



**ԼԵՌՆԱՅԻՆ ՂԱՐԱԲԱՂԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ
ԳԵՐԱԳՈՒՅՆ ԴԱՏԱՐԱՆ**

ԼՂՀ վերաքննիչ դատարանի որոշում

Քաղաքացիական գործ ԸԻԴ N 1044/02/15

Քաղաքացիական գործ ԸԻԴ N 1044/02/15

Նախագահող դատավոր՝ Հ.Աբրահամյան

Դատավորներ

Լ.Ավանեսյան

Հ.Գրիգորյան

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

ՀԱՆՈՒՆ ԼԵՌՆԱՅԻՆ ՂԱՐԱԲԱՂԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ք. Ստեփանակերտ

8-ին դեկտեմբերի 2015թ.

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

նախագահությամբ՝ դատավոր
դատավորներ՝

Գ.Արզումանյանի
Ա.Աբրահամյանի
Ի.Կարապետյանի

դռնբաց դատական նիստում քննելով ըստ հայցի Առնոդիկ Մերգեյի Սարգսյանի ընդդեմ «Մարտունու Վ.Խաչատրյանի անվան արհեստագործական ուսումնարան» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության՝ աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ հրամանն անվավեր ճանաչելու և նախկին աշխատանքում վերականգնելու պահանջի մասին քաղաքացիական գործով ԼՂՀ վերաքննիչ դատարանի /այսուհետ՝ նաև Վերաքննիչ դատարան/ 2015 թվականի սեպտեմբերի 25-ի որոշման դեմ պատասխանող «Մարտունու Վ. Խաչատրյանի անվան արհեստագործական ուսումնարան» ՊՈԱԿ-ի տնօրեն Ռաշիդ Բաբայանի վճռաբեկ բողոքը,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց

1.Գործի դատավարական նախապատմությունը

Դիմելով դատարան՝ Ա. Սարգսյանը խնդրել է անվավեր ճանաչել իրեն աշխատանքից ազատելու մասին «Մարտունու Վ. Խաչատրյանի անվան արհեստագործական ուսումնարան» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության

տնօրենի 2015 թվականի մայիսի 15-ի թիվ 24 հրամանն ու իրեն վերականգնել նախկին պաշտոնում:

ԼՂՀ ընդհանուր իրավասության առաջին ատյանի դատարանը / այսուհետ՝ նաև Դատարան/ 2015 թվականի հուլիսի 9-ի վճռով հայցը բավարարել է մասնակիորեն: Վճռել է անվավեր ճանաչել /վերացնել/ «Մարտունու Վ. Խաչատրյանի անվան արհեստագործական ուսումնարան» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրենի 2015 թվականի մայիսի 15-ի թիվ 24 հրամանը, իսկ հայցը մնացած մասով՝ մերժել:

Հայցվոր Ա. Սարգսյանի /այսուհետ՝ նաև Հայցվոր/ վերաքննիչ բողոքի հիմքերի սահմաններում վերանայելով նշված վճիռը, ԼՂՀ վերաքննիչ դատարանը 2015 թվականի սեպտեմբերի 25-ի որոշմամբ մասնակիորեն բեկանել և փոփոխվել է ԼՂՀ ընդհանուր իրավասության առաջին ատյանի դատարանի 2015 թվականի հուլիսի 9-ի վճիռը: Որոշել է «Մարտունու Վ. Խաչատրյանի անվան արհեստագործական ուսումնարան» պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունից հոգուտ Ա. Սարգսյանի բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի համար փոխհատուցում՝ միջին աշխատավարձի հնգապատիկի չափով:

Նշված որոշման դեմ 2015 թվականի հոկտեմբերի 21-ին վճռաբեկ բողոք է բերել «Մարտունու Վ. Խաչատրյանի անվան արհեստագործական ուսումնարան» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Ռ. Բաբայանը /այսուհետ՝ նաև Պատասխանող/, խնդրելով բեկանել ու փոփոխել ԼՂՀ վերաքննիչ դատարանի 2015 թվականի սեպտեմբերի 25-ի որոշումը և Ա.Սարգսյանի հայցը մերժել կամ օրինական ուժ տալ ԼՂՀ ընդհանուր իրավասության առաջին ատյանի դատարանի 2015 թվականի հուլիսի 9-ի վճիռին:

Գերագույն դատարանի 2015 թվականի հոկտեմբերի 26-ի որոշմամբ վճռաբեկ բողոքը վերադարձվել է:

2015 թվականի նոյեմբերի 10-ին պատասխանող՝ «Մարտունու Վ. Խաչատրյանի անվան արհեստագործական ուսումնարան» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Ռ. Բաբայանը կրկին բերել է վճռաբեկ բողոք, որը 2015 թվականի նոյեմբերի 23-ի որոշմամբ ընդունվել է վարույթ:

Վճռաբեկ բողոքին պատասխան չի ներկայացվել :

2.Վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, հիմնավորումները և պահանջը

Վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքերի և հիմնավորումների սահմաններում.

Բողոք բերած անձը գտնում է, որ Վերաքննիչ դատարանը թույլ է տվել նյութական և դատավարական իրավունքի նորմերի խախտումներ: Մասնավորապես, Վերաքննիչ դատարանը դուրս է եկել ինչպես վերաքննիչ բողոքի հիմնավորումների սահմաններից, այնպես էլ հայցի շրջանակներից: Վերաքննիչ դատարանը, որոշումը հիմնավորելով կիրառման ոչ ենթակա՝ ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով, թույլ է տվել նյութական իրավունքի խախտում, այն դեպքում, որ պետք է կիրառեր նույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, որը չի կիրառել:

Նշված պնդումները բողոք բերած անձը պատճառաբանել է հետևյալ փաստարկներով.

Առնողիկ Սարգսյանը, որպես կենսաթոշակային տարիքը լրացած անձ, կարող էր աշխատանքից ազատվել դեռևս 2011 թվականի փետրվարի 1-ից, սակայն թույլատրել են շարունակել աշխատել՝ ելնելով նրա սոցիալական վիճակից: Հայցվորը անձամբ Պատասխանողի կողմից բազմիցս ծանուցվել էր 2014-2015թթ. ուսումնական տարին լրանալուն պես աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին, սակայն չի նշվել կոնկրետ ազատման օրը:

Շարադրելով ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի առաջին մասի, 115-րդ հոդվածի 1-ին, 2-րդ մասերի, 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի բովանդակությունը՝ բողոքաբերը նշել է, որ եթե Վերաքննիչ դատարանը համարում է, որ պատասխանող <<Մարտունու Վ. Խաչատրյանի անվան արհեստագործական ուսումնարան>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Ռ. Բաբայանի ծանուցումը եղել է ոչ պատշաճ, ապա հայցվոր Առնողիկ Սարգսյանի իրավունքների վերականգնումը կարող է լինել միայն տուժանք՝ 42 օրվա միջին օրական աշխատավարձի չափով:

Բողոքաբերը անհրաժեշտ է համարել նշել նաև, որ տվյալ դեպքում ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը կիրառելի չէ, քանի որ Առնողիկ Սարգսյանը աշխատանքում չի կարող վերականգնվել՝ կենսաթոշակային տարիքը լրացած լինելու պատճառով, այլ ոչ թե աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված անհնարինության պայմաններով՝ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով, կամ գործատուի և աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինությամբ, ուստի նշվածից հետևում է, որ Վերաքննիչ դատարանը, սահմանելով 5(հինգ) ամսվա միջին աշխատավարձի չափով բռնագանձում <<Մարտունու Վ. Խաչատրյանի անվան արհեստագործական ուսումնարան>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունից, թույլ է տվել նյութական նորմերի խախտումներ, որոնք պատասխանողի համար կարող էին առաջացնել ծանր հետևանքներ:

Վերոգրյալի հիման վրա, բողոք բերած անձը խնդրել է բեկանել և փոփոխել ԼՂՀ վերաքննիչ դատարանի 2015 թվականի սեպտեմբերի 25-ի որոշումը և Առնողիկ Սարգսյանի հայցը լրիվությամբ մերժել կամ օրինական ուժ տալ սույն գործով կայացրած ԼՂՀ ընդհանուր իրավասության առաջին ատյանի դատարանի 2015 թվականի հուլիսի 9-ի վճռին և լուծել վճարված պետական տուրքի հարցը:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը.

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը.

1. 2009 թվականի սեպտեմբերի 1-ին Հայցվորի և Պատասխանողի միջև կնքվել է թիվ 39 աշխատանքային պայմանագիրը, որով հայցվորն աշխատանքի է ընդունվել պատասխանողի մոտ, որպես պահակ: Պայմանագիրը կնքվել է անորոշ ժամկետով:

2. 2015 թվականի մայիսի 15-ի թիվ 24 հրամանով Հայցվորն ազատվել է աշխատանքից՝ տարիքային թոշակառու լինելու հիմքով: Կնքված աշխատանքային պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ:

3. Աշխատանքային հարաբերությունները գործատուի կողմից դադարեցնելու կամահայտնության մասին Հայցվորին նախօրոք ծանուցելու վերաբերյալ ապացույցները քաղաքացիական գործի նյութերում բացակայում են:

4. Գերագույն դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը.

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

ԼՂՀ 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:

ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է՝ 1) կողմերի համաձայնությամբ, 2) պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում, 3) աշխատողի նախաձեռնությամբ, 4) գործատուի նախաձեռնությամբ, 5) նույն օրենսգրքով նախատեսված այլ դեպքերում:

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ Առնողիկ Սերգեյի Սարգսյանը 2009 թվականի սեպտեմբերի 1-ին որպես պահակ աշխատանքի է ընդունվել <<Մարտունու Վ. Խաչատրյանի անվան արհեստագործական ուսումնարան>> ՊՈԱԿ-ում և նույն օրն էլ նրա հետ կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր՝ անորոշ ժամկետով:

2015 թվականի մայիսի 15-ին թիվ 24 հրամանով նա ազատվել է աշխատանքից՝ տարիքային թոշակառու լինելու հիմքով:

Նշված աշխատանքային պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ:

Ա.Ս. Սարգսյանը նախապես չի ծանուցվել աշխատանքից ազատվելու մասին:

ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետը լրանալը՝ աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու դեպքում, եթե աշխատանքային պայմանագրում այլ բան նախատեսված չէ:

Նույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետով նախատեսված հիմքերով որոշակի ժամկետով կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է այդ մասին աշխատողին ծանուցել նույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով նախատեսված ժամկետներում:

Համաձայն ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ պարբերության՝ նույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է գրավոր ծանուցել իր մոտ մինչև մեկ տարի աշխատողին ոչ ուշ, քան 14 օր առաջ, մեկից մինչև հինգ տարի աշխատողին՝ 35 օր առաջ, հինգից մինչև տասը տարի աշխատողին՝ 42 օր առաջ, տասից մինչև տասնհինգ տարի աշխատողին՝ 49 օր առաջ, տասնհինգ տարուց ավելի աշխատողին՝ 60 օր առաջ:

2.Նույն հոդվածի առաջին մասով նախատեսված ժամկետները չպահպանելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը:

Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ հայցվոր Առնոդիկ Սարգսյանը դիմել է Դատարան՝ աշխատանքից ազատման հրամանն անվավեր ճանաչելու և իրեն աշխատանքում վերականգնելու պահանջով և Դատարանը, համարելով, որ Ա. Սարգսյանը պատշաճ չէր ծանուցվել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ու գտնելով, որ ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել տուժանք, նշել է, քանի որ Հայցվորը նման պահանջ չի ներկայացրել դատարան, ուստի այդ հարցը ենթակա չէ դատարանում քննության և Դատարանի 2015 թվականի հուլիսի 9-ի վճռով անվավեր է ճանաչել Ա. Սարգսյանին աշխատանքից ազատելու հրամանը ու մերժել նրան աշխատանքում վերականգնելու պահանջը:

Վերաքննիչ դատարանը մասնակիորեն բեկանելով և փոփոխելով Դատարանի վճիռը՝ որոշել է Պատասխանողից հոգուտ Հայցվորի բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի համար փոխհատուցում՝ միջին աշխատավարձի հնգապատիկի չափով, իսկ մնացած մասով վճիռը թողնվել է օրինական ուժի մեջ:

Գերագույն դատարանը գտնում է, որ Վերաքննիչ դատարանը, ճիշտ գնահատելով գործով հավաքված ապացույցները, հիմնավոր է մասնակիորեն բեկանել Դատարանի վճիռը, սակայն սխալ է կիրառել նյութական իրավունքի նորմերը ու եկել ոչ ճիշտ եզրահանգման, քանի որ Վերաքննիչ դատարանի կողմից կիրառված ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի դրույթները տվյալ դեպքում կիրառելի չեն:

Համաձայն ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան անհատական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո՝ մեկ 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 վերականգնում են: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերի: 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 աշխատողին վճարելու հատուցում՝ միջին

աշխատավարձի ոչ պակաս, քան կրկնապատիկի, բայց ոչ ավելի, քան տանսերկուապատիկի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը: Այս դեպքում դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

Գերագույն դատարանը գտնում է, որ վերոնշյալ հոդվածով նախատեսված գործատուի պարտավորությունը աշխատողին վճարելու հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար գործում է միայն այն դեպքերում, երբ աշխատողի հետ աշխատանքային պայմագիրը լուծվում է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով ու, եթե այդ կարգի խախտման համար օրենսդիրը ներգործության այլ միջոց՝ տուժանք չի նախատեսել գործող աշխատանքային օրենսգրքում:

Նման պայմաններում Գերագույն դատարանը գտնում է, որ կիրառելի են ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերի դրույթները, քանի որ նշված հոդվածի բովանդակությունից երևում է, որ աշխատանքից ազատելիս աշխատողին նախապես գրավոր ծանուցման պարտականությունների չկատարման համար նախատեսված է միայն աշխատողին տուժանքի վճարման գործատուի պարտավորությունը, այլ ոչ թե նախկին աշխատանքում վերականգնելու պարտավորություն:

Այսպիսով, վճռաբեկ բողոքում նշված հիմքի առկայությունը Գերագույն դատարանը դիտում է բավարար՝ ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 239-րդ և 240-րդ հոդվածների ուժով Վերաքննիչ դատարանի որոշումը բեկանելու համար՝ մասնակիորեն բավարարելով վճռաբեկ բողոքը:

Միաժամանակ, Գերագույն դատարանը գտնում է, որ սույն քաղաքացիական գործով անհրաժեշտ է կիրառել ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 253-րդ հոդվածի 1-ին կետի 4-րդ ենթակետով սահմանված՝ ստորադաս դատարանի դատական ակտը փոփոխելու Գերագույն դատարանի լիազորությունը հետևյալ հիմնավորմամբ.

<<Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին>> եվրոպական կոնվենցիայի /այսուհետ՝ նաև Կոնվենցիա/ 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի ողջամիտ ժամկետում իր գործի քննության իրավունք: Սույն քաղաքացիական գործով վեճի լուծումն էական նշանակություն ունի գործին մասնակցող անձանց համար: Գերագույն 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, Գերագույն դատարանի կողմից ստորադաս դատարանի դատական ակտը փոփոխելը բխում է արդարադատության արդյունավետության շահերից, քանի որ սույն գործով վերջնական դատական ակտ կայացնելու համար նոր հանգամանք հաստատելու անհրաժեշտությունը բացակայում է:

Դատական ակտը փոփոխելիս Գերագույն դատարանը հիմք է ընդունում սույն որոշման պատճառաբանությունները, ինչպես նաև գործի նոր քննության անհրաժեշտության բացակայությունը:

Ելնելով վերոգրյալներից և ղեկավարվելով ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 253-256-րդ հոդվածներով՝ Գերագույն դատարանը

Ո Ր Ո Շ Ե Ց

1. Պատասխանող՝ «Մարտունու Վ. Խաչատրյանի անվան արհեստագործական ուսումնարան» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Ռաշիդ Բարայանի վճռաբեկ բողոքը բավարարել մասնակիորեն:

Մասնակիորեն՝ հարկադիր պարապուրդի համար միջին աշխատավարձի հնգապատիկի չափով փոխհատուցում բռնագանձելու մասով, բեկանել և փոփոխել ԼՂՀ վերաքննիչ դատարանի 2015 թվականի սեպտեմբերի 25-ի որոշումը և բռնագանձել՝ «Մարտունու Վ. Խաչատրյանի անվան արհեստագործական ուսումնարան» պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունից հոգուտ Առնողիկ Սերգեյի Սարգսյանի տուժանք 42 օրվա համար՝ միջին օրական աշխատավարձի չափով, ինչպես նաև վճարվելիք գումարի 2 տոկոսի չափով պետական տուրք հոգուտ Լեռնային Ղարաբաղի Հանրապետության:

Մնացած մասով որոշումը թողնել օրինական ուժի մեջ:

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

ՆԱԽԱԳԱՀՈՂ՝
ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐ՝

Գ.ԱՐԶՈՒՄԱՆՅԱՆ
Ա.ԱԲՐԱՀԱՄՅԱՆ
Ի.ԿԱՐԱՊԵՏՅԱՆ