



**ՀԵՆՐԻԿ ԽՈՒՆԴԿԱՐՅԱՆ**

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի վարչական պալատի  
դատավորի օգնական,  
Երևանի պետական համալսարանի  
իրավագիտության ֆակուլտետի դասախոս  
ORCID ID: 0000-0002-9335-1007

**ՎԱՐՉԱԿԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ԻՐԱՎԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ  
ՍԱՀՄԱՆՆԵՐՆ ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐԻ  
ԼՈՒԾՄԱՆ ՇՐՋԱՆԱԿՆԵՐՈՒՄ**

**Ամփոփագիր**

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադիրը ՀՀ Սահմանադրության «Մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքները և ազատությունները» վերտառությամբ 2-րդ գլխում՝ 57-րդ հոդվածում, որպես սոցիալական պետության ցուցիչ, ամրագրել է յուրաքանչյուրի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը: Իսկ ՀՀ Սահմանադրության 82-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ յուրաքանչյուր աշխատող, օրենքին համապատասխան, ունի առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների, առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման, ամենօրյա և շաբաթական հանգստի, ինչպես նաև ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք: Քաղաքացիների աշխատանքային իրավունքների և օրինական շահերի ապահովման երաշխիքների շարքում կարևոր է նրանց աշխատանքի կազմակերպման ու կիրառման ոլորտը կարգավորող օրենսդրության պահպանման նկատմամբ իրականացվող հսկողությունն ու վերահսկողությունը<sup>1</sup>, և այդ հարցում իր ուրույն դերն ունի գործադիր իշխանությունը՝ ի դեմս հատկապես ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի (այսուհետ նաև՝ Տեսչական մարմին):

Սույն աշխատանքի շրջանակներում քննարկվել է Տեսչական մարմնի իրավասությունն աշխատողների և գործատուների միջև աշխատանքային տարաձայնությունների լուծման շրջանակներում: Հատուկ ուշադրություն է դարձվել երեք իրավական հարցադրումների.

<sup>1</sup> Տե՛ս Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային իրավունք: Հայրուկ մաս / Գ.Վ. Պեդրոսյան; ԵՊՀ: Եր., «Հայրապետ» հրատ., 2018, էջ 662:

ՍԱՀՄԱՆԱՐԴՈՎԿԱՆ ՂԱՏԱՐԱՆ 4(121)2025

- արդյո՞ք Տեսչական մարմինն ունի իրավասություն աշխատանքային տարածայնությունների լուծման շրջանակներում,

- արդյո՞ք իրավունքների պաշտպանության վերոնշյալ մեխանիզմը չի հանգեցնում հայցային վաղեմության ժամկետների շրջանցման,

- արդյո՞ք Տեսչական մարմինն ունի իրավասություն աշխատանքից ազատման վերաբերյալ հրամանների իրավաչափության պարզման շրջանակներում ապահովելու աշխատողի խախտված իրավունքների լիակատար և պատշաճ վերականգնումը:

Համապատասխանաբար անհրաժեշտ ենք համարել անդրադառնալ այն հարցին, թե արդյո՞ք անհատական աշխատանքային վեճերի լուծման գործընթացում Տեսչական մարմինն ունի որևէ իրավասություն:

**Հիմնաբառեր.** աշխատանք, աշխատանքային վեճ, պետական վերահսկողություն, տեսչական մարմին, կարգադրագիր, անհատական իրավական ակտ, իրավունքի վերականգնում:

### ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Անձանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության կարևոր երաշխիք է աշխատանքային օրենսդրության պահպանման նկատմամբ իրականացվող վերահսկողությունն ու հսկողությունը, որի շրջանակում նշանակալի դեր ունի գործադիր իշխանությունը՝ ի դեմս Տեսչական մարմնի:

Սույն հետազոտությունում ուսումնասիրվել է նշված մարմնի իրավասությունն աշխատողների և գործատուների միջև առաջացած աշխատանքային տարածայնությունների լուծման շրջանակում՝ մասնավորապես պարզելու, թե արդյո՞ք այն իրավասու է մասնակցելու անհատական աշխատանքային վեճերի լուծմանը, արդյո՞ք այդ մեխանիզմի այնպիսի մեկնաբանությունը, որ Տեսչական մարմինն իրավասու է լուծել աշխատանքային վեճեր, չի հանգեցնում իրավական այլ խնդիրների, և արդյո՞ք Տեսչական մարմինը կարող է ապահովել աշխատողի խախտված իրավունքների լիակատար վերականգնումը՝ աշխատանքից ազատման իրավաչափության գնահատման համատեքստում:

Ընդ որում՝ բարձրացված հարցադրումների կապակցությամբ Հայաստանի Հանրապետությունում գիտագործնական համակողմանի ուսումնասիրություններ չեն կատարվել, ինչով էլ պայմանավորվում է սույն թեմայի արդիականությունը, բացի այդ՝ դատական պրակտիկայի ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ առկա են մի շարք վեճեր վերոնշյալ հարցերի վերաբերյալ:

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

ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՎԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆ ◆ ՏԵՂԵԿՎՊԻՐ ◆ 4(121)2025

բանական, համակարգային մեկնաբանման մեթոդները: Հետազոտությունում լայնորեն կիրառվել է համեմատական-իրավական մեթոդը:

**ՎԱՐՉԱԿԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ԻՐԱՎԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՍԱՀՄԱՆՆԵՐԸ ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐԻ ԼՈՒԾՄԱՆ ՇՐՋԱՆԱԿՆԵՐՈՒՄ**

Հայաստանի Հանրապետությունում պետական վերահսկողական մարմինների իրավասությունը խիստ սահմանափակված է ՀՀ Սահմանադրությամբ և օրենքներով: Իրավական պետությունում պետական կարգավորման բոլոր ոլորտների հիմքում ընկած է օրինականության սկզբունքը՝ որպես համաիրավական բնույթի սկզբունք-մեթոդ, որը ենթադրում է իրավունքի համընդհանրություն, օրենքի գերակայություն, օրենքի առջև բոլորի հավասարություն, իրավունքների իրացման և պաշտպանության կառուցակարգերի առկայություն, իրավակարգի կայունություն<sup>1</sup>: Օրինականությունը համալիր բնույթի երևույթ է, որը հանդես է գալիս որպես բովանդակության, պահանջների, սկզբունքների, երաշխիքների համակցություն<sup>2</sup>:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը, իր նախկին որոշումներից մեկում անդրադառնալով օրինականության սկզբունքին, նշել է, որ այս սկզբունքն ուղղակիորեն պահանջում է, որ պետական մարմինների ու պաշտոնատար անձանց գործունեությունը հիմնված լինի Սահմանադրության և օրենքի վրա. (...): Օրինականության սկզբունքը բացառիկ կարևոր նշանակություն ունի հատկապես այն ժամանակ, երբ պետական մարմիններն առնչվում են մասնավոր անձանց հիմնական իրավունքների հետ<sup>3</sup>:

Տեսչական մարմինը, լինելով աշխատանքի և առողջապահության ոլորտի վերահսկող մարմին, իրականացնում է աշխատանքային օրենսդրության պահպանումը վերահսկելու գործառնություններ: Սակայն, աշխատանքային վեճերը (հատկապես աշխատողի՝ աշխատանքից ազատման վեճերը, որոնք առնչվում են աշխատանքի վերականգնմանը կամ ազատման իրավաչափությանը) ունեն իրավական կարգավորման առանձնահատկություններ, որոնք անմիջականորեն կապվում են դատական կարգով իրավունքների պաշտպանության կառուցակարգի հետ:

Աշխատանքային իրավահարաբերությունները մարդու կյանքի ամենազգայուն և երբեմն նաև ամենախոցելի ոլորտներից մեկն են: Աշխատողի համար աշխատանքը ոչ միայն եկամտի աղբյուր է, այլև ինքնազարգացման, կայունության և սոցիալական ապահովության հիմք: Վերոնշյալի մասին են վկայում նաև Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի դիրքորոշումներն առ այն, որ անձնական կյանքը ներառում է այլոց հետ հարաբերություններ հաստատելու և

<sup>1</sup> Տե՛ս **Աշխեն Ղարսյան**, *Օրինականության սկզբունքը քաղաքացիական դատավարությունում: Պետություն և իրավունք*, N 3(88)2020:

<sup>2</sup> Տե՛ս *Теория государства и права / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова.- М.: Издательская группа ИНФРА-М - НОРМА, 1997, էջ 435-456:*

<sup>3</sup> Տե՛ս «Ինտելլիգենտ» ՓԲԸ-ն ընդդեմ ՀՀ արդարադատության նախարարության դատական ակտերի հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության թիվ ՎԴ/21a27/05/11 վարչական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 18.07.2014 թվականի որոշումը:

ՍԱՀՄԱՆԱՂՈՐԴԱԿԱՆ ՂԱՏԱՐԱՆ ◆ ՏԵՂԵԿՎԱԳԻՐ ◆ 4(121)2025

զարգացնելու անձի իրավունքը, այդ թվում՝ մասնագիտական ոլորտում<sup>1</sup>: Իրենց աշխատանքային կյանքում է, որ մարդկանց մեծ մասը ստանում է իրենց կապն արտաքին աշխարհի հետ ամրապնդելու բազմաթիվ հնարավորություններ<sup>2</sup>: Հետևաբար՝ հաստատվել է, որ մասնագիտական գործունեությամբ զբաղվելու հարցում կիրառվող սահմանափակումները միջամտություն են «անձնական կյանքի» նկատմամբ<sup>3</sup>: Այդ պատճառով գտնում ենք, որ աշխատանքային իրավունքների խախտման յուրաքանչյուր դեպք իր մեջ կրում է ոչ միայն իրավական, այլև հոգեբանական և սոցիալական մեծ ծանրաբեռնվածություն: Նման իրավիճակներում իրավունքի պաշտպանության արդյունավետ մեխանիզմների առկայությունը դառնում է կենսական, իսկ դրանց իրավաչափությունն ու լիարժեքությունը՝ իրավական և սոցիալական պետության իրական չափանիշ:

Հենց այստեղ են հարաբերակցվում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 33-րդ և 38-րդ հոդվածները՝ մեկը սահմանելով պետության մշտապես հսկող «աչքի» առկայությունը՝ տեսչական վերահսկողությունը, մյուսը՝ տարածայնությունների վերջնական և պարտադիր լուծման կառուցակարգը՝ դատական պաշտպանությունը: Այս երկու նորմերի ներդաշնակ գործողությունն է, որ ձևավորում է կանխարգելիչ և խախտված իրավունքները վերականգնող հավասարակշռված համակարգ:

Այսպես. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 33-րդ հոդվածի համաձայն՝ 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 (այսուհետ՝ տեսչական մարմին)՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված գործերի ենթակայությանը համապատասխան, իրականացնում է դատարանը:

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքի և առողջապահության ոլորտի վերահսկողությունը վերապահված է պետական կառավարման համակարգի կարևոր օղակներից մեկին՝ ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինին: Այս մարմինը կոչված է ապահովելու, ի թիվս այլնի, որ գործատուները և աշխատողները գործեն օրենքի սահմաններում, պահպանվեն աշխատանքային անվտանգության և առողջության պաշտպանման նորմերը, գործատուները

<sup>1</sup> *St' u Antović and Mirković v. Montenegro գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 28.11.2017 թվականի վճիռ, § 42:*

<sup>2</sup> *St' u Bărbulescu v. Romania գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 06.09.2017 թվականի վճիռ, § 71:*

<sup>3</sup> *St' u Jankauskas v. Lithuania (No. 2) գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 27.06.2017 թվականի վճիռ, § 57:*

հարգեն աշխատողների իրավունքները և ապահովեն դրանց պատշաճ իրացումը: Սակայն արդյո՞ք Տեսչական մարմինն ունի այնպիսի գործառույթներ և լիազորություններ, որոնց արդյունքում այն կարող է համարվել աշխատանքային բնույթի տարածայնություններ լուծող մարմին: Այս հարցի պատասխանը գտնելու համար անհրաժեշտ է նախ հասկանալ վերջինիս իրավասությունների իրական ծավալը և սահմանները, ուսումնասիրել ոլորտը կարգավորող համապատասխան օրենսդրությունը:

Այսպես. «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ տեսչական մարմնի նպատակն օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով իր վերահսկողության ոլորտում անվտանգության և (կամ) օրենսդրության պահանջների պահպանման ապահովումն է, որին համապատասխան՝ տեսչական մարմինն իրականացնում է հետևյալ լիազորությունները.

1) տնտեսավարող 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.

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

3) համապատասխան ոլորտներում Հայաստանի Հանրապետության օրենքների և դրանց համապատասխան ընդունված իրավական ակտերի դրույթների կիրառման վերաբերյալ բացատրական աշխատանքների իրականացումը, տնտեսավարող սուբյեկտներին իրենց իրավունքների և պարտականությունների մասին տեղեկացումը (...):

Նույն օրենքի 8-րդ հոդվածի 5-րդ մասի 1-ին կետի համաձայն՝ տեսչական մարմնի ղեկավարը ղեկավարում, համակարգում և վերահսկում է տեսչական մարմնի ընթացիկ գործունեությունը, պատասխանատու է տեսչական մարմնի առջև դրված խնդիրների ու գործառույթների իրականացման համար:

Նույն մասի 6-րդ կետի համաձայն՝ տեսչական մարմնի ղեկավարն իր իրավասության սահմաններում արձակում է հրամաններ, կարգադրագրեր և տալիս հանձնարարագրեր, ցուցումներ, առանց լիազորագրի հանդես է գալիս Հայաստանի Հանրապետության կամ տեսչական մարմնի անունից, ինչպես նաև տալիս է Հայաստանի Հանրապետության կամ տեսչական մարմնի անունից հանդես գալու լիազորագրեր, այդ թվում՝ վերալիազորման իրավունքով լիազորագրեր:

ՀՀ առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրությունը հաստատվել է «Հայաստանի Հանրապետության առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրությունը հաստատելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2018 թվականի հունիսի 11-ի թիվ 755-Լ որոշմամբ՝ համաձայն հավելվածի (այսուհետ՝ Հավելված), որի 1-ին կետի

ՍԱՀՄԱՆԱՐԴՎԱԿԱՆ ՂԱՏԱՐԱԿ ԴՍՏԱՐՎԱԿ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆ 4(121)2025

համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը (այսուհետ՝ տեսչական մարմին) վերահսկողություն և օրենքով սահմանված այլ գործառույթներ իրականացնող՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությանը ենթակա մարմին է, որն օրենքով սահմանված կարգով կիրառում է պատասխանատվության միջոցներ առողջապահության, անձի ֆունկցիոնալության գնահատման, աշխատանքային իրավունքի՝ ներառյալ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման բնագավառներում՝ հանդես գալով Հայաստանի Հանրապետության անունից:

Հավելվածի 9-րդ կետի համաձայն՝ տեսչական մարմնի նպատակն օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով (...) Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների պահպանման ապահովումն է:

Հավելվածի 11-րդ կետի 10-րդ ենթակետի համաձայն՝ տեսչական մարմնի լիազորություններն են՝ աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը, այդ թվում՝ (...) ժա. 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 (...):

Վերոնշյալ իրավակարգավորումների համակարգային ուսումնասիրության արդյունքում պարզ է դառնում, որ Տեսչական մարմինն օժտված է աշխատանքային օրենսդրության, ինչպես նաև աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջների կատարման նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու իրավասությամբ, սակայն այդ իրավասությունն իր բովանդակությամբ և նպատակային ուղղվածությամբ չի ներառում մասնավոր վեճերի լուծման գործառույթ: Տեսչական մարմինը, իր լիազորությունների շրջանակում ստուգումների արդյունքում արձանագրելով օրենքով ամրագրված նորմերի խախտումները, կարող է միայն օրենքով սահմանված կարգով և ծավալով կիրառել պատասխանատվության միջոցներ՝ վարչական տույժեր, տալ նախազգուշացումներ կամ իրականացնել բացատրական աշխատանքներ, տեղեկացնել տնտեսավարող սուբյեկտներին իրենց իրավունքների և պարտականությունների մասին:

Տեսչական մարմնի ղեկավարը, հանդիսանալով համապատասխան մարմնի կենտրոնական ղեկավարող օղակը, ղեկավարում, համակարգում և վերահսկում է տեսչական մարմնի ընթացիկ գործունեությունը: Այսինքն՝ տեսչական մարմնի ղեկավարի գործունեության հիմնական նպատակն է ապահովել համապատասխան տեսչական մարմնի լիազորությունների պատշաճ կատարումը: Տեսչական մարմնի ղեկավարի իրականացրած գործունեությունը, այդ թվում նաև՝

արձակվող կարգադրագրերը պետք է ծառայեն համապատասխան վարչական մարմնի պատշաճ գործունեությանը, և ոչ մի դեպքում դուրս չգան դրա լիազորությունների սահմաններից: Այսպիսով՝ « առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի ղեկավարի արձակած կարգադրագրերը, նույնիսկ լինելով պարտադիր կատարման ենթակա, չեն կարող և իրավական իմաստով չպետք է կրեն այնպիսի բովանդակություն, որը հավասարազոր է գործատուի և աշխատողի միջև ծագած աշխատանքային վեճի լուծմանը, որպիսի լիազորություն վերապահված չէ « առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին, ավելին՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության համաձայն՝ աշխատանքային վեճերի լուծման պետական միակ մարմինը դատարանն է:

Բացի այդ, « առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կողմից աշխատանքային տարաձայնությունների լուծմանն ուղղված կարգադրագրերի արձակման վերաբերյալ իրավակարգավորումների նախատեսման արդյունքում առաջ կարող են գալ հետևյալ իրավական հարցադրումները՝

- արդյո՞ք իրավունքների պաշտպանության վերոնշյալ մեխանիզմը չի հանգեցնի հայցային վաղեմության ժամկետների շրջանցման և աշխատողների կողմից իրավունքի չարաշահման,

- արդյո՞ք վերոնշյալ մեխանիզմի առկայության պարագայում Տեսչական մարմինն ունի իրավասություն աշխատանքից ազատման վերաբերյալ հրամանների իրավաչափության պարզման շրջանակներում ապահովելու աշխատողի իրավունքների լիակատար և պատշաճ վերականգնում:

Այսպես. « աշխատանքային օրենսգրքի 263-րդ հոդվածը տալիս է աշխատանքային վեճի հստակ սահմանումը. այն տարաձայնություն է, որը ծագում է աշխատողի (կամ նախկին աշխատողի) և գործատուի միջև՝ կապված օրենքով, այլ նորմատիվ ակտերով, ներքին իրավական ակտերով կամ պայմանագրերով սահմանված իրավունքների և պարտականությունների կատարման հետ: Այս նորմն ընդգծում է, որ վեճը կարող է լինել թե՛ գործող, թե՛ արդեն ավարտված աշխատանքային հարաբերություններից:

« աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ աշխատանքային պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքից ազատման հետ անհամաձայնության դեպքում աշխատողը կարող է դիմել դատարան երկու ամսվա ընթացքում՝ անհատական իրավական ակտը ստանալու օրվանից: Սա հայցային վաղեմության հստակ և կարճ ժամկետ է, որը միտված է ապահովելու իրավական կանխատեսելիություն: Եթե դատարանը պարզի՝ աշխատանքային պայմանները փոփոխվել են կամ աշխատողը ազատվել է աշխատանքից առանց օրինական հիմքի կամ սահմանված պահանջների խախտմամբ, ապա խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Գործատուն պարտավորվում է փոխհատուցել՝ վճարելով միջին աշխատավարձը հարկադիր պարապորդի ողջ ժամանակահատվածի համար կամ, եթե աշխատողը կատարել է ավելի ցածր վարձատրվող աշխատանք նույն գործատուի մոտ, վճարել տարբերությունը, իսկ եթե այլ գործատուի մոտ է կատարել այլ աշխատանք, ապա պետք է գործատուն վճարի նախկին աշխատանքի համար վճարված վերջին ինն ամսվա աշխատավարձի

ՍԱՀՄԱՆԱՐՈՎՎԱԿԱՆ ՂԱՏԱՐՎԱԿԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՆԵՐ 4(121)2025

չափով գումար, իսկ եթե աշխատողը ինն ամսից պակաս է աշխատել՝ այդ ժամանակահատվածի համար վճարված աշխատավարձի չափով գումար, ինչպես նաև նախկինում և հարկադիր պարապուրդի տվյալ ժամանակահատվածում նոր աշխատանքի դիմաց ստացած աշխատավարձերի դրական տարբերությունը: Բացի այդ, օրենքով նախատեսված դեպքերում աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին վճարել նաև հատուցում ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

«Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքով որևէ իրավակարգավորում առկա չէ համապատասխան ենթադրյալ իրավունքների խախտման դեպքում վարչական մարմնի կողմից վարչական վարույթի հարուցման ժամկետների սահմանափակման վերաբերյալ. ինչ վերաբերում է Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 37-րդ հոդվածով նախատեսված ժամկետներին, ապա դրանք վերաբերում են սուսկ վարչական տույժ նշանակելու ժամկետներին:

Ըստ այդմ՝ վերոգրյալ իրավիճակը կարող է հանգեցնել աշխատողի կողմից իրավունքի չարաշահման, այն է՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված հայցային վաղեմության ժամկետների խախտման, քանի որ հայցային վաղեմության ժամկետները բաց թողնելու դեպքում անձը կարող է դիմել Տեսչական մարմնին վարույթ հարուցելու համար, որպիսի վարույթի իրականացման վերջնարդյունքում ընդունված իրավական ակտով կամ կատարված գործողությամբ տեսականորեն կարող է իրականացվել անձի աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը գրեթե անսահման ժամկետներում: Վերջինս կարող է հանգեցնել ինչպես գործատուի իրավունքների սահմանափակման, քանի որ տվյալ դեպքում կանխատեսելիության խնդիր կարող է առաջ գալ գործատուի համար, այդպես էլ՝ այն աշխատողների իրավունքների սահմանափակման, որոնք նշանակվել են այն պաշտոնում աշխատանքի համար, որից ազատվել էր համապատասխան անձը, ում իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված են վարչական մարմնի գործողությունները, քանի որ համապատասխան պաշտոնին այլ անձի նշանակված լինելը չի կարող համարվել իրավունքները խախտված անձի տվյալ աշխատանքում վերականգնվելն անհնարին դարձնող հանգամանք:

Բացի այդ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով նախատեսվում են աշխատողի իրավունքների վերականգնման կառուցակարգերն այն դեպքում, երբ դատարանը պարզի՝ աշխատանքային պայմանները փոփոխվել են կամ աշխատողն ազատվել է աշխատանքից առանց օրինական հիմքի կամ սահմանված պահանջների խախտմամբ: Այնուամենայնիվ՝ չկա որևէ կարգավորում այն հարցի վերաբերյալ, երբ Տեսչական մարմնի կողմից է պարզվում, որ աշխատանքային պայմանները փոփոխվել են կամ աշխատողն ազատվել է աշխատանքից առանց օրինական հիմքի կամ սահմանված պահանջների խախտմամբ, ապա տվյալ պարագայում հարկադիր պարապուրդ վճարելու պարտականություն կարող է Տեսչական մարմինը դնել գործատուի վրա,

թե՛ ոչ, և ինչ կերպով պետք է հաշվարկվի հարկադիր պարապուրդը, քանի որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով նախատեսված կարգավորումները վերաբերում են միայն դատարանի կողմից աշխատանքից ազատման կամ աշխատանքային պայմանները փոփոխելու ոչ իրավաչափ լինելը հաստատվելու դեպքում հարկադիր պարապուրդի հաշվարկման կանոններին:

Բացի այդ, որևէ կարգավորում առկա չէ այն հարցի վերաբերյալ, թե տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության պարագայում ինչ վարքագիծ պետք է ցուցաբերի Տեսչական մարմնի ղեկավարը՝ արդյո՞ք պետք է քննարկի վերականգնման անհնարինության հարցը, թե՛ ոչ, և արդյո՞ք վերականգնման անհնարինության պարագայում կարող է արձակել կարգադրագիր, որ գործատուն վճարի հատուցում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով սահմանված չափով, թե դա միայն դատարանին վերաբերելի իրավակարգավորում է:

**Այսպիսով՝ վերոգրյալի հաշվառմամբ գալիս ենք այն եզրահանգման, որ, չնայած այն հանգամանքին, որ ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի ղեկավարն ունի պարտադիր բնույթ ունեցող կարգադրագրեր արձակելու լիազորություն, սակայն տվյալ լիազորության իրացման շրջանակներում չի կարող իրականացվել աշխատանքային վեճերի քննություն և լուծում՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ համապատասխան իրավասությամբ օժտված միակ պետական մարմինը դատարանն է, և տվյալ վեճերի քննության ու լուծման արդյունքում աշխատանքային խախտված իրավունքների վերականգնման համապատասխան կառուցակարգերի մասին իրավակարգավորումները վերաբերում են միայն դատարաններին:**

### Օգտագործված նորմատիվ իրավական ակտեր

1. ՀՀ Սահմանադրություն, ընդունվել է 06.12.2015 թվականին, ուժի մեջ է մտել 22.12.2015 թվականին, ՀՀՊՏ 2015.12.21/Հատուկ թողարկում Հոդ.1118:
2. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը, ընդունվել է 14.12.2004 թվականին, ուժի մեջ է մտել 21.06.2005 թվականին, ՀՀՊՏ 2005.12.21/79(451) Հոդ.1385:
3. «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենք, ընդունվել է 17.12.2014 թվականին, ուժի մեջ է մտել 09.01.2015 թվականին, ՀՀՊՏ 2014.12.30/76(1089).1 Հոդ.1253.43:
4. «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենք, ընդունվել է 18.02.2004 թվականին, ուժի մեջ է մտել 31.12.2004 թվականին, ՀՀՊՏ 2004.03.31/18(317) Հոդ.413:
5. Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքը, ընդունվել է 06.12.1985 թվականին, ուժի մեջ է մտել 01.06.1986 թվականին, ՀՍՍՀԳՍ 1985/23:

4(121)2025

◆ ՏԵՂԵԿՎՈՐ ◆ ՏԵՂԵԿՎՈՐ ◆ ՏԵՂԵԿՎՈՐ ◆ ՏԵՂԵԿՎՈՐ ◆ ՏԵՂԵԿՎՈՐ

**Օգտագործված գրականության ցանկ**

1. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային իրավունք: Հատուկ մաս / Գ.Վ. Պետրոսյան; ԵՊՀ. – ԵՂ., «Հայրապետ» հրատ., 2018. 784 էջ:
2. Теория государства и права / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. - М.: Издательская группа ИНФРА-М - НОРМА, 1997.
3. **Աշխեն Ղարսյան**, Օրինականության սկզբունքը քաղաքացիական դատավարությունում: Պետություն և իրավունք N 3(88)2020:

**ПРЕДЕЛЫ ЮРИСДИКЦИИ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ОРГАНОВ В РАМКАХ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ****Аннотация**

В статье 57 главы 2 Конституции Республики Армения, озаглавленной «Основные права и свободы человека и гражданина», в качестве показателя социального государства закреплено право каждого на свободный выбор профессии. А статья 82 Конституции Республики Армения устанавливает, что каждый работник в соответствии с законом имеет право на здоровые, безопасные и достойные условия труда, ограничение максимального рабочего времени, ежедневный и еженедельный отдых, а также ежегодный оплачиваемый отпуск. Среди гарантий обеспечения трудовых прав и законных интересов граждан важное место занимает контроль и надзор за соблюдением законодательства, регулирующего организацию и применение их труда, и в этом вопросе особую роль играет исполнительная власть, представленная, в частности, Инспекционным органом здравоохранения и труда РА.

В рамках данной работы рассмотрена компетенция Инспекционного органа здравоохранения и труда РА в рамках разрешения трудовых разногласий между работниками и работодателями. Особое внимание было уделено трем правовым вопросам:

1. Обладает ли Инспекционный орган здравоохранения и труда РА юрисдикцией в рамках разрешения трудовых разногласий?
2. Не приводит ли вышеупомянутый механизм защиты прав к обходу срока давности?
3. Обладает ли Инспекционный орган здравоохранения и труда РА компетенцией обеспечения полного и надлежащего восстановления

нарушенных прав работника в рамках определения правомерности приказов об увольнении с работы?

Соответственно, мы сочли необходимым рассмотреть вопрос о том, обладает ли Инспекционный орган здравоохранения и труда РА какой-либо юрисдикцией в процессе разрешения индивидуальных трудовых споров.

**Ключевые слова:** труд, трудовой спор, государственный контроль, надзорный орган, указ, индивидуальный правовой акт, восстановление прав.

### THE LIMITS OF THE JURISDICTION OF ADMINISTRATIVE BODIES IN THE FRAMEWORK OF THE SETTLEMENT OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

#### Annotation

The Constitution of the Republic of Armenia, in Chapter 2, Article 57, entitled “Fundamental Rights and Freedoms of Man and Citizen”, as an indicator of a social state, enshrines the right of everyone to freely choose their job. Article 82 of the Constitution of the Republic of Armenia stipulates that every employee, in accordance with the law, has the right to healthy, safe and decent working conditions, limitation of maximum working hours, daily and weekly rest, as well as annual paid leave. Among the guarantees for ensuring the labor rights and legitimate interests of citizens, the control and supervision over the observance of the legislation regulating the organization and application of their work is important. Within the framework of the protection of labor rights, the executive branch has its own unique role, represented especially by the RA Health and Labor Inspection Body.

Within the framework of this work, the competence of the RA Health and Labor Inspection Body within the framework of resolving labor disputes between employees and employers has been discussed. Special attention has been paid to three legal issues:

- does the RA Health and Labor Inspection Body have jurisdiction within the framework of resolving labor disputes?,
- does the above-mentioned mechanism for protecting rights not lead to circumvention of the statute of limitations?,
- does the RA Health and Labor Inspection Body have jurisdiction within the framework of clarifying the legality of dismissal orders to ensure the full and proper restoration of the violated rights of the employee?

Accordingly, we considered it necessary to address the question of whether the RA Health and Labor Inspection Body has any jurisdiction in the process of resolving individual labor disputes.

**Keywords:** job, labor dispute, state control, inspection body, decree, individual legal act, restoration of rights.

*Հոդվածը հանձնված է խմբագրություն 16.01.2026 թ., տրվել է գրախոսության 16.01.2026 թ., ընդունվել է տպագրության 20.01.2026 թ.:*