



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ
ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական
դատարանի որոշում

Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԴ/49421/02/22
2024թ.

Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԴ/49421/02/22

Նախագահող դատավոր՝ Լ. Գրիգորյան

Դատավորներ՝

Մ. Հարթենյան

Ս. Սահակյան

ՈՐՈՇՈՒՄ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՈՒՆԻՑ

Հայաստանի Հանրապետության վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական
պալատը (այսուհետ՝ Վճռաբեկ դատարան) հետևյալ կազմով՝

*նախագահող
զեկուցող*

Գ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ
Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ
Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ
Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ
Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ
Է. ՍԵԴՐԱԿՅԱՆ

2024 թվականի մայիսի 07-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով Հայկ Ադամյանի վճռաբեկ բողոքը ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 06.10.2023 թվականի որոշման դեմ՝ ըստ Հայկ Ադամյանի հայցի ընդդեմ «Սիսկո Ինտերնեթուորքինգ» ՍՊԸ-ի (այսուհետ՝ Ընկերություն)՝ հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարը բռնագանձելու պահանջների մասին,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը

Դիմելով դատարան՝ Հայկ Ադամյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել Ընկերության 30.06.2022 թվականի թիվ 1 որոշումը և իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում,

ինչպես նաև Ընկերությունից բռնագանձել միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Դատարան) 14.03.2023 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 06.10.2023 թվականի որոշմամբ Ընկերության բերած վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն՝ Դատարանի 14.03.2023 թվականի վճիռը բեկանվել է, և գործն ուղարկվել է նոր քննության:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Հայկ Ադամյանը (ներկայացուցիչ Գևորգ Պետրոսյան):

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան չի ներկայացվել:

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, հիմնավորումները և պահանջը

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքերի սահմաններում՝ ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանը խախտել է Սահմանադրության 57-րդ հոդվածը, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 24-րդ հոդվածը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ, 10-րդ, 11-րդ, 37-րդ, 110-րդ, 113-րդ և 265-րդ հոդվածները, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 6-9-րդ հոդվածներն ու 379-րդ հոդվածի 5-րդ մասը:

Բողոք բերած անձը նշված հիմքի առկայությունը պատճառաբանել է հետևյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանը, որոշմամբ անդրադառնալով աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու վերաբերյալ կողմերի բանակցություններին, հաշվի չի առել, որ այդպիսի բանակցությունների և համապատասխան համաձայնության առկայության պարագայում աշխատանքային պայմանագիրը կլուծվեր ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 110-րդ հոդվածով նախատեսված կարգով, մինչդեռ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ անհատական իրավական ակտում որևէ հղում չկա հիշյալ հոդվածին:

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ իր և Ընկերության միջև սահմանված կարգով չի կնքվել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին գրավոր համաձայնագիր, ու պայմանագիրը լուծվել է գործատուի միակողմանի կամահայտնությամբ: Ընդ որում, աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 10-րդ հոդվածի պահանջների խախտմամբ, այն է՝ աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ օրենքի անալոգիայի՝ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածի կիրառմամբ, որը կիրառելի չէ սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունների նկատմամբ:

Վերոգրյալի հիման վրա բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 06.10.2023 թվականի որոշումը և օրինական ուժ տալ Դատարանի 14.03.2023 թվականի վճռին:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը՝

1) Հայկ Ադամյանի և Ընկերության միջև 01.12.2015 թվականին կնքվել է թիվ 01 աշխատանքային պայմանագիրը՝ անորոշ ժամկետով (**հատոր 1-ին, գ.թ. 22-43**).

2) Ընկերության մասնակիցների հերթական ընդհանուր ժողովի 30.06.2022 թվականի թիվ 1 արձանագրությամբ որոշվել է. «1. Դադարեցնել ընկերության տնօրեն Հայկ Ադամյանի լիազորությունները: 2. Ընկերության նոր տնօրեն նշանակել Մերի Բեգլարյանին (...):» (**հատոր 1-ին, գ.թ. 44, 45**).

3) Հայկ Ադամյանի՝ իրեն պաշտոնից ազատելու հանգամանքների մասին տեղեկացված լինելու և աշխատանքային պայմանագրի լուծումը նաև Հայկ Ադամյանի նախաձեռնությամբ ու համաձայնությամբ տեղի ունենալու փաստը հաստատելու համար Ընկերությունը 21.02.2023 թվականին ներկայացրել է գրավոր ապացույցներ՝ 13.12.2021 թվականից մինչև 14.04.2022 թվականն ընկած ժամանակահատվածում Հայկ Ադամյանի և Ընկերության հնժեներական ծառայությունների գծով տնօրեն Քեյթ Ռինգի միջև էլեկտրոնային փոստի միջոցով տեղի ունեցած նամակագրությունը՝ հայերեն թարգմանությամբ ու հետևյալ բովանդակությամբ.

- [13.12.2021թ., Հայկ Ադամյան] «Ողջույն Քեյթ, ես և իմ ընտանիքը որոշում ենք կայացրել տեղափոխվել Վաշինգտոն ԴիՍի մինչև 2022թ. փետրվարի 15-ը: Չնայած եղբայրս և ծնողներս բնակվում են այնտեղ ավելի քան 20 տարի, սույն որոշման մտադրությունը այդ տեսանկյունից կնոջս ստացած աշխատանքի առաջարկն էր միանալու ԱՄՆ-ում գտնվող Հայաստանի օտարերկրյա առաքելությանը: Նա դիվանագետ է և պետք է իր ծառայությունները մատուցի որպես այդ Առաքելության ղեկավարի տեղակալ, որը հանդիսանում է իր կարիերայի էական հիմնաքարը, այդպիսով ընտանեկան այլ հանգամանքներից զատ ես կայացրեցի տեղափոխման որոշումը: Կցում եմ իմ պարտականությունների նկարագրության փաստաթուղթը՝ Ձեր դիտարկմանը, այսպիսով մենք կարող ենք քննարկել ընկերությունից իմ դուրս գալու ռազմավարությունը մեր 1:1 Շնորհակալություն, Հայկ»:

- [25.01.2022թ., Հայկ Ադամյան] «Ողջույն Քեյթ, Ինչպես քննարկվել էր նախկինում, ես պետք է վերջնահաշվարկը ստանամ փետրվարի 7-ից, մինչև մայիսի 6-ը: Խնդրում եմ հաստատել: Շնորհակալություն, Հայկ»:

- [25.01.2022թ., Քեյթ Ռինգ] «Ողջույն Հայկ, Հաստատված է հիմք ընդունելով քո տեղափոխումը Վաշինգտոն ԴիՍի: Շնորհակալություն, Քեյթ»:

- [13.04.2022թ., Հայկ Ադամյան] «Ողջույն Քեյթ, Քանի որ իմ աշխատանքի թույլտվության փաստաթուղթը հաստատվել է, իսկ իմ վերջնահաշվարկի օրը մայիսի 6-ին է, խնդրում եմ նախաձեռնել ընկերությունից իմ դուրս գալու գործընթացի վերջնական փուլը: Ես առաջարկում եմ 2 տարբերակ՝ 1. Ես դուրս եմ գալիս աշխատանքից մայիսի 7-ից, 2. Ես փոխադրվում եմ ԱՄՆ աշխատանքի 3-6 ամսով՝ հարթ անցումը ապահովելու համար: Իմ պատկերացմամբ, երկրորդ տարբերակը պարունակում է առավել նվազ ռիսկեր ինչպես Հայկական ընկերության, այնպես էլ ինձ համար, այդպիսով խնդրում եմ շրջանառեք տարբերակները որոշում ընդունելու իրավասություն ունեցող անձանց միջև և տեղեկացրեք

ինձ: Հուսով եմ սա կօզնի և, եթե առկա է նաև 3-րդ՝ Ձեր համար առավել հարմար տարբերակը, խնդրում եմ կիսվեք ինձ հետ: Շնորհակալություն, Հայկ»:

- [13.04.2022թ., Քեյթ Ռինգ] «Ողջույն Հայկ, Շնորհակալություն Ձեր էլեկտրոնային նամակի համար: Այս պահին ընթացք կտանք 1-ին տարբերակին: Ես կաշխատեմ ՄՌԿ-ի հետ մոտ օրերս գործընթաց սկսելու կապակցությամբ: Շնորհակալություն, Քեյթ»:

- [14.04.2022թ., Քեյթ Ռինգ] «Շնորհակալություն, սա պարզաբանում է իմ հարցը, կսպասեմ ՄՌԿ պատասխանին: Լավագույն մաղթանքներով, Հայկ» **(հատոր 1-ին, գ.թ. 86-92)**.

4) Ընկերության տնօրեն Մերի Բեգլարյանը 21.02.2023 թվականի տեղեկանքով հավաստել է, որ «Քեյթ Ռինգը (...) հանդիսանում է Ինժեներական ծառայությունների գծով տնօրեն: Նա իրավասու է Ընկերության բաժնետերերի անունից բանակցել և որոշումներ ընդունել Ընկերության տնօրեններին պաշտոնից ազատելու հետ կապված հարցերի վերաբերյալ» **(հատոր 1-ին, գ.թ. 93)**.

5) 22.01.2023 թվականին կայացած դատական նիստի ընթացքում ի պատասխան Դատարանի այն հարցին, թե ներկայացված նամակագրությամբ ինչպիսի փաստեր է ցանկանում ապացուցել պատասխանող կողմը՝ Ընկերության ներկայացուցիչը հայտնել է, որ դրանով հաստատվում է Հայկ Ադամյանի հետ աշխատանքային պայմանագիրը ոչ միայն «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածի հիման վրա, այլ նաև նրա նախաձեռնությամբ և կողմերի համաձայնությամբ լուծելու փաստը, ինչով հիմնավորվում է, որ պայմանագիրը չի լուծվել առանց փաստական հիմքի **(հատոր 1-ին, գ.թ. 96 (էլեկտրոնային սկավառակում ներբեռնված ձայնագրություն, ֆայլ «4 08 2023_02_22 14-37-31», թույլներ 07:20-08:25))**:

4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումները

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը պայմանավորված է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 394-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքի առկայությամբ՝ նույն հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին կետի իմաստով, այն է՝ առերևույթ առկա է մարդու իրավունքների և ազատությունների հիմնարար խախտում, քանի որ բողոքարկվող դատական ակտը կայացնելիս Վերաքննիչ դատարանը թույլ է տվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 110-րդ հոդվածի և իրավահարաբերության ծագման պահին գործած խմբագրությամբ նույն օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի այնպիսի խախտում, որը խաթարել է արդարադատության բուն էությունը:

Սույն բողոքի քննության շրջանակներում Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում անդրադառնալ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 110-րդ հոդվածի իմաստով աշխատանքային պայմանագիրն աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնությամբ լուծելու փաստը հաստատող ապացույցների թույլատրելիության հարցին:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 57-րդ հոդվածի 1-ին մասի

համաձայն՝ ապացույց է այն փաստական տվյալը, որի հետազոտման և գնահատման հիման վրա դատարանը պարզում է գործին մասնակցող անձանց պահանջների և առարկությունների հիմքում դրված, ինչպես նաև գործի կամ հարցի լուծման համար նշանակություն ունեցող այլ փաստերի առկայությունը կամ բացակայությունը:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 59-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ **փաստերը, որոնք, օրենքի կամ նորմատիվ իրավական ակտերի համաձայն, պետք է հաստատվեն միայն որոշակի ապացույցներով, չեն կարող հաստատվել այլ ապացույցներով:**

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 67-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ ապացույցի տեսակներն են գրավոր ապացույցները:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գրավոր ապացույցներ են գործի լուծման համար նշանակություն ունեցող փաստերի մասին տեղեկություններ պարունակող անհատական կամ ներքին իրավական ակտերը, գործարքները, տեղեկանքները, գործարար և մասնավոր թղթակցությունը և այլ գրավոր նյութերը (փաստաթղթերը):

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը նախկինում կայացրած որոշմամբ նշել է, որ ապացույցին ներկայացվող պահանջներից մեկը դրա **թույլատրելիությունն է**, որն իրենից ենթադրում է աղբյուրների, տեղեկությունների ստացման մեթոդների և հնարքների օրինականության տեսակետից դրա պիտանի լինելը (տե՛ս «ԱՐՓԱ-ԷՆԵՐԳԻԱ» ՍՊԸ-ն ընդդեմ Աշոտ Ջաքարյանի և Աշոտ Ջաքարյանն ընդդեմ «ԱՐՓԱ-ԷՆԵՐԳԻԱ» ՍՊԸ-ի թիվ ԱՎԴ/4681/02/16 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 09.02.2024 թվականի որոշումը):

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը, նախկինում կայացրած որոշմամբ անդրադառնալով ապացույցների թույլատրելիության կանոնին, արձանագրել է, որ այն ենթադրում է ապացույցի դատավարական ձևի համապատասխանությունն օրենքի պահանջներին՝ աղբյուրի, ստացման եղանակի, պայմանների, ինչպես նաև ապացույցի ձևակերպման տեսանկյունից: ՀՀ վճռաբեկ դատարանն ընդգծել է, որ **ապացույցի թույլատրելիությունը պետք է դիտարկվի ոչ միայն դատավարական, այլ նաև նյութաիրավական օրենսդրության նորմերը պահպանված լինելու առումով** (տե՛ս «Ջի Էյջ Սթորիջ Էնթերփրայզս» ՍՊԸ-ն ընդդեմ Սևակ Արզարունու և Արտյոմ Մարտիրոսյանի թիվ ԵԿԴ/2593/02/10 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 08.05.2014 թվականի որոշումը):

Մեկ այլ որոշմամբ անդրադառնալով Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության 1998 թվականի հունիսի 17-ի օրենսգրքի կարգավորումներին՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը նշել է, որ թույլատրելիության ընդհանուր կանոնից բխում է, որ բացի ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 47-րդ հոդվածով նախատեսված ապացուցման միջոցներից՝ դատարանն իրավունք չունի կիրառելու այլ ապացույցներ, իսկ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 51-րդ հոդվածը կարգավորում է այն հարցը, թե նշված ապացուցման միջոցներից որի կիրառումն է թույլատրվում կոնկրետ իրավահարաբերությունը, գործարքը կամ իրավաբանական փաստը հաստատելիս: Այդ հարցը լուծվում է նյութական իրավունքի նորմերով:

Ապացույցների վերաբերելիության կանոնը կիրառելիս դատարանը ղեկավարվում է իր ներքին համոզմամբ, իսկ թույլատրելիության կանոնը կիրառելիս՝ միայն օրենքով, որը մի շարք դեպքերում ուղղակիորեն արգելում է օգտվել այս կամ այն ապացուցման միջոցից, թեկուզև այն վերաբերի գործի փաստերին (*տե՛ս Կարեն Քալանթարյանն ընդդեմ Մուշեղ Շախկույանի, երրորդ անձ Մարգարիտ Մարտիրոսյանի թիվ ԱՎԴ/0412/02/13 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 28.11.2014 թվականի որոշումը*):

Վերահաստատելով նախկինում արտահայտված իրավական դիրքորոշումները՝ Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում ընդգծել, որ ապացույցների թույլատրելիության կանոնները թույլ են տալիս դատարանին որոշել գործին մասնակցող անձանց կողմից ներկայացված ապացուցողական նյութի պիտանիությունը: Այդ կանոնների էությունը նրանում է, որ որպես ապացույց կարող են օգտագործվել բացառապես այն փաստական տվյալները, որոնք համապատասխանում են օրենքի պահանջներին:

Վճռաբեկ դատարանը դատավարական գործող օրենսդրության վերաբերելի նորմերի վերլուծության արդյունքում արձանագրում է, որ օրենսդիրը, ըստ էության, առանձնացրել է ապացույցների թույլատրելիության ընդհանուր և հատուկ կանոններ:

Մասնավորապես, ապացույցների թույլատրելիության ընդհանուր կանոնները հանգում են հետևյալին.

1. Ապացուցման ենթակա փաստերի առկայությունը կամ բացակայությունը կարող է հաստատվել բացառապես օրենքով նախատեսված ապացույցներով (ապացուցման միջոցներով), որոնց շրջանակը սպառիչ սահմանված է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 67-րդ հոդվածում: Ապացուցման ենթակա փաստերն օրենքով չնախատեսված այլ միջոցներով հաստատվել չեն կարող:

2. Արգելվում է հիմնական իրավունքների խախտմամբ ձեռք բերված կամ արդար դատաքննության իրավունքը խաթարող ապացույցների օգտագործումը (ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 59-րդ հոդվածի 2-րդ մաս):

3. Այն դեպքերում, երբ օրենքում կամ նորմատիվ իրավական ակտում ուղղակիորեն նշված չէ այն ապացույցը, որով թույլատրվում է հաստատել այս կամ այն փաստը, ապա վերջինս կարող է հաստատվել ցանկացած ապացույցով: Տվյալ կանոնը բխում է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 59-րդ հոդվածի 1-ին մասի իմաստաբանական վերլուծությունից:

Միևնույն ժամանակ Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում նշել, որ քաղաքացիական դատավարությունում ապացույցները շատ հաճախ թույլատրվում են կամ դուրս մղվում դատական ճանաչողության գործընթացից իրավունքի նորմերում պարունակվող թույլտվությունների կամ արգելքների ուժով: Նման դեպքերի համար նյութական օրենսդրության նորմերով սահմանվում են թույլատրելիության հատուկ կանոններ, որոնք ընդունված է դասակարգել դրականի և բացասականի:

Թույլատրելիության հատուկ կանոնները սահմանափակում են ապացույցների օգտագործման դաշտը և որոշ դեպքերում գործին մասնակցող անձանց զրկում են ապացուցման ենթակա փաստերը որոշակի փաստական տվյալներով (ապացուցման միջոցներով) հաստատելու իրավական հնարավորությունից:

Թույլատրելիությունը դրական է, եթե գործի որոշակի փաստական հանգամանքներ կարող են հաստատվել իրավունքի նորմերով նախատեսված որոշակի ապացույցներով: Ընդ որում, օրենսդրության վերլուծությունը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ դրական թույլատրելիության կանոնները մի դեպքում ընդհանրապես բացառում են իրավական ակտերով նախատեսված ապացույցներից բացի այլ ապացույցների օգտագործումը (ունեն բացարձակ բնույթ), իսկ մյուս դեպքերում, ունենալով հարաբերական բնույթ, դատարաններին պարտավորեցնում են այլ ապացույցների հետ մեկտեղ հետազոտել և գնահատել օրենքով ուղղակիորեն նախատեսված ապացույցները: Վերջիններս պետք է դիտարկվեն որպես «անհրաժեշտ ապացույցներ»:

Բացարձակ դրական թույլատրելիության հատուկ կանոնի համաձայն՝ այն դեպքերում, երբ գործի հանգամանքները պարզելու համար օրենսդրության իմաստով պետք է օգտագործվեն միայն որոշակի ապացույցներ, այլ ապացույցների օգտագործումն անթույլատրելի է: Թույլատրելի ապացույցի բացակայության դեպքում գործին մասնակցող անձինք զրկվում են վիճելի փաստը հաստատելու համար այլ ապացույցների վրա հենվելու իրավունքից, իսկ դրա բացասական հետևանքները, համապատասխանաբար, կրում է տվյալ փաստի ապացուցման պարտականություն կրող կողմը:

Հարաբերական դրական թույլատրելիության հատուկ կանոնի համաձայն՝ փաստը հաստատված կամ ժխտված համարելու համար դատարանը պետք է այլ ապացույցների հետ մեկտեղ հետազոտի և գնահատի օրենքով ուղղակիորեն նախատեսված «անհրաժեշտ ապացույցները»: Միևնույն ժամանակ դատարանն իրավասու և պարտավոր է անհրաժեշտ ապացույցների արժանահավատությունն ստուգելու նկատառումներով հետազոտել նաև գործում առկա այլ ապացույցները (գործին մասնակցող անձանց և վկաների ցուցմունքները, հիվանդության պատմությունից կատարված քաղվածքները և այլն):

Թույլատրելիությունը բացասական է, երբ վիճելի իրավահարաբերությունը կարգավորող իրավունքի նորմերն արգելում են որոշակի ապացույցների օգտագործումը (օրինակ՝ վկաների ցուցմունքները գործարքի կնքման փաստը կամ դրա պայմանները հաստատելիս): Վերջիններս որպես գործի լուծման համար նշանակություն ունեցող փաստերի հաստատման միջոց ծառայել չեն կարող և, որպես այդպիսին, օրենքի իմաստով անթույլատրելի են: Այլ կերպ ասած՝ բացասական թույլատրելիության կանոնների ուժով որոշակի ապացույցներն օգտագործվել չեն կարող, եթե նյութական օրենսդրությունն արգելում է դրանց օգտագործումը:

Վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ թույլատրելիության վերը նշված հատուկ կանոնները պարունակում են քաղաքացիական շրջանառության և նյութաիրավական հարաբերությունների կայունությունն անբարեխիղճ կողմի չարաշահումներից պաշտպանելու երաշխիքներ, իսկ դատավարական տեսանկյունից հետապնդում են ապացույցների արժանահավատությունն ապահովելու նպատակ:

«Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 62-րդ հոդվածի 1-ին մասի 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 նույն օրենսգրքով կամ այլ օրենքներով:

Նույն հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ եթե բոլոր ապացույցների հետազոտումից և գնահատումից հետո վիճելի է մնում փաստի առկայությունը կամ բացակայությունը, ապա դրա բացասական հետևանքները կրում է այդ փաստի ապացուցման պարտականությունը կրող անձը:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած, ինչպես նաև տվյալ անհատական իրավական ակտի ընդունման օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերն ապացուցելու պարտականությունը կրում է պատասխանողը:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ պատասխանողը վիճարկվող անհատական իրավական ակտի իրավաչափությունը հիմնավորող ապացույցներ կարող է ներկայացնել միայն ապացույցները պահանջելու որոշման կատարման ընթացքում, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ հիմնավորում է ապացույցի ներկայացման անհնարինությունը՝ իրենից անկախ պատճառներով:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 66-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ դատարանը, գնահատելով գործում եղած բոլոր ապացույցները, որոշում է փաստի հաստատված լինելու հարցը՝ ապացույցների բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտման վրա հիմնված ներքին համոզմամբ:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ապացույց ենթակա է գնահատման վերաբերելիության, թույլատրելիության, արժանահավատության, իսկ բոլոր ապացույցներն իրենց համակցության մեջ՝ փաստի հաստատման համար բավարարության տեսանկյունից:

Անդրադառնալով ապացույցների գնահատման հարցին՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ այս կամ այն հանգամանքի առկայության կամ բացակայության մասին դատարանի եզրակացությունը պետք է լինի գործով ձեռք բերված ապացույցների բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտման տրամաբանական հետևությունը՝ հաշվի առնելով դրանց համակցությունն ու փոխադարձ կապը, կիրառման ենթակա իրավունքը և ներքին համոզմունքը *(տե՛ս Ռուզաննա Թորոսյանն ընդդեմ Նվեր Մկրտչյանի թիվ ԵԱԲԴ/1688/02/08 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 01.07.2011 թվականի որոշումը)*:

Մեկ այլ որոշմամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը նշել է, որ ապացույցի գնահատումն ապացույցների տրամաբանական և իրավաբանական որակումն է՝ դրանց **վերաբերելիության, թույլատրելիության, արժանահավատության ու բավարարության** տեսանկյունից *(տե՛ս «Շենքերի կառավարում» համադիրությունն ընդդեմ Մասիս Ղազանջյանի թիվ ԵԱԲԴ/0483/02/15 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 22.07.2016 թվականի որոշումը)*:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է նաև, որ դատարանը յուրաքանչյուր ապացույց բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտելու դեպքում պետք է հաշվի առնի, թե որքանով է այդ ապացույցը վերաբերելի ու թույլատրելի տվյալ փաստական հանգամանքը

հաստատելու կամ մերժելու համար (տե՛ս Սվետլանա Ժուլիկյանն ընդդեմ Անահիտ Խաչատրյանի թիվ ԵՄԴ/0232/02/08 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 17.04.2009 թվականի որոշումը):

Նախկինում կայացրած մեկ այլ որոշմամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ դատարանը գործում առկա ապացույցները գնահատելիս պետք է պահպանի դրանց **թույլատրելիության վերաբերյալ կանոնները**, որի հաշվառմամբ միայն պետք է որոշի համապատասխան փաստի հաստատված լինելու կամ չլինելու հարցը: Ընդ որում, որևէ փաստի հաստատմանը ծառայող ապացույցներ ներկայացնելու պարտականությունը չկատարելու կամ ոչ պատշաճ կատարելու (օրինակ՝ ոչ թույլատրելի ապացույցներ ներկայացնելու) անբարենպաստ հետևանքները պետք է դրվի այդ փաստը վկայակոչած անձի վրա (տե՛ս «ԱՐՓԱ-ԷՆԵՐԳԻԱ» ՍՊԸ-ն ընդդեմ Աշոտ Զաքարյանի և Աշոտ Զաքարյանն ընդդեմ «ԱՐՓԱ-ԷՆԵՐԳԻԱ» ՍՊԸ-ի թիվ ԱՎԴ/4681/02/16 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 09.02.2024 թվականի որոշումը):

Վերոգրյալի հաշվառմամբ՝ Վճռաբեկ դատարանը, վերահաստատելով նախկինում արտահայտած իրավական դիրքորոշումը, գտնում է, որ յուրաքանչյուր դեպքում վիճելի փաստի հաստատման տեսանկյունից ստորադաս դատարանները պարտավոր են ապացույցների վերաբերելիության և թույլատրելիության կանոնների պահպանմամբ **բացահայտել նյութաիրավական նորմի այն պահանջները, որոնց առկայությունը պարտադիր է տվյալ փաստը հաստատելու կամ հաստատված չհամարելու համար**: Այլ կերպ ասած՝ որոշակի փաստի հաստատմանն ուղղված ապացույցի՝ պատշաճ իրավական ընթացակարգի շրջանակներում գնահատումը յուրաքանչյուր դեպքում ուղեկցվում է ոչ միայն դրա՝ բովանդակային տեսանկյունից (վիճելի փաստի հաստատմանն ուղղված տվյալներ պարունակելու իմաստով) հետազոտմամբ, այլև նյութաիրավական ու դատաիրավական համապատասխան նորմերի հարաբերակցության արդյունքում դրա որակմամբ՝ վիճելի փաստի հաստատմանն օրենքի իմաստով ծառայելու պիտանիության տեսանկյունից:

Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք: Աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով:

Սահմանադրական դատարանն իր 07.07.2010 թվականի թիվ ՍԴՈ-902 որոշմամբ, մասնավորապես, արձանագրել է, որ աշխատանքի ընտրության ազատությունը ներառում է, ի թիվս այլոց, աշխատանք փնտրելու իրավունքը, որի մեկնաբանությունից բխում է նաև արդեն ձեռք բերված աշխատանքից կամայականորեն չզրկվելու իրավունքը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 11-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության նորմերը պետք է մեկնաբանվեն դրանցում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությամբ՝ հաշվի առնելով նույն օրենսգրքի պահանջները: Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության նորմի մեկնաբանումը չպետք է փոփոխի դրա իմաստը:

« աշխատանքային օրենսգրքի 13-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն են, ըստ որի՝ աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառույթներ (որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում աշխատանք)՝ ենթարկվելով ներքին կարգապահական կանոններին, իսկ գործատուն ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի պայմաններ:

« աշխատանքային օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով:

« աշխատանքային օրենսգրքի 37-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործատուները, աշխատողները և նրանց ներկայացուցիչներն իրենց իրավունքներն իրականացնելիս և պարտականությունները կատարելիս պարտավոր են պահպանել օրենքը, գործել բարեխիղճ և ողջամիտ (...):

« աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է կողմերի համաձայնությամբ:

« աշխատանքային օրենսգրքի 110-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս աշխատանքային պայմանագրի մի կողմը գրավոր ձևով առաջարկում է մյուս կողմին լուծելու պայմանագիրը: Առաջարկի հետ համաձայնվելու դեպքում մյուս կողմը պետք է յոթ օրվա ընթացքում իր համաձայնության մասին ծանուցի առաջարկ ներկայացրած կողմին: **Եթե կողմերը համաձայնվում են լուծել պայմանագիրը, ապա այդ մասին կնքում են գրավոր համաձայնագիր, որում նշվում են պայմանագրի լուծման ժամկետը և այլ պայմաններ (հատուցումներ և այլն):**

« աշխատանքային օրենսգրքի՝ իրավահարաբերության ծագման պահին գործած խմբագրությամբ 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ (...) 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 պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար (...):

Վերոգրյալ իրավանորմերի վերլուծության արդյունքում Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ օրենսդիրը, կողմերի համաձայնությունը նախատեսելով որպես աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք, սահմանել է ինչպես ընթացակարգային, այնպես էլ բովանդակային հստակ պայմաններ այդ համաձայնության ձեռքբերման և արտաքին արտահայտման համար: Մասնավորապես՝ նախատեսվել է, որ երբ բանակցությունների արդյունքում կողմերի միջև ձեռք է բերվում համաձայնություն աշխատանքային պայմանագրի լուծման վերաբերյալ, գործատուի և աշխատողի միջև պետք

է կնքվի **գրավոր համաձայնագիր**, որում, ի թիվս այլնի, պետք է սահմանվեն **պայմանագրի լուծման ժամկետն ու աշխատանքային իրավահարաբերության դադարման այլ էական պայմանները**: Վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ նման պարտադիր պայմանների նախատեսումը երաշխիք է թե՛ գործատուի, թե՛ աշխատողի իրավունքների և շահերի հավասարակշռման ու պաշտպանության համար՝ հետապնդելով աշխատանքային իրավահարաբերությունների կայունությունը և կողմերի կամքի ազատ արտահայտումն ապահովելու նպատակ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերոգրյալ նորմերի վերլուծության արդյունքում Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է նաև, որ օրենսդրի կողմից նախատեսվել է պարտադիր պահանջ՝ կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում կնքելու գրավոր համաձայնագիր, որը պարունակում է աշխատանքային պայմանագիրը որոշակի պայմաններով լուծելու վերաբերյալ կողմերի հստակ և անվերապահ կամահայտնությունը, ու որի առկայության դեպքում միայն կարող է հաստատված համարվել պայմանագրի՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 110-րդ հոդվածով նախատեսված կարգով լուծման փաստի առկայությունը:

Հիմք ընդունելով ապացույցների թույլատրելիության կանոնների վերաբերյալ վերը շարադրված իրավական վերլուծությունը՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ օրենսդիրը որպես աշխատանքային պայմանագիրը կողմերի համաձայնությամբ լուծված լինելու փաստը հաստատող միակ թույլատրելի ապացույց նախատեսել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին գրավոր համաձայնագիրը (բացարձակ դրական թույլատրելիություն), որի կնքումը պետք է հաջորդի կողմերից մեկի՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու առաջարկի վերաբերյալ մյուս կողմի համաձայնությանը և պարունակի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ժամկետն ու այլ պայմանները (հատուցումներ և այլն): Վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ որպես կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու փաստը հաստատող թույլատրելի ապացույցներ չեն կարող դիտարկվել պայմանագիրը լուծելու և դրա պայմանների շուրջ կողմերի միջև տեղի ունեցած բանակցային գործընթացում ձևավորված փաստաթղթերը, այդ թվում այնպիսիք, որոնք արտացոլում են աշխատանքային պայմանագիրը որոշակի պայմաններով լուծելու՝ գործատուի կամ աշխատողի մտադրությունը կամ միակողմանի կամահայտնությունը, մյուս կողմի՝ այդ կապակցությամբ թեկուզև անվերապահորեն արտահայտված համաձայնությունը՝ առաջարկվող պայմաններով ու սահմանված կարգով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը: Հակառակ պարագայում հնարավոր չի լինի բացահայտել կողմերի իրական կամքն աշխատանքային հարաբերությունների դադարման վերաբերյալ, դադարման փոխհամաձայնեցված պայմանների բովանդակությունը, աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու փաստական և իրավական հիմքը, ինչպես նաև այդ հարաբերությունների դադարման կապակցությամբ օրենքով նախատեսված պարտադիր պահանջները պահպանված լինելու հանգամանքը:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ **դատարանը բոլոր դեպքերում վիճարկվող անհատական ակտը ճանաչում է անվավեր, եթե՝**

1) դրանում **նշված չէ** համապատասխանաբար աշխատանքային պայմանագիրը

փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու **փաստական կամ իրավական հիմքը**.

2) պատասխանողի կողմից **խախտվել է** աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու՝ օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտով **սահմանված կարգը**:

Վերոնշյալ նորմերի համադրված վերլուծության արդյունքում Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ գործող օրենսդրությունը գործատուի կողմից աշխատողի վերաբերյալ ընդունված անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու անվերապահ և ինքնուրույն հիմքեր է դիտարկում բոլոր այն դեպքերը, երբ գործով հաստատվում է, որ՝

1) **աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են առանց օրինական հիմքի**, այլ կերպ ասած՝ անհատական իրավական ակտի հիմքում դրված է օրենքով չնախատեսված կամ տվյալ իրավահարաբերության նկատմամբ ոչ կիրառելի հիմք (փաստական հանգամանք) կամ թեև աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են օրենքով նախատեսված հիմքով, սակայն վերջինիս առկայությունը հերքվել է կամ մնացել է վիճելի (չի ապացուցվել),

2) **անհատական իրավական ակտը չի պարունակում աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու փաստական կամ իրավական հիմքը**, այլ կերպ ասած՝ չի պարունակում հղում աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հիմքը սահմանող իրավական նորմին կամ տեղեկատվություն այն փաստերի մասին, որոնց առկայության պարագայում անհատական իրավական ակտում վկայակոչված նորմը, ըստ գործատուի, նրան իրավունք է վերապահում փոփոխելու կամ լուծելու աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կամ նրան ենթարկելու կարգապահական պատասխանատվության,

3) **գործատուի կողմից խախտվել է** աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու՝ օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտով **սահմանված կարգը**:

Վերոնշյալ իրավական դիրքորոշումների կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ Ընկերության մասնակիցների հերթական ընդհանուր ժողովի 30.06.2022 թվականի թիվ 1 արձանագրությամբ որոշվել է. «1. Դադարեցնել ընկերության տնօրեն Հայկ Ադամյանի լիազորությունները: 2. Ընկերության նոր տնօրեն նշանակել Մերի Բեգլարյանին (...):»:

Դիմելով դատարան՝ Հայկ Ադամյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել Ընկերության 30.06.2022 թվականի թիվ 1 որոշումը և իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում, ինչպես նաև Ընկերությունից բռնագանձել միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

Ընկերությունը 21.02.2023 թվականին գրավոր ապացույցներ է ներկայացրել

Դատարան, որոնք բովանդակում են Հայկ Ադամյանի և Ընկերության Ինժեներական ծառայությունների գծով տնօրեն Քեյթ Ռինգի միջև էլեկտրոնային փոստի միջոցով 13.12.2021 թվականից մինչև 14.04.2022 թվականն ընկած ժամանակահատվածի նամակագրությունը՝ հայերեն թարգմանությամբ:

22.01.2023 թվականին կայացած դատական նիստի ընթացքում Ընկերության ներկայացուցիչը հայտնել է, որ Դատարան ներկայացված նամակագրությամբ հաստատվում է Հայկ Ադամյանի հետ աշխատանքային պայմանագիրը ոչ միայն «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածի հիման վրա, այլ նաև նրա նախաձեռնությամբ և կողմերի համաձայնությամբ լուծելու փաստը, ինչով հիմնավորվում է, որ պայմանագիրը չի լուծվել առանց փաստական հիմքի:

Դատարանը, պատճառաբանելով, որ «(...) Անդրադառնալով Պատասխանողի կողմից Ընկերության մասնակիցների ընդհանուր ժողովի որոշմամբ ընկերության տնօրեն Հայկ Ադամյանի լիազորությունների վաղաժամկետ դադարեցման իրավաչափությանը, նկատի ունենալով, որ նույն որոշմամբ չի լուծվել կողմերի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, չեն նշվել լիազորությունների դադարեցման իրավական և փաստական հիմքերը, դատարանն արձանագրում է, որ տվյալ դեպքում չեն պահպանվել Ընկերության և Աշխատող-տնօրենի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված պայմանագրի լուծման դրույթները, որոշմամբ անդրադարձ չի կատարվել աշխատանքային պայմանագրի լուծմանը, որը հիմք է հանդիսացել Հայցվորի կողմից, որպես տնօրենի, լիազորությունների սրանձնմանը, հետևաբար չեն պահպանվել օրենսդրության վերը նշված դրույթները, չի ապահովվում ՀՀ սահմանադրական դատարանի վերը նշված դիրքորոշմամբ նշված՝ լրացուցիչ ընթացակարգային երաշխիքները նման իրավահարաբերություններում հայտնված անձանց իրավունքների պաշտպանության համար: (...): Ինչ վերաբերվում է Պատասխանող ընկերության ներկայացուցչի կողմից ներկայացված՝ -Հայկ Ադամյանի նամակն ուղղված Քեյթ Ռինգին, այն մասին, որ ընտանիքը որոշել է տեղափոխվել Վաշինգտոն ԴիՍի մինչև 2022 թվականի փետրվարի 15-ը:...Կարող են քննարկել ընկերությունից իր դուրս գալու ռազմավարությունը, -Քեյթ Ռինգի կողմից Հայկ Ադամյանին ուղղված նամակը վերջնահաշվարկ մասին, -«Սիսկո Ինտերնետուրքինգ» ՍՊ ընկերության տնօրեն Մերի Բեգլարյանի կողմից 21.02.2023 թվականին տրված տեղեկանքը Հայկ Ադամյանի էլեկտրոնային փոստի հասցեի վերաբերյալ, ապա ներկայացված ապացույցներով չի հիմնավորվում և հաստատվում Հայցվորին ազատելու կապակցությամբ ընդունված անհատական իրավական ակտի օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործարտի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերը: (...): Սույն գործով հաստատվում է, որ Պատասխանող ընկերության կողմից Հայցվորի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, հետևաբար աշխատողի խախտված իրավունքները պետք է վերականգնվեն և աշխատողի օգտին գործարտից պետք է գանձվի միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար», 14.03.2023 թվականին վճռել է Հայկ Ադամյանի հայցը բավարարել՝ անվավեր ճանաչել Ընկերության 30.06.2022 թվականի թիվ 1 որոշումը, Հայկ Ադամյանին վերականգնել նախկին աշխատանքում, ինչպես նաև Ընկերությունից բռնագանձել միջին աշխատավարձը՝

հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

Վերաքննիչ դատարանը, պատճառաբանելով, որ «(...) Դատարանը պետք է քննարկման առարկա դարձնել Պատասխանողի կողմից վկայակոչված հանգամանքն այն մասին, որ կողմերի միջև առկա է եղել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին փոխադարձ համաձայնություն: Ավելին, նշված հանգամանքը հիմնավորելու նպատակով Պատասխանողի կողմից Դատարան է ներկայացվել Հայցվորի կողմից «hadamyam@cisico.com» էլեկտրոնային հասցեով և Քեյթ Ռինգի կողմից (Պատասխանողի ինժեներական գծով ծառայությունների տնօրեն) «kiering@cisico.com» էլեկտրոնային հասցեով 13.12.2021, 25.01.2022, 13.04.2022 և 14.04.2022 թվականներին տեղի ունեցած էլեկտրոնային նամակագրության պատշաճ վավերացված հայերեն թարգմանությունը, որը Դատարանը պատշաճ գնահատման առարկա չի դարձրել՝ դրանց վերաբերյալ սուսկ արձանագրելով, որ «...ներկայացված ապացույցներով չի հիմնավորվում և հաստատվում Հայցվորին ազատելու կապակցությամբ ընդունված անհատական իրավական ակտի օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործադրիչ ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերը...», մինչդեռ Վերաքննիչ դատարանը գտնում է, որ Դատարանի եզրահանգումը պետք է հիմնվեր ներկայացված բոլոր ապացույցների լրիվ, օբյեկտիվ և բազմակողմանի հետազոտման և գնահատման վրա: Մասնավորապես, նկատի ունենալով, որ վկայակոչված ապացույցները ներկայացվել են Դատարան՝ ի հիմնավորումն այն հանգամանքի, որ վիճարկվող որոշումն ընդունվել է Հայցվորի նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատվելու կապակցությամբ, ինչն իր հերթին բացահայտում է որոշման հիմքերը և պարճառները, մինչդեռ Դատարանն այդպիսիք ոչ օբյեկտիվ գնահատելու արդյունքում եկել է հայցը բավարարելու վերաբերյալ անհիմն եզրահանգման (...): Դատարանը նաև վճռել է Հայցվորին նախկին աշխատանքում վերականգնելու պահանջը բավարարել առանց որևէ հիմնավորման, մինչդեռ Պատասխանողը հայտնել և հիմնավորել է այն հանգամանքը, որ նախկին աշխատանքում վերականգնելն անհնարին է՝ այլ անձի կողմից զբաղեցված լինելու հանգամանքի բերումով», 06.10.2023 թվականին որոշում է կայացրել, որով Ընկերության բերած վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն՝ Դատարանի 14.03.2023 թվականի վճիռը բեկանվել է, և գործն ուղարկվել է ամբողջ ծավալով նոր քննության:

Վճռաբեկ դատարանը, վերը նշված դիրքորոշումների համատեքստում գնահատելով գործի փաստերը, արձանագրում է, որ Ընկերության կողմից Դատարան ներկայացված նամակագրությունը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 110-րդ հոդվածի իմաստով չի կարող գնահատվել որպես աշխատանքային պայմանագիրն աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնությամբ լուծելու փաստը հաստատող թույլատրելի ապացույց, այն է՝ աշխատանքային պայմանագիրը կողմերի համաձայնությամբ լուծելու վերաբերյալ գրավոր համաձայնագիր: Ավելին՝ այն չի պարունակում գրավոր համաձայնագրին ներկայացվող բովանդակային վերը նշված այն պահանջները, որոնց առկայությունն օրենսդրի կողմից պարտադիր է համարվել կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում: Այսինքն՝ այդ նամակները համակցության մեջ ինչպես արտաքին արտահայտման, այնպես էլ բովանդակային առումով չեն համապատասխանում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 110-րդ հոդվածով նախատեսված՝ գրավոր համաձայնագրին

առաջադրվող պահանջներին:

Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում նշել, որ սույն գործով Դատարանի կողմից հետազոտված և գործի նյութերում առկա գրագրությունն ու դրա շրջանակներում կատարված առանձին հաղորդագրությունները ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին մասի իմաստով չեն կարող նաև դիտարկվել որպես անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրն աշխատողի նախաձեռնությամբ լուծելու մասին ծանուցում (դիմում), որպիսի փաստը դատաքննության ընթացքում ընդունել է նաև պատասխանողի ներկայացուցիչը՝ ի պատասխան Դատարանի և Հայկ Ադամյանի ներկայացուցչի հարցադրումների հստակեցնելով, որ ներկայացված գրագրությամբ հաստատվում է Հայկ Ադամյանի հետ աշխատանքային պայմանագիրը ոչ միայն «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածի հիման վրա, այլ նաև նրա նախաձեռնությամբ ու կողմերի համաձայնությամբ լուծելու փաստը, ինչով հիմնավորվում է, որ պայմանագիրը չի լուծվել առանց փաստական հիմքի, թեև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 110-րդ հոդվածով նախատեսված գրավոր համաձայնագիրը փաստացի չի ձևակերպվել:

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 62-րդ հոդվածի 1-ին մասի և 213-րդ հոդվածի 1-ին մասի ուժով սույն գործով վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած, ինչպես նաև տվյալ անհատական իրավական ակտի ընդունման օրենքով, այլ իրավական ակտերով կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստն ապացուցելու պարտականությունը կրող պատասխանողը չի ներկայացրել իր առարկության հիմքում ընկած՝ կողմերի միջև գրավոր ձևով համաձայնություն ձեռք բերված լինելու և աշխատանքային պայմանագիրը կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ կամ աշխատողի դիմումի հիման վրա սահմանված կարգով լուծված լինելու վերաբերյալ այլ ապացույց:

Արդյունքում, Դատարանի եզրահանգումներն առ այն, որ նամակագրությամբ չի հաստատվում պայմանագիրը կողմերի համաձայնությամբ լուծելու հանգամանքը, ներկայացված ապացույցներով չի հիմնավորվում և հաստատվում վիճելի անհատական իրավական ակտի օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերը, Վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ, իրավաչափ են: Նման պայմաններում Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ սույն գործով առկա են վերը շարադրված իրավական վերլուծությամբ նախանշված՝ գործատուի կողմից աշխատողի վերաբերյալ ընդունված անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու բոլոր բացարձակ հիմքերը, որոնցից յուրաքանչյուրն առանձին վերցված բավարար է Հայկ Ադամյանի՝ որպես Ընկերության տնօրենի լիազորությունները դադարեցնելու վերաբերյալ Ընկերության մասնակիցների հերթական ընդհանուր ժողովի 30.06.2022 թվականի թիվ 1 արձանագրությունն անվավեր ճանաչելու համար:

Ինչ վերաբերում է Վերաքննիչ դատարանի այն եզրակացությանը, որ գործով պատասխանողը հիմնավորել է Հայկ Ադամյանին նախկին աշխատանքում վերականգնելու

անհնարինությունը՝ պայմանավորված տվյալ պաշտոնն այլ անձի կողմից զբաղեցված լինելու հանգամանքով՝ Վճռաբեկ դատարանն այն համարում է անհիմն՝ նկատի ունենալով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի կարգավորումը, որի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը, ի թիվս այլ հիմքերի, նաև աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու դեպքում:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը նախկինում կայացրած որոշմամբ արձանագրել է, որ անձը, ով աշխատանքից ազատվել է անօրինական հիմքով, ունի լեգիտիմ ակնկալիք վերականգնվելու նախկին աշխատանքում և շարունակելու իրականացնել իր նախընտրած աշխատանքն ու դրա դիմաց ստանալու վարձատրություն: Հետևաբար, աշխատողին գործատուի կողմից անօրինական կերպով աշխատանքից ազատելու դեպքում օրենսդրի հիմնական նպատակը պետք է հանդիսանա **խախտված իրավունքի արդյունավետ վերականգնումը**: Որպես կանոն, այդ բացասական հետևանքների վերացումը տեղի է ունենում **մինչև իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի վերականգնմամբ**: Օրենսդիրը, առանձին դեպքերի համար սահմանել է, որ մինչև իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի վերականգնումը կարող է **օբյեկտիվորեն անհնարին լինել**, և այդ դեպքերի համար որպես խախտման բացասական հետևանքները վերացնելու իրավական միջոց նախատեսել է անձի կրած վնասի դիմաց տրվող փոխհատուցումը: Միաժամանակ, օրենսդրի տրամաբանությունն այն է, որ այդ բացառիկ դեպքերը պետք է լինեն ոչ թե կամայական, այլ պետք է **ամրագրված լինեն օրենսդրությամբ և լինեն օբյեկտիվորեն հիմնավորված** (*տե՛ս Գայանե Աղաբեկյանն ընդդեմ Երևան քաղաքի Աջափնյակ վարչական շրջանի և «Երևանի թիվ 46 մանկապարտեզ» համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպության թիվ ԵԱԴԴ/0008/02/17 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 01.12.2023 թվականի որոշումը*):

Վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ տվյալ պաշտոնում այլ անձ նշանակված լինելու փաստը չի կարող դիտարկվել որպես աշխատողին դատարանի վճռով նախկին աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության մասին վկայող օբյեկտիվ հանգամանք, քանի որ գործատուն զրկված չէ, ի կատարումն նախկին աշխատողին աշխատանքում վերականգնելու մասին վճռի, տվյալ պաշտոնը զբաղեցրած անձի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի հիմքով իր նախաձեռնությամբ լուծելու հնարավորությունից:

Նման պայմաններում Վճռաբեկ դատարանը հաստատված է համարում Վերաքննիչ դատարանի կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 110-րդ հոդվածի և իրավահարաբերության ծագման պահին գործած խմբագրությամբ նույն օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի այնպիսի խախտում թույլ տալը, որը խաթարել է արդարադատության բուն էությունը:

Այսպիսով, վճարել բողոքի հիմքի առկայությունը Վճարել դատարանը դիտում է բավարար՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 390-րդ հոդվածի 2-րդ մասի ուժով Վերաքննիչ դատարանի 06.10.2023 թվականի որոշումը բեկանելու համար:

Միաժամանակ Վճարել դատարանը գտնում է, որ տվյալ դեպքում անհրաժեշտ է կիրառել ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 405-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով սահմանված՝ վերաքննիչ դատարանի դատական ակտը բեկանելու և առաջին ատյանի դատարանի դատական ակտին ուժ տալու՝ Վճարել դատարանի լիազորությունը՝ հետևյալ հիմնավորմամբ:

«Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի (այսուհետ՝ Կոնվենցիա) 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի ողջամիտ ժամկետում իր գործի քննության իրավունք: Սույն քաղաքացիական գործով վեճի լուծումն էական նշանակություն ունի գործին մասնակցող անձանց համար: Վճարել դատարանը գտնում է, որ գործը ողջամիտ ժամկետում քննելը հանդիսանում է Կոնվենցիայի նույն հոդվածով ամրագրված՝ անձի արդար դատաքննության իրավունքի տարր, հետևաբար՝ գործի անհարկի ձգձգումները վտանգ են պարունակում նշված իրավունքի խախտման տեսանկյունից: Տվյալ դեպքում Վճարել դատարանի կողմից Վերաքննիչ դատարանի դատական ակտը բեկանելը և Դատարանի դատական ակտին օրինական ուժ տալը բխում է արդարադատության արդյունավետության շահերից, քանի որ սույն գործով վերջնական դատական ակտ կայացնելու համար նոր հանգամանք հաստատելու անհրաժեշտությունը բացակայում է:

5. Վճարել դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումները դատական ծախսերի բաշխման վերաբերյալ

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 101-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ դատական ծախսերը կազմված են պետական տուրքից և գործի քննության հետ կապված այլ ծախսերից:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 102-րդ 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:

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

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ գործին մասնակցող անձը, որի դեմ կայացվել է եզրափակիչ դատական ակտ, կրում է Հայաստանի Հանրապետության կողմից վկաներին, փորձագետներին, մասնագետներին և թարգմանիչներին վճարված գումարների հատուցման պարտականությունը, ինչպես նաև դատարանի և գործին մասնակցող անձանց կրած դատական ծախսերի հատուցման պարտականությունն այնքանով, որքանով դրանք

անհրաժեշտ են եղել դատական պաշտպանության իրավունքի արդյունավետ իրականացման համար:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Վերաքննիչ կամ Վճռաբեկ դատարան բողոք բերելու և բողոքի քննության հետ կապված դատական ծախսերը գործին մասնակցող անձանց միջև բաշխվում են նույն գլխի [ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 10-րդ գլուխ] կանոններին համապատասխան:

«Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի «բ» ենթակետի բովանդակությունից բխում է, որ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի դատական ակտերի դեմ վճռաբեկ բողոքների համար պետական տուրքը գանձվում է հետևյալ դրույքաչափերով՝ ոչ դրամական պահանջի գործերով՝ բազային տուրքի քառասունապատիկի չափով:

«Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ դատարաններում պետական տուրքի վճարումից ազատվում են հայցվորները՝ աշխատավարձի և դրան հավասարեցված վճարումների հետ կապված այլ գումարների գանձման և աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ հայցերով: Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նույն հոդվածի 1-ին մասում նշված անձինք տուրքի վճարումից ազատվում են նաև դատարանի վճիռների և որոշումների դեմ վերաքննիչ և վճռաբեկ բողոքների համար:

Վճռաբեկ բողոքը բավարարելու՝ Վերաքննիչ դատարանի 06.10.2023 թվականի որոշումը բեկանելու և Դատարանի 14.03.2023 թվականի վճիռն ամբողջությամբ օրինական ուժ տալու պայմաններում անդրադառնալով պետական տուրք բռնագանձելու հարցին՝ Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում նշել, որ Դատարանի 14.03.2023 թվականի վճիռով դատական ծախսերի բաշխման հարցը լուծված լինելու, ինչպես նաև Վերաքննիչ դատարանում Ընկերության կողմից վերաքննիչ բողոքի համար պետական տուրքի գումարը վճարված լինելու պայմաններում դատական ծախսերի բաշխման հարցն այդ մասով պետք է համարել լուծված: Միաժամանակ՝ Հայկ Ադամյանի կողմից «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի հիմքով պետական տուրքի վճարումից ազատված լինելու, ներկայացված վճռաբեկ բողոքը բավարարվելու ու Դատարանի 14.03.2023 թվականի վճիռն օրինական ուժ տալու պայմաններում՝ Ընկերությունից հոգուտ Հայաստանի Հանրապետության գանձման է ենթակա 80.000 ՀՀ դրամ՝ որպես երկու ոչ դրամական հիմնական պահանջներով պետական տուրքի գումար:

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ դատական այլ ծախսերի վերաբերյալ պահանջ ներկայացված չլինելու պայմաններում այդ ծախսերի հարցը պետք է համարել լուծված:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 405-րդ, 406-րդ ու 408-րդ հոդվածներով՝ Վճռաբեկ դատարանը

Ո Ր Ո Շ Ե Ց

1. Վճռաբեկ բողոքը բավարարել: Բեկանել ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 06.10.2023 թվականի որոշումը և օրինական ուժ տալ Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանի 14.03.2023 թվականի վճռին:

2. «Սիսկո Ինտերնետորքինգ» ՍՊԸ-ից հօգուտ Հայաստանի Հանրապետության բռնագանձել 80.000 ՀՀ դրամ՝ որպես վճռաբեկ բողոք ներկայացնելու համար վճարման ենթակա պետական տուրքի գումար:

3. Այլ դատական ծախսերի բաշխման հարցը համարել լուծված:

4. Որոշումն օրինական ուժի մեջ է մտնում կայացման պահից, վերջնական է և ենթակա չէ բողոքարկման:

Ն ա խ ա գ ա հ ո ղ

Գ. ՀԱԿՈՐՅԱՆ

Զ ե կ ու ը ղ

Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ

Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ

Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ

Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ

Է. ՍԵՂՐԱԿՅԱՆ