

ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ/CIVIL PROCEDURE/ГРАЖДАНСКОЕ ПРОЦЕСС

<https://doi.org/10.59546/18290744-2025.1-3-24>

ԱՐԱ ԶՈՀՐԱԲՅԱՆ

Իրավաբանական գիտությունների թեկնածու

ARA ZOHRABYAN

Candidate of Legal Sciences

АРА ЗОГРАБЯН

Кандидат юридических наук

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐԻ ՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԴԱՏԱՎԱՐԱԿԱՆ
ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ**

JUDICIAL FEATURES OF THE EXAMINATION OF LABOR DISPUTES

**ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ
СПОРОВ**

Ներածություն

Աշխատանքային վեճերն իրենց առանձնահատուկ բնույթով տարբերվում են այլ քաղաքացիաիրավական վեճերից, ինչի արդյունքում այս վեճերի լուծման արդյունավետությունը չի կարող ապահովվել քաղաքացիական դատավարության ընդհանուր ընթացակարգով:

2018 թ. ընդունված ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով հստակ ամրագրվեց աշխատանքային վեճերի քննության հատուկ կարգ, և այս վեճերը ստացան հատուկ հայցային վարույթի կարգով քննվող վեճերի ինքնուրույն տեսակի կարգավիճակ՝ ըստ էության ենթադրելով դատարանի կողմից ex officio քննության իրականացում՝ չնայած այդ մասին ուղղակի նշում առկա չէ:

Ստորև կներկայացնենք աշխատանքային վեճերի քննության հիմնական առանձնահատկությունները՝ վեր հանելով առկա իրավական բացերը և ներկայացնելով օրենսդրության կատարելագործմանն ուղղված մեր տեսլականը:

Հիմնական հետազոտություն

Աշխատանքային վեճերի հիմնական տարբերակիչ առանձնահատկությունը կողմերի փաստացի ոչ հավասար պայմաններն են, որոնք էլ պայմանավորված են աշխատանքային հարաբերությունների բնույթով: Մենք համակարծիք ենք իրավաբանական գրականության մեջ շրջանառվող այն դիտարկմանը, որ աշխատանքային վեճերի քննության առանձնահատկություններից է այն, որ փաստացի բացակայում է կողմերի հավասարությունը, ինչով պայ-

մանավորված նաև հավասար չեն նաև ապացույցներ ներկայացնելու նրանց հնարավորությունները¹: Բացի դրանից՝ ինչպես իրավացիորեն նկատել է Դ. Կազանցևը, գործնականում աշխատողը չի ունենում փաստաթղթերի բնօրինակներ, այլ լավագույն դեպքում նրան տրամադրվում են պատճեններ²:

Այն, որ աշխատանքային վեճերի քննության արդյունավետությունը հնարավոր է ապահովել միայն հատուկ կամ առնվազն ընդհանուր ընթացակարգից տարբերվող ընթացակարգերի սահմանմամբ նորույթ չէ քաղաքացիական դատավարության համաշխարհային պրակտիկայում:

Բազմաթիվ զարգացած և զարգացող պետություններ իրենց դատական համակարգում ներառել են մասնագիտացված աշխատանքային դատարաններ, օրինակ՝ Գերմանիայում³, Բելգիայում⁴, Իռլանդիայում⁵, Շվեդիայում⁶ և այլուր:

Բնականաբար մասնագիտացված աշխատանքային դատարանի առկայությունը շատ ավելի պրոֆեսիոնալ մակարդակ է ապահովում աշխատանքային վեճերի լուծման համատեքստում, սակայն Հայաստանի Հանրապետության դեպքում ներկայում իրատեսական չենք համարում աշխատանքային դատարանների ձևավորումը:

Այդուհանդերձ, պետք է նշենք, որ ՀՀ օրենսդիրը նույնպես առանձնացրել է աշխատանքային վեճերը՝ որպես քաղաքացիական դատավարության կարգով քննվող վեճերի առանձին տեսակ և սահմանել աշխատանքային վեճերի քննության համեմատաբար պարզեցված կարգ:

Մենք կողմ ենք մասնագիտական գրականության մեջ շրջանառվող այն մոտեցմանը, որ պարզեցված դատական վարույթները քաղաքացիական դատավարության արդյունավետության բարձրացման միջոցներից մեկն են, քանի որ ուղղված են նվազագույն ռեսուրսներով նպատակին հասնելուն⁷:

Առանձին գիտնականների կարծիքով՝ պարզեցված վարույթներ պետք է կիրառվեն այն դեպքում, երբ գործերը պարզ են ապացուցման տեսանկյունից, ինչպես նաև այն գործերով, որոնցով հայցի իրավաչափության արժանահավատությունը բարձր է, ինչպես նաև փոքր նշանակության գործերով⁸:

Բոլոր դեպքերում դասագրքային առումով աշխատանքային վեճը պարզեցված վարույթի կարգով չի կարող քննվել, քանի որ վերջինիս փաստակազմը կարող է լինել խիստ բարդ, իսկ ապացուցման առարկայի և ապացուցման բեռի ճիշտ բաշխումը՝ վճռորոշ վեճի լուծման տեսանկյունից:

Այլ հարց է, որ պարզեցված կարգով գործի քննության առնվազն մեկ հատկանիշ՝ սեղմ ժամկետում վեճի լուծման հատկանիշը, պետք է առկա լինի ցանկացած աշխատանքային վեճի դեպքում, ընդ որում՝ պայմանավորված ոչ միայն աշխատողի, այլ նաև գործատուի շահերի

¹ S՜ն Բуянова М., Проблемы доказательств и доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров// Трудовое право. 2014, №3, էջ 61:

² S՜ն Կазанцев Д., Непосильное бремя доказывания/ ЭЖ-Юрист. 2011, №17, էջ 11:

³ <https://www.bundesarbeitsgericht.de/responsibilities/>.

⁴ <https://www.eajtn.com/judicial-systems/belgium/>.

⁵ <https://legalguide.ie/labour-court/>.

⁶ <https://www.government.se/government-agencies/swedish-labour-court/#:~:text=The%20Swedish%20Labour%20Court%20is,relationship%20between%20employers%20and%20employees.>

⁷ S՜ն А.А. Сейдумбек, М.А. Аленов, Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел.// Вестник Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева. Серия Право. №4(145), 2023, էջ 140:

⁸ S՜ն Шпак В.В., Оптимизация гражданского судопроизводства: дисс. ... к.ю.н.-Саратов, 2019, էջ 227:

պաշտպանությամբ:

«Ուշացած արդարադատությունը մերժված արդարադատությունն է» խոսքերը, որն արտացոլվել է նաև Մարտին Լյութեր Կինգի կողմից 1963 թ. «Նամակ Բիրմինգհամի բանտից»-ում, որում նա նշել է «շատ երկար տևած արդարադատությունը հավասար է մերժված արդարադատությանը»⁹, հատկապես էական նշանակություն են ձեռք բերում աշխատանքային վեճեր քննելիս, երբ աշխատողի՝ սեփական աշխատանքով իր ապրուստը հոգալու իրավունքը կախվածության մեջ է դրվում արդարադատության իրականացման ժամկետի հետ:

Առանձնացնելով աշխատանքային վեճերի առանձնահատկությունները, պետք է նշենք, որ մասնագիտական գրականության մեջ դրանք տարանջատվում են հետևյալ խմբերի՝

- պետական տուրքից ազատված լինելը,
- հայցային վաղեմության ժամկետների հաշվարկը և վերականգնումը,
- գործերի քննության սեղմ ժամկետները,
- աշխատանքի տեսչական մարմնի ներգրավվումը¹⁰:

Նշված առանձնահատկություններից ՀՀ օրենսդիրը չի ներառել տեսչական մարմնի ներգրավումը և չի սահմանել առանձին դատավարական կարգ աշխատանքային վեճերով հայցային վաղեմության ժամկետը վերականգնելու համար՝ փոխարենը, որպես աշխատանքային վեճի լուծման համար վճռորոշ նշանակություն ունեցող հանգամանք է սահմանվել աշխատանքային վեճով վիճարկվող անհատական իրավական ակտում իրավական և փաստական հիմքի հստակ վկայակոչումը:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով առանձնացված են աշխատանքային վեճերի քննության հետևյալ առանձնահատկությունները՝

- սեղմ ժամկետում աշխատանքային վեճի քննությունը,
- գործատու վրա ապացուցման բեռ դնելը,
- ազատման կամ կարգապահական տույժ կիրառելու մասին հրամանի անվերապահ անվավերությունը իրավական կամ փաստական հիմքերի դրևէ մեկի բացակայության դեպքում:

➤ **ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐԻ ՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՍԵՂՄ ԺԱՄԿԵՏՆԵՐԸ**

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 210-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է՝ Աշխատանքային վեճերն առաջին ատյանի դատարանում քննվում և լուծվում են հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո՝ երեք ամսվա ընթացքում:

Թեև գործնականում այս ժամկետը խիստ հազվադեպ է պահպանվում, այդուհանդերձ, առնվազն օրենսդրի կամքը առկա է և մնում է միայն պրակտիկայի համապատասխանեցումը սահմանված պահանջներին:

Ընդ որում, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը սահմանում է, որ ... *երեք պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, կամ աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են առանց օրինական հիմքերի կամ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ կամ գործադուի ներքին կամ անհատական իրավական ակտերով կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պահանջների խախտմամբ,*

⁹ Տե՛ս «Letter from a Birmingham Jail [King, Jr.]»// https://www.africa.upenn.edu/Articles_Gen/Letter_Birmingham.html (23.11.2024):

¹⁰ Տե՛ս А. А. Сафурова, Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.// Журнал Юриспруденция. էջ 134 <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-sudebnogo-rassmotreniya-i-razresheniya-individualnyh-trudovyh-sporov/viewer>.

ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքերում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ **հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը տվյալ գործատուի մոտ կատարում էր նվազ վարձավորվող աշխատանք**: Հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածում աշխատողի կողմից այլ գործատուի մոտ նոր աշխատանքի անցնելու բոլոր դեպքերում տվյալ ժամանակահատվածի համար **հարկադիր պարապուրդի դիմաց վճարվում է նախկին աշխատանքի համար վճարված վերջին ինն ամսվա աշխատավարձի չափով գումար**, իսկ եթե աշխատողը ինն ամսից պակաս է աշխատել՝ այդ ժամանակահատվածի համար վճարված աշխատավարձի չափով գումար, ինչպես նաև նախկինում և հարկադիր պարապուրդի տվյալ ժամանակահատվածում նոր աշխատանքի դիմաց ստացած աշխատավարձերի դրական տարբերությունը:

Այս կարգավորումը հաշվի առնելով, ակնհայտ է, որ բացառությամբ այլ կազմակերպությունում աշխատողի աշխատանքի ընդունվելու դեպքի, գործատուն ազատման հրամանի անվավերության դեպքում վճարում է աշխատողին նրա միջին աշխատավարձի չափով գումար, որի ժամանակահատվածը համընկնում է դատական գործընթացի տևողության հետ, ուստի մեր համոզմամբ առաջին հերթին հենց գործատուների շահերից է բխում աշխատանքային վեճերի քննության սեղմ ժամկետների սահմանումը և դրանց պահպանումը:

Ավելին, եթե օրենսդիրը կարևորել է աշխատանքային վեճերի քննության ժամկետները՝ սահմանելով եռամսյա ժամկետ առաջին ատյանի դատարանի համար, ապա առնվազն տրամաբանորեն նույն մոտեցումը պետք է կիրառելի լիներ վերաքննիչ և վճռաբեկ ատյանների համար, քանի որ աշխատանքային վեճը չի քննվում և լուծվում միայն առաջին ատյանի դատարանում, այլ որպես կանոն շարունակում է քննվել նաև առնվազն վերաքննիչ ատյանում, որից հետո նվազագույնը կողմերը կարող են օգտվել վճռաբեկ բողոք ներկայացնելու իրենց իրավունքից:

Տեսականորեն, եթե անգամ առաջին ատյանի դատարանն աշխատանքային վեճը քննի և լուծի եռամսյա ժամկետում, ապա միևնույն է վերադաս ատյաններում ժամկետ սահմանված չլինելու արդյունքում աշխատանքային վեճի քննությունը միևնույն է կարող է տարիներ տևել:

Ընդ որում, հատկանշական է, որ վեճի ըստ էության քննարկում՝ կողմերի ներկայությամբ նիստեր անցկացնելով, տեղի է ունենում հենց առաջին ատյանի դատարանում: Այս տրամաբանությամբ, եթե օրենսդիրն աշխատանքային վեճի քննության համար առաջին ատյանի դատարանի համար սահմանել է եռամսյա ժամկետ, ապա տրամաբանորեն այս ժամկետը պետք է շատ ավելի սեղմ լինի վերաքննիչ և վճռաբեկ դատարանների համար, երբ գործի քննությունն առավելապես գրավոր ընթացակարգով է իրականացվում:

Ուստի, մեր կարծիքով աշխատանքային վեճերի քննության արդյունավետությունից է բխում ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսսգրքում լրացում կատարելը և սահմանելը, որ աշխատանքային վեճերի քննության համար վերաքննիչ և վճռաբեկ դատարանների համար սահմանվում է մեկամսյա ժամկետ, որը ներառում է նաև ստորադաս ատյանից գործը ստանալու ժամկետը¹¹:

¹¹ Գործը ստանալու ժամկետը գործի քննության ժամկետի մեջ չներառելու արդյունքում չի լինում որևէ օբյեկտիվ վերահսկողություն, որպեսզի ստորադաս դատարանը անհապաղ կամ հնարավորինս սեղմ ժամկետում գործը ուղարկի վերադաս ատյան, ինչի արդյունքում գործի հանձնումը մեկ դատարանից մյուսը կարող է տևել ավելի երկար, քանի գործի քննության համար սահմանված ժամկետն է: Օրինակ՝ թիվ ԵԴ/12957/02/20 քաղաքացիական գործով, որի առարկան աշխատանքային վեճ է, վերաքննիչ բողոք ներկայացվել է 29.04.2024 թ., սակայն գործն

➤ **ԳՈՐԾԱՏՈՒ ՎՐԱ ԱՊԱՑՈՒՑՄԱՆ ԲԵՌ ԴՆԵԼԸ**

Աշխատանքային վեճերը ծագում են ոչ իրավահավասար սուբյեկտների միջև, ինչով պայմանավորված դրանց քննության նկատմամբ պետք է լինի հատուկ մոտեցում¹²:

Տարբեր գիտնականներ ընդգծելով աշխատանքային վեճերով դատարանի դերը, նշում են, որ իրավունքների հավասարակշռման և ոչ միայն օրինական և հիմնավորված, այլ նաև արդար դատական ակտ կայացնելու նպատակով դատարաններին անհրաժեշտ է ղեկավարվել ներքին համոզմունքով՝ օգտագործելով իր հատուկ գիտելիքները և հմտությունները վեճի փաստակազմը, ապացուցման բազան և կիրառելի նորմերը վերլուծելու համար¹³:

Մեր կարծիքով՝ միանշանակ արդարացված է նաև օրենսդրի մոտեցումն առ այն, որ գործատուի վրա է դրվում աշխատանքային վեճերով ապացուցման բեռը, սակայն այս առումով առկա է մեկ այլ դատավարական խնդիր:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 211-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերը սահմանում են՝

2. Հայցադիմումը վարույթ ընդունելու հետք միաժամանակ դատարանը կայացնում է որոշում՝ պարասխանողից հետևյալ ապացույցները պահանջելու մասին.

1) վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած փաստերը հաստատող ապացույցները,

2) վիճարկվող անհատական իրավական ակտում որպես հիմք վկայակոչված ներքին և անհատական իրավական ակտերը,

3) աշխատողի գործունեությունը կարգավորող պայմանագրերը.

3. Ապացույցներ պահանջելու վերաբերյալ որոշումը կատարվում է պարասխանողի կողմից որոշումն ստանալուց հետո՝ մեկշաբաթյա ժամկետում:

Այս նորմի տրամաբանությունից բխում է, որ գործատուն մեկշաբաթյա ժամկետում պետք է ներկայացնի վերը նշված ապացույցները, իսկ դրանից հետո ներկայացված ապացույցները դատարանը պետք է չընդունի:

Այդուհանդերձ, այլ կարգավորման բացակայությամբ պայմանավորված, նախնական դատական նիստի կանոնները կիրառելի են նաև աշխատանքային վեճերի նկատմամբ, ինչը նշանակում է, որ նաև նախնական դատական նիստով է դատարանը բաշխում ապացուցման բեռ և տալիս ապացույցներ ներկայացնելու ժամկետ:

Վերոգրյալի հաշվառմամբ, գործատուն կարող է այն ինչ չի հասցրել կամ չի ցանկացել ներկայացնել սահմանված մեկշաբաթյա ժամկետում, ներկայացնել շատ ավելի ուշ՝ պահպանելով ապացուցման բեռի բաշխման որոշմամբ սահմանված ժամկետը:

Նման պայմաններում առաջարկում ենք ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքում սահմանել լրացում և նախարեսել կարգավորում այն մասին, որ աշխատանքային վեճերով դատարանը նախնական դատական նիստի ընթացքում չի բաշխում ապացուցման բեռ և գործը քննում է ներկայացված ապացույցների հիման վրա՝ միևնույն ժամանակ հնարավորություն տալով հայցվորին նախքան դատաքննությունը ներկայացնել իր կարծիքով վեճի լուծման համար էական նշանակություն ունեցող ապացույցներ,

առաջին ատյանի դատարանից վերաքննիչ դատարան ուղարկվել է 10.09.2024 թ.՝ ավելի քան 4 ամիս անց:

¹² Костян И. А., Об особенностях рассмотрения индивидуальных трудовых споров//Судья 2014.№9, 2014, էջեր 21-26:

¹³ Н. М.Саликова, Е. М. Батухтина, Процессуально-правовые особенности рассмотрения трудовых споров об оплате труда работников за работу в выходные и праздничные дни// Журнал Российское право:образование, практика, наука, №5, 2019, էջ 16:

Իսկ անհրաժեշտության դեպքում իրացնել նաև ապացույց պահանջելու իր հնարավորությունը:

➤ **ԱԶԱՏՄԱՆ ԿԱՄ ԿԱՐԳԱՊԱՀԱԿԱՆ ՏՈՒՅԺ ԿԻՐԱՌԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ ՀՐԱՄԱՆԻ ԱՆՎԵՐԱՊԱՀ ԱՆՎԱՎԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԿԱՄ ՓԱՍՏԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԻԴ ՈՐԵՎԷ ՄԵԿԻ ԲԱՅԱԿԱՅՈՒԹՅԱՆ ԴԵՊՔՈՒՄ:**

Թեև օրենսդրական տեխնիկայի առումով մեր համոզմամբ դատավարական իրավունքը սահմանել է նյութական իրավունքը նորմ, ինչը սխալ է և նյութական օրենքով պետք է սահմանվեն անհատական իրավական ակտին ներկայացվող պահանջները:

Այդուհանդերձ, այս կառուցակարգն իրականում նպատակաուղղված է աշխատանքային վեճերի քննության արդյունավետության ապահովմանը և մեր համոզմամբ արդարացված է:

Չնայած դրան, օրենսդիրը բավականաչափ հստակ չի ձևակերպել, թե ի վերջո ազատման հրամանի իրավական և փաստական հիմքը որն է:

Օրինակ, եթե աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքը մասնագիտական ունակությունների անբավարարությունն է, արդյոք այս դեպքում ազատման հրամանում աշխատողի կողմից չկատարված պարտականությունների թվարկումը կարող է դիտարկվել որպես փաստական հիմք:

Մեր համոզմամբ՝ փաստական և իրավական հիմքը սերտ կապի մեջ են մեկը մյուսի հետ և փաստական հիմքը բացառապես այն փաստերն են, որոնք հիմք են հանդիսացել իրավական նորմի կիրառման համար և ոչ թե ձևական առումով որոշակի փաստերի վկայակոչումը ազատման հրամանում:

Ավելին՝ փաստական և իրավական հիմքի վերաբերյալ միայն 2024 թ. ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը երկու գործով հայտնել է իրավական դիրքորոշում:

Մասնավորապես՝ ՀՀ Վճռաբեկ դատարանն իր 2024 թ. մայիսի 7-ի ԵԴ/49421/02/22 որոշմամբ հայտնել է մասնավորապես հետևյալ դիրքորոշումը. ... *Վերոնշյալ նորմերի համադրված վերլուծության արդյունքում Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ գործող օրենսդրությունը գործարարի կողմից աշխատողի վերաբերյալ ընդունված անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու անվերապահ և ինքնուրույն հիմքեր է դիտարկում բոլոր այն դեպքերը, երբ գործով հաստատվում է, որ ... 2) անհատական իրավական ակտը չի պարունակում աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու փաստական կամ իրավական հիմքը, այլ կերպ ասած՝ չի պարունակում հղում աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հիմքը սահմանող իրավական նորմին կամ տեղեկատվություն այն փաստերի մասին, որոնց առկայության պարագայում անհատական իրավական ակտում վկայակոչված նորմը, ըստ գործարարի, նրան իրավունք է վերապահում փոփոխելու կամ լուծելու աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կամ նրան ենթարկելու կարգապահական պատասխանատվության:*

04.11.2024 թ. թիվ ԵԴ/30480/02/19 քաղաքացիական գործով կայացված իր որոշմամբ ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը հայտնել է հետևյալ իրավական դիրքորոշումը՝ *Այլ կերպ ասած՝ եթե անհատական իրավական ակտը պարունակում է հղում այն իրավական նորմին, որը, ըստ գործարարի, նրան իրավունք է վերապահում փոփոխելու կամ լուծելու աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կամ նրան ենթարկելու կարգապահական պատասխանատվության, իսկ անհատական ակտի հիմքում գործարարի կողմից դրված և դրանում նշված փաստական հանգամանքները վկայակոչված իրավական նորմերի հետ համակցու-*

թյան մեջ թույլ են տալիս ճշգրտորեն որոշել անհատական իրավական ակտն ընդունելիս գործադրուի կողմից կիրառված իրավական նորմ(եր)ը, վիճարկվող անհատական ակտը չի կարող անվավեր ճանաչվել բացառապես այն հիմքով, որ դրանում չեն պահպանվել Օրենքով անհատական իրավական ակտերին ներկայացվող ձևական պահանջները: Աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու վերաբերյալ գործադրուի կողմից ընդունված անհատական իրավական ակտին վերաբերող՝ օրենքով սահմանված՝ օրենսդրական տեխնիկայի, իրավական ակտի կառուցվածքի կամ նմանատիպ այլ պահանջների խախտումը դատարանի կողմից պետք է որակվի որպես ձևական և չի կարող հիմք հանդիսանալ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կիրառման համար, հաշվի առնելով նաև տվյալ անհատական իրավական ակտի համար հիմք հանդիսացած և դրանում նշված փաստական հանգամանքները, առավել ևս, երբ աշխատանքային վեճերով վարույթներում դատարանի հիմնական նպատակն ու առաքելությունն աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու օրինական հիմքի առկայությունն ստուգելն է:

Ըստ էության Վճռաբեկ դատարանը հստակ մեկնաբանել է թե՛ իրավական և թե՛ փաստական հիմքին ներկայացվող օրենսդրական պահանջները, սակայն, մեր կարծիքով, այս ինստիտուտն իր կարևորությամբ և հետևանքների խստության տեսանկյունից պետք է պարզաբանվի հենց օրենսդրի մակարդակով, հաշվի առնելով նաև այն հանգամանքը, որ ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը, լինելով դատական ատյան, կարող է իր նախորդ որոշումները վերացնել նորերով, որպիսի դեպքեր աշխատանքային վեճերով մեկ անգամ չէ, որ եղել են:

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ կարծում ենք, որ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 214-րդ հոդվածում անհրաժեշտ է կատարել լրացում և նշել, որ հրամանի փաստական հիմք կարող են հանդիսանալ բացառապես այն փաստերի վկայակոչումը, որոնք հիմք են հանդիսացել նույն հրամանում նշված իրավական նորմի կիրառման համար:

Եզրակացություն

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ աշխատանքային վեճերի քննության դատավարական առանձնահատկությունների ուսումնասիրման համատեքստում մեր կողմից ներկայացվել են օրենսդրության կատարելագործմանն ուղղված որոշ առաջարկություններ:

Մասնավորապես, մեր կողմից առաջարկվել է աշխատանքային վեճերը սեղմ ժամկետներում քննելու պահանջը տարածել նաև Վերաքննիչ և Վճռաբեկ դատարանների նկատմամբ, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանել աշխատանքային վեճի առարկա հանդիսացող անհատական իրավական ակտում փաստական հիմքի բնորոշումը, ինչպես նաև բացառել գործատուի կողմից ապացույցներ ներկայացնելու հնարավորությունը նախնական դատական նիստի ընթացքում:

Ամփոփագիր: Հոդվածը նվիրված է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության կարևորագույն և Հայաստանի Հանրապետության իրավական համակարգում համեմատաբար նոր ինստիտուտներից մեկին՝ աշխատանքային վեճերի քննության առանձնահատկություններին:

Հոդվածի շրջանակում ներկայացվել են աշխատանքային վեճերի առանձնահատկությունները և դրանով պայմանավորված նաև դրանց քննության հատուկ կարգ սահմանելու անհրաժեշտությունը:

Ներկայացվել է աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ դոկտրինալ մոտեցումները, դատական պրակտիկան,

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրով սահմանված կարգը, ինչպես նաև առկա խնդրահարույց հարցերը:

Աշխատանքային վեճերի քննության արդյունավետության ապահովման տեսանկյունից ներկայացվել են օրենսդրության կատարելագործմանն ուղղված առաջարկություններ, որոնք մասնավորապես ուղղված են գործերի քննության ժամկետների հստակեցմանը, ապացուցման կարգին և աշխատանքային վեճի առարկա անհատական ակտի փաստական հիմքի հստակեցմանը:

Annotation. The article is dedicated to the peculiarities of labor disputes examination, one of the most important and relatively new institutions in the legal system of the Republic of Armenia - labor disputes.

The article presents the peculiarities of labor disputes and the need to establish a special procedure for their examination.

In the article are presented doctrinal approaches to labor disputes, judicial practice, the procedure established by the RA Civil Procedure Code, as well as existing problematic issues.

From the perspective of ensuring the effectiveness of labor dispute examination, proposals are presented for improving the legislation, which are particularly aimed at clarifying the terms of examination of cases, the procedure for proof, and the clarification of the factual basis of the individual act that is the subject of the labor dispute.

Аннотация. Статья посвящена одному из важнейших и относительно новых институтов гражданского процесса в правовой системе Республики Армения – особенностям рассмотрения трудовых споров.

В рамках данной статьи представлена специфика трудовых споров и, в связи с этим, необходимость установления отдельного порядка их рассмотрения.

В рамках статьи были представлены доктринальные подходы к трудовым спорам, судебная практика, порядок, определенный Гражданским процессуальным кодексом РА, а также существующие проблемные вопросы.

С точки зрения обеспечения эффективности рассмотрения трудовых споров были представлены предложения, направленные на совершенствование законодательства, которые, в частности, направлены на уточнение сроков рассмотрения дел, порядка доказывания, точного определения фактических оснований правового акта, являющегося предметом трудового спора.

Բանալի բառեր – քաղաքացիական դատավարություն, վեճ, աշխատանքային վեճ, հատուկ հայցային վարույթներ, հրամանի փաստական հիմք, հրամանի իրավական հիմք, գործի պարզեցված քննություն, ազատման հրաման, հրամանի անվավերություն, պարզեցված վարույթ:

Keywords: civil proceedings, dispute, labor dispute, special claim proceedings, factual basis of the order, legal basis of the order, simplified examination of the case, dismissal order, invalidity of the order, simplified proceedings.

Ключевые слова: гражданский процесс, спор, трудовой спор, особое исковое производство, фактическое основание приказа, правовое основание приказа, упрощенное судебное разбирательство, приказ об увольнении, недействительность приказа, упрощенное производство.

Օգտագործված գրականության ցանկ

1. Буянова М., Проблемы доказательств и доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров// Трудовое право. 2014.№3, էջ 61:
2. Казанцев Д., Непосильное бремя доказывания/ ЭЖ-Юрист, 2011, №17, էջ 11.
3. Костян И. А., Об особенностях рассмотрения индивидуальных трудовых спорах//Судья 2014.№9, 2014, էջեր 21-26:
4. Саликова Н. М., Батухтина Е. М., Процессуально-правовые особенности рассмотрения трудовых споров

об оплате труда работников за работу в выходные и праздничные дни// Журнал Российское право:образование, практика, наука, №5, 2019, էջ 16:

5. Сейдимбек А. А., Аленов М. А., Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел.// Вестник Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева. Серия Право. №4(145) 2023, էջ 140:

6. Шпак В. В., Оптимизация гражданского судопроизводства: дисс. ... к.ю.н.-Саратов, 2019, էջ 227:

7. «Letter from a Birmingham Jail [King, Jr.]»// https://www.africa.upenn.edu/Articles_Gen/Letter_Birmingham.html (23.11.2024):

8. <https://www.bundesarbeitsgericht.de/responsibilities/>

9. <https://www.eajtn.com/judicial-systems/belgium/>

10. <https://legalguide.ie/labour-court/>

11. <https://www.government.se/government-agencies/swedish-labour-court/#:~:text=The%20Swedish%20Labour%20Court%20is,relationship%20between%20employers%20and%20employees.>

Զոհրաբյան Ա. - ի.գ.թ., էլիստե՝ ara.zohrabyan@gmail.com:

Ներկայացվել է խմբագրություն 13.03.2025 թ., տրվել է գրախոսության 13.03.2025 թ., երաշխավորվել է ի.գ.թ. Մ. Կարապետյանի կողմից, ընդունվել է տպագրության 22.04.2025 թ.: