

DOI: 10.59560/18291155-2025.2-178

ՀԵՆՐԻԿ ԽՈՒՆԴԿԱՐՅԱՆ



*ՀՀ վճռաբեկ դատարանի
վարչական պալատի
դատավորի օգնական,
Երևանի պետական
համալսարանի իրավագիտության
ֆակուլտետի դասախոս*

**ԿՈՒԵԿՏԻՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐԻ
ԴԱՏԱԿԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ**

Ամփոփագիր

Աշխատանքային հարաբերությունների ընթացքում աշխատողներն ունենում են թե՛ անհատական և թե՛ կոլեկտիվ աշխատանքային իրավունքներ ու պարտականություններ, որոնց շրջանակը սահմանվում է կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերով: Այս պայմանագրերի կնքման, կատարման, փոփոխման և լուծման գործընթացներում, սակայն, հաճախ առաջանում են տարաձայնություններ կոլեկտիվ բանակցությունների կողմերի միջև: Նման վեճերի լուծման մեխանիզմները սպառիչ կերպով ամրագրված են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված է կարգավորում առ այն, որ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի պարագայում դատական պաշտպանության առարկա կարող է հանդիսանալ միայն կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրի դրույթների կատարման վերաբերյալ վեճը, ինչի արդյունքում չի նախատեսվել մինչ պայմանագրի կնքումը ձևավորված օրինական շահերի դատական պաշտպանության հնարավորություն:

Սույն աշխատանքով ներկայացվել է առաջարկ առ այն, որ անհրաժեշտ է Հայաստանի Հանրապետությունում կոլեկտիվ աշխատանքային այն վեճերով, որոնք վերաբերում են կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակներում դեռևս գոյություն չունեցող իրավունքների ձևավորմանը, այսինքն՝ օրինական շահերին, նույնպես դատական պաշտպանության իրավունք տրամադրել (օրինակ՝ կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրի

կնքման կամ փոփոխման հետ կապված տարածայնություններ)՝ հաշվի առնելով, ի թիվս այլնի, տվյալ տարածայնության չլուծման դեպքում գործադույի հայտարարման պարագայում առաջացող իրավական պատենշի հանգամանքը:

Հիմնաբառեր. կոլեկտիվ աշխատանքային իրավունքներ, օրինական շահ, կոլեկտիվ աշխատանքային վեճ, դատական պաշտպանություն, գործադույ:

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Աշխատանքի ընդունվելով՝ աշխատողները ձեռք են բերում ոչ միայն անհատական, այլև կոլեկտիվ աշխատանքային իրավունքներ և պարտականություններ, որոնք սահմանվում են սոցիալական գործընկերության տարբեր մակարդակներում կնքվող կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերով:

Այնուամենայնիվ կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրի կնքման, կատարման, փոփոխման և լուծման գործընթացները միշտ չէ, որ հարթ են ընթանում, և առաջանում են կոլեկտիվ աշխատանքային տարածայնություններ: Նման վեճերի խաղաղ, արագ, արդար և քիչ ծախսատար եղանակով կանխարգելումը և լուծումը, ամենայն հավանականությամբ, կհանգեցնի սոցիալական խռովությունների առավելագույնս կանխարգելման և աշխատավայրում ներդաշնակ հարաբերությունների ապահովման: Ըստ այդմ՝ վերջին տարիներին տարբեր պետությունների կառավարությունների մոտ աճում է պահանջարկը՝ ստանալու Աշխատանքի համաշխարհային կազմակերպության կողմից աշխատանքային վեճերի խաղաղ կարգավորման համար նախատեսված նորաստեղծ մարմինների ինստիտուցիոնալ և կարողությունների զարգացմանն ուղղված տեխնիկական աջակցություն:

Սույն հետազոտությունը նվիրված է կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի դատական պաշտպանության հիմնախնդիրներին:

Թեմայի արդիականությունը հիմնավորվում է նրանով, որ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի լուծման տարբեր գործիքակազմերի մեջ առանձնանում է դատական պաշտպանության իրավունքը, սակայն Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության համաձայն՝ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերից դատական պաշտպանության ենթակա է միայն կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթների կատարման վերաբերյալ տարածայնությունը:

Հետազոտության կատարման համար հիմք են հանդիսացել գիտական ուսումնասիրության որոշակի ընդհանուր մեթոդներ, ինչպիսիք են դիալեկտիկական, տրամաբանական, քննադատական, վերլուծական, համակարգային-կառուցվածքային մեթոդները: Բացի վերոնշյալից՝ հետազոտության կատարման ժամանակ կիրառվել են գիտական ուսումնասիրության մասնավոր մեթոդները՝ ձևական-տրամաբանական, իրավական նորմերի քերականական, տրամաբանական, համակարգային մեկնաբանման մեթոդները: Հետազոտությունում լայնորեն կիրառվել է համեմատական-իրավական մեթոդը:

Կոլեկտիվ հարաբերությունն արհմիությունների և գործատուների (գործատուների միությունների) միջև աշխատանքային կոլեկտիվ իրավունքներ և պարտականություններ սահմանելուն, դրանք իրականացնելու և աշխատանքային կոլեկտիվ իրավունքները պաշտպանելուն ուղղված գործընթաց է, որի հիմքը կամ վերջնարդյունքը կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագիրն է:

Կոլեկտիվ հարաբերությունները հիմնված են, ի թիվս այլնի, կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի ճանաչման վրա, որը միջազգային հանրության կողմից ճանաչված, մի շարք միջազգային պայմանագրերում տեղ գտած և ներպետական օրենսդրություններում իմպլեմենտացված սկզբունք է: Կոլեկտիվ բանակցությունն այս համատեքստում կարևոր մեխանիզմ է, որն ապահովում է աշխատողների և գործատուների կոլեկտիվ իրավունքների, շահերի և պարտականությունների սահմանումը և պաշտպանությունը՝ նպաստելով աշխատանքային հարաբերությունների կայուն և կառուցողական զարգացմանը:

Կոլեկտիվ բանակցությունը աշխատողների ներկայացուցիչների և գործատուների կամ արհեստակցական միության և գործատուների միության միջև ընթացող համաձայնեցված գործընթաց է, որի միջոցով կողմերը փորձում են ձեռք բերել համաձայնություն աշխատանքային պայմանների, վարձատրության, սոցիալական ապահովության, առողջապահական և իրենց շահերի վերաբերյալ այլ հարցերի շուրջ, ինչպես նաև լուծել կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերը՝ կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման կամ հաշտեցման միջոցով: Կոլեկտիվ բանակցությունները հիմնականում ուղղված են կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորմանը:

Վերոնշյալ մեխանիզմի կարևորությանն անդրադարձ է կատարվել միջազգային մի շարք փաստաթղթերով, օրինակ՝ «Միավորվելու և կոլեկտիվ

բանակցությունների իրավունքի մասին» 1949 թվականի համար 98 կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածով նախատեսված կարգավորման համաձայն՝ անհրաժեշտության դեպքում պետք է ձեռնարկվեն ազգային պայմաններին համապատասխան միջոցառումներ՝ խրախուսելու և խթանելու գործատուների կամ գործատուների կազմակերպությունների և աշխատողների կազմակերպությունների միջև կամավոր բանակցությունների մեխանիզմների լիարժեք զարգացումը և օգտագործումը կոլեկտիվ պայմանագրերի միջոցով աշխատանքի պայմանների կարգավորման նպատակով:

Այնուամենայնիվ կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունները միշտ չէ, որ հարթ են ընթանում, որի արդյունքում առաջ են գալիս տարաձայնություններ ինչպես կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման փուլում, այդպես էլ պայմանագրի պայմանների կատարման և պայմանագրի լուծման ու փոփոխման շրջանակներում, որպիսի տարաձայնությունները բնութագրվում են որպես կոլեկտիվ աշխատանքային վեճեր:

Միջազգային մի շարք փաստաթղթերում ամրագրված է այն մոտեցումը, որ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի լուծման ընթացակարգերը պետք է մշակվեն այնպես, որ կոլեկտիվ բանակցությունները խթանվեն, և բանակցությունների ընթացքն այնպես իրականացվի, որ բանակցությունները պատնեշի չհանդիպեն և չմտնեն փակուղի: Դրա մասին է վկայում նաև «Կոլեկտիվ գործարքների մասին» 1981 թվականի թիվ 154 կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածի (ե) կետում նշված դրույթը, ըստ որի՝ աշխատանքային վեճերի կարգավորման մարմիններն ու ընթացակարգերը պետք է ստեղծվեն այնպես, որ խթանեն կոլեկտիվ բանակցությունները:

Հայաստանի Հանրապետության ներապետական օրենսդրությունը նույնպես սահմանել է ինչպես կոլեկտիվ աշխատանքային վեճ հասկացությունը, այդպես էլ նախատեսել է կարգավորումներ՝ ապահովելու կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի լուծման գործընթացի իրականացումը:

Այսպես. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 64-րդ հոդվածի 1-ին մասում օրենսդիրը «կոլեկտիվ աշխատանքային վեճ» հասկացության ներքո ներառել է արհեստակցական միության և գործատուի կամ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունք ունեցող կողմերի ներկայացրած և չբավարարված պահանջների վերաբերյալ հետևյալ տարաձայնությունները՝

1) աշխատողների աշխատանքի սոցիալ-տնտեսական պայմանների սահմանման, փոփոխման առիթով բանակցությունների հետ կապված տարաձայնություններ,

2) կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման կամ փոփոխման առիթով բանակցությունների հետ կապված տարաձայնություններ,

3) օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված պայմանների փոփոխման, դադարեցման կամ աշխատանքի նոր պայմանների սահմանման, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման և կատարման ընթացքում, այդ թվում՝ կոլեկտիվ պայմանագրի կարգավորման առարկայի շրջանակներում առաջացած, սակայն կողմերի համաձայնությամբ նախօրոք չկարգավորված հարաբերությունների կամ կոլեկտիվ պայմանագրի շրջանակներում չկարգավորված հարաբերությունների հետ կապված տարաձայնություններ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 72-րդ հոդվածի համաձայն՝ կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթների կատարման վերաբերյալ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի դեպքում հաշտեցման հանձնաժողովում համաձայնություն ձեռք չբերվելու դեպքում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերը տարաձայնությունների վերաբերյալ արձանագրությունը կազմելուց և վեճը չլուծվելու ու հաշտեցման գործընթացն ավարտելու մասին որոշումն ընդունելուց հետո՝ տասն օրվա ընթացքում, կարող են դիմել դատարան:

Այսպիսով՝ պարզ է դառնում, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի շրջանակներում ներառվել են, ի թիվս այլնի, աշխատողների աշխատանքի սոցիալ-տնտեսական պայմանների սահմանման, փոփոխման առիթով բանակցությունների հետ կապված տարաձայնությունները, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման կամ փոփոխման առիթով բանակցությունների հետ կապված տարաձայնությունները, ինչպես նաև կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման, կոլեկտիվ պայմանագրի շրջանակներում չկարգավորված հարաբերությունների հետ կապված տարաձայնությունները, սակայն կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերը կարող են դիմել դատարան միայն կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթների կատարման վերաբերյալ վեճը լուծելու նպատակով: Այսինքն՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 64-րդ հոդվածում նշված մյուս բոլոր տարաձայնությունները դուրս են դատական պաշտպանության շրջանակից, որը հանգեցնում է սահմանադրորեն ամրագրված դատական պաշտպանության իրավունքի սահմանափակման:

Սույն խնդրի համատեքստում անհրաժեշտություն է առաջանում անդրադառնալ հետևյալ իրավական հարցադրմանը՝ *արդյո՞ք կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրի կնքման կամ փոփոխման հետ կապված տարա-*

ծայնությունների՝ որպես կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի դատական պաշտպանության ենթակա չլինելը չի հանգեցնում դատական պաշտպանության իրավունքի ոչ արդարացված և անհամաչափ միջամտության՝ ստեղծելով միջազգային իրավակարգավորումների խախտման նախադրյալներ:

Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճն այն տարածայնությունն է, որը ծագում է կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման բանակցությունների ընթացքում, կամ այն, որը կապված է պայմանագրի մեկնաբանման և կիրառման հետ¹:

Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը կարող է ծագել կոլեկտիվ բանակցությունների փուլում և կրել «նախապայմանագրային բնույթ»: Համաձայն ընդունված միջազգային դասակարգման՝ նման վեճը համարվում է շահերի վերաբերյալ վեճ, այսինքն՝ վեճ, որը ծագում է շահերի բախումից, երբ կողմերից ոչ մեկը դեռ ձեռք չի բերել օրինական իրավունքներ: Երբեմն նման վեճերը կոչվում են տնտեսական՝ ընդգծելով դրանց ոչ իրավական բնույթը:

Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի մեկ այլ կատեգորիա են իրավունքի վերաբերյալ վեճերը: Սրանք չլուծված տարածայնություններ են՝ կապված կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի, պայմանագրի պայմանների կատարման հետ²:

Շահերի վերաբերյալ վեճերի և իրավունքների վերաբերյալ վեճերի հասկացությունները տեղ են գտել շատ երկրների օրենսդրություններում: Որոշ երկրներում նրանց տրվում է նույն իրավական գնահատականը, սակայն ավելի տարածված է, որ տարբեր իրավակարգավորումներ են կիրառվում երկու դեպքերի նկատմամբ: Կոնվենցիաների և հանձնարարականների կիրառման փորձագիտական կոմիտեն (այսուհետ՝ Կոմիտե) արձանագրել է, որ տարբերակումը միշտ չէ, որ հեշտությամբ է իրականացվում, և որ գործնականում իրավունքների վերաբերյալ վեճերը կարող են վերածվել շահերի վերաբերյալ վեճերի³:

¹ St'u Professional conciliation in collective labour disputes: a practical guide / Kevin Foley, Maedhbh Cronin; ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. - Budapest: ILO, 2015, 9-րդ էջ, URL:https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_486213.pdf (18.05.2025 թվական):

² St'u Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. - М.: Юстицинформ, 2010, 21-22-րդ էջեր:

³ St'u General Survey concerning labour relations and collective bargaining in the public service Report of the Committee of Experts, on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution), 168-169-րդ էջեր:

Կարևոր է իրավունքների և շահերի վերաբերյալ վեճերի կարգավորման առանձին ընթացակարգեր սահմանել: Թեև հնարավոր է որպես իրավունքների հետ կապված վեճերի կարգավորման գործընթաց նախատեսել հաշտեցումը, սակայն կողմերը պետք է կարողանան դիմել դատարան, երբ դա ձախողվում է¹:

Կոմիտեն նշում է, որ տարբեր համակարգերով նախատեսված են շահերի վերաբերյալ վեճերի կարգավորման հետևյալ մարմինները.

1. Կոլեկտիվ պայմանագրերով ստեղծված մարմիններ, միասնական մարմիններ և եռակողմ մարմիններ,

2. աշխատանքային կազմակերպությունների կողմից նշանակված հաշտարարներ և միջնորդներ,

3. (մասնագիտացված) աշխատանքային դատարաններ, սովորական դատարաններ, երկկողմանի կամ եռակողմ դատարաններ և վարչական դատարաններ (պետական ծառայողների հետ կապված վեճերի համար),

4. անկախ կամ չեզոք անձանցից կազմված մարմիններ,

5. կիսադատական, կիսակառավարչական մարմիններ (աշխատանքային հանձնաժողովներ),

6. աշխատանքի տեսչական ծառայություններ²:

Հաշվի առնելով վերոնշյալը՝ հարկ ենք համարում արձանագրել, որ միջազգային փաստաթղթերով ճանաչվում է, որ կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերի կնքման կամ փոփոխման ընթացքում կարող են բանակցության կողմերի միջև ծագել վեճեր առավելապես իրենց օրինական շահերի վերաբերյալ, որոնք պետք է ենթակա լինեն, ի թիվս այլնի, դատական պաշտպանության: Սակայն ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ, ինչպես արդեն իսկ նշվել է վերոգրյալում, առկա չէ այսպիսի վեճերով դատարան դիմելու հնարավորություն նախատեսող օրենսդրական կառուցակարգ:

Այս խնդրին անհրաժեշտ ենք համարում նաև անդրադառնալ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի լուծման տարբերակներից մեկին՝ գործադուլին,

¹ St'u Professional conciliation in collective labour disputes: a practical guide / Kevin Foley, Maedhbh Cronin; ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. - Budapest: ILO, 2015, 12-րդ էջ.

URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_486213.pdf (18.05.2025 թվական):

² St'u General Survey concerning labour relations and collective bargaining in the public service Report of the Committee of Experts, on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution), 173-րդ էջ:

վերագրվող առանձնահատկությունների և առկա կարգավորումների պայմաններում դրա արդյունավետությունը բացառող պայմանների վերացման տեսանկյունից:

Այսպես, աշխատանքի պաշտպանության արդյունավետ միջոցներից է նաև գործադուլը: Գործադուլի իրավունքը Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության մարմինների կողմից դիտարկվում է որպես Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության թիվ 87 կոնվենցիայով երաշխավորված միավորման ազատության իրավունքի իրականացման ուղղակի հետևանք¹: Գործադուլի իրավունքն ամրագրված է նաև ՀՀ Սահմանադրությամբ, որի 58-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատողներն իրենց տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով ունեն գործադուլի իրավունք:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 73-րդ հոդվածի 2-րդ մասով տրվել է «գործադուլ» հասկացության սահմանումը, ըստ որի գործադուլը մեկ կամ մի քանի գործատուների մոտ աշխատողների կոլեկտիվի կամ աշխատողների որոշակի խմբի՝ կոլեկտիվ գործողությունների միջոցով աշխատանքների լրիվ կամ մասնակի ժամանակավոր դադարեցումն է աշխատողների տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով, այդ թվում՝

1) աշխատանքային վեճն աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ չլուծվելու դեպքում.

2) կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը չլուծվելու դեպքում.

3) գործատուի կողմից հաշտեցման գործընթաց իրականացնելուց խուսափելու դեպքում.

4) հաշտեցման հանձնաժողովի՝ նույն օրենսգրքի 70-րդ հոդվածի 1-ին մասին համապատասխան ընդունած որոշումը գործատուի չկատարելու դեպքում.

5) նախօրոք կնքված կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունները գործատուի չկատարելու դեպքում.

6) կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու վերաբերյալ գրավոր ծանուցում ստացած գործատուի՝ նույն օրենսգրքի 66-րդ հոդվածով սահմանված

¹ Տե՛ս Պետրոսյան Գ., Մելքոնյան Ա., Սաքունց Ա., Մանասերյան Է., Թոքմաջյան Վ., Մարգարյան Զ., «Աշխատանքային իրավահարաբերություններ և օրենսդրություն. խնդիրներ և լուծումներ»: Երևան, 2021, էջ 13:

Ժամկետում կոլեկտիվ բանակցություններին մասնակցելու իր դիրքորոշման մասին կոլեկտիվ բանակցությունների ցանկություն հայտնաձև կողմին չտեղեկացնելու դեպքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսվել են նաև գործադուլն անօրինական ճանաչելու, ինչպես նաև գործադուլի դադարեցման հիմքերը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 78-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ դատարանը գործադուլն անօրինական է ճանաչում, եթե գործադուլի նպատակները հակասում են Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը, այլ օրենքներին, կամ եթե գործադուլը հայտարարվել է նույն օրենսգրքով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված պահանջների և կարգի խախտմամբ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 81-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործադուլը դադարեցվում է, եթե՝

- 1) բավարարվում են առաջադրված պահանջները.
- 2) գործադուլի ընթացքում կողմերը ձեռք են բերում համաձայնություն՝ համապատասխան պայմաններով գործադուլի դադարեցման մասին.
- 3) գործադուլ հայտարարած արհեստակցական միությունն ընդունում է գործադուլի հետագա շարունակման աննպատակահարմարությունը.
- 4) դատարանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած վճռով գործադուլը ճանաչվել է անօրինական:

ՀՀ սահմանադրական դատարանն իր 07.02.2007 թվականի ՍԴՈ-677 որոշմամբ արձանագրել է, որ գործադուլի իրավունքը, որպես կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի լուծման միջոց, որպես իրավական ինստիտուտ, ունի հանրային-իրավական բնույթ, քանի որ առնչվում է ոչ միայն «աշխատողներ-գործատու» իրավահարաբերություններին, այլև «աշխատողներ-երրորդ անձինք (հասարակություն)», «աշխատողներ-պետական մարմիններ», «գործատու-պետական մարմիններ» փոխհարաբերություններին: Միջազգային իրավական փաստաթղթերով այդ իրավունքի երաշխավորումն անմիջականորեն պայմանավորվում է աշխատավորական կոլեկտիվների ընդհանուր շահերի իրացումով:

Գործադուլը, ի թիվս այլնի, ունի ժամանակավոր բնույթ կրելու առանձնահատկություն, որով այն տարբերվում է քաղաքացիների կողմից իրականացվող այլ միջոցառումներից¹:

¹ Տե՛ս Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային իրավունք: Հատուկ մաս/ Գ.Վ. Պետրոսյան; ԵՊՀ. - Եր.: «Հայրապետ» հրատ., 2018, էջ 68:

Այսպիսով՝ պարզ է դառնում, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերին տալիս է կոլեկտիվ վեճերի լուծման մի քանի մեխանիզմներ: Այնուամենայնիվ այն դեպքերում, երբ վեճը մնում է չլուծված, կամ գործատուն և (կամ) նրա ներկայացուցիչները չեն կատարում ձեռք բերված պայմանավորվածությունները, աշխատողները դեռևս հնարավորություն ունեն իրականացնելու գործադուլ: Գործադուլը՝ որպես կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը լուծելու միջոց, թույլատրվում է միայն հաշտեցման ընթացակարգերի անբավարար արդյունքի, դրանց մասնակցելուց գործատուի հրաժարվելու կամ հաշտարար հանձնաժողովում կամ միջնորդի միջոցով վեճի լուծման ընթացքում ձեռք բերված պայմանավորվածությունների չկատարման դեպքում: Գործադուլի իրավունքը կարող է օգտագործվել նաև այնպիսի կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի առկայության դեպքում, երբ աշխատողները պահանջում են, որ գործատուն կնքի աշխատողների պահանջները բավարարող պայմանագիր:

Գործադուլն աշխատողների կոլեկտիվի կամ աշխատողների որոշակի խմբի՝ կոլեկտիվ գործողությունների միջոցով աշխատանքների լրիվ կամ մասնակի դադարեցումն է, և դրա կարևորագույն հատկանիշներից մեկը ժամանակավոր բնույթ կրելն է, և այն կարող է դադարեցվել, եթե պահանջները բավարարվել են, կամ կողմերը ձեռք են բերել համաձայնություն, արհեստակցական միությունն ընդունում է գործադուլի հետագա շարունակման աննպատակահարմարությունը կամ դատարանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած վճռով գործադուլը ճանաչվել է անօրինական:

Այսպիսով՝ ողջ վերոգրյալի համատեքստում կարելի է եզրահանգել, որ աշխատողների կոլեկտիվը կարող է ներկայացնել պահանջներ կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար, սակայն գործատուի կողմից համաձայնության բացակայության դեպքում օրինական գործադուլ կազմակերպվելու պարագայում հնարավոր է, որ տվյալ գործադուլը հարատև ընթանա, քանի որ աշխատողների կոլեկտիվը Հայաստանի Հանրապետությունում զրկված է դիմելու դատարան կոլեկտիվ աշխատանքային այնպիսի վեճերի լուծման համար, որոնք վերաբերում են աշխատողների՝ կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակներում ձևավորվող օրինական շահերին, այլ ոչ թե՝ ձևավորված իրավունքներին:

Արդյունքում եզրակացնում ենք, որ հետևելով նաև միջազգային փորձին և դոկտրինայ աղբյուրներում արտահայտված դիրքորոշումներին՝ անհրաժեշտ է, որ Հայաստանի Հանրապետությունում կոլեկտիվ աշխատանքային այն

վեճերով, որոնք վերաբերում են կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակներում դեռևս գոյություն չունեցող իրավունքների ձևավորմանը, այսինքն՝ օրինական շահերին, նույնպես դատական պաշտպանության իրավունք տրամադրվի (օրինակ՝ կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրի կնքման կամ փոփոխման հետ կապված տարաձայնությունների դեպքում)՝ հաշվի առնելով, ի թիվս այլնի, փյալ տարաձայնության չլուծման դեպքում գործադուլի հայտարարման պարագայում առաջացող իրավական պարենելի առկայությունը:

Օգտագործված նորմատիվ իրավական ակտերի և գրականության ցանկ

Նորմատիվ իրավական ակտեր

1. ՀՀ Սահմանադրություն, ընդունվել է 06.12.2015 թվականին, ուժի մեջ է մտել 22.12.2015 թվականին, ՀՀՊՏ 2015.12.21/Հատուկ թողարկում Հոդ.1118:
2. «Միավորվելու և կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի մասին» համար 98 կոնվենցիա, ընդունվել է 1949 թվականին:
3. «Կոլեկտիվ գործարքների մասին» թիվ 154 կոնվենցիա, ընդունվել է 1981 թվականին:
4. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, ընդունվել է 14.12.2004 թվականին, ուժի մեջ է մտել 21.06.2005 թվականին, ՀՀՊՏ 2005.12.21/79(451) Հոդ.1385:

Գրականություն

1. **Պետրոսյան Գ., Մելքոնյան Ա., Սաքունց Ա., Մանասերյան Է., Թորմաջյան Վ., Մարգարյան Ք.**, «Աշխատանքային իրավահարաբերություններ և օրենսդրություն. խնդիրներ և լուծումներ»: Երևան, 2021:
2. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային իրավունք: Հատուկ մաս/ Գ.Վ. Պետրոսյան; ԵՊՀ. - Եր., «Հայրապետ» հրատ., 2018, 784 էջ:
3. Professional conciliation in collective labour disputes: a practical guide / Kevin Foley, Maedhbh Cronin; ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. - Budapest: ILO, 2015.
4. **Куренной А.М.** Правовое регулирование коллективных трудовых споров. - М.: Юстицинформ, 2010.
5. General Survey concerning labour relations and collective bargaining in the public service Report of the Committee of Experts, on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution).

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Аннотация

В период трудовых отношений работники имеют как индивидуальные, так и коллективные трудовые права и обязанности, которые определяются коллективными трудовыми договорами. Однако в процессах заключения, исполнения, изменения и расторжения коллективного трудового договора между сторонами часто возникают разногласия, механизмы разрешения которых исчерпывающим образом предусмотрены Трудовым кодексом Республики Армения.

Трудовой кодекс Республики Армения устанавливает, что в случае коллективных трудовых споров предметом судебной защиты может быть только спор относительно реализации положений коллективного трудового договора, в результате чего возможность судебной защиты законных интересов, сформированных на преддоговорной стадии, не предусмотрена.

Высказано мнение о необходимости предоставления в Республике Армения права на судебную защиту коллективным трудовым спорам, которые касаются формирования прав, еще не существующих в рамках коллективных трудовых отношений, то есть законных интересов (например, споры, связанные с заключением или изменением коллективного трудового договора), учитывая, в том числе, и правовое препятствие, возникающее в случае забастовки, если спор не будет урегулирован.

Ключевые слова: коллективные трудовые права, законный интерес, коллективный трудовой спор, судебная защита, забастовка.

THE MAIN ISSUES OF THE JUDICIAL PROTECTION OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES

Annotation

During employment relations, employees have both individual and collective labor rights and obligations, the scope of which is defined by collective labor

agreements. However, in the processes of concluding, executing, amending, and terminating a collective labor agreement, disagreements often arise between the parties, the mechanisms for the resolution of which are exhaustively provided for by the Labor Code of the Republic of Armenia.

The Labor Code of the Republic of Armenia provides for a regulation that in the case of collective labor disputes, only the dispute regarding the execution of the provisions of the collective labor agreement may be the subject of judicial protection, as a result of which the possibility of judicial protection of legitimate interests formed at the pre-contractual stage was not provided for.

It has been suggested that it is necessary to provide the right to judicial protection in collective labor disputes in the Republic of Armenia that relates to the formation of rights that do not yet exist within the framework of collective labor relations, that is, legal interests (for example, disputes related to the conclusion or amendment of a collective labor agreement), taking into account, among other things, the legal obstacle that arises in the event of a strike if the dispute is not resolved.

Keywords: collective labor rights, legal interest, collective labor dispute, judicial protection, strike.

Հոդվածը հանձնված է խմբագրություն 23.06.2025 թ., պրվել է գրախոսության 23.06.2025 թ., ընդունվել է պաշտոնական 25.06.2025 թ.: