



ԼԵՌՆԱՅԻՆ ՂԱՐԱԲԱՂԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ ԳԵՐԱԳՈՒՅՆ ԴԱՏԱՐԱՆ

ԼՂՀ վերաքննիչ դատարանի որոշում
Քաղաքացիական գործ N 1731/02/10թ.

Քաղաքացիական գործ N 1731/02/10թ.

Նախագահող դատավոր՝ Վ. Հովսեփյան
Դատավորներ՝ Գ. Արզումանյան
Ն. Գրիգորյան

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ ՀԱՆՈՒՆ ԼԵՌՆԱՅԻՆ ՂԱՐԱԲԱՂԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ք.Ստեփանակերտ

26-ին հուլիսի 2011թ.

ԼՂՀ Գերագույն դատարանը (այսուհետ՝ Գերագույն դատարան) վճռաբեկության կարգով՝

Նախագահությամբ՝ դատավոր
Դատավորներ՝

Կ. Ղարայանի
Ա. Հայրապետյանի
Զ. Օհանյանի

դռնբաց դատական նիստում, քննելով ըստ հայցի «Սամուել» փակ բաժնետիրական ընկերության ընդդեմ Արթուր Վալենտինի Հարությունյանի և Իննա Վալերիի Օվչիյանի՝ աշխատանքային պայմանագրերն անվավեր ճանաչելու և 2.020.000 ՀՀ դրամ բռնագանձելու պահանջի մասին քաղաքացիական գործով ԼՂՀ վերաքննիչ դատարանի 2011թ. մայիսի 31-ի որոշման դեմ պատասխանողներ Արթուր Հարությունյանի, Իննա Օվչիյանի և նրանց ներկայացուցիչ Արմեն Թարխանյանի վճռաբեկ բողոքը,

Պ Ա Ր Չ Ե Ց

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը.

«Սամուել» փակ բաժնետիրական ընկերության (այսուհետ՝ նաև Ընկերություն) տնօրեն Ա.Հյուսնունցը 2010թ. դեկտեմբերի 17-ին հայցային դիմում է ներկայացրել դատարան, խնդրելով անվավեր ճանաչել 2009թ. հուլիսի 5-ին թվագրված Ի.Օվչիյանի և Ա. Հարությունյանի հետ կնքված N 19 և N 20 աշխատանքային պայմանագրերը՝ որպես կեղծ: Միաժամանակ, խնդրել է Ա. Հարությունյանից և Ի. Օվչիյանից Ընկերության օգտին բռնագանձել աշխատանքային կեղծ պայմանագրերի հիման վրա վճարված 2.020.000 ՀՀ դրամ աշխատավարձի գումարները:

ԼՂՀ ընդհանուր իրավասության առաջին ատյանի դատարանը (այսուհետ՝ Առաջին ատյանի դատարան) 2011թ. մարտի 23-ի վճռով հայցը մերժել է:

ԼՂՀ վերաքննիչ դատարանը (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 2011թ. մայիսի 31-ի որոշմամբ Ա.Հյուսնունցի վերաքննիչ բողոքը բավարարել է մասնակիորեն՝ Առաջին ատյանի դատարանի 2011թ. մարտի 23-ի վճիռը բեկանել և գործն ուղարկել նույն դատարան՝ նոր քննության:

Սույն գործով 2011թ. հունիսի 30-ին վճռաբեկ բողոք են ներկայացրել պատասխանողներ Ա.Հարությունյանը, Ի.Օվչիյանը և նրանց ներկայացուցիչ Ա. Թարխանյանը:

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան չի ներկայացվել:

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, հիմնավորումները և պահանջը.

Վճռաբեկ բողոքը բերվել է նյութական և դատավարական իրավունքի նորմերի խախտման հիմքերով:

Բողոքաբերները գտնում են, որ Վերաքննիչ դատարանը խախտել է ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի 3-րդ մասը և ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 49-րդ հոդվածի 1-ին մասը:

Բողոք բերած անձինք նշված պնդումը պատճառաբանում են հետևյալ փաստարկներով.

Վերաքննիչ դատարանը նշել է, որ ստորադաս դատարանը չի պարզել, թե հայցվորի ներկայացուցիչ՝ Ընկերության հաշվապահ Է.Աղաջանյանը աշխատանքային պայմանագիր կնքելու լիազորություն ունեցել է, թե՛ ոչ, պայմանագրերում նշված չէ, թե պատասխանողներն ինչ բնույթի աշխատանք պետք է կատարեին և ինչ լիազորությունների շրջանակ ունենային:

Գործով ապացուցված է, որ պատասխանողները անցել են աշխատանքի 2009 թվականի հուլիսի սկզբից, ինչով ապացուցվում է, որ աշխատանքային պայմանագրերը այդ ժամանակ արդեն կնքված էին: Իսկ աշխատանքային պայմանագրերի պատշաճ կազմելը հայցվորի պարտականությունն է, և դրա համար պատասխանատու է գործատուն: Ուստի, անհրաժեշտություն չկա պարզելու Վերաքննիչ դատարանի կողմից մատնանշված փաստերը:

Վերաքննիչ դատարանը պետք է գնահատեր գործում եղած բոլոր ապացույցները բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտության վրա հիմնված ներքին համոզմամբ: Վերաքննիչ դատարանը բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ չի հետազոտել գործում առկա 2009 թվականի հուլիս - 2010 թվականի փետրվար ամիսների աշխատավարձի վճարման տեղեկագիրը, որի համաձայն՝ Ընկերության փոխտնօրեն Ա.Հարությունյանին վճարվել է 1.060.000 ՀՀ դրամ, իսկ մենեջեր Ի.Օվչիյանին՝ 960.000 ՀՀ դրամ, որը ստորագրված է տնօրեն՝ Ա.Հյուսնունցի կողմից և կնիքված է Ընկերության կնիքով: Տվյալ փաստը հաստատում է, որ Ի.Օվչիյանն իրականում աշխատում էր Ընկերությունում:

Վճռաբեկ բողոք բերած անձինք խնդրել են բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 2011 թվականի մայիսի 31-ի որոշումը և օրինական ուժ տալ Առաջին ատյանի դատարանի 2011 թվականի մարտի 23-ի վճռին:

3. Վճռաբեկ բողոքի համար նշանակություն ունեցող փաստերը.

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը.

1) Պետական գրանցման N 02U002130 վկայականի համաձայն «Սամուէլ» ՓԲԸ-ն՝ որպես առևտրային իրավաբանական անձ գրանցված է 2008թ. սեպտեմբերի 23-ից:

2) Համաձայն Ընկերության կանոնադրության 8.12-րդ կետի 5-րդ ենթակետի պահանջների՝ Ընկերության տնօրենը սահմանված կարգով կնքում է պայմանագիր, այդ

թվում՝ աշխատանքային, իսկ 8-րդ ենթակետի համաձայն՝ Ընկերության տնօրենը սահմանված կարգով աշխատանքի է ընդունում և աշխատանքից ազատում Ընկերության աշխատակիցներին:

3) 2009թ. հուլիսի 5-ի N19 աշխատանքային պայմանագրի համաձայն «Սամուէլ» ՓԲԸ-ի՝ ի դեմս տնօրեն Անուշ Հյուսնունցի և Իննա Օվչիյանի միջև կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր, ըստ որի Իննա Օվչիյանը նշանակվել է Ընկերությունում որպես մենեջեր՝ ամսական աշխատավարձը սահմանելով 120.000 ՀՀ դրամ:

4) 2009թ. հուլիսի 5-ի N 20 աշխատանքային պայմանագրի համաձայն՝ «Սամուէլ» ՓԲԸ-ի՝ ի դեմս տնօրեն Անուշ Հյուսնունցի և Արթուր Հարությունյանի միջև կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր, ըստ որի Արթուր Հարությունյանը նշանակվել է Ընկերությունում որպես փոխտնօրեն, ամսական աշխատավարձը սահմանելով 160.000 ՀՀ դրամ:

5) Պատասխանողների հետ կնքված N 19 և N 20 աշխատանքային պայմանագրերն Ընկերության աշխատանքային պայմանագրերի գրանցամատյանում չեն գրանցվել: Նույն համարների տակ գրանցամատյանում գրանցված 2009թ. հուլիսի 5-ին թվագրված աշխատանքային պայմանագրերը կնքված են գործակատարներ Ռոզա Ստեփանյանի և Գագիկ Միրզաբեկյանի հետ:

6) 2010թ. հունվարի 2-ի N 24 աշխատանքային պայմանագրի համաձայն՝ «Սամուէլ» ՓԲԸ-ի՝ ի դեմս տնօրեն Անուշ Հյուսնունցի և Արթուր Հարությունյանի միջև կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր, ըստ որի Արթուր Հարությունյանը նշանակվել է Ընկերությունում որպես փոխտնօրեն՝ ամսական աշխատավարձը սահմանելով 50.000 ՀՀ դրամ:

7) Համաձայն գործի նյութերի՝ Ընկերության և պատասխանողների միջև 2009թ. հուլիսի 5-ին կազմված N 19 և N 20, ինչպես նաև 2010թ. հունվարի 2-ին N 24 աշխատանքային պայմանագրերը Ընկերության անունից ստորագրվել են նույն անձի կողմից: Ընկերության հաշվապահ Էրիկ Աղաջանյանը պարզաբանել է, որ երեք պայմանագրերը ստորագրվել և կնիքով հաստատվել են իր կողմից՝ Ընկերության տնօրեն Ա.Հյուսնունցի փոխարեն:

8) Հայցվոր կողմը 2010թ. հունվարի 2-ի N 24 աշխատանքային պայմանագիրը համարում է օրենքով սահմանված կարգով կնքված և գրանցված, իսկ 2009թ. հուլիսի 5-ի N 19 և N 20 աշխատանքային պայմանագրերը՝ կեղծ:

9) Ա.Հարությունյանը և Ի. Օվչիյանը 2010թ. մայիսի 14-ին դիմում-բողոք են ներկայացրել ԼՂՀ աշխատանքի պետական տեսչություն՝ «Սամուէլ» ՓԲԸ-ում աշխատած ժամանակահատվածի համար աշխատավարձ չվճարելու մասին:

10) 2009թ. հուլիս-2010թ. փետրվար ամիսների աշխատավարձի վճարման տեղեկագրի համաձայն՝ «Սամուէլ» ՓԲԸ-ն փոխտնօրեն Արթուր Հարությունյանին վճարել է 1.060.000 ՀՀ դրամ, իսկ մենեջեր Իննա Օվչիյանին՝ 960.000 ՀՀ դրամ, ընդամենը՝ 2.020.000 ՀՀ դրամ:

11) Արթուր Հարությունյանը և Իննա Օվչիյանը 2010թ. մայիսի 17-ին դիմում են ներկայացրել ԼՂՀ աշխատանքային պետական տեսչություն՝ «Սամուէլ» ՓԲԸ-ում աշխատած ժամանակահատվածի համար աշխատավարձ չվճարելու մասին դիմում-բողոքի քննությունը դադարեցնելու համար:

4. Գերագույն դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը

Քննելով վճռաբեկ բողոքը նշված հիմքերի սահմաններում՝ Գերագույն դատարանը գտնում է, որ այն հիմնավոր է հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 44-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերի համաձայն՝ գործին մասնակցող յուրաքանչյուր անձ պետք է ապացուցի իր

վկայակոչած փաստերը: Գործի լուծման համար էական նշանակություն ունեցող, ապացուցման ենթակա փաստերը որոշում է դատարանը՝ գործին մասնակցող անձանց պահանջների և առարկությունների հիման վրա: Նույն հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ եթե բոլոր ապացույցների հետազոտումից հետո վիճելի է մնում փաստի առկայությունը կամ բացակայությունը, ապա դրա բացասական հետևանքները կրում է այդ փաստի ապացուցման պարտականությունը կրող կողմը:

ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 45-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ ապացույցները ներկայացնում են գործին մասնակցող անձինք: Նույն օրենսգրքի 49-րդ հոդվածի համաձայն՝ դատարանը յուրաքանչյուր ապացույց գնահատում է գործում եղած բոլոր ապացույցների բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտության վրա հիմնված ներքին համոզմամբ: Դատարանի համար որևէ ապացույց նախապես հաստատվածի ուժ չունի, բացառությամբ նույն օրենսգրքի 48-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերի:

ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 229-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Վերաքննիչ դատարանը դատական ակտը վերանայում է վերաքննիչ բողոքի հիմքերի և հիմնավորումների սահմաններում:

2009 թվականի հուլիսի 5-ի N 19 և N 20 աշխատանքային պայմանագրերի կնքման ժամանակ գործող ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ գործատուն աշխատողին թույլատրում է անցնել աշխատանքի միայն աշխատանքային պայմանագիրը կնքելուց և պայմանագրի երկրորդ օրինակն աշխատողին հանձնելուց հետո: Աշխատանքային պայմանագիրը պատշաճ կազմելու պատասխանատվությունը կրում է գործատուն: Նույն հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքի ընդունման ժամանակ գործատուն կամ նրա լիազորած անձը պարտավոր է աշխատանքի ընդունվող անձին ստորագրությամբ ծանոթացնել աշխատանքի պայմաններին, կոլեկտիվ պայմանագրին (դրա առկայության դեպքում), ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատավայրում նրա աշխատանքը կանոնակարգող այլ իրավական ակտերին:

Մինչդեռ, սույն գործով Վերաքննիչ դատարանը անտեսելով ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի և ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի վերը նշված դրույթները, առանց համապատասխան իրավական հիմնավորումների, հանգել է անհիմն եզրակացության, որ Առաջին ատյանի դատարանը սխալ մեկնաբանել և խախտել է ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 83-րդ, 85-րդ, 103-րդ հոդվածների պահանջները և Ընկերության կանոնադրության 8.12.5-րդ կետը, այն պատճառաբանությամբ, որ Առաջին ատյանի դատարանը չի պարզել թե՛

Ընկերության հաշվապահ Է.Աղաջանյանը տնօրենի անունից աշխատանքային պայմանագիր կնքելու լիազորություն ունեցել է, թե՛ ոչ,

Որտեղ են գտնվում Ա.Հարությունյանի և Ի.Օվիչյանի հետ կնքված 2009թ. հուլիսի 7-ին աշխատանքային պայմանագրերը, ինչու դրանց մեջ նշված չեն փոխտնօրենի և մենեջերի աշխատանքի բնույթը և լիազորությունների շրջանակը,

Ընկերության հաստիքացուցակներում փոխտնօրենի և մենեջերի հաստիքներ նախատեսված են եղել, թե՛ ոչ,

Ինչու Ընկերության 2009 թվականի հուլիս-դեկտեմբեր ամիսների տեղեկագրերում Ա.Հարությունյանի և Ի.Օվիչյանի անունն ու ազգանունը չկա, և ինչու է նրանց կողմից կատարված աշխատանքը շահագործվել,

Ի.Օվիչյանն իրականում որևէ աշխատանք կատարել է, թե՛ ոչ, ովքեր կարող են հաստատել այդ փաստը, ինչու Ընկերության աշխատաժամանակի և աշխատավարձի հաշվարկի ցուցակներում նրա անունն ու ազգանունը չկա:

Վերաքննիչ դատարանը չի նշել, թե ինչու է կայանում նշված իրավական նորմերի խախտումը և սխալ մեկնաբանումը, գնահատման առարկա չի դարձրել այն, որ Ընկերության տնօրեն Ա.Հյուսնունցի և Ընկերության գլխավոր հաշվապահ Է.Աղաջանյանի կողմից ստորագրված և կնիքված է 2009 թվականի հուլիս - 2010 թվականի փետրվար ամիսների աշխատավարձի վճարման տեղեկագիրը, որի համաձայն՝ նշված ամիսներին Ընկերության փոխտնօրեն է հանդիսացել Ա.Հարությունյանը, իսկ մենեջեր՝ Ի.Օվչիյանը: Վերաքննիչ դատարանը գնահատման առարկա չի դարձրել նաև այն, որ նշված N 19 և N 20, ինչպես նաև 2010թ. հունվարի 2-ին N 24 Ա.Հարությունյանի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրերը Ընկերության կողմից ստորագրված են նույն անձի կողմից և կնիքված նույն կնիքով:

Միաժամանակ, Գերագույն դատարանը հարկ է համարում արձանագրել, որ գործատուի կողմից գործավարման կանոնները չպահպանելու, ինչպես նաև աշխատողին աշխատանքի ընդունելու հետ կապված իր պարտավորությունները չկատարելու համար չի կարող բացասական հետևանքները կրել աշխատողը:

ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 230-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 5-րդ կետի համաձայն՝ Վերաքննիչ դատարանի որոշման մեջ պետք է նշվեն գործով պարզված և վերաքննիչ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեցող փաստերը, ինչպես նաև այն օրենքը, ԼՂՀ միջազգային պայմանագրերը և այլ իրավական ակտերը, որոնցով ղեկավարվել է վերաքննիչ դատարանը որոշում կայացնելիս:

Գործի լուծման համար էական նշանակություն ունեցող փաստի առկայությունը կամ բացակայությունը վիճելի լինելու դեպքում դրա բացասական հետևանքները կրում է այդ փաստի ապացուցման պարտականությունը կրող կողմը՝ փաստի ապացուցման պարտականությունը կրում է գործին մասնակցող այն անձը, որը վկայակոչել է այդ փաստը:

Գերագույն դատարանը գտնում է, որ յուրաքանչյուր դեպքում դատարանը պարտավոր է տալ կայացրած որոշման իրավական հիմնավորումը: Որոշման իրավական հիմնավորումը կայանում է հաստատված փաստերի և իրավահարաբերությունների նկատմամբ իրավունքի համապատասխան նորմի կամ նորմերի ընտրության և կիրառման մեջ, այն նորմերի, որի հիման վրա դատարանը եզրակացություն է անում վիճելի իրավահարաբերության առկայության կամ բացակայության մասին:

Որոշման մեջ ոչ միայն պետք է ցույց տալ նորմատիվ ակտի այս կամ այն հոդվածը, որում ամրագրված է կիրառման ենթակա նորմը, այլ պետք է պատճառաբանվի, թե հատկապես ինչու պետք է կիրառվի հենց այդ նորմը, ինչու է կայանում նորմատիվ ակտի խախտումը կամ սխալ մեկնաբանումը:

Գերագույն դատարանն օրինական և հիմնավոր է համարում Առաջին ատյանի դատարանի 2011 թվականի մարտի 23-ի վճռի եզրահանգումները և վերլուծություններն այն մասին, որ Ընկերությանը՝ ի դեմս հայցվոր՝ տնօրեն Ա.Հյուսնունցի ու պատասխանողներ՝ Ա.Հարությունյանի և Ի.Օվչիյանի միջև 2009 թվականի հուլիսի 05-ին կնքել է N 19 և N 20 աշխատանքային պայմանագրերը, ըստ որոնց Ա.Հարությունյանն ընդունվել է աշխատանքի Ընկերությունում՝ որպես փոխտնօրեն, իսկ Ի.Օվչիյանը՝ որպես մենեջեր:

Նման հանգամանքներում, հաշվի առնելով, որ Վերաքննիչ դատարանի որոշումը կայացվել է նյութական և դատավարական նորմերի խախտմամբ, որոնք հանգեցրել են գործի սխալ լուծման, Գերագույն դատարանը վճռաբեկ բողոքի հիմքերի առկայությունը դիտում է բավարար՝ ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 240-րդ և 241-րդ հոդվածների ուժով Վերաքննիչ դատարանի որոշումը բեկանելու համար:

Միաժամանակ, Գերագույն դատարանը գտնում է, որ տվյալ դեպքում անհրաժեշտ է կիրառել ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 253-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-

րդ կետով սահմանված՝ Վերաքննիչ դատարանի դատական ակտն ամբողջությամբ բեկանելու և Առաջին ատյանի դատարանի դատական ակտին օրինական ուժ տալու Գերագույն 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: Գերագույն դատարանը գտնում է, որ գործն 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, Գերագույն դատարանի կողմից ստորադաս 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 դատական ակտին օրինական ուժ տալով Գերագույն դատարանը հիմք է ընդունում սույն որոշման պատճառաբանությունները, ինչպես նաև գործի նոր քննության անհրաժեշտության բացակայությունը:

Ելնելով վերոգրյալներից և ղեկավարվելով ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 239-241-րդ, 253-256-րդ հոդվածներով, Գերագույն դատարանը

Ո Ր Ո Շ Ե Ց

1. Արթուր Հարությունյանի, Իննա Օվչիյանի և նրանց ներկայացուցիչ Արմեն Թարխանյանի վճռաբեկ բողոքը բավարարել: ԼՂՀ վերաքննիչ դատարանի 2011թ. մայիսի 31-ի որոշումը բեկանել և օրինական ուժ տալ ԼՂՀ ընդհանուր իրավասության առաջին ատյանի դատարանի 2011թ. մարտի 23-ի վճռին:

2. Սույն որոշումն օրինական ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից, վերջնական է և ենթակա չէ բողոքարկման:

ՆԱԽԱԳԱՀՈՂ՝

Կ. ՂԱՐԱՅԱՆ

ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐ՝

**Ա. ՀԱՅՐԱՊԵՏՅԱՆ
Զ. ՕՀԱՆՅԱՆ**