



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական
դատարանի որոշում
Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԴ/7836/02/21
Նախագահող դատավոր՝ Ն. Բարսեղյան
Դատավորներ՝ Տ. Նազարյան
Ա. Պետրոսյան

Քաղաքացիական գործ թիվ **ԵԴ/7836/02/21**
2025թ.

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՈՒՆԻՑ

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

<i>նախագահող</i>	Գ. ՀԱԿՈՐՅԱՆ
<i>զեկուցող</i>	Է. ՍԵԴՐԱԿՅԱՆ
	Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ
	Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ
	Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ
	Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ
	Վ. ՔՈՉԱՐՅԱՆ

2025 թվականի հունվարի 15-ին
գրավոր ընթացակարգով քննելով «Վիվառո բեթինգ» սահմանափակ
պատասխանատվությամբ ընկերության (այսուհետ՝ Ընկերություն) վճռաբեկ բողոքը ՀՀ
վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 10.01.2022 թվականի որոշման դեմ՝ ըստ Վարդան
Մարտիրոսյանի հայցի ընդդեմ Ընկերության՝ հրամանն անվավեր ճանաչելու, հարկադիր
պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը բռնագանձելու,
նախկին աշխատանքում վերականգնելու, իսկ դրա անհնարինության դեպքում հատուցում
վճարելու պահանջների մասին,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը

Դիմելով դատարան՝ Վարդան Մարտիրոսյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել
Ընկերության 22.10.2018 թվականի թիվ 18101802-Ա հրամանը, Ընկերությունից բռնագանձել
հարկադիր պարապուրդի գումար՝ ամսական 409.142 ՀՀ դրամի չափով՝ սկսած 22.10.2018
թվականից մինչև դատական ակտի օրինական ուժի մեջ մտնելը, իրեն վերականգնել նախկին
աշխատանքում, իսկ դրա անհնարինության դեպքում վճարել հատուցում՝ իր միջին
աշխատավարձի տասներկուապատիկի՝ 4.909.704 ՀՀ դրամի չափով:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի (այսուհետ՝
Դատարան) 18.06.2021 թվականի վճռով հայցը մերժվել է՝ հայցային վաղեմության ժամկետը
լրանալու հիմքով:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 10.01.2022 թվականի որոշմամբ Վարդան Մարտիրոսյանի վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է՝ հայցային վաղեմություն կիրառելու վերաբերյալ պատասխանող Ընկերության միջնորդությունը մերժվել է, Դատարանի 18.06.2021 թվականի վճիռը բեկանվել է, և գործն ուղարկվել է նոր քննության:

Վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Ընկերությունը (ներկայացուցիչներ Դավիթ Ասատրյան և Միհրան Աղաբաբյան):

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան է ներկայացրել Վարդան Մարտիրոսյանը (ներկայացուցիչ Սարգիս Ցականյան):

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, հիմնավորումները և պահանջը

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքերի սահմաններում ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանը խախտել է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 337-րդ հոդվածի 1-ին կետը, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 379-րդ հոդվածի 4-րդ մասը և 381-րդ հոդվածը:

Բողոք բերած անձը նշված հիմքերի առկայությունը պատճառաբանել է հետևյալ հիմնավորումներով.

Վիճարկվող հրամանն ընդունվել է 22.10.2018 թվականին, սակայն դատական կարգով վիճարկվել է 02.03.2021 թվականին, այն դեպքում, երբ գործում առկա ապացույցներով հաստատվում է, որ հայցվորը գիտեր հրամանի մասին, այն ստացել է ավելի վաղ, քան Վերաքննիչ դատարանի սահմանած՝ հայցային վաղեմության ժամկետը սկսվելը: Նշվածը հիմնավորվում է հայցադիմումի բովանդակությամբ, 11.12.2018 թվականին Ընկերությանը հասցեագրված հարցումներով, թիվ 13959718 քրեական գործի նյութերով, որտեղ առկա է եղել վիճարկվող հրամանը, աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ թիվ 18101802-Ա հրամանի մասին հայցվորին իրազեկելու վերաբերյալ Ընկերության տնօրենի 29.03.2021 թվականի տեղեկանքով, փաստաբանին գրավոր հարցման ենթարկելու արձանագրությամբ, Քննչական կոմիտեի հատկապես կարևոր գործերի քննության գլխավոր վարչության քննիչի 24.12.2020 թվականի «Քրեական հետապնդում չիրականացնելու, քրեական հետապնդումը դադարեցնելու և քրեական գործի վարույթը կարճելու մասին» որոշմամբ: Վերաքննիչ դատարանը նույնպես հաստատել է այն փաստը, որ հայցվորը, ծանոթանալով թիվ 13959718 քրեական գործի նյութերին, ստացել է վիճարկվող հրամանը:

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասի նպատակն անհատական իրավական ակտի գոյության և բովանդակության մասին աշխատողին իրազեկելն է՝ որպես տվյալ ակտն ուժի մեջ մտնելու պարտադիր պայման: Ուստի անհատական իրավական ակտի օրինակը հայցվորին հանձնված չլինելու փաստը պայմանականորեն հաստատված համարելու դեպքում անգամ վիճարկվող հրամանը չի կարող անվավեր ճանաչվել, քանի որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է օրինական հիմքով և օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

Օրենսդիրն իմպերատիվ չի սահմանել, որ գործատուն է պարտավոր անմիջականորեն հանձնել հրամանը, այնինչ Վերաքննիչ դատարանի կողմից նորմին տրվել է նման մեկնաբանություն: Այսինքն՝ Վերաքննիչ դատարանը «համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից» իրավական եզրույթը մեկնաբանել է առերևույթ մարդու իրավունքների և ազատությունների հիմնարար խախտմամբ՝ բողոքարկվող դատական ակտը կայացնելիս թույլ տալով նյութական իրավունքի նորմերի այնպիսի խախտում, որը խաթարել է արդարադատության բուն էությունը:

Արդյունքում հայցվորը, տեղյակ լինելով այն մասին, որ 2,5 տարի է, ինչ աշխատանքից ազատվել է, չհաճախելով աշխատանքի, միայն 2,5 տարի անց է դիմել Դատարան՝ չարաշահելով իր իրավունքը, ինչն անտեսվել է Վերաքննիչ դատարանի կողմից:

Վերոգրյալի հիման վրա բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 10.01.2022 թվականի որոշումը և օրինական ուժ տալ Դատարանի 18.06.2021 թվականի վճռին:

2.1 Վարդան Մարտիրոսյանի կողմից ներկայացված վճռաբեկ բողոքի պատասխանի հիմնավորումները

Վճռաբեկ բողոքն անհիմն է և ենթակա է մերժման հետևյալ պատճառաբանությամբ:

Տվյալ դեպքում կարևոր է ոչ թե անձի՝ պարզապես տեղեկացված լինելու, այլ վիճարկվող անհատական իրավական ակտն ստանալու հանգամանքը, ինչը բխում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասի իրավակարգավորումից:

Պատասխանողը, որպես գործատու, ի խախտումն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի, հրամանը հանձնել է ոչ թե կայացնելուց կամ ընդունելուց հետո՝ երեք օրվա ընթացքում, այլ ավելի ուշ՝ 05.01.2021 թվականին, որպես թիվ ԵԴ/38985/02/19 քաղաքացիական գործի շրջանակներում ներկայացված հայցապահանջի կատարում, ինչը վկայում է պատասխանողի՝ որպես գործատուի կողմից աշխատանքային իրավունքները չարաշահելու և պարտականությունները չկատարելու մասին:

Վիճարկվող հրամանն առաջին անգամ փաստացի ստացվել է 05.01.2021 թվականին, իսկ հայցադիմումը Դատարան է ներկայացվել 03.04.2021 թվականին, այսինքն՝ վիճարկվող հրամանն ուժի մեջ մտնելուց հետո՝ երկամսյա ժամկետում, որպիսի իրավաչափ եզրակացության հանգել է Վերաքննիչ դատարանը:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեցող փաստերը

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը՝

1) սույն գործով անվիճելի է, որ Ընկերության և Վարդան Մարտիրոսյանի միջև 02.03.2015 թվականին կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր, որի համաձայն՝ Վարդան Մարտիրոսյանն Ընկերությունում աշխատանքի է ընդունվել որպես մենեջեր:

2) Ընկերության 22.10.2018 թվականի թիվ 18101802-Ա հրամանով, ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով, 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով, 122-րդ հոդվածի 1-ին կետով և 123-րդ հոդվածով, հիմք ընդունելով այն, որ վերջինս, հանդիսանալով դրամական արժեքներ սպասարկող աշխատակից, կատարել է այնպիսի արարքներ, որի հետևանքով Ընկերությունը կրել է նյութական վնաս, Վարդան Մարտիրոսյանն ազատվել է զբաղեցրած պաշտոնից (**հատոր 1-ին, գ.թ. 111**).

3) Ընկերությունը ներկայացրել է հայցային վաղեմություն կիրառելու մասին միջնորդություն այն հիմնավորմամբ, որ գործատուի ընդունած իրավական ակտերի ուժի մեջ մտնելու և համապատասխան ժամկետների հոսքը պայմանավորված է դրանց մասին հասցեատերերին իրազեկելու պահով: Տվյալ դեպքում իրեն աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ Վարդան Մարտիրոսյանը տեղեկացել է ավելի վաղ, ինչը հիմնավորվում է գործի փաստերով և ապացույցներով: Մասնավորապես հայցադիմումից պարզ է դառնում, որ հայցվորն առնվազն 22.10.2018 թվականից իրազեկվել է իրեն աշխատանքից ազատելու հրամանի մասին, չի հաճախել աշխատանքի, 03.11.2018 թվականին և 11.12.2018 թվականին Ընկերությանը հասցեագրված հարցումներով հայցվորը տեղեկատվություն է պահանջել իր աշխատած օրերի և վարձատրության վերաբերյալ, բացի այդ, թիվ ԵԴ/38985/02/19 քաղաքացիական գործը հարուցելիս՝ 11.11.2019 թվականին, նույնպես տեղյակ է եղել հրամանի մասին, կազմվել են նաև արձանագրություններ՝ հայցվորին վիճարկվող հրամանի մասին իրազեկելու վերաբերյալ: Ավելին՝ վիճարկվող հրամանի գոյության և բովանդակության մասին իրազեկված լինելը հիմնավորվում է թիվ 13959718 քրեական գործի նյութերով, քրեական գործի շրջանակներում հայցվորը ծանոթացել է վարույթի նյութերին, այդ թվում՝ վիճարկվող հրամանին (**հատոր 1-ին, գ.թ. 46-50**).

4) Քննչական կոմիտեի հատկապես կարևոր գործերի քննության գլխավոր վարչության 19.05.2021 թվականի գրությամբ Ընկերության ներկայացուցչին են տրամադրվել թիվ 13959718

քրեական գործի նյութերին մեղադրյալ Վարդան Մարտիրոսյանին ծանոթացնելու մասին **21.12.2020 թվականի** արձանագրության և Վարդան Մարտիրոսյանին աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ թիվ 18101802-Ա հրամանի պատճենները (**հատոր 1-ին, գ.թ. 80, 83, 84**).

5) Քննչական կոմիտեի հատկապես կարևոր գործերի քննության գլխավոր վարչության 19.05.2021 թվականի գրությամբ ներկայացված՝ թիվ 13959718 քրեական գործի նյութերին (երեք հատոր) մեղադրյալ Վարդան Մարտիրոսյանին ծանոթացնելու մասին **21.12.2020 թվականի** արձանագրության համաձայն՝ Վարդան Մարտիրոսյանն անձամբ ծանոթացել է քրեական գործի նյութերին (երեք հատոր), ինչպես նաև ստացել է քրեական գործի էլեկտրոնային տարբերակը լազերային սկավառակով՝ ստորագրելով արձանագրությունը (**հատոր 1-ին, գ.թ. 81, դարձերես**).

6) Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանը, քննելով թիվ ԵԴ/38985/02/19 քաղաքացիական գործը՝ ըստ Վարդան Մարտիրոսյանի հայցի ընդդեմ Ընկերության՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման վերաբերյալ ծանուցում կատարելուն պարտավորեցնելու, աշխատանքային իրավահարաբերությունների դադարեցման համար հիմք հանդիսացող անհատական իրավական ակտը տրամադրելու, վերջնահաշվարկ կատարելուն պարտավորեցնելու, չվճարված արտաժամյա աշխատանքի դիմաց աշխատավարձ և տույժ բռնագանձելու պահանջների մասին, 29.10.2021 թվականին վճռել է «(...) Վարդան Մարտիրոսյանի ու վերջինիս աշխատանքային իրավահարաբերությունների դադարեցման համար հիմք հանդիսացող անհատական իրավական ակտը տրամադրելու, (...) պահանջների մասին հայցը մերժել»՝ արձանագրելով հետևյալը. «Ինչ վերաբերվում է աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման համար հիմք հանդիսացած անհատական իրավական ակտը տրամադրելուն, սպա նշված ակտը գործի քննության ընթացքում տրամադրելու պայմաններում դատարանը համարում է պատասխանողի կողմից հայցվորի պահանջի կատարում, որի հիմքով նշված պահանջը ենթակա է մերժման» «Հայցվորը դատարան ներկայացված հայցադիմումում նշել է, որ **2018 թվականի հոկտեմբերի 24-ին** պատասխանողի ղեկավարության կողմից տեղեկացվել է այն մասին, որ իր աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է և ինքն ազատված է աշխատանքից: Նույն բովանդակությամբ բացատրություն է ներկայացվել նաև ոստիկանությունում քննվող քրեական գործով: Նկատի ունենալով, որ կողմերի միջև աշխատանքային հարաբերությունները դադարել են, իսկ դադարեցման ներքին իրավական ակտը ներկայացվեց դատարան, ոստի այս մասով պահանջը համարում է կատարված» (**հատոր 1-ին, գ.թ. 118-226**).

7) 29.10.2021 թվականի թիվ ԵԴ/38985/02/19 վճիռը բողոքարկվել է վերաքննության կարգով: Վերաքննիչ դատարանի որոշման համաձայն՝ 19.03.2021 թվականին կայացած դատական նիստում պատասխանողի ներկայացուցչի կողմից Դատարանին է ներկայացվել Վարդան Մարտիրոսյանին աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ 22.10.2018 թվականի թիվ 18101802-Ա հրամանը, որը կցվել է գործի նյութերին: Միաժամանակ **11.05.2021 թվականին** Դատարանում ստացվել է հայցվորի ներկայացուցչի դիմումը՝ հետևյալ բովանդակությամբ. «(...) հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Վարդան Մարտիրոսյանին տրամադրման ենթակա անհատական իրավական ակտի օրինակը (բնօրինակը) ներկայումս գտնվում է քաղաքացիական գործում ու որպես հայցապահանջի կատարում է այն ներկայացվել, խնդրում եմ այն տրամադրել (...): Նույն դիմումում առկա է «Սրացա, ստորագրություն, Ս. Յականյան, **21.05.2021թ.**» գրառումը: Վերոգրյալի հաշվառմամբ Վերաքննիչ դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորի ներկայացուցիչը, թեկուզև իր դիմումի հիման վրա, բայց այնուամենայնիվ ստացել է ակնկալվող փաստաթուղթը: Նման պնդում վերաքննիչ բողոքում կատարել է նաև հայցվորի ներկայացուցիչը (**հիմք՝ դատալեքս դատական տեղեկատվական համակարգը**).

8) 27.05.2021 թվականին Վարդան Մարտիրոսյանի ներկայացուցիչը դատաձեռագրաբանական փորձաքննություն նշանակելու վերաբերյալ միջնորդություն է

ներկայացրել Դատարան՝ հայտնելով, որ այն նպատակ է հետապնդում ապացուցելու հայցային վաղեմության վերաբերյալ հետևյալ հարցի պարզաբանումը՝ արդյո՞ք հրամանը, որի հիման վրա հայցվորն ազատվել է աշխատանքից, կայացվել է 22.10.2018 թվականին, թե այլ ժամանակահատվածում: Հայցվորի կասկածները պայմանավորված են նրանով, որ վիճարկվող հրամանն առհասարակ չի տրամադրվել հայցվորին, ինչպես կայացումից հետո եռօրյա ժամկետում, այնպես էլ հետագայում՝ թիվ ԵԴ/38985/02/19 քաղաքացիական գործով հայցադիմում ներկայացնելուց հետո՝ դեռևս 2019 թվականի նոյեմբեր ամսին: Ընդ որում, հրամանը հայցվորին տրամադրվել է հայցադիմում ներկայացնելուց ավելի քան մեկ տարի անց, այն էլ պատճենի տեսքով, ինչը ողջամիտ կասկած է հարուցում դրա իսկության վերաբերյալ: Վիճարկվող հրամանը **մինչև 28.08.2020 թվականը** որևէ տեղ չի հրապարակվել, և **միայն այդ օրը** հրամանի պատճենը տրամադրվել է քննիչին՝ քրեական գործի նյութերին կցելու համար (*ներկայացվել է միջնորդությանը կից, ընդգծումը՝ ըստ Վճռաբեկ դատարանի*) (**հատոր 2-րդ, գ.թ. 7-12**).

9) Դատարանում գործի քննության ընթացքում՝ 31.05.2021 թվականի դատական նիստին, Վարդան Մարտիրոսյանի ներկայացուցիչն առարկել է հայցային վաղեմություն կիրառելու միջնորդության դեմ, խնդրել է մերժել այն՝ հիմք ընդունելով այն հանգամանքը, որ քրեական գործի նյութերն էլեկտրոնային սկավառակի տեսքով հայցվորն ստացել է **21.12.2020 թվականին**, ինչը, սակայն, չի նշանակում օրենսդրի կողմից սահմանված կարգով անհատական իրավական ակտի տրամադրում (**հատոր 2-րդ, գ.թ. 42**).

10) գործում առկա 28.12.2020 թվականի գրության, փոստային անդորրագրի և ստացման հավաստագրի համաձայն՝ 22.10.2018 թվականի թիվ 18101802-Ա հրամանի պատճենը Վարդան Մարտիրոսյանն ստացել է 04.01.2021 թվականին (**հատոր 1-ին, գ.թ. 156-159**).

11) սույն գործով հայցադիմումը Վարդան Մարտիրոսյանը Դատարան է ներկայացրել 02.03.2021 թվականին (**հատոր 1-ին, գ.թ. 2, 5-16**):

4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը

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 քաղաքացիական օրենսգրքի 337-րդ հոդվածի այնպիսի խախտում, որը խաթարել է արդարադատության բուն էությունը:

Սույն վճռաբեկ բողոքի քննության շրջանակներում Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում անդրադառնալ աշխատանքային վեճերով աշխատողի կողմից աշխատանքային իրավունքներն իրավունքի չարաշահմամբ իրացնելիս հայցային վաղեմության կիրառման առանձնահատկություններին:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 4-րդ կետի համաձայն՝ ընտանեկան, աշխատանքային, բնական պաշարների օգտագործման ու շրջակա միջավայրի պահպանության հարաբերությունները կարգավորվում են քաղաքացիական օրենսդրությամբ և այլ իրավական ակտերով, եթե այլ բան նախատեսված չէ ընտանեկան, աշխատանքային, հողային, բնապահպան և այլ հատուկ օրենսդրությամբ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերն ընդունվում են հրամանների կամ կարգադրությունների, իսկ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում՝ այլ իրավական ակտերի տեսքով:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ անհատական աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորելու նպատակով գործատուն ընդունում է անհատական իրավական ակտեր:

Նույն հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ գործատուի ընդունած ներքին և անհատական իրավական ակտերն ուժի մեջ են մտնում այդ ակտի մասին համապատասխան անձանց պատշաճ կարգով իրազեկելու պահից, եթե այդ իրավական ակտերով այլ ժամկետ նախատեսված չէ: Աշխատանքի ընդունման, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտի մեկ օրինակը հանձնվում է աշխատողին այն ընդունելուց հետո՝ երեք օրվա ընթացքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ հայցային վաղեմությունը իրավունքը խախտված անձի հայցով իրավունքի պաշտպանության ժամանակահատվածն է:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նույն օրենսգրքով կարգավորվող հարաբերությունների համար հայցային վաղեմության ընդհանուր ժամկետը երեք տարի է, բացառությամբ նույն օրենսգրքով նախատեսված դեպքերի: Պահանջների որոշ տեսակների համար օրենքներով կարող են սահմանվել հայցային վաղեմության ընդհանուր ժամկետի համեմատությամբ կրճատ կամ ավելի երկար՝ հատուկ ժամկետներ:

Նույն հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական և քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքերի հայցային վաղեմության վերաբերյալ դրույթները կարող են կիրառվել աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ հայցային վաղեմության կիրառման վերաբերյալ դրույթների բացակայության դեպքում:

Մինչև 31.07.2023 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) **ստանալու օրվանից հետո**՝ երկու ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան: (...):

Նախկինում կայացրած որոշմամբ անդրադառնալով գործատուի կայացրած անհատական իրավական ակտն ուժի մեջ մտնելու և ուժի մեջ չմտած ակտի վիճարկման հնարավորության հարցերին՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ եթե անհատական իրավական ակտի մասին հասցեատերը սահմանված կարգով չի իրազեկվել, ապա անկախ այն հանգամանքից՝ այդ իրավական ակտն իր բովանդակությամբ համապատասխանում է օրենքի կամ այլ իրավական ակտերի պահանջներին, թե՛ ոչ, այդ իրավաբանական ակտն ուժի մեջ չմտնելու հետևանքով ենթակա չէ կատարման կամ կիրառման (տե՛ս *Խորեն Նասիբյանն ընդդեմ «Ինտերակո» ՍՊԸ-ի թիվ ԵԿԴ/3295/02/15 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 20.07.2017 թվականի որոշումը*):

Զարգացնելով նախկինում արտահայտած իրավական դիրքորոշումները՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը հավելել է, որ աշխատանքի ընդունման և աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին **անհատական իրավական ակտն ուժի մեջ մտնելու պահը պայմանավորված է տվյալ ակտի մեկ օրինակն աշխատողին հանձնելու պահով**: Ընդ որում, պատահական չէ, որ օրենսդրի կողմից կարևորվել է աշխատանքի ընդունման և աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտի **պարշաճ ծանուցման հարցի դեպքում այդ իրավական ակտի մեկ օրինակն աշխատողին հանձնելու հանգամանքը**: Դա պայմանավորված է նշված իրավական ակտերի՝ աշխատողների հիմնական աշխատանքային իրավունքների ծագման կամ դադարման վրա ուղղակիորեն ազդելու հատկանիշով: Այսպիսով՝ **եթե աշխատողն ընդունվում է աշխատանքի կամ վերջինիս հետ կնքած աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է, ապա պարշաճ ծանուցում պետք է համարել բացառապես ակտի օրինակն աշխատողին հանձնելու պահը** (տե՛ս *Կաթրին Աննի Ժաննին Ժոյվե Ժոյվե Բյուտնին ընդդեմ «Հայաստանի Ամերիկյան Համալսարան» հիմնադրամի թիվ ԵԿԴ/4054/02/16 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 28.03.2019 թվականի որոշումը*):

Վերահաստատելով վերոշարադրյալ իրավական դիրքորոշումները՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ աշխատանքի ընդունման և **աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտն ուժի մեջ մտնելու պահը պայմանավորված է Կրկնակի մեկ օրինակն աշխատողին հանձնելու պահով և ոչ թե այդ իրավական ակտով որոշված հետևանքների վրա հասնելու պահով**: Դա պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ **աշխատողի իրավունքների ենթադրյալ խախտման մասին նրան հայտնի է դառնում անհատական իրավական ակտը ստանալու**, այլ ոչ թե ակտում նշված հետևանքները վրա հասնելու **պահից** (տե՛ս Ռազմիկ Թոսունյանն ընդդեմ «ՖԻՆԲԱ» ՈՒՎԿ ՓԲԸ-ի թիվ ՇԴ/1586/02/21 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 18.11.2022 թվականի որոշումը):

Նախկինում կայացրած մեկ այլ որոշմամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը դիրքորոշում է հայտնել այն մասին, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետն այնպիսի ժամկետ է, որի ընթացքում հայցվորը կարող է հայց ներկայացնելու միջոցով ակնկալել խախտված իրավունքների պաշտպանություն: Հետևաբար այդ ժամկետն իր բնույթով համապատասխանում է հայցային վաղեմության ժամկետին: Հաշվի առնելով, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը չի պարունակում հայցային վաղեմության կիրառման վերաբերյալ որևէ դրույթ, ուստի աշխատանքային իրավահարաբերությունների նկատմամբ կիրառելի են ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի՝ հայցային վաղեմության կիրառման վերաբերյալ դրույթները (տե՛ս Կաթրին Աննի ժաննին ժոլիվե ժոլիվե Բյուոնին ընդդեմ «Հայաստանի Ամերիկյան Համալսարան» հիմնադրամի թիվ ԵԿԴ/4054/02/16 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 28.03.2019 թվականի, Ջարա Ադիյանն ընդդեմ Երևանի քաղաքապետարանի, «Երևանի հ. 157 մանկապարտեզ» համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպության թիվ ՎԴ/0197/05/19 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 18.09.2020 թվականի որոշումները):

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 331-րդ հոդվածի համաձայն՝ հայցային վաղեմություն է համարվում իրավունքը խախտված անձի հայցով իրավունքի պաշտպանության ժամանակահատվածը:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 337-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն՝ հայցային վաղեմության ընթացքը սկսվում է այն օրվանից, երբ անձն իմացել է կամ պետք է իմացած լիներ իր իրավունքի խախտման մասին: (...)

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը, նախկինում կայացրած որոշմամբ վերլուծելով վերը նշված նորմերը, արձանագրել է, որ հայցային վաղեմության ժամկետն այն ժամանակահատվածն է, որն անձին հնարավորություն է տալիս դիմելու դատարան իր իրավունքների պաշտպանության հայցով: Հայցային վաղեմության գործնական կիրառության համար **կարևոր նշանակություն ունի հայցային վաղեմության ժամկետի սկիզբը ճիշտ որոշելը**: (...) (տե՛ս Հարություն Ղարազոզյանն ընդդեմ Կարեն Ղազարյանի թիվ ԵՄԴ/0529/02/14 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 22.07.2016 թվականի թիվ ԵՄԴ/0529/02/14, Սևակ Միլիտոնյանն ընդդեմ «Վեոլիա Զուր» փակ բաժնետիրական ընկերության թիվ ԵԴ/6646/02/21 քաղաքացիական գործով 06.03.2023 թվականի որոշումները):

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը մեկ այլ որոշմամբ արձանագրել է, որ աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ վեճերի համար օրենսդիրը սահմանել է ընդհանուր վաղեմության ժամկետի համեմատությամբ ավելի կրճատ՝ երկամսյա վաղեմության ժամկետ: Նշված պահանջով դատարան դիմելու վաղեմության կրճատ ժամկետ սահմանելով՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը միաժամանակ սահմանել է այդ ժամկետի հաշվարկման կանոն՝ երկամսյա ժամկետի հաշվարկի մեկնարկը պայմանավորելով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտի ստացման օրվանով:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն ընդգծել է նաև, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված վաղեմության երկամսյա ժամկետը՝ որպես հայցային վաղեմության հատուկ ժամկետ, տարածվում է միայն նույն հոդվածով նախատեսված՝ աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ վեճերով դատարան ներկայացրած հայցերի նկատմամբ, և որպես օրինական հիմքերի բացակայությամբ կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով աշխատանքի պայմանները փոփոխվելու կամ աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետևանք՝ հարկադիր պարապուրդի գումարի բռնագանձման պահանջի վրա (*տե՛ս Ռազմիկ Թոսունյանն ընդդեմ «ՖԻՆՔԱ» ՈՒՎԿ ՓԲԸ-ի թիվ ՇԴ/1586/02/21 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 18.11.2022 թվականի որոշումը*):

Ամփոփելով շարադրվածը՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ օրենսդիրը աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ վեճերի համար սահմանել է, որ աշխատողների իրավունքների պաշտպանության հայցով հայցային վաղեմության ժամկետի **երկամսյա ընթացքը սկսում է այն օրվանից, երբ աշխատողն ստանում է համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը)**: Հետևապես աշխատանքային վեճերով հայցային վաղեմության ժամկետի հարցը քննարկելիս ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 337-րդ հոդվածի 1-ին մասը կիրառելի նորմ չի հանդիսանում, և նման վեճերով հայցային վաղեմության ժամկետի հաշվարկի սկիզբը որոշելու համար կիրառելի է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասը (*տե՛ս Զարա Ադիյանն ընդդեմ Երևանի քաղաքապետարանի, «Երևանի հ. 157 մանկապարտեզ» համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպության թիվ ՎԴ/0197/05/19 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 17.07.2023 թվականի որոշումը*):

Վերահաստատելով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի կողմից նախկինում արտահայտած իրավական դիրքորոշումն այն մասին, որ միայն անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու դեպքում կարող է հոսել համապատասխան ժամկետի հաշվարկը, Վճռաբեկ դատարանը կարևորում է նաև աշխատանքային վեճերով անհատական իրավական ակտի մասին աշխատողին պատշաճ իրազեկելու ընթացակարգի պահպանումը (գործի հանգամանքներից ելնելով՝ նաև այն չպահպանելու հանգամանքների բացահայտումը):

Գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտն աշխատողին հանձնելու ընթացակարգ սահմանելով՝ օրենսդիրն աշխատողի կողմից այն արդյունավետորեն վիճարկելու համար բավարար հիմքեր և երաշխիքներ ստեղծելու նպատակ է հետապնդում: Այսինքն՝ անհատական իրավական ակտն ստանալու նպատակն աշխատողի կողմից այն վիճարկելու հնարավորության արդյունավետ ապահովումն է, ինչը հնարավոր է միայն այն դեպքում, երբ աշխատողն իրազեկված է անհատական իրավական ակտի իրավական և փաստական հիմքերին, լիարժեքորեն ապահովված է այն վիճարկելու հստակ ու իրական հնարավորությունը: Հակառակ դեպքում կարող է սահմանափակվել (հայցային վաղեմության ժամկետի հաշվառմամբ՝ նաև բացառվել) իր վերաբերյալ կայացված անհատական իրավական ակտը վիճարկելու աշխատողի իրավունքը:

Միաժամանակ Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում ընդգծել, որ ակտն աշխատողին հանձնելու և վերջինիս կողմից ստացվելու իմպերատիվ պահանջը պետք է ապահովագրել աշխատողների անբարեխիղճ վարքագծից այն դեպքում, երբ այն ակնհայտորեն միտված է ձգձգելու իր նկատմամբ անհատական իրավական ակտից բխող անբարենպաստ հետևանքների վրա հասնելը:

Ըստ այդմ, բոլոր այն դեպքերում, երբ գործով ձեռքբերված ապացույցների համակցությամբ անառարկելիորեն հաստատվում են անհատական իրավական ակտն աշխատողին հանձնելու ուղղությամբ գործատուի կողմից անհրաժեշտ և պիտանի բոլոր

միջոցները ձեռնարկելու, միաժամանակ աշխատողի կողմից անհատական իրավական ակտն ստանալու իր իրավունքից բացահայտ չարաշահումով օգտվելու, գիտակցաբար անբարեխիղճ վարքագիծ դրսևորելու հանգամանքները, աշխատողը պետք է կրի անհատական իրավական ակտն ստանալու իրավունքի չարաշահմամբ ծագող բացասական հետևանքները:

Վերոգրյալ իրավական դիրքորոշումների կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ

Դիմելով դատարան՝ Վարդան Մարտիրոսյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել Ընկերության 22.10.2018 թվականի թիվ 18101802-Ա հրամանը, Ընկերությունից բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի գումար՝ ամսական 409.142 ՀՀ դրամի չափով՝ սկսած 22.10.2018 թվականից մինչև դատական ակտի օրինական ուժի մեջ մտնելը, իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում, իսկ դրա անհնարինության դեպքում վճարել հատուցում՝ իր միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի՝ 4.909.704 ՀՀ դրամի չափով:

Որպես հայցի փաստական հիմնավորում հայցվորն ի թիվս այլնի հայտնել է, որ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման ժամանակ ո՛չ առձեռն, ո՛չ փոստային ծանուցմամբ չի ստացել վիճարկվող հրամանը, փաստացի առաջին անգամ այն ստացել է միայն 05.01.2021 թվականին՝ ի կատարումն թիվ ԵԴ/38985/02/19 քաղաքացիական գործով ներկայացված հայցապահանջի:

Դատարանում գործի քննության ընթացքում Ընկերությունը ի թիվս այլնի հայտնել է, որ Քննչական կոմիտեի հատկապես կարևոր գործերի գլխավոր վարչության քննիչի կողմից 24.12.2020 թվականին կայացված «Քրեական հետապնդում չիրականացնելու, քրեական հետապնդումը դադարեցնելու և քրեական գործի վարույթը կարճելու մասին» որոշումը բովանդակել է նշում վիճարկվող հրամանի վերաբերյալ, հրամանն առկա է եղել քրեական գործի նյութերում, դրանց, այդ թվում՝ հրամանին, Վարդան Մարտիրոսյանը ծանոթացել է, հրամանի մասին իմացել է նաև թիվ ԵԴ/38985/02/19 քաղաքացիական գործով հայց ներկայացնելիս, մինչդեռ սույն գործով հայցադիմումը Դատարան է ներկայացրել երկամսյա ժամկետի խախտմամբ՝ 02.03.2021 թվականին:

Գործի քննության ընթացքում Ընկերությունը ներկայացրել է հայցային վաղեմություն կիրառելու մասին միջնորդություն (այսուհետ՝ Միջնորդություն) (տե՛ս փաստ 3):

Հայցվորը, առարկելով Միջնորդության դեմ, ի թիվս այլնի հայտնել է, որ աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ իրազեկումը, առանց համապատասխան իրավական ակտի հանձնման կամ տրամադրման, չի կարող հայցային վաղեմության ժամկետի սկիզբը հաշվարկելու հիմք լինել, քանի որ անհատական իրավական ակտը բողոքարկելու համար անհրաժեշտ է իրավաբանական նշանակություն ունեցող այնպիսի փաստի վրա հասնելը, ինչպիսին գործատուի կայացրած ակտն աշխատողի կողմից ստանալն է: Մինչդեռ Ընկերությունը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի խախտմամբ, այն է՝ ակտի կայացումից հետո՝ եռօրյա ժամկետում անհատական իրավական ակտն իրեն չի հանձնել, առաջին անգամ վիճարկվող հրամանն ստացվել է միայն 05.01.2021 թվականին: Դատարանին խնդրել է Միջնորդությունը մերժել:

Դատարանը, քննարկելով Միջնորդությունը, արձանագրելով, որ՝

- «որպես անվիճելի փաստ հաստատված է փաստն այն մասին, որ Վարդան Մարտիրոսյանը 2020թ. դեկտեմբերի 21-ին ստացել է թիվ 13959718 քրեական գործի նյութերը, ներառյալ՝ 2018թ. հոկտեմբերի 22-ի թիվ 18101802-Ա հրամանը,

- անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) որևէ եղանակով (ոչ անմիջականորեն գործադրուից, այդ թվում՝ քրեական գործի նյութերից, կամ այլ եղանակով) ստանալը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265 հոդվածի 1-ին մասի իմաստով համարվում է անհատական իրավական ակտի պատշաճ ստացում և առաջացնում է դրանից բխող իրավական հետևանքներ:

- Վարդան Մարտիրոսյանն իր իրավունքի պաշտպանության մասին հայցը Դատարան ներկայացրել է 2021թ. մարտի 2-ին:

- հայցային վաղեմության ընթացքը սկսել է հոսել 2020թ. դեկտեմբերի 21-ին հաջորդող օրվանից, այն է՝ 2020թ. դեկտեմբերի 22-ից, մինչդեռ՝ հայցվոր Վարդան Մարտիրոսյանն իր իրավունքի պաշտպանության մասին պահանջը Դատարան ներկայացրել է միայն 2021թ. մարտի 2-ին, այսինքն՝ հայցային վաղեմության ընթացքը սկսվելուց հետո երկու ամիս փաստ օրանց, հետևաբար՝ բաց է թողել օրենքով սահմանված և փյալ դեպքում կիրառելի հայցային վաղեմության երկամսյա ժամկետը»,

վճռել է հայցը մերժել՝ հայցային վաղեմության ժամկետը հայցվորի կողմից բաց թողնվելու հիմքով:

Վճիռը բողոքարկվել է վերաքննության կարգով: Վարդան Մարտիրոսյանի վերաքննիչ բողոքի (նաև վճռաբեկ բողոքի պատասխանի) հիմնավորումները հանգում են նրան, որ վիճարկվող հրամանը Վարդան Մարտիրոսյանին չի հանձնվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով՝ առձեռն կամ փոստային առաքմամբ այն կայացնելու պահից ետոյա ժամկետում: Վիճարկվող հրամանն առաջին անգամ ուղարկվել է միայն 28.12.2020 թվականին՝ որպես թիվ ԵԴ/38985/02/19 քաղաքացիական գործով հայցապահանջի կատարում, և հայցվորի կողմից ստացվել է 05.01.2021 թվականին՝ այդ պահից մտնելով ուժի մեջ: Մինչդեռ Դատարանը կիրառել է հայցային վաղեմություն՝ հայցային վաղեմության ժամկետը բաց թողնելու փաստի հաստատման հիմքում դնելով հրամանի էլեկտրոնային տարբերակը ոստիկանությունից սկսվառակով վերցնելու հանգամանքը, այն համարելով հրամանի մասին պատշաճ տեղեկացում և նույնացնելով գործատուի կողմից աշխատողին անհատական իրավական ակտը պատշաճ տրամադրելու հետ:

Վերաքննիչ դատարանը, արձանագրելով, որ՝

- «թիվ 18101802-Ա հրամանի համաձայն՝ գործատու ընկերությունը հայցվորի հետ կնքած աշխատանքային պայմանագիրը լուծել է 22.10.2018թ., մինչդեռ անտեսելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասի իրավակարգավորումը՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտի օրինակը Վարդան Մարտիրոսյանին հանձնել է այն ընդունելուց հետո ոչ թե երեք օրվա ընթացքում, այլ միայն 04.01.2021թ.-ին:

- ընկերության տնօրենի կողմից Վ.Մարտիրոսյանի ներկայացուցիչ Սարգիս Ցականյանին 28.12.2020թ. գրությանը կից Հրամանը և այլ փաստաթղթերը հայցվորի ներկայացուցչի կողմից ստացվել են 04.01.2021թ.-ին, իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասի իրավակարգավորման ուժով գործատուի ընդունած ներքին և անհատական իրավական ակտերն ուժի մեջ են մտնում այդ ակտի մասին համապատասխան անձանց պատշաճ կարգով իրազեկելու պահից,

- հայցադիմումը և կից փաստաթղթերը երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարանի էրեքունու նստավայր են մուտքագրվել 02.03.2021թ.»,

եզրահանգել է, որ հայցադիմումը դատարան է մուտքագրվել անհատական իրավական ակտը ստանալուց հետո՝ երկամսյա ժամկետում՝ մինչև հայցային վաղեմության ժամկետի լրանալը, որպիսի պատճառաբանությամբ մերժել է Միջնորդությունը:

Անդրադառնալով Դատարանի այն հետևությանը, որ հայցվորը վիճարկվող հրամանը (թիվ 3959718 քրեական գործի նյութերի էլեկտրոնային տարբերակի լազերային սկավառակը) ստացել է 21.12.2020 թվականին՝ թիվ 3959718 քրեական գործի նյութերին ծանոթանալիս, Վերաքննիչ դատարանն արձանագրել է, որ նշվածը բավարար չէ՝ արձանագրելու, որ «Վ.Մարտիրոսյանն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված կարգով ստացել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտը: Հետևաբար թիվ 13959718 քրեական գործի նյութերից գործի նյութերը, ներառյալ՝ 22.10.2018թ. թիվ 18101802-Ա հրամանը հայցվորի կողմից 21.12.2020թ.-ին ստանալը դեռևս չի

կարող հաստատել գործարարի ընդունած անհատական իրավական ակտի՝ տվյալ պահից դրա ուժի մեջ մտնելու հանգամանքը»:

Արդյունքում Վերաքննիչ դատարանը, արձանագրելով, որ «Դատարանը, անտեսելով գործում եղած 22.10.2018թ. թիվ 18101802-Ա հրամանի մասին գործարարի կողմից աշխատողին պատշաճ իրազեկելու վերաբերյալ ապացույցները, հայցվորի կողմից օրենքով սահմանված երկամսյա ժամկետում անհատական իրավական ակտը չբողոքարկելու վերաբերյալ և այդ հիմքով հայցային վաղեմության ժամկետը կիրառելու մասով եկել է ոչ իրավաչափ հետևության», բավարարել է Վարդան Մարտիրոսյանի վերաքննիչ բողոքը՝ բեկանել է Դատարանի վճիռը, և գործն ուղարկել ամբողջ ծավալով նոր քննության:

Վերոգրյալից բխում է, որ հայցը մերժելիս Դատարանը վկայակոչել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված՝ դատարան դիմելու հայցային վաղեմության հատուկ՝ երկամսյա ժամկետը հայցվորի կողմից բաց թողնելու հանգամանքը՝ որպես երկամսյա ժամկետի հաշվարկի սկիզբ հիմք ընդունելով վիճարկվող հրամանը Վարդան Մարտիրոսյանի կողմից 21.12.2020 թվականին թիվ 13959718 քրեական գործի շրջանակներում ստանալը:

Վերաքննիչ դատարանը, հաստատված համարելով քրեական գործի շրջանակներում վիճարկվող հրամանը հայցվորի կողմից ստացվելու փաստը, այն չի գնահատել որպես իրավական ակտի մասին սահմանված կարգով (պատշաճ) իրազեկում՝ բացառապես հիմք ընդունելով այն, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտն ընդունելուց հետո՝ երեք օրվա ընթացքում, դրա մեկ օրինակը չի հանձնվել Վարդան Մարտիրոսյանին, և գործատուի կողմից հանձնվել է ավելի ուշ՝ 04.01.2021 թվականին, փոստով ուղարկելու միջոցով:

Մինչդեռ Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ չնայած ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասը համապատասխան ժամկետի հաշվարկի մեկնարկը կապում է անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու հետ, իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 4-րդ մասը՝ անհատական իրավական ակտի մասին աշխատողին պատշաճ իրազեկելու, այն է՝ գործատուի կողմից ակտն ընդունելուց հետո՝ երեք օրվա ընթացքում այն աշխատողին ուղարկելու ընթացակարգ է նախատեսում, **այդուհանդերձ**, օրենսդրորեն ամրագրված որևէ ձևական պահանջի չի կարող տրվել այնպիսի մեկնաբանություն, որի հետևանքով խաթարվեն օրենքի կողմից հետապնդվող իրավաչափ նպատակն ու դրանով ամրագրված իրավունքի էությունը:

Վճիռը բեկանելիս Վերաքննիչ դատարանն առաջնորդվել է աշխատողի նկատմամբ կայացված անհատական իրավական ակտը բացառապես աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով հանձնվելու միջոցով ստացվելու ձևական պահանջի պահպանման անհրաժեշտությամբ՝ անտեսելով աշխատողի անբարեխիղճ վարքագծի մասին վկայող, գործով ձեռքբերված անհերքելի ապացույցների համակցությունը, ինչպես նաև չբացահայտելով ձևական ընթացակարգը գործատուի կողմից ենթադրաբար չպահպանելու պատճառները:

Մինչդեռ գործով ձեռքբերված ապացույցները լրիվ և բազմակողմանի, իրենց համակցությամբ հետազոտելու ու գնահատելու պայմաններում Վերաքննիչ դատարանը կհաստատեր դրանց բավարարությունը՝ մի կողմից վիճարկվող հրամանն աշխատողին հանձնելու ուղղությամբ գործատուի ձեռնարկած միջոցների (պիտանի և անհրաժեշտ), մյուս կողմից՝ աշխատողի՝ իր իրավունքների և օրինական շահերի վերաբերյալ կայացված հրամանն ստանալուց խուսափելու անբարեխիղճ վարքագծի առկայությունն արձանագրելու համար: Մասնավորապես գործում առկա ապացույցների համակցությամբ հիմնավորվում է, որ՝

- մինչև 04.01.2021 թվականը՝ գործատուի կողմից ուղարկված հրամանը Վարդան Մարտիրոսյանի կողմից ստացվելը, գործատուն ինչպես անձամբ, այնպես էլ աշխատակիցների միջոցով Վարդան Մարտիրոսյանին իրազեկել է հրամանի վերաբերյալ, վերջինս հրաժարվել է

ստանալ վիճարկվող հրամանը, ընդ որում, տեղեկանալով իր վերաբերյալ կայացված հրամանի մասին՝ Վարդան Մարտիրոսյանը գործատուից պահանջել է բացառապես վերջնահաշվարկ և այլ գումարներ,

- թիվ 13959718 քրեական գործի շրջանակներում դեռևս **21.12.2020 թվականին** անձամբ ծանոթանալով քրեական գործի նյութերին, այդ թվում՝ վիճարկվող հրամանին՝ Վարդան Մարտիրոսյանն ստացել է նաև այն բովանդակող էլեկտրոնային սկավառակը (տե՛ս փաստեր 3, 4, 5),

- դեռևս 2019 թվականին Վարդան Մարտիրոսյանը հայցադիմում է ներկայացրել՝ նշելով, որ **2018 թվականի հոկտեմբերի 24-ին պատասխանողի ղեկավարության կողմից տեղեկացվել է այն մասին, որ իր աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է և ինքն ազատված է աշխատանքից** (տե՛ս փաստեր 6, 7), նույն՝ թիվ ԵԴ/38985/02/19 քաղաքացիական գործի շրջանակներում Վարդան Մարտիրոսյանի ներկայացուցիչը **11.05.2021 թվականին** դիմում է ներկայացրել դատարան՝ խնդրելով տրամադրել հրամանի օրինակն այն դեպքում (տե՛ս փաստեր 6, 7), երբ նույն գործի շրջանակներում դեռևս 04.01.2021 թվականին ստացել է այն:

Այնուհետև՝ 21.05.2021 թվականին, ստանալով վիճարկվող հրամանը՝ 27.05.2021 թվականին դատաձեռագրաբանական փորձաքննություն նշանակելու վերաբերյալ միջնորդություն է ներկայացրել Դատարան՝ հայտնելով, որ հրամանը մինչև **28.08.2020 թվականը** որևէ տեղ չի հրապարակվել, և միայն **այդ օրը** հրամանի պատճենը տրամադրվել է քննիչին՝ քրեական գործի նյութերին կցելու համար (տե՛ս փաստ 8),

- ավելին, սույն գործի քննության ընթացքում՝ 31.05.2021 թվականի դատական նիստին, Վարդան Մարտիրոսյանի ներկայացուցիչն առարկել է Միջնորդության դեմ՝ հայտնելով, որ քրեական գործի նյութերն էլեկտրոնային սկավառակի տեսքով հայցվորի կողմից **21.12.2020 թվականին** ստանալը չի կարող գնահատվել որպես օրենսդրի կողմից սահմանված կարգով անհատական իրավական ակտի տրամադրում (տե՛ս փաստ 9)՝ նույն հիմնավորումը հայտնելով նաև վերաքննիչ բողոքում:

Վերոգրյալ փաստերի համակցությունը Վճռաբեկ դատարանին թույլ է տալիս եզրահանգելու, որ Վարդան Մարտիրոսյանը դեռևս **24.10.2018 թվականից** իրազեկվել է վիճարկվող հրամանի մասին, այն դատական կարգով ստանալու քայլեր է ձեռնարկել միայն **2019 թվականի նոյեմբերին**, թիվ 13959718 քրեական գործի շրջանակներում **21.12.2020 թվականին** անձամբ ծանոթացել և ստացել է վիճարկվող հրամանը:

Այսինքն՝ Վարդան Մարտիրոսյանը, վիճարկվող հրամանի բովանդակությանը տեղեկանալու և այն արդյունավետ վիճարկելու իրական ու հստակ հնարավորություն ունենալով, շուրջ երկու տարի անգործություն, ակնհայտորեն խուսափողական և անբարեխիղճ վարքագիծ է դրսևորել՝ չարաշահելով իր վերաբերյալ կայացված անհատական իրավական ակտը վիճարկելու՝ օրենքով վերապահված իրավունքը, նպատակ հետապնդելով ձգձգելու իր նկատմամբ անհատական իրավական ակտից բխող անբարենպաստ հետևանքների վրա հասնելը, ինչպես նաև հնարավոր բարենպաստ դատական ակտի կայացման արդյունքում երկարաձգելու հարկադիր պարապուրդի գումարների բռնագանձման ժամանակահատվածը:

Վերոգրյալի հիման վրա սույն գործի փաստերի հաշվառմամբ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված՝ աշխատողի կողմից իր իրավունքների պաշտպանության հայցով դատարան դիմելու երկամսյա ժամկետը նույնիսկ առնվազն **21.12.2020 թվականից** հոսելու պայմաններում հայցվոր Վարդան Մարտիրոսյանն իրավունք ուներ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանը վիճարկել (հայցադիմում ներկայացնել դատարան) մինչև 22.02.2021 թվականը ներառյալ: Մինչդեռ հայցվորը հայցադիմումը Դատարան է ներկայացրել **02.03.2021 թվականին**, հայցային վաղեմության հատուկ՝ երկամսյա ժամկետի խախտմամբ:

Հետևաբար Վերաքննիչ դատարանը, գործում վիճարկվող հրամանի մասին գործատուի կողմից աշխատողին պատշաճ իրազեկելու և այն աշխատողի կողմից ստացվելու վերաբերյալ

ապացույցների առկայության պայմաններում արձանագրելով, որ նշված հրամանը բողոքարկվել է օրենքով սահմանված երկամսյա ժամկետում, թույլ է տվել գործի ելքի վրա ազդեցություն ունեցող նյութական իրավունքի նորմի խախտում, որը հանգեցրել է արդարադատության բուն էության խաթարման:

Վճռաբեկ բողոքի պատասխանում բերված փաստարկները հերքվում են վերը նշված պատճառաբանություններով:

Այսպիսով, վճռաբեկ բողոքի հիմքի առկայությունը վճռաբեկ դատարանը դիտում է բավարար՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 390-րդ հոդվածի 2-րդ մասի ուժով Վերաքննիչ դատարանի 10.01.2022 թվականի որոշումը բեկանելու համար:

Միաժամանակ վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ սույն գործով անհրաժեշտ է կիրառել ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 405-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով սահմանված՝ Վերաքննիչ դատարանի 10.01.2022 թվականի որոշումը բեկանելու և Դատարանի 18.06.2021 թվականի վճռին սույն որոշման պատճառաբանություններով օրինական ուժ տալու 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: Վճռաբեկ 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 վճռաբեկ դատարանի կողմից Վերաքննիչ դատարանի դատական ակտը բեկանելը և Դատարանի դատական ակտին ուժ տալը բխում է արդարադատության արդյունավետության շահերից, քանի որ սույն գործով վերջնական դատական ակտ կայացնելու համար նոր հանգամանք հաստատելու անհրաժեշտությունը բացակայում է:

5. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը 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 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ դատական ծախսերը գործին մասնակցող անձանց միջև բաշխվում են բավարարված հայցապահանջների չափին համամասնորեն:

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:

Նկատի ունենալով, որ վճռաբեկ բողոք ներկայացնելու համար պետական տուրքի գումարը վճարված է, իսկ վճռաբեկ բողոքը բավարարվում է՝ Վերաքննիչ դատարանի 10.01.2022 թվականի որոշումը բեկանվում է, և օրինական ուժ է տրվում Դատարանի 18.06.2021 թվականի վճռին ամբողջությամբ ու հայցվորը՝ կիրառելի խմբագրությամբ «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի «ա» կետի ուժով ազատված է պետական տուրքի վճարումից և վճռաբեկ դատարանում այլ դատական ծախսերի մասով փաստաթղթեր չեն ներկայացվել, վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ դատական ծախսերի հարցը պետք է համարել լուծված:

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

Ո Ր Ո Շ Ե Ց

1. Վճռաբեկ բողոքը բավարարել: Բեկանել ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 10.01.2022 թվականի որոշումը և օրինական ուժ տալ Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 18.06.2021 թվականի վճռին:
2. Դատական ծախսերի բաշխման հարցը համարել լուծված:
3. Որոշումն օրինական ուժի մեջ է մտնում կայացման պահից, վերջնական է և ենթակա չէ բողոքարկման:

Նախագահող _____ **Գ. ՀԱԿՈՐՅԱՆ**

Զեկուցող _____ **Է. ՍԵՂՐԱԿՅԱՆ**

_____ **Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ**

_____ **Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ**

_____ **Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ**

_____ **Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ**

_____ **Վ. ՔՈՉԱՐՅԱՆ**