



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական
դատարանի որոշում
Քաղաքացիական գործ թիվ ՎԴ/0197/05/19
Նախագահող դատավոր Ն. Բարսեղյան
Դատավորներ Ս. Թորոսյան
Ա. Խառատյան

Քաղաքացիական գործ թիվ ՎԴ/0197/05/19
2023թ.

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՈՒՆԻՑ

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

նախագահող	Գ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ
զեկուցող	Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ
	Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ
	Է. ՍԵԴՐԱԿՅԱՆ

2023 թվականի հուլիսի 17-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով Զարա Ադիյանի վճռաբեկ բողոքը ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 05.12.2022 թվականի որոշման դեմ՝ ըստ հայցի Զարա Ադիյանի ընդդեմ Երևանի քաղաքապետարանի, «Երևանի հ. 157 մանկապարտեզ» համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպության (այսուհետ նաև՝ Կազմակերպություն), երրորդ անձ Նարինե Արզումանյանի՝ Կազմակերպության տնօրեն Զարա Ադիյանին զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու մասին Երևանի քաղաքապետի 23.09.2017 թվականի թիվ 3295-Ա որոշումն անվավեր ճանաչելու, նախկին պաշտոնում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը բռնագանձելու պահանջների մասին,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը.

Դիմելով դատարան՝ Զարա Ադիյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել Երևանի քաղաքապետի 23.09.2017 թվականի թիվ 3295-Ա որոշումը, Զարա Ադիյանին վերականգնել Կազմակերպության տնօրենի պաշտոնում, Երևանի քաղաքապետարանից բռնագանձել միջին աշխատավարձը հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի (դատավոր Ա. Փիլոսյան) 02.08.2019 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է՝ Երևանի քաղաքապետի 23.09.2017 թվականի թիվ 3295-Ա որոշումը՝ Զարա Ադիյանին աշխատանքից ազատելու մասին, ճանաչվել է անվավեր, Զարա Ադիյանը վերականգնվել է նախկին աշխատանքում՝ Կազմակերպության տնօրենի պաշտոնում և Երևան համայնքից հոգուտ Զարա Ադիյանի բռնագանձվել է նրա միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ողջ ժամանակահատվածի համար՝ սկսած 23.09.2017 թվականից մինչև վճռի փաստացի կատարումը:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի (նախագահող դատավոր՝ Ա. Սմբատյան, դատավորներ՝ Մ. Հարթենյան, Կ. Զիլինգարյան) 24.01.2020 թվականի որոշմամբ Երևանի քաղաքապետարանի, Կազմակերպության, գործին մասնակից չդարձած անձ Նարինե Արզումանյանի վերաքննիչ բողոքները բավարարվել են՝ Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 02.08.2019 թվականի վճիռը բեկանվել և փոփոխվել է՝ Զարա Ադիյանի հայցը մերժվել է:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական և վարչական պալատի 18.09.2020 թվականի որոշմամբ Զարա Ադիյանի ներկայացրած վճռաբեկ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն՝ ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 24.01.2020 թվականի որոշումը բեկանվել է, և գործն ուղարկվել է նույն դատարան՝ նոր քննության:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի (նախագահող դատավոր՝ Ն. Կարապետյան, դատավորներ՝ Ա. Մխիթարյան, Գ. Խանդանյան) 16.03.2021 թվականի որոշմամբ Կազմակերպության վերաքննիչ բողոքը մերժվել է, Երևանի քաղաքապետարանի և գործին մասնակից չդարձած անձ Նարինե Արզումանյանի վերաքննիչ բողոքները բավարարվել են՝ Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարանի 02.08.2019 թվականի վճիռը բեկանվել է, և գործն ուղարկվել է ամբողջ ծավալով նոր քննության:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական և վարչական պալատի 21.07.2021 թվականի որոշմամբ ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 16.03.2021 թվականի որոշման դեմ Զարա Ադիյանի ներկայացրած վճռաբեկ բողոքի ընդունումը մերժվել է:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի (դատավոր Ս. Ուլիխանյան) (այսուհետ՝ Դատարան) 10.06.2022 թվականի վճռով Զարա Ադիյանի հայցը մերժվել է:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի (նախագահող դատավոր՝ Ն. Բարսեղյան, դատավորներ՝ Ս. Թորոսյան, Ա. Խառատյան) (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 05.12.2022 թվականի որոշմամբ Զարա Ադիյանի վերաքննիչ բողոքը մերժվել է, և Դատարանի 10.06.2022 թվականի վճիռը թողնվել է անփոփոխ:

Վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Զարա Ադիյանը (ներկայացուցիչ Սլավիկ Պողոսյան):

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան չի ներկայացվել:

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, հիմնավորումները և պահանջը.

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքերի սահմաններում ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանը խախտել է «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածը, Սահմանադրության 29-րդ հոդվածը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3.1.-րդ հոդվածը, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 3-րդ, 20-րդ, 38-րդ հոդվածները, 108-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, 152-րդ հոդվածի 6-րդ մասը և 168-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, կիրառել է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 337-րդ հոդվածի 1-ին պարբերությամբ նշված նորմը, որը չպետք է կիրառեր, չի կիրառել ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 337-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ պարբերությամբ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին

նախադասությամբ և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-դ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված նորմերը, ինչը հանգեցրել է գործի սխալ լուծման:

Բողոք բերած անձը նշված պնդումը պարճառաբանել է հետևյալ փաստարկներով.

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է, որ հայցային վաղեմություն կիրառելու երկու միջնորդությունները ներկայացվել են նույն իրավական և փաստական հիմքերով, հետևաբար երկրորդ միջնորդությունը ենթակա չէր քննարկման, մինչդեռ Դատարանը քննարկել և բավարարել է միջնորդությունը:

Զարա Ադիյանն աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտն ստացել է 15.11.2018 թվականին, այսինքն՝ աշխատանքից ազատելու մասին անհատական իրավական ակտն ուժի մեջ է մտել 15.11.2018 թվականին, և ստանալու պահից երկամսյա ժամկետում դիմել է դատարան: Մինչդեռ ստորադաս դատարանները հայցային վաղեմության ժամկետի հաշվարկի մեկնարկ են համարել Զարա Ադիյանի կողմից 25.06.2017 թվականին կազմված հանձնման-ընդունման ակտն ստորագրելու պահը՝ նշելով, որ առնվազն 25.06.2017 թվականից Զարա Ադիյանը պետք է իմացած լիներ իր խախտված իրավունքների մասին:

Հայտնել է, որ հայցը կարող էր մերժվել ոչ թե ամբողջությամբ, այլև այն պահանջի (նախկին աշխատանքում վերականգնելու) մասով, որը կարող է ազդել երրորդ անձ Նարինե Արզումանյանի իրավունքների վրա, քանի որ միայն այդ պահանջի բավարարման դեպքում Նարինե Արզումանյանը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի հիմքով կազատվեր աշխատանքից: Բացի այդ, երրորդ անձ Նարինե Արզումանյանն իրավունք ուներ ներկայացնելու հայցային վաղեմություն կիրառելու վերաբերյալ միջնորդություն միայն այդ պահանջի մասով, ինչն ընդունվել է նաև հայցային վաղեմություն կիրառելու միջնորդությամբ:

Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել, որ Դատարանը չի իրականացրել ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 168-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված գործողությունները, ինչի հետևանքով հայցվորը զրկվել է հայցի մերժման հիմքում դրված ապացույցների՝ հանձնման-ընդունման ակտի, վերջնահաշվարկ վճարված լինելու վերաբերյալ փաստաթղթի վերաբերյալ դիրքորոշում հայտնելու, այդ ապացույցները վիճարկելու և քննարկվող հարցի հետ կապված ապացույցներ ներկայացնելու օբյեկտիվ հնարավորությունից:

Վերաքննիչ դատարանը Զարա Ադիյանից հոգուտ Նարինե Վաչագանի Արզումանյանի 100.000 ՀՀ դրամ՝ որպես Վերաքննիչ դատարանում մատուցված ծառայությունների համար փաստաբանի խելամիտ վարձատրության գումար բռնագանձելու վերաբերյալ որոշում կայացնելիս հիմք է ընդունել ծառայությունների մատուցման 07.04.2022 թվականի հաշիվ-վավերագիրը, որը, սակայն, ստորագրված չէ, բացի այդ, որպես դուրսգրման և ծառայությունների մատուցման ամսաթիվ նշված է 2022 թվականի ապրիլի 7-ը, մինչդեռ 07.04.2022 թվականի դրությամբ սույն գործը դեռևս գտնվում էր Դատարանում և նույնիսկ վճիռ չէր կայացվել: Հետևաբար՝ դրանով չէր կարող հիմնավորվել Վերաքննիչ դատարանում մատուցված ծառայությունների համար փաստաբանի խելամիտ վարձատրության գումարի տեսքով դատական ծախսը:

Ստորադաս դատարանները հայցվորի նկատմամբ դրսևորել են ակնհայտ խտրական վերաբերմունք:

Վերոգրյալի հիման վրա՝ բողոք բերած անձը պահանջել է ամբողջությամբ բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 05.12.2022 թվականի որոշումը՝ մերժելով երրորդ անձ Նարինե Արզումանյանի՝ հայցային վաղեմություն կիրառելու վերաբերյալ միջնորդությունը, կամ գործն ուղարկել Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարան՝ նոր քննության:

3. Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը.

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը՝

1) Երևանի քաղաքապետարանի և տնօրեն, Երևանի հ. 157 նախադպրոցական ուսումնական հաստատություն համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպության գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված անձ Զարա Ադիյանի միջև 03.05.2010 թվականին կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր, որի 1.1 կետի համաձայն՝ պայմանագրով գործատուն կազմակերպության ընթացիկ գործունեության ղեկավարումը հանձնել է տնօրենին, իսկ տնօրենը պարտավորվել է բարեխղճորեն և խելամտորեն կատարել կազմակերպության գործադիր մարմնի գործառույթները (...) ի շահ կազմակերպության **(հատոր 1-ին, գ.թ. 86-87)**.

2) Երևանի քաղաքապետի 23.09.2017 թվականի թիվ 3295-Ա հրամանով, ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով, 122-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ կետերով և 226-րդ հոդվածով, «Երևան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 52-րդ կետի 1-ին մասի 6-րդ կետով և Երևանի ավագանու 08.02.2011թ. թիվ 182-Ն որոշման 3-րդ կետով, հիմք ընդունելով «Թեժ գծի» հեռախոսահամարով 15.09.2017 թվականին ստացված տեղեկատվության հիման վրա իրականացված վերահսկողական արդյունքները և դրանց վերաբերյալ Զ. Ադիյանի կողմից 19.09.2017 թվականին տրված բացատրությունը, «Երևանի հ. 157 մանկապարտեզ» համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Զարա Ադիյանն ազատվել է զբաղեցրած պաշտոնից:

Հրամանի դարձերեսին առկա է հետևյալ բովանդակությամբ նշում՝ «ստացա որոշման օրինակը, որի համար ստորագրում եմ ստորագրություն /Զ. Ադիյան/ 25.09.2017թ.» **(հատոր 2-րդ, գ.թ. 9)**.

3) Երևան քաղաքի Քանաքեռ-Զեյթուն վարչական շրջանի ղեկավարի 25.09.2017 թվականի թիվ 54 կարգադրությամբ ստեղծվել է հանձնման-ընդունման հանձնաժողով **(հատոր 9-րդ, գ.թ. 90)**.

4) Հանձնման-ընդունման ակտի համաձայն՝ Քանաքեռ-Զեյթուն վարչական շրջանի ղեկավարի 25.09.2017 թվականի թիվ 54 կարգադրությամբ ստեղծված հանձնաժողովի ներկայությամբ Եր. Հ. 157 մանկապարտեզ ՀՈԱԿ-ի նախկին տնօրեն Զ. Ադիյանը հանձնել, իսկ ժպ տնօրեն Ս. Պողոսյանն ընդունել է գույք՝ (...), նյութեր, պահեստի մնացորդը (...): Կանխիկ դրամի մնացորդ չկա: Հաշվարկային հաշվի մնացորդը՝ 3.399.336 ՀՀ դրամ: ՀՈԱԿ-ի նախկին տնօրեն Զ. Ադիյանը, հանձնել, իսկ ժպ տնօրեն՝ Ս. Պողոսյանն ընդունել է կնիքը: Հանձնման-ընդունման ակտն ի թիվս այլոց ստորագրվել է ՀՈԱԿ-ի նախկին տնօրեն Զարա Ադիյանի կողմից **(հատոր 9-րդ, գ.թ. 93-100)**.

5) Երևանի 157 մանկապարտեզ ՀՈԱԿ-ի հաշվապահի՝ աշխատավարձի մասին հաշվարկային թերթիկի պատճենի համաձայն՝ Զարա Ադիյանին վճարման ենթակա գումարը կազմում է 79.683 ՀՀ դրամ, որից 21.905 ՀՀ դրամը՝ որպես վերջնահաշվարկ **(հատոր 9-րդ, գ.թ. 103)**.

6) Երևանի քաղաքապետի 23.09.2017 թվականի թիվ 3295-Ա հրամանը Զարա Ադիյանն ստացել է 14.11.2018 թվականին **(հատոր 1-ին, գ.թ. 33-34)**.

7) Զարա Ադիյանը հայցադիմումը դատարան է ներկայացրել 14.01.2019 թվականին **(հատոր 1-ին, գ.թ. 88-91)**.

8) Երևան քաղաքի Քանաքեռ-Զեյթուն վարչական շրջանի և Նարինե Արզումանյանի միջև 23.10.2017 թվականին կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր, որի 1.1. կետի համաձայն՝ պայմանագրով գործատուն կազմակերպության ընթացիկ ղեկավարումը հանձնել է տնօրենին, իսկ տնօրենը պարտավորվել է բարեխղճորեն և խելամտորեն կատարել կազմակերպության գործադիր մարմնի գործառույթները **(հատոր 3-րդ, գ.թ. 135-140)**.

9) գործի նոր քննության ընթացքում երրորդ անձ Նարինե Արզումանյանը (ներկայացուցիչ Վարազդատ Ասատրյան) ներկայացրել է հայցային վաղեմություն կիրառելու մասին միջնորդություն (այսուհետ նաև՝ Միջնորդություն 1)՝ այն հիմնավորմամբ, որ Զարա Ադիյանը

վիճարկվող՝ 23.09.2017 թվականի թիվ 3295-Ա որոշումն ստացել է 25.09.2017 թվականին, ինչի մասին է վկայում որոշման վերջում ձեռագիր կատարված նշումը, մինչդեռ Դատարան է դիմել 10.12.2018 թվականին՝ բաց թողնելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված իրավունքի պաշտպանության ժամանակահատվածը (**հատոր 9-րդ, գ.թ. 31-32**).

10) Դատարանի 07.03.2022 թվականի որոշմամբ Միջնորդություն 1-ը մերժվել է հետևյալ պատճառաբանությամբ. «Երևանի քաղաքապետարանը դատարանին հայտնել է, որ Զարա Ադիյանը վիճարկվող հրամանը ստացել է 25.09.2017 թվականին՝ այդ մասին հրամանի դարձերեսին կատարելով համապատասխան գրառում: Հայցվորը, վկայակոչելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 76-րդ հոդվածի 1-ին մասը, հայտարարել է նշված գրառման ոչ իսկական լինելը (...): Դատարանը Երևան համայնքի վրա դրել է պարտավորություն՝ ապացուցելու նշված գրառման իսկական լինելը՝ դրա համար կողմին տրամադրելով երկամսյա ժամկետ: Դատարանի կողմից սահմանված ժամկետի ընթացքում պատասխանողը որևէ ապացույց Դատարանին չի ներկայացրել: Նման պայմաններում Դատարանն արձանագրում է, որ հրամանի դարձերեսին կատարված գրառման իսկական լինելն ապացուցված չէ, (...)» (**հատոր 9-րդ, գ.թ. 58-60**).

11) Նարինե Արզումանյանը (ներկայացուցիչ Ռոբերտ Դավթյան) կրկին ներկայացրել է հայցային վաղեմություն կիրառելու մասին միջնորդություն (այսուհետ նաև՝ Միջնորդություն 2)՝ այն հիմնավորմամբ, որ հայցվորը 25.09.2017 թվականից պետք է իմացած լիներ իր իրավունքների խախտման մասին, ուստի հայցային վաղեմության ժամկետը լրացել է 26.11.2017 թվականին, մինչդեռ հայցադիմումը Դատարան է ներկայացվել 14.01.2019 թվականին (**հատոր 9-րդ, գ.թ. 78-82**):

4. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը.

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն վճռաբեկ բողոքը վարույթ ընդունելը պայմանավորված է՝

1) ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 394-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքի առկայությամբ՝ նույն հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետի իմաստով, այն է՝ բողոքարկվող դատական ակտում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի մեկնաբանությունը հակասում է ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 28.03.2019 թվականի թիվ ԵԿԴ/4054/02/16 և 18.11.2022 թվականի թիվ ՇԴ/1586/02/21 որոշումներում նույն նորմին տրված մեկնաբանություններին, ինչպես նաև

2) 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՝ առերևույթ առկա է մարդու իրավունքների և ազատությունների հիմնարար խախտում, քանի որ բողոքարկվող դատական ակտը կայացնելիս Վերաքննիչ դատարանը թույլ է տվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի և ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 337-րդ հոդվածի 1-ին կետի խախտում, ինչի հետևանքով խաթարվել է արդարադատության բուն էությունը, և որի առկայությունը հիմնավորվում է ստորև ներկայացված պատճառաբանություններով:

Սույն վճռաբեկ բողոքի քննության շրջանակներում Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում անդրադառնալ աշխատանքային վեճերով հայցային վաղեմության կիրառման առանձնահատկություններին՝ վերահաստատելով նախկինում արտահայտած իրավական դիրքորոշումները:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 4-րդ կետի համաձայն՝ ընտանեկան, աշխատանքային, բնական պաշարների օգտագործման ու շրջակա միջավայրի

պահպանության հարաբերությունները կարգավորվում են քաղաքացիական օրենսդրությամբ և այլ իրավական ակտերով, եթե այլ բան նախատեսված չէ ընտանեկան, աշխատանքային, հողային, բնապահպան և այլ հատուկ օրենսդրությամբ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերն ընդունվում են հրամանների կամ կարգադրությունների, իսկ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում՝ այլ իրավական ակտերի տեսքով:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ անհատական աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորելու նպատակով գործատուն ընդունում է անհատական իրավական ակտեր:

Նույն հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ գործատուի ընդունած ներքին և անհատական իրավական ակտերն ուժի մեջ են մտնում այդ ակտի մասին համապատասխան անձանց պատշաճ կարգով իրազեկելու պահից, եթե այդ իրավական ակտերով այլ ժամկետ նախատեսված չէ: Աշխատանքի ընդունման, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտի մեկ օրինակը հանձնվում է աշխատողին այն ընդունելուց հետո՝ երեք օրվա ընթացքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 30-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ հայցային վաղեմությունը իրավունքը խախտված անձի հայցով իրավունքի պաշտպանության ժամանակահատվածն է:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ նույն օրենսգրքով կարգավորվող հարաբերությունների համար հայցային վաղեմության ընդհանուր ժամկետը երեք տարի է, բացառությամբ նույն օրենսգրքով նախատեսված դեպքերի: Պահանջների որոշ տեսակների համար օրենքներով կարող են սահմանվել հայցային վաղեմության ընդհանուր ժամկետի համեմատությամբ կրճատ կամ ավելի երկար՝ հատուկ ժամկետներ:

Նույն հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական և քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքերի հայցային վաղեմության վերաբերյալ դրույթները կարող են կիրառվել աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ հայցային վաղեմության կիրառման վերաբերյալ դրույթների բացակայության դեպքում:

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 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:

Նախկինում կայացրած որոշմամբ անդրադառնալով գործատուի կայացրած անհատական իրավական ակտն ուժի մեջ մտնելու և ուժի մեջ չմտած ակտի վիճարկման հնարավորության հարցերին՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ իրավական ակտերի՝ մասնավորապես անհատական իրավական ակտերի կատարման կամ կիրառման հնարավորությունն օրենսդիրը պայմանավորել է դրանց ուժի մեջ մտնելու հանգամանքով, այսինքն՝ եթե այդ իրավական ակտերն օրենքով կամ այլ իրավական ակտերով սահմանված կարգով ուժի մեջ չեն մտել, ապա դրանք ի սկզբանե առոչինչ են, իրավական առումով գոյություն չունեն և կատարման կամ

կիրառման ենթակա չեն: Ավելին, առոչինչ իրավական ակտերի կատարման կամ կիրառման համար օրենսդիրը սահմանել է պատասխանատվություն: Դա նշանակում է, որ ուժի մեջ չմտած իրավական ակտերը որևէ իրավական հետևանք չեն կարող առաջացնել իրավական ակտերի հասցեատերերի, ինչպես նաև այլ իրավակիրառողների համար, բացի դրանց կատարման կամ կիրառման համար պատասխանատվությունից: Ընդ որում, նման կարգավորումը կիրառելի է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի տեսանկյունից գործատու հանդիսացող իրավաբանական անձի ընդունած ակտերի նկատմամբ:

Գործատուի՝ օրենքին կամ այլ իրավական ակտերին չհամապատասխանող անհատական իրավական ակտի վիճարկման համար նախ անհրաժեշտ է, որպեսզի այդ իրավական ակտն իրավաբանական ուժի մեջ մտած լինի: Իրավական ակտի հասցեատիրոջ պահանջով ակտն անվավեր ճանաչելը վերջինիս համար իրավական նշանակություն ունի այն դեպքում, երբ վիճարկվող ակտի կատարմամբ կամ կիրառմամբ խախտվել են կամ կարող են խախտվել նրա իրավունքներն ու օրինական շահերը, իսկ դա կարող է առկա լինել միայն իրավաբանական ուժի մեջ մտած ակտի պարագայում՝ նկատի ունենալով, որ **եթե անհատական իրավական ակտի մասին հասցեատերը սահմանված կարգով չի իրազեկվել, ապա անկախ այն հանգամանքից՝ այդ իրավական ակտն իր բովանդակությամբ համապատասխանում է օրենքի կամ այլ իրավական ակտերի պահանջներին, թե՛ ոչ, այդ իրավաբանական ակտն ուժի մեջ չմտնելու հետևանքով ենթակա չէ կատարման կամ կիրառման:** Նման դեպքում դատարաններն աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը պետք է իրականացնեն ոչ թե ուժի մեջ չմտած անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելով, այլ պարզապես այդ իրավական ակտը չկիրառելով, ինչը կառաջացնի աշխատողի ակնկալած բարենպաստ իրավական հետևանքը: ՀՀ վճռաբեկ դատարանի նման հետևությունը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ ի սկզբանե գոյություն չունեցող, իրավաբանական ուժ չստացած իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու պահանջն առարկայազուրկ է, այսինքն՝ չի կարող վիճարկվել իրավական առումով գոյություն չունեցող ակտը: Հետևաբար՝ իրավաբանական ուժ չունեցող անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու պահանջը բավարարվել չի կարող (տե՛ս Խորեն Նասիրյանն ընդդեմ «Ինտերալկո» ՍՊԸ-ի թիվ ԵԿԴ/3295/02/15 գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 20.07.2017 թվականի որոշումը):

Զարգացնելով նախկինում արտահայտած իրավական դիրքորոշումները՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը հավելել է, որ աշխատանքի ընդունման և **աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտն ուժի մեջ մտնելու պահը պայմանավորված է ԿԺԱԿ ակտի մեկ օրինակն աշխատողին հանձնելու պահով:** Ընդ որում, պատահական չէ, որ օրենսդիր կողմից կարևորվել է աշխատանքի ընդունման և աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտի պատշաճ ծանուցման հարցի դեպքում այդ իրավական ակտի մեկ օրինակն աշխատողին հանձնելու հանգամանքը: Վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ դա պայմանավորված է նշված իրավական ակտերի՝ աշխատողների հիմնական աշխատանքային իրավունքների ծագման կամ դադարման վրա ուղղակիորեն ազդելու հատկանիշով: Այսպիսով՝ **եթե աշխատողն ընդունվում է աշխատանքի կամ վերջինիս հետ կնքած աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է, ապա պատշաճ ծանուցում պետք է համարել բացառապես ակտի օրինակն աշխատողին հանձնելու պահը** (տե՛ս Կաթրին Աննի Ժաննին Ժոլիվե Ժոլիվե Բյուտինն ընդդեմ «Հայաստանի Ամերիկյան Համալսարան» հիմնադրամի թիվ ԵԿԴ/4054/02/16 գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 28.03.2019 թվականի որոշումը):

Վերահաստատելով վերոշարադրյալ իրավական դիրքորոշումները՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ աշխատանքի ընդունման և **աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտն ուժի մեջ մտնելու պահը պայմանավորված է ԿԺԱԿ ակտի մեկ օրինակն աշխատողին հանձնելու պահով և ոչ թե այդ իրավական ակտով որոշված հետևանքների վրա հասնելու պահով:** Դա պայմանավորված է այն

հանգամանքով, որ աշխատողի իրավունքների ենթադրյալ **խախտման մասին նրան հայտնի է դառնում անհատական իրավական ակտը ստանալու**, այլ ոչ թե ակտում նշված հետևանքները վրա հասնելու **պահից** (տե՛ս Ռազմիկ Թոսունյանն ընդդեմ «ՖԻՆՔԱ» ՈՒՎԿ ՓԲԸ-ի թիվ ՇԴ/1586/02/21 գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 18.11.2022 թվականի որոշումը):

Նախկինում կայացրած մեկ այլ որոշմամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը դիրքորոշում է հայտնել այն մասին, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետն այնպիսի ժամկետ է, որի ընթացքում հայցվորը կարող է հայց ներկայացնելու միջոցով ակնկալել խախտված իրավունքների պաշտպանություն: Հետևաբար՝ այդ ժամկետն իր բնույթով համապատասխանում է հայցային վաղեմության ժամկետին: Հաշվի առնելով, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը չի պարունակում հայցային վաղեմության կիրառման վերաբերյալ որևէ դրույթ, ուստի աշխատանքային իրավահարաբերությունների նկատմամբ կիրառելի են ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի՝ հայցային վաղեմության կիրառման վերաբերյալ դրույթները (տե՛ս Կաթրին Աննի ժաննին ժողիվե ժողիվե Բյուռնին ընդդեմ «Հայաստանի Ամերիկյան Համալսարան» հիմնադրամի թիվ ԵԿԴ/4054/02/16 գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 28.03.2019 թվականի, Զարա Ադիյանն ընդդեմ Երևանի քաղաքապետարանի, «Երևանի հ. 157 մանկապարտեզ» համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպության թիվ ՎԴ/0197/05/19 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 18.09.2020 թվականի որոշումները):

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 331-րդ հոդվածի համաձայն՝ հայցային վաղեմություն է համարվում իրավունքը խախտված անձի հայցով իրավունքի պաշտպանության ժամանակահատվածը:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 337-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն՝ հայցային վաղեմության ընթացքը սկսվում է այն օրվանից, երբ անձն իմացել է կամ պետք է իմացած լինել իր իրավունքի խախտման մասին:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը, նախկինում կայացրած որոշմամբ վերլուծելով վերը նշված նորմերը, արձանագրել է, որ հայցային վաղեմության ժամկետն այն ժամանակահատվածն է, որն անձին հնարավորություն է տալիս դիմելու դատարան իր իրավունքների պաշտպանության հայցով: Հայցային վաղեմության գործնական կիրառության համար **կարևոր նշանակություն ունի հայցային վաղեմության ժամկետի սկիզբը ճիշտ որոշելը:** (...) (տե՛ս Հարություն Ղարազոզյանն ընդդեմ Կարեն Ղազարյանի թիվ ԵՄԴ/0529/02/14 գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 22.07.2016 թվականի թիվ ԵՄԴ/0529/02/14, Սևակ Միլիպոտյանն ընդդեմ «Վեոլիա Զուր» փակ բաժնեդիրական ընկերության թիվ ԵԴ/6646/02/21 գործով 06.03.2023 թվականի որոշումները):

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը մեկ այլ որոշմամբ արձանագրել է, որ աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ վեճերի համար օրենսդիրը սահմանել է ընդհանուր վաղեմության ժամկետի համեմատությամբ ավելի կրճատ՝ երկամսյա վաղեմության ժամկետ: Նշված պահանջով դատարան դիմելու վաղեմության կրճատ ժամկետ սահմանելով՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը միաժամանակ սահմանել է այդ ժամկետի հաշվարկման կանոն՝ երկամսյա ժամկետի հաշվարկի մեկնարկը պայմանավորելով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտի ստացման օրվանով (տե՛ս Ռազմիկ Թոսունյանն ընդդեմ «ՖԻՆՔԱ» ՈՒՎԿ ՓԲԸ-ի թիվ ՇԴ/1586/02/21 գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 18.11.2022 թվականի որոշումը):

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն ընդգծել է նաև, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված վաղեմության երկամսյա ժամկետը՝ որպես հայցային վաղեմության հատուկ ժամկետ, տարածվում է միայն նույն հոդվածով նախատեսված՝ աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ

վեճերով դատարան ներկայացրած հայցերի նկատմամբ, և որպես օրինական հիմքերի բացակայությամբ կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով աշխատանքի պայմանները փոփոխվելու կամ աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետևանք՝ հարկադիր պարապուրդի գումարի բռնագանձման պահանջի վրա (*տե՛ս Ռազմիկ Թոսունյանն ընդդեմ «ՖԻՆՔԱ» ՈՒՎԿ ՓԲԸ-ի թիվ ՇԴ/1586/02/21 գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 18.11.2022 թվականի որոշումը*):

Ամփոփելով շարադրվածը՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ օրենսդիրը աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ վեճերի համար սահմանել է, որ աշխատողների իրավունքների պաշտպանության հայցով հայցային վաղեմության ժամկետի **երկամսյա ընթացքը սկսում է այն օրվանից, երբ աշխատողը ստանում է համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթ)**: Հետևապես աշխատանքային վեճերով հայցային վաղեմության ժամկետի հարցը քննարկելիս ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 337-րդ հոդվածի 1-ին մասը կիրառելի նորմ չի հանդիսանում և նման վեճերով հայցային վաղեմության ժամկետի հաշվարկի սկիզբը որոշելու համար կիրառելի է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասը:

Վերոգրյալ իրավական դիրքորոշումների կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ.

Դիմելով դատարան՝ Զարա Ադիյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել Երևանի քաղաքապետի 23.09.2017 թվականի թիվ 3295-Ա որոշումը, իրեն վերականգնել Կազմակերպության տնօրենի պաշտոնում, Երևանի քաղաքապետարանից բռնագանձել միջին աշխատավարձը հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանի 02.08.2019 թվականի վճռով Զարա Ադիյանի հայցը բավարարվել է:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 16.03.2021 թվականի որոշմամբ գործն ուղարկվել է ամբողջ ծավալով նոր քննության:

Գործի նոր քննության ընթացքում երրորդ անձ Նարինե Արզումանյանը (ներկայացուցիչ Վարազդատ Ասատրյան) ներկայացրել է հայցային վաղեմություն կիրառելու մասին միջնորդություն (այսուհետ նաև՝ Միջնորդություն 1)՝ այն հիմնավորմամբ, որ Զարա Ադիյանը վիճարկվող՝ 23.09.2017 թվականի թիվ 3295-Ա որոշումն ստացել է 25.09.2017 թվականին, ինչի մասին է վկայում որոշման վերջում ձեռագիր կատարված նշումը, մինչդեռ Դատարան է դիմել 10.12.2018 թվականին՝ բաց թողնելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված իրավունքի պաշտպանության ժամանակահատվածը (փաստ 9):

Դատարանի 07.03.2022 թվականի որոշմամբ Միջնորդություն 1-ը մերժվել է հետևյալ պատճառաբանությամբ. «Երևանի քաղաքապետարանը դատարանին հայտնել է, որ Զարա Ադիյանը վիճարկվող հրամանը ստացել է 25.09.2017 թվականին՝ այդ մասին հրամանի դարձերեսին կատարելով համապատասխան գրառում: Հայցվորը, վկայակոչելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 76-րդ հոդվածի 1-ին մասը, հայտարարել է նշված գրառման ոչ իսկական լինելը (...): Դատարանը Երևան համայնքի վրա դրել է պարտավորություն՝ ապացուցելու նշված գրառման իսկական լինելը՝ դրա համար կողմին տրամադրելով երկամսյա ժամկետ: Դատարանի կողմից սահմանած ժամկետի ընթացքում պարտասխանողը որևէ ապացույց Դատարանին չի ներկայացրել: Նման պայմաններում Դատարանն արձանագրում է, որ հրամանի դարձերեսին կատարված գրառման իսկական լինելն ապացուցված չէ, (...):»:

Այսուհետև Նարինե Արզումանյանը (ներկայացուցիչ Ռոբերտ Դավթյան) կրկին ներկայացրել է հայցային վաղեմություն կիրառելու մասին միջնորդություն (այսուհետ նաև՝ Միջնորդություն 2)՝ այն հիմնավորմամբ, որ հայցվորը 25.09.2017 թվականից պետք է իմացած

լինել իր իրավունքների խախտման մասին, ուստի հայցային վաղեմության ժամկետը լրացել է 26.11.2017 թվականին, մինչդեռ հայցադիմումը Դատարան է ներկայացվել 14.01.2019 թվականին (փաստ 11):

Քննարկելով Միջնորդություն 2-ը՝ Դատարանը, արձանագրելով, որ՝

- «ՀՀ վճռաբեկ դատարանի՝ 2010 թվականից ի վեր գործող իրավական դիրքորոշումն այն է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետն իր էությանմբ հայցային վաղեմության ժամկետ է: Հետևաբար՝ վերջինիս նկատմամբ կիրառելի են ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով հայցային վաղեմության վերաբերյալ սահմանված կարգավորումները»: Ինչ վերաբերում է կանոնից բացառությանը, ապա այն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի հիմքով իմանալու պահը կապում է հրամանը ստանալու պահի հետ, **միաժամանակ այն չի կարող բացառել «պետք է իմացած լինել» պայմանի կիրառումը նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի շրջանակներում»,**

- «Զարա Ադիյանը 25.06.2017 թվականին կազմված հանձնման-ընդունման ակտը որպես նախկին փնտրվող ստորագրելով՝ առնվազն 25.06.2017 թվականից պետք է իմացած լինել իր խախտված իրավունքների մասին, սակայն դրսևորելով «անբարեխիղճ» պասիվ վարքագիծ՝ իր խախտված իրավունքների համար օրենսդրի կողմից սահմանված հատուկ հայցային վաղեմության ժամկետում՝ երկամսյա ժամկետում, չի դիմել Դատարան: Դատարանը գտնում է, որ սույն գործով Երևանի քաղաքապետի որոշումն անվավեր ճանաչելու պահանջով հայցային վաղեմության ընթացքը սկսել է հոսել 25.06.2017 թվականից մինչև 2017 թվականի օգոստոսի 25-ը, այսինքն՝ հայցվորը, այդ ժամանակահատվածում հայց չներկայացնելով Դատարան, բաց է թողել օրենքով սահմանված և տվյալ դեպքում կիրառելի հայցային վաղեմության երկամսյա ժամկետը: (...):»

- «Տվյալ դեպքում Զարա Ադիյանը ստացել է 21.905 ՀՀ դրամ՝ որպես վերջնահաշվարկը, ինչը ևս ենթադրում է, որ վերջինիս կողմից վերջնահաշվարկ ստանալու փաստով նա պետք է իմացած լինել իր հետ աշխատանքային հարաբերությունների լուծման մասին»,

- «Դատարանը քննարկում է նախկին պաշտոնում վերականգնելու հարցը այն դեպքում, եթե պաշտոնից ազատման հրամանն անվավեր է ճանաչվում Դատարանի կողմից, իսկ հրամանի անվավերության պահանջ կարող է ներկայացվել օրենքով սահմանված կարգով հայցային վաղեմության ժամկետի ընթացքում, որը տվյալ դեպքում հայցվորի կողմից չի պահպանվել», վճռել է հայցը մերժել՝ հայցային վաղեմության ժամկետը հայցվորի կողմից բաց թողնվելու հիմքով:

Վերաքննիչ դատարանը, արձանագրելով, որ՝

- «Ընդհանուր իրավասության դատարանը հայցը մերժել է հիմնական պահանջների՝ աշխատանքից ազատելու հրամանն անվավեր ճանաչելու և նախկին աշխատանքում վերականգնելու հայցային վաղեմության ժամկետը հայցվորի կողմից բաց թողնելու հիմքով: Դատարանը փաստել է, որ Երևանի քաղաքապետի 23.09.2017թ. թիվ 3295-Ա որոշումն անվավեր ճանաչելու պահանջով հայցային վաղեմության ընթացքը սկսել է հոսել առնվազն կազմված հանձնման-ընդունման ակտն որպես նախկին փնտրվող պահից՝ 25.09.2017 թվականից: Հայցվորը, 25.09.2017 թվականից մինչև 25.11.2017 թվականն ընկած ժամանակահատվածում Դատարան հայց չներկայացնելով, բաց է թողել օրենքով սահմանված հայցային վաղեմության երկամսյա ժամկետը: Վերջինս 25.09.2017 թվականից սկսած պետք է իմացած լինել իր խախտված իրավունքների մասին, սակայն դրսևորելով անբարեխիղճ պասիվ վարքագիծ՝ իր խախտված իրավունքների համար օրենսդրի կողմից սահմանված հատուկ հայցային վաղեմության ժամկետում՝ երկամսյա ժամկետում, Դատարան չի դիմել»,

- «Ընդհանուր իրավասության դատարանն անդրադառնալով երրորդ անձի կողմից ներկայացված հայցային վաղեմություն կիրառելու միջնորդությանը՝ իրավացիորեն մերժել է հայցապահանջը՝ հայցային վաղեմության ժամկետը լրացած լինելու հիմքով:

Միաժամանակ Դատարանը փաստարկել է, որ Զարա Ադիյանը ստացել է 21.905 ՀՀ դրամ՝ որպես վերջնահաշվարկը, ինչը ևս ենթադրում է, որ վերջինիս կողմից վերջնահաշվարկ ստանալու փաստով նա պետք է իմացած լիներ իր հետ աշխատանքային հարաբերությունների լուծման մասին:

(...) Ըստ որում, հայցային վաղեմություն կիրառելիս Դատարանը հղում է կատարել ոչ միայն հանձնման-ընդունման ակտին և վերջնահաշվարկ ստացած լինելու վերաբերյալ ապացույցին, այլ գործով ձեռքբերված և հետագուրված բոլոր ապացույցներին, գնահատելով դրանք իրենց համակցության մեջ, (...)» և, անդրադառնալով Զարա Ադիյանի վերաքննիչ բողոքի այն փաստարկին, որ գործատուն չի պահպանել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածով սահմանված իր պարտականությունը, և աշխատանքից ազատելու մասին հրամանի մեկ օրինակն այն ընդունելուց հետո 3 օրվա ընթացքում չի հանձնել իրեն, վկայակոչելով ՀՀ Սահմանադրական դատարանի 28.09.2021 թվականի թիվ ՍԴՈ-1611 և 24.11.2020 թվականի թիվ ՍԴՈ-1561 որոշումները,

եզրակացրել է, որ «գործում առկա ապացույցների համակցված գնահատումը հիմք է տալիս փաստելու, որ Զ.Ադիյանն առնվազն 25.09.2017 թվականից իմացել է աշխատանքից ազատված լինելու փաստի մասին»:

Արդյունքում Վերաքննիչ դատարանը մերժել է Զարա Ադիյանի վերաքննիչ բողոքը՝ Դատարանի վճիռը թողնելով անփոփոխ:

Վկայակոչված պատճառաբանություններից հետևում է, որ ստորադաս դատարանները հայցը մերժելիս և վճիռն անփոփոխ թողնելիս հիմք են ընդունել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված՝ դատարան դիմելու հայցային վաղեմության հատուկ՝ երկամսյա ժամկետը հայցվորի կողմից բաց թողնելու հանգամանքը:

Միաժամանակ ստորադաս դատարանները ըստ էության հաստատված են համարել վիճարկվող հրամանը հայցվորին հանձնված չլինելու փաստը և հայցային վաղեմության երկամսյա ժամկետի բացթողումը հաստատելիս ղեկավարվել են վիճարկվող հրամանի մասին հայցվորի կողմից այլ կերպ իմանալու փաստը հավաստող ապացույցների համակցությամբ:

Մասնավորապես ստորադաս դատարանները հիմք են ընդունել գործում առկա հանձնման-ընդունման ակտերը և վերջնահաշվարկ ստանալու վերաբերյալ ապացույցը:

Մինչդեռ ստորադաս դատարաններն անտեսել են, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասը համապատասխան ժամկետի հաշվարկի մեկնարկը ուղղակիորեն կապում է համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթ) ստանալու հետ: Հետևաբար, միայն ուղղակիորեն անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթ) ստանալու դեպքում կարող է հոսել համապատասխան ժամկետի հաշվարկը: Որևէ այլ եղանակ, այդ թվում՝ գույքի հանձնման-ընդունման ակտը կամ վերջնահաշվարկն ստանալու վերաբերյալ ապացույցը չեն կարող հիմք հանդիսանալ դրանցում նշված ժամկետները, որպես գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու մասին տեղեկացնելու պահ, ըստ այդմ՝ հայցային վաղեմության ժամկետի հաշվարկի սկիզբ համարելու և հաշվարկելու համար:

Վերոգրյալի հիման վրա անդրադառնալով հանձնման-ընդունման ակտերի ստորագրման պահից վիճարկվող հրամանի մասին տեղեկանալու վերաբերյալ ստորադաս դատարանների հետևությանը՝ Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում նշել, որ համապատասխան հանձնման-ընդունման ակտերը, առավել ևս՝ վերջնահաշվարկ ստանալու փաստը հավաստող գրավոր ապացույցը չեն կարող հանդիսանալ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտ (փաստաթուղթ): Ուստի դրանք ստորագրած լինելու կամ որևէ այլ եղանակով աշխատանքից ազատվելու մասին տեղեկացած լինելու հանգամանքն ինքնին չի կարող հիմք հանդիսանալ խախտված իրավունքի պաշտպանության համար դատարան դիմելու ժամկետը այդ պահից սկսած հաշվարկելու համար, քանի որ **ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին**

մասը համապատասխան ժամանակահատվածի մեկնարկը պայմանավորում է բացառապես համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու փաստով և այդ ժամկետի հաշվարկը սկսվում է համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու պահից:

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ համապատասխան հանձնման-ընդունման ակտերը ստորագրելու միջոցով աշխատանքից ազատվելու մասին տեղեկացվելը չի կարող նույնացվել աշխատանքից ազատվելու մասին հրամանն ստանալու հետ, ուստի Վճռաբեկ դատարանն այս մասով հիմնավորված չի համարում ստորադաս դատարանների պատճառաբանությունները:

Միաժամանակ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն գործի նյութերով չեն հիմնավորվել մինչև 14.11.2018 թվականն աշխատանքից ազատելու մասին իրավական ակտի մեկ օրինակը կայացնելու պահից երեք օրվա ընթացքում աշխատողին հանձնելու, հետևապես՝ մինչև 14.11.2018 թվականը վիճարկվող հրամանի մասին աշխատողին պատշաճ կարգով իրազեկելու փաստերը:

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող 6-րդ փաստից հետևում է, 23.09.2017 թվականի թիվ 3295-Ա հրամանը Զարա Ադիյանն ստացել է 14.11.2018 թվականին:

Վիճարկվող հրամանը ստանալու փաստի ուժով հայցվոր Զարա Ադիյանն իրազեկվել է հրամանի մասին, և այն մտել է ուժի մեջ: Հետևաբար՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված՝ աշխատողի կողմից իր իրավունքների պաշտպանության հայցով դատարան դիմելու երկամսյա ժամկետը սկսել է հոսել 14.11.2018 թվականից:

Այսինքն՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված իրավակարգավորումների համաձայն՝ հայցվոր Զարա Ադիյանն իրավունք ուներ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանը վիճարկել (հայցադիմում ներկայացնել դատարան) մինչև 15.01.2019 թվականը ներառյալ:

Վճռաբեկ բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող 7-րդ փաստից հետևում է, որ հայցվորը հայցադիմումը Դատարան է ներկայացրել 14.01.2019 թվականին, հայցային վաղեմության հատուկ՝ երկամսյա ժամկետի պահպանմամբ:

Ասվածից հետևում է, որ օրենքով սահմանված կարգով ստանալով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին հրամանը՝ հայցվորը ձեռնարկել է համապատասխան միջոցներ՝ օրենքով սահմանված երկամսյա ժամկետում իր իրավունքների ենթադրյալ խախտումը վերացնելու նպատակով համապատասխան հայցադիմումը դատարան ներկայացնելու համար:

Մինչդեռ ստորադաս դատարանները, սույն գործով հայցային վաղեմության ժամկետի սկիզբը համարել են ոչ թե այն աշխատողին հանձնելու, այլ հրամանում նշված հետևանքը վրա հասնելու պահը՝ ըստ էության անտեսելով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի վերը նշված իրավական դիրքորոշումները:

Ամփոփելով շարադրվածը՝ Վճռաբեկ դատարանը եզրահանգում է, որ ստորադաս դատարանները հայցային վաղեմության ժամկետի սկիզբը որոշելիս կիրառել են ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 337-րդ հոդվածի 1-ին մասը, որը ենթակա չէր կիրառման և հայցային վաղեմության ժամկետի սկիզբը որոշելիս չեն կիրառել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը, որը ենթակա էր կիրառման: Արդյունքում ստորադաս դատարանները թույլ են տվել գործի ելքի վրա ազդեցություն ունեցող նյութական իրավունքի նորմի խախտում:

Այսպիսով, վճռաբեկ բողոքի առաջին հիմքի առկայությունը Վճռաբեկ դատարանը դիտում է բավարար՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 390-րդ հոդվածի 2-րդ մասի ուժով Վերաքննիչ դատարանի որոշումը բեկանելու համար:

Միաժամանակ նկատի ունենալով, որ հայցային վաղեմության ժամկետը լրանալու հիմքով հայցը մերժելու պայմաններում ստորադաս դատարանները գործի ըստ էության քննություն չեն իրականացրել, Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ տվյալ դեպքում կիրառման է ենթակա ՀՀ

քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 405-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի ուժով Վերաքննիչ դատարանի որոշումը բեկանելու և գործը Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարան ամբողջ ծավալով նոր քննության ուղարկելու Վճռաբեկ դատարանի լիազորությունը:

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:

Նկատի ունենալով, որ սույն գործն ուղարկվում է նոր քննության, որպիսի պարագայում դատական ծախսերի բաշխման հարցին հնարավոր չէ անդրադառնալ գործի քննության ներկա փուլում, Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ այդ հարցը ենթակա է լուծման գործի նոր քննության արդյունքում:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով 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 05.12.2022 թվականի որոշումը և գործն ուղարկել Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարան՝ ամբողջ ծավալով նոր քննության:

2. Դատական ծախսերի բաշխման հարցին անդրադառնալ գործի նոր քննության արդյունքում:

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

Նախագահող _____

Գ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ

Զեկուցող _____

Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ

Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ

Է. ՍԵՂՈՒԿՅԱՆ