



Protection of Rights  
Without Borders NGO

Աշխատանքային գործերով դատական  
պրակտիկայի ուսումնասիրություն.  
աշխատանքային իրավունքի խնդիրներ

Ամփոփագիր



Protection of Rights  
Without Borders NGO





*Սույն փաստաթուղթը կազմվել է «ԵՄ-ն հանուն աշխատանքային իրավունքների. Հայաստանում քաղաքացիական ձայնի և դերի հզորացում՝ հանուն աշխատանքային իրավունքների և սոցիալական պաշտպանության» ծրագրի (Ծրագրի) շրջանակներում իրականացված մշտադիտարկման արդյունքների վրա: Ծրագիրն իրականացվում է «ՕքսԵՋեն» հիմնադրամի, «Սոցիոսկոպ» ՀԿ-ի, «Ասպարեզ» լրագրողների ակումբ ՀԿ-ի, «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ-ի կողմից՝ «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ-ի և «Եվրասիա» համագործակցություն հիմնադրամի հետ համատեղ: Ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից:*

*Փաստաթղթի բովանդակությունը և արտահայտված տեսակետները պատկանում են միմիայն «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» հասարակական կազմակերպությանը և կարող են չհամընկնել Եվրոպական միության, ինչպես նաև ՕքսԵՋեն հիմնադրամի, «Սոցիոսկոպ» ՀԿ-ի, «Ասպարեզ» լրագրողների ակումբ ՀԿ-ի, «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ-ի, «Բազմակողմանի տեղեկատվության ինստիտուտ. Հայաստան» ՀԿ-ի, Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամի տեսակետների հետ:*

## ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ

Սույն զեկույցը պատրաստվել է «Իրավունքների պաշտպանությունն առանց սահմանների» հասարակական կազմակերպության կողմից «ԵՄ-ն հանուն աշխատանքային իրավունքների. Հայաստանում քաղաքացիական ձայնի և դերի հզորացումը հանուն աշխատանքային իրավունքների և սոցիալական պաշտպանության» ծրագրի (Ծրագրի) շրջանակներում: Ծրագիրն իրականացվում է ՕքսեՋեն հիմնադրամի, «Սոցիոսկոպ» ՀԿ-ի, «Ասպարեզ» լրագրողների ակումբ ՀԿ-ի, «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ-ի կողմից՝ «Իրավունքների պաշտպանությունն առանց սահմանների» ՀԿ-ի և Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամի հետ համատեղ: Ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից:

Ծրագրի շրջանակներում դիտարկվել է աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ 496 գործ, որոնցով կայացվել է վճիռ (384 քաղաքացիական և 112 վարչական գործեր), ինչպես նաև 123 կարճման մասին որոշում:

Վճիռներից 265-ը վերաբերել են ինչպես ոչ կարգապահական, այնպես էլ կարգապահական հիմքով աշխատանքից ազատմանը:

*Ոչ կարգապահական հիմքով ազատման* դեպքում քաղաքացիական գործերով հայցվորների մեծամասնությունը (58%) եղել է իգական սեռի, իսկ վարչական

գործերով՝ ճնշող մեծամասնությունը (74%)՝ արական սեռի ներկայացուցիչներ: Առանց ներկայացուցիչ գործերի ճնշող մեծամասնությունը մերժվել է:

Գործերի ճնշող մեծամասնության դեպքում երկու կողմն էլ ապահովել են մասնակցությունը դատական նիստերին:

Նշված գործերով, անկախ ազատման հիմքից, արձանագրվել են ինչպես նույնական խնդիրներ, որոնք ընդհանուր են ազատման հրամանների վիճարկման բոլոր գործերի համար, այնպես էլ կոնկրետ ազատման հիմքի առանձնահատկություններով պայմանավորված խնդիրներ:

Չաստիքների կրճատման հիմքով աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ գործերով արձանագրվել է, որ աշխատողներին չեն տրամադրվել աշխատանքային պայմանագրերը և/կամ աշխատանքից ազատման մասին հրամանները, չի իրականացվել պատշաճ ծանուցում / այդ թվում՝ ծանուցագիրը չի պարունակել ո՛չ կազմման, ո՛չ հանձնման թվագրումներ, հստակ չէ, թե արդյոք այն տեղեկացնում է աշխատանքից ազատման, թե աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության մասին և այլն/ սպասվող կրճատումների, աշխատանքից ազատման մասին (չեն պահպանվել ծանուցման կարգը, ժամկետները, անձը ծանուցվել է աշխատանքից ազատելու մասին հրամանն արձակելուց հետո, ծանուցումը չի պարունակել օրենքով պահանջվող տեղեկությունները և այլն), չի հիմնավորվել աշխատակիցների թվի կամ հաստիքների կրճատման անհրաժեշտությունը՝ ԱՕ-ով սահմանված նախապայմանների պարագայում, կրճատումներն իրականում եղել են արհեստական և հաստիքը կրճատվել է կարճ ժամանակ անց, ազատումը պայմանավորված չի եղել արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ, գործատուն իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին չի առաջարկել այլ աշխատանք կամ չի տեղեկացվել այլ աշխատանք առաջարկելու անհնարինության մասին, աշխատանքից ազատման մասին հրամանում բացակայել է իրավական և/կամ փաստական հիմքը, հրամաններն արձակվել են ոչ աշխատանքային օրերին: Չանդիպել են նաև դեպքեր, երբ

պայմանագիրը լուծվել է աշխատողի հղիության մասին տեղեկանալու դեպքում փորձաշրջանի ավարտին, չի պահպանվել աշխատողի կողմից պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը հետ կանչելու համար օրենքով նախատեսված ժամկետը, կողմերի համաձայնության հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում համաձայնագիր չի ստորագրվել, անձը պայմանագրի ժամկետը լրանալու հիմքով աշխատանքից ազատվել է այն դեպքում, երբ պայմանագիրը պետք է դիտարկվի որպես անորոշ ժամկետով կնքված, որոշակի ժամկետով պայմանագրերը կնքվել են մշտական բնույթի գործառույթներ իրականացնելու համար (դրանց բազմակի երկարաձգում, երկարաձգման մասին չծանուցելը և այլն), աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով այն դեպքում, երբ նման դրույթ նախատեսված չէ աշխատանքային պայմանագրում, քողարկվել են այլ տեսակի պայմանագրերի ներքո աշխատանքային հարաբերությունները, օրինակ՝ ծառայությունների մատուցման պայմանագիր կնքելը, աշխատանքային անհամապատասխանության հիմքով աշխատանքից ազատելու դեպքում դրանից առաջ գնահատում չանցկացնելը և այլն:

Արձանագրվել են նաև բազմաթիվ խնդիրներ՝ պայմանավորված կիրառելի իրավական նորմերի առանձնահատկություններով, օրինակ, առանց ատեստավորում անցկացնելու կրճատում, նախապատվության իրավունքի չպահպանում և այլն:

Դիտարկված գործերով արձանագրվել է, որ Դատարանը միասնական մոտեցում չի ցուցաբերում ԶԴՕ 214-րդ հոդվածի կիրառման առումով: Գործերից մի մասով Դատարանը գտել է, որ ԶԴՕ 214-րդ հոդվածի խախտումը ինքնին հիմք է հրամանն անվավեր ճանաչելու: Այնուամենայնիվ, պետք է փաստել, որ ոչ բոլոր գործերով է Դատարանն անդրադառնում իրավական և փաստական հիմքի առկայությանը, երբեմն հայցը բավարարում է այլ հիմքով: Որոշ դեպքերում, եթե առաջին ատյանի դատարանը չի անդրադարձել նշված հարցին, Վերաքննիչ դատարանն արձանագրել է խնդիրը և ընդգծել իրավական և փաստական հիմքերը նշելու պարտադիր լինելը:

Աշխատանքի էական փոփոխությունների հիմքով ազատման վերաբերյալ գործերով Ղատարանը հաշվի է առել, թե արդյոք պատասխանողը մեկ ամիս առաջ աշխատողին ծանուցել է նոր պայմանների ուժի մեջ մտնելու, ինչպես նաև էական պայմանների փոփոխության հանգամանքի վերաբերյալ և առհասարակ տեղեկացրել է կամ որպես փաստական հիմք արձանագրել է էական պայմանների փոփոխության հանգամանքը, պատասխանողի կողմից ի հիմնավորումն աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության փաստի վերաբերյալ ապացույց չներկայացնելը, աշխատողի կողմից նոր պայմաններով աշխատանքի համաձայնություն չտալը և այլն:

Աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ սահմանված փորձաշրջանի արդյունքներով պայմանագիր լուծելու վերաբերյալ գործերով Ղատարանը հաստատել է, որ պայմանագրում պետք է պատշաճ կերպով սահմանվեն փորձաշրջանի պայմանները, ինչպես նաև պայմանագրում հստակ նշվի, թե կողմերից, որի նախաձեռնությամբ է նախատեսվել փորձաշրջան, որպիսի հասկանալի լինի, թե ով է գնահատելու փորձաշրջանի արդյունքները:

Կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման վերաբերյալ գործերով Ղատարանը գնահատել է կողմերի կամարտահայտության առկայությունը, համաձայնության գրավոր եղանակով ամրագրման փաստը, ինչպես նաև աշխատանքից ազատման մասին ծանուցումը հետ վերցնելու ժամկետի պահպանումը, եթե վերաբերելի է: Պետք է նշել, որ կողմերի համաձայնությամբ պայմանագրի լուծման դեպքում գրավոր համաձայնության գրավոր համաձայնագրի տեսքով լինելու առումով Ղատարանը չի ցուցաբերել միասնական մոտեցում՝ գործերից մեկով դա պարտադիր է համարել, իսկ մյուսով՝ այդ հարցին չի անդրադարձել: Տարբեր կերպ է նաև գնահատվել գործատուի ազատման հրամանի դերը, թե արդյոք այն բավարար է, թե ինքնին չի կարող դիտվել որպես աշխատողի առաջարկի վերաբերյալ հայտնած համաձայնություն: Ղատարանը նաև գնահատել է, թե արդյոք պահպանվել են ԱՕ-ում սահմանված ժամկետները, այդ թվում՝ աշխատողի կողմից ծանուցումը հետ վերցնելու համատեքստում, ու դրանից բխող հետևանքները:

Դիտարկված գործերով արձանագրվել է, որ աշխատողին օրենսդրությամբ սահմանված պաշտպանվածության տրամադրումից խուսափելու համար գործատուները շարունակում են կնքել որոշակի ժամկետով կնքվող պայմանագրեր՝ օգտագործելով օրենսդրական կարգավորման ոչ հստակ լինելը՝ ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածին տալով ոչ իրավաչափ մեկնաբանությունները: Պայմանագրի գործողության ժամկետը գնահատելիս Դատարանը հաշվի է առել տարբեր գործոններ, այդ թվում՝ պայմանագրում գործողության ավարտը չնշելը, նույն աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի երկարաձգումը երկու անգամից ավել, անընդհատությունը, գործատուի, աշխատողի և վերջինիս կատարած աշխատանքի փոփոխության բացակայությունը, պայմանագրի ժամկետը երկարացնելու մասին համաձայնագրի՝ հայցվորի կողմից կնքված չլինելը և այլն:

Դատարանը հաստատել է, որ կենսաթոշակային տարիքը լրացած աշխատակցի հետ որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրի երկարաձգումը չի դարձնում այն անորոշ ժամկետով կնքված: Իսկ համատեղությամբ աշխատող անձանց պարագայում Դատարանն ընդգծել է, որ ԱՕ-ի 95-րդ հոդվածը ոչ թե իմպերատիվ կարգավորում է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելու դեպքերը, այլ սպառնչ սահմանում է այն դեպքերը, երբ գործատուն իրավունք ունի կնքել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր, այսինքն՝ եթե նման հնարավորությունից չի օգտվել, ապա պայմանագիրը կնքվում է անորոշ ժամկետով: Աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում աշխատանքից ազատման հրամանը վիճարկելու վերաբերյալ գործերով Դատարանը բավարարել է այն հայցերը, որոնց շրջանակում չի հիմնավորվել մասնագիտական գիտելիքների անբավարարությունը, մասնագիտական ունակությունների համապատասխանության գնահատում չի իրականացվել, աշխատողին իր որակավորմանը և առողջական վիճակին համապատասխան աշխատանք չի առաջարկվել կամ հրամանը կայացնելու համար սահմանված ժամկետի խախտմամբ է կայացված եղել:

Վարչական գործերով Դատարանը գործերի մի մասով գտել է, որ վիճարկվող հանգամանքները չեն կարգավորվում հանրային ծառայության ոլորտը կարգավորող

օրենսդրությամբ, ուստի կիրառելի են ԱՕ-ով նախատեսված դրույթները, որոնք և չեն կիրառվել վարչական մարմնի կողմից: Օրինակ՝ ժամանակավոր անաշխատունակության ընթացքում քաղաքացիական ծառայողին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու հետ կապված հարաբերությունները, հաստիքների կրճատման հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին աշխատակիցներին նախապես ծանուցելը, աշխատանքային հարաբերությունները, որոնք առաջանում են պետական հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող անձի և նոր անմիջական ղեկավարի միջև՝ անմիջական ղեկավարի փոփոխությունից հետո մեկամսյա ժամկետում պետական հայեցողական պաշտոնում նոր նշանակում չկատարելու դեպքում և այլ հարցեր:

Ինչպես և քաղաքացիական գործերով, Վարչական դատարանի կողմից քննված գործերով արձանագրվել են աշխատանքից ազատման խախտումներ, հատկապես կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում հաստիքների կրճատման հիմքով: Բավարարված հայցերով Դատարանն արձանագրել է կրճատումների ձևական բնույթը, ծանուցման կարգի խախտումներ, հրամաններում իրավական և փաստական հիմքի բացակայություն, աշխատողին՝ նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք չառաջարկելը և այլ խնդիրներ:

Մասնավորապես՝ Վարչական դատարանն արձանագրել է հետևյալ խնդիրները՝ հաստիքը կրճատվել է, սակայն այլ աշխատանք չի առաջարկվել այն պայմաններում, երբ չի իրականացվել սահմանված կարգով ատեստավորում, որի արդյունքներով կորոշվեր հայցվորի անհամապատասխանությունն զբաղեցրած պաշտոնին կամ որ վերջին ատեստավորման արդյունքների ցածր մակարդակով նրան հնարավոր չէր տեղափոխել այլ պաշտոնի, հաստիքի կրճատման հիմքով աշխատանքից ազատելու մասին ծանուցումն ուղարկելու պահի դրությամբ հաստիքների կրճատման վերաբերյալ որևէ որոշում դեռևս ընդունված չի եղել, աշխատանքից ազատելու մասին ծանուցման կարգը խախտվել է՝ երկամսյա ժամկետի չպահպանում, հաստիքների կրճատումը կրել է ձևական բնույթ և այլն:



Դիտարկված որոշ գործերով Դատարանը փաստել է, որ ծանուցումները ԱՕ-ի 115-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված պահանջներին համապատասխանող ծանուցումներ չեն, որպիսի պայմաններում պատշաճ կերպով կատարված չէ նաև ԱՕ-ի 113-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված պարտականությունը:

Մի շարք գործերով Դատարանն արձանագրել է պետական մարմիններում վերակազմավորումը ձևականորեն անցկացնելու պրակտիկան, որի արդյունքում որոշ աշխատակիցներ խախտումներով ազատվել են աշխատանքից: Դիտարկված մի շարք գործերով Դատարանն անդրադարձել է այլ աշխատանք առաջարկելու կամ դրա անհնարինության հարցին և արձանագրել մի շարք խախտումներ: Նախ, Դատարանը կարևորել է աշխատակցին պարտադիր այլ աշխատանք առաջարկելը կամ դրա անհնարինությունը քննարկման առարկա դարձնելը: Ըստ Դատարանի՝ այլ աշխատանք առաջարկելու անհնարինության դեպքում կարևոր է ոչ թե պարզապես դրա մասին նշումը, այլ պատճառաբանված լինելը, օրինակ, ատեստավորման արդյունքները: Սակայն Դատարանը միանման մոտեցում չի ցուցաբերել այն հարցին, թե արդյոք գործատուն, առկայության դեպքում, նախ պարտավոր է առաջարկել հավասարազոր պաշտոն, այսինքն՝ Դատարանը ոչ բոլոր դեպքերում է գնահատել ավելի ցածր պաշտոն առաջարկելու դեպքում հավասարազոր պաշտոնի առկայության հարցը:

Առավել խնդրահարույց է եղել վարչական և հայեցողական պաշտոններից ազատումների վիճարկումը: Հայցերում նշվում է, որ աշխատանքից ազատվածները չեն ստացել ազատման մասին որոշումները, տեղյակ չեն փաստական և իրավական հիմքերին, ինչպես նաև խախտվել են հայեցողական պաշտոններից ազատելու օրենքով նախատեսված պահանջները:

Հատկանշական է, որ վարչական պաշտոնից ազատելու վերաբերյալ որոշ գործերով Դատարանն արտահայտել է տարբերվող մոտեցում հայեցողական լիազորությունների շրջանակի և դրանց իրացման առումով: Այդպես, դիտարկված գործերով Դատարանը գտել է, որ Կառավարությանը ենթակա պետական մարմինների ղեկավարի տեղակալներին աշխատանքի նշանակման և աշխատանքից ազատման իրավունքը

գտնվում է վարչապետի բացարձակ հայեցողական շրջանակում, իսկ նշված լիազորության կիրառելիության համար օրենսդիրը չի սահմանել որևէ վավերապայման, այսինքն՝ կարիք չկա նշելու որևէ լրացուցիչ հանգամանքներ: Իսկ նույն հիմքով ազատման դեպքում մեկ այլ կազմով Վարչական դատարանը հայտնել է ճիշտ հակառակ դիրքորոշում՝ նշելով, որ խնդրո առարկա պաշտոնից ազատելու իրավասության վերապահումը Վարչապետին որևէ կերպ չի կարող մեկնաբանվել այնպես, որ վերջինս կամայական, սուբյեկտիվ հանգամանքներով պայմանավորված կարող է դադարեցնել աշխատանքային հարաբերությունները վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի հետ, այլ անձին տվյալ պաշտոնից ազատելու համար պետք է առկա լինի օրենսդրությամբ սահմանված օբյեկտիվ հիմք:

Դատարանը միասնական մոտեցում չի ցուցաբերել ազատման իրավական հիմքը քննարկելիս: Այսպես, նմանատիպ բովանդակությամբ դրույթը (*Նախարարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարի տեղակալին նախարարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարի առաջարկությամբ նշանակում և ազատում է համապատասխան նախարարը*) Դատարանը և Վերաքննիչ վարչական դատարանը դիտարկել էին պարզապես որպես օրենքով նախատեսված հիմքերի առկայության դեպքում լիազորություն ամրագրող դրույթ, այլ ոչ թե ինքնին ազատման հիմք:

*Կարգապահական հիմքով ազատելու գործերով* ընդհանուր առմամբ պատասխանողների մեջ եղել են ՊՈԱԿ-ներ, ՀՈԱԿ-ներ, բժշկական կենտրոններ, համալսարան և կոնսերվատորիա, համայնքեր, մարզպետարաններ, նախարարություններ, ինչպես նաև ՓԲԸ-ներ, ջրօգտագործման ընկերություններ և այլն: Այսինքն՝ դիտարկված գործերի զգալի մասը՝ 60-ը (64%)-ը բերվել են պետության/համայնքի սեփականությունը հանդիսացող կամ պետական/ համայնքային մարմին հանդիսացող պատասխանողների դեմ:

Դատարանը բավարարման վճիռների հիմքում դրել է այնպիսի եզրահանգումներ, ինչպիսիք են՝ պատասխանողի կողմից ԶԴՕ-ով սահմանված կարգով և ժամկետներում ապացույցներ չներկայացնելը (այդ թվում՝ վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած փաստերը հաստատող ապացույցները), ներկայացված ապացույցների

բավարար և/կամ արժանահավատ և/կամ վերաբերելի չլինելը՝ հրամանում նշված իրավական հիմքը հիմնավորելու համար, վիճարկվող հրամանում համապատասխանաբար աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու փաստական կամ իրավական հիմքը կամ երկուսն էլ նշված չլինելու հանգամանքները, պատասխանողի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու՝ օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտով սահմանված կարգը խախտելը, կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու համար ԱՕ-ով սահմանված ժամկետների խախտումը, և այլն: Ընդ որում՝ որպես հայցի բավարարման հիմնավորումներ ներկայացվել են ինչպես իրավական կամ փաստական հիմքի ընդհանրապես բացակայությունը, այնպես էլ դրանց թերի լինելը, կամ նշված փաստական և իրավական հիմքերի հիմնավորված չլինելը:

Կարգապահական հիմքով ազատման դեպքում ուսումնասիրված գործերով դատական պրակտիկան ցույց է տալիս, որ գործատուների կողմից կայացված հրամաններն անվավեր են ճանաչվել, եթե դատարանները պարզել են, որ առկա են այնպիսի ընթացակարգային խախտումներ, ինչպես՝ աշխատողից մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը պահանջվել բացատրություն, կամ չի տրամադրվել ողջամիտ ժամկետ դրա ներկայացման համար, կամ բացատրությունը պահանջվել է ոչ պատշաճ եղանակով, կամ գործատուն ոչինչ չի ձեռնարկել հայցվորի կողմից ներկայացված բացատրության մեջ նշված հանգամանքը փաստերով հերքելու համար (վարչական գործերի պարագայում՝ երբ հաստատվել է, որ գործով չհիրականացվել պատշաճ ծառայողական քննություն):

Չրամաններն անվավեր են ճանաչվել մեծապես նաև այն հիմքով, որ հրամանում բացակայել են դրա փաստական և/կամ իրավական հիմքերը կամ դրանք ներկայացված են եղել թերի: Այս առնչությամբ նկատվել են նաև դատարանի հակասական մեկնաբանությունները՝ կապված այն հարցի հետ՝ արդյոք հրամանում միայն դրա կայացման համար անհրաժեշտ իրավական հիմքերի նշումը կարող է մեկնաբանվել նաև որպես դրա փաստական հիմքերի ներկայացում:

Չրամաններն անվավեր են ճանաչվել նաև այն դեպքում, երբ լրացած են եղել անձին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու համար սահմանված

Ժամկետները, կամ անձն ազատվել է աշխատանքից արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում, կամ աշխատողը ենթարկվել է պատասխանատվության մի արարքի կատարման համար, որը չի կազմել վերջինիս աշխատանքային պարտականությունների մաս, կամ այն դեպքում, երբ գործատունն աշխատողին նույն արարքի համար ենթարկել է կրկնակի պատասխանատվության:

Կրկնակի պատասխանատվության մասով նկատվել է դատարանի հակասական պրակտիկան՝ պարբերական կարգապահական խախտումների հիմքով աշխատողին ազատելու առնչությամբ, ինչը կապված է եղել տարբեր ոլորտների աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող առանձնահատուկ օրենքների գոյությամբ:

Որոշ խումբ գործերով դատարանը նաև անդրադարձել է այն հիմքերին, որ կարգապահական վարույթի շրջանակներում չեն պարզվել աշխատողի մեղքը, արարքի հետևանքները, ծանրությունը, կատարման հանգամանքները, կամ նրան, որ կայացված կարգապահական տույժը խստությամբ չի համապատասխանում կատարված արարքին:

Որոշ դեպքերում դատարանը պարզապես անվավեր է ճանաչել հրամանները՝ նշելով, որ գործատունն սահմանված ժամկետներում չի ներկայացրել կարգապահական խախտումը հիմնավորող ապացույցներ:

Դատարանների համար առավել շատ մեկնաբանությունների տեղիք են տվել աշխատողներին վստահության կորստի հիմքով աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ իրավակարգավորումները: Վստահությունը կորցնելու հիմքով անձանց աշխատանքից ազատելու գործերով դատարանները գործից գործ տարբեր մեկնաբանություններ են տվել հայցվորների՝ ուսումնադաստիարակչական գործառույթների իրականացնող սուբյեկտ հանդիսանալու վերաբերյալ, ուսումնադաստիարակչական գործառույթների իրականացման հետ անհամատեղելի արարք արտահայտության բացատրության բացակայությանը, ինչի համար գործատուները աշխատողներին ենթարկում են կարգապահական տույժի և ազատում աշխատանքից:

Նկատվել է գործատուների արատավոր պրակտիկան այլ իրավիճակներում 122-րդ հոդվածի հիմքով աշխատողին ազատելու առնչությամբ, աշխատողներին /այդ թվում, օրինակ, բժիշկներին/ դիտարկելով դրամական կամ ապրանքային արժեքներ

սպասարկող անձինք, ովքեր վերջիններիս պատճառել են նյութական վնաս: Եղել են դեպքեր, երբ անձանց աշխատանքից ազատել են բանկային, առևտրային գաղտնիքի հրապարակման համար, սակայն դատարանը գտել է, որ չեն ապացուցվել տվյալների՝ գաղտնիք հանդիսանալու, ինչպես նաև դրանց հրապարակման փաստերը:

Դիտարկված քաղաքացիական 384 գործերից 38-ը վերաբերել են *աշխատավարձի և այլ վճարների գանձման հարցերին*, այդ թվում՝ հարկադիր պարապուրդի, չօգտագործված արձակուրդների դիմաց դրամական հատուցման, արտաժամյա աշխատանքի, անաշխատունակության, արձակման նպաստի վճարմանը, վերջնահաշվարկի կատարմանը, ինչպես նաև նման վճարների ուշացումով վճարմանը: Հայցերից մի քանիսով հայցվորը բարձրացրել է շինծու գործարքի կնքման հարց՝ ծառայությունների մատուցման պայմանագրի ներքո փաստացի աշխատանքային հարաբերություններ քողարկելու, աշխատողների համար երաշխավորված իրավունքների իրացումից խուսափելու նպատակով: Նշված պահանջները ներկայացվել են ինչպես առանձին-առանձին, այնպես էլ համակցությամբ:

Վերոնշյալ 38 գործերից 31-ը (82%) քննվել են Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանում: Գործերի քննությունը տևել է 4-ից 19 ամիս: Նշված խումբ գործերով Դատարանը հայցերը բավարարելիս հաշվի է առել աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը, պատասխանողի կողմից առարկություն չներկայացվելը կամ վերջնահաշվարկ կատարելու մասին ապացույց չներկայացնելը, ՊԵԿ-ի կողմից տրամադրած տեղեկություններն առ այն, որ աշխատակիցն ազատված է եղել աշխատանքից, սակայն վերահաշվարկ չի կատարվել և այլն: Դիտարկված որոշ գործերով արձանագրվել է, որ հայցվորները պահանջել են կիրառել ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդված, որով նախատեսվում է պատասխանատվություն դրամական պարտավորությունը չկատարելու համար: Այս առումով Դատարանը նշել է, որ աշխատավարձի, անաշխատունակության, արձակման վճարի համար նախատեսված է պատասխանատվության հատուկ կանոն՝ նախատեսված ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածով, ուստի ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 411-րդ հոդվածը կիրառելի չէ:

Աշխատավարձի և այլ վճարների հատուցման պահանջով Վարչական դատարան բերված հայցերը վերաբերել են չօգտագործած արձակուրդի, շաբաթ օրերին առանց վարձատրության աշխատելու, չվճարված աշխատավարձի և նշված գումարների վրա հաշվարկված տուժանքների գանձման խնդիրներին:

Տարիների ընթացքում չօգտագործված արձակուրդի վերաբերյալ գործերը հիմնականում բերվել են զինվորական և քրեակատարողական ծառայողների կողմից: Ինչպես տեսնում ենք, և՛ մասնավոր սեկտորում, և՛ պետական ծառայության պարագայում արձակուրդից օգտվելու իրավունքի երաշխավորումը խնդրահարույց է: Ավելին, գործատուները ոչ միայն պայմաններ չեն ստեղծում տարեկան արձակուրդից օգտվելու համար, այլ նաև խուսափում են այն հատուցելուց աշխատակիցներին աշխատանքից ազատելիս: Այն գործերով, որտեղ ներկայացվել է չվճարված արձակուրդի գումարի վրա հաշվարկված տուժանքի բռնագանձում, Դատարանը բավարարել է այդ պահանջը՝ վկայակոչելով ԱՕ-ի 198-րդ հոդվածը:

Ծրագրի շրջանակներում ուսումնասիրվել են *աշխատանքային հարցերով իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստերի հաստատման վերաբերյալ* ընդհանուր իրավասության դատարան բերված 114 գործեր, որոնց 95%-ի դեպքում դիմումը բավարարվել է:

Փաստի հաստատման անհրաժեշտություն է առաջացել, քանի որ առկա է եղել աշխատանքային ստաժը հաստատող և անձը հաստատող փաստաթղթերում անձնական տվյալների տարբերություն, աշխատանքային գրքույկի և օրենսդրությամբ սահմանված այլ տեսակի փաստաթղթերի բացակայություն կամ գրքույկում ստաժի մասին գրառման բացակայություն, աշխատանքային գրքույկում վրիպակների կամ այլ խնդիրների առկայություն կամ տվյալների՝ սահմանված կարգին ոչ համապատասխան լրացված լինելը՝ արխիվում գրառումների չպահպանման պայմաններում, լրացված աշխատանքային գրքույկի առկայության պայմաններում աշխատավարձ ստանալը հաստատող կամ այդ ժամանակահատվածի համար պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարների վերաբերյալ ՀՀ կառավարությամբ սահմանված փաստաթղթի բացակայություն կամ հաստատելու հիմք հանդիսացող որևէ փաստաթղթի չներկայացում կամ հրամանագրքում առկա ոչ իրավաչափ գրառումների դեպքում ստաժը հաստատող որևէ այլ հրամանների բացակայություն,

աշխատանքային գործուկի առկայության պարագայում արխիվային փաստաթղթերի բացակայության պատճառով դիմողին անհրաժեշտ է եղել նաև հաստատել նշված փաստերը՝ այլ երկրի օրենսդրության պահանջներին համապատասխան:

Դիտարկված գործերով արձանագրվել է ոչ միասնական մոտեցում մի քանի հարցի շուրջ, այդ թվում՝ իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստի՝ աշխատանքային ստաժի հաստատման գործով Սոցիալական ապահովության ծառայության(Ծառայությանը) կարգավիճակը, Ծառայության կողմից առարկություն ներկայացնելը որպես վեճի առկայություն գնահատելը՝ դրանից բխող հետևանքներով, սոցիալական վճարների վճարման մասին վկայող ապացույցների բացակայության դեպքում 1992-2013 թվականներին ձեռքբերված աշխատանքային ստաժի հաստատումը: Պետք է ընդգծել, որ Դատարանը միանման մոտեցում չի ցուցաբերել 1992-ից 2013թթ. ընկած ժամանակահատվածում ձեռք բերված աշխատանքային ստաժի հաստատման հարցում, եթե առկա չէ ապացույց սոցիալական վճարների վճարման մասին: Գործերի մեծամասնության դեպքում Դատարանը նշել է, որ սոցիալական վճարներ կատարելու և աշխատավարձ ստանալու վերաբերյալ փաստաթղթերի բացակայության պայմաններում աշխատանքային ստաժը հաստատվում է դատարանում:

Հաշվի առնելով, որ ԶԴՕ-ում չի գործում գործերի վերահասցեագրման ընթացակարգը, խոցելի խմբում գտնվող անձինք հայտնվում են վատթար վիճակում, քանի որ բաց են թողնում վարչական հայց ներկայացնելու համար նախատեսված ժամկետները, ստիպված են կրկնակի նյութական ծախսեր, այդ թվում՝ պետական տուրքի և ներկայացուցչի գումարներ՝ իրենց իրավունքների վերականգնման նպատակով: Այս առումով անհրաժեշտ են պարզեցված և հասանելի դատական ընթացակարգեր:

Ծրագրի շրջանակներում ուսումնասիրվել է *կենսաթոշակի նշանակման, այդ թվում՝ այդ նպատակով աշխատանքային ստաժի հաշվարկի* վերաբերյալ 25 գործ: Նշված գործերից 21-ը (84%) բավարարվել է, որից 17-ը՝ ամբողջությամբ: Գործերը վերաբերել են պակաս վճարված կենսաթոշակի վճարմանը, կենսաթոշակի վերահաշվարկին՝ ավելի երկար տարիների ստաժ ներառելով, որից 2 գործ՝ դատավորի կենսաթոշակի

վերահաշվարկի վերաբերյալ, արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի նշանակմանը, տարիքային կենսաթոշակի նշանակմանը, դադարեցված կենսաթոշակի վճարման վերսկսմանը և մասնակի կենսաթոշակ նշանակելուն:

Նշված գործերով Ծառայությունը չի հաշվառել աշխատանքային ստաժը հետևյալ պատճառներով՝ արտոնյալ կամ մասնակի կենսաթոշակ ստանալու դիմումի դեպքում աշխատանքային գրքույկում նշված մասնագիտությունը նախատեսված չէ համապատասխան արտոնություններ տվող Կառավարության որոշման մեջ, կենսաթոշակի անձնական գործում հայտնաբերվել են կեղծ (ոչ հավաստի) տվյալներ, Ադրբեջանից բռնագաղթված անձի աշխատանքային գրքույկի տիտղոսաթերթը և նշված ժամանակահատվածում աշխատելու վերաբերյալ գրանցումները լրացված են ՀՀ փախստականների հարցերով պետական վարչության սոցիալ-իրավական բաժնի կողմից և հաստատվել են «Հայաստան վերադարձող հայերի ընդունման և տեղավորման կոմիտեի» կնիքով, ոչ թե գործատուի, 1988թ.-ի երկրաշարժի պատճառով չպահպանված աշխատանքային գրքույկը լրացվել է ավելի ուշ ժամկետում, նախորդող աշխատանքային փորձը ներառյալ, իսկ արխիվային փաստաթղթերը չեն պահպանվել, ստաժում չի ներառվել այն ժամանակահատվածը, որի համար հայցվորն աշխատավարձ չի ստացել ըստ պահպանված տվյալների, սոցիալական վճարումների կատարման մասին տեղեկությունները բացակայել են, արտոնյալ պայմաններում կենսաթոշակ ստանալու համատեքստում անձը համատեղությամբ է աշխատել, աշխատանքային գրքույկում կնիքը եղել է անընթեռնելի, և Հայաստանի ազգային արխիվում փաստաթղթերը բացակայել են և այլն:

Հատկանշական է, որ որոշ դեպքերում Ծառայությունը հաշվի չի առել անգամ այն աշխատանքային ստաժը, որը մինչ դիմում ներկայացնելը հաստատվել է ընդհանուր իրավասության դատարանի կողմից:

Նշված տեսակի գործերով հիմնական խնդիրն այն է, որ աշխատանքային գրքույկում պատշաճ գրառման առկայության պարագայում Ծառայությունը չի հաստատել աշխատանքային ստաժի մի մասը հետևյալ պատճառներով՝ պետական կենսաթոշակային համակարգի տվյալների շտեմարանում գործատուի կատարած սոցիալական վճարումների վերաբերյալ ողջ կամ մասնակի տեղեկատվությունը բացակայել է, և ՀՀ պետական արխիվում գործատուի աշխատավարձի



հաշվարկավճարային տեղեկագրերը չեն պահպանվել, Ճառայության անհատական (անձնավորված) հաշվառման տվյալների շտեմարանում աշխատած ժամանակահատվածի համար անհատական հաշիվ բացելու մասին հայտը և անհատական հաշվետվությունները բացակայել են, այդ թվում՝ Երևանի քրեական դատարանի դեպքում, աշխատանքային ստաժի հաշվարկում չեն ներառվել աշխատած ժամանակահատվածի այն ամիսները, որոնց համար հայցվորին աշխատավարձ չի վճարվել, անգամ այն դեպքում, երբ աշխատավարձի վճարման մատյաններում նշվել է հայցվորի անունը, սակայն աշխատավարձը հաշվարկված չէ:

Մշտադիտարկման արդյունքները ցույց են տալիս, որ Ճառայությունը ձևական մոտեցում է ցուցաբերել այն դեպքերում, երբ աշխատանքային գրքույկում նշված անվանումը չի համապատասխանել օրենսդրությամբ սահմանված մասնագիտությունների անվանումների ցանկին: Դատարանն ընդգծել է, որ կարևոր է պարզել, թե զբաղեցրած պաշտոնում փաստացի կատարած պարտականությունները համապատասխանում են օրենսդրությամբ նախատեսված մասնագիտությունների պարտականություններին, թե ոչ, իսկ անվանման անհամապատասխանությունը չի կարող հիմք ծառայել մերժման համար: Այս առումով Ճառայությունն էլ կարող էր պարզել այդ հանգամանքները՝ գործատուներից ստանալով պարզաբանումներ:

Ուսումնասիրությունները նաև ցույց են տալիս, որ ընդհանուր իրավասության դատարանները քաղաքացիական գործերով *պետական տուրքի գանձման* հարցում միանման մոտեցում չեն ցուցաբերում նույն խնդրով բերված գործերով ինչպես հայցվորի՝ պետական տուրքի վճարումից ազատված լինելու, այնպես էլ՝ ածանցյալ պահանջների համար գանձվող տուրքի առումով, չնայած «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածով սահմանված է, որ պետական տուրքի վճարումից ազատվում են հայցվորները՝ աշխատավարձի և դրան հավասարեցված վճարումների հետ կապված այլ գումարների գանձման և աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ հայցերով:

Այսպես, քաղաքացիական 244 գործերից /հաշվարկում ներառված չեն 114 փաստի հաստատման գործերը և 14 պատճառված վնասի հատուցման վերաբերյալ գործերը/

11-ով Դատարանը չի համարել, որ հայցվորն օրենքի ուժով ազատված է պետական տուրքը վճարելուց, որոնցից 5 գործը վերաբերել են աշխատանքից ազատելուն, այդ թվում՝ կարգապահական հիմքով, 4-ը՝ վերջնահաշվարկ կատարելուն, աշխատավարձի և այլ վճարների բռնագանձմանը, իսկ 2-ը՝ աշխատանքից ազատելու մասին հրամանը տրամադրելուն: Ընդ որում, աշխատանքից ազատման մասին հրամանը տրամադրելու պահանջով երկու հայցն էլ վերադարձվել են Դատարանի կողմից, քանի որ հացվորի կողմից հայցադիմումին կից չի ներկայացվել օրենքով սահմանված կարգով և չափով պետական տուրքի վճարումը հավաստող փաստաթուղթ, ինչպես նաև բացակայում է պետական տուրքի վճարման արտոնություն տրամադրելու վերաբերյալ միջնորդություն:

Աշխատանքից ազատման վերաբերյալ բավարարված գործերով Դատարանը, բացի պետական տուրքի ոչ գույքային պահանջների համար ֆիքսված գումարից, պատասխանողից բռնագանձել է նաև վճարվելիք հարկադիր պարապուրդի և նախկին աշխատանքի վերականգնման անհնարինության հատուցման, տուժանքի գումարի 2%-ի չափը: Սակայն այդ հարցում ևս Դատարանը միատեսակ մոտեցում չի ցուցաբերել:

Պետք է նշել, որ քաղաքացիական գործերով Դատարանն ընդգծել է, որ այն դեպքում, երբ հայցվորն օրենքի ուժով ազատված է պետական տուրքի վճարման պարտականությունից, նույն արտոնությունը չի գործում պատասխանողի՝ գործատուի մասով: Մինևնույն ժամանակ արձանագրվել են դեպքեր, երբ Դատարանը ոչ միանման մոտեցում է ցուցաբերել պատասխանողից պետական տուրքի չափը գանձելու մեխանիզմի հարցում, նույնանման փաստական հանգամանքներով երկու գործով (չվճարված աշխատավարձը, վերջնահաշվարկը և դրա նկատմամբ հաշվարկված տուժանքը բռնագանձելու պահանջի վերաբերյալ): Գործերից մեկով Դատարանը թեև ի թիվս այլնի վճռով պարտավորեցրել է պատասխանողին բռնագանձվող աշխատավարձի և վերջնահաշվարկի նկատմամբ բռնագանձել 198-րդ հոդվածով հաշվարկվող տուժանքները՝ սկսած կետանցից մինչև պարտավորության փաստացի կատարման օրը, այնուամենայնիվ Դատարանը գտել է, որ պատասխանողից հօգուտ ՀՀ պետական բյուջեի ենթակա է բռնագանձման ֆիքսված գումար (կոնկրետ դեպքում՝ 7.282.18 ՀՀ դրամ), այն դեպքում երբ մյուս գործով Դատարանը վճռել է, որ

պատասխանողից հոգուտ պետական բյուջեի ենթակա է բռնագանձման պետական տուրք՝ հոգուտ հայցվորի բռնագանձման ենթակա գումարի 2 %-ի չափով:

Ի տարբերություն քաղաքացիական գործերի, վարչական գործերով Ղատարանը դիտարկված գործերի գրեթե կեսով գտել է, որ հայցվորն ազատված չէ պետական տուրքը վճարելուց: Այսպես, դիտարկված 112 վարչական գործերից 53-ով հայցվորն ազատված չի եղել պետական տուրքի վճարումից, որից 25-ը վերաբերել են կենսաթոշակի նշանակմանը/ վերահաշվարկմանը, 14-ը՝ հանրային ծառայությունից ազատմանը, այդ թվում՝ կարգապահական հիմքով, առանց համաձայնության այլ պաշտոնի տեղափոխմանը, 8-ը՝ աշխատավարձի և այլ վճարների գանձմանը, 3-ը՝ կարգապահական տույժի վիճարկմանը, 1-ը՝ առանց համաձայնության այլ պաշտոնի տեղափոխելուն, 1-ը՝ մրցույթի արդյունքներն անվավեր ճանաչելուն, 1-ը՝ քննության արդյունքում կայացված եզրակացության տրամադրմանը և այլն:

Չարկ է նշել, որ Ղատարանը միատեսակ մոտեցում չի ցուցաբերել վերը նշված հիմքերով բերված գործերով հայցվորի՝ պետական տուրքի վճարումից օրենքով ազատված լինելու հարցում: Այսպես, աշխատավարձի կամ այլ վճարների գանձման խնդրով 13 դիտարկված գործերից 5-ով Ղատարանը գտել է, որ հայցվորն օրենքի ուժով ազատված է եղել պետական տուրքը վճարելուց, իսկ 8-ով՝ ոչ: Նշված 5 գործը վերաբերել են ՊՆ-ում շաբաթ օրերին առանց վարձատրության աշխատելուն, չօգտագործված արձակուրդի դիմաց հատուցմանը, հարկադիր պարապուրդի գումարի վրա հաշվարկված տուժանքի գանձմանը և չվճարված աշխատավարձի գանձմանը: Իսկ այն 8-ը գործով, որոնցով պետական տուրքից հայցվորն ազատված չի եղել, վերաբերել են շաբաթ օրերին առանց վարձատրության աշխատելուն, չօգտագործված արձակուրդի հատուցմանը, տուժանք, հարկադիր պարապուրդի գումարի վրա հաշվարկված տուժանքի գանձմանը, չվճարված աշխատավարձի գանձմանը: Օրինակ, շաբաթ օրերին առանց վարձատրվելու աշխատելու վերաբերյալ դիտարկված 6 գործից 2-ով է Ղատարանը գտել, որ հայցվորն ըստ օրենքի ազատված է պետական տուրքը վճարելուց, քանի որ «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի «ա» կետի համաձայն՝ դատարաններում պետական տուրքի վճարումից ազատվում են հայցվորները՝ աշխատավարձի և դրան հավասարեցված վճարումների հետ կապված այլ գումարների գանձման և աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ հայցերով կամ

«Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի «ա» ենթակետով հայցադիմում ներկայացնելիս պետական տուրք վճարելու պարտավորություն չի ունեցել, ուստի պետական տուրքի գծով դատական ծախս ևս չի առաջացել: Իսկ այլ գործով, որը վերաբերել է ՊՆ-ում շաբաթ օրերին առանց վարձատրության աշխատելու հարցին, հայցվորը ներկայացրել է պետական տուրքի վճարումից հետաձգելու վերաբերյալ միջնորդություն, որը բավարարվել է Դատարանի կողմից: Նշված գործով հայցը բավարարվել է, և Դատարանը վճռել է, որ դատական ծախսի՝ պետական տուրքի, հատուցման պարտականությունը կրում է ՊՆ-ն, և վերջինիցս հոգուտ հայցվորի ենթակա է բռնագանձման 4.000 ՀՀ դրամ՝ որպես հայց ներկայացնելու համար պետական տուրքի գումար:

Ի տարբերություն քաղաքացիական գործերի, վարչական գործերով հայցի բավարարման պարագայում այն դեպքերում, երբ հայցվորն օրենքով ազատված է եղել պետական տուրքը վճարելուց ու չի վճարել այն, Դատարանը որպես կանոն, բայց ոչ բոլոր դեպքերում պետական տուրքի գումարը չի գանձել պատասխանողից, գտել է, որ պետական տուրքի հարցը պետք է համարել լուծված ու հղում կատարել Վճռաբեկ դատարանի որոշմանը (Տե՛ս ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 30.11.2018 թվականի թիվ ՎԴ/1115/05/16 որոշումը):

Հատկանշական է, որ քաղաքացիական որոշ գործերով դատարանը մի քանի պահանջի առկայության դեպքում, այդ թվում՝ աշխատանքից ազատման հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի գումարը բռնագանձելու վերաբերյալ, դրանք դիտարկել է որպես 3 առանձին հիմնական պահանջ, այդ թվում մեկը՝ դրամական՝ պատասխանողից բռնագանձել 8000 ՀՀ դրամ և բռնագանձվող գումարի 2 տոկոսը, այլ դեպքում հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջը դիտարկել է հիմնական, իսկ վերականգնման պահանջը՝ ածանցյալ, դրանց համար բռնագանձելով 4000 ՀՀ դրամ, սակայն ներկայացված՝ հարկադիր պարապուրդի բռնագանձման պահանջը կրկին դիտել է որպես հիմնական դրամական պահանջ՝ վճռելով բռնագանձել դրա 2 տոկոսը, իսկ այլ դեպքում՝ վերականգման և հարկադիր պարապուրդի բռնագանձման պահանջները դիտել է հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջից ածանցված՝ պատասխանողից բռնագանձելով 4000 ՀՀ դրամ:

Ածանցյալ պահանջների առկայության դեպքում, այդ թվում՝ հարկադիր պարապուրդի հատուցման, ի տարբերություն քաղաքացիական գործերի, Վարչական դատարանը չի գանձում բռնագանձման ենթակա գումարի 2%-ը:

Ինչպես տեսնում ենք, թե՛ քաղաքացիական և թե՛ վարչական գործերով դատարանները չունեն միասնական պրակտիկա քաղաքացիների՝ աշխատանքային վեճերով պետական տուրքից ազատված լինելու հարցի շուրջ այն դեպքում, երբ օրենքն ուղղակիորեն սահմանում է նման արտոնություն:

Մշտադիտարկումը ցույց է տալիս, որ Դատարանն ընդհանուր առմամբ պահպանել է 211-րդ հոդվածով սահմանված՝ հայցադիմումը եռօրյա ժամկետում վարույթ ընդունելու ժամկետը, իսկ աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ գործերը եռամսյա ժամկետում քննելու վերաբերյալ համար ԲԴՕ 210-րդ հոդվածով նախատեսված ժամկետը գրեթե չի պահպանվել: Հարկ է նշել, որ վարչական դատավարության կարգով քննվող գործերի դեպքում նման առանձնահատուկ ժամկետ օրենսդրությամբ նախատեսված չէ, որի արդյունքում ոչ միանման մոտեցում է ցուցաբերվում մասնավոր և հանրային ոլորտում աշխատանքային վեճերի լուծման առումով:

Աշխատանքից ազատման վերաբերյալ դիտարկված գործերի քննությունը (աշխատանքից ազատելը, կարգապահական տույժ վիճարկելը, վերջնահաշվարկ կատարելը, կենսաթոշակի համար աշխատանքային ստաժը ներառելը վարչական գործերով) վարույթ ընդունելու պահից մինչև վճիռ կայացնելը տևել է 3 ամսից մինչև 2 տարի և ավելի: 2 տարի 2 ամիս տևած գործը վերաբերել է հանրային ծառայությունից ազատելու մասին հրամանը վիճարկելուն: Դիտարկման արդյունքերի համաձայն՝ քաղաքացիական գործերի շրջանակներում չի ապահովվում աշխատանքային վեճերի լուծման համար օրենսդրությամբ սահմանված 3-ամսյա ժամկետը:

Այսպես, ոչ կարգապահական հիմքով ազատման վերաբերյալ դիտարկված 106 գործից միայն 13 գործն (12%) է լուծվել հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո՝ երեք ամսվա ընթացքում, որից միայն 5-ն է բավարարվել: Մնացած 93 գործերը լուծվել են 4 ամսից 23 ամսում:

Դիտարկվել է 107 քաղաքացիական գործ, որոնցից 62-ով կայացվել է կարճման մասին որոշում (37%), որից 22-ը՝ հաշտության հիմքով, իսկ 45-ով (42%) հայցերը թողնվել են

առանց քննության: Վարչական գործերով դիտարկվել է 16 գործ, որոնցով կայացվել է կարճման մասին որոշում: