

**ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ/CIVIL PROCEDURE/
ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС**

<https://doi.org/10.59546/18290744-2026.1-3-95>

ՀԵՆՐԻԿ ԽՈՒՆԴԿԱՐՅԱՆ
ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի դատավորի օգնական,
Երևանի պետական համալսարանի քաղաքացիական
դատավարության ամբիոնի դասախոս

HENRIK KHUNDKARYAN
*Assistant to the Judge of the Court of Cassation of the Republic of Armenia,
Lecturer at the Chair of Civil Procedure of Yerevan State University*

ГЕНРИК ХУНДКАРЯН
*Помощник судьи Кассационного суда Республики Армения,
преподаватель кафедры гражданского судопроизводства
Ереванского государственного университета
<https://orcid.org/0000-0002-9335-1007>*

**ՊԵՏԱԿԱՆ ՎԱՐՉԱԿԱՆ ՊԱՇՏՈՆԻՑ ԱԶԱՏԵԼՈՒ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ
ՎԵՃԵՐԻ ԵՆԹԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆԸ**

**THE JURISDICTION OF DISPUTES RELATED TO DISMISSAL FROM A
STATE ADMINISTRATIVE POSITION**

**ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ СПОРОВ, СВЯЗАННЫХ С
УВОЛЬНЕНИЕМ С ГОСУДАРСТВЕННОЙ АДМИНИСТРАТИВНОЙ
ДОЛЖНОСТИ**

Ներածություն

Հանրային ծառայությանը ներգրավվելու քաղաքացիների իրավունքը երաշխավորված է ՀՀ Սահմանադրության 49-րդ հոդվածով, որը մի կողմից հանրային իշխանության մարմինների քաղաքականության իրականացմանը մասնակցելու երաշխիք է, իսկ մյուս կողմից՝ մասնագիտական գիտելիքներին ու կարողություններին համապատասխան հանրային ծառայության ոլորտում աշխատանքային գործունեություն ծավալելու հնարավորություն: Հանրային ծառայության անցնելու իրավունքը փոխկապված է անձի աշխատանքային իրավունքների հետ, իսկ ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածը, ըստ էության, երաշխավորում է աշխատողի իրավական պաշտպանությունն աշխատանքից, ուստի նաև հանրային ծառայությունից կամայական հիմքով ազատվելուց:

ՀՀ Սահմանադրական դատարանի կողմից տրված մեկնաբանությունները հանգում են նրան, որ հանրային ծառայությունից, մասնավորապես՝ պետական վարչական պաշտոնից անձն ազատվում է վերադաս պետական մարմնի կամ պաշտոնատար անձի չսահմանափակված հայեցողության հիման վրա, որպիսի դեպքերում անհատական իրավական ակտում համապատասխան պաշտոնից ազատելու՝ վերադաս պետական մարմնի կամ պաշտոնատար անձի լիազորությունն ամրագրող իրավական նորմի վկայակոչումը բավարար է ազատման հիմքերի առկայությունը հաստատված համարելու համար:

Մինչդեռ 02.05.2024 թվականի «Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքում փոփոխություն և լրացումներ կատարելու մասին» թիվ ՀՕ-222-Ն օրենքի համաձայն՝ 01.01.2025 թվականից հետո ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանի ենթակայությանն է անցել հանրային կամ այլընտրանքային ծառայությունից ազատվելու հետ կապված վեճերի քննությունը, որոնց նկատմամբ կիրառելի են ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 24-րդ գլխով նախատեսված հատուկ կարգավորումները:

Այս պայմաններում հատուկ հայցային վարույթի կարգով հանրային ծառայությունից ազատելու հետ կապված վեճերը քննելիս համապատասխան հայեցողական լիազորությունը սահմանող իրավական հիմքի վկայակոչմամբ անհատական իրավական ակտի փաստական հիմքը նշելու պահանջը կատարված համարելու հանգամանքը կարող է խնդրահարույց լինել՝ հաշվի առնելով Օրենսգրքի կարգավորումներն ու դրանց կապակցությամբ ձևավորված իրավակիրառ պրակտիկան:

Հիմական հետազոտություն

Հանրային ծառայությունից ազատելու վերաբերյալ անհատական իրավական ակտի փաստական հիմքը նշելու պահանջի և վերադաս պետական մարմնի կամ պաշտոնատար անձի հայեցողական լիազորությունների հարաբերակցության հետ կապված խնդիրները ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի շրջանակում.

Աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման հարցում անհատական իրավական ակտերն առանձնակի կարևոր են՝ հաշվի առնելով գործատուի և աշխատողի միջև առկա ենթակայության պայմաններում աշխատողի համար վարքագծի կանոն սահմանելու կամ փաստական հետևանքներ առաջացնելու դրանց բնույթը: Այդ պատճառով առաջանում է աշխատողի իրավունքներն ու օրինական շահերն արդյունավետ պաշտպանելու, այդ ակտերի իրավաչափության նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու ու դրանց կայացման գործընթացում աշխատողի մասնակցությունը երաշխավորելու անհրաժեշտություն:

Ներպետական օրենսդրությունը սահմանում է անհատական իրավական ակտին ներկայացվող պարտադիր պահանջներ, որոնք հավասարապես կիրառելի են գործատուների կողմից ընդունվող անհատական իրավական ակտերի, այդ թվում՝ աշխատանքից (հանրային ծառայությունից) ազատելու մասին հրամանների նկատմամբ: Ըստ այդմ՝ գործատուի կողմից ընդունվող անհատական իրավական ակտի ձևակերպումը չի կարող կրել կամայական բնույթ, այն պետք է բավարարի «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 13-րդ և 14-րդ հոդվածներով նորմատիվ իրավական ակտերին վերաբերող օրենսդրական տեխնիկային և կառուցվածքին ներկայացվող պահանջները: Ի թիվս այլնի՝ դրանում պետք է ճշգրտորեն նշվեն այն օրենսդրական հիմքերը՝ համապատասխան իրավական ակտը, դրա հոդվածը, մասը, կետը և ենթակետը, եթե հոդվածն ունի նման կառուցվածք, որտեղ ամրագրված են տվյալ փաստակազմը սահմանող ու աշխատանքային պայմանագրի լուծում նախատեսող իրավա-

նորմը¹: Անհատական իրավական ակտը պետք է պարունակի նաև փաստերի այն շրջանակը, որոնց առկայության հետ իրավական նորմերը կապում են աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու գործատուի սուբյեկտիվ իրավունքի ծագումը՝ կոնկրետ իրավիճակում գործատուին թույլ տալով արձանագրել աշխատանքային կարգապահության խախտում ու աշխատողին ենթարկել կարգապահական պատասխանատվության: Ընդ որում, փաստական հիմք ստելով՝ օրենսդիրը նկատի է ունեցել ոչ թե վիճարկվող իրավական ակտի հիմքում դրված կոնկրետ փաստը, այլ փաստակազմը, որի հետ օրենքը կապում է վիճարկվող իրավական ակտից բխող իրավական հետևանքները²:

Անհատական իրավական ակտում դրա կայացման իրավական և փաստական հիմքերը նշելու օրենսդրական պահանջն ինքնանպատակ չէ: Աշխատանքից ազատելու հրամանի բովանդակությունից աշխատողի համար պետք է հասկանալի լինի, թե ինչ հիմքով է ինքը ենթարկվում կարգապահական պատասխանատվության, կոնկրետ իր կողմից կատարված որ արարքի համար է գործատուն իր նկատմամբ կիրառում կարգապահական պատասխանատվության միջոցներ: Հրամանում պետք է նշվի, թե ինչ արարք է կատարել աշխատողը կամ հղում կատարվի որևէ փաստաթղթի, որի ուսումնասիրության արդյունքում հնարավոր կլինի արձանագրել աշխատողի կողմից թույլ տրված խախտումը, որը հանգեցրել է կարգապահական տույժի³:

Անհատական իրավական ակտի իրավական և փաստական հիմքերը նշելու կանոնը փոխկապակցված է պատճառաբանվածության պահանջի հետ, որն ամբողջ աշխարհում լավ կառավարման սկզբունքներից մեկն է: Լավ կառավարման իրավունքը երաշխավորված է Եվրոպական միության Հիմնական իրավունքների խարտիայի 41-րդ հոդվածով, որն իր մեջ ներառում է նաև վարչակազմի պարտավորությունը՝ հիմնավորելու իր որոշումները: Դրանք պետք է հստակ պարունակեն այն պատճառները, որոնց վրա հիմնված են, ինչպես նաև ներառեն անհրաժեշտ փաստերն ու դրանց իրավական հիմքերը⁴: Դատավարական նորմերը պահանջում են, որ անհատները տեղյակ լինեն իրենց դեմ հարուցված վարույթի մասին և կարողանան բողոքարկել այն: Ըստ այդմ, այն որոշումները, որոնք «անմիջականորեն ազդում են մասնավոր անձանց վրա» (օրինակ՝ հանրային ծառայողին պաշտոնից ազատելը) պետք է լինեն պատճառաբանված⁵:

Աշխատանքից ազատելու պատճառները ներկայացնելու և աշխատողին իրավական արդյունավետ պաշտպանություն երաշխավորելու մասին կարգավորումներ ընդունված են ինչպես միջազգային իրավական փաստաթղթերում, այնպես էլ մի շարք պետությունների օրենսդրություններում:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության շրջանակում ընդունված՝ Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին թիվ 158 կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող դադարեցվել, քանի դեռ դրա համար առկա չէ օրինական հիմք՝ կապված աշխատողի կարո-

¹ Տե՛ս, Կարո Միքայելյանն ընդդեմ «Գեոպրոմայնինգ Գոլդ» ՍՊԸ-ի, թիվ ԵԴ/30480/02/19 քաղաքացիական գործով ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 04.11.2024 թվականի որոշումը:

² Տե՛ս, Ս. Մեդրյան, Տ. Մարկոսյան «Առանձին աշխատանքային վեճերով հատուկ հայցային վարույթը Հայաստանի քաղաքացիական դատավարությունում», դատական իշխանություն, սեպտեմբեր-հոկտեմբեր 2020:

³ Տե՛ս, Արմինե Դավթյանն ընդդեմ ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության, թիվ ԵԴ/35653/02/19 քաղաքացիական գործով ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 06.04.2023 թվականի որոշումը:

⁴ Տե՛ս, REPORT with recommendations to the Commission on a Law of Administrative Procedure of the European Union, Recommendation 4.8:

⁵ Տե՛ս, SETH C. TURNER “The assurance of impartiality: due process mechanisms and the development of global administrative law in international administrative tribunals”:

դության կամ վարքագծի հետ կամ պայմանավորված կազմակերպության կամ ծառայության գործառնական անհրաժեշտությամբ: Նույն կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածը մասնակից պետություններին պարտավորեցնում է ապահովել աշխատողի արդյունավետ պաշտպանության իրավունքը՝ նրան վերապահելով աշխատանքից ազատելու որոշման հետ համաձայն չլինելու դեպքում այն անաչառ մարմին, օրինակ՝ դատարան կամ արբիտրաժ բողոքարկելու իրավունք:

Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 24-րդ հոդվածը երաշխավորում է աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքը՝ սահմանելով, որ աշխատանքից ազատելու դեպքում այն չպետք է դադարի առանց նման ազատման համար հիմնավորված պատճառների, որոնք կապված են նրանց ընդունակության կամ վարքի հետ կամ հիմնված են ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության գործնական պահանջների վրա: Կարևոր է երաշխավորել, որ աշխատողը, որը պնդում է իրեն աշխատանքից ազատելու անհիմն լինելը, իրավունք ունենա բողոքարկել որևէ անկողմնակալ մարմնի:

Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետությունում հանրային ծառայողներն օգտվում են իրավական հատուկ կարգավիճակից և նրանց վերաբերյալ կայացված կարգապահական որոշումը պետք է պարունակի հաստատված փաստեր, պարզաբանումներ, թե պաշտոնական որ պարտականություններն են խախտվել, և հիմնավորումներ, թե ինչու է ընտրվել այդ կարգապահական միջոցը, օրինակ՝ ծառայությունից ազատելը⁶:

Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության Սահմանադրական դատարանը նշել է, որ պետական ծառայողներին պետք է տրվի աշխատանքից կամայականորեն ազատվելուց և դրա հետևանքներից արդյունավետորեն պաշտպանվելու հնարավորություն: Ընդ որում, պետական ծառայության կայունության և շարունակական գործունեության սկզբունքի պահպանումը պետք է լինի ոչ միայն օրենսդրի, այլև արդարադատության գործառնություն՝ բացառելու պետական ծառայողին անհիմն ազատելու հնարավորությունը⁷:

Պատճառաբանելու պարտականությունն ունի նաև գործնական նշանակություն արդարադատության հասանելիությունն ապահովելու հարցում: Անբարենպաստ որոշումները հիմնավորելու դեպքում ստեղծվում է ուղիղ կապ վարչական մարմնի և անհատի միջև⁸, այն «ծառայում է դատական պաշտպանության արդյունավետությունը բարձրացնելուն», ինչն աշխատողին թույլ է տալիս «հասկանալ որոշման հիմնավորումը», «գնահատել դրա օրինականությունը» և որոշել՝ բողոքարկել այն, թե ոչ⁹:

Ստացվում է՝ աշխատանքից ազատելու մասին որոշումը պատճառաբանելու նպատակը ոչ միայն շահագրգիռ անձին անբարենպաստ ակտի հիմնավորվածությունը պարզելու և դատական պաշտպանության դիմելու անհրաժեշտությունը գնահատելու հնարավորություն տալն է, այլ նաև դատական վերահսկողությունը հնարավոր դարձնելը: Իրավասու մարմին-

⁶ Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության Դաշնային կարգապահական օրենք, բաժին 33. Կարգապահական կարգ:

⁷ Տե՛ս, Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության Սահմանադրական դատարանի 11.03.2020 թվականի «Սահմանադրական համաձայն պետական ծառայողի կարգավիճակից զրկումը վարչական ակտով թույլատրելի է» վերտառությամբ մամուլի հաղորդագրություն:

URL: <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/EN/2020/bvg20-016.html>:

⁸ Տե՛ս, INGRID OPDEBEEK, STÉPHANIE DE SOMER “Duty to Give Reasons in the European Legal Area...: Mechanism for Transparent and Accountable Administrative Decision-Making? Comparison of Belgian, Dutch, French and EU Administrative Law”, ROCZNIK ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ 2016 (2) Administracyjne prawo procesowe:

URL: https://ejournals.eu/en/journal_article_files/full_text/018eced7-7e04-73c0-af45-19ffd4ad5bb6/download:

⁹ Տե՛ս, URL: Triggering access to justice: the relation between the duty to give reasons and time limits in administrative litigation in Italy, Germany, and France, by Flaminia Aperia Bella – REALaw.blog:

նը պետք է հստակ և իրավաբանորեն վիճարկելի ձևով նշի այն հիմքերը, որոնք հանգեցրել են համապատասխան մարմնի և դրա աշխատակցի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրի միակողմանի լուծման¹⁰: Մինչդեռ կայացման պատճառները չնշելու դեպքում խաթարվում է աշխատողի արդար դատաքննության և արդյունավետ իրավական պաշտպանության իրավունքը, քանի որ կարող է աշխատողների համար հանգեցնել իրավական փաստարկներ ներկայացնելու կամ թույլ տրված սխալները վկայակոչելու դժվարությունների, իսկ դատարանին զրկել բովանդակային առումով գործը քննելու հնարավորությունից՝ դատական վերահսկողության առարկայի բացակայության հիմքով:

Շարադրվածից բխում է, որ պատճառաբանելու պարտականությունն ապահովում է, որ դատական պաշտպանության իրավունքը չդառնա երևակայական, և յուրաքանչյուր դեպքում դրա արդյունավետության ապահովման նպատակով աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ անհատական իրավական ակտի իրավական և փաստական հիմքերի համակցությունը բավարար, իսկ դրանցից յուրաքանչյուրն անհրաժեշտ է աշխատանքային իրավահարաբերությունները դադարեցնելու օրինական հիմքի առկայությունը ստուգելու, այսինքն՝ այն դատական վերահսկողության առարկա դարձնելու համար:

Այս համատեքստում աշխատողի իրավական պաշտպանության արդյունավետության հարցին անդրադարձել է նաև Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը (այսուհետ՝ Եվրոպական դատարան)՝ արձանագրելով «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածի խախտում այն գործով¹¹, որով պատասխանող պետության օրենքը թույլատրում էր առանց որևէ հիմնավորում ներկայացնելու պետական ծառայողին ազատել աշխատանքից: Ազատման հրամանը դիմումատուն դատական կարգով չէր վիճարկել՝ հաշվի առնելով, որ ազատման հիմնավորումների բացակայության պայմաններում նախկին գործատուի դեմ հայց հարուցելը չէր կարող դրական ելք ունենալ: Եվրոպական դատարանը նշել է, որ դիմումատուն՝ որպես նախկին պետական ծառայող, իրավասու էր իր ազատումը վիճարկել դատարանում: Սակայն հաշվի առնելով այն, որ գործատուն պարտավոր չէր ներկայացնել նրան ազատելու որևէ հիմնավորում՝ Եվրոպական դատարանը գտել է, որ գործատուի դիրքորոշման բացակայության պայմաններում դիմումատուն չէր կարող արդյունավետորեն իրացնել դատարան դիմելու իր իրավունքը: Այս իրավական իրադրությունը Եվրոպական դատարանի գնահատմամբ դիմումատուի վիճարկման իրավունքը զրկել էր նյութական բովանդակությունից:

Հունգարիայի սահմանադրական դատարանը ևս հակասահմանադրական է ճանաչել այս դրույթը՝ արձանագրելով, որ պետական պաշտոնյայի ազատումը հիմնավորելու պարտականությունը չի կարող դիտարկվել որպես հայեցողություն, այլ հանդիսանում է տվյալ իրավահարաբերության բնույթից բխող իրավական երաշխիք: Պետական ծառայողին պաշտոնից ազատելու հիմքերի բացակայությունը, ինչպես նաև հիմնավորում ներկայացնելու գործատուի պարտականության մասին օրենսդրական կանոնի բացակայությունը վտանգում են վարչական կառավարման համակարգում պաշտոնյաների քաղաքական չեզոքությունը, իրավական անկախությունն ու մասնագիտական անաչառությունը, ինչն իր հերթին հարցականի տակ է դնում վարչական որոշումների իրավաչափությունը: Եթե պետական պաշտոնյաների համար երաշխավորված չէ ծառայությունից ազատվելուց պաշտպանվելու իրավունքը, ապա գործա-

¹⁰ Տե՛ս, Եվրոպական միության Եվրոպական քաղաքացիական ծառայության տրիբունալի թիվ F-1/05 գործով 26.10.2006 թվականի վճիռը, URL: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=63921&doclang=EN#:~:text=obligation%20to%20state%20reasons%20constitutes,to%20make%20judicial%20control%20possible>:

¹¹ Տե՛ս, K.M.C. v. HUNGARY գործով, գանգատ թիվ 19554/11 Եվրոպական դատարանի 10.07.2012 թվականի վճիռը, կետեր 7, 34:

տուի դերը զբաղեցնող անձը կարող է ցանկացած ժամանակ, առանց որևէ հիմնավորում ներկայացնելու դադարեցնել ծառայությունը, և աշխատանքից զրկվելու վախը կարող է սահմանափակել մասնագիտական և իրավական դիրքորոշումն արտահայտելու նրանց ազատությունը:

Ըստ այդմ, Հունգարիայի սահմանադրական դատարանը գտել է, որ աշխատանքից ազատելու իրավական պայմանները չկարգավորելով և գործատուի կողմից որոշման համար հիմնավորումներ ներկայացնելու պահանջ չնախատեսելով՝ օրենսդիրը անհամաչափ կերպով սահմանափակել է պետական ծառայողների՝ դատական պաշտպանության իրավունքը: Այս պայմաններում զգալիորեն կրճատվել է այն դեպքերի շրջանակը (օրինակ՝ աշխատանքից ազատելու ոչ իրավաչափ լինելը, իրավունքների չարաշահումը), որոնցով պետական ծառայողը կարող է դատարան դիմել հաջողության ակնկալիքով և որոնցով դատարանը կարող է բովանդակային որոշում կայացնել¹²:

Աշխատողի իրավունքների պաշտպանության, դատական վերահսկողության արդյունավետության՝ վերևում շարադրված պատճառաբանություններով էլ ներպետական օրենսդրությունն առանձնակի կարևորություն է տալիս անհատական իրավական ակտի, այդ թվում նաև՝ հանրային կամ այլընտրանքային ծառայությունից ազատելու մասին որոշման իրավական ու փաստական հիմքերին՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետով գործատուի կողմից աշխատողի վերաբերյալ ընդունված անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու անվերապահ և ինքնուրույն հիմք դիտարկելով բոլոր այն դեպքերը, երբ գործով հաստատվում է, որ անհատական իրավական ակտում բացակայում են հանրային կամ այլընտրանքային ծառայությունից ազատելու փաստական կամ իրավական հիմքը, այսինքն՝ այն չի պարունակում հղում հանրային կամ այլընտրանքային ծառայությունից ազատելու հիմքը սահմանող իրավական նորմին կամ տեղեկատվություն այն փաստերի մասին, որոնց առկայության պարագայում անհատական իրավական ակտում վկայակոչված նորմը, ըստ գործատուի՝ նրան իրավունք է վերապահել անձին ազատել հանրային կամ այլընտրանքային ծառայությունից: Ընդ որում, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված իրավակարգավորումն ունի իմպերատիվ բնույթ, քանի որ դատարանին չի վերապահում հայեցողական վարքագիծ դրսևորելու հնարավորություն՝ կախված գործի հանգամանքներից և վիճելի աշխատանքային իրավահարաբերության առանձնահատկություններից¹³:

Շարադրված իրավակարգավորումն ածանցվում է հանրային ծառայության անցնելու հիմնական իրավունքից, որն իր ծավալի մեջ ներառում է նաև ընդհանուր հիմունքներով զբաղեցված հանրային պաշտոնում պաշտոնավարելու իրավունքը և ենթադրում է օրենքով չնախատեսված, ինչպես նաև կամայական հիմքերով հանրային ծառայությունից ազատվելու արգելքը¹⁴: Շարադրվածի հաշվառմամբ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 18-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով հանրային ծառայողի համար երաշխավորված է իրավական պաշտպանության, այդ թվում՝ ծառայությունից ազատվելու իրավաչափությունը դատական կարգով արդյունավետ վիճարկելու իրավունքը:

ՀՀ Սահմանադրական դատարանի 27.02.2024 թվականի թիվ ՍԴՈ-1716 որոշմամբ արտահայտված դիրքորոշման համատեքստում, երբ հանրային, մասնավորապես՝ վարչական

¹² Տե՛ս, նույն տեղում, կետ 16:

¹³ Տե՛ս, Սաթենիկ Սարգսյանն ընդդեմ «Ժամանակակից արվեստի թանգարան» ՀՈԱԿ-ի, թիվ ԵԴ/37531/02/19 քաղաքացիական գործով ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 28.02.2025 թվականի որոշումը:

¹⁴ ՀՀ Սահմանադրական դատարանի 15.11.2019 թվականի թիվ ՍԴՈ-1488 որոշում:

պաշտոնում նշանակման և վարչական պաշտոնից ազատելու հիմք դիտարկում է իրավասու մարմնի չսահմանափակված հայեցողությունը՝ ըստ այդմ բավարար համարելով անհատական իրավական ակտում համապատասխան լիազորությունն ամրագրով իրավական նորմի վկայակոչումը, քաղաքացիական դատավարության կարգով հանրային կամ այլընտրանքային ծառայությունից ազատելու հետ կապված վեճեր քննելիս կարող են առաջանալ մի շարք խնդիրներ:

Այսպես. «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ վարչական պաշտոնը հանրային իշխանության մարմիններում նշանակովի պաշտոն է, որն զբաղեցնող պաշտոնատար անձն ապահովում է Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ և օրենքներով տվյալ մարմնին վերապահված լիազորությունների արդյունավետ իրականացումը և պատասխանատվություն է կրում իր պաշտոնից բխող նպատակների և խնդիրների իրականացման համար:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձը կարող է փոփոխվել նաև քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության արդյունքով:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի փոփոխության դեպքում վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձը, որպես ժամանակավոր պաշտոնակատար, շարունակում է պաշտոնավարել մինչև իր պաշտոնում նոր նշանակում կատարելը կամ նոր նշանակման (վերանշանակման) կատարման համար սույն մասով սահմանված ժամկետի ավարտը, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ: Նոր նշանակումը կատարվում է վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի նշանակման օրվանից հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:

Նույն հոդվածի 3.1-ին մասի համաձայն՝ նույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված ժամկետում ժամանակավոր պաշտոնակատարն առանց ազատման վերանշանակվում է իր պաշտոնում կամ ազատվում է զբաղեցրած պաշտոնից նոր նշանակում կատարվելու դեպքում: Նշված ժամկետում նոր նշանակում կամ վերանշանակում չկատարվելու դեպքում ժամանակավոր պաշտոնակատարը պաշտոնում նշանակելու և պաշտոնից ազատելու իրավասություն ունեցող անձի ընդունած անհատական իրավական ակտի հիման վրա ազատվում է զբաղեցրած պաշտոնից:

Այսպիսով, պետական վարչական պաշտոններից ազատման համար սահմանված են տարբեր մեխանիզմներ, և պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձինք աշխատանքից կարող են ազատվել կամ հանրային ծառայողների համար նախատեսված ընդհանուր հիմքերով, կամ հատուկ հիմքերով, այն է՝ քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության արդյունքով կամ, երբ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի փոփոխության դեպքում նոր անմիջական ղեկավարի կոնկրետ գործողություններով (անգործություն ցուցաբերելով) (վարչական պաշտոնում նոր նշանակում կատարելը կամ մինչև նոր նշանակման (վերանշանակման) կատարման համար օրենքով սահմանված ժամկետի ավարտը նշանակում (վերանշանակում) չկատարելը):

Համապատասխանաբար վերոնշյալ հատուկ հիմքերից առաջինի առկայության պարագայում անհատական իրավական ակտի փաստական հիմքերը պետք է պարունակեն քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության և համապատասխան փոփոխության ու վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի աշխատանքից ազատման կապի վերաբերյալ համապատասխան հիմնավորումներ:

Ինչ վերաբերում է վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջա-

կան ղեկավարի փոփոխության հիմքով վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի աշխատանքից ազատմանը, ապա սա միակ դեպքն է, երբ օրենքով թույլատրվում է անձին վարչական պաշտոնից հեռացնել անհատական իրավական ակտի փաստական հիմքերի ձևական առկայությամբ, այն է՝ տվյալ դեպքում միայն պետք է պատճառաբանված նշում լինի առ այն, որ անմիջական ղեկավարը փոփոխվել է և համապատասխան ժամկետում անգործություն է ցուցաբերել վարչական պաշտոնի նշանակման կամ վերանշանակման հարցում կամ էլ նշանակել է այդ պաշտոնին այլ անձի:

Այսինքն՝ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված են միայն վերոնշյալ հատուկ երկու դեպքերը, որոնցով տարբերակվում են այլ հանրային ծառայողների և վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձանց համար նախատեսված ազատման հիմքերը: Մնացած դեպքերում ծառայությունից (պաշտոնից) ազատման հիմքերը և կարգը նույնն են:

Տվյալ պարագայում ՀՀ Սահմանադրական դատարանի 27.02.2024 թվականի թիվ ՍԴՈ-1716 որոշմամբ արտահայտված դիրքորոշման համատեքստում առաջ են գալիս հետևյալ խնդիրները, մասնավորապես՝ առանց փաստական հիմքի վկայակոչման վարչական պաշտոնից ազատելու մասին անհատական իրավական ակտ կայացվելու դեպքում չի ապահովվում դրա իրավաչափությունը դատական կարգով վիճարկելու միջոցի արդյունավետությունը, քանի որ իրավական անորոշության պայմաններում անձը զրկվում է անհատական իրավական ակտի կայացման հանգամանքները հասկանալու և գնահատելու, դրա կապակցությամբ իրավական դիրքորոշում ձևավորելու, թույլ տրված հնարավոր խախտումները մատնանշելու և դրանց հանգամանքները ներկայացնելու հնարավորությունից:

Երկրորդ՝ անհատական իրավական ակտի փաստական հիմքի բացակայությունը ենթադրում է դատարանի կողմից այն անվերապահորեն անվավեր ճանաչելու իմպերատիվ լիազորության իրացում, սակայն վերոշարադրյալ իրավական դիրքորոշման պայմաններում հանրային կամ այլընտրանքային ծառայությունից ազատելու հետ կապված վեճեր քննելիս դատարանը պետք է շեղվի այս պարտադիր մոտեցումից՝ չնայած օրենքով նախատեսված չէ վիճելի աշխատանքային իրավահարաբերության բնույթով կամ առանձնահատկություններով պայմանավորված՝ հայեցողական վարքագիծ դրսևորելու հնարավորություն:

Երրորդ՝ բացակայում է դատական վերահսկողության առարկան: Եթե անհատական իրավական ակտում բացակայում է այն փաստակազմի մասին նշումը, որի հետ օրենքը կապում է հանրային կամ այլընտրանքային ծառայությունից ազատելու՝ իրավասու մարմնի սուբյեկտիվ իրավունքի ծագումը և հանրային ծառայողի նկատմամբ համապատասխան փաստական հետևանքի առաջացումը, ապա դատարանը զրկվում է գործը բովանդակային քննելու և հանրային կամ այլընտրանքային ծառայությունից ազատելու օրինական հիմքի առկայությունն ստուգելու իր լիազորությունն արդյունավետ իրացնելու հնարավորությունից: Այս պայմաններում իրավական պաշտպանության իրավունքը վերաձվում է հոշակագրային բնույթի կարգավորման, իսկ դատական վերահսկողությունը՝ ձևական գործընթացի, քանի որ չի ապահովում անհատական իրավական ակտի իրավաչափության ու օրինականության վերանայում դատարանի կողմից:

Ի վերջո, քաղաքացիական դատավարությունում գործատուն կրում է վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած, ինչպես նաև անհատական իրավական ակտի ընդունման՝ օրենքով, այլ նորմատիվ կամ իրավասու մարմնի կամ պաշտոնատար անձի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերն ապացուցելու պարտականությունը, մինչդեռ քննարկվող դեպքում, որպես վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձին ծառայությունից ազատելու հիմք, վկայակոչելու է իր չսահմանափակված հայեցողու-

թյան առկայությունը՝ ըստ էության ազատվելով որևէ ապացույց ներկայացնելու պարտականությունից:

Այս համատեքստում կարևոր է ընդգծել նաև, որ քաղաքացիական դատավարության մրցակցային բնույթով պայմանավորված՝ դատարանը, որպես կանոն, իր նախաձեռնությամբ ապացույցներ ձեռք բերելու իրավասություն չունի: Այլ կերպ ասած՝ գործը քննող դատավորը կարող է իրականացնել բացառապես մրցակցությանն օժանդակող, այն երաշխավորող գործառույթներ՝ զերծ մնալով կողմերի նախաձեռնությունը սեփականով փոխարինելուց:

Բացառություն են այն վարույթները, որոնց առանձնահատկությունների հաշվառմամբ, օրենսդիրը սահմանել է, որ դրանց շրջանակում դատարանը, չկաշկանդվելով գործին մասնակցող անձանց միջնորդությունների բացակայությամբ, օրենքով կանխորոշված շրջանակում պարտավոր է ցուցաբերել անհրաժեշտ նախաձեռնություն և կատարել ապացույցների ձեռքբերմանն ուղղված որոշակի դատավարական գործողություններ, մասնավորապես գործին մասնակցող ու այդպիսին չհանդիսացող այլ անձանցից պահանջելու ապացույցներ, ստանալու այլ տեղեկություններ և նյութեր, նշանակելու փորձաքննություն, հարցաքննելու վկաների, փորձագետների և այլն¹⁵:

Հիմք ընդունելով դատավարությունում ֆիզիկական անձ աշխատողերի նկատմամբ հանրային-իշխանական լիազորություններով օժտված սուբյեկտների՝ վերադաս պետական մարմնի կամ պաշտոնատար անձի ունեցած փաստացի առավելությունները և ունենալով կողմերի մրցակցող շահերի միջև ողջամիտ հավասարակշռություն ապահովելու նպատակ՝ օրենսդիրը հանրային կամ այլընտրանքային ծառայությունից ազատելու հետ կապված վեճերով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 211-րդ հոդվածի 5-րդ մասով դատարանի համար ամրագրել է պարտականությունների ավելի լայն շրջանակ, քան վերջինս ունի աշխատանքային այլ վեճեր քննելիս:

Այլ կերպ ասած՝ հանրային կամ այլընտրանքային ծառայությունից ազատելու հետ կապված վեճերի քննությունը վերապահելով ընդհանուր իրավասության դատարանների քննությանը՝ օրենսդիրը, այնուամենայնիվ, պահպանել է գործի փաստական հանգամանքներն ի պաշտոնե («ex officio») պարզելու՝ վարչական դատավարությանը բնորոշ սկզբունքը՝ դատարանին օժտելով այնպիսի ակտիվ դերակատարությամբ, ինչը հնարավորություն կտա արդյունավետորեն ապահովելու իշխանական լիազորություններով օժտված սուբյեկտների ընդունած իրավական ակտերի, գործողությունների ու անգործությունների դեմ ֆիզիկական անձանց հանրային սուբյեկտիվ իրավունքների դատական պաշտպանության իրացումը:

Ստացվում է՝ օրենսդիրն այնչափ է կարևորել աշխատանքային այս տեսակի վեճերով փաստական հանգամանքները պարզելու և օբյեկտիվ իրականությունը բացահայտելու անհրաժեշտությունը, որ շեղվել է մրցակցային դատավարության կանոններից՝ դատարանին վերապահելով ակտիվ դերակատարություն: Մինչդեռ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձին ծառայությունից ազատելու հիմքը վերադաս պետական մարմնի կամ պաշտոնատար անձի հայեցողությամբ պայմանավորելու դեպքում իմաստազրկվում է նաև այս ինստիտուտը, քանի որ հայեցողությունը սահմանափակված չէ, որպիսի պայմաններում բացակայելու է դատարանի կողմից համաչափության և օրինականության պահանջների պահպանումն ստուգելու անհրաժեշտությունը:

Ինչ վերաբերում է հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի և իր վերադաս մարմնի կամ

¹⁵ Տե՛ս, Իվան Մարինոն ընդդեմ Լուսինե Մինասյանի, երրորդ անձ Էրեբունի վարչական շրջանի խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի, թիվ ԵԴ/32820/02/19 քաղաքացիական գործով ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 16.10.2023 թվականի որոշումը:

պաշտոնատար անձի հարաբերությունների՝ «հատուկ վստահությամբ և հավատարմությամբ փոխկապակցված» բնույթին՝ պաշտոնից ազատվելու դեպքում դատական պաշտպանության դիմելու տեսանկյունից, ապա Եվրոպական դատարանի Մեծ պալատը, անդրադառնալով նախադեպային իրավունքը զարգացնելու հարցին և վկայակոչելով Պելլեգրինի¹⁶ վճռի փաստական հանգամանքները, արձանագրել է¹⁷, որ Կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածը հանրային ծառայողների նկատմամբ չկիրառելու սկզբունքից անհրաժեշտ է անցում կատարել դեպի դրամասնակի կիրառելիության: Մասնավորապես, եթե հանրային ծառայողների համար ազգային օրենսդրությամբ երաշխավորված է դատարանի մատչելիության իրավունքը, ինչը նրանց թույլ է տալիս աշխատավարձի և նպաստների, ընդհուպ աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ հայց հարուցել այն նույն հիմքերով, ինչ մասնավոր ոլորտի աշխատողը, ապա Կոնվենցիայի երաշխիքները տարածվում են նաև հանրային ծառայողների նկատմամբ:

Թեև վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի և վերադաս մարմնի կամ պաշտոնատար անձի միջև հարաբերությունները բնութագրվում են վստահության և հավատարմության հատուկ հատկանիշներով, այդուհանդերձ պետությունը երաշխավորել է այլ աշխատողների հետ համահավասար հիմունքներով ծառայությունից ազատումը դատական կարգով վիճարկելու նրանց իրավունքը, որպիսի պայմաններում Հայաստանի Հանրապետությունը՝ որպես իրավական պետություն պետք է ձեռնարկի միջոցներ Կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածի պահանջներին համապատասխան այդ գործերի քննությունն իրականացնելու ուղղությամբ:

Եզրակացություն

Այսպիսով՝ հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ կարելի է արձանագրել, որ.

- անհատական իրավական ակտերի, մասնավորապես՝ աշխատանքից (հանրային ծառայությունից) ազատելու մասին հրամանի՝ օրենսդրական տեխնիկայի պահանջներին համահունչ ձևակերպումը և պատճառաբանվածությունը կարևոր են ոչ միայն դրանց օրինականությունն ապահովելու, այլ նաև աշխատողի արդար դատաքննության իրավունքի արդյունավետ իրացման տեսանկյունից.

- անհատական իրավական ակտի իրավական և փաստական հիմքերի բացակայությունը ոչ միայն խաթարում է աշխատանքային իրավահարաբերությունների կանխատեսելիությունը, այլ նաև դատական վերահսկողության իրականացմանը զրկում է բովանդակային կողմից՝ աշխատողի համար անհնարին դարձնելով իր իրավունքների արդյունավետ պաշտպանությունը, իսկ դատարանի համար՝ վերահսկողության իրականացումը:

Ամփոփագիր: Սույն գիտական աշխատանքում ուսումնասիրության առարկան պետական վարչական պաշտոնից առանց հիմնավորման ազատելու և պետական վարչական պաշտոնից ազատելու հետ կապված վեճերի դատական պաշտպանության արդյունավետության խնդիրն է՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքում կատարված փոփոխությունների համատեքստում: Սույն աշխատանքում անդրադարձ է կատարվել հանրային ծառայությունից ազատելու վերաբերյալ անհատական իրավական ակտերի իրավական և փաստական հիմքերի պարտադիր նշման պահանջի և այդ հարաբերություններում պետական մարմինների կամ համապատասխան պաշտոնատար անձանց անսահմանափակ հայեցողության հարաբերակցությանը՝ հաշվի առնելով ինչպես ներպետական օրենսդրությունը, այնպես էլ միջազգային իրավական չափանիշները:

¹⁶ Տե՛ս, Pellegrin v. France գործով, գանգատ թիվ 28541/95, Եվրոպական դատարանի 08.12.1999 թվականի վճիռը:

¹⁷ Տե՛ս, Vilho ESKELINEN and Others v. Finland գործով, գանգատ թիվ 63235/00, Եվրոպական դատարանի 19.04.2007 թվականի վճիռը, Saghatelyan v. Armenia գործով, գանգատ թիվ 7984/06, Եվրոպական դատարանի 20.12.2015 թվականի վճիռը:

Հատուկ ուշադրության են արժանացել ՀՀ Սահմանադրական դատարանի 27.02.2024 թվականի թիվ ՍԴՈ-1716 որոշմամբ արտահայտված դիրքորոշումները, առ այն, որ վարչական պաշտոնում նշանակման և վարչական պաշտոնից ազատելու հիմք դիտարկվում է իրավասու մարմնի անսահմանափակ հայեցողությունը: Մինչդեռ աշխատանքում փորձ է կատարվել հիմնավորել, որ նման մոտեցումը հակասում է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով, «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված իմպերատիվ պահանջներին և վտանգում է հանրային ծառայողների դատական պաշտպանության արդյունավետությունը:

Հաշվի առնելով վերոնշյալը՝ գտնում ենք, որ վարչական պաշտոնից ազատելու վերաբերյալ վեճերում անհատական իրավական ակտի իրավական և փաստական հիմքերի համակցված և հստակ ձևակերպումն անհրաժեշտ նախապայման է ինչպես աշխատողի արդար դատաքննության իրավունքի ապահովման, այնպես էլ հանրային ծառայությունից ազատումը՝ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված կարգավորումներին համապատասխանելու համար:

Annotation. The subject of this scientific article is the issue of dismissal from a state administrative position without justification and the effectiveness of judicial protection of disputes related to dismissal from a state administrative position in the context of the amendments made to the RA Civil Procedure Code. This article addresses the requirement for mandatory indication of the legal and factual grounds of individual legal acts on dismissal from public service and the ratio of unlimited discretion of state bodies or relevant officials in these relations, taking into account both domestic legislation and international legal standards.

Special attention was paid to the positions expressed in the decision of the RA Constitutional Court No. SDO-1716 dated 27.02.2024, according to which the basis for appointment to an administrative position and dismissal from an administrative position is considered to be the unlimited discretion of the competent body. Meanwhile, an attempt was made in the work to substantiate that such an approach contradicts the imperative requirements provided for by the RA Civil Procedure Code and the RA Law “On Public Service” and jeopardizes the effectiveness of judicial protection of public servants.

Taking into account the above, we find that in disputes regarding dismissal from an administrative position, the combined and clear formulation of the legal and factual bases of an individual legal act is a necessary prerequisite for both ensuring the employee’s right to a fair trial and for dismissal from public service to comply with the regulations provided for in the RA Law “On Public Service”.

Аннотация. Предметом настоящей научной статьи является анализ проблемы увольнения с государственной административной должности без обоснований, а также оценка эффективности судебной защиты по спорам, связанным с таким увольнением, в контексте изменений, внесённых в Гражданский процессуальный кодекс Республики Армения. В статье рассматривается требование об обязательном обосновании отдельных индивидуальных правовых актов об увольнении с государственной службы, а также вопрос допустимости неограниченной дискреции государственных органов и (или) соответствующих должностных лиц в данных правоотношениях с учётом норм национального законодательства и международных правовых стандартов.

Особое внимание уделяется правовым позициям, выраженным в решении Конституционного суда Республики Армения № ССДО-1716 от 27.02.2024, согласно которым основанием для назначения на административную должность и увольнения с неё признаётся неограниченная свобода действий компетентного органа. В то же время в статье обосновывается, что подобный подход противоречит императивным требованиям, установленным Гражданским процессуальным кодексом РА и Законом РА «О публичной службе», а также ставит под угрозу эффективность судебной защиты публичных служащих.

Բանալի բառեր - վարչական պաշտոն, հանրային ծառայություն, անհատական իրավական ակտ, փաստական հիմք, դատական պաշտպանություն:

Keywords: administrative position, public service, individual legal act, factual basis, judicial protection.

Ключевые слова: административная должность, государственная служба, индивидуальный правовой акт, фактические основания, судебная защита.

Օգտագործված գրականության ցանկ

- 1) Ս. Մեդրյան, Տ. Մարկոսյան «Առանձին աշխատանքային վեճերով հատուկ հայցային վարույթը Հաստատանի քաղաքացիական դատավարությունում», դատական իշխանություն,
- 2) REPORT with recommendations to the Commission on a Law of Administrative Procedure of the European Union, Recommendation 4.8,
- 3) SETH C. TURNER “The assurance of impartiality: due process mechanisms and the development of global administrative law in international administrative tribunals”,
- 4) INGRID OPDEBEEK, STÉPHANIE DE SOMER “Duty to Give Reasons in the European Legal Area...: Mechanism for Transparent and Accountable Administrative Decision-Making? Comparison of Belgian, Dutch, French and EU Administrative Law”, ROCZNIK ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ 2016 (2) Administracyjne prawo procesowe,
- 5) Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության Սահմանադրական դատարանի 11.03.2020 թվականի «Սահմանադրական համաձայն պետական ծառայողի կարգավիճակից զրկումը վարչական ակտով թույլատրելի է» վերտառությամբ մամուլի հաղորդագրություն,
- 6) ՀՀ Սահմանադրական դատարանի 15.11.2019 թվականի թիվ ՍԴՈ-1488 որոշում,
- 7) Սաթենիկ Սարգսյանն ընդդեմ «Ժամանակակից արվեստի թանգարան» ՀՈԱԿ-ի, թիվ ԵԴ/37531/02/19 քաղաքացիական գործով ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 28.02.2025 թվականի որոշումը:
- 8) Իվան Մարինոն ընդդեմ Լուսինե Մինասյանի, երրորդ անձ Էրեբունի վարչական շրջանի խնամակալության և հոգաբարձության մարմնի, թիվ ԵԴ/32820/02/19 քաղաքացիական գործով ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 16.10.2023 թվականի որոշումը:
- 9) Կարո Միքայելյանն ընդդեմ «Գեոպրոմայնինգ Գոլդ» ՍՊԸ-ի, թիվ ԵԴ/30480/02/19 քաղաքացիական գործով ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 04.11.2024 թվականի որոշումը:
- 10) Արմինե Դավթյանն ընդդեմ ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության, թիվ ԵԴ/35653/02/19 քաղաքացիական գործով ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի 06.04.2023 թվականի որոշումը,
- 11) K.M.C. v. HUNGARY գործով, գանգատ թիվ 19554/11, Եվրոպական դատարանի 10.07.2012 թվականի վճիռը,
- 12) Pellegrin v. France գործով, գանգատ թիվ 28541/95, Եվրոպական դատարանի 08.12.1999 թվականի վճիռը,
- 13) Vilho ESKELINEN and Others v. Finland գործով, գանգատ թիվ 63235/00, Եվրոպական դատարանի 19.04.2007 թվականի վճիռը,
- 14) Saghatelyan v. Armenia գործով, գանգատ թիվ 7984/06, Եվրոպական դատարանի 20.12.2015 թվականի վճիռը,
- 15) Եվրոպական միության Եվրոպական քաղաքացիական ծառայության տրիբունալի թիվ F 1/05 գործով 26.10.2006 թվականի վճիռը:

Խոնդկարյան Հ. - ՀՀ Վճռաբեկ դատարանի դատավորի օգնական, Երևանի պետական համալսարանի քաղաքացիական դատավարության ամբիոնի դասախոս, էլիասցե՝ henrik.khundkaryan@ysu.am:

Ներկայացվել է խմբագրություն 30.01.2026 թ., տրվել է գրախոսության 30.01.2026 թ., երաշխավորվել է իրավաբանական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր Վ. Հովհաննիսյանի կողմից, ընդունվել է տպագրության 08.04.2026 թ.: