ՀՀ ՎԱՐՉԱԿԱՆ ՎԵՐԱՔՆՆԻՉ ԴԱՏԱՐԱՆԻՆ

Բողոք բերող անձ՝
Հայցվոր՝«Ինֆորմացիայի ազատության կենտրոն» ՀԿ ներկայացուցիչ-փաստաբան՝
Կարեն Մեժլումյան
Արտոնագիր՝ 110
Հասցե՝ Երևան, Մաշտոցի 33/1, 12 տարածք

Գործին մասնակցող անձինք՝
Պատասխանողներ՝
ՀՀ ֆինանսների նախարարություն
Հասցե՝ Երևան 0010, Մելիք-Ադամյան 1

ՀՀ ֆինանսների նախարարության աշխատակազմի ղեկավար՝
Արմեն Շահնազարյան
Հասցե՝ Երևան 0010, Մելիք-Ադամյան 1

ՀՀ ֆինանսների նախարարության Լիցենզավորման գործակալության պետ՝
Կարեն Թամազյան
Հասցե՝ Երևան 0010, Մելիք-Ադամյան 1

ՀՀ ֆինանսների նախարարության Վերահսկողության տեսչության պետ՝
Սոնա Ղարիբյան
Հասցե՝ Երևան 0010, Մելիք-Ադամյան 1

Բողոքարկվող դատական ակտ՝
ՀՀ վարչական դատարանի ՎԴ/4710/05/12 գործով 20.03.2013թ. վճիռ

01.06.2013թ.

ՎԵՐԱՔՆՆԻՉ ԲՈՂՈՔ

Նյութական և դատավարական իրավունքի խախտման հիմքով

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը

ՀՀ վարչական դատարանը քննել է թիվ ՎԴ/4710/05/12 վարչական գործն ըստ հայցի «Ինֆորմացիայի ազատության կենտրոն» հասարակական կազմակերպության ընդդեմ ՀՀ ֆինանսների նախարարության, ՀՀ ֆինանսների նախարարության աշխատակազմի ղեկավար Արմեն Շահնազարյանի, ՀՀ ֆինանսների նախարարության լիցենզավորման գործակալության պետ Կարեն Թամազյանի, ՀՀ ֆինանսների նախարարության ֆինանսական վերահսկողության տեսչության պետ Սոնա Ղարիբյանի՝ իրավունքի խախտման փաստը ճանաչելու, տեղեկատվություն տրամադրելուն պարտավորեցնելու և վարչական պատասխանատվության ենթարկելու պահանջների մասին:

Դատարանի 20.03.2013թ. վճռով հայցը մերժվել է:

Վճռի դեմ սահմանված ժամկետում բերվել է վերաքննիչ բողոք, որը ՀՀ վարչական վերաքննիչ դատարանի 03.05.2013թ. որոշմամբ վերադարձվել է և որոշումը ստանալուց հետո տրվել է 15-օրյա ժամկետ թույլ տրված խախտումները վերացնելու և բողոքը կրկին ներկայացնելու համար:

Վերաքննիչ դատարանի 03.05.2013թ. որոշումը համապատասխան փոստային բաժանմունքում ստացվել է 10.05.2013թ-ին (ոչ աշխատանքային օր) և բողոք բերողին հանձնվել է 13.05.2013թ-ին, որից հետո էլ, հաշվի առնելով ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 50-րդ հոդվածի 3-րդ մասի դրույթն առ այն, որ. «Օրերով հաշվարկվող ժամկետներում չեն ներառվում օրենքով նախատեսված ոչ աշխատանքային օրերը», 15-օրյա ժամկետում բերվում է սույն վերաքննիչ բողոքը:

2. Բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեցող փաստերը

Հայցվորը Պատասխանողներին խնդրել է (inter alia) տեղեկատվություն տրամադրել այն մասին, թե ըստ հաստիքների ովքե՞ր են պարգևատրվել և ինչքա՞ն գումարով: Պարզաբանվել է նաև, այդ թվում դատարանում, որ տեղեկատվությունը խնդրվել է տրամադրել ըստ հաստիքների, առանց անվանապես նշելու աշխատակիցներին:

Պատասխանողները մերժել են նշված հարցին պատասխանելը, պատճառաբանելով, որ պատճառաբանելով, որ այն անձնական տվյալ է:

3. Բողոքի փաստարկները և իրավական հիմնավորումը

Գտնում եմ, որ բողոքարկվող դատական ակտը կայացվել է նյութական և դատավարական իրավունքի խախտմամբ և ենթակա է բեկանման:

1) Այսպես, դտարանը հղում կատարելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ նաև՝ Օրենսգիրք) 131, 134(1), 178(1, 3) 195(1), 219(1-ին մաս 2-րդ կետ) հոդվածներին, եզրակացրել է. «*Նշված նորմերի համակարգային վերլուծության հիման վրա պետք է եզրակացնել, որ դրամական պարգևատրումը (պարգևավճարը) աշխատավարձի կազմում ընդգրկվող լրացուցիչ վարձատրություն է, այսինքն՝ աշխատավարձին հավասարեցված վճարում է և ըստ այդմ՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հիմքով համարվում է անձնական տվյալ (հոդված 131): Իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 134-րդ հոդվածի 1-ին մասի հիմքով գործատուն (տվյալ դեպքում՝ ՀՀ ֆինանսների նախարարությունը) պարտավոր է աշխատողի անձնական տվյալները չհայտնել երրորդ անձանց՝ առանց աշխատողի գրավոր համաձայնության, որոշակի՝ սույն դեպքին չվերաբերող բացառություններով (երբ դա անհրաժեշտ է աշխատողի կյանքին և առողջությանը սպառնացող վտանգը կանխելու համար, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում)*»: Շարունակելով, դատարանը նշում է. «*Ըստ այդմ՝ իրավունքի խախտումը ճանաչելու և պահանջվող տեղեկատվությունը տրամադրելուն պարտավերցնելու մասով հայցն անհիմն է և մերժման ենթակա:*

Միաժամանակ դատարանն ընդգծում է, որ հայցվորի կողմից վկայակոչված վարչական գործով ՀՀ վարչական վերաքննիչ դատարանի որոշմամբ արտահայտված դիրքորոշումը վերաբերում է այլ իրավահարաբերությունների (անհատական, այլ ոչ թե անձնական տվյալների հետ առնչվող): Հետևաբար տարբեր են նշված և սույն գործերով ինչպես փաստական հանգամանքները, այնպես էլ՝ հարցը կարգավորող իրավանորմերը:

… Բացի այդ, պատասխանողի կողմից դատարան ներկայացված ՀՀ ֆինանսների նախարարության համապատասխան ստորաբաժանումների աշխատանքային հաստիքացուցակի ուսումնասիրության հիման վրա պարզվեց, որ որոշակի պաշտոններ ամրագրված են ընդամենը մեկ հաստիքով, հետևաբար պարգևավճարի մասին տեղեկատվությունն ուղղակի նշանակում է այդ հաստիքը զբաղեցնող աշխատողի անձնական տվյալի բացահայտում»:

Նախ գտնում եմ, որ դատարանը սխալ է մեկնաբանել վերը նշված նորմերը, այդ թվում Օրենսգրքի 131-րդ հոդվածը, աշխատավարձը համարելով աշխատողի անձնական տվյալ:

Այսպես, դատարանի կողմից թվարկված Օրենսգրքի հոդվածներից ոչ մեկում նշված չէ, որ աշխատավարձը անձնական տվյալ է, իսկ Օրենսգրքի 131-րդ հոդվածն էլ սահմանում

է. «*Աշխատողի անձնական տվյալները աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված և որոշակի աշխատողին վերաբերող՝* ***գործատուին անհրաժեշտ տեղեկություններն են:***

Աշխատողի անձնական տվյալների մշակում է համարվում աշխատողի անձնական տվյալներն ստանալը*, պաշտպանելը, համակարգելը, փոխանցելը կամ ցանկացած այլ կերպ օգտագործելը*»:

Ինչպես տեսնում ենք, անձնական տվյալը դրանք աշխատողին վերաբերող՝ գործատուին անհրաժեշտ տեղեկություններն են, իսկ դրա մշակումը, այդ տվյալների ստանալը և այլն է:

Գործատուի կողմից աշխատողին տրվող աշխատավարձը, որևէ կերպ չի տեղավորվում նշված սահմանման մեջ:

Ավելին, եթե դատարանը կիրառեր Օրենսգրքի՝ կիրառման ենթակա 132 հոդվածը, որը չի կիրառել, ապա կպարզեր, որ. «*Մարդու և քաղաքացու իրավունքների և ազատությունների ապահովման նպատակով գործատուն աշխատողի անձնական տվյալները մշակելիս պարտավոր է պահպանել հետևյալ պահանջները.*

3) ***<u>բոլոր անձնական տվյալները պետք է ստացվեն աշխատողից:</u>*** *Եթե աշխատողի անձնական տվյալները հնարավոր է ստանալ միայն երրորդ անձից, ապա պետք է առկա լինի աշխատողի գրավոր համաձայնությունը: Գործատուն պարտավոր է աշխատողին տեղեկացնել անձնական տվյալների ստացման նպատակի, տվյալների ստացման հնարավոր միջոցների և աղբյուրների, ինչպես նաև ստացման ենթակա տվյալների բնույթի և աշխատողի կողմից դրանց ստացման գրավոր համաձայնություն տալը մերժելու հետևանքների մասին*»:

Գործատուի կողմից աշխատողին վճարվող աշխատավարձի չափը, ուստի և դրան հավասարեցված պարգևավճարը, չի կարող գործատուի համար համարվել աշխատողից կամ աշխատողի գրավոր համաձայնությամբ երրորդ անձից ստացման ենթակա տվյալ, քանի որ այդ տվյալի աղբյուրը հենց գործատուն է, այն դեպքում, երբ, օրենքը հստակ է սահմանում, որ բոլոր անձնական տվյալները պետք է ստացվեն աշխատողից:

Այսպիսով, դատարանը սխալ է մեկնաբանել Օրենսգրքի 131-րդ հոդվածը և չի կիրառել 132-րդ հոդվածը, որը ենթակա էր կիրառման:

Դատարանը խախտել է նաև ՀՀ դատական օրենսգրքի 15-րդ հոդվածի 3-րդ մասի պահանջը, չկիրառելով թիվ ՎԴ/0480/05/10 վարչական գործով ՀՀ վարչական վերաքննիչ դատարանը 07.11.2011թ. որոշմամբ արտահայտած իրավական դիրքորոշումը[1] և նշելով, որ տարբեր փաստական հանգամանքներ են, այն դեպքում, երբ նույնական փաստական հանգամանքներ են, այն է՝ երկու դեպքում էլ պահանջվել է աշխատակցի (պետական ծառայողի) պարգևատրման մասին տեղեկություն, որի տրամադրումը մերժվել է: Այլ բան է, որ եթե մեր դեպքում այդ տեղեկատվությունը պահանջվել է ըստ հաստիքների, ոչ անվանական, ապա նշված գործով պահանջվել է նշել նաև պարգևատրում ստացած աշխատակիցների անուն ազգանունները: Նշված որոշմամբ վերաքննիչ դատարանը պարտավորեցրել է տրամադրել աշխատակցի անուն ազգանվան նշումով պարգևատրման մասին տեղեկատվություն, չհամարելով դա «Անհատական տվյալների մասին» ՀՀ օրենքով պահպանվող անհատական տվյալի բացահայտում, ուրեմն մեր դեպքում առավել ևս, պահանջվող տեղեկատվությունը ենթակա էր տրամադրման:

Ինչևէ, վերը նշված իրավական վերլուծությունից հետևում է, որ աշխատավարձի (պարգևավճարի) մասին պահանջվող տեղեկատվությունը, դա ստացողի անուն ազգանվան նշմամբ ո՛չ անձնական և ո՛չ էլ անհատական տվյալ չէ, առավել ևս, այդպիսին չի կարող լինել պարգևավճարի մասին տեղեկությունը, ոչ անվանական, միայն հաստիքի նշումով տրամադրելը:

Ինչ վերաբերում է Դատարանի այն պատճառաբանությանը. «*... որ դիմումով պահանջվել է տեղեկատվություն պարգևավճարների վերաբերյալ ըստ հաստիքների, այլ ոչ թե անվանական, հետևաբար ըստ հայցվորի՝ պատասխանողը կարող էր առանց*

[1] Հայցադիմումում մանրամասն մեջբերված է

սահմանափակման տրամադրել պահանջվող տեղեկատվությունը, ապա այն հիմնավոր չէ, քանի որ պարգևավճարները տրամադրվում են ոչ թե ըստ հաստիքների, այլև ըստ յուրաքանչյուր աշխատողի՝ նրա կողմից կատարված աշխատանքների հաշվառմամբ, ինչը նշանակում է, որ միևնույն հաստիքի պաշտոնը զբաղեցնող տարբեր աշխատողներ կարող են ստանալ տարբեր պարգևավճարներ»:

Նման պատճառաբանությունը ևս անհիմն է, քանի որ, որևէ պրակտիկ կամ օրենսդրական խոչընդոտ առկա չէ պատասխանելու համար, որ … հաստիքի աշխատակիցը ստացել է …. դրամի պարգևավճար, …. հաստիքի աշխատակիցը՝ … դրամի, նույն հաստիքի մյուս աշխատակիցը՝ … դրամ և այլն:

Այսինքն տեղեկատվությունը առանց դժվարության կարող էր տրամադրվել, ինչը չի արվել:

Վերը նշված նյութական և դատավարական իրավունքի խախտմամբ հայցը մերժելու մասին վճիռ կայացնելով, թույլ է տրվել դատական սխալ, որի արդյունքում խախտվել է նաև ՀՀ Սահմանադրության 27 և 27.1, «Տեղեկատվության ազատության մասին» ՀՀ օրենքի 3, 6, 9, ՎԻՎ օրենսգրքի 189.7 հոդվածներով երաշխավորված՝ տեղեկատվություն ստանալու ազատության դա խախտողին դտական կարգով պատասխանատվության ենթարկելու հայցվորի իրավունքը:

Վերոգրյալից ելնելով և ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 19.1 գլխի պահանջների համաձայն

Խնդրում եմ

Բեկանել ՀՀ վարչական դատարանի թիվ ՎԴ/4710/05/12 գործով 20.03.2013թ. վճիռը, այն փոփոխել և հայցը բավարարել:

Միաժամանակ խնդրում եմ անդրադառնալ դատական ծախսերի հարցին՝ վճարված պետական տուրքի և պայմանագրի հիման վրա փաստաբանին վճարված գումարի առումով:

ՄԻՋՆՈՐԴՈՒԹՅՈՒՆ

Պետական տուրքի չվճարված մասի վճարումը հետաձգելու մասին

Հայցվոր՝ «Ինֆորմացիայի ազատության կենտրոն» հասարակական կազմակերպությունը լինելով ոչ առևտրային կազմակերպություն, դրամական միջոցների սղության պատճառով չի կարող ամբողջությամբ վճարել վերաքննիչ դատարանի որոշման մեջ նշված՝ երկու պահանջի համար 20.000 դրամի պետական տուրքը և բողոքին կից ներկայացնում է 10.000 դրամի պետական տուրք վճարելու վերաբերյալ անդորրագիր:

«Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 21 և 22 հոդվածների համաձայն

Միջնորդում եմ

Պետական տուրքի մնացած մասի վճարումը հետաձգել և հարցը լուծել բողոքի քննության արդյունքում ըստ էության կայացվելիք դատական ակտով:

Կից ներկայացվում է՝

1) Պետական տուրքի վճարման անդորրագիր,
2) Բողոքը պատասխանողներին ուղարկելու մասին ապացույցներ:

Ներկայացուցիչ՝ Կարեն Մեժլումյան