

ՀԱՇՏԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՈՐՊԵՍ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐԻ ԼՈՒԾՄԱՆ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԵՂԱՆԱԿ

Ի՞նչ է հաշտարարությունը

Հաշտարարությունը վեճերի լուծման արտադատական, այլընտրանքային և ճկուն եղանակ է, որը նպաստում է խնդիրների խաղաղ լուծմանը՝ անկողմնակալ երրորդ անձի՝ հաշտարարի միջնորդությամբ: Հաշտարարությունն աչքի է ընկնում մի շարք առանձնահատկություններով՝ կամավորություն, համագործակցություն, ճկունություն, գաղտնիություն, արագություն և ծախսարդյունավետություն: Հաշտարարության միջոցով կարելի է կարգավորել գրեթե ցանկացած բնույթի և բարդության վեճեր ու տարաձայնություններ:

Աշխատանքային վեճեր և հաշտարարություն

Աշխատանքային վեճերը սովորաբար ծագում են աշխատողի և գործատուի միջև տարաձայնություններից: Դրանք կարող են ընդգրկել՝ աշխատավարձի ուշացումը կամ չվճարումը, արձակուրդի չտրամադրումը, սահմանված կարգի խախտմամբ աշխատողին արձակուրդից հետ կանչելը, աշխատանքից ազատելը կամ աշխատողի աշխատանքային պարտականությունների ոչ պատշաճ կատարումը:

Հաշվի առնելով աշխատանքային իրավահարաբերությունների առանձնահատկությունները՝ հաշտարարությունը հաղես է գալիս որպես այդ ոլորտի վեճերի լուծման լավագույն եղանակ: Դատական պրակտիկայի ուսումնասիրությունը ևս ցույց է տալիս, որ հաշտարարությունն աշխատանքային վեճերը լուծելու ամենաարդյունավետ եղանակն է:

Արբիտրաժի և հաշտարարության հայաստանյան կենտրոն

Առաջարկում ենք հակիրճ անդրադարձ կատարել Արբիտրաժի և հաշտարարության հայաստանյան կենտրոնի (այսուհետ՝ «Կենտրոն») Հաշտարարության կանոններով աշխատանքային վեճերի լուծման գործընթացին: Ենթադրենք գործատուն աշխատողի նկատմամբ կիրառել է կարգապահական տույժ: Աշխատողը դիմել է գործատուին կարգապահական տույժը վերացնելու պահանջով, բայց մերժում է ստացել: Երբ տարաձայնությունը չի հաջողվում կարգավորել կողմերի միջև, իրավական տեսանկյունից այն վերածվում է աշխատանքային վեճի, այն պահից, երբ նրանցից մեկը դիմում է իրավասու մարմնին՝ պահանջելով լուծել տարաձայնությունը: Այս օրինակի համատեքստում վեճի կողմերից մեկը մյուսին կարող է առաջարկել վեճը Կենտրոնին հանձնել՝ գրավոր հարցում ուղարկելով Կենտրոն: Իսկ այն դեպքում, երբ կողմերի միջև առկա է նախնական հաշտարարության

համաձայնություն իրենց վեճը Կենտրոնին փոխանցելու վերաբերյալ, նրանցից առնվազն մեկը կարող է նախաձեռնել հաշտարարություն՝ Կենտրոնին գրավոր դիմում ուղարկելու միջոցով:

Հաջորդիվ, կողմերն առաջադրում են հաշտարարի իրենց թեկնածուին, իսկ այդպիսի թեկնածուի բացակայության դեպքում, Կենտրոնը կողմերին է ներկայացնում հնարավոր հաշտարարների թեկնածուների ցանկ: Կենտրոնի կողմից հաշտարար նշանակելուց հետո վերջինս, կողմերի հետ խորհրդակցելով, հրավիրում է հաշտարարության առաջին հանդիպումը: Սովորաբար հենց այս հանդիպման ընթացքում էլ կողմերը լուծում են իրենց վեճը՝ կնքելով հաշտության համաձայնություն:

Աշխատանքային վեճերի արդյունավետ լուծման համատեքստում հաշտարարության հիմնական առավելություններն էլ ավելի խոսուն են դառնում դատական պրակտիկայի հետ համեմատության մեջ:

Հարաբերությունների պահպանում

Դատական ընթացակարգի պայմաններում վեճի կողմերի հիմնական նպատակն իրենց պահանջները հիմնավորելն ու հաղթող դուրս գալն է: Ի տարբերություն դատավարության՝ հաշտարարության նպատակը ոչ թե մի կողմի որևէ պահանջի բավարարումը կամ մերժումն է՝ ի վսաս մյուսի, այլ վեճերը հաշտությամբ լուծելն է: Սա կողմերին հնարավորություն է տալիս համագործակցային և փոխզիջումային մթնոլորտում լուծել իրենց տարաձայնությունները՝ խուսափելով աշխատավայրում լարված իրավիճակներից: Այսպես, կողմերը կարող են պահպանել աշխատանքային և միջանձնային հարաբերությունները հետագա հնարավոր համագործակցության համատեքստում:

Դատական վարույթի հրապարակային լինելը ևս բացասաբար է ազդում կողմերի հարաբերությունների վրա: Հաշտարարության պարագայում, գաղտնիությունը, որին ավելի մանրամասն անդրադառնում ենք ստորև, թույլ է տալիս խուսափել հարաբերությունների հավելյալ լարումից:

Ճկունություն և մասնակցություն

Հաշտարարությունը ճկուն գործընթաց է և կողմերին հնարավորություն է ընձեռնում մշակել վեճի լուծման սեփական մոտեցումները, ինչպես նաև ամբողջ գործընթացի հանդեպ լայն վերահսկողություն իրականացնել: Այսպես, ի տարբերություն դատավարության՝ կողմերը կարող են հաշտարարության գործընթացը հարմարեցնել իրենց ծանրաբեռնվածությանը և գործի հատուկ հանգամանքներին:

Կենտրոնի Հաշտարարության կանոնների (այսուհետ՝ «Կանոններ») 16-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ հաշտարարը և հաշտարարության կողմերը ազատ են որոշելու գործընթացի վարման համար իրենց նախընտրելի ձևաչափը և ընթացակարգը:

Ավելին, Կանոնների 17-րդ հոդվածի համաձայն՝ հաշտարարության կողմերի և հաշտարարի համաձայնությամբ հաշտարարությունը կամ դրա մի մասը կարող է իրականացվել առցանց եղանակով:

Կարևոր հանգամանք է նաև հաշտարարության ոչ պաշտոնական ձևաչափը, որտեղ կողմերն ազատ են ընտրելու հանդիպումների անցկացման վայրը, ժամանակը ու եղանակը, արտահայտել իրենց դիրքորոշումները, ինչը չի կարելի ասել դատավարության պարագայում: Վերջապես, ակտիվորեն ընդգրկված լինելով ողջ գործընթացին՝ կողմերը ձեռք են բերում սեփականության և մասնակցության զգացողություն, ինչը նպաստում է ձեռք բերված պայմանավորվածությունները և հաշտության պայմաններն ինքնակամ կատարելուն:

Հաշտարարության դեպքում կողմերն են ընտրում իրենց գործով հաշտարարին: Այս կարևոր առանձնահատկությունը հնարավորություն է տալիս ընտրել մասնագետի, ում մասնագիտական կարողություններին և փորձառությանը կողմերը վստահում են:

Գաղտնիություն

Գաղտնիությունը հաշտարարության հիմնաքարերից է: Ի տարբերություն դատավարության՝ հաշտարարությունը մասնավոր գործընթաց է, և գործընթացի հետ կապված ցանկացած տեղեկատվություն վերաբերում է միայն հաշտարարության կողմերին:

AMCA-ի Հաշտարարության կանոնների 24-րդ հոդվածի 1-ի համաձայն՝ հաշտարարության ողջ գործընթացին առնչվող ցանկացած տեղեկատվություն բոլոր դեպքերում պետք է գաղտնի պահվի, քանի դեռ կողմերը այլ բանի մասին գրավոր չեն համաձայնել: Նույն հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ հաշտարարության ընթացքում բացահայտված որևէ տեղեկություն չի կարող օգտագործվել որպես ապացույց կամ որևէ կերպ ազդել հաշտարարության կողմերի իրավունքների վրա հետագա արբիտրաժային, դատավարական կամ վեճերի կարգավորման այլ վարույթում, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի կամ կողմերի միջև հակառակի մասին եղած համաձայնության:

Աշխատանքային վեճերի համատեքստում գաղտնիությունը կարևոր դեր է խաղում, քանի որ հաճախ գործատուի և աշխատող(ներ)ի միջև վեճի առկայության կամ

դրա հանգամանքների հանրայնացումը կարող է բացասաբար ազդել թե՛ աշխատողի, թե՛ կազմակերպության գործունեության վրա:

Ծախսարդյունավետություն և արագություն

Դատարանում վեճերի լուծումը կարող է երկարատև և լարված գործընթացի վերածվել, ինչի մասին վկայում է աշխատանքային վեճերով դատական գործերի պրակտիկան: Աշխատանքային վեճերն առաջին ատյանի դատարանում քննվում և լուծվում են հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո՝ երեք ամսվա ընթացքում: Սակայն մի շարք հանգամանքներով պայմանավորված՝ դատավարության ընթացքը կարող է նկատելիորեն ձգձգվել: Օրինակ՝ դատարանը կարող է վերադարձնել հայցադիմումը, ընդ որում, դատարանի որոշումներն ու վճիռները ենթակա են վերաքննության կարգով բողոքարկման (տես, օրինակ՝ դատական գործեր N: ԳԴ/0035/02/24 և ԵԴ2/0451/02/24): Արդյունքում վեճի կարգավորման համար անխուսափելիորեն ավելի երկար ժամանակ է պահանջվում:

Այնուամենայնիվ, անգամ սահմանված եռամսյա ժամկետը անհամեմատելիորեն երկար է հաշտարարության գործընթացի հետ համեմատելիս, որը նախաձեռնելուց մինչև ավարտ կարող է տևել ընդամենը մեկ շաբաթ, իսկ հաշտարարության հանդիպումը սովորաբար/կամ միջինում տևում է չորս ժամ:

Աշխատանքային վեճերի լուծման գործընթացի տևողությունն ուղղակիորեն ազդում է վերջնարդյունքի և ծախսարդյունավետության վրա: Այսպես, մի գործով դատարանը վճռել է հոգուտ հայցվորի պատասխանողից բռնագանձել.

1. միջին աշխատավարձ՝ հարկադիր պարապուրդի ողջ ժամանակահատվածի համար՝ սկսած 2023 թվականի սեպտեմբերի 8-ից մինչև վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելը՝ 2024 թվականի ապրիլի 1-ը (6 ամիս 24 օր),
2. 200.000 ՀՀ դրամ՝ որպես փաստաբանի խելամիտ վարձատրության գումար.
3. 20.000 ՀՀ դրամ՝ որպես պետական տուրքի գումար:

Այստեղ կարևոր է ընդգծել, որ որքան երկար է տևում դատական վարույթը, այնքան մեծանում է բռնագանձման ենթակա հարկադիր պարապուրդի գումարը:

Հաշտության համաձայնության կատարումը

Հաշտարարության արդյունքում կնքված հաշտության համաձայնությունը, որպես կանոն, կատարվում է ինքնակամ: Այնուամենայնիվ, 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:

Այսպիսով, հաշտարարության կողմերը հնարավորություն են ստանում իրենց միջև կնքված հաշտության համաձայնությունը հաղորդել պարտադիր իրավական հետևանքներ առաջացնող ակտի ուժ:

Հաշտարարության իրականացումը Կենտրոնում

Կենտրոնում հաշտարարություն կարող է նախաձեռնվել ինչպես վեճը Կենտրոնին հանձնելու մասին կողմերի միջև առկա նախնական հաշտարարության համաձայնության առկայության պարագայում, այնպես էլ նման համաձայնության բացակայության դեպքում ([Կանոնների](#) 4-րդ հոդվածի 1-ին մաս):

Հաշտարարության կողմերը կարող են Կենտրոնի հաստատմանն առաջադրել երկուստեք ընդունելի հաշտարարի թեկնածու ([Կանոնների](#) 9-րդ հոդվածի 1-ին մաս): Այդպիսի թեկնածուի բացակայության պարագայում Կենտրոնը կողմերին է ներկայացնում հնարավոր հաշտարարների թեկնածուների ցանկ ([Կանոնների](#) 6-րդ հոդվածի 2-րդ մաս):

Հաշտարարության առաջին հանդիպումը կազմակերպվում է AMCA-ի կողմից հաշտարարի հաստատումից/նշանակումից հետո ոչ ուշ քան տասը օրվա ընթացքում ([Կանոնների](#) 19-րդ հոդվածի 1-ին մաս):

Հաշտարարության գործընթացի արդյունավետ և արագ ընթացքն ապահովելու համար յուրաքանչյուր գործով Քարտուղարությունն իրականացնում է իրականացնում է հաշտարարության գործավարությունը ([Կանոնների](#) 21-րդ հոդվածի 1-ին մաս):

Եթե հաշտարարությունն ավարտվում է հաշտությամբ, կողմերը, ստորագրում են վեճը հաշտությամբ լուծելու վերաբերյալ համաձայնություն: Կողմերի խնդրանքով AMCA-ն կարող է կարծիք հայտնել հաշտության համաձայնության վերաբերյալ: Բացի կողմերից այս համաձայնությունը ստորագրում է նաև հաշտարարը՝ նշելով, որ այն հաշտարարության գործընթացի արդյունք է ([Կանոնների](#) 23-րդ հոդված):

Եզրակացություն

Հաշտարարությունը կողմերին հնարավորություն է տալիս համակողմանիորեն լուծել հիմնարար խնդիրները՝ վեճի կողմերին հնարավորություն ընձեռելով կայուն և տևական արդյունքների հասնել: Հաշտարարությունն առաջարկում է աշխատանքային վեճերի կարգավորման համակարգային, բայց միևնույն ժամանակ ճկուն մոտեցումներ:

Դատական պրակտիկայի ուսումնասիրությունը ևս վկայում է, որ հաշտարարությունն աշխատանքային վեճերի լուծման լավագույն տարբերակն է:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ

AMCA-ում հաշտարարության հետ կապված ծախսերի և վճարների հաշվարկման համար որպես ուղենիշ ծառայում են հետյալ արժեքները՝

- 1) Հաշտարարության գործավարության վճար՝ 70.000 ՀՀ դրամ (ներառյալ հարկերը և օրենսդրությամբ սահմանված այլ պարտադիր վճարները),
- 2) Հաշտարար(ներ)ի վարձատրություն՝ մինչև չորս ժամ տևողությամբ հաշտարարության պարագայում 150.000 ՀՀ դրամ, որից հետո յուրաքանչյուր ժամը 50.000 ՀՀ դրամ: ([Կանոնների](#) հավելվածի 3-րդ կետ)

Ներկայացվածը ծառայում է որպես ուղենիշ, և Կենտրոնը պատրաստ է կիրառել գործավարության նվազեցված սակագներ՝ ելնելով գործի բնույթից և բարդությունից: