

ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ / CIVIL PROCEEDINGS
ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС

ՍԵՐԳԵՅ ՄԵՂՐՅԱՆ

*ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի քաղաքացիական
դատավարության ամբիոնի դոցենտ,
ՀՀ գլխավոր հարկադիր կատարող, ի.գ.թ.*

ՏԻԳՐԱՆ ՄԱՐԿՈՍՅԱՆ

*ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի ուսանողական իրավաբանական
խորհրդատվության կենտրոնի դասախոս-կոորդինատոր,
ՀՀ տնտեսական մրցակցության պաշտպանության
պետական հանձնաժողովի անդամ, ի.գ.թ.*

SERGEY MEGHRYAN

*Associate Professor at the Chair of Civil Procedure of Yerevan State University,
Chief Compulsory Enforcement Officer of the Republic of Armenia, Candidate of
Law*

TIGRAN MARKOSYAN

*Lecturer-Coordinator at the Student Law Counselor Center of the Faculty of Law
of Yerevan State University, Member of the State Commission for the Protection of
Economic Competition of the Republic of Armenia, Candidate of Law*

СЕРГЕЙ МЕГРЯН

*Доцент кафедры гражданского процесса юридического факультета
Ереванского государственного университета, Главный принудительный
исполнитель Республики Армения, кандидат юридических наук*

ТИГРАН МАРКОСЯН

*Преподаватель-координатор Центра студенческих юридических
консультаций юридического факультета ЕГУ, член Государственной комиссии
по защите экономической конкуренции Республики Армения, кандидат
юридических наук*

**ԱՌԱՆՁԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐՈՎ ՀԱՏՈՒԿ ՀԱՅՑԱՅԻՆ
ՎԱՐՈՒՅԹԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ
ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ**

**SPECIAL LITIGATION PROCEEDINGS ON CERTAIN LABOR
DISPUTES IN THE CIVIL PROCEDURE OF ARMENIA**

**ОСОБОЕ ИСКОВОЕ ПРОИЗВОДСТВО ПО ОТДЕЛЬНЫМ
ТРУДОВЫМ СПОРАМ В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССЕ АРМЕНИИ**

Արդյունավետ դատական պաշտպանության իրավունքի անհրաժեշտ բաղադրատարր է անձի խախտված իրավունքի վերականգնումը, այսինքն՝ այն բացասական հետևանքների վերացումը, որոնք անձի համար առաջացել են իրավունքի խախտման արդյունքում: Ընդ որում, այդ բացասական հետևանքների վերացումը, որպես կանոն, տեղի է ունենում մինչև իրավունքի խախտումը գոյություն ունեցած վիճակի վերականգնմամբ¹:

Այս առումով առաջնահերթ նշանակություն ունի գործի նյութաիրավական բնույթը, քանի որ այն կանխորոշում է վարույթի տեսակը և իրավունքների ու օրինական շահերի պաշտպանության միջոցները և եղանակները²: Այլ կերպ ասած՝ պաշտպանության ենթակա նյութական իրավունքի կամ օրինական շահի բնույթն ու առանձնահատկություններն ունեն որոշիչ ազդեցություն համապատասխան դատավարական ընթացակարգերի սահմանման հարցում և ապահովում են դատավարության «հորիզոնական» դասակարգումը³:

Վերոգրյալի համատեքստում հարկ է նշել, որ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության նախկին օրենսգրքը⁴ աշխատանքային վեճերի առնչությամբ առանձնահատկություններ չէր սահմանում, այսինքն՝ դրանք ենթակա էին քննության մյուս քաղաքացիական գործերի քննության և լուծման ընդհանուր կանոններով: Նման իրավիճակը խնդրահարույց էր հետևյալ պատճառներով.

Առաջին. աշխատանքային վեճերով գործերի քննության համար նախատեսված չէր որոշակի ժամկետ, ինչը նշանակում էր, որ դրանք ևս ենթակա էին քննության և լուծման «որոշամիտ ժամկետ»-ի սահմաններում: Սա այն դեպքում, երբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման, փոփոխման և նմանաբնույթ այլ դեպքերում աշխատանքային վեճերի լուծումն աշխատողների համար ունի կարևոր սոցիալական նշանակություն, և դրա ձգձգումը խիստ բացասական է ազդում աշխատողի կենսամակարդակի վրա: Պատահական չէ, որ մի շարք գործերով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը ձևավորել է այն սկզբունքային

¹ Տե՛ս Սահմանադրական դատարանի 07.07.2010 թ. թիվ ՍԴՈ-902 որոշումը:

² Տե՛ս Гражданский процесс: Учебник. Под ред. д.ю.н., проф. А.Г. Коваленко, д.ю.н. проф. А.А. Мохова, д.ю.н., проф. П.М. Филиппова. М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008, էջ 12:

³ Տե՛ս Сахнова Т.В., Курс гражданского процесса. 2-е изд., перераб. и доп. М., «Статут», 2014, էջ 82:

⁴ Ընդունվել է 17.06.1998 թ.: Ուժի մեջ է մտել 01.01.1999 թ.: Տե՛ս ՀՀՊՏ 1998.09.09/20(53):

դիրքորոշումը, որ աշխատանքային վեճերն իրենց բնույթով պահանջում են շուտափույթ լուծում⁵:

Մյուս կողմից գործի քննության որոշակի ժամկետի բացակայության պայմաններում գործատուի պարտության դեպքում նրա վրա դրվում էր զգալի դրամական հատուցումներ վճարելու պարտավորություն միայն այն պատճառով, որ վեճի լուծումը դատարանում տևել էր երկար⁶:

Աշխատանքային վեճերով գործի քննության հստակ ժամկետի բացակայությունը կողմերի համար ունենում էր նաև այլ բացասական ազդեցություն: Մասնավորապես, աշխատանքային պայմանագրի լուծումը վիճարկելու դեպքում գործատուն չէր կարողանում վստահորեն կողմնորոշվել համապատասխան աշխատատեղի համալրման հարցում, իսկ աշխատողն էլ իր հերթին նոր աշխատանքային հարաբերությունների մեջ մտնելու ընտրության հարցում հայտնվում էր տևական անորոշության մեջ:

Երկրորդ. աշխատանքային վեճերի քննությունն իրականացվում էր կողմերի դատավարական իրավահավասարության սկզբունքի հիման վրա: Այս սկզբունքը, ինչպես գիտենք, հիմնվում է նյութական իրավահարաբերությունների սուբյեկտների հավասարության վրա և կարող է լիարժեք իրացվել միայն այդ դեպքում: Այնինչ, դատավարության կողմերի կարգավիճակ ձեռքբերած աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերություններում առկա չէ հավասարություն, քանի որ աշխատանքային պայմանագրի կնքումից հետո գործատուի և աշխատողի հարաբերությունները փոխակերպվում են իշխանության և ենթակայության վրա հիմնված հարաբերությունների⁷:

Երրորդ. օրենսդրությունն աշխատանքային վեճերով ապացուցման պարտականության բաշխման կանոնների վերաբերյալ որևէ հատուկ կարգավորում չէր նախատեսում: Արդյունքում, բացառությամբ Վճռաբեկ դատարանի որոշումներով⁸ ձևակերպված առանձին ապացուցողական կանոնների, կիրառելի էր համարվում ապացուցման պարտականության բաշխման ընդհանուր կանոնը և աշխատողի վրա կարող էր դրվել այնպիսի փաստ ապացուցելու պարտականություն, որի վերաբերյալ ապացույցին հասանելիություն ունի միայն գործատուն: Մինչդեռ, ինչպես արդարացիորեն նշում է Պ. Ս. Բարիշնիկովը, ապացուցման պարտականության ճիշտ բաշխումն ուղղակիորեն ազդում է դատական պաշտպանության արդյունավետության վրա⁹:

⁵ Տե՛ս Руководство по статье 6 Конвенции: право на справедливое судебное разбирательство (гражданско-правовой аспект). Совет Европы / Европейский суд по правам человека, 2013, էջ 59:

⁶ Տե՛ս, օրինակ՝ թիվ ԵԿԴ/0828/02/10, թիվ ԵԿԴ/1118/02/12, թիվ ԵԿԴ/2080/02/16 և թիվ ԵԿԴ/5130/02/16 քաղաքացիական գործերը:

⁷ Տե՛ս *Буянова М.О.*, Индивидуальные трудовые споры: материально-процессуальные вопросы правового регулирования // Право. Журнал Высшей школы экономики, 2014, էջեր 48-49, *Сагандыков М.С.*, Баланс интересов работников и работодателей в нормах конституционного и трудового права // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право, 2016, էջեր 87-88, *Мурзина Е.А.*, Защита трудовых прав работников по российскому и китайскому законодательству // Lex Russica, Право, 2017, էջեր 167-168:

⁸ Տե՛ս, օրինակ, Վճռաբեկ դատարանի թիվ 3-34(ՎԴ) քաղաքացիական գործով 26.01.2007 թ. որոշումը:

⁹ Տե՛ս *Барышников П.С.*, Время доказывания в трудовых спорах // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право», 2015, էջ 90:

Պետք է նշել, որ աշխատանքային վեճերի քննության և լուծման հետ կապված հիմնախնդիրները հաճախ են քննարկման առարկա դարձել մասնագիտական գրականության մեջ: Այսպես, ըստ Ի. Ա Կոստյանի, աշխատանքային վեճերի չառանձնացումը որպես քաղաքացիական գործերի ինքնուրույն կատեգորիա և դրանց չհանձնումն առանձին դատավորների հանգեցնում է դատական սխալների¹⁰, իսկ, օրինակ, Ն. Օ. Տոդին կարծիք է հայտնում աշխատանքային դատավարության ներդրման անհրաժեշտության մասին¹¹:

Որոշ հեղինակներ էլ հանդես են գալիս աշխատանքային վեճերի քննության և լուծման սկզբունքների ներդրման առաջարկությամբ: Մասնավորապես, Տ. Է. Աշուրովան, վերլուծելով ռուսական և արտասահմանյան դոկտրինայում հանդիպող մոտեցումները, ներկայացրել է անհատական աշխատանքային վեճերի լուծման մի շարք, այդ թվում՝ վեճի արագ լուծման սկզբունքները¹², իսկ Գ. Վ. Պետրոսյանը և Լ. Է. Ջոհրաբյանը ձևակերպել են հայրենական իրավագիտության համար նորոպիս հանդիսացող աշխատանքային վեճերի լիակատար քննության սկզբունքը և առաջարկել դատավարական օրենսդրության մեջ համապատասխան փոփոխություններ¹³:

Ակնհայտ է, որ թե՛ հիշատակված խնդիրները, թե՛ գիտական մոտեցումները չէին կարող չդիտարկվել քաղաքացիադատավարական նոր օրենսդրության մշակման ընթացքում: Այս առումով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության նոր օրենսգրքում¹⁴ (այսուհետ՝ ՔԴՕ) նախատեսվել է «Առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթը» վերտառությամբ 24-րդ գլուխը, որը սահմանում է այս վարույթի կարգով քննվող գործերի շրջանակը, դրանց քննության, այդ թվում՝ առանձին գործողությունների կատարման ժամկետները, նախատեսում է դատարանի ակտիվ դերակատարության դրսևորումները, ապացուցման բեռի բաշխման հատուկ կանոնները, ինչպես նաև վճիռ կայացնելիս քննարկման ենթակա հարցերը:

Այսպես, ՔԴՕ 210-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ դատարանը 24-րդ գլխով սահմանված կարգով քննում և լուծում է աշխատանքային պայմանագրի փոփոխման, լուծման և աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հետ կապված անհատական աշխատանքային վեճերը: Ըստ էության, օրենսդիրն ընտրել է աշխատողի իրավունքների վրա առավել լուրջ ազդեցություն ունեցող և ապացուցողական գործընթացի տեսանկյունից միասնական տրամաբանություն ունեցող գործերը:

¹⁰ Տե՛ս *Костян И.А.*, К реализации права на судебную защиту // Судебная защита в сфере труда и социального обеспечения: сб. докладов секции трудового права и права социального обеспечения совместной XV Междунар. науч.-практ. конф. юрид. фак-та МГУ им. М. В. Ломоносова и VII Междунар. науч.-практ. конф. «Судебная реформа в России: прошлое, настоящее, будущее (Кутафинские чтения)». М., 2015, էջեր 10-20:

¹¹ Տե՛ս *Тодэ Н.О.*, Правовые особенности рассмотрения судами некоторых трудовых споров // «Кадровые решения», 2003, №5 (հասանելի է հետևյալ հղումով՝ https://www.profiz.ru/kr/5_2003/1124/):

¹² Առավել մանրամասն տե՛ս *Ашурова Т.Э.*, Принципы разрешения индивидуальных трудовых споров // Актуальные проблемы российского права, 2016:

¹³ Առավել մանրամասն տե՛ս *Պետրոսյան Գ., Ջոհրաբյան Լ.*, Աշխատանքային վեճերի լիակատար քննության սկզբունքը // Պետություն և իրավունք, 2016, №4 (74):

¹⁴ Ընդունվել է 09.02.2018 թ.: Ուժի մեջ է մտել 09.04.2018 թ.: Տե՛ս ՀՀՊՏ 2018.03.05/16(1374) Հոդ.208:

Շարադրվածի լույսի ներքո անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ օրենսդիրն աշխատանքային վեճերով վարույթի կիրառման պայման է դիտարկում վեճի բնույթը: Այլ կերպ ասած՝ քննարկվող վարույթի կիրառելիությունը դատարանը չպետք է պայմանավորի միայն այն հանգամանքով, թե որն է հայցի առարկան, այսինքն՝ ինչ պահանջ է հայցվորը ներկայացրել: Ասվածը բխում է այն իրողությունից, որ շատ դեպքերում հայցվորի պահանջը կարող է առերևույթ չհամընկնել ներկայացված գործերի շրջանակի հետ: Նման իրավիճակ հնարավոր է այն դեպքում, երբ, օրինակ, աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու պատճառով աշխատանքից ազատված հայցվորը դիմում է դատարան հարկադիր պարապուրդի բռնագանձման պահանջով՝ չներկայացնելով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու պահանջ, կամ հայցադիմումում ընդհանրական ձևով դատարանից խնդրում է վերականգնել իր խախտված իրավունքները, ներառյալ՝ բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի գումարը: Ակնհայտ է, որ այսպիսի պայմաններում հայցը բխում է աշխատանքային պայմանագրի լուծման վեճից և, հետևաբար, վեճը ենթակա է քննության այս վարույթի կանոններով:

Միաժամանակ, հայցվորի ներկայացրած պահանջը կարող է, թեկուզև համընկնել այս վարույթի կարգով քննության ենթակա պահանջի հետ, սակայն չբխել համապատասխան վեճից: Օրինակ՝ նույն հարկադիր պարապուրդի գումարի բռնագանձման պահանջը կարող է ծագել ոչ թե աշխատանքային պայմանագրի լուծումից, այլ ընթացիկ աշխատանքային գործունեության ընթացքում որոշակի ժամանակահատվածի ընթացքում աշխատողին աշխատանքով չապահովելու արդյունքում, որպիսի պարագայում այն չի կարող քննարկվել այս վարույթի շրջանակում:

Նման պայմաններում պետք է եզրակացնել, որ աշխատանքային վեճի վերաբերյալ հայցադիմում ներկայացվելու դեպքում դատարանը պետք է գնահատման առարկա դարձնի ոչ միայն հայցվորի ձևակերպած պահանջը, այլև հայցի փաստական և առկայության դեպքում իրավական հիմքը, և միայն դրանց համադրության արդյունքում որոշի առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթի կամ ընդհանուր հայցային վարույթի կիրառելիության հարցը:

Ինչպես նշվեց, քննարկվող վարույթի շրջանակում օրենսդիրը նախատեսել է գործի քննության և լուծման հատուկ ժամկետ: Մասնավորապես, ՔԴՕ 210-րդ հոդվածի 2-րդ մասում, որի համաձայն՝ աշխատանքային վեճերն Առաջին ատյանի դատարանում քննվում և լուծվում են հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո՝ երեք ամսվա ընթացքում:

Այս հանգամանքը գործնականում երբեմն առաջացնում է դժվարություններ, քանի որ դատարանների ծանրաբեռնվածության և տարատեսակ տեխնիկական խնդիրների (ծանուցում և այլն) պատճառով հնարավոր չի լինում այն պահպանել: Սակայն հարկ է նկատել, որ որոշ երկրներում սահմանված է ավելի սեղմ ժամկետ: Օրինակ՝ Վրաստանում և Բելառուսում բոլոր աշխատանքային վեճերը

ենթակա են քննության մեկամսյա ժամկետում¹⁵, իսկ Ռուսաստանում և Ուկրաինայում նման ժամկետ սահմանված է միայն աշխատանքում վերականգնվելու պահանջի քննության համար¹⁶: Փոքր-ինչ այլ մոտեցում է ցուցաբերված Ղազախստանում, որտեղ աշխատանքում վերականգնվելու պահանջի քննության մեկամսյա ժամկետի հաշվարկի սկիզբ է դիտարկվում ոչ թե գործի հարուցման, այլ գործի նախապատրաստությունն ավարտելու պահը¹⁷:

Առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթի իրականացման համար հատուկ ժամկետի ամրագրումը հասկանալի պատճառներով ենթադրում է դրա շրջանակում կատարվող դատավարական գործողությունների համար ևս սեղմ ժամկետային սահմանափակումների առկայություն: Այս առումով ՔԴՕ 211-րդ հոդվածի 1-ին մասը և 212-րդ հոդվածը համապատասխանաբար սահմանում են, որ՝

1. դատարանը հայցադիմումը վարույթ ընդունելու հարցը լուծում է այն ներկայացվելուց հետո՝ եռօրյա ժամկետում.

2. հայցադիմումի պատասխանը ներկայացվում է հայցադիմումը վարույթ ընդունելու մասին որոշումը ստանալուց հետո՝ մեկշաբաթյա ժամկետում:

Միաժամանակ հարկ է նկատի ունենալ, որ օրենսդրությամբ նախատեսված ժամկետները պահպանելու համար աշխատանքային վեճով հայցադիմում ներկայացվելու դեպքում կիրառելի վարույթի տեսակի վերաբերյալ դատարանի եզրահանգումը պետք է ձևավորվի հենց եռօրյա ժամկետում: Ընդ որում, հայցադիմումը քննարկվող վարույթով քննարկման ենթակա լինելու դեպքում այդ մասին պետք է տեղեկացվեն գործին մասնակցող անձինք և նրանց պարզաբանվի նաև վարույթի շրջանակում դատավարական իրավունքների և պարտականությունների իրականացման առանձնահատկությունները: Հակառակ դեպքում գործին մասնակցող անձը, հատկապես պատասխանողը, կարող է հիմք ընդունել ընդհանուր հայցային վարույթի վերաբերյալ կանոնները և արդյունքում բաց թողնել իր դատավարական իրավունքների իրականացման, օրինակ՝ հայցադիմումի պատասխան ներկայացնելու ժամկետը:

Քննարկվող վարույթի հաջորդ առանձնահատկությունը վերաբերում է ապացուցման գործընթացին: Այս տեսանկյունից առաջին հերթին ուշադրության է արժանի ՔԴՕ 213-րդ հոդվածի 1-ին մասը, ըստ որի՝ վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած, ինչպես նաև տվյալ անհատական իրավական ակտի ընդունման օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական

¹⁵ Տե՛ս Վրաստանի քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 59-րդ հոդվածի 3-րդ մասը (հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://matsne.gov.ge/ru/document/download/29962/92/ru/pdf>) և Բելառուսի քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 158-րդ հոդվածը (հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900238>):

¹⁶ Տե՛ս ՌԴ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 154-րդ հոդվածի 2-րդ մասը (հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102078828>) և Ուկրաինայի քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 157-րդ հոդվածի 1-ին մասը (հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://meget.kiev.ua/kodeks/gpk/glava-3-4/>):

¹⁷ Տե՛ս Ղազախստանի քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 183-րդ հոդվածի 2-րդ մասը (հասանելի է հետևյալ հղումով՝ https://online.zakon.kz/document/?doc_id=34329053&doc_id2=34329053 #pos=250;-98.80000305175781&pos2=2788;-117.80000305175781):

ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերն ապացուցելու պարտականությունը կրում է պատասխանողը: Այլ կերպ ասած՝ առանձին աշխատանքային վեճերով վիճարկվող իրավական ակտի նյութաիրավական և ընթացակարգային իրավաչափությունն ապացուցելու բեռը, որպես ապացուցման պարտականության բաշխման հատուկ կանոն, դրված է գործատուի վրա:

Այսպես, օրինակ՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը վիճարկելու դեպքում պայմանագիրը լուծելու կարգը պահպանված լինելու և պայմանագրային հարաբերությունները դադարեցնելու օրինական հիմքի առկայության փաստերն ապացուցելու պարտականությունը պետք է դրվի պատասխանողի վրա: Եթե լուծման հիմքը եղել է աշխատողի անհամապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին, ապա գործատուն է պարտավոր ապացուցել այս հանգամանքների առկայությունը:

Նման մոտեցումը պատճառաբանվում է այն իրողությամբ, որ աշխատանքային իրավահարաբերությունները միջնորդավորող փաստաթղթերի ճնշող մեծամասնությունն աշխատանքային օրենսդրության պահանջներին համապատասխան կազմվում, պահվում և տրամադրվում են գործատուների կողմից: Քանի որ գրավոր ապացույցները գտնվում են կամ պետք է գտնվեն գործատուի մոտ, նրա վրա էլ գործնականում դրվում է դրանք ներկայացնելու պարտականությունը¹⁸: Այսինքն՝ ինչպես արդարացիորեն նշում է Պ. Ս. Բարիշնիկովը, տվյալ դեպքերում գործում է «գործատուի գործողությունների անօրինական լինելու» կանխավարկածը¹⁹:

Այս համատեքստում պետք է արձանագրել, որ վերլուծվող կանոնը, ըստ էության, մասնավորեցնում է ՔԴՕ 62-րդ հոդվածի 4-րդ մասը, որի համաձայն. «Եթե գործին մասնակցող անձի վկայակոչած փաստի վերաբերյալ ապացույցն օրենքի կամ այլ իրավական ակտի ուժով գտնվում է միայն գործին մասնակցող այլ անձի մոտ, ապա վկայակոչված փաստը համարվում է հաստատված, քանի դեռ գործին մասնակցող համապատասխան անձը հակառակը չի ապացուցել»:

Վկայակոչված ապացուցման պարտականության բաշխման կանոնին զուգահեռ պետք է նկատի ունենալ, սակայն, որ առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթի քննության ընթացքում ոչ բոլոր փաստերի ապացուցման պարտականությունն է կրում պատասխանողը: Ասվածին համապատասխան որոշակի փաստերի ապացուցման բեռը կարող է դրվել հայցվորի վրա: Օրինակ՝ այն դեպքում, երբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողի աշխատանքի չներկայանալու հիմքով, դատարանում աշխատանքի չներկայանալու պատճառի հարգելի լինելու փաստի ապացուցման պարտականությունը կրում է աշխատողը²⁰:

¹⁸ Տե՛ս Մեդրյան Ս. Գ., Ապացուցումը և ապացույցները Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարությունում, Արդարադատության ակադեմիա, Եր., 2020, էջեր 111-112:

¹⁹ Տե՛ս *Барышников П. С.*, Время доказывания в трудовых спорах // Вестник Удмуртского университета, Серия «Экономика и право», 2015, էջ 93:

²⁰ Տե՛ս, օրինակ՝ Վճռաբեկ դատարանի թիվ ՇԴ/2860/02/18 քաղաքացիական գործով 10.07.2020 թ. որոշումը:

Այսպիսով, առանձին աշխատանքային վեճերի կարգով քննվող գործերով ապացուցման պարտականությունը բաշխելիս դատարանը պետք է առաջնորդվի վիճարկվող իրավական ակտի նյութական և ընթացակարգային իրավաչափությունն ապացուցելու պարտականությունը պատասխանողի վրա դնելու հատուկ կանոնով, իսկ այս կանոնից դուրս գտնվող փաստերի ապացուցման պարտականությունը ենթակա է բաշխման ապացուցման պարտականության բաշխման մյուս կանոններով:

Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ մի շարք երկրներում (Հունգարիա²¹, Ֆինլանդիա, Գերմանիա, Իռլանդիա, Սլովենիա²² և այլն) ևս աշխատանքային վեճերով վիճարկվող իրավական ակտի իրավաչափությունն ապացուցելու բեռը դրված է գործատուի վրա:

Առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթում ապացուցման գործընթացի ուշադրության արժանի հաջորդ հանգամանքը կապված է վիճարկվող իրավական ակտի նյութական և ընթացակարգային իրավաչափությունն ապացուցելու պարտականությունը կատարելու դատավարական կարգի հետ: Այսպես, ՔԴՕ 213-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ պատասխանողը վիճարկվող անհատական իրավական ակտի իրավաչափությունը հիմնավորող ապացույցներ կարող է ներկայացնել միայն ապացույցները պահանջելու որոշման կատարման ընթացքում, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ հիմնավորում է ապացույցի ներկայացման անհնարինությունը՝ իրենից անկախ պատճառներով, իսկ ՔԴՕ 211-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ հայցադիմումը վարույթ ընդունելու մասին որոշման հետ միաժամանակ դատարանը որոշում է կայացնում պատասխանողից հետևյալ ապացույցները պահանջելու մասին.

- 1) վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած փաստերը հաստատող ապացույցները,
- 2) վիճարկվող անհատական իրավական ակտում որպես հիմք վկայակոչված ներքին և անհատական իրավական ակտերը,
- 3) աշխատողի գործունեությունը կարգավորող պայմանագրերը²³:

Հասկանալի է, որ ապացույցների թվարկված խմբերից յուրաքանչյուրն անհրաժեշտ է, իսկ բոլորը միասին բավարար պատասխանողի վրա ապացուց-

²¹ Տե՛ս Հունգարիայի աշխատանքային օրենսգրքի 64(2) հոդվածը (հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>):

²² Տե՛ս EVIDENCE IN LABOUR COURT PROCEEDINGS National Reports 1 – Preparatory Questionnaire for the European Labour Court Judges Meeting, էջեր 20, 42, 84 և 142 (հասանելի է հետևյալ հղումով՝ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_719949.pdf):

²³ Դատական պրակտիկայում հաճախ դատարանները հայցադիմումը վարույթ ընդունում և ապացույցները պահանջում են մեկ որոշմամբ (տե՛ս, օրինակ՝ Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարանի թիվ ԵԴ/9134/02/19 քաղաքացիական գործով «Հայցադիմումը վարույթ ընդունելու և պատասխանողից ապացույցներ պահանջելու մասին» 04.04.2019 թ., թիվ ԵԴ/30063/02/19 քաղաքացիական գործով «Հայցադիմումը վարույթ ընդունելու և ապացույցներ պահանջելու մասին» 26.09.2019 թ., թիվ ԵԴ/39503/02/19 քաղաքացիական գործով «Հայցադիմումը վարույթ ընդունելու մասին» 26.11.2019 թ. և Շիրակի մարզի առաջին ատյանի դատարանի թիվ ՇԴ/0605/02/20 քաղաքացիական գործով «Հայցադիմումը վարույթ ընդունելու և ապացույցներ պահանջելու մասին» 05.02.2020 թ. որոշումները):

ման բաշխման հատուկ կանոնով դրված բեռը կատարելու համար: Եվ, ելնելով այն ելակետից, որ այս ապացույցները մինչև դատական գործի հարուցումը պետք է առկա լինեն պատասխանողի մոտ, օրենսդիրը դրանց ներկայացման համար սահմանել է որոշումը ստանալուց հետո մեկշաբաթյա ժամկետ, իսկ դրանից հետո ապացույցների ներկայացումը թույլատրել է բացառիկ դեպքերում՝ իրենից անկախ պատճառներով նախկինում ներկայացնելու անհնարինությունը հիմնավորելու պայմանով: Ընդ որում, սահմանված կարգով այս ապացույցների չներկայացումը վկայում է դրանց բացակայության և, հետևաբար, համապատասխան գործողության անօրինականության մասին²⁴:

Այս վարույթի քննարկման ենթակա հաջորդ հանգամանքը վերաբերում է դատարանի առանձնահատուկ դերին, ինչը պայմանավորված է կողմերի միջև առկա անհավասարության պայմաններում նրանց շահերի հավասարակշռման անհրաժեշտությամբ: Այս առումով օրենսդիրը, որոշակիորեն շեղվելով քաղաքացիական դատավարության օրենսդրության հիմքում դրված տնօրինչականության, իրավահավասարության և մրցակցության սկզբունքների տրամաբանությունից, դատարանին օժտել է ակտիվ դերակատարությամբ:

Ասվածն առաջին հերթին դրսևորվում է վերևում ներկայացված պատասխանողից ապացույցներ պահանջելու գործողությամբ: Դրանից բացի, օրենսդիրը թվարկել է մի շարք գործողություններ, որոնք հիմնականում հասցեագրված են հայցվորին: Այսպես, ՔԴՕ 211-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ գործը դատաքննության նախապատրաստելիս դատարանը կարող է առաջարկել հայցը փոփոխելու միջոցով ճշգրտելու ոչ հստակ, թերի կամ սխալ ձևակերպված հայցապահանջները, համալրելու ոչ բավարար փաստական տվյալները, ինչպես նաև ներկայացնելու գործի փաստական հանգամանքները պարզելու և գնահատելու համար անհրաժեշտ ապացույցներ:

Եթե ընդհանրացնենք այս գործողությունները, ապա դրանք կարելի է բաժանել երկու խմբի.

1. հայցի առարկայի և հիմքի ճշգրտմանն ուղղված գործողություններ,
2. ապացուցման պարտականության կատարմանն ուղղված գործողություններ:

Հարկ է նկատի ունենալ, որ վկայակոչված դրույթում օգտագործված «կարող է առաջարկել» արտահայտությունը դատարանի համար չի ենթադրում բացարձակ ազատություն և, ինչպես մյուս հայեցողական լիազորությունները, սահմանափակված է գործի փաստական հանգամանքները լրիվ և բազմակողմանի պարզելու, կողմերի իրավահավասարության և մրցակցության սկզբունքներն ապահովելու անհրաժեշտությամբ, ինչպես նաև վիճելի իրավահարաբերության բնույթով և տվյալ իրավահարաբերությունը կարգավորող նյութաիրավական օրենսդրու-

²⁴ Տե՛ս *Барышников П.С.*, Классификация оснований к отмене судебных постановлений по трудовым делам в апелляционном порядке // Актуальные проблемы российского права, 2015, էջեր 62-63, *Մարկույան Տ. Ա.*, Աշխատանքային վեճերով գործերը դատարանում կքննվեն ավելի սեղմ ժամկետում (հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.tert.am/am/news/2018/04/12/courts/2660834>):

թյան առանձնահատկություններով²⁵: Այլ կերպ ասած՝ ՔԴՕ 211-րդ հոդվածի 4-րդ մասում թվարկված պայմաններից որևէ մեկի առկայության դեպքում համապատասխան առաջարկի ներկայացումը դատարանի համար կրում է պարտադիր բնույթ:

Պակաս կարևոր չէ նման առաջարկի ներկայացման դատավարական կարգի հստակեցումը, քանի որ այս հարցը չի ստացել որոշակի օրենսդրական լուծում: Այս առումով ենթադրվում է, որ նման առաջարկը կարող է ներկայացվել ինչպես բանավոր, այնպես էլ գրավոր և պետք է լինի հնարավորինս որոշակի, այսինքն՝ դրա հասցեատիրոջ համար պետք է պարզ լինեն առաջարկի էությունը և դրանից բխող գործողությունների շրջանակը կամ բնույթը:

Միաժամանակ ակնհայտ է, որ դատարանի կողմից հայցի ճշգրտմանը կամ ապացուցման գործընթացին ուղղված գործողությունները չունեն կողմի համար պարտադիրություն, քանի որ, ի տարբերություն ապացույց պահանջելու, տվյալ դեպքում խոսք է գնում դատարանի կողմից առաջարկի մասին: Հետևաբար, առաջարկի հասցեատիրոջ կողմից դրան ընդառաջ չգնալու դեպքում դատարանը պարտավոր է գործը քննել և լուծել այն շրջանակներում, ինչ առկա է, որպիսի պայմաններում հնարավոր բացասական հետևանքների ռիսկը կրում է առաջարկի հասցեատերը:

Ողջ շարադրվածի համատեքստում լրացուցիչ քննարկման կարիք ունի այն հարցը, թե արդյոք գործի փաստական հանգամանքները պարզելու և գնահատելու համար անհրաժեշտ ապացույցներ ներկայացնելու առաջարկի սահմաններում դատարանը կարող է մատնանշել և պատասխանողից ընդունել այն ապացույցները, որոնք ենթակա էին ներկայացման ապացույց պահանջելու որոշման կատարման շրջանակներում:

Ինչպես նշվեց, վիճարկվող իրավական ակտի նյութական և ընթացակարգային իրավաչափությունը հիմնավորող ապացույցների ներկայացման համար օրենսդիրը սահմանել է հստակ դատավարական կարգ և նման պայմաններում այս երկու գործիքների միախառնումը կիմաստազրկի ապացույց պահանջելու հատուկ կանոնները և կխաթարի դատավարական կարգապահությունը՝ որոշ դեպքերում հանգեցնելով գործի քննության ժամկետների խախտման: Այսուամենայնիվ, ուշադրության է արժանի Վճռաբեկ դատարանի այն դիրքորոշումը, ըստ որի՝ «Այն դեպքում, երբ գործի նախնական քննության փուլում դատարանն առաջարկում է հայցվորին հայցը փոփոխելու միջոցով ճշգրտելու ոչ հստակ, թերի կամ սխալ ձևակերպված հայցապահանջը, համալրել ոչ բավարար փաստական տվյալները, դատարանն իրավասու է պահանջելու լրացուցիչ ապացույցներ»²⁶:

Կարծում ենք, որ միանշանակ նման ձևակերպումը կարող է թյուրիմացություն ստեղծել, քանի որ ՔԴՕ 211-րդ հոդվածի 4-րդ մասում խոսք է գնում ոչ թե ապա-

²⁵ Տե՛ս Վճռաբեկ դատարանի թիվ ԱՐԱԴ/0781/02/15 քաղաքացիական գործով 02.12.2016 թ. որոշումը:

²⁶ Տե՛ս Վճռաբեկ դատարանի թիվ ԱՐԱԴ/1385/02/18 քաղաքացիական գործով 27.08.2020 թ. որոշումը:

ցույց պահանջելու, այլ ապացույց ներկայացնելու առաջարկի մասին, իսկ օրենքն ապացույց պահանջելու համար հնարավորություն սահմանել է միայն հայցադիմումի վարույթ ընդունման հետ միաժամանակ: Հետևաբար, Վճռաբեկ դատարանի այս մոտեցումը պետք է կիրառելի համարվի ՔԴՕ 213-րդ հոդվածի 2-րդ մասում ամրագրված այն պայմանի հետ, որ ապացույց պահանջելու որոշման կատարման ընթացքում չներկայացված ապացույցը հետագայում կարող է ընդունվել միայն օբյեկտիվ պատճառներով նախկինում ներկայացվելու անհնարինության պարագայում: Այլ կերպ ասած՝ եթե հայցի ոչ հստակ, թերի կամ սխալ ձևակերպված հայցապահանջի (օրինակ՝ վիճարկվող իրավական ակտի տվյալների սխալ վկայակոչում և այլն) կամ ոչ բավարար փաստական տվյալների պարագայում անհնար է եղել անհրաժեշտ ապացույցների ներկայացումը, ապա նոր միայն դատարանի առաջարկի հիման վրա դրանց ներկայացումը կարող է թույլատրելի համարվել:

Առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթի վերջին առանձնահատկությունը կապված է գնահատման ենթակա հարցերը և դրանց ազդեցությունը գործի ելքի վրա օրենսդրորեն կանխորոշված լինելու հետ: Մասնավորապես, ՔԴՕ 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ դատարանը բոլոր դեպքերում վիճարկվող անհատական ակտը ճանաչում է անվավեր, եթե՝

1) դրանում նշված չէ համապատասխանաբար աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու փաստական կամ իրավական հիմքը:

2) պատասխանողի կողմից խախտվել է աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու՝ օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտով սահմանված կարգը²⁷:

Նորմի վերլուծությունից հետևում է, որ նշված հիմքերից առնվազն մեկի առկայությունն արդեն իսկ հիմք է վիճարկվող իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու համար, ընդ որում՝ դրանք կրում են անվերապահ բնույթ և դատարանը յուրաքանչյուր դեպքում պարտավոր է ձեռնամուխ լինել այս հանգամանքները ստուգելուն նույնիսկ այն դեպքում, երբ դրանց մասին հայցվորը չի նշել:

Միաժամանակ պետք է նշել, որ օրենսդիրը ՔԴՕ 213-րդ հոդվածի 1-ին և

²⁷ Սահմանադրական դատարանը 19.03.2019 թ. թիվ ՍԴՈ-1449 որոշմամբ ձևավորել է հետևյալ սկզբունքային դիրքորոշումը. «(...) Գործատուի կողմից յուրաքանչյուր էական պայմանի փոփոխումը պետք է լինի ողջամիտ և անհրաժեշտ: (...) Ելնելով վերոգրյալից և հաշվի առնելով Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասի պահանջը, համաձայն որի յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք, Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության գործընթացը պետք է լինի իրավաբանորեն հստակ ձևակերպված. աշխատանքի էական պայմանները փոփոխող ակտում պետք է հիմնավորվի փոփոխության անհրաժեշտությունը և համապատասխանությունն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պահանջներին: Նման մոտեցումը բխում է Սահմանադրության վերոհիշյալ նորմից, քանի որ նման պայմաններում աշխատողը հնարավորություն է ստանում արդյունավետ պաշտպանվել աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում»: Հետևաբար, նման իրավիճակներում դատական վերահսկողության պետք է ենթարկվի նաև վիճարկվող ակտի ընդունմանը նախորդող գործատուի համապատասխան իրավական ակտը:

3-րդ մասերում սահմանել է երկու դեպք, երբ դրանց առկայության փաստումը չի հանգեցնում վիճարկվող իրավական ակտի անվավերության: Առաջինը այն իրավիճակն է, երբ խախտվել են իրավական ակտերին վերաբերող պահանջները, օրինակ՝ բացակայում է ակտի համարը, կետերը համարակալված չեն և այլն, այսինքն՝ երբ խախտումը կրում է տեխնիկական բնույթ: Երկրորդ իրավիճակը բովանդակային է, քանի որ բացառում է վիճարկվող իրավական ակտի անվավերությունն այն դեպքերում, երբ վիճարկվող անհատական իրավական ակտն ընդունվել է մեկից ավելի փաստական հիմքերով և դրանցից առնվազն մեկի առկայությունը գործի քննության արդյունքում հաստատվել է: Ընդ որում, փաստական հիմք ասելով օրենսդիրը նկատի է ունեցել ոչ թե վիճարկվող իրավական ակտի հիմքում դրված կոնկրետ փաստը, այլ փաստակազմը, որի հետ օրենքը կապում է վիճարկվող իրավական ակտից բխող իրավական հետևանքները: Այսպես, օրինակ, եթե աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու և աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու հիմքերով, ապա դրանցից ցանկացածի հաստատվելու պայմաններում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին իրավական ակտը համապատասխան հիմքի բացակայության փաստարկով չի կարող անվավեր ճանաչվել:

Առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթը մի շարք դրական կողմերով հանդերձ, այնուամենայնիվ, զերծ չէ խնդրահարույց հարցերից: Ամենից առաջ խոսքը այն մասին է, որ օրենսդիրը, սպառնալից սահմանելով այս վարույթի կարգով քննության ենթակա պահանջների շրջանակը, ըստ էության, բացառել է այդ պահանջների հետ փոխկապակցված պահանջների (օրինակ՝ վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման իրավաչափությունը վիճարկելուն զուգահեռ կարող է անհրաժեշտ լինել պաշտպանել աշխատողի պատիվը և արժանապատվությունը) քննության հնարավորությունը: Այս առումով ուշագրավ է արդյունավետ դատական պաշտպանության իրավունքի վերաբերյալ Սահմանադրական դատարանի այն դիրքորոշումը, ըստ որի. «Սահմանադրական դրույթում «իր խախտված իրավունքները վերականգնելու» և «իր գործի» ձևակերպումների համադրված վերլուծությունը վկայում է, որ «իր գործի քննություն» հասկացությունը ներառում է բոլոր այն փոխկապակցված հայցապահանջների համակցված քննությունը, որոնք նպատակաուղղված են մեկ ընդհանուր խնդրի լուծմանը, այն է՝ այդ գործի շրջանակներում անձի խախտված իրավունքի վերականգնմանը: ... Հետևաբար, անձի միևնույն խախտված իրավունքի վերականգնմանն ուղղված փոխկապակցված հայցապահանջների դիտարկումը որպես միմյանցից տարանջատված առանձին և ինքնուրույն գործերի հարուցման հիմքեր, կարող է հանգեցնել անձի գործի արդյունավետ, ամբողջական և բազմակողմանի քննության ապահովման դատավարական երաշխիքների խախտման»²⁸: Բացի դրանից՝ կարգավորված չէ այն հարցը, թե պատասխանողի

²⁸ Տե՛ս Սահմանադրական դատարանի 03.02.2009 թ. թիվ ՍԴՈ-787 որոշումը:

կողմից հակընդդեմ հայց ներկայացվելու դեպքում որ վարույթի կանոններով դատարանը պետք է քննի և լուծի գործը, եթե սկզբնական հայցը ենթակա է քննության այս վարույթի կանոններով, իսկ հակընդդեմ հայցը՝ ընդհանուր հայցային վարույթի: Ընդ որում, այս հարցերը հավասարապես կիրառելի են մյուս հատուկ հայցային վարույթների դեպքում:

Դատավարական օրենսդրության շարունակական կատարելագործման անհրաժեշտության լույսի ներքո հարկ է նկատել, որ աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը իրականացվում է ոչ միայն քաղաքացիական, այլև վարչական դատավարության կարգով: Մասնավորապես, ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի²⁹ 10-րդ հոդվածը վարչական դատավարության կարգով քննության ենթակա է հանրային ծառայության անցնելու, այն իրականացնելու և ծառայությունից ազատելու հետ կապված վեճերը: Այնինչ այստեղ առհասարակ բացակայում են վեճերի այս շրջանակի քննության և լուծման կապակցությամբ դատավարական առանձնահատկությունները, ինչը գործնականում առաջացնում է բազմաթիվ անորոշություններ և խնդիրներ:

Այսպիսով՝ առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթի կապակցությամբ կարելի է անել հետևյալ եզրահանգումները.

1. Աշխատանքային վեճի վերաբերյալ հայցադիմում ներկայացվելու դեպքում դատարանը պետք է գնահատման առարկա դարձնի ոչ միայն հայցվորի ձևակերպած պահանջը, այլև հայցի փաստական և առկայության դեպքում իրավական հիմքը, և միայն դրանց համադրության արդյունքում որոշի քննարկվող վարույթի կամ ընդհանուր հայցային վարույթի կիրառելիության հարցը: Ընդ որում, այս հարցը պետք է լուծում ստանա հայցադիմումը ներկայացվելուց հետո եռօրյա ժամկետում:

2. Առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթ հարուցելու դեպքում դատարանը պարտավոր է գործին մասնակցող անձանց պարզաբանել այս վարույթի առնչությամբ նրանց դատավարական իրավունքների և պարտականությունների իրականացման առանձնահատկությունները ու նախազգուշացնել համապատասխան գործողությունները չկատարելու դատավարական հետևանքների մասին:

3. Առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթում գործում է «գործարտի գործողությունների անօրինական լինելու» կանխավարկածը, որը պատասխանողի կողմից կարող է հերքվել միայն սահմանված կարգով, այսինքն՝ ապացույց պահանջելու մասին որոշումը ստանալուց հետո մեկշաբաթյա ժամկետում, իսկ դրանից հետո՝ իրենից անկախ պարճառներով նախկինում ներկայացնելու անհնարինության հիմնավորմամբ ներկայացված ապացույցների հիման վրա:

4. ՔԴՕ 211-րդ հոդվածի 4-րդ մասում թվարկված պայմաններից որևէ մե-

²⁹ Ընդունվել է 05.12.2013 թ.: Ուժի մեջ է մտել 07.01.2014 թ.: Տե՛ս ՀՀՊՏ 2013.12.28/73(1013).1 Հոդ.1186.1:

կի առկայության դեպքում համապատասխան առաջարկի ներկայացումը դատարանի համար կրում է պարտադիր բնույթ: Ընդ որում, նման առաջարկը կարող է ներկայացվել ինչպես բանավոր, այնպես էլ գրավոր և պետք է լինի հնարավորինս որոշակի, այսինքն՝ դրա հասցեատիրոջ համար պետք է պարզ լինեն առաջարկի էությունը և դրանից բխող գործողությունների շրջանակը կամ բնույթը:

5. ՔԴՕ 211-րդ հոդվածի 4-րդ մասում նախատեսված լիազորության շրջանակում գործի փաստական հանգամանքները պարզելու և գնահատելու համար անհրաժեշտ ապացույցներ ներկայացնելու առաջարկի սահմաններում դատարանը չի կարող մատնանշել և պատասխանողից ընդունել այն ապացույցները, որոնք ենթակա էին ներկայացման ապացույց պահանջելու որոշման կատարման շրջանակներում՝ բացառությամբ այն դեպքի, երբ հայցի ոչ հստակ, թերի կամ սխալ ձևակերպված հայցապահանջի կամ ոչ բավարար փաստական տվյալների կամ պատասխանողից անկախ այլ պատճառներով անհնար է եղել դրանց ներկայացումը:

6. Դատարանը յուրաքանչյուր գործով պետք է ձեռնամուխ լինի վիճարկվող իրավական ակտի հիմքի (փաստական և իրավական) առկայությունը և դրա ընդունման սահմանված կարգի պահպանումը ստուգելուն նույնիսկ այն դեպքում, երբ դրանց մասին հայցվորը չի նշել:

7. Վիճարկվող իրավական ակտի մի քանի փաստական հիմքերով ընդունված լինելը նշանակում է ոչ թե վիճարկվող իրավական ակտի հիմքում մի քանի փաստերի, այլ այնպիսի փաստակազմերի առկայություն, որոնցից յուրաքանչյուրը բավարար է վիճարկվող իրավական ակտից բխող իրավական հետևանքների առաջացման համար:

8. Անհրաժեշտ է քաղաքացիադատարարական օրենսդրությունում փոփոխությունների միջոցով լուծել հարուկ հայցային, այդ թվում՝ առանձին աշխատանքային վեճերով փոխկապակցված պահանջների և հակընդդեմ հայցի ներկայացման և քննության հետ կապված հարցերը:

9. Հրատապ է վարչական դատավարության առանձնահատկությունների հաշվառմամբ հանրային ծառայության անցնելու, այն իրականացնելու և ծառայությունից ազատելու հետ կապված վեճերի քննության և լուծման հարուկ դատավարական կարգի ներդրումը:

Annotation. One of the novelties of the civil procedural legislation of the Republic of Armenia – special litigation proceedings on certain labor disputes is discussed in this article.

The analyzed type of proceedings is prescribed by the new Code of Civil Procedure of the Republic of Armenia, considering the need to ensure not only the balance between the substantive and procedural legal interests of the litigants of labor legal relations but also reasonable terms for adjudication and settlement of the intolerant of delay labor disputes.

While agreeing with the legislators' point of view about the need for the special regulation of the civil-procedural relations arising from the adjudication of the individual labor disputes over

amendment and termination of an employment contract and taking the employee to the disciplinary action, authors in this article meticulously examine the features of the process of adjudication and settlement of the individual labor disputes of the indicated category and analyze the principle of the active role of the judge and asymmetry of the proving procedure.

Аннотация. В настоящей статье рассматривается одна из новаций нового гражданско-процессуального законодательства Республики Армения – особое исковое производство по отдельным трудовым спорам.

Рассматриваемый вид производства предусмотрен новым ГПК РА с учетом необходимости обеспечения не только баланса материально-правовых и процессуально-правовых интересов тяжущихся сторон трудовых правоотношений, но и разумных сроков рассмотрения и разрешения не терпящих отлагательства трудовых споров.

Соглашаясь с позицией законодателя по поводу необходимости особого регулирования гражданско-процессуальных отношений, возникающих при судебном рассмотрении индивидуальных трудовых споров об изменении и расторжении трудового договора, а также при привлечении работника к дисциплинарной ответственности, в данной статье авторы детально рассматривают вопросы, связанные с особенностями процессуального порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров указанной категории, анализируют нормативно-закрепленный принцип активности суда и асимметрии доказывания.

Բանալի բառեր - հատուկ հայցային վարույթ, առանձին աշխատանքային վեճեր, անհատական աշխատանքային վեճերի քննություն, ապացուցման բեռ, ապացուցման պարտականությունը բաշխելու կանոններ, դատարանի ակտիվ դեր, իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու անվերապահ հիմք:

Keywords: *special litigation proceedings, separate labor disputes, examination of the individual labor disputes, burden of proof, distribution of the burden of proof, active role of judge, unconditional grounds for invalidity of a legal act.*

Ключевые слова: *особое исковое производство, отдельные трудовые споры, рассмотрение индивидуальных трудовых споров, бремя доказывания, распределение обязанности доказывания, активная роль суда, безусловное основание недействительности правового акта.*

Ս. Մեղրյան - ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի քաղաքացիական դատավարության ամբիոնի ղեկավար, ՀՀ գլխավոր հարկադիր կատարող, ի.գ.թ., էլ. հասցե՝ megfryan@ysu.am:

Տ. Մարկոսյան - ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի ուսանողական իրավաբանական խորհրդատվության կենտրոնի դասախոս-կողմնակց, ՀՀ տնտեսական մրցակցության պաշտպանության պետական հանձնաժողովի անդամ, ի.գ.թ., էլ. հասցե՝ tigranmarkosyan@ysu.am:

Ներկայացվել է խմբագրության 30.10.2020 թ., տրվել է գրախոսության 30.10.2020 թ., երաշխավորվել է ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի քաղաքացիական դատավարության ամբիոնի ասիստենտ, ի.գ.թ. Վահագն Գրիգորյանի կողմից, ընդունվել է տպագրության 24.11.2020 թ.: