

## ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐԻ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ<sup>1</sup>

### Հենրիկ Խունդկարյան

*ԵՊՀ քաղաքացիական դատավարության ամբիոնի ասպիրանտ*

Տնտեսական ճգնաժամերը և համաշխարհային առողջապահական աղետները վերջին տարիներին բացասաբար են ազդել աշխատաշուկայի բնականոն գործունեության և զբաղվածության ոլորտի կայունության վրա, ինչի հետևանքով առաջ են եկել բազմաթիվ խնդիրներ աշխատանքային պայմանագրերի կնքման ոլորտում չարաշահումների, աշխատատեղերի կրճատման, աշխատավարձերի վճարման և աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված այլ հարցերի առնչությամբ:

Աշխատանքային հարաբերությունների՝ ինչպես անհատական, այնպես էլ կոլեկտիվ, իրականացումը միշտ էլ, որ ընթանում է հարթ, առանց տարածայնությունների: Նման իրավիճակներում կողմերը փորձում են դրանք կարգավորել բանակցությունների կամ այդ նպատակով պետության կողմից ստեղծված մարմինների միջոցով<sup>2</sup>:

Վերոնշյալ խնդիրների առաջացումից առավելագույնս խուսափելու համար անհրաժեշտ է ներդնել աշխատանքային վեճերի լուծման արդյունավետ կառուցակարգեր, առաջին հերթին պետք է օրենսդրական կարգով համապարփակ սահմանել ինչ էլ աշխատանքային վեճը, և ինչ առանձնահատկություններ ունի այն, ինչով է տարբերվում այլ իրավական վեճերից:

Տարբեր դոկտրինալ աշխատություններում «աշխատանքային վեճ» եզրույթը սահմանվել է տարբեր կերպ, այդ պատճառով էլ աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորման, փոփոխման կամ դադարման հետ կապված տարածայնությունների շրջանակները որպես կանոն չեն համընկնում: Ընդ որում, հիմնական տարբերությունները նկատվում են հետևյալ հարցադրումներում.

1. Արդյո՞ք աշխատանքային վեճը միայն անհատական աշխատանքային վեճն է, թե այդ հասկացության շրջանակում պետք է ներառել նաև կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերը:

2. Արդյո՞ք աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորմանն ուղղված գործընթացում առաջացած վեճերը նույնպես համարվում են աշխատանքային վեճեր:

3. Աշխատանքային վեճը ծագում է համապատասխան սուբյեկտների միջև տարածայնություն առաջանալու<sup>3</sup>, թե՞ վեճը լուծող մարմինն դիմելու պահից:

Վերոնշյալ հարցադրումների վերաբերյալ իրավաբանական գրականության մեջ տեղ գտած մոտեցումներն էականորեն տարբերվում են միմյանցից:

Լ. Ա. Սիրովացկայան նշել է, որ աշխատանքային վեճերը աշխատանքային իրավունքի սուբյեկտների միջև աշխատանքային պայմանների ստեղծման կամ աշխատանքային պայմանագրի կնքման, ինչպես նաև աշխատանքային օրենսդրության կիրառման վերաբերյալ տարածայնություններն են: Աշխատանքային վեճերը, վեճի առարկայից ելնելով, կարող են տարանջատվել՝ ա) աշխատանքային օրենսդ-

<sup>1</sup> Սույն հոդվածը զեկուցվել է 2022թ. դեկտեմբերի 8-ի ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի ասպիրանտների և հայցորդների գիտական նստաշրջանին:

<sup>2</sup> Տե՛ս **Прокопенко В. И.** Трудовое право Украины: Учебник. – Х.: Фирма «Консум», 1998. – 480 էջ, Раздел XIV: Порядок рассмотрения трудовых споров, § 1:

URL: <http://lybs.ru/index-8218.htm>

րության, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի կիրառման վերաբերյալ վեճերի, բ) աշխատանքային նոր պայմանների ստեղծման վերաբերյալ վեճերի, որոնք չեն կարգավորվում օրենքով կամ նորմատիվ իրավական այլ ակտերով, գ) աշխատանքի ընդունման մերժման հետ կապված վեճերի<sup>1</sup>: Լ. Ա. Սիրովացկայան նշել է նաև, որ մասնագիտական կազմակերպությունները և խմբերը նույնպես համարվում են աշխատանքային իրավունքի սուբյեկտներ և համապատասխանաբար՝ աշխատանքային վեճի սուբյեկտներ<sup>2</sup>:

Վ. Ի. Պրոկոպենկոն իր «Ուկրինայի աշխատանքային իրավունք» աշխատությունում նշել է, որ աշխատանքային իրավունքի սուբյեկտների միջև աշխատանքային պայմանների հաստատման կամ աշխատանքային պայմանագրի կնքման, ինչպես նաև աշխատանքային օրենսդրության նորմերի կիրառման հետ կապված տարածայնությունները սովորաբար կոչվում են աշխատանքային վեճեր<sup>3</sup>: «Աշխատանքային վեճ» եզրույթի՝ Վ. Ի. Պրոկոպենկոյի սահմանումից բխում է, որ այն, բացի անհատական աշխատանքային վեճերից, ներառում է նաև կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը, քանի որ, ըստ այդ սահմանման, աշխատանքային վեճ է համարվում աշխատանքային իրավունքի սուբյեկտների միջև առաջացած համապատասխան վեճը, իսկ աշխատանքային իրավունքի սուբյեկտներ են, ի թիվս այլնի, նաև աշխատանքային կոլեկտիվը, արհմիությունը<sup>4</sup>:

Ըստ Գ. Ա. Ռոզալանայի՝ աշխատանքային վեճն աշխատողների և գործատուի միջև աշխատանքային և սոցիալական այլ օրենսդրության գործող նորմերի հաստատման և կիրառման վերաբերյալ տարածայնություններն են, որոնք չեն լուծվել շահագրգիռ աշխատողների (կամ նրանց ներկայացուցիչների) կողմից գործատուի հետ անմիջական բանակցություններում և դարձել են աշխատանքային վեճի լուծման հանձնաժողովի կամ դատարանի քննության առարկա<sup>5</sup>: Գ. Ա. Ռոզալանան «աշխատանքային վեճ» եզրույթի ներքո ներառել է միայն աշխատողի և գործատուի միջև ծագող անհատական աշխատանքային վեճը:

Կան այնպիսի հեղինակներ, որոնք «աշխատանքային վեճ» հասկացությունը բացահայտում են որոշակի դասակարգման միջոցով: Մասնավորապես, ըստ Ա. Ի. Բալաշովի՝ աշխատանքային վեճերը սովորաբար դասակարգվում են տարբեր հիմքերով.

- ըստ վեճի սուբյեկտների (անհատական աշխատանքային վեճ և կոլեկտիվ աշխատանքային վեճ).

- ըստ վեճի բնույթի (իրավունքի հետ կապված վեճ և իրավաչափ շահի հետ կապված վեճ).

- ըստ վիճելի իրավահարաբերությունների տեսակների (աշխատանքային հարաբերություններից բխող աշխատանքային վեճեր, աշխատանքային հարաբերությունների հետ սերտորեն կապված իրավահարաբերություններից բխող վեճ, աշխատանքի ընդունման հետ կապված աշխատանքային վեճեր և այլն)<sup>6</sup>:

Աշխատանքային վեճի տեսակ համարվող կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի դեպքում կողմերից մեկն աշխատողների ընդհանուր խումբն է, որը չի դիտարկվում որպես առանձին աշխատողների պարզ բազմություն, այլ ավելի շուտ՝ որպես խումբ, որը կառուցված է այդ խմբի պահանջների որոշակի միատարրության հի-

<sup>1</sup> Տե՛ս **Сыроватская Л.А.** Трудовое право: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 1998.-312 с.ю, էջ 271:

<sup>2</sup> Տե՛ս նույն տեղը, էջեր 68-69:

<sup>3</sup> Տե՛ս **Прокопенко В. И.** նշվ. աշխ., § 1:

<sup>4</sup> Տե՛ս նույն տեղը:

<sup>5</sup> Տե՛ս Трудовые споры: теория и практика: учеб.-практич. пособие для вузов / В. В. Федин. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 527 с.б, էջ 36:

<sup>6</sup> Տե՛ս **Балашов А. И.** Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. — СПб. филиал ГУ ВШЭ, 2008. — 116 с. էջեր 9-11:

ման վրա: Մինչդեռ այն դեպքում, երբ աշխատողներից յուրաքանչյուրի համար է կոնկրետ պահանջ ներկայացվում, ապա վեճն անհատական է: Իրավունքի հետ կապված վեճ տերմինը վերաբերում է վեճերին, որոնք կարող են լուծվել կողմերի օրինական իրավունքների և պարտականությունների որոշման միջոցով, մինչդեռ իրավաչափ շահի հետ կապված վեճը կարող է լուծվել միայն կողմերի համաձայնության միջոցով<sup>1</sup>:

Ուսումնասիրելով և ընդհանրացնելով «աշխատանքային վեճ» հասկացության ձևակերպման տեսության մեջ առկա հիմնական մոտեցումները՝ դրանք պայմանականորեն կարող ենք դասակարգել երկու խմբի՝

1. անհատական աշխատանքային վեճ,
2. կոլեկտիվ աշխատանքային վեճ:

Մինչդեռ օրենսդիրը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 64-րդ հոդվածում սահմանելով «կոլեկտիվ աշխատանքային վեճ» եզրույթը, նույն օրենսգրքի 263-րդ հոդվածով բացահայտել է աշխատանքային վեճի հասկացությունը, որպիսի կարգավորումը, մեր գնահատմամբ, ամբողջապես վերաբերում է անհատական աշխատանքային վեճերի սահմանմանը:

Վերոգրյալից պարզ է դառնում, որ ինչպես տեսաբանների մի մասը, այնպես էլ ՀՀ օրենսդրական կարգավորումներն «աշխատանքային վեճ» եզրույթի ներքո ընդգրկում են միայն իրավունքի մասին անհատական աշխատանքային վեճերը, ինչը, մեր գնահատմամբ, խաթարում է «աշխատանքային վեճ» հասկացության եզրութաբանական բովանդակությունը, և, համակարծիք լինելով այն տեսաբանների հետ, որոնք «աշխատանքային վեճ» եզրույթի ներքո ներառում են աշխատանքային վեճի բոլոր տեսակները, գտնում ենք, որ *անհրաժեշտ է «աշխատանքային վեճ» հասկացության ներքո ընդգրկել ինչպես անհատական, այդպես էլ կոլեկտիվ վեճերը, այնուհետև տարբերակել տվյալ վեճերի սահմանումներն իրենց բովանդակությանը համապատասխան անվանումներով դրույթների միջոցով*:

Հաջորդիվ պետք է նշել, որ, ինչպես պարզ է դառնում վերոգրյալից, որոշ տեսաբաններ «աշխատանքային վեճ» (անհատական աշխատանքային վեճ) հասկացության ներքո ներառում են նաև աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորմանն ուղղված գործընթացի արդյունքում առաջացած վեճերը, այնինչ ոմանք համարում են, որ աշխատանքային վեճը կարող է ի հայտ գալ միայն աշխատանքային հարաբերությունների սուբյեկտների, այն է՝ աշխատողի և գործատուի կարգավիճակ ունեցող անձանց միջև: Նույնն է իրավիճակը նաև տարբեր պետությունների օրենսդրական կարգավորումների առումով:

Աշխատանքային վեճերի հասկացությունը Գերմանիայում տրվում է երկրի «Աշխատանքային դատարանների մասին» օրենքի 2(1) բաժնի (3) կետում, ըստ որի՝ դրանք, ի թիվս այլնի, ներառում են նաև աշխատանքային հարաբերություններ հաստատելու բանակցություններից և դրանց հետևանքներից բխող վեճերը:

Ռուսաստանի Դաշնության աշխատանքային օրենսգրքի 381-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ անհատական աշխատանքային վեճերը գործատուի և աշխատողի միջև աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային օրենսդրության նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ պայմանագրի, համաձայնության, լրկալ նորմատիվ իրավական ակտի, աշխատանքային պայմանագրի (ներառյալ անհատական աշխատանքային պայմանների հաստատումը կամ փոփոխությունը) կիրառման վերաբերյալ չլուծված տարաձայնություններն են:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ անհատական աշխատանքային վեճ է համարվում գործատուի և այդ գործատուի հետ նախկինում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնված անձի, ինչպես նաև գործատուի հետ աշխատանք-

<sup>1</sup> Stü Resolving individual labour disputes: a comparative overview / edited by Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick; International Labour Office. - Geneva: ILO, 2016. էջ 204:

քային պայմանագիր կնքելու ցանկություն հայտնած անձի միջև վեճը, եթե գործատուն հրաժարվում է նման պայմանագիր կնքելուց:

«Անհատական աշխատանքային վեճը» իսպանական իրավական համակարգում ներառում է յուրաքանչյուր վեճ, որն առաջանում է գործատուի և այդ գործատուի մոտ աշխատող մեկ աշխատողի կամ նմանատիպ պահանջներով աշխատողների խմբի միջև, որոնք կարող են անհատականացվել յուրաքանչյուրի աշխատանքային պայմանագրի միջոցով: Վեճի հիմքում ընկած է գոյություն ունեցող կամ լուծված աշխատանքային պայմանագիրը<sup>1</sup>:

«Հ աշխատանքային օրենսգրքում բացահայտված է «աշխատանքային վեճ» (անհատական աշխատանքային վեճ) հասկացությունը, մասնավորապես՝ 263-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային վեճը աշխատողի կամ տվյալ գործատուի հետ նախկինում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնված աշխատողի և գործատուի միջև տարածայնությունն 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:

«Հ աշխատանքային օրենսգրքի համակարգային ուսումնասիրությամբ (մասնավորապես 17-րդ, 18-րդ, 263-րդ հոդվածների) պարզ է դառնում, որ «անհատական աշխատանքային վեճը» կարող է առաջանալ աշխատանքային հարաբերությունների համապատասխան սուբյեկտների (աշխատողի և գործատուի) միջև, որոնք, որպես այդպիսին, տվյալ կարգավիճակը ձեռք են բերում աշխատանքային պայմանագրի կնքումից հետո, և աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորմանն ուղղված գործընթացի արդյունքում առաջացած վեճերը չեն ներառվում «Հ աշխատանքային օրենսգրքում «անհատական աշխատանքային վեճ» սահմանման շրջանակներում:

Սակայն գտնում ենք, որ վերոնշյալը «աշխատանքային վեճ» հասկացության մեջ ներառելն ունի կարևոր նշանակություն հետևյալ հիմնավորմամբ.

Քանի որ մասնավոր իրավահարաբերությունների բնորոշ հատկանիշ է պայմանագրի ազատությունը, և մասնավոր իրավահարաբերությունների սուբյեկտներն օժտված են կամքի ինքնավարությամբ, կարծում ենք, որ օրենսդիրը, նախատեսելով որոշակի իրավակարգավորումներ «Հ աշխատանքային օրենսգրքում, խուսափել է այդ կարգավորումները «Հ քաղաքացիական օրենսգրքում նախատեսելուց: Մեր գնահատմամբ, մասնավոր իրավահարաբերություններում աշխատանքային իրավահարաբերություններն օրենսդիրը որոշակի չափով տարանջատել է քաղաքացիաիրավական այլ հարաբերություններից՝ հաշվի առնելով դրանց առավել խոցելի լինելը, տվյալ իրավահարաբերությունների սուբյեկտային կազմի միջև կապի սուբորդինացիոն բնույթը, աշխատանքային հարաբերությունների պետության և անհատի տնտեսական ու սոցիալական կյանքում նշանակությունը և այլն:

Վերոնշյալ տարանջատումը օրենսդիրը կատարել է որոշակի իրավակարգավորումներ նախատեսելով, որոնք բացակայում են քաղաքացիաիրավական այլ հարաբերությունները կարգավորող օրենսդրության մեջ. օրինակ՝ «Հ աշխատանքային օրենսգրքում 10.09.2022 թվականին կատարված լրացումներով և փոփոխություններով օրենսգրքը լրացվել է 3.1 հոդվածով, որը վերաբերում է խտրականության արգելքին, մասնավորապես՝ նշված նորմի համաձայն՝

1. Աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականությունն արգելվում է:

2. Խտրականություն է համարվում (...) ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բա-

<sup>1</sup> Տե՛ս նույն տեղը, էջ 204:

րենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը (...):

Այսպիսով՝ օրենսդիրը, նախատեսելով անհատական աշխատանքային վեճի հատկանիշները, նշել է, որ վեճի սուբյեկտները պետք է լինեն աշխատանքային հարաբերությունների սուբյեկտի կարգավիճակ ունեցող անձինք, այնինչ որոշ իրավիճակներում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսվել է հնարավորություն, որ կարող է խախտվել աշխատող չհամարվող անձի իրավունքները մինչ աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորումը (օրինակ՝ օրենսդրի սահմանած խտրականության արգելքի պարագայում), սակայն տվյալ իրավունքների խախտման վերաբերյալ տարածայնությունը չի որակել որպես «անհատական աշխատանքային վեճ»:

Մինչդեռ աշխատանքային պայմանագրի կնքումը կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի ընդունումն ուղղված է աշխատանքային հարաբերությունների ծագմանը, և դրանով իսկ դրանք աշխատանքային հարաբերությունների ծագման գործընթացի մաս են՝ դրա սկիզբը, որի շրջանակներում աշխատողը և գործատուն փոխադարձ համաձայնություն են ձեռք բերում աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ: Օրենսդիրն, օրինակ, նաև աշխատանքային պայմանագրի կնքման փուլում որոշակի տարածայնությունների առաջացման հնարավորություն է նախատեսել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում՝ որպես պայմանագրի կնքման վերաբերյալ իմպերատիվ իրավակարգավորում, որը նախատեսվել է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի՝ պայմանագրի ազատությունը սահմանափակող որոշակի կարգավորումներից զատ այլ նորմատիվ իրավական ակտում:

*Կարծում ենք, որ մինչև աշխատանքային հարաբերությունների ծագումն աշխատողի և գործատուի միջև առաջացող հարաբերությունները սերտորեն կապված են նրանց միջև ծագող աշխատանքային հարաբերությունների հետ, որը դրսևորվում է նաև օրենսդրի կողմից տվյալ հարաբերությունները որոշակի չափով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կարգավորման միջոցով, որի շնորհիվ մինչև աշխատանքային հարաբերությունների ծագումը աշխատողի և գործատուի միջև առաջացող հարաբերությունները, մասնավորապես՝ կապված աշխատանքային պայմանագրի կնքման կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի ընդունման հետ, ստանում են աշխատանքային, այլ ոչ թե քաղաքացիաիրավական բնույթ:*

Միաժամանակ, աշխատանքի սկզբնամասում նշված որոշ տեսաբանների՝ «անհատական աշխատանքային վեճ» եզրույթի վերաբերյալ հայտնած դիրքորոշումների և օտարերկրյա աշխատանքային օրենսդրությունների ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ աշխատանքային վեճը ծագում է վեճը լուծող իրավասու մարմնին դիմելու պահից, սակայն ՀՀ ներպետական օրենսդրական կարգավորումների համաձայն՝ անհատական աշխատանքային վեճը կարող է ծագել մինչ վեճը լուծող իրավասու մարմնին դիմելը, և նմանատիպ կարգավորումներ ու դիրքորոշումներ կարելի է հանդիպել որոշ օտարերկրյա պետությունների օրենսդրական կարգավորումներում և տարբեր հեղինակականների աշխատություններում:

Այսպիսով, «վեճ» հասկացությունը բացահայտելու համար անհրաժեշտ է անդրադառնալ հետևյալ հարցադրումներին. ե՞րբ է ծագում վեճը, և ինչու՞ են առաջ եկել անհատական աշխատանքային վեճի ծագման պահի վերաբերյալ տարակարծությունները:

Անհատական աշխատանքային վեճի ծագման պահի վերաբերյալ դիրքորոշումների տարբերությունը բխում է աշխատանքային վեճի իրավական բնույթի՝ որպես երևույթի տարակերպ ըմբռնումներից: Ոմանք, «աշխատանքային վեճ» հասկացության մեջ տեսնելով նյութաիրավական ասպեկտ, կարծում են, որ իրավահարաբերության կողմերի միջև անհամաձայնությունն ինքնին նշանակում է վեճի առկայություն, այսինքն՝ վեճը ծագում է այն պահից, երբ պարզ է դառնում, որ կողմերի միջև որոշակի հարցի շուրջ կան տարածայնություններ: «Վեճ» հասկացության հա-

կառակ ըմբռնման համաձայն՝ աշխատանքային վեճերի հետ տարածայնությունների նույնականացումը տարբեր երևույթների խառնուրդ է: Հետևաբար, տվյալ «խառնուրդի» առկայությունից խուսափելու համար նրանք նախատեսում են որակապես տարբեր այնպիսի երևույթների տարբերակում, ինչպիսիք են կողմերի միջև ուղղակի բանակցությունների միջոցով լուծվող տարածայնությունները և հատուկ ստեղծված մարմինների կողմից սահմանված կարգով լուծվող աշխատանքային վեճերը:

Ըստ տարբեր տեսաբանների՝ վեճը ծագում է ոչ թե իրավախախտման պահին, կողմերի միջև անհամաձայնության կամ կոնֆլիկտի առաջացման ժամանակ, այլ երբ անձը պահանջ է ներկայացնում պարտավոր անձին, իսկ վերջինս դրա դեմ առարկում է<sup>1</sup>: Մ. Ա. Ռոժկովան գտնում է, որ «վեճը» ունի բարդ իրավաբանական կառուցվածք և առաջացնում է որոշակի հետևանքներ, երբ ներքոնշյալ իրավաբանական փաստերն առաջանում են հետևյալ հերթականությամբ.

- 1) իրավունքի խախտում կամ սուբյեկտիվ իրավունքների վիճարկում,
- 2) անձի կողմից խախտում կատարած անձին պահանջի ներկայացում,
- 3) խախտում կատարած անձի կողմից ներկայացված պահանջի չկատարում<sup>2</sup>:

Այսպիսով, տարբեր աշխատությունների ուսումնասիրությունից բխում է, որ «վեճի» ծագումը հիմնականում կապվում է իրավունքի ենթադրյալ խախտման առկայության պայմաններում անձի կողմից ենթադրյալ խախտում իրականացրած անձին պահանջ ներկայացնելու և այդ պահանջի կատարումը վերջինիս կողմից մերժելու հետ:

Կարծում ենք, որ աշխատանքային վեճը առաջանում է ոչ թե դատարան կամ համապատասխան իրավասու մարմին դիմելու պահից, այլ մինչ այդ, քանի որ նախ անձը, իրացնելով իր իրավունքների պաշտպանության իրավունքը, իրավասու մարմնին դիմում է արդեն իսկ առկա վեճի հետ կապված իր խախտված իրավունքները վերականգնելու նպատակով, իսկ իրավասու մարմնին դիմելն ընթացակարգային գործողություն է, և այդ գործողությունը չի կարող ազդել կողմերի միջև առկա տարածայնության նյութաիրավական բովանդակության վրա և չի կարող որակապես փոփոխել այն, և երկրորդ՝ իրավասու մարմինը ոչ թե «ստեղծում է» այդ վեճը, այլ, օրենքի տեսանկյունից համապատասխան գնահատական տալով խնդրո առարկա տարածայնությանը, հաստատում է վեճի կողմերի փոխադարձ իրավունքների և պարտականությունների առկայությունը և (կամ) բացակայությունը և ըստ դրա լուծում է վեճը. իրավասու մարմինը, կայացնելով վերջնական որոշում, տարածայնությանը տալիս է «անվիճելիության» կարգավիճակ:

Այսպիսով, աշխատանքային վեճի ծագումը չպետք է կապվի այն պահի հետ, երբ անձը դիմում է իրավասու մարմնին, քանի որ վեճն այս դեպքում դառնում է միայն դատավարական իրավահարաբերության առարկա, սակայն տեղի չի ունենում տարածայնության որակական փոփոխություն: Իրավասու մարմնի համապատասխան որոշմամբ տարածայնությանը տրվում է անվիճելիության կարգավիճակ, այսինքն՝ տվյալ որոշման հիմնական նպատակը տարածայնության վեճ լինելու հատկանիշի վերացումն է: Կարծում ենք, որ չի կարող մի մարմինը «ապահովել» տարածայնության վեճ լինելու հատկանիշի ձևավորումը և միաժամանակ տվյալ հատկանիշի վերացումը:

*Ելնելով վերոգրյալից՝ կարծում ենք, որ աշխատանքային վեճի առաջացման համար անհրաժեշտ է միայն իրավունքի ենթադրյալ խախտման և ևս երկու իրավական փաստի առկայություն՝ մի սուբյեկտի պահանջի ներկայացում և մյուս սուբյեկտի կողմից այդ պահանջի մերժում (կամ անտեսում):*

<sup>1</sup> Ст'я "Спор о праве и виды гражданского судопроизводства" Рудакова Мария Юрьевна  
URL: [https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov\\_2007/25/Rudakova@uniyar.ac.ru.pdf](https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2007/25/Rudakova@uniyar.ac.ru.pdf)

<sup>2</sup> Ст'я "Понятие о праве гражданском" Рожкова Марина Александровна  
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-spora-o-prave-grazhdanskom/viewer>

Անդրադառնալով աշխատանքային վեճերի առանձնահատկություններին՝ հարկ ենք համարում նշել հետևյալը. ինչպես պարզ է դառնում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ և 263-րդ հոդվածների համակցված ուսումնասիրությունից՝ «անհատական աշխատանքային վեճերը» կարող են ծագել միայն աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակներում: Սակայն հաճախ դժվարություններ են առաջանում աշխատանքային վեճերը քաղաքացիաիրավական այլ վեճերից սահմանազատելու, մասնավորապես՝ աշխատանքային և ծառայությունների մատուցման պայմանագրից բխող վեճերի տարանջատման տեսանկյունից:

Հարաբերությունն աշխատանքային համարելու համար այն պետք է բավարարի որոշակի չափանիշներ: Աշխատանքի համաշխարհային կազմակերպության 2006 թվականի համար 198 հանձնարարականի 12-րդ և 13-րդ կետերի համակցված ուսումնասիրությունից բխում է, որ սահմանվել են աշխատանքային հարաբերությունները քաղաքացիաիրավական այլ հարաբերություններից տարբերակելու հետևյալ չափանիշները՝

1. *Ենթակայություն (սուբորդինացիա) և կախվածություն,*
2. *Աշխատանքի վերահսկում և հրահանգավորում,*
3. *Աշխատողի ինտեգրումը ձեռնարկությունում,*
4. *Աշխատանք, որը կատարվել է բացառապես կամ հիմնականում ուրիշի օգտին,*
5. *Իրականացվում է անձամբ աշխատողի կողմից,*
6. *Իրականացվում է որոշակի ժամերի ընթացքում և (կամ) համաձայնեցված վայրում,*
7. *Ունի որոշակի կայունություն և շարունակականություն,*
8. *Պահանջում է աշխատողի հասանելիություն,*
9. *Գործատուի կողմից աշխատանքային գործիքների և միջոցների տրամադրում,*
10. *Աշխատողին պարբերաբար վճարում,*
11. *Իրավունքների ճանաչում,*
12. *Գործատուի կողմից ճանապարհածախսի փոխհատուցում,*
13. *Աշխատողի՝ ֆինանսական ուղղակի ռիսկի բացակայություն:*

Ենթակայության իրավական տարրը, ընդհանուր առմամբ, արտացոլում է այն փաստը, որ աշխատողը ենթակա է գործատուի ղեկավարմանը և հսկողությանը՝ կապված աշխատանքի իրականացման ձևի հետ<sup>1</sup>: Հարաբերության այս հատկանիշը կարևորագույն տեղ է զբաղեցնում աշխատանքային իրավահարաբերություններն այլ հարաբերություններից տարանջատելու հարցում: Մյուս չափանիշներն իրավաօժանդակ և ածանցյալ դեր ունեն, և ենթակայության տարրի առկայության պարագայում միայն կարելի է անդրադառնալ դրանց:

Վերոնշյալի մասին է վկայում նաև Իտալիայի Գերագույն դատարանի 2008 թվականի համար 28525 որոշմամբ արտահայտված դիրքորոշումը, ըստ որի՝ աշխատանքային հարաբերությունների կարևորագույն տարրը ենթակայությունն է. աշխատանքային հարաբերությունների մյուս տարրերը ոչ էական նշանակություն ունեն և պետք է հաշվի առնվեն ենթակայության հատկանիշի հետ<sup>2</sup>:

Սակայն որոշ պետությունների նախադեպային իրավունքում հանդիպում են նաև այլ չափանիշներին առավելություն տալու վերաբերյալ դիրքորոշումներ:

Երկրորդ չափանիշը վերաբերում է աշխատանքի վերահսկմանը և հրահան-

<sup>1</sup> Տե՛ս «The changing concept of subordination» Felicia Rosioru

URL: [https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/felicia\\_rosioru.pdf](https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/felicia_rosioru.pdf)

<sup>2</sup> Տե՛ս Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No. 198 / International Labour Office, Governance and Tripartism Department. - Geneva: ILO, 2013, էջ 37:

գավորմանը: Այս չափանիշը գործատուի՝ աշխատողին աշխատանքային գործընթացի փոփոխվող կարիքներին համապատասխանելուն ուղղորդելու իրավունքն է: Վերահսկողությունը կարող է ներառել աշխատանքի կատարման գործընթացը և (կամ) աշխատանքի արդյունքը, ինչպես նաև՝ երբ և որտեղ է կատարվում աշխատանքը: Այս չափանիշի այլ չափանիշների նկատմամբ առավելության մասին է վկայում նաև Ֆինլանդիայի Գերագույն դատարանի թիվ 1999:113 որոշմամբ հայտնած դիրքորոշումը, ըստ որի՝ աշխատանքային հարաբերությունների ամենակարևոր տարրը գործատուի՝ աշխատողին ուղղորդելու և վերահսկելու իրավունքն է<sup>1</sup>:

Սակայն կարծում ենք, որ այս հատկանիշը ածանցվում է և բխում է ենթակայության չափանիշից, ինչի մասին է վկայում նաև Աշխատանքի համաշխարհային կազմակերպության հաստատած թիվ 198 հանձնարարականի ուղեցույցը, ըստ որի՝ այս չափանիշը համարվում է ենթակայության չափանիշի ցուցիչ:

Վերոնշյալի մասին են վկայում նաև որոշ պետությունների օրենսդրական կարգավորումները. օրինակ՝ Լյուքսեմբուրգի աշխատանքային օրենսդրության համաձայն՝ աշխատանքի նկատմամբ վերահսկողությունը և աշխատանքային հրահանգները համարվում են ենթակայության տարրեր: Մասնավորապես, աշխատանքի վայրի, ժամանակի և պայմանների վերաբերյալ որոշում կայացնելու իրավունքը՝ որպես գործատուի՝ հրաման տալու իրավունքի մաս, համարվում է հարաբերությունները ենթակայության հիման վրա կառուցված լինելը որակելու, հետևաբար՝ հարաբերությունն էլ աշխատանքային հարաբերություն համարելու հիմք<sup>2</sup>:

Մյուս հատկանիշները, իհարկե, նույնպես կարևոր նշանակություն ունեն հարաբերությունն աշխատանքային բնույթի որակելու, ըստ այդմ՝ այդ հարաբերությունների իրականացման ընթացքում առաջացած վեճն աշխատանքային համարելու համար, սակայն, հաշվի առնելով վերոգրյալը, մյուս հատկանիշները ենթակայության հատկանիշի հետ համեմատության համատեքստում համարվում են ստորադաս նշանակություն ունեցող, և դրանց առկայության փաստը կարող է հաստատվել ենթակայության հատկանիշի հետ համակցված:

*Այսպիսով, հաշվի առնելով վերոգրյալը, «աշխատանքային վեճ» եզրույթի բաղադրիչների առկայությունն ապահովելու համար անհրաժեշտ է այն սահմանել հետևյալ կերպ.*

*«Աշխատանքային վեճն աշխատանքային պայմանների ստեղծման կամ աշխատանքային պայմանագրի կնքման, ինչպես նաև աշխատանքային օրենսդրության և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, ներքին իրավական ակտերի, աշխատանքային և կոլեկտիվ պայմանագրերի կիրառման վերաբերյալ չլուծված տարաձայնությունն է»:*

*Միաժամանակ, իրավակիրառողներն աշխատանքային վեճը քաղաքացիաիրավական այլ վեճերից տարանջատելիս պետք է առաջնորդվեն հետևյալ սկզբունքով. վեճն աշխատանքային բնույթի համարելու համար այն պետք է բավարարի որոշակի չափանիշներ, որոնցից, սակայն, գլխավորը «ենթակայության» չափանիշն է, մյուս չափանիշները կրում են օժանդակ բնույթ, և դրանք կարող են գործել միայն «ենթակայության» չափանիշի հետ համակցված:*

<sup>1</sup> Տե՛ս նույն տեղը, էջ 38:

<sup>2</sup> Տե՛ս նույն տեղը:



## ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ<sup>1</sup>

Գեորգի Խոնդկարյան

*Ասպիրանտ Կաթեդրի քաղաքացիական գործընթացի ԵԳՄ*

В статье анализируются проблемы, связанные с определением термина «трудовой спор» и особенности трудового спора. В результате исследования, путем проведения сравнительного анализа определений термина «трудовой спор», встречающихся в различных доктринальных источниках и зарубежных законодательных актах, было подчеркнуто, что при наличии неоднородных подходов к определению термина «трудовой спор», необходимо обеспечить исчерпывающее определение понятия «трудовой спор» в законодательном порядке, а также подчеркнуть, что трудовой спор возникает в случае наличия неразрешенного разногласия, а не от момент обращения в орган разрешающий спор. Кроме того, в понятие «трудовой спор» следует включать все виды трудовых споров, такие как споры, возникающие в связи с разногласиями, возникающими при осуществлении трудовых отношений и прекращении трудовых отношений, а также споры, возникающие в связи с разногласиями, возникающими в процессе формирования трудовых отношений. В статье также обсуждаются особенности, по которым трудовой спор отличается от других гражданско-правовых споров, благодаря которым будет создана возможность определения правовых норм, разрешающих спор наиболее эффективным образом. Предлагаемые в результате исследования решения приведут к всестороннему определению термина «трудовой спор» в законодательстве РА и формированию более эффективных способов для отделения трудовых и других гражданско-правовых споров.

## DEFINITION AND CHARACTERISTICS OF LABOR DISPUTES<sup>2</sup>

Henrik Khundkaryan

*Ph.D. Student at the YSU Chair of Civil Procedure*

The article analyzes the problems related to the definition of the term "labor dispute" and the characteristics of the labor dispute. As a result of the study, by performing a comparative analysis of the definitions of the term "labor dispute" found in various doctrinal sources and foreign legislative regulations, it was emphasized that in the presence of non-uniform approaches to the definition of the term "labor dispute", it is necessary to ensure a comprehensive definition of the concept of "labor dispute" by legislation, and also to emphasize that the labor dispute arises in the presence of an unsolved disagreement, and not from the moment of applying to the body that solves the dispute. In addition, the concept of "labor dispute" should include all types of labor disputes, such as disputes arising due to disagreements arising during

<sup>1</sup> Статья было представлена 8 декабря 2022г. на научной конференции аспирантов и соискателей юридического факультета Ереванского государственного университета.

<sup>2</sup> This article was reported in 2022 December 8 at the scientific session of graduate students and applicants at the YSU Faculty of Law.

carrying out of employment relations and termination of employment relations, as well as disputes arising during the process of forming labor relations. The work also refers to the characteristics by which the labor dispute differs from other civil disputes, through which an opportunity will be created to determine the legal regulations that solve the dispute in the most effective way. The solutions proposed as a result of the study will lead to a comprehensive definition of the term "labor dispute" in RA legislation and the existence of more effective structures for separating labor disputes from other civil law disputes.

**Բանալի բառեր** – աշխատանքային վեճ, տարաձայնություն, աշխատանքային հրավունքի խախտում, աշխատանքային պայմանագիր, վեճը լուծող մարմին, աշխատանքային վեճի առանձնահատկություններ, ենթակայություն.

**Ключевые слова:** трудовой спор, разногласие, нарушение трудовых прав, трудовой договор, орган по разрешению споров, особенности трудового спора, субординация.

**Key words:** labor dispute, conflict, violation of work-related rights, labor contract, dispute settlement body, characteristics of labor dispute, subordination.