



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական
դատարանի որոշում

Քաղաքացիական գործ թիվ ԼԴ/2084/02/18

Նախագահող դատավոր՝ Ն. Մարգարյան

Դատավորներ՝ Ս. Թորոսյան

Լ. Հովհաննիսյան

Քաղաքացիական գործ թիվ ԼԴ/2084/02/18
2025թ.

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՈՒՆԻՑ

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

նախագահող
զեկուցող

Գ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ
Է. ՍԵՂՈՒԿՅԱՆ
Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ
Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ
Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ
Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ
Վ. ՔՈԶԱՐՅԱՆ

2025 թվականի սեպտեմբերի 29-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով «Տարածքային մանկավարժահոգեբանական
աջակցության կենտրոն» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության վճռաբեկ բողոքը
ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 16.09.2022 թվականի որոշման և 07.10.2022
թվականի Լրացուցիչ որոշման դեմ՝ ըստ Մանե Առաքելյանի հայցի ընդդեմ «Տարածքային
մանկավարժահոգեբանական աջակցության կենտրոն» պետական ոչ առևտրային
կազմակերպության (այսուհետ՝ Կազմակերպություն)՝ պայմանագիրն անորոշ ժամկետով
կնքված համարելու, աշխատանքում վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի գումարը
բռնագանձելու, աշխատանքում վերականգնելու անհնարինության դեպքում՝ հատուցում
տրամադրելու պահանջների մասին,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը

Դիմելով դատարան՝ Մանե Առաքելյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել Կազմակերպության տնօրենի 03.04.2018 թվականի թիվ 25 հրամանը, 08.01.2018 թվականի թիվ Մ-8-1 աշխատանքային պայմանագիրը համարել կնքված անորոշ ժամկետով, իրեն վերականգնել մանկավարժի պաշտոնում, Կազմակերպությունից բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի գումարը, իր հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում Կազմակերպությունից բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և իրեն աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի 12-ապատիկի չափով:

Լոռու մարզի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 18.05.2021 թվականի վճռով Մանե Առաքելյանի հայցն ընդդեմ Կազմակերպության՝ 03.04.2018 թվականի թիվ 25 հրամանն անվավեր ճանաչելու, պայմանագիրն անորոշ ժամկետով կնքված համարելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու, վերականգնման անհնարինության դեպքում պատասխանողից հոգուտ հայցվորի հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում, միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի 12-ապատիկի չափով բռնագանձելու պահանջների մասով, մերժվել է: Մանե Առաքելյանի հայցն ընդդեմ Կազմակերպության՝ վերը նշված պահանջները չբավարարելու դեպքում պատասխանողից հոգուտ հայցվորի երկու ամիս հինգ օրվա տուժանք, հաշվարկը կատարելով պատասխանողի միջին աշխատավարձի չափով՝ բռնագանձելու պահանջի մասով, բավարարվել է մասնակի. Կազմակերպությունից հոգուտ Մանե Առաքելյանի բռնագանձվել է տուժանք՝ 11382,5 ՀՀ դրամի չափով:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 06.10.2021 թվականի որոշմամբ Դատարանի 18.05.2021 թվականի վճիռը մասնակիորեն՝ Կազմակերպության տնօրենի 03.04.2018 թվականի թիվ 25 հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջը մերժելու մասով, բեկանվել և փոփոխվել է. հայցը՝ բավարարվել է, անվավեր է ճանաչվել Կազմակերպության տնօրենի՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին 03.04.2018 թվականի թիվ 25 հրամանը: Դատարանի 18.05.2021 թվականի վճիռը մասնակիորեն՝ պայմանագիրն անորոշ ժամկետով կնքված համարելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու, վերականգնման անհնարինության դեպքում պատասխանողից հոգուտ հայցվորի հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի 12-ապատիկի չափով բռնագանձելու պահանջները մերժելու, տուժանքը մասնակի բավարարելու, ինչպես նաև պետական տուրքի բռնագանձման մասերով, բեկանվել և գործն այդ մասերով ուղարկվել է նոր քննության:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական և վարչական պալատի 24.11.2021 թվականի որոշմամբ Կազմակերպության վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը մերժվել է:

Լոռու մարզի ընդհանուր իրավասության դատարանի (այսուհետ՝ Դատարան) 12.05.2022 թվականի վճռով Մանե Առաքելյանի հայցն ընդդեմ Կազմակերպության՝ Մանե

Առաքելյանի պայմանագիրն անորոշ ժամկետով կնքված համարելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու, վերականգնման անհնարինության դեպքում Կազմակերպությունից հոգուտ Մանե Առաքելյանի հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի 12-ապատիկի չափով, ինչպես նաև տուժանքը բռնագանձելու պահանջների մասին, մերժվել է: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից Կազմակերպության և Մանե Առաքելյանի միջև 08.01.2018 թվականին կնքված թիվ Մ-8-1 աշխատանքային պայմանագիրը համարվել է լուծված:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 16.09.2022 թվականի որոշմամբ Մանե Առաքելյանի վերաքննիչ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն՝ որոշվել է «...ՀՀ Լոռու մարզի ընդհանուր իրավասության դատարանի թիվ ԼԴ/2084/02/18 քաղաքացիական գործով 12.05.2022 թվականի վճիռը մասնակի՝ «Տարածքային մանկավարժահոգեբանական աջակցության կենտրոն» ՊՈԱԿ-ից հոգուտ Մանե Վալերիկի Առաքելյանի հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում, միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը բռնագանձելու պահանջը մերժելու մասով, բեկանել և փոփոխել. «Մանե Վալերիկի Առաքելյանի հայցն ընդդեմ «Տարածքային մանկավարժահոգեբանական աջակցության կենտրոն» ՊՈԱԿ-ի՝ պատասխանողից հոգուտ հայցվորի հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում, միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը բռնագանձելու մասին, բավարարել. «Տարածքային մանկավարժահոգեբանական աջակցության կենտրոն» ՊՈԱԿ-ից հոգուտ Մանե Վալերիկի Առաքելյանի բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում, միջին աշխատավարձի չափով, 03.04.2018 թվականից մինչև ՀՀ Լոռու մարզի ընդհանուր իրավասության դատարանի թիվ ԼԴ/2084/02/18 քաղաքացիական գործով 12.05.2022 թվականի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը»: Վճիռը՝ բողոքարկված և չբեկանված մասով՝ թողնվել է անփոփոխ:

Վերաքննիչ դատարանի 07.10.2022 թվականի Լրացուցիչ որոշմամբ Մանե Առաքելյանի ներկայացուցիչ Ա. Սուքիասյանի միջնորդությունը բավարարվել է մասնակիորեն՝ դատական ծախսերի մասով կայացվել է լրացուցիչ որոշում, Կազմակերպությունից հոգուտ Մանե Առաքելյանի բռնագանձվել է 70.000 ՀՀ դրամ՝ որպես փաստաբանի խելամիտ վարձատրության գումար:

Սույն գործով վճարել բողոք է ներկայացրել Կազմակերպությունը:

Վճարել բողոքի պատասխան է ներկայացրել Մանե Առաքելյանը (ներկայացուցիչ Ա. Սուքիասյան):

2. Վճարել բողոքի հիմքերը, հիմնավորումները և պահանջը

Սույն վճարել բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքի սահմաններում ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանը սխալ է մեկնաբանել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերը:

Բողոք բերած անձը նշված հիմքի առկայությունը պարզապես է հետևյալ հիմնավորումներով.

Սույն գործով հայցվորն ազատվել է աշխատանքից պայմանագրով սահմանված ժամկետը լրանալու հիմքով, ուստի տվյալ դեպքում առկա չէ գործատուի՝

Կազմակերպության մեղքը, ինչը նշանակում է, որ սույն դեպքում չի կարող գործել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կանոնը: Սույն դեպքում նաև չի կարող կիրառվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասը, քանի որ տվյալ դեպքում հաստիքացուցակում սահմանված չլինելու պարագայում ուղղակի հնարավոր չէ աշխատողի ենթադրյալ խախտված իրավունքների վերականգնումը, որպիսի պարագայում միայն աշխատողի օգտին գործատուից կարող էր գանձվել միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

Վերաքննիչ դատարանն իր որոշմամբ չի պատճառաբանել հարկադիր պարապուրդի գումարի բռնագանձման իրավական հիմքը՝ չհստակեցնելով, թե ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի ո՞ր մասի ուժով է հիմնավորում դրա բռնագանձումը: Եթե Վերաքննիչ դատարանը հիմք է ընդունել նշված հոդվածի 1-ին մասը, ապա վերը նշված հիմնավորմամբ հնարավոր չէ աշխատողի «ենթադրյալ խախտված» իրավունքների վերականգնումը և պարապուրդի վճարումը, եթե հիմք է ընդունել նշված հոդվածի 2-րդ մասը, ապա սույն դեպքում առկա է աշխատանքում վերականգնվելու օբյեկտիվ անհնարինության հանգամանքը, որը բացառում է աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում տրամադրելը և պարապուրդի վճարումը: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ միայն նշված հոդվածի 2-րդ մասի պարագայում Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը կհամարվի լուծված, իսկ սույն դեպքում Վերաքննիչ դատարանն իր որոշմամբ անվավեր է ճանաչել Կազմակերպության տնօրենի 03.04.2018 թվականի թիվ 25 հրամանը՝ հայցվորին աշխատանքից ազատելու մասին, ապա ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի ուժով հայցվորը պետք է համարվի աշխատանքից չազատված, և, բնականաբար պետք է ձեռնամուխ լինի իր աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը, ինչը, նշված հիմնավորումներով, հնարավոր չէ:

Վերոգրյալի հիման վրա բոլոր բերած անձը պահանջել է «(...) մասնակիորեն, այն է՝ «Տարածքային մանկավարժահոգեբանական աջակցության կենտրոն» ՊՈԱԿ-ից հօգուտ Մանե Վալերիկի Առաքելյանի բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում, միջին աշխատավարձի չափով, 03.04.2018 թվականից մինչև ՀՀ Լոռու մարզի ընդհանուր իրավասության դատարանի թիվ ԼԴ/2084/02/18 քաղաքացիական գործով 12.05.2022 թվականի վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելը» մասով բեկանել ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 16.09.2022 թ. թիվ ԼԴ/2084/02/18 որոշումը՝ օրինական ուժ չափով Լոռու մարզի առաջին աստիճանի ընդհանուր իրավասության դատարանի /դատավոր Ա. Մկոյան/ 12.05.2022թ. վճռին: Դրա անհնարինության դեպքում բեկանել և փոփոխել ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 16.09.2022թ. թիվ ԼԴ/2084/02/18 որոշումը՝ ամբողջությամբ մերժել վերաքննիչ բողոքը, դրա անհնարինության դեպքում՝ բեկանել ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 16.09.2022թ. թիվ ԼԴ/2084/02/18 որոշումը՝ բեկանված մասով գործն ուղարկելով համապատասխան ստորադաս դատարան՝ նոր քննության՝ սահմանելով նոր քննության ծավալը:

Ամբողջությամբ բեկանել ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 07.10.2022թ. լրացուցիչ որոշումը»:

2.1 Վճռաբեկ բողոքի վերաբերյալ Մանե Առաքելյանի պատասխանի հիմնավորումները

Վերաքննիչ դատարանի որոշմամբ Մանե Առաքելյանին աշխատանքից ազատելու մասին Կազմակերպության 03.04.2018 թվականի թիվ 25 հրամանը ճանաչվել է անվավեր,

ինչը նշանակում է, որ Մանե Առաքելյանի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին Կազմակերպության հրաման գոյություն չունի: Մանե Առաքելյանի աշխատանքային պայմանագիրը Դատարանի 12.05.2022 թվականի վճռով լուծվել է: Նշված վճռով Կազմակերպության և Մանե Առաքելյանի միջև 08.01.2018 թվականին կնքված թիվ Մ-8-1 աշխատանքային պայմանագիրը համարվել է լուծված վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից: Քանի որ Մանե Առաքելյանի աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից, նշանակում է՝ մինչև վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելու պահը Մանե Առաքելյանի աշխատանքային պայմանագիրը լուծված չէ, և վերջինս հանդիսանում է Կազմակերպության աշխատակից: Մանե Առաքելյանը, հանդիսանալով Կազմակերպության աշխատակից, 2018 թվականի ապրիլ ամսից գտնվում է հարկադիր պարապուրդում, հետևաբար սկսած 2018 թվականի ապրիլ ամսից մինչև վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու պահը հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողի օգտին գործատուից պետք է գանձվի միջին աշխատավարձ:

Սույն գործով ներկայացված է 08.01.2018 թվականին Կազմակերպության և Մանե Առաքելյանի միջև կնքված թիվ Մ-8-1 աշխատանքային պայմանագիրն անորոշ ժամկետով կնքված համարելու պահանջ: Նշված պահանջի քննության ընթացքում Մանե Առաքելյանն ունեցել է ակնկալիք, որ իր պայմանագիրը դատարանի կողմից կհամարվի անորոշ ժամկետով կնքված և ինքը կվերականգնվի նախկին աշխատանքում: Մոտ հինգ տարի Մանե Առաքելյանը դեռևս հանդիսանում է Կազմակերպության աշխատակից (քանի դեռ 12.05.2022 թվականի վճիռն օրինական ուժի մեջ չի մտել), սակայն փաստացի չի աշխատում և սպասում է իր աշխատանքային վեճի ավարտին: Նման դեպքերի համար ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը նախատեսում է հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի գանձում: Հակառակ պարագայում կստացվի, որ Մանե Առաքելյանն աշխատանքից ազատվել է օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտմամբ, իր աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է դատարանի կողմից շուրջ հինգ տարի անց, բայց այդ տարիների համար հայցվորը հարկադիր պարապուրդի գումար չի ստանում:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը՝

1. Մանե Առաքելյանի և Կազմակերպության միջև 08.01.2018 թվականին կնքվել է Մ-8-1 աշխատանքային պայմանագիրը: Պայմանագրի 1.3 կետի համաձայն՝ հայցվորը նշանակվել է մանկավարժի պաշտոնում: Պայմանագրի 12.1. կետի համաձայն՝ պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում 08.01.2018 թվականից, իսկ 12.2. և 1.4 կետերի համաձայն՝ պայմանագիրը կնքվում է մինչև 31.03.2018 թվականը (**հատոր 1-ին, գ.թ. 15-16**).

2. Կազմակերպության տնօրենի 21.03.2018 թվականին Մանե Առաքելյանին ուղղված ծանուցագրով տեղեկացվել է, որ համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ կետի և 109-րդ հոդվածի 1-2-րդ կետերի՝ վերջինիս հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը լրանում է 31.03.2018 թվականին, և համաձայն նշված պայմանագրի 12.2 կետի՝ առաջին աշխատանքային օրը Մանե Առաքելյանի հետ լուծվում է աշխատանքային պայմանագիրը: Նշված ծանուցագրի համաձայն «Հայփոստ» ՓԲԸ-ի 18.07.2018 թվականի գրություն, փոստային առաքմամբ 29.03.2018 թվականին ստորագրությամբ հանձնվել է հասցեատիրոջը (Մանե Առաքելյանին) (**հատոր 1-ին, գ.թ. 17, հատոր 2-րդ, գ.թ. 21-22**).

3. Վանաձորի մտավոր թերզարգացում ունեցող երեխաների թիվ 1 հատուկ /օժ/ դպրոց ՊՈԱԿ-ի «Վարձու աշխատողների ընդունման, նույն գործատուի մոտ այլ աշխատանքի փոխադրման ու աշխատանքից ազատման վերաբերյալ» հրամանագրից քաղվածքի համաձայն՝ Կազմակերպության տնօրենը 03.04.2018 թվականի թիվ 25 հրամանով նույն թվականի ապրիլի 3-ից կենտրոնի աշխատակից Մանե Առաքելյանին 21.03.2018 թվականի թիվ 1 ծանուցման համաձայն ազատել է աշխատանքից և հրամայել կատարել վերջնահաշվարկ **(հատոր 1-ին, գ.թ. 18)**:

Նշված հրամանը հայցվոր Մանե Առաքելյանը ստացել է 21.04.2018 թվականին **(Հիմք՝ ՊՈԱԿ-ի տնօրենի կողմից 19.04.2018 թվականին Մանե Առաքելյանին ուղարկված ծրար)**. **(հատոր 1-ին, գ.թ. 19)**.

4. Կազմակերպության «Վարձու աշխատողների, աշխատանքի ընդունման, նույն գործատուի մոտ այլ աշխատանքի փոխադրման ու աշխատանքից ազատման վերաբերյալ» հրամանագրից 21.06.2018 թվականի թիվ 43 հրամանի քաղվածքի համաձայն՝ տնօրենի 03.04.2018 թվականի թիվ 25 հրամանում տեղի է ունեցել վրիպակ և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ կետը, շփոթմամբ գրանցվել է «ԱՕ Հ 113 Կ1-2»: 03.04.2018 թվականի թիվ 25 հրամանի վրիպակն ուղղվել է, այն է՝ «ԱՕ Հ 113 Կ1-2-ի փոխարեն լրացնել ԱՕ Հ 111 Կ-2 և թիվ 25 հրամանի մյուս մասը՝ ԱՕ Հ 109 Կ1-2-ը թողնել անփոփոխ» **(հատոր 1-ին, գ.թ. 52)**.

4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումները.

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը պայմանավորված է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 394-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքի առկայությամբ, նույն հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին կետի իմաստով, այն է՝ Վերաքննիչ դատարանի կողմից թույլ է տրվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի խախտում, որը խաթարել է արդարադատության բուն էությունը, և որի առկայությունը հիմնավորվում է ստորև ներկայացված պատճառաբանություններով:

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

Աշխատանքային պայմանագրի հասկացությունը սահմանված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 83-րդ հոդվածով, իսկ աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությանը ներկայացվող պահանջները սահմանված են նույն օրենսգրքի 84-րդ հոդվածում:

Մասնավորապես՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 83-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված 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:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, աշխատանքային պայմանագրում նշվում են՝ անհատական իրավական ակտի կամ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը (անհրաժեշտության դեպքում):

Վերը նշված իրավանորմերի համակարգային վերլուծությունից հետևում է, որ աշխատանքային իրավահարաբերությունները ծագում են համապատասխան անհատական իրավական ակտի ընդունման կամ աշխատանքային պայմանագրի կնքման փաստով, որոնցում անհրաժեշտության դեպքում նշվում է անհատական իրավական ակտի կամ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 94-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է՝

1) անորոշ ժամկետով, եթե աշխատանքային պայմանագրում դրա գործողության ժամկետը նշված չէ,

2) որոշակի ժամկետով, եթե աշխատանքային պայմանագրում դրա գործողության ժամկետը նշված է:

Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է անորոշ ժամկետով, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 95-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերի:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր է կնքվում, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով՝ հաշվի առնելով կատարվելիք աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները, եթե նույն օրենսգրքով կամ օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ: Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել որոշակի ժամանակահատվածով կամ օրացուցային ժամկետի սահմանումով կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքների ավարտման սահմանումով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 96-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը կարող է սահմանվել մինչև որոշակի օրացուցային տարին, ամիսը, ամսաթիվը կամ մինչև որոշակի իրադարձություն տեղի ունենալը, դրա փոփոխվելը կամ ավարտվելը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու պատճառով գործատուն կամ աշխատողն իրավունք ունեն լուծելու պայմանագիրը, բացառությամբ նույն հոդվածի 5-րդ մասով նախատեսված դեպքի:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ գործատուն կարող է ժամկետը լրանալու պատճառով լուծել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ այդ մասին գրավոր ծանուցելով աշխատողին առնվազն տասն օր առաջ:

Նույն հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ եթե որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո պայմանագիրը չի լուծվում նույն հոդվածով սահմանված կարգով, և աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են, ապա պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը նախկինում իր կայացրած որոշմամբ արձանագրել է, որ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են, որպես կանոն, անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրով՝ նկատի ունենալով աշխատանքային հարաբերությունների կայուն և կատարվող աշխատանքի մշտական բնույթ ունենալը: Երաշխավորված աշխատանքի ապահովման և աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքն առավել արտահայտվում է հենց անորոշ ժամկետով

աշխատանքային հարաբերություններում: Ուստի դա է պատճառը, որ օրենսդիրը սահմանափակել է աշխատանքային պայմանագրեր կնքելիս անորոշ ժամկետով կամ որոշակի ժամկետով պայմանագրի տեսակն ընտրելու՝ կողմերի կամքի ազատությունը՝ սահմանելով, որ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր է կնքվում, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը փաստել է, որ գործատուի և աշխատողի միջև որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս նրանց միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի սկզբից և տևում մինչև դրա գործողության ժամկետի ավարտը: Աշխատանքային իրավահարաբերությունները՝ որպես կամային հասարակական հարաբերություններ, ծագում, փոփոխվում և դադարում են աշխատանքային իրավունքի սուբյեկտների կամքի ազատ արտահայտության արդյունքում: Եթե աշխատանքային պայմանագրի կողմերն օրենքին համապատասխան որոշում են կնքել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր, ապա նրանք կամովին իրենց աշխատանքային հարաբերությունները սահմանափակում են պայմանագրով որոշված ժամկետով:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածով նախատեսվում է գործողության ժամկետը լրանալու հիմքով որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծման մեխանիզմը՝ առանձնացնելով նման պայմանագրի լուծման հնարավոր տարբերակները:

Այսպես, ընդհանուր կանոնն այն է, որ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո գործատուի և աշխատողի միջև աշխատանքային հարաբերությունները դադարում են: Օրենսդիրը նշված կարգից սահմանել է մեկ բացառություն, այն է՝ եթե որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո պայմանագիրը չի լուծվում օրենքով սահմանված կարգով, և աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են, ապա պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով: Նման իրավակարգավորումից բխում է, որ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի լրանալն ինքնին չի հանգեցնում աշխատանքային պայմանագրի դադարման, եթե պայմանագրի երկու կողմերն էլ դրսևորում են աշխատանքային հարաբերությունները շարունակելու կամք, այսինքն՝ աշխատողը շարունակում է աշխատանքը, իսկ գործատուն՝ ընդունում նրա աշխատանքի արդյունքը, ինչպես նաև կողմերը շարունակում են իրացնել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված իրենց իրավունքներն ու պարտականությունները: Ուստի այն դեպքերում, երբ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրով սահմանված ժամկետը լրանալուց հետո աշխատողը փաստացի շարունակում է աշխատել և աշխատանքային պայմանագիրը չի լուծվում, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով, որից հետո աշխատանքային պայմանագիրն արդեն չի կարող լուծվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով և 111-րդ հոդվածով սահմանված՝ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու հիմքով: Նման դեպքերում աշխատանքային պայմանագիրը, համարվելով անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագիր, կարող է լուծվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածով նախատեսված այլ հիմքերով (*տե՛ս Խորեն Նասիբյանն ընդդեմ «Ինֆերալկո» ՍՊԸ-ի թիվ ԵԿԴ/3295/02/15 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 20.07.2017 թվականի որոշումը*):

Այսինքն՝ աշխատանքային պայմանագրի ժամկետի լրանալու հիմքով աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման համար օրենսդիրը նախատեսել է հետևյալ հանգամանքների առկայությունը.

1. աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին առնվազն տասն օր առաջ աշխատողին ծանուցելը: Ընդ որում, ծանուցման ժամկետը խախտելն ինքնին չի հանգեցնում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին իրավական ակտի անվավերության, այլ դրա իրավական հետևանք կարող է լինել միայն տուժանքի վճարումը,

2. աշխատանքային հարաբերությունների շարունակման բացակայությունը,

3. աշխատանքային պայմանագրի լուծման փաստի ամրագրումը (*տե՛ս Անի Ոսկանյանն ընդդեմ «Հայոց ցեղասպանության թանգարան-ինստիտուտ» հիմնադրամի թիվ ԵԴ/43979/02/19 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 10.06.2022 թվականի որոշումը*):

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: Եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունն այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք: Միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն անդրադարձել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծված լինելու դեպքում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված կարգով աշխատանքում վերականգնելու առանձնահատկություններին՝ արձանագրելով, որ՝

1. ոչ բոլոր դեպքերում է, որ առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով աշխատանքի պայմանները փոփոխելը, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը կարող է հիմք հանդիսանալ աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու համար.

2. այդ կանոնից բացառություն է այն դեպքը, երբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը դատարանին իրավունք է վերապահում անգամ վերը նշված խախտումների փաստը հաստատված համարելու պայմաններում աշխատողին

չվերականգնել նախկին աշխատանքում, եթե դա անհնարին է նաև տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով: Այս դեպքում նախկին աշխատանքում վերականգնելու փոխարեն դատարանը գործատուին պարտավորեցնում է հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարել հատուցում՝ նրա միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

3. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասում խոսքը գնում է միայն նախկին աշխատանքում վերականգնվելու մասին, այսինքն՝ այն աշխատանքում, որն աշխատողը հրամանի կամ աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա կատարել է աշխատանքից ազատվելու հրամանն արձակելու պահի դրությամբ (*տե՛ս Քրիստինա Ներիշին ընդդեմ «ԱրմենՏել» ՓԲԸ-ի թիվ ԵԱՔԴ/1879/02/11 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 18.07.2014 թվականի որոշումը*):

Զարգացնելով նախկինում արտահայտված դիրքորոշումները՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի վերլուծության արդյունքում ՀՀ վճռաբեկ դատարանը եզրակացրել է, որ նշված հոդվածով օրենսդիրը, անդրադառնալով աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերին, կարգավորել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգման դեպքերը՝ առանձնացնելով երկու խումբ իրավիճակներ:

1. աշխատողը վերականգնվում է իր նախկին աշխատանքում՝ ստանալով հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձ,

2. աշխատողը չի վերականգնվում նախկին աշխատանքում՝ ստանալով հատուցումներ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի, ինչպես նաև աշխատանքում չվերականգնվելու դիմաց:

Վերոնշյալ երկրորդ իրավիճակը հնարավոր է հետևյալ դեպքերում.

1. Առկա են տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներ: Մասնավորապես, նման իրավիճակ հնարավոր է այն դեպքում, երբ գործատուի վարչակազմակերպչական կառուցվածքում գոյություն չունի այնպիսի հաստիքային միավոր, որտեղ նախկինում աշխատել է աշխատողը, և առկա չէ աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք:

2. Գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունները վերականգնելն անհնարին է այլ պատճառներով: Ընդ որում, նշված հիմքի կիրառման համար օրենսդիրը կոնկրետ դեպքեր չի նախատեսել՝ հնարավորություն տալով դատարաններին յուրաքանչյուր դեպքում գործի փաստական հանգամանքների շրջանակներում գնահատել աշխատանքում աշխատողի վերականգնման անհնարինությունը:

Վերլուծելով նշված հոդվածով սահմանված իրավակարգավորումները՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը գտել է, որ դրանով օրենսդիրը նպատակ է հետապնդել համապարփակ կերպով կարգավորելու աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերը, մասնավորապես՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու և լուծելու հետ կապված բոլոր վեճերը՝ որպես աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման եղանակներ սահմանելով ինչպես աշխատողի վերականգնումը նախկին աշխատանքում, այնպես էլ դրա անհնարինության դեպքում աշխատողին փոխհատուցումներ վճարելու գործատուի պարտականությունը:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ նշված հոդվածի իրավակարգավորումները կիրառելի են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու և լուծելու վերաբերյալ բոլոր վեճերով՝ անկախ պայմանագիրը դադարեցնելու կամ լուծելու հիմքից, այլապես աշխատանքային վեճերի մի մասը դուրս կմնա օրենսդրական կարգավորման ոլորտից:

Միաժամանակ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը ընդգծել է, որ հոդվածով սահմանված իրավակարգավորումները կրում են ընդհանուր բնույթ, դրանով մասնավորապես, սահմանված չեն գործատուի նախաձեռնությամբ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման կամ լուծման դեպքում աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման եղանակների որոշակի առանձնահատկություններ, մինչդեռ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գլխավոր առանձնահատկությունն այն է, որ պայմանագրի կողմերը փոխադարձ համաձայնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարումը կախման մեջ են դնում որոշակի իրադարձությունից, այն է՝ ժամկետը լրանալու հանգամանքից: Այսինքն՝ դեռևս աշխատանքային պայմանագիրը կնքելիս կողմերը գիտակցում են, որ եթե պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո երկու կողմն էլ աշխատանքային հարաբերությունները շարունակելու միասնական կամք չդրսևորեն, ապա այդ հարաբերությունները սահմանափակվելու են պայմանագրով որոշված ժամկետով, և չեն կարող օրինական ակնկալիք ունենալ, որ որոշված ժամկետից հետո աշխատանքային հարաբերություններն անպայման շարունակվելու են: Դրանից տրամաբանորեն հետևում է, որ եթե առկա չէ կողմերից մեկի ազատ կամքը, պայմանագրի մյուս կողմը կամ որևէ այլ անձ չի կարող հարկադրել շարունակելու աշխատանքային հարաբերությունները պայմանագրի ժամկետը լրանալուց հետո, քանի որ նման հարկադրանքը կհակասի ինչպես կողմերի նախապես արտահայտած կամքին, այնպես էլ պայմանագրի կողմերի հավասարության սկզբունքին:

Վերը շարադրված վերլուծության արդյունքում ՀՀ վճռաբեկ դատարանը գտել է, որ եթե գործատուի նախաձեռնությամբ ցանկացած հիմքով աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման կամ լուծման վերաբերյալ վեճը լուծելու պահին լրացել է գործատուի և աշխատողի միջև կնքված որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը, ապա նույնիսկ գործատուի կողմից որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագիրը լուծելու մասին ծանուցման օրենսդրական պահանջը չկատարելու պարագայում աշխատողը չի կարող վերականգնվել իր նախկին աշխատանքում՝ անկախ պայմանագիրը լուծելու հիմքի և կարգի օրինականությունից, քանի որ կողմերը պայմանագիր կնքելիս իրենց ազատ կամքով նման հնարավորություն չեն սահմանել և նման օրինական ակնկալիք չեն ունեցել: Այլ կերպ ասած, եթե գործատուն որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի ընթացքում այլ հիմքով լուծում է աշխատանքային պայմանագիրը, որից հետո աշխատողը վիճարկում է պայմանագրի լուծման օրինականությունը, և եթե դատարանի վճռի կայացման պահի դրությամբ արդեն իսկ լրացել է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը, ապա աշխատողն աշխատանքում վերականգնվել չի կարող՝ անկախ պայմանագրի լուծման օրինականությունից և այն հանգամանքից, որ աշխատողը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի հիման վրա գործատուի կողմից չի ծանուցվել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի լուծման վերաբերյալ:

Հետևաբար առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտմամբ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում այդ պայմանագրով սահմանված ժամկետը վեճը լուծելու ժամանակ լրացած լինելու

և գործատուի կողմից աշխատանքային հարաբերությունները չշարունակելու կամք դրսևորելու պայմաններում առկա է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի իմաստով գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինություն՝ կապված կողմերի կնքած աշխատանքային պայմանագրի պայմանների կատարման հետ: Ուստի, եթե կողմերը պայմանագիր կնքելիս պայմանավորվել են իրենց աշխատանքային հարաբերությունները սահմանափակել որոշակի ժամկետով, ապա դատարանն իրավասու չէ կողմերից մեկի կամքին հակառակ փոփոխելու աշխատանքային պայմանագրի պայմանները՝ գործատուի համար առաջացնելով սպասվածից անբարենպաստ, իսկ աշխատողի համար՝ առանց պայմանագրային հիմքի առավել բարենպաստ հետևանքներ:

Նման պայմաններում, եթե աշխատողին աշխատանքից ազատելն անօրինական է, կիրառելի է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, ընդ որում՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրվա և հատուցումների հարցերը լուծելիս ևս դատարանները պետք է հաշվի առնեն որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի վերոշարադրյալ առանձնահատկությունները: Մասնավորապես, որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը **պետք է համարվի լուծված պայմանագրով որոշված ժամկետի հաջորդ օրը, իսկ հարկադիր պարապուրդի գումարն էլ կարող է բռնագանձվել մինչև պայմանագրով որոշված ժամկետի ավարտը**, քանի որ այդ ժամկետը կողմերի նախապես դրսևորած կամքին համապատասխան ընդգրկում է հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածը (*տե՛ս Խորեն Նասիբյանն ընդդեմ «Ինտերալկո» ՍՊԸ-ի թիվ ԵԿԴ/3295/02/15 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 20.07.2017 թվականի որոշումը*):

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 383-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ Վերաքննիչ դատարանը գործին մասնակցող անձանց դիմումով կամ իր նախաձեռնությամբ լրացուցիչ որոշում է կայացնում, եթե չի լուծել կամ թերի է լուծել դատական ծախսերի հարցը:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ Լրացուցիչ որոշումը կամ այն կայացնելը մերժելու մասին որոշումը կարող է բողոքարկվել նույն օրենսգրքով սահմանված կարգով:

Նույն հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ Վերաքննիչ դատարանի որոշումը լրիվ բեկանելու դեպքում լրացուցիչ որոշումը կորցնում է իր ուժը, իսկ վերաքննիչ դատարանի որոշումը մասնակի բեկանելու դեպքում վերաքննիչ դատարանի լրացուցիչ որոշումը կորցնում է իր ուժը, եթե վերաբերում է բեկանված մասին:

Վերոգրյալի համատեքստում Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ այն դեպքում, երբ վերաքննիչ դատարանը չի լուծել կամ թերի է լուծել դատական ծախսերի հարցը, գործին մասնակցող անձանց դիմումով կամ իր նախաձեռնությամբ լրացուցիչ որոշում է կայացնում այդ հարցի վերաբերյալ: Լրացուցիչ որոշումը կամ այն կայացնելը մերժելու մասին որոշումը կարող է բողոքարկվել վճռաբեկության կարգով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով: ՀՀ վճռաբեկ դատարանի կողմից վերաքննիչ դատարանի Լրացուցիչ որոշումը լրիվ բեկանելու դեպքում այն կորցնում է իր ուժը, իսկ մասնակի բեկանելու դեպքում՝ վերաքննիչ դատարանի լրացուցիչ որոշումը կորցնում է իր ուժը, եթե այն վերաբերում է բեկանված մասին:

Վճռաբեկ դատարանի իրավական դիրքորոշման կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ.

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ Մանե Առաքելյանի և Կազմակերպության միջև 08.01.2018 թվականին կնքվել է Մ-8-1 աշխատանքային պայմանագիր՝ 08.01.2018

թվականից մինչև 31.03.2018 թվականը ժամկետով: Հայցվորը պատասխանողի մոտ աշխատանքի է անցել մանկավարժի պաշտոնում: Կազմակերպության տնօրենի կողմից 21.03.2018 թվականին Մանե Առաքելյանին ուղղված ծանուցագրով տեղեկացվել է, որ հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը լրանում է 31.03.2018 թվականին՝ համաձայն ԱՕ Հ 111 Կ2-ի և Հ 109 Կ1-2-ի, ուստի հիշյալ պայմանագրի 12.2 կետի հիմքով առաջին աշխատանքային օրը վերջինիս հետ լուծվելու է աշխատանքային պայմանագիրը: Նշված ծանուցագիրը փոստային առաքմամբ Մանե Առաքելյանին է հանձնվել 29.03.2018 թվականին:

Վանաձորի մտավոր թերզարգացում ունեցող երեխաների թիվ 1 հատուկ/օժ/ դպրոց ՊՈԱԿ-ի «Վարձու աշխատողների ընդունման, նույն գործատուի մոտ այլ աշխատանքի փոխադրման ու աշխատանքից ազատման վերաբերյալ» հրամանագրից քաղվածքի համաձայն՝ ԱՕ Հ 113 Կ1-2-ի և Հ 109 Կ1-2-ի հիման վրա Կազմակերպության տնօրենը 03.04.2018 թվականի թիվ 25 հրամանով 03.04.2018 թվականից կենտրոնի աշխատակից Մանե Առաքելյանին 21.03.2018 թվականի թիվ 1 ծանուցման համաձայն հրամայել է ազատել աշխատանքից և կատարել վերջնահաշվարկ: Նշված հրամանը հայցվոր Մանե Առաքելյանի կողմից ստացվել է 21.04.2018 թվականին:

Կազմակերպության «Վարձու աշխատողների, աշխատանքի ընդունման, նույն գործատուի մոտ այլ աշխատանքի փոխադրման ու աշխատանքից ազատման վերաբերյալ» հրամանագրից 21.06.2018 թվականի թիվ 43 հրամանի քաղվածքի համաձայն՝ Լոռու մարզի Վանաձոր քաղաքի Կազմակերպության տնօրենի 03.04.2018 թվականի թիվ 25 հրամանում տեղի է ունեցել վրիպակ և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի Հ 111 Կ 2-ը շփոթմամբ գրանցվել է ԱՕ Հ 113 Կ1-2: Ուղղվել է 03.04.2018 թվականի թիվ 25 հրամանի վրիպակը, այն է՝ ԱՕ Հ 113 Կ1-2-ի փոխարեն լրացվել է ԱՕ Հ 111 Կ-2 և թիվ 25 հրամանի մյուս մասը՝ ԱՕ Հ 109 Կ1-2-ը թողնվել է անփոփոխ:

Դատարանը, 12.05.2022 թվականի վճռով մերժելով Մանե Առաքելյանի հայցը, պատճառաբանել է, որ «...չկան իրավական հիմքեր Մանե Վալերիկի Առաքելյանի պայմանագիրը անորոշ ժամկետով կնքված համարելու և նրան նախկին աշխատանքում վերականգնելու համար, քանի որ, նախ՝ պայմանագիրը նրա հետ կնքված է եղել որոշակի ժամկետով, առանց որևէ իրավական նորմի խախտման, Հայցվորի համաձայնությամբ և գործատուի կողմից աշխատանքային հարաբերությունները շարունակելու կամք չի դրսևորել, իսկ ինչ վերաբերվում է հայցվորի այն պնդմանը, որ աշխատանքից ազատվելուց հետո շարունակել է իր աշխատանքային գործնեությունը, ապա դրանք անհիմն են, հայցվորը չի ներկայացել աշխատանքի վայր, իսկ մտավոր թերզարգացություն ունեցող երեխայի հետ րանը անհատական պարապելը չի եղել գործատուի իմացությամբ և համաձայնությամբ, ամեն դեպքում հայցվորը նման ապացույց չի ներկայացրել:»:

Միաժամանակ Դատարանը գտել է, որ «...սույն քաղաքացիական գործով կիրառելի չէ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ կետը, քանի որ գործով ապացուցված է գործատուի և հայցվորի միջև որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքված լինելու փաստը, առանց որևէ իրավական նորմի խախտման, Հայցվորի համաձայնությամբ և գործատուի կողմից աշխատանքային հարաբերությունները շարունակելու կամք չի դրսևորել, հետևաբար հայցվորը չի գտնվել հարկադիր պարապուրդի մեջ, ուստի նման պայմաններում դատարանը չի կարող պարտավորեցնել գործատուին հայցվորին վճարել հատուցում, ինչպես նաև փութանք:», «...Սույն դեպքում Մանե Վալերիկի Առաքելյանի աշխատանքից ազատում անօրինական չի եղել, այն եղել է աշխատանքային պայմանագիրը լրանալու պարճառով, հետևաբար Մանե Վալերիկի Առաքելյանի հայցը հիմնավոր չէ և ենթակա է մերժման»:

Վերաքննիչ դատարանը, 16.09.2022 թվականի որոշմամբ մասնակի բավարարելով Մանե Առաքելյանի վերաքննիչ բողոքը և իրավաչափ համարելով Մանե Առաքելյանի հայցն ընդդեմ Կազմակերպության, Մանե Առաքելյանի պայմանագիրն անորոշ ժամկետով կնքված համարելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի 12-ապատիկի չափով, ինչպես նաև տուժանքը բռնագանձելու պահանջների մասին, մերժելու մասով Դատարանի եզրահանգումը, արձանագրել է նաև, որ «...Նման պայմաններում, հիմք ընդունելով վերը նշվածը, ինչպես նաև այն, որ սույն գործով Վերաքննիչ դատարանի կողմից 06.10.2021 թվականին կայացված և 24.11.2021 թվականին՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանի կողմից Վերաքննիչ դատարանի 06.10.2021 թվականի որոշման դեմ բերված վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը մերժելու մասին որոշման կայացման օրվանից օրինական ուժի մեջ մտած որոշմամբ ՀՀ Լոռու մարզի ընդհանուր իրավասության դատարանի 18.05.2021թ. թիվ ԼԴ/2084/02/18 վճիռը մասնակի բեկանվել և Մանե Վալերիկի Առաքելյանի հայցն ընդդեմ «Տարածքային մանկավարժահոգեբանական աջակցության կենտրոն» ՊՈԱԿ-ի՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին 03.04.2018թ. թիվ 25 հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջի մասին, բավարարել է, սույն բողոքի քննության շրջանակներում՝ Վերաքննիչ դատարանը գտնում է, որ աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ հրամանն անվավեր ճանաչելն անվերապահորեն հանգեցնում է հարկադիր պարապուրդի գումար բռնագանձելու պահանջի բավարարման:

Ուստի, Վերաքննիչ դատարանը գտնում է, որ «Տարածքային մանկավարժահոգեբանական աջակցության կենտրոն» ՊՈԱԿ-ից հոգուր Մանե Առաքելյանի պետք է բռնագանձել Մանե Առաքելյանի հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի աշխատավարձը՝ 03.04.2018 թվականից (վիճարկվող հրամանն արձակելու օրվանից) մինչև Դատարանի 12.05.2022 թվականի վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելը»:

Բացի այդ, Վերաքննիչ դատարանը 07.10.2022 թվականի Լրացուցիչ որոշմամբ, հաշվի առնելով սույն գործի բարդությունը (վիճելի իրավահարաբերության բնույթը, գործի քննության տևողությունը), գործով փաստաբանի կատարած աշխատանքի ծավալը՝ հայցադիմում, հայցի հիմքի և առարկայի փոփոխություն թույլատրելու մասին միջնորդություն կազմելը, դատական նիստերին մասնակցելը, ինչպես նաև Դատարանի 12.05.2022 թվականի վճռի մասնակի բեկանման և փոփոխման արդյունքում՝ հայցի մասնակի բավարարումը, գտել է, որ փաստաբանի վարձատրության գումարի բռնագանձման պահանջը պետք է բավարարել մասնակի և որպես փաստաբանի խելամիտ վարձատրության գումար պատասխանողից հոգուտ հայցվորի բռնագանձել 70.000 ՀՀ դրամ, իսկ մնացած մասով պահանջը մերժել է:

Վերոնշյալ իրավական դիրքորոշումների լույսի ներքո գնահատելով Վերաքննիչ դատարանի վերլուծությունները և դրանք համադրելով սույն գործի փաստերի հետ՝ Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում արձանագրել հետևյալը:

Սույն դեպքում առկա են Մանե Առաքելյանի և Կազմակերպության միջև կնքված թիվ Մ-8-1 աշխատանքային պայմանագրի ժամկետի լրանալու հիմքով աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման համար օրենսդրորեն նախատեսված հանգամանքները:

Հետևաբար, հիմք ընդունելով վերոգրյալը և նկատի ունենալով, որ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո գործատուի և աշխատողի միջև

աշխատանքային հարաբերությունները դադարում են և, որ տվյալ դեպքում առկա չէ նշված ընդհանուր կանոնը բացառող՝ պայմանագիրն անորոշ ժամկետով կնքված համարելու հանգամանքը, Վճռաբեկ դատարանն ապացուցված է համարում Մանե Առաքելյանի և Կազմակերպության միջև որոշակի ժամկետով, այն է՝ 08.01.2018 թվականից մինչև 31.03.2018 թվականը ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքված լինելու փաստը, քանի որ Մանե Առաքելյանի համաձայնությամբ և Կազմակերպության կողմից աշխատանքային հարաբերությունները շարունակելու կամք չի դրսևորվել, Մանե Առաքելյանի և Կազմակերպության միջև կնքված թիվ Մ-8-1 աշխատանքային պայմանագրի ժամկետի լրանալու հիմքով աշխատանքային հարաբերությունները դադարել են 03.04.2018 թվականին, հետևաբար հայցվորը չի գտնվել հարկադիր պարապուրդի մեջ, ուստի նման պայմաններում դատարանը չի կարող պարտավորեցնել «Տարածքային մանկավարժահոգեբանական աջակցության կենտրոն» ՊՈԱԿ-ին Մանե Առաքելյանին վճարել հատուցում, ինչպես նաև տուժանք:

Վերոգրյալի համատեքստում Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ սույն գործով կիրառելի չէ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, Մանե Առաքելյանի աշխատանքից ազատումը եղել է իր և Կազմակերպության միջև կնքված թիվ Մ-8-1 աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը լրանալու հիմքով, հետևաբար Մանե Առաքելյանի հայցն ընդդեմ Կազմակերպության՝ պատասխանողից հոգուտ հայցվորի հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը բռնագանձելու մասին, ենթակա է մերժման:

Վճռաբեկ բողոքի պատասխանում բերված փաստարկները հերքվում են վերը նշված պարզառարանություններով:

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:

Միաժամանակ Վճռաբեկ դատարանը հարկ է համարում արձանագրել, որ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 383-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ Վերաքննիչ դատարանը գործին մասնակցող անձանց դիմումով կամ իր նախաձեռնությամբ լրացուցիչ որոշում է կայացնում, եթե չի լուծել կամ թերի է լուծել դատական ծախսերի հարցը: Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ Լրացուցիչ որոշումը կամ այն կայացնելը մերժելու մասին որոշումը կարող է բողոքարկվել նույն օրենսգրքով սահմանված կարգով: Նույն հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ Վերաքննիչ դատարանի որոշումը լրիվ բեկանելու դեպքում լրացուցիչ որոշումը կորցնում է իր ուժը, իսկ վերաքննիչ դատարանի որոշումը մասնակի բեկանելու դեպքում վերաքննիչ դատարանի լրացուցիչ որոշումը կորցնում է իր ուժը, եթե վերաբերում է բեկանված մասին:

Տվյալ դեպքում, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ վճռաբեկ բողոքը ենթակա է բավարարման, որպիսի պայմաններում Վերաքննիչ դատարանի 06.09.2022 թվականի որոշումը բեկանվում է և Մանե Առաքելյանի հայցն ընդդեմ Կազմակերպության՝ պատասխանողից հոգուտ հայցվորի հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում, միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը բռնագանձելու պահանջի մասին, մերժվում է, ուստի վերոգրյալի համատեքստում Վերաքննիչ դատարանի 07.10.2022 թվականի Լրացուցիչ որոշումը համարվում է ուժը կորցրած:

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՝ ստորադաս դատարանի դատական ակտը մասնակիորեն բեկանելու և առաջին ատյանի դատական ակտին մասնակիորեն օրինական ուժ տալու Վճռաբեկ դատարանի լիազորությունը հետևյալ հիմնավորմամբ.

«Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի (այսուհետ՝ 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 մասնակիորեն օրինական 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 եզրահանգումները դատական ծախսերի բաշխման վերաբերյալ.

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

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 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 կանոններին համապատասխան:

Մինչև 30.10.2021 թվականը գործած խմբագրությամբ «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 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:

Սույն գործով նկատի ունենալով, որ վճռաբեկ բողոքի բավարարման արդյունքում ստորադաս դատարանի դատական ակտը ենթակա է բեկանման, իսկ հայցը՝ մերժման, Վճռաբեկ դատարանը, հիմք ընդունելով մինչև 30.10.2021 թվականը գործած խմբագրությամբ «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի «ա» ենթակետը և ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասը, գտնում է, որ դատական ծախսերի բաշխման հարցը պետք է համարել լուծված:

Միևնույն ժամանակ սույն գործով այլ դատական ծախսերի կատարման վերաբերյալ ապացույցներ գործում առկա չեն և նման պահանջ դատարան չի ներկայացվել, որպիսի

պայմաններում Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ մնացած մասով դատական ծախսերի հարցը պետք է համարել լուծված:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով գործող 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 16.09.2022 թվականի որոշումը և փոփոխել հետևյալ կերպ.

«Տարածքային մանկավարժահոգեբանական աջակցության կենտրոն» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության և Մանե Առաքելյանի միջև 08.01.2018 թվականին կնքված թիվ Մ-8-1 աշխատանքային պայմանագիրը համարել լուծված՝ 03.04.2018 թվականից:

«Տարածքային մանկավարժահոգեբանական աջակցության կենտրոն» պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունից հոգուտ Մանե Առաքելյանի հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը բռնագանձելու պահանջների մասերով՝ օրինական ուժ տալ Լոռու մարզի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 12.05.2022 թվականի վճիռն:

2. Բեկանել ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 07.10.2022 թվականի Լրացուցիչ որոշումը:

3. Դատական ծախսերի բաշխման հարցը համարել լուծված:

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

Նախագահող _____ **Գ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ**

Ձեկնուցող _____ **Է. ՍԵՂՈՎՅԱՆ**

_____ **Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ**

_____ **Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ**

_____ **Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ**

_____ **Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ**

_____ **Վ. ՔՈՉԱՐՅԱՆ**

