

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐԻ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՀԱՏԿԱՆԻՇՆԵՐԸ

Հասարակական հարաբերությունների մասնակիցներն իրենց գործունեության ընթացքում ենթարկվելով այդ հարաբերությունները կարգավորող օրենքների և մյուս նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին, այնուամենայնիվ, օժտված են առանձին նպատակներով և շահերով: Յուրաքանչյուրը ձգտում է օրենքները մեկնաբանել՝ դրանք բխեցնելով իր նպատակներից ու շահերից: Այդպես են նաև աշխատանքային իրավահարաբերության հիմնական մասնակիցները, ովքեր աշխատանքային հարաբերություններ մուտք են գործում իրենց առանձին խնդիրներով ու նպատակներով, միմյանց հակադիր շահերով:

Չնայած այն հանգամանքին, որ ՀՀ գործող աշխատանքային օրենսդրությունը սահմանում և խրախուսում է սոցիալական գրծընկերությունը, այն հռչակում է իբրև կոլեկտիվ աշխատանքի կազմակերպման ու կիրառման սկզբունք, միննույն է՝ աշխատանքային հարաբերությունների կողմերը չեն հրաժարվում սեփական շահերը գերակա համարելու մտայնությունից, ինչը, նախևառաջ, դրսևորվում է յուրաքանչյուրի՝ իր համար առավել ձեռնտու աշխատանքային պայմաններ սահմանելու ցանկությամբ:

Միշտ չէ, որ գործատուի և վարձու աշխատողի շահերը կարող են համընկնել և, բնականաբար, այդ շահերի բախումը հնարավոր է աշխատանքային հարաբերությունների ցանկացած փուլում, ինչն իր հերթին հանգեցնում է աշխատանքային տարաձայնությունների²: Աշխատողը ձգտում է հնարավորինս քիչ աշխատուժ ծախսել՝ առավել բարվոք աշխատանքային պայմաններում և իր աշխատանքի դիմաց ստանալ հնարավորինս բարձր հատուցում, ինչին հակառակ՝

¹ ԵՊՀ քաղաքացիական դատավարության ամբիոնի հայցորդ, գիտ. դեկավար՝ ի. գ. թ., դոցենտ Գ. Պետրոսյան:

² Ст'я Под ред. Г. И. Чанышевой, Н. Б. Болотиной, ТРУДОВОЕ ПРАВО УКРАИНЫ (Курс лекций), 2013, <http://knigi.news/trud/191-ponyatie-trudoviyh-sporov-vidyi-prichiny-36154.html>

յուրաքանչյուր գործատու ձգտում է հնարավորինս որակյալ աշխատուժ ներգրավել իր գործունեության մեջ՝ առավելագույնս կրճատելով աշխատանքի կազմակերպման ծախսերը, ներառյալ՝ աշխատողների աշխատանքի վարձատրությանն ու նրանց համար անհրաժեշտ աշխատանքային պայմանների ապահովմանն ուղղվող միջոցները:

Աշխատանքային պայմանագրի կնքումը դրա կողմերի համար առաջացնում է բազմաթիվ իրավունքներ և պարտականություններ: Դրանցից առավել հիմնականները սահմանված են միջազգային աշխատանքային իրավունքի (նկատի ունեմ՝ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորմանը նվիրված իրավական ակտերի) նորմերով, ՀՀ սահմանադրությամբ և ներպետական աշխատանքային օրենսդրության ակտերով: Նորմատիվ ակտերով սահմանված հիմնական իրավունքների ու պարտականությունների զգալի մասն ունի իմպերատիվ (հրամայական) բնույթ, և կողմերը հնարավորություն չունեն շրջանցել այդ պայմանները: Մնացած դեպքերում օրենսդրությունը կողմերին չի արգելում (կամ ուղղակիորեն թույլատրում է) լրիվ կամ մասնակի շեղումներ կատարել նորմատիվ բնույթի պայմաններից:

Աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված պայմաններից թույլ տրվող շեղումներն ու բացառություններն ամրագրվում են գրավոր աշխատանքային պայմանագրում կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, ինչը կողմերի համար առաջացնում է ազատորեն որոշված պայմանները պահպանելու իրավական պարտականություն: Աշխատանքային պայմանագրի ինչպես իմպերատիվ, այնպես էլ տնօրինչական բնույթի պայմանները պարտադիր են պայմանագրի կողմերի՝ աշխատողի և գործատուի համար: Այդ պայմանները վերաբերում են տարբեր հարցերի՝ սկսած աշխատանքային օրենսդրության նորմերի կիրառումից՝ մինչև աշխատողների աշխատանքի կազմակերպմանն ու օգտագործմանը վերաբերող կամ դրանց առնչվող մյուս հարցերը: Աշխատանքային պայմանագիր կնքելու իրավունք ունեցող սուբյեկտն ինքն է որոշում այն անձին, ում հետ ցանկանում է մտնել աշխատանքային հարաբերությունների մեջ: Միաժամանակ, պայմանագրի ազատության սկզբունքը չի ենթադրում կնքված պայմանագրի պայմաններն ինքնակամ չկատարելու կամ ոչ պատշաճ կատարելու ա-

գատություն: Պայմանագրի պայմանները պարտադիր են այն կնքած բոլոր կողմերի համար և պահպանում են իրենց ուժը պայմանագրի գործողության ընթացքում, քանի դեռ դրանք չեն փոփոխվել օրենքով նախատեսված կարգով:

Ինչպես արդեն նշեցինք, օրենքով սահմանված, այսինքն՝ նորմատիվ բնույթի իրավունքներն ու պարտականություններն առաջանում են՝ անկախ դրանց վերաբերյալ կողմերի ձեռք բերած համաձայնությունից: Այսինքն՝ անկախ պայմանագրում գրավոր ձևակերպումից, աշխատանքային պայմանագրի կնքման փաստն ինքնին նշանակում է, որ աշխատողը պետք է կատարի իրեն հանձնարարված աշխատանքը՝ ենթարկվելով գործատուի մոտ սահմանված ներքին իրավական ակտերի պահանջներին: Նույն կարգով, անկախ նրանից, թե այդ մասին նշված է աշխատանքային պայմանագրում, թե ոչ, եթե կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր, ապա գործատուն պարտավոր է վճարել աշխատավարձը և կատարել օրենքով նախատեսված մյուս հիմնական պարտականությունները:

Հաճախ հնարավոր կամ նպատակահարմար չի լինում աշխատանքային պայմանագիրը շարունակել դրա՝ նախապես որոշված բոլոր պայմաններին համապատասխան: Ինչպես օրյեկտիվ, այնպես էլ սուբյեկտիվ պատճառներով առաջ է գալիս աշխատանքային պայմանագրի պայմանները վերանայելու անհրաժեշտություն¹: Պարտավորությունների կատարումից միակողմ հրաժարվելու անթույլատրելիության սկզբունք-դրույթը կիրառելի է նաև աշխատանքային հարաբերություններում: Ո՛չ աշխատողը, ո՛չ էլ գործատուն իրավունք չունեն միակողմանիորեն հրաժարվել աշխատանքային պայմանագրի կատարումից՝ առանց օրենքով նախատեսված գործողությունները կատարելու: Եթե կողմերի կամ նրանցից մեկի համար անցանկալի կամ աննպատակահարմար է պայմանագրի այս կամ այն պայմանի հետագա կատարումը, ապա խնդիրը պետք է լուծել փոխադարձ համաձայնությամբ կամ օրենքով նախատեսված կարգով:

Սոցիալական գործընկերության, մասնավորապես կողմերի՝ միմյանց շահերի հաշվառման ու հարգման սկզբունքները պահանջում են, որ նրանց միջև առաջացած ցանկացած խնդիր, որն առնչ-

¹ Տե՛ս **Գ. Վ. Պետրոսյան**: Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային իրավունք: Հատուկ մաս, ԵՊՀ. – Եր.: «Հայրապետ» հրատ., 2015, էջ 577:

վում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային պայմանագրերի կատարման հարցերին, լուծում ստանա կողմերի (նրանց լիազորված ներկայացուցիչների) փոխադարձ համաձայնությամբ: Օրինակ՝ եթե գործատուն ցանկանում է ավելացնել աշխատողի աշխատանքի ծավալը, համապատասխանաբար՝ աշխատանքի վարձատրությունը վերանայելով, ապա դա կատարվում է նախնառաջ, աշխատողի նախնական համաձայնությամբ՝ աշխատանքային պայմանագրում (եթե այդ մասին նշված է պայմանագրում) կամ աշխատողի աշխատանքը կարգավորող ներքին կամ անհատական իրավական ակտում համապատասխան փոփոխություն կատարելով: Համաձայնություն չկայանալու դեպքում, այն էլ, եթե առկա են նման փոփոխություններ կատարելու՝ օրենքով նախատեսված պայմանները (հիմքերը), կարող է առաջանալ աշխատանքային պայմանագրի լուծում՝ պահպանելով դրա համար օրենքով սահմանված կարգը: Կամ, եթե աշխատողը ցանկանում է ոչ լրիվ աշխատաժամանակի ռեժիմից անցնել լրիվ աշխատաժամանակի ռեժիմի, ապա նա պարտավոր է այդ մասին գրավոր ծանուցել գործատուին, որն էլ կամ աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություն կատարելով (եթե աշխատաժամանակի ռեժիմի մասին նշված է պայմանագրում) կամ անհատական իրավական ակտի հիման վրա ձևակերպում է աշխատաժամանակի ռեժիմի փոփոխությունը:

Աշխատանքային պայմանագրում նոր պայմանների սահմանմանը կամ գործող պայմանների փոփոխությանը, որպես կանոն, նախորդում են կողմերի անմիջական բանակցությունները: ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը չի պարունակում անհատական աշխատանքային հարաբերություններում բանակցություններ նախաձեռնելու և անցկացնելու գործընթացները կարգավորող նորմեր¹: Ելնելով Օրենսգրքի այլ դրույթների ընդհանուր տրամաբանությունից, կարելի է պնդել, որ բանակցությունները կարող են վարվել ինչպես բանավոր, այնպես էլ գրավոր հիմունքներով: Տրամաբանորեն բանակցությունները նախաձեռնում է աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություն կատարելու կամ աշխատանքի նոր պայմաններ սահմանելու հարցում շահագրգիռ կողմը: Հաճախ բանակցություններն ավարտվում են համաձայնեցված որոշումներ ընդունելով, և կողմերի

¹ Տե՛ս Գ. Վ. Պետրոսյան: Նույն աշխատության էջ 578:

միջև տարաձայնություններ չեն առաջանում: Այդ դեպքում փոփոխվում են աշխատանքային պայմանագրի պայմանները, սահմանվում են պայմանագրի նոր պայմաններ, կամ էլ կնքվում է նոր աշխատանքային պայմանագիր, որը փոխարինում է կողմերի միջև կնքված նախկին պայմանագրին:

Քիչ չեն նաև այն դեպքերը, երբ կողմերը չեն կարողանում անմիջական բանակցությունների շնորհիվ կայացնել համաձայնեցված որոշումներ, այսինքն՝ առաջանում են աշխատանքային տարաձայնություններ: Աշխատանքային տարաձայնություններն առաջանում են ինչպես աշխատանքային պայմանագրերի պայմանները փոփոխելու կամ դրանցում նոր պայմաններ ներառելու, այնպես էլ, նախևառաջ, աշխատանքային հարաբերություններ կարգավորող նորմատիվ ակտերը կիրառելու կապակցությամբ:

Իրավունքի նորմերի կիրառումը (իրացումը) մեխանիկական գործողություն չէ: Դրան նախորդում է կիրառվելիք իրավական նորմի ընտրությունն ու մեկնաբանությունը: Աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորմանը տարբեր նորմատիվ իրավական ակտերի մասնակցության հանգամանքը հաճախ կիրառվելիք նորմերի ընտրության հարցում տարաձայնությունների տեղի է տալիս: Իրավակիրառ սուբյեկտները տարբեր մեկնաբանություններ են տալիս իրենց հարաբերությունները կարգավորող նորմերին: Որպես կանոն, յուրաքանչյուր կողմ, նախևառաջ, փորձում է հասնել այն օրենքի կիրառմանը, որն իր համար սահմանում է առավել բարվոք պայմաններ, ապա նաև՝ ընտրված օրենքը (իրավական նորմը) մեկնաբանել՝ առավելապես իր շահերից ելնելով, ինչն ուղեկցվում է մյուս կողմի համար անբարենպաստ կամ ոչ շահեկան հետևանքներ առաջացնելով: Արդյունքում տարաձայնություն է առաջանում կիրառման ենթակա իրավանորմի ընտրության և(կամ) կիրառվող նորմի բովանդակության մեկնաբանության առթիվ:

Աշխատանքային հարաբերություններում այսպիսի իրավիճակներ առաջանում են անհամեմատ ավելի հաճախակի: Դրան հատկապես նպաստում են նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթների անհաջող ձևակերպումները, երկիմաստությունները, տարբեր իրավանորմերի միջև հակասությունները (իրական կամ ենթադրյալ) և այլն: Նույն իրավիճակը կարող է առաջանալ նաև կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային պայմանագրերի պայմանները մեկնա-

բանելիս:

Իրավական ակտերի, իսկ ավելի ստույգ՝ դրանցում պարունակող իրավադրույթների մրցակցության խնդիրն առկա է իրավունքի ինչպես մյուս ճյուղերում, այնպես էլ, հատկապես՝ աշխատանքային իրավունքում: Ինչպես նշեցինք, աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման, մասնավորապես, կոնկրետ իրադրության մեջ առկա խնդիրը լուծելու համար հաճախ առաջանում է տարբեր օրենքների ու նորմատիվ այլ ակտերի միջամտության անհրաժեշտություն, որոնց առանձին իրավանորմերը միշտ չէ, որ համապատասխանում կամ լրացնում են միմյանց: Այս առումով ուշագրավ է աշխատանքային իրավունքի ու քաղաքացիական իրավունքի նորմերի մրցակցության ճիշտ լուծումն ու կիրառվելիք իրավանորմի ճիշտ ընտրություն կատարելը: Օրինակ՝ բաժնետիրական ընկերության տնօրենի աշխատանքային-իրավական կարգավիճակի, ներառյալ նաև՝ նրան զբաղեցրած պաշտոնից ազատելու հիմքերի ու պայմանների վերաբերյալ հարցերին իրավական հիմնավորված գնահատական տալու համար հարկավոր է ճիշտ լուծել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի և «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի համապատասխան իրավադրույթների մրցակցության խնդիրը:

Աշխատանքային օրենսդրության կիրառման շուրջ աշխատողի և գործատուի միջև տարաձայնություններ կարող են առաջանալ ոչ միայն իրավական ակտերի դրույթների թյուրընկալման կամ սխալ մեկնաբանության, այլև դրանց միտումնավոր խախտման հետևանքով: Այդպիսի տարաձայնությունների առիթ կարող են հանդիսանալ, օրինակ՝ աշխատողին աշխատավարձ չվճարելը կամ ուշացումով վճարելը, ամենամյա արձակուրդի չտրամադրումը, աշխատողին նրա կամքին հակառակ չվճարվող արձակուրդի հարկադրելը, սահմանված կարգի խախտմամբ աշխատողին արձակուրդից հետ կանչելը և այլն: Օրենսդրության կիրառման շուրջ տարաձայնությունների առիթ կարող են լինել նաև աշխատողների միտումնավոր գործողությունները, օրինակ՝ որպես իրավունքի ինքնապաշտպանության դրսևորում՝ աշխատանքի չներկայանալը կամ կոնկրետ հանձնարարությունը չկատարելը, կամ աշխատանքային պարտականությունները ոչ պատշաճ կատարելը և այլն: Վերը նշված դեպքերում տարաձայնությունն առաջանում է այն ժամանակ, երբ պայմա-

նագրի մի կողմը հրաժարվում է իր գործողություններն օրենքի պահանջին կամ պայմանագրի պայմաններին համապատասխանեցնելու վերաբերյալ մյուս կողմի պահանջը կատարելուց:

Գործող աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է աշխատանքային վեճի հասկացությունը: Օրենսգրքի 263-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային վեճն 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:

Պետք է համաձայնել դոց. Գ. Պետրոսյանի այն պնդմանը, որ «աշխատանքային վեճ» հասկացության օրենսգրքային բնորոշումը թերի է և լիարժեք չի արտացոլում այդ հասկացության իրավական ճշգրիտ բովանդակությունը¹: *Աշխատանքային վեճ կարող է ծագել նաև այն դեպքում, երբ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված իրավունքների ու պարտականությունների կատարման ժամանակ կողմերի միջև երբևէ որևէ տարաձայնություն չի էլ առաջացել: Եթե նման բնորոշման ներքո օրենսդիրը նկատի ունի այն, որ այդ տարաձայնությունները կապված են աշխատանքային իրավունքների ու պարտականությունների կատարման հանգամանքի հետ, ապա այդ դեպքում պետք է օրենքում նշված ձևակերպումը վերանայել՝ համապատասխանեցնելով օրենսդրի իրական մտադրությանը:*

Անշուշտ, աշխատանքային վեճ կարող է առաջանալ ոչ միայն աշխատանքային իրավունքների իրականացման և աշխատանքային պարտականությունների կատարման ժամանակ, այսինքն՝ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ընթացքում: Ավելին՝ աշխատանքային վեճերի քննարկման պրակտիկայի ուսումնասիրությունն աներկբայորեն վկայում է, որ աշխատանքային վեճերը ծագում են առավելապես հենց աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումից հետո: Անգամ պայմանագրի լուծման հետ չկապված պահանջները

¹ Տե՛ս Գ. Վ. Պետրոսյան, Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային իրավունք, Հատուկ մաս, Գ. Պետրոսյան, ԵՊՀ, -Եր.: «Հայրապետ» հրատ., 2015, էջ 580:

(օրինակ՝ հավելյալ աշխատավարձի, ներառյալ նաև՝ արտաժամյա և հանգստյան օրերին աշխատանքի ներգրավելու համար սահմանված կարգով չվճարելու, այլ աշխատողի փոխարինելու կամ հիմնական աշխատանքից բացի այլ աշխատանքային պարտականությունները ժամանակավորապես կատարելու դեպքերում վճարում չստանալու և այլն), որոնց շուրջ կողմերի միջև տարաձայնություններն առաջացել են աշխատանքային պարտականությունների կատարման ժամանակ, այսինքն՝ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ընթացքում, վեճի առարկա են դառնում պայմանագրի լուծումից հետո, երբ աշխատողն այլևս չի գտնվում գործատուից կազմակերպական, նյութական կամ կարգապահական (իրավական) կախվածության պայմաններում և անկաշկանդ է իր իրավունքները դատական կարգով պաշտպանելու հարցում:

«Աշխատանքային վեճ» հասկացության օրենսգրքային բնորոշումը, մեր կարծիքով, թերի է նաև այլ առումով: Խնդիրն այն է, որ աշխատանքային վեճեր կարող են առաջանալ նաև մինչև աշխատանքային պայմանագրի կնքումը (նախապայմանագրային վեճեր), վեճի առարկա է հանդիսանում աշխատանքային պայմանագրի կնքումից գործատուի հրաժարումը: Անհատական է համարվում նաև աշխատանքային վեճը, որն առաջացել է գործատուի և աշխատանքի ընդունվող անձի միջև՝ կապված աշխատանքի ընդունումը մերժվելու հետ¹. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը բացարձակապես անդրադարձ չի կատարում նախապայմանագրային աշխատանքային վեճերին, ինչը, մեր կարծիքով, պետք է համարել օրենսգրքի կարևոր բացթողումներից մեկը: Թերևս, այդ իրավակարգավորման բացակայությամբ է պայմանավորված ՀՀ դատարաններում նման վեճերի իսպառ բացակայությունը՝ այն դեպքում, երբ իրականում բավականաչափ տարածված են նախապայմանագրային տարաձայնությունները: Հետևաբար, վերը նշվածից բխում է, որ չի կարելի աշխատանքային վեճերը կապել միմիայն աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամանակահատվածի հետ:

Բացի այդ, «աշխատանքային վեճ» հասկացության օրենսգրքային բնորոշման մեջ անտեսված է կողմերի միջև առաջացող տարա-

¹ См. у **Р. Беляков**, Понятие, виды и причины трудовых споров, <http://trudovopravo.ru/index.php?action=full&id=679>:

ձայնության առարկայի, մասնավորապես, աշխատողի հետ անմիջական անձնական կապի հատկանիշը: Մասնավորապես, բնորոշման մեջ չի կոնկրետացվում տարաձայնության առարկան, այսինքն՝ այն, թե ինչի շուրջ են կողմերն արտահայտում իրենց անհամաձայնությունը: Միայն այն, որ տարաձայնությունն առաջանում է աշխատողի և գործատուի (նրա իրավասու անձի կամ վերջինիս կողմից լիազորված այլ անձի) միջև, դեռևս բավարար չէ՝ պնդելու, որ առկա է աշխատանքային վեճ: Իրականում կողմերի միջև կարող են առաջանալ այնպիսի տարաձայնություններ, որոնք ընդհանուր առմամբ կապված լինելով աշխատողի աշխատանքային գործունեության հետ, այդուհանդերձ, վերաբերում են այդ գործունեության հետ առնչություն չունեցող կամ այլ անձանց աշխատանքային գործունեությանը վերաբերող հարցերի: Օրինակ՝ գործատուին ներկայացվող այնպիսի պահանջներ, ինչպիսիք են՝ աշխատողի մերձավոր ազգականի ուսման ֆինանսավորումը, բժշկական միջամտության ծախսերի հատուցումը, այլ աշխատողի կամ աշխատողների խմբի կողմից ներկայացվող պահանջների բավարարում պահանջելը և այլն, չեն կարող են համարվել աշխատանքային վեճի առարկա: Անհրաժեշտ է, որ, նախևառաջ, տարաձայնությունը վերաբերի բուն աշխատանքի հարցերին կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված հարցերի շրջանակին և, երկրորդ, այն պետք է կապված լինի հենց աշխատողի աշխատանքի կազմակերպման, կիրառման ու պաշտպանության խնդիրների հետ:

Աշխատանքային վեճի օրենսգրքային բնորոշումը, մեր կարծիքով, հաջողված չէ նաև այլ տեսանկյունից: Դրանով նույնացվում են «աշխատանքային տարաձայնություն» և «աշխատանքային վեճ» հասկացությունները, մինչդեռ, «աշխատանքային վեճ» հասկացության ճիշտ բնորոշումն ունի ոչ միայն տեսական, այլև իրավաբանական նշանակություն: Այս հարցում առկա մոտեցումները տարբեր են: Ոմանք գտնում են, որ աշխատանքային վեճ առկա է այն պահից, երբ կողմերից մեկը մյուս կողմին ներկայացնում է որոշակի գործողություններ կատարելու կամ որոշակի գործողությունների կատարումից ձեռնպահ մնալու պահանջ: Մեկ այլ մոտեցման համաձայն՝ աշխատանքային վեճն առկա է, եթե կողմը չի համաձայնում մյուս կողմի՝ որոշակի գործողություններ կատարելու կամ որոշակի գործողությունների կատարումից ձեռնպահ մնալու պահանջին: Երրորդ մո-

տեցման համաձայն՝ աշխատանքային վեճն առկա է, եթե կողմի ներկայացրած և չբավարարված պահանջը կողմի պահանջով ներկայացվել է դրա համար լիազորված մարմնի քննարկմանը: Այդ կարծիքի օգտին են արտահայտվել, օրինակ՝ ռուս իրավագետներ Ա. Ֆ. Նուրտդինովան, Վ. Ն. Տոկունովան և այլոք¹: Մեր կարծիքով, ճիշտ են վերջին դիրքորոշման կողմնակիցները: Խնդիրն այն է, որ աշխատանքային տարաձայնություններ կարող են ծագել (ծագում են) ամենատարբեր հարցերի շուրջ: Ընդ որում, միևնույն աշխատողի և գործատուի միջև կարճ ժամանակահատվածում կարող են ծագել միմյանց հետ կապված կամ չկապված մի քանի տարաձայնություններ, որոնք լուծվեն անմիջական բանակցությունների միջոցով: Այս պարագայում անհիմն է աշխատանքային վեճի առկայության փաստի պնդումը: Եթե տարաձայնությունները լուծվել են անմիջական բանակցությունների միջոցով, ապա դա նշանակում է, որ կողմերի միջև աշխատանքային վեճ չի ծագել: Աշխատանքային վեճ առկա չէ նաև այն դեպքում, երբ բանակցությունների արդյունքում չեն բավարարվում նախաձեռնող կողմի առաջադրած պահանջները, եթե մերժում ստացած կողմը չի շարունակում պնդել առաջարկը կամ պահանջը բավարարելուն ուղղված գործողությունները:

Աշխատանքային պայմանագրի կողմերի միջև ծագած տարաձայնությունն աշխատանքային վեճի վերածվելու համար անհրաժեշտ է որոշակի իրավական նախադրյալ, այն է՝ տարաձայնությունն օրենքով դրա համար լիազորված մարմնի քննարկմանը հանձնված լինելը: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 264-րդ հոդվածի համաձայն՝ անհատական աշխատանքային վեճեր քննող մարմինը դատարանն է²: Եթե կողմերի անմիջական բանակցություններով

¹ St' u Трудовое право России, Учебник для вузов, Отв. ред. Р. З. Лившиц и Ю. П. Орловский, М., ИНФРА-М-НОРМА, 1998, էջ 294, նաև՝ Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения, М., Юрист, 1993, էջ 3 և այլն:

² Օրենսգիրքը չի մատնանշում կոնկրետ վեճը քննող մարմինը, այսինքն՝ ընդհանուր իրավասության դատարանը, թե այլ դատարանը (նկատի ունենք՝ վարչական դատարանը, թե Առևտրային արբիտրաժը): Կարելի է կարծել, որ էլնելով նրանից, որ օրենսգիրքը կոնկրետացնում է վեճի քննարկման կարգը (այն է՝ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված արարողակարգը), ուրեմն դատարան ասելով՝ նկատի է առնված միայն ընդհանուր իրավասության դատարանը: Այս պնդումը, սակայն,

չկարգավորված տարաձայնությունը չի հանձնվել դատարան, ապա չի կարելի խոսել աշխատանքային վեճի առկայության մասին: Իհարկե, խոսքը չի վերաբերում կոլեկտիվ աշխատանքային տարաձայնություններին, որոնք կարող են քննարկվել նաև արտադատական կարգով՝ առանց դատական մարմինների միջամտության:

«Աշխատանքային տարաձայնություն» և «աշխատանքային վեճ» հասկացությունների տարանջատումը հասկացվում է հիմնականում այն հարցադրման իմաստով, թե որ պահից է աշխատանքային տարաձայնությունը համարվում վերաճած աշխատանքային վեճի, կամ, որ նույնն է՝ երբ է համարվում ծագած անհատական աշխատանքային վեճը: Ինչպես իրավամբ նշվում է մասնագիտական գրականության մեջ, աշխատանքային իրավախախտման վերաբերյալ տարաձայնությունն աշխատանքային վեճի է վերածվում այն դեպքում, երբ այն հնարավոր չի լինում կարգավորել կողմերի միջև, և նրանցից մեկը դիմել է իրավասու մարմնին՝ տարաձայնությունը լուծելու պահանջով...¹. Բերենք կոնկրետ օրինակ: Աշխատողն աշխատանքային կարգապահության խախտման համար ենթարկվել է կարգապահական տույժի: Տույժը կիրառվել է 2015 թվականի օգոստոսի 5-ին: Տույժի կիրառումից մեկ ամիս անց աշխատողը բանավոր դիմել է գործատուին՝ տույժը վերացնելու պահանջով, ինչը մերժվել է: Դրանից հետո աշխատողը միջնորդությամբ դիմել է կազմակերպությունում գործող արհեստակցական միությանը, որից ստացվել է պատաս-

հերքվում է ՀՀ վարչական դատավարության նորմերի իրավակարգավորումով, քանի որ հիշյալ օրենսգիրքը Վարչական դատարանին ընդդատյա է համարում հանրային կամ այլընտրանքային ծառայության անցնելու, այն իրականացնելու և ծառայությունից ազատելու հետ կապված վեճերը (հոդվ. 10, կետ 1), որոնք, ըստ էության, աշխատանքային վեճեր են: Անհատական աշխատանքային վեճեր կարող են քննվել նաև արբիտրաժային կարգով՝ ՀՀ օրենսդրությանը համապատասխան: ՀՀ աշխ. օր. 264-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային վեճերը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի և «Առևտրային արբիտրաժի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի պահանջներին համապատասխան, կարող են հանձնվել արբիտրաժային դատարանի լուծմանը, եթե աշխատողի և գործատուի միջև կնքվել է համաձայնություն, կամ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված է վեճն արբիտրաժին հանձնելու հնարավորություն:

¹ St u P. **Беляков**, Понятие, виды и причины трудовых споров, <http://trudovpravo.ru/index.php?action=full&id=79>:

խան գրություն՝ խնդիրը միմիայն դատական կարգով լուծելու հնարավորության մասին: Աշխատողը նույն պահանջով կրկին դիմել է գործատուին և դարձյալ մերժվել: 2015 թվականի նոյեմբերի 26-ին աշխատողը դիմել է դատարան՝ կարգապահական տույժի կիրառումն անօրինական (հրամանն անվավեր) ճանաչելու պահանջով: Այս դեպքում աշխատանքային վեճը համարվում է ծագած ոչ թե գործատուին կամ արհեստակցական միությանը դիմելու, այլ հայցադիմումը դատարան ներկայացնելու (մուտքագրելու) պահից:

Ինչպես նշեցինք, «աշխատանքային վեճ» հասկացության օրենսգրքային բնորոշման սահմաններից դուրս են մնում նախապամանագրային վեճերը, որոնք առաջանում են աշխատանքային պայմանագրի կնքման, մասնավորապես՝ դրա կնքումից խուսափելու կամ հրաժարվելու կապակցությամբ: Չնայած աշխատանքային հարաբերություններում նախապայմանագրային տարաձայնությունները գրեթե չեն վերաճվում վեճերի¹, այնուամենայնիվ, այդ առթիվ դա-

¹ Իրականությունը վկայում է, որ Հայաստանի Հանրապետությունում նախապայմանագրային աշխատանքային վեճեր գրեթե ընդհանրապես չեն առաջանում: Կարծում ենք՝ պատճառը, նախևառաջ, համապատասխան իրավակարգավորման բացակայությունն է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում: Բացի այդ, դրա նպաստում է նաև մեր ազգային մտածելակերպը՝ կապված մինչև աշխատանքի անցնելը գործատուի հետ դատական քաշքշուկներից խուսափելու, իսկ դրանից հետո համատեղ աշխատանքային գործունեությունն անհնարին համարելու մտավախության հետ: Ինչևիցե, կարծում ենք՝ նման իրավակարգավորման բացակայությունը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի էական բացերից է, որը պետք է լրացվի՝ ի նպաստ քաղաքացիների աշխատանքի իրավունքի իրացման շահի: Համեմատության համար նշենք, որ, օրինակ՝ նման իրավակարգավորում նախատեսված է ՌԴ աշխատանքային օրենսգրքում (հոդվ. 64), որն աշխատանքի ընդունվելու մասին գործատուին դիմում ներկայացրած և մերժում ստացած անձին իրավունք է վերապահում մերժումը բողոքարկելու դատարան՝ դրա հիմնավորվածությունը վիճարկելու պահանջով (տե՛ս <http://trudinspection.ru/st/g11/st64/>): Նմանատիպ տարաձայնություններ կարող են առաջանալ նաև այն դեպքում, երբ օրենքի, այլ նորմատիվ իրավական ակտի կամ դրանց համապատասխան կնքված նախնական պայմանագրի հիման վրա պարտադիր է անձին աշխատանքի ընդունելը (պաշտոնի նշանակելը), սակայն պարտավոր անձը խուսափում կամ հրաժարվում է այն կատարելուց:

տողություններն անհրաժեշտ ենք համարում՝ հուսալով, որ հետագայում նման վեճերի առկայության դեպքում դրանք կարող են պիտանի լինել համապատասխան իրավակարգավորումների ուղղությունն ու տրամաբանությունը հստակեցնելիս:

Ընդհանրապես աշխատանքային, այդ թվում՝ ինչպես կողմերի, այնպես էլ անհատական վեճերի ամենաառաջին հատկանիշը դա այն է, որ այդ վեճեր առաջանում են ոչ ինքնուրույն աշխատանքային գործոնետության կապակցությամբ¹: Նկատի է առնվում այն, որն իքնուրույնաբար կամ իրավապայմանագրային այլ հիմունքներով կատարվող աշխատանքի կիրառման դեպքում կողմերի կամ երրորդ անձանց միջև ծագած տարաձայնություններն աշխատանքային վեճ չեն հանդիսանում, և դրանց լուծումը դուրս է աշխատանքային վեճերի քննարկմանը նվիրված իրավական նորմերի գործողության տիրույթից: Ավելի ստույգ, անհատական աշխատանքային վեճին բնորոշ է դրա կողմերի որոշակի սուբյեկտային կազմը: Վեճի կողմեր կարող են լինել բացառապես աշխատողն ու գործատուն: Որևէ այլ սուբյեկտ, այդ թվում նաև նրանց իրավունքներն ու օրինական շահերը ներկայացնելու համար օրենքով լիազորված կազմակերպությունները (նկատի ունենք՝ արհեստակցական միություններն ու գործատուների միությունները), եթե անգամ միջամտում են կոնկրետ աշխատողի և գործատուի միջև ծագած աշխատանքային տարաձայնություններին, միևնույն է՝ աշխատանքային վեճի կողմ չեն հանդիսանում:

Մեր կարծիքով, աշխատողների և գործատուների ներկայացուցչական մարմինները վեճի կողմ չեն դառնում նաև այն ժամանակ, երբ իրենք են հայցով դիմում դատարան՝ համապատասխանաբար՝ աշխատողների և գործատուների օրինական շահերի պաշտպանություն հայցելու նպատակով: Այլ կերպ ասած՝ անգամ դատավարական իրավահարաբերության կողմ լինելն ինքնին չի նշանակում դառնալ նաև աշխատանքային վեճի կողմ, քանի որ աշխատանքային վեճի կողմը պետք է գործի ելքում ունենա անձնական շահագրգռվածություն: Անկախ այն հանգամանքից, թե աշխատողի իրավունքների պաշտպանության հայցով ինքը՝ աշխատողն է դիմել

¹ St' u **В. И. Шиян**, Трудовые споры и порядок их разрешения, Учебно-методическое пособие, - М., МГИУ 2009, էջ 49:

դատարան, թե լիազորված արհեստակցական միությունը, միննույնն է՝ դատական ակտը հետևանքներ է առաջացնում աշխատողի, այլ ոչ թե արհեստակցական միության համար: Այստեղ, թերևս, առաջ է գալիս «աշխատանքային վեճի կողմ» արտահայտության մեջ նյութական և պրոցեսուալ էլեմենտների տարանջատման անհրաժեշտությունը՝ դրանով իսկ լուծելով «աշխատանքային վեճի կողմ», «քաղաքացիական դատավարության կողմ» և «աշխատանքային վեճի մասնակից» հասկացությունները չնույնացնելու խնդիրը:

Իրականում հնարավոր է իրավիճակ, երբ կողմերի ներկայացուցչական մարմիններն իրենց լիազորությունների իրականացման ժամանակ վնաս պատճառեն մյուս կողմին կամ այլ անձանց, ովքեր դիմեն վնաս պատճառողի դեմ՝ իրենց կրած վնասները հատուցելուն պարտավորեցնելու պահանջով: Այդպիսի իրավաբանական հնարավորություն նախատեսված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 82-րդ հոդվածում, համաձայն որի՝ **անօրինական** գործադուլի հետևանքով այլ անձանց պատճառված վնասը ենթակա է հատուցման՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով: Այլ անձանց դերում կարող են հանդես գալ ինչպես գործադուլ իրականացրած աշխատողների հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող գործատուն, այնպես էլ այլ անձինք: Բոլոր դեպքերում ծագած տարաձայնությունը, մասնավորապես, պատճառված վնասը հատուցելու առթիվ կողմերի միջև ծագած տարաձայնությունն աշխատանքային վեճ չէ և, որպես սովորական քաղաքացիաիրավական, այն է՝ վնաս պատճառելու հետևանքով առաջացած իրավահարաբերություն, պետք է դիտել իբրև քաղաքացիաիրավական վեճ՝ քննարկելով ու լուծելով ՀՀ քաղաքացիական և քաղաքացիական դատավարական օրենսդրությանը համապատասխան:

Անհատական աշխատանքային վեճի սուբյեկտային կազմի հարցը պահանջում է որոշակիություն մտցնել նաև այլ առումով: Աշխատանքային գործունեության ընթացքում *հնարավոր է իրավիճակ, երբ տարբեր պաշտոններ կամ միննույն պաշտոնները զբաղեցնող աշխատողների միջև տարաձայնություն առաջանա նրանց իրավասությունների սահմանազատման կապակցությամբ:* Կարծում ենք՝ այս դեպքում նույնպես առկա չէ աշխատանքային վեճ՝ մի քանի պատճառներով: Առաջին՝ այս դեպքում բացակայում է աշխատանքային վեճի առարկան, այսինքն՝ տարաձայնությունը կապված չէ

աշխատանքային օրենսդրության կիրառման կամ աշխատանքային պայմանների փոփոխման կամ նոր պայմաններ սահմանելու հետ: Երկրորդ՝ տարաձայնությունը կրում է ներքին բնույթ և չի հանձնվել իրավասու մարմնի քննարկմանը: Դրանցից էլ բխում է մյուս կարևոր հատկանիշը՝ այն, որ աշխատանքային վեճի կողմերի միջև անպայման պետք է լինի ենթակայության կապ, որտեղ մի կողմը հանդես է գալիս գործատուի անունից, նրա գործողություններն աշխատողի նկատմամբ համարվում են իբրև գործատուի գործողություններ և հետևանքներ են առաջացնում գործատուի համար: Օրինակ՝ եթե տվյալ ընկերության Իրավաբանական ծառայության պետը և Մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժնի ղեկավարը, ովքեր չեն աշխատում միմյանցից ենթակայության պայմաններում, տարակարծություն ունեն աշխատողներից գրավոր բացատրություններ վերցնելու լիազորության հարցում, ապա այստեղ առկա է ոչ թե աշխատանքային, այլ կորպորատիվ տարաձայնություն, որն աշխատանքային վեճի վերաժվելու իրավաբանական հնարավորություն չունի: Այլ է խնդիրը, երբ տվյալ կազմակերպության կառուցվածքում նշված պաշտոնները նախատեսված լինեն միմյանցից ենթակայության կապով, որի պարագայում վերադաս ստորաբաժանման ղեկավարի գործողությունները ենթակա ստորաբաժանման ղեկավարի համար կարող են դիտվել որպես գործատուի գործողություններ, իսկ դրանց շուրջ կողմերի անհամաձայնությունը՝ վերաճել աշխատանքային վեճի:

«Աշխատանքային վեճ» հասկացության օրենսգրքային բնորոշումը, որում բացակայում է վեճի առարկայի մասին բաղադրիչը, կարող է հանգեցնել նաև այլ շփոթության, ինչի առթիվ հարկ ենք համարում արտահայտել հետևյալը:

Ինչպես նշեցինք, անհատական աշխատանքային վեճի կարևոր հատկանիշներից մեկը դրա որոշակի սուբյեկտային կազմն է՝ աշխատողն ու գործատուն, ընդ որում, աշխատողի կողմում կարող է հանդես գալ ինչպես տվյալ պահին գործատուի աշխատողը հանդիսացող, այնպես էլ նախկինում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնված անձը: Դա, սակայն, հիմք չէ նշված կողմերի միջև ծագած ամեն մի տարաձայնություն աշխատանքային վեճ համարելու համար: Մասնավորապես, աշխատանքային հարաբերությունները դադարելուց հետո կողմերի միջև կարող է ծագել այդ հարաբե-

րություններից բխող վեճ, սակայն ծագած վեճն աշխատանքային հասարակել չի կարող: Ճիշտ է՝ վեճը չէր ծագի, եթե կողմերը նախկինում չգտնվեին աշխատանքային-պայմանագրային հարաբերությունների մեջ, սակայն այդ փաստն ինքնին չի կանխորոշում վեճի տեսակը, քանի որ այս դեպքում վեճի առարկան տեղափոխվում է իրավունքի այլ ճյուղի կարգավորման հարթություն: Օրինակ, եթե աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելուց հետո աշխատողը լրիվ չի մարել գործատուին ունեցած պարտքը, և գործատուն այդ պարտքի գումարը գանձելու պահանջով դիմում է դատարան, ապա այստեղ, մեր կարծիքով, գործ ունենք, ոչ թե աշխատանքային, այլ զուտ քաղաքացիաիրավական վեճի հետ, քանի որ վնասի հատուցման հետ կապված հարաբերությունները, որպես ապրանքադրամական բնույթի (գույքային) հարաբերություններ, հանդիսանում են ամենից առաջ քաղաքացիական իրավունքի գիտության ուսումնասիրության և քաղաքացիական օրենսդրության կարգավորման առարկան: Համանման օրինակ կարելի է բերել նաև իրավունքի այլ ճյուղերից: Օրինակ, երբ կինը (ամուսինը) դիմում է դատարան իրեն և ամուսնուն ընդհանուր համատեղ սեփականության իրավունքով պատկանող գույքն ամուսնու կողմից առանց իր համաձայնության օտարելու առթիվ կնքված գործարքն անվավեր ճանաչելու պահանջով, ապա, ճիշտ է՝ պահանջը բխում է օրենսդրությամբ սահմանված կարգով գրանցված ամուսնության մեջ գտնվելու կամ գտնված լինելու փաստից, սակայն դա ոչ թե ընտանեկան, այլ զուտ քաղաքացիաիրավական վեճ է՝ անկախ այն հանգամանքից, որ այդ վեճի քննության և լուծման ընթացքում կարող են կիրառվել նաև համապատասխան նյութական իրավունքի (աշխատանքային, ընտանեկան) նորմերը:

Վերը շարադրվածի հիման վրա կարելի է տալ անհատական աշխատանքային վեճի հետևյալ բնորոշումը՝

«Անհատական աշխատանքային վեճն աշխատողի կամ նախկինում տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնված կամ աշխատանքային պայմանագրի կնքման մերժում ստացած անձի և գործատուի միջև աշխատանքային օրենսդրության կիրառման, աշխատանքային պայմանագրի պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքի նոր պայմաններ սահմանելու կապակցությամբ առաջացած և նրանց անմիջական բանակցություններով չկարգավորված տարաձայնությունն է, որը հանձնվել է օրենքով դրա հասարակազգորված մարմնի քննարկմանը»:

Лаура Зограбян

Соискатель кафедры гражданского процесса ЕГУ

ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Изучив судебную практику по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров становится очевидным, что для окончательного принятия решений по данным вопросам требуется достаточно длительный срок, вследствие чего, зачастую выявляются определенные сложности для выяснения обстоятельств, имеющих существенное значение при объективном и обоснованном принятии судебных актов, следовательно и для эффективной защиты прав и законных интересов участников трудовых правоотношений.

Учитывая, что такое положение, кроме объективных причин также обусловлено несовершенством праворегулирования законодательства, мы считаем целесообразным проанализировать положения нормативных актов, регулирующих общественные отношения, связанные с рассмотрением и принятием решений по индивидуальным трудовым спорам, выявить обстоятельства, препятствующие быстрому разрешению трудовых споров и представить предложения по их предотвращению или устранению.

Laura Zohrabyan

Applicant of the YSU Chair of Civil Procedure

THE CONCEPT AND FEATURES OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

After studying jurisprudence regarding to the reviewing and resolution of individual labor disputes it is evident that the final decision on these issues requires a fairly long period, as a result, are often identified certain difficulties to clarify the circumstances of significant importance in the objective and informed decision-judicial acts, therefore for promises more effective protection of the rights and legitimate interests of participants in labor legal relations.

Considering that this situation except for objective reasons and due to the imperfection of legal regulation of the legislation, we believe it appropriate to analyze the situation of regulations governing public relations related to the consideration and adoption of decisions on individual labor disputes, identify the circumstances that prevent the rapid resolution of labor disputes, and provide suggestions on their prevention or elimination.

Բանալի բառեր՝ աշխատող, գործատու, անհատական աշխատանքային վեճ, տարաձայնություններ, համաձայնություն:

Ключевые слова: рабочий, работодатель, индивидуальные трудовые споры, разногласия, соглашение.

Key words: worker, employer, individual labor disputes, disagreement, agreement.