



Protection of Rights
Without Borders NGO

ԶԵԿՈՒՅՑ

Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի գործունեության առանձնահատկությունները և խնդիրները աշխատանքային իրավունքի ոլորտում

2022



Հետազոտությունը իրականացվել է «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ-ի կողմից «ԵՄ-ն հանուն աշխատանքային իրավունքների. Հայաստանում քաղաքացիական ձայնի և դերի հզորացում՝ հանուն աշխատանքային իրավունքների և սոցիալական պաշտպանության» ծրագրի (Ծրագրի) շրջանակներում իրականացված մշտադիտարկման արդյունքների վրա: Ծրագիրն իրականացվում է «ՕքսԲՋեն» հիմնադրամի, «Սոցիոսկոպ» ՀԿ-ի, «Ասպարեզ» լրագրողների ակումբ ՀԿ-ի, «Բազմակողմանի տեղեկատվության ինստիտուտ. Հայաստան», «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ-ի կողմից՝ «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ-ի և «Եվրասիա» համագործակցություն հիմնադրամի հետ համատեղ: Ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից:

Փաստաթղթի բովանդակությունը և արտահայտված տեսակետները պատկանում են միմիայն «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» հասարակական կազմակերպությանը և կարող են չհամընկնել Եվրոպական միության, ինչպես նաև ՕքսԲՋեն հիմնադրամի, «Սոցիոսկոպ» ՀԿ-ի, «Ասպարեզ» լրագրողների ակումբ ՀԿ-ի, «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ-ի, «Բազմակողմանի տեղեկատվության ինստիտուտ. Հայաստան» ՀԿ-ի, Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամի տեսակետների հետ:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ 4

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ 11

1. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՍՉԱԿԱՆ ՄԱՐՄՆԻ ԱՏԵՂԾՄԱՆ, ԿԱՅԱՑՄԱՆ ԵՎ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՓՈԻԼԵՐԸ..... 14

2. ԱԱՏՄ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿԸ 19

 2.1. Տեսչական մարմնի կարգավիճակը ՀՀ գործադիր իշխանության համակարգում 20

 2.2. ԱԱՏՄ անձնակազմի նշանակման և գործունեության երաշխիքները 20

 2.2.1 Տեսչության ղեկավարի և տեղակալի կարգավիճակը..... 21

 2.2.2. Տեսչական մարմնի աշխատակիցների կարգավիճակը 25

3 . ԱԱՏՄ ԳՈՐԾԱՌՈՒՅԹՆԵՐՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ 26

4. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՏԵՍՈՒՉՆԵՐԻ ԼԻԱԶՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ..... 40

 4.1 Լիազորությունների շրջանակը..... 40

 4.2 Առանց նախօրոք տեղեկացնելու՝ ցերեկվա և գիշերվա ցանկացած ժամի ցանկացած ձեռնարկությունն մուտք գործելու իրավունքը 42

 4.3 Աշխատակազմի բավարար լինելը 45

5. ՎԱՐՉԱԿԱՆ ՎԱՐՈՒՅԹ ԻՐԱԿԱՆԱՑՆԵԼՈՒ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ..... 47

 5.1 Դիմումների հիման վրա վարչական վարույթների իրականացման առանձնահատկությունները..... 49

 5.2 Ստուգումների միջոցով վերահսկողություն իրականացնելը..... 54

 5.2.1 Կարգադրագրերի կազմումը 57

 5.3 Ժամկետների պահպանումը 64

 5.4 Վարչարարության այլ խնդիրներ 66

6. ԽԱԽՏՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ՍԱՆԿՑԻԱՆԵՐ..... 68

7. ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ ԱՅԼ ՊԵՏԱԿԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ՀԵՏ..... 77

8. Տեսչական մարմնինը որպես արտադատական վեճ լուծող մեխանիզմ 81

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ 87

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ 91

ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ

2021թ. հուլիսի 1-ից ուժի մեջ մտան Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 33-րդ հոդվածի փոփոխությունները, Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը, որպես լիազոր մարմին, ստանձնեց աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ պետական վերահսկողությունը: Թեև 2021 թվականի հուլիսից ընդլայնվել են Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի լիազորություններն աշխատանքային իրավունքի ոլորտում վերահսկողություն իրականացնելու առումով, այնուամենայնիվ առկա են օրենսդրական բացեր և Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի գործունեության պրակտիկ խնդիրներ:

Աշխատանքային իրավունքի ոլորտում պետական վերահսկողության արդյունավետ իրականացումը պետք է նպաստի իրավունքների ապահովմանը և խախտումների կանխմանը: Աշխատանքի տեսչական մարմնի ստեղծումը և արդյունավետ գործունեության ապահովումը բխում է Հայաստանի Հանրապետության կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորություններից: Պատշաճ գործունեություն ծավալելու համար տեսչական մարմինը պետք է օժտված լինի լիարժեք գործառույթներով և դրանց իրացման համար անհրաժեշտ գործիքակազմով, այդ թվում՝ սահմանված ձևի ստուգաթերթերով և ընթացակարգերով: Բացի այդ, արհեստավարժ և գործառույթների իրացման համար բավարար թվով աշխատակազմի առկայությունն աշխատանքային ոլորտում իրավունքների ապահովման կարևոր նախապայմաններից մեկն է:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Արդյունաբերությունում և առևտրում աշխատանքի տեսչության մասին» թիվ 81 Կոնվենցիայի՝ Հայաստանի համար ուժի մեջ մտնելուց հետո՝ 2005 թվականից սկսած, Հայաստանը պարտավորություն է վերցրել ունենալ աշխատանքի տեսչություն առնվազն երկու ոլորտների համար՝ արդյունաբերական և առևտրի ձեռնարկություններում:

Հայաստանում դեռևս 2004թ.-ից որպես գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահպանման նկատմամբ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով պետական հսկողություն և վերահսկողություն իրականացնող մարմին գործում էր Աշխատանքի պետական տեսչությունը: Գործունեության ընթացքում այն մի քանի անգամ վերակազմավորվեց՝ կորցնելով իր հիմնական գործառույթները՝ աշխատանքային օրենսդրության պահանջների նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության իրականացումը: Իրավիճակը փոխվեց միայն 2021թ. հուլիսի 1-ից հետո, երբ ուժի մեջ մտան տեսչական մարմնին համապատասխան լիազորություններ տվող օրենսդրական փոփոխություններ:

Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ընդհանուր առմամբ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինն օժտված է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Արդյունաբերությունում և առևտրում աշխատանքի տեսչության մասին» թիվ 81 Կոնվենցիայով նախատեսված լիազորությունների մեծամասնությամբ: Այնուամենայնիվ որոշ հարցերում ներպետական օրենսդրությունը չի համապատասպանում թիվ 81 Կոնվենցիային: Կոնվենցիայի համաձայն՝ տեսչության անձնակազմը պետք է բաղկացած լինի պետական ծառայողներից, որոնց կարգավիճակը և ծառայության պայմաններն այնպիսին են, որ երաշխավորում են նրանց զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը և անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում կամ ոչ պատշաճ արտաքին ազդեցությունից: Աշխատանքի տեսուչներն աշխատանքի ընդունվում են բացառապես իրենց վրա դրված պարտականությունները կատարելու համար անհրաժեշտ որակավորման հիման վրա՝ ազգային օրենսդրությամբ սահմանված պետական ծառայության հավաքագրման համար անհրաժեշտ պայմանների պահպանմամբ:

Ըստ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության՝ տեսչական մարմնի ղեկավարի պաշտոնը վարչական պաշտոն է: Տեսչական մարմնի ղեկավար կազմին նշանակում և պաշտոնից ազատում է Հայաստանի Հանրապետության վարչապետը, իսկ Տեսչական մարմնի ղեկավարը հաշվետու է Կառավարությանը, վարչապետին և Խորհրդին: Ներկայիս օրենսդրության համեմատական վերլուծությունը վերը նշված չափանիշների ներքո ցույց է տալիս, որ տեսչական մարմնի ղեկավարի և տեղակալների դեպքում չի ապահովվում զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը, անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում կամ ոչ պատշաճ արտաքին ազդեցությունից: Տեսչական մարմնի ղեկավարի ու նրա տեղակալների կարգավիճակը և ծառայության պայմաններն այնպիսին չեն, որ երաշխավորեն նրանց զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը և անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում կամ ոչ պատշաճ արտաքին ազդեցությունից:

Աշխատանքային տեսուչների առումով ներպետական օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքները համապատասխանում են Կոնվենցիայով՝ աշխատակազմի համար սահմանված երաշխիքներին: Մասնավորապես՝ պաշտոնն անժամկետ զբաղեցնելը, ինչպես նաև պաշտոնից ազատման օրենքով նախատեսված հիմքերի սահմանումն ապահովում է զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը և անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում: Քաղաքացիական ծառայության տվյալ պաշտոնի անձնագրով ներկայացվող պահանջների բավարարելու պահանջն ապահովում է «աշխատանքի ընդունվեն որակավորման հիման վրա» պահանջը: «Հանրային ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով երաշխավորվում է նաև տեսուչների՝ որպես քաղաքացիական ծառայողների անկախությունը:

Ներպետական որևէ իրավական ակտում չի սահմանվում աշխատանքային տեսուչի իրավունքը օրվա ցանկացած, այդ թվում՝ գիշերային ժամերին ցանկացած ձեռնարկություն

մուտք գործելու իրավունքը: Այսպիսով, օրենքով նախատեսված պահանջը ստուգայցի մասին գործատուին նախապես ծանուցելու մասին կարգավորումը, ինչպես նաև վերադասից լրացուցիչ հանձնարարական վերցնելը ստուգման ընթացքում նկատած այլ խնդիրների ուսումնասիրման համար, ինչպես նաև օրվա ցանկացած, այդ թվում՝ գիշերային ժամերին ցանկացած ձեռնարկություն մուտք գործելու հնարավորությունը օրենքով հստակ չնախատեսելը հակասում են թիվ 81 Կոնվենցիային և ենթակա են վերանայման:

Հայաստանի ներպետական օրենսդրությամբ չի սահմանվում ստուգումներ անցկացնող մարմինների պարտականությունը՝ գաղտնի պահել բոլոր տեսակի թերությունների կամ իրավական դրույթների խախտումների վերաբերյալ բողոքների աղբյուրը, ինչը լրացուցիչ երաշխիք կարող է լինել աշխատողների համար՝ չվախենալ բացահայտել աշխատավայրում առկա խնդիրների մասին:

Թեև գործնականում տեսչական մարմինը վարույթ իրականացնելիս դիմում է տարբեր մեթոդների, վերջինիս լիազորությունները սահմանված չեն օրենքով, այլ սահմանված են տեսչական մարմնի կանոնադրությամբ, որը լոկալ ակտ է հանդիսանում: Տեսչական մարմնի կողմից անցկացված ստուգումների արդյունքները/ կարգադրագրերը բողոքարկելիս նշված հարցը բարձրացնում են նաև հայցվորները, իսկ դատական պրակտիկան այս առնչությամբ միատեսակ չէ:

Տեսչական մարմինը լիազորված է իրականացնել ստուգումներ և ստուգմամբ բացահայտված իրավախախտումները վերացնելու հանձնարարականներ տալ գործատուին: Մինևույն ժամանակ գործող օրենսդրությամբ չի արգելվում տեսչական մարմիններին իրականացնել վերահսկողական լիազորություններ՝ առանց ստուգումներ անցկացնելու /վարչական վարույթի շրջանակներում/: «Տեսչական մարմինների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը նաև կարգավորում է տեսչական մարմինների կողմից կարգադրագրեր տալը՝ իր իրավասությունների սահմանում: Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրության համաձայն՝ վերջինս կարգադրագրեր կարող է տրամադրել մեծապես առողջապահության ոլորտի խախտումների վերացման համար, այլ ոչ թե աշխատանքի ոլորտում, թեև գործնականում աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում վերահսկողություն իրականացնելիս տեսչական մարմինը տալիս է իրավախախտումը վերացնելու վերաբերյալ կարգադրագրեր:

Գործնականում երբ առկա չէ հաստատված ստուգաթերթ՝ աշխատանքային օրենսդրության նորմերի պահպանման նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու մասով, տեսչական մարմնի աշխատակիցները իրականացնում են զննում՝ «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի շրջանակներում, և արձանագրված խախտումների վերացման համար գործատուներին տալիս կարգադրագրեր, անգամ այն դեպքում, երբ այս

ուղորտում կարգադրագիր տալու իրավասությունն որևէ օրենքով և տեսչական մարկնի կանոնադրությամբ նախատեսված չէ:

Տեսչական մարմինը, ստուգման փոխարեն իրականացնելով զննման գործողություններ, խախտում է նաև Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի 37-րդ հոդվածով նախատեսված ժամկետների հաշվարկը: Ուսումնասիրված գործերով Դատարանն արձանագրել է, որ ի տարբերություն ստուգման, զննումը ոչ թե ինքնուրույն վարչական վարույթ է, այլ դրա ընթացիկ փուլում անհրաժեշտության դեպքում նշանակվող գործողություն:

Մեկ այլ արձանագրված խնդիր է այն, որ Տեսչական մարմինը Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի վերաբերելի հոդվածների հիմքով իրավախախտումների գործերը քննում և անձանց ենթարկում է վարչական պատասխանատվության՝ մինչև իր կողմից այս ուղորտում լիազորություններ ստանձնելը ծագած իրավահարաբերությունների մասով, ինչը խնդրահարույց է՝ առնվազն ենթադրյալ ավարտված իրավախախտումների մասով, քանի որ դրա համար օրենսդիրը իրեն լիազորություն է վերապահել միայն 2021 թվականի օգոստոսի 5-ից, այսինքն՝ որպես սուբյեկտ գործատուին պատասխանատվության ենթարկելու և գործերը քննելու Տեսչական մարմնի լիազորությունները ծագել են այդ օրվանից, իսկ դրան նախորդող ժամանակահատվածի համար լիազորությունները չեն կարող հետադարձ ուժ ունենալ:

Տեսչական մարմնի կանոնադրությամբ այն կարող է իրականացնել վերահսկողություն ցանկացած գործատուի նկատմամբ՝ և՛ մասնավոր, և՛ պետական ուղորտում: Այնուամենայնիվ պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների դեմ ստացված բողոքները սակավաթիվ են: Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինն դիմում են մեծապես մասնավոր հատվածում գործող գործատուների դեմ, այն էլ հիմնականում աշխատանքից ազատվելուց հետո: Պատճառներից մեկը կարող է լինել թերի իրազեկվածությունն Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի լիազորությունների մասին կամ որպես գործադիր իշխանության մաս կազմող մարմնի անկողմակալության առումով վստահության պակասը:

Վիճակագրական տվյալների համաձայն՝ անհատներից ստացված բողոքների 40%-ը վերաբերել է Աշխատանքային օրենսգրքի 130-րդ հոդվածի պահանջներին, գործատուն օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետում չի հաշվարկվել և չի կատարվել վերջնահաշվարկ, իսկ վարչական վարույթի շրջանակներում առավել թվով տույժեր նշանակվել են Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի 169.8-րդ հոդվածով նախատեսված՝ գործատուի կողմից աշխատավարձ չհաշվարկելու և (կամ) չվճարելու համար:

Բողոքաբերների մեծամասնությունը՝ 56%-ը եղել են իգական սեռի ներկայացուցիչներ:

Դիտարկված ժամանակահատվածում 146 դեպքում վարույթը կարճվել է՝ դիմումից հրաժարվելու հիմքով: Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ դիմումատուները հիմնականում դիմումներից հրաժարվել են այն պատճառով, որ վարչական վարույթի ընթացիկ փուլում գործատուներն ինքնակամ վերականգնել են խախտված իրավունքները, բողոքաբերը հետ է վերցրել դիմումը, հետևաբար վերացել է վարչական ակտ ընդունելու անհրաժեշտությունը: Այսինքն՝ տեսչական մարմնին դիմելը ինքնին արդեն արդյունավետ միջոց է եղել:

Դատական ակտերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ հայցվորները տեսչական մարմնի դեմ բողոքներ ներկայացնելիս բարձրացնում են իրավախախտման վերաբերյալ արձանագրության կազմմանը ներկա չգտնվելը, արձանագրությունը անձի կողմից ստորագրված չլինելը, ինչպես նաև Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի 267-րդ հոդվածով նախատեսված իրավունքներն ու պարտականությունները վերջինիս բացատրված չլինելը և այլն: Այսինքն, տեսչական մարմնի աշխատակիցները չեն պահպանում Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքով նախատեսված երաշխիքները, որի արդյունքում՝ դատարանում վիճարկելու դեպքում, փաստացի թույլ տված խախտման վերաբերյալ նախաձեռնված վարույթի արդյունքում ընդունված ակտը կարող է դատարանի կողմից ճանաչվել անվավեր՝ ընթացակարգ չպահպանելու հիմքով, և խախտված իրավունքը չվերականգնվի:

Աշխատանքային հարաբերությունների ապահովման ոլորտում պետական մարմինների միջև համագործակցությունը պարտադիր նախապայման է՝ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կողմից լիազորությունների արդյունավետ կատարման համար: Օրինակ, եթե Պետական եկամուտների կոմիտեն իր լիազորություններն իրացնելիս բացահայտում է որևէ ենթադրյալ խախտում, որի քննությունը վերապահված է տեսչական մարմնին, փոխանցում է վերջինիս՝ ըստ ենթակայության: Վիճակագրության համաձայն՝ իր նախաձեռնությամբ կատարված վարույթների մեծամասնությունը հարուցվել է հենց Պետական եկամուտների կոմիտեից ստացված տեղեկությունների հիման վրա: Մակայն որոշ դեպքերում նման տեղեկությունները փոխանցվել են բավականին ուշ՝ իրավախախտումը բացահայտելուց հետո պատասխանատվության ենթարկելու համար սահմանված ժամկետներն անցնելուց հետո: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ վարչական մարմինները վարչական վարույթ իրականացնելու համատեքստում կաշկանդված են օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետներով, տեղեկությունների ժամանակին փոխանցելը կարող է վճռորոշ լինել:

Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին անհատները դիմում են հիմնականում աշխատանքից ազատվելուց հետո, օրինակ՝ չվճարված աշխատավարձի, չկատարված վերջնահաշվարկի խնդիրներով: Տեսչական մարմնին դիմելու տարատեսակ միջոցների առկայության պայմաններում նման պրակտիկան վկայում է, մի կողմից, աշխատակիցների վախերի մասին՝ աշխատանքային հարաբերությունների

ընթացքում բողոք բերելու դեպքում աշխատանքը կորցնելու կամ նմանատիպ բացասական հետևանքների բախվելու, իսկ մյուս կողմից՝ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին դիմելու հիմքերի և ձևերի մասին իրազեկվածության պակասի մասին: Խնդրին լուծում տալու համար անհրաժեշտ է բարձրացնել հանրության իրազեկվածությունը Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի գործունեության, բողոքների բերման և դրանց արձագանքման վերաբերյալ:

Մյուս կողմից՝ կարևոր է Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի աշխատանքը գործատուների հետ՝ կանխելու հնարավոր խախտումները: Դա կարող է լինել ինչպես տնտեսավարող սուբյեկտների և քաղաքացիների շրջանում իրազեկվածության բարձրացման նպատակով դասընթացների, սեմինարների, քննարկումների կազմակերպման, ձեռնարկների թողարկման, բուկլետների, տեղեկանքների հրատարակման, այնպես էլ տնտեսավարող սուբյեկտների հետ իրավական ակտերով սահմանված պահանջների վերաբերյալ բացատրական աշխատանքների իրականացման, կոնկրետ հարցերով խորհրդատվության մատուցման միջոցով:

Բացի այդ, Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը համալրված չէ բավարար թվով աշխատակիցներով, որի արդյունքում աշխատանքային իրավունքի ոլորտում խախտումներին արձագանքը կարող է լինել ոչ արդյունավետ:

Հայաստանի Հանրապետության կառավարության հռչակած նպատակներից մեկն է աշխատանքային վեճերով արտադատական մարմնի ստեղծումը: Դատական պրակտիկայի և տեսչական մարմնի վարչական վարույթների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ առնվազն որոշ մասով տեսչական մարմնի և դատարանների կողմից քննվող հարցերը համընկնում են: Դատարանում գործերի քննությունն ավելի ժամանակատար է և հիմնականում առաջացնում է դատավարական ծախս, օրինակ, ներկայացուցչական ծախսեր, որոշ դեպքերում, անգամ օրենքով պետական տուրքի վճարելուց ազատված լինելով, դատարանը գանձում է նաև պետական տուրք:

Այս առումով արտադատական մարմնի գործարկումը միտված է արագացնել աշխատանքային վեճերի լուծումը, որը բխում է և՛ աշխատողի, և՛ գործատուի շահերից: Վեճերի լուծման արտադատական մեխանիզմի ընտրությունը կախված է այդ երկրի ինստիտուցիոնալ համակարգի, արհմիությունների և այլ մեխանիզմների զարգացման աստիճանից:

Ըստ էության արտադատական մեխանիզմի նախատեսումը՝ թե՛ տեսչական մարմնի կազմում, թե՛ որպես առանձին կառույց, կարող է հանդիսանալ արդյունավետ միջոց աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համար՝ ապահովելով ավելի սեղմ ժամկետում վեճի լուծում առանց լրացուցիչ ծախսերի, ինչպես նաև նպաստել դատարանների բեռնաթափմանը: Այնուամենայնիվ կարևոր է, որպեսզի արդեն իսկ գործող Տեսչական մարմինը դուրս չգա իր

վերահսկողական լիազորությունների սահմաններից՝ այդ թվում փաստացի իրականացնելով վեճերի լուծման գործառույթ: Այս առումով անկյունային է հստակ տարանջատել աշխատանքային վեճ լուծելու իրավասություն ունեցող մարմինների լիազորությունները, այդ թվում՝ տարանջատելով վերահսկողություն իրականացնելու և վեճ լուծելու տեսանկյունից: Այս նպատակով խիստ կարևոր է օրենսդրությամբ հստակ սահմանել տեսչական մարմնի վերահսկողական լիազորություններն օրենսդրությամբ՝ բացառելու վերջինիս՝ իր լիազորությունների սահմաններից դուրս գալը և փաստացի աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնմամբ զբաղվելու պրակտիկան:

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

2021թ. հուլիսի 1-ից ուժի մեջ մտան Հայաստանի Հանրապետության (հետայսու՝ ՀՀ) աշխատանքային օրենսգրքի 33-րդ հոդվածի փոփոխությունները, որոնցով Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը (հետայսու՝ ԱԱՏՄ), որպես լիազոր մարմին, ստանձնեց աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ պետական վերահսկողությունը: Մյուս կողմից Կառավարության 2021 թվականի նոյեմբերի 18-ի N 1902-Լ որոշման համաձայն՝ մինչև 2023թ.-ի ավարտը նախատեսվում էր իրականացնել «աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական համակարգի ներդրմանն ուղղված իրավական ակտերի նախագծերի փաթեթի ներկայացում Կարչապետի աշխատակազմ» միջոցառումը: Աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական համակարգի ներդրման նպատակն է ապահովել աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն առանց դատական գործընթացների՝ հնարավորինս կարճ ժամկետներում և առանց հավելյալ ծախսերի:

Փաստացի այժմ գործում է ԱԱՏՄ-ն, որը վերահսկողության միջոցով պատասխանում է անձանց բողոքներին՝ պրակտիկայում հաճախ փորձելով լուծել գործատուի և աշխատողի միջև ծագած վեճերը: Պետք է ընդգծել, որ ՀՀ կառավարությունն այս մարմինը չի դիտարկում որպես աշխատանքային վեճեր լուծող արտադատական մարմին: Ըստ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության՝ ԱԱՏՄ-ն իրականացնում է աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ միայն պետական վերահսկողություն և վերջինիս աշխատանքային վեճերի լուծման իրավասություն վերապահված չէ¹: Այս առումով ընկալումները միանշանակ չեն, որի մասին վկայում է դատական պրակտիկան, որը կքննարկվի ստորև:

ՀՀ կառավարության 2021-2026թթ. ծրագրով նախատեսվում է, որ աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համակարգի բարելավման նպատակով հզորացվելու են պետական վերահսկողություն իրականացնող լիազոր տեսչական մարմնի կարողությունները²: Ընդլայնվելու է նաև աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողության գործիքակազմը, վերանայվելու է արհեստակցական միությունների լիազորությունների շրջանակը: Աշխատանքային օրենսդրությունը պիտի խթանի աշխատողների մասնագիտական հմտությունների զարգացումը և արտադրողականությունը: Կառավարությունն ակնկալում է նաև, որ աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական արդյունավետ համակարգի ներդրման արդյունքում բարձրացվելու է սոցիալական գործընկերների դերակատարումը:

¹ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության 2022-2026 թվականների ռազմավարությունը, արդյունքային շրջանակը, մշտադիտարկման և գնահատման ծրագիրը և ֆինանսական շրջանակը հաստատելու մասին ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծ, հասանելի է <https://www.e-draft.am/projects/4491/digest>

² ՀՀ Կառավարության ծարագիր (2021-2026 թթ.), օգոստոս 2021 թ., ՀՀ կառավարության 2021 թվականի օգոստոսի 18-ի N 1363 - Ա որոշման հավելված, հասանելի է <https://www.gov.am/files/docs/4586.pdf>

Միննույն ժամանակ պարզ չէ, թե ինչ կառուցակարգի մասին է խոսքը: Արդյո՞ք նախատեսվում է ներդնել հաշտարարություն, և եթե այո, ապա ինչպիսի՞ (հարկադիր, պարտադիր, կամավոր), ինչպիսի՞ն է լինելու պետության գործառույթն այս դեպքում, ո՞ր մարմիններն են լուծելու կողմերի միջև ծագած վեճերը, ինչպե՞ս է տարանջատվելու վերջիններիս լիազորությունները, կամ որո՞նք են տրամադրելու խորհրդատվություն և այլն:

Ուստի կարևորվում են ԱԱՏՄ նոր լիազորությունների բացահայտումը, պրակտիկայում դրանց իրացման սահմանները, տեսչական մարմնի դերը աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման մեջ և դրա տարբերակումն աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող /կամ որպես այդպիսին նախատեսվող կառույցներից:

Սույն հետազոտությունը նպատակ ունի՝

1. Ուսումնասիրել Հայաստանի աշխատանքային օրենսդրության շրջանակներում պետական հսկողության և վերահսկողության հիմնախնդիրները ԱԱՏՄ՝ 2021 թվականի հուլիսի 1-ից հետո ընդլայնված լիազորությունների համատեքստում, և վերջինիս լիազորությունների համապատասխանությունը միջազգային չափանիշներին:
2. Վերհանել ԱԱՏՄ՝ որպես աշխատանքային օրենսդրության պահպանման նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող մարմնի գործունեության համար հիմք հանդիսացող օրենսդրության բացերը և պրակտիկ խնդիրները:
3. Առաջարկել պետական հսկողության և վերահսկողության արդյունավետության բարձրացման ուղիներ:

Մեթոդաբանություն

Ուսումնասիրության շրջանակներում իրականացվել է.

- *Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և վերլուծություն*

Վերլուծվել են աշխատանքային իրավունքին և իրավահարաբերություններին առնչվող ՀՀ և միջազգային իրավական ակտերն ու այլ փաստաթղթերը, այդ թվում՝ ՀՀ սահմանադրություն, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաները և դրանց կիրառման ուղեցույցերը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը, Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրքը, «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքը, «ՀՀ-ում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքը, «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքը, ԱԱՏՄ կանոնադրությունը և այլ օրենսդրական և ենթաօրենսդրական իրավական ակտեր:

Կատարվել է ռազմավարությունների և գործողությունների ծրագրերի, այդ թվում՝ դրանց նախապատրաստման շրջանում արտահայտված դիրքորոշումների ուսումնասիրություն: Մասնավորապես՝ ուսումնասիրվել են Մարդու իրավունքների պաշտպանության 2020-2022թթ ռազմավարությունը և գործողությունների ծրագիրը, Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2021-2026 թթ. ծրագիրը և այլն:

➤ *Այլ երկրների փորձի ուսումնասիրություն*

Իրականացվել է համեմատական վերլուծություն այլ պետություններում աշխատանքային տեսչություններ և վեճերի լուծման մեխանիզմների իրավասությունների և գործունեությանը և ԱՍՏՄ միջև:

➤ *Վիճակագրական տվյալների վերլուծություն*

Իրականացվել է ԱՍՏՄ գործունեության վերաբերյալ վիճակագրական տվյալների և ԱՍՏՄ հաշվետվությունների ուսումնասիրություն:

➤ *Մեղիա մոնիթորինգ*

Իրականացվել է ԱՍՏՄ գործունեության վերաբերյալ մամուլի հրապարակումների ուսումնասիրություն:

➤ *Հարցազրույցներ*

Ուսումնասիրության շրջանակներում իրականացվել են հարցազրույցներ ԱՍՏՄ չորս աշխատակցի հետ:

➤ *Ղատական գործերի ուսումնասիրություն*

Ուսումնասիրության շրջանակներում ուսումնասիրվել են ԱՍՏՄ դեմ ՀՀ վարչական դատարանում քննված 37 գործերով վճիռներ, որոնք կայացվել են 2022 թվականի օգոստոսի 1-ի դրությամբ: Բացի այդ, օգտագործվել է «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» հասարակական կազմակերպության՝ աշխատանքային վեճերով դատական պրակտիկայի վերլուծությունը³, կատարվել է ԱՍՏՄ-ի կողմից և դատարանում քննվող բողոքների համեմատական վերլուծություն:

³ Աշխատանքային վեճերով դատական պրակտիկայի ուսումնասիրություն. աշխատանքային իրավունքի խնդիրներ: «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ, Երևան, 2022, հասանելի է www.prwb.am

1. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՍՉԱԿԱՆ ՄԱՐՄՆԻ ՍՏԵՂԾՄԱՆ, ԿԱՅԱՑՄԱՆ ԵՎ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՓՈՒԼԵՐԸ

Աշխատանքային ոլորտում մարդու իրավունքների ապահովման համար առանձնակի կարևորություն ունի պետական վերահսկողություն իրականացնող մարմնի գործունեությունը: Դրանով է պայմանավորված միջազգային կոնվենցիաներում դա որպես պետության պարտավորություն սահմանելը:

Աշխատանքային տեսչական մարմինների գործունեությունը կարգավորող միջազգային փաստաթղթերից ՀՀ-ն վավերացրել է հետևյալ փաստաթղթերը.

- ✓ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (հետայսու՝ ԱՄԿ) «Արդյունաբերությունում և առևտրում աշխատանքի տեսչության մասին» թիվ 81 Կոնվենցիան (հետայսու՝ թիվ 81 Կոնվենցիա), որը վավերացվել է Հայաստանի կողմից 2004թ. և ուժի մեջ է մտել 2005 թվականի դեկտեմբերի 17-ին⁴: Հատկանշական է, որ Հայաստանը չի վավերացրել թիվ 81 Կոնվենցիայի արձանագրությունը, որով Կոնվենցիայի գործողությունը տարածվում է ոչ առևտրային ոլորտի վրա⁵:
- ✓ «Աշխատանքի հարցերի կարգավորման՝ դերի, գործառույթների, կազմակերպման մասին» ԱՄԿ 1978թ. թիվ 150 կոնվենցիան (հետայսու՝ թիվ 150 Կոնվենցիա)⁶, որը վավերացվել է Հայաստանի կողմից 2005թ. և ուժի մեջ է մտել 2006 թվականի մայիսի 18-ին:

ՀՀ-ն չի վավերացրել «Գյուղատնտեսության ոլորտում Աշխատանքի տեսչության մասին» ԱՄԿ 1969թ. թիվ 129 կոնվենցիան, որով նույնպես նախատեսվում են աշխատանքի տեսչության համապատասխան լիազորություններ⁷:

Թիվ 81 Կոնվենցիային միանալով՝ պետությունը պարտավորություն է ստանձնում ունենալ աշխատանքի տեսչության համակարգ արդյունաբերական և առևտրի ձեռնարկություններում⁸:

N150 Կոնվենցիայի իմաստով աշխատանքային տեսչական մարմինը համարվում է աշխատանքային հարցերի կարգավորման համակարգի մաս: Կոնվենցիան վավերացնող ԱՄԿ

⁴ Կոնվենցիա արդյունաբերությունում և առևտրում աշխատանքի տեսչության մասին (թիվ 81), ընդունվել է 9.06.1947, ՀՀ համար ուժի մեջ է մտել 17.12.2005, հասանելի է <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=24576>

⁵ 1947թ. թվականի Աշխատանքային տեսչության մասին կոնվենցիայի 1995թ. արձանագրություն, հասանելի է https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312334

⁶ Կոնվենցիա աշխատանքի հարցերի կարգավորման՝ դերի, գործառույթների, կազմակերպման մասին (No 150), ընդունվել է 26.06.1978թ., ՀՀ-ի համար ուժի մեջ է մտել 18.05.2006թ., հասանելի է <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=40641>

⁷ Գյուղատնտեսական ոլորտում աշխատանքային տեսչության մասին կոնվենցիա (No. 129), ընդունվել է 25.06.1969թ., հասանելի է https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312274#:~:text=The%20labour%20inspection%20staff%20in.and%20of%20improper%20external%20influences.

⁸ Շողակաճ 22, թիվ 81 Կոնվենցիա:

յուրաքանչյուր անդամ պետություն ազգային պայմաններին համապատասխանող ձևով ապահովում է իր ամբողջ տարածքում կազմակերպված և արդյունավետ գործող աշխատանքի հարցերի կարգավորման համակարգ, որի գործառույթները և պարտականությունները պատշաճ կերպով համակարգված են:

Հաշվի առնելով միջազգային համապատասխան աշխատանքային նորմերը՝ այդ մարմինները, մասնավորապես, պետք է.

ա) ազգային օրենսդրությանը և ազգային գործելակերպին համապատասխան մասնակցեն զբաղվածության ոլորտում ազգային քաղաքականության նախապատրաստմանը, անցկացմանը, համակարգմանը, ստուգմանը և վերանայմանը,

բ) ուսումնասիրեն և հետևեն լրիվ զբաղվածների, թերզբաղվածների, ինչպես նաև գործազուրկների վիճակը, հաշվի առնելով աշխատանքի և մասնագիտական կյանքի և զբաղվածության պայմանների վերաբերյալ ազգային օրենսդրությունը և ազգային գործելակերպը, ուշադրության հրավիրեն այդպիսի պայմաններում թերությունները ու խախտումները և ներկայացնեն առաջարկություններ դրանց ուղղման միջոցների մասին,

գ) ազգային օրենսդրությանը կամ ազգային գործելակերպին համապատասխան իրենց ծառայությունները տրամադրեն գործատուներին և աշխատողներին, նրանց համապատասխան կազմակերպություններին՝ ազգային, տարածքային և տեղական, ինչպես նաև տնտեսական գործունեության բազմազան հատվածների մակարդակով, պետական մարմինների և գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների, ինչպես նաև այդպիսի կազմակերպությունների միջև արդյունավետ խորհրդատվությունների անցկացման և համագործակցությունն աջակցելու նպատակով,

դ) գործատուներին և աշխատողներին, նրանց համապատասխան կազմակերպություններին, իրենց խնդրանքով, տեխնիկական խորհուրդներ են տալիս⁹:

Այսինքն՝ *թիվ 81 Կոնվենցիայի*՝ Հայաստանի համար ուժի մեջ մտնելուց հետո՝ 2005 թվականից սկսած, ՀՀ-ն պարտավորություն է վերցրել ունենալ աշխատանքի տեսչություն առնվազն երկու ոլորտների համար՝ արդյունաբերական և առևտրի ձեռնարկություններում:

ՀՀ-ում դեռևս 2004թ.-ից որպես գործատուների կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահպանման նկատմամբ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով պետական հսկողություն և վերահսկողություն իրականացնող մարմին գործում էր Աշխատանքի պետական

⁹ Հոդված 6, N 150 Կոնվենցիա:

տեսչությունը (հետայսու՝ ԱՊՏ)՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 34-րդ հոդվածի հիման վրա (հոդվածն ուժը կորցրել է 17.12.14 ՀՕ-256-Ն):

ԱՊՏ-ն գործում էր ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կառուցվածքում՝ որպես առանձնացված ստորաբաժանում: ԱՊՏ-ի գործունեությունը կարգավորվում էր «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքով¹⁰: Նշված օրենքը կարգավորում էր ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի նորմատիվ դրույթների կատարման պահանջների նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության կազմակերպումն ու իրականացումը, ինչպես նաև սահմանում ԱՊՏ-ի, աշխատանքի պետական տեսուչի լիազորությունները, իրավունքներն ու պարտականությունները: Օրենքի գործողությունը տարածվում էր ՀՀ տարածքում գործող հիմնարկների, կազմակերպությունների վրա (այդ թվում՝ օտարերկրյա)՝ անկախ դրանց կազմակերպական-իրավական ձևից, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, անհատ ձեռնարկատերերի և աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող ֆիզիկական անձանց վրա¹¹:

Սակայն ԱՊՏ-ն դադարեց գործել 2013 թվականի օրենսդրական և կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում¹²: 2013 թվականի հուլիսի 25-ի ՀՀ կառավարության 857-Ն որոշմամբ¹³ ՀՀ առողջապահության նախարարության պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային տեսչությունը և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունը միաձուլման ձևով վերակազմակերպվեցին ՀՀ առողջապահության նախարարության աշխատակազմի Առողջապահական պետական տեսչության: Այս որոշման արդյունքում ՀՀ-ում այլևս չէր գործում աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի նորմատիվ դրույթների կատարման պահանջների նկատմամբ պետական հսկողություն և վերահսկողություն

¹⁰ ՀՀ օրենքը Աշխատանքի պետական տեսչության մասին, ուժի մեջ է մտել 2005 թ., ուժը կորցրել՝ 2015թ., հասանելի է <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=59595>

¹¹ Ավելի մանրամասն տե՛ս ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության խնդիրները / Ա. Մեջլումյան. – Եր.: Հեղ. հրատ., 2014. – 136 էջ:

¹² «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու և «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին» 2014 թվականի դեկտեմբերի 17-ի ՀՕ-256-Ն օրենքով ուժը կորցրած ճանաչվեց ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 34-րդ հոդվածը, որով ԱՊՏ-ին վերապահվում էին վերահսկողական լիազորություններ քննարկվող դրոշմում: <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=95030>

¹³ ՀՀ կառավարության որոշում 25 հուլիսի 2013 թվականի n 857-ն ՀՀ կառավարության 2002 թվականի օգոստոսի 15-ի n 1300-ն որոշման մեջ լրացումներ եվ փոփոխություններ կատարելու, 2002 թվականի նոյեմբերի 14-ի n 1821-ն որոշման մեջ փոփոխություններ կատարելու, 2010 թվականի սեպտեմբերի 30-ի n 1319-ն որոշման մեջ փոփոխություն կատարելու եվ 2004 թվականի հուլիսի 29-ի n 1146-ն, 2005 թվականի հոկտեմբերի 6-ի n 1893-ն, 2004 թվականի նոյեմբերի 25-ի n 1724-ն ու 2002 թվականի օգոստոսի 15-ի n 1316-ն որոշումներն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին, հասանելի է <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=84966>

իրականացնող առանձնացված պետական մարմին (ստորաբաժանում), միավորված տեսչության անվանման մեջ անգամ բացակայում էր աշխատանք բառը, իսկ Աշխատանքի տեսչությունը կորցնում է իր բավականին բարձր, օրենքով կարգավորվող կարգավիճակը¹⁴: Նշված փոփոխության պատճառներից մեկը նշվում է Աշխատանքի տեսչության կողմից անհարկի միջամտությունն ու ճնշում գործադրելը գործատուների, բիզնեսի վրա, ձեռնարկատիրական միջավայրի թեթևացման անհրաժեշտությունը, որով պայմանավորված միջազգային դոնորները նախապայմաններ են թելադրել¹⁵:

Այս փոփոխությունն առաջացրել է քննադատության ալիք, քանի որ նման ձևաչափով փոփոխությունը չէր համապատասխանում ՀՀ-ի կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորություններին, նվազեցվել է թուլացվել է աշխատանքի տեսչության դերը, քանի որ այն այլևս նախատեսված չէր օրենքով, դարձել է Առողջապահության նախարարության ենթակառուցվածքային ստորաբաժանում, այն դեպքում, երբ նշված նախարարությունն աշխատանքի իրավունքի մասնագիտացված կառույց չէ, իսկ N 81 Կոնվենցիայով նախատեսվում է, որ տեսչական մարմինը պետք է գտնվի կենտրոնական իշխանության անմիջական հսկողության և վերահսկողության ներքո և այլն¹⁶:

Նշված խնդիրներին լուծում տալու նպատակով 2017 թվականի ապրիլի 27-ի թիվ 444-Ն որոշմամբ¹⁷ ձևավորվեց ՀՀ առողջապահության նախարարության առողջապահական տեսչական մարմինը, հաստատվեց վերջինիս կանոնադրությունը¹⁸ և կառուցվածքը: Սակայն նշված որոշումը 30.06.2018թ.-ին կորցրեց ուժը: 23.03.2018թ.-ին ընդունվեց «Պետական կառավարման համակարգի մարմինների մասին» ՀՀ օրենքը, որի 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ ԱԱՍՄ-ն նախատեսվեց որպես Կառավարությանը ենթակա մարմին: Սակայն մինչև 2021 թվականը ԱԱՍՄ-ն չի համարվել գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողությունն իրականացնող մարմին: Որպեսզի

¹⁴ Ավելի մանրամասն տե՛ս ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության խնդիրները, Ա. Մեջլումյան:

¹⁵ Նույն տեղում, էջեր 27-48:

¹⁶ Տե՛ս նույն տեղում:

¹⁷ ՀՀ կառավարության որոշում 27 ապրիլի 2017 թվականի N 444-Ն, ՀՀ առողջապահության նախարարության առողջապահական տեսչական մարմին ստեղծելու, հայաստանի հանրապետության առողջապահության նախարարության առողջապահական տեսչական մարմնի կանոնադրությունը եվ կառուցվածքը հաստատելու, հայաստանի հանրապետության կառավարության 2002 թվականի օգոստոսի 15-ի n 1300-ն որոշման մեջ փոփոխություններ ու լրացումներ կատարելու, 2013 թվականի հուլիսի 25-ի n 857-ն որոշման մեջ փոփոխություն կատարելու եվ 2013 թվականի նոյեմբերի 14-ի n 1293-ա որոշումն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին, հասանելի է <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=113099>

¹⁸ Կանոնադրությունը հաստատվել է ՀՀ վարչապետի 2018 թվականի հունիսի 11-ի թիվ 755-Լ որոշմամբ, հասանելի է <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=154685>

ԱԱՏՄ-ն ճանաչվի լիազոր մարմին, այդ կարգավիճակը պետք է ամրագրվի օրենքով, իսկ նման կարգավորում սահմանող դրույթն ուժը կորցրած էր ճանաչվել դեռևս 2014 թվականին:

Միայն 04.12.2019թ. «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով Աշխատանքային օրենսգրքի 33-րդ հոդվածում կատարվեց փոփոխություն¹⁹, որով նախատեսվեց, որ գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողությունն իրականացնում է ոլորտի լիազորված տեսչական մարմինը՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ: Նշված դրույթն ուժի մեջ է մտել 2021 թվականի հուլիսի 1-ից:

Վերահսկողություն իրականացնող լիազոր մարմիններ ճանաչելու մասին Կառավարության 22.08.2019թ. որոշման մեջ 18.06.2020թ. ընդունված և 20.06.2020թ. ուժի մեջ մտած փոփոխություններով, ի թիվս այլնի, աշխատանքային իրավունքի՝ ներառյալ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող լիազոր մարմին էր ճանաչվել ԱԱՏՄ-ն:

Նշված որոշման հավելվածում 03.07.2020թ. փոփոխություններով նախատեսվեց, որ Տեսչական մարմնի նպատակն օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով առողջապահության բնագավառի իրավական ակտերի, ինչպես նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների պահպանման ապահովումն է (կետ 9):

Մինչ նշված փոփոխությունը ԱԱՏՄ-ն լիազորություններ ուներ առողջապահության, աշխատողների առողջության և անվտանգության ապահովման բնագավառներում²⁰: Այս փոփոխության արդյունքում, փաստորեն, Տեսչական մարմնին տրվեց լիազորություն՝ վերահսկելու աշխատանքային իրավահարաբերություններն ընդհանրապես:

ԱԱՏՄ կանոնադրության համաձայն՝ աշխատանքային ոլորտում տեսչական մարմնի նպատակն օրենքով սահմանված դեպքերում ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների պահպանման ապահովումն է:

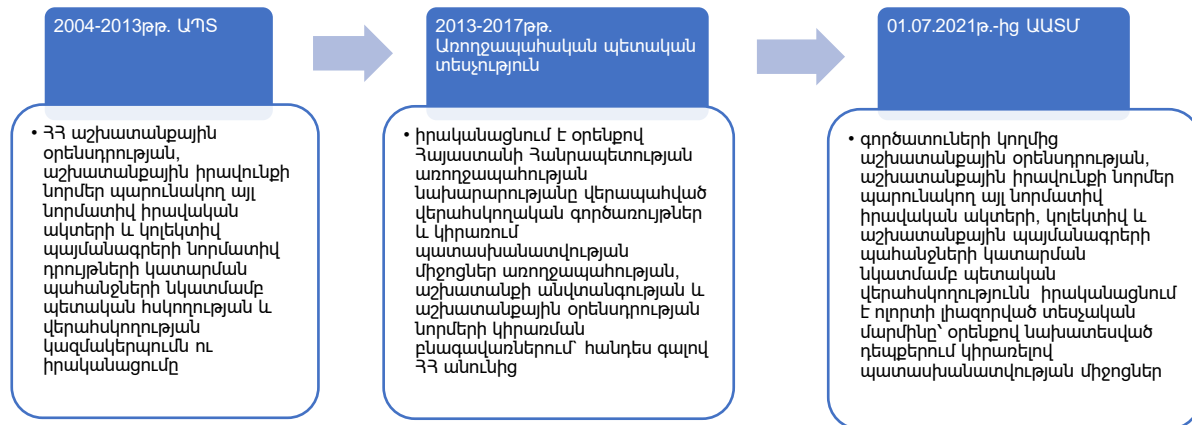
Քննարկվող ոլորտում ԱԱՏՄ խնդիրներն են՝

¹⁹ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, հասանելի է www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=166596, փոփոխությունն ուժի մեջ է մտել 01.07.2021թ.-ից:

²⁰ Տե՛ս ՀՀ վարչապետի 11 հունիսի 2018 թվականի N 755-Լ որոշումը՝ 11.06.2018թ. խմբագրությամբ:

- աշխատանքային իրավունքի՝ ներառյալ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման ոլորտներում ռիսկերի կառավարումը,
- ՀՀ օրենքների ու այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջների պահպանման նկատմամբ վերահսկողությունը,
- աշխատողների անվտանգության ապահովման, առողջության պահպանման և աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման ոլորտներում²¹:

Գծապատկեր 1. Աշխատանքի տեսչության գործունեության փուլերը ՀՀ-ում



Միննույն ժամանակ տեսչական մարմինն ստեղծելը թեև կարևոր, բայց ինքնին բավարար նախապայման չէ թիվ 81 Կոնվենցիայով ստանձնած պարտավորությունների կատարման համար: Անհրաժեշտ է օժտել այդ տեսչական մարմինն համապատասխան կարգավիճակով, լիազորություններով, գործիքակազմով և ռեսուրսներով, այդ թվում՝ մարդկային:

2. ԱԱՏՄ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿԸ

Աշխատանքի տեսչական մարմինը հանդիսանում է աշխատանքի կարգավորման համակարգի մաս: Թիվ 81 Կոնվենցիայի համաձայն՝ աշխատանքի տեսչական մարմինը պետք է գտնվի կենտրոնական իշխանության անմիջական և բացառիկ վերահսկողության և հսկողության ներքո²²:

²¹ Կանոնադրություն, 10 կետ:

²² Տե՛ս թիվ 81 Կոնվենցիա, հոդված 4:

2.1. Տեսչական մարմնի կարգավիճակը ՀՀ գործադիր իշխանության համակարգում

Ի տարբերություն 2013 թվականից 2018 թվականը գործող Առողջապահական տեսչությանը, որը գտնվում էր Առողջապահության նախարարության կազմում, ԱԱՏՄ-ն ՀՀ կառավարության անմիջական ենթակայության տակ գտնվող առանձնացված կառույց է՝ Կառավարությանը ենթակա վերահսկողություն իրականացնող պետական մարմին է, որը ստեղծվում, վերակազմակերպվում և նրա գործունեությունը դադարեցվում է օրենքով²³:

ԱԱՏՄ կանոնադրության համաձայն՝ Տեսչական մարմնի կառավարումն իրականացնում է Հայաստանի Հանրապետության վարչապետը և տեսչական մարմնի կառավարման խորհուրդը, որը կազմված է տասն անդամից (12 կետ): ՀՀ վարչապետն օրենքով, իրավական այլ ակտերով նախատեսված գործունեության ոլորտին, նպատակներին և խնդիրներին համապատասխան՝ սահմանում է տեսչական մարմնի գործունեության հիմնական ուղղությունները և իրականացնում է տեսչական մարմնի գործունեության վերահսկողությունը (13(3,4)կետ):

Այս համատեքստում կարևոր է արձանագրել, որ տեսչական մարմինը կազմում իր գործունեության համար անհրաժեշտ բյուջետային հայտը, որը ներկայացվում է խորհրդի հավանությանը, որից հետո տեսչական մարմինը բյուջետային հայտը ներկայացնում է ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարին: Պետական բյուջեում առանձին տողով արտացոլված տեսչական մարմնի կառուցվածքային և տարածքային ստորաբաժանումների ֆինանսավորման մեջ փոփոխություններ կամ լրացումներ կարող են կատարվել միայն խորհրդի համաձայնությամբ²⁴:

Միևնույն ժամանակ առկա են մի շարք խնդիրներ, այդ թվում՝ Տեսչական մարմնի ղեկավար կազմի նշանակման և աշխատանքից ազատման իրավական հիմքերի առումով, որոնք նվազեցնում են Տեսչական մարմնի անկախ գործելու և ինստիտուցիոնալ կայունությունն ու զարգացումն ապահովելու հնարավորությունները:

2.2. ԱԱՏՄ անձնակազմի նշանակման և գործունեության երաշխիքները

Կոնվենցիայի համաձայն՝ տեսչության անձնակազմը պետք է բաղկացած լինի պետական ծառայողներից, որոնց կարգավիճակը և ծառայության պայմաններն այնպիսին են, որ երաշխավորում են նրանց զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը և անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում կամ ոչ պատշաճ արտաքին ազդեցությունից²⁵:

²³ Հոդված 5, «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենք, ընդունվել է 17.12.2014թ., ուժի մեջ է մտել 09.01.2015թ., հասանելի է www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=137062

²⁴ Կանոնադրություն, 34-36 կետեր:

²⁵ Հոդված 6, թիվ 81 Կոնվենցիա:

Աշխատանքի տեսուչները աշխատանքի ընդունվում են բացառապես իրենց վրա դրված պարտականությունները կատարելու համար անհրաժեշտ որակավորման հիման վրա՝ ազգային օրենսդրությամբ սահմանված պետական ծառայության հավաքագրման համար անհրաժեշտ պայմանների պահպանմամբ: Այդպիսի որակավորումը ստուգելու միջոցները սահմանվում են իրավասու մարմնի կողմից²⁶:

Այսինքն՝ տեսչական մարմնի անձնակազմը, այդ թվում՝ ղեկավար կազմը, իրենց գործունեության ապահովման համար պետք է ունենան պաշտոնավարման հետևյալ երաշխիքները.

- ✓ զբաղեցրած պաշտոնների կայունություն,
- ✓ անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում,
- ✓ անկախությունը ոչ պատշաճ արտաքին ազդեցությունից:

2.2.1 Տեսչության ղեկավարի և տեղակալի կարգավիճակը

Տեսչական մարմնի ղեկավարի պաշտոնը վարչական պաշտոն է: Տեսչական մարմնի ղեկավար կազմին նշանակում և պաշտոնից ազատում է ՀՀ վարչապետը, իսկ Տեսչական մարմնի ղեկավարը հաշվետու է ՀՀ կառավարությանը, վարչապետին և Խորհրդին²⁷:

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքի համաձայն՝ հանրային պաշտոններն ընտրովի կամ նշանակովի պաշտոններ են, որոնք զբաղեցվում են քաղաքական գործընթացների, հայեցողական որոշումների, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված այլ ընթացակարգերի արդյունքով: Հանրային պաշտոններից պետական պաշտոնները դասակարգվում են տեսակների՝ քաղաքական, վարչական, ինքնավար և հայեցողական: Ինչպես նշվեց, ԱՍՏՄ ղեկավարի պաշտոնը համարվում է վարչական պաշտոն: Դա նշանակում է, որ ղեկավարը՝ որպես վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձ կարող է փոփոխվել իր վերադասի (կամ անմիջական ղեկավարի փոփոխության դեպքում, ինչպես նաև քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության արդյունքում²⁸:

Ինչ վերաբերում է տեսչական մարմնի ղեկավարության ընտրության չափորոշիչներին, «Տեսչական մարմնի մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն՝ Տեսչական մարմնի ղեկավարության ընտրության չափանիշները սահմանվում են տեսչական մարմնի կանոնադրությամբ (Հոդված 8): ԱՍՏՄ կանոնադրության համաձայն՝ Տեսչական մարմնի ղեկավար կարող են նշանակվել Հայաստանի Հանրապետության այն քաղաքացիները, ովքեր ունեն բարձրագույն կրթություն (17 կետ): Նույն պահանջը ներկայացվում է տեղակալներին (22 կետ):

²⁶ Հոդված 7, թիվ 81 Կոնվենցիա:

²⁷ Հոդված 8, «Տեսչական մարմնիների մասին» ՀՀ օրենք:

²⁸ Հոդված 6, «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք:

Ներկայիս օրենսդրության համեմատական վերլուծությունը վերը նշված չափանիշների ներքո փաստում է, որ տեսչական մարմնի ղեկավարի և տեղակալների դեպքում չի ապահովվում զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը, անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում կամ ոչ պատշաճ արտաքին ազդեցությունից:

Ղեկավարի պաշտոնից ազատելու լիազորության մեկնաբանման հարցում պրակտիկայում առկա է տարակարծություն: ՀՀ կառավարության դիրքորոշման համաձայն՝ նշված պաշտոնին նշանակելը և ազատելը գտնվում է ՀՀ վարչապետի հայեցողության շրջանակներում, հարկավոր չէ որևէ հիմնավորում: Սակայն ՀՀ վարչական դատարանում վարչապետի հայեցողական լիազորությունների իրացման շրջանակի և եղանակի վերաբերյալ դատական պրակտիկան միասնական է, մասնավորապես առ այն, որ բոլոր դեպքերում աշխատանքից ազատելու դեպքում գործատուն պետք է ներկայացնի հիմնավորումներ:

Թիվ ՎԴ/2257/05/20 գործով Վարչապետի հրամանով հայցվորն ազատվել է ԱԱՏՄ ղեկավարի տեղակալի պաշտոնից՝ ղեկավարվելով «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասով (Տեսչական մարմնի ղեկավարն ունի տեղակալ (տեղակալներ), որին (որոնց) պաշտոնի նշանակում և պաշտոնից ազատում է, ինչպես նաև նրա (նրանց) նկատմամբ խրախուսման և կարգապահական տույժի միջոցներ է կիրառում ՀՀ վարչապետը): Հայցվորը պնդել է, որ վարչապետը նշված հարցում չունի բացարձակ հայեցողություն, և նշված հարաբերությունների նկատմամբ տարածելի են Աշխատանքային օրենսգրքի կարգավորումները և երաշխիքները: Նշված հայցը մերժվել է: Դատարանը, վկայակոչելով «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ, 6-րդ հոդվածները, «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասը, նշել է, որ Կառավարությանը ենթակա պետական մարմնի, այն է՝ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնը վարչական պաշտոն է, պաշտոնին նշանակում և պաշտոնից ազատում է ՀՀ վարչապետը, վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի ազատման լիազորությունը գտնվում է վերջինիս տվյալ պաշտոնում նշանակելու իրավասություն ունեցող անձի բացարձակ հայեցողական շրջանակում²⁹:

Վճիռը բողոքարկվել է, Վերաքննիչ վարչական դատարանը գտել է, որ ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասի իրավարգավորման, ինչպես նաև Սահմանադրական դատարանի ՄԴՈ-1449 որոշման իրավական դիրքորոշման համադրումից ուղղակիորեն հետևում է, որ իրավաբանական բարձրագույն մակարդակով ամրագրում է ստացել հանրային ծառայողի՝ որպես աշխատողի իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված ու դրանց ազատ իրացումը երաշխավորող կարևորագույն կարգավորումն, ըստ որի՝ արգելվում է հանրային ծառայողին ազատել

²⁹ ՎԴ/2257/05/20, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809944550:

աշխատանքից (հանրային ծառայությունից) այնպիսի հիմնավորմամբ կամ հիմքով, որպիսին օրենքով նախատեսված չէ: Հետևաբար, նկատի ունենալով նաև, որ աշխատողին աշխատանքից ազատումը գործատուն պարտավոր է ձևակերպել իր ընդունած անհատական իրավական ակտով, Վերաքննիչ վարչական դատարանը գտել է, որ տվյալ իրավական ակտը պետք է անպայմանորեն պարունակի այն կոնկրետ հիմքը, որով գործատուն ղեկավարվել է աշխատողի հետ իր հարաբերությունները դադարեցնելիս, որպիսի պահանջն, ըստ էության, բխում է ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասի դրույթներից և հանդիսանում է աշխատողների իրավունքների պաշտպանության, ինչպես նաև իրավական որոշակիության սկզբունքի ապահովման լրացուցիչ երաշխիք:

Մեկ այլ գործով ՀՀ վարչապետը, ղեկավարվելով «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին և 4-րդ մասով, հայցվորին ազատել է Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնից: Սույն գործի քննության արդյունքում հայցը բավարարվել է: Դատարանն արձանագրել է, որ հայցվորին Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի տեղակալի պաշտոնից ազատելու մասին ՀՀ վարչապետի որոշման մեջ որպես պաշտոնից ազատելու իրավական հիմք վկայակոչվել է միայն ՀՀ վարչապետին նման իրավասություն (լիազորություն) վերապահող՝ «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասը, և պաշտոնից ազատելու որևէ օբյեկտիվ պատճառ (հիմք) չի նշվել, իսկ արդեն դատաքննության ընթացքում ՀՀ վարչապետը հայցադիմումի պատասխանով հայտնել է այն դիրքորոշումը, որ տվյալ պաշտոնից ազատելու իրավասությունը գտնվում է իր բացարձակ հայեցողության շրջանակներում, այսինքն՝ հայցվորը Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմնի ղեկավարի պաշտոնից կարող էր ազատվել առանց որևէ պատճառաբանության (հիմքի): Վերոգրյալով պայմանավորված՝ Դատարանը գտել է, որ տվյալ պաշտոնից ազատելու իրավասության վերապահումը Վարչապետին որևէ կերպ չի կարող մեկնաբանվել այնպես, որ վերջինս կամայական, սուբյեկտիվ հանգամանքներով պայմանավորված կարող է դադարեցնել աշխատանքային հարաբերությունները վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի հետ, այլ անձին տվյալ պաշտոնից ազատելու համար պետք է առկա լինի օրենսդրությամբ սահմանված օբյեկտիվ հիմք: Ընդ որում, նկատի ունենալով, որ Աշխատանքային օրենսգրքի իրավակարգավորումները կիրառելի են նաև հանրային ծառայության նկատմամբ (թեև ոչ ամբողջական), Դատարանը գտել է, որ դրանով նախատեսված՝ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու հիմքերը, հանրային ծառայության առանձնահատկությունների հաշվառմամբ, կիրառելի են նաև պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձին այդ պաշտոնից ազատելու դեպքում: Այսինքն՝ պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձն այդ պաշտոնից կարող է ազատվել ոչ

միայն «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված վերոնշյալ հիմքերի (դրանցից որևէ մեկի) առկայության դեպքում, այլ դրանց բացակայության դեպքում՝ նաև Աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված հիմքերի (դրանցից որևէ մեկի) առկայության դեպքում: Դատարանն ընդգծել է, որ հակառակ դեպքում, եթե պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձն այդ պաշտոնից ազատվի առանց օրենսդրությամբ նախատեսված որևէ օբյեկտիվ հիմքի, ապա կխախտվի վերջինիս՝ ՀՀ սահմանադրությամբ և Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայով երաշխավորված՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հիմնարար իրավունքը³⁰:

Ուստի կարելի է փաստել, որ տեսչական մարմնի ղեկավարի ու նրա տեղակալների կարգավիճակը և ծառայության պայմաններն այնպիսին չեն, որ երաշխավորեն նրանց զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը և անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում կամ ոչ պատշաճ արտաքին ազդեցությունից:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը, խուսափելու աշխատանքից կամայական ազատելու պրակտիկայից՝ անհրաժեշտ է ապահովել, որ Տեսչական մարմնի ղեկավարի և նրա տեղակալների կարգավիճակը և ծառայության պայմանները լինեն այնպիսին, որ երաշխավորվի նրանց զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը և անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում կամ ոչ պատշաճ արտաքին ազդեցությունից: Այս առումով նաև հստակեցնել աշխատանքից ազատման հիմքերը՝ հաշվի առնելով նաև դատական պրակտիկան:

Ներկայիս օրենսդրության համաձայն՝ հանրային ծառայողների պետական պաշտոնները դասակարգվում են քաղաքական, վարչական, ինքնավար և հայեցողական տեսակների:

Հաշվի առնելով, որ վարչական և հայեցողական պաշտոններում նշանակման և ազատման մեխանիզմը չի համապատասխանում Կոնվենցիայով սահմանված կարգավորումներին, որպես այլընտրանքային լուծում կարող է լինել ԱԱՏՄ ղեկավարի և նրա տեղակալի պաշտոնը որպես ինքնավար պաշտոն դիտարկելը:

Այս համատեքստում ցանկալի է հստակեցնել նաև ԱԱՏՄ ղեկավարի և տեղակալի պաշտոնի համար սահմանված չափանիշները՝ սահմանելով այնպիսի չափանիշներ, որոնք ուղղված կլինեն ԱԱՏՄ ղեկավարի և նրա տեղակալի արժանիքահեն ընտրությանը:

³⁰ ՎԴ/9829/05/19, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809940359: Վերաքննիչ վարչական դատարանը ՀՀ վարչապետի կողմից ներկայացված վերաքննիչ բողոքը մերժել է և վարչական դատարանի վճիռը թողել է անփոփոխ:

2.2.2. Տեսչական մարմնի աշխատակիցների կարգավիճակը

Թիվ 81 Կոնվենցիան հստակ սահմանում է, որ աշխատանքի տեսուչները աշխատանքի պետք է ընդունվեն որակավորման հիման վրա:

Տեսչական մարմնի աշխատակիցները համարվում են քաղաքացիական ծառայող՝ այդ կարգավիճակից բխող բոլոր արտոնություններով³¹: Այդպես, քաղաքացիական ծառայության պաշտոններն զբաղեցվում են անժամկետ՝ մրցույթի արդյունքով կամ վարկանիշային ցուցակներից կամ փոխադրման կամ վերակազմակերպման և (կամ) կառուցվածքային փոփոխության արդյունքով կամ կադրերի ռեզերվից՝ մինչև սույն օրենքով սահմանված տարիքի լրանալը, և որոշակի ժամկետով՝ ժամկետային աշխատանքային պայմանագրով կամ տեղափոխության հետևանքով կամ գործուղման դեպքում: Քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք ունեն քաղաքացիական ծառայության տվյալ պաշտոնի անձնագրով ներկայացվող պահանջները բավարարող, հայերենին տիրապետող, 18 տարին լրացած Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները (հոդված 8):

Ինչպես տեսնում ենք, ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքները համապատասխանում են Կոնվենցիայով՝ աշխատակազմի համար սահմանված երաշխիքներին: Մասնավորապես՝ պաշտոնն անժամկետ զբաղեցնելը, ինչպես նաև պաշտոնից ազատման օրենքով նախատեսված հիմքերի սահմանումը³² ապահովում է զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը և անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում: Քաղաքացիական ծառայության տվյալ պաշտոնի անձնագրով ներկայացվող պահանջների բավարարելու պահանջն ապահովում է աշխատանքի ընդունվեն որակավորման հիման վրա պահանջը:

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով երաշխավորվում է նաև տեսուչների՝ որպես քաղաքացիական ծառայողների անկախությունը: Այսպես՝ օրենքի 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ Հանրային ծառայության պաշտոնն արժանիքահեն, կարիերային առաջընթացով բնութագրվող, քաղաքական չեզոքություն, քաղաքական զսպվածություն և մասնագիտական գործունեություն պահանջող հաստիքային միավոր է, որը նախատեսված է պետական ծառայության առանձին տեսակների համար նախատեսված պաշտոնների անվանացանկով կամ համայնքային ծառայության պաշտոնների անվանացանկով:

³¹ Տե՛ս «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենք:

³² Հոդված 37, Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենք:

3 . ԱԱՏՄ ԳՈՐԾԱՌՈՒՅԹՆԵՐՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ

Թիվ 81 Կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածով սահմանում է աշխատանքի տեսչության համակարգի հետևյալ գործառույթները՝

ա) ապահովել աշխատանքի ընթացքում աշխատողների աշխատանքի պայմանների և պաշտպանության հետ կապված իրավական դրույթների կատարումը, ինչպիսիք են աշխատանքային օրվա տևողության, աշխատավարձի, անվտանգության, առողջապահության և բարեկեցության դրույթները, երեխաների և երիտասարդների աշխատանքին առնչվող դրույթները և նմանատիպ այլ հարցերը՝ այնքանով, որքանով դրանց կատարումն ապահովելու համար լիազորված են աշխատանքի տեսուչները,

բ) այդ դրույթների պահպանման առավել արդյունավետ միջոցների մասին գործատուներին և աշխատողներին տեխնիկական տեղեկատվություն և խորհուրդներ տրամադրելը,

գ) գործող իրավական դրույթներով հատուկ չկարգավորված թերությունների և չարաշահումների մասին իրավասու մարմնին տեղեկացնելը:

ԱՄԿ կողմից մշակված առաջարկությունների համաձայն՝ աշխատանքային տեսչությունը պետք է ունենա մշակված քաղաքականություն, օրինակ, հետևյալ ուղղություններով՝

- ✓ հիմնական և լրացուցիչ պարտականությունների միջև տարբերակում (Աշխատանքային տեսչության հանձնարարական³³, հետայսու տեքստում՝ N 20 հանձնարարական, պարբ. 2(ա));
- ✓ նախատեսել դրույթներ, որոնցով կամրագրվի, որ աշխատանքային տեսուչները պետք է իրենց աշխատաժամանակը հիմնականում տրամադրեն ստուգայցեր կարատելուն՝ որպես իրենց աշխատանքի հիմնական բաղադրիչ (N 20 հանձնարարական, պարբ.8);
- ✓ ստուգայցեր իրականացնելու հաճախականությունը սահմանող չափանիշներ (N 20 հանձնարարական, պարբ. 17, 18 և 23(գ));
- ✓ առանձնահատուկ բողոքներ քննելու (որոնք պետք է քննվեն հնարավորինս շուտ), խոշոր գործատուների, փոքր և միջին ձեռնարկություններ, ինչպես նաև անվտանգության և առողջապահական ոչ բավարար կառավարում ունեցող հիմնարկների համար կատարվող հատուկ այցերի իրականացման ընթացակարգեր (N 20 հանձնարարական, պարբ. 18 և 19);
- ✓ կրկնակի այցեր կատարելու ընթացակարգեր այն դեպքում, երբ հարկավոր է պարզել, թե արդյոք արձանագրված խնդիրները վերացվել են (N 20 հանձնարարական, պարբ. 18);

³³ St' u Labour Inspection Recommendation, 1923 (No. 20), հասանելի է https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R020

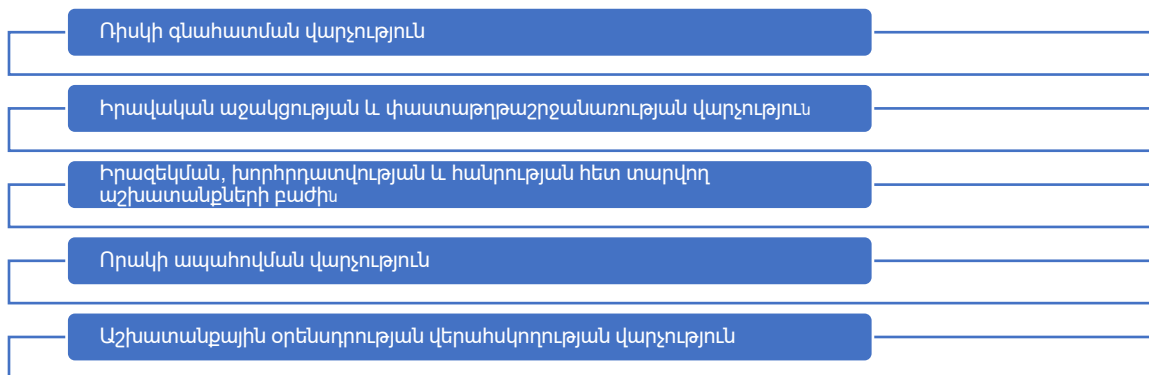
✓ բարեվարքությունն ապահովող միջոցներ՝ աշխատանքային տեսուչների կողմից կոռուպցիան, չարաշահումները և խախտումներ բացառելու և դրանցից պաշտպանելու նպատակով, այդ թվում նաև աշխատանքային տեսուչների դեմ գործատուների և աշխատողների կողմից բողոք բերելու մեխանիզմի ներդրում, որը թույլ կտա այդ բողոքները պատշաճ և անկողմնակալ եղանակով քննել և այլն:

Թիվ 81 Կոնվենցիան սահմանում է, որ եթե աշխատանքի տեսուչներին հանձնարարվում են այլ պարտականություններ, ապա վերջիններս չպետք է խոչընդոտեն նրանց հիմնական գործառնությունների իրականացմանը կամ որևէ ձևով վնաս հասցնեն նրանց հեղինակությանը կամ անաչառությանը, որոնք անհրաժեշտ են տեսուչներին գործատուների և աշխատողների հետ իրենց հարաբերություններում (հոդված 3(2)): Թիվ 81 Կոնվենցիայի կիրառման ուղեցույցի (*հետայսու տեքստում՝ նաև Ուղեցույց*) համաձայն՝ Աշխատանքի տեսչության վրա չպետք է դրվեն լրացուցիչ պարտավորություններ, որոնք չեն բխում Կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածից³⁴:

Օրենքով, իրավական այլ ակտերով նախատեսված գործունեության ոլորտին, նպատակներին և խնդիրներին համապատասխան՝ սահմանում է Տեսչական մարմնի գործունեության հիմնական ուղղությունները³⁵:

Գծապատկեր 2-ում ներկայացվում են գործող Կանոնադրության համաձայն Տեսչական մարմնի հիմնական մասնագիտական կառուցվածքային ստորաբաժանումները, որոնք իրականացնում են աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների պահպանման լիազորություններ:

Գծապատկեր 2. *Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի ստորաբաժանումները.*



³⁴Տե՛ս՝ u Guidelines on general principles of labour inspection, կետ 1.2.2, հասանելի է https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_844153.pdf

³⁵ Կանոնադրություն, 13(3) կետ:

Տեսչական մարմինն ունի նաև տարածքային ստորաբաժանումներ՝ Երևան քաղաքի տարածքային կենտրոն, հյուսիսային տարածքային կենտրոն, արևմտյան տարածքային կենտրոն, արևելյան տարածքային կենտրոն, հարավային տարածքային կենտրոն: Տարածքային ստորաբաժանումների առկայությունը կարևոր գործոն է ապահովելու վերահսկողություն հանրապետության ողջ տարածքում: Ըստ էության աշխատանքային իրավունքների պահպանման նկատմամբ վերահսկողությունը ԱԱՏՄ-ն իրականացնում է վերը նշված ստորաբաժանումների միջոցով:

ՀՀ-ում ԱԱՏՄ-ի գործունեությանը, ի թիվս այլնի, վերաբերում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը, Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրքը, «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքը, «ՀՀ-ում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքը, «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքը, ԱԱՏՄ կանոնադրությունը և այլ օրենսդրական և ենթաօրենսդրական իրավական ակտեր³⁶:

Այդպես, աշխատողների աշխատանքի պայմանների և պաշտպանության հետ կապված իրավական դրույթների կատարման ապահովման ոլորտում թիվ 81 Կոնվենցիան նախատեսում է վերահսկողություն կատարել աշխատանքային օրվա տևողության, աշխատավարձի, անվտանգության, առողջապահության և բարեկեցության, երեխաների և երիտասարդների աշխատանքին առնչվող դրույթների և նմանատիպ այլ հարցերի պահպանման նկատմամբ:

ԱԱՏՄ-ին Կանոնադրությամբ տրված լիազորությունները, դրանք համապատասխանեցնելով թիվ 81 Կոնվենցիայի սահմանված լիազորություններին, կարելի է բաժանել երեք խմբի՝

1. Աշխատողների աշխատանքի պայմանների և պաշտպանության հետ կապված իրավական դրույթների կատարման ապահովում,
2. Իրազեկվածության բարձրացում, տեղեկատվական բնույթի գործառույթներ,
3. Գործող իրավական համակարգի թերությունների և չարաշահումների մասին իրավասու մարմինն տեղեկացնելը:

➤ *Աշխատողների աշխատանքի պայմանների և պաշտպանության հետ կապված իրավական դրույթների կատարման ապահովում*

Առաջին խմբին դասվում են աշխատողների աշխատանքի պայմանների և պաշտպանության հետ կապված իրավական դրույթների կատարման ապահովմանն ուղղված հետևյալ գործառույթները՝

³⁶ ԱԱՏՄ վերաբերյալ իրավական ակտերը տե՛ս <https://www.hlib.am/legalActs/>:

- ✓ աշխատատեղում աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման վերաբերյալ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված պարտադիր պահանջների, այդ թվում՝ աշխատանքի անվտանգության կոլեկտիվ և անհատական պաշտպանիչ միջոցների առկայության, պահպանման և շահագործման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը,
- ✓ օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների պատճառների ուսումնասիրումը, վերլուծումը և դրանց կանխարգելման նպատակով գործատուին միջնորդություններ և (կամ) առաջարկություններ ներկայացնելը,
- ✓ մինչև 18 տարեկան անձանց, ինչպես նաև հղի կամ երեխային կրծքով կերակրող կանանց և երեխա խնամող աշխատողների համար աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների ապահովման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը,
- ✓ աշխատանքային օրենսգրքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված դեպքերում և կարգով աշխատանքների ժամանակավորապես դադարեցումը՝ մինչև խախտումները վերացնելը,
- ✓ կազմակերպությունների լուծարման ընթացքում աշխատողների իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանությանն ուղղված՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության պահանջների կատարման ընթացքի նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը՝ իր լիազորությունների շրջանակներում,
- ✓ կոլեկտիվ պայմանագրերով նախատեսված պարտավորությունների կատարման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը,
- ✓ օրենքով սահմանված կարգով վերահսկողական գործառույթներ իրականացնելիս՝ գործատուից կամ նրա ներկայացուցչից, պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններից աշխատողների իրավունքներին առնչվող անհրաժեշտ փաստաթղթեր, բացատրություններ, տեղեկանքներ, այլ տեղեկություններ պահանջելն ու ստանալը և փաստաթղթերի կրկնօրինակներ վերցնելը,
- ✓ աշխատանքային պայմանագրերի կնքման և (կամ) լուծման կարգի պահպանման, աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի կամ գրավոր աշխատանքային պայմանագրի բացակայությամբ աշխատանքների (անօրինական աշխատանք) դեպքերի հայտնաբերման, աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի տևողությունների պահպանման, օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետներում աշխատավարձի հաշվարկման ու վճարման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը,
- ✓ աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի ու մասնագիտական հիվանդությունների հաշվառման և քննման՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգի պահպանման և օրենքով սահմանված կարգով վնասի հատուցման ենթակա գումարների ժամանակին վճարման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը,

✓ աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի ու մասնագիտական հիվանդությունների հաշվառման և քննման՝ ՀՀ կառավարության սահմանած կարգի պահպանման և օրենքով սահմանված կարգով վնասի հատուցման ենթակա գումարների ժամանակին վճարման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը:

➤ *Իրազեկվածության բարձրացում, տեղեկատվական բնույթի գործառույթներ*

ԱԱՏՄ հաջորդ խումբ լիազորությունները, որոնք բխում են թիվ 81 Կոնվենցիայի դրույթներից, տեղեկատվական բնույթի են, ներառում են այդ դրույթների պահպանման առավել արդյունավետ միջոցների մասին գործատուներին և աշխատողներին տեխնիկական տեղեկատվություն և խորհուրդներ տրամադրելը: Մասնավորապես նշված ոլորտում ԱԱՏՄ-ն օժտված է հետևյալ լիազորություններով.

✓ գործատուներին, աշխատողներին և նրանց ներկայացուցիչներին աշխատողների անվտանգության ապահովմանը և առողջության պահպանմանը, աշխատանքային հարաբերություններին առնչվող օրենսդրությանը համապատասխանության վերաբերյալ տեղեկատվության և (կամ) խորհրդատվության տրամադրումը,

✓ գործատուների, աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների համար աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման ուղղությամբ սեմինարների կազմակերպումը:

➤ *Գործող իրավական համակարգի թերությունների և չարաշահումների մասին իրավասու մարմնին տեղեկացնելը*

Երրորդ խումբ լիազորությունները ենթադրում են գործող իրավական դրույթներով հատուկ չկարգավորված թերությունների և չարաշահումների մասին իրավասու մարմնին տեղեկացնելը: Մասնավորապես՝

✓ Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կատարելագործման վերաբերյալ լիազորված մարմին առաջարկություն ներկայացնելը:

ԱԱՏՄ ներկայիս լիազորությունների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ընդհանուր առմամբ աշխատանքի ոլորտում վերահսկողության շրջանակներում իրականացվող լիազորությունները համապատասխանում են թիվ 81 Կոնվենցիայով սահմանված լիազորություններին (Աղյուսակ 1):

Աղյուսակ 1. ԱԱՏՄ կանոնադրությամբ լիազորությունների և թիվ 81 Կոնվենցիայով սահմանված լիազորությունների համեմատականը

Թիվ 81 Կոնվենցիա	ԱԱՏՄ լիազորություններ
✓ աշխատանքային օրվա տևողության հարցում	✓ աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի տևողությունների պահպանման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը
✓ աշխատավարձի	✓ օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետներում աշխատավարձի հաշվարկման ու վճարման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը:
✓ անվտանգության, առողջապահության և բարեկեցության դրույթները	<p>✓ աշխատատեղում աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման վերաբերյալ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված պարտադիր պահանջների, այդ թվում՝ աշխատանքի անվտանգության կոլեկտիվ և անհատական պաշտպանիչ միջոցների առկայության, պահպանման և շահագործման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը,</p> <p>✓ օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների պատճառների ուսումնասիրումը, վերլուծումը և դրանց կանխարգելման նպատակով գործատուին միջնորդություններ և (կամ) առաջարկություններ ներկայացնելը,</p> <p>✓ աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի ու մասնագիտական հիվանդությունների հաշվառման և քննման՝ ՀՀ կառավարության սահմանած կարգի պահպանման և օրենքով սահմանված կարգով վնասի հատուցման ենթակա գումարների ժամանակին վճարման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը:</p>
✓ երեխաների և երիտասարդների աշխատանքին առնչվող դրույթները	✓ մինչև 18 տարեկան անձանց, ինչպես նաև հղի կամ երեխային կրծքով կերակրող կանանց և երեխա խնամող աշխատողների համար աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների ապահովման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը:
✓ նմանատիպ հարցերը այլ	✓ աշխատանքային պայմանագրերի կնքման և (կամ) լուծման կարգի պահպանման, աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի կամ գրավոր

	<p>աշխատանքային պայմանագրի բացակայությամբ աշխատանքների (անօրինական աշխատանք) դեպքերի հայտնաբերման,</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ կազմակերպությունների լուծարման ընթացքում աշխատողների իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանությանն ուղղված՝ ՀՀ օրենսդրության պահանջների կատարման ընթացքի նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը՝ իր լիազորությունների շրջանակներում, ✓ կոլեկտիվ պայմանագրերով նախատեսված պարտավորությունների կատարման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը, ✓ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված խտրականության արգելքների պահպանման նկատմամբ վերահսկողությունը:
<p>✓ աշխատանքի ընթացքում աշխատողների աշխատանքի պայմանների և պաշտպանության հետ կապված իրավական դրույթների պահպանման առավել արդյունավետ միջոցների մասին գործատուներին և աշխատողներին տեխնիկական տեղեկատվություն և խորհուրդներ տրամադրելը</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ գործատուների, աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների համար աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման ուղղությամբ սեմինարների կազմակերպումը, ✓ առողջապահության, աշխատանքային իրավունքի՝ ներառյալ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման բնագավառի՝ ՀՀ օրենքների և դրանց համապատասխան ընդունված իրավական ակտերի դրույթների կիրառման վերաբերյալ բացատրական աշխատանքների իրականացումը, տնտեսավարող սուբյեկտներին իրենց իրավունքների և պարտականությունների մասին տեղեկացումը, ✓ տնտեսավարող սուբյեկտի գործունեությանն առնչվող, իր իրավասությանը վերաբերող նոր իրավական ակտեր ընդունվելու կամ ուղեցույցներ հրապարակվելու, ինչպես նաև դրանցում փոփոխություններ կամ լրացումներ կատարվելու դեպքում դրա մասին «Տեսչական մարմինների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված կարգով տնտեսավարող սուբյեկտների իրազեկման ապահովումը, ✓ գործատուներին, աշխատողներին և նրանց ներկայացուցիչներին աշխատողների անվտանգության ապահովմանը և առողջության պահպանմանը,

	աշխատանքային հարաբերություններին առնչվող օրենսդրությանը համապատասխանության վերաբերյալ տեղեկատվության և (կամ) խորհրդատվության տրամադրումը:
✓ գործող իրավական դրույթներով հատուկ չկարգավորված թերությունների և չարաշահումների մասին իրավասու մարմնին տեղեկացնելը	✓ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կատարելագործման վերաբերյալ լիազորված մարմին առաջարկության ներկայացումը:

Մինևույն ժամանակ պետք է փաստել, որ ԱԱՏՄ կանոնադրությամբ սահմանված լիազորությունների ցանկում նշված են և՛ ոլորտային գործառույթները, ինչպես սահմանվում է Կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածում, և՛ գործողությունները, որոնք իրավասու է իրականացնել ԱԱՏՄ աշխատակազմը վերահսկողություն իրականացնելիս: Օրինակ՝

- իր իրավասության շրջանակներում իրականացվող ստուգումների արդյունքներով բացահայտված խախտումների վերաբերյալ օրենքով սահմանված դեպքերում պարտադիր կատարման հանձնարարականներ տալը՝ սահմանելով ժամկետներ դրանց վերացման համար,
- օրենքով սահմանված կարգով վերահսկողական գործառույթներ իրականացնելիս՝ գործատուից, աշխատանքային օրենսգրքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված դեպքերում և կարգով աշխատանքների ժամանակավորապես դադարեցումը՝ մինչև խախտումները վերացնելը,
- ներկայացուցչից, պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններից աշխատողների իրավունքներին առնչվող անհրաժեշտ փաստաթղթեր, բացատրություններ, տեղեկանքներ, այլ տեղեկություններ պահանջելն ու ստանալը և փաստաթղթերի կրկնօրինակներ վերցնելը,
- իր լիազորությունների շրջանակում բացահայտված՝ օրենքով չարգելված տեղեկատվության փոխանակումն այլ տեսչական մարմինների հետ՝ վերահսկողական գործառույթներն առավել արդյունավետ իրականացնելու նպատակով,
- վիճակագրական տվյալների հավաքման և վերլուծությունների, իր վերահսկողության բնագավառում գործող տնտեսավարող սուբյեկտների ռիսկերի գնահատման աշխատանքների իրականացումը և վերահսկողական ու հսկողական գործառույթների նպատակադրումը դեպի առավել ռիսկային ոլորտները, տնտեսավարող սուբյեկտները,

- առողջապահության, աշխատանքային իրավունքի՝ ներառյալ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման բնագավառի հարաբերությունները կարգավորող իրավական ակտերի պահանջների խախտման համար օրենքով սահմանված պատասխանատվության միջոցների կիրառումը:

Փաստորեն, այն դեպքում, երբ Կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածը սահմանում է տեսչական մարմնի հիմնական գործառնությունները և գործողության ոլորտները, իսկ Կոնվենցիայի 12-րդ և 13-րդ հոդվածները սահմանում են աշխատանքային տեսուչների լիազորությունները, օրինակ՝ մուտք գործել հաստատություններ, տրամադրել կարգադրություններ և այլն, ԱՍՏՄ Կանոնադրությունն /մաս 11, կետ 10/ ունի մեկ ենթակետ՝ ԱՍՏՄ լիազորությունների վերաբերյալ, որում ըստ էության նշված են և՛ ԱՍՏՄ գործունեության ոլորտները, և՛ վերջինիս կողմից վերահսկողություն իրականացնելու ձևերը, մյուս կողմից՝ որևէ նշում չկա աշխատանքային տեսուչի, որպես ստուգումներ անցկացնող հիմնական սուբյեկտի լիազորությունների, իրավունքների և պարտականությունների մասին: Աշխատանքային տեսուչների պաշտոնի անձնագրի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ դրանում ըստ էության կրկնվում են Կանոնադրությամբ Տեսչական մարմնին տրված լիազորությունները³⁷:

Բացի այդ, ինչպես նշվեց, ԱՍՏՄ լիազորությունները սահմանված են վերջինիս Կանոնադրությամբ, **որն ընդունվել է ՀՀ վարչապետի լուրջ որոշմամբ, այլ ոչ թե օրենքով**: Պրակտիկայում ԱՍՏՄ կողմից անցկացված ստուգումների արդյունքները/ կարգադրագրերը բողոքարկելիս նշված հարցը բարձրացնում են նաև հայցվորները, իսկ դատական պրակտիկան այս առնչությամբ միատեսակ չէ:

Մասնավորապես, թիվ ՎԴ/9104/05/21 վարչական գործով³⁸ հայցվորի կողմից, ի թիվս այլնի, բարձրացվել էր ԱՍՏՄ-ի՝ վիճարկվող վարչական ակտը կայացնելու համար համապատասխան լիազորություններ չունենալու հարցը, մասնավորապես այն, որ կարգադրագրում վկայակոչված են «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 1-7-րդ գլուխները և ՀՀ վարչապետի 11.06.2018թ. թիվ 755-Լ որոշմամբ հաստատված Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրության 19-րդ կետի 7-րդ ենթակետը, սակայն դրանք չեն սահմանում Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի լիազորությունները: Ինչ վերաբերում է ԱՍՏՄ-ի Կանոնադրությանը, ապա այն հաստատվել է Վարչապետի ներքին (լուրջ) իրավական ակտով՝ 11.06.2018թ. թիվ 755-Լ որոշմամբ: Այն ընդունվել է «պետական կառավարման համակարգի մարմնի մասին» օրենքի 7-րդ հոդվածի համաձայն, որի մասնավորապես 15-րդ մասին համապատասխան՝ պետական կառավարման համակարգի մարմնի կանոնադրությունը, ի թիվս այլնի, ներառում է

³⁷ Տե՛ս, օրինակ, <https://cso.gov.am/competitions/5184/position-detail>, <https://cso.gov.am/competitions/5338/position-detail>

³⁸ Տե՛ս ՎԴ/9104/05/21, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809964039:

այնպիսի ներքին հարցերի վերաբերյալ տվյալներ, ինչպիսիք են՝ (1) պետական կառավարման համակարգի մարմնի անվանումը և գտնվելու վայրը, (2) կառավարման և ղեկավարման կազմակերպումը, (3) կառուցվածքը: Թեև նշված ցանկը սպառիչ չէ, ակնհայտ է, որ խոսքը գնում է կանոնադրությամբ միայն ներքին կազմակերպական խնդիրների լուծման մասին: **Որևէ օրենքով նախատեսված չէ Վարչապետի իրավասությունը՝ պետական կառավարման համակարգի մարմնի կանոնադրությամբ սահմանել վերջինիս՝ արտաքին ներգործություն ունեցող լիազորությունները:** Վարչապետի ներքին (լոկալ) իրավական ակտով հաստատված՝ պատասխանող վարչական մարմնի կանոնադրությամբ չէր կարող սահմանվել նույն վարչական մարմնի հետ ծառայողական կապ չունեցող գործատուի՝ աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու լիազորությունը: ԱԱՏՄ-ն առարկությամբ հայտնել էր, որ Հայաստանի Հանրապետության առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրությունը հաստատելու մասին Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 11.06.2018թ. -ի թիվ 755-Լ որոշման 1-ին կետով հաստատվել է Հայաստանի Հանրապետության առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրությունը, իսկ նույն Որոշման Հավելվածի 11-րդ կետով սահմանվել են Տեսչական մարմնի լիազորությունները, որի 10-րդ ենթակետը վերաբերում է աշխատանքային իրավունքի՝ ներառյալ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման ոլորտում օրենքով սահմանված պետական վերահսկողության իրականացման լիազորություններին, մասնավորապես՝ բացահայտված խախտումների վերաբերյալ օրենքով սահմանված դեպքերում տալու պարտադիր կատարման հանձնարարականներ առողջապահության, աշխատանքային իրավունքի՝ ներառյալ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման բնագավառի հարաբերությունները կարգավորող իրավական ակտերի պահանջների խախտման համար օրենքով սահմանված պատասխանատվության միջոցների կիրառել: Դատարանը ԱԱՏՄ-ի լիազորություններ չունենալու հետ կապված Հայցվորի փաստարկներին վճռով որևէ անդրադարձ չի կատարել:

Թիվ ՎԴ/12918/05/21 վարչական գործով³⁹, որով հայցվորը վիճարկման հայցի շրջանակներում խնդրել էր անվավեր ճանաչել ԱԱՏՄ՝ 15.11.2021 թվականի կարգադրագիրը, Հայցվորը, ի թիվս այլնի, հայտնել է, որ պատասխանողն իրավասու է կիրառելու պատասխանատվության միջոցներ, սակայն, իրավասու չէ լուծելու աշխատանքային վեճեր: Մինչդեռ, վիճարկվող վարչական ակտով տեսչական մարմինը փորձել է լուծել աշխատողի և գործատուի միջև եղած աշխատանքային վեճը: Դատարանը, ղեկավարվելով «Տեսչական մարմինների մասին» օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-

³⁹ Տե՛ս ՎԴ/12918/05/21, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809968345:

ին կետի 1-ին ենթակետով, արձանագրել է, որ ի տարբերություն հսկողության, վերահսկողության դեպքում վերահսկող մարմնին օրենսդրությամբ կարող է տրվել վերահսկվող սուբյեկտի գործունեությանը միջամտելու՝ վերջինիս պարտադիր կատարման ենթակա հանձնարարականներ տալու, վերջինիս նկատմամբ պատասխանատվության միջոց կիրառելու, վերջինիս ակտերն անվավեր ճանաչելու իրավասություն, որպիսին վերը նշված նորմերով տրված է Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին՝ որպես վերահսկողական գործառույթներ ունեցող մարմնի:

Իսկ թիվ ՎԴ/3372/05/21 վարչական գործով⁴⁰, որով հայցվորը վիճարկման հայցի շրջանակներում խնդրել է անվավեր ճանաչել ՀՀ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի՝ 10.03.2021 թվականի կարգադրագիրը, որով Հայցվորին պարտավորեցրել է անձին վճարել 2020 թվականի ապրիլի 15-ից ոչ իր մեղքով պարապուրդում գտնվելու համար վճարման ենթակա գումարը՝ 1.002.026 դրամը, Դատարանը անդրադարձ է կատարել Տեսչական մարմնի լիազորություններին: Անդրադառնալով ԱԱՏՄ-ի՝ վիճարկվող վարչական ակտը ընդունելու լիազորությունների խնդրին: Նշել է, որ Վիճարկվող ակտում այս հարցի կապակցությամբ միայն վկայակոչված են ՎՀՎՎ մասին օրենքի 1-7-րդ գլուխները և Վարչապետի 11.06.2018թ. թիվ 755-Լ որոշմամբ հաստատված Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրության 19-րդ կետի 7-րդ ենթակետը: Սակայն դրանք չեն սահմանում Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի լիազորությունները: ՎՀՎՎ մասին օրենքի 1-7-րդ գլուխները բովանդակում են 57 հոդված, որոնցից ոչ մեկը չի վերաբերում Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի իրավասությանը, դրանք կարգավորում են վարչարարական հարաբերություններ: Իսկ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրության 19-րդ կետի 7-րդ ենթակետը ընդամենը թվարկում է տեսչական մարմնի ղեկավարի ընդունած ակտերի տեսակները, որն ինքնին լիազորող նորմ չէ: **Այդուհանդերձ, դատարանը գտել է, որ վարչական մարմնի կանոնադրությամբ չի կարող սահմանվել դրա լիազորությունները:** Դատարանը հարկ է համարել հատուկ շեշտել, որ այս խնդիրը ենթակա է լուծման հենց այս գործի շրջանակում: Բանն այն է, որ հայցվորը որևէ իրավական նորմով իրավունք չունի առանձին վիճարկել ներքին (չոկալ) իրավական ակտ հանդիսացող պատասխանողի կանոնադրության իրավաչափությունը: Ինչպես նշել է Վարչական դատարանը՝ կոլեգիալ հինգ դատավորի կազմով, իր օրինական ուժի մեջ մտած որոշմամբ, անդրադառնալով Վարչապետի 19.12.2019թ. թիվ 1940-Լ որոշմամբ հաստատված Սննդամթերքի անվտանգության տեսչական մարմնի կանոնադրության առանձին վիճարկման

⁴⁰ Տե՛ս ՎԴ/3372/05/21, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809957805:

հարցին՝ նկատի ունենալով այն, որ Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 19.12.2019թ. թիվ 1940-Լ որոշումը հանդիսանում է ներքին իրավական ակտ, հետևաբար դրա իրավաչափությունը չի կարող քննվել Հայաստանի Հանրապետության վարչական դատարանում Հայաստանի Հանրապետության վարչական դատավարության օրենսգրքի 26-րդ գլխով սահմանված վարույթի շրջանակներում, ուստի Դատարանը եզրահանգում է, որ նման պայմանը հիմք է այս մասով դիմումի ընդունումը մերժելու համար՝ Հայաստանի Հանրապետության վարչական դատավարության օրենսգրքի 80-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի հիմքով (տե՛ս ՎԴ/6505/05/20 վարչական գործով 22.09.2020թ. որոշումը): Այսպիսով, Դատարանը հաստատել է, որ պատասխանողը որևէ լիազորող նորմով իրավասու չէր ընդունել վիճարկվող վարչական ակտը, ուստի այն կայացվել է օրինականության սկզբունքի խախտմամբ: Վճիռը բողոքարկվել է վերաքննության կարգով:

Թեև 2021 թվականի հուլիսի 1-ից ուժի մեջ մտած փոփոխություններով զգալիորեն ընդլայնվել են Տեսչական մարմնի լիազորությունները և հստակեցվել է կարգավիճակը, սակայն առկա են մի շարք հարցեր, մասնավորապես, լիազորությունների՝ օրենքով սահմանված և հստակ չլինելու, վերահսկողության ենթակա գործատուների տեսակների, տեսուչների լիազորությունների և այլ հարցերի վերաբերյալ, որոնց մասին կխոսենք ստորև:

➤ *Վերահսկողության ենթակա գործատուների տեսակները*

Միջազգային չափանիշների համաձայն՝ աշխատանքի տեսչական մարմնի լիազորությունները պետք է տարածվեն բոլոր աշխատողների և աշխատավայրերի վրա՝ անկախ այն հանգամանքից, թե դրանք մասնավոր, թե հանրային ոլորտում են գործում, ֆորմալ, թե ոչ ֆորմալ տնտեսության մաս են կազմում և այլն⁴¹:

Այս առումով պետք է նշել, որ ԱԱՏՄ կանոնադրությամբ որևէ սահմանափակում գործատուների՝ մասնավոր կամ հանրային ոլորտում գործելու հիմքով նախատեսված չէ: ԱԱՏՄ-ն կարող է իրականացնել իր վերահսկողությունը ցանկացած գործատուի նկատմամբ: ԱԱՏՄ-ից ստացված տեղեկությունների համաձայն՝ պետական կամ համայնքային մարմինների դեմ ստացված բողոքները սակավաթիվ են:

«2021 թվականի լիազորությունների ընդլայնման պահից մինչև 2022թ. օգոստոսը միակ վարչական վարույթը, որը իրականացվել է պետական (համայնքային) մարմնի դեմ բողոքի հիմքով դա Երևանի քաղաքապետարանի դեմ վարույթն է՝ աշխատավարձի վճարման հետ կապված վեճով»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

⁴¹ St´u Guidelines on general principles of labour inspection / International Labour Office. – Geneva: ILO, 2022, էջ 6,

«Հիմնականում ՄՊԸ-ներից են ստացվում՝ կապված աշխատավարձի չվճարման, աշխատանքի պայմանների, մասնավորապես շատ են դեպքերը օդափոխության հետ կապված»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

Ստացված տեղեկությունները, իրականացված հարցազրույցները և դատական պրակտիկայի վերլուծությունը ցույց են տալիս, որ ԱԱՏՄ դիմում են հիմնականում մասնավոր հատվածում գործող գործատուների դեմ: Իսկ եթե հաշվի առնենք նաև պետական մարմինների կողմից ստացված տեղեկությունները, որոնք հիմք են ծառայում ԱԱՏՄ նախաձեռնությամբ վարչական վարույթ իրականացնելուն, պարզվում է, որ պետական մարմինների դեմ բողոքներ գրեթե չեն ներկայացվում ԱԱՏՄ:

Դատական պրակտիկայի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ աշխատանքային վեճ ունենալու դեպքում հանրային ծառայողները դիմում են միանգամից դատարան: Պատճառներից մեկը կարող է լինել թերի իրազեկվածությունը ԱԱՏՄ լիազորությունների մասին կամ որպես գործադիր իշխանության մաս կազմող մարմնի անկողմնակալության առումով վստահության պակասը:

Վարչական դատարանում քննվող աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ դիտարկված գործերը հիմնականում վերաբերել են կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում հաստիքների կրճատման հիմքով ազատմանը, վարչական կամ հայեցողական պաշտոնից դեկավարի հայեցողությամբ ազատելուն, ազատման հրամանն անվավեր ճանաչելուց հետո նախկին պաշտոնին չնշանակելուն և այլն: Դիտարկված գործերի 67%-ը բավարարվել են⁴²:

Հատկանշական է, որ աշխատանքային վեճեր լուծելիս Վարչական դատարանն արձանագրել է լուրջ խախտումներ, որոնցից մի մասը համընկնում է մասնավոր գործատուների կողմից թույլ տրվող խախտումների հետ, մասնավորապես՝

- ծանուցման կարգի խախտումներ,
- հրամաններում իրավական և փաստական հիմքի բացակայություն,
- աշխատողին՝ նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք չառաջարկելը և այլ խնդիրներ,
- հաստիքների կրճատման ձևական բնույթը,
- նախապատվության իրավունքի չիրացումը և այլն:

⁴² Ավելի մանրամասն տե՛ս Զեկույց. Աշխատանքային գործերով դատական պրակտիկայի ուսումնասիրություն. աշխատանքային իրավունքի խնդիրներ, հասանելի է <https://prwb.am/hy/2022/07/11/%e2%80%8b%bd5%a6%bd5%a5%bd5%af%bd5%b8%bd6%82%bd5%b5%bd6%81%e2%80%a4%bd5%a1%bd5%b7%bd5%ad%bd5%a1%bd5%bf%bd5%a1%bd5%b6%bd6%84%bd5%a1%bd5%b5%bd5%ab%bd5%b6-%bd5%a3%bd5%b8%bd6%80%bd5%ae%bd5%a5%bd6%80%bd5%b8%bd5%be-%bd5%a4%bd5%a1%bd5%bf/>

Պետք է փաստել, որ Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի համաձայն՝ աշխատանքային վեճերը քննվում են հատուկ հայցային վարույթի կարգով, այդ թվում՝ սահմանված է գործերի քննության եռամսյա ժամկետ, գործատուների անհատական իրավական ակտերը անվերապահ անվավեր ճանաչելու հիմքեր և այլն⁴³, իսկ համանման հատուկ վարույթ Վարչական դատավարության օրենսգրքով սահմանված չէ: Փաստացի արձանագրվում է աշխատողների միջև խտրականություն, քանի որ առկա երաշխիքները հավասար չեն՝ կախված գործատուից: Վարչական դատարանում գործերի քննությունը վարույթ ընդունելու պահից մինչև վճիռ կայացնելը տևել է 3 ամսից մինչև 2 տարի և ավելի⁴⁴:

Բացի այդ, թեև հայցվորները՝ աշխատավարձի և դրան հավասարեցված վճարումների հետ կապված այլ գումարների գանձման և աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ հայցերով ազատված են պետական տուրք վճարելուց⁴⁵, Վարչական դատարանում քննված գործերի 25%-ի դեպքում գանձնվել է պետական տուրք:

Արդյունքում ստացվում է, որ հանրային ծառայողները իրենց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության նպատակով դատարան դիմելիս առնչվում են և դատական ծախսերի հետ, օրինակ՝ փաստաբանի ծախս, որոշ դեպքերում՝ պետական տուրքի վճարում և այլն, վեճերը քննվում են ավելի երկար, ընդհուպ մինչև 2 տարի, ի տարբերություն ԱՍՏՄ-ի, որը ՎՀՎՎ մասին օրենքի համաձայն՝ վարույթներն իրականացնում է 30 օրյա ժամկետում:

ԱՍՏՄ կայքի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ 2021-2022 թվականների ստուգումների ծրագրերում ներառված են մասնավոր գործատուներից բացի նաև փակ բաժնետիրական ընկերություններ, որոնք ունեն պետական մասնակցություն (բժշկական կազմակերպություններ), ՀՈԱԿ-ներ, ՊՈԱԿ-ներ և կառավարչական հիմնարկներ⁴⁶: Բացակայում են պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինները: Դատական պրակտիկան ցույց է տալիս, որ վարչական դատարանում հանրային ծառայողները հիմնականում հայց են ներկայացնում պետական մարմինների լուծարման, վերակազմավորման արդյունքում ծառայությունից ազատվելու դեպքում: Հաշվի առնելով ընթացող բարեփոխումները, որի արդյունքում լուծարվում, վերակազմավորվում, միավորվում են պետական մարմինները, անհրաժեշտ է, որպեսզի ԱՍՏՄ-ն ստանձնի առավել պրոակտիվ դեր՝ նշված գործընթացներում աշխատանքային իրավունքների ապահովման նկատմամբ արդյունավետ վերահսկողություն իրականացնելով:

Բացի այդ, անհրաժեշտ է պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում աշխատող անձանց ուղղված և վերջիններիս համար իրազեկող աշխատանքներ կատարել

⁴³ Տե՛ս 210-214 հոդվածներ, Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի:

⁴⁴ Նույն տեղում, էջ 63:

⁴⁵ Հոդված 22(1(1)), Պետական տուրքի մասին օրենք:

⁴⁶ <https://www.hlib.am/checks/#>

ԱԱՏՄ լիազորությունների և հնարավորությունների մասին, ինչպես նաև վստահությունը բարձրացնելու նպատակով բարձրացնել պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններ հանդիսացող գործատուների մոտ իրականացված ստուգումների և վարույթների արդյունքների և կիրառված պատասխանատվության միջոցների վերաբերյալ:

4. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՏԵՍՈՒՉՆԵՐԻ ԼԻԱԶՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Աշխատանքային տեսուչների լիազորությունները պետք է հստակ նախատեսված լինեն ոլորտը կարգավորող օրենսդրության մեջ: Լիազորությունների շրջանակի հստակությունը կարևոր է կանխելու հնարավոր չարաշահումները և անհարկի միջամտությունը տնտեսվարող սուբյեկտների և գործատուների գործունեության մեջ: Բացի այդ, դա թույլ է տալիս երաշխավորել օրինականության և ինքնիրավչության բացառման սկզբունքների ապահովումը:

4.1 Լիազորությունների շրջանակը

Վերահսկողության իրականացման ոլորտում կարևոր դեր ունեն ստուգումները և ստուգայցերը: Թիվ 81 Կոնվենցիայի 12-րդ հոդվածի համաձայն՝ իրենց լիազորությունները հավաստող պատշաճ փաստաթղթեր ունեցող աշխատանքի տեսուչները պետք է իրավունք ունենան.

- ա) առանց նախօրոք տեղեկացնելու՝ ցերեկվա և գիշերվա ցանկացած ժամի անարգել մուտք գործել տեսչական ստուգման ենթակա ցանկացած ձեռնարկություն,
- բ) ցերեկային ժամերին մտնել բոլոր այն շինությունները, երբ բավարար հիմք կա դրանք տեսչական ստուգման ենթակա համարելու,
- գ) իրականացնել ցանկացած ստուգում, հսկողություն կամ քննություն, որոնք կարող են անհրաժեշտ համարվել, որ տեսուչները հավաստիանան, որ իրավական դրույթները պահպանվում են:

Հաստատված ստուգաթերթերի հիման վրա անցկացվող ստուգայցի ժամանակ տեսուչները պետք է իրավասու լինեն նաև վերահսկել աշխատանքային պայմաններին և աշխատողների պաշտպանությանը վերաբերող այլ խնդիրներ, այլ չսահմանափակվել միայն ստուգաթերթերի բովանդակությամբ: Նախապես հաստատված ստուգաթերթերը պետք է դիտարկվեն որպես գործիք, որը ստուգայցի շրջանակներում օգնում է հասկանալ, թե ինչ հարցեր պետք է ուսումնասիրվեն, սակայն դրանք չպետք է կաշկանդեն տեսուչներին իրենց լիազորությունների սահմանում վերահսկողություն իրականացնել աշխատանքային

պայմանների և աշխատողների պաշտպանությանը վերաբերող ցանկացած այլ պահանջների պահպանման նկատմամբ⁴⁷:

Ինչպես նշվեց, նախկինում գործող ԱՏՄ-ի դեպքում աշխատակիցների լիազորությունները սահմանված էին օրենքով: Ներկայումս ԱՏՄ կանոնադրությամբ նախ առկա չէ աշխատանքային տեսուչ եզրույթը: Առկա է տեղեկություն ղեկավար պաշտոնների և տեղակալների մասին, իսկ մնացած աշխատակիցների պաշտոնների և լիազորությունների նկարագրություն առկա չէ: Օրինակ, Բնապահպանության տեսչական մարմնի կանոնադրությամբ առնվազն սահմանված է, որ «օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով տեսչական մարմնի պաշտոնատար անձինք կազմում են իրավախախտումների վերաբերյալ արձանագրություններ, ինչպես նաև դադարեցնում, կասեցնում կամ արգելում են իրավախախտում թույլ տված անձանց գործողությունները, իսկ օրենքով նախատեսված դեպքերում կասեցնում են ստուգվող սուբյեկտի գործունեությունը»⁴⁸: Նման դրույթ ԱՏՄ կանոնադրությունում առկա չէ:

Պետք է ընդգծել, որ տեսուչների իրավունքները և պարտականությունները սահմանվում են քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների անվանացանկում ընդգրկված քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների անձնագրերով, որոնք սահմանվում են Տեսչական մարմնի ղեկավարի կողմից՝ համապատասխան իրավական ակտով:

ԱՏՄ կայքում հրապարակված թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ հայտարարությունների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ, ըստ պաշտոնի անձնագրի, պայմանավորված ստորաբաժանման նպատակներից և լիազորություններից, տեսուչների գործառույթները փոքր ինչ տարբերվում են: Միևնույն ժամանակ լիազորությունների հիմնական կորիզը կրկնում է ԱՏՄ կանոնադրությամբ սահմանված Տեսչական մարմնի լիազորությունների ցանկը⁴⁹:

Իսկ որպես տեսուչի իրավունքներ պաշտոնի անձնագրում սահմանվում են.

- վերահսկողության իրականացման ընթացքում համապատասխան ստորաբաժանումներից կամ այլ տեսչական մարմիններից պահանջել աշխատանքային իրավունքի ոլորտին առնչվող անհրաժեշտ տեղեկատվություն,
- ստուգումների ընթացքում տնտեսավարող սուբյեկտներից պահանջել փաստաթղթեր, տվյալներ և այլ տեղեկություններ, բացատրություններ, տեղեկանքներ, որոնք

⁴⁷ Նույն տեղում, կետեր 5.2.4, 5.2.12:

⁴⁸ Տե՛ս նաև ՀՀ վարչապետի որոշում 11 հունիսի 2018 թվականի N 733-Լ, ՀՀ բնապահպանության եվ ընդերքի տեսչական մարմնի կանոնադրությունը հաստատելու մասին, 13-րդ կետը լրաց. 25.01.21 N 55-Լ, հասանելի է <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=124383>

⁴⁹ Տե՛ս, օրինակ, ՔՕՏՀ | Պաշտոնի անձնագիր (gov.am), ՔՕՏՀ | Պաշտոնի անձնագիր (gov.am)

անմիջականորեն առնչվում են իր իրավասության շրջանակներում իրականացվող ստուգման նպատակներին,

- ստուգումների շրջանակներում տնտեսավարող սուբյեկտներից վերցնել փաստաթղթեր, կրկնօրինակներ, լուսապատճեններ, իրեր, փորձանմուշներ և այլ անհրաժեշտ նյութեր, որոնք **անմիջականորեն առնչվում են ստուգման նպատակներին** և չեն խոչընդոտում տնտեսավարող սուբյեկտի բնականոն աշխատանքին⁵⁰:

Ինչպես տեսնում ենք, կիրառվող ձևակերպումները հստակ սահմանում են, որ տեսուչը իրավունք ունի կատարել վերը նշված գործողությունները միայն, եթե դրանք անմիջականորեն առնչվում են իր իրավասության շրջանակներում իրականացվող ստուգման նպատակներին:

4.2 Առանց նախօրոք տեղեկացնելու՝ ցերեկվա և գիշերվա ցանկացած ժամի ցանկացած ձեռնարկություն մուտք գործելու իրավունքը

Ինչպես նշվեց, տեսուչները պետք է իրավունք ունենան առանց նախօրոք տեղեկացնելու՝ ցերեկվա և գիշերվա ցանկացած ժամի անարգել մուտք գործել տեսչական ստուգման ենթակա ցանկացած ձեռնարկություն և իրականացնել ցանկացած ստուգում, հսկողություն կամ քննություն, որոնք կարող են անհրաժեշտ համարվել, որ տեսուչները հավաստիանան, որ իրավական դրույթները պահպանվում են: Հարկ է ընդգծել, որ վերը նշված Ուղեցույցի համաձայն՝ նախապես հաստատված ստուգաթերթերը պետք է դիտարկվեն որպես գործիք, որը ստուգայցի շրջանակներում օգնում է հասկանալ, թե ինչ հարցեր պետք է ուսումնասիրվեն, սակայն դրանք չպետք է կաշկանդեն տեսուչներին իրենց լիազորությունների սահմանում վերահսկողություն իրականացնել աշխատանքային պայմանների և աշխատողների պաշտպանությանը վերաբերող ցանկացած այլ պահանջների պահպանման նկատմամբ⁵¹:

Ոլորտը կարգավորող օրենսդրական դաշտի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ հստակ չի նախատեսվում աշխատանքային տեսուչների իրավունքը՝ առանց նախօրոք տեղեկացնելու՝ ցերեկվա և գիշերվա ցանկացած ժամի անարգել մուտք գործել տեսչական ստուգման ենթակա ցանկացած ձեռնարկություն, բացառությամբ աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմնի կողմից առանց պայմանագրի կնքման աշխատող պահելու կամ աշխատանքային պայմանագրում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 4-րդ, 5-րդ, 6-րդ և 7-րդ կետերով նախատեսված պայմանները չներառելու դեպքերի բացահայտմանն ուղղված դեպքերում իրականացվող ստուգումների: «Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ ստուգումն սկսելուց առաջ համապատասխան պետական մարմնի ղեկավարը ստուգում իրականացնելու մասին հրապարակում է հրաման կամ հանձնարարագիր, որը ստուգումն

⁵⁰ ԲՕՏՀ | Պաշտոնի անձնագիր (gov.am)

⁵¹ Նույն տեղում, կետեր 5.2.4, 5.2.12:

սկսելուց առնվազն 3 աշխատանքային օր առաջ տրվում է տնտեսավարող սուբյեկտի ղեկավարին կամ նրան փոխարինող պաշտոնատար անձին:

Այս համատեքստում պետք է նշել, որ ԱԱՏՄ-ն ստուգումներ է իրականացնում նախապես ծրագրված ստուգայցերի միջոցով, որոնց մասին տեղեկությունը հրապարակվում է նախապես:

«Երբ ստացվում է դիմումը, հարուցվում է վարույթ, սակայն կայքում ունենք հրապարակված ցանկ, որում նշված կազմակերպությունները ենթակա են ստուգման, ցանկը յուրաքանչյուր տարվա վերջ հրապարակվում է, հրապարակված ցանկում նշվածները ենթարկվում են ստուգման, կապված է ռիսկայնությունից, ունենք հաստատված մեթոդաբանություն, որի հիման վրա որոշվում են բարձր, ցածր, միջին ռիսկայնությունը: Հիմնականում հիմք է ընդունվում աշխատողների գործունեությունը, ինչքան ազատումներ են լինում, աշխատավարձի չափը, սեռային կազմը, այդ հարցով գրադրվում է ռիսկերի և մեթոդաբանության բաժինը»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

Ըստ հարցված աշխատակիցների՝ ԱԱՏՄ-ն դիմում-բողոքներին արձագանքելիս քննում է այդ բողոքում նշված հարցը, իսկ այլ խնդիրներ հայտնաբերելու դեպքում աշխատակիցը պետք է գրի զեկուցագիր, ստանա թույլտվություն և համապատասխան հանձնարարագիր, որպեսզի կարողանա արձագանքել բացահայտված խնդիրներին:

«...քանի որ դիմում-բողոքը մեկ անձի կողմից է ներկայացվում, մեր իրավասության մեջ է մտնում բողոքի առարկայի շուրջ իրականացնել, բայց եթե փաստաթղթերը թույլ են տալիս այլ խախտում ուսումնասիրել, ներկայացվում է զեկուցագիր, և ԱԱՏՄ-ի նախաձեռնությամբ է իրականացվում»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

«...եթե մեկ այլ աշխատողի մասով ենք իրականացնում, շրջանակից դուրս չենք գալիս, բացառությամբ ակնառու խախտումների դեպքերի; ներկայացնում ենք զեկուցագիր, իսկ օտարերկրացի աշխատող պահելու հետ կապված չի արգելում օրենսդիրը, պետք է փաստաթղթեր պահանջվեն, որի իրավասությունը տվյալ պահին չենք ունենում: Անօրինական աշխատող հայտնաբերելու հնարավորություն թույլ է տալիս ստուգումը, իսկ հանձնարարականը առձեռն ենք տալիս, որպեսզի գործատուն չհասցնի պատրաստվել, այդ պահին կատարում ենք հաշվառում, և եթե լինեն չգրանցված աշխատողներ՝ արձանագրում ենք»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

«Ընթացակարգը հետևյալն է. հանձնարարական է տրվում, մասնագետների կողմից ծանուցվում է, և 3 օրվա ընթացքում գնում ենք ստուգման, իսկ թաքնված աշխատուժի հետ կապված առաջին իսկ օրը կարող ենք ստուգել»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

Փաստորեն ներպետական իրավակարգավորումներն առանց նախապես իրազեկելու ստուգումներ անցկացնելու տեսուչների հնարավորությունը նախատեսում են միայն սահմանափակ դեպքերում:

Ավելին, եթե փաստաթղթերի գնում իրականացնելու կարիք է լինում բողոքի քննության շրջանակներում, գործատուն նույնպես նախապես ծանուցվում է:

Հարցված աշխատակիցները նույնպես բարձրաձայնել են որոշակի խնդիրներ, որոնք ազդում են ԱԱՏՄ աշխատանքի արդյունավետության վրա, օրինակ՝ աշխատանքային հարաբերությունների հաստատման անհրաժեշտության դեպքում, երբ կնքվել է այլ տեսակի պայմանագիր, անգամ փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայության դեպքում, ԱԱՏՄ-ն չի կարող գործողություններ նախաձեռնել:

«Դիմում ենք ստանում, որտեղ նկարագրում է խախտումը, բայց զննման ընթացքում արձանագրում ենք, որ աշխատանքային իրավահարաբերություններ չեն եղել, այլ քաղ- իրավական պայմանագիր է եղել, չենք կարողանում գործողություններ անել, քանի որ ԱԱՏՄ-ն աշխատանքային հարաբերության որակում չի կարող տալ, միայն դատական կարգով է դա հաստատվում, հետևաբար՝ գործառույթ չունենք այդ մասով: Երբ քաղաքացին բողոքում է, որ չգրանցված աշխատող է, ՊԵԿ-ի կողմից էլ կա հաստատված ապացույց, նշում է, որ վերջնահաշվարկ և արձակուրդային չի ստացել, չունենք աշխատավարձի կամ վերջնահաշվարկի հետ կապված օգնելու հիմք»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

Բացի այդ, ներպետական որևէ իրավական ակտում չի սահմանվում աշխատանքային տեսուչի իրավունքն օրվա ցանկացած, այդ թվում՝ գիշերային ժամերին ցանկացած ձեռնարկություն մուտք գործելու իրավունքը:

Այսպիսով, ստուգայցի մասին գործատուին նախապես ծանուցելու մասին կարգավորումը, վերադասից լրացուցիչ հանձնարարական վերցնելը ստուգման ընթացքում նկատած այլ խնդիրների ուսումնասիրման համար, ինչպես նաև օրվա ցանկացած, այդ թվում՝ գիշերային ժամերին ցանկացած ձեռնարկություն մուտք գործելու հնարավորությունը օրենքով հստակ չնախատեսելը հակասում են թիվ 81 Կոնվենցիային և ենթակա են վերանայման⁵²:

➤ *Բացարձակորեն գաղտնի պահել բողոքների աղբյուրը*

⁵² St' u Guidelines on general principles of labour inspection, կետ 5.2.8:

Թիվ 81 Կոնվենցիայի 15-րդ հոդվածի համաձայն՝ ազգային օրենսդրությամբ նախատեսված լինելու դեպքում, բացառությունների պահպանման պայմանով, աշխատանքի տեսուչները.

բ) պարտավոր են, համապատասխան քրեական պատժի կամ կարգապահական միջոցների կիրառման սպառնալիքի տակ, նույնիսկ պաշտոնաթողությունից հետո չհրապարակել արտադրական կամ առևտրային որևէ գաղտնիք կամ արտադրական (տեխնոլոգիական) գործընթաց, որոնց նրանք կարող էին ծանոթանալ իրենց պարտականությունների կատարման ժամանակ,

գ) բացարձակորեն գաղտնի պահել բոլոր տեսակի թերությունների կամ իրավական դրույթների խախտումների վերաբերյալ բողոքների աղբյուրը և գործատուին կամ նրա ներկայացուցչին չհաղորդել այն մասին, որ տեսչական այցելությունը կատարվել է այդպիսի բողոքի հիման վրա:

Այս համատեքստում հարկ է նշել, որ «employeeprotect.am» հղման միջոցով քաղաքացիները կարող են նաև անանուն բողոք ներկայացնել, սակայն ԱԱՏՄ-ում վարչական վարույթ հարուցելու հիմքը դիմումն է, որի վրա տարածվում են «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 31-րդ հոդվածով նախատեսված՝ դիմումին ներկայացվող ընդհանուր պահանջները: Բացի այդ, Տեսչական մարմնի Կառավարման խորհրդի 06.11.2019թ. թիվ 14-Լ որոշմամբ սահմանված՝ ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի գործունեության ոլորտում հանրությունից ստացվող բողոքների ընդունման և դրանց հետագա ընթացք տալու կարգի համաձայն՝ բողոքում պետք է նշվի անձի անուն, ազգանունը, իսկ անանուն բողոքներին ընթացք չի տրվում⁵³:

Հայաստանի ներպետական օրենսդրությամբ չի սահմանվում ստուգումներ անցկացնող մարմինների պարտականությունը՝ գաղտնի պահել խախտումների վերաբերյալ բողոքների աղբյուրը, ինչը լրացուցիչ երաշխիք կարող է լինել աշխատողների համար՝ չվախենալ բացահայտել աշխատավայրում առկա խնդիրների մասին:

4.3 Աշխատակազմի բավարար լինելը

Ըստ թիվ 81 Կոնվենցիայի՝ աշխատանքի տեսուչների թիվը պետք է լինի բավարար՝ տեսչական ծառայության պարտականությունների արդյունավետ իրականացման համար և սահմանվի՝ հաշվի առնվելով.

ա) այն պարտականությունների կարևորությունը, որոնք պետք է կատարեն տեսուչները և մասնավորապես.

1) տեսուչների հսկողության տակ գտնվող ձեռնարկությունների թիվը, բնույթը, չափը և տեղը,

⁵³ Տե՛ս Կարգը հետևյալ հղմամբ https://hlib.am/wp-content/uploads/2020/08/BOXOO_KARG-1-1.pdf, կետ 15:

- 2) այդ ձեռնարկություններում զբաղված աշխատողների թվաքանակը և կատեգորիաները,
- 3) այն իրավական դրույթների ծավալը և բարդությունը, որոնց կիրառումը պետք է ապահովվի,
- բ) տեսուչների տրամադրության տակ գտնվող նյութական միջոցները,
- գ) տեսչական այցելությունները արդյունավետ իրականացնելու համար գործնական պայմանները:

ԱՍՏՄ կողմից տրամադրված տվյալների համաձայն՝ Տեսչական մարմնում առկա է ընդհանուր առմամբ 339 հաստիք, որից 212-ը (63%) վերահսկողական աշխատանքներ իրականացնող աշխատակիցներն են (և՛ առողջապահական, և՛ աշխատանքի ոլորտում), որոնցից համալրված են ընդամենը 156-ը (74%)⁵⁴:

«Խնդիրներից է համալրված կազմով աշխատելը, աշխատանքի բլոկով տեսուչները համալրման կարիք ունեն, և՛ բողոքներն են շատ, և՛ դիմումների, տնտեսավարողների քանակը, մեծ քանակով աշխատողներ ունեցող տնտեսավարողներ կան»:

ԱՍՏՄ աշխատակից

«Տեսչական մարմինը 2021 թվականից սկսած մինչ օրս պետական հսկողություն և վերահսկողություն է իրականացնում աշխատանքային օրենսդրության աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող դրույթների պահպանման նկատմամբ լիարժեք ձևով:

ԱՍՏՄ աշխատակից

«Կենտրոնական ապարատում աշխատանքային իրավունքի բաժնում բոլորը քաղձառայողներ են, բաժինը բաղկացած է ընդհանուր 8 հաստիքից, այս պահին համալրման խնդիրներ ունենք: Առկա են 3 թափուր հաստիքներ, բաժնում աշխատում են 6 հոգի՝ բաժնի պետի հետ միասին»:

ԱՍՏՄ աշխատակից

Ինչպես տեսնում ենք, ԱՍՏՄ-ում փաստացի առկա է ինչպես լիազորությունների ու գործառնությունների սահմանների, դրանց իրացման, այնպես էլ հաստիքների համալրման խնդիր՝ հատկապես հաշվի առնելով վարչական վարույթների աճը: Վերահսկողությունն արդյունավետ իրականացնելու համատեքստում կարևոր է, որպեսզի Տեսչական մարմինն ունենա բավարար թվով աշխատակիցներ, հակառակ դեպքում խնդիրների բացահայտումը չի իրականացվելու պատշաճ և արդյունավետ, իսկ աշխատանքային իրավունքի խախտումները

⁵⁴ ԱՍՏՄ գրություն 06/22353-2022 առ 16.12.2022թ.

մնալու են չբացահայտված, հատկապես այն փուլերում, երբ աշխատանքային հարաբերությունները դեռևս իրացվում են:

Բացի այդ, թափանցիկ չէ ԱՄՏՄ աշխատակիցների լիազորությունների մասին տեղեկությունը, արդյունքում հնարավոր են չարաշահումներ: Ուստի անհրաժեշտ է ԱՄՏՄ տեսուչների լիազորությունները հստակ ամրագրել հրապարակային հասանելի իրավական ակտով՝ ներառելով թիվ 81 Կոնվենցիայի 12-րդ և 13-րդ կետերով տեսուչներին վերապահված բոլոր լիազորությունները՝ ապահովելու իրավական որոշակիությունը և հասանելիությունը:

5. ՎԱՐՉԱԿԱՆ ՎԱՐՈՒՅԹ ԻՐԱԿԱՆԱՑՆԵԼՈՒ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Ակնկալվում է, որ աշխատանքային տեսուչի աշխատանքային ժամանակի մեծ մասը պետք է նվիրված լինի ստուգայցեր իրականացնելուն, քանի որ այդ մեթոդն է համարվում աշխատանքային ոլորտում խախտումների բացահայտման ամենաարդյունավետ եղանակներից մեկը: Այնուամենայնիվ որոշ դեպքերում, խախտման առանձնահատկություններից ելնելով, փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը՝ առանց գործատուի մոտ այց կազմակերպելու, կարող է բավարար լինել:

Նման ստուգայցերը չպետք է սահմանափակվեն միայն հստակ սահմանված ոլորտներով կամ հաստատված ստուգաթերթերով:⁵⁵ Ստուգայցի շրջանակներում տեսուչը պետք է իրավասու լինի թիվ 81 կոնվենցիայի 12-րդ հոդվածի համատեքստում իրականացնել ցանկացած ստուգում, հսկողություն կամ քննություն, որոնք կարող են անհրաժեշտ համարվել, որ տեսուչները հավաստիանան, որ իրավական դրույթները պահպանվում են, մասնավորապես.

- 1) առանձին կամ վկաների ներկայությամբ գործատուներից կամ ձեռնարկության անձնակազմից պարզել բոլոր այն հարցերի մասին, որոնք վերաբերում են իրավական դրույթների կիրառմանը,
- 2) պահանջել, որ տրամադրվեն ամեն տեսակի գրքեր, գրանցամատյաններ կամ փաստաթղթեր, որոնց վարումը պահանջվում է ազգային օրենսդրությամբ, իրավական դրույթներին դրանց համապատասխանությունը ստուգելու, դրանցից պատճենահանումներ կամ քաղվածքներ կատարելու նպատակով,
- 3) պահանջել իրավական դրույթներով նախատեսված հայտարարությունների տեղադրում,

⁵⁵ St' u Guidelines on general principles of labour inspection, կետ 5.2.4:

4) վերլուծության համար վերցնել կամ դուրս բերել օգտագործվող կամ մշակվող նյութերի նմուշներ՝ այն պայմանով, որ գործատուին կամ նրա ներկայացուցչին տեղյակ պահվի, որ նյութերը վերցվել կամ դուրս են բերվել այդ նպատակով⁵⁶:

Նախկինում գործող ԱՏՄ-ն գործում էր օրենքի հիման վրա, որում հստակ նշվում էին գործունեության մեթոդները և գործիքակազմը: Որպես պետական հսկողության և վերահսկողության ձևեր՝ 21-րդ հոդվածում մատնանշված էին ստուգումները և ուսումնասիրությունները: Դրանք իրականացվում են «Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված կարգով:

Այժմ ստուգումներ իրականացնող անձանց իրավունքները և պարտականությունները սահմանվում են «Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքով (հոդվածներ 7, 8), ինչը վերաբերելի է ԱԱՏՄ տեսուչներին միայն վերջիններիս կողմից իրականացվող ստուգումների մասով:

Ավելին՝ ըստ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, ԱԱՏՄ-ն չի հանդիսանում բողոք քննող մարմին⁵⁷:

ՀՀ սահմանադրության 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք իրավասու են կատարելու միայն այնպիսի գործողություններ, որոնց համար լիազորված են Սահմանադրությամբ կամ օրենքներով:

Այսպես՝ «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում են տեսչական մարմինների լիազորությունները, այդ թվում՝

1) տնտեսվարող սուբյեկտների կողմից Հայաստանի Հանրապետության օրենքների և դրանց համապատասխան ընդունված նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջների պահպանման նկատմամբ օրենքով սահմանված կարգով վերահսկողության իրականացումը, ներառյալ՝ օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով ստուգումների իրականացումը.

⁵⁶ Տե՛ս Նույն տեղում, կետ 5.2.1:

⁵⁷ Ըստ նախարարության՝ Կառավարության 2021 թվականի նոյեմբերի 18-ի N 1902-Լ որոշման համաձայն՝ մինչև 2023թ. -ի ավարտը նախատեսվում է իրականացնել «աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական համակարգի ներդրմանն ուղղված իրավական ակտերի նախագծերի փաթեթի ներկայացում Կարչապետի աշխատակազմ միջոցառումը»: Աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական համակարգի ներդրման նպատակն է ապահովել աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն առանց դատական գործընթացների՝ հնարավորինս կարճ ժամկետներում և առանց հավելյալ ծախսերի: Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության 2022-2026 թվականների ռազմավարությունը, արդյունքային շրջանակը, մշտադիտարկման եվ գնահատման ծրագիրը և ֆինանսական շրջանակը հաստատելու մասին ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծ, հասանելի է <https://www.e-draft.am/projects/4491/digest>

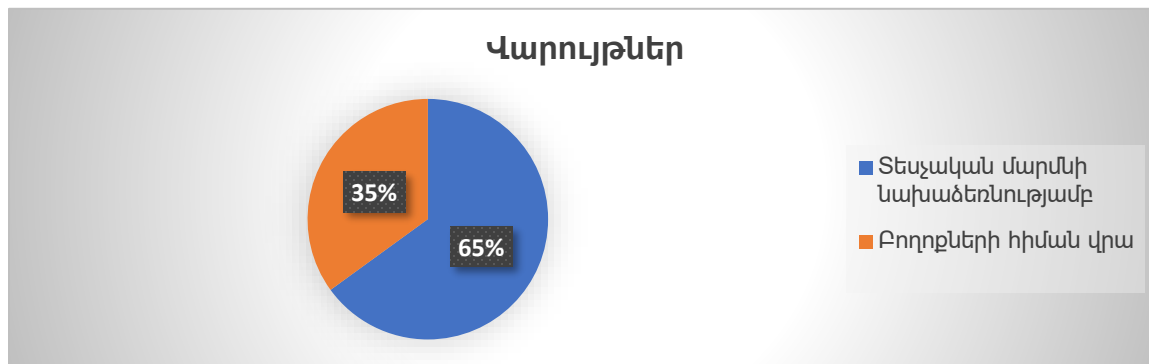
2) Հայաստանի Հանրապետության օրենքների, համապատասխան ոլորտի հարաբերությունները կարգավորող իրավական ակտերի պահանջների խախտման համար օրենքով սահմանված պատասխանատվության միջոցների կիրառումը. (...):

Փաստացի ԱՄՏՄ-ն վերահսկողություն է իրականացնում ստուգումների և դիմում-բողոքների հիման վրա հարուցված վարչական վարույթների միջոցով, որոնց շրջանակներում կիրառվող գործիքակազմը տարբերվում է:

5.1 Դիմումների հիման վրա վարչական վարույթների իրականացման առանձնահատկությունները

Տեսչական մարմնից ստացված տեղեկությունների համաձայն՝ 2021 թվականի հուլիսի 1-ից մինչ 2022 թվականի հուլիսի 1-ը Տեսչական մարմնի կողմից հարուցվել է ընդամենը 1004 վարչական վարույթ, այդ թվում՝ Տեսչական մարմնի նախաձեռնությամբ՝ 655 (65%), դիմումի հիման վրա՝ 349 (35%):

Գծապատկեր 3. ԱՄՏՄ կողմից իրականացվող վարչական վարույթները՝ ըստ տեսակների.



Տեսչական մարմնի կառավարման խորհրդի կողմից հաստատված Բողոքների ընդունման կարգով սահմանված ընթացակարգերի համաձայն՝ հանրությունից ստացված բողոքի ընթացքն ապահովելու համար Տեսչական մարմնում ուսումնասիրվում է դիմումի բովանդակությունը և Տեսչական մարմնին բողոքով բարձրացված հարցի իրավասության մեջ լինելու դեպքում եռօրյա ժամկետում վարույթի մասնակիցներին (բողոքողին և վարչական ակտի հասցեատիրոջը) ծանուցվում է վարչական վարույթի հարուցման մասին: Անհրաժեշտության դեպքում կարող են իրականացվել մեկից ավելի լսումներ: Լսման արդյունքում բողոքով բարձրացված հարցերի վերաբերյալ որոշակի փաստական հանգամանքներ պարզելու նպատակով կարող է որոշում կայացվել գնում իրականացնելու մասին:

Տեսչական մարմնի Կառավարման խորհրդի 06.11.2019թ. թիվ 14-Լ որոշմամբ սահմանվել է ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի գործունեության ոլորտում հանրությունից ստացվող բողոքների ընդունման և դրանց հետագա ընթացք տալու կարգը⁵⁸, որով նախատեսվում է վարչական մարմնին բողոք ներկայացնելու երեք տարբերակ՝

- առձեռն,
- փոստով,
- էլեկտրոնային փոստի միջոցով:

Տեսչական մարմնի պաշտոնական կայքում (<https://www.hlib.am>) առկա է ակտիվ հղում (<https://employeeprotect.am/am/report>), որի միջոցով քաղաքացիները կարող են բողոք ներկայացնել իրենց աշխատանքային իրավունքի խախտման վերաբերյալ: Բացի այդ՝ բողոքներ կարող են ներկայացվել նաև <https://www.e-request.am> կայքի միջոցով: Բողոքներ հնարավոր է ներկայացնել նաև Տեսչական մարմնի թեժ գիծ զանգահարելու միջոցով:

Թեժ գծի, էլեկտրոնային փոստի, առձեռն կամ employeeprotect.am այս հարթակի միջոցով քաղաքացիները ներկայացնում են աշխատանքային իրավունքների խախտման դիմում-բողոքներ: 2020-ին տեսչական մարմինը ստացել է 93, 21-ին՝ 272, 2022-ի առաջին եռամսյակում մոտ 100 դիմում-բողոք:⁵⁹

«Դիմումը պետք է ստորագրված լինի ընթացք տալու համար, իսկ թեժ գծի զանգերի դեպքում խորհրդատվություն ենք տալիս և ուղղորդում ենք գրավոր դիմել: Օնլայն համակարգով դիմումների հիման վրա, եթե համապատասխանում է դիմումի պահանջներին, ընթացք է տրվում, եթե չէ՝ մատնանշում ենք թերությունները վերացնել, ապա ընթացք ենք տալիս»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

«Անանուն բողոքներ մուտքագրել հնարավոր չէ, չենք էլ ստանում: Հարթակը ստեղծվել է հենց այդ նպատակով, սակայն չկա օրենսդրական կարգավորումներ և հնարավորություն անանուն դիմումների հիման վրա վարույթ հարուցելու համար: Այս պահին այդ հարթակով ընդունվում են անձնական տվյալ պարունակող դիմում-բողոքները: Ունենք պաշտոնական կայք էջ, որի միջոցով տեղեկացնում ենք էլ հասցեներին դիմում ուղարկելու վերաբերյալ»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

⁵⁸ Տե՛ս Կարգը հետևյալ հղմամբ https://hlib.am/wp-content/uploads/2020/08/BOXOO_KARG-1-1.pdf

⁵⁹ «Աշխատանքային իրավունքի խախտման վերաբերյալ 2022-ին 330 վարույթ է հարուցվել», 02 Մայիս 2022

«Օնլայն համակարգով ստացված բողոքներով իրազեկման բաժինն է զբաղվում, բողոքները ստանում են և հետևում են, եթե տվյալ կազմակերպությունում դժբախտ դեպքեր են լինում, զեկուցագիր է գրվում, հարուցվում է վարչական վարույթ»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

Այսինքն՝ թեև էլեկտրոնային հարթակները հնարավորություն են տալիս դիմում/բողոքներ ներկայացնել նաև անանուն, սակայն ԱԱՏՄ-ում վարչական վարույթ հարուցելու հիմքը դիմումն է, որի վրա տարածվում են «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 31-րդ հոդվածով նախատեսված՝ դիմումին ներկայացվող ընդհանուր պահանջները: Բացի այդ, Կարգի համաձայն, բողոքում պետք է նշվի անձի անուն, ազգանունը, իսկ անանուն բողոքներին ընթացք չի տրվում⁶⁰: Բացի այդ, թեև «employeeprotect.am» հղման միջոցով քաղաքացիները կարող են նաև անանուն բողոք ներկայացնել, սակայն կայքում նշված է՝ «employeeprotect.am» էլեկտրոնային հարթակի գործարկման ներկայիս փուլում անանուն հայտեր չեն կարող ներկայացվել: Անանուն հայտեր ներկայացնելու հնարավորության առկայության պարագայում՝ հարթակում կտեղադրվի համապատասխան ծանոթություն»⁶¹:

«Շատ քիչ են լինում, ընթացք է տրվում, եթե գտնում ենք, որ պետք է զննում իրականացվի իրականությունը պարզելու համար»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

«Եթե Տեսչական մարմինը ստանում է դիմում-բողոքներ, որոնց նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելն այս պահին գործող կանոնադրության համաձայն մեր լիազորությունների շրջանակում է, դրանց հիման վրա հարուցում ենք վարչական վարույթներ, ինչի ընթացքում ուսումնասիրվում են դիմումով բարձրացված հարցերն ու խնդիրները, և եթե հիմնավորվում է, որ խախտվել են աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման վերաբերյալ իրավական ակտերի պահանջները, ապա ԱԱՏՄ-ն տալիս է կարգադրագիր՝ այդ խախտումները վերացնելու նպատակով: Եվ սահմանվում են ժամկետներ, թե ինչքան ժամանակում այդ խախտումները պետք է վերացվեն: Եթե արձանագրված խախտումների համար Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքով պատասխանատվության միջոցներ են սահմանված, բացի կարգադրագիր արձակելը՝ իրավախախտն օրենսգրքով սահմանված կարգով ենթարկվում է նաև պատասխանատվության»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

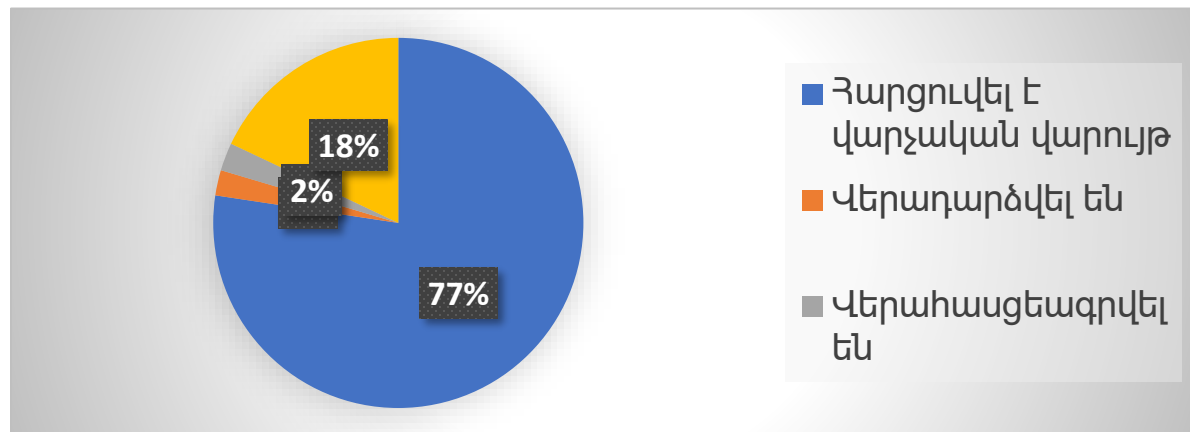
2021թ. հուլիսի 1-ից մինչև 2022թ. օգոստոսի 1-ն ընկած ժամանակահատվածում աշխատանքային իրավունքի՝ ներառյալ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման բնագավառում Տեսչական մարմինը ստացել է 451 դիմում և

⁶⁰ Տե՛ս Կարգի 15-րդ կետը:

⁶¹ Վերջին թարմացումը՝ 15.09.2022թ.:

բողոք, որից 11-ը վերահասցեագրվել է այլ պետական մարմիններ, 10-ը՝ վերադարձվել, 81-ին՝ տրվել են համապատասխան պարզաբանումներ: Քաղաքացիներից ստացված նշված 451 դիմումներից 349 (77%) դիմումների հիման վրա օրենքով սահմանված կարգով իրականացվել են վարչական վարույթներ⁶²:

Գծապատկեր 4. 2021 թվականի հուլիսի 1-ից մինչև 2022 թվականի հուլիսի 1-ը ստացված անհատական բողոքների արդյունքները



Ստացված 349 դիմումներից, որոնցով օրենքով սահմանված կարգով իրականացվել են վարչական վարույթներ, վերաբերել են աշխատանքային օրենսդրության հետևյալ խախտումներին.

- 138-ը (40%)՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 130-րդ հոդվածի պահանջներին՝ օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետում չի հաշվարկվել և չի վճարվել վերջնահաշվարկ,
- 47-ը (13%)՝ աշխատանքային պայմանագրերի կնքման կարգը չպահպանելուն,
- 30-ը (9%)՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 192-րդ հոդվածի պահանջներին՝ օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետում չի հաշվարկվել և չի վճարվել աշխատավարձ,
- 123-ը (35%)՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված այլ պահանջներին⁶³:

Բողոքաբերներից 195-ը (56%) եղել են իգական, իսկ 154-ը (44%)՝ արական սեռի ներկայացուցիչներ:

«Եթե շինարարության ոլորտից է, ապա տղամարդիկ են: Հիմնականում Երևան քաղաքից կանայք են դիմում ներկայացնում»:

⁶² Տեղեկանք ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կողմից աշխատանքային իրավունքի՝ ներառյալ աշխատողների առողջության պահպանման եվ անվտանգության ապահովման բնագավառում 2021 թվականի հուլիսի 1-ից մինչև 2022 թվականի հուլիսի 1-ը կատարված աշխատանքների վերաբերյալ, տրամադրվել է ԱԱՏՄ կողմից 29.08.2022 01/12038-2022

⁶³ Մնացած 11 դիմումների մասով տվյալները բացակայում են:

ԱԱՏՄ աշխատակից

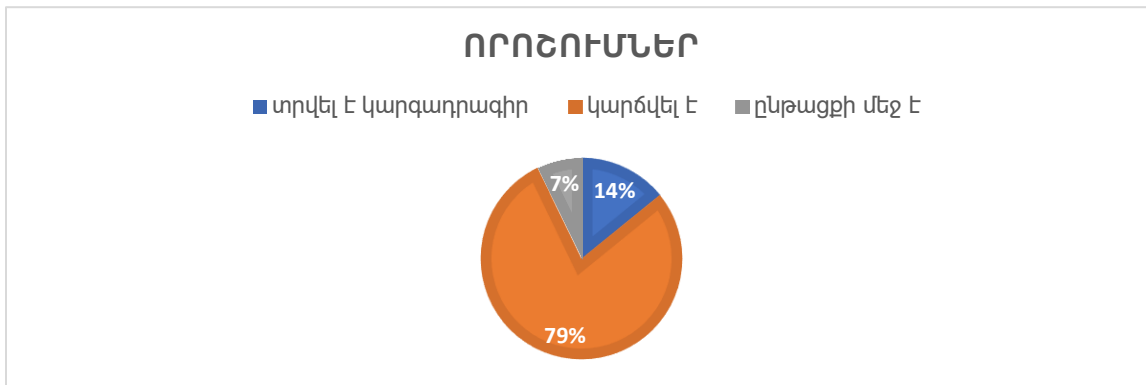
Նույն ժամանակահատվածում աշխատանքային իրավունքի՝ ներառյալ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման բնագավառում օրենքով սահմանված կարգով հարուցվել է Տեսչական մարմնի նախաձեռնությամբ 655 վարչական վարույթ, որից 447-ը (68%) օրենքով սահմանված կարգով հարուցվել է Պետական եկամուտների կոմիտեից (հետայսու՝ ՊԵԿ) ստացված գրությունների և ստուգումների արձանագրությունների հիման վրա՝ աշխատանքային պայմանագրերի կնքման կարգը չպահպանելու և չգրանցված աշխատողների վերաբերյալ:

«Դժբախտ դեպքերի հետ կապված հարցեր, որոնց դեպքում ուստիկանությունը ենթ ստանում գրություններ կամ գործատուներն են դիմում: Մահվան և դժբախտ դեպքերի ժամանակ ԱԱՏՄ-ի կողմից վարչական վարույթ է հարուցվում՝ պարզելու՝ ինչ խախտումների հետ է կապված դեպքը»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

Խախտման բացակայության հիմքով 790 վարույթ կարճվել է, այդ թվում 146-ը՝ դիմումից հրաժարվելու հիմքով: Մնացած վարույթները հարցման պահին (2022 թվականի օգոստոսի 1-ի դրությամբ) ընթացքի մեջ են:

Գծապատկեր 5. Վարչական վարույթների արդյունքները.



Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ դիմումատուները հիմնականում դիմումներից հրաժարվել են այն պատճառով, որ վարչական վարույթի ընթացիկ փուլում գործատուներն ինքնակամ վերականգնել են խախտված իրավունքները, հետևաբար վերացել է վարչական ակտ ընդունելու անհրաժեշտությունը⁶⁴: Այսինքն՝ ԱԱՏՄ դիմելը ինքնին արդեն արդյունավետ միջոց է եղել:

⁶⁴ Տե՛ս «Խոշոր տուգանք՝ գործատուներին. ո՞ր ոլորտներում են առավել շատ խախտվում աշխատանքային իրավունքները», 2 Մայիս 2022, <https://armenpress.am/arm/news/1082153>, «Արմենպրես»

Տեսչական մարմինը վերահսկողության շրջանակներում՝ անձանց բողոքների հիման վրա կամ սեփական նախաձեռնությամբ հարուցում է վարչական վարույթներ գործատուների գործողության/անգործության կամ որոշման՝ աշխատանքային օրենսդրությանը համապատասխանության վերաբերյալ, ինչի արդյունքում իրավասու է իրականացնել վարչարարություն և կայացնել վարչական ակտեր:

Միննույն ժամանակ վրաչական վարույթների շրջանակներում իրականացվել է զննում, որը փաստացի ԱՍՏՄ-ն նույնացրել է ստուգմանը, տրվել են կարգադրագրեր, օրինակ՝ վերջանահաշվարկ կատարելու: Նշված մոտեցումը չի համապատասխանում գործող օրենսդրությանը և կարիք ունի հստակեցման:

5.2 Ստուգումների միջոցով վերահսկողությունն իրականացնելը

Գործող իրավակարգավորումների համաձայն՝ տեսչական մարմինները կարող են իրականացնել միայն ուսումնասիրություն և ստուգում:

Քննարկվող ոլորտում վերահսկողության շրջանակներում Տեսչական մարմինն իրավասու է.

- Անցկացնել ստուգումներ(ուսումնասիրություններ)՝ ենթադրյալ իրավախախտման հատկանիշները բացահայտելու նպատակով:
- Ստուգումների արդյունքում ստուգման ակտի հիման վրա տալ հանձնարարականներ (կարգադրագրեր) բացահայտված խախտումների և թերությունների վերացման ուղղությամբ: Տրված հանձնարարականի չկատարման համար գործատուին ենթարկել վարչական պատասխանատվության:
- Դիմումների հիման վրա հարուցել «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված վարչական վարույթ:
- Կարճել հարուցված գործով վարույթը՝ իրավախախտման բացակայության, դիմումը հետ վերցնելու և այլ պատճառներով:
- Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքով (հետայսու՝ ՎԻՎ օրենսգիրք) սահմանված խախտումների արձանագրման դեպքում կայացնել անձին վարչական պատասխանատվության ենթարկելու վերաբերյալ վարչական ակտ: Կայացված վարչական ակտի չկատարման դեպքում՝ միջոցներ ձեռնարկել դրանց հարկադիր կատարման համար:

Վերը նշված Ուղեցույցի համաձայն՝ հաստատված ստուգաթերթերի հիման վրա անցկացվող ստուգայցի ժամանակ տեսուչները պետք է իրավասու լինեն նաև վերահսկել աշխատանքային պայմաններին և աշխատողների պաշտպանությանը վերաբերող այլ խնդիրներ, այլ չսահմանափակվել միայն ստուգաթերթերի բովանդակությամբ: Նախապես հաստատված ստուգաթերթերը պետք է դիտարկվեն որպես գործիք, որը ստուգայցի շրջանակներում օգնում

է հասկանալ, թե ինչ հարցեր պետք է ուսումնասիրվեն, սակայն դրանք չպետք է կաշկանդեն տեսուչներին իրենց լիազորությունների սահմանում վերահսկողություն իրականացնել աշխատանքային պայմանների և աշխատողների պաշտպանությանը վերաբերող ցանկացած այլ պահանջների պահպանման նկատմամբ⁶⁵:

Գծապատկեր 6. Ստուգման և ուսումնասիրության առանձնահատկությունները.



«Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասով տեսչական մարմինները լիազորված են իրականացնել 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի իմաստով ստուգում: Իսկ նույն օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ ստուգող մարմնի պաշտոնատար անձը ստուգման ակտի հիման վրա, օրենքով սահմանված իր իրավասությունների շրջանակներում, տնտեսավարող սուբյեկտին տալիս է հանձնարարականներ (կարգադրագրեր) բացահայտված խախտումների և թերությունների վերացման ուղղությամբ՝ սահմանելով ժամկետներ դրանց վերացման համար:

Մյուս կողմից՝ նման ստուգումը, ըստ նույն օրենքի 3-րդ հոդվածի 1.1 մասի, կարող է անցկացվել բացառապես ստուգաթերթերի հիման վրա, որոնք հաստատում է Կառավարությունը: ՀՀ կառավարության 30 ապրիլի 2020 թվականի N 718-Ն որոշմամբ⁶⁶ սահմանվել են ԱՍՏՄ կողմից իրականացվող ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների ստուգաթերթերը: Որոշման՝ 10.03.2022թ. ընդունված և 20.03.2022թ. ուժի մեջ մտած խմբագրությամբ այն լրացվել է 5-րդ հավելվածով, որը սահմանում է աշխատանքային

⁶⁵ Ուղեցույց, կետեր 5.2.4, 5.2.12:

⁶⁶ ՀՀ կառավարության որոշում 30 ապրիլի 2020 թվականի n 718-ն ՀՀ առողջապահական եվ աշխատանքի տեսչական մարմնի կողմից իրականացվող ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների ստուգաթերթերը հաստատելու մասին, հասանելի է <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=145652>

իրավունքի բնագավառում, բացառությամբ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման բնագավառի, ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների ստուգաթերթը: Ըստ Կառավարության որոշման փոփոխությունների՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2020 թվականի ապրիլի 30-ի «Հայաստանի Հանրապետության առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կողմից իրականացվող ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների ստուգաթերթերը հաստատելու մասին» N 718-Ն որոշման մեջ կատարել հետևյալ լրացումը. աշխատանքային իրավունքի բնագավառում (բացառությամբ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման բնագավառի) ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների ստուգաթերթը՝ համաձայն N 5 հավելվածի»: Նշված փոփոխությունը ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը: Ուստի Տեսչական մարմինն այս ոլորտում կարող է անցկացնել ստուգումներ միայն 20.03.2022թ. -ից սկսած:

«Մինչև 2022թ. մայիսի 28-ը չի ունեցել ստուգում անցկացնելու իրավասություն, քանի որ հաստատված չէին ստուգաթերթերը: «Առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը՝ որպես ստուգում իրականացնելու իրավասություն ունեցող կառույց, «Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» օրենքի համաձայն, ստուգումները կարող էր իրականացնել բացառապես ստուգաթերթերի միջոցով: Կառավարությունը ստուգաթերթերը հաստատել է այս տարվա ապրիլի 30-ին, այն ուժի մեջ է մտել մայիսի 28-ից, այսինքն՝ մինչև մայիսի 28-ը՝ Տեսչական մարմինը չի ունեցել հաստատված ստուգաթերթեր, և, հետևաբար, ստուգումներ իրականացնելու իրավասություն էլ չի ունեցել: Այսպիսով՝ ԱՍՍՄ-ն վերահսկողություն իրականացրել է միմիայն վարչական վարույթներ հարուցելու միջոցով»:⁶⁷

ԱՍՍՄ ներկայացուցիչ

«Հիմնականում ստուգումները ստուգաթերթերի միջոցով ենք իրականացնում, այս պահին 4.2 ստուգաթերթն է գործում մշակովի արտադրությունում, վերամշակող կազմակերպությունների վերաբերյալ և 4.3 ստուգաթերթը՝ շինարարության բնագավառում վերաբերյալ, իսկ 4.1 ստուգաթերթը, որը կապված է հանքարդյունաբերության հետ, այս պահին չի գործում, որոշ տեխնիկական կանոնակարգեր ուժը կորցրած են ճանաչվել, որից հետո հանքարդյունաբերությունում մշակվել են նորմեր և կանոններ, որոնք Կառավարության կողմից կհաստատվեն շուտով և ստուգաթերթերը կմտնեն ուժի մեջ»:

ԱՍՍՄ աշխատակից

⁶⁷ «Մինչև մայիսի 28-ը ԱՍՍՄ-ն չի ունեցել հաստատված ստուգաթերթեր և հետևաբար՝ ստուգումներ իրականացնելու իրավասություն. Ալվարդ Արշակյան», 27 հունիսի 2020, <https://infocom.am/hy/article/30214>

Ստուգումների առիթ հիմնականում դառնում են ՊԵԿ-ի կողմից ուղարկված արձանագրությունները, Մարդու իրավունքների պաշտպանի միջնորդությունները և իրավախախտումների մասին լրատվամիջոցներում հրապարակված նյութերը: Ստուգումների տարեկան ծրագրով նախատեսվում է 2022թ.-ին իրականացնել 407 ստուգում, որոնցից 235-ը աշխատանքային օրենսդրության իրավական վերահսկողության, իսկ 172-ը՝ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության բնագավառներում⁶⁸:

Եթե ստուգաթերթեր հաստատված չեն, կարող է իրականացվել փաստաթղթերի ուսումնասիրություն:

«Նայում ենք դիմումում բարձրացված հարցերը, կարող է լինել այնպիսի հարց, որ փաստաթղթերի ուսումնասիրությամբ հնարավոր լինի պարզել, իրականացնում ենք լսումներ, լսման ընթացքում դիմողից կամ գործատուից պահանջում ենք փաստաթղթերը»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

Հարկ է նշել, որ ուսումնասիրությունը, որի մասին խոսում է ԱԱՏՄ ներկայացուցիչը, չի նույնանում «Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված ուսումնասիրության հետ: Ուստի այս մասով վերջիններիս կողմից օգտագործվող եզրույթների կիրառումը ևս շփոթեցնող է:

«Բացի այլանային ստուգումներից, դիմումների հիման վրա ստուգումներ չեն իրականացվում, այլ վարույթներ»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

Մինևույն ժամանակ նշվել է, որ դժվարություններ են ծագում գործատուների գործունեության փաստացի վայրը պարզելու կամ լուծարված գործատուներին հայտնաբերելու հարցում:

5.2.1 Կարգադրագրերի կազմումը

Թիվ 81 Կոնվենցիայի կիրառման ուղեցույցի համաձայն՝ աշխատանքային տեսուչները պետք է իրավունք ունենան առանց դատարան դիմելու երկու տեսակի կարգադրություն հանձնելու՝

(ա) իրավիճակի բարելավման/շտկման կարգադրություն, որոնց շրջանակում կարող է պահանջվել միջոցներ ձեռնարկել սահմանված ժամկետում: Այդպես, Թիվ 81 Կոնվենցիայի 13-րդ հոդվածի 2-րդ մասի «ա» կետով սահմանվում է շինություններում որոշակի ժամկետում այնպիսի փոփոխություններ կատարելու համար, որոնք անհրաժեշտ են

⁶⁸ <https://www.hlib.am/checks/>

աշխատողների առողջության և անվտանգության պաշտպանության վերաբերյալ իրավական դրույթներին խիստ համապատասխանությունն ապահովելու համար;

(բ) արգելման կարգադրություն, որոնք ուժի մեջ պետք է մտնեն թողարկման պահից, օրինակ, աշխատողների առողջությանը և անվտանգությանը անմիջական սպառնալիքի դեպքում անհապաղ կատարման ենթակա միջոցներ ձեռնարկելու համար (հոդված 13 (2)(բ), որոնք կարող են վիճարկվել դատարանում⁶⁹:

«Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ ստուգող մարմնի պաշտոնատար անձը ստուգման ակտի հիման վրա, օրենքով սահմանված իր իրավասությունների շրջանակներում, տնտեսավարող սուբյեկտին տալիս է հանձնարարականներ (կարգադրագրեր) բացահայտված խախտումների և թերությունների վերացման ուղղությամբ՝ սահմանելով ժամկետներ դրանց վերացման համար:

Նշվածի համատեքստում առկա է միաժամանակ մի քանի իրավական խնդիր.

ա/ որևէ օրենքում սահմանված չեն ԱՍՏՄ իրավասությունները, այդ թվում՝ հանձնարարականներ/ կարգադրագրեր տալու վերաբերյալ,

բ/ հանձնարարականներ և կարգադրագրեր տալու լիազորությունը սահմանված է ԱՍՏՄ կանոնադրությամբ, սակայն դրանք վերաբերում են տարբեր իրավիճակների և չեն նույնանում, թեև դրանք նույնական են «Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքում,

գ/ կանոնադրությամբ ԱՍՏՄ-ին հանձնարարականներ տրամադրելու լիազորություն տրված է միայն **ստուգմամբ** բացահայտված իրավախախտումները վերացնելու դեպքում,

դ/ այնուամենայնիվ կարգադրագրերի տրամադրումը ստուգումների արդյունքում արձանագրված **ցանկացած** խախտման վերացման նպատակով չի համապատասխանում թիվ 81 Կոնվենցիայով սահմանված պահանջներին, քանի որ Կոնվենցիան դրանց տրամադրման համար սահմանում է կոնկրետ հիմքեր:

Արդյունքում ստացվում է՝ «Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքով տեսչական մարմիններին տրված է միայն հանձնարարականներ կամ որ օրենքի իմաստով նույնն է կարգադրագրեր տրամադրելու իրավասություն՝ ստուգումների արդյունքում բացահայտված խախտումների վերացման համար:

Մինչև ժամանակ գործող օրենսդրությամբ չի արգելվում տեսչական մարմիններին իրականացնել վերահսկողական լիազորություններ՝ առանց ստուգումներ անցկացնելու /

⁶⁹Տե՛ս Guidelines on general principles of labour inspection, կետ 6.2.1

վարչական վարույթի շրջանակներում/։ «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքը նաև կարգավորում է տեսչական մարմինների կողմից կարգադրագրեր տալը՝ իր իրավասությունների սահմանում։ Տեսչական մարմինների մասին ՀՀ օրենքում հանձնարարական տերմինը չի օգտագործվում, այլ տեսչական մարմնի ղեկավարին տրված է լիազորություն՝ իր իրավասության սահմաններում արձակել կարգադրագրեր։

«ՀՀ-ում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքում հանձնարարական և կարգադրագիր տերմինները նույնանում են և տրվում են տնտեսավարող սուբյեկտին ստուգման արդյունքում հայտնաբերված խախտումների վերացման համար։ Ի տարբերություն գործող ԱՍՏՄ կանոնադրության, որտեղ հանձնարարական և կարգադրագիր եզրույթներն օգտագործվում են տարբեր համատեքստերում։

Այսպես՝

- ԱՍՏՄ-ն Կանոնադրությամբ նաև լիազորված է իր իրավասության շրջանակներում իրականացվող ստուգումների արդյունքներով բացահայտված խախտումների վերաբերյալ օրենքով սահմանված դեպքերում պարտադիր կատարման **հանձնարարականներ տալ**՝ սահմանելով ժամկետներ դրանց վերացման համար։
- Կանոնադրությամբ հստակ սահմանված են **կարգադրագրեր** տրամադրելու դեպքերը, որոնց ցանկում ներառված չեն աշխատանքային իրավահարաբերություններին կամ աշխատողների անվտանգությանն ու առողջությանը վերաբերող կետեր։ Այսպես՝ Կանոնադրության 11-րդ կետի համաձայն՝ ԱՍՏՄ-ն օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով կարգադրագրեր է տրամադրում ախտահանման, միջատների կամ կրծողների ոչնչացման աշխատանքներ իրականացնելու վերաբերյալ վարակիչ հիվանդությունների օջախներում, որտեղ առկա են վարակիչ, այդ թվում՝ մակաբուծային հիվանդությունների առաջացման և տարածման համար պայմաններ մարդու կյանքին և առողջությանն էական վտանգ սպառնացող խախտումների արձանագրման արդյունքում օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով ուսումնական և կրթական հաստատությունների, առողջապահական և մշակութային օբյեկտների գործունեությունը կասեցնելու մասին, մինչև սանիտարական նորմերի ու կանոնների, հիգիենիկ նորմատիվների և հակահամաճարակային ռեժիմների արձանագրված խախտումները վերացնելը, խմելու, կենցաղային, տնտեսական, արտադրական, տեխնիկական կարիքների համար ջրի օգտագործումը կասեցնելու մասին։

Մյուս կողմից, թիվ 81 Կոնվենցիայի համաձայն, նման կարգադրություններ կարող են տրամադրվել միայն կոնկրետ դեպքերում, երբ առկա է աշխատողների առողջությանը և անվտանգությանը անմիջական սպառնալիք կամ նման կարգադրագրերի տրամադրումն անհրաժեշտ է աշխատողների առողջության և անվտանգության պաշտպանության վերաբերյալ իրավական դրույթներին խիստ համապատասխանությունն ապահովելու համար։

Ստացվում է՝ հանձնարականներ տալու մասով ԱԱՏՄ կանոնադրությունը մասամբ համապատասխանում է «Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքին, թեև շփոթ է առաջանում տերմինաբանության առումով՝ հաշվի առնելով, որ հանձնարարականն ավելի լայն է, «Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքով ըստ էության ցանկացած ստուգման արդյունքում բացահայտված ցանկացած խախտման վերացման համար հնարավորություն է տրվում տնտեսավարող սուբյեկտին տալ հանձնարական, իսկ Կանոնադրությամբ նախատեսված կարգադրագրեր տալու լիազորությունը և դրա հիմքերն ավելի մոտ են Թիվ 81 կոնվենցիայի իմաստով կարգադրագրերի ոլորտներին, թեև այս դեպքում էլ հստակեցված չէ, և տեսչական մարմինը նման կարգադրագրեր կարող է տալ նաև այլ վարույթների շրջանակներում՝ չանցկացնելով ստուգումներ:

«Վարույթի դեպքում ընդունվում է կարգադրագիր կամ կարճում: Եթե կարգադրագիր է ընդունվում, հարուցում ենք վարչական վարույթի գործ, արձանագրում ենք խախտումը և տուգանում: Վարույթը երկու փուլով է, կարգադրագիրը չկատարելը կապ չունի. առաջին քայլով կարգադրագիր է արձակվում, երկրորդ քայլով՝ ՎԻՎՕ արձանագրություն կազմվում, արձանագրության ժամանակ հնարավորություն է տրվում առարկելու և փաստարկներ ներկայացնելու, լսում է իրականացվում, այնուհետև տուգանք է առաջադրվում»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

«Տրվում է կարգադրագիր գործատուին ու տալիս ենք ժամկետ 10-օրյա կամ 30-օրյա ժամկետում խախտումը վերացնելու համար: Կարգադրագիրը անբողոքարկելի է դառնում երկու ամիս հետո, եթե տեղեկատվություն չունենք կարգադրագրի պահանջների կատարման վերաբերյալ, նորից վարույթ ենք հարուցում և մեկ կամ երկու անգամ նախազգուշացնում ենք, այնուհետև տուգանում: Եթե գրությանը պատասխանում է, պատճառներ է հիմնավորում, օրինակ՝ գումարը կալանքի տակ է, մեղքի բացակայություն է լինում, չենք տուգանում»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

Ինչպես երևում է հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրված դատական ակտերի փաստակազմից և իրականացված հարցազրույցներից, Տեսչական մարմինը հարուցված վարույթների շրջանակներում կայացնում է կարգադրագրեր՝ պարտավորեցնելով գործատուներին վերացնել աշխատողների նկատմամբ թույլ տրված խախտումները՝ վարույթի շրջանակներում ուսումնասիրված փաստաթղթերի կամ վերջինիս տեսուչների կողմից գործատուների մոտ կատարված զննումների հիման վրա:

«Եթե քաղաքացին է դիմում, վարչական վարույթը հարուցված է հենց այդ պահին, տեսչական մարմինը հանձնարարագիր է արձակում տվյալ կազմակերպությունում

զննում իրականացնելու համար, մասնագետի կողմից օր է նշանակվում և զննում է իրականացվում: Եթե թերությունները վերացնելու հետ կապված հարց է լինում, ստուգման ակտից հետո հրաման է տրվում, լինում է նաև վարչական վարույթի ընթացքում, կարգադրագրից հետո գործընթացը գնում է վարչական վարույթ, գործատուին հրավիրում են արձանագրության կազմմանը, որից հետո գործատուն կարող է ներկայացնել իր առարկությունները, տեսչական մարմինը այնուհետև կայացնում է տույժ նշանակելու մասին որոշում»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

«Երբ օտարերկրյա քաղաքացիների հետ կապված փոխօգնության կարգով դիմում են, մեր կողմից վարչական վարույթ է իրականացվում, փաստը վարույթի ընթացքում հաստատվում է, դրանից հետո վարչական ակտ է ընդունվում վարչական տույժի տեսքով և կարգադրագիր է տրվում խախտումները վերացնելու հետ կապված, որով կարգադրագրում ենք՝ Միգրացիոն ծառայությունից աշխատանքի թույլտվություն ստանան»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

Ինչպես տեսնում ենք, գործնականում այն դեպքերում, երբ առկա չէ հաստատված ստուգաթերթ՝ աշխատանքային օրենսդրության նորմերի պահպանման նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու մասով, տեսչական մարմնի աշխատակիցները իրականացնում են զննում՝ «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի շրջանակներում, և արձանագրված խախտումների վերացման համար գործատուներին տալիս կարգադրագրեր, անգամ այն դեպքում, երբ այս ոլորտում կարգադրագիր տալու իրավասություն որևէ օրենքով և ԱԱՏՄ կանոնադրությամբ նախատեսված չէ:

«Փաստաթղթեր ձեռք բերելու համար ենք զննում իրականացնում, բայց հնարավոր է, որ փաստաթղթերը դիմումին կից ներկայացվեն, այդ դեպքում էլ զննում չենք իրականացնում»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

««Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի հիման վրա է իրականացվում զննումը, հրամանը ընդունում է ԱԱՏՄ-ի ղեկավարը, նշվում են օրերը և տեսուչները, օրենսդրության կետերը, գործատուն տեղեկացվում և ծանուցվում է նախապես»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

Ուստի անհրաժեշտ է օրենսդրությամբ հստակեցնել ԱԱՏՄ-ի կողմից աշխատանքային օրենսդրության և վերաբերելի իրավական ակտերի նկատմամբ վերահսկողություն

իրականացնելիս հանձնարարական և կարգադրագրեր տալու իրավասությունները՝ Սահմանադրությամբ ամրագրված օրինականության սկզբունքի պահպանման համար:

Այս համատեքստում խնդրահարույց է բացի ստուգումներից այլ եղանակներով իրավախախտումների բացահայտման պարագայում վերջիններիս խախտումը վերացնելու հանձնարարական/ կարգադրագիր տալը, ինչը փաստացի երբեմն հանդիպում է պրակտիկայում:

Դիտարկված գործերից մեկով՝ ՎԴ/10229/05/21 գործով⁷⁰ ՍԱՏՍ-ն աշխատանքային իրավունքների խախտման /վերջնահաշվարկի վերաբերյալ խնդիր/ առնչությամբ հարուցել է վարույթ և իրականացրել վարչական վարույթ՝ վարույթի շրջանակներում կատարելով ուսումնասիրություն և գննում՝ դրա արդյունքում կայացնելով միջամտող վարչական ակտ:

Նույն կերպ, թիվ ՎԴ/11760/05/21 վարչական գործով⁷¹ ՍԱՏՍ-ն 2021 թ. հուլիսի 14-ին հարուցել է վարչական վարույթ և իրականացրել է գննում, որի արդյունքում 2021թ. հոկտեմբերի 1-ին «Վարչական տույժ նշանակելու մասին» որոշմամբ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 169.8-րդ հոդվածի հիմքով անձը ենթարկվել է վարչական պատասխանատվության:

Թիվ ՎԴ/3372/05/21 վարչական գործով⁷² Դատարանն ի պաշտոնե նկատել է, որ «Ստուգումներ կազմակերպելու և անցկացնելու մասին» օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասով տեսչական մարմինները լիազորված են իրականացնել 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի իմաստով ստուգում: Սակայն նման ստուգումը, ըստ նույն օրենքի 3-րդ հոդվածի 1.1 մասի, կարող է անցկացվել բացառապես ստուգաթերթերի հիման վրա, որոնք հաստատում է Կառավարությունը: Ըստ դատարանի՝ չկան հաստատված ստուգաթերթեր գործատուի կողմից աշխատողի հարկադիր պարապուրդի դիմաց վճարելու հարցի վերաբերյալ, ուստի պատասխանող վարչական մարմինը չէր կարող նաև «Ստուգումներ կազմակերպելու և անցկացնելու մասին» օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասի հիման վրա ստուգել հայցվոր կազմակերպության գործունեության համապատասխանությունը օրենսդրության պահանջներին:

Ըստ ԱՏՍ հարցված աշխատակիցների՝ հիմնականում կարգադրագրերը կատարվում են գործատուների կողմից:

⁷⁰ Տե՛ս ՎԴ/10229/05/21, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809965239:

⁷¹ Տե՛ս ՎԴ/11760/05/21, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809967019:

⁷² Տե՛ս ՎԴ/3372/05/21, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809957805:

Պետք է նշել, որ դատարանը միշտ չէ, որ ԱԱՏՄ դեմ բերված հայցերի քննության շրջանակներում անդրադառնում է ստուգումներ անցկացնելու ԱԱՏՄ իրավասությանը:

Ըստ Դատալեքս դատական տեղեկատվական համակարգի՝ ԱԱՏՄ-ի դեմ 2021 թվականի հուլիս ամսից մինչև 2022 թվականի օգոստոս ամիսը ներկայացվել են 166 հայցադիմումներ: Վճիռները հրապարակված գործերի դեպքում /ընդհանուր՝ 37 գործով կայացվել է վճիռ 1 օգոստոսի 2022թ. դրությամբ/ պարզ են վիճարկվող որոշումների առողջապահական կամ աշխատանքային բնույթը: Մասնավորապես, հստակ է, որ 5 գործերի դեպքում վեճը եղել է աշխատանքային բնույթի:

Ուսումնասիրված 5 գործերից 4-ով հայցվորները եղել են մասնավոր կառույցներ, մեկը՝ Երևանի քաղաքապետարանը: Գործերից 4-ի պարագայում հայցը բավարարվել է:

Գործերով հայցվորները պատասխանատվության են ենթարկվել աշխատողին աշխատանքից ազատելու մասին պատշաճ չձանուցելու, վերջնահաշվարկ չկատարելու, աշխատավարձ չվճարելու, արտաժամյա և գիշերային աշխատանքի դիմաց աշխատավարձի չվճարման, աշխատողի՝ ոչ իր մեղքով պարապուրդում գտնվելու համար աշխատավարձի չվճարման խնդիրների առնչությամբ: Ընդ որում՝ գործերից 4-ի պարագայում հայցվորները վիճարկել են Տեսչական մարմնի կողմից տրված կարգադրագրերը, իսկ երկուսի պարագայում՝ վարչական տույժի մասին որոշումները:

Կարևոր է նաև նշել, որ կարգադրագրում նշված պահանջի կատարումը չի ազատում վարչական պատասխանատվության ենթարկելուց:

«Եթե տվյալ խախտման համար ՎԻՎ օրենսգրքով նախատեսված է տույժ, անպայման վարչական տույժի ենք ենթարկում, իսկ խախտման վերացնելը տուգանքից չի ազատում: Վարչական տույժը կարող է լինել նախազգուշացման կամ ֆինանսական տեսքով, կախված խախտումից, օրինակ՝ շատ կազմակերպություններում, որոնց աշխատողների աշխատանքը կապված է վնասակար գործոնների հետ, մասնավորապես բուժզննում չանցկացնելու, տուգանում ենք 40 հազար դրամ»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

Կարգադրագրերի չկատարման և իրավախախտման համար տույժերի նշանակման համատեքստում բարձրացվում է նույն արարքի համար կրկնակի պատասխանատվության հարցը:

Օրինակ՝ թիվ ՎԴ/11760/05/21 վարչական գործով հայցվորը վիճարկման հայցի շրջանակներում խնդրել էր անվավեր ճանաչել ԱԱՏՄ Երևանի տարածքային կենտրոնի պետի 01.10.2021թ. Վարչական տույժ նշանակելու մասին որոշումը: ԱԱՏՄ-ն անձին Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 169.8-րդ

հողվածի հիմքով ենթարկել է վարչական պատասխանատվության՝ 53 987 ՀՀ դրամ չափով, ինչպես նաև տրվել է կարգադրագիր խախտումները վերացնելու համար: ԱԱՏՄ-ն պարզել է, որ «խախտվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 192-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջը՝ անձին չի վճարվել 2020 թվականի ապրիլ, մայիս, հուլիս ամիսների աշխատավարձերը, 2020 թ. հոկտեմբեր ամսվա աշխատավարձից 22 991 դրամը, 2020 թ. դեկտեմբեր և 2021 թ. հունվար ամսվա աշխատավարձը՝ 215 950 դրամ: Հայցվորը նշել է, որ Կարգադրագրի և Վարչական տույժ կիրառելու մասին որոշման բովանդակային և դրանց հիմքում վկայակոչված փաստական հանգամանքների համադրումից հետևում է, որ թե դրանց երկուսի հիմքում վկայակոչվել են նույնական փաստական հանգամանքներ, այսինքն՝ «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի հիման վրա իրականացված վարչական վարույթի նյութերը դրվել են Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքով կարգավորվող վարչական իրավախախտման գործով վարչական վարույթի հիմքում, այն դեպքում, երբ Կարգադրագրի ընդունմամբ եզրափակվել է վարչական վարույթը, իսկ նույն նորմերի համաձայն վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ գործերի վարույթը առանձին տեսակի վարչական վարույթ է և դրանք կարգավորվում են Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքով: Ընդ որում, որպես վարչական ակտ, դրա իրավաչափությունը վիճարկելու նպատակով հայցադիմում է ներկայացվել ՀՀ վարչական դատարան: Ըստ էության ստացվում է, որ «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված դիմումի հիման վրա իրականացված վարչական վարույթի արդյունքում Տեսչական մարմինը ընդունել է երկու վարչական ակտ, մի դեպքում՝ Կարգադրագիր, մյուս դեպքում՝ Վարչական տույժ նշանակելու մասին որոշում: Դատարանը նշել է, որ չի անդրադառնում հայցվորի փաստարկներին, քանի որ հայցը բավարարվել է այլ հիմնավորումներով:

5.3 Ժամկետների պահպանումը

Մեկ այլ խնդիր, որ բարձրացվել է Կազմակերպության կողմից տրամադրված խորհրդատվությունների շրջանակներում, ինչպես նաև գործընկեր փաստաբանների կողմից, Տեսչական մարմնի կողմից գննում իրականացնելու պատրվակով ՎԻՎ օրենսգրքի 37-րդ հոդվածով նախատեսված՝ անձին վարչական պատասխանատվության ենթարկելու ժամկետների խախտումն է:

Այսպես՝ ՎԻՎ օրենսգրքի 37-րդ հոդվածի համաձայն՝ վարչական տույժը կարող է նշանակվել իրավախախտումը կատարվելու օրվանից ոչ ուշ, քան երկու ամսվա ընթացքում, բացառությամբ սույն հոդվածով նախատեսված դեպքերի, իսկ շարունակվող և տևող իրավախախտման դեպքում՝ այն բացահայտվելու օրվանից երկու ամսվա ընթացքում, բացառությամբ սույն հոդվածով նախատեսված դեպքերի: (...) Եթե վարչական

իրավախախտումը հնարավոր չէր հայտնաբերել առանց համապատասխան ստուգումներ կամ դիտարկումներ կատարելու, ապա վարչական տույժը կարող է նշանակվել վարչական իրավախախտումը ստուգմամբ կամ դիտարկմամբ բացահայտելու օրվանից հետո՝ ոչ ուշ, քան երկու ամսվա ընթացքում:

Պրակտիկայում Տեսչական մարմինը, ստուգման փոխարեն իրականացնելով գնման գործողություններ, խախտում է նաև ՎԻՎ օրենսգրքի 37-րդ հոդվածով նախատեսված ժամկետների հաշվարկը:

Հարկ է նշել, որ Տեսչական մարմնի կողմից գնումների իրականացման պրակտիկայի և այդ հիմքով վարույթի իրականացման և անձանց վարչական պատասխանատվության ենթարկելու ժամկետների խախտման խնդիրները արձանագրվել են Կազմակերպության կողմից նաև այլ ուսումնասիրության⁷³ շրջանակներում՝ կատարված 2019-2020թթ Տեսչական մարմնի դեմ ներկայացված հայցերի առնչությամբ կայացված վճիռների վերլուծության հիման վրա, ինչը ցույց է տալիս, որ վարչական մարմինը շարունակում է արատավոր պրակտիկան: Ուսումնասիրված գործերով Դատարանն արձանագրել է, որ ի տարբերություն ստուգման, գնումը ոչ թե ինքնուրույն վարչական վարույթ է, այլ դրա ընթացիկ փուլում անհրաժեշտության դեպքում նշանակվող գործողություն: Դատարանը եզրահանգել է նաև, որ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ գնումը ստուգման տեսակ չէ, հետևաբար ներառված չէ ՎԻՎ օրենսգրքի 37-րդ հոդվածի 4-րդ մասում նշված «ստուգում» հասկացության մեջ⁷⁴:

«Դիմումը ստանում ենք «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքին համապատասխան, ընդունվում է մարմին, գրանցման օրը համարվում է հարուցման օր, օրենքով նախատեսված է 30 օրացուցային օր, որպեսզի գնում իրականացվի, փաստաթղթեր ուսումնասիրվի, կողմերին լսենք, փոխօգնության կարգով այլ մարմինների դիմենք, սակայն հնարավոր է նաև երկարեցնել ժամկետը, 10 կամ 35 օր, բայց հիմնականում 30 օրվա մեջ կարգադրագիր ենք ընդունում կամ կարճում ենք:»

ԱԱՏՄ աշխատակից

«Ժամկետին հետևում ենք, արձանագրության կազմման օրվանից է հաշվվում հայտնաբերման պահը, դա էլ կարող է տարբեր լինի, եթե տրման պահին կարողանում ենք հայտնաբերել, իսկ եթե պահանջվում է փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, կազմվում է փաստաթղթերի ուսումնասիրության արձանագրություն և այդ օրվանից է հաշվվում հայտնաբերման օրը:»

⁷³ ԻՊԱՍ զեկույց. Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի դեմ դատական գործերի ուսումնասիրություն, Երևան, 2022թ., հասանելի է <https://prwb.am/wp-content/uploads/2022/08/%D4%B6%D5%A5%D5%AF%D5%B8%D6%82%D5%B5%D6%81-%D4%B1%D4%B1%D5%8F%D5%84.pdf>

⁷⁴ Տե՛ս ՎԴ/12063/05/18, http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809929071

ԱԱՏՄ աշխատակից

Ինչպես տեսնում ենք, փաստացի առկա է ժամկետների պահպանման խնդիր, որը կարելի է լուծել՝ սահմանելով ավելի հստակ ընթացակարգ պետական մարմինների միջև տեղեկատվության փոխանակման ոլորտում:

5.4 Վարչարարության այլ խնդիրներ

Դատական ակտերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ հայցվորները ԱԱՏՄ դեմ բողոքներ ներկայացնելիս բարձրացնում են նաև արձանագրությունների կազմմանը շահագրգիռ անձին մասնակից չդարձնելու վարքագիծը, իրավախախտման վերաբերյալ արձանագրության կազմմանը ներկա չգտնվելը, արձանագրությունը անձի կողմից ստորագրված չլինելը 75, ինչպես նաև ՎԻՎ օրենսգրքի 267-րդ հոդվածով նախատեսված իրավունքներն ու պարտականությունները վերջինիս բացատրված չլինելը⁷⁶ և այլն:

Թիվ ՎԴ/12918/05/21 վարչական գործով⁷⁷ հայցվորը վիճարկման հայցի շրջանակներում խնդրել էր անվավեր ճանաչել ԱԱՏՄ՝ 15.11.2021 թվականի կարգադրագիրը, որով պարտավորեցվել է աշխատողին վճարել պակաս վճարված աշխատավարձ: Հայցվորը, ի թիվս այլնի, հայտնել է, որ վարչական մարմինը հիմք է ընդունել մի փաստաթուղթ, որի արժանահավատությունը կասկածներ է առաջացնում: Պատասխանողը հիմք է ընդունել ոչ թե աշխատաժամանակի հաշվարկի տեղեկագրից քաղվածքը, այլ ինչ-որ «տաբել» անվանումով փաստաթուղթ, և նույնիսկ այդ փաստաթղթով չի հիմնավորվում, որ անձը աշխատել է 113 ժամ: Դատարանը, մերժելով հայցը, նշել է, որ Պատասխանողը, հիմք ընդունելով «Տաբել» անվանումով փաստաթուղթը՝ քաղվածք ՄՊԸ-ի աշխատակիցների մուտքը և էլքն արձանագրող AMG համակարգից, արձանագրել է, որ սույն գործով երրորդ անձն աշխատել է 113 ժամ, որից վճարվել է 61 ժամի համար: Մնացած 52 ժամից 33 ժամը վերաբերում է արտաժամյա աշխատանքին, 17 ժամը՝ գիշերային աշխատանքին, որի դիմաց վճարում չի կատարվել: Արդյունքում՝ Դատարանը գտել է, որ կարգադրագիրն իրավաչափ է: Դատական ակտը հրապարակվել է 20.07.2022 թվականին և վերաքննության կարգով չի բողոքարկվել:

⁷⁵ ԱԱՏՄ դեմ դատական գործերի ուսումնասիրություն, հասանելի է <https://prwb.am/wp-content/uploads/2022/08/%D4%B6%D5%A5%D5%AF%D5%B8%D6%82%D5%B5%D6%81-%D4%B1%D4%B1%D5%8F%D5%84.pdf>

⁷⁶ Տե՛ս ՎԴ/11760/05/21, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809967019:

⁷⁷ Տե՛ս ՎԴ/12918/05/21, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809968345

Թիվ ՎԴ/8787/05/21 գործով⁷⁸ հայցվորը հայցադիմումով խնդրել է անվավեր ճանաչել ԱԱՏՄ-ի՝ բժշկական կենտրոնին առաջադրանք տալու մասին 06.07.2021թ. կարգադրագիրը, որով կարգադրվել է ՓԲԸ-ին, կարգադրագիրը ստանալու օրվանից 5-օրյա ժամկետում ձեռնարկել համապատասխան միջոցառումներ, ապահովելով. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 192-րդ հոդվածի և 198-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջը: Վերոնշյալ կարգադրագիրը հայցվորի կողմից վիճարկվել է այն հիմքով նաև, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6րդ կետում նշված աշխատավայրում կամ ուսումնական հաստատություններում որակավորման բարձրացման համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածը չի հավասարեցվում և չի նույնանում հետբուհական կրթական դասընթաց (կատարելագործում) մասնագիտական կարողությունների, ունակությունների և հմտությունների զարգացման ժամանակահատվածի հետ, դրանք տարբեր եզրույթներ են և ունեն տարբեր կարգավորումներ: Դատարանը գտել է, որ քննարկվող դասընթացը, որին մասնակցելու ժամանակահատվածի համար կարգադրագրով հայցվորից պահանջվում է վճարել երրորդ անձին, կարելի է ընդունել որպես վերապատրաստում, որպիսի ժամանակահատվածը չի կարող համարվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 138-րդ հոդվածով սահմանված՝ որակավորման բարձրացման համար անհրաժեշտ ժամանակահատված, քանզի վերապատրաստումը կամ դրան նմանվող և նույն արդյունքի հանգեցնող ցանկացած դասընթաց և որակավորման բարձրացման դասընթացն էականորեն տարբերվում են, ինչի առնչությամբ հարկ է արձանագրել, որ «Բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական կրթության մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետությունում բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական կրթությունն իրականացվում է հիմնական և լրացուցիչ հետևյալ կրթական ծրագրերով. լրացուցիչ կրթական ծրագրերով՝ վերապատրաստման, մասնագետների որակավորման բարձրացման: Այսինքն, «Բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական կրթության մասին» ՀՀ օրենքով Օրենսդիրը հստակ տարբերակել է վերապատրաստման գործընթացը և որակավորման բարձրացման գործընթացը՝ դրանք ներառելով մեկ միասնական՝ լրացուցիչ կրթական ծրագրի շրջանակներում իրականացվող՝ որպես երկու տարբեր գործընթացներ: Բացի այդ, դասընթացի արդյունքում տրված վկայականով արձանագրված արդյունքն անգամ վկայում է այն մասին, որ նշած դասընթացը որևէ կերպ չի հանգեցրել անձի որակավորման բարձրացմանը, քանզի առկա որակավորման մեկ այլ մակարդակի բարձրացման մասին, այդ թվում՝ որակավորման բարձրացմանն ուղղված դասընթացի մասնակցելու մասին, որևէ խոսք չի գնում սույն դեպքում: Դատարանը նշված հիմնավորումներով բավարարել է ներկայացված հայցը: Վճռի դեմ ներկայացված է վերաքննիչ բողոք:

⁷⁸ Տե՛ս ՎԴ/8787/05/21, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809963709:

Այսինքն՝ ԱԱՏՄ աշխատակիցները չեն պահպանում ՎԻՎ օրենսգրքով նախատեսված երաշխիքները, որի արդյունքում՝ դատարանում վիճարկելու դեպքում, փաստացի թույլ տված խախտման վերաբերյալ նախաձեռնված վարույթի արդյունքում ընդունված ակտը կարող է դատարանի կողմից ճանաչվել անվավեր՝ ընթացակարգ չպահպանելու հիմքով, և խախտված իրավունքը չվերականգնվի:

Բացի վերը առանձնացված խնդիրներից, դատական գործերով բացահայտվել են նաև ԱԱՏՄ կողմից լրիվ, բազմակողմանի, օբյեկտիվ քննություն իրականացնելու խնդիրներ, որոնց մասին Դատարանը ևս շեշտել է վճռում: Դատարանը, օրինակ, գործատուների կողմից բերված հայցերը բավարարել է ծանուցման կարգի խախտման անհիմն արձանագրման⁷⁹, աշխատակից այլևս չհանդիսանալու դեպքում աշխատավարձ չվճարելու համար վարչական տույժի ենթարկելու⁸⁰, կամ Դատարանը բավարարել է հայցը՝ նշելով, որ վարչական մարմինը, ՎԻՎ օրենսգրքի 169.8-րդ հոդվածի առաջին մասի հիման վրա Հայցվորին վարչական պատասխանատվության ենթարկելիս, հաշվի չի առել, որ այդ նորմի իմաստով՝ վերջինս չէր կարող վարչական պատասխանատվության ենթարկվել ընդհանրապես վերջնահաշվարկը, մասնավորապես՝ դրանում ներառված չօգտագործված արձակուրդի համար հաշվարկված հատուցումը (փոխհատուցումը) չվճարելու համար, այլ կարող էր վարչական պատասխանատվության ենթարկվել միայն վերջնահաշվարկում ներառված աշխատավարձը (որն իր մեջ, ի թիվս այլնի, ներառում է նաև պարապուրդի ժամանակ վճարումը) չհաշվարկելու և/կամ չվճարելու համար⁸¹:

6. ԽԱՌՏՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ՍԱՆԿՑԻԱՆԵՐ

Ըստ վկայակոչված Ուղեցույցի⁸²՝ տեսուչները պետք է ունենան հայեցողություն՝ որոշելու նախաձեռնել որևէ վարույթ, որը կարող է ավարտվել վարչական տույժի (սանկցիայի) կիրառմամբ, թե ոչ՝ որպես իրավական նորմերի կատարման ապահովման մեթոդ: Վերջիններս պետք է կարողանան տարբերակել լուրջ կամ նորմերի շարունակական չպահպանման, անփութության կամ այլ տեսակի արարք, որոնց համար պետք է նշանակել տույժ, և ոչ էական խախտում կամ թյուրըմբռնում, որոնց համար բավարար է կատարել նախազգուշացում, կամ որոնք կարող են շտկվել պարզաբանման կամ իրազեկման միջոցով: Նշանակված տույժերը պետք է համաչափ լինեն իրավախախտման ծանրությանը, բնույթին, իրավախախտի առանձնահատկություններին, հնարավոր ռիսկերին, պատճառված վնասին, ծանրացնող և

⁷⁹ http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809964039

⁸⁰ http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809967019

⁸¹ Տե՛ս ՎԴ/10229/05/21, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809965239:

⁸²Տե՛ս Guidelines on general principles of labour inspection, էջ 38:

մեղմացնող հանգամանքներին: Համարժեք տույժեր պետք է նախատեսվեն նաև տեսուչների աշխատանքի խոչընդոտելու, նրանց նկատմամբ բռնություն կամ ճնշում գործադրելու համար:

Թիվ 81 Կոնվենցիայի 18-րդ հոդվածի համաձայն՝ Ազգային օրենսդրությամբ նախատեսվում և արդյունավետորեն կիրառվում են համապատասխան պատժամիջոցներ այն իրավական դրույթների խախտման համար, որոնց կատարումը աշխատանքի տեսուչների հսկողության ներքո է, ինչպես նաև իրենց պարտականությունները կատարելիս աշխատանքի տեսուչներին հակադրվելու համար:

Ստանձնած նոր լիազորությունների շրջանակներում, ըստ ՎԻՎ օրենսգրքի 230-րդ հոդվածի, նախատեսված ստորև թվարկված վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ գործերը քննում և վարչական տույժեր է նշանակում Առողջապահության ոլորտում և աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմինը, մասնավորապես.

- Օրենսգրքի 41-րդ (Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելը), 41.1-ին (Աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքների իրականացմանը խոչընդոտելը),
- 41.2-րդ (Գործադուլ հայտարարելու մասին որոշումն ընդունվելուց հետո և գործադուլի ընթացքում բոլոր կամ առանձին աշխատողներին իրենց աշխատատեղերը հաճախելուն խոչընդոտելը, աշխատողներին աշխատանք տրամադրելուց հրաժարվելը, գործադուլին մասնակցելու համար աշխատողներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելը),
- 41.6-րդ (Աշխատանքի ընդունելու կամ թույլատրելու պահանջները խախտելը),
- 42-րդ (Սանիտարական, սանիտարահիգիենիկ և սանիտարահակահամաճարակային կանոնները և նորմաները (բացի սննդամթերքի անվտանգության ոլորտի և մթնոլորտային օդի պահպանության կանոններից և նորմաներից), հիգիենիկ նորմատիվները խախտելը),
- 42.1-րդ (Առողջապահության ոլորտում և աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմնի պաշտոնատար անձանց հանձնարարականները չկատարելը կամ տեսչական մարմնի կողմից իրականացվող ստուգումների, ստուգայցերի, ուսումնասիրությունների և (կամ) վարչական վարույթի իրականացմանը խոչընդոտելը),
- 47.9 (Շարունակական մասնագիտական զարգացման հավաստագիր չունեցող անձին աշխատանքային պարտականություններ իրականացնել թույլատրելը, վերապահումով

հավաստագիր ունեցող անձին ինքնուրույն մասնագիտական աշխատանքային պարտականություններ իրականացնել թույլատրելը)/,

- 87-րդ (Առողջապահության ոլորտում և աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմնի հանձնարարականները չկատարելու մասով),
- 169.5-րդ (Առանց աշխատանքային պայմանագրի աշխատող պահելը),
- 169.8-րդ (Գործատուի կողմից աշխատավարձ չհաշվարկելը և (կամ) չվճարելը) հոդվածներով,
- 198-րդ հոդվածով (Առանց նույնականացման քարտի կամ անձնագրի աշխատանքի ընդունելը),
- 201-րդ հոդվածի 3-5-րդ մասերով (Օտարերկրացիների, հրավիրողների և գործատուների՝ «Օտարերկրացիների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը խախտելը) և
- 213.2-րդ հոդվածով (դեղերի և բժշկական նշանակության գույքի մասով):

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ առողջապահության ոլորտում և աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմնի անունից վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ գործեր քննելու և վարչական տույժեր նշանակելու իրավունք ունեն տեսչական մարմնի ղեկավարը, ղեկավարի տեղակալները և տարածքային կենտրոնների պետերը, իսկ ՎԻՎ օրենսգրքի 182.4-րդ հոդվածի (Կարանտին սահմանելու մասին որոշմամբ կիրառվող սահմանափակումների խախտումը) 3-րդ, 4-րդ և 11-րդ մասերով նախատեսված վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ գործերը՝ նաև ստուգայց իրականացնող պաշտոնատար անձինք:

2022թ.-ի մարտ ամսի տվյալներով՝ ԱՍՏՄ-ն արձանագրել է հետևյալ իրավախախտումները⁸³՝

1. առկա են աշխատանքային պայմանագրեր, որոնց բովանդակությունը չի համապատասխանում աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությանն օրենքով ներկայացված պահանջներին, մասնավորապես՝ աշխատանքային պայմանագրերում չեն նշվում աշխատողներին սահմանված կարգով տրվող հավելումների չափը,

⁸³ «Աշխատանքային իրավունքների մի շարք խախտումներ են հայտնաբերվել սուպերմարկետներում. տեսչական մարմին», 22 մարտի 2022թ., հասանելի է https://mediafactory.am/labor_rights_inspection/

2. չի սահմանվում աշխատողների աշխատաժամանակի ռեժիմը՝ աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի բաշխումը (փոփոխությունները) օրվա, շաբաթվա կամ հաշվետու ժամանակահատվածի ընթացքում, ամենօրյա աշխատանքի (հերթափոխի) ու ընդմիջման սկիզբը և ավարտը,
3. չի իրականացվում աշխատողների օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակի ստույգ հաշվառում, որով հնարավոր կլինի պարզել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 17-րդ գլխով սահմանված նորմերի պահանջների կատարումը,
4. արձանագրվել են աշխատավարձը մինչև հաջորդ ամսվա 15-ը չվճարելու դեպքեր,
5. արձանագրվել են աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) կեսի ավարտից հետո հանգստանալու ու սնվելու համար աշխատողներին կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ ընդմիջում չտրամադրելու, ինչպես նաև՝ այդ ընդմիջումը աշխատողների հայեցողությամբ օգտագործելու իրավունքի իրացումը չապահովելու դեպքեր,
6. ամենամյա արձակուրդը չի տրամադրվում տվյալ աշխատանքային տարում, իսկ տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը, բայց ոչ ուշ, քան 18 ամսվա ընթացքում՝ սկսած այն աշխատանքային տարվա վերջից, որի համար աշխատողին չի հատկացվել կամ մասնակի է հատկացվել ամենամյա արձակուրդը,
7. ամենամյա արձակուրդի համար աշխատավարձի վճարումը չի իրականացվում ոչ ուշ, քան ամենամյա արձակուրդը սկսելուց երեք օր առաջ, իսկ նշված դեպքերում ամենամյա արձակուրդը չի երկարաձգվել այնքան օրով, որքան օրով երկարաձգվել է աշխատավարձի վճարումը,
8. աշխատանքային պայմանագրերի լուծման կամ գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ սահմանված օրը աշխատողների հետ չի կատարվում վերջնահաշվարկ,
9. արձանագրվել են դեպքեր, երբ հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքի համար աշխատողներին չի վճարվել աշխատավարձ ժամային (օրական) դրույքաչափի առնվազն կրկնակի չափով, աշխատավարձի վճարումը սահմանված ժամկետների խախտումով կատարելու դեպքում աշխատավարձի վճարման կետանցված օրերի համար աշխատողներին չի վճարվում տուժանք՝ վճարման ենթակա աշխատավարձի 0,15 տոկոսի չափով:

Ըստ ԱՍՏՄ աշխատակիցների՝ քաղաքացիները հաճախ բողոքում են այն ժամանակ, երբ արդեն դուրս են գալիս աշխատանքից, հազվադեպ են դեպքերը, երբ աշխատողը փորձում է վերականգնել իր իրավունքները և շարունակել աշխատանքը նույն ընկերությունում:

ԱՍՏՄ տրամադրած տեղեկությունների համաձայն՝ ԱՍՏՄ կողմից 2021թ. հուլիսի 1-ից առավել մեծ թվով վարչական տույժեր նշանակվել են 169.5-րդ հոդվածի 1-ին մասով /Առանց ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված աշխատանքի ընդունման պահանջները բավարարող աշխատանքային պայմանագրի աշխատող պահել/ իրավախախտման համար:

Աղյուսակ 2. 2021թ. հուլիսի 1-ից 2022թ. հուլիսի 1-ը նշանակված տույժերը.

Տույժ նշանակելու որոշումներ				
h/h	ՀՀ ՎԻՎՕ հոդվածի համարը	2021թ. հուլիս - դեկտեմբեր	2022թ. հունվար-հունիս	ընդամենը
1	169.8-րդ հոդվածի 1-ին մաս /Գործատուի կողմից Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կամ ժամկետներում աշխատավարձ չհաշվարկելը կամ չվճարելը կամ ոչ աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդի ժամանակ վճարում չկատարելը կամ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 1-ին և (կամ) 2-րդ հոդվածներով նախատեսված չափից պակաս աշխատավարձ սահմանելը կամ այդ մեծությունը գերազանցող չափով աշխատավարձը սխալ հաշվարկելը/	28	30	58
2	169.8-րդ հոդվածի 2-րդ մաս /Գործատուի կողմից Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կամ ժամկետներում աշխատավարձ չհաշվարկելը կամ չվճարելը կամ ոչ աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդի ժամանակ վճարում չկատարելը կամ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 1-ին և (կամ) 2-րդ հոդվածներով նախատեսված չափից պակաս աշխատավարձ սահմանելը կամ այդ մեծությունը գերազանցող չափով աշխատավարձը սխալ հաշվարկելը, որը կատարվել է	1	1	2

	վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո՝ կրկին անգամ, մեկ տարվա ընթացքում			
3	169.5-րդ հոդվածի 1-ին մաս /Առանց Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված աշխատանքի ընդունման պահանջները բավարարող աշխատանքային պայմանագրի աշխատող պահել/	87	293	380
4	42-րդ հոդվածի 1-ին մաս /Սանիտարական, սանիտարահիգիենիկ և սանիտարահակահամաճարակային կանոնները և նորմաները (բացի սննդամթերքի անվտանգության ոլորտի և մթնոլորտային օդի պահպանության կանոններից և նորմաներից), հիգիենիկ նորմատիվները խախտելը/	7	2	9
5	42.1-րդ հոդված /Առողջապահության ոլորտում և աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմնի պաշտոնատար անձանց հանձնարարականները չկատարելը կամ տեսչական մարմնի կողմից իրականացվող ստուգումների, ստուգայցերի, ուսումնասիրությունների և (կամ) վարչական վարույթի իրականացմանը խոչընդոտելը/	3	0	3
6	169-րդ հոդվածի 1-ին մաս /Ապօրինի ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելը, այսինքն՝ առանց պետական հաշվառման կամ գրանցման ձեռնարկատիրական գործունեություն իրականացնելը կամ առանց հատուկ թույլտվության կամ առանց լիցենզիայի լիցենզավորման ենթակա (բացառությամբ մարդատար-տաքսի ավտոմոբիլներով ուղևորափոխադրումների կազմակերպման) կամ առանց ծանուցման ենթակա գործունեությամբ զբաղվելու իրավունք ձեռք բերելու ծանուցման ենթակա գործունեությամբ զբաղվելը/	0	3	3
7	47.5-րդ հոդված 1-ին մաս /Պարտադիր նախնական բժշկական զննություն չանցած կամ բժշկական հակացուցումներ ունեցող անձանց աշխատանքի ընդունելը, ինչպես նաև պարտադիր պարբերական բժշկական զննություն չանցած կամ բժշկական հակացուցումներ ունեցող անձանց աշխատանքի թույլատրելը/	18	0	18

8	96.1-րդ հոդված 1-ին մաս /Աշխատանքի առողջ և անվտանգ կատարման պահանջներ սահմանող տեխնիկական կանոնակարգերը խախտելը/	3	5	8
9	192.1-րդ հոդված 1-ին մաս ⁸⁴	1	0	1
10	47.18-րդ հոդվածի 3-րդ մասով /Պարտադիր վարման ենթակա բժշկական (այդ թվում՝ էլեկտրոնային) փաստաթղթերի լրացման կամ շրջանառության պահանջները խախտելը/	0	1	1
11	41.6-րդ հոդվածի 1-ին/Գործատուի կողմից մինչև տասնվեց տարեկան անձին օրենքով նախատեսված պահանջների խախտումով աշխատանքի ընդունելը կամ ներգրավելը կամ մինչև տասնութե տարեկան անձին աշխատանքային օրենսդրությամբ արգելված աշխատանքներում ներգրավելը կամ թույլատրելը կամ հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց աշխատանքային օրենսդրությամբ արգելված աշխատանքներում կամ վնասակար կամ վտանգավոր աշխատանքի պայմաններում աշխատանքի ներգրավելը կամ թույլատրելը/	0	1	1
12	41-րդ հոդվածի 1-ին մաս /նախազգուշացում/	20	18	38
13	հարկադրանքի միջոց	0	3	3
	Ընդամենը	168	357	525

Ինչպես տեսնում ենք, 2022թ. առաջին կեսին տույժ նշանակելու որոշումները կրկնապատկվել են:

Թիվ 81 Կոնվենցիայի 17-րդ հոդվածի համաձայն՝ ազգային օրենսդրությունը կարող է նախատեսել բացառություններ այն դեպքերի կապակցությամբ, երբ նախնական զգուշացում պետք է տրվի իրավիճակը շտկելու կամ նախազգուշական միջոցներ ձեռնարկելու համար: Հաշվի առնելով ՎԻՎ օրենսգրքի որոշ դրույթներով նախատեսված հնարավորությունը՝ աշխատանքային ոլորտում իրավախախտումների համար կիրառել նախազգուշացում և պրակտիկայում դրանց կիրառումն ԱՄՏՄ կողմից, նման իրավիճակը գնահատում ենք դրական և Կոնվենցիայի 17-րդ հոդվածին համապատասխանող:

⁸⁴ Նշված զանցակազմով աշխատանքային իրավունքի խախտում սահմանված չէ:

Դատական գործերի ուսումնասիրությունը ցույց տվեց պրակտիկայում մեկ այլ խնդիր առ այն, որ Տեսչական մարմինը աշխատանքային օրենսդրության նորմերի խախտումների հետ կապված վարույթներ է իրականացրել և կիրառել վարչական տույժեր՝ մինչև այս ոլորտում լիազորությունների ստանձնումը ծագած իրավահարաբերությունների առնչությամբ⁸⁵:

Սակայն վերը նշված՝ ՎԻՎ օրենսգրքի՝ վերաբերելի իրավախախտումների համար վարույթ հարուցելու և գործատուին վարչական պատասխանատվության ենթարկելու սուբյեկտին՝ Տեսչական մարմինին, Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքով (230-րդ հոդված) օրենսդիրը լիազորություններ է վերապահել միայն 2021 թվականի օգոստոսի 5-ին ուժի մեջ մտած՝ 15.07.2021 թվականի Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքում լրացում և փոփոխություն կատարելու մասին ՀՕ-311-Ն օրենքով, որով Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 230-րդ հոդվածի 1-ին մասը փոփոխվել է հետևյալ բովանդակությամբ՝ 1. Սույն օրենսգրքի 41-րդ, 41.1-ին, 41.2-րդ, 41.6-րդ, 42-43-րդուղղ., 45-47.5-րդ, 47.7-47.13-րդ հոդվածներով, 47.15-րդ հոդվածի 1-3-րդ, 7-9-րդ մասերով, 47.18-47.27-րդ, 47.28-րդ, 80-86-րդ (եթե դրանք համարվում են մթնոլորտային օդի պահպանության սանիտարահիգիենիկ կանոնների և նորմերի խախտումներ), 87-րդ (Առողջապահության ոլորտում և աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմնի հանձնարարականները չկատարելու մասով), 96.1-ին, 152-րդ հոդվածներով, 156.1-ին հոդվածի 4-րդ և 4.1-ին մասերով, 158-րդ հոդվածի 19-րդ մասով, 158.1-ին, 169.5-րդ, 169.8-րդ հոդվածներով, 173.1-ին հոդվածի 3-րդ մասով, 173.3-րդ հոդվածով, 182.4-րդ հոդվածի 3-րդ, 4-րդ և 11-րդ մասերով, 182.5-րդ հոդվածի 3-րդ (դեղորայքի ձեռքբերման և շրջանառության հետ կապված իրավախախտումների մասով), 11-րդ (դեղերի և բժշկական նշանակության ապրանքների արտադրման ու ներմուծման հետ կապված իրավախախտումների մասով) և 14-րդ մասերով, 198-րդ հոդվածով, 201-րդ հոդվածի 3-5-րդ մասերով և 213.2-րդ հոդվածով (դեղերի և բժշկական նշանակության գույքի մասով) նախատեսված վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ գործերը քննում և վարչական տույժեր է նշանակում Առողջապահության ոլորտում և աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմինը:

ՀՀ Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ *Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք իրավասու են կատարելու միայն այնպիսի գործողություններ, որոնց համար լիազորված են Սահմանադրությամբ կամ օրենքներով:*

«Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ Վարչական մարմինները պարտավոր են հետևել օրենքների պահպանմանը:

⁸⁵ Տե՛ս, օրինակ, թիվ ՎԴ/11760/05/21, ՎԴ/10229/05/21 վարչական գործերը:

Վարչական մարմինների լիազորությունները սահմանվում են օրենքով կամ օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ իրավական այլ ակտերով:

Ուստի Տեսչական մարմինը չի կարող ՎԻՎ ՀՀ օրենսգրքի վերաբերելի հոդվածների հիմքով իրավախախտումների գործերը քննել և անձանց ենթարկել վարչական պատասխանատվության՝ առնվազն ենթադրյալ ավարտված իրավախախտումների մասով, քանի որ դրա համար օրենսդիրը իրեն լիազորություն է վերապահել միայն 2021 թվականի օգոստոսի 5-ից, այսինքն՝ որպես սուբյեկտ գործատուին պատասխանատվության ենթարկելու և գործերը քննելու Տեսչական մարմնի լիազորությունները ծագել են այդ օրվանից, իսկ դրան նախորդող ժամանահատվածի համար լիազորությունները չեն կարող հետադարձ ուժ ունենալ:

«Լինում են նաև աշխատանքից ապօրինի ազատման հարցերով դիմումներ, անձը վերականգնվում է, ազատման հրամանը կարգադրագրով ոչ իրավաչափ ենք ճանաչում, նշում ենք, որ հրամանը չի համապատասխանում պահանջներին և կարգադրագրում ենք, որ հրամանը փոխեն դարձնեն իրավաչափ, իսկ ուղղակիորեն պահանջելու լծակը չկա»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

Աղյուսակ 3. Արձանագրված իրավախախտումների համար նշանակված տույժերը.

Դ/Ի	ՀՀ ՎԻՎՕ հողվածի համարը	2021թ.								2022թ.								ընդամենը										
		հուլիս	օգոստոս	սեպտեմբեր	հոկտեմբեր	նոյեմբեր	դեկտեմբեր	հունվար	փետրվար	մարտ	ապրիլ	մայիս	հունիս	հունիս	հունիս													
		տուգանքի գումարը/ թափազ. Դրամ	տուգանքի գումարը/ թափազ. Դրամ	տուգանքի գումարը/ թափազ. Դրամ	տուգանքի գումարը/ թափազ. Դրամ	տուգանքի գումարը/ թափազ. Դրամ	տուգանքի գումարը/ թափազ. Դրամ	տուգանքի գումարը/ թափազ. Դրամ	տուգանքի գումարը/ թափազ. Դրամ	տուգանքի գումարը/ թափազ. Դրամ	տուգանքի գումարը/ թափազ. Դրամ	տուգանքի գումարը/ թափազ. Դրամ	տուգանքի գումարը/ թափազ. Դրամ	տուգանքի գումարը/ թափազ. Դրամ	տուգանքի գումարը/ թափազ. Դրամ	տուգանքի գումարը/ թափազ. Դրամ	տուգանքի գումարը/ թափազ. Դրամ											
1	169.8-րդ հողվածի 1-ին մաս	3	221,196	1	14,164	3	481,582	8	7,953,829	9	780,072	4	1,230,531	1	32,457	6	510,966	5	430,283	4	835,551	4	44,552,140	10	4,630,750	58	61,673,521	
2	169.8-րդ հողվածի 2-րդ մաս												1	36,950					1	3,573,885						2	3,610,835	
3	169.5-րդ հողվածի 1-ին մաս							3	200,000	39	2,780,000	45	3,150,000	1	4,059,694	48	3,500,000	60	3,950,000	68	7,150,000	60	4,700,000	56	3,700,839	380	33,190,533	
4	42-րդ հողվածի 1-ին մաս				3	290,000	2	160,000					2	160,000					1	80,000			1	80,000			9	770,000
5	42-րդ հողված						3	240,000																		3	240,000	
6	169-րդ հողվածի 1-ին մաս															3	250,000									3	250,000	
7	47.5-րդ հողվածի 1-ին մաս			1	160,000	8	400,000	6	460,000	2	160,000	1	130,000														18	1,310,000
8	96.1-րդ հողվածի 1-ին մաս							1	50,000											2	100,000						8	520,000
9	192.1-րդ հողվածի 1-ին մաս												1	283,160													1	283,160
10	47.18-րդ հողվածի 3-րդ մասում														1	250,000											1	250,000
11	41.6-րդ հողվածի 1-ին մաս																	1	316,060								1	316,060
12	41-րդ հողվածի 1-ին մաս Նախագգուշացում	1	Նախագգուշացում		5	Նախագգուշացում	8	Նախագգուշացում	4	Նախագգուշացում			2	Նախագգուշացում		1	Նախագգուշացում	7	Նախագգուշացում	3	Նախագգուշացում	2	Նախագգուշացում	5	Նախագգուշացում	38	Նախագգուշացում	
13	Խարկադրանքի միջոց												1	50,000					1	100,000	1	50,000						200,000
	ընդամենը	4	221,196	2	174,164	19	1,171,582	31	9,063,829	54	3,720,072	58	5,090,641	6	4,412,151	59	4,510,966	76	8,450,228	78	8,135,551	67	49,332,140	71	8,331,589	522	102,614,109	

2021թ.-ին վարչական վարույթների հիման վրա նշանակվել է ընդհանուր 24 սլն 400 հազար դրամ տուգանք: 2022թ.-ի առաջին եռամսյակում այդ թիվը դեռ 17 միլիոն դրամ է:

7. ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ ԱՅԼ ՊԵՏԱԿԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ՀԵՏ

Թիվ 81 Կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածի համաձայն՝ իրավասու մարմինը ձեռնարկում է համապատասխան միջոցներ, որպեսզի խրախուսի:

ա) արդյունավետ համագործակցությունը տեսչության ծառայությունների և համանման գործունեություն իրականացնող կառավարական այլ ծառայությունների, ինչպես նաև պետական կամ մասնավոր հաստատությունների միջև, և

բ) համագործակցությունը աշխատանքի տեսչության ծառայողների և գործատուների ու աշխատողների կամ նրանց կազմակերպությունների միջև:

Աշխատանքային հարաբերությունների ապահովման ոլորտում պետական մարմինների միջև համագործակցությունը պարտադիր նախապայման է ԱԱՏՄ կողմից լիազորությունների արդյունավետ կատարման համար: Նշված սկզբունքը բխում է ինչպես թիվ 81 Կոնվենցիայից, այնպես էլ «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 15-րդ հոդվածից, որով նախատեսվում է վարչական մարմինների փոխադարձ օգնության պարտականությունը⁸⁶: Համագործակցությունը և փոխօգնությունը կարող են լինել արդյունավետ, եթե առկա են տեղեկատվության փոխանակման հստակ ընթացակարգեր, տեղեկատվության փոխանակման ժամկետներ, ինչպես նաև լիազորությունների հստակ տարանջատում:

Բացի պետական մարմինների հետ համագործակցելուց, ստուգայց իրականացնելիս տեսուչները պետք է ներգրավեն արհմիությունների կամ աշխատողների այլ միավորումների, ինչպես նաև գործատուի ղեկավար կազմի ներկայացուցիչներին, որտեղ առկա են և երբ հնարավոր է:

ՀՀ օրենսդրության համաձայն՝ աշխատանքային ոլորտում վերահսկողություն իրականացվում է նաև այլ պետական մարմինների կողմից իրենց լիազորությունների սահմաններում: Օրինակ, ըստ ՀՀ հարկային օրենսգրքի 412-րդ հոդվածի 1-ին մասի, Պետական եկամուտների կոմիտեն (հետայսու՝ ՊԵԿ) իրավասու է իրականացնել ստուգում՝ պարզելու աշխատողների՝ հարկային համակարգում ձևակերպված լինելը: Ուստի որոշակի դեպքերում նշված ստուգումների ընթացքում կարող են բացահայտվել տեղեկություններ, որոնք ընկնում են ԱԱՏՄ իրավասության ներքո: Նշված տեղեկությունների լրիվ և ժամանակին փոխանցելն առաջնային կարևորություն ունի աշխատանքի իրավունքի իրացման հարցում խախտումների բացահայտման և վերացման համար:

Այդպես, ԱԱՏՄ կողմից տրամադրված տեղեկությունների համաձայն՝ 2021 թ. հուլիսի 1-ից մինչև 2022թ. հուլիսի 1-ը Տեսչական մարմնի նախաձեռնությամբ հարուցված 655 վարչական վարույթից 447-ը (68%) օրենքով սահմանված կարգով հարուցվել է ՊԵԿ-ից ստացված գրությունների և ստուգումների արձանագրությունների հիման վրա՝ աշխատանքային

⁸⁶ ՀՀ օրենքը Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին, ընդունվել է 18.02.2004թ., ուժի մեջ է մտել 31.12.2004թ., հասանելի է <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=75264>

պայմանագրերի կնքման կարգը չպահպանելու և չգրանցված աշխատողների վերաբերյալ⁸⁷: Իսկ Տեսչական մարմնի կողմից դիմումի հիմքով հարուցված 349 վարչական վարույթներից 65-ը (19%) հարուցվել են պետական մարմինների կողմից ներկայացված գրությունների հիման վրա: Այսինքն՝ 2021 թ. հուլիսի 1-ից մինչև 2022թ. հուլիսի 1-ը ԱԱՏՄ կողմից քննված 1004 վարույթներից 512-ը (51%) հարուցվել են այլ պետական մարմիններից ստացված տեղեկությունների հիման վրա:

Ըստ ԱԱՏՄ աշխատակիցների՝ փոխգործակցությունը հիմնականում ՊԵԿ-ի և Միգրացիոն ծառայության հետ է կապված լինում, վերջինիս դեպքում՝ օտարերկրացի աշխատակիցների խնդիրներով:

«ՊԵԿ-ից ստանում ենք իրենց ակտը կազմելուց մի քանի ամիս հետո: ՊԵԿ-ը տուգանում է հայտ չներկայացնելու համար, մենք՝ պայմանագիր չունենալու, ստանում ենք դիմումը, հարուցում ենք վարույթ, գնում ենք գործատուի մոտ, արձանագրում ենք և տուգանում: Լինում են դեպքեր, երբ աշխատողը այլևս չի լինում, բացատրություն ենք վերցնում և արձանագրություն ենք կազմում, այնուհետև՝ տուգանում»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ վարչական մարմինները վարչական վարույթ իրականացնելու համատեքստում կաշկանդված են ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետներով, տեղեկությունների ժամանակին փոխանցելը կարող է վճռորոշ լինել: Նշված խնդրի մասին նշել են նաև ԱԱՏՄ աշխատակիցները:

«ՊԵԿ-ը տեղյակ է պահում վարույթն ավարտելուց հետո մի քանի ամիս հետո, իսկ շատ դեպքերում ժամկետների հետ կապված խնդիրներ են առաջանում, քանի որ կազմակերպությունը կամ լուծարված է լինում, կամ դժվար է լինում հայտնաբերել»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

«ՊԵԿ-ի դեպքում, երբ գործերը գալիս են չգրանցված աշխատողի հետ կապված, հաճախ է լինում, երբ տվյալ կազմակերպությունը գործունեությունը դադարեցրած է լինում և ժամկետը երկարացնում ենք, որպեսզի գործատուին հայտնաբերենք, եթե չենք կարողանում հայտնաբերել մինչև 60 օր վարույթը կասեցնում ենք»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

⁸⁷ԱԱՏՄ ղեկավարի տեղակալի կողմից «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» հարցմանն ի պատասխան 30.08.2022թ. -ին տրամադրված՝ ԱԱՏՄ կողմից աշխատանքային իրավունքի՝ ներառյալ աշխատողների առողջության պահպանման եվ անվտանգության ապահովման բնագավառում 2021 թվականի հուլիսի 1-ից մինչև 2022 թվականի հուլիսի 1-ը կատարված աշխատանքների վերաբերյալ տեղեկանք:

«Ժամկետին հետևում ենք, արձանագրության կազմման օրվանից է հաշվվում հայտնաբերման պահը, դա էլ կարող է տարբեր լինի, եթե տրման պահին կարողանում ենք հայտնաբերել, իսկ եթե պահանջվում է փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, կազմվում է փաստաթղթերի ուսումնասիրության արձանագրություն և այդ օրվանից է հաշվվում հայտնաբերման օրը»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

Արձանագրված խնդրին լուծում տալու նպատակով անհրաժեշտ է մշակել տեղեկատվության փոխանակման գործողության ստանդարտացված կանոններ, որոնցում հստակ կսահմանվեն այլ պետական մարմնի իրավասության ներքո գտնվող հարցերին վերաբերող տեղեկությունների փոխանակման ընթացակարգերը և ժամկետները, որոնք համահունչ կլինեն օրենքով նախատեսված ժամկետների հետ:

«Շատ գործատուներ տեղյակ էլ չեն, որ դժբախտ դեպքերի ժամանակ պետք է տեղեկացնեն ռստիկանությանը և ԱԱՏՄ-ին, իսկ շատ դեպքերում գործատուները տեղեկացնում են ռստիկանությանը, այնուհետև ռստիկանությունից ստացվում են գրությունները և հարուցվում են վարույթները: Ոստիկանությունից ստացվում է գրություն նաև օտարերկրյա քաղաքացիների հետ կապված, եթե իրենք են հայտնաբերում, ապա ուղարկում են ԱԱՏՄ-ին, իսկ եթե վերջինս է հայտնաբերում, փոխանցում է ռստիկանություն և միգրացիոն ծառայություն»:

ԱԱՏՄ աշխատակից

Փաստորեն պրակտիկայում առկա է ԱԱՏՄ և այլ պետական մարմինների միջև արդյունավետ համագործակցության պակաս: Հաշվի առնելով, որ ԱԱՏՄ-ի կողմից վարույթներ հարուցվում են նաև այլ պետական մարմինների գրագրության և ստուգումների արձանագրությունների հիման վրա՝ նման գրագրության ժամկետից ուշ կատարվելը կարող է հանգեցնել ԱԱՏՄ կողմից իրականացվող վարույթի ժամկետների խախտման: Արդյունքում ընթացակարգային խախտման պատճառով իրավախախտ գործատուն խուսափում է պատասխանատվությունից: Ուստի անհրաժեշտ է Պետական մարմինների փոխօգնության համատեքստում մշակել աշխատանքային հարաբերությունների իրավախախտումների բացահայտման դեպքում պետական մարմինների միջև տեղեկատվության փոխանակման հստակ ընթացակարգեր՝ ապահովելու նաև «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետների և օրենսդրական այլ պահանջների պահպանումը:

8. Տեսչական մարմինը որպես արտադատական վեճ լուծող մեխանիզմ

Մարդու իրավունքների պաշտպանության 2020-2022թթ. ռազմավարությամբ⁸⁸ արձանագրվել է, որ անհրաժեշտ է սեղմ ժամկետներում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում և ոլորտի այլ իրավական ակտերում կատարել համապատասխան փոփոխություններ, որոնց հիման վրա կստեղծվի արտադատական մարմին, որը կունենա աշխատանքի պայմանների, աշխատողների աշխատանքային ազատությունների և իրավունքների պահպանման ու պաշտպանության ապահովման, աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի խախտումների վերացման ու կանխարգելման նկատմամբ վերահսկողության իրականացման իրավասությունը:

Մարդու իրավունքների պաշտպանության ռազմավարության գործողությունների ծրագրով ևս նախատեսվում էր համանման կետ՝ սահմանել վեճերի լուծման պարզեցված կառուցակարգեր (կետ 70): Նշված գործառույթը, սակայն, նախատեսվում էր իրագործել մինչև 2020թ. առաջին կիսամյակը:

Աշխատանքային օրենսգրքի 32-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողություն:

Վերահսկողությունն իրենից ենթադրում է, ի թիվս այլնի, ստուգումների անցկացում, իրավական ակտերի պահանջների խախտման համար օրենքով սահմանված պատասխանատվության միջոցների կիրառում, «Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված կարգով՝ ստուգմամբ բացահայտված իրավախախտումները վերացնելու հանձնարարականների տրամադրում տնտեսվարող սուբյեկտներին, բացատրական աշխատանքների իրականացումը, տնտեսվարող սուբյեկտներին իրենց իրավունքների և պարտականությունների մասին տեղեկացում և այլն: Գործող իրավակարգավումների համաձայն՝ նման վերահսկողությունն իրականացնող մարմինը ԱԱՏՄ-ն է:

Իսկ Աշխատանքային օրենսգրքի 264-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային վեճը աշխատողի կամ տվյալ գործատուի հետ նախկինում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնված աշխատողի և գործատուի միջև տարաձայնությունն է, որն առաջանում է կամ առաջացել է աշխատանքային օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, ներքին իրավական ակտերով, աշխատանքային կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված

⁸⁸ ՀՀ Կառավարության որոշումը 26 դեկտեմբերի 2019 թվականի N 1978-Լ, Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունը և դրանից բխող 2020-2022 թվականների գործողությունների ծրագիրը հաստատելու մասին, հասանելի է <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=138194>

իրավունքների և պարտականությունների կատարման ժամանակ: Նշվածը ենթադրում է մի կողմի նյութաիրավական պահանջը մյուսի դեմ, որի առնչությամբ վեճը լուծում է օրենքով դրա համար լիազորված մարմինը: Նույն Օրենսգրքի համաձայն՝ այդպիսի մարմիններ են արբիտրաժային տրիբունալը և դատարանը:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 210-րդ հոդվածի համաձայն՝ Դատարանը հատուկ հայցային վարույթի համար սահմանված կարգով քննում և լուծում է աշխատանքային պայմանագրի փոփոխման, լուծման և աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հետ կապված անհատական աշխատանքային վեճերը (այսուհետ՝ աշխատանքային վեճ):

Վերոգրյալ իրավակարգավորումներում առկա ձևակերպումները՝ աշխատանքային վեճի հասկացության, կամ վերահսկողության օբյեկտի մասով կարող են շփոթ առաջացնել լիազոր մարմինների համար՝ հասկանալու իրենց լիազորությունների սահմանները, հետևյալ պատճառներով.

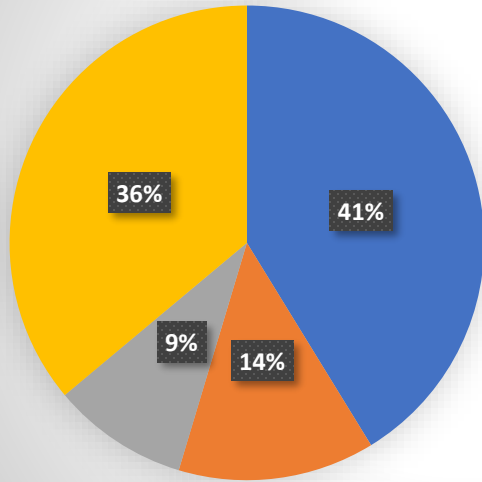
- Թեև նկատելի է, որ վերահսկողության թիրախը գործատուն է և վերջինիս կողմից իրավական նորմերի պահպանումը, իսկ աշխատանքային վեճը՝ կոնկրետ հարցի շուրջ տարաձայնություն է գործատուի և աշխատողի միջև, որն առաջացել է աշխատանքային իրավունքի նորմերով սահմանված իրավունքների և պարտականությունների կատարման ժամանակ, սակայն կոնկրետ իրավիճակներում շփոթ է առաջանում կոնկրետ վեճի՝ որպես գործատուի կողմից նորմերի խախտում դիտարկելու, թե կողմերի միջև առաջացած վեճ դիտարկելու հարցում:
- Աշխատանքային օրենսգիրքը և Քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրքը ըստ էության տարբեր սահմանումներ են տալիս աշխատանքային վեճի համար, ՔԴՕ-ն ըստ էության սահմանափակում է այն, և դատարանի՝ այս առումով լիազորությունների շրջանակը:

ԱԱՏՄ ստացվող բողոքների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ նրանց մի մասի առարկաները համընկնում են դատարաններում քննվող աշխատանքային վեճերի հետ:

Մասնավորապես, ԱԱՏՄ կողմից քննված գործերի 50%-ը վերաբերել են օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետներում վերջնահաշվարկ կամ աշխատավարձ չհաշվարկելուն ու չվճարելուն:

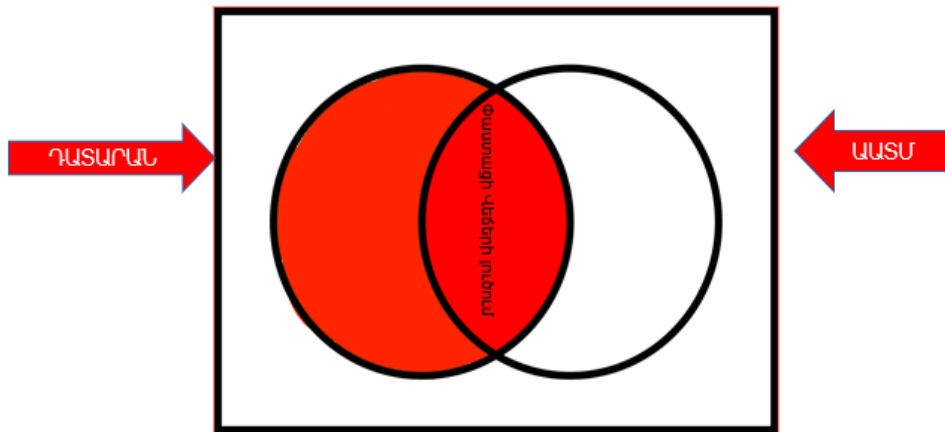
Գծապատկեր 4. 2021թ. հուլիսի 1-ից մինչև 2022թ. օգոստոսի 1-ն ընկած ժամանակահատվածում ԱԱՏՄ ստացված բողոքների տեսակները.

Բողոքների տեսակները



- ՔՅ աշխատանքային օրենսգրքի 130-րդ հոդվածի պահանջները՝ օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետում չի հաշվարկվել և չի վճարվել վերջնահաշվարկ
- ՔՅ աշխատանքային օրենսգրքի 192-րդ հոդվածի պահանջները՝ օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետում չի հաշվարկվել և չի վճարվել աշխատավարձ
- Այլ

Դատական պրակտիկայի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ դատարանում հիմնականում վիճարկվում են աշխատանքից ազատման, կարգապահական տույժ նշանակելը վիճարկելու, վերջնահաշվարկ չկատարելու կամ ոչ պատշաճ կատարելու վերաբերյալ հայցերը:



Ինչպես տեսնում ենք, առնվազն որոշ մասով ԱԱՏՄ և դատարանների կողմից քննվող հարցերը համընկնում են: Ընդ որում՝ աշխատավարձի և այլ վճարների բռնագանձման խնդրով դիտարկված 38 գործից 23-ի (61%) դեպքում հայցերը բավարարվել են: Վերոնշյալ 38 գործերից

31-ը (82%) քննվել են Երևան քաղաքի առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանում: Գործերի քննությունը տևել է 4-ից 19 ամիս: Իսկ ԱԱՏՄ-ն կաշկանդված է վարչարարություն իրականացնելու վերաբերյալ պահանջներով, այդ թվում՝ ավելի կարճ ժամկետով, քան դատարանը: Բացի այդ, դատարան դիմելիս առաջանում է դատավարական ծախս, որոշ դեպքերում, թեև օրենքով պետական տուրքի վճարելուց ազատված լինելը, դատարանը գանձում է նաև պետական տուրք:

Ավելին՝ աշխատանքային վեճերով դիտարկված 70 կարճման մասին որոշումներից 46-ով (66%) կարճվել են վեճը լուծված լինելու հիմքով, մասնավորապես՝

- 22-ը՝ հաշտության հիմքով,

- 24-ը՝ հայցվորը հրաժարվել է հայցից՝ պատասխանողի կողմից խնդիրը լուծելու արդյունքում

Նշվածը փաստում է, որ վեճը հնարավոր էր լուծել առանց դատարան դիմելու՝ արտադատական կարգով:

Ընդհանուր առմամբ՝ առկա են աշխատանքային վեճերի լուծման մեխանիզմների մի քանի տեսակներ, այդ թվում՝

- ✓ *Հաշտեցումը*, երբ երրորդ կողմը հանդիսանում է վեճ ունեցող կողմերի միջև տեղեկատվության փոխանակման աջակցող (ֆասիլիտատոր): Հաշտեցնողը չի կայացնում կամ առաջարկում լուծում, այնուամենայնիվ աշխատում է դիմումատուի ու գործատուի հետ՝ գտնելու ընդունելի լուծումը, որն արձանագրվում է: Որոշ երկրներում հաշտեցնողին դիմելը պարտադիր նախապայման է մինչև դատարան դիմելը կամ դատական առաջին նիստի շրջանակներում, օրինակ՝ Կիպրոսում, Իռլանդիայում, Իտալիայում, Մալթայում, Նորվեգիայում, Իսպանիայում և Մեծ Բրիտանիայում: Նշված երկրներում դատական համակարգի միջոցով աշխատանքային վեճեր լուծելը տարածված պրակտիկա է: Օրինակ, Իտալիայում մինչև դատարան դիմելը վեճը պարտադիր պետք է քննարկվի վարչական հաշտեցման միջոցով՝ տարածաշրջանային աշխատանքային դիրեկտորատի կողմից նշանակված հանձնաժողովում: Օրինակ՝ վարձատրության հետ կապված խնդիրները կարող են լուծվել հաշտեցման միջոցով մինչև աշխատանքային տեսուչը կքննի գործը աշխատողի դիմումի հիման վրա: Իսկ Իռլանդիայում կողմերից մեկը կարող է առցանց դիմել Աշխատավայրում հարաբերությունների հարցերով հանձնաժողովին, և եթե երկու կողմն էլ համաձայն են, հանձնաժողովը կարող է իրականացնել հաշտեցում⁸⁹:

⁸⁹ Ավելի մանրամասն տե՛ս https://www.workplacerelations.ie/en/complaints_disputes/conciliation/; https://www.workplacerelations.ie/en/publications_forms/wrc-quick-guide-booklet-eng-.pdf:

- ✓ *Հաշտարարությունը*, երբ անկողմնակալ երրորդ կողմը՝ հաշտարարն աջակցում է երկու կամ ավելի անձանց հասնել իրենց միջև առկա վեճի լուծմանը: Հաշտարարությունը լինում է երկու տեսակի. առաջին տեսակը նման է հաշտեցմանը, որի արդյունքում կայացվում է կատարման համար ոչ պարտադիր գրավոր որոշում, և կիրառվում է կոլեկտիվ վեճերի դեպքում: Երկրորդ տեսակի հաշտեցումը հիմնված է խնդրի համագործակցային լուծման սկզբունքի վրա և ավելի շատ ուղղված է հարաբերությունների վերականգնմանը, քան մեղքի ճանաչմանը: Այն տեղի է ունենում առանց փաստաբանների կամ ներկայացուցիչների ներգրավման, և որևէ գրավոր որոշում չի կայացվում: Եվրոպայում հաշտարարությունը աշխատանքային վեճերի լուծման ամենատարածված այլընտրաբային մեխանիզմներից է: Օրինակ՝ Սլովակիայում աշխատանքային վեճերով հաշտարարության ներդրումը միտված էր բեռնաթափել դատարանները: Այն իրականացվում է արտոնագիր ունեցող հաշտարարի կողմից, որի ծառայությունները վճարովի են: Եթե երկու կողմն էլ համաձայնվում են պայմանավորված լուծմանը, ապա այն դառնում է կողմերի համար պարտադիր⁹⁰:
- ✓ *Արբիտրաժը*, որի դեպքում երրորդ կողմը լսում է գործով բոլոր կողմերին և կայացնում է կատարման համար պարտադիր որոշում: Արբիտրաժը նույնպես նախատեսված է եվրոպական երկրներում՝ հիմնականում եթե նման հնարավորություն նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով, սակայն կիրառվում է, եթե հաշտության ու հաշտարարության միջոցով հնարավոր չի եղել հասնել խնդրի լուծմանը:
- ✓ *Աշխատանքային տեսուչի կամ օմբուդսմենի ինստիտուտը*: Նման ինստիտուտներ գործում են եվրոպական որոշ երկրներում, օրինակ՝ Լյուքսեմբուրգում, Նիդերլանդներում, Ռումինիայում և Հունգարիայում: Իռլանդիայում Հավասարության հարցերով հանձնաժողովը քննում է բողոքներ աշխատանքային հարաբերությունների համատեսքստում, օրինակ՝ վարձատրության, առաջխաղացման խտրականության ենթարկվելու դեպքում⁹¹, Աշխատավայրում հարաբերությունների հարցերով հանձնաժողովի շրջանակներում գործում է մարդու իրավունքների հանձնակատարը, որը քննում է աշխատանքային հարաբերություններում ծագող բողոքներ⁹²:
- ✓ *Արտադատական վեճերի լուծման մեխանիզմներ*, որոնց շրջանակներում սոցիալական գործընկերներն աշխատանքի վայրում փորձում են լուծել խնդիրը բանակցությունների, կարգապահական պատասխանատվության կամ բողոք քննարկելու այլ ներքին մեխանիզմների միջոցով, օրինակ՝ աշխատանքային վեճերի հանձնաժողով

⁹⁰ Ավելի մանրամասն տե՛ս <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/slovakia-individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution>

⁹¹ Ավելի մանրամասն տե՛ս https://www.citizensinformation.ie/en/employment/enforcement_and_redress/equality_tribunal.html

⁹² Ավելի մանրամասն տե՛ս http://www.lrc.ie/document/More_on_the_Rights_Commission/4/745.htm; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_210274.pdf

(Մերձբայթյան պետություններ, Լեհաստան⁹³): Նման համակարգերի զարգացման դեպքում այդ երկրներում դատական պաշտպանությանը գրեթե չեն դիմում, օրինակ՝ Նիդերլանդներում⁹⁴, Դանիայում⁹⁵, Գերմանիայում և Շվեդիայում⁹⁶:

Օրինակ՝ Էստոնիայում Աշխատանքի տեսչության համակարգում գործում է Աշխատանքային վեճերով հանձնաժողով, որը հանդիսանում է վեճերի լուծման արտադատական մարմին: Հանձնաժողովը բաղկացած է Աշխատանքային վեճերով հանձնաժողովի նախագահից և աշխատողի արհմիության կամ մասնագիտական այլ միության ներկայացուցչից և գործատուների կենտրոնական դաշնության ներկայացուցչից, որոնք նշանակված են որպես հանձնաժողովի անդամներ: Աշխատողը կարող է դիմել հանձնաժողովին, եթե խախտվել է նրա՝ «Աշխատանքային պայմանների մասին» օրենքով սահմանված իրավունքները, օրինակ, եթե նա չի վարձատրվել արտաժամյա աշխատանքի համար կամ եթե աշխատողի ու գործատուի միջև ծագել է աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերող կամ դրանց մեջ մտնելու նախապատրաստվելու ժամանակ վեճ: Օրենսդրությունը հստակ տարանջատում է այն դեպքերը, երբ հարցը չի կարող քննարկվել հանձնաժողովի կողմից, և պետք է անպայման դատարանում քննվի, օրինակ՝ եթե պատճառվել է առողջության վնաս: Հանձնաժողովին դիմելու դեպքում կարելի է օգտվել հաշտեցման ընթացակարգից: Այդ հանձնաժողովին դիմելիս չեն վճարվում որևէ տուրքեր, սակայն կողմերը հոգում են իրենց ծախսերը: Ուժի մեջ մտած որոշումը պարտադիր է կողմերի համար⁹⁷:

Լիտվայի տեսչական մարմնի տարածքային ստորաբաժանումների կազմում գործում են աշխատանքային վեճեր քննող հանձնաժողովներ, որոնք հանդիսանում են օրենսդրության վերաբերյալ, ինչպես նաև անհատական կամ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճ լուծող պարտադիր մեխանիզմ: Նշված հանձնաժողովը իրավասու է քննել աշխատանքից ազատման, աշխատանքից հեռացման իրավաչափության, ինչպես նաև ոչ նյութական վնասի հատուցման հարցեր, որոնք մինչև 2017 թվականը քննվում էին դատարանում: Հատկանշական է, որ բողոք կարող է ներկայացնել ոչ միայն աշխատողը, այլ նաև գործատուն կամ արհմիությունը: Բողոք բերելու համար սահմանված են հստակ ժամկետներ, օրինակ՝ աշխատանքից անհիմն ազատելու դեպքում՝ 3 ամիս: Վեճը պետք է լուծվի մեկ ամսվա ընթացքում: Արդյունքում հանձնաժողովը իրավասու է կայացնել հետևյալ որոշումներից որևէ կեկը՝ 1) պարտավորեցնել կողմից վերականգնել խախտված իրավունքը, 2) հատկացնել հատուցում նյութական կամ ոչ նյութական վնասների հատուցման համար, տույժեր և այլն; 3) դադարեցնել կամ փոփոխել

⁹³ Ավելի մանրամասն տե՛ս https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-92531-8_10

⁹⁴ Ավելի մանրամասն տե՛ս https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-92531-8_9

⁹⁵ Ավելի մանրամասն տե՛ս https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-92531-8_7

⁹⁶ Ավելի մանրամասն տե՛ս Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010, հասանելի է https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910039s/tn0910039s.pdf

⁹⁷ Տե՛ս <https://www.ti.ee/en/foreign-worker/resolution-labor-dispute-labor-dispute-committee-employee-posted-estonia#>; <https://www.eesti.ee/en/work-and-labor-relations/working-bases/labour-dispute>

իրավահարաբերությունները; 4) պարտավորեցնել կատարել այլ օրենքներով նախատեսված միջոցները: Հանձնաժողովի որոշումը պարտադիր է կողմերի համար, այնուամենայնիվ, այն կարող է բողոքարկվել դատարան⁹⁸:

Վեճերի լուծման արտադատական մեխանիզմի ընտրությունը կախված է այդ երկրի ինստիտուցիոնալ համակարգի, արհմիությունների և այլ մեխանիզմների զարգացման աստիճանից:

Ըստ էության արտադատական մեխանիզմի նախատեսումը՝ թե՛ տեսչական մարմնի կազմում, թե՛ որպես առանձին կառույց, կարող հանդիսանալ արդյունավետ միջոց աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համար՝ ապահովելով ավելի սեղմ ժամկետում վեճի լուծում առանց լրացուցիչ ծախսերի, ինչպես նաև նպաստել դատարանների բեռնաթափմանը: Այնուամենայնիվ կարևոր է, որպեսզի արդեն իսկ գործող ԱԱՏՄ-ն դուրս չգա իր վերահսկողական լիազորությունների սահմաններից՝ այդ թվում փաստացի իրականացնելով վեճերի լուծման գործառույթ: Այս առումով անկյունային է հստակ տարանջատել աշխատանքային վեճ լուծելու իրավասություն ունեցող մարմինների լիազորությունները, այդ թվում՝ տարանջատելով վերահսկողություն իրականացնելու և վեճ լուծելու տեսանկյունից: Այս նպատակով խիստ կարևոր է օրենսդրությամբ հստակ սահմանել ԱԱՏՄ վերահսկողական լիազորություններն օրենսդրությամբ՝ բացառելու վերջինիս՝ իր լիազորությունների սահմաններից դուրս գալը և փաստացի աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնմամբ զբաղվելու պրակտիկան:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

ԱԱՏՄ-ի արդյունավետ գործունեությունը կարևոր երաշխիք է ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահպանման համատեքստում: Թեև ընդհանուր առմամբ ԱԱՏՄ-ն օժտված է միջազգային չափանիշներով սահմանված տեսչական մարմնին տրվող գործառույթներով, այնուամենայնիվ այդ մարմնին հատկացված գործիքակազմը, ինչպես նաև գործունեությունն ապահովող օրենսդրական դաշտը թերի են:

Այսպես, ԱԱՏՄ ներկայիս կարգավիճակն ընդհանուր առմամբ համապատասխանում է թիվ 81 Կոնվենցիայով սահմանված չափորոշիչներին, այն առումով, որ գտնվում է կառավարության անմիջական ենթակայության տակ որպես առանձնացված կառույց:

Բացի այդ, ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքները ԱԱՏՄ աշխատակազմի համար համապատասխանում են Կոնվենցիայով սահմանված երաշխիքներին: Մասնավորապես՝

⁹⁸ Ավելի մանրամասն <https://www.vdi.lt/Forms/EN.aspx>

պաշտոնն անժամկետ զբաղեցնելը, ինչպես նաև պաշտոնից ազատման օրենքով նախատեսված հիմքերի սահմանումը ապահովում է զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը և անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում:

Միևնույն ժամանակ առկա են խնդիրներ Տեսչական մարմնի ղեկավար կազմի նշանակման և աշխատանքից ազատման իրավական հիմքերի առումով, որոնք նվազեցնում են Տեսչական մարմնի անկախ գործելու և ինստիտուցիոնալ կայունություն ու զարգացում ապահովելու հնարավորությունները: Տեսչական մարմնի ղեկավարի ու նրա տեղակալների կարգավիճակը և ծառայության պայմաններն այնպիսին չեն, որ երաշխավորեն նրանց զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը և անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում կամ ոչ պատշաճ արտաքին ազդեցությունից:

Ինչ վերաբերում է աշխատանքային ոլորտում ԱԱՏՄ գործառույթներին, թեև բովանդակային առումով դրանք համընկնում են Կոնվենցիայում նշված գործառույթների հետ, սակայն Կանոնադրությամբ թվարկված ԱԱՏՄ լիազորությունները ներառում են և՛ դրա գործունեության ոլորտները, և՛ վերջինիս կողմից վերահսկողություն իրականացնելու ձևերը՝ ըստ էության նույնացնելով դրանք, մյուս կողմից որևէ նշում չկա աշխատանքային տեսուչի, որպես ստուգումներ անցկացնող հիմնական սուբյեկտի լիազորությունների, իրավունքների և պարտականությունների մասին:

Աշխատանքային տեսուչների իրավունքները և պարտականությունները, այդ թվում՝ առանց նախապես ծանուցելու ստուգումներ անցկացնելու, օրվա ցանկացած, այդ թվում՝ գիշերային ժամերին ցանկացած ձեռնարկություն մուտք գործելու և այլ իրավունքները, ինչպես նաև ստուգման համար հիմք հանդիսացող բողոքների աղբյուրները չբացահայտելու և այլ պարտականությունները օրենքով հստակ չնախատեսելը հակասում են թիվ 81 Կոնվենցիային և ենթակա են վերանայման:

Բացի այդ, թափանցիկ չէ տեսչական մարմնի աշխատակիցների լիազորությունների մասին տեղեկությունը, արդյունքում հնարավոր են չարաշահումներ: Ուստի անհրաժեշտ է ԱԱՏՄ տեսուչների լիազորությունները հստակ ամրագրել հրապարակային հասանելի իրավական ակտով՝ ներառելով թիվ 81 Կոնվենցիայի 12-րդ և 13-րդ կետերով տեսուչներին վերապահված բոլոր լիազորությունները՝ ապահովելու իրավական որոշակիությունը և հասանելիությունը:

Բացի այդ, ԱԱՏՄ-ն համալրված չէ բավարար թվով աշխատակիցներով, որի արդյունքում աշխատանքային իրավունքի ոլորտում խախտումներին արձագանքը կարող է լինել ոչ արդյունավետ:

Թեև գործնականում տեսչական մարմինը վարույթ իրականացնելիս դիմում է տարբեր մեթոդների, ԱԱՏՄ լիազորությունները սահմանված չեն օրենքով, այլ սահմանված են

վերջինիս կանոնադրությամբ, որը լուրջ ակտ է հանդիսանում: Տեսչական մարմնի կողմից անցկացված ստուգումների արդյունքները/ կարգադրագրերը բողոքարկելիս նշված հարցը բարձրացնում են նաև հայցվորները, իսկ դատական պրակտիկան այս առնչությամբ միատեսակ չէ:

ԱԱՏՄ-ն որպես տեսչական մարմին լիազորված է իրականացնել ստուգումներ և ստուգմամբ բացահայտված իրավախախտումները վերացնելու հանձնարարականներ տալ գործատուին: Մինևույն ժամանակ գործող օրենսդրությամբ չի արգելվում տեսչական մարմիններին իրականացնել վերահսկողական լիազորություններ՝ առանց ստուգումներ անցկացնելու / վարչական վարույթի շրջանակներում/: «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքը նաև կարգավորում է տեսչական մարմինների կողմից կարգադրագրեր տալը՝ իր իրավասությունների սահմանում: ԱԱՏՄ կանոնադրության համաձայն՝ ԱԱՏՄ-ն կարգադրագրեր կարող է տրամադրել մեծապես առողջապահության ոլորտի խախտումների վերացման համար՝ ախտահանման, միջատների կամ կրծողների ոչնչացման աշխատանքներ իրականացնելու վերաբերյալ վարակիչ հիվանդությունների օջախներում, որտեղ առկա են վարակիչ, այդ թվում՝ մակաբուծային հիվանդությունների առաջացման և տարածման համար պայմաններ մարդու կյանքին և առողջությանն էական վտանգ սպառնացող խախտումների արձանագրման արդյունքում օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով ուսումնական և կրթական հաստատությունների, առողջապահական և մշակութային օբյեկտների գործունեությունը կասեցնելու մասին, մինչև սանիտարական նորմերի ու կանոնների, հիգիենիկ նորմատիվների և հակահամաճարակային ռեժիմների արձանագրված խախտումները վերացնելը, խմելու, կենցաղային, տնտեսական, արտադրական, տեխնիկական կարիքների համար ջրի օգտագործումը կասեցնելու մասին:

Գործնականում բոլոր այն դեպքերում, երբ առկա չէ հաստատված ստուգաթերթ՝ աշխատանքային օրենսդրության նորմերի պահպանման նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու մասով, տեսչական մարմնի աշխատակիցները իրականացնում են գնում՝ «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի շրջանակներում, և արձանագրված խախտումների վերացման համար գործատուներին տալիս կարգադրագրեր, անգամ այն դեպքում, երբ այս ոլորտում կարգադրագիր տալու իրավասություն որևէ օրենքով և ԱԱՏՄ կանոնադրությամբ նախատեսված չէ:

Բացի այդ, դատական ակտերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ հայցվորները տեսչական մարմնի դեմ բողոքներ ներկայացնելիս բարձրացնում են նաև արձանագրությունների կազմմանը շահագրգիռ անձին մասնակից չդարձնելու վարքագիծը, իրավախախտման վերաբերյալ արձանագրության կազմմանը ներկա չգտնվելը, արձանագրությունը անձի կողմից ստորագրված չլինելը, ինչպես նաև Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 267-րդ հոդվածով նախատեսված իրավունքներն ու պարտականությունները վերջինիս բացատրված չլինելը և այլն:

Այսինքն՝ տեսչական մարմնի աշխատակիցները չեն պահպանում Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքով նախատեսված երաշխիքները, որի արդյունքում՝ դատարանում վիճարկելու դեպքում, փաստացի թույլ տված խախտման վերաբերյալ նախաձեռնված վարույթի արդյունքում ընդունված ակտը կարող է դատարանի կողմից ճանաչվել անվավեր՝ ընթացակարգ չպահպանելու հիմքով, և խախտված իրավունքը չվերականգնվի:

Ինչ վերաբերում է բողոքների ընդունմանը, թեև Տեսչական մարմնի կայքում առկա է հարթակ՝ անանուն բողոքների ներկայացման համար, սակայն օրենսդրությամբ բացակայում են արդյունավետ գործարկման հիմքերը՝ անանուն բողոքների ներկայացման և դրանց արձագանքման համար:

Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ԱՍՏՄ անհատները դիմում են հիմնականում աշխատանքից ազատվելուց հետո, օրինակ՝ չվճարված աշխատավարձի, չկատարված վերջնահաշվարկի խնդիրներով: Տեսչական մարմնին դիմելու տարատեսակ միջոցների առկայության պայմաններում նման պրակտիկան վկայում է, մի կողմից, աշխատակիցների վախերի մասին՝ աշխատանքային հարաբերությունների ընթացքում բողոք բերելու դեպքում աշխատանքը կորցնելու կամ նմանատիպ բացասական հետևանքների բախվելու, իսկ մյուս կողմից՝ ԱՍՏՄ դիմելու հիմքերի և ձևերի մասին իրազեկվածության պակասի: Խնդրին լուծում տալու համար անհրաժեշտ է բարձրացնել հանրության իրազեկվածությունը ԱՍՏՄ գործունեության, բողոքների բերման և դրանց արձագանքման վերաբերյալ:

ԱՍՏՄ կանոնադրությամբ որևէ սահմանափակում գործատուների՝ մասնավոր կամ հանրային ոլորտում գործելու հիմքով նախատեսված չէ: ԱՍՏՄ-ն կարող է իրականացնել իր վերահսկողությունը ցանկացած գործատուի նկատմամբ, ինչը համապատասխանում է Կոնվենցիայի պահանջներին: Այնուամենայնիվ, ԱՍՏՄ-ից ստացված տեղեկությունների համաձայն, պետական կամ համայնքային մարմինների դեմ ստացված բողոքները սակավաթիվ են: Ուստի անհրաժեշտ է պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում աշխատող անձանց ուղղված և վերջիններիս համար իրազեկող աշխատանքներ կատարել ԱՍՏՄ լիազորությունների և հնարավորությունների մասին, ինչպես նաև վստահությունը բարձրացնելու նպատակով բարձրացնել պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններ հանդիսացող գործատուների մոտ իրականացված ստուգումների և վարույթների արդյունքների և կիրառված պատասխանատվության միջոցների վերաբերյալ:

Վիճակագրության համաձայն՝ իր նախաձեռնությամբ կատարված վարույթների մեծամասնությունը հարուցվել է Պետական եկամուտների կոմիտեից և այլ պետական մարմիններից ստացված տեղեկությունների հիման վրա: Սակայն որոշ դեպքերում նման տեղեկությունները փոխանցվել են բավականին ուշ՝ իրավախախտումը բացահայտելուց

հետո պատասխանատվության ենթարկելու համար սահմանված ժամկետներն անցնելուց հետո: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ վարչական մարմինները վարչական վարույթ իրականացնելու համատեքստում կաշկանդված են ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետներով, տեղեկությունների ժամանակին փոխանցելը կարող է վճռորոշ լինել:

Կառավարությունը նախատեսում է ստեղծել աշխատանքային վեճեր լուծող արտադատական մարմին: Ըստ էության արտադատական մեխանիզմի նախատեսումը՝ թե՛ տեսչական մարմնի կազմում, թե՛ որպես առանձին կառույց, կարող հանդիսանալ արդյունավետ միջոց աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համար՝ ապահովելով ավելի սեղմ ժամկետում վեճի լուծում առանց լրացուցիչ ծախսերի, ինչպես նաև նպաստել դատարանների բեռնաթափմանը: Այնուամենայնիվ կարևոր է, որպեսզի արդեն իսկ գործող ԱԱՏՄ-ն դուրս չգա իր վերահսկողական լիազորությունների սահմաններից՝ այդ թվում փաստացի իրականացնելով վեճերի լուծման գործառույթ: Այս առումով անկյունային է հստակ տարանջատել աշխատանքային վեճ լուծելու իրավասություն ունեցող մարմինների լիազորությունները, այդ թվում՝ տարանջատելով վերահսկողություն իրականացնելու և վեճ լուծելու տեսանկյունից: Այս նպատակով խիստ կարևոր է օրենսդրությամբ հստակ սահմանել ԱԱՏՄ վերահսկողական լիազորություններն օրենսդրությամբ՝ բացառելու վերջինիս՝ իր լիազորությունների սահմաններից դուրս գալը և փաստացի աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնմամբ զբաղվելու պրակտիկան:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Օրենսդրության ոլորտում

- «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում կատարել փոփոխություններ տեսչական մարմինների, այդ թվում՝ ԱԱՏՄ ղեկավարի և տեղակալների պաշտոններին ներկայացվող պահանջները համապատասխանեցնելով թիվ 81 Կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածին, մասնավորապես բացառելով նշված պաշտոնը կրող անձին պաշտոնից ազատելու հնարավորությունը պաշտոնատար անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի փոփոխության դեպքում, ինչպես նաև քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության արդյունքով՝ երաշխավորելու զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը և անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում կամ ոչ պատշաճ արտաքին ազդեցությունից:
- Հաշվի առնելով դատական պրակտիկան՝ օրենսդրական փոփոխությունների միջոցով բացառել ցանկացած դեպքում ԱԱՏՄ ղեկավարի և նրա տեղակալների պաշտոնից ազատումը ՀՀ վարչապետի բացարձակ հայեցողությամբ՝ խուսափելու աշխատանքից կամայական ազատելու պրակտիկայից: Օրինակ դարձնել ինքնավար պաշտոն:

- Ըստ այդմ, ինչպես «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում, այնպես էլ ԱՍՏՄ կանոնադրությունում փոփոխություններ կատարելու միջոցով վերանայել և խստացնել նման պաշտոնում նշանակվելու համար Տեսչական մարմնի ղեկավարին և նրա տեղակալին ներկայացվող պահանջները, որոնք ուղղված կլինեն ԱՍՏՄ ղեկավարի և նրա տեղակալի արժանիքահեն ընտրությանը:
- Արտադատական/ դատական վեճեր լուծող մարմնի, աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ պետական վերահսկողություն իրականացնող և նախատեսվող կառույցների համատեքստում հստակեցնել ԱՍՏՄ-ի գործառույթները՝ հստակ սահմանելով ԱՍՏՄ վերահսկողական լիազորությունները՝ բացառելու վերջինիս կողմից իր լիազորությունների սահմաններից դուրս գալը և փաստացի վեճերի լուծում իրականացնելը:
- Օրենսդրությամբ հստակ սահմանել աշխատանքային տեսուչների լիազորությունները, այդ թվում՝ հստակ նախատեսելով ստուգայցի մասին գործատուին նախապես չճանուցելու տեսուչի հնարավորությունը, առանց վերադասից լրացուցիչ հանձնարարական վերցնելու ստուգման ընթացքում նկատած այլ խնդիրների ուսումնասիրման հնարավորությունը, ինչպես նաև օրվա ցանկացած, այդ թվում՝ զիջերային ժամերին ցանկացած ձեռնարկություն մուտք գործելու հնարավորությունը՝ թիվ 81 Կոնվենցիային համապատասխան:
- Նույն կերպ՝ սահմանել աշխատանքային տեսուչների պարտականությունները ստուգումներ անցկացնելիս վերահսկողության ներքո գտնվող կառույցներում մասնաբաժին չունենալու, իրենց պարտականությունների կատարման ժամանակ հայտնի դարձած գաղտնիք համարվող տեղեկությունների մասին չհրապարակելու, ինչպես նաև ստուգման համար հիմք հանդիսացող բողոքների աղբյուրները չբացահայտելու վերաբերյալ՝ թիվ 81 Կոնվենցիային համապատասխան:
- Օրենսդրությամբ հստակեցնել ԱՍՏՄ կողմից կարգադրագիր տալու իրավասության շրջանակը աշխատանքային օրենսդրության և ոլորտը կարգավորող այլ իրավական նորմերի պահպանման նկատմամբ վերահսկողության իրականացման համատեքստում՝ բացառելու ԱՍՏՄ-ի կողմից առանց օրենսդրական հիմք ունենալու, այդ թվում ստուգում չիրականացնելու արդյունքում գործատուներին իրավախախտումը վերացնելու կարգադրագիր տալու պրակտիկան:
- Ըստ այդմ՝ հստակ սահմանել աշխատանքային օրենսդրության և վերաբերելի այլ իրավական նորմերի պահպանման համատեքստում այն հարցերի շարքը, որոնց մասով իրավախախտումների բացահայտման դեպքում ԱՍՏՄ-ն իրավասու է տրամադրել հանձնարարականներ/ կարգադրագրեր՝ դրանք վերացնելու նպատակով՝ դրանք համապատասխանեցնելով Թիվ 81 կոնվենցիայի պահանջներին՝ բացառելու ԱՍՏՄ-ի կողմից նման լիազորությունը կիրառելը ցանկացած իրավիճակում:
- Օրենսդրությամբ նախատեսել և արդյունավետ գործարկման հիմքեր ստեղծել անանուն բողոքների ներկայացման և դրանց արձագանքման համար:

- Պետական մարմինների փոխօգնության համատեքստում մշակել աշխատանքային հարաբերությունների իրավախախտումների բացահայտման դեպքում պետական մարմինների միջև տեղեկատվության փոխանակման հստակ ընթացակարգեր՝ ապահովելու նաև «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետների և օրենսդրական այլ պահանջների պահպանումը:

ԱԱՏՄ իրավակիրառ պրակտիկայի ոլորտում

- Բացառել օրենքով չնախատեսված եղանակներով իրավախախտումների բացահայտման պրակտիկան՝ Սահմանադրության 6-րդ հոդվածին համահունչ:
- Մինչև օրենսդրական փոփոխությունների կատարումը՝ ցացառել զննում իրականացնելու միջոցով աշխատանքային իրավունքի ոլորտում իրավախախտումներ բացահայտելու պարագայում բացահայտված իրավախախտումները վերացնելու կարգադրագրեր տալու պրակտիկան:
- Ապահովել աշխատակիցների բավարար քանակ՝ համալրելով թափուր հաստիքները և, ըստ անհրաժեշտության, ավելացնել տեսուչների քանակը:
- Ապահովել վարչական վարույթի շրջանակներում ՎԻՎ ՀՀ օրենսգրքով նախատեսված երաշխիքների և ժամկետների պահպանումը:
- Հաշվի առնելով ընթացող բարեփոխումները, որի արդյունքում լուծարվում, վերակազմավորվում, միավորվում են պետական մարմինները, ապահովել ԱԱՏՄ-ի պրոակտիվ դերը նշված գործընթացներում աշխատանքային իրավունքների ապահովման նկատմամբ արդյունավետ վերահսկողություն իրականացնելով:

Իրազեկվածության բարձրացման ոլորտում

- Տեսչական մարմնի, վերջինիս գործառույթների մասին կազմակերպել իրազեկման արշավներ, այդ թվում՝ իրազեկող հոլովակներ տարածել, տարբեր վայրերում թերթիկներ փակցնել և այլն: Տեսչական մարմնի հաջողված պրակտիկան ցույց տալ՝ մարմնի նկատմամբ հանրային վստահությունը բարձրացնելու նպատակով:
- Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում աշխատող անձանց ուղղված և վերջիններիս համար իրազեկող աշխատանքներ կատարել ԱԱՏՄ լիազորությունների և հնարավորությունների մասին, ինչպես նաև վստահությունը բարձրացնելու նպատակով բարձրացնել պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններ հանդիսացող գործատուների մոտ իրականացված ստուգումների և վարույթների արդյունքների և կիրառված պատասխանատվության միջոցների վերաբերյալ: