



**ԼԵՌՆԱՅԻՆ ՂԱՐԱԲԱՂԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ
ԳԵՐԱԳՈՒՅՆ ԴԱՏԱՐԱՆ**

ԼՂՀ վերաքննիչ դատարանի որոշում քաղաքացիական գործ ԸԻԴ N 2408/02/15թ.
Քաղաքացիական գործ ԸԻԴN 2408/02/2015թ.
Նախագահող դատավոր՝ Հ. Աբրահամյան
Դատավորներ՝ Լ.Ավանեսյան
Ն.Գրիգորյան

**Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ
ՀԱՆՈՒՆ ԼԵՌՆԱՅԻՆ ՂԱՐԱԲԱՂԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

ք.Ստեփանակերտ

16-ին օգոստոսի 2016թ.

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

Նախագահությամբ՝ դատավոր Գ. Գրիգորյանի
Դատավորներ՝ Ի.Կարապետյանի
Ա.Հայրապետյանի

դռնբաց դատական նիստում քննելով ըստ հայցի Ատոմ Գեղամի Հունանյանի
ընդդեմ Բերձոր համայնքի ղեկավար Արտյոմ Սարիբեկյանի՝ աշխատանքային
իրավունքների վերականգնման պահանջի մասին քաղաքացիական գործով ԼՂՀ
վերաքննիչ դատարանի 2016 թվականի հունիսի 22-ի որոշման դեմ պատասխանող
Բերձոր համայնքի ղեկավար Արտյոմ Սարիբեկյանի վճռաբեկ բողոքը,

Պ Ա Ր Չ Ե Ց

1.Գործի դատավարական նախապատմությունը

2015 թվականի դեկտեմբերի 4-ին Ատոմ Հունանյանը դիմել է ԼՂՀ ընդհանուր
իրավասության առաջին ատյանի դատարան /այսուհետ՝ Առաջին ատյանի
դատարան/ ընդդեմ Բերձոր համայնքի ղեկավար Արտյոմ Սարիբեկյանի՝
աշխատանքային իրավունքները վերականգնելու. պատասխանողի և իր միջև
աշխատանքային հարաբերությունները վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի
ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը գանձելու պահանջով
այն հիմնավորմամբ, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման

մեջ հստակ չեն նշվել աշխատանքից ազատելու հիմքը և պատճառը, որ ծանուցելով, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու է 2016թ. հունվարի 14-ին, պատասխանողը նույն օրն իրեն ազատել է աշխատանքից, այլ աշխատանք իրեն չի առաջարկվել, այսինքն՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի և օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով:

Առաջին ատյանի դատարանի 2016 թվականի փետրվարի 23-ի վճռով հայցը մերժվել է այն հիմնավորմամբ, որ հայցվորը չի վիճարկել իր վերաբերյալ կայացված անհատական իրավական ակտի /Բերձոր համայնքի ղեկավարի հրամանի/ իրավաչափությունը:

ԼՂՀ վերաքննիչ դատարանը /այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան/, հայցվորի վերաքննիչ բողոքի հիման վրա վերանայելով վճիռը, իր 2016 թվականի հունիսի 22-ի որոշմամբ վերաքննիչ բողոքը բավարարել է մասնակիորեն. Առաջին ատյանի դատարանի վճիռը մասնակիորեն բեկանել և փոփոխել է. հայցը բավարարել: Որոշվել է՝ անվավեր ճանաչել Բերձոր համայնքի ղեկավար Ա. Սարիբեկյանի 2015 թվականի նոյեմբերի 17-ի թիվ 16 Լ հրամանը և Ատոմ Հունանյանին վերականգնել նախկին հաստիքում՝ ներկայիս «Սանմաքրման և լուսավորության հարցերով մասնագետ»-ի պաշտոնում, Բերձոր համայնքից հօգուտ Ա. Հունանյանի բռնագանձել 2015 թվականի նոյեմբերի 1-ից մինչև 2016 թվականի հուլիսի 22-ը հարկադիր պարապուրդի համար միջին աշխատավարձը՝ 591.520 ՀՀ դրամի չափով, Բերձոր համայնքից հօգուտ Լեոնային Ղարաբաղի Հանրապետության բռնագանձել 33.576 ՀՀ դրամ՝ որպես վճարման ենթակա պետական տուրքի գումար:

Վերաքննիչ դատարանի նշված որոշման դեմ պատասխանող Բերձոր համայնքի ղեկավար Ա. Սարիբեկյանը բերել է վճռաբեկ բողոք, որը Գերագույն դատարանի 2016 թվականի օգոստոսի 4-ի որոշմամբ ընդունվել է վարույթ:

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան չի ներկայացվել:

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, հիմնավորումները և պահանջը

Վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքերի և հիմնավորումների սահմաններում.

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

Բողոքում պատճառաբանվել է, որ Վերաքննիչ դատարանը խախտել է ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 3-րդ, 43-րդ, 47-րդ, 49-րդ, ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածների, 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի, 265-րդ, 11-րդ հոդվածների, «Իրավական ակտերի մասին» ԼՂՀ օրենքի 87-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջները:

Նշված պնդումը բողոք բերած անձը հիմնավորել է հետևյալ փաստարկներով.

Հայցադիմումը պետք է պարունակի, ի թիվս այլնի, նաև հայցվորի պահանջները, սակայն հայցվորը հրամանի անվավերության պահանջ չի նախատեսել, իսկ Վերաքննիչ դատարանը, աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանը քննարկման առարկա դարձնելով, թույլ է տվել հայցի սահմանագանցում:

Ըստ բողոքի՝ համայնքում համապատասխան աշխատանք առկա չէր, ուստի և այլ աշխատանք առաջարկելը անտեղի կլիներ, քանի որ հայցվորի կրթություն չունենալը, մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական

վիճակին համապատասխան աշխատանք չլինելը հանգեցրել են այն հետևանքին, որ լուծվել է պայմանագիրը:

Բողոքաբերի կարծիքով՝ ակնհայտ է, որ ավագանու որոշմամբ «<շինարար>>-ի հաստիքի կրճատումը ինքնին հիմք էր աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար: Իսկ ծանուցման ժամկետի չպահպանումը և աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը ու առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորությունների բացակայության պայմաններում առաջարկություն ներկայացված չլինելը կարող են գործատուից հարկադիր պարապուրդի գանձման հիմք հանդիսանալ, այլ ոչ թե նախկին՝ գոյություն չունեցող հաստիքում վերականգնման: Գործատուն երբևէ չի հրաժարվել հայցվորին արձակման նպաստ տրամադրելուց, պատրաստակամություն է հայտնել վճարել նաև մինչև 2016թ. հունվարի 14-ը նյութական բավարարումը, իսկ եթե Գերագույն դատարանը գտնի, որ պետք է նաև այլ վճարներ վճարվեն, ապա տրամադրելու են նաև այդ գումարները:

Վերը նշվածից հետևում է, որ Վերաքննիչ դատարանը առերևույթ սխալ է մեկնաբանել ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը, չի առաջնորդվել Գերագույն դատարանի ԸԻԴN1082/02/15թ. քաղաքացիական գործով /որով մեկնաբանվել է ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը/ 11.02.2016թ. որոշմամբ արտահայտված դիրքորոշմամբ, ուստի և հայցվորին վերականգնել է մի հաստիքում, որը կապ չունի նախկին աշխատանքի հետ, որտեղ աշխատում է տվյալ աշխատանքին համապատասխանող անձ: Համայնքի՝ «<Սանմաքրման և լուսավորության հարցերով մասնագետ >>-ի հաստիքը նույնական չէ «<շինարար>>-ի հաստիքին:

Վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը բողոք բերած անձը հիմնավորել է երեք հիմքերով.

1. ստորադաս դատարանը թույլ է տվել առերևույթ դատական սխալ, որը կարող էր ազդել գործի ելքի վրա, այն է՝ քննարկման առարկա հաստիքի կրճատման պայմաններում դատարանի կողմից աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելը, քանի որ նշված հաստիքը գոյություն չունի, իսկ նույնական դիտարկված հաստիքն էլ զբաղեցված է: Նույնիսկ ազատ լինելու պարագայում հայցվորը չի կարող այն զբաղեցնել համապատասխան պատրաստվածություն և որակավորում չունենալու պատճառաբանությամբ, իսկ նշվածն էլ ոչ այլ ինչ է, քան ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի պահանջների առերևույթ խախտում,

2. բողոքում բարձրացված հարցի վերաբերյալ Գերագույն դատարանի որոշումը կարող է էական նշանակություն ունենալ օրենքի միատեսակ կիրառության համար /Աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի, հրամանի չվիճարկված լինելու հանգամանքը/,

3. բողոքարկված դատական ակտում ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետին և 265-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերին տրված մեկնաբանություններն ակնհայտ հակասում են Գերագույն դատարանի ԸԻԴN 1082/02/15թ. քաղաքացիական գործով տրված մեկնաբանությանը:

Վերոգրյալի հիման վրա բողոքաբերը խնդրել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 2016 թվականի հունիսի 22-ի որոշումը և օրինական ուժ տալ Առաջին ատյանի

դատարանի 2016 թվականի փետրվարի 23-ի վճռին՝ Գերագույն դատարանի պատճառաբանություններով և իրավական դիրքորոշմամբ:

3.Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը.

1. 2013 թվականի հոկտեմբերի 15-ին հայցվոր Ա.Հունանյանի և Բերձորի՝ այդ ժամանակահատվածում քաղաքապետ Ա.Սահակյանի միջև կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր, ըստ որի՝ հայցվորն ընդունվել է աշխատանքի Բերձորի քաղաքապետարանում՝ որպես շինարար: Աշխատանքային պայմանագիրը համարվել է կնքված անորոշ ժամկետով /գ.թ.7-8 /:

2. 2015 թվականի նոյեմբերի 17-ին գրավոր ծանուցմամբ հայցվորը տեղեկացվել է, որ աշխատանքային պայմանագիրը՝ ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի և 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հիմքերով, լուծվելու է 2016 թվականի հունվարի 14-ից /գ.թ.9/:

3. Պատասխանողի 2015 թվականի նոյեմբերի 17-ի թիվ 16 Լ հրամանով՝ 2016 թվականի նոյեմբերի 18-ից լուծվել է հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, հիմք ընդունելով ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետն ու 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը: Միաժամանակ, գլխավոր հաշվապահին առաջարկվել է հայցվորի հետ կատարել վերջնահաշվարկ /գ.թ. 10/: Մինչ այսօր հայցվորը գործատուից որևէ փոխհատուցում չի ստացել՝ վեճ ծագելու պատճառով:

4. ԼՂՀ Քաշաթաղի շրջանի Բերձորի քաղաքային համայնքի ավագանու N 23 Ա առ 16.11.2015թ. որոշման համաձայն՝ «<ղեկավարվելով <<Տեղական ինքնակառավարման մասին>> ԼՂՀ օրենքի 17-րդ հոդվածի 1-ին մասի 26-րդ կետով և հաշվի առնելով Բերձորի քաղաքային համայնքի ղեկավարի աշխատակազմի հաստիքացուցակում պաշտոնների անվանումների փոփոխություն կատարելու վերաբերյալ համայնքի ղեկավարի առաջարկը՝ Բերձորի քաղաքային համայնքի ավագանին որոշում է հաստատել Բերձորի քաղաքային համայնքի ղեկավարի աշխատակազմի հաստիքացուցակը և պաշտոնային դրույքաչափերը՝ համաձայն հավելվածի >>/գ.թ.43/:

5. Հայցվորի զբաղեցրած «<շինարար>> պաշտոնով հաստիքը՝ Բերձորի քաղաքային համայնքի 2015 թվականի նոյեմբերի 16-ի թիվ 23Ա որոշմամբ հաստատված հաստիքացուցակում բացակայում է: Առկա է նոր հաստիք՝ «<Սանմաքրման և լուսավորության հարցերով մասնագետ>>՝ նույն աշխատավարձի դրույքաչափով՝ 85.455 ՀՀ դրամ /գ.թ.44 /:

4.Գերագույն դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը

Սույն վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը պայմանավորված է բողոքում բարձրացված հարցերի վերաբերյալ Գերագույն դատարանի որոշման՝ օրենքի միատեսակ կիրառության համար էական նշանակություն ունենալու և դատական սխալի առկայության հանգամանքներով: Իսկ վճռաբեկ բողոքում, ըստ էության, բարձրացվել են հայցի առարկան և հիմքերը որոշելու, սպացուցման իրավակարգավորման ու իրավակիրառման, ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 11-րդ

հողվածի, 113-րդ հողվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի և 3-րդ մասի, 115-րդ և 265-րդ հողվածների կիրառման հարցերը:

Վճռաբեկ բողոքի հիմքերի և հիմնավորումների սահմաններում վերանայելով Վերաքննիչ դատարանի որոշումը, Գերագույն դատարանը գտնում է, որ բողոքը պետք է բավարարել մասնակիորեն. որոշումը բեկանել և գործն ուղարկել Առաջին ատյանի դատարան՝ նոր քննության՝ հետևյալ պատճառաբանությամբ.

ԼՂՀ Սահմանադրության 44-րդ և 45-րդ հողվածների 1-ին մասերի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի իր իրավունքների և ազատությունների դատական պաշտպանության իրավունք, յուրաքանչյուր ոք ունի հավասարության պայմաններում, արդարության բոլոր պահանջների պահպանմամբ անկախ և անկողմնակալ դատարանի կողմից ողջամիտ ժամկետում իր գործի հրապարակային քննության իրավունք:

ԼՂՀ դատական օրենսգրքի 7-րդ հողվածի 1-ին մասը ևս սահմանում է, որ յուրաքանչյուր ոք ունի իր իրավունքների և ազատությունների դատական պաշտպանության իրավունք: Իսկ նշված հողվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ ոչ ոք չի կարող զրկվել հավասարության պայմաններում և արդարության բոլոր պահանջների պահպանմամբ իրավասու, անկախ և անկողմնակալ դատարանի կողմից ողջամիտ ժամկետում իր գործի հրապարակային քննության իրավունքից:

Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագրի 6-րդ հողվածի համաձայն՝ դաշնագրին մասնակցող պետությունները ճանաչում են աշխատանքի իրավունքը, որը ներառում է յուրաքանչյուր մարդու իրավունքը իր ապրուստի համար աշխատանքով վաստակելու հնարավորություն ստանալը, որը նա ազատորեն ընտրում է, կամ որին նա ազատորեն համաձայնում է:

ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հողվածը նույնպես սահմանում է աշխատանքի ազատության, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքները:

Սակայն աշխատանքի ազատության սկզբունքն առանց վերապահության գործել չի կարող: Ելնելով բազմաթիվ օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ հանգամանքներից՝ օրենքը կարող է սահմանափակել նշված սկզբունքը: Առանձին աշխատանքներ կատարելու կամ պաշտոններ զբաղեցնելու, ինչպես նաև որոշակի գործունեությամբ զբաղվելու համար գործող օրենսդրությունը սահմանում է մի շարք պայմաններ, որոնց բացակայությունն իրավաբանորեն բացառում է տվյալ աշխատանքը կատարելու, պաշտոնը զբաղեցնելու կամ գործունեությամբ զբաղվելու հնարավորությունը: Տվյալ դեպքում աշխատանքի ազատության սկզբունքի կենսագործումը կախված է օրենսդրությամբ նախատեսված պահանջները քաղաքացու կողմից բավարարելուց:

Գերագույն դատարանն արձանագրում է, որ սույն բողոքի շրջանակներում բարձրացված են և դատարանների կողմից պարզման ենթակա են հետևյալ իրավական հարցերը.

1/ աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման մասին հայցադիմումն /առանց հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջի մատնանշմանը/ իր մեջ ընդգրկում է արդյոք աշխատանքից արձակելու մասին հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջը, և Առաջին ատյանի դատարանն այդ պահանջը չնշելու հիմքով իրավաչափ է հայցը մերժել,

2/ Առաջին ատյանի դատարանի կողմից հայցապահանջն ըստ էության չքննելու պարագայում Վերաքննիչ դատարանն իրավասու էր այն քննելու և ըստ էության որոշում կայացնելու, թե պետք է գործն ուղարկեր նոր քննության,

3/ արդյո՞ք իրականում տեղի է ունեցել հաստիքների կրճատում, և <<շինարար>> պաշտոնը վերացվել է, թե այն վերանվանվել է,

4/ ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծելիս արդյո՞ք պահպանվել են օրենսդրության պահանջներն աշխատանքից նման հիմքով ազատելու վերաբերյալ, այն է՝ աշխատողը պատշաճ ծանուցվել է հաստիքի կրճատման մասին, գործատուն որևէ միջոց ձեռնարկել է աշխատողին նրա համաձայնությամբ այլ աշխատանքի տեղափոխելու համար, աշխատանքից ազատելու պահին բոլոր աշխատատեղերը և հաստիքները զբաղեցված էին, թե՛ ոչ:

5/ ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի պահանջների խախտումը հանգեցնում է արդյո՞ք աշխատանքային պայմանագրի լուծման կապակցությամբ ընդունված իրավական ակտի անվավերությանը:

Գերագույն դատարանի խնդիրն է պարզել, թե արդյո՞ք վերը նշված հանգամանքները դատարանների կողմից բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտվել են:

Անդրադառնալով բողոքում բարձրացված՝ Վերաքննիչ դատարանի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանը քննարկման առարկա դարձնելու հարցին՝ Գերագույն դատարանը հարկ է համարում արձանագրել հետևյալը.

Հայցային վարույթի գործերը հարուցվում են դատարան հայցադիմում ներկայացնելու միջոցով: Անհրաժեշտ է, որ պետքի հայցվորի կողմից ներկայացված հայցադիմումը համապատասխանի օրենքով սահմանված դատավարական պահանջներին: Դատավորը հայցադիմումը վարույթ ընդունելու մասին որոշում կարող է կայացնել միայն այն դեպքում, երբ հայցադիմումն ընդունելիս ստուգում և պարզում է, որ հայցվորը հայցը հարուցելու իրավունք ունի, և նա պահպանել է այն հարուցելու /դատարան դիմելու/ օրենքով սահմանված կարգը, այսինքն՝ պահպանվել են հայցադիմումի գրավոր ձևին և բովանդակությանը ներկայացվող պահանջները: Հակառակ դեպքում՝ այդ պահանջների չպահպանումը հիմք է հայցադիմումը վերադարձնելու համար, և հայցվորի մոտ ծագում է անհրաժեշտություն վերացնել համապատասխան հայցադիմումի թերությունները, ինչը բխում է ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 82-րդ հոդվածի պահանջներից:

Գերագույն դատարանը հարկ է համարում արձանագրել, որ բոլոր այն դեպքերում, երբ առկա են հայցադիմումի ձևին և բովանդակությանն առաջադրվող պահանջների ձևական խախտումներ, որոնք հնարավոր է շտկել գործը դատաքննության նախապատրաստելու փուլում, դատավորը պետք է ձեռնամուխ լինի հայցադիմումը վարույթ ընդունելու, իսկ դրանում առկա անհստակությունները շտկելու գործը՝ դատաքննության նախապատրաստելու փուլում:

ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի՝ <<Գործը դատաքննության նախապատրաստելը>> վերտառությամբ 22-րդ գլուխը /141-րդ - 145-րդ հոդվածներ/, գործի արդյունավետ քննությունն ապահովելու նպատակով կողմերի մասնակցությամբ նախատեսում է գործի դատական քննության

նախապատրաստական փուլի ինստիտուտը: Նշված փուլում օրենսդիրը սահմանել է ոչ միայն կողմերի, այլև դատարանի գործողությունները, որոնք ուղղված են ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 49-րդ հոդվածով նախատեսված ապացույցների բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտության համար համապատասխան պայմանների ապահովմանը, գործի համար նշանակություն ունեցող ապացուցման ենթակա փաստերի որոշմանը, որոնցով կողմերը կարող են հիմնավորել իրենց պահանջները ու առարկությունները և այլն:

Այսպես՝ ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 5-րդ կետի համաձայն՝ դատարանը նախնական դատական նիստում կողմերի հետ քննարկում է ապացուցում պահանջող փաստերի շրջանակը և ապացուցման պարտականության բաշխման կանոններին համապատասխան՝ կողմերի միջև բաշխում է ապացուցման պարտականությունը, ինչպես նաև սահմանում է ապացույցներ ներկայացնելու ժամկետները:

Դատավարության այս փուլը, որպես գործի արդյունավետ քննության ապահովմանն ուղղված կառուցակարգ, նպաստում է օրինական և հիմնավորված դատական ակտ կայացնելուն՝ երաշխավորելով վերջինիս կայունությունը դատական ակտերի վերանայման փուլերում:

Մինչդեռ, ինչպես հետևում է գործի նյութերից՝ Առաջին աստիճանի դատարանը, հայցվորի հայցադիմումն ընդունելով վարույթ և առանց նախապատրաստման փուլի գործը նշանակելով դատաքննությանը, չի կատարել օրենքով իր վրա դրած պարտականությունները, չհստակեցնելով հայցապահանջները, չպարզելով ապացուցման ենթակա հանգամանքների շրջանակը, հայցը մերժել է, նշելով, որ «հայցվորը իր վերաբերյալ կայացված անհատական իրավական ակտի իրավաչափությունը չի վիճարկում, հրամանը վերացնելու պահանջ չի ներկայացրել, Բերձոր համայնքի ղեկավարի N 16 Լ առ 17.11.2015թ. հրամանի ուժի մեջ լինելու պայմաններում դատարանը գտնում է, որ հայցը մասնակի կամ լրիվ բավարարելու հիմքերը բացակայում են, հայցվորը դատական նիստում չի ապացուցել Բերձոր համայնքի ղեկավարի 16 Լ առ 17.11.2015թ. հրամանի ապօրինի լինելու հանգամանքը, ու այդ հանգամանքը դատական նիստում քննարկման առարկա չի դարձվել ու չի հաստատվել, հետևաբար անհատական իրավական ակտի ուժի մեջ գտնվելու պայմաններում հնարավոր չէ անդրադառնալ նաև հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը գանձելու ածանցյալ պահանջին, այսինքն՝ չկա պահանջ, չկա նաև լրացուցիչ՝ ածանցյալ պահանջ»:

Այսպիսով՝ Առաջին աստիճանի դատարանն ըստ էության հայցվոր Ա.Հունանյանի պահանջը չի քննել, իրականացնելով օրենքի նեղ մեկնաբանում, չապահովելով հայցվորի իրավունքների իրականացումը և խախտելով քաղաքացիական գործերով արդարադատություն իրականացնելիս իրավունքի գերակայության սկզբունքը: Այդ կապակցությամբ Գերագույն դատարանը հարկ է համարում փաստել, որ Լեռնային Ղարաբաղի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության վերլուծությունից հետևում է, որ օրենսդիրը աշխատողի իրավունքների վերականգնումը կապում է ոչ թե աշխատանքային հարաբերությունների դադարումը ձևակերպող անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու, այլ աշխատանքային պայմանագրի լուծումն անօրինական համարվելու հետ:

Վերաքննիչ դատարանը, բեկանելով վճիռը, արձանագրել է, որ կայացված հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջն ինքնին ընդգրկված է աշխատողի

խախտված իրավունքները վերականգնելու պահանջի մեջ, ուստի այս հիմքով ներկայացված հայցապահանջի մերժումը դատարանի կողմից պատճառաբանված և հիմնավորված չէ, և որ պատասխանողն է կրում հայցվորի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ հրամանի իրավաչափության ապացուցման պարտականությունը, և, կիրառելով ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը, 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը, 2-րդ, 3-րդ մասերը, 115-րդ հոդվածի 1-ին և 5-րդ մասերը, գտել է, որ հայցվորի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքի և օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտմամբ ու հայցը բավարարել, վերականգնելով հայցվորին «Սանմաքրման և լուսավորության հարցերով մասնագետ»-ի պաշտոնում:

Գերագույն դատարանը, հիմնավոր համարելով Վերաքննիչ դատարանի այն հետևությունը, որ կայացված հրամանն անվավեր ճանաչելու պահանջն ինքնին ընդգրկված է աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնելու պահանջի մեջ /ինչը բխում է նաև ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի կարգավորումից, որտեղ օգտագործվում է «աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են» բառակապակցությունը/, մինևույն ժամանակ գտնում է, որ Վերաքննիչ դատարանը, դուրս գալով հայցվոր Ա.Հունանյանի վերաքննիչ բողոքի շրջանակներից, ըստ էության քննել է /այն էլ պատասխանողի բացակայությամբ, ոչ բազմակողմանի և լրիվ/ Առաջին ատյանի դատարանի կողմից չքննված պահանջը: Մինչդեռ ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 229-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ վերաքննիչ դատարանը դատական ակտը վերանայում է վերաքննիչ բողոքի հիմքերի և հիմնավորումների սահմաններում:

Այսպես՝ վերաքննիչ բողոքում հայցվորը խնդրել է բեկանել առաջին ատյանի դատարանի վճիռը և գործն ուղարկել նոր քննության՝ այն պատճառաբանությամբ, որ դատարանը ճիշտ չի կիրառել աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության եղանակը: Այլ հիմքեր բողոքում բացակայել են: Արդյունքում դատարանների կողմից բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ չեն պարզվել հիմնական այն հարցերը, թե իրականում տեղի է ունեցել հաստիքի կրճատում, թե դրա անվան փոփոխում /որպիսի եզրակացությանն է հանգել Վերաքննիչ դատարանը/, թե արդյոք «Շինարար» և «Սանմաքրման և լուսավորության հարցերով մասնագետ» հաստիքները նախատեսում են մինևույն աշխատանքների կատարում, հնարավոր էր արդյոք հայցվորին այդ աշխատանքում թողնելը /դրա համար ի՞նչ մասնագիտական պատրաստվածություն և որակավորում էր պետք/, արդյոք գործատուի մոտ բացակայել են հայցվորին այլ աշխատանք առաջարկելու համապատասխան հնարավորությունները, ներկա ժամանակ ո՞վ է զբաղեցնում նշված պաշտոնը /ինչ կրթությամբ և որակավորմամբ/: Գործով չի պարզվել հայցվորի միջին աշխատավարձի չափը /գործում բացակայում է հայցվորի միջին աշխատավարձի մասին տեղեկանքը, ըստ հայցվորի՝ նա սկզբում ստանում էր 45000, հետո՝ 67000 ՀՀ դրամ/:

Այսպիսով, վճռաբեկ բողոքի փաստարկները դատավարական իրավունքի նորմերի խախտման մասին հիմնավոր են:

Անդրադառնալով վճռաբեկ բողոքում բարձրացված ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 11-րդ, 113-րդ, 115-րդ, 265-րդ հոդվածների պահանջների կիրառման հարցին՝ Գերագույն դատարանն արձանագրում է հետևյալը.

ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 11-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության նորմերը պետք է մեկնաբանվեն դրանցում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների ստորագի նշանակությամբ՝ հաշվի առնելով նույն օրենսգրքի պահանջները:

ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ «Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը» վերտառությամբ 38-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է՝ 1/իրավունքը ճանաչելով, 2/մինչև իրավունքի խախտումը եղած դրությունը վերականգնելով, 3/իրավունքը խախտող կամ դրա խախտման համար վտանգ ստեղծող գործողությունները կանխելով կամ վերացնելով, 4/պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի ակտն անվավեր ճանաչելով, 5/դատարանի կողմից պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմնի՝ գործատուի օրենքին հակասող իրավական ակտը չկիրառելով, 6/իրավունքի ինքնապաշտպանությամբ, ...11/օրենքով նախատեսված այլ եղանակներով:

ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-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՝ արտադրության ծավալների և /կամ/ տնտեսական և /կամ/տեխնոլոգիական և /կամ/ աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և /կամ/արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և /կամ/ հաստիքների կրճատման դեպքում: Նույն հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ նույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ, ...կետերով նախատեսված հիմքերով ...կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է այդ մասին աշխատողին ծանուցել նույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով նախատեսված ժամկետներում: Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ նշված կետով նախատեսված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուն կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից: Գործատուի մոտ համապատասխան հնարավորությունների բացակայության դեպքում պայմանագիրը լուծվում է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու:

ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերի համաձայն՝ նույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ: ...Սույն հոդվածի 1-ին մասով, ...նախատեսված ժամկետները չպահպանելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը:

Նշված իրավական նորմերի մեկնաբանումից հետևում է, որ ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը հնարավոր է միայն նշված օրենսգրքով սահմանված դեպքերում: Աշխատանքային օրենսգրքը գործատուի նախաձեռնությամբ

աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար սահմանում է որոշակի կարգ, որի պահպանումը պարտադիր է ցանկացած դեպքում: Նշված կարգը սահմանող դրույթներն ունեն իմպերատիվ /հրամայական/ բնույթ: Աշխատողների հաստիքների կրճատման պատճառով աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս օրենքը գործատուին ոչ միայն պարտավորեցնում է աշխատողին ծանուցել գրավոր ձևով, այլև նշում է այդ ծանուցումը կատարելու նվազագույն ժամկետը, որի չպահպանումը նույնպես առաջացնում է անցանկալի իրավական հետևանքներ: Նշված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս պահանջվում է նաև, որ աշխատողին առաջարկվի այլ աշխատանք՝ դրա հնարավորության դեպքում:

ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ «Աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերը» վերտառությամբ 265-րդ հոդվածի /որը կոչված է կարգավորել աշխատանքից անօրինական ազատված աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման հարցերը/ 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, **սպա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են:** Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը 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: 2. 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»:

Գերագույն դատարանը նախկինում կայացրած իր որոշումներում անդրադարձել է ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով աշխատանքային պայմանագրի լուծման և 265-րդ ու 115-րդ հոդվածների կիրառման հարցերին /տե՛ս ըստ հայցի Մ.Մկոյանի ընդդեմ «Արցախբանկ» ՓԲԸ, ըստ հայցի Ա.Սարգսյանի ընդդեմ «Մարտունու Վ.Խաչատրյանի անվան արհեստագործական ուսումնարան» ՊՈԱԿ՝ հրամանն անվավեր ճանաչելու, աշխատանքում վերականգնելու մասին ԸԻԴ N 1082/02/15թ. և ԸԻԴ N 1044/02/15թ քաղաքացիական գործերով ԼՂՀ Գերագույն դատարանի 11.02.2016թ. և 8.12.2015թ. որոշումները/:

Մասնավորապես, Գերագույն դատարանն արձանագրել է, որ արտադրության ծավալների և /կամ/ տեխնոլոգիական և /կամ/ աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և /կամ/ արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և /կամ/ հաստիքների կրճատման հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծելու համար անհրաժեշտ է հետևյալ նախապայմանների միաժամանակյա առկայությունը.

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

2.պայմանագրի լուծումը պետք է պայմանավորված լինի արտադրության ծավալների և /կամ/ տեխնոլոգիական և /կամ/ աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և /կամ/ արտադրական անհրաժեշտությամբ.

3.պետք է կրճատված լինեն աշխատողների քանակը և /կամ/ հաստիքները.

4.գործատուն իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում պետք է աշխատողին առաջարկված լինի նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը պետք է հրաժարված լինի առաջարկված աշխատանքից.

5. գործատուի մոտ պետք է բացակայեն աշխատողին՝ նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորությունները:

Գերագույն դատարանն արձանագրել է, որ գործատուն չի կարող աշխատողին առաջարկել ցանկացած աշխատանք, այլ պարտադիր պայման է համարվում, որ գործատուի մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում առաջարկված աշխատանքը համապատասխանի աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին:

Գերագույն դատարանն արձանագրել է նաև, որ ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի բովանդակությունից հետևում է, որ աշխատանքից ազատելիս աշխատողին նախապես գրավոր ծանուցման պարտականության չկատարման համար նախատեսված է միայն աշխատողին տուժանքի վճարման, այլ ոչ թե նախկին աշխատանքում վերականգնելու գործատուի պարտականությունը: ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի դրույթները կիրառվում են այն դեպքերում, երբ աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը 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:

ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի վերլուծությունից հետևում է նաև, որ երբ անօրինական ազատված աշխատողը չի վերականգնվում իր նախկին աշխատանքում, դատարանը պարտավորեցնում է գործատուին աշխատողին վճարել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողի միջին աշխատավարձը և նախկին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց փոխհատուցում՝ ոչ պակաս, քան աշխատողի միջին աշխատավարձը, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով, իսկ դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված: Գերագույն դատարանը գտնում է, որ ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով նախատեսված աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման ժամկետը չպահպանելու դեպքում /այլ խախտումների բացակայության պարագայում/, աշխատողը պետք է աշխատանքից ազատված համարվի ծանուցման

Ժամկետի ավարտման օրվանից, ինչը բխում է նաև նշված հոդվածի 4-րդ մասի պահանջների տրամաբանությունից, համաձայն որոնց՝ նույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված ժամանակահատվածներում նոր աշխատանք փնտրելու համար գործատուն պետք է աշխատողին տրամադրի ազատ ժամանակ:...Այդ ժամանակահատվածում պահպանվում է աշխատողի միջին աշխատավարձը, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

Գերագույն դատարանը հարկ է համարում ընդգծել, որ հաստիքի կրճատման հիմքով աշխատողին աշխատանքից արձակումը կարող է տեղի ունենալ միայն նրա զբաղեցրած պաշտոնի վերացման դեպքում, ընդ որում, աշխատողների ընդհանուր քանակը կարող է չնվազել, քանի որ հաստիքացուցակում կարող են մտցվել նոր հաստիքներ: Հետևաբար դատարանը չի կարող աշխատողին վերականգնել նախկին աշխատանքում 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:

Գերագույն դատարանը հարկ է համարում արձանագրել, որ աշխատանքում վերականգնելու վերաբերյալ գործերով այն անձի հայցով, որի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է գործատուի նախաձեռնությամբ, աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանի իրավաչափության /այսինքն՝ աշխատանքից ազատելու օրինական հիմքերի առկայությունը և օրենսդրությամբ սահմանված կարգի պահպանումը/ ապացուցման բեռը կրում է գործատուն, իսկ նախկին աշխատողը պետք է ապացուցի իր կողմից նախկինում զբաղեցրած հաստիքային միավորի գոյություն ունենալու, ինչպես նաև իր մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք լինելու փաստերը: Եվ նման գործերով պետք է պահպանվի իրավունքի չարաշահման անթույլատրելիության ընդհանուր իրավական սկզբունքը:

Ամփոփելով վերոգրյալը, Գերագույն դատարանն արձանագրում է, որ ստորադաս դատարանների կողմից սույն գործով բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ չեն ստուգվել, հետազոտվել և գնահատվել գործի լուծման համար էական նշանակություն ունեցող բոլոր փաստական տվյալներն ու հանգամանքները, իսկ ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 241-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ դատավարական իրավունքի նորմերի խախտումը կամ սխալ կիրառումը վճռի բեկանման հիմք է, եթե հանգեցրել է կամ կարող էր հանգեցնել գործի սխալ լուծման:

Ինչ վերաբերում է Վերաքննիչ դատարանի կողմից ԼՂՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերը նշված հոդվածների պահանջների խախտման մասին վճռաբեկ բողոքի փաստարկներին, ապա Գերագույն դատարանն անհրաժեշտ չի համարում այդ հարցին անդրադառնալ, քանի որ դրան հնարավոր կլինի անդրադառնալ միայն սույն որոշման մեջ արձանագրված դատավարական իրավունքի նորմերի խախտումը վերացնելուց հետո: Միայն նոր դատաքննության ընթացքում՝ վերոնշյալ թերությունները և խախտումները վերացնելու պարագայում հնարավոր կլինի գալ եզրահանգման հայցի բավարարման կամ մերժման մասին և գործով ընդունել օրինական, հիմնավորված և պատճառաբանված դատական ակտ, ինչը բխում է ԼՂՀ

քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 121-րդ հոդվածի 3-րդ մասի պահանջներից, համաձայն որոնց՝ դատարանի վճիռը պետք է լինի օրինական, հիմնավորված և պատճառաբանված:

ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 121.1-րդ հոդվածի համաձայն՝ << 1. Առաջին ատյանի դատարանի վճիռն օրինական է, եթե այն կայացվել է Լեռնային Ղարաբաղի Հանրապետության Սահմանադրության, սույն օրենսգրքի, այլ օրենքների և այլ իրավական ակտերի պահանջների պահպանմամբ, որոնց նորմերը կիրառելի են տվյալ գործը քննելիս: 2. Առաջին ատյանի դատարանի վճիռը հիմնավորված է, եթե վճռում շարադրված եզրահանգումները և հաստատված փաստերը համապատասխանում են առաջին ատյանի դատարանում հետազոտված ապացույցներին: 3. Առաջին ատյանի դատարանի վճիռը պատճառաբանված է, եթե դրանում երևում են փաստերի հաստատման, ապացույցների գնահատման և իրավունքի կիրառման գործընթացի կապակցությամբ դատարանի դատողությունների ընթացքը և դրանից բխող եզրահանգումները>>:

ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 230-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ վճռի դեմ բերված վերաքննիչ բողոքի քննության արդյունքներով վերաքննիչ դատարանը կայացնում է որոշում, որը պետք է բավարարի նույն օրենսգրքի 121.1-ին հոդվածով սահմանված պահանջները:

Գերագույն դատարանը գտնում է, որ պետք է կիրառել ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 253-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված Գերագույն դատարանի լիազորությունը, համաձայն որի՝ գործն ըստ էության լուծող դատական ակտերի վերանայման արդյունքով Գերագույն դատարանն ամբողջությամբ կամ մասնակիորեն բավարարում է վճռաբեկ բողոքը՝ համապատասխանաբար ամբողջությամբ կամ մասնակիորեն բեկանելով դատական ակտը: Բեկանված մասով գործն ուղարկվում է համապատասխան ստորադաս դատարան՝ նոր քննության՝ սահմանելով նոր քննության ծավալը: Տվյալ դեպքում գործը պետք է քննվի ամբողջ ծավալով:

Անդրադառնալով դատական ծախսերի հարցին՝ Գերագույն դատարանը փաստում է, որ ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 69-րդ հոդվածի 1-ին, 2-րդ, 3-րդ մասերի համաձայն՝ դատական ծախսերը գործին մասնակցող անձանց միջև բաշխվում են բավարարված հայցապահանջների չափին համամասնորեն, գործին մասնակցող անձանց միջև դատական ծախսերի բաշխման մասին համաձայնության դեպքում դատարանը վճիռ է կայացնում դրան համապատասխան, վերաքննիչ կամ վճռաբեկ բողոք բերելու հետ կապված դատական ծախսերը գործին մասնակցող անձանց միջև բաշխվում են նույն հոդվածի կանոններին համապատասխան:

<<Պետական տուրքի մասին>> ԼՂՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի <<ա>> կետի համաձայն՝ դատարաններում պետական տուրքի վճարումից ազատվում են հայցվորները՝ աշխատավարձի և դրան հավասարեցված վճարումների հետ կապված այլ գումարների բռնագանձման և աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ հայցերով:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ սույն գործով վեճը վերջնական լուծում չի ստացել, Գերագույն դատարանը գտնում է, որ դատական ծախսերի, մասնավորապես պատասխանողից պետական տուրքի բռնագանձման հարցին անհրաժեշտ է անդրադառնալ գործի նոր քննության արդյունքներով:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով ԼՂՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 253-256-րդ հոդվածներով, Գերագույն դատարանը

Ո Ր Ո Շ Ե Ց

1. Պատասխանող Բերձոր համայնքի ղեկավար Արտյոմ Սարիբեկյանի վճռաբեկ բողոքը բավարարել մասնակիորեն: ԼՂՀ վերաքննիչ դատարանի 2016 թվականի հունիսի 22-ի որոշումը բեկանել և գործն ուղարկել ԼՂՀ ընդհանուր իրավասության առաջին աստիճանի դատարան՝ նոր քննության:

2. Պետական տուրքի բաշխման հարցին անդրադառնալ գործի նոր քննության արդյունքներով:

3. Որոշումն օրինական ուժի մեջ է մտնում դատական նիստերի դադարի դադարում հրապարակման պահից, վերջնական է և ենթակա չէ բողոքարկման:

ՆԱԽԱԳԱՀՈՂ՝
ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐ՝

Գ. ԳՐԻԳՈՐՅԱՆ
Ի. ԿԱՐԱՊԵՏՅԱՆ
Ա. ՀԱՅՐԱՊԵՏՅԱՆ