

ՀԱՇՏԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ (ՄԵԴԻԱՑԻԱ) ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

ՎԱՐԴՈՒՇ ԵՍԱՅԱՆ¹⁰

Երևանի պետական համալսարան

Մարդու իրավունքների և ազատությունների ապահովման մեխանիզմի արդյունավետության բարձրացումը չի կարող տեղի ունենալ բացառապես իրավական կարգավորման իմպերատիվ մեթոդների կիրառմամբ, այդ իսկ պատճառով ներկայումս զգալիորեն աճում է այսպես կոչված «ինքնակարգավորման» մեխանիզմների նշանակությունը: Ուստի քաղաքացիների իրավունքների պաշտպանության արդյունավետությունը բարձրացնելու համար անհրաժեշտ է ապահովել վեճի կարգավորման ձևի համապատասխանությունն այդ վեճի բնույթին (“Fitting the forum to the fuss”):

Վեճերի այլընտրանքային լուծումը ներառում է այնպիսի գործընթաց, որտեղ չեզոք երրորդ կողմը ներգրավվում է աջակցելու իրավական վեճերի լուծմանը այնպիսի ընթացակարգերի միջոցով, ինչպիսիք են հաշտարարությունը, արբիտրաժը և այլն:

Վեճերի լուծման այլընտրանքային եղանակներից մեկը հաշտարարությունն է (մեդիացիա), որը ակտիվորեն կիրառվում է զարգացած իրավական համակարգ ունեցող մի շարք երկրներում և կողմերը ազատ են դիմելու հաշտարարության, որտեղ նրանց օգնում է չեզոք կողմ հանդիսացող հաշտարարը:

Բանալի բառեր – *վեճերի այլընտրանքային լուծում, իրավունքների պաշտպանություն, վեճերի լուծման այլընտրանքային ընթացակարգերը, հաշտարարության գործընթաց (մեդիացիա), հաշտարար, չեզոք և անկողմնակալ, քաղաքացիական վեճեր*

Թեև դատարանները առանձնակի տեղ են զբաղեցնում իրավունքների պաշտպանության ձևերի մեջ, այնուամենայնիվ ամբողջ աշխարհում գնալով առավել ընդունելի է դառնում այն մոտեցումը, որ կան քաղաքացիական վեճերի լուծման այլընտրանքային ձևեր հնարավոր ավելի հարմար մեթոդներով՝

¹ **Վարդուշ Եսայան** – իրավաբանական գիտությունների թեկնածու, ԵՊՀ քաղաքացիական դատավարության ամբիոնի դոցենտ

Вардуш Есаян – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского процесса ЕГУ

Vardush Yesayan – Candidate of Legal Sciences, Associate Professor at YSU Chair of Civil Procedure

Էլ. փոստ՝ vardyesayan@ysu.am ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3361-9208>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Ստացվել է՝ 04.06.2025

Գրախոսվել է՝ 23.10.2025

Հաստատվել է՝ 28.11.2025

© The Author(s) 2025

կողմերի համար ծախսերի և ժամանակի ավելի մեծ խնայողություններով¹: Այսպես, կողմերի միջև առաջացած վեճերը կարող են լուծվել տարբեր եղանակների կիրառմամբ, որոնցից ամենատարածվածը, իհարկե, մնում է վեճերի լուծումը դատական կարգով:

Հարկ է ընդգծել, որ մարդու իրավունքների և ազատությունների ապահովման մեխանիզմի արդյունավետության բարձրացումը չի կարող տեղի ունենալ բացառապես իրավական կարգավորման իմպերատիվ մեթոդների կիրառմամբ, այդ իսկ պատճառով ներկայումս զգալիորեն աճում է այսպես կոչված «ինքնակարգավորման» մեխանիզմների նշանակությունը: Ուստի քաղաքացիների իրավունքների պաշտպանության արդյունավետությունը բարձրացնելու համար անհրաժեշտ է ապահովել վեճի կարգավորման ձևի համապատասխանությունն այդ վեճի բնույթին (“Fitting the forum to the fuss”):

Վեճերի լուծման այլընտրանքային ընթացակարգերը (Alternative Dispute Resolution) ոչ միայն երաշխավորում, այլ նաև վեճերը առավել արագ և անկողմնակալ լուծելու հնարավորություն են տալիս:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ վեճերի այլընտրանքային լուծման ակտիվ զարգացումը սկսվել է դեռևս 1970-ական թվականներից: Ֆ. Սանդերը իր «Վեճերի լուծման միջոցների բազմազանություն» վերստառությամբ աշխատանքում, խոսել է հաշտարարության, արբիտրաժի, ինչպես նաև հաշտարարի (օմբուդսմենի) կողմից վեճի լուծման մասին, որպես վեճի դատական կարգով լուծման այլընտրանք²:

Հարկ է նկատել, որ վեճերի լուծման այլընտրանքային ընթացակարգերը առավել լայն տարածում ունեն անգլո-սաքսոնական իրավական համակարգի երկրներում, մասնավորապես՝ ԱՄՆ-ում:

Վեճերի այլընտրանքային լուծումը բացի դատական կարգով վեճի լուծումից ներառում է ցանկացած գործընթաց կամ ընթացակարգ, որտեղ չեզոք երրորդ կողմը ներգրավվում է աջակցելու իրավական վեճերի լուծմանը այնպիսի ընթացակարգերի միջոցով, ինչպիսիք են գործի նախնական օբյեկտիվ գնահատումը, հաշտարարությունը, արբիտրաժը և այլն:

Ժամանակակից աշխարհի շատ երկրներում վեճերի լուծման այլընտրանքային եղանակները ճանաչվում են օրենքով: Նման մեթոդների օգտագործումը և ձեռք բերված արդյունքները ճանաչվում են որպես իրավական ընթացակարգեր և պաշտպանվում են պետական հարկադրանքի միջոցներով: Օրինակ՝ ԱՄՆ-ում քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտները նախաձեռնել

¹ St’u Report “Alternative dispute resolution. Mediation and conciliation”, Law Reform Commission, Ireland, https://www.lawreform.ie/_fileupload/reports/r98adr.pdf:

² St’u **Kirdly A.** The Mediation Privilege's Transition from Theory to Implementation: Designing a Mediation Privilege Standard to Protect Mediation Participants. Process and the Public Interest, Journal of Dispute Resolution, 1995թ. 4-րդ հատոր, էջ 420:

են հաշտարարության ինստիտուտ և միջնորդական ծառայություններ ձևավորելու անհրաժեշտությունը՝ որպես վեճերի բարդ, ծախսատար և ժամանակատար դատական լուծման այլընտրանք: 2001 թվականին ԱՄՆ-ում ընդունվել է դաշնային օրենք, որը կարգավորում է վեճերի լուծման այլընտրանքային եղանակները, որով հաշտարարությունը սահմանվել է որպես գործընթաց, որի ընթացքում հաշտարարը հեշտացնում է կողմերի միջև հաղորդակցությունը՝ կամավոր համաձայնության հիման վրա վեճը լուծելու համար³:

Այսպիսով, վեճերի լուծման այլընտրանքային եղանակներից մեկը հաշտարարությունն է (մեդիացիա), որը որպես ինստիտուտը ի հայտ է եկել XX դարի սկզբին ԱՄՆ-ում, այնուհետև կարճ ժամանակում լայն կիրառություն ստացել Մեծ Բրիտանիայում, Ավստրալիայում և զարգացած ու կայուն իրավական համակարգ ունեցող մի շարք երկրներում:

Որպես վեճերի լուծման այլընտրանքային ընթացակարգ՝ հաշտարարությունը ներկայումս էլ ակտիվորեն կիրառվում է զարգացած իրավական համակարգ ունեցող մի շարք երկրներում և կողմերը ազատ են դիմելու հաշտարարության, որտեղ նրանց օգնում է չեզոք կողմ հանդիսացող հաշտարարը:

Հաշտարարության ինստիտուտը սկզբում զուգորդվում, ասոցացվում էր ժողովրդավարական կառավարման հետ. դեռ ավելին՝ շատերը այն դիտարկում էին որպես ժողովրդավարական սկզբունքներ ու արժեքներ ապահովող ինստիտուտ:

Հարկ է նկատել, որ հաշտարարության ինստիտուտի վերաբերյալ դեռևս չկա միջազգայնորեն ընդունված մեկ միասնական բնորոշում: Այսպես՝ ըստ Մ. Դրագոսի հաշտարարությունը բարդ գործընթաց է, որը ներառում է այնպիսի տարրեր, ինչպիսիք են՝ հաշտարարությունը, հաշտարարության մասին համաձայնագիրը, հաշտարարության արդյունքում ընդունված որոշման իրականացումը⁴: Լ. Մուրմանը հաշտարարությունը դիտարկում է կողմերի միջև ծագած վեճի լուծման արտադատական մեթոդ «չեզոք և անկողմնակալ կողմի»՝ հաշտարարի մասնակցությամբ, որը համակարգում է հաշտարարության գործընթացը և խրախուսում կողմերին առավել շահավետ որոշում կայացնել վեճի վերաբերյալ: Ըստ նրա, հաշտարարությունը, որպես վեճերի լուծման այլընտրանքային ձև, վաղուց հանդիսանում է ձեռնարկատերերի և առևտրականների միջև վեճերի լուծման շատ կարևոր գործիք⁵:

³ Տե՛ս “Mediation as an alternative procedure for resolving commercial disputes in the countries of the modern world”, Nikolai Mayurov, Dmitry Makarov, Pavel Mayurov, Yuri Rychkov, 2019 <https://www.abacademies.org/articles/Mediation-as-an-Alternative-procedure-for-resolving-commercial-disputes-in-the-countries-of-the-modern-world-1544-0044-22-SI-2-373.pdf>

⁴ Տե՛ս **Dragos, M.R.**, “Mediation: an alternative way to solve conflicts in the international business environment”, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 62(2), 2012, էջեր 290-293:

⁵ Տե՛ս **Surma, L.**, “Mediation in business. 18th International Scientific Conference on International Relations - Current Issues of World Economy and Politics” 2017 թ., Makedon, V., Drobyazko, S.,

Միջազգային մասնավոր իրավունքի Հաագայի համաժողովի կողմից տրված բնորոշմամբ հաշտարարությունը կամավոր գործընթաց է, որի ընթացքում «հաշտարարը» հեշտացնում է վիճող կողմերի միջև հաղորդակցությունը՝ պատասխանատվություն ստանձնելով վեճի լուծում գտնելու համար⁶:

Գրականության վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ հաշտարարության վերաբերյալ դիտարկումները տարբեր են, սակայն ընդհանուր մոտեցումն այն է, որ հաշտարարությունը վեճերի լուծման ընթացակարգ է, չեզոք կողմի մասնակցությամբ, որն օգնում է վեճի կողմերին հասկանալու իրենց շահերը, գնահատելու ուժեղ և թույլ կողմերը, ակնկալիքները, հնարավոր ռիսկերը և հիմք ընդունելով դա՝ կամավոր և փոխհամաձայնությամբ բավարարելու երկու կողմերի ակնկալիքները՝ իրենց շահերին համապատասխան: Եվ բացի այդ, հաշտարարությունը փաստացի հնարավորություն է ընձեռում հասարակության անդամներին քաղաքակիրթ եղանակով լուծելու վեճերը:

Աշխարհում գործում են հաշտարարության մի շարք մոդելներ: Լայն տարածում գտած մոդելներից են խթանող (facilitative), գնահատող (evaluative), փոխակերպող (transformative) մոդելները, որոնք ելնելով գործի հանգամանքներից կարող են կիրառվել ինչպես առանձին-առանձին, այնպես էլ բոլորը միասին⁷:

Հաշտարարության այսպես կոչված խթանող («facilitative») մոդելի հիմքում ընկած է այն սկզբունքը, որ չեզոք և միևնույն ժամանակ նաև անկախ երրորդ կողմի աջակցությամբ վեճի կողմերը կարող են ինքնուրույն լուծել իրենց միջև առաջացած վեճը: Այս մոդելի շրջանակներում հաշտարարի հիմնական դերը միայն գործընթացի կառավարումն է: Հաշտարարն օգնում է կողմերին գտնելու լուծումներ, բայց վեճի հստակ լուծում չի առաջարկում: Հաշտարարության այդ մոդելը կիրառվում է ԱՄՆ-ում, Ավստրիայում: Այսպես, օրինակ ԱՄՆ-ում հաշտարարությունը ամրագրված է 2004 թվականի «Հաշտարարության միասնական ակտով», ըստ որի հաշտարարությունը գործընթաց է, որի ընթացքում հաշտարարը նպաստում է կողմերի միջև հաղորդակցությանը և բանակցություններին՝ օգնելով նրանց վեճի վերաբերյալ գալու համաձայնության⁸:

Հաշտարարության մյուս մոդելը գնահատողական («evaluative») հաշտարարությունն է, որտեղ երրորդ կողմի՝ հաշտարարի, դերը ավելի շատ խորհրդատվական բնույթի է: Հաշտարարը կողմերին հնարավորություն ընձեռնելով ներկայացնել իրենց փաստարկները, գնահատում է դրանք, բացի այդ, հաշ-

Shevtsova, H., Maslosh, O., & Kasatkina, M., “Providing security for the development of high-technology organizations”, Journal of Security and Sustainability Issues, 8(4), 2019:

⁶ Տե՛ս The Hague Conference on Private International Law, https://assets.hcch.net/upload/guide28mediation_en.pdf:

⁷ Տե՛ս Manuel européen sur la législation en matière de médiation, CEPEJ(2019)9, 14 juin 2019: Հղումը՝ <https://rm.coe.int/cepej-2019-9-fr-manuel-pour-la-mediation-fr/1680966e5e>

⁸ Տե՛ս “Uniform Mediation Act” 2004, USA:

տարարը կարող է արտահայտել իր դիրքորոշումը գործի էության վերաբերյալ⁹: Հարկ է նկատել, որ հաշտարարության այս մոդելը ըստ որոշ դիտարկումների հակասում է հաշտարարության հիմնարար սկզբունքներից մեկին. վեճի կողմերի՝ ինքնուրույն որոշում կայացնելու սկզբունքին: Այս համատեքստում անհրաժեշտ է ընդգծել միջազգային գրականության մեջ տեղ գտած այն դիրքորոշումը, որ վեճի կողմերը հաշտարարության ընթացքում պետք է հնարավորություն ունենան հաշտարարին խնդրել ստանձնելու մի դեր, որպիսի պայմաններում վերջինս ոչ թե կհանդիսանա երրորդ, չեզոք անձ, որը կողմերին միայն օգնում է ինքնուրույնաբար հասնելու վեճի կարգավորմանը, այլ հնարավորություն կունենա արտահայտելու իր կարծիքը վեճի վերաբերյալ՝ կողմերին առաջարկելով դրա լուծման հնարավոր բարենպաստ տարբերակներ: Որոշ երկրներում հաշտարարին հնարավորություն է ընձեռված կարծիք արտահայտելով ներկայացնելու դիրքորոշում, որը որպես կանոն, խնդրանքի տեսքով է, և պարտադիր, վեճի կողմերի փոխհամաձայնությամբ: Օրինակ՝ Լեհաստանում հաշտարարը տարբեր մեթոդներ իրականացնելով կարող է առաջարկել վեճի կարգավորման տարբերակներ, որոնք կողմերի համար պարտադիր չեն և կարող են չընդունվել նրանց կողմից¹⁰: Կամ, օրինակ, Իտալիայում, եթե վեճի կողմերը վեճի առարկայի մասին համաձայնության չեն գալիս, հաշտարարը իրավունք ունի վեճի կարգավորման առաջարկ ներկայացնել, եթե կողմերը հաշտարարության գործընթացում դիմում են հաշտարարին համատեղ խնդրանքով¹¹:

«Հաշտարարության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի համաձայն հաշտարարությունը գործընթաց է, որն ուղղված է կողմերի համաձայնությամբ իրենց միջև առկա վեճն անկողմնակալ երրորդ անձի՝ հաշտարարի օգնությամբ հաշտությամբ լուծելուն: Ներկայումս հաշտարարության ինստիտուտն իր ուրույն տեղն ունի՝ որպես տարաբնույթ վեճերի, մասնավորապես՝ ընտանեկան, քաղաքացիական, աշխատանքային, արդյունավետ լուծման տեսանկյունից:

Միջազգային փաստաթղթերի շարքում կարևոր տեղ է զբաղեցնում Միջազգային առևտրային հաշտարարության և հաշտարարության միջազգային համաձայնագրերի մասին UNCITRAL 2002 թվականի օրենքը: Այս տիպային օրենքը կարգավորում է հարցերի լայն շրջանակ, որոնք առնչվում են հաշտարարության բնականոն կազմակերպմանը և անցկացմանը: Մասնավորապես, սահմանվում են հաշտարարների նշանակման ընթացակարգը, հաշտարարի և կողմերի միջև հաղորդակցությունը, հաշտարարի կողմից կողմերին տեղեկատվության բացահայտման կարգը, ապացույցների քննությանը վերաբերող

⁹ St' u Report "Alternative dispute resolution: Mediation and conciliation", Law Reform Commission, Ireland, (LRC 98-2010), հղումը՝ https://www.lawreform.ie/_fileupload/reports/r98adr.pdf :

¹⁰ St' u The Republic of Poland, the Code of Civil Procedure, հոդված 183:

¹¹ St' u The Republic of Italy, Legislative Decree of March 4, 2010, հոդված 11 (1):

մի շարք հարցեր, հաշտության համաձայնության իրավական ստատուսը և այլն: Հաշտարարության վերաբերյալ կանոններ են սահմանվել նաև Առևտրային միջազգային պալատին կից գործող Վեճերի լուծման այլընտրանքային մեթոդների Միջազգային կենտրոնի (International Center for ADR) կողմից: Վեճերի լուծման այլընտրանքային մեթոդների Միջազգային կենտրոնը, որն առանձնացված մարմին է, համակարգում է Հաշտարարության կանոնների (ICC Mediation Rules) կիրառումը:

Հաշտարարության վերաբերյալ կանոններ են սահմանվել նաև ԵՄ թիվ 2008/52/ԵՄ դիրեկտիվով (այսուհետ՝ Դիրեկտիվ): Դիրեկտիվով տրվում է հաշտարարության հասկացությունը, կարգավորվում են հաշտարարների որակավորմանը, հաշտարարության գործընթացի իրականացմանը, հաշտարարության արդյունքում ձեռք բերված համաձայնության կատարմանն առնչվող հարցեր: Դիրեկտիվի նպատակն է պարզեցնել վեճերի լուծման գործընթացը՝ հաշտարարության կիրառումը խթանելու և հաշտարարության ու դատավարական ընթացակարգերի միջև հավասարակշռություն ապահովելու միջոցով: Դիրեկտիվը կիրառվում է քաղաքացիական և առևտրային գործերով միջազգային բնույթի վեճերի նկատմամբ, բացառությամբ իրավունքների և պարտականությունների, որոնց վերաբերյալ կողմերն իրավունք չունեն ինքնուրույն որոշում կայացնելու կիրառելի իրավունքին համապատասխան:

Այսպիսով, հաշտարարության կիրառումը՝ որպես վեճերի լուծման այլընտրանքային եղանակ, թույլ է տալիս հաշտարարության կողմերին խուսափել ավելորդ դատական քաջքշուկներից և ծախսերից, միաժամանակ՝ հնարավորություն ընձեռելով փոխադարձ համաձայնությամբ լուծել առաջացած վեճը:

Հայաստանում «Հաշտարարության մասին» օրենքի ընդունմամբ սահմանվեցին հաշտարարության իրականացման իրավական հիմքերը: «Հաշտարարության մասին» ՀՀ օրենքը կարգավորում է հաշտարարության կազմակերպման և գործունեության հետ կապված հարաբերությունները՝ սահմանելով հաշտարարության իրականացման սկզբունքները, հաշտարարի վարքագծի կանոնները, իրավունքները և պարտականությունները, հաշտարարի որակավորման և որակավորումը դադարեցնելու հիմքերը, հաշտարարության իրականացումը կանոնակարգող և այլ դրույթներ: Օրենքի ընդունմամբ սահմանվեցին հաշտարարության իրականացման իրավական հիմքերը, նախատեսվեցին կարգավորումներ հաշտարարության իրականացման սկզբունքների, հաշտարարների իրավունքների և պարտականությունների վերաբերյալ:

«Հաշտարարության մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն, հաշտարարը անկախ, անկողմնակալ, գործի ելքով շահագրգռվածություն չունեցող ֆիզիկական անձ է, որն իրականացնում է հաշտարարություն՝ կողմերի միջև առկա վեճը հաշտությամբ լուծելու նպատակով:

ՌԴ-ում 2010 թվականին «Միջնորդի մասնակցությամբ վեճերի լուծման այլընտրանքային ընթացակարգի մասին (հաշտարարության ընթացակարգը)»

դաշնային օրենքի ընդունմամբ ի հայտ եկան օրենսդրական դրույթներ, որոնք ամրագրում էին հաշտարարության գործընթացը որպես ոչ դատական հաշտության գործընթաց: Նշված օրենքի համաձայն հաշտարարության գործընթացը սահմանվում է որպես հաշտարարի օգնությամբ կողմերի կամավոր համաձայնության հիման վրա վեճերը լուծելու միջոց՝ փոխադարձ ընդունելի լուծման հասնելու նպատակով:

Հաշտարարության գործընթացին նմանատիպ բնորոշում է տրվում նաև ամերիկյան հայրենական օրենսդրությամբ: ԱՄՆ-ում հաշտարարությունն ընկալվում է որպես ընթացակարգ, երբ միջնորդը (հաշտարարը) նպաստում է կողմերի միջև հաղորդակցության հաստատմանը վեճը կողմերի կամավոր համաձայնությամբ լուծելու նպատակով¹²:

Գերմանական օրենսդրությամբ հաշտարարության գործընթացը սահմանվում է հետևյալ կերպ. հաշտարարությունը գաղտնի և կառուցվածքային ընթացակարգ է, որի ընթացքում կողմերը ձգտում են կամավոր և սեփական պատասխանատվությամբ վեճի փոխշահավետ լուծմանը մեկ կամ մի քանի հաշտարարների օգնությամբ¹³:

Հաշտարարության վերաբերյալ կանոններ սահմանող ԵՄ դիրեկտիվի 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ **«Հաշտարարություն»** նշանակում է ցանկացած գործընթաց անկախ դրա նշանակումից, որի դեպքում վեճի երկու կամ ավելի կողմեր դիմում են երրորդ կողմին իրենց վեճը լուծելու նպատակով պայմանավորվածություն ձեռք բերելու համար և անկախ այն հանգամանքից, թե արդյոք այս գործընթացը նախաձեռնվել է կողմերի կողմից, առաջարկվել թե նշանակվել է դատարանի կողմից, թե նշանակվել է համաձայն ԵՄ անդամ պետության ազգային օրենսդրության: Այս սահմանումը ներառում է դատավորի կողմից նշանակվող հաշտարարությունը, բայց ոչ համապատասխան վեճի հետ կապված ցանկացած իրավական գործընթաց: Բսկ **«Հաշտարար»** նշանակում է ցանկացած երրորդ կողմ, որը նպաստում է հաշտարարությունն արդյունավետ, օբյեկտիվ և պատշաճ կերպով իրականացնելու գործընթացին, անկախ համապատասխան ԵՄ անդամ պետությունում երրորդ կողմի անվանումից կամ մասնագիտությունից և, անկախ այն հանգամանքից, թե ինչ եղանակով է երրորդ կողմը ներգրավվել հաշտարարության գործընթացին:

«Հաշտարարության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասը նախատեսում է հաշտարարի իրավունքները: Հաշտարարն իրավունք ունի հաշտարարության ընթացքում հանդիպումներ կազմակերպելու ինչպես հաշտարարության բոլոր կողմերի հետ միաժամանակ, այնպես էլ հաշտարարության յուրաքանչյուր կողմի հետ առանձին, ազատորեն կիրառելու օրենքով չարգելված

¹² St' u Uniform Mediation Act and Official Comments // Journal of Dispute Resolution, 2003. Հատոր 4, էջ 14

¹³ St' u **Аболонин В. О.** Закон Германии «О поддержке медиации и других форм внесудебного урегулирования конфликтов» (Mediations G), № 5, 2013, էջ 210:

հաշտարարության մեթոդներ, իր ծառայությունների դիմաց ստանալու վճար, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի, գովազդելու իր ծառայությունները:

Նշված հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է հաշտարարի պարտականությունները, դրանք են՝ հաշտարարը պարտավոր է մինչև հաշտարարությունն սկսելը հաշտարարության կողմերին պարզաբանել իր դերը, հաշտարարության գործընթացի բնույթը, հաշտության համաձայնության և անհրաժեշտության դեպքում նման համաձայնություն ձեռք չբերելու հետևանքները, հրաժարվել հաշտարարություն իրականացնելուց, եթե գտնում է, որ իր մասնակցությունը հաշտարարության գործընթացին կհանգեցնի հաշտարարության որևէ սկզբունքի կամ հաշտարարի վարքագծի կանոնների խախտման, պահպանել հաշտարարության սկզբունքները և հաշտարարի վարքագծի կանոնները, անցնել հաշտարարների ամենամյա պարտադիր վերապատրաստումը և այլն:

«Հաշտարարության մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ գլուխը կանոնակարգում է հաշտարարի արտոնագրմանը, արտոնագրված հաշտարարների ռեեստրին, արտոնագրված հաշտարարների վերապատրաստմանը վերաբերող դրույթներ, նախատեսում՝ արտոնագրված հաշտարարի որակավորում ստանալու ընթացակարգը, ինչպես նաև այն պահանջների ցանկը, որոնց պետք է բավարարի այն անձը, ով ցանկանում է դառնալ արտոնագրված հաշտարար: Այս համատեքստում հարկ է անդրադառնալ արտոնագրված և հաշտարարի արտոնագիր չունեցող հաշտարարների մասնակցության հարցին հաշտարարության գործընթացում, այն է՝ նրանցից յուրաքանչյուրի մասնակցությամբ կնքված հաշտության համաձայնության իրավական ստատուսին: Ինչպես նշվեց կողմերն ազատ են հաշտարարի ընտրության հարցում և չկա որևէ սահմանափակում տվյալ պարագայում:

Հարկ է նկատել, որ «Հաշտարարության մասին» ՀՀ օրենքը կողմերի միջև առաջացած վեճը հաշտարարությամբ լուծելու համար որպես նախապայման ուղղակիորեն չի դիտարկում հաշտարարի արտոնագրված լինելու հանգամանքը: Մինչդեռ, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի մի շարք հոդվածներում օգտագործվում է «արտոնագրված հաշտարար» հասկացությունը և ոչ ուղղակի «հաշտարար»: Մասնավորապես, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 184-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է՝ «Առաջին ատյանի կամ վերաքննիչ դատարանը վարույթի ցանկացած փուլում կողմերին հաշտեցնելու նպատակով նրանց համաձայնությամբ կամ միջնորդությամբ իրավունք ունի նշանակելու արտոնագրված հաշտարարի մասնակցությամբ հաշտարարական գործընթաց»: Բացի այդ նույն օրենսգրքի 288-րդ հոդվածի համաձայն՝ եթե հաշտարարության արդյունքով հաշտության համաձայնությունը կնքվել է արտադատական կարգով՝ արտոնագրված հաշտարարի մասնակցությամբ, ապա հաշտարարության յուրաքանչյուր կողմ իրավունք ունի հաշտության համաձայնությունը կնքելու օրվանից հետո՝ վեց ամսվա ընթացքում, դիմելու իր բնակության վայրի ընդհանուր իրավասության

դատարան՝ կողմերի միջև կնքված հաշտության համաձայնությունը դատարանի կողմից հաստատելու պահանջով: Օրենսդիրը նման իրավունքի իրացման պայման է դիտարկել արտոնագրված հաշտարարի մասնակցությունը հաշտարարության գործընթացին:

Որպես ընթացակարգային գործունեության տեսակ՝ հաշտարարության գործընթացը չի կարող կազմակերպվել և հաջողությամբ իրականացվել առանց որոշակի սկզբունքների առկայության ու պահպանման, որոնք արտահայտում են հանրության պատկերացումները և հաշտարարի օժանդակությամբ վեճի լուծման կազմակերպման և իրականացման հետ կապված պահանջները (ստանդարտները)¹⁴: Այսպես, հաշտարարության ինստիտուտում գործում են մի շարք սկզբունքներ, ինչպիսիք են կամավորությունը, գաղտնիությունը, կողմերի հավասարությունը, հաշտարարի անկախությունն ու անկողմնակալությունը:

Կամավորության սկզբունքի համաձայն հաշտեցման ընթացակարգի սկիզբը և ավարտը, ինչպես նաև համաձայնության կնքումը և կատարումն իրականացվում են բացառապես հաշտարարության մասնակիցների կամքով: Կամավորության սկզբունքը գործում է ինչպես կողմերի փոխհարաբերություններում, այնպես էլ հաշտարարի հետ հարաբերություններում: Կամավորության սկզբունքը նախ և առաջ ենթադրում է հաշտարարության իրականացում՝ կողմերի փոխադարձ համաձայնության հիման վրա: Երկրորդ՝ հաշտարարության հետագա ընթացքը շարունակելը ևս կախված է կողմերի կամահայտությունից: Երրորդ՝ կողմերի համար փոխադարձաբար ընդունելի որոշումը կայացվում է առանց որևէ արտաքին միջամտության¹⁵:

Այսպիսով՝ հաշտարարությունը գործընթաց է, որին ներգրավված կողմերը առանց որևէ արտաքին միջամտության, այլ փոխադարձ համաձայնությամբ ընդունում են որոշումներ, հաշտարարը ազատորեն ընտրվում է կողմերի կողմից և ինչպես հաշտարարը, այնպես էլ կողմերը կարող են ցանկացած պահի հրաժարվել հաշտարարությանը մասնակցելուց՝ այն դադարեցնելով:

«Հաշտարարության մասին» ՀՀ օրենքի 7-րդ հոդված 1-ին մասի համաձայն հաշտարարը պարտավոր է պահպանել հաշտարարության գաղտնիությունը: Հաշտարարական գաղտնիք են հաշտարարության ընթացքում բացահայտված կամ արտահայտած տեղեկությունները, հաշտարարության բովանդակությունն ու բնույթը:

Ուշադրության է արժանի այն, որ օրենսդիրը ուղղակիորեն չի սահմանափակում մի կողմից ստացված տեղեկատվությունը, առանց այդ կողմի թույլտվության, մյուս կողմին բացահայտելու հնարավորությունը:

¹⁴ Տե՛ս **Сухова Н. В.**, Принципы процесса медиации, Вестник Тюменского государственного университета. Социальноэкономические и правовые исследования № 3, 2013:

¹⁵ Տե՛ս **Калашникова С. И.** Медиация в сфере гражданской юрисдикции, дис... канд. юрид. наук, Уральская государственная юридическая академия, Екатеринбург, 2010, էջ 32:

Հաշտարարական գաղտնիքը կարող է հրապարակվել, եթե առկա է կողմերի գրավոր համաձայնությունը, դա անհրաժեշտ է քրեական կամ կարգապահական վարույթում իր պաշտպանության համար, և եթե առկա է Հայաստանի Հանրապետության քրեական օրենսգրքով նախատեսված՝ հաստատապես հայտնի նախապատրաստվող ծանր կամ առանձնապես ծանր հանցագործության մասին տեղեկատվություն:

Որպես «Հաշտարարության մասին» ՀՀ օրենքում տեղ գտած գաղտնիության սկզբունքի ապահովման երաշխիք ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրքը (43-րդ հոդվածի 2-րդ մաս, 4-րդ կետ) սահմանում է, որ որպես վկա չի կարող հարցաքննվել հաշտարարը, իր կողմից կամ իր մասնակցությամբ քննված որևէ գործի վերաբերող քննարկումների առնչությամբ:

Գաղտնիության մասին սկզբունքն ուղղակիորեն մատնանշված է նաև Հաշտարարների վարքագծի եվրոպական կանոնագրքում¹⁶: Գաղտնիության պահպանումը, համաձայն կանոնագրքի, հաշտարարի մասնագիտական պարտականությունն է: «Քաղաքացիական և առևտրային հարցերով հաշտարարության որոշ հարցերի վերաբերյալ» 2008 թվականի մայիսի 21-ի թիվ 2008/52/ EC դիրեկտիվի 7-րդ հոդվածը¹⁷ սահմանում է, որ, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ կողմերը կայացրել են այլ համաձայնություն, հաշտարարը չի կարող հարկադրվել ցուցմունք տալու այն տեղեկությունների վերաբերյալ, որոնք իրեն հայտնի են դարձել հաշտարարության ընթացքում: «Քաղաքացիական և առևտրային հարցերով հաշտարարության որոշ հարցերի վերաբերյալ» 2008 թվականի մայիսի 21-ի թիվ 2008/52/ EC դիրեկտիվի 7-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ ԵՄ անդամ պետությունները պետք է երաշխավորեն, որ եթե կողմերն այլ համաձայնություն չեն կայացրել, ոչ չէ հաշտարարը, ոչ էլ հաշտարարության իրականացման գործընթացում ընդգրկված անձինք չեն կարող հարկադրվել քաղաքացիական կամ առևտրային գործերով դատական կամ արբիտրաժային վարույթի ընթացքում ցուցմունք տալու հաշտարարության գործընթացի կամ դրանից ծագող տեղեկատվության առնչությամբ՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ՝

1. դա անհրաժեշտ է ԵՄ անդամ պետության հանրային քաղաքականության վերապահումների հաշվառման համար, մասնավորապես, երբ անհրաժեշտ է երաշխավորել երեխայի լավագույն շահերի պաշտպանությունը կամ կանխել անձի ֆիզիկական կամ հոգեկան ամբողջականությանը սպառնացող վտանգը.

2. հաշտարարության միջոցով կայացված համաձայնության բովանդակության բացահայտումն անհրաժեշտ է համաձայնության կատարման համար:

¹⁶ St' u European Code of Conduct for Mediators of the European Commission. 2004, <https://www.euromed-justice.eu/en/document/eu-european-code-conduct-mediators>

¹⁷ St' u Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters, 7-րդ հոդված: Հղումը՝ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0052>

Վեճերի արտադատական լուծման ընթացակարգերում գաղտնիությունն անհրաժեշտ է այն տեղեկատվության տարածումը կանխելու համար, որը հաշտարարության գործընթացի մասնակիցներին հայտնի է դարձել հաշտարարության ընթացքում: Նման տեղեկատվությունը ներառում է, մասնավորապես, անձնական տվյալներ, ֆիզիկական անձանց անձնական կյանքի մանրամասներ, իրավաբանական անձանց առևտրային գաղտնիք, և այլն:

Կողմերի հավասարության սկզբունքը ենթադրում է, որ կողմերը հաշտարարության ընթացքում հավասար են, և ոչ մի կողմ չունի գործընթացին առնչվող արտոնություն:

«Հաշտարարության մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդվածը սահմանում է հաշտարարի վարքագծի կանոնները, ըստ որի հաշտարարի վարքագծի կանոնների նպատակն է հաշտարարի կողմից դրանք պահպանելու միջոցով նպաստել հաշտարարի անկախության և անաչառության ապահովմանը, ինչպես նաև հաշտարարի հեղինակության բարձրացմանը և հաշտարարության նկատմամբ վստահության ձևավորմանը: Հատկանշական է այն, որ նշված օրենքը, եթե հաշտարարության սկզբունքներն ամրագրելիս նախատեսել է հաշտարարի անկախության և անկողմանակալության սկզբունքը, ապա նշված նորմում առաջ է քաշում ևս մեկ հասկացություն՝ անաչառությունը, որով հաշտարարը պետք է առաջնորդվի հաշտարարություն իրականացնելիս: Քննարկվող նորմի համաձայն, հաշտարարը պարտավոր է, ի թիվս այլնի, բացահայտել կողմերին օրենքով նախատեսված կողմերի հետ փոխկապակցվածության հիմքերի կամ այնպիսի հանգամանքների մասին, որոնք անկողմնակալ դիտորդի մոտ կարող են ողջամիտ կասկած հարուցել տվյալ գործով նրա անաչառության մասին, ինչպես նաև ապահովել հավասար, հարգալից և անկողմնակալ վերաբերմունք վիճող կողմերի նկատմամբ: Ըստ «Հաշտարարության մասին» ՀՀ օրենքի 9.1-րդ հոդվածի, հաշտարարը պարտավոր է կողմերին բացահայտել օրենքով նախատեսված փոխկապակցվածության հիմքերի կամ այնպիսի հանգամանքների մասին, որոնք անկողմնակալ դիտորդի մոտ կարող են ողջամիտ կասկած հարուցել տվյալ գործով նրա անաչառության մասին: Ընդ որում, կողմի հետ փոխկապակցված հաշտարար է համարվում՝

1) կողմի կառավարման մարմնի ղեկավարը, տնօրենների խորհրդի (դիտորդ խորհրդի) անդամը, կոլեգիալ գործադիր մարմնի անդամը, գլխավոր հաշվապահը (հաշվապահը), ինչպես նաև արդարադատության նախարարության կամ դատարանի կողմից նշանակման պահից վերջին մեկ տարվա ընթացքում նշված պաշտոններից ազատված անձը:

2) կողմի կանոնադրական (բաժնեհավաք, փայսհավաք) կապիտալի 20 և ավելի տոկոսին տիրապետող անձը:

3) կողմի կատարման համար պարտադիր ցուցումներ տալու կամ նրա որոշումները կանխորոշելու հնարավորություն ունեցող անձը կամ մարմնի անդամը:

Կողմի հետ փոխկապակցված է համարվում նաև այն հաշտարարը, որը «Հաշտարարության մասին» ՀՀ օրենքի 9.1 հոդվածի 2-րդ մասում նշված ֆիզիկական անձանց հետ գտնվում է նույն հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված հարաբերությունների մեջ: Ֆիզիկական անձ կողմի հետ փոխկապակցված են համարվում նրա ամուսինը, նրանց հետ երկու աստիճան ուղիղ վերընթաց և վայրընթաց ազգակցական կապերի մեջ գտնվող անձինք, եղբայրը, քույրը և նրանց հետ ուղիղ վայրընթաց ազգակցական կապերի մեջ գտնվող անձինք, ամուսնու եղբայրը, քույրը:

Հաշտարարների վարքագծի եվրոպական կանոնագրքում տարբերակված են մի կողմից՝ անկախության, մյուս կողմից՝ անկողմնակալության սկզբունքները: Անկախությունը ենթադրում է, որ եթե առկա են այնպիսի հանգամանքներ, որոնք կարող են ազդել կամ կարող են դիտարկվել որպես ազդեցություն հաշտարարի անկախության վրա կամ առաջացնել շահերի բախում, հաշտարարը պետք է բացահայտի այդ հանգամանքները կողմերին՝ կամ մինչև գործի քննությունը, կամ քննության ընթացքում: Ըստ Կանոնագրքի, այդ հանգամանքներն են՝

1. կողմերի կամ նրանցից մեկի հետ ցանկացած անձնական կամ գործնական հարաբերությունը,

2. հաշտարարության արդյունքներով ուղղակի կամ անուղղակի ֆինանսայնության կամ այլ շահագրգռվածությունը,

3. հաշտարարի կամ այդ կազմակերպության որևէ աշխատակցի՝ ի շահ կողմերի կամ նրանցից մեկի գործելու փաստի առկայությունը հաշտարարությունից տարբերվող այլ գործընթացում¹⁸:

Անփոփելի վերոգրյալը կարելի է նշել, որ հաշտարարությունը վեճերի լուծմանն ուղղված անկախ գործընթաց է, որը կարգավորվում է հատուկ օրենսդրությամբ: Հաշտարարության գործընթացի կազմակերպման համար պատասխանատու է հաշտարարը, որը պարտավորվում է բացարձակ չեզոքություն պահպանել վեճի կողմերի հարաբերությունների նկատմամբ:

ВАРДУШ ЕСАЯН – Общая правовая характеристика медиации. – Повышение эффективности механизма обеспечения прав и свобод человека не может происходить исключительно за счет использования императивных методов правового регулирования, поэтому в настоящее время существенно возрастает значение механизмов так называемого «саморегулирования». Поэтому для повышения эффективности защиты прав граждан необходимо обеспечить соответствие формы разрешения спора характеру этого спора («соответствие форума сути дела»).

Альтернативное разрешение споров подразумевает процесс, в котором участвует нейтральная третья сторона для содействия разрешению правовых споров посредством таких процедур, как медиация, арбитраж и т. д. Одним из альтернативных методов

¹⁸ St' u European Code of Conduct for Mediators of the European Commission. 2004, հղումը՝ <https://www.euromed-justice.eu/en/document/eu-european-code-conduct-mediators>

разрешения споров является медиация, которая активно применяется в ряде стран с развитыми правовыми системами, и стороны свободны прибегнуть к медиации, где им помогает медиатор, являющийся нейтральной стороной.

Ключевые слова: *альтернативное разрешение споров, защита прав, альтернативные процедуры разрешения споров, процесс медиации (медиация), медиатор, нейтральный и беспристрастный, гражданско-правовые споры.*

VARDUSH YESAYAN – General Legal Characteristics of Mediation. – Improving the effectiveness of the mechanism for ensuring human rights and freedoms cannot be achieved solely through the application of imperative methods of legal regulation. Therefore, the importance of so-called “self-regulation” mechanisms is significantly increasing today. Consequently, in order to enhance the effectiveness of the protection of citizens' rights, it is necessary to ensure that the form of dispute resolution corresponds to the nature of the dispute (“Fitting the forum to the fuss”).

Alternative dispute resolution involves a process in which a neutral third party is engaged to assist in the resolution of legal disputes through procedures such as mediation, arbitration, and others. One of the methods of alternative dispute resolution is mediation, which is actively used in many countries with developed legal systems. The parties are free to resort to mediation, where a neutral party mediator assists them in reaching a resolution.

Key words: *alternative dispute resolution, protection of rights, alternative dispute resolution procedures, mediation process (mediation), mediator, neutral and impartial, civil disputes.*

References

- Abolonin V.O. Zakon Germanii “O podderzhke mediatsii i drugikh form vnesudebnogo uregulirovaniya konfliktov” (MediationsG).
- Dragos, M.R., “Mediation: an alternative way to solve conflicts in the international business environment”, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 62(2), 2012.
- European Code of Conduct for Mediators of the European Commission. 2004.
- Kalashnikova S.I. Mediatsiya v sfere grazhdanskoi yurisdiksii, dis. ... kand. jurid. nauk, Ural'skaya gosudarstvennaya yuridicheskaya akademiya, Ekaterinburg, 2010.
- Manuel européen sur la législation en matière de médiation, CEPEJ (2019)9,14 juin 2019
- Report “Alternative dispute resolution. Mediation and conciliation”, Law Reform Commission, Ireland, https://www.lawreform.ie/_fileupload/reports/r98adr.pdf
- Sukhova N.V. Printsipy protsessa mediatsii, Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskie i pravovye issledovaniya, No. 3, 2013.
- Surma, L., “Mediation in business. 18th International Scientific Conference on International Relations - Current Issues of World Economy and Politics” 2017թ., Makedon, V., Drobyazko, S., Shevtsova, H., Maslosh, O., & Kasatkina, M., “Providing security for the development of high-technology organizations”, *Journal of Security and Sustainability Issues*, 8(4) 2019:
- The Republic of Italy, Legislative Decree of March 4, 2010.
- The Republic of Poland, the Code of Civil Procedure.
- Uniform Mediation Act and Official Comments / *Journal of Dispute Resolution*. 2003. v. 4.
- Uniform Mediation Act. 2004, USA.