



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

**ՇԻՐԱԿԻ ՄԱՐԶԻ ԱՌԱՋԻՆ ԱՏՅԱՆԻ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԻՐԱՎԱՍՈՒԹՅԱՆ
ԴԱՏԱՐԱՆ**

Վ Ճ Ի Ռ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՈՒՆԻՑ

Շիրակի մարզի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանը (այսուհետ
նաև՝ Դատարան) հետևյալ կազմով՝

Նախագահող դատավոր՝
Քարտուղարությամբ՝

Գրո Հարությունյանի
Վերգինե Մալխասյանի

Մասնակցությամբ՝
Հայցվոր

Արփինե Նիկողոսյանի
/անձնագիր՝ AS0315003, տրված 02.08.2018թ.
016-ից/

Հայցվորի ներկայացուցիչ՝

Թամարա Յալոյանի
/փաստաբանական գործունեության
արտոնագիր թիվ 292/

Պատասխանողի ներկայացուցիչ՝

Ժորա Սադոյանի
/նույնականացման քարտ՝ 010907277/

2019 թվականի նոյեմբերի 01-ին, Գյումրի քաղաքում

Դռնբաց դատական նիստում, ք ննելով քաղաքացիական գործն ըստ հայցի Արփինե Մկրտչի Նիկողոսյանի /այսուհետ նաև՝ հայցվոր/ ընդդեմ Շիրակի մարզպետ Տիգրան Պետրոսյանի /այսուհետ նաև՝ պատասխանող/ ՀՀ Շիրակի մարզպետի 01 հուլիսի 2019 թվականի թիվ 297 որոշումը վերացնելու պահանջի մասին.



Պ Ա Ր Զ Ե Ց

I. Գործի դատավարական նախապատմությունը.

Արփինե Մկրտչի Նիկողոսյանը հայցադիմում է ներկայացրել Դատարան ընդդեմ Շիրակի մարզպետ Տիգրան Պետրոսյանի՝ Շիրակի մարզպետի 01 հուլիսի 2019թ.-ի թիվ 297 որոշումը վերացնելու պահանջի մասին:

Հայցադիմումը 17.07.2019 թվականին մակագրվել է դատավոր Գ.Հարությունյանիս և դատական կազմին է հանձնվել 18.07.2019 թվականին:

26.07.2019 թվականին կայացվել է որոշում հայցադիմումը վարույթ ընդունելու և ապացույցներ պահանջելու մասին:

07.08.2019 թվականին կայացվել է որոշում նախնական դատական նիստ նշանակելու մասին:

24.09.2019 թվականի դատական նիստի ընթացքում Դատարանն արձանագրային որոշմամբ որոշել է կողմերի միջև բաշխել ապացուցման բեռը, մասնավորապես հայցվոր կողմը պետք է ապացուցի հետևյալ փաստերը. 1. Հայցվորը և պատասխանողը գտնվել են աշխատանքային հարաբերությունների մեջ. 2. Պատասխանողն ընդունել է վիճարկվող հրամանը կարգապահական տույժի ենթարկելու մասին: Պատասխանող կողմը պետք է ապացուցի՝ պահպանվել է վիճարկվող անհատական իրավական ակտերի հիմքում ընկած ինչպես նաև տվյալ անհատական իրավական ակտերի ընդունման օրենքով այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը:

Դատարանի 24.09.2019 թվականի արձանագրային որոշմամբ գործը նշանակվել է դատաքննության:

Գործի քննությունը 16.10.2019 թվականին հայտարարվել է ավարտված և դատական ակտի հրապարակման օր է հայտարարվել 01.11.2019թ.

II. Հայցվորի և նրա ներկայացուցչի դիրքորոշումը.

Հայցվոր Արփինե Մկրտչի Նիկողոսյանի ներկայացուցիչ Թ.Յայլոյանը հայցը պնդելով դատարանին հայտնեց, որ 02.03.2017 թվականին հայցվորի և Շիրակի մարզպետարանի միջև կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր, համաձայն որի հայցվորը ստանձնել է <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> ՊՈԱԿ-ի տնօրենի պաշտոնը: Ստանձնելով ՊՈԱԿ-ի ղեկավարումը հայցվորն իր աշխատանքը կատարել է բարեխիղճ, չի ունեցել կարգապահական տույժեր և աշխատել է կազմակերպել ՊՈԱԿ-ի աշխատանքն այնպես, որ չլինեն դժգոհություններ ոչ կուլեկտիվի և ոչ էլ շահառուների /աշակերտների, նրանց ծնողների/ կողմից: Չնայած նշվածի՝ միշտ էլ եղել են մարդիկ, որ դուրս գալով իրենց նեղ անձնական շահերից, չհամակերպվելով, <<որ իրենց ցանկացած մարդը չէ տնօրենը>>, անհիմն դժգոհություններ են հայտնում, փորձում ձախողել ուսումնական պրոցեսը և պատրանք ստեղծել, որ դպրոցում բարոյահոգեբանական մթնոլորտը խաթարված է: Նման աշխատող հանդիսացել է Մ.Կասյանը, ում հայցվորը ազատել է աշխատանքից, օրենքի բոլոր պահանջների պահպանմամբ: Հայցվորի կողմից թիվ 37 հրամանը, որի համաձայն Մ.Կասյանն ազատվել է աշխատանքից, հիմնավոր է և բխում է օրենքից, իսկ աշխատողի կողմից հրամանի հետ համաձայն չլինելու պարագայում նա կարող է դիմել դատարան: Նշված անձին



աշխատանքից ազատելուց հետո Շիրակի մարզպետը հայցվորին անհիմն նկատողություն է հայտնել, աշխատանքային պարտականությունները ոչ պատշաճ կատարելու համար և օրենքից չբխող պահանջ ներկայացրել իր 01 հուլիսի 2019 թվականի կարգապահական տույժի ենթարկելու մասին որոշմամբ: Մարզպետի որոշման 2.2 կետի 1 ենթակետով պահանջվում է վերացնել հայցվորի կողմից կայացրած թիվ 37 հրամանը, այն անհիմն լինելու պատճառով, իսկ 2-րդ կետի 3-րդ ենթակետով պահանջում է ապահովել դպրոցում բարենպաստ բարոյահոգեբանական մթնոլորտ: Հայցվորը հրամանը ստանալուց հետո մարզպետարանից խնդրել է իրեն տրամադրել կարգապահական տույժ կիրառելու հիմքերը, սակայն որպես այդպիսիք նրան որևէ բան չի տրամադրվել մնում է ենթադրել, որ հայցվորին կարգապահական տույժի են ենթարկել թիվ 37 հրամանը տալու համար, որով նա աշխատանքից ազատել է ուսումնական գծով փոխտնօրենին: Հայցվորին տույժի ենթարկելու իրավական հիմքերը բացակայում են, քանի որ համաձայն պայմանագրի 1.1 կետի հայցվորին է հանձնվել կազմակերպության ընթացիկ գործունեության ղեկավարումը: Ի թիվս այլ իրավունքների ու պարտականությունների հայցվորը աշխատանքային պայմանագրի 2.1.2 կետի Բ ենթակետի համաձայն աշխատանքի նշանակում ու աշխատանքից ազատում է կազմակերպության աշխատողներին, նրանց նկատմամբ կիրառում խրախուսման միջոցներ և նշանակում կարգապահական տույժեր: Այսինքն որոշում կայացնել, որևէ մեկին աշխատանքից ազատելու, պայմանագիրը լուծելու, հայցվորին վերապահված իրավունք է և հայցվորը կարող է կազմակերպության աշխատողին աշխատանքից ազատել ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված պահանջների պահպանմամբ: Չանդրադառնալով թիվ 37 հրամանի մանրամասներին, հայցվորը ստանալով մարզպետարանից Մ.Կապանի վերաբերյալ բողոքները քննարկման է դրել դրանք, հրավիրել ուսմասվարին մասնակցել, խնդրել նրան բացատրություն ներկայացնել և դրանից հետո որոշել է աշխատանքից ազատել: Օրինական է հայցվորի որոշումը, թե ոչ, կարող է որոշել դատարանը, իսկ մարզպետը համաձայն իր և նրա միջև կնքված պայմանագրի իրավասու չէ հայցվորից պահանջելու փոխելու իր հրամանները: Համաձայն աշխատանքային պայմանագրի՝ տնօրենը գործատուի պահանջով պետք է վերացնի աշխատանքում տեղ գտած թերությունները, սակայն աշխատողին աշխատանքից ազատելը, համաձայն օրենսդրության, չի համարվում աշխատանքային գործունեության թերություն: Ամեն դեպքում այդ իրավասությունը տնօրենին է վերապահված, իսկ հրամանի օրինական կամ անօրինական լինելու հարցը լուծվում է դատական կարգով: Համաձայն <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> ՊՈԱԿ-ի կանոնադրության 4-րդ գլխի՝ դպրոցի կառավարման մարմինների լիազորությունները հստակ նշված են և մարզպետարանին /տարածքային կառավարման մարմին/ տրված չէ այնպիսի լիազորություն, ինչպիսին իրեն վերագրել է մարզպետարանը: Հայցվորը չի կարող հասկանալ, թե ինչ նկատի ունի բարենպաստ բարոյահոգեբանական մթնոլորտի ձևավորում ասելով՝ հայցվորի կողեկտիվը բաղկացած է 50 աշխատողներից, և եթե մեկը բողոքներ է ներկայացնում ելնելով իր անձնական շահերից, առանց հիմքեր ունենալու ապա դա չի նշանակում, որ դպրոցի բարոյահոգեբանական վիճակը վատ է: Չկա կոլեկտիվ, որտեղ դժգոհներ չլինեն, բայց այդ անհատներով չէ, որ որոշվում է դպրոցի ընդհանուր աշխատանքը, այլ մեծամասնության կարծիքով է, որն ավելի դրական է քան նախկինում: Դպրոցն ունեցել է 228 աշակերտ, ներկայումս ունի 278 աշակերտ և որևէ ծնողից կամ աշակերտից բողոք չի ստացվել: Վատ բարոյահոգեբանական վիճակում գտնվող դպրոցից խուսափում են և հեռանում նույնիսկ աշակերտները, ոչ թե ավելանում է նրանց թիվը, երբ



հանրապետության մակարդակով աշակերտների թիվը նվազել է: Այսպիսով, մարզպետի հրամանը չի բխում պայմանագրից, կանոնադրությունից և գործող օրենսդրությունից:

Հայցվորը և վերջինիս ներկայացուցիչը դատարանին խնդրեցին ՀՀ Շիրակի մարզպետի՝ 01 հուլիսի 2019 թվականի թիվ 297 որոշումը, Արփինե Մկրտչի Նիկողոսյանին կարգապահական տույժի ենթարկելու մասին, վերացնել:

III. Պատասխանողի ներկայացուցչի դիրքորոշումը.

ՀՀ Շիրակի մարզպետարանի ներկայացուցիչ Ժ.Սադոյանը, առարկելով հայցի դեմ հայտնեց, որ ՀՀ Շիրակի մարզպետի 2017 թվականի մարտի 02-ի թիվ 90-Ա որոշմամբ Արփինե Նիկողոսյանը նշանակվել է ՀՀ Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> ՊՈԱԿ-ի տնօրեն և նույն օրը նրա հետ կնքվել է թիվ 46 աշխատանքային պայմանագիրը: ՊՈԱԿ-ի տնօրենի 2019 թվականի հունիսի 19-ի թիվ 37 հրամանով լուծվել է 2011 թվականի մայիսի 02-ին Մարիա Կասյանի հետ կնքված թիվ 1/1 աշխատանքային պայմանագիրը: Մարիա Կասյանը 2019 թվականի հունիսի 19-ին դիմել է ՀՀ Շիրակի մարզպետին, խնդրելով ՊՈԱԿ-ի տնօրենի 2019 թվականի հունիսի 19-ի թիվ 37 հրամանը ճանաչել ոչ իրավաչափ և միջամտել իրեն վերականգնելու աշխատանքում: ՀՀ Շիրակի մարզպետը, քննարկելով Մարիա Կասյանի դիմումը, այդ կապակցությամբ ներկայացված ՊՈԱԿ-ի տնօրեն Ա.Նիկողոսյանի զեկուցագիրը, ղեկավարվելով Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 220-րդ հոդվածի, 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի, <<Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին>> Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին կետի, Հայաստանի Հանրապետության 2002 թվականի հուլիսի 25-ի թիվ 1392-Ն որոշմամբ հաստատված <<Հայաստանի Հանրապետության պետական հանրակրթական ուսումնական հաստատություն>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության օրինակելի կանոնադրության 48-րդ կետի 21-րդ ենթակետի դրույթներով, ՀՀ Շիրակի մարզպետի 2019 թվականի հուլիսի 01-ի թիվ 297-Ա որոշմամբ՝ ՊՈԱԿ-ի տնօրեն Արփինե Նիկողոսյանին հայտարարել է նկատողություն: Նույն որոշման 2-րդ կետով Արփինե Նիկողոսյանին հանձնարարվել է հնգօրյա ժամկետում ՊՈԱԿ-ի տնօրենի ՀՀ օրենսդրությանը հակասող 2019 թվականի հունիսի 19-ի թիվ 37 հրամանը ճանաչել անվավեր: ՊՈԱԿ-ի տնօրեն Ա.Նիկողոսյանը չկատարելով ՀՀ Շիրակի մարզպետի 2019 թվականի հուլիսի 01-ի թիվ 297-Ա որոշման 2-րդ կետի պահանջը, 2019 թվականի հուլիսի 19-ին այն անվավեր ճանաչելու հայց է ներկայացրել դատարան: ՊՈԱԿ-ի տնօրեն Ա.Նիկողոսյանի 2019 թվականի հունիսի 19-ի թիվ 37 հրամանը իրավաչափ չէ, հակասում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի, 122-րդ հոդվածի 2-րդ կետի դրույթներին: Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 6-րդ կետի, գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում: Նույն օրենսգրքի 122-րդ հոդվածում ամրագրված է. Գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը վստահությունը կորցրած աշխատողի հետ, եթե ուսումնադաստիարակչական գործառնություններ իրականացնող աշխատողը թույլ է տվել տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք: ՊՈԱԿ-ի ուսումնական աշխատանքների գծով փոխտնօրեն Մարիա



Կասյանը իր պարտականությունների կատարման նկատմամբ ոչ պատշաճ վերաբերմունք դրսևորելու պատճառով դեռևս 2019 թվականի մարտի 14-ին ՊՈԱԿ-ի տնօրեն Արփինե Նիկողոսյանի թիվ 16 հրամանով ենթարկվել է կարգապահական տույժի: Արփինե Նիկողոսյանը Մարիա Կասյանի ՀՀ Շիրակի մարզպետին ուղղված դիմումի կապակցությամբ 2019 թվականի հունիսի 21-ին ներկայացրած զեկուցագրում նշել է, <<երկու տարուց ավելի Կասյանը չի ենթարկվում դպրոցի կարգ ու կանոնին, ... պառակտում է հանրույթը, ... չի հետևում մատենավարությանը, գործնական և թեմատիկ գրավոր աշխատանքների ժամանակին ստուգմանն ու դասամատյան անցկացնելուն և այլն>>: Այս պայմաններում ՊՈԱԿ-ի տնօրեն Արփինե Նիկողոսյանը աշխատանքային պայմանագրով իրեն վերապահված լիազորությունների շրջանակներում, իրավունք ունենալով Մարիա Կասյանին կրկին անգամ ենթարկել կարգապահական տույժի՝ իր աշխատանքային պարտականությունները չկատարելու կամ ոչ պատշաճ կատարելու համար, մինչդեռ խախտելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածով ամրագրված՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերի դրույթները, գտել է, որ վերջինս թույլ է տվել իր աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք և ղեկավարվելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի և 122-րդ հոդվածի 2-րդ կետի դրույթների պահանջներով, լուծել է նրա հետ նախկինում՝ 2011 թվականի մայիսի 02-ին կնքված թիվ 1/1 աշխատանքային պայմանագիրը: Գտնում է, որ ՊՈԱԿ-ի տնօրենի 2019 թվականի հունիսի 19-ի թիվ 37 հրամանը ոչ իրավաչափ և ոչ օրինական է:

24.09.2019 թվականի դատական նիստի ընթացքում դատարանի այն հարցին թե իրավունք ունենա Շիրակի մարզպետը պահանջելու դպրոցի տնօրենից անվավեր ճանաչելու որևէ իրավական ակտ, կամ անվավեր չճանաչելու, կամ եթե ունենա ապա, որ իրավական ակտով՝ պատասխանողի ներկայացուցիչը հայտնել է, որ Շիրակի մարզպետը այդ իրավիճակից ելնելով հաշվի առնելով կոլեկտիվում եղած իրավիճակը գտել է, որ տնօրենը նման հրաման չպետք է արձակեր, նա խախտել է աշխատանքային օրենսգրքով և պայմանագրով սահմանված աշխատանքի լուծման հիմքերը:

Դատարանի հաջորդ հարցին թե Ա.Նիկողոսյանին նկատողություն տալուց առաջ կարգապահական տույժի ենթարկելուց առաջ ներկայացված զեկուցագիրը վերաբերելի է կարգապահական տույժ կիրառելու հրամանին, թե վերաբերելի է փոխտնօրենին աշխատանքից ազատելու և դպրոցի մթնոլորտի և բարոյահոգեբանական վիճակին, պատասխանողի ներկայացուցիչը հայտնել է, որ զեկուցագիրը վերաբերում է Մ.Կասյանին աշխատանքից ազատելու և դպրոցում տիրող իրավիճակին:

Խնդրել է Արփինե Նիկողոսյանի ընդդեմ ՀՀ Շիրակի մարզպետ Տիգրան Պետրոսյանի՝ ՀՀ Շիրակի մարզպետի 2019 թվականի հուլիսի 01-ի թիվ 297-Ա որոշումը վերացնելու պահանջի մասին մերժել:

IV.Գործի լուծման համար նշանակություն ունեցող փաստերը.

4.1. ՀՀ Շիրակի մարզպետի 01.07.2019 թվականի Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Արփինե Նիկողոսյանին կարգապահական տույժի ենթարկելու մասին թիվ 297-Ա որոշման համաձայն ղեկավարվելով Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային



օրենսգրքի 220-րդ հոդվածի, 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի, <<Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին>> Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին կետի, Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2002 թվականի հուլիսի 25-ի թիվ 1392-Ն որոշմամբ հաստատված <<Հայաստանի Հանրապետության պետական հանրակրթական ուսումնական հաստատություն>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության օրինակելի կանոնադրության 48-րդ կետի 21-րդ ենթակետի դրույթներով, հաշվի առնելով Մարիա Կասյանի 2019 թվականի հունիսի 19-ի դիմումը, անհիմն համարելով Արփինե Նիկողոսյանի 2019 թվականի հունիսի 21-ի բացատրությունը. որոշվել է՝ 1. Աշխատանքային պարտականությունները ոչ պատշաճ կատարելու համար Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Արփինե Նիկողոսյանին հայտարարել նկատողություն: 2. Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Արփինե Նիկողոսյանին՝ 1/ Հնգօրյա ժամկետում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը հակասող Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրենի 2019 թվականի հունիսի 19-ին թիվ 37 հրամանը ճանաչել անվավեր և Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզպետարան ներկայացնել տեղեկատվություն: 2/ Ապահովել դպրոցում բարենպաստ բարոյահոգեբանական մթնոլորտի ձևավորումը: 3. Սույն որոշման կատարման հսկողությունը վերապահել Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզպետարանի կրթության, մշակույթի և սպորտի վարչության պետ Հրայր Կարապետյանին:

4.2. Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Արփինե Նիկողոսյանի 08.07.2019 թվականի թիվ 197 դիմումի համաձայն՝ ՀՀ Շիրակի մարզպետ Ս.Պետրոսյանին հայտնվել է, որ ի կատարումն 2019թ.-ի հուլիսի 1-ի թիվ 297-Ա ՀՀ Շիրակի մարզպետի որոշման 2-րդ կետի 1-ին ենթակետի, հայտնվել է, որ Ա.Նիկողոսյանի կողմից 2019թ.-ի հունիսի 19-ին տրված թիվ 37 հրամանը համարել է իրավաչափ: 2019թ.-ի հուլիսի 2-ի իր բացատրագրում արդեն նշել է, որ փոխտնօրենի վերադարձը նպատակահարմար չէ և առաջարկել է նրան իր հրամանը բողոքարկել դատարանում: Եթե կա նման իրավական ակտ, որով ինքը պարտավոր է է ենթարկվելու ՇՄ մարզպետի որոշմանը, ապա այն տրամադրելու դեպքում պարտավորվում է կատարել որոշումը:

4.3. Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Արփինե Նիկողոսյանի 02.07.2019 թվականի դիմումի համաձայն՝ ՀՀ Շիրակի մարզպետ Ս.Պետրոսյանին հայտնվել է, որ ի պաշտոնե /ՊՈԱԿ մասին օրենքի հոդված 17-ի Դ կետի համաձայն/ պատասխանատու է դպրոցի ներքին կարգապահական կանոնների և բարոյահոգեբանական մթնոլորտի համար: Այդ իսկ պատճառով էլ համարում է, որ իր կողմից 2019թ. հունիսի 19-ին տրված թիվ 37 հրամանն իրավաչափ է: Քանի որ Կասյանը 2 տարուց ավել է ինչ խաթարում է դպրոցի բարոյահոգեբանական մթնոլորտը: Բացի նրանից, որ պառակտում է հանրույթը, թերանում է նաև իր աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս: Այդ մասին են վկայում հանրույթի և իր կողմից բազմաթիվ գրություններն ուղղված և վարչապետին, և ԿԳ նախարարին, և Շիրակի մարզի մարզպետներին: Իր դպրոց մտած պահից առաջ /այդ մասին են վկայում բազմաթիվ հեռուստաթերթներն ու մամուլի հրապարակումները/ տիկին



Կապանը իր մի քանի կողմնակիցներով բազմաթիվ բողոքներով ու բանասարկություններով /գործը հասել է եր եխաներին վնասելուն/ խաթարում են դպրոցի բնա կանոն ը նթացքը: Այդ պատճառով էլ ինքը նպատակահարմար է գտնում չվերականգնել տիկին Կապանին և առաջարկում է նրան իր հրամանը բողոքարկել դատարանում, քանի որ հրամանը բխում է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքից և ՀՀ ՊՈԱԿ մասին օրենքից: Բարոյահոգեբանական մթնոլորտը դպրոցում առողջ է, դպրոց հաճախող աշակերտների քանակը կվկայի այդ մասին: Վերջին 10 տարում դպրոցը ամենաշատն ունեցել է 228 աշակերտ, իսկ հիմա ունեն 278 աշակերտ առանց նախակրթարանի սաների թվի: Չի կարծում, որ վատ մթնոլորտում ծնողները կցանկանային աշակերտներ բե բել դպր ոց: Դպրոցն ու նի 50 աշխատող, իր աշխատանքը չի բավարարում միայն 7-ին, այն 7-ին ովքեր իր դպրոց մտնելու պահից պայքարել են նախկին տնօրենի վերադարձի համար...:

4.4. ՀՀ Շիրակի մարզպետի գրության համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Արփինե Նիկողոսյանին հայտնվել է, որ Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Արփինե Նիկողոսյանին կարգապահական տույժի ենթարկելու մասին, 2019 թվականի հունիսի 1-ի թիվ 297-Ա որոշման հիմքերն են. Քաղաքացի Մարիա Կապանի 2019 թվականի հունիսի 19-ի դիմումը և 2019 թվականի հունիսի 21-ի բացատրությունը:

4.5. Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրենի հետ կնքվող 02.03.2017 թվականի թիվ 46 աշխատանքային պայմանագրի համաձայն՝ ՀՀ Շիրակի մարզպետ Հ.Սիմոնյանի և Արփինե Նիկողոսյանի միջև կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր: Պայմանագրի 1.1 կետի համաձայն՝ պայմանագրով գործատուն կազմակերպության ընթացիկ գործունեության ղեկավարումը հանձնում է տնօրենին, իսկ տնօրենը պարտավորվում է բարեխղճորեն և խելամտորեն կատարել կազմակերպության գործադիր մարմնի գործառնությունները Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքին, <<Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին>> <<Կրթության մասին>> Հայաստանի Հանրապետության օրենքներին, այլ իրավական ակտերին, կազմակերպության կանոնադրությանը, պայմանագրին համապատասխան, ի շահ կազմակերպության: Պայմանագրի 7.1 կետի համաձայն՝ պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում կնքման պահից և գործում է հինգ տարի ժամկետով՝ 02.03.2017թ.-ից մինչև 02.03.2022թ.:

4.6. Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության կանոնադրությունը:

4.7. Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Արփինե Նիկողոսյանի 21.06.2019 թվականի թիվ զեկուցագիրը, ուղղված Շիրակի մարզպետին:

4.8. Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Արփինե Նիկողոսյանի 12.06.2019 թվականի թիվ 63 գրության համաձայն՝ Ս/թ հունիսի 14-ին ժամը 10:00-ին Մ.Կապանին հրավիրվել է քննարկելու Շիրակի մարզպետի կողմից 31.05.2019թ.-ին Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոցի տնօրենին վերահասցեավորված բողոք-դիմումում վերաբերող հարցերը: Քննարկումից հետո ակնկալվել է, նաև Մ.Կապանի գրավոր բացատրությունը: Քննարկմանը չներկայանալը, գրավոր բացատրություն չգրելու հանգամանքը կործարկվի



որպես խուսափել պատասխանատվությունից և բողոք-դիմումի վերաբերյալ որոշում կկայացվի առանց բացատրագրի:

4.9. Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրենի 2019 թվականի մարտի 14-ի ուսհաստատության փոխտնօրենին կարգապահական տույժի ենթարկելու մասին հրաման 16-ից քաղվածքի համաձայն՝ ուսհաստատության փոխտնօրեն Մ.Կասյանին, համաձայն ՀՀ ԱՕ 220 հոդվածի և 223 հոդվածի մասի 1 կետի, ինչպես նաև դասամատյանների վարման կարգի 2 և 3/3 կետերի, հայտարարել խիստ նկատողություն, դասամատյաններում 2 ամսից ավել ստուգումներ չիրականացնելու, հայտնաբերված թերությունների և անփութ վերաբերմունքի համար:

4.10. Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության փոխտնօրեն Մարիա Կասյանի 19.06.2019 թվականի դիմումի համաձայն՝ 1997թ. աշխատել է Գյումրու թիվ 38 դպրոցում որպես ուսուցիչ, իսկ 2002թ. ուսումնական աշխատանքների գծով փոխտնօրեն: 19.06.19թ.-ին ազատվել է աշխատանքից ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1 մասի 6 կետի և 122 հոդվածի 2-րդ կետի պահանջներով: Գտնում է, որ իրեն ազատելու հրամանը հակասում է ՀՀ օրենսդրությանը: Խնդրել է Շիրակի մարզպետի միջամտությամբ իրեն աշխատանքի վերականգնելու հարցում և տնօրենի տրված հրամանը ոչ իրավաչափ ճանաչելու հարցում:

4.11. Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Ա.Նիկողոսյանի 01.03.2019թ. գրության համաձայն՝ Մ. Կասյանին հայտնվել է, որ դպրոցի ընթացիկ դասամատյաններում տեղ են գտել բազմաթիվ թերություններ, ինչպես նաև վերջինիս կողմից դասամատյանները չեն ստուգվել ավելի քան 2 ամիս: Քանի որ դասամատյանների վարման հսկողության պատասխանատվությունը ի պաշտոնե դրված է վերջինիս վրա, ուստի պահանջվել է գրավոր բացատրություն այս հարցերի պարզաբանման վերաբերյալ: Պահանջվել է նաև թեմատիկ և ամփոփիչ կիսամյակային գրավոր աշխատանքները ներկայացնել մինչև աշխատանքային օրվա ավարտը:

4.12. Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության ուսհաստատության փոխտնօրենի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու կապակցությամբ ուսհաստատության և փոխտնօրենի միջև 2011թ.-ի մայիսի 2-ին կնքված թիվ 1/1 աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին տնօրենի 19.06.19թ.-ի հրաման 37-ից քաղվածքի համաձայն՝ ուսհաստատության փոխտնօրեն Մարիա Անդրանիկի Կասյանի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու կապակցությամբ և ղեկավարվելով ՀՀ ԱՕ 113-րդ հոդվածի 1 մասի 6 կետի և 122 հոդվածի 2-րդ կետի պահանջներով 2019թ. հունիսի 20-ից լուծվել է ուսհաստատության և Մ.Կասյանի միջև կնքված 02.05.2011թ.-ի թիվ 1/1 աշխատանքային պայմանագիրը:

Մ.Դատարանի իրավական վերլուծությունները և եզրահանգումները.

Դատարանը, լսելով հայցվորին, նրա ներկայացուցչին, պատասխանողի ներկայացուցչին, վերլուծելով և գնահատելով գործի տվյալներն ու դատաբանության ընթացքում հետազոտված գրավոր ապացույցները, յուրաքանչյուր ապացույց գնահատելով գործում եղած բոլոր



ապացույցների բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտության վրա՝ հիմնված ներքին համոզմամբ, գալիս է հետևյալ եզրահանգման.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 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:

ՀՀ աշխատանքային 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 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: Աշխատանքային իրավունքների իրականացմամբ և պարտականությունների կատարմամբ չպետք է խախտվեն այլ անձանց՝ օրենքներով պաշտպանվող իրավունքներն ու շահերը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 83-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված 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:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 218-րդ հոդվածի 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: Կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները (գործատուի ներքին իրավական ակտը) կանոնակարգում են աշխատողների՝ աշխատանքի ընդունման և ազատման կարգը, աշխատանքային պայմանագրի կողմերի հիմնական իրավունքները, պարտականությունները և պատասխանատվությունը, աշխատանքի ռեժիմը, հանգստի ժամանակը, աշխատողների նկատմամբ կիրառվող խրախուսանքի և կարգապահական պատասխանատվության միջոցները, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող այլ հարցեր:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 220-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային կարգապահության խախտում է համարվում աշխատողի մեղքով աշխատանքային պարտականությունները չկատարելը կամ ոչ պատշաճ կատարելը:



ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 222-րդ հոդվածի համաձայն՝ կարգապահական պատասխանատվության կարող է ենթարկվել միայն աշխատանքային կարգապահությունը խախտած աշխատողը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 227-րդ հոդվածի համաձայն՝ կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել խախտումը հայտնաբերելուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, չհաշված աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով բացակայության, գործուղման կամ արձակուրդի մեջ գտնվելու ժամանակահատվածները: Կարգապահական տույժը չի կարող կիրառվել, եթե խախտումը կատարելու օրվանից անցել է վեց ամիս: Եթե խախտումը հայտնաբերվում է աուդիտի, ֆինանսատնտեսական գործունեության, գումարային կամ այլ արժեքների ստուգման (գույքագրման) ընթացքում, ապա կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել, եթե խախտումը կատարելու օրվանից անցել է ոչ ավելի, քան մեկ տարի:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 1-ին, 3-րդ և 4-րդ մասերի համաձայն՝ գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերն ընդունվում են հրամանների կամ կարգադրությունների, իսկ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում՝ այլ իրավական ակտերի տեսքով: Եթե ներքին և անհատական իրավական ակտերը բովանդակում են դրույթներ, որոնք նվազ բարենպաստ են, քան աշխատանքային օրենսդրությամբ և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով աշխատողների համար սահմանված պայմանները, ապա նման ակտերը կամ դրանց համապատասխան մասերն իրավաբանական ուժ չունեն:

(...)

Անհատական աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորելու նպատակով գործատուն ընդունում է անհատական իրավական ակտեր: 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 38-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված գործերի ենթակայությանը համապատասխան, իրականացնում է դատարանը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 228-րդ հոդվածի համաձայն՝ կարգապահական տույժը կարող է բողոքարկվել դատական կարգով՝ տվյալ կարգապահական տույժը կիրառելու մասին իրավական ակտն օրենքով սահմանված կարգով ուժի մեջ մտնելուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 263-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային վեճը աշխատողի կամ տվյալ գործատուի հետ նախկինում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնված աշխատողի և գործատուի միջև տարաձայնությունն է, որն առաջանում է կամ առաջացել է աշխատանքային օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, ներքին իրավական ակտերով, աշխատանքային կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված իրավունքների և պարտականությունների կատարման ժամանակ:



ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 264-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային վեճերը ենթակա են քննության դատական կարգով՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 201-րդ հոդվածի համաձայն՝ դատարանները հատուկ հայցային վարույթներն իրականացնում են սույն օրենսգրքով նախատեսված գործի քննության ընդհանուր կանոնների համաձայն, այն հատուկ կանոնների պահպանմամբ, որոնք սահմանված են սույն ենթաբաժնի դրույթներով: Նույն օրենսգրքի 202-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ դատարանը հատուկ հայցային վարույթի կարգով քննում է հետևյալ գործերը. (...) 3) առանձին աշխատանքային վեճերով գործերը:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի համաձայն՝ վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած, ինչպես նաև տվյալ անհատական իրավական ակտի ընդունման օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերն ապացուցելու պարտականությունը կրում է պատասխանողը:

Պատասխանողը վիճարկվող անհատական իրավական ակտի իրավաչափությունը հիմնավորող ապացույցներ կարող է ներկայացնել միայն ապացույցները պահանջելու որոշման կատարման ընթացքում, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ հիմնավորում է ապացույցի ներկայացման անհնարինությունը՝ իրենից անկախ պատճառներով:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 66-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ դատարանը, գնահատելով գործում եղած բոլոր ապացույցները, որոշում է փաստի հաստատված լինելու հարցը՝ ապացույցների բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտման վրա հիմնված ներքին համոզմամբ:

Գործում առկա փաստերի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրենի հետ կնքվող 02.03.2017 թվականի թիվ 46 աշխատանքային պայմանագրով ՀՀ Շիրակի մարզպետ Հ.Սիմոնյանի և Արփինե Նիկողոսյանի միջև կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր:

Դատարանը հաստատված է համարում, որ հայցվորը և պատասխանողը գտնվել են աշխատանքային հարաբերությունների մեջ:

Դատարանն արձանագրում է, որ հայցվորից պահանջվել է ներկայացնել բացատրություն դպրոցի փոխտնօրենին աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ, որից հետո էլ 21.06.2019 թվականին նշվածի մասին հայցվորի կողմից ներկայացվել է գրավոր զեկուցագիր:

ՀՀ Շիրակի մարզպետի 01.07.2019 թվականի Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Արփինե Նիկողոսյանին կարգապահական տույժի ենթարկելու մասին թիվ 297-Ա որոշման համաձայն՝ ղեկավարվելով Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 220-րդ հոդվածի, 223-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի, <<Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին>> Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին կետի, Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2002 թվականի հուլիսի 25-ի թիվ 1392-Ն որոշմամբ հաստատված <<Հայաստանի Հանրապետության պետական հանրակրթական ուսումնական հաստատություն>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության օրինակելի կանոնադրության 48-րդ կետի 21-րդ ենթակետի դրույթներով,



հաշվի առնելով Մարիա Կասյանի 2019 թվականի հունիսի 19-ի դիմումը, անհիմն համարելով Արփինե Նիկողոսյանի 2019 թվականի հունիսի 21-ի բացատրությունը. որոշվել է՝ 1. Աշխատանքային պարտականությունները ոչ պատշաճ կատարելու համար Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Արփինե Նիկողոսյանին հայտարարել նկատողություն: 2. Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Արփինե Նիկողոսյանին՝ 1/ Հնգօրյա ժամկետում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը հակասող Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրենի 2019 թվականի հունիսի 19-ին թիվ 37 հրամանը ճանաչել անվավեր և Հայաստանի Հանրապետության Շիրակի մարզպետարան ներկայացնել տեղեկատվություն: 2/ Ապահովել դպրոցում բարենպաստ բարոյահոգեբանական մթնոլորտի ձևավորումը:

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

1) նկատողություն.

2) խիստ նկատողություն.

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

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 224-րդ հոդվածի համաձայն՝ կարգապահական տույժի կիրառման դեպքում պետք է հաշվի առնվեն խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 226-րդ հոդվածի համաձայն՝ մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուն պետք է աշխատողից պահանջի խախտման մասին գրավոր բացատրություն: Եթե գործատուի սահմանած ողջամիտ ժամկետում աշխատողն առանց հարգելի պատճառների չի ներկայացնում գրավոր բացատրություն, ապա կարգապահական տույժը կարող է կիրառվել առանց գրավոր բացատրության:

Վճռաբեկ դատարանը անդրադարձել է գործատուի կողմից աշխատանքային կարգապահության խախտման մասին աշխատողից գրավոր բացատրություն պահանջելու ժամանակի հարցին՝ դիրքորոշում արտահայտելով այն մասին, որ գործատուն աշխատանքային կարգապահության խախտման մասին գրավոր բացատրությունը պետք է աշխատողից պահանջի մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը՝ սահմանելով այդ բացատրությունը տալու համար ողջամիտ ժամկետ (տե՛ս Մանյա Գալուստյանն ընդդեմ «Հայկական ատոմային էլեկտրակայան» ՓԲԸ-ի թիվ 3-357(ՎԴ) գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 23.05.2008 թվականի որոշումը):

Պատասխանողը սույն քաղաքացիական գործի շրջանակներում պետք է ապացուցեր, որ պահպանվել է վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած, ինչպես նաև տվյալ անհատական իրավական ակտերի ընդունման օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 57-րդ հոդվածի համաձայն՝ ապացույց է այն փաստական տվյալը, որի հետազոտման և գնահատման հիման վրա դատարանը



պարզում է գործին մասնակցող անձանց պահանջների և առարկությունների հիմքում դրված, ինչպես նաև գործի կամ հարցի լուծման համար նշանակություն ունեցող այլ փաստերի առկայությունը կամ բացակայությունը:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 59-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ փաստերը, որոնք, օրենքի կամ նորմատիվ իրավական ակտերի համաձայն, պետք է հաստատվեն միայն որոշակի ապացույցներով, չեն կարող հաստատվել այլ ապացույցներով:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գրավոր ապացույցներ են գործի լուծման համար նշանակություն ունեցող փաստերի մասին տեղեկություններ պարունակող անհատական կամ ներքին իրավական ակտերը, գործարքները, տեղեկանքները, գործարար և մասնավոր թղթակցությունը և այլ գրավոր նյութերը (փաստաթղթերը):

Օրենսդիրը, սահմանելով ապացույցի հասկացությունը, սպառիչ սահմանել է դրանց տեսակները, այն է՝ 1) վկայի ցուցմունքը. 2) գրավոր ապացույցները. 3) իրեղեն ապացույցները. 4) լուսանկարները (լուսաժապավենները), ձայնագրություններն ու տեսագրությունները. 5) փորձագետի եզրակացությունը. 6) մասնագետի բացատրությունը: Ընդ որում, գործի հանգամանքները, որոնք, օրենքի կամ նորմատիվ իրավական ակտերի համաձայն, պետք է հաստատվեն միայն որոշակի ապացույցներով, չեն կարող հաստատվել այլ ապացույցներով:

Վճռաբեկ դատարանն իր նախադեպային որոշմամբ արձանագրել է, որ դատարանը յուրաքանչյուր ապացույց բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտելու դեպքում պետք է հաշվի առնի, թե որքանով է այդ ապացույցը վերաբերելի և թույլատրելի տվյալ փաստական հանգամանքը հաստատելու կամ մերժելու համար (տե՛ս, Սվետլանա Ժուլիկյանն ընդդեմ Անահիտ Խաչատրյանի թիվ ԵՄԴ/0232/02/08 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 17.04.2009 թվականի որոշումը): Միաժամանակ Վճռաբեկ դատարանը, անդրադառնալով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 51-րդ հոդվածով նախատեսված ապացույցների թույլատրելիությանը, գտել է, որ դատարանը պետք է վերոնշյալ հոդվածը կիրառելիս ցույց տա, թե որ հոդվածով է արգելված ապացույցի նման տեսակով նման փաստի հաստատումը (տե՛ս, Վարդիթեր Հովհաննիսյանն ընդդեմ ՀՀ Արարատի մարզի Արտաշատի քաղաքապետարանի և այլոց թիվ ԱՎԴ/0235/02/10 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 29.07.2011 թվականի որոշումը): Վճռաբեկ դատարանը նշել է նաև, որ դատարանն ապացույցների վերաբերելիության կանոնները կիրառելիս պետք է հաշվի առնի, որ վերաբերելի են այն ապացույցները, որոնք անհրաժեշտ են քննվող գործի լուծման համար էական նշանակություն ունեցող փաստի առկայությունը կամ բացակայությունը հաստատելու համար: Այդ մասին է վկայում նաև ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 113-րդ հոդվածը, որի համաձայն՝ նախագահողը ղեկավարում է դատական նիստը՝ մերժելով այն ամենը, ի նչն առնչություն չունի քննվող գործի հետ: Հետևաբար Վճռաբեկ դատարանը գտել է, որ դատարանն ապացույցների վերաբերելիության և թույլատրելիության հարցը լուծելիս պետք է պահպանի վերոնշյալ կանոնները, որից հետո որոշի փաստի հաստատված լինելու կամ չլինելու հարցը:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 62-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործին մասնակցող յուրաքանչյուր անձ պարտավոր է ապացուցել իր պահանջների և առարկությունների հիմքում դրված ու գործի լուծման համար նշանակություն ունեցող փաստերը, եթե այլ բան նախատեսված չէ սույն օրենսգրքով կամ այլ օրենքներով:



Նույն հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ եթե բոլոր ապացույցների հետազոտումից և գնահատումից հետո վիճելի է մնում փաստի առկայությունը կամ բացակայությունը, ապա դրա բացասական հետևանքները կրում է այդ փաստի ապացուցման պարտականությունը կրող անձը:

Նման պայմաններում, դատարանն արձանագրում է, որ վերը նշված պատճառաբանություններով չի հաստատվում այն, որ պատասխանողի կողմից պահպանվել է վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած, ինչպես նաև տվյալ անհատական իրավական ակտերի ընդունման օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը: Հետևաբար, այդ փաստերի բացակայության բացասական հետևանքները պետք է կրի պատասխանողը:

Դատարանը յուրաքանչյուր ապացույց բազմակողմանի, լրիվ և օբյեկտիվ հետազոտելու դեպքում պետք է հաշվի առնի, թե որքանով է այդ ապացույցը վերաբերելի և թույլատրելի տվյալ փաստական հանգամանքը հաստատելու կամ մերժելու համար:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 58-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ վերաբերելի է այն ապացույցը, որն ավելի կամ պակաս հավանական է դարձնում գործը լուծելու համար նշանակություն ունեցող որևէ փաստի առկայությունը կամ բացակայությունը, քան այն կլինեք առանց այդ ապացույցի:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ 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:

Տվյալ դեպքում, դատարանն արձանագրում է, որ Շիրակի մարզպետը 01.07.2019 թվականի թիվ 297-Ա հրամանը կայացնելիս չի պահպանել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի պահանջները, այն է՝ առանց աշխատողից բացատրություն պահանջելու վերջինիս նկատմամբ կիրառել է կարգապահական տույժ՝ նկատողության ձևով: Մինչդեռ մինչև կարգապահական տույժի կիրառումը գործատուի կողմից աշխատողից խախտման մասին գրավոր բացատրություն պահանջելը պարտադիր է, որպիսի դիրքորոշում հայտնել է ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը նաև ԵԿԴ/2998/02/12 քաղաքացիական գործով արտահայտած 26.12.2013 թվականի որոշմամբ:

Դատարանն անհրաժեշտ է համարում նշել նաև, որ պատասխանողի ներկայացուցիչը դիրքորոշում հայտնեց առ այն, որ գործում առկա 19.06.2019 թվականի զեկուցագիրը վերաբերել է դպրոցի փոխտնօրենին աշխատանքից ազատելուն և դպրոցում տիրող իրավիճակին, որով էլ կրկին անգամ փաստվում է այն հանգամանքը, որ տնօրենից խախտման վերաբերյալ գրավոր բացատրություն չի վերցվել, իսկ վիճելի հրամանում նշված որպես այդպիսին 19.06.2019 թվականի բացատրությունը ըստ պատասխանողի ներկայացուցչի դիրքորոշման դա նույն գործում առկա 19.06.2019 թվականի զեկուցագիրն է:

Ավելին, դատարանն անհրաժեշտ է համարում անդրադառնալ նաև այն հանգամանքին, որ պատասխանողն իր իսկ կողմից ներկայացված հայցադիմումի պատասխանում նշած



փաստարկով՝ մասնավորապես նշելով, որ <<դպրոցի տնօրենը իրավունք ուներ կրկին անգամ փոխտնօրեն Մ.Կասյանին ենթարկել կարգապահական տույժի՝ իր աշխատանքային պարտականությունը չկատարելու կամ ոչ պատշաճ կատարելու համար...>>, ըստ էության ընդունել է այն հանգամանքը, որ դպրոցի փոխտնօրենը պետք է ենթարկվեր կարգապահական պատասխանատվության, սակայն ոչ աշխատանքից ազատվելով:

Նման պայմաններում դատարանը գտնում է, որ նշվածն արդեն իսկ բավարար է 01.07.2019 թվականի թիվ 297-Ա հրամանն անվավեր ճանաչելու համար:

Վերոնշյալ պատճառաբանությունների հիման վրա դատարանը չի անդրադառնում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու փաստական հիմքերին և դրանց հիմնավորվածության հարցին:

VI. Դատական ծախսերը.

ՀՀ Սահմանադրության 18-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի իր իրավունքների և ազատությունների դատական, ինչպես նաև պետական այլ մարմինների առջև իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոցների իրավունք: Յուրաքանչյուր ոք ունի իր իրավունքները և ազատություններն օրենքով չարգելված բոլոր միջոցներով պաշտպանելու իրավունք:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 266-րդ հոդվածով սահմանված է, որ աշխատանքային վեճերով դատական ծախսերը կատարվում են օրենքով սահմանված կարգով:

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

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 101-րդ հոդվածի 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:

Տվյալ դեպքում Հայցվորի կողմից Դատարան ներկայացված պահանջը ենթակա է բավարարման, ուստի վերը նշված նորմերի պահանջներից ելնելով Դատարանը գտնում է, որ հոգուտ ՀՀ պետական բյուջեի Պատասխանողից պետք է բռնագանձել 4,000 ՀՀ դրամ գումար:

Վերոգրյալի հիման վրա և, ղեկավարվելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 101-րդ, 104-րդ, 105-րդ, 109-րդ, 188-րդ, 189-րդ, 191-րդ, 192-րդ, 194-րդ, 198-րդ, 360-362-րդ հոդվածներով, դատարանը.

Վ Ճ Ռ Ե Ց

1. Արփինե Մկրտչի Նիկողոսյանի հայցն ընդդեմ Շիրակի մարզպետ Տիգրան Պետրոսյանի՝ ՀՀ Շիրակի մարզպետի 01 հուլիսի 2019 թվականի թիվ 297 որոշումը վերացնելու պահանջի մասին, բավարարել:



2. Անվավեր ճանաչել Շիրակի մարզպետ Տիգրան Պետրոսյանի 01.07.2019 թվականի ՀՀ Շիրակի մարզի <<Գյումրու թիվ 38 հիմնական դպրոց>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրեն Արփինե Նիկողոսյանին կարգապահական տույժի ենթարկելու մասին թիվ 297-Ա որոշումը:

3. Պատասխանող Շիրակի մարզպետ Տիգրան Պետրոսյանից հոգուտ ՀՀ պետական բյուջեի բռնագանձել 4000 /չորս հազար/ ՀՀ դրամ՝ որպես պետական տուրքի գումար:

4. Դատական ծախսերի հարցը մնացած մասով համարել լուծված:

5. Վճիռը կամովին չկատարվելու դեպքում այն կկատարվի հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության միջոցով՝ պարտապանի հաշվին:

6. Վճիռն օրինական ուժի մեջ է մտնում հրապարակելու օրվանից մեկ ամիս հետո:

7. Վճիռը կարող է բողոքարկվել Հայաստանի Հանրապետության վերաքննիչ քաղաքացիական դատարան՝ հրապարակելու օրվանից մեկամսյա ժամկետում:

ԴԱՏԱՎՈՐ

[Handwritten signature]



ԳՐԱԴԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ

Դիմող Տերտչ

Երբեմնական առիթ Տեղ:

Դատարան:

[Handwritten signature]



Դատարան:

ՀՀ, ՇՄ, ք. Գյումրի 3101

Անկախության հր 7

ՀՀ Շիրակի մարզի առաջին ատյանի ընդհանուր
իրավասության դատարան

ՀՎՀՀ՝ 02583241

ՇՂ 3029/02/19

Ե- 7 310 1/10



ժ. Գյումրի, Գ. Զեյնալով 16

Դո Շիրակի Վարչական կենտրոն

Վարչակարգ - Վարչական



17.12.2019 ժ. 16.

