

ՀՀ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆԻ ԴԻՐՔՈՐՈՇՈՒՄԸ

«ՀՀ վարչական դատարանի դիմումի հիման վրա՝ «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասի՝ ՀՀ Սահմանադրության համապատասխանությանը հարցը որոշելու վերաբերյալ գործի» կապակցությամբ

Դիմող կողմի պահանջը

ՀՀ վարչական դատարանը (այսուհետ՝ Դիմող), ղեկավարվելով 2005 թվականի փոփոխություններով ՀՀ Սահմանադրության 101-րդ հոդվածի 7-րդ կետով, ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքի 94-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով և 2006 թվականի հունիսի 1-ին ընդունված «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ օրենքի 71-րդ հոդվածով՝ որոշել է վարչական գործի վարույթն ըստ հայցի Ցուլակ Խաչատրյանի ընդդեմ պաշտպանության նախարարության՝ կասեցնել և դիմել ՀՀ սահմանադրական դատարան՝ «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասի՝ ՀՀ Սահմանադրությանը համապատասխանության որոշման խնդրանքով:

«Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության վերաբերյալ ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմի վերլուծությունը

Ներկայացված հարցի ուսումնասիրության շրջանակներում անհրաժեշտ է անդրադառնալ «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք (ՀՕ-195-Ն, ընդունված 15.11.2017թ.)) 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասի՝ ՀՀ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածին, 60-րդ հոդվածի 4-րդ կետին և 82-րդ հոդվածին համապատասխանության հարցին, այնքանով, որքանով այն չի ապահովում զինծառայողների ծառայությունից կամ աշխատանքից ազատվելիս չօգտագործված բոլոր արձակուրդների համար դրամական հատուցում ստանալու իրավունքը:

Այսպես, 2017 թվականի նոյեմբեր 15-ին ընդունվել, իսկ 2017 թվականի դեկտեմբերի 16-ին ուժի մեջ է մտել «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի

կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքը: Օրենքի 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասի համաձայն՝ «Ձինվորական ծառայությունից արձակվող և զինվորական ծառայության ընթացքում չօգտագործված արձակուրդ ունեցող զինծառայողներին տրվում է փոխհատուցում՝ ոչ ավելի, քան զինվորական ծառայությունից արձակվելու և դրան նախորդող երկու տարվա չօգտագործված արձակուրդի օրերի դիմաց՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած չափով: Սույն մասում նշված դեպքում չօգտագործված արձակուրդի օրերի հաշվարկում չեն ներառվում զինծառայողի՝ սույն օրենքի համաձայն՝ զինվորական ծառայության ընդհանուր ժամկետում չներառվող ժամանակահատվածների օրերը:»:

Օրենքի 72-րդ հոդվածի 1-ին մասի ուսումնասիրության արդյունքում պարզվում է, որ կարգավորումը տարածվում է ՀՀ պաշտպանության, ոստիկանության, ազգային անվտանգության, հանրապետական գործադիր մարմինների համակարգերում համապատասխան ծառայության մեջ գտնվող անձանց վրա:

Ստացվում է, որ այդ բոլոր անձինք կարող են ստանալ փոխհատուցում ոչ ավելի, քան զինվորական ծառայությունից արձակվելու և դրան նախորդող երկու տարվա չօգտագործված արձակուրդի օրերի դիմաց: Մինչդեռ, աշխատանքային հարաբերություններ կարգավորող այլ իրավական ակտերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ նման կարգավորումներ ծառայության այլ տեսակների կամ աշխատանքների համար առկա չեն:

Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 158-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ ամենամյա արձակուրդն աշխատանքային օրերով հաշվարկվող ժամանակահատված է, որը տրամադրվում է աշխատողին հանգստանալու և աշխատունակությունը վերականգնելու համար: Այդ ընթացքում պահպանվում է նրա աշխատատեղը (պաշտոնը) և վճարվում է միջին աշխատավարձը: Միաժամանակ, Օրենսգրքի 170-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ ամենամյա արձակուրդը չօգտագործելու համար դրամական հատուցումը վճարվում է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս: Հատուցման չափը որոշվում է տվյալ ժամանակահատվածի համար տրամադրման ենթակա ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված օրերի քանակով, և այն վճարվում է չօգտագործված բոլոր արձակուրդների համար:

Օրենսգրքի 1-ին հոդվածի համաձայն՝ Օրենսգիրքը կարգավորում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում է այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարման հիմքերն ու իրականացման կարգը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը, ինչպես նաև աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման պայմանները: Աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել օրենքով: Միաժամանակ, Օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են ՀՀ Սահմանադրությամբ, սույն օրենսգրքով, օրենքներով, այլ իրավական ակտերով, աշխատանքային և կոլեկտիվ պայմանագրերով:

Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն՝ քաղաքական, հայեցողական կամ քաղաքացիական պաշտոն զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաև քաղաքացիական, օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ) ծառայությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունները կարգավորվում են սույն օրենսգրքով, եթե համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ: **Վետևար, քաղաքական, հայեցողական կամ քաղաքացիական պաշտոն զբաղեցնող անձինք, ինչպես նաև այլ պետական ծառայողներն իրավունք ունեն ստանալ չօգտագործված բոլոր արձակուրդների համար դրամական հատուցում, եթե համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ:**

Այսպես, «Հարկային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 24-րդ հոդվածի 1-ին մասով և «Մաքսային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 41¹-րդ հոդվածի 3-րդ մասով ամրագրված է, որ այդ մարմինների ծառայողների վարձատրության, այդ թվում՝ հիմնական և լրացուցիչ աշխատավարձերի հաշվարկների և չափերի, աշխատավարձի բնականոն աճի հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են «Պետական պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով: Միաժամանակ, «Պետական պաշտոններ զբաղեցնող

անձանց վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված չեն կարգավորումներ չօգտագործած արձակուրդների դիմաց փոխհատուցում տրամադրելու կամ չտրամադրելու վերաբերյալ, ուստի այդ հարաբերությունները կարգավորվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 170-րդ հոդվածի 2-րդ մասով: Ստացվում է, որ հարկային և մաքսային մարմինների ծառայողներն, ի տարբերություն զինծառայողների, իրավունք ունեն ծառայությունից դուրս գալուց ստանալ բոլոր չօգտագործված արձակուրդների դրամական հատուցում:

Չօգտագործված արձակուրդների համար դրամական հատուցում տրամադրելու վերաբերյալ առանձին կարգավորումներ ամրագրված չեն նաև «Դատախազության մասին», «Հայաստանի Հանրապետության քննչական կոմիտեի մասին», «Դատական ակտերի հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության մասին», «Համայնքային ծառայության մասին», «Հանրային ծառայության մասին» և «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքներում: Պետք է նշել նաև, որ 2018 թվականի մարտի 23-ին ընդունվել են «Հանրային ծառայության մասին» և «Քաղաքացիական ծառայության մասին» (ուժի մեջ է մտնելու 2018 թվականի հուլիսի 1-ից) նոր օրենքներ, որոնցում նույնպես չօգտագործված արձակուրդների համար դրամական հատուցում տրամադրելու վերաբերյալ առանձին կարգավորումներ ամրագրված չեն:

Արդյունքում, վերոնշյալ օրենքներով կարգավորվող հարաբերությունների մասնակից պետական ծառայողներն ու աշխատակիցները, ինչպես նաև մասնավոր ոլորտում աշխատող անձինք, իրավունք ունեն ծառայությունից կամ աշխատանքից ազատվելիս ստանալ դրամական հատուցում չօգտագործված բոլոր արձակուրդների համար, այնինչ զինծառայողների համար նշված իրավունքը սահմանափակվում է միայն կոնկրետ ժամանակահատվածում չօգտագործած արձակուրդի համար փոխհատուցման տրամադրմամբ:

Ըստ այդմ, հարցն անհրաժեշտ է առաջին հերթին դիտարկել 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:

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 վերաժվել խտրականության: Խտրականության արգելքի սկզբունքի խախտում է հանդիսանում այն տարբերակված մոտեցումը, որը զուրկ է օբյեկտիվ հիմքից և իրավաչափ նպատակից¹:

Խտրականության արգելքի վերաբերյալ սահմանադրական հիմնարար սկզբունքն իր արտացոլումն է գտել նաև Օրենքում: Մասնավորապես, Օրենքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասով, ի թիվս այլ սկզբունքների, ամրագրվել է, որ խտրականության արգելումը հանդիսանում է զինվորական ծառայության կազմակերպման սկզբունքը:

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 խտրության ունեն օրենքի հավասար պաշտպանության իրավունք: Բոլոր մարդիկ ունեն սույն հռչակագիրը խախտող որևէ խտրականությունից և նման խտրականության սադրանքից պաշտպանվելու հավասար 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 Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանն իր նախադեպային որոշումներում նշել է, որ 14-րդ հոդվածի ներքո հարց առաջանալու

¹ Տե՛ս, ՀՀ սահմանադրական դատարանի 2010 թվականի մայիսի 4-ի ՍԴՈ-881 որոշումը, 4-րդ և 5-րդ կետեր:

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:** Դատարանը նշել է նաև, որ պայմանավորվող պետությունները կիրառում են հայեցողության լայն շրջանակ, երբ գնահատում են, թե արդյոք առկա են տարբերություններ, և եթե՝ այո, ապա ինչ չափով են դրանք այլ նման իրավիճակներում արդարացնում վերաբերմունքի տարբերությունները²: Այսպիսով, դատարանը խտրական վերաբերմունք է տեսնում այն դեպքերում, երբ նույն իրավիճակում հայտնված անձանց նկատմամբ կիրառվում է տարբեր մոտեցում, սակայն այն չի հետապնդում օրինական նպատակ:

Միաժամանակ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը «Էնգելն ընդդեմ Նիդեռլանդների» գործով կայացված վճռում (1976 թ.) նշել է. «54. (...) Կոնվենցիան կիրառելի է ոչ միայն քաղաքացիական անձանց, այլև զինծառայողների նկատմամբ: Այն իր 1-ին և 14-րդ հոդվածներում ամրագրում է, որ պայմանավորվող պետությունների «իրավազրոյության ներքո գտնվող յուրաքանչյուր ոք» պետք է «առանց խտրականության» օգտվի կոնվենցիայի 1-ին բաժնում սահմանված իրավունքներից (...) »: Այնուամենայնիվ, կոնվենցիայի նորմերը սույն գործով մեկնաբանելիս և կիրառելիս դատարանը պետք է հաշվի առնի զինվորական կյանքի առանձնահատկությունները և առանձին զինծառայողների համար դրա ունեցած ազդեցությունը»³:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի «Ե» հոդվածի համաձայն՝ Խարտիայում նշված իրավունքներից օգտվելը պետք է երաշխավորվի առանց խտրականության որևէ հիմքի, ինչպիսիք են ռասան, գույնը, սեռը, լեզուն, կրոնը, քաղաքական կամ այլ կարծիքը, ազգային կամ սոցիալական ծագումը, առողջությունը, ազգային փոքրամասնությանը միացումը, ծնունդը կամ այլ կարգավիճակը:

² Տե՛ս, Բուրդենն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության գործով, 2008 թվականի ապրիլի 29-ի վճիռ, գանգատ թիվ 13378/05 , կետ 60

³ Engel v. Netherlands, European Court of Human Rights, 8 August 1976, European Human Rights Reports, Vol. 1, 1979, p. 647 [«Էնգելն ընդդեմ Նիդեռլանդների» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական Դատարանի 1976 թ. օգոստոսի 8-ի վճիռը, Մարդու իրավունքների եվրոպական Դատարանի զեկոյցներ, հտ. 1, 1979 թ., էջ 647

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

Միաժամանակ, մի շարք միջազգային փաստաթղթեր անդրադառնում են զինճառայողների կարգավիճակին և զինվորական ծառայության բնույթով պայմանավորված՝ դրա առանձնահատկություններին: **Այդ փաստաթղթերի համադիր վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ պարտադիր և պայմանագրային զինվորական ծառայություն անցնող անձինք օժտված են այն նույն իրավունքներով և հիմնարար ազատություններով, ինչ մյուս քաղաքացիները: Այդ իրավունքների և ազատությունների սահմանափակումները պետք է պայմանավորված լինեն միայն զինվորական ծառայության առանձնահատկություններով:**

Այսպես, Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին 1950 թվականի եվրոպական կոնվենցիան՝ մեկնաբանված Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի կողմից, զինված ուժերի ներկայացուցիչներին դիտում է որպես համազգեստ կրող քաղաքացիների, այսինքն՝ ծառայություն իրականացնող զինճառայողները պահպանում են քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները, չնայած դրանք լրացված են զինվորական համատեքստին համապատասխան⁴:

Ավելին, «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնների» 32-րդ կետը մասնակից պետություններին պարտավորեցնում է ապահովել, որ ռազմական, ռազմականացված և անվտանգության ուժերի անձնակազմը կարողանա օգտվել իր մարդու իրավունքներից ու հիմնարար ազատություններից և իրացնի դրանք, ինչպես վերջիններս արտացոլված են ԵԱՀԿ

⁴ Տե՛ս, Handbook on human rights and fundamental freedoms of armed forces personnel, էջ 22

փաստաթղթերում և միջազգային իրավունքում՝ սահմանադրական և ընթացիկ օրենսդրության դրույթներին և ծառայության պահանջներին համապատասխան:

«Համազգեստով քաղաքացի» հայեցակարգը ենթադրում է, որ զինված ուժերի անձնակազմը՝ թե՛ պրոֆեսիոնալ և թե՛ զորակոչված, **օժտված է այն նույն իրավունքներով և պաշտպանության երաշխիքներով, ինչ և բոլոր անձինք, և դրանք ենթակա են զինվորական կյանքով պայմանավորված որոշակի սահմանափակումների**⁵:

Տվյալ պարագայում ստացվում է, որ չօգտագործված արձակուրդների համար դրամական հատուցում տրամադրելու հարցում զինծառայողների աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումները տարբերվում են այլ պետական ծառայողների ու աշխատակիցների, ինչպես նաև մասնավոր ոլորտում աշխատող անձանց աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումներից: Ընդ որում, պարզ չէ, թե ինչ օրինական նպատակ է հետապնդում կամ զինվորական ծառայության ինչ առանձնահատկություններով է պայմանավորված նման տարբերակված մոտեցումը: Ուստի, տվյալ դեպքում տարբերակված կարգավորումները օբյեկտիվ ու հիմնավոր չեն և հանգեցնում են աշխատանքային իրավահարաբերությունների մեջ գտնվող անձանց համար խտրական վերաբերմունքի:

Միաժամանակ, հարկ է բարձրացված խնդիրը դիտարկել նաև ՀՀ Սահմանադրության 3-րդ գլխի 82-րդ հոդվածի համատեքստում, որի համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատող, օրենքին համապատասխան, ունի առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների, առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման, ամենօրյա և շաբաթական հանգստի, ինչպես նաև ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք:

Յուրաքանչյուր աշխատողի ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունքը սահմանված է նաև ՀՀ կողմից վավերացված մի շարք միջազգային փաստաթղթերում:

Այսպես, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 2-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ապահովել տարեկան նվազագույնը չորսշաբաթյա վճարովի արձակուրդ: Սոցիալական

⁵ Տե՛ս, Handbook on human rights and fundamental freedoms of armed forces personnel, էջ 22

իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովը խարտիայի 2-րդ հոդվածի 3-րդ մասի վերաբերյալ նշել է, որ եթե աշխատողը ստանում է արձակուրդի իրավունք, բայց չի օգտվում դրանից, նա իրավունք ունի պայմանագիրը լուծելիս ստանալու դրա դիմաց դրամական հատուցում⁶:

Միաժամանակ, ՀՀ կողմից 2006 թվականի հունվարի 27-ին վավերացված ԱՄԿ Վճարովի արձակուրդների մասին կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի համաձայն՝ այն աշխատող անձը, որը լրացրել է սույն Կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածի 1-ին կետով պահանջվող աշխատանքի նվազագույն ժամանակահատվածը, աշխատանքի դադարեցման դեպքում ստանում է վճարովի արձակուրդ իր աշխատանքի ժամանակահատվածի տևողությանը համապատասխանող մասով, որի համար նա չի ստացել այդպիսի արձակուրդ, կամ՝ դրա փոխարեն տրվող փոխհատուցում, կամ՝ արձակուրդին համարժեք գումար:

Այսպիսով, կարող ենք փաստել, որ վճարովի արձակուրդի իրավունքը, ինչպես նաև այդ իրավունքը չիրացնելու դեպքում չօգտագործած արձակուրդի դիմաց փոխհատուցում ստանալու իրավունքը պաշտպանվում է միջազգային իրավական ակտերով:

Միաժամանակ, հարկ է նշել, որ Սահմանադրական դատարանն անդրադարձել է ՀՀ Սահմանադրության «Հիմնական իրավունքների և ազատությունների իրականացման կազմակերպական կառուցակարգերը և ընթացակարգերը» վերտառությամբ 75-րդ հոդվածին, որի համաձայն՝ «Հիմնական իրավունքները և ազատությունները կարգավորելիս օրենքները սահմանում են այդ իրավունքների և ազատությունների արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ կազմակերպական կառուցակարգեր և ընթացակարգեր»: Դատարանը նշել է, որ չնայած օրենսդրական կանոնակարգման տվյալ սահմանադրական պահանջն անմիջականորեն վերաբերում է հիմնական իրավունքներին և ազատություններին, սակայն ՀՀ Սահմանադրության 3-րդ գլխում ամրագրված երաշխիքները նույնպես պետք է բավարարեն արդյունավետության սահմանադրական պահանջը⁷:

⁶ Տե՛ս, Lenia Samuel, Fundamental Social Rights: Case-Law of European Social Charter, 2002, էջ 46:

⁷ Տե՛ս, ՀՀ սահմանադրական դատարանի 2016 թվականի նոյեմբերի 29-ի ՍԴՈ-1325 որոշումը, կետ 7

Այսպիսով, ՀՀ Սահմանադրությամբ երաշխավորվում է անձի ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունքը: ՀՀ կողմից վավերացված՝ «Վճարովի արձակուրդների մասին» ԱՄԿ կոնվենցիայիով հստակ ամրագրված է, որ չօգտագործած արձակուրդների դիմաց աշխատողներին տրվում է փոխհատուցում, ընդ որում՝ կոնվենցիայով ժամանակային սահմանափակում նախատեսված չէ: Բայցևայնպես, ՀՀ օրենքները չեն սահմանում զինծառայողների համար այդ իրավունքի արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ կազմակերպական կառուցակարգեր և ընթացակարգեր:

Հարկ ենք համարում անդրադառնալ նաև Դիմողի այն եզրահանգմանը, որ զինծառայողների նկատմամբ նման խտրականության դրսևորումն ուղղակիորեն միջամտում է նրանց սեփականության իրավունքին:

ՀՀ Սահմանադրության 10-րդ հոդվածն ամրագրում է, որ Հայաստանի Հանրապետությունում ճանաչվում և հավասարապես պաշտպանվում են սեփականության բոլոր ձևերը: ՀՀ Սահմանադրության 60-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն. «Ոչ ոք չի կարող զրկվել սեփականությունից, բացառությամբ դատական կարգով՝ օրենքով սահմանված դեպքերի:»:

Այս առումով, ելակետային է 2015 թվականի փոփոխություններով Սահմանադրության կարգավորումներով որդեգրված այն սկզբունքը, որով անձի հիմնական իրավունքների և ազատությունների վերաբերյալ Սահմանադրությունում ամրագրված դրույթները մեկնաբանելիս հաշվի է առնվում Հայաստանի Հանրապետության վավերացրած՝ մարդու իրավունքների վերաբերյալ միջազգային պայմանագրերի հիման վրա գործող մարմինների պրակտիկան (հոդված 81):

Այսպես, Կոնվենցիայի 1-ին արձանագրության 1-ին հոդվածի համաձայն. «Յուրաքանչյուր ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձ ունի իր գույքից անարգել օգտվելու իրավունք: Ոչ ոքի չի կարելի զրկել նրա գույքից, բացառությամբ ի շահ հանրության և այն պայմաններով, որոնք նախատեսված են օրենքով ու միջազգային իրավունքի ընդհանուր սկզբունքներով: Նախորդ դրույթները, այնուամենայնիվ, չեն խոչընդոտում պետության՝ այնպիսի օրենքներ կիրառելու իրավունքին, որոնք նա անհրաժեշտ է համարում ընդհանուր շահերին համապատասխան, սեփականության

օգտագործման նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու կամ հարկերի կամ մյուս գանձումների կամ տուգանքների վճարումն ապահովելու համար:»:

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի իրավաբանության մեջ մեկնաբանվել է Կոնվենցիայի 1-ին արձանագրության 1-ին հոդվածը, որի արդյունքում բացահայտվել է գույք հասկացությունը, ինչպես նաև սահմանվել է «Օրինական ակնկալիքներ» հասկացությունը, որը նույնպես հանդիսանում է գույք և պաշտպանվում 1-ին արձանագրությամբ: Համաձայն Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքի՝ նշված կոնվենցիոն նորմի իմաստով գույք է համարվում ոչ միայն գոյություն ունեցող նյութական միջոցը, այլ նաև նյութական միջոցը ձեռք բերելու օրինական ակնկալիքը⁸:

Արձանագրության 1-ին հոդվածի իմաստով «գույք» հասկացությունն ունի ինքնուրույն իմաստ, չի սահմանափակվում միայն սեփականատիրոջ նյութական ունեցվածքով և անկախ է ազգային օրենսդրության ձևական դասակարգումից: Նույն կերպ ինչպես նյութական ունեցվածքը, այնպես էլ ակտիվներ կազմող որոշակի իրավունքներ և հետաքրքրություններ, կարող են վերաբերվել նաև սեփականության իրավունքին, որոնք այդ դրույթի իմաստով գույք են համարվում: Յուրաքանչյուր դեպքում հարցի քննարկումը պետք է ընթանա այն ուղղությամբ, թե արդյոք գործի հանգամանքները ընդհանուր առմամբ վերաբերվում են դիմումատուի՝ Կոնվենցիայի 1-ին արձանագրության 1-ին հոդվածով պաշտպանված հիմնական շահերին և իրավունքներին⁹:

Այսպիսով, «օրինական ակնկալիքը» ակտիվներ ձեռք բերելու վերաբերյալ նույնպես կարող է գտնվել Կոնվենցիայի 1-ին արձանագրության 1-ին հոդվածի պաշտպանության ներքո: Այսպիսով, երբ գույքային շահը պահանջի բնույթ է կրում, անձը կարող է համարվել «օրինական ակնկալիք» ունեցող, եթե դրա համար կան ազգային օրենսդրությամբ սահմանված բավարար հիմքեր, օրինակ, երբ ազգային դատարանների կողմից ընդունված նախադեպային ակտով հաստատվել է դրա գոյությունը: Մինչդեռ, «օրինական ակնկալիքների» մասին խոսք չի կարող գնալ, երբ առաջանում են վեճեր ազգային օրենսդրության պատշաճ մեկնաբանման և կիրառման

⁸ Տե՛ս, Տրգոն ընդդեմ Խորվաթիայի գործով, Trgo v. Croatia, 2009թ. հունիսի 11-ի վճիռը, կետ 44

⁹ Տե՛ս, Ն.Կ.Մ-ն ընդդեմ Հունգարիայի գործով, N.K.M. v. HUNGARY 2013 թվականի նոյեմբերի 4-ի վճիռը, կետ 33

վերաբերյալ, և դիմումատուի բողոքը հետագայում մերժվում է ազգային դատարանի կողմից¹⁰:

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի իրավաբանությանը համապատասխան՝ ՀՀ Սահմանադրական դատարանը նշել է. «Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է նաև, որ ՀՀ Սահմանադրության 31-րդ հոդվածով երաշխավորված՝ սեփականության իրավունքի պաշտպանությունը տրամադրվում է այն անձանց, ում սեփականության իրավունքն օրենքով սահմանված կարգով արդեն իսկ ճանաչված է, կամ ովքեր օրենքի ուժով ունեն սեփականության իրավունք ձեռք բերելու օրինական ակնկալիք:»¹¹:

Այսպիսով, կարող ենք արձանագրել, որ «գույք» հասկացությունը Կոնվենցիային կից թիվ 1 արձանագրության 1-ին հոդվածի առաջին մասում ունի ինքնուրույն իմաստ, որը նյութական իրերի սեփականությամբ չի սահմանափակվում և անկախ է ներպետական իրավունքում առկա դասական դասակարգումներից. ակտիվներ հանդիսացող որոշակի այլ իրավունքներ և շահեր նույնպես կարող են դիտվել որպես «գույքային իրավունքներ» և այդպիսով՝ սույն դրույթի իմաստով՝ «գույք»: Յուրաքանչյուր գործում քննարկման խնդիր է այն, թե արդյոք գործի հանգամանքներն ընդհանուր առմամբ անձին շնորհում են թիվ 1 արձանագրության 1-ին հոդվածով երաշխավորված իրավունքը:

Այլ կերպ ասած, գույք է համարվում նաև գույք ձեռք բերելու օրինական ակնկալիքը, և որպեսզի այդ ակնկալիքը լինի պաշտպանված Արձանագրության 1-ին հոդվածով, անհրաժեշտ է, որ այն ձեռք բերելը սահմանված լինի ազգային օրենսդրությամբ՝ օրենքով, իրավական այլ ակտով կամ դատարանի որոշմամբ փաստվի դրա գոյությունը:

Դիմողը նշում է, որ քաղաքացի Յուլյա Խաչատրյանը 1995 թվականից մինչև 2014 թվականն աշխատել է ՀՀ զինված ուժերում, 2014 թվականին ազատազրկման դատապարտվելու կապակցությամբ ազատվել է ծառայությունից, սակայն նրան 1998 թվականից մինչև 2013 թվականը ներառյալ ընդհանուր 354 օր չօգտագործված արձակուրդի դիմաց հատուցում չի վճարվել:

¹⁰ Տե՛ս, Ն.Կ.Մ-ն ընդդեմ Հունգարիայի գործով, N.K.M. v. HUNGARY 2013 թվականի նոյեմբերի 4-ի վճիռը, կետ 35

¹¹ Տե՛ս, ՀՀ Սահմանադրական դատարանի 2008 թվականի մարտի 18-ի ՍԴԻ 741 որոշումը, 8-րդ կետ

Սույն դիրքորոշման շրջանակներում անհրաժեշտ է անդրադառնալ այն հարցին, թե արդյոք այն աշխատողներն, ովքեր աշխատանքի են անցել մինչև Օրենսգրքի 170-րդ հոդվածի 2-րդ մասի ուժի մեջ մտնելը, օգտվել են բոլոր չօգտագործած արձակուրդների դրամական հատուցման իրավունքից: Այս խնդրի կարգավորմանն է անդրադարձել ՀՀ վճարբեկ դատարանը 2010 թվականի փետրվարի 5-ի թիվ ԵԿԴ/3516/02/08 քաղաքացիական գործի շրջանակում, որի համաձայն՝ աշխատանքային հարաբերությունները տարանջատվում են երկու մասի, այն է՝ աշխատանքային հարաբերություններ, որոնք ծագել են մինչև գործող Օրենսգրքի ուժի մեջ մտնելը և դրա ուժի մեջ մտնելուց հետո ծագած աշխատանքային հարաբերություններ: Դատարանն ընդգծել է, որ եթե նախկին աշխատանքային օրենսգրքի գործողության ժամանակ տևած աշխատանքային իրավահարաբերությունների նկատմամբ գործող աշխատանքային օրենսգրքի 170-րդ հոդվածի 2-րդ մասը կիրառելի չէ, ապա չօգտագործած արձակուրդի դիմաց դրամական փոխհատուցում կարող է տրամադրվել ոչ ավելի, քան երկու աշխատանքային տարվա համար: Միննույն ժամանակ, այն աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ, որոնք թեև ծագել են մինչև գործող օրենսգրքի ուժի մեջ մտնելը, սակայն շարունակվել են դրա ուժի մեջ մտնելուց հետո, ըստ «ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը գործողության մեջ դնելու մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ հոդվածի, կիրառելի են գործող օրենսգրքի դրույթները: Հետևաբար այն զինձառայողներն, ովքեր շարունակել են ծառայությունը Օրենսգիրքն ուժի մեջ մտնելուց հետո կամ անցել են աշխատանքի, ունեցել են օրինական ակնկալիք, որ ծառայությունից արձակվելիս կստանան բոլոր չօգտագործած արձակուրդների դիմաց դրամական փոխհատուցում:

Օրենքով սահմանվել է, որ «Զինվորական ծառայությունից արձակվող և զինվորական ծառայության ընթացքում չօգտագործված արձակուրդ ունեցող զինձառայողներին տրվում է փոխհատուցում՝ ոչ ավելի, քան զինվորական ծառայությունից արձակվելու և դրան նախորդող երկու տարվա չօգտագործված արձակուրդի օրերի դիմաց՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած չափով»: Պետք է նշել նաև, որ Օրենքի ընդունումից հետո այս դրույթի

կիրարկումն ապահովող՝ համապատասխան Կառավարության որոշում դեռևս չի ընդունվել:

Արդյունքում ստացվում է, որ զինծառայողը կարող է ստանալ չօգտագործված արձակուրդի դիմաց դրամական փոխհատուցում միայն ծառայությունից արձակվելու և դրան նախորդող երկու տարում չօգտագործած արձակուրդի համար:

Մինչև Օրենքի ընդունումը հարցը կարգավորվում էր «Զինծառայողների և նրանց ընտանիքների անդամների սոցիալական ապահովության մասին» ՀՀ օրենքով (ուժը կորցրել է 15.11.17 ՀՕ-195-Ն օրենք), Օրենսգրքով, ինչպես նաև ՀՀ կառավարության 2000 թվականի նոյեմբերի 27-ի թիվ 778-Ն որոշմամբ:

Այսպես, համաձայն «Զինծառայողների և նրանց ընտանիքների անդամների սոցիալական ապահովության մասին» ՀՀ օրենքի 30-րդ հոդվածի 16-րդ մասի՝ զինվորական ծառայությունից արձակվող և ոչ ավելի, քան երկու տարվա (զինվորական ծառայությունից արձակվելու և դրան նախորդող տարում) հերթական արձակուրդից չօգտված (կամ մասամբ օգտված) զինծառայողներին չօգտագործված արձակուրդի օրերի դիմաց տրվում է փոխհատուցում՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած չափով: ՀՀ կառավարության վերը նշված որոշման 15.1-րդ կետի համաձայն՝ զինվորական ծառայությունից արձակվող և ոչ ավելի, քան երկու տարվա ընթացքում (ծառայությունից արձակվելու և դրան նախորդող տարում) հերթական արձակուրդից չօգտված (կամ մասամբ օգտված) զինծառայողներին չօգտագործված արձակուրդի օրերի դիմաց տրվում է փոխհատուցում, որի չափը հաշվարկվում է զինծառայողի զբաղեցրած վերջին պաշտոնի խմբին համապատասխան սահմանված պաշտոնային դրույքաչափը 30-ի բաժանելու և չօգտագործված արձակուրդի օրերի թվով բազմապատկելու միջոցով: Չօգտագործված արձակուրդի օրերի թիվը սահմանվում է ծառայությունից արձակվելու իրավասություն ունեցող հրամանատարի հրամանում՝ հիմք ընդունելով զորամասի անձնակազմի հաշվառման ցուցանիշները:

Շտուկաբար, վերը նշված դրույթները կարգավորում էին միայն որոշակի խումբ զինծառայողների չօգտագործված արձակուրդի օրերի դիմաց տրվող փոխհատուցման չափի հետ կապված հարցերը, և կիրառելի չէին այն զինծառայողների նկատմամբ, ովքեր հերթական արձակուրդից չեն օգտվել ավելի քան երկու տարի:

Օրենսգրքի (ընդունված՝ 09.11.2004թ.) 7-րդ հոդվածի 7-րդ կետի համաձայն՝ քաղաքացիական, օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ) ծառայությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների, հարաբերությունները կարգավորվում են Օրենսգրքով, եթե համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ: Հետևաբար, այն զինծառայողները, ովքեր հերթական արձակուրդից չեն օգտվել ավելի քան երկու տարի, արձակվելիս չօգտագործած արձակուրդի դիմաց փոխհատուցում կարող էին ստանալ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով: Մասնավորապես, Օրենսգրքի 170-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ ամենամյա արձակուրդը չօգտագործելու համար դրամական հատուցումը վճարվում է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս: Հատուցման չափը որոշվում է տվյալ ժամանակահատվածի համար տրամադրման ենթակա ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված օրերի քանակով: Հատուցումը վճարվում է չօգտագործված բոլոր արձակուրդների համար:

Արդյունքում, Օրենքի ընդունմամբ այն զինծառայողները, ովքեր հերթական արձակուրդից չեն օգտվել ավելի քան երկու տարի, զրկվել են չօգտագործած արձակուրդի դրամական հատուցում ստանալու իրավունքից, ուստի նաև խախտվել է վերջիններիս սեփականության իրավունքը:

Անհրաժեշտ է նշել նաև, որ զինվորական ծառայությունից արձակվելիս նախորդ տարիների (ավելի, քան զինվորական ծառայությունից արձակվելու և դրան նախորդող երկու տարվա) չօգտագործած արձակուրդի համար դրամական հատուցում չստանալու հարցի վերաբերյալ 2018 թվականին ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմ ստացվել են բողոքներ, որոնց քննարկման ընթացքը դեռևս չի ավարտվել: