճատման դեպքում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվությունը որոշում է համապատասխան մարմնի ղեկավարը:

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 27-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ քաղաքացիական ծառայողների աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են սույն օրենքով, հանրային ծառայության մասին Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ:

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ ենթակետի համաձայն՝ քաղաքացիական ծառայողին պաշտոնից ազատելու հիմքերն են՝ հաստիքների և (կամ) սույն օրենքի 23-րդ հոդվածով սահմանված դեպքում քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի կրճատումը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նույն 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 նույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամկետներում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ: (...) Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նույն հոդվածի 1-ին մասով (...) նախատեսված ժամկետները չպահպանելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը: Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման մեջ նշվում են՝ 1) աշխատանքից ազատելու հիմքը և պատճառը, իսկ աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու դեպքում՝ նաև պաշտոնի անվանումը, աշխատավարձի չափը կամ այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորության բացակայության մասին, 2) աշխատանքից ազատելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը: Նույն հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ նույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված ժամանակահատվածներում նոր աշխատանք փնտրելու համար գործատուն պետք է աշխատողին տրամադրի ազատ ժամանակ: Տրամադրվող ժամանակի տևողությունը չի կարող պակաս լինել ծանուցման ժամանակահատվածում ներառվող աշխատաժամանակի տասը տոկոսից: Աշխատանք փնտրելու համար ազատ ժամանակը տրամադրվում է աշխատողի առաջարկած ժամանակացույցով: Այդ ժամանակահատվածում պահպանվում է աշխատողի միջին աշխատավարձը, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի չափը: Նույն հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ծանուցումն ուժը կորցրած է ճանաչվում, եթե ծանուցման ժամկետը լրանալուց հետո անցել է հինգ օրից ավելի ժամանակ, և գործատուն չի լուծել պայմանագիրը: Այդ ժամկետում չեն հաշվարկվում աշխատողի արձակուրդի և ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածները:

Դատարանն արձանագրում է, որ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը չի պարունակում կարգավորում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուի կողմից աշխատողին ծանուցելու ընթացակարգի վերաբերյալ, հետևաբար կիրառելի են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերոգրյալ կարգավորումները:

Վերը նշված հոդվածների վերլուծության արդյունքում Դատարանը փաստում է, որ աշխատանքից ազատելու ծանուցումը տրամադրվում է աշխատանքային հարաբերությունների առկայության պայմաններում՝ նկատի ունենալով, որ աշխատողը դեռևս նույն գործատուի մոտ կատարում է աշխատանք, ստանում աշխատավարձ, հնարավորություն ունենում կատարվող աշխատանքին զուգահեռ փնտրել այլ աշխատանք, ինչը չէր կարող ապահովվել, եթե հաստիքն արդեն կրճատված լիներ կամ գոյություն չունենար: Այլ կերպ ասած՝ աշխատողին ծանուցում տրվում է այն ժամանակ, երբ գործատուն որոշում է աշխատակազմում կատարել փոփոխություններ, որոնք ապագայում հանգեցնելու են կամ կարող են հանգեցնել հաստիքների կրճատման: Ընդ որում, հաստիքների

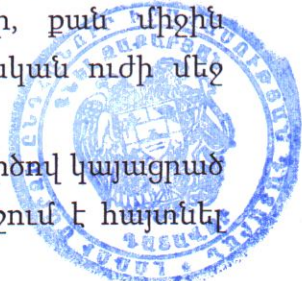
նախատեսված կրճատումը կարող է տարբեր պատճառներով տեղի չունենալ կամ չկատարվել նախատեսվող ժամանակահատվածում: Հնարավոր են նաև դեպքեր, երբ կատարվող կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում ընդհանուր առմամբ հաստիքների կրճատում տեղի ունենա, սակայն ծանուցված աշխատողի կոնկրետ հաստիքը չկրճատվի: Օրենսդիրը գործատուին չի պարտավորեցնում ամենայն որոշակիությամբ բոլոր աշխատողներին ծանուցել, թե կոնկրետ որ հաստիքներն են ապագայում կրճատվելու, սակայն գործատուն պարտավոր է կոնկրետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս պահպանել սահմանված ծանուցման ընթացակարգի պահանջները, մասնավորապես՝ ժամկետը:

Դատարանի նման մոտեցումը պայմանավորված է աշխատողների շահերի պաշտպանության անհրաժեշտությամբ՝ հնարավորություն տալով նախապես տեղեկանալ աշխատանքից հնարավոր ազատման մասին, փնտրել նոր աշխատանք, տեղեկացման ժամանակահատվածում աշխատել և ստանալ աշխատավարձ: Ընդ որում, ծանուցումն անպայմանորեն չի ենթադրում աշխատանքից ազատում՝ նկատի ունենալով, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն՝ ծանուցումը կարող է նաև ուժը կորցրած ճանաչվել՝ չհանգեցնելով աշխատանքային պայմանագրի լուծման:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո՝ երկու ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան: Եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք: Միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով:

Նույն 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 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: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը, Զոյա Մատուրյանն ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի գործով կայացրած որոշմամբ անդրադառնալով նշված հոդվածի կիրառման դեպքին, դիրքորոշում է հայտնել



նաև այն մասին, որ օրենսդրողը 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 անհնարիությունը կոնկրետ գործի փաստերից ելնելով (տե՛ս, թիվ 3-496(ՎԳ) քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 30.03.2007 թվականի որոշումը):

Բացի այդ, Քրիստինա Նեբիշն ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի գործով վերահաստատելով նախկինում արտահայտված իրավական դիրքորոշումները՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարել անդրադառնալ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծված լինելու դեպքում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված կարգով աշխատանքում վերականգնելու առանձնահատկություններին՝ արձանագրելով, որ՝

1. ոչ բոլոր դեպքերում է, որ առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով աշխատանքի պայմանները փոփոխելը, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը կարող է հիմք հանդիսանալ աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու համար.

2. այդ կանոնից բացառություն է այն դեպքը, երբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը դատարանին իրավունք է վերապահում անգամ վերը նշված խախտումների փաստը հաստատված համարելու պայմաններում աշխատողին չվերականգնել նախկին աշխատանքում, եթե դա անհնարին է նաև տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով: Այս դեպքում նախկին աշխատանքում վերականգնելու փոխարեն դատարանը գործատուին պարտավորեցնում է հարկադիր պարապուրդի սմբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարել հատուցում՝ նրա 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:

3. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասում խոսքը գնում է միայն նախկին աշխատանքում վերականգնվելու մասին, այսինքն՝ այն աշխատանքում, որն աշխատողը հրամանի կամ աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա կատարել է աշխատանքից ազատվելու հրամանն արձակելու պահի դրությամբ (տե՛ս, թիվ ԵԱԲԴ/1879/02/11 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 18.07.2014 թվականի որոշումը):

Չարգացնելով նախկինում արտահայտված դիրքորոշումները՝ վերոգրյալ հոդվածի վերլուծության արդյունքում ՀՀ վճռաբեկ դատարանը Խորեն Նասիբյանն ընդդեմ «Բնտերակո» ՍՊԸ-ի գործով եզրակացրել է, որ նշված հոդվածով օրենսդիրը, անդրադառնալով աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերին, կարգավորել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման դեպքերը՝ առանձնացնելով երկու խումբ իրավիճակներ.

1. աշխատողը վերականգնվում է իր նախկին աշխատանքում՝ ստանալով հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձ,

2. աշխատողը չի վերականգնվում նախկին աշխատանքում՝ ստանալով հատուցումներ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի, ինչպես նաև աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց:

Վերոնշյալ երկրորդ իրավիճակը հնարավոր է հետևյալ դեպքերում.

1. առկա են տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներ, մասնավորապես՝ նման իրավիճակ հնարավոր է այն դեպքում, երբ գործատուի վարչակազմակերպչական կառուցվածքում գոյություն չունի այնպիսի հաստիքային միավոր, որտեղ նախկինում աշխատել է աշխատողը, և առկա չէ աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք (տե՛ս, օրինակ, Անաստաս Գիշյանը, Նորայր Եղիկյանն ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԱՔԴ/0605/02/08 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 06.11.2009 թվականի որոշումը):

2. Գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունները վերականգնելն անհնարին է այլ պատճառներով: Ընդ որում, նշված հիմքի կիրառման համար օրենսդիրը կոնկրետ դեպքեր չի նախատեսել՝ հնարավորություն տալով դատարաններին յուրաքանչյուր դեպքում գործի փաստական հանգամանքների շրջանակներում գնահատել աշխատանքում աշխատողի վերականգնման անհնարինությունը (տե՛ս, թիվ ԵԿԴ/3295/02/15 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 20.07.2017 թվականի որոշումը):

Դատարանը գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված՝ աշխատանքում վերականգնվելու անհնարինության հիմք կարող է հանդիսանալ նաև «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված հաստիքների և (կամ) նույն օրենքի 23-րդ հոդվածով սահմանված դեպքում քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի կրճատումը, որի պարագայում անգամ առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով աշխատանքից ազատված քաղաքացիական ծառայողը չի կարող վերականգնվել նախկին աշխատանքում, ինչպես նաև չի կարող կիրառվել վերջինիս՝ աշխատանքային հարաբերությունները շարունակելու նախապատվության իրավունքը՝ նշանակելով նրան կրճատումից հետո նոր ստեղծված պաշտոնում:

Գործի փաստերի համաձայն՝ ՀՀ Լոռու մարզպետարանի աշխատակազմի ղեկավարի 2002թվականի դեկտեմբերի 30-ի թիվ 8 հրամանի համաձայն Հայցվորն աշխատել է ՀՀ Լոռու մարզպետարանի աշխատակազմի Թումանյանի սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալությունում որպես մասնագետ:

12.09.2018թվականին փոստային առաքմամբ Հայցվորը ստացել է ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի ծանուցումը, որով տեղեկացրել են հայցվորին, որ 2018թվականի նոյեմբերի 08-ից ազատվելու է աշխատանքից:

Հայցվորի ներկայացուցիչը նշել է, որ Հայցվորը մինչ օրս չի ծանոթացել ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 2018թվականի սեպտեմբերի 12-ի թիվ 299 հրամանի բովանդակությանը: Հայցվորին քաղաքացիական ծառայության այլ պաշտոնի անցնելու առաջարկ չի ներկայացվել:

Վկայակոչելով «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 2-րդ մասը՝ նշել է, որ խախտվել է հայցվորի աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու



նախապատվության իրավունքը, քանի որ ՀՀ Լոռու մարզպետարանի Թումանյանի սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալությունում աշխատանքը շարունակել են Հայցվորից պակաս քաղաքացիական ծառայության աշխատանքային ստաժ ունեցող մասնագետներ:

Պատասխանողն առաջնությունը պահանջի դեմ՝ հայտնել է, որ Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 11.06.2018թվականի «Պետական իշխանության մարմիններում հաստիքների առավելագույն թիվը սահմանելու մասին» թիվ 706-Ա որոշման 1-ին կետի 5-րդ ենթակետով սահմանվել է մարզպետարանների հաստիքների առավելագույն թիվը, համաձայն որի մարզպետարանի հաստիքների թվաքանակը նվազեցվել է 12 միավորով և դարձել 138:

Քաղաքացիական ծառայության խորհրդի՝ քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի վերակազմակերպվելուց հետո, գրասենյակի պահանջով, ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 2018թվականի օգոստոսի 21-ի թիվ 276 հրամանով հաստատվել է ՀՀ Լոռու մարզպետարանի քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների գործող անվանացանկը, այնուհետև հիմք ընդունելով ՀՀ վարչապետի 11.06.2018թվականի թիվ 706-Ա որոշման դրույթները, առաջարկություն է ներկայացվել գրասենյակ՝ անվանացանկում փոփոխություններ կատարելու համար: Գրասենյակի համաձայնությունը ստանալուց հետո ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 12.09.2018թվականի թիվ 299 հրամանով փոփոխություն է կատարվել ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 21.08.2018թվականի թիվ 276 հրամանի մեջ՝ հաստիքների թիվը նվազեցնելով 11-ով:

Նշել է, որ հայցադիմումում վկայակոչված «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 2-րդ մասը վերաբերում է մարմնի վերակազմակերպմանը, կառուցվածքային փոփոխությամբ պայմանավորված հաստիքի և քաղաքացիական ծառայության պաշտոնի կրճատմանը: Այս պայմանները չեն կարող վերաբերվել հայցվորին, քանի որ հայցվորն աշխատանքից ազատվել է մարզպետարանի աշխատողների քանակի կրճատման հիմքով և տվյալ հիմքը հանդիսանում է «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, համաձայն որի «Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով համապատասխան մարմնի աշխատողների քանակի կրճատման դեպքում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվությունը որոշում է համապատասխան մարմնի ղեկավարը»:

Միաժամանակ հավելել է, որ ՀՀ Լոռու մարզպետարանի կառուցվածքը հաստատված է ՀՀ կառավարության 19.09.2002թվականի թիվ 1789-Ն որոշմամբ, որը գործում է մինչ օրս: Այս հանգամանքը ևս հիմնավորվում է այն փաստը, որ ինչպես վկայակոչում է հայցվորը, կառուցվածքային փոփոխություն կամ վերակազմակերպում Լոռու մարզպետարանում չի եղել, այդ իսկ պատճառով Ադա Թովմասյանին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին թիվ 371 հրամանում հիմք է ընդունվել «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածի 3-րդ մասը:

Հայցվորին այլ աշխատանք չի առաջարկվել, քանի որ նրա որակավորմանը և մասնագիտական գիտելիքներին համապատասխան թափուր այլ աշխատանք չի եղել, իսկ նախապատվության իրավունքն իրականացվել է պատշաճ, քանի որ նույն ծառայությունում մնացել են աշխատանքի առատել բարձր պաշտոններ զբաղեցնող անձինք:



Բացի այդ, ծառայությունում կառուցվածքային որևէ փոփոխություն տեղի չի ունեցել, այլ հաստիքների թվաքանակի կրճատում է եղել, որի արդյունքում Հայցվորի զբաղեցրած հաստիքը կրճատվել է:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 62-րդ հոդվածի 1-ին համաձայն՝ գործին մասնակցող յուրաքանչյուր անձ պարտավոր է ապացուցել իր պահանջների և առարկությունների հիմքում դրված ու գործի լուծման համար նշանակություն ունեցող փաստերը, եթե այլ բան նախատեսված չէ սույն օրենսգրքով կամ այլ օրենքներով:

Դատարանն արձանագրում է, որ Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 11.06.2018 թվականի «Պետական իշխանության մարմիններում հաստիքների առավելագույն թիվը սահմանելու մասին» թիվ 706-Ա որոշման 1-ին կետի 5-րդ ենթակետով սահմանվել է մարզպետարանների հաստիքների առավելագույն թիվը, համաձայն որի մարզպետարանի հաստիքների թվաքանակը նվազեցվել է 12 միավորով և դարձել 138, իսկ ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղար Ն.Սարգսյանի 21 օգոստոսի 2018 թվականի թիվ 276 հրամանով հաստատվել է ՀՀ Լոռու մարզպետարանի քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների անվանացուցակը համաձայն հավելվածի, որի 132-րդ տողի դիմաց նշված է Հայաստանի Հանրապետության Լոռու մարզպետարանի Թումանյանի սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալության մասնագետ (65-4.3-37), այնուհետև ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղար Ն.Սարգսյանի 12 սեպտեմբերի 2018 թվականի թիվ 299 հրամանով հրամայվել է ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 2018 թվականի օգոստոսի 21-ի թիվ 276 հրամանի հավելվածից հանել Հայաստանի Հանրապետության Լոռու մարզպետարանի Թումանյանի սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալության մասնագետ (65-4.3-37) տողերը:

ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի ժամանակավոր պաշտոնակատար Վ.Խաչատրյանի 08 նոյեմբերի 2018թ. թիվ 371 հրամանով Լոռու մարզպետարանի Թումանյանի սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալության մասնագետ (65-4.3-37) Աիդա Սուրենի Թովմասյանը 2018 թվականի նոյեմբերի 8-ից ազատվել է զբաղեցրած պաշտոնից և ընդգրկել կադրերի ռեզերվում, իսկ ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի ժամանակավոր պաշտոնակատար Վ.Խաչատրյանի 08 մայիսի 2019 թվականի թիվ 615 հրամանով Աիդա Սուրենի Թովմասյանը 2019 թվականի մայիսի 10-ից հանվել է Լոռու մարզպետարանի քաղաքացիական ծառայության կադրերի ռեզերվից՝ հաշվի առնելով Ա.Թովմասյանի կադրերի ռեզերվում մեկանգամյա գտնվելու առավելագույն ժամկետը լրանալը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել օրենքով:

«Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդվածի համաձայն՝ համայնքային ծառայության վրա տարածվում են «Հանրային ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 6-րդ հոդվածով սահմանված հանրային ծառայության հիմնական սկզբունքները:

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն՝ հանրային ծառայության հիմնական սկզբունքներն են՝ 1) Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության և օրենքների գերակայությունը, (...) 3) հանրային ծառայության



կայունությունը, (...), 8) համայնի ծառայողների արհեստավարժությունը, (...) 9) համայնի ծառայողների իրավական և սոցիալական պաշտպանվածությունը (...): «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 29-րդ հոդվածը մեկնաբանելով դրանում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությամբ՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ այդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերը կարգավորում են միևնույն՝ համայնքի աշխատակազմի հաստիքների կրճատմամբ ուղեկցվող վերակազմակերպման, անվանափոխության և կառուցվածքային փոփոխության գործընթացի տարբեր փուլերը: Այսպես, նշված հոդվածի 1-ին մասի վերլուծությունից բխում է, որ դա կարգավորում է այն հարցը, թե հաստիքների կրճատումներով ուղեկցվող աշխատակազմի վերակազմակերպումը, անվանափոխությունը և կառուցվածքային փոփոխությունն ինչպե՞ս, ի՞նչ կանոնների պահպանմամբ պետք է իրականացվի, արդյո՞ք այդ փոփոխությունը հանգեցնում է համայնքային ծառայողներին պարտադիր կերպով պաշտոնից ազատելուն կամ եթե պաշտոնից ազատելը դրա պարտադիր հետևանք չէ, ապա ինչպե՞ս է ապահովվում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը, այսինքն՝ ո՞ր համայնքային ծառայողները նախապատվության իրավունքով պետք է շարունակեն աշխատել կրճատման հետևանքով մնացած նվազ թվով հաստիքներում: Մինչդեռ հոդվածի 2-րդ մասը կարգավորում է այն հարցը, թե վերը նկարագրված գործընթացն ավարտվելուց հետո ինչպե՞ս, ի՞նչ կանոնների պահպանմամբ են համալրվում աշխատակազմի վերակազմակերպման կամ կառուցվածքային փոփոխության հետևանքով ծառայության պաշտոնների անվանացանկում առաջացած նոր պաշտոնները, մասնավորապես սահմանվելով որոշակի պահանջներին բավարարող համայնքային ծառայողներին նոր պաշտոններում նշանակելու՝ պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի հայեցողությունը: Դա նշանակում է, որ համայնքի աշխատակազմի վերակազմակերպման, անվանափոխության և կառուցվածքային փոփոխության հետևանքով հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը որոշելիս պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձն օժտված չէ լիակատար հայեցողությամբ, այլ սահմանափակված է օրենսդրի սահմանած նախապատվության որոշակի կանոնները պահպանելու պարտականությամբ: Հակառակ մեկնաբանության պարագայում կրճատումների դեպքում օրենսդրի սահմանած աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը կդառնա ձևական պահանջ: Եթե կրճատումներով ուղեկցվող աշխատակազմի վերակազմակերպման, անվանափոխության և կառուցվածքային փոփոխության ընթացքում համայնքային ծառայության բոլոր պաշտոններում նշանակումներ կատարելը թողնվեր պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի հայեցողությանը, ապա բոլորովին ավելորդ կլինեք որոշակի համայնքային ծառայողների համար օրենքով աշխատանքը շարունակելու նախապատվության իրավունք նախատեսելը, մինչդեռ այդ իրավունքի և դրա իրացման պայմանների սահմանումն օրենսդրի կողմից որոշակի երաշխիք է՝ ուղղված կրճատումների դեպքում առավել որակյալ, փորձառու կամ սոցիալապես խոցելի անձանց աշխատանքը շարունակելու հնարավորության ապահովմանը: Այլ խոսքով՝ համայնքային ծառայության հաստիքների կրճատման պարագայում պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը համապատասխան կրճատված

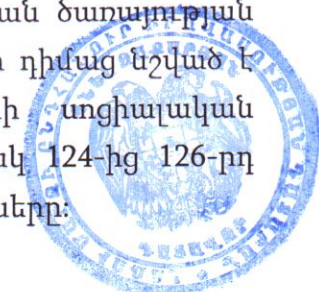
հաստիքում աշխատող համայնքային ծառայողին այդ հաստիքից ազատելիս միաժամանակ պարտավոր է նաև քննարկել նախապատվության իրավունքով նրան նոր առաջացած հաստիքում աշխատանքի թողնելու հարցը և նախապատվության իրավունքի ու դրա պայմանների առկայության դեպքում նրան նշանակել նոր առաջացած պաշտոնում՝ համաձայն «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ պարբերության: Դրանից հետո միայն պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող անձը կարող է օրենքի նշված հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված կարգով համալրել նոր առաջացած մյուս թափուր մնացած պաշտոնները՝ իր հայեցողությամբ: Եթե նախապատվության իրավունք ունեցող անձն այդ իրավունքի պահպանմամբ նշանակվում է նոր առաջացած պաշտոնում, այլևս մյուս նոր առաջացած թափուր պաշտոններում նրան նշանակելու հարց չի առաջանում, իսկ եթե նա, ի խախտումն նախապատվության իրավունքի, չի նշանակվում կրճատման հետևանքով առաջացած նվազ թվով պաշտոններից իր նախապատվության իրավունքի պայմաններին համապատասխանող պաշտոնում, ապա նրա իրավունքի խախտումը կարող է վերացվել պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձին նման նշանակումը պարտավորեցնելու միջոցով և ոչ թե նոր պաշտոնում վերականգնելու եղանակով:

Վերոգրյալից հետևում է, որ համապատասխան մարմնի վերակազմակերպմամբ և կառուցվածքային փոփոխությամբ (անվանափոխությամբ) պայմանավորված հաստիքի կրճատման դեպքում այդ հաստիքը զբաղեցնող համայնքային ծառայողը չի կարող պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի հայեցողությամբ չնշանակվել նոր առաջացող թափուր պաշտոնում՝ պայմանով, որ իր անհատական հատկանիշներով համապատասխանում է այդ պաշտոնն զբաղեցնելու համար ներկայացվող պահանջներին և միևնույն խմբի միևնույն ենթախմբի մյուս համայնքային ծառայողների նկատմամբ ունի նախապատվության իրավունք:

Վճռաբեկ դատարանի նման մեկնաբանությունը համահունչ է «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին կետով սահմանված հանրային ծառայության հիմնական սկզբունքներին: /տես ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 07.04.2018թվականի որոշումը թիվ ԿԴ/1490/02/16 քաղաքացիական գործով/

Դատարանը գտնում է, որ գործով հաստատված փաստերից ակնհայտ է, որ համայնքի աշխատակազմի հաստիքների կրճատմամբ ուղեկցվող վերակազմակերպման, անվանափոխության և կառուցվածքային փոփոխության գործընթացի տեղի չի ունեցել, այսինքն աշխատակազմի վերակազմակերպում՝ նոր կառուցվածքի հաստատում, պաշտոնների անվանացանկի նոր խմբագրությամբ հաստատում առկա չէ, այլ տեղի է ունեցել համապատասխան մարմնի աշխատողների քանակի կրճատում:

Դատարանի նման հետևության համար հիմք են հանդիսանում ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղար Ն.Սարգսյանի 21 օգոստոսի 2018թվականի թիվ 276 հրամանը՝ համաձայն որի հաստատել է ՀՀ Լոռու մարզպետարանի քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների անվանացուցակը համաձայն հավելվածի, որի 132-րդ տողի դիմաց նշված է Հայաստանի Հանրապետության Լոռու մարզպետարանի Թումանյանի սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալության մասնաճյուղ (65-4.3-37), իսկ 124-ից 126-րդ տողերում ընդգրկվել են նույն գործակալության առաջին կարգի մասնաճյուղները:



ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղար Ն.Սարգսյանի 12 սեպտեմբերի 2018թվականի թիվ 299 հրամանը, ըստ որի հրամայվել է ՀՀ Լոռու մարզպետարանի գլխավոր քարտուղարի 2018թվականի օգոստոսի 21-ի թիվ 276 հրամանի հավելվածից հանել „132.Հայաստանի Հանրապետության Լոռու մարզպետարանի Թումանյանի սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալության մասնագետ (65-4.3-37) տողերը,՝ Նշված ծածկագրով հաստիքը զբաղեցրել է Հայցվորը:

Այսինքն, նշված ապացույցներով հաստատվում է, որ Լոռու մարզպետարանի Թումանյանի սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալությունում կրճատվել է մասնագետի հաստիքը, աշխատանքում մնացել են միայն առաջին կարգի մասնագետները, որոնց հաստիքները համալրված են եղել:

Հայցվորին համարժեք աշխատանք չի առաջարկվել, քանի որ նման հաստիք, դրան համարժեք աշխատանք Թումանյանի սոցիալական աջակցության տարածքային գործակալությունում առկա չէ եղել:

Ինչ վերաբերում է նախապատվության իրավունքին, ապա Դատարանը նշում է, որ այդ իրավունքի իրականացման համար անհրաժեշտ են որոշակի նախադրյալներ: Մասնավորապես, անհրաժեշտ է, որ տեղի ունենա աշխատակազմի վերակազմակերպում, անվանափոխություն, կառուցվածքային փոփոխություն, որն ուղեկցվի հաստիքների կրճատումներով և առկա լինեն կրճատման հետևանքով մնացած նվազ թվով հաստիքներ, որոնց պայմաններում գործատուն պետք է որոշի աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը, այսինքն՝ ո՞ր համայնքային ծառայողները նախապատվության իրավունքով պետք է շարունակեն աշխատել:

Այսինքն՝ համայնքային ծառայության հաստիքների կրճատման պարագայում պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը համապատասխան կրճատված հաստիքում աշխատող համայնքային ծառայողին այդ հաստիքից ազատելիս միաժամանակ պարտավոր է նաև քննարկել նախապատվության իրավունքով նրան նոր առաջացած հաստիքում աշխատանքի թողնելու հարցը և նախապատվության իրավունքի ու դրա պայմանների առկայության դեպքում նրան նշանակել նոր առաջացած պաշտոնում:

Գործով հաստատված փաստերի համաձայն՝ կրճատված հաստիքում աշխատող համայնքային ծառայողին այդ հաստիքից ազատելիս նախապատվության իրավունքի քննարկում տեղի չի ունեցել, քանի որ նոր հաստիք չի առաջացել, Հայցվորի զբաղեցրած հաստիքին համապատասխան այլ հաստիք առկա չի եղել, չկրճատված հաստիքները զբաղեցրել են նույն գործակալության առաջին կարգի մասնագետները, որոնց պաշտոնի անձնագրերով սահմանված գործառույթները տարբերվում են մասնագետի գործառույթներից:

Հայցվորը, նշելով, որ խախտվել է նախապատվության իրավունքը, քանի որ կրճատումից հետո աշխատանքի են մնացել այն անձինք, որոնց համեմատ ինքն ունի ավելի բարձր դասային աստիճան կամ աշխատանքային փորձ, կամ օրենքով նախատեսված այլ առավելություն, չի ներկայացրել որևէ ապացույց մկայակոչած փաստերը հաստատելու համար:

Գործում առկա չէ որևէ ապացույց, ինչը կհաստատի, որ կրճատման արդյունքում Թումանյանի սոցիալական աջակցության գործակալությունում, առկա են հաստիքներ, որոնք զբաղեցնող անձինք համարվում են Հայցվորի հետ համայնքային ծառայության միևնույն խմբի պաշտոն զբաղեցնող կամ առնվազն ունեն տվյալ թափուր պաշտոնի համար նախատեսված համայնքային ծառայության դասային աստիճան:



Դրան հակառակ, Պատասխանողը ներկայացրել է հաստատված հաստիքացուակը համապատասխան ծածկագրերով, որի ուսումնասիրությունից հստակ երևում է, որ Հայցվորի զբաղեցրած հաստիքը կրճատվել է, դրան համարժեք՝ որպես մասնագետի, այլ հաստիք գործակալությունում առկա չէ, իսկ մնացած հաստիքները զբաղեցրել են Հայցվորից բարձև դասային աստիճան և պաշտոն զբաղեցնող անձինք՝ առաջին կարգի մասնագետները:

Նշված պատճառաբանություններով և հիմնավորումներով Դատարանը հանգում է այն հետևության, որ Հայցվորին աշխատանքից ազատելիս գործատուն պահպանել է օրենսդրությամբ սահմանված հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատանքից ազատելուն վերաբերող ընթացակարգային նորմերը, նախապես զգուշացրել է Հայցվորին կրճատումների մասին, վերջինս իր դիմումի համաձայն ընդգրկվել է կադրերի ռեզերվում, երեք ամիս ստացել համապատասխան գումար, իսկ այնուհետև ազատվել է աշխատանքից: Ընդ որում այլ աշխատանք չի առաջարկվել համապատասխան հաստիք չլինելու պատճառով:

Դատարանը գտնում է, որ հայցվորի պահանջը՝ քաղաքացիական ծառայության այլ պաշտոնի անցնելու առաջարկ չներկայացնելու հիմքով աշխատանքից ազատելու հրամանն անվավեր ճանաչելու և աշխատանքում վերականգնելու պահանջի մասին, անհիմն է և ենթակա է մերժման:

Նկատի ունենալով, որ հիմնական պահանջը ենթակա է մերժման, Դատարանը առարկայագուրկ է համարում հայցվորի պահանջը՝ միջին աշխատավարձը հարկադիր պարապուրդի ողջ ժամանակահատվածի համար բռնագանձելու մասին:

7. Դատական ծախսերը.

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 101-րդ հոդվածի համաձայն՝ դատական ծախսերը կազմված են պետական տուրքից և գործի քննության հետ կապված այլ ծախսերից:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ պետական տուրքի գանձման օբյեկտները, պետական տուրքի չափը և վճարման կարգը սահմանվում են «Պետական տուրքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով:

Նույն հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն՝ «Դրամական և ոչ դրամական պահանջներ պարունակող հայցադիմումով պետական տուրքը հաշվարկվում և գանձվում է յուրաքանչյուր պահանջի համար առանձին»:

Նույն հոդվածի 10-րդ մասի համաձայն՝ «Եթե հայցվորն օրենքով ազատված է պետական տուրքի վճարումից, կամ դատարանը կիրառել է նման արտոնություն, ապա պետական տուրքը դատական ակտով բռնագանձվում է պետական տուրքի վճարումից չազատված գործին մասնակցող մյուս անձից՝ բավարարված պահանջների չափին համամասնորեն»:

«Պետական տուրքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 22-րդ հոդվածի ա/ ենթակետի համաձայն՝ դատարաններում պետական տուրքի վճարումից ազատվում են ա) հայցվորները՝ աշխատավարձի և դրան հավասարեցված վճարումների հետ կապված այլ գումարների գանձման և աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ հայցերով:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ դատական ծախսերը գործին մասնակցող անձանց միջև բաշխվում են՝ բավարարված հայցապահանջների չափին համամասնորեն:

Հայցվորն օրենքի ուժով ազատված է պետական տուրքի վճարան պարտականությունից,



հետևաբար նկատի ունենալով, որ չկա բավարարված հայցապահանջ, դատարանը դատական ծախսերի հարցը համարում է լուծված:

Միաժամանակ դատարանը չի անդրադառնում փաստաբանի խելամիտ վարձատրությանը, քանի որ չկա բավարարված հայցապահանջ:

Դատական այլ ծախսեր չկան:

IV. Եզրափակիչ մաս.

Առաջնորդվելով վերոգրյալ պատճառաբանությամբ և ղեկավարվելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 101-102-րդ, 189-րդ, 191-192-րդ, 198-րդ, 210-214-րդ և 360-րդ հոդվածներով, դատարանը

Վ Ճ Ռ Ե Ց

1. Աիդա Սուրենի Թովմասյանի հայցն ընդդեմ ՀՀ Լոռու մարզպետարանի՝ աշխատանքից ազատելու հրամանն անվավեր ճանաչելու և աշխատանքում վերականգնելու պահանջի մասին, մերժել:

2. Դատական ծախսերի հարցը համարել լուծված:

3. Վճիռն օրինական ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից՝ մեկամսյա ժամկետում:

4. Սույն դատական ակտը կարող է բողոքարկվել ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարան հրապարակման պահից՝ մեկամսյա ժամկետում:

ԴԱՏԱՎՈՐ



Գ.ԶԱՔԱՆՅԱՆ

Սեպտեմբերի 24, 12. 1998 թվականին Երևանի քաղաքացիական դատարանի կողմից

Դատարանի



Դ. Դատարանի