



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆ

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական
դատարանի որոշում

Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԴ/61441/02/22
2025թ.

Քաղաքացիական գործ թիվ ԵԴ/61441/02/22

Նախագահող դատավոր՝ Ն. Մարգարյան

Դատավորներ՝

Հ. Ենոքյան

Կ. Համբարձումյան

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՈՒՆԻՑ

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

նախագահող և զեկուցող

Գ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ

Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ

Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ

Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ

Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ

Է. ՍԵՂՐԱԿՅԱՆ

Վ. ՔՈԶԱՐՅԱՆ

2025 թվականի հոկտեմբերի 13-ին

գրավոր ընթացակարգով քննելով ըստ Նինա Ղանդիլյանի հայցի ընդդեմ
«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱԶԳԱՅԻՆ
ԱԿԱԴԵՄԻԱՅԻ Ա. ԹԱԽՏԱԶՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ ԲՈՒՍԱԲԱՆՈՒԹՅԱՆ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏ»
ՊՈԱԿ-ի (այսուհետ՝ Կազմակերպություն)՝ հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին
աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումար բռնագանձելու
պահանջների մասին, քաղաքացիական գործով ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական
դատարանի 31.10.2024 թվականի որոշման դեմ Կազմակերպության բերած վճռաբեկ
բողոքը,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը

Դիմելով դատարան՝ Նինա Ղանդիլյանը պահանջել է անվավեր ճանաչել Կազմակերպության տնօրենի 19.09.2022 թվականի թիվ Կ-92 հրամանը, իրեն վերականգնել նախկին աշխատանքում, ինչպես նաև բռնագանձել միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Դատարան) 14.05.2024 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 31.10.2024 թվականի որոշմամբ Կազմակերպության բերած վերաքննիչ բողոքը մերժվել է, և Դատարանի 14.05.2024 թվականի վճիռը թողնվել է անփոփոխ:

Սույն գործով վճռաբեկ բողոք է ներկայացրել Կազմակերպությունը (ներկայացուցիչներ Գյուլնարա Սարգսյան և Պավլիկ Փոլադյան):

Վճռաբեկ բողոքի պատասխան է ներկայացրել Նինա Ղանդիլյանը:

2. Վճռաբեկ բողոքի հիմքերը, հիմնավորումները և պահանջը

Սույն վճռաբեկ բողոքը քննվում է հետևյալ հիմքերի սահմաններում ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանը խախտել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ, 37-րդ, 113-րդ, 164-րդ, 218-րդ, 220-րդ, 226-րդ հոդվածները, «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ, 9-րդ ու 38-րդ հոդվածները, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 6-րդ, 9-րդ և 66-րդ հոդվածները:

Բողոք բերած անձը նշված հիմքերի առկայությունը պարզառաքանել է հետևյալ հիմնավորումներով.

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով սահմանված կարգապահական տույժը սահմանող իրավադրույթի միատեսակ կիրառության կապակցությամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանի կողմից ձևավորված իրավակիրառ պրակտիկան: Մասնավորապես, թիվ ՇԴ/2860/02/18 քաղաքացիական գործով վճռաբեկ բողոքի քննության շրջանակներում ՀՀ վճռաբեկ դատարանը դիրքորոշում է հայտնել այն մասին, որ առնվազն մեկ ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատանքից անհարգելի բացակայությունն անհրաժեշտ և բավարար է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար:

Վերաքննիչ դատարանը հաշվի չի առել, որ անկախ աշխատողի մոտ ամենամյա արձակուրդի իրավունք ծագելու հանգամանքից, ելնելով աշխատանքային հարաբերությունների կայունության, գործունեության անընդմեջության ապահովման անհրաժեշտությունից, օրենսդիրն աշխատողին արձակուրդի տրամադրումը պայմանավորել է ոչ միայն աշխատողի կողմից գործատուին դիմում ներկայացնելու հանգամանքով, այլ նաև՝ գործատուի կողմից արձակուրդ տրամադրելու մասին անհատական իրավական ակտի ընդունման (գործատուի կողմից աշխատողի կոնկրետ դիմումի հաստատման) հանգամանքով: Ընդ որում, արձակուրդ տրամադրելու մասին անհատական իրավական ակտը կարող է գործել բացառապես այդ մասին

սահմանված կարգով դրա հասցեատիրոջն իրազեկելու պահից: Այսինքն, աշխատողը պետք է տեղեկացված լինի իր դիմումի հիման վրա գործատուի կողմից արձակուրդ տրամադրելու մասին իրավական ակտ ընդունված լինելու մասին: Նշված հանգամանքի առկայության պարագայում միայն կարող է ծագել արձակուրդն օգտագործելու (արձակուրդում գտնվելու) աշխատողի իրավունքը:

Վերաքննիչ դատարանն անտեսել է նաև, որ հայցվորը արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմումը Կազմակերպության տնօրենին հանձնված չլինելու պարագայում որևէ կերպ ձեռնամուխ չի եղել իրազեկվելու՝ արդյո՞ք ձևակերպվել է արձակուրդային հրամանը, թե՛ ոչ: Բացի այդ, փաստացի չստանալով արձակուրդային վճար, տևական ժամանակ աշխատանքի չի ներկայացել:

Վերաքննիչ դատարանի կողմից նաև սխալ գնահատական է տրվել պետական տուրքի հարցին, քանի որ տվյալ դեպքում սույն քաղաքացիական գործով Վերաքննիչ դատարան դիմելու համար Կազմակերպության կողմից վճարվել է 90.000 ՀՀ դրամ, մինչդեռ «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված կարգով իր կողմից ներկայացված պահանջի համար պետք է նախապես վճարվեր 30.000 ՀՀ դրամ: Այսինքն՝ պետական տուրքն ավել է վճարվել, որի պայմաններում վերաքննիչ բողոքը մերժելիս ավել վճարված 60.000 ՀՀ դրամը դատական ակտով ենթակա էր վերադարձման Կազմակերպությանը:

Վերոգրյալի հիման վրա բողոք բերած անձը պահանջել է բեկանել Վերաքննիչ դատարանի 31.10.2024 թվականի որոշումը և փոփոխել այն, կամ անհրաժեշտության դեպքում գործն ուղարկել նոր քննության:

2.1 Նինա Ղանդիլյանի կողմից ներկայացված վճարել բողոքի պատասխանի հիմքը և հիմնավորումը

Ստորադաս դատարանները կայացրել են արդարացի և ճիշտ որոշումներ, որով վերականգնվել են արդարությունը և արդարադատության բուն էությունը: Մասնավորապես, Վերաքննիչ դատարանն իր պատճառաբանություններում հստակ անդրադարձել է գործի բոլոր փաստական հանգամանքներին և տվել է ճիշտ իրավական որակումներ: Հետևաբար Կազմակերպության ներկայացրած վճարել բողոքը ենթակա է մերժման:

3. Վճարել բողոքի քննության համար նշանակություն ունեցող փաստերը

Վճարել բողոքի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը՝

1) Կազմակերպության և Նինա Ղանդիլյանի միջև 01.02.2007 թվականին կնքվել է թիվ 98 աշխատանքային պայմանագիրը, որի 1.2.-րդ կետի համաձայն՝ վերջինս Կազմակերպությունում նշանակվել է համապատասխան պաշտոնում:

Նույն պայմանագրի 2.1.2.-րդ կետի համաձայն՝ աշխատողը պարտավորվել է բարեխղճորեն կատարել պայմանագրով ստանձնած իր աշխատանքային պարտականությունները:

Նույն պայմանագրի 2.1.3.-րդ կետի համաձայն՝ աշխատողը պարտավորվել է պահպանել գործատուի ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքային կարգապահությունը:

Նույն պայմանագրի 2.3.3.-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն պարտավորվել է սահմանված կարգով աշխատողին տրամադրել վճարվող և չվճարվող արձակուրդ:

Նույն պայմանագրի 3.3.3.-րդ կետի համաձայն՝ աշխատողին տրամադրվում է ամենամյա վճարովի արձակուրդ՝ 28 օրացուցային օր տևողությամբ՝ համաձայն արձակուրդների գրաֆիկի կամ կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ՝ աշխատանքային տարվա ընթացքում: Արձակուրդի ժամանակի համար աշխատավարձը վճարվում է արձակուրդի սկզբից 3 (երեք) օր առաջ:

Նույն պայմանագրի 3.3.4.-րդ կետի համաձայն՝ պայմանագրով կողմերը համաձայնվել են, որ աշխատողին ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է գործատուի կողմից հաստատված ամենամյա արձակուրդների տրամադրման հերթականությամբ (**հատոր 1-ին, գ. թ. 23-26**).

2) Կազմակերպության բարձրակարգ բույսերի կարգաբանության և աշխարհագրության բաժնի վարիչ Ա. Հայրապետյանը 29.08.2022 թվականին զեկուցագիր է կազմել այն մասին, որ «Հայտնում եմ Ձեզ, որ երկու-երեք օր առաջ կադրերի մասնագետի կողմից տեղեկացել եմ, որ բաժնի աշխատող Նինա Ղանդիլյանը ս. թ. օգոստոսից 8-ից սկսած չի հաճախել աշխատանքի, ներկայացված չեն բացակայության հարգելի լինելու վերաբերյալ հիմքեր:

Նշված խոսակցությունից հետո նշված դեպքի վերաբերյալ որևէ փաստաթուղթ կամ հանձնարարական չեմ ստացել և տեղյակ չեմ ինչպես է կարգավորվել Ն. Ղանդիլյանի բացակայության փաստը:

Ուստի խնդրում եմ ուսումնասիրել նշված խնդիրը, տալ համապատասխան որոշում՝ պատճենը տրամադրել ինձ» (**հատոր 1-ին, գ. թ. 38**).

3) Կազմակերպության կողմից Նինա Ղանդիլյանին 02.09.2022 թվականին տրվել է թիվ 197 հանձնարարականը՝ եռօրյա ժամկետում գրավոր բացատրություն ներկայացնել վերը նշված զեկուցագրով բարձրացված հարցերի, պարզաբանումներ 02.08.2022 թվականից մինչև 29.08.2022 թվականն աշխատանքի չներկայանալու վերաբերյալ, ինչպես նաև՝ անհարգելի բացակայությունները հարգելի համարելու վերաբերյալ իրավահաստատող փաստաթղթեր կամ իրավաչափ հիմքեր (**հատոր 1-ին, գ. թ. 9**).

4) Նինա Ղանդիլյանի կողմից 01.09.2022 թվականին կազմված զեկուցագրի և համապատասխանաբար 05.09.2022 թվականին ու 07.09.2022 թվականին տրված բացատրագրերի համաձայն՝ վերջինս չի վիճարկել 2022 թվականի օգոստոսի 8-ից մինչև նույն ամսվա 28-ը աշխատանքի չներկայանալու փաստը՝ այն պայմանավորելով արձակուրդում գտնվելու հազամանքով, որոնցից 05.09.2022 թվականին տրված բացատրագրում նաև նշել է, որ «Դիմումս տնօրինության կողմից հաստատվելու իրավահավաստող փաստաթուղթ ես չունեմ, քանի որ ՀՀ ԳԱԱ բուսաբանության ինստիտուտում աշխատելու ավելի քան 17 տարիների ընթացքում չի եղել դեպք, որ ինձ (որքանով գիտեմ) նաև մյուս աշխատակիցներին) նման փաստաթուղթ տրամադրեն: Առաջին ինձ հայտնի դեպքը տեղի է ունեցել մի քանի օր առաջ» (**հատոր 1-ին գ.թ. 10-14**).

5) Կազմակերպության տնօրեն Ա.Հ.Գասպարյանի 19.09.2022 թվականի թիվ Կ-92 հրամանի համաձայն՝ Ն.Ղանդիլյանը 20.09.2022 թվականից ազատվել է աշխատանքից՝ լուծելով 01.02.2007 թվականին վերջինիս հետ կնքված թիվ 98 աշխատանքային պայմանագիրը: Նշված անհատական իրավական ակտում որպես աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու իրավական հիմք նշվել են նաև ՀՀ

աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը, 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը, 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետը և 226-րդ հոդվածը, իսկ որպես փաստական հիմք՝ Կազմակերպության իրավաբան Վարոսյանի 19.09.2022 թվականի եզրակացությունն ու նույն թվականի օգոստոսի 8-ից մինչև օգոստոսի 28-ը Նինա Ղանդիլյանի անհարգելի բացակայությունը (**հատոր 1-ին գ.թ. 8**).

6) թիվ 240531091602001 վճարման հանձնարարականի համաձայն՝ Կազմակերպության կողմից վերաքննիչ բողոք ներկայացնելու համար վճարվել է 90.000 ՀՀ դրամ պետական տուրք (**հատոր 2-րդ գ.թ. 30**):

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 1-ին կետով նախատեսված հիմքի առկայությամբ՝ նույն հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետի իմաստով, այն է՝ բողոքում բարձրացված հարցի վերաբերյալ Վճռաբեկ դատարանի որոշումը կարող է էական նշանակություն ունենալ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի միատեսակ կիրառության համար, քանի որ Վերաքննիչ դատարանի կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետին տված մեկնաբանությունը հակասում է թիվ ՇԴ/2860/02/18 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 08.02.2023 թվականի որոշման մեջ նույն նորմին տրված մեկնաբանությանը,

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 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի ու «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 38-րդ հոդվածի 1-ին պարբերության «ա» կետի այնպիսի խախտում, որը խաթարել է արդարադատության բուն էությունը:

Սույն բողոքի քննության շրջանակներում Վճռաբեկ դատարանն անհրաժեշտ է համարում անդրադառնալ՝

1) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու առանձնահատկություններին՝ վերահաստատելով նախկինում արդարադատության իրավական դիրքորոշումները,

2) ավել վճարված պետական տուրքը վերադարձնելու առանձնահատկություններին:

1. Վիճարկվող հրամանն արձակելու պահին գործած խմբագրությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 13-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն են, ըստ որի՝ աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառույթներ (որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում աշխատանք)՝ ենթարկվելով ներքին կարգապահական կանոններին, իսկ գործատուն ապահովում է

աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի պայմաններ:

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

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 37-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործատուները, աշխատողները և նրանց ներկայացուցիչներն իրենց իրավունքներն իրականացնելիս և պարտականությունները կատարելիս պարտավոր են պահպանել օրենքը, գործել բարեխիղճ և ողջամիտ: Աշխատանքային իրավունքների չարաշահումն արգելվում է:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունքների իրականացմամբ և պարտականությունների կատարմամբ չպետք է խախտվեն այլ անձանց՝ օրենքներով պաշտպանվող իրավունքներն ու շահերը:

Օրենսգրքի 216-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատողը պարտավոր է բարեխղճորեն կատարել աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունները, պահպանել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքային կարգապահությունը (...):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 218-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային կարգապահությունն աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված վարքագծի կանոններն են, որոնց պարտավոր են ենթարկվել բոլոր աշխատողները:

Օրենսգրքի 220-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային կարգապահության խախտում է համարվում աշխատողի մեղքով աշխատանքային պարտականությունները չկատարելը կամ ոչ պատշաճ կատարելը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար կարող են կիրառվել հետևյալ կարգապահական տույժերը՝

(...)

3) նույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերի հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է գործատուի նախաձեռնությամբ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-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՝ անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու դեպքում:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը նախկինում կայացրած որոշմամբ արձանագրել է, որ աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են

աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով: Աշխատանքային պայմանագիրը, ըստ էության, հանդիսանում է աշխատողի և գործատուի միջև կնքված համաձայնություն, ըստ որի՝ թե աշխատողը և թե գործատուն ձեռք են բերում փոխադարձ իրավունքներ և պարտականություններ: Մասնավորապես, աշխատողը պարտավորվում է բարեխղճորեն կատարել աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած պարտականությունները, պահպանել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին տրամադրել պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ *(տե՛ս Սիրանուշ Մելիքյանն ընդդեմ «ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրի համայնքի Ա. Շիշյանի անվան թիվ 6 երաժշտական դպրոց» ՀՈԱԿ-ի թիվ ՇԴ/2860/02/18 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 10.07.2020 թվականի որոշումը)*:

Մեկ այլ որոշմամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ օրենսդիրն աշխատողին պարտավորեցնում է աշխատանքային պարտականությունները կատարել օրինականության, բարեխղճության և ողջամտության սկզբունքների պահպանմամբ: Աշխատողն աշխատանքային պարտականությունները կատարում է ոչ թե ամբողջովին իր հայեցողությամբ՝ այլ պարտադիր կերպով ենթարկվելով աշխատանքային ռեժիմին, կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններին, աշխատանքային կարգապահությանը, աշխատանքի սահմանված նորմաներին *(տե՛ս Արմինե Աբելյանն ընդդեմ Ա/Ձ Հովհաննես Դանիելյանի թիվ ԿԴ/0125/02/11 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 25.12.2012 թվականի որոշումը)*:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է նաև, որ աշխատողի կողմից աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի ներքին իրավական ակտերով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով ստանձնած պարտավորությունների (այսուհետ նաև՝ աշխատանքային պարտականություններ) կատարման ընդհանուր ցուցիչը բարեխղճությունն է:

Ողջամտությունը և բարեխղճությունն աշխատանքային իրավունքների իրականացման անհրաժեշտ ընդհանուր չափանիշներն են: Նշված երկու սկզբունք-հասկացությունները, ի թիվս այլնի, կիրառվում են աշխատանքային իրավունքների և պարտականությունների կատարման սահմանները որոշելիս: Բարեխղճությունը, մասնավորապես, պահանջում է հաշվի առնել մյուս կողմի արդարացված շահը, իսկ ողջամտությունը գործողություն է՝ իրավունքի սուբյեկտի կամային ակտ, որը սերտորեն կապված է բարեխղճության հետ, քանի որ ողջամիտ վարքագիծ կարող է դրսևորել բարեխիղճ սուբյեկտը:

Վկայակոչված չափանիշներն ուղենիշային են և էական, ի թիվս այլնի, աշխատանքային պարտականությունների կատարման, ինչպես նաև աշխատողի նկատմամբ կարգապահական ներգործության հարցերը քննարկելիս *(տե՛ս Գևորգ Էմին-Տերյանն ընդդեմ «Երևանի պետական համալսարան» հիմնադրամի թիվ*

ԵԴ/39757/02/21 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 30.06.2023 թվականի որոշումը):

Վճռաբեկ դատարանը հավելում է, որ աշխատանքային կարգապահության բաղկացուցիչ տարրն է հանդիսանում նաև աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի ներկայանալու պարտականությունը: Ընդ որում, ի տարբերություն աշխատանքային կարգապահության խախտման այլ դրսևորումների, որոնց դեպքում կիրառման ենթակա կարգապահական տույժի ընտրության հնարավորությունը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի ուժով վերապահված է գործատուին, անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու դեպքում վրա հասնող կարգապահական ներգործության միջոցն ուղղակիորեն կանխորոշվել է օրենսդրի կողմից: Մասնավորապես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի և 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համադրմամբ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ բոլոր այն դեպքերում, երբ մեկ ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողն առանց հարգելի պատճառի չի ներկայանում աշխատանքի, ապա միայն այդ փաստի առկայությունն արդեն իսկ գործատուին իրավունք է վերապահում լուծելու աշխատողի հետ անորոշ կամ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը: Վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ օրենսդրի նման խիստ մոտեցումը պայմանավորված է աշխատանքային կարգապահության նկատմամբ աշխատողների կողմից հնարավոր անտարբեր վերաբերմունքը կանխարգելելու և աշխատանքային պարտականությունների կատարման ընթացքում ողջամտությունն ու բարեխղճությունը խթանելու անհրաժեշտությամբ. աշխատանքի նկատմամբ անտարբեր վերաբերմունքը ոչ միայն խաթարում է աշխատանքի կազմակերպման ընթացքը, այլև սպառնում է աշխատանքային հարաբերությունների կայունությանը և գործատուի արդյունավետության ապահովմանը:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը, անդրադառնալով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձնահատկություններին, նախկինում կայացված որոշմամբ նշել է, որ օրենսդիրը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով սահմանել է ինչպես անորոշ, այնպես էլ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծելու հիմքը, որի համար անհրաժեշտ է մի շարք նախապայմանների միաժամանակյա առկայությունը: Մասնավորապես՝

1. պայմանագիրը պետք է կնքված լինի անորոշ կամ որոշակի ժամկետով.
2. պայմանագրի լուծումը պետք է պայմանավորված լինի աշխատողի կողմից մեկ ամբողջ աշխատանքային օր (հերթափոխ) աշխատանքի չներկայանալու հանգամանքով.
3. աշխատողի կողմից մեկ ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատանքի չներկայանալը պետք է լինի անհարգելի պատճառով:

Միևնույն ժամանակ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի հիմքով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պետք է ապացուցի՝ կողմերի միջև անորոշ կամ որոշակի ժամկետով պայմանագիր կնքված լինելու, աշխատողի կողմից մեկ ամբողջ աշխատանքային օր

(հերթափոխ) աշխատանքի չներկայանալու և աշխատանքի չներկայանալու պատճառն անհարգելի լինելու փաստերը (տե՛ս Սիրանուշ Մելիքյանն ընդդեմ «ՀՀ Շիրակի մարզի Գյումրի համայնքի Ա. Շիշյանի անվան թիվ 6 երաժշտական դպրոց» ՀՈԱԿ-ի թիվ ՇԴ/2860/02/18 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 10.07.2020 թվականի որոշումը):

Վերահաստատելով նախկինում արտահայտած իրավական դիրքորոշումները՝ Վճռաբեկ դատարանը փաստում է, որ օրենսդրորեն սահմանված չէ աշխատանքի չներկայանալու հարգելի պատճառների շրջանակը, ուստի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի հիմքով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման կապակցությամբ վեճ առաջանալու դեպքում աշխատանքի չներկայանալու հարգելի պատճառների առկայությունը պետք է որոշվի կոնկրետ գործի փաստական հանգամանքների հիման վրա գործի բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ քննության արդյունքում: Աշխատանքի չներկայանալու հարգելի պատճառների շարքին, ի թիվս այլնի, պետք է դասվի աշխատողի՝ արձակուրդում գտնվելու հանգամանքը: Ընդ որում, արձակուրդում գտնվելը ոչ միայն չի կարող գնահատվել որպես աշխատանքի չներկայանալու անհարգելի պատճառ և հիմք հանդիսանալ աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար, այլև Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը գործատուին ուղղակիորեն արգելել է աշխատողի՝ արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում իր նախաձեռնությամբ լուծել աշխատանքային պայմանագիրը, որպիսի սահմանափակումը օրենսդրի կողմից նպատակ ունի նաև ապահովելու աշխատողի սոցիալական իրավունքների պաշտպանությունը և կանխելու գործատուի կողմից հնարավոր չարաշահումները:

Սահմանադրության 82-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատող, օրենքին համապատասխան, ունի առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների, առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման, ամենօրյա և շաբաթական հանգստի, ինչպես նաև ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 150-րդ հոդվածի համաձայն՝ հանգստի ժամանակը նույն օրենսգրքով, օրենքով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կանոնակարգված աշխատանքից ազատ ժամանակն է, որն աշխատողն օգտագործում է իր հայեցողությամբ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 151-րդ հոդվածի համաձայն՝ հանգստի ժամանակի տեսակներն են՝

(...)

5) ամենամյա հանգիստը (ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրեր, արձակուրդ):

Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է տվյալ աշխատանքային տարում: Աշխատանքային տարին օրացուցային օրերով հաշվարկվող ժամանակահատված է, որն սկսվում է աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով նախատեսված օրն աշխատանքի անցնելու օրվանից և ավարտվում է հաջորդ օրացուցային տարվա համապատասխան ամսին և ամսաթվին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 217-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուն պարտավոր է՝

(...)

3) սահմանված կարգով աշխատողին տրամադրել վճարվող և չվճարվող արձակուրդը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ անհատական աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորելու նպատակով գործատուն ընդունում է անհատական իրավական ակտեր:

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

Վերը նշված նորմերի համակարգային վերլուծությունից բխում է, որ սահմանադիրը յուրաքանչյուր աշխատողի համար երաշխավորել է ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք, ինչն ուղղակիորեն վկայում է սահմանված կարգով այն տրամադրելու գործատուի պարտականության մասին: Ընդ որում, անհատական աշխատանքային, այդ թվում՝ աշխատողին ամենամյա վճարովի արձակուրդ տրամադրելու և դրա հիման վրա առաջացող հարաբերությունները կարգավորելու նպատակով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 3-րդ մասը գործատուին լիազորել է ընդունել անհատական իրավական ակտեր: Նշվածից բխում է, որ աշխատողի՝ ամենամյա վճարովի արձակուրդից օգտվելու իրավունքի ծագման համար անհրաժեշտ և բավարար պայման է արձակուրդ տրամադրելու մասին գործատուի անհատական իրավական ակտի առկայությունը: Այլ կերպ ասած՝ ամենամյա վճարովի արձակուրդ տրամադրելու վերաբերյալ անհատական իրավական ակտի բացակայության դեպքում գործատուի պարտականությունը չի կարող համարվել կատարված, իսկ ամենամյա վճարովի արձակուրդից օգտվելու աշխատողի իրավունքը՝ ծագած, որպիսի պայմաններում աշխատանքի չներկայանալն ինքնին աշխատանքային կարգապահության խախտում է:

Միևնույն ժամանակ Վճռաբեկ դատարանն այդ առումով հարկ է համարում վկայակոչել «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» 03.05.2023 թվականի ՀՕ-160-Ն օրենքը (ուժի մեջ է մտել 31.07.2023 թվականին), որի 81-րդ հոդվածով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 1-ին մասը շարադրվել է այնպիսի խմբագրությամբ, որի համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա համար ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է տվյալ աշխատանքային տարում՝ ***ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին աշխատողի կողմից գործատուին ներկայացված դիմումի հիման վրա գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով*** (...):

Վճռաբեկ դատարանը, անհրաժեշտ համարելով բացահայտել ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին աշխատողի կողմից գործատուին ներկայացված դիմումի և դրա հիման վրա գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտի իրավաբանական նշանակությունն ու ազդեցությունը աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման ոլորտում, ընդգծում է, որ արձակուրդ տրամադրելու վերաբերյալ աշխատողի դիմումը հանդիսանում է միակողմանի իրավաբանական գործողություն, որն արտահայտում է աշխատողի՝ օրենսդրորեն երաշխավորված իրավունքից օգտվելու ցանկությունը, սակայն ինքնին չի առաջացնում արձակուրդում գտնվելու իրավական կարգավիճակ: Արձակուրդում գտնվելու

իրավական կարգավիճակը հաստատվում է գործատուի կողմից ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ընդունված համապատասխան անհատական իրավական ակտով, ուստի աշխատողի կողմից միայն արձակուրդի դիմումի ներկայացումը վերջինիս չի ազատում աշխատանքային պարտականություններից մինչև գործատուի կողմից համապատասխան իրավական ակտի ընդունումը, ինչը հիմնված է նաև աշխատանքային հարաբերություններում կանխատեսելիության, իրավական որոշակիության և կարգապահության սկզբունքների վրա:

Փաստորեն, օրենսդիրը, նպատակ ունենալով որոշակիացնելու ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու հիման վրա առաջացող հարաբերությունները և կարգավորելու դրանք, որպես ամենամյա արձակուրդից օգտվելու իրավունքի ծագման համար անհրաժեշտ իրավաբանական փաստ է մատնանշել գործատուի անհատական իրավական ակտի պարտադիր առկայությունը:

Վերոգրյալի լույսի ներքո Վճռաբեկ դատարանը գալիս է այն եզրակացության, որ արձակուրդ տրամադրելու վերաբերյալ գործատուի անհատական իրավական ակտի բացակայության պայմաններում չի կարող խոսք լինել աշխատողի՝ արձակուրդում գտնվելու մասին միայն այն փաստի ուժով, որ վերջինիս կողմից ներկայացվել է արձակուրդի դիմում: Ավելին՝ անգամ նման դիմումի առկայության, սակայն արձակուրդ տրամադրելու վերաբերյալ գործատուի անհատական իրավական ակտի բացակայության պայմաններում աշխատողի կողմից ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատանքի չներկայանալը և, ըստ այդմ, աշխատանքային պարտականությունները չկատարելը չունի օրինական արդարացում ու չի կարող դիտվել հարգելի պատճառ, և այլ հարգելի պատճառների բացակայության դեպքում հիմք է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար:

2. Սահմանադրության 60-րդ հոդվածի 8-րդ մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք պարտավոր է մուծել օրենքին համապատասխան սահմանված հարկեր, տուրքեր, կատարել պետական կամ համայնքային բյուջե մուտքագրվող պարտադիր այլ վճարումներ:

«Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ պետական տուրք վճարողներն իրավունք ունեն (...) նույն օրենքով սահմանված դեպքերում պահանջել և ստանալ վերադարձման ենթակա պետական տուրքի գումարը:

«Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդվածի համաձայն՝ պետական տուրք վճարողները պարտավոր են (...) ժամանակին և լրիվ վճարել նույն օրենքով սահմանված պետական տուրքերը:

«Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 38-րդ հոդվածի «ա» կետի համաձայն՝ պետական տուրքը ենթակա է վերադարձման մասնակի կամ լրիվ, եթե պետական տուրքը վճարվել է ավելի, քան պահանջվում է գործող օրենսդրությամբ:

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 102-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ պետական տուրքի գանձման օբյեկտները, պետական տուրքի չափը և վճարման կարգը սահմանվում են «Պետական տուրքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն՝ դրամական և ոչ դրամական պահանջներ պարունակող հայցադիմումով պետական տուրքը հաշվարկվում և գանձվում է յուրաքանչյուր պահանջի համար առանձին:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի 8-րդ մասի համաձայն՝ եթե հիմնական պահանջից բացի, ներկայացված են ածանցյալ պահանջներ, որոնք հիմնական պահանջի բավարարման դեպքում ենթակա են անվերապահ բավարարման, ապա ածանցյալ պահանջների համար պետական տուրք չի գանձվում:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 103-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ վճարված պետական տուրքի վերադարձման հիմքերը և կարգը սահմանվում են «Պետական տուրքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ վճարված պետական տուրքի վերադարձման հիմքերի առկայության դեպքում դատարանը պարտավոր է դատական ակտում նշել պետական տուրքը լրիվ կամ մասնակի վերադարձնելու հիմք հանդիսացող հանգամանքները:

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 [ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 10-րդ գլուխ] կանոններին համապատասխան:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ արդարադատության մատչելիության իրավունքը սերտորեն փոխկապակցված է դատարան դիմելու իրավունքի ֆինանսական սահմանափակման՝ օրենքով սահմանված կարգով և չափով պետական տուրք վճարելու պարտականության հետ: Պետական տուրքն ընդգրկված է դատական ծախսերի կազմում, որի հասկացությունը, տեսակները, դրույքաչափերը, պետական տուրքը գանձելու, վերադարձնելու, արտոնություններ տրամադրելու կարգը և պայմանները կարգավորվում են «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքով: Որպեսզի անձը խախտված իրավունքների պաշտպանության համար կարողանա իրացնել դատարան դիմելու հնարավորությունը, նա պետք է նախևառաջ վճարի օրենքով սահմանված համապատասխան դրույքաչափով պետական տուրք (*տե՛ս Հայկ Օհանյանն ընդդեմ Երևանի քաղաքապետարանի թիվ ՎԴ/1115/05/16 վարչական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 30.11.2018 թվականի որոշումը*):

Վերահաստատելով իր իրավական դիրքորոշումները՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը հավելել է, որ անձն իր իրավունքների դատական պաշտպանության համար պետք է կատարի օրենքով սահմանված դատական ծախսեր, որոնք իրենց մեջ ներառում են նաև հայցադիմումի, դիմումի, ինչպես նաև վերաքննիչ և վճռաբեկ բողոք ներկայացնելու համար պետական բյուջե վճարվող պետական տուրքի գումարները: Ընդ որում, պետական տուրքի գանձման օբյեկտների ցանկը և դրույքաչափերը՝ ըստ պահանջների ու գործը քննող ատյանների, ամրագրված են ու կարգավորվում են «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքով (*տե՛ս «Հայաստանի խուլերի միավորում» հասարակական կազմակերպությունն ընդդեմ Վահագն Հովհաննիսյանի և այլոց թիվ ԵԴ/24249/02/21 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 10.06.2022 թվականի որոշումը*):

Բացի այդ, մեկ այլ որոշմամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանը, անդրադառնալով դատական ակտը բողոքարկելիս պետական տուրքի վճարման հիմնախնդրին, նշել է, որ յուրաքանչյուր գործով պետական տուրքի վճարման ենթակա չափը որոշվում է՝ հաշվի առնելով տվյալ գործով ներկայացված հայցապահանջը, իսկ դատական ակտը բողոքարկելիս՝ բողոքարկման ծավալը: Ըստ այդմ էլ օրենսդիրը «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքով հստակ սահմանել է պետական տուրքի դրույքաչափերը՝ այն պայմանավորելով օրենքով սահմանված մի շարք հանգամանքներով, օրինակ՝ նաև ներկայացված հայցապահանջի տեսակով (գույքային և ոչ գույքային, դրամական և ոչ դրամական), բողոքարկվող ատյաններով (վերաքննիչ և վճռաբեկ), վարույթի տեսակներով (հատուկ վարույթի վերաբերյալ գործերով դիմումներ և այլ դիմումներ) (տե՛ս Կարեն Գևորգյանը և Ալիս Ղանթարջյանն ընդդեմ Լևոն Գևորգյանի թիվ ԵԱԲԴ/4664/02/16 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 19.09.2018 թվականի որոշումը):

Վերահաստատելով նախկինում արտահայտած իրավական դիրքորոշումները՝ Վճռաբեկ դատարանը հավելում է, որ որպես իրավական որոշակիության սկզբունքի անվերապահ պահանջ անձն իր իրավունքների դատական պաշտպանության համար պետք է կրի միայն օրենքով սահմանված դատական ծախսեր կատարելու, այդ թվում՝ պետական տուրք վճարելու պարտականություն: Ընդ որում, միայն օրենքով սահմանված պետական տուրք վճարելու պարտականության գործնականում իրացման և ապահովման երաշխիքներ ամրագրելու նպատակով օրենսդիրը նախատեսել է պետական տուրքի վերադարձման ինստիտուտը: Հետևաբար բոլոր այն դեպքերում, երբ անձն իր իրավունքների դատական պաշտպանության համար վճարում է գործող օրենսդրությամբ պահանջվող չափից ավել պետական տուրք, գործը քննող դատարանը պարտավոր է կայացված դատական ակտում նշել պետական տուրքը վերադարձնելու հիմք հանդիսացող հանգամանքները, ինչպես նաև վերադարձման ենթակա պետական տուրքի գումարի չափը:

Վերոնշյալ իրավական դիրքորոշումների կիրառումը սույն գործի փաստերի նկատմամբ

1. Սույն գործի փաստերի համաձայն՝ Կազմակերպության և Նինա Ղանդիլյանի միջև 01.02.2007 թվականին կնքվել է թիվ 98 աշխատանքային պայմանագիրը, որի համաձայն՝ վերջինս Կազմակերպությունում նշանակվել է համապատասխան պաշտոնում՝ պարտավորվելով բարեխղճորեն կատարել պայմանագրով ստանձնած իր աշխատանքային պարտականությունները, պահպանել գործատուի ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվել է սահմանված կարգով աշխատողին տրամադրել վճարվող և չվճարվող արձակուրդ: Ընդ որում, ամենամյա վճարովի արձակուրդն աշխատողին պետք է տրամադրվեր 28 օրացուցային օր տևողությամբ՝ համաձայն արձակուրդների գրաֆիկի կամ կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ՝ աշխատանքային տարվա ընթացքում:

Կազմակերպության բարձրակարգ բույսերի կարգաբանության և աշխարհագրության բաժնի վարիչ Ա. Հայրապետյանը 29.08.2022 թվականին կազմել է զեկուցագիր այն մասին, որ Նինա Ղանդիլյանը 2022 թվականի օգոստոսից 8-ից սկսած չի հաճախել աշխատանքի, և ներկայացված չեն բացակայությունը հարգելի լինելու վերաբերյալ հիմքեր:

Դրա հիման վրա Կազմակերպության կողմից Նինա Ղանդիլյանին 02.09.2022 թվականին տրվել է թիվ 197 հանձնարարականը՝ եռօրյա ժամկետում գրավոր բացատրություն ներկայացնել վերը նշված զեկուցագրով բարձրացված հարցերի, պարզաբանումներ 02.08.2022 թվականից մինչև 29.08.2022 թվականն աշխատանքի չներկայանալու վերաբերյալ, ինչպես նաև՝ անհարգելի բացակայությունները հարգելի համարելու վերաբերյալ իրավահաստատող փաստաթղթեր կամ իրավաչափ հիմքեր:

Ի պատասխան այդ հանձնարարականի՝ Նինա Ղանդիլյանի կողմից 01.09.2022 թվականին կազմվել է զեկուցագիր, իսկ 05.09.2022 թվականին ու 07.09.2022 թվականին տրվել են գրավոր բացատրագրեր, որոնց բովանդակությունից բխում է, որ վերջինս չի վիճարկել 2022 թվականի օգոստոսի 8-ից մինչև նույն ամսվա 28-ը աշխատանքի չներկայանալու փաստը՝ այն պայմանավորելով արձակուրդում գտնվելու հազամանքով: Ընդ որում, 05.09.2022 թվականին տրված բացատրագրում Նինա Ղանդիլյանը, ըստ էության, նշել է նաև, որ արձակուրդ տրամադրելու մասին իր դիմումը տնօրինության կողմից հաստատվելու վերաբերյալ իրավահավաստող փաստաթուղթ չունի:

Արդյունքում Կազմակերպության տնօրեն Ա.Հ.Գասպարյանը 19.09.2022 թվականին արձակել է թիվ Կ-92 հրամանը, որի համաձայն՝ Ն.Ղանդիլյանը 20.09.2022 թվականից ազատվել է աշխատանքից՝ լուծելով 01.02.2007 թվականին վերջինիս հետ կնքված թիվ 98 աշխատանքային պայմանագիրը: Միաժամանակ նշված անհատական իրավական ակտում որպես աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու իրավական հիմք նշվել է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը, 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը, 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետը և 226-րդ հոդվածը, իսկ որպես փաստական հիմք՝ Կազմակերպության իրավաբան Ս. Վարոսյանի 19.09.2022 թվականի եզրակացությունն ու նույն թվականի օգոստոսի 8-ից մինչև օգոստոսի 28-ն ընկած ժամանակահատվածում Նինա Ղանդիլյանի անհարգելի բացակայությունը:

Դրանից հետո Նինա Ղանդիլյանը հայցադիմում է ներկայացրել Դատարան ընդդեմ Կազմակերպության՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին վերը նշված հրամանն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի չափով գումար բռնագանձելու պահանջների մասին:

Դատարանի 14.05.2024 թվականի վճռով հայցը բավարարվել է այն պատճառաբանությամբ, որ «Գործով հետազոտված փաստերով չի ապացուցվում, որ հայցվորը նախկինում ունեցել է կարգապահական տույժեր: Գործի փաստերով չի հիմնավորվում, թե հայցվորի՝ աշխատանքից ենթադրյալ անհարգելի բացակայությունը ինչպիսի հետևանքներ է առաջացրել գործատուի համար: Գործի փաստերով չի հիմնավորվում, թե առաջացել է արդյոք աշխատանքային բնականոն հարաբերությունների խաթարում, և որոնք են եղել դրա պատճառները: Ավելին, Դատարանի գնահատմամբ՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս պատասխանողի համար լիարժեք ապացուցված չի եղել հայցվորի կողմից արձակուրդ մեկնելու մասին զեկուցագիր ներկայացնելու փաստը:

(...)

Նման պայմաններում Դատարանը գտնում է, որ հայցվորի նկատմամբ կիրառված կարգապահական տույժն ինքնանպատակ է և կրել է ձևական բնույթ՝ բացակայել են

ամենախիստ կարգապահական տույժ նշանակելու համար օրենքով սահմանված հիմքերը (...)»:

Վերաքննիչ դատարանի 31.10.2024 թվականի որոշմամբ Կազմակերպության վերաքննիչ բողոքը մերժվել է, և Դատարանի 14.05.2024 թվականի վճիռը թողնվել է անփոփոխ այն պատճառաբանությամբ, որ «08.02.2024 թվականին կայացված ապացուցման պարտականությունը բաշխելու մասին որոշմամբ սահմանված ժամկետում պատասխանողի վրա դրված՝ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու՝ օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործարարի ներքին իրավական ակտով սահմանված կարգը պատասխանողի կողմից պահպանված լինելու փաստի, որը վերը նշված պատճառաբանությունների ուժով ներառում էր նաև օրենքով սահմանված կարգի, այն է՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 224-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված՝ կարգապահական տույժի կիրառման դեպքում խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը հաշվի առնելու պատասխանողի պարտականությունը, ապացուցմանն ուղղված ապացույց և նման ապացույցներ չի ներկայացրել, ինչպես նաև այդպիսիք ձեռք բերելու վերաբերյալ միջնորդություն չի ներկայացվել, ինչի արդյունքում վիճելի է մնացել ապացուցման բեռը բաշխելու մասին 08.02.2024 թվականի Բողոքաբերի վրա դրված նշված փաստը, որպիսի պայմաններում Դատարանն իրավաչափ կերպով բավարարել է ներկայացված հայցը:

(...)

Բացի այդ, եթե՝ ըստ Բողոքաբերի, պատասխանողի մասով արձակուրդի հրաման չի տրվել, ապա առաջանում է այն հարցը, թե ինչ գործողություններ է ձեռնարկել գործատուն՝ գոնե տեղեկանալու համար, թե ինչ է պատահել աշխատողի հետ, որը երկար ժամանակով աշխատանքի չի ներկայանում (...)»:

Սույն որոշմամբ արտահայտված իրավական դիրքորոշումների համատեքստում անդրադառնալով Վերաքննիչ դատարանի պատճառաբանություններին՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ դրանք հիմնավոր չեն: Այսպես՝

Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ (...) գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը (...) 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 (...):

Մինչև 01.01.2025 թվականը գործած խմբագրությամբ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ վիճարկվող անհատական իրավական ակտում օրենքով սահմանված՝ անհատական իրավական ակտերին վերաբերող պահանջների խախտումն ինքնին հիմք չէ այդ ակտն անվավեր ճանաչելու համար:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ դատարանը բոլոր դեպքերում վիճարկվող անհատական ակտը ճանաչում է անվավեր, եթե՝

1) դրանում նշված չէ համապատասխանաբար աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու փաստական կամ իրավական հիմքը:

2) պատասխանողի կողմից խախտվել է աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու՝ օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտով սահմանված կարգը:

Վերը նշված նորմերի վերլուծությունից բխում է նաև, որ աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնելու համար անհրաժեշտ պայման է այն, որ վերջինիս հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կատարված լինի առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտմամբ: Ընդ որում, ի տարբերություն վիճարկվող անհատական իրավական ակտը կայացնելիս դրան վերաբերող պահանջների որոշ խախտումների, որոնք ինքնին հիմք չեն այդ ակտն անվավեր ճանաչելու համար, դատարանը բոլոր դեպքերում վիճարկվող անհատական ակտը ճանաչում է անվավեր, եթե դրանում նշված չէ համապատասխանաբար աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու փաստական կամ իրավական հիմքը կամ պատասխանողի կողմից խախտվել է աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու՝ օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտով սահմանված կարգը:

Տվյալ դեպքում Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն գործով բացակայում են վիճարկվող անհատական իրավական ակտը բոլոր դեպքերում (անվերապահ) անվավեր ճանաչելու վերը նշված պարտադիր պայմանները, քանի որ դրանում բավարար չափով նշված են ինչպես աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու փաստական, այնպես էլ իրավական հիմքերը, իսկ գործատուի կողմից հրամանն արձակելիս թույլ չեն տրվել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու՝ օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտով սահմանված կարգի խախտումներ: Նման եզրահանգում կատարելիս Վճռաբեկ դատարանը հիմք է ընդունում նաև այն, որ սույն գործի փաստերի վերլուծությունից բխում է, որ բացակայել է Նինա Ղանդիլյանին 2022 թվականի օգոստոսի 8-ից մինչև օգոստոսի 28-ն ընկած ժամանակահատվածի համար արձակուրդ տրամադրելու մասին գործատուի անհատական իրավական ակտը, որի պայմաններում Վճռաբեկ դատարանը նույն ժամանակահատվածում Նինա Ղանդիլյանի՝ աշխատանքից բացակայելը գնահատում է անհարգելի, և բավարար հիմք՝ վերջինիս հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետում նշված հիմքով գործատուի նախաձեռնությամբ լուծելու համար:

Ինչ վերաբերում է Վերաքննիչ դատարանի վերը նշված պատճառաբանություններին, ապա դրանք չէին կարող բավարար հիմք հանդիսանալ վերաքննիչ բողոքը մերժելու համար, քանի որ, ինչպես արդեն իսկ վերը նշվեց, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետում նշված հիմքով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար բավարար է աշխատողի կողմից թեկուզև մեկ ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում առանց հարգելի պատճառի աշխատանքի չներկայանալու փաստի առկայությունը, որի պայմաններում գործատուն չուներ պարտականություն մինչև կարգապահական տույժը կիրառելն առանձին քննարկման առարկա դարձնելու Նինա Ղանդիլյանի կողմից կատարված խախտման ծանրությունը և դրա

հետևանքները, վերջինիս մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և նրա՝ նախկինում կատարած աշխատանքը:

Միաժամանակ Վճռաբեկ դատարանը, հետազոտելով թիվ ՇԴ/2860/02/18 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 08.02.2023 թվականի որոշումը, այն համադրելով սույն գործով Վերաքննիչ դատարանի կողմից 31.10.2024 թվականին կայացված որոշման հետ՝ հաստատված է համարում բողոքը վարույթ ընդունելու հիմքի՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի կապակցությամբ հակասական մեկնաբանությունների առկայությունը:

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն գործով Դատարանը, սխալ մեկնաբանելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը, կատարել է անհիմն եզրահանգումներ հայցի հիմնավոր և բավարարման ենթակա լինելու մասին, ինչն անտեսվել է Վերաքննիչ դատարանի կողմից:

2. Անդրադառնալով Կազմակերպության բողոքի հիմքին՝ կապված Վերաքննիչ դատարանի կողմից «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 38-րդ հոդվածի առաջին պարբերության «ա» կետի խախտման հետ, Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ այն ևս հիմնավոր է հետևյալ պատճառաբանությամբ:

«Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդվածի 10-րդ կետի «բ» ենթակետի բովանդակությունից բխում է, որ առաջին ատյանի դատարանի դատական ակտերի դեմ վերաքննիչ բողոքի համար պետական տուրքը գանձվում է հետևյալ դրույքաչափերով՝ ոչ դրամական պահանջի գործերով՝ բազային տուրքի 30-ապատիկի չափով:

Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ սույն գործով ներկայացվել են երկու հիմնական ոչ դրամական պահանջներ, որոնք Դատարանի 14.05.2024 թվականի վճռով բավարարվել են: Նկատի ունենալով այն, որ Դատարանի 14.05.2024 թվականի վճիռը բողոքարկվել է ամբողջ ծավալով, ուստի վերաքննիչ բողոքի համար Կազմակերպությունից գանձման էր ենթակա 60.000 ՀՀ դրամ, մինչդեռ Կազմակերպությունը վերաքննիչ բողոքի համար վճարել է 90.000 ՀՀ դրամ, իսկ Վերաքննիչ դատարանը, մերժելով Կազմակերպության վերաքննիչ բողոքը, խախտելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 103-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, 31.10.2024 թվականին որոշում կայացնելիս չի նշել ավել վճարված 30.000 ՀՀ դրամը Կազմակերպությանը վերադարձնելու մասին:

Ելնելով վերոգրյալից՝ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ Վերաքննիչ դատարանը թույլ է տվել նաև «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 38-րդ հոդվածի 1-ին պարբերության «ա» կետի այնպիսի խախտում, որը խաթարել է արդարադատության բուն էությունը:

Այսպիսով, վճռաբեկ բողոքի վերը նշված հիմքերի առկայությունը Վճռաբեկ դատարանը դիտում է բավարար՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 390-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերի ուժով Վերաքննիչ դատարանի 31.10.2024 թվականի որոշումը բեկանելու համար:

Միաժամանակ Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ սույն գործով անհրաժեշտ է կիրառել ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 405-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով սահմանված՝ ստորադաս դատարանի ակտն ամբողջությամբ

բեկանելու և փոփոխելու՝ Վճռաբեկ դատարանի լիազորությունը հետևյալ հիմնավորմամբ:

«Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի (այսուհետ՝ 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: Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ գործը ողջամիտ ժամկետում քննելը հանդիսանում է Կոնվենցիայի նույն հոդվածով ամրագրված անձի արդար դատաքննության իրավունքի տարր: Հետևաբար գործի անհարկի ձգձգումները վտանգ են պարունակում նշված իրավունքի խախտման տեսանկյունից:

Տվյալ դեպքում Վճռաբեկ դատարանի կողմից 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:

Վճռաբեկ բողոքի պատասխանում ներկայացված փաստարկները հերքվում են վերոգրյալ պատճառաբանությամբ:

5. Վճռաբեկ դատարանի պատճառաբանությունները և եզրահանգումը 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 102-րդ հոդվածի 10-րդ մասի համաձայն՝ եթե հայցվորն օրենքով ազատված է պետական տուրքի վճարումից, կամ դատարանը կիրառել է նման արտոնություն, ապա պետական տուրքը դատական ակտով բռնագանձվում է պետական տուրքի վճարումից չազատված գործին մասնակցող մյուս անձից՝ բավարարված պահանջների չափին համամասնորեն:

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 [ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 10-րդ] գլխի կանոններին համապատասխան:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ բողոքարկված դատական ակտը բեկանելու և փոփոխելու դեպքում վերաքննիչ կամ Վճռաբեկ դատարանը եզրափակիչ դատական ակտով գործին մասնակցող անձանց միջև վերաբաշխում է դատական ծախսերը՝ նույն գլխի կանոնների համաձայն:

Սույն գործով բողոք բերած անձ Կազմակերպությունը վերաքննիչ և Վճռաբեկ բողոքներ ներկայացնելիս վճարել է վերաքննիչ ու Վճռաբեկ բողոքներ բերելու համար նախատեսված պետական տուրքի գումարները:

Նկատի ունենալով, որ սույն գործով վճռաբեկ բողոքը ենթակա է բավարարման, իսկ Վերաքննիչ դատարանի դատական ակտը՝ բեկանման և փոփոխման, ինչի արդյունքում Նինա Ղանդիլյանի հայցը ենթակա է մերժման, որպիսի պայմաններում

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի հիմքով վերաքննիչ և վճռաբեկ բողոքների համար նախապես վճարված պետական տուրքի գումարները փոխհատուցելու պարտականությունը պետք է կրի հայցվոր կողմը, մինչդեռ վերջինս «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի հիմքով ազատված է պետական տուրքի վճարումից, Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ նման պայմաններում վճռաբեկ բողոքի համար պետական տուրքի հարցը պետք է համարել լուծված՝ միաժամանակ Կազմակերպությանը վերադարձնելով վերաքննիչ և վճռաբեկ բողոքների համար վճարված պետական տուրքի գումարը, ինչպես նաև վերաքննիչ բողոքի համար ավել վճարված 30. 000 ՀՀ դրամը:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 405-րդ, 406-րդ ու 408-րդ հոդվածներով՝ Վճռաբեկ դատարանը

Ո Ր Ո Շ Ե Ց

1. Վճռաբեկ բողոքը բավարարել: Բեկանել ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 31.10.2024 թվականի որոշումը և այն փոփոխել՝ Նինա Ղանդիլյանի հայցը մերժել:
2. Դատական ծախսերի բաշխման հարցը համարել լուծված:
3. Որոշումն օրինական ուժի մեջ է մտնում կայացման պահից, վերջնական է և ենթակա չէ բողոքարկման:

Նախագահող և գեկուցող _____ **Գ. ՀԱԿՈԲՅԱՆ**

_____ **Ա. ԱԹԱԲԵԿՅԱՆ**

_____ **Ն. ՀՈՎՍԵՓՅԱՆ**

_____ **Ս. ՄԵՂՐՅԱՆ**

_____ **Ա. ՄԿՐՏՉՅԱՆ**

_____ **Է. ՍԵՂՈՎԱԿՅԱՆ**

_____ **Վ. ՔՈԶԱՐՅԱՆ**