ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ
ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի որոշում
Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԴ/34400/02/19
Նախագահող դատավոր՝ Ն. Կարապետյան
Դատավորներ՝ Լ. Հովհաննիսյան
Ն. Բարսեղյան

Քաղաքացիական գործ թիվ **ԵԴ/34400/02/19**
2025թ.

Ո Ր Ո Շ Ո Ւ Մ
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՈՒՆԻՑ

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

նախագահող Գ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ
զեկուցող Է. ՍԵԴՐԱԿՅԱՆ
Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ
Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ
Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ
Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ
Վ. ՔՈՉԱՐՅԱՆ

2025 թվականի մարտի 11-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով Գեղամ Առաքելյանի վճռաբեկ բողոքը ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 13.10.2023 թվականի որոշման դեմ՝ ըստ Գեղամ Առաքելյանի հայցի ընդդեմ «Վեկս» սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերության (այսուհետ՝ Ընկերություն)՝ հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի գումարը բռնագանձելու, չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի համար չվճարված հատուցման գումարները և դրանց նկատմամբ հաշվարկված տուժանքի գումարները բռնագանձելու պահանջների մասին,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը

Դիմելով դատարան՝ Գեղամ Առաքելյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել Ընկերության տնօրեն Կ. Սարգսյանի 30.08.2019 թվականի թիվ 115/Կ հրամանը, իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար Ընկերությունից բռնագանձել հատուցում՝ իր միջին աշխատավարձի չափով, Ընկերությանը պարտավորեցնել վճարել իր՝ 04.05.2011 թվականից մինչև 20.08.2018 թվականն ընկած ժամանակահատվածի չօգտագործված ամենամյա վճարովի արձակուրդների համար չվճարված հատուցման գումարները և դրանց նկատմամբ յուրաքանչյուր օրվա համար

հաշվարկված տուժանքի գումարները, ինչպես նաև բռնագանձել 200.000 ՀՀ դրամ՝ որպես փաստաբանի խելամիտ վարձատրության գումար:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 28.02.2020 թվականի վճռով հայցը մերժվել է:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 17.07.2020 թվականի որոշմամբ Գեղամ Առաքելյանի վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն՝ Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 28.02.2020 թվականի վճիռը բեկանվել է, և գործն ուղարկվել է նույն դատարան՝ նոր քննության:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական և վարչական պալատի 07.10.2020 թվականի որոշմամբ Ընկերության բերած վճռաբեկ բողոքը թողնվել է առանց քննության:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 22.03.2021 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է մասնակիորեն՝ վճռվել է. ««Վեկս» սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունից հօգուտ Գեղամ Վլադիմիրի Առաքելյանի հաշվարկել և բռնագանձել 04.05.2011 թվականից մինչև 20.08.2018 թվականը ընկած ժամանակահատվածի չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի համար դրամական հատուցում միջին աշխատավարձի չափով: 04.05.2011 թվականից մինչև 20.08.2018 թվականը ընկած ժամանակահատվածի չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի համար դրամական հատուցման գումարին հաշվարկել և բռնագանձել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածով հաշվարկվող տուժանքներ՝ սկսած 31.08.2019 թվականից մինչև պարտավորության կատարման օրը, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա գումարի չափն է, և այն ևս բռնագանձել «Վեկս» սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունից հօգուտ Գեղամ Վլադիմիրի Առաքելյանի: Հայցը, մնացած՝ աշխատանքից ազատման հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի գումար բռնագանձելու պահանջների մասով, մերժել: «Վեկս» սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունից ՀՀ պետական բյուջե հաշվարկել և բռնագանձել 04.05.2011 թվականից մինչև 20.08.2018 թվականը ընկած ժամանակահատվածի չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի համար դրամական հատուցման գումարի երկու տոկոսը, ինչպես նաև 04.05.2011 թվականից մինչև 20.08.2018 թվականը ընկած ժամանակահատվածի չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի համար դրամական հատուցման գումարին հաշվարկող ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածով հաշվարկվող տուժանքների երկու տոկոսը՝ սկսած 31.08.2019 թվականից մինչև դատարան հայց ներկայացնելու օրը՝ 16.10.2019 թվականը: «Վեկս» սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունից հօգուտ Գեղամ Վլադիմիրի Խաչատրյանի բռնագանձել 150.000 (հարյուր հիսուն հազար) ՀՀ դրամ, որպես փաստաբանի խելամիտ վարձատրության գումար»:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 20.07.2021 թվականի որոշմամբ Ընկերության վերաքննիչ բողոքը մերժվել է, իսկ Գեղամ Առաքելյանի վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է՝ Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 22.03.2021 թվականի վճիռը բեկանվել է, և գործն ուղարկվել է նույն դատարան՝ նոր քննության:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական և վարչական պալատի 02.02.2022 թվականի որոշմամբ Ընկերության բերած վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը մերժվել է:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Դատարան) 10.01.2023 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է մասնակիորեն՝ վճռվել է. «Անվավեր ճանաչել «Վեկս» ՍՊԸ-ի տնօրենի 30.08.2019 թվականի

թիվ 115/Կ հրամանը: «Վեկս» ՍՊԸ-ից հօգուտ Գեղամ Առաքելյանի բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի գումար՝ Գեղամ Առաքելյանի միջին աշխատավարձի՝ 205.571,05 ՀՀ դրամի չափով՝ սկսած 31.08.2021 թվականից մինչև սույն դատական ակտի կատարման պահը: Մնացած մասով հայցը մերժել: «Վեկս» ՍՊԸ-ից հօգուտ Գեղամ Առաքելյանի բռնագանձել 150.000 ՀՀ դրամ փաստաբանի խելամիտ վարձատրության գումար»:

Դատարանի 10.01.2023 թվականի «Վրիպակն ուղղելու մասին» որոշմամբ որոշվել է. «թիվ ԵԴ/34400/02/19 քաղաքացիական գործով 10.01.2023 թվականի կայացված վճռում թույլ տրված վրիպակն ուղղել, այն է՝ *«Անվավեր ճանաչել «Վեկս» ՍՊԸ-ի տնօրենի 30.08.2019 թվականի թիվ 115/Կ հրամանը: «Վեկս» ՍՊԸ-ից հօգուտ Գեղամ Առաքելյանի բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի գումար՝ Գեղամ Առաքելյանի միջին աշխատավարձի՝ 205.571,05 ՀՀ դրամի չափով՝ սկսած 31.08.2021 թվականից մինչև սույն դատական ակտի կատարման պահը»-ի փոխարեն կարդալ՝ «Անվավեր ճանաչել «Վեկս» ՍՊԸ-ի տնօրենի 30.08.2019 թվականի թիվ 115/Կ հրամանը, Գեղամ Առաքելյանին վերականգնել իր նախկին աշխատանքին: «Վեկս» ՍՊԸ-ից հօգուտ Գեղամ Առաքելյանի բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի գումար՝ Գեղամ Առաքելյանի միջին աշխատավարձի՝ 205.571,05 ՀՀ դրամի չափով՝ սկսած 31.08.2019թվականից մինչև սույն դատական ակտի կատարման պահը»:*

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 13.10.2023 թվականի որոշմամբ Ընկերության վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է՝ Դատարանի 10.01.2023 թվականի վճիռը բեկանվել է, և գործն ուղարկվել է նույն դատարան՝ նոր քննության:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Գեղամ Առաքելյանը (ներկայացուցիչ Վահրամ Գալստյան):

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան է ներկայացրել Ընկերությունը (ներկայացուցիչ Վահագն Գասպարյան):

<u>2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, հիմնավորումները և պահանջը</u>

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքերի սահմաններում ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանը խախտել է Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը, 265-րդ հոդվածի 1-ին մասը, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 6-9-րդ հոդվածները, 60-րդ, 66-րդ, 211-րդ և 213-րդ հոդվածները:

Բողոք բերած անձը նշված հիմքերի առկայությունը պատճառաբանել է հետևյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել, որ աշխատողի հետ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում աշխատողի՝ ինչպես աշխատանքի չներկայանալու, այնպես էլ չներկայանալու անհարգելիության փաստերը պետք է ապացուցի գործատուն:

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ սույն գործով հայցադիմումը վարույթ է ընդունվել 21.10.2019 թվականին, իսկ մասնավոր անձին հարցման ենթարկելու մասին 28.11.2019 թվականի արձանագրությունը, աշխատաժամանակի հաշվարկի տեղեկագիրը և աշխատանքային տեղեկագրից քաղվածքի պատճենն Ընկերությունը դատարան է ներկայացրել 05.12.2019 թվականին՝ խախտելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 211-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված ժամկետը:

Ընդ որում, Ընկերությունը նաև զրկված էր անհատական իրավական ակտի իրավաչափությունը հիմնավորող ապացույցները գործի նոր քննության ժամանակ ներկայացնելու իրավական հնարավորությունից, քանի որ աշխատանքային վեճերի նկատմամբ կիրառելի են հատուկ հայցային վարույթին բնորոշ՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 24-րդ գլխով սահմանված առանձնահատկությունները:

Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել նաև, որ Գրիգոր Հարությունյանի հարցման արձանագրությունը չի կարող համարվել արժանահավատ, քանի որ վերջինս գործի ելքով շահագրգռված անձ է, ինչպես նաև չի նախազգուշացվել սուտ ցուցմունք տալու համար քրեական պատասխանատվության մասին: Ավելին՝ նշված արձանագրությունը կազմվել է վիճարկվող անհատական իրավական ակտի կայացումից շուրջ 3 ամիս հետո, հետևաբար՝ այն դրված չի եղել անհատական իրավական ակտի ընդունման հիմքում: Վերաքննիչ դատարանը չի անդրադարձել սույն գործով վկա Արամ Խաչատրյանի ցուցմունքին, որը բովանդակում է Արամ Խաչատրյանի կողմից վիճելի օրն իրեն աշխատանքի վայրում տեսնելու մասին տեղեկություն:

Վերոգրյալի հիման վրա բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 13.10.2023 թվականի որոշումը և օրինական ուժ տալ Դատարանի 10.01.2023 թվականի վճռին:

<u>3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը</u>

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը՝

1) Ընկերության տնօրեն Կ. Սարգսյանի կողմից Գեղամ Առաքելյանին ուղղված 29.08.2019 թվականի՝ «բացատրություն վերցնելու վերաբերյալ» պահանջագրին ի պատասխան Գեղամ Առաքելյանը 29.08.2019 թվականի դիմումով հայտնել է, որ ինքը նույն թվականի օգոստոսի 21-ին ճիշտ ժամանակին ժամանել է աշխատանքի, 4 ժամ աշխատելուց հետո դիմել է ղեկավարությանը և ստացել է թույլտվություն՝ անձնական գործերով բացակայելու համար **(հատոր 1-ին, գ.թ. 36, 37)**.

2) Ընկերության տնօրեն Կ. Սարգսյանի 30.08.2019 թվականի թիվ 115/Կ հրամանով Գեղամ Առաքելյանի հետ 04.05.2011 թվականին կնքված թիվ 520 աշխատանքային պայմանագիրը 30.08.2019 թվականից լուծվել է այն հիմնավորմամբ, որ «պահանջագրի հիման վրա տրված բացատրությունը չի կարող հիմք ընդունվել դրանում նշված հանգամանքների իրականությանը չհամապատասխանելու հիմքով» **(հատոր 1-ին, գ.թ. 9, 31-33)**.

3) Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 21.10.2019 թվականի՝ «Հայցադիմումը վարույթ ընդունելու մասին» որոշմամբ Գեղամ Առաքելյանի հայցն ընդդեմ Ընկերության՝ հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի գումարը բռնագանձելու, չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի համար չվճարված հատուցման գումարները և դրանց նկատմամբ հաշվարկված տուժանքի գումարները բռնագանձելու պահանջների մասին, ընդունվել է վարույթ:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանը 21.10.2019 թվականին որոշում է կայացրել Ընկերության տնօրեն Կ. Սարգսյանի 30.08.2019 թվականի թիվ 115/Կ հրամանի համար հիմք հանդիսացած փաստերը հաստատող ապացույցները, հրամանում որպես հիմք վկայակոչված ներքին և անհատական իրավական ակտերն ու Գեղամ Առաքելյանի գործունեությունը կարգավորող պայմանագրերն Ընկերությունից պահանջելու մասին **(հատոր 1-ին, գ.թ. 23-25)**.

4) Ընկերությունը 05.12.2019 թվականին Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարան է ներկայացրել ապացույցներ, մասնավորապես՝ մասնավոր անձին հարցման ենթարկելու մասին արձանագրություն, աշխատանքի տեղեկագրից քաղվածք և աշխատաժամանակի հաշվարկի տեղեկագիր **(հատոր 1-ին, գ.թ. 66-70)**.

5) մասնավոր անձին հարցման ենթարկելու մասին 28.11.2019 թվականի արձանագրությամբ Գրիգոր Հարությունյանը հայտնել է, որ «Գեղամ Առաքելյանի վերաբերյալ կասեմ, որ նա աշխատել է հանքում, նրա եղբայրը ևս աշխատում էր հանքում, նա իր աշխատանքի կազմակերպման, հաճախելու համար պատասխանատու է եղել նաև ինձ, տեղյակ եմ, որ աշխատանքից բացակայելու, չհաճախելու համար հեռացվել է աշխատանքից տնօրենի կողմից: Վերջին շրջանում հաճախ էր լինում դեպքեր, որ նա ոչ պատշաճ էր կատարում իր աշխատանքային պարտականությունները», «ես հաճախել եմ աշխատանքի, 2019 թվականի օգոստոսի 21-ին Գեղամ Առաքելյանը իր աշխատանքային պարտականությունները չի կատարել և այդ օրը աշխատանքի չի հաճախել առհասարակ», «յուրաքանչյուրն իր գործն է անում և ես հսկում եմ նաև այդ ամենը ու չի կարող լինել, որ աշխատանքի հաճախի աշխատողը և ես տեղյակ չլինեմ եթե ես հանքում եմ»: Այն հարցերին, թե արդյոք Գեղամ Առաքելյանը նշված օրը հաճախել է աշխատանքի, ապա 4 ժամ անց ղեկավարությունից թույլտվություն է ստացել և գնացել աշխատանքի վայրից ու ով իրավունք ունի աշխատողին թույլատրել աշխատանքի չներկայանալ, պատասխանել է՝ «Կրկնում եմ, որ ոչ չի հաճախել առհասարակ, ինձնից թույլտվություն չի վերցրել: Նրան ես կարող էի թույլատրել կամ տնօրենը՝ պարոն Սարգսյանը միայն»:

Ընկերությունը 12.10.2022 թվականին Դատարան է ներկայացրել Ընկերության և Գրիգոր Հարությունյանի միջև 01.06.2018 թվականին կնքված թիվ 411 աշխատանքային պայմանագիրը, Գրիգոր Հարությունյանին աշխատանքից ազատելու մասին 15.07.2020 թվականի թիվ 73/կ հրամանը, ինչպես նաև տեղեկանք այն մասին, որ Գրիգոր Հարությունյանը 01.06.2018 թվականից մինչև 15.07.2020 թվականն աշխատել է Ընկերությունում որպես Ընկերությանը պատկանող հանքի՝ Արարատի ստորաբաժանման պետ՝ միևնույն ժամանակ հանդիսանալով Գեղամ Առաքելյանի անմիջական ղեկավարը **(հատոր 1-ին, գ.թ. 67, 68, հատոր 5-րդ, գ.թ. 28-33)**.

6) Ընկերությունը 05.12.2019 թվականին Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարան է ներկայացրել 29.08.2019 թվականին տրված՝ աշխատանքային տեղեկագրի պատճենը, որը բովանդակում է աշխատաժամանակի հաշվարկ՝ 01.08.2019 թվականից մինչև 31.08.2019 թվականն ընկած ժամանակահատվածի համար, ինչպես նաև աշխատանքային տեղեկագրից քաղվածքի պատճենը: Տեղեկագրում և քաղվածքում՝ ամսվա օրերից 21-ի ներքևում, Գեղամ Առաքելյանի անվան դիմաց դրված է «x» նշանը: Տեղեկագրի և քաղվածքի բնօրինակները ներկայացվել են 13.01.2020 թվականին և 19.02.2021 թվականին **(հատոր 1-ին, գ.թ. 69, 70, 101, 107, 108, հատոր 3-րդ, գ.թ. 26)**.

7) գործի նախորդ քննության, մասնավորապես՝ 07.02.2020 թվականին հրավիրված դատական նիստի ընթացքում վկա Արամ Խաչատրյանը հայտնել է, որ հանդիսանում է հայցվոր Գեղամ Առաքելյանի եղբայրը: Միասին աշխատել են Ընկերությունում: Ինքն աշխատել է որպես «էքսկավատորչիկ»: Օգոստոսի 21-ին Գեղամ Առաքելյանին տեսել է հանքում: Աշխատանքի են գնացել առավոտյան ժամը 6-ից, քանի որ ամռան 3 ամիսներին աշխատանքն սկսվում է ժամը 6-ից: Գեղամ Առաքելյանին աշխատավայրում տեսել է ժամը 6-ից մինչև 12:00-ն ընկած ժամանակահատվածում: Չի կարող ասել՝ Գեղամ Առաքելյանը որևէ գործ արել է այդ օրը, թե՝ ոչ: Իրենց աշխատավայրերի հեռավորությունը կազմում է 100-ից 200 մետր: Գեղամ Առաքելյանին տեսել է քար բարձելուց **(հատոր 1-ին, գ.թ. 127-131)**.

8) գործի նոր քննության ընթացքում Դատարանը 01.07.2022 թվականի՝ «Ապացուցման պարտականությունը բաշխելու մասին» որոշմամբ սահմանել է ապացուցման ենթակա հետևյալ փաստերը. «1. գործատուի և աշխատողի միջև 04.05.2011 թվականից մինչև 30.08.2019 թվականը աշխատանքային հարաբերությունների առկայության փաստը, 2. հայցվորի և պատասխանողի միջև աշխատանքային հարաբերությունների դադարած լինելու փաստը, 3. 30.08.2019 թվականի թիվ 115/Կ հրամանի՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին կետի 9-րդ ենթակետին համապատասխան կայացված լինելու փաստը, 4. հայցվոր Գեղամ Առաքելյանի 21.08.2019 թվականին անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատանքի չներկայանալու փաստը, 5. Գեղամ Առաքելյանի 21.08.2019 թվականին աշխատանքի չներկայանալու վերաբերյալ պատասխանողի համապատասխան աշխատակցի կողմից ղեկավարությանը տեղեկացնելու փաստը, 6. հարցման ենթարկված Գրիգոր Հարությունյանի՝ 21.08.2019 թվականի դրությամբ պատասխանող ընկերությունում աշխատելու և հայցվորի աշխատավայր հանդիսացող հանքի պետ լինելու փաստը, 7. Գեղամ Առաքելյանին 04.05.2011 թվականից մինչև 20.08.2018 թվականը ժամանակահատվածի համար օրենքով նախատեսված կարգով և չափով ամենամյա վճարովի արձակուրդ տրամադրված լինելու փաստը, 8. Գեղամ Առաքելյանին օրենքով նախատեսված կարգով և չափով ամենամյա վճարովի չօգտագործված արձակուրդի դիմաց հատուցում տրամադրելու պարտավորության բացակայության փաստը»: Բոլոր փաստերի ապացուցման բեռը դրվել է պատասխանողի վրա **(հատոր 5-րդ, գ.թ. 19, 20)**:

<u>4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը</u>

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն գործով վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը պայմանավորված է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 394-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված հիմքով՝ նույն հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետի իմաստով, այն է՝ բողոքում բարձրացված հարցի վերաբերյալ Վճռաբեկ դատարանի որոշումը կարող է էական նշանակություն ունենալ օրենքի միատեսակ կիրառության համար, քանի որ բողոքարկվող դատական ակտում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի և ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 1-ին մասի մեկնաբանությունը հակասում է թիվ ՇԴ/2860/02/18 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 10.07.2020 թվականի որոշման մեջ նույն նորմերին տրված մեկնաբանությանը, ինչպես նաև ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 394-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքով՝ 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 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 66-րդ ու 211-213-րդ հոդվածների այնպիսի խախտում, որը խաթարել է արդարադատության բուն էությունը:

Սույն բողոքի քննության շրջանակներում Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում անդրադառնալ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վեճերով ապացուցման պարտականությունը բաշխելու և ապացույցները գնահատելու առանձնահատկություններին՝ վերահաստատելով նախկինում արտահայտած իրավական դիրքորոշումները:

1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է գործատուի նախաձեռնությամբ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու դեպքում:

Մինչև 31.07.2023 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 218-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային կարգապահությունն աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված վարքագծի կանոններն են, որոնց պարտավոր են ենթարկվել բոլոր աշխատողները:

Մինչև 31.07.2023 թվականը գործած խմբագրությամբ նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները (գործատուի ներքին իրավական ակտը) կանոնակարգում են աշխատողների՝ աշխատանքի ընդունման և ազատման կարգը, աշխատանքային պայմանագրի կողմերի հիմնական իրավունքները, պարտականությունները և պատասխանատվությունը, աշխատանքի ռեժիմը, հանգստի ժամանակը, աշխատողների նկատմամբ կիրառվող խրախուսանքի և կարգապահական պատասխանատվության միջոցները, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող այլ հարցեր:

Մինչև 08.05.2020 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 220-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային կարգապահության խախտում է համարվում աշխատողի մեղքով աշխատանքային պարտականությունները չկատարելը կամ ոչ պատշաճ կատարելը:

Մինչև 23.12.2021 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար կարող են կիրառվել հետևյալ կարգապահական տույժերը.

1) նկատողություն,

2) խիստ նկատողություն,

3) նույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերի հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 224-րդ հոդվածի համաձայն՝ կարգապահական տույժի կիրառման դեպքում պետք է հաշվի առնվեն խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը:

Վճռաբեկ դատարանը իր որոշումներում արձանագրել է, որ աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով: Աշխատանքային պայմանագիրը, ըստ էության, հանդիսանում է աշխատողի և գործատուի միջև կնքված համաձայնություն, ըստ որի՝ թե աշխատողը և թե գործատուն ձեռք են բերում փոխադարձ իրավունքներ ու պարտականություններ: Մասնավորապես, աշխատողը պարտավորվում է բարեխղճորեն կատարել աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած պարտականությունները, պահպանել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին տրամադրել

պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ:

Այն դեպքում, երբ աշխատողը չի կատարում կամ ոչ պատշաճ է կատարում աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պարտավորությունները, այդ թվում՝ չի պահպանում աշխատանքային կարգապահությունը, գործատուն կարող է կիրառել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված կարգապահական տույժերից որևէ մեկը՝ հաշվի առնելով նույն օրենսգրքի 224-րդ հոդվածով սահմանված՝ աշխատողի կողմից թույլ տրված խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքներն ու աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը: Այսինքն, չնայած այն հանգամանքին, որ աշխատողի կողմից աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու դեպքում գործատուն ինքն է որոշում կիրառման ենթակա կարգապահական տույժի տեսակը, այնուամենայնիվ, այն չի կարող կրել կամայական բնույթ, և յուրաքանչյուր դեպքում գործատուի կողմից ընտրված կարգապահական տույժի տեսակը պետք է համաչափ լինի աշխատողի կողմից կատարված խախտման ծանրությանը, որի ապահովմանն էլ ուղղված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 226-րդ հոդվածով սահմանված՝ մինչև կարգապահական տույժի կիրառումն աշխատողից խախտման մասին պարտադիր գրավոր բացատրություն պահանջելու գործատուի պարտականությունը: Մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուի կողմից աշխատողից խախտման մասին գրավոր բացատրություն պահանջելը պարտադիր է, և այն աշխատողից պետք է պահանջվի մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը՝ սահմանելով այդ բացատրությունը տալու համար ողջամիտ ժամկետ:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը նշել է նաև, որ օրենսդիրը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով սահմանել է ինչպես անորոշ, այնպես էլ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծելու հիմքը, որի համար անհրաժեշտ է մի շարք նախապայմանների միաժամանակյա առկայությունը: Մասնավորապես՝

1. պայմանագիրը պետք է կնքված լինի անորոշ կամ որոշակի ժամկետով.

2. պայմանագրի լուծումը պետք է պայմանավորված լինի աշխատողի կողմից մեկ ամբողջ աշխատանքային օր (հերթափոխ) աշխատանքի չներկայանալու հանգամանքով.

3. աշխատողի կողմից մեկ ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատանքի չներկայանալը պետք է լինի անհարգելի պատճառով *(տե՛ս Սիրանուշ Մելիքյանն ընդդեմ «ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրի համայնքի Ա. Շիշյանի անվան թիվ 6 երաժշտական դպրոց» ՀՈԱԿ-ի թիվ ՇԴ/2860/02/18 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 10.07.2020 թվականի որոշումը):*

Մինչև 29.02.2020 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 226-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուն պետք է աշխատողից պահանջի խախտման մասին գրավոր բացատրություն: Եթե գործատուի սահմանած ողջամիտ ժամկետում աշխատողն առանց հարգելի պատճառների չի ներկայացնում գրավոր բացատրություն, ապա կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել առանց գրավոր բացատրության:

Վճռաբեկ դատարանը նախկինում կայացրած որոշմամբ անդրադարձել է գործատուի կողմից աշխատանքային կարգապահության խախտման մասին աշխատողից գրավոր բացատրություն պահանջելու ժամանակի հարցին՝ դիրքորոշում արտահայտելով այն մասին,

որ գործատուն աշխատանքային կարգապահության խախտման մասին գրավոր բացատրությունը պետք է աշխատողից պահանջի **մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը՝** սահմանելով այդ բացատրությունը տալու համար ողջամիտ ժամկետ *(տե՛ս Մանյա Գալուստյանն ընդդեմ «Հայկական ատոմային էլեկտրակայան» ՓԲԸ-ի թիվ 3-357(ՎԴ) գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 23.05.2008 թվականի որոշումը)*:

Մեկ այլ որոշմամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ ենթադրյալ խախտում թույլ տված աշխատողի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառելուց առաջ գրավոր բացատրություն պահանջելու և այդ բացատրության ներկայացման համար ողջամիտ ժամանակ տրամադրելու գործատուի պարտականությունն ինքնանպատակ չէ, այն ուղղված է աշխատողի իրավունքներն ու պարտականությունները հավասարակշռելուն, գործատուի կողմից ինքնիրավչությունը և աշխատողի իրավունքների խախտումը կանխելուն:

Աշխատողին կարգապահական տույժի ենթարկելու վերաբերյալ գործատուի կայացրած իրավական ակտը պետք է հիմնված լինի խախտման փաստի օբյեկտիվ և բազմակողմանի (հաշվի առնելով նաև աշխատողի փաստարկներն ու պատճառաբանությունները) քննության վրա *(տե՛ս Կարինե Գասպարյանն ընդդեմ «Երևանի համար 144 հիմնական դպրոց» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության թիվ ԵԴ/1916/02/21 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 22.05.2024 թվականի որոշումը)*:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է նաև, որ գործատուի կողմից աշխատանքային կարգապահությունը խախտած անձի նկատմամբ պատասխանատվության համապատասխան միջոցը (կարգապահական տույժի տեսակը) ընտրելիս և այն կիրառելիս պետք է պահպանվի համաչափությունն աշխատողի կողմից կատարված խախտման ծանրության աստիճանին, դրա արդյունքում վրա հասնող իրավական հետևանքներին: Այսինքն՝ առավել նվազ ծանրության կարգապահական խախտման դեպքում պետք է կիրառվի առավել մեղմ աշխատանքային կարգապահական պատասխանատվության միջոց, և հակառակը: Աշխատողի նկատմամբ կարգապահական տույժի կիրառումն ինքնանպատակ չէ, այն ուղղված է նաև աշխատանքային իրավահարաբերությունների կայունության պահպանմանը, որպիսի պայմաններում դրա կիրառումը չի կարող կրել ձևական բնույթ, ուստի և տույժ նշանակելիս գործատուն պարտավոր է իրավական գնահատման ենթարկել աշխատողի կատարած խախտման բնույթը, դրա ծանրությունն ու արդյունքում վրա հասնող իրավական հետևանքները, աշխատողի նախկինում կատարված աշխատանքը, ինչպես նաև աշխատանքային բնականոն հարաբերությունների խաթարման պատճառ հանդիսացած այլ հանգամանքները *(տե՛ս Հարություն Անտոնյանն ընդդեմ «ՎԵՈԼԻԱ ՋՈՒՐ» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԱՔԴ/3661/02/17 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 29.10.2021 թվականի որոշումը)*:

2. Միաժամանակ, Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում անդրադառնալ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի՝ «Առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթը» վերտառությամբ 24-րդ գլխով նախատեսված՝ աշխատանքային վեճերով ապացուցման պարտականությունը բաշխելու կանոնների առանձնահատկություններին:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 210-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ դատարանը նույն գլխով սահմանված կարգով քննում և լուծում է աշխատանքային պայմանագրի փոփոխման, լուծման և աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հետ կապված անհատական աշխատանքային վեճերը:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 211-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ հայցադիմումը վարույթ ընդունելու հետ միաժամանակ դատարանը կայացնում է որոշում՝ պատասխանողից հետևյալ ապացույցները պահանջելու մասին.

1) վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած փաստերը հաստատող ապացույցները,

2) վիճարկվող անհատական իրավական ակտում որպես հիմք վկայակոչված ներքին և անհատական իրավական ակտերը,

3) աշխատողի գործունեությունը կարգավորող պայմանագրերը:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 211-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ ապացույցներ պահանջելու վերաբերյալ որոշումը կատարվում է պատասխանողի կողմից որոշումն ստանալուց հետո՝ մեկշաբաթյա ժամկետում:

Նույն հոդվածի 211-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ գործը դատաքննության նախապատրաստելիս դատարանը կարող է առաջարկել հայցը փոփոխելու միջոցով ճշգրտելու ոչ հստակ, թերի կամ սխալ ձևակերպված հայցապահանջները, համալրելու ոչ բավարար փաստական տվյալները, ինչպես նաև ներկայացնելու գործի փաստական հանգամանքները պարզելու և գնահատելու համար անհրաժեշտ ապացույցներ:

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:**

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ 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 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ դատարանը բոլոր դեպքերում վիճարկվող անհատական ակտը ճանաչում է անվավեր, եթե պատասխանողի կողմից խախտվել է աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու՝ օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտով սահմանված կարգը:

Վերոնշյալ իրավանորմերի վերլուծությունից հետևում է, որ գործող իրավակարգավորումներով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքում օրենսդիրը սահմանել է աշխատանքային վեճերի լուծման հատուկ ընթացակարգ: Մասնավորապես, կարևորելով առավել սեղմ ժամկետներում աշխատանքային վեճերի լուծման դատավարական գործընթացը, օրենսդիրը նախատեսել է հայցադիմումը վարույթ ընդունելու մասին որոշման հետ մեկտեղ գործատուից պահանջել այն բոլոր ապացույցները, որոնք ընկած են վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում, որը գործատուի կողմից ենթակա է կատարման առավել սեղմ ժամկետում՝ այդ որոշումն ստանալուց հետո մեկ շաբաթվա ընթացքում: Ընդ որում, նման վեճերով դատարանն իրավասու է հայցվորին առաջարկել հայցը փոփոխելու միջոցով ճշգրտել ոչ հստակ, թերի կամ սխալ ձևակերպված հայցապահանջը, համալրել ոչ բավարար փաստական տվյալները, ինչպես նաև իրավասու է պահանջել նաև անհրաժեշտ լրացուցիչ ապացույցներ:

Մեկ այլ առանձնահատկությունն է այն, որ աշխատանքային վեճերի լուծման դեպքում նախատեսվել է նաև ապացուցման պարտականության բաշխման ընդանուր կանոնից տարբերվող՝ ապացուցման պարտականության բաշխման այլ կանոն: Այսպես, օրենսդիրը հստակեցրել է, **որ աշխատանքային վեճերով վիճարկվող անհատական իրավական ակտի իրավաչափությունը հիմնավորելու փաստն ապացուցելու պարտականությունը կրում է գործատուն**: **Ըստ այդմ էլ, սահմանվել է նաև, որ վիճարկվող անհատական իրավական ակտի իրավաչափությունը հիմնավորող ապացույցը գործատուի կողմից, որպես ընդհանուր կանոն, կարող է ներկայացվել միայն ապացույցները պահանջելու վերաբերյալ որոշման կատարման ընթացքում: Հակառակ պարագայում, գործատուն պարտավոր է հիմնավորել իրենից անկախ պատճառներով ապացույցի ներկայացման անհնարինությունը:**

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը նախկինում կայացրած որոշումներից մեկում փաստել է նաև, որ չնայած օրենսդիրն աշխատանքային վեճերով վարույթների պարագայում ապացուցման պարտականության բաշխման մասով նախատեսել է այլ կարգ, քան այլ վեճերի դեպքում քաղաքացիական գործերով ընդհանուր կարգն է, այդուհանդերձ, բոլոր դեպքերում գործում է մեկ ընդհանուր կանոն, այն է՝ ապացույցները պետք է լինեն թույլատրելի, վերաբերելի և արժանահավատ, հակառակ պարագայում նշված ապացույցները չեն կարող դրվել գործի համար էական նշանակություն ունեցող փաստերի հաստատման կամ հերքման հիմքում: Ընդ որում, աշխատանքային վեճերով ևս ապացուցման պարտականություն կրող անձը, պարտավոր է ապացուցել գործի լուծման համար էական նշանակություն ունեցող փաստի առկայությունը կամ բացակայությունը: Հակառակ դեպքում, եթե փաստը մնում է վիճելի, ապա դրա բացասական հետևանքները պետք է կրի փաստի ապացուցման պարտականությունը կրող անձը, այն է՝ գործատուն:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի նման հետևությունը բխել է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 62-րդ հոդվածի 6-րդ մասով սահմանված ապացուցման պարտականության ընդհանուր կանոնից, որի 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 *(տե՛ս Ազատ Խաչատրյանն ընդդեմ «Ջրառ» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԴ/10332/02/20 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 30.12.2021 թվականի որոշումը)*:

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:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ դատարանը հետազոտված **ապացույցը ճանաչում է անարժանահավատ**, եթե դրա հետազոտման, գնահատման կամ այլ ապացույցների հետ համադրման արդյունքով հաստատվում է, որ դրանում պարունակվող տեղեկատվությունը չի համապատասխանում իրականությանը:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ ապացույցների հետազոտումը դատական ապացույցների անմիջական ընկալումը և վերլուծությունն է՝ դրանցից յուրաքանչյուրի

վերաբերելիությունը, թույլատրելիությունն ու արժանահավատությունը որոշելու և գործի լուծման համար նշանակություն ունեցող փաստական հանգամանքների առկայությունն ու բացակայությունը հաստատելու համար: Հետազոտման նշված նպատակն իրացվում է գործով ներկայացված ապացույցներն անմիջականորեն ընկալելու, դրանց բովանդակությունը բացահայտելու, մեկ ապացույցը մյուսի հետ համեմատելու, ներկայացված ապացույցների միջև եղած հակասությունները բացահայտելու, այլ կերպ ասած՝ ապացույցներն առանձին-առանձին ու իրենց համակցությամբ ստուգելու և դրանց ամբողջական համակարգ կառուցելու միջոցով *(տե՛ս Սասուն և Մանուշակ Ղարիբյաններն ընդդեմ Վարազդատ, Մովսես ու Արման Ադամյանների, Սիլվա Հունանյանի թիվ ԱՎԴ2/1332/02/21 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 13.10.2023 թվականի որոշումը):*

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ ապացույցների հետազոտման բազմակողմանիությունը ենթադրում է, որ գործում առկա ապացույցների ուսումնասիրության (ընկալման) ընթացքում դատարանը պետք է հաշվի առնի գործին մասնակցող անձանց և դատավարության այլ մասնակիցների դատողությունն ու բացատրությունները՝ միաժամանակ իր իրավասության սահմաններում ձեռնարկելով բոլոր անհրաժեշտ միջոցները ստացված փաստական տվյալների արժանահավատությունը ստուգելու համար: Ապացույցների հետազոտման լրիվությունը ենթադրում է գործով ներկայացված (ձեռք բերված) բոլոր վերաբերելի և թույլատրելի ապացույցների ընկալում ու ստուգում, փաստերի գոյության կամ բացակայության մասին վերջնական եզրահանգումներ կատարելու համար անհրաժեշտ և բավարար ամբողջ ապացուցողական նյութի վերլուծություն ու ստուգում: Ապացույցների հետազոտման օբյեկտիվությունը ենթադրում է, որ դատարանն ապացույցները հետազոտելիս որևէ կերպ չպետք է շահագրգռված լինի գործի ելքով և անկողմնակալ վերաբերմունք ցուցաբերի ապացույցների հետազոտման ընթացքում՝ ապահովելով կողմերի մրցակցությունն ու իրավահավասարությունը և զերծ մնալով գործի ելքի կամ այս կամ այն ապացույցի արժանահավատության վերաբերյալ նախնական դատողություններ կատարելուց: Դատարանի կողմից ապացույցների բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտությունն առաջնահերթ նշանակություն ունի դրանք առանձին-առանձին ու իրենց համակցության մեջ ճիշտ գնահատելու՝ դրանց արժանահավատությունը և բավարարությունը ճիշտ որոշելու ու գործի քննության արդյունքում օրինական և հիմնավորված դատական ակտ կայացնելու համար *(տե՛ս Տիգրան Հովհաննիսյանն ընդդեմ Անթրանիկ Բողոսյանի և Հայկ Մարտիրոսյանի թիվ ԵԴ/18039/02/19 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 19.09.2023 թվականի որոշումը):*

Վճռաբեկ դատարանի իրավական դիրքորոշման կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ

Սույն գործը հարուցվել է Գեղամ Առաքելյանի կողմից ներկայացված հայցադիմումի հիման վրա, որով վերջինս պահանջել է անվավեր ճանաչել իրեն աշխատանքից ազատելու հրամանը, վերականգնել նախկին աշխատանքում և բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի, չօգտագործված ամենամյա վճարովի արձակուրդների համար չվճարված հատուցման ու տուժանքի գումարները:

Գործի նոր քննության արդյունքում Դատարանը 10.01.2023 թվականի վճռով հայցը բավարարել է մասնակիորեն՝ վճռել է. *«Անվավեր ճանաչել «Վեկս» ՍՊԸ-ի տնօրենի 30.08.2019 թվականի թիվ 115/Կ հրամանը, Գեղամ Առաքելյանին վերականգնել իր նախկին աշխատանքին: «Վեկս» ՍՊԸ-ից հօգուտ Գեղամ Առաքելյանի բռնագանձել հարկադիր*

պարապուրդի գումար՝ Գեղամ Առաքելյանի միջին աշխատավարձի՝ 205.571,05 ՀՀ դրամի չափով՝ սկսած 31.08.2021 թվականից մինչև սույն դատական ակտի կատարման պահը: Մնացած մասով հայցը մերժել: «Վեկս» ՍՊԸ-ից հօգուտ Գեղամ Առաքելյանի բռնագանձել 150,000 ՀՀ դրամ փաստաբանի խելամիտ վարձատրության գումար»:

Դատարանը պատճառաբանել է, որ. *«(…) որ սույն գործով պատասխանող կողմը պետք է ապացուցեր իր կողմից կայացված որոշման իրավաչափությունը:*

Դատարանն, ուսումնասիրելով ներկայացված հրամանը, արձանագրում է, որ գործատուն ըստ էության չի անդրադարձել աշխատողի բացատրության բովանդակությանը, չի ներկայացրել որևէ հիմնավոր ապացույց այն մասին, որ եղել են գրավոր արձանագրություններ աշխատողի բացակայության վերաբերյալ:

Պատասխանող կողմը միայն նոր քննության ընթացքում է ներկայացրել Գրիգոր Հարությունյանի հարցման վերաբերյալ արձանագրությունը և վերջինիս հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը:

Դատարանն արձանագրում է, որ պատասխանողը նախևառաջ տվյալ ապացույցները չի դրել աշխատանքից ազատման հրամանի հիմքում, և բացի այդ չի ներկայացրել հիմնավոր ապացույցներ այն մասին, որ ապացույցներ ներկայացնելու ժամկետը բաց է թողնվել հարգելի կերպով:

Այսպիսով՝ դատարանը գտնում է, որ սույն գործով վիճելի հրամանը իրավաչափ չէ, այն կայացվել է առանց աշխատողի բացատրությունը հաշվի առնելու և առանց բավարար փաստական հիմքերի:

Սույն գործով պատասխանողը չի ապացուցել իր կողմից վկայակոչված փաստերը, ուստի բացասական հետևանքները պետք է կրի ինքը:

Այսպիսով դատարանը գտնում է, որ «Վեկս» ՍՊԸ-ի տնօրենի 30.08.2019 թվականի թիվ 115/Կ հրամանը ենթակա է անվավեր ճանաչման»:

Դատարանի 10.01.2023 թվականի վճռի դեմ վերաքննիչ բողոք է ներկայացրել Ընկերությունը, որը Վերաքննիչ դատարանի 13.10.2023 թվականի որոշմամբ բավարարվել է՝ Դատարանի վճիռը բեկանվել է, և գործն ուղարկվել նոր քննության՝ այն պատճառաբանությամբ, որ «Վերաքննիչ դատարանի գնահատմամբ՝ *գործատուի վրա կարող էր դրվել միայն աշխատողի կողմից ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատանքի չներկայանալու փաստի ապացուցման պարտականությունը՝ հիմք ընդունելով, որ այդ ապացույցները գործատուն է պարտավոր ունենալ, իսկ եթե աշխատողը վկայակոչում է համապատասխան հարգելիության հիմքի առկայությունը՝ կապված չորս ժամ աշխատանքի ներկայանալու, աշխատավայրից հեռանալու վերաբերյալ թույլտվություն ստանալու, բժշկական հաստատություն հաճախած լինելու կամ որևէ այլ հիմքի հետ, ապա վերջինս էլ պետք է կրեր այդ փաստի ապացուցման բեռը: (…)*

Սույն դեպքում այդ փաստի հաստատման համար Դատարան է ներկայացվել աշխատանքային տեղեկագրից քաղվածք, աշխատաժամանակի հաշվարկի տեղեկագիր, ինչպես նաև մասնավոր անձին հարցման ենթարկելու արձանագրություն: (…)

Ելնելով վերոգրյալից՝ Վերաքննիչ դատարանն արձանագրում է, որ վերաքննիչ բողոքը հիմնավորված է և ենթակա է բավարարման, իսկ Դատարանի՝ 10.01.2023 թվականի վճիռը պետք է բեկանել և քաղաքացիական գործն ուղարկել նույն Դատարան նոր քննության՝ հիմք ընդունելով Վերաքննիչ դատարանի վերոնշյալ դիրքորոշումները: Վերաքննիչ դատարանը, հաստատված համարելով այն փաստերը, որ Գեղամ Առաքելյանը մեկ աշխատանքային օր չի ներկայացել աշխատանքի, որի արդյունքում լուծվել է վերջինիս հետ կնքված աշխատանքային պամանագիրը, արձանագրում է, որ գործի նոր քննության ընթացքում

Դատարանը պետք է քննարկման առարկա դարձնի աշխատանքից բացակայելու հարգելի հիմքի առկայությունը՝ այդ փաստի ապացուցման պարտականությունը դնելով հայցվորի վրա: Այդ փաստի հաստատումից կամ հերքումից կախված էլ պետք է քննարկման առարկա դառնա վերջնահաշվարկի բռնագանձման պահանջը»:

Վերը նշված մեկնաբանությունների լույսի ներքո անդրադառնալով Վերաքննիչ դատարանի պատճառաբանությունների հիմնավորվածությանը՝ Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում նշել հետևյալը:

Սույն վեճին իրավաչափ լուծում տալու նպատակով Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում պարզել հետևյալ հարցերը.

1. արդյո՞ք սույն գործով պահպանվել են ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված՝ աշխատանքային վեճով ապացուցման պարտականությունը բաշխելու կանոնները, և

2. արդյո՞ք Ընկերության կողմից ներկայացված ապացույցները թույլատրելի, արժանահավատ և բավարար ապացույցներ են Գեղամ Առաքելյանի վերաբերյալ կայացված անհատական իրավական ակտն իրավաչափ համարելու համար:

Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում արձանագրել, որ սույն գործով հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի հիմքով, հետևաբար ապացուցման առարկան կազմում են՝ *կողմերի միջև անորոշ կամ որոշակի ժամկետով պայմանագիր կնքված լինելու, աշխատողի կողմից մեկ ամբողջ աշխատանքային օր (հերթափոխ) աշխատանքի չներկայանալու և աշխատանքի չներկայանալու պատճառն անհարգելի լինելու փաստերը:*

Դատարանը 01.07.2022 թվականի «Ապացուցման պարտականությունը բաշխելու մասին» որոշմամբ սահմանել է ապացուցման ենթակա հետևյալ փաստերը՝

1. գործատուի և աշխատողի միջև 04.05.2021 թվականից մինչև 30.08.2019 թվականը աշխատանքային հարաբերությունների առկայության փաստը,

2. հայցվորի և պատասխանողի միջև աշխատանքային հարաբերությունները դադարած լինելու փաստը,

3. 30.08.2019 թվականի թիվ 115/Կ հրամանի՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին կետի 9-րդ ենթակետին համապատասխան կայացված լինելու փաստը,

4. հայցվոր Գեղամ Առաքելյանի 21.08.2019 թվականին անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատանքի չներկայանալու փաստը,

5. Գեղամ Առաքելյանի 21.08.2019 թվականին աշխատանքի չներկայանալու վերաբերյալ պատասխանողի համապատասխան աշխատակցի կողմից ղեկավարությանը տեղեկացնելու փաստը,

6. հարցման ենթարկված Գրիգոր Հարությունյանի՝ 21.08.2019 թվականի դրությամբ պատասխանող ընկերությունում աշխատելու և հայցվորի աշխատավայր հանդիսացող հանքի պետ լինելու փաստը,

7. Գեղամ Առաքելյանին 04.05.2011 թվականից մինչև 20.08.2018 թվականը ժամանակահատվածի համար օրենքով նախատեսված կարգով և չափով ամենամյա վճարովի արձակուրդ տրամադրված լինելու փաստը,

8. Գեղամ Առաքելյանին օրենքով նախատեսված չափով և կարգով ամենամյա վճարովի չօգտագործված արձակուրդի դիմաց հատուցում տրամադրելու պարտավորության բացակայության փաստը: Բոլոր փաստերի ապացուցման բեռը դրվել է պատասխանողի վրա:

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ Ընկերության կողմից որպես իր կայացրած անհատական իրավական ակտի իրավաչափ լինելու ապացույցներ Դատարան են ներկայացվել՝

1. մասնավոր անձին հարցման ենթարկելու մասին 28.11.2019 թվականի արձանագրությունը, որի համաձայն՝ հարցման ենթակված անձ Գրիգոր Հարությունյանը հայտնել է, որ աշխատում է «ՎԵԿՍ» ՍՊԸ-ին պատկանող Արարատի մարզում գտնվող հանքում, որպես հանքի պետ (ղեկավար): Գեղամ Առաքելյանն աշխատանքի կազմակերպման, հաճախելու համար պատասխանատու է եղել նաև իրեն, 2019 թվականի օգոստոսի 21-ին նա աշխատանքի չի հաճախել առհասարակ, իրենից թույլտվություն չի վերցրել.

2. աշխատանքային տեղեկագրից քաղվածքի պատճենը տրված 29.08.2019 թվականին, որում Գեղամ Առաքելյանի անվան դիմաց՝ ամսվա օրերից 21-ի ներքևում, դրված է «x» նշանը.

3. աշխատաժամանակի հաշվարկի տեղեկագրի պատճենը, որում որպես հաշվետու ժամանակահատված նշված է սկիզբ՝ 01.08.2019թ., ավարտ՝ 31.08.2019թ., իսկ Գեղամ Առաքելյանի անվան դիմաց ամսվա օրերից 21-ի դիմաց դրված է «x» նշանը:

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ Ընկերության տնօրեն Կ. Սարգսյանի 29.08.2019 թվականի թիվ 102/Ա հրամանով հարուցվել է կարգապահական վարույթ և Հայցվորից պահանջվել է բացատրություն՝ 21.08.2019 թվականին աշխատանքի չներկայանալու վերաբերյալ, որը ներկայացնելու համար սահմանվել է մեկ օր ժամկետ: Գեղամ Առաքելյանի կողմից Ընկերության տնօրենին ուղղված 29.08.2019 թվականի բացատրությամբ հայտնվել է, որ 2019 թվականի օգոստոսի 21-ին ինքը ճիշտ ժամանակին ժամանել է աշխատանքի, 4 (չորս) ժամ աշխատելուց հետո դիմել է ղեկավարությանը և ստացել է թույլտվություն անձնական գործերով բացակայելու համար: Ընկերության տնօրեն Կ. Սարգսյանի 30.08.2019 թվականի թիվ 115/Կ հրամանով, հաշվի առնելով, որ պահանջագրի հիման վրա տրված բացատրությունը չի կարող հիմք ընդունվել դրանում նշված հանգամանքները իրականությանը չհամապատասխանելու հիմքով և ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ, 223-րդ, 227-րդ հոդվածներով, 113-րդ հոդվածի 1-ին կետի 9-րդ ենթակետով՝ 30.08.2019 թվականից լուծվել է Գեղամ Վլադիմիրի Առաքելյանի և Ընկերության միջև 04.05.2011 թվականին կնքված աշխատանքային պայմանագիրը:

Սույն գործի նախորդ քննության ընթացքում վկա Արամ Խաչատրյանը Դատարանում ցուցմունք է տվել և հայտնել, որ Գեղամ Առաքելյանն իր եղբայրն է: Միասին աշխատել են Ընկերությունում: Ինքն աշխատել է որպես «էքսկավատորչիկ», և օգոստոսի 21-ին Գեղամ Առաքելյանին աշխատավայրում տեսել է 6-ից մինչև 12:00-ն ընկած ժամանակահատվածում: Չի կարող ասել Գեղամ Առաքելյանը որևէ գործ այդ օրն արել է, թե՝ ոչ: Իրենց աշխատավայրերի միջև հեռավորությունը կազմում է 100-ից 200 մետր: Գեղամ Առաքելյանին տեսել է քար բարձելուց:

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ վերը նշված աշխատանքային տեղեկագրից քաղվածքով, աշխատաժամանակի հաշվարկի տեղեկագրով, ինչպես նաև մասնավոր անձին հարցման ենթարկելու արձանագրությունով չի հաստատվում այն հանգամանքը, որ Գեղամ Առաքելյանն աշխատանքից բացակայել է **մեկ ամբողջ աշխատանքային օր:** Ավելին՝ վկայի ցուցմունքով հիմնավորվել է, որ վերջինս 21.08.2019 թվականին գոնե որոշ ժամանակ գտնվել է աշխատանքի վայրում, ինչը Վերաքննիչ դատարանի կողմից որևէ գնահատականի չի արժանացել: Վերաքննիչ դատարանը, հաշվի չառնելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի կարգավորումը և Վճռաբեկ դատարանի որոշումներով արտահայտած դիրքորոշումը, եզրահանգել է, որ գործի նոր քննության

ընթացքում Դատարանը պետք է քննարկման առարկա դարձնի աշխատանքից բացակայելու հարգելի հիմքի առկայությունը՝ այդ փաստի ապացուցման պարտականությունը դնելով հայցվորի վրա: Մինչդեռ Դատարանի 01.07.2022 թվականի «Ապացուցման պարտականությունը բաշխելու մասին» որոշմամբ Ընկերության վրա արդեն իսկ դրված է եղել պարտականություն ապացուցելու հայցվոր Գեղամ Առաքելյանի՝ 21.08.2019 թվականին անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատանքի չներկայանալու փաստը, և վերջինս սույն գործի քննության ամբողջ ընթացքում դրա վերաբերյալ որևէ ապացույց չի ներկայացրել: Ընդ որում, վիճարկվող անհատական իրավական ակտի իրավաչափությունը հիմնավորող ապացույցը գործատուի կողմից, որպես ընդհանուր կանոն, կարող էր ներկայացվել միայն դատարանի կողմից ապացույցներ պահանջելու վերաբերյալ որոշման կատարման ընթացքում և գործատուն չի հիմնավորել իրենից անկախ պատճառներով այդ ապացույցի ներկայացման անհնարինությունը:

Բացի այդ, Ընկերության տնօրենը որևէ կերպ չի անդրադարձել աշխատողի կողմից ներկայացված բացատրության բովանդակությանը, աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելուց առաջ չի փորձել պարզել բացատրությամբ տրված պարզաբանումը և դրա իսկությունը, այլ արդեն աշխատողի կողմից Դատարան դիմելուց հետո նեկայացվել է անհատական իրավական ակտն ընդունելուց երեք ամիս անց կազմված մասնավոր անձի հարցման ենթարկելու մասին 28.11.2019 թվականի արձանագրությունը, որով փորձել է հերքել հայցվորի կողմից բացատրությունում նշված հանգամանքները:

Նման պայմաններում Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ սույն գործով բացակայում է նոր քննության անհրաժեշտությունը, քանի որ Վերաքննիչ դատարանի կողմից սահմանված՝ նոր քննության շրջանակում ներառված փաստերի ապացուցման բեռը ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի պահանջներին համապատասխան Դատարանի կողմից արդեն իսկ բաշխվել է, իսկ Ընկերությունը չի ապացուցել հայցվորի կողմից մեկ ամբողջ աշխատանքային օր (հերթափոխ) աշխատանքի չներկայանալու փաստը, որպիսի պայմաններում Գեղամ Առաքելյանի հայցը՝ աշխատանքից ազատման հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարը բռնագանձելու պահանջների մասերով, ենթակա էր բավարարման:

Այսպիսով, վճռաբեկ բողոքի հիմքի առկայությունը Վճռաբեկ դատարանը դիտում է բավարար ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 390-րդ հոդվածի 2-րդ մասի ուժով Վերաքննիչ դատարանի որոշումը բեկանելու համար՝ նկատի ունենալով, որ Վերաքննիչ դատարանը թույլ է տվել դատավարական իրավունքի նորմերի այնպիսի խախտում, որը խաթարել է արդարադատության բուն էությունը:

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՝ առաջին ատյանի դատարանի դատական ակտին օրինական ուժ տալու՝ Վճռաբեկ դատարանի լիազորությունը հետևյալ հիմնավորմամբ.

«Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի 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 առաջին ատյանի 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:

Առաջին ատյանի դատարանի վճռին օրինական ուժ տալիս Վճռաբեկ դատարանը հիմք է ընդունում սույն որոշման պատճառաբանությունները, ինչպես նաև գործի նոր քննության անհրաժեշտության բացակայությունը:

Միաժամանակ Վճռաբեկ դատարանը, անդրադառնալով Ընկերության կողմից ներկայացված «Դիրքորոշում» վերտառությամբ փաստաթղթին, արձանագրում է հետևյալը.

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 398-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործին մասնակցող անձն իրավունք ունի ներկայացնելու վճռաբեկ բողոքի պատասխան վճռաբեկ բողոքի պատճենն ստանալու օրվանից մինչև վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելու մասին որոշումն ստանալուն հաջորդող 15-րդ օրը:

Նույն օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ դատավարական ժամկետների ավարտից հետո գործին մասնակցող անձինք զրկվում են այդ ժամկետներով պայմանավորված գործողություններ կատարելու իրավունքից, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դատարանը բավարարում է բաց թողնված դատավարական ժամկետը վերականգնելու մասին միջնորդությունը:

Տվյալ դեպքում վճռաբեկ բողոքի օրինակն Ընկերությանն ուղարկելու համար փոստային առաքանին փոստային ծառայությանն է հանձնվել 13.11.2023 թվականին, որը Ընկերությունն ստացել է 16.11.2023 թվականին (հիմք՝ www.haypost.am), իսկ ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական պալատի 20.03.2024 թվականի «Վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելու մասին» որոշումն Ընկերությունն ստացել է 15.04.2024 թվականին, մինչդեռ վճռաբեկ բողոքի պատասխանը փոստային ծառայության միջոցով ներկայացրել է 14.10.2024 թվականին, այսինքն՝ օրենքով սահմանված 15-օրյա ժամկետի խախտմամբ և չի ներկայացրել բաց թողնված դատավարական ժամկետը վերականգնելու մասին միջնորդություն:

Նման պայմաններում Վճռաբեկ դատարանը չի անդրադառնում Ընկերության կողմից ներկայացված վճռաբեկ բողոքի պատասխանի փաստարկներին:

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 102-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ պետական տուրքի գանձման օբյեկտները, պետական տուրքի չափը և վճարման կարգը սահմանվում են «Պետական տուրքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով:

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՝ մինչև 30.10.2021 թվականը գործած խմբագրությամբ 9-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետի «բ» ենթակետի բովանդակությունից բխում է, որ դատարանի դատական ակտերի դեմ վճռաբեկ բողոքների համար պետական տուրքը գանձվում է հետևյալ դրույքաչափերով՝ ոչ դրամական պահանջի գործերով՝ բազային տուրքի քսանապատիկի չափով:

«Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի՝ մինչև 30.10.2021 թվականը գործած խմբագրությամբ 22-րդ հոդվածի «ա» ենթակետի 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՝ մինչև 30.10.2021 թվականը գործած խմբագրությամբ 2-րդ պարբերության համաձայն՝ նույն հոդվածի առաջին մասում նշված անձինք տուրքի վճարումից ազատվում են նաև դատարանի վճիռների և որոշումների դեմ վերաքննիչ և վճռաբեկ բողոքների համար:

Վճռաբեկ բողոքը բավարարելու՝ Վերաքննիչ դատարանի 13.10.2023 թվականի որոշումը բեկանելու և Դատարանի 10.01.2023 թվականի վճռին ամբողջությամբ օրինական ուժ տալու պայմաններում անդրադառնալով պետական տուրք բռնագանձելու հարցին՝ Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում նշել, որ Դատարանի 10.01.2023 թվականի վճռով 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 մասերով պետք է համարել լուծված: Միաժամանակ նկատի ունենալով, որ վճռաբեկ բողոք ներկայացնելու համար Գեղամ Առաքելյանն օրենքի ուժով ազատված է եղել պետական տուրքի վճարումից, իսկ ներկայացված վճռաբեկ բողոքը բավարարվում է և օրինական ուժ է տրվում Դատարանի 10.01.2023 թվականի վճռին, Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ Ընկերությունից հօգուտ Հայաստանի Հանրապետության գանձման է ենթակա 40.000 ՀՀ դրամ՝ որպես երկու ոչ դրամական հիմնական պահանջներով պետական տուրքի գումար:

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ այլ դատական ծախսերի վերաբերյալ պահանջ ներկայացված չլինելու պատճառաբանությամբ այդ դատական 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 13.10.2023 թվականի որոշումը և օրինական ուժ տալ Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանի 10.01.2023 թվականի վճռին:

2. «Վեկս» ՍՊԸ-ից հօգուտ Հայաստանի Հանրապետության բռնագանձել 40.000 ՀՀ դրամ՝ որպես վճռաբեկ բողոք ներկայացնելու համար վճարման ենթակա պետական տուրքի գումար:

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

Նախագահող _____ ***Գ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ***

Զեկուցող _____ ***Է. ՍԵԴՐԱԿՅԱՆ***

_____ ***Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ***

_____ ***Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ***

_____ ***Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ***

_____ ***Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ***

_____ ***Վ. ՔՈՉԱՐՅԱՆ***