

ՀՀ ֆինանսների նախարարություն

Հարկային և մաքսային մարմինների գանգատարկման հանձնաժողով

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ 34/2

1 սեպտեմբերի 2015 թ.

Քննարկվեց «ԹԻ ԸՆԴ ՎԻ ՍԹՈՆ» ՍՊԸ 27.07.2015 թ-ի դիմում-գանգատը ՀՀ ՖՆ Կենտրոնի ՀՏ 18.06.2015 թ-ի թիվ 6110728 ակտի դեմ:

«ԹԻ ԸՆԴ ՎԻ Սթոն» ՍՊԸ գանգատում բերված փաստարկները.

Համաձայն ՀՀ ՖՆ Կենտրոնի ՀՏ պետի 14.05.2015թ. թիվ 6110728 հանձնարարագրի «ԹԻ ԸՆԴ ՎԻ ՍԹՈՆ» ՍՊԸ-ում ՀՀ օրենսդրությամբ հարկային մարմին վերապահված իրավասությունների սահմաններում նշանակվել է աշխատողի աշխատանքի ընդունման ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ձևակերպելու (առանց գրավոր պայմանագրի (հրամանի) կնքման աշխատող պահելու դեպքերի բացահայտմանն ուղղված), ինչպես նաև ՀԴՄ-ի կիրառման ճշտությանն ուղղված ստուգումներ: 12.06.2015թ.-ին կազմվել և «ԹԻ ԸՆԴ ՎԻ ՍԹՈՆ» ՍՊԸ-ին (այսուհետ նաև՝ ընկերություն) է ներկայացվել թիվ 6110728 ակտի նախագիծը, որով աշխատողի աշխատանքի ընդունումը ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով չձևակերպելու ճշտության ստուգման մասով պարզել և հայտնաբերել են իբր երկու աշխատակցի Սեդա Ուրդանջյանին՝ վաճառողուհի և Նազիկ Շիրոյանին՝ մաքրուհի, որոնց անուններով բացակայում էին աշխատանքային պայմանագրերը: Այս հիմքով առաջադրվել է լրացուցիչ եկամտային հարկի պարտավորություն 120.000 դրամի չափով: Իսկ ՀԴՄ-ի կիրառման ճշտության ստուգմամբ խախտումներ չեն հայտնաբերվել:

Ակտի նախագծին ծանոթանալուց հետո ներկայացվել է առարկություն, որը հաշվի չի առնվել ստուգողների կողմից և 18.06.2015թ.-ին կազմվել է թիվ 6110728 ակտը, որով «ԹԻ ԸՆԴ ՎԻ ՍԹՈՆ» ՍՊԸ-ին առաջադրվել է լրացուցիչ հարկային պարտավորություն 120.000 դրամի չափով:

Ընկերությունը գտնում է, որ ակտը ենթակա է վերացման հետևյալ պատճառաբանություններով.

1. Ներկայացված առարկությունի վերաբերյալ.

Ինչպես նշվեց ակտի նախագծին ներկայացվել է առարկություն, որտեղ մանրամասնորեն շարադրվել է ընկերության դիրքորոշումը ստուգման վերաբերյալ: Ակտի 2-րդ էջում այդ առթիվ հիշատակվել է. «Առարկությունները կցվում են, առդիր 3 (երեք) թերթ: չեն ընդունվել»:

Եթե առարկությունները վարչական մարմնի կողմից ընդունվում են, ապա ակտը կազմողների կողմից գրվում է նոր ակտ և հասկանալի է դառնում ակտի նախագծի փոփոխությունը, իսկ եթե առարկությունները չեն ընդունվում, ապա վարչական մարմինը պարտավոր է հիմնավորել իր մեթոդը՝ համապատասխան իրավական ակտերին հղում կատարելով: Այս դեպքում ստուգողները, նշելով ներկայացված առարկությունները չնդունելու հանգամանքը և ոչ մի հիմնավորում չներկայացնելով դրանց չընդունելու վերաբերյալ, դրանով իսկ դարձնում են «ակտի նախագիծ» փուլը ավելորդ և ինքնանպատակ:

2. 18.06.2015թ. թիվ 6110728 ակտի 1-ին կետում նշված է, որ «համադրելով ընկերության փաստացի աշխատանքային գործունեությամբ զբաղված անձանց, տնօրենի լիազորված անձ Վարդան Պետրոսյանի կողմից տրված գրավոր հայտարարությունը և առկա գրավոր աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի և (կամ)

գրավոր պայմանագրի հրամանների հետ պարզվեց, որ փաստացի աշխատանքային գործունեությամբ զբաղված 2 (երկու) աշխատակցի՝ վաճառողուհի Սեդա Ուրղանջյանի (փաստացի վաճառք կատարող և գումար ստացող անձ) և մաքրուհի Նազիկ Շիրոյանի աշխատանքի ընդունումը ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով գրավոր ձևակերպված չէր»:

Սույն կետի կապակցությամբ հարկ է մեկ անգամ ևս հայտնել, որ ստուգող տեսուչների կողմից Սեդա Ուրղանջյանին որպես ընկերության աշխատակցի՝ վաճառողուհի դիտելը հիմնավորված չէ, որի մասին ինչպես հայտարարության, այնպես էլ առարկության մեջ նշվել է և հիմնավորվել: Այսպես, Սեդա Ուրղանջյանը, հանդիսանում է ընկերության միակ հիմնադիր և տնօրեն Տիգրան Ուրղանջյանի կինը: Ստուգման օրը՝ 02.06.15թ.-ին, Սեդա Ուրղանջյանն իր կամքով, անշահախնդրորեն, առանց որևիցե աշխատանքային իրավունքների և պարտականությունների ստանձման իր ամուսնու ընկերության սեփականատիրոջ և գործադիր մարմնի ղեկավարի (տնօրենի) թույլտվությամբ, խնդրանքով և լիազորությամբ, իրենց՝ Ուրղանջյանների, ընտանեկան բյուջեն ավելորդ ծախսերից, և իրենց համատեղ սեփականություն հանդիսացող ընկերությունն անգործությունից զերծ պահելու, և աշխատանքային ռիթմը չընդհատելու նպատակով մի քանի ժամով փոխարինել է ընկերության միակ վաճառողուհի Աննա Սահակյանին, ով հարգելի պատճառներով աշխատանքի չէր ներկայացել: Սեդա Ուրղանջյանը չի կարող համարվել անօրինական աշխատող (առանց գրավոր աշխատանքային պայմանագրի աշխատանք կատարող), քանի որ.

ա. Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 83-րդ հոդվածի. «Աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ սահմանված աշխատանք՝ պահպանելով աշխատավայրում աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին սրամադրել պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել ՀՀ օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ»:

Սեդա Ուրղանջյանը ոչ մի պարտավորություն չի ստանձնել կատարելու որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք, որի դիմաց վարձատրության ակնկալիք կունենար, և այդ փաստը չի հիմնավորվել ստուգողների կողմից: Հարկ է ավելացնել, որ Սեդա Ուրղանջյանի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելը կնշանակեր արհեստական, ձևական և կեղծ իրավունքներ ու պարտականություններ վերագրել մի անձի, ով փաստացի այդ իրավունքներն ու պարտականությունները չի կրում, ինչպես նաև կնքել «աշխատանքային պայմանագիր» հասկացությանը հակասող փաստաթուղթ:

բ. համաձայն «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 10-րդ հոդվածի 1-ին կետի 1-ին պարբերության. «Վարչական մարմնի կողմից քննարկվող փաստական հանգամանքների վերաբերյալ անձի ներկայացրած տվյալները, տեղեկությունները համարվում են հավաստի բոլոր դեպքերում, քանի դեռ վարչական մարմինը հակառակը չի ապացուցել:», իսկ նույն օրենքի 43-րդ հոդվածի 1-ին մասը պարտադրում է վարչական մարմնին կրել ապացուցման պարտականությունը՝ անձի համար ոչ բարենպաստ փաստական հանգամանքների առկայության դեպքում: Տվյալ դեպքում վարչական մարմինը չի ապացուցել, որ Սեդա Ուրղանջյանն իր կողմից կատարված գործողությունները կատարելիս ընկերության հետ եղել է աշխատանքային իրավահարաբերությունների մեջ, այլ ոչ թե քաղաքացիական, ընտանեկան, կամավոր կամ այլ: Ավելին, ՀՀ կառավարության 2013 թ-ի հուլիսի 25-ի թիվ 1259-Ն որոշման թիվ 1

հավելվածով հստակ սահմանվել է աշխատողի աշխատանքի ընդունումը ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով գրավոր չձևակերպելու փաստն արձանագրելու կարգը (Կարգ), իսկ Կարգի 4-րդ կետով սահմանել է այն քայլերի հաջորդականությունը, որոնց միջոցով միայն կարելի է արձանագրել չձևակերպելու փաստը: Այդ քայլերի հաջորդականությամբ միայն կարելի է ապացուցել աշխատողների ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով չգրանցված լինելու փաստը: Ստուգողները տեղեկացվել էին, որ Սեդա Ուրղանջանը աշխատանքային հարաբերությունների մեջ չի գտնվում «ԹԻ ԸՆԴ ՎԻ ՍԹՈՆ» ՍՊԸ-ի հետ, հետևաբար վերջիններս պետք է կատարեն:

ա) «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 10-րդ և 43-րդ հոդվածի դրույթներով իրենց վրա դրված ապացուցման պարտականությունները:

բ) Ապացուցելու համար, որ Սեդա Ուրղանջանը չձևակերպված աշխատող է ստուգողներն առնվազն պետք է կատարեն ՀՀ կառավարության 2013 թ-ի հուլիսի 25-ի թիվ 1259-Ն որոշմամբ սահմանված կարգի քայլերի հաջորդականությունը:

Ելնելով վերոգրյալից՝ ընկերությունը խնդրում է չեղյալ համարել ՀՀ ՖՆ Կենտրոնի ՀՏ 18.06.2015 թ-ի թիվ 6110728 ակտը:

ՀՀ ֆինանսների նախարարության հարկային և մաքսային մարմինների գանգատարկման հանձնաժողովի եզրակացությունը.

ՀՀ ՖՆ հարկային և մաքսային մարմինների գանգատարկման հանձնաժողովը (այսուհետ նաև Հանձնաժողով), ուսումնասիրելով սույն գործին առնչվող նյութերն ու ապացույցները եկավ հետևյալ եզրակացության:

Քննարկման ընթացքում նշվեց, որ համաձայն ՀՀ ՖՆ Կենտրոնի ՀՏ պետի 14.05.2015թ-ի թիվ 6110728 հանձնարարագրի «ԹԻ ԸՆԴ ՎԻ ՍԹՈՆ» ՍՊԸ-ում ՀՀ օրենսդրությամբ հարկային մարմինն վերապահված իրավասությունների սահմաններում կատարվել է աշխատողի աշխատանքի ընդունումը ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ձևակերպելու (առանց գրավոր պայմանագրի (հրամանի) կնքման աշխատող պահելու դեպքերի բացահայտմանն ուղղված), ինչպես նաև ՀԴՄ-ների կիրառման ճշտության ստուգումներ: Արդյունքում կազմվել է ՀՀ ՖՆ Կենտրոնի ՀՏ 18.06.2015 թ-ի թիվ 6110728 ակտը (այսուհետ նաև՝ Ակտ), որի 1-ին կետով մասնավորապես արձանագրվել է.

Համադրելով ընկերության փաստացի աշխատանքային գործունեությամբ զբաղված անձանց, տնօրենի լիազորված անձ՝ Վարդան Պետրոսյանի կողմից տրված գրավոր հայտարարությունը և առկա գրավոր աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի և (կամ) գրավոր պայմանագրի հրամանների հետ պարզվեց, որ փաստացի աշխատանքային գործունեությամբ զբաղված 2 (երկու) աշխատակցի՝ վաճառողուհի Սեդա Ուրղանջանի (փաստացի վաճառք կատարող և գումար ստացող անձ) և մաթրուհի Նազիկ Շիրոյանի աշխատանքի ընդունումը ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով գրավոր ձևակերպված չէր, բացակայում էր գրավոր աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտերը՝ գրավոր պայմանագրերը կամ հրամանները: Խախտվել է ՀՀ «Աշխատանքային օրենսգրքի» 14-րդ հոդվածի և 85-րդ հոդվածի պահանջները: Արդյունքում, հիմք ընդունելով «Եկամտային հարկի մասին» ՀՀ օրենքի 25-րդ հոդվածի 5-րդ կետի ա) ենթակետի դրույթները, եկամտային հարկի գծով լրացուցիչ գանձման է առաջադրվել ընդամենը 120.000 դրամ:

Գանգատում բերված պնդումների վերաբերյալ, որ եթե ակտի նախագծի վերաբերյալ առարկությունները չեն ընդունվում, ապա վարչական մարմինը պարտավոր է հիմնավորել իր մերժումը՝ համապատասխան իրավական ակտերին հղում կատարելով, նշվեց հետևյալը:

«ՀՀ-ում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն. «Տնտեսավարող սուբյեկտի ղեկավարի կամ նրան փոխարինող պաշտոնատար անձի կողմից սույն մասի երկրորդ պարբերությամբ նախատեսված ժամկետում ակտի նախագծի վերաբերյալ առարկություններ ներկայացնելու դեպքում ստուգող մարմինը ուսումնասիրում է դրանք և առարկություններ ստանալու օրվան հաջորդող 3 աշխատանքային օրվա ընթացքում ակտի մեկ օրինակը՝ ստորագրված ստուգում իրականացնող պաշտոնատար անձի կողմից, պատշաճ ձևով (առձեռն կամ փոստով) ներկայացնում է տնտեսավարող սուբյեկտի ղեկավարի կամ նրան փոխարինող պաշտոնատար անձի ստորագրմանը: Տնտեսավարող սուբյեկտի ղեկավարի կամ նրան փոխարինող պաշտոնատար անձի ներկայացրած առարկությունները կցվում են ակտին և կազմում դրա անբաժանելի մասը»:

Վերոգրյալից հետևում է, որ գանգատում բերված պնդումները, որ ակտի նախագծի վերաբերյալ առարկությունները չընդունվելու դեպքում վարչական մարմինը պարտավոր է հիմնավորել իր մերժումը, հիմնավոր չեն:

Ինչ վերաբերվում է գանգատում բերված այն պնդումներին, որ Ակտի 1-ին կետում նկարագրված խախտումներն արձանագրվել են ՀՀ կառավարության 25.07.2013 թ-ի թիվ 1259-Ն որոշմամբ սահմանված կարգով նախատեսված պահանջների խախտմամբ, ապա դրանք ևս հիմնավոր չեն հետևյալ պատճառաբանությամբ:

Ստուգման ընթացքում արձանագրվել է, որ ընկերությունում փաստացի աշխատանքային գործունեությամբ զբաղված 2 (երկու) աշխատակցի՝ վաճառողուհի Սեդա Ուրղանջյանի (փաստացի վաճառք կատարող և գումար ստացող անձ) և մաքրուհի Նազիկ Շիրոյանի աշխատանքի ընդունումը ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով գրավոր ձևակերպված չէր: Մասնավորապես, ստուգման ընթացքում բացակայել են նշված անձանց վերաբերյալ գրավոր աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտերը՝ գրավոր պայմանագրերը կամ հրամանները: Նշված փաստը հաստատել է նաև ստուգման ընթացքում ընկերության տնօրենի լիազորված անձ Վ.Պետրոսյանի 02.06.2015 թ-ի գրավոր հայտարարությամբ: Վերջինումս Վ.Պետրոսյանը մասնավորապես նշել է, որ ընկերությունում փաստացի աշխատանքային գործունեություն է իրականացնում Աննա Սահակյանը, որի հետ ընկերությունը կնքել է գրավոր աշխատանքային պայմանագիր: Սակայն, ստուգման օրը՝ 02.06.2015 թ-ին, Աննա Սահակյանը չի կարողացել ներկայանալ աշխատանքի, որի պատճառով նրա պարտականությունները փաստացի կատարել է Սեդա Ուրղանջյանը, որը միևնույն ժամանակ հանդիսանում է ընկերության տնօրենի ամուսինը: Իր 02.06.2015 թ-ի գրավոր հայտարարությունում Վ.Պետրոսյանը նշել է նաև, որ այլ աշխատակիցների հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրեր և այլ իրավական ակտեր ընկերությունը չունի:

Վերոգրյալ փաստական հանգամանքները հիմնավորում, որ ստուգման ընթացքում փաստացի գործունեություն իրականացնող վաճառողուհի Սեդա Ուրղանջյանի և մաքրուհի Նազիկ Շիրոյանի աշխատանքի ընդունումը ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով գրավոր ձևակերպված չի եղել, այն է՝ բացակայել են նշված անձանց վերաբերյալ գրավոր աշխատանքի ընդունման մասին գրավոր պայմանագրերը կամ հրամանները:

Ակտի 1-ին կետում նշված խախտումներն արձանագրվել է ՀՀ կառավարության 25.07.2013 թ-ի թիվ 1259-Ն որոշման Հավելված 1-ով սահմանված «Աշխատողի աշխատանքի ընդունումը Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով գրավոր չձևակերպելու (այսինքն՝ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի կամ գրավոր պայմանագրի բացակայության) փաստն արձանագրելու» կարգի (այսուհետ՝ Կարգ) պահանջներին համապատասխան: Մասնավորապես, Կարգի 4-րդ կետի համաձայն ստուգումն իրականացնող անձինք պահանջել են ներկայացնել փաստացի աշխատանք կատարող անձանց աշխատանքի ընդունման մասին

անհատական իրավական ակտերը կամ գրավոր պայմանագրերը, ընկերության լիազոր ներկայացուցչից վերցրել են հայտարարություն, որում վերջինիս կողմից նշվել է ընկերության պայմանագրային աշխատակցի՝ Աննա Սահակյանի, պարտականությունները Սեդա Ուրղանջյանի կողմից կատարվելու և վերջինիս հետ կնքված համապատասխան անհատական իրավական ակտի բացակայության մասին: Այնուհետև փաստացի աշխատանք կատարող անձանց բացատրվել է հայտարարություն տալուց հրաժարվելու նրանց իրավունքների մասին: Ընդ որում, ստուգումն իրականացնող անձինք պնդեցին, որ ստուգման ընթացքում փաստացի աշխատանք կատարող անձինք հրաժարվել են որևէ հայտարարություն տալուց:

Արդյունքում 09.06.2015 թ-ին կազմվել է ՀՀ կառավարության 25.07.2013 թ-ի թիվ 1259-Ն որոշման Հավելված 2-ով սահմանված ձևի արձանագրությունը, որով արձանագրվել են ընկերությունում փաստացի աշխատանք կատարող անձանց տվյալները: Արձանագրությունը ներկայացվել է ընկերության լիազոր ներկայացուցչին, ինչի մասին է վկայում այն հանգամանքը, որ նրա կողմից Արձանագրությունում կատարվել է համապատասխան գրառում:

Ելնելով վերոգրյալից՝ Հանձնաժողովը գտնում է, որ քննարկվող դեպքում «ԹԻ ԸՆԴ ՎԻ ՍԹՈՆ» ՍՊԸ-ում աշխատողների աշխատանքի ընդունումը ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ձևակերպելու ճշտության ստուգումն իրականացվել է ՀՀ կառավարության 25.07.2013 թ-ի թիվ 1259-Ն որոշմամբ սահմանված դրույթներին համապատասխան:

Ելնելով քննարկման արդյունքներից և ղեկավարվելով «Հարկային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 43.1-րդ հոդվածի և «Մաքսային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածի պահանջներով հանձնաժողովը

ո Ր Ո Շ Ո Ւ Մ Է՝

ՀՀ ՖՆ Կենտրոնի ՀՏ 18.06.2015 թ-ի թիվ 6110728 ակտը թողնել անփոփոխ, իսկ գանգատը՝ մերժել:

Սույն որոշմանը չհամաձայնվելու դեպքում այն ուժի մեջ մտնելու օրվանից երկու ամսվա ընթացքում կարող է բողոքարկվել ՀՀ վարչական դատարան:

Հանձնաժողովի նախագահ՝



Վ.ՄԻՐՈՒՄՅԱՆ

