



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆ**



ԱՐՏԱՐԵՐԹ ՀՐԱՊԱՐԱԿԱՅԻՆ ԶԵԿՈՒՅՑ

**ՈՍՏԻԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԾԱՌԱՅՈՂԻ
ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՊԱՐՈՎՈՒՄԸ ՆՐԱ
ՆԿԱՏՄԱՄԲ ՔՐԵԱԿԱՆ ՀԵՏԱՊՆԴՄԱՆ
ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԴԵՊՔՈՒՄ**

ԵՐԵՎԱՆ 2019



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆ



ԱՐՏԱԿԵՐԹ ՀՐԱՊԱՐԱԿԱՅԻՆ
ՁԵԿՈՒՅՑ

ՈՍՏԻԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԾԱՌԱՅՈՂԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ
ԱՊԱՀՈՎՈՒՄԸ ՆՐԱ ՆԿԱՏՄԱՄԲ ՔՐԵԱԿԱՆ
ՀԵՏԱՊՆԴՄԱՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԴԵՊՔՈՒՄ

ԵՐԵՎԱՆ 2019

Բովանդակություն

Ներածություն2

Գլուխ 1 Աշխատանքային իրավունքների երաշխիքներն ու այդ իրավունքների ապահովումը Ոստիկանությանն առնչվող օրենսդրության մեջ6

Գլուխ 2 «Աշխատանքի ազատ ընտրության» և «մասնավոր և ընտանեկան կյանքի» իրավունքների հարաբերակցությունը23

Գլուխ 3 Խտրականության անթույլատրելիությունը և անմեղության կանխավարկածի դերը Ոստիկանության ծառայողի աշխատանքային իրավունքների ապահովման հարցում32

Ներածություն

Մարդու իրավունքների պաշտպանն անկախ պաշտոնատար անձ է, որը հետևում է պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ու պաշտոնատար անձանց, իսկ «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» ՀՀ սահմանադրական օրենքով սահմանված դեպքերում՝ նաև կազմակերպությունների կողմից մարդու իրավունքների և ազատությունների պահպանմանը, նպաստում է խախտված իրավունքների և ազատությունների վերականգնմանը, իրավունքներին ու ազատություններին առնչվող նորմատիվ իրավական ակտերի կատարելագործմանը (ՀՀ Սահմանադրության 191-րդ հոդված): Սահմանադրության մակարդակում ամրագրված այս կարևորագույն առաքելության շրջանակում քննարկվում են ինչպես անհատական բողոքներ, այնպես էլ համակարգային բնույթի խնդիրներ:

Մարդու իրավունքների պաշտպանին հասցեագրված անհատական բողոքների քննարկման արդյունքում պարզվել է, որ առկա է ոստիկանության ծառայողների նկատմամբ քրեական հետապնդում իրականացնելիս նրանց իրավունքների

երաշխավորմանն առնչվող օրենսդրական խնդիր: Հարցն այն է, որ գործող օրենսդրությամբ ոստիկանության ծառայողի նկատմամբ հարուցված քրեական գործի շրջանակում վերջինս միաժամանակ զրկվում է աշխատավարձի վճարման, սեփական նախաձեռնությամբ ոստիկանությունում ծառայությունից ազատվելու, ինչպես նաև այլ պաշտոնի նշանակվելու հնարավորություններից, բացառությամբ գիտական, մանկավարժական և ստեղծագործական աշխատանք կատարելուց:

Ստեղծված իրավիճակում ոստիկանության ծառայողը, վերջնական դատական ակտով մեղավորությունը ապացուցված չլինելու պարագայում, իր և ընտանիքի առաջնահերթ կարիքների բավարարման խնդրի առջև է կանգնում:

Զեկույցում քննարկվել է նաև վերաբերելի իրավակարգավորումների՝ «Սահմանադրությանը, մասնավորապես՝ անձի աշխատանքի ազատ ընտրության բովանդակությանը, դրա սահմանափակման համար սահմանադրաիրավական երաշխիքներին, ինչպես նաև աշխատանքի ազատ ընտրության ու մասնավոր և ընտանեկան կյանքը հարգելու իրավունքների փոխկապակցվածությանը,

համապատասխանության հարցին: Հաշվի առնելով սույն զեկույցում բարձրացված խնդրի առանձնահատկությունը՝ անդրադարձ է կատարվել նաև խտրականության արգելքի և անմեղության կանխավարկածի սահմանադրական սկզբունքների ապահովմանը:

Այդ նպատակով վերլուծության են ենթարկվել ինչպես Սահմանադրության և օրենքների կարգավորումները, այնպես էլ ՀՀ Սահմանադրական և Վճռաբեկ դատարանների համապատասխան իրավական դիրքորոշումները: Ուսումնասիրվել են նաև միջազգային չափանիշները և Հայաստանի Հանրապետության վավերացրած՝ մարդու իրավունքների վերաբերյալ միջազգային պայմանագրերի հիման վրա գործող մարմինների պրակտիկան, այդ թվում՝ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի¹ նախադեպային իրավունքը:

Սույն զեկույցի նպատակն է լայն հանրությանը ներկայացնել ոստիկանության ծառայողների նկատմամբ քրեական հետապնդում իրականացնելիս նրանց իրավունքների

¹ Այսուհետ՝ Եվրոպական դատարան

Երաշխավորմանն առնչվող օրենսդրական խնդիրները և դրանց
լուծմանն ուղղված առաջարկները:

Գլուխ 1

Աշխատանքային իրավունքների երաշխիքներն ու այդ իրավունքների ապահովումը Ոստիկանությանն առնչվող օրենսդրության մեջ

Աշխատանքի ազատ ընտրության և աշխատանքային իրավունքները հիմնարար իրավունքներ են, որոնք ամրագրված են ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ և 82-րդ հոդվածներով: Մասնավորապես, Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսվում է, որ յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք: Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք: Աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով: Իսկ Սահմանադրության 82-րդ հոդվածով ամրագրվում 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:

Միաժամանակ, Սահմանադրության 86-րդ հոդվածում որպես պետության քաղաքականության հիմնական նպատակ սահմանվում է բնակչության զբաղվածության խթանումը և աշխատանքի պայմանների բարելավումը:

«Աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածը, ի թիվս աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքների, սահմանում է աշխատանքի ազատությունը, ներառյալ՝ *աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է կամ որին ազատորեն համաձայնում է), աշխատանքային ունակությունները տնօրինելու, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ*

հանգամանքներից, յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովումը (այդ թվում՝ անվտանգության ապահովման և հիգիենայի պահանջները բավարարող պայմանները, հանգստի իրավունքը):

Ըստ այդմ, աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման համար հիմք հանդիսացող՝ օրենքով նախատեսված իրավաբանական փաստի՝ աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը բացահայտված է Աշխատանքային օրենսգրքի 83-րդ հոդվածում: Հարկ է նկատել, որ պայմանագրի կնքման հիմնական պայմանը համաձայնությունն է աշխատողի և գործատուի միջև:

Աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքն ուսումնասիրելիս անհրաժեշտ է անդրադառնալ նաև ՀՀ Սահմանադրության 2005 թվականի փոփոխություններով համապատասխան իրավանորմերի բովանդակության առնչությամբ ՀՀ սահմանադրական դատարանի՝ 2009 թվականի փետրվարի 29-ի թիվ ՍԴՈ-792 որոշմանը:

Այսպես, Սահմանադրական դատարանը սույն գործի շրջանակում արձանագրել է, որ Սահմանադրության 32-րդ

հողվածում երաշխավորված աշխատանքի ընտրության ազատությունը յուրաքանչյուր անհատի համար ապահովում է առանց խտրականության աշխատանքային հարաբերությունների մեջ մտնելու և իր մասնագիտական ու այլ ընդունակություններն ազատ դրսևորելու հավասար հնարավորություն: Այն չի խոչընդոտում օրենսդրին աշխատանքային հարաբերություններն իրավական կարգավորման ենթարկելիս սահմանել անձանց իրավական տարբեր կարգավիճակներ՝ կապված աշխատանքային պայմանների, անձանց անմիջական պայմանագրային պարտականությունների, գործունեության բնագավառի հետ, և նույնիսկ նախատեսել առանձին պաշտոններ զբաղեցնելու և պաշտոններից ազատելու առանձնահատուկ դեպքեր, եթե դրանք օբյեկտիվորեն արդարացված են և ունեն սահմանադրաիրավական համապատասխան հիմնավորում:

Սահմանադրական դատարանն արձանագրել է, որ ՀՀ Սահմանադրության 14.1-րդ և 32-րդ հոդվածների դրույթներին համապատասխան աշխատանքի իրավունքի ազատ և անխտրական իրացումն անհրաժեշտաբար պետք է

երաշխավորելի լինի աշխատանքային հարաբերությունների բոլոր բնագավառներում:

Ըստ Սահմանադրական դատարանի՝ *աշխատանքային պայմանագրի, որպես երկկողմ իրավունքներով ու պարտականություններով պայմանավորված համաձայնության* («*աշխատանքային օրենսգրքի 83-րդ հոդված*»), *բովանդակությունից է անմիջականորեն բխում ինչպես աշխատողի, այնպես էլ գործատուի նախաձեռնությամբ այն լուծելու իրավական հնարավորությունը* («*աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 3-րդ, 4-րդ կետեր*): *Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է ազատ կամահայտնությամբ, հետևաբար, կողմերը պետք է ազատ լինեն այն լուծելու ցանկություն դրսևորելու հարցում:*

Սահմանադրական դատարանն ամրագրել է նաև այն սկզբունքները, որոնց առկայության պայմաններում միայն պետությունը կարող է սահմանափակել այդ իրավունքի իրացումը: Այդ սկզբունքներն են՝ *իրավաչափությունը և օբյեկտիվությունը:*

Միաժամանակ, աշխատանքային իրավունքների իրացման չափանիշներն ամրագրված են ՀՀ վավերացրած մի

շարք միջազգային պայմանագրերում՝ Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայում, ինչպես նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության մի շարք պայմանագրերում և փաստաթղթերում:

Այսպես, Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 1-ին հոդվածը սահմանում է, որ աշխատանքի իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով **Կողմերը պարտավորվում են պաշտպանել արդյունավետ կերպով իր ապրուստը վաստակելու աշխատողի իրավունքը նրա կողմից ազատորեն ընտրված ցանկացած աշխատանքով:** Խարտիայով ճանաչվում է բոլոր աշխատողների արդար վարձատրության իրավունքը, որը բավարար կլինի նրանց և նրանց ընտանիքների պատշաճ կենսամակարդակի համար: Խարտիայի 1-ին մասի 9-րդ կետով սահմանվում է նաև, որ **յուրաքանչյուր ոք մասնագիտական ուղղվածության համար համապատասխան հնարավորությունների իրավունք ունի՝ իր անձնական շահերը և ընդունակությունները բավարարող որևէ աշխատանք ընտրելու համար:**

Հայաստանի կողմից վավերացված Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Զբաղվածության

բնագավառում քաղաքականության մասին» թիվ 122 կոնվենցիայի 1-ին հոդվածի համաձայն՝ տնտեսական աճն ու զարգացումը խթանելու, կենսամակարդակը բարձրացնելու, աշխատուժի նկատմամբ պահանջները բավարարելու և գործազրկությունն ու ոչ լրիվ զբաղվածությունը վերացնելու նպատակով **յուրաքանչյուր անդամ որպես գլխավոր նպատակ հռչակում և իրականացնում է լիարժեք, արդյունավետ և ազատորեն ընտրված զբաղվածությանն աջակցելուն ուղղված ակտիվ քաղաքականություն:** Նշված քաղաքականությունը նպատակ ունի ապահովելու, որ *գոյություն ունենան զբաղմունքի ընտրության ազատություն և յուրաքանչյուր աշխատողի համար հնարավորինս լիարժեք հնարավորություններ՝ ստանալու որակավորում այնպիսի աշխատանքի համար և իր հմտություններն ու ունակություններն օգտագործելու այնպիսի աշխատանքում, որին ինքը պիտանի է՝ անկախ ռասայից, մաշկի գույնից, սեռից, կրոնից, քաղաքական հայացքներից, ազգային կամ սոցիալական ծագումից:*

Հիմք ընդունելով վերոգրյալը՝ պարզ է դառնում, որ քննարկվող սահմանադրական իրավունքի էությունն այն է, որ յուրաքանչյուր ոք ազատ է աշխատելու կամ չաշխատելու,

ընտրություն կատարելու, մասնագիտություն, զբաղմունքի տեսակ և գործունեության վայր ընտրելու և իր աշխատանքային ունակությունները սեփական հայեցողությամբ տնօրինելու հարցերում:

«Սահմանադրության 80-րդ հոդվածի համաձայն՝ հիմնական իրավունքների և ազատությունների վերաբերյալ «Սահմանադրության 2-րդ գլխում ամրագրված դրույթների էությունն անխախտելի է: Այսինքն՝ 2-րդ գլխով ամրագրված իրավունքները և դրանց իրականացման կառուցակարգերը, ինչպես նաև դրանց իրավական կարգավորման և սահմանափակման համար 2-րդ գլխով ամրագրված չափանիշները պետք է օրգանական կապի մեջ գտնվեն միմյանց հետ: Ուստի, այդ իրավունքներին և ազատություններին, ինչպես նաև դրանց համար նախատեսված սահմանափակումներին անդրադառնալիս անհրաժեշտ է դրանք դիտարկել «Սահմանադրության 78-րդ հոդվածի տեսանկյունից:

Նշյալ հոդվածի համաձայն՝ հիմնական իրավունքների և ազատությունների սահմանափակման համար ընտրված միջոցները պետք է պիտանի և անհրաժեշտ լինեն

Սահմանադրությամբ սահմանված նպատակին հասնելու համար:

«Վաշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ նախադասության իմաստով աշխատանքային իրավունքները կարող են սահմանափակվել միայն օրենքով, եթե դա անհրաժեշտ է պետական և հասարակական անվտանգության, հասարակական կարգի, հանրության առողջության ու բարքերի, այլոց իրավունքների և ազատությունների, պատվի և բարի համբավի պաշտպանության համար:

Սահմանադրությամբ ամրագրված համաչափության սկզբունքի երաշխիքային բովանդակությունը բացահայտվել է Սահմանադրական դատարանի նախադեպային իրավունքում:

Այսպես, Սահմանադրական դատարանը իր 2016 թվականի փետրվարի 23-ի թիվ ՍԴՌ-1256 և 2016 թվականի հուլիսի 12-ի թիվ ՍԴՌ-1293 որոշումներով նշել է, որ հիմնական իրավունքների և ազատությունների սահմանափակման համար ընտրված միջոցները չպիտի խաթարեն ողջամիտ հավասարակշռությունը հետապնդվող նպատակի և այդ նպատակին հասնելու համար օգտագործված միջոցի միջև:

Հետապնդվող նպատակին հասնելու համար միջոցը պիտանի է այն դեպքում, եթե այն առնվազն կարող է նպաստել այդ նպատակին հասնելուն: Հիմնական իրավունքին միջամտել անհրաժեշտ է միայն այն դեպքում, երբ հետապնդվող նպատակին անհնար է հասնել մեկ այլ, սակայն նույնչափ արդյունավետ ճանապարհով, որն ավելի քիչ կսահմանափակի խնդրո առարկա հիմնական իրավունքով պաշտպանված իրավական բարիքը: Բացի այդ, միջամտությունը պետք է համարժեք կամ չափավոր լինի, այսինքն՝ միջամտության սաստկությունը չպետք է անհամարժեք լինի սահմանափակվող հիմնական իրավունքի նշանակությանը և կշռին²:

Հատկանշական է նաև, որ ՀՀ Սահմանադրության 78-րդ հոդվածի առնչությամբ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է. «Համաչափության սկզբունքի բովանդակությունից հետևում է, որ իրավունքի համար ընտրված միջոցը պետք է պիտանի և անհրաժեշտ լինի հետապնդվող նպատակին հասնելու համար և

² Տե՛ս Վարդան Պողոսյան, Նորա Սարգսյան, Հայաստանի Հանրապետության 2015թ. խմբագրությամբ սահմանադրությունը.-Եր.: Տիգրան Մեծ, 2016, էջ 82:

հետապնդվող նպատակի հետ գտնվի համարժեք հարաբերակցության մեջ:

«Պիտանիության» չափանիշի համաձայն միջոցը համարվում է պիտանի, եթե այն հնարավորություն է տալիս հասնելու հետապնդվող նպատակին: Մինչդեռ «անհրաժեշտության» չափանիշի դեպքում միջոցը համարվում է անհրաժեշտ, եթե օրենքով հետապնդվող նպատակը չի կարող իրացվել հավասարապես պիտանի և ավելի մեղմ միջոցով, բացի այն միջոցից, որն ընտրվել է:

Ինչ վերաբերում է կիրառվող միջոցի և հետապնդվող նպատակի համարժեք հարաբերակցությանը, ապա այն նշանակում է, որ միջամտության սահմանների խորությունը չպետք է անհամարժեք լինի սահմանափակվող հիմնական իրավունքի արժեքանական նշանակությանը և կշռին: Այլ կերպ՝ կիրառվող միջոցի և հետապնդվող նպատակի միջև պետք է լինի արդարացի հավասարակշռություն, կիրառվող միջոցը հետապնդվող նպատակին հասնելու համար չպետք է լինի չափից ավելի խիստ՝ շրջանցելով այդ նույն նպատակին նվազագույն ջանքերի գործադրմամբ այլ միջոցներով հասնելու ողջամիտ հնարավորությունները»:

Հատկանշական է, որ սույն զեկույցում բարձրացված իրավական խնդրին փաստական հանգամանքների ընդհանրությամբ գործ Եվրոպական դատարանի կողմից ևս քննարկման առարկա է դարձել: Մասնավորապես, Եվրոպական դատարան ներկայացված գործի փաստական հանգամանքները վկայում են, որ **ներքին գործերի նախարարության աշխատողին արգելվել է նշանակվել որևէ այլ պետական ծառայությունում կամ զբաղվել որևէ առևտրային կամ վարձատրվող գործունեությամբ, բացառությամբ ուսուցչի մասնագիտության կամ կատարել հետազոտական գործունեություն վերջինիս նկատմամբ քրեական վարույթ հարուցելու պահից լիազորությունների կասեցման ժամկետի ընթացքում: Արդյունքում, Եվրոպական դատարանը վիճարկվող դրույթների առնչությամբ կայացրել է Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին կոնվենցիայի³ մի շարք դրույթների հետ անհամատեղելիության վճիռ: Մասնավորապես, Կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածի պահանջների չպահպանման տեսանկյունից Դատարանն արձանագրել է, որ քրեական**

³ Այսուհետ՝ Կոնվենցիա

գործերի քննության ձգձգումները բացասական ազդեցություն են ունենում այն անձի վրա, ում նկատմամբ հարուցվել է քրեական գործ, քանի որ տվյալ պարագայում ներպետական օրենսդրությունը թույլ չի տվել կատարել այլ վարձատրվող աշխատանք իր գործառույթների կասեցման ժամանակահատվածում, բացառությամբ երկու սահմանափակ ոլորտներում⁴: Ըստ այդմ՝ Դատարանն արձանագրել է Կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի խախտում այն պատճառաբանմամբ, որ քրեական դատավարությամբ սահմանված ժամկետները գերազանցել են ողջամիտ ժամկետի սահմանները⁵:

Իրավունքների սահմանափակման վերը նշված չափանիշների հաշվառմամբ խնդրո առարկա դրույթի իրավաչափությունը դիտարկվել է կատարված օրենսդրական փոփոխությունների (որոնց արդյունքում 16.1-րդ հոդվածը լրացվել է) ընդունման հիմնավորման, ինչպես նաև

⁴ Տե՛ս 2012 թվականի հուլիսի 24-ի Դ.Մ.Տ և Դ.Կ.Ի ընդդեմ Բուլղարիայի (D.M.T. ET D.K.I. c. BULGARIE) թիվ 29476/06 վճիռը, 96-րդ կետ <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:%22001-112437%22>]

⁵ Տե՛ս 2012 թվականի հուլիսի 24-ի Դ.Մ.Տ և Դ.Կ.Ի ընդդեմ Բուլղարիայի (D.M.T. ET D.K.I. c. BULGARIE) թիվ 29476/06 վճիռը, 97-րդ կետ <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:%22001-112437%22>]

կարգապահական վարույթի ընթացքում աշխատանքից սեփական նախաձեռնությամբ ազատվելու օրենսդրական արգելքի հետ համադրության տեսանկյունից:

Այսպես, «ՀՀ ոստիկանության կարգապահական կանոնագիրքը հաստատելու մասին» ՀՀ օրենքի՝ խնդրո առարկա 16.1-րդ հոդվածը լրացվել է 2012 թվականի մարտի 19-ի ՀՕ-36-Ն օրենքով, որի ընդունման հիմնավորումը պայմանավորված է եղել ոստիկանության անձնակազմի իրավական պաշտպանության բարելավման նպատակով ոստիկանության ծառայողների նկատմամբ ծառայողական քննություն իրականացնող մշտական գործող հանձնաժողովի ստեղծման անհրաժեշտությամբ: Մյուս փոփոխությունները պայմանավորված են իրավակիրառական պրակտիկայում ի հայտ եկած անճշտություններն ու թերությունները վերացնելու անհրաժեշտությամբ⁶:

Չնայած օրենսդրական նախագծի ընդունման հիմնավորումը պայմանավորված է եղել ոստիկանության ծառայողների նկատմամբ կարգապահական վարույթին առնչվող հարցերի կանոնակարգման անհրաժեշտությամբ,

⁶ <http://www.parliament.am/drafts.php?sel=showdraft&DraftID=5249&Reading=0>

նստիկանության ծառայողի՝ ծառայությունից սեփական նախաձեռնությամբ ազատվելու և նոր պաշտոնի անցնելու արգելքն արդյունքում ամրագրվել է թե՛ ծառայողական քննության, թե՛ քրեական հետապնդման հարուցման դեպքերում:

Ընդ որում, «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 43-րդ հոդվածի 9-րդ մասը տարբերակված մոտեցում է ցուցաբերում նստիկանության ծառայողի վարձատրության հարցում՝ ծառայողական քննության ժամանակահատվածում պահպանելով աշխատավարձի վճարումը, իսկ քրեական հետապնդման դեպքում սահմանափակելով մինչև երկու ամսվա վարձատրությամբ:

Կարգապահական վարույթի ընթացքում նստիկանության ծառայողի աշխատանքի ընտրության ազատության նման սահմանափակումը թերևս պայմանավորված է կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հարցի վերջնական լուծման անհրաժեշտությամբ, ինչը նստիկանության ծառայողի՝ ծառայությունից դուրս գալու պարագայում հնարավոր չի լինի: Բացի այդ, որպես իրավական հետևանք՝ ծառայությունից դուրս գալու հիմքը կարող է լինել ոչ թե

սեփական նախաձեռնությունը, այլ օրինակ, օրենքի 42-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետով նախատեսված կարգապահական տույժը՝ ոստիկանությունից ազատումը:

Ավելին, նման արգելքը կարծես հավասարակշռվում է օրենսդրական դրույթով, որ չնայած պաշտոնավարության ժամանակավոր կասեցմանը՝ ոստիկանության ծառայողի աշխատավարձը վճարվում է:

Քրեական հետապնդման դեպքում առկա օրենսդրական սահմանափակումների դիտարկումը դրանց նպատակի իրավաչափության և համաչափության տեսանկյունից, սակայն, այլ եզրահանգման է հանգեցնում:

Այսպես, ի տարբերություն կարգապահական պատասխանատվության հարցի լուծման՝ ոստիկանության ծառայողի քրեական պատասխանատվության հարցի լուծումը որևէ կերպ կախված չէ վերջինիս ծառայող լինելու հանգամանքով, անգամ եթե հանցանքի կատարումը պայմանավորված է եղել ծառայողական դիրքի օգտագործման հետ կամ պաշտոնեական հանցագործություն է: Բացի այդ, անձի՝ քրեական վարույթի ընթացքում ծառայությունից դուրս գալու արգելքն իրավական նշանակություն չունի նաև

հետագայում ծառայության անցնելու սահմանափակումների առումով, քանի որ անկախ այդ արգելքից՝ անձի դատապարտումը օրենքի 11-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 3-րդ և 4-րդ կետերի ուժով ծառայության անցնելու սահմանափակման հիմք է:

Եվ այս պայմաններում, վիճարկվող արգելքի իրավաչափ նպատակի առկայությունն առնվազն որոշակի չէ:

Գլուխ 2

«Աշխատանքի ազատ ընտրության» և «մասնավոր և ընտանեկան կյանքի» իրավունքների հարաբերակցությունը

Աշխատանքային իրավունքները վերլուծելիս անհրաժեշտ է դիտարկել դրանց նպատակը և բովանդակությունը: Այսպես, աշխատանքի իրավունքի իրացման հիմնական նպատակը վարձատրություն ստանալն է: Այդ նպատակն է շեշտադրված «Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին» 1966 թվականի միջազգային դաշնագրի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասում, որի համաձայն՝ **դաշնագրին մասնակցող պետությունները ճանաչում են աշխատանքի իրավունքը, որն իր մեջ ներառում է յուրաքանչյուր մարդու իրավունքը իր ապրուստի համար աշխատանքով վաստակելու հնարավորություն ստանալը, որը նա ազատորեն ընտրում է, կամ որին նա ազատորեն համաձայնում է, և կձեռնարկեն հարկ եղած քայլեր այդ իրավունքի ապահովման համար:**

Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կոմիտեի թիվ 18 մեկնաբանության համաձայն՝ վերոնշյալ հասկացությունը սահմանում է այն իրողությունը, որ անհատի և նրա արժանապատվության նկատմամբ հարգանքն

արտահայտվում է աշխատանքի ազատ ընտրության առնչությամբ անհատի ազատության միջոցով՝ ընդգծելով աշխատանքի կարևորությունն անձնական զարգացման, ինչպես նաև սոցիալական և տնտեսական ներառման համար⁷:

Աշխատանքը մարդու բավարար կենսամակարդակի ապահովման հիմնական միջոց է: Աշխատանքի առկայության պարագայում է հնարավոր ապահովել մարդու գոյության նվազագույն պայմանները, ինչպես նաև բավարարել նյութական ու հոգևոր պահանջմունքները:

Ըստ այդմ՝ անձի՝ աշխատուժն իր հայեցողությամբ ազատորեն տնօրինելու իրավունքի էության աղավաղումը հանգեցնում է ոչ միայն աշխատանքի ազատ ընտրության, այլ նաև սոցիալական ապահովության իրավունքի իրականացման խախտման:

Այսպես, ՀՀ Սահմանադրության 3-րդ հոդվածն ամրագրվում է, որ Հայաստանի Հանրապետությունում մարդը բարձրագույն արժեք է: Մարդու անօտարելի արժանապատվությունն իր իրավունքների և ազատությունների անքակտելի հիմքն է: Մարդու և քաղաքացու հիմնական

⁷ <https://www.refworld.org/docid/4415453b4.html>

իրավունքների և ազատությունների հարգումն ու պաշտպանությունը հանրային իշխանության պարտականություններն են: Հանրային իշխանությունը սահմանափակված է մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքներով և ազատություններով՝ որպես անմիջականորեն գործող իրավունք:

Սահմանադրաիրավական այդ դրույթներում առկա է անհատի և պետության փոխադարձ պատասխանատվության սկզբունքը և, առաջին հերթին՝ պետության պարտականությունը՝ կյանքի բոլոր բնագավառներում անձի ազատ և արժանավայել զարգացման անհրաժեշտ պայմանների ստեղծման խնդրում:

ՀՀ Սահմանադրության 83-րդ հոդվածն ամրագրում է յուրաքանչյուրի սոցիալական ապահովության իրավունքը:

Աշխատանքի ոլորտում սոցիալական ապահովության իրավունքը երաշխավորվում է նաև միջազգային իրավական փաստաթղթերով:

Այսպես, «Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագրի 9-րդ հոդվածն ամրագրում է, որ սույն դաշնագրին մասնակցող

պետությունները ճանաչում են սոցիալական ապահովության, ներառյալ սոցիալական ապահովագրության յուրաքանչյուր մարդու իրավունքը:

Տնտեսական և սոցիալական կոմիտեի թիվ 19 մեկնաբանության համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք առանց խտրականության պետք է ապահովված լինի սոցիալական անվտանգությամբ, հատկապես առավել անապահով խմբին պատկանող անձինք: Բացի լիարժեք, արդյունավետ և ազատորեն ընտրված զբաղվածության խթանմանը, մասնակից պետությունները պետք է գործադրեն ջանքեր օգուտներ տրամադրելու կորուստի կամ շահույթի բացակայության համար համապատասխան աշխատանքի ընդունման կամ պահպանման անկարողության պատճառով⁸:

Միևնույն ժամանակ, հարկ է նկատի ունենալ, որ Օրենքը ոստիկանության ծառայողի համար նախատեսված իրավական երաշխիքներից բացի սահմանում է նաև սոցիալական երաշխիքները: Մասնավորապես, Օրենքի 19-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետի համաձայն՝ ոստիկանության ծառայողի

⁸ <https://www.refworld.org/docid/47b17b5b39c.html>

իրավունքներից է սոցիալական պաշտպանությունը և ապահովությունը:

Այնուամենայնիվ, ներպետական կարգավորումների պարագայում ոստիկանության ծառայողի կողմից իր նախաձեռնությամբ ոստիկանությունում ծառայությունից ազատման և դրանով պայմանավորված սոցիալական երաշխիքներից օգտվելու սահմանափակման հետևանքով անձը հնարավորություն չի ունենում օգտվել այն նվազագույն երաշխիքներից, որոնք անհրաժեշտ են մարդու կենսագործունեության ապահովման համար:

Այլ կերպ ասած, աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքի իրացման ապահովումն անհրաժեշտ է մարդուն արժանապատիվ կյանք ունենալու համար: Վերջինս նախապայման է մարդու՝ միջազգային հանրության կողմից ճանաչված այլ իրավունքների իրացման համար (օրինակ՝ առողջության, կրթության և այլ իրավունքներ):

Այսպես, Կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի իր անձնական ու ընտանեկան կյանքի, բնակարանի և նամակագրության նկատմամբ հարգանքի իրավունք: Եվրոպական դատարանը իր

կայացրած վճիռներում նշել է, որ «անձնական կյանք» տերմինը լայն հասկացություն է, որը ենթակա չէ սպառիչ սահմանման: Մինևույն ժամանակ, Դատարանը արձանագրել է, որ Կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածը պաշտպանում է անձի բարոյական և ֆիզիկական ամբողջականությունը⁹: Այն նաև երաշխավորում է այն ոլորտը, որը անձն ազատորեն կարող է ընտրել իր անհատականության զարգացման և իրագործման համար¹⁰:

Միաժամանակ, Եվրոպական դատարանը սահմանել է «անձնական կյանք» հասկացությունը, համաձայն որի՝ անձնական կյանքի հարգումն ընդգրկում է որոշակի մակարդակով այլ մարդկանց հետ հարաբերություններ հաստատելու և զարգացնելու իրավունքը¹¹:

⁹ Տե՛ս 2004 թվականի հոկտեմբերի 27-ի Սիդաբրաս և Զիոտաս ընդդեմ Լիտվայի (SIDABRAS AND DŽIAUTAS v. LITHUANIA) թիվ 55480/00 և 59330/00 վճիռը, 43-րդ կետ <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-61942%22%7D>

¹⁰ Տե՛ս 2004 թվականի հոկտեմբերի 27-ի Սիդաբրաս և Զիոտաս ընդդեմ Լիտվայի (SIDABRAS AND DŽIAUTAS v. LITHUANIA) թիվ 55480/00 և 59330/00 վճիռը, 43-րդ կետ <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-61942%22%7D>

¹¹ Տե՛ս 2004 թվականի հոկտեմբերի 27-ի Սիդաբրաս և Զիոտաս ընդդեմ Լիտվայի (SIDABRAS AND DŽIAUTAS v. LITHUANIA) թիվ 55480/00 և 59330/00 վճիռը, 44-րդ կետ <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-61942%22%7D>

Մեկ այլ գործով Եվրոպական դատարան դիմած անձը, վկայակոչելով Կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածը, նշել է, որ վերջինս աշխատանքից չազատվելու հետևանքով չի կարողացել փնտրել և տեղավորվել նոր աշխատանքի, որպեսզի հոգ տաներ ընտանիքի կարիքները¹²:

Եվրոպական դատարանը, կիրառելի համարելով Կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածը, քննարկման առարկա է դարձրել նույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված սահմանափակման իրավաչափության պայմանները, այն է՝ նախատեսված է օրենքով և անհրաժեշտ է ժողովրդավարական հասարակությունում՝ ի շահ պետական անվտանգության, հասարակական կարգի կամ երկրի տնտեսական բարեկեցության, ինչպես նաև անկարգությունների կամ հանցագործությունների կանխման, առողջության կամ բարոյականության պաշտպանության կամ այլ անձանց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության նպատակով:

¹² Տե՛ս 2012 թվականի հուլիսի 24-ի Դ.Մ.Տ և Դ.Կ.Ի ընդդեմ Բուլղարիայի (D.M.T. ET D.K.I. c. BULGARIE) թիվ 29476/06 վճիռը, 98-րդ կետ <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-112437%22%5D%7D>

Այս համատեքստում Եվրոպական դատարանը եզրահանգել է, որ թեև դիմողի լիազորությունների դադարեցումը հետապնդում էր օրինական նպատակ, այն է՝ պաշտպանել հասարակական կարգը և կանխել քրեական հանցագործությունները¹³, վերջինիս լիազորությունների ավելի քան 6 տարի կասեցումը առաջացրել է անհամաչափ ծանրաբեռնվածություն, որն էլ ազդել է անձի մասնավոր կյանքի վրա: Մասնավորապես, քրեական հետապնդում իրականացնելու ընթացքում սահմանափակվել է դիմողի՝ այլ աշխատանք փնտրելու հնարավորությունը: Ըստ այդմ՝ Դատարանը սույն գործով արձանագրել է նաև Կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածի խախտում՝ նշելով, որ տվյալ սահմանափակումը չի կարող համարվել անհրաժեշտ և համաչափ հետապնդվող իրավաչափ նպատակին¹⁴:

Ոստիկանության ծառայողների համար նման խնդրահարույց կարգավորումներ նախատեսելու արդյունքում

¹³ Տե՛ս 2012 թվականի հուլիսի 24-ի Դ.Մ.Տ և Դ.Կ.Ի ընդդեմ Բուլղարիայի (D.M.T. ET D.K.I. c. BULGARIE) թիվ 29476/06 վճիռը, 110-րդ կետ <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-112437%22%7D>

¹⁴ Տե՛ս 2012 թվականի հուլիսի 24-ի Դ.Մ.Տ և Դ.Կ.Ի ընդդեմ Բուլղարիայի (D.M.T. ET D.K.I. c. BULGARIE) թիվ 29476/06 վճիռը, 113-րդ կետ <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-112437%22%7D>

վերջինս հայտնվում է մի իրավիճակում, երբ ծառայողը մի կողմից՝ չի կարող ընտրել վարձատրվող այլ աշխատանք, մյուս կողմից՝ առանց աշխատավարձի հնարավորություն չի ունենում հոգալ նյութական և սոցիալական նվազագույն կարիքները՝ ապահովելով իր և իր ընտանիքի կենսաապահովման նվազագույն կարիքների բավարարումը:

Գլուխ 3

Խտրականության անթույլատրելիությունը և անմեղության կանխավարկածի դերը Ոստիկանության ծառայողի աշխատանքային իրավունքների ապահովման հարցում

Աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքի իրացումը երաշխավորելու նպատակով անհրաժեշտ է, որ աշխատանքային հարաբերությունների բոլոր բնագավառներում ցուցաբերվի անխտրական մոտեցում: Ինդրո առարկայի շրջանակում անհրաժեշտ է հարցն ուսումնասիրել տարբերակված մոտեցման և խտրականության տեսանկյունից:

Այսպես, ՀՀ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածի համաձայն՝ խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկ կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածն ի թիվս աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքների, ամրագրում է աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից:

Քննարկելով Խտրականության արգելքի սկզբունքը՝ ՀՀ սահմանադրական դատարանը նշել է, որ այդ սկզբունքի շրջանակներում թույլատրելի է համարում օբյեկտիվ հիմքով և իրավաչափ նպատակով պայմանավորված ցանկացած տարբերակված մոտեցում: Խտրականության արգելման սկզբունքը չի նշանակում, որ միևնույն կատեգորիայի անձանց շրջանակում ցանկացած տարբերակված մոտեցում կարող է վերաճվել Խտրականության: Խտրականության արգելքի

սկզբունքի խախտում է այն տարբերակված մոտեցումը, որը զուրկ է օբյեկտիվ հիմքից և իրավաչափ նպատակից¹⁵: Մեկ այլ, որոշմամբ Սահմանադրական դատարանը հայտնել է, որ ենթադրյալ խտրականության դեպքում առկա պետք է լինի մի իրավիճակ, երբ տվյալ կոնկրետ սուբյեկտի նկատմամբ դրսևորվում է տարբերակված մոտեցում նույն իրավիճակում գտնվող այլ սուբյեկտի համեմատությամբ, ում նկատմամբ վերաբերմունքն ավելի բարենպաստ է¹⁶:

2009 թվականի փետրվարի 29-ի թիվ ՍԴՈ-792 որոշմամբ անդրադառնալով աշխատանքի ազատ, անխտրական ընտրության և այդ իրավունքի իրացման միջազգային փորձին՝ Սահմանադրական դատարանն արձանագրել է, որ ներպետական իրավակիրառական պրակտիկայում աշխատանքի նկատմամբ որևէ (այդ թվում՝ տարիքային) խտրականությունը, զբաղվածության ազատության ոչ իրավաչափ սահմանափակումները համատեղելի չեն

¹⁵ Տե՛ս, ՀՀ սահմանադրական դատարանի 2010 թվականի մայիսի 4-ի ՍԴՈ-881 որոշումը, 4-րդ և 5-րդ կետեր:

¹⁶ Տե՛ս, ՀՀ սահմանադրական դատարանի 2011 թվականի հունիսի 7-ի ՍԴՈ-967 որոշումը, 7-րդ կետ:

իրավական, ժողովրդավարական, սոցիալական պետության հիմնարար սկզբունքների հետ:

Խտրականության արգելքի սկզբունքն ամրագրված է նաև մի շարք միջազգային իրավական փաստաթղթերում: Մասնավորապես՝ Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի 7-րդ հոդվածի համաձայն՝ օրենքի առաջ բոլոր մարդիկ հավասար են և առանց որևէ խտրականության ունեն օրենքի հավասար պաշտպանության իրավունք: Բոլորն ունեն սույն Հռչակագիրը խախտող ցանկացած խտրականությունից և նման խտրականության ցանկացած հրահրումից հավասար պաշտպանության իրավունք:

Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածն ամրագրում է, որ Կոնվենցիայում շարադրված իրավունքներից և ազատություններից օգտվելն ապահովվում է առանց խտրականության, այն է՝ անկախ սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, լեզվից, կրոնից, քաղաքական կամ այլ համոզմունքից, ազգային կամ սոցիալական ծագումից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելուց, գույքային դրությունից, ծննդից կամ այլ դրությունից: Այդ է պատճառը, որ Եվրոպական

դատարանն իր նախադեպային որոշումներում նշել է, որ 14-րդ հոդվածի ներքո հարց առաջանալու համար պետք է տարբերություն լինի համեմատաբար նույն իրավիճակում հայտնված անձանց նկատմամբ վերաբերմունքում: **Նման տարբերությունը խտրական է, եթե այն չունի որևէ օբյեկտիվ և հիմնավոր արդարացում, այլ կերպ ասած՝ եթե դա չի հետապնդում օրինական նպատակ կամ եթե չկա համապատասխան հիմնավոր կապ կիրառված միջոցների և հետապնդվող նպատակի միջև**¹⁷: Այսպիսով, դատարանը խտրական վերաբերմունք է տեսնում այն դեպքերում, երբ նույն իրավիճակում հայտնված անձանց նկատմամբ կիրառվում է տարբեր մոտեցում, սակայն այն չի հետապնդում օրինական նպատակ:

«Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագրի 26-րդ հոդվածի համաձայն՝ բոլոր մարդիկ հավասար են օրենքի առաջ և, առանց որևէ

¹⁷ Տե՛ս, 2008 թվականի ապրիլի 29-ի Բուրդենն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության (BURDEN v. THE UNITED KINGDOM) թիվ 13378/05 վճիռը, կետ 60

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%2213378/05%22%5D%22%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%22%22CHAMBER%22%22%22itemid%22:%5B%22001-86146%22%5D%22%22%7D>

խորականության, ունեն օրենքի հավասար պաշտպանության իրավունք. այդ առնչությամբ որևէ կարգի խտրականություն պետք է արգելվի օրենքով, և օրենքը բոլոր անձանց համար պետք է երաշխավորի հավասար և արդյունավետ պաշտպանություն խտրականությունից, ըստ որևէ հատկանիշի, այն է՝ ըստ ռասայի, մաշկի գույնի, սեռի, լեզվի, կրոնի, քաղաքական կամ այլ համոզմունքների, ազգային կամ սոցիալական ծագման, գույքային վիճակի, ծննդի կամ այլ հանգամանքի:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» թիվ 111 կոնվենցիայի¹⁸ համաձայն՝ սույն Կոնվենցիայի նպատակների համար «խտրականություն» հասկացությունը ներառում է ռասայի, մաշկի գույնի, սեռի, կրոնի, քաղաքական համոզմունքի, ազգային ծագման կամ սոցիալական պատկանելության հիմքով ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ նախապատվություն, որի հետևանքով վերանում կամ խախտվում է աշխատանքի ու զբաղվածության բնագավառում հնարավորության կամ

¹⁸ Հայաստանը սույն Կոնվենցիան վավերացրել է 1993 թվականին:

վերաբերմունքի հավասարությունը: Յուրաքանչյուր անդամ, որի համար սույն Կոնվենցիան ուժի մեջ է, պարտավորվում է, ազգային պայմաններին ու պրակտիկային համապատասխանող մեթոդներով, սահմանել և վարել աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում հնարավորության ու վերաբերմունքի հավասարության խրախուսմանն ուղղած ազգային քաղաքականություն՝ այդ բնագավառում ցանկացած խտրականություն վերացնելու նպատակով: Յուրաքանչյուր անդամ, որի համար սույն Կոնվենցիան ուժի մեջ է, պարտավորվում է ազգային պայմաններին և պրակտիկային համապատասխանող մեթոդներով չեղյալ հայտարարել օրենսդրական ցանկացած դրույթ և փոփոխել վարչական ցանկացած հրահանգ կամ պրակտիկա, որոնք անհամատեղելի են այդ քաղաքականությանը:

Հիմք ընդունելով վերոգրյալը՝ խնդրո առարկայի շրջանակում անհրաժեշտ է դիտարկել քրեական հետապնդում իրականացնելիս այլ պետական ծառայություն իրականացնող անձանց նկատմամբ կիրառվող դրույթները:

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ պետական ծառայությունն ընդգրկում է քաղաքացիական ծառայությունը, դատական ծառայությունը, դիվանագիտական ծառայությունը, հատուկ ծառայությունները՝ պաշտպանության, ազգային անվտանգության, ոստիկանության, հարկային, մաքսային, փրկարար ծառայության հանրապետական գործադիր մարմիններում, Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայությունը, Ազգային անվտանգության խորհրդում, ինչպես նաև օրենքներով նախատեսված այլ ծառայություններ:

Այսպես, «Դատախազության մասին» ՀՀ օրենքի 61-րդ հոդվածի համաձայն՝ դատախազի լիազորությունները կասեցվում են դատախազի նկատմամբ քրեական հետապնդում հարուցվելու դեպքում մինչև համապատասխան վերջնական որոշման ընդունումը: Դատախազի լիազորությունները կարող են կասեցվել դատախազի նկատմամբ կարգապահական վարույթ հարուցվելու դեպքում մինչև տվյալ վարույթով վերջնական որոշման ընդունումը: Ընդ որում՝ կասեցման ժամանակահատվածում նրա աշխատավարձը պահպանվում է:

Համանման իրավական կարգավորում նախատեսված է նաև «ՀՀ քննչական կոմիտեի մասին» օրենքում, որի 32-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ քննչական կոմիտեի ծառայողի լիազորությունները կասեցվում են քննչական կոմիտեի ծառայողի նկատմամբ քրեական հետապնդում հարուցվելու դեպքում մինչև համապատասխան վերջնական որոշման ընդունումը: Ըստ նույն հոդվածի 4-րդ մասի՝ քննչական կոմիտեի ծառայողի լիազորությունների կասեցման ժամանակահատվածում նրա աշխատավարձը պահպանվում է:

Օրենսդրական մեջբերված կարգավորումներից ստացվում է, որ մասնավորապես, դատախազների և քննչական կոմիտեի ծառայողների դեպքում օրենսդիրը սահմանել է վերջիններիս լիազորությունների կասեցման ժամանակահատվածում աշխատավարձի պահպանման երաշխիքային դրույթ: Մինչդեռ, ոստիկանության ծառայողների դեպքում խնդրո առարկա դրույթը սահմանում է *աշխատավարձի վճարման ժամկետային սահմանափակում՝ սեփական նախաձեռնությամբ ծառայությունից դուրս գալու արգելքի պայմաններում:*

Արդյունքում, ստացվում է, որ միևնույն կատեգորիայի անձանց շրջանակում ցուցաբերվում է տարբերակված

մոտեցում, ինչը, ըստ կատարված վերլուծության արդյունքների, զուրկ է օբյեկտիվ հիմքից և իրավաչափ նպատակից:

Ավելին, խնդրո առարկա դրույթի՝ խտրականության արգելքի տեսանկյունից իրավաչափության վիճարկումը բխում է նաև ոստիկանության ծառայողների և զինծառայողներին հավասարեցված այլ անձանց իրավական կարգավիճակը սահմանող կարգավորումների համեմատական ուսումնասիրության արդյունքներից:

Այս համատեքստում անդրադառնալով զինծառայողներին հավասարեցված այլ անձանց՝ հարկ է նշել, որ «Փրկարար ծառայության մասին», «Հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության մասին», «Քրեակատարողական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքներում ծառայողի նկատմամբ քրեական հետապնդման ողջ ժամանակահատվածի համար աշխատավարձի չվճարման և ծառայությունից դուրս գալու միաժամանակյա արգելքի սահմանման կառուցակարգ առկա է:

Այսպես, «Փրկարար ծառայության մասին» օրենքի 59-րդ հոդվածի 13-րդ և 14-րդ կետերի համաձայն՝

«13. Ծառայողական քննության, ինչպես նաև ծառայողի նկատմամբ քրեական գործ հարուցելու ժամանակահատվածում

ծառայողի լիազորությունները կարող են ժամանակավորապես դադարեցվել՝ վարձատրության պահպանմամբ, եթե բավարար հիմքեր կան ենթադրելու, որ պաշտոնում մնալով՝ նա կխոչընդոտի ծառայողական քննության անցկացմանը:

14. Ծառայողի նկատմամբ քրեական հետապնդում իրականացվելիս լիազորությունների ժամանակավորապես կասեցումը կատարվում է մինչև քրեական գործի ավարտը կամ մինչև տվյալ գործով դատարանի դատավճռի օրինական ուժի մեջ մտնելը: Այդ դեպքում ծառայողին աշխատավարձ վճարվում է մինչև երկու ամսվա համար, իսկ մնացած վճարումը կատարվում է գործի արդարացնող հիմքով ավարտի դեպքում:»:

«Հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության մասին» օրենքի 36-րդ հոդվածի 8-րդ մասի համաձայն՝

«8. Հարկադիր կատարողի նկատմամբ քրեական հետապնդում իրականացվելիս լիազորությունները ժամանակավորապես դադարեցվում են մինչև քրեական հետապնդման դադարեցումը կամ մինչև տվյալ գործով դատարանի դատավճռի օրինական ուժի մեջ մտնելը: Այդ դեպքում հարկադիր կատարողին աշխատավարձ վճարվում է մինչև երկու ամսվա համար, իսկ մնացած վճարումը

կատարվում է անմեղության հիմքով քրեական հետապնդումը դադարեցնելու կամ արդարացման դատավճիռ կայացնելու դեպքում:»:

«Քրեակատարողական ծառայության մասին» օրենքի 37-րդ հոդվածի 9-րդ մասը սահմանում է, որ.

«9. Քրեակատարողական ծառայողի նկատմամբ քրեական հետապնդում իրականացվելիս նրա լիազորությունները ժամանակավորապես դադարեցվում են մինչև քրեական հետապնդումը դադարեցնելը կամ մինչև տվյալ գործով դատարանի դատավճռի օրինական ուժի մեջ մտնելը: Այդ դեպքում քրեակատարողական ծառայողին աշխատավարձ վճարվում է մինչև երկու ամսվա համար, իսկ մնացած վճարումը կատարվում է անմեղության հիմքով քրեական հետապնդումը դադարեցնելու կամ արդարացման դատավճիռ կայացնելու դեպքում:»:

Վերը նշված դրույթների համեմատական դիտարկումը թույլ է տալիս եզրահանգելու, որ իրավապահ այլ մարմինների ծառայողների նկատմամբ քրեական հետապնդման դեպքում վերջիններիս աշխատանքային իրավունքների սահմանափակումները դրսևորվում են պաշտոնավարության

կասեցմամբ, իսկ զինձառայողներին հավասարեցված ձառայողների դեպքում՝ նաև աշխատավարձի վճարման ժամկետային սահմանափակումներով:

Այդուհանդերձ, խնդրո առարկա «ՀՀ ոստիկանության կարգապահական կանոնագիրքը հաստատելու մասին» ՀՀ օրենքի 16.1-րդ հոդվածի 1-ին մասի կարգավորում՝ աշխատավարձի վճարման ժամկետային սահմանափակման և ձառայությունից սեփական նախաձեռնությամբ դուրս գալու արգելքի միաժամանակյա ամրագրման տեսանկյունից, որևէ այլ իրավական ակտով սահմանված չէ:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ կարելի է փաստել, որ ի տարբերություն պետական ձառայության այլ ոլորտներում ձառայողի նկատմամբ քրեական հետապնդման ժամանակահատվածում աշխատանքային իրավունքների սահմանափակման կառուցակարգերի՝ ոստիկանության ձառայողների նկատմամբ օրենսդրորեն ցուցաբերված է տարբերակված՝ ո՛չ ոստիկանության ձառայողների լիազորությունների, ո՛չ Ոստիկանության առջև դրված խնդիրների առանձնահատկություններով չարդարացված մոտեցում, ինչը գործնականում կարող է հանգեցնել ոչ միայն

խտրականության արգելքի սահմանադրական սկզբունքի խախտման, այլև որպես հետևանք առաջ բերել անձի հիմնարար մի շարք իրավունքներին անհամաչափ միջամտություն:

ՀՀ Սահմանադրության 66-րդ հոդվածն ամրագրում է, որ հանցագործության համար մեղադրվողը համարվում է անմեղ, քանի դեռ նրա մեղքն ապացուցված չէ օրենքով սահմանված կարգով՝ դատարանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած դատավճռով:

Վերոնշյալ սահմանադրական դրույթն օրենսդրական մակարդակում մանրամասնեցվել է ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքի 18-րդ հոդվածում:

Մասնավորապես, Օրենսգրքի 18-րդ հոդվածի 5-րդ մասը որպես անմեղության կանխավարկածի բովանդակային տարր սահմանում է, որ *կասկածյալի կամ մեղադրյալի նկատմամբ կիրառվող խափանման միջոցները չեն կարող պարունակել պայտժի տարրեր:*

Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք, ով մեղադրվում է քրեական հանցագործություն կատարելու մեջ, համարվում է անմեղ, քանի

դեռ նրա մեղավորությունն ապացուցված չէ օրենքին համապատասխան:

Անմեղության կանխավարկածի սկզբունքի պահպանման հիմնախնդրին անդրադարձել է Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը: Մասնավորապես, Եվրոպական դատարանը Դակտարասն ընդդեմ Լիտվայի 2000թ. հոկտեմբերի 10-ի վճռում արձանագրել է որ «Ոչ միայն դատարանները, այլև մյուս պետական մարմինները պարտավոր են հարգել անմեղության կանխավարկածի սկզբունքը»:

Անմեղության կանխավարկածի կապակցությամբ դիրքորոշում է արտահայտել նաև ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների կոմիտեն՝ «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագրի 14-րդ հոդվածի վերաբերյալ թիվ 13 Ընդհանուր մեկնաբանության մեջ¹⁹: Դրանում, մասնավորապես, նշվել է, որ ոչ ոք չի կարող մեղավոր համարվել, քանի դեռ նրա մեղավորությունն ապացուցված չէ խելամիտ բնույթի կասկածներից վեր: Բացի այդ, անմեղության կանխավարկածը ենթադրում է անձի իրավունքը, որպեսզի իր

19

<https://www.legislationline.org/documents/id/17501+&cd=4&hl=en&ct=clnk&gl=am>

նկատմամբ դատաքննությունն իրականացվի այդ սկզբունքին համապատասխան:

Դիտարկվող հարցի վերաբերյալ իր իրավական դիրքորոշումն է արտահայտել նաև Արդարադատության խորհուրդը 2010 թվականի նոյեմբերի 5-ի թիվ ԱԽ-19-Ո-20 որոշմամբ, որով արձանագրվել է, որ «...անմեղության կանխավարկածի բովանդակությունը հանգում է հետևյալին.

- մինչև մեղադրական դատավճռի օրինական ուժի մեջ մտնելն անձն անմեղ է, և նրա մեղավորության վերաբերյալ ոչ մի հետևություն իրավաբանական նշանակություն չունի,

- մինչև դատավճռի օրինական ուժի մեջ մտնելն անձն անմեղ է՝ չնայած նրա կողմից հանցագործություն կատարելու կասկածների կամ նրան առաջադրված մեղադրանքի առկայությանը,

- մինչև դատավճռի օրինական ուժի մեջ մտնելն անձին անմեղ համարելու և որպես անմեղ ներկայացնելու պարտականությունը կախված չէ կասկածյալի կամ մեղադրյալի մեղավորության վերաբերյալ քրեական վարույթն իրականացնող մարմնի կարծիքից կամ ներքին համոզմունքից,

- արդարադատություն իրականացնելիս դատավորը չպետք է ելնի այն համոզմունքից, որ մեղադրյալը կատարել է հանցագործություն,

- հանցագործության համար մեղադրվելու կապակցությամբ անձի իրավունքների սահմանափակումները պետք է համաչափ լինեն հետապնդվող նպատակներին: Նման սահմանափակումները չեն կարող պարունակել պապոժի տարրեր կամ համարժեք լինել քրեական պապոժին»:

Ուստի, հարկ է արձանագրել, որ ոստիկանության ծառայողի լիազորությունները ժամանակավորապես կասեցված լինելու ժամանակահատվածում նա դեռևս համարվում է անմեղ և նրա մեղքն ապացուցող օրինական ուժի մեջ մտած դատավճիռ դեռևս առկա չէ:

Ուստի, ծառայողի նկատմամբ քրեական հետապնդման ողջ ժամանակահատվածի համար աշխատավարձի չվճարման և ծառայությունից դուրս գալու միաժամանակյա արգելքը հանգեցնում է անմեղության կանխավարկածի սկզբունքի սահմանադրաիրավական երաշխիքից օգտվող ոստիկանության ծառայողի իրավունքների անհամաչափ սահմանափակման,

ինչն էլ իր հերթին պարունակում է անձի վիճակը էականորեն վատթարացնող և այդպիսով պատժիչ բնույթ ունեցող տարրեր: