



ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ
ՈՐՈՇՈՒՄԸ

ՎՃՌԱԲԵԿ ԴԱՏԱՐԱՆԻ ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 7-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 7-ՐԴ ՄԱՍԻ՝ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԳՈՐԾՈՎ

Քաղ. Երևան

27 փետրվարի 2024 թ.

Սահմանադրական դատարանը՝ կազմով. Ա. Դիլանյանի (նախագահող), Վ. Գրիգորյանի, Հ. Թովմասյանի, Ե. Խունդկարյանի, Հ. Հովակիմյանի, Է. Շաթիրյանի, Ս. Սաֆարյանի, Ա. Վաղարշյանի,

մասնակցությամբ (գրավոր ընթացակարգի շրջանակներում)՝

դիմողի՝ Վճռաբեկ դատարանի (այսուհետ նաև՝ Դիմող),

գործով որպես պատասխանող կողմ ներգրավված Ազգային ժողովի (այսուհետ նաև՝ Պատասխանող) ներկայացուցիչ՝ Ազգային ժողովի աշխատակազմի իրավական ապահովման և սպասարկման բաժնի պետ Մ. Ստեփանյանի,

համաձայն Սահմանադրության 168-րդ հոդվածի 1-ին կետի, 169-րդ հոդվածի 4-րդ մասի, ինչպես նաև «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 22, 40, 61 և 71-րդ հոդվածների,

դռնբաց նիստում գրավոր ընթացակարգով քննեց «Վճռաբեկ դատարանի դիմումի հիման վրա՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործը:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը (այսուհետ

նաև՝ Օրենսգիրք) Ազգային ժողովի կողմից ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին, Հանրապետության նախագահի կողմից ստորագրվել՝ 2004 թվականի դեկտեմբերի 14-ին և ուժի մեջ է մտել 2005 թվականի հունիսի 21-ին:

Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն՝ *«հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունները կարգավորվում են սույն օրենսգրքով, եթե համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ»:*

Վիճարկվող դրույթը սույն խմբագրությամբ ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու մասին» 2020 թվականի հունվարի 21-ի ՀՕ-49-Ն օրենքով:

Գործի քննության առիթը ՀՀ վճռաբեկ դատարանի թիվ ՎԴ/2694/05/20 վարչական գործով «Սահմանադրական դատարան դիմելու մասին» 2023 թվականի օգոստոսի 31-ի որոշման հիման վրա նույն դատարանի՝ 2023 թվականի սեպտեմբերի 4-ին Սահմանադրական դատարան մուտքագրված դիմումն է:

Ուսումնասիրելով դիմումը և Պատասխանողի գրավոր բացատրությունը՝ Սահմանադրական դատարանը **Պ Ա Ր Զ Ե Ց**.

1. Գործի դատավարական նախապատմությունը

Կառավարությունը, ղեկավարվելով «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 9-րդ հոդվածի 2-րդ մասով, 2019 թվականի մարտի 21-ի թիվ 271-Ա որոշմամբ Վահագն Վերմիշյանին նշանակել է քաղաքաշինության կոմիտեի նախագահ:

Կառավարությունը, ղեկավարվելով «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 9-րդ հոդվածի 2-րդ մասով, 2020 թվականի փետրվարի 27-ի թիվ 211-Ա որոշմամբ Վահագն Վերմիշյանին ազատել է քաղաքաշինության կոմիտեի նախագահի պաշտոնից:

Վարչական դատարանը, քննելով թիվ ՎԴ/2694/05/20 վարչական գործն ըստ հայցի Վահագն Վերմիշյանի ընդդեմ Կառավարության՝ 2020 թվականի փետրվարի 27-ի «Վահագն Վերմիշյանին քաղաքաշինության կոմիտեի նախագահի պաշտոնից

ազատելու մասին» թիվ 211-Ա որոշումն անվավեր ճանաչելու և նախկին հաստիքում վերականգնելու պահանջների մասին, 2021 թվականի ապրիլի 6-ին վճռել է.

«1.Վահագն Վերմիշյանի հայցն ընդդեմ ՀՀ կառավարության՝ 27.02.2020 թվականի «Վահագն Վերմիշյանին քաղաքաշինության կոմիտեի նախագահի պաշտոնից ազատելու մասին» թիվ 211-Ա որոշումն անվավեր ճանաչելու և նախկին հաստիքում վերականգնելու պահանջների մասին, մերժել:

(...):»:

Գործով կայացված վճիռը բողոքարկվել է վերաքննության կարգով: Վերաքննիչ վարչական դատարանը թիվ ՎԴ/2694/05/20 վարչական գործով 2023 թվականի հունիսի 16-ի իր որոշմամբ մասնակիորեն բեկանել և նույն մասով փոփոխել է վճիռը՝ որոշելով.

«Վահագն Վերմիշյանի հայցն ընդդեմ ՀՀ կառավարության՝ 27.02.2020 թվականի «Վահագն Վերմիշյանին քաղաքաշինության կոմիտեի նախագահի պաշտոնից ազատելու մասին» թիվ 211-Ա որոշումն անվավեր ճանաչելու և նախկին հաստիքում վերականգնելու պահանջների մասին բավարարել մասնակիորեն.

Անվավեր ճանաչել ՀՀ կառավարության 27.02.2020 թվականի «Վահագն Վերմիշյանին քաղաքաշինության կոմիտեի նախագահի պաշտոնից ազատելու մասին» թիվ 211-Ա որոշումը:

Պարտավորեցնել ՀՀ կառավարությանը Վահագն Վերմիշյանին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, սկսած 27.02.2020թ. մինչև դատարանի դատական ակտն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ միջին աշխատավարձի քառապատիկի չափով:

ՀՀ վարչական դատարանի 06.04.2021թ. վճիռը բողոքարկված ու չբեկանված մասով թողնել անփոփոխ: (...):»:

Վերաքննիչ վարչական դատարանը սույն որոշմամբ արձանագրել է.

«(...) Վերաքննիչ դատարանն արձանագրում է, որ Օրենքի 9-րդ հոդվածի 2-րդ մասը չի կարող մեկնաբանվել որպես անձին պաշտոնից ազատման հիմք, այլ՝ այն սահմանում է Կառավարության լիազորությունը՝ պաշտոնի նշանակելու և պաշտոնից

ազատելու Կառավարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարին՝ վարչապետի առաջարկությամբ: Այսինքն՝ որպես վիճարկվող իրավական ակտի ընդունման իրավական հիմք վկայակոչվել է բացառապես Կառավարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարին ազատելու լիազորությունն ամրագրող իրավական նորմը:

Աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունների դադարումը և՛ սահմանադիրը, և՛ օրենսդիրը պայմանավորել են օրենքով նախատեսված հիմքերի առկայությամբ: Այսինքն՝ աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելիս գործատուն պետք է առաջնորդվի բացառապես օրենքի պահանջներով՝ գործելով ոչ թե կամայականորեն, այլ առաջնորդվելով աշխատանքից ազատման համար օրենքով նախատեսված կոնկրետ հիմքով: (...)

Մինչդեռ, սույն դեպքում վիճարկվող որոշման մեջ հայցվորին իր պաշտոնից ազատելու օրենքով (ո՛չ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով, ո՛չ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով) նախատեսված որևէ հիմք վկայակոչված չէ:

Այսպիսով, Վերաքննիչ դատարանն արձանագրում է, որ Վահագն Վերմիշյանը Քաղաքաշինության կոմիտեի նախագահի պաշտոնից ազատվել է առանց օրենքով նախատեսված որևէ օբյեկտիվ հիմքի առկայության, որպիսի պարագայում խախտվել է վերջինիս՝ ՀՀ Սահմանադրությամբ և Խարտիայով երաշխավորված՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հիմնարար իրավունքը, հետևաբար ՀՀ կառավարության՝ 27.02.2020 թվականի «Վահագն Վերմիշյանին Քաղաքաշինության կոմիտեի նախագահի պաշտոնից ազատելու մասին» թիվ 211-Ա որոշումը ենթակա է անվավեր ճանաչման, իսկ հակառակի վերաբերյալ ՀՀ վարչական դատարանի եզրակացությունը Վերաքննիչ դատարանը հիմնավոր չի գնահատում»:

Վճռաբեկ դատարանի 2023 թվականի օգոստոսի 14-ի որոշմամբ թիվ ՎԴ/2694/05/20 վարչական գործով վերաքննիչ վարչական դատարանի կողմից 2023 թվականի հունիսի 16-ի կայացված որոշման դեմ Կառավարության ներկայացրած վճռաբեկ բողոքն ընդունվել է վարույթ:

Վճռաբեկ դատարանը 2023 թվականի օգոստոսի 31-ին նույն գործով կայացրել է «Սահմանադրական դատարան դիմելու մասին» որոշում, ինչպես նաև նույն օրը կայացվել է այդ հիմքով «Գործի վարույթը կասեցնելու մասին» որոշում:

2. Դիմողի դիրքորոշումը

Դիմողը նշել է, որ թիվ ՎԴ/2694/05/20 վարչական գործով ներկայացված վճռաբեկ բողոքի քննության արդյունքում գործն ըստ էության լուծող դատական ակտ կայացնելու հարցի լուծումը պայմանավորված է Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասում ամրագրված իրավակարգավորման կիրառմամբ, որի սահմանադրականության վերաբերյալ Վճռաբեկ դատարանի մոտ ձևավորվել է հիմնավոր կասկած, ուստի նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ նշված գործի լուծումը հնարավոր է միայն վկայակոչված նորմատիվ իրավական ակտի դրույթի կիրառման միջոցով, անհրաժեշտություն է առաջացել այդ գործով կիրառման ենթակա վերը վկայակոչված իրավանորմի սահմանադրականության հարցով դիմել Սահմանադրական դատարան:

Դիմողը վկայակոչել է Սահմանադրական դատարանի 2019 թվականի մարտի 19-ի ՍԴՈ-1449, 2019 թվականի նոյեմբերի 15-ի ՍԴՈ-1488 որոշումներով արտահայտված իրավական դիրքորոշումները, ինչպես նաև թիվ ՎԴ/9829/05/19 վարչական գործով 2023 թվականի մայիսի 3-ի որոշմամբ իր արտահայտած իրավական դիրքորոշումները, մասնավորապես, առ այն, որ *«(...) ինչպես սահմանադրական, այնպես էլ միջազգային իրավական նորմերը բացառում են գործադրուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերություններն առանց օրենքով նախատեսված որևէ հիմքի առկայության դադարեցնելու իրավական հնարավորությունը: Հաշվի առնելով, որ այդ նորմերը որևէ բացառություն չեն նախատեսում հանրային ծառայողների առնչությամբ, և հանրային ծառայության հիմքում ևս աշխատանքային իրավահարաբերություններն են (...) հանրային ծառայողի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումը ևս հնարավոր է բացառապես օրենքով նախատեսված հիմքի առկայության պայմաններում»*, և որ Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի ուժով՝ *«այն դեպքում, երբ հանրային ծառայության ոլորտում աշխատանքային հարաբերություններն սպառիչ կերպով կարգավորված են Կրկյալ ոլորտը կարգավորող օրենսդրությամբ, վերջինիս կարգավորումներն աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ ստանում են առաջնահերթ կիրառելիություն, իսկ*

աշխատանքային օրենսդրության դրույթներն այդ հարաբերությունների նկատմամբ կիրառվում են սուբսիդիարության կարգով»: Ըստ Դիմողի՝ ինչպես Սահմանադրական դատարանի, այնպես էլ Վճռաբեկ դատարանի որոշումներում արտահայտված իրավական դիրքորոշումներով որպես ընդհանուր կանոն ընդգծվել է կամայական հիմքերով հանրային ծառայությունից ազատելու արգելքը՝ առանց որևէ բացառություն սահմանելու, այնինչ նման դիրքորոշումը որոշակի դեպքերում առաջացնում է իրավական փակուղի և Սահմանադրության տեսանկյունից ստեղծում է խնդրահարույց իրավիճակ:

Դիմողը ներկայացնում է, որ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի (այսուհետ նաև՝ Օրենք) 9-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կարգավորման առարկան բացառապես Կառավարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարին նշանակելու և ազատելու լիազորության սահմանումն է, իսկ նշված լիազորության իրացման համար անհրաժեշտ հիմքերը սահմանված են այլ իրավական նորմերով: Դիմողը նշում է, որ Օրենքը սահմանել է Կառավարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարի լիազորությունների դադարեցման (դադարման) հետևյալ հատուկ դեպքերը՝ քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխություն (Օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մաս), վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ անմիջական ղեկավարի փոփոխություն (Օրենքի 6-րդ հոդվածի 3-րդ մաս) և նույն օրենքի 31-րդ հոդվածով նախատեսված անհամատեղելիության պահանջների խախտում: Դիմողը գտնում է, որ վարչական պաշտոնից ազատելու վերը նշված հիմքերը հատուկ են, և վարչական պաշտոնից ազատելու հիմքերի շրջանակը չի սահմանափակվում միայն Օրենքով նախատեսված հիմքերով, այլ ի լրումն նշվածի՝ վարչական պաշտոնից ազատելու հետ կապված հարաբերությունների նկատմամբ սուբսիդիարության սկզբունքով կիրառելի են նաև Օրենսգրքի նորմերը:

Դիմողի պնդմամբ՝ վարչական պաշտոն հանդիսացող՝ Կառավարությանը ենթակա մարմնի ղեկավարին պաշտոնից ազատելու հետ կապված իրավահարաբերությունները սուբսիդիարության սկզբունքով ևս դիտարկելով աշխատանքային օրենսդրության ներքո՝ Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի ուժով, բախվում է կամայական հիմքերով հանրային ծառայությունից ազատելու արգելքին և հանգում

սահմանադրականության տեսանկյունից խնդրահարույց իրավիճակի: Դիմողը նշում է, որ վիճարկվող դրույթի սահմանադրականության հարցը պետք է քննարկել այն համատեքստում, թե արդյոք Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասն այնքանով, որքանով տարածվում է Կառավարությանը ենթակա մարմնի ղեկավարի նշանակման և ազատման իրավահարաբերությունների վրա, համապատասխանում է Սահմանադրության 49-րդ հոդվածին, 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասին և 146-րդ հոդվածին:

Դիմողը գտնում է, որ հանրային ծառայությունից կամայականորեն ազատելու արգելքի առկայության պայմաններում Կառավարությունը չի կարող օգտվել իրեն ենթակա մարմնի ղեկավարին իր հայեցողությամբ պաշտոնից ազատելու լիազորությունից. նշվածը կարող է խաթարել պետական կառավարման համակարգի մարմինների ձևավորման ամբողջ կառուցակարգը և պետական կառավարման անընդհատությունը՝ ստեղծելով լուրջ վտանգ պետության իրավական անվտանգության տեսանկյունից: Դիմողը նշում է, որ Կառավարության կողմից իրեն ենթակա մարմնի ղեկավարին պաշտոնից ազատելը ոչ թե հանրային ծառայությունից կամայականորեն ազատելու դրսևորում է, այլ պետության գործադիր իշխանության բարձրագույն մարմնի քաղաքական կամքի դրսևորում:

Ըստ Դիմողի՝ որպես պետական վարչական պաշտոն դասակարգված՝ Կառավարությանը, վարչապետին ենթակա մարմնի ղեկավարի պաշտոնը (իր գործառութային դերով պայմանավորված) պետք է առանձնացնել, քանի որ Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի ուժով աշխատանքային օրենսդրության դրույթները դրա նկատմամբ կիրառելու պարագայում առաջ կգա հակասահմանադրական իրավիճակ, երբ խաթարվում է պետական կառավարման մարմինների բնականոն գործունեությունը, որը չի բխում պետության և հանրության շահերից:

Դիմողը գտնում է, որ Կառավարությանը և վարչապետին իրենց ենթակա մարմնի ղեկավարին պաշտոնից ազատելու լիազորության վերապահումը բխում է պետական կառավարման համակարգի էությունից և Կառավարության մշակած քաղաքականության իրացման համար անհրաժեշտ կառուցակարգերի սահմանմանը վերաբերող օրենսդրական ակտերի ընդհանուր տրամաբանությունից: Նշվում է, որ նման պայմաններում վճռորոշ են հանրային պաշտոնների և հանրային ծառայության

պաշտոնների յուրաքանչյուր տեսակի առանձնահատկությունները. տվյալ դեպքում Կառավարությանը ենթակա մարմնի ղեկավարի պետական վարչական պաշտոնը ևս առանձնանում է մյուս պետական վարչական պաշտոններից պետական կառավարման գործում իր ունեցած դերով և բարձր նշանակությամբ:

Դիմողը, հղում կատարելով Օրենքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասին, պնդում է նաև, որ եթե Կառավարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարը նշանակվել է հայեցողական որոշման կամ քաղաքական գործընթացի արդյունքում, վերջինս կարող է ազատվել իր զբաղեցրած պաշտոնից նույն օրենքով սահմանված հիմքի՝ հայեցողական որոշման կամ քաղաքական գործընթացի արդյունքում:

Դիմողը եզրակացնում է, որ Կառավարությանը, վարչապետին ենթակա պետական մարմնի ղեկավարին պաշտոնից ազատելու հետ կապված իրավահարաբերության նկատմամբ (Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի հիման վրա) հանրային ծառայությունից կամայականորեն ազատելու արգելքը կիրառելու պայմաններում վիճարկվող դրույթը սահմանադրական կարգավորումների տեսանկյունից խնդրահարույց է:

3. Պատասխանողի դիրքորոշումը

Պատասխանողը նշել է, որ վարչական պաշտոնից ազատման հատուկ հիմքերը սահմանվում են Օրենքով (հատուկ նորմ), որը չի սահմանափակում սուբսիդիարության կարգով աշխատանքից ազատման՝ Օրենսգրքով (ընդհանուր նորմ) սահմանված հիմքերի կիրառման հնարավորությունը:

Պատասխանողը գտնում է, որ տվյալ դեպքում Օրենքով սահմանված է Կառավարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարին պաշտոնից ազատելու կարգ՝ հաշվի առնելով պաշտոնի առանձնահատկությունը, մասնավորապես՝ դրա նշանակովի լինելը: Պատասխանողը վկայակոչում է Օրենքի 9-րդ հոդվածի 2-րդ մասի, «Պետական կառավարման համակարգի մարմինների մասին» օրենքի 7-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կարգավորումն առ այն, որ Կառավարությանը ենթակա մարմնի (բացառությամբ տեսչական մարմնի) ղեկավարին վարչապետի առաջարկությամբ նշանակում և ազատում է Կառավարությունը:

Նշվում է, որ հաշվի առնելով հատուկ օրենքով այլ կարգ սահմանված լինելը՝ ընդհանուր օրենքը կիրառելի չէ, քանի որ ընդհանուր օրենքում հստակ բացառվել է դրա կիրառությունը, եթե հատուկ օրենքով այլ բան է սահմանված: Ըստ Պատասխանողի՝ Օրենսգիրքը սուբսիդիարության կարգով կիրառելի կլիներ այն դեպքում, եթե «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով հանրային, մասնավորապես՝ Կառավարությանը ենթակա պետական մարմնի ղեկավարի պաշտոնից ազատման այլ կարգ սահմանված չլիներ: Պատասխանողն այսպիսով եզրահանգել է, որ վիճարկվող դրույթն իր իրավակարգավորիչ դերով չի առաջացնում սահմանադրականության խնդիր:

Պատասխանողը նշում է. «Անդրադառնալով վիճարկվող դրույթի՝ Դիմողի կողմից բարձրացվող կասկածներին, հարկ է նկատել, որ դրանք վկայում են ոչ թե նշյալ դրույթի հակասահմանադրական լինելու, այլ՝ Դիմողի վարույթում գտնվող կոնկրետ գործով կիրառելի դրույթի ընտրության կասկածի մասին»: Պատասխանողի գնահատմամբ դիմումում հիմնավորվում է ոչ թե այն, որ գործի լուծումը հնարավոր է միայն Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասով ամրագրված իրավակարգավորման կիրառման միջոցով, այլ այն, որ վիճարկվող դրույթը կիրառելու պայմաններում և դրա արդյունքում հնարավոր է, որ կառաջանա սահմանադրականության խնդիր:

Ելնելով վերոգրյալից՝ Պատասխանողը խնդրում է ընդունել որոշում վիճարկվող դրույթը Սահմանադրությանը համապատասխանող ճանաչելու կամ գործի վարույթը կարճելու մասին:

4. Սահմանադրական վեճի քննության շրջանակը և պարզման ենթակա հանգամանքները

Սույն գործը Սահմանադրական դատարանը քննում է դատարանի վարույթում գտնվող կոնկրետ գործով կիրառման ենթակա նորմատիվ իրավական ակտի դրույթի սահմանադրականության հարցի առնչությամբ Սահմանադրության 169-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն ներկայացված դիմումի հիման վրա: Հետևաբար՝ սույն գործով սահմանադրական վեճի շրջանակը որոշակիացնելու նպատակով Սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում արձանագրել, որ Դիմողը հիմնավոր կասկած

ունի Օրենքով նախատեսված՝ պետական վարչական պաշտոններից ազատման իրավահարաբերությունների նկատմամբ, ըստ Դիմողի, կիրառման ենթակա Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցում:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ Սահմանադրական դատարանը սույն սահմանադրական վեճի շրջանակը սահմանում է հետևյալ հարցադրմամբ.

- արդյոք Օրենքով պետական վարչական պաշտոններում նշանակելու և վարչական պաշտոններից ազատելու իրավահարաբերություններում համապատասխան իրավասու մարմնի կամ պաշտոնատար անձի հայեցողության՝ Օրենքով նախատեսված շրջանակը համատեղելի է Սահմանադրության 49-րդ հոդվածի հետ.

- արդյոք Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասը, հաշվի առնելով նաև իրավակիրառ պրակտիկայում դրան տրված մեկնաբանությունը, համահունչ է Սահմանադրության 146-րդ հոդվածով նախատեսված՝ Սահմանադրությամբ և օրենքներով սահմանված պետական կառավարման համակարգի մարմինների ընդհանուր ղեկավարումն իրականացնելու Կառավարության իրավասությանը:

Սույն սահմանադրական վեճի լուծմանը վերաբերելի Սահմանադրության դրույթները հետևյալն են.

Սահմանադրության 49-րդ հոդվածի համաձայն՝ *«Յուրաքանչյուր քաղաքացի ունի ընդհանուր հիմունքներով հանրային ծառայության անցնելու իրավունք: Մանրամասները սահմանվում են օրենքով»:*

Սահմանադրության 146-րդ հոդվածի համաձայն.

«1. Կառավարությունը գործադիր իշխանության բարձրագույն մարմինն է:

2. Կառավարությունն իր ծրագրի հիման վրա մշակում և իրականացնում է պետության ներքին և արտաքին քաղաքականությունը:

3. Կառավարությունն իրականացնում է պետական կառավարման համակարգի մարմինների ընդհանուր ղեկավարումը:

4. Կառավարության լիազորությունները սահմանվում են Սահմանադրությամբ և օրենքներով»:

5. Սահմանադրական դատարանի իրավական դիրքորոշումները

5.1. Սահմանադրական դատարանը վերահաստատում է ընդհանուր հիմունքներով հանրային ծառայության անցնելու սահմանադրական հիմնական իրավունքի առնչությամբ նախկինում արտահայտած դիրքորոշումները: Մասնավորապես՝

2019 թվականի նոյեմբերի 15-ի ՍԴՈ-1488 որոշմամբ (կետ 4.1), Սահմանադրական դատարանը նշել է.

«(...) Սահմանադրության 49-րդ հոդվածի ձևակերպումներից հետևում է, որ հանրային ծառայության անցնելու իրավունքը սահմանադրորեն երաշխավորված է միայն Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների համար, այս իրավունքի իրականացման համար օրենսդիրը պարտավոր է ապահովել ընդհանուր հիմքեր՝ բացառելով որևէ խտրականություն:

Մյուս կողմից՝ ընդհանուր հիմունքներով հանրային ծառայության անցնելու հիմնական իրավունքի իրականացման կառուցակարգերը կարող են էապես տարբերվել միմյանցից՝ կախված հանրային պաշտոնի առանձնահատկություններից և հանրային ծառայության տեսակից:

Բացի դրանից, ընդհանուր հիմունքներով հանրային ծառայության անցնելու հիմնական իրավունքի ծավալի մեջ ներառվում է նաև անձի կողմից ընդհանուր հիմունքներով զբաղեցված հանրային պաշտոնում պաշտոնավարելու իրավունքը, որը, իր հերթին, ենթադրում է օրենքով չնախատեսված, ինչպես նաև կամայական հիմքերով հանրային ծառայությունից ազատվելու արգելք»:

2021 թվականի հունիսի 10-ի ՍԴՈ-1598 որոշմամբ (կետեր 4.4, 4.6 և 4.7) Սահմանադրական դատարանը նշել է.

«4.4. Սահմանադրության 49-րդ հոդվածով հռչակվել է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու ընդհանուր հիմունքներով հանրային ծառայության անցնելու իրավունքը, որի իրականացման մանրամասների սահմանումը նույն հոդվածով վերապահվել է օրենսդիրին: Սահմանադրության նշված հոդվածով նախատեսված իրավունքը պաշտպանվում էր 2005 թվականի փոփոխություններով Սահմանադրության 30.2-րդ հոդվածով նախատեսված դրույթով, որի 2-րդ մասը Սահմանադրության 49-րդ հոդվածով նախատեսված «մանրամասներ»-ի կարգավորումը

օրենսդրի հայեցողությանը թողնելու փոխարեն նախատեսում էր, որ օրենսդրի կողմից կարգավորման ենթակա էին այս իրավունքի շրջանակում «հանրային ծառայության սկզբունքները և կազմակերպման կարգը»:

(...)

4.6. Սահմանադրության 49-րդ հոդվածի և Սահմանադրության 81-րդ հոդվածով նախատեսված՝ Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով սահմանված սահմանափակումների հաշվառմամբ «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագրի 25-րդ հոդվածի գ) կետի համալիր վերլուծությունից բխում է, որ Սահմանադրության 49-րդ հոդվածով Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների համար նախատեսված հանրային ծառայության անցնելու իրավունքով սահմանադրորեն երաշխավորված է՝

ա) հանրային ծառայության անցնելու համար օրենսդրի կողմից ընդհանուր հիմունքներ սահմանված լինելու դեպքում Սահմանադրության 29-րդ հոդվածով նախատեսված խտրականության բացառումը,

բ) հանրային ծառայության անցնելու կամ հանրային ծառայության մեջ առաջխաղացման սահմանափակման կամ պաշտոնանկության կամ լիազորությունների այլ կերպ դադարեցման հիմքերը «օբյեկտիվ և ողջամիտ» չափանիշներին համապատասխանելու անհրաժեշտությունը:

4.7. Սահմանադրության 49-րդ հոդվածով նախատեսված հանրային ծառայության անցնելու իրավունքի իրացման մանրամասների սահմանումը սահմանադրի կողմից վերապահվել է օրենսդրի հայեցողությանը: Այսինքն՝ հանրային ծառայության անցնելու, դրանում առաջխաղացման և այն դադարելու և դադարեցնելու պայմանները, հիմքերը և կարգը սահմանվում են օրենքով: Հետևաբար՝ հանրային ծառայության անցնելու իրավունքի ընթացակարգային կողմը լիովին վերապահված է օրենսդրի հայեցողությանը, որը, միաժամանակ, կաշկանդված է խտրականության սահմանադրական արգելքով հանրային ծառայության անցնելու (տես՝ ՍԴՌ-1488, կետ 4.1) և հանրային ծառայությանը միջամտության (տես՝ ՍԴՌ-1224, կետ 22) հիմքեր և պայմաններ սահմանելիս:

Միաժամանակ, Սահմանադրության 49-րդ հոդվածով օրենսդրին վերապահված ընդարձակ հայեցողության վերապահման նպատակը հանրային ծառայության պաշտոններում գործառույթների բազմազանության պայմանում այդ պաշտոններից յուրաքանչյուրի առանձնահատկություններին հանրային ծառայության անցնելու կառուցակարգերի համապատասխանությունն ապահովելն է (տես՝ ՍԴՌ-1488, կետ 4.1)»:

2023 թվականի նոյեմբերի 21-ի ՍԴՌ-1704 որոշմամբ (կետ 5.1) Սահմանադրական դատարանը նշել է.

«Հանրային ծառայության անցնելու իրավունքը՝ որպես ժողովրդավարական իշխանության իրացման յուրօրինակ դրսևորում, մի կողմից՝ իրավական և ժողովրդավարական պետության քաղաքացու՝ պետական կառավարման ոլորտում հանրային ծառայության՝ օրենքով նախատեսված կարգով և պայմաններով անցնելու հնարավորության ապահովման երաշխիք է: Մյուս կողմից՝ հանրային ծառայության անցնելու իրավունքի իրացմամբ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացին ոչ միայն մասնակցում է օրենքով նախանշված կարգով և պայմաններով հանրային իշխանության մարմինների քաղաքականության իրականացմանը, այլև հնարավորություն է ունենում հանրային ծառայության ոլորտում ծավալել աշխատանքային գործունեություն՝ իր մասնագիտական գիտելիքներին և կարողություններին համապատասխան»:

5.2. Սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում ընդգծել, որ Սահմանադրության 49-րդ հոդվածի շրջանակում ներառվող հանրային ծառայության ողջ ոլորտը Օրենքով՝ ըստ տեսակային հատկանիշների, տարբերակվել է՝ պետական ծառայության, համայնքային ծառայության և հանրային պաշտոնների (Օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մաս):

Պետական ծառայությունը՝ որպես մասնագիտական գործունեություն, որն ուղղված է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ պետական մարմիններին վերապահված լիազորությունների իրականացմանը, ունեցած մասնագիտական-ոլորտային առանձնահատկությունների հաշվառմամբ՝ ընդգրկում է քաղա-

քացիական ծառայությունը, դիվանագիտական ծառայությունը, մաքսային ծառայությունը, հարկային ծառայությունը, փրկարար ծառայությունը, զինվորական ծառայությունը (բացառությամբ օրենքով սահմանված պարտադիր զինվորական ծառայության զորակոչի միջոցով իրականացվող շարքային կազմի պարտադիր զինվորական ծառայության), ազգային անվտանգության մարմիններում ծառայությունը, ոստիկանությունում ծառայությունը, հակակոռուպցիոն կոմիտեում ծառայությունը, արտաքին հետախուզության ծառայությունում ծառայությունը, քրեակատարողական ծառայությունը, պրոբացիայի ծառայությունը, հարկադիր կատարման ծառայությունը, դատական կարգադրիչների ծառայությունը, էկոպարեկային ծառայությունը (Օրենքի 3-րդ հոդվածի 2-3-րդ մասեր): Պետական ծառայության առանձին տեսակները կարգավորվում են համապատասխան ոլորտային օրենքներով և ենթաօրենսդրական ակտերով, որոնցում մանրամասն ներկայացվում են պետական ծառայության կոնկրետ ոլորտի առանձնահատկություններով պայմանավորված կարգավորումները:

Համայնքային ծառայությունը՝ որպես մասնագիտական գործունեություն, որն ուղղված է Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով և համապատասխան ավագանու որոշումներով տեղական ինքնակառավարման մարմիններին վերապահված լիազորությունների իրականացմանը (Օրենքի 3-րդ հոդվածի 4-րդ մաս), իր հերթին կարգավորվում է ոլորտային առանձին օրենքով՝ «Համայնքային ծառայության մասին» օրենքով և դրա հետ կապված և փոխլրացնող այլ իրավական ակտերով:

Հանրային ծառայության վերոնշյալ տեսակների սահմանմանը վերաբերող իրավակարգավորումներից բխում են դրանց հետևյալ հիմնական բնութագրիչները՝ մասնագիտական բնույթ, այսինքն՝ պահանջվող մասնագիտական պատրաստվածության անհրաժեշտություն, տվյալ պաշտոնի նշանակման համար մասնագիտական աշխատանքային նախանշված արժանիքների առկայության պահանջ, քաղաքական գործընթացներով չպայմանավորված նշանակման և ազատման գործընթաց:

Փոխարենը՝ հանրային պաշտոնների զբաղեցման համար օրենսդիրը սահմանել է այլ բնութագրիչներ (Օրենքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մաս). հանրային պաշտոններն ընտրովի կամ նշանակովի պաշտոններ են, որոնք զբաղեցվում են 1) քաղաքական գործընթացների, 2) հայեցողական որոշումների, 3) ինչպես նաև

օրենքով նախատեսված այլ ընթացակարգերի արդյունքով: Այս տեսակի պաշտոններն իրենց հերթին դասակարգվում են պետական և համայնքային հանրային պաշտոնների, որոնցից յուրաքանչյուրը ենթադասակարգվում է քաղաքական, վարչական և հայեցողական պաշտոնների, իսկ պետական հանրային պաշտոնների դեպքում՝ նաև ինքնավար պաշտոնների:

Հանրային պաշտոնների նշյալ դասակարգումից հետևում է դրանց համալրման և պաշտոնից ազատման առանձնահատուկ կարգը: Մասնավորապես, ի տարբերություն հանրային ծառայության պաշտոնների (պետական կամ համայնքային), հանրային պաշտոններին նշանակումները և պաշտոններից ազատումները պայմանավորված են քաղաքական գործընթացներով կամ նշանակման և ազատման լիազորությամբ օժտված պետական մարմնի կամ պաշտոնատար անձի հայեցողությամբ:

Օրենքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ հանրային պաշտոնները «*զբաղեցվում են քաղաքական գործընթացների, հայեցողական որոշումների, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված այլ ընթացակարգերի արդյունքով*» օրենսդրական ձևակերպումն ուղղակիորեն վերաբերում է տվյալ պաշտոնը զբաղեցնելուն: Այսինքն՝ առհասարակ պաշտոնավարումը և հետևաբար՝ պաշտոնին նշանակման և պաշտոնավարման դադարեցման հիմքը օրենսդիրը պայմանավորում է քաղաքական գործընթացներով, հայեցողական որոշումներով, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված այլ ընթացակարգերով:

Այսպիսով, Սահմանադրական դատարանը փաստում է, որ հանրային պաշտոններ զբաղեցնելու վերաբերյալ որոշումը, որն ուղղակիորեն նշանակում է ոչ միայն այդ պաշտոնում նշանակումը, այլ նաև տվյալ պաշտոնում պաշտոնավարման դադարեցումը, ամբողջովին վերապահված է տվյալ պաշտոնում նշանակելու կամ պաշտոնից ազատելու իրավասությամբ օժտված պետական կամ համայնքային մարմնի կամ պաշտոնատար անձի հայեցողությանը, որի շրջանակը սահմանվում է Օրենքով կամ համապատասխան ոլորտային օրենսդրությանը վերաբերող այլ օրենսդրական ակտերով:

Սույն սահմանադրական վեճի շրջանակին վերաբերելի մասով Սահմանադրական դատարանը նկատում է, որ Օրենքով պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնելու հարցը դասելով հայեցողական որոշմամբ լուծվող հարցերի շրջանակին՝ օրենսդիրը նախատեսել է միայն նման որոշում կայացնելու լիազորությամբ օժտված մարմինների կամ պաշտոնատար անձանց շրջանակը՝ առանց սահմանափակելու նույն հարցի առնչությամբ նրանց վերապահված հայեցողությունը:

5.3. Օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասը վարչական պաշտոնը բնորոշում է որպես հանրային իշխանության մարմիններում նշանակովի պաշտոն, որն զբաղեցնող պաշտոնատար անձն ապահովում է Սահմանադրությամբ և օրենքներով տվյալ մարմնին վերապահված լիազորությունների արդյունավետ իրականացումը և պատասխանատվություն է կրում իր պաշտոնից բխող նպատակների և խնդիրների իրականացման համար: Նույն հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ պետական վարչական պաշտոն է, ի թիվս այլնի, Կառավարությանը ենթակա մարմնի ղեկավարի պաշտոնը:

Օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերով ուղղակիորեն սահմանվում են խնդրո առարկա պաշտոնում նշանակման և պաշտոնից ազատման կարգավորման տեսանկյունից հիմնարար նշանակություն ունեցող կանոններ, այն է՝ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձը կարող է փոփոխվել **նաև** քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության արդյունքով կամ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի փոփոխության դեպքում: Ավելին, Օրենքի 6-րդ հոդվածի 3-րդ մասից հետևում է, որ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի փոփոխության դեպքում վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձը՝ որպես ժամանակավոր պաշտոնակատար, շարունակում է պաշտոնավարել մինչև իր պաշտոնում նոր նշանակում կատարելը կամ նոր նշանակման (վերանշանակման) կատարման համար նույն մասով սահմանված ժամկետի ավարտը: Նոր նշանակումը կատարվում է վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի նշանակման օրվանից հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:

Այսինքն՝ վարչական պաշտոնը նշանակովի պաշտոն է, որում անձի պաշտոնավարումն ուղղակիորեն պայմանավորված է ինչպես իր նշանակման կամ պաշտոնավարման դադարեցման հարցում նման լիազորություն ունեցող մարմնի կամ պաշտոնատար անձի հայեցողությամբ, այնպես էլ քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության արդյունքով կամ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի փոփոխությամբ: Ընդ որում՝ վարչական պաշտոնում անձի փոփոխության՝ քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության արդյունքի կամ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի փոփոխության հիմքերը չեն բացառում կամ սահմանափակում նույն պաշտոնում նշանակելու կամ պաշտոնից ազատելու հարցով լիազորված համապատասխան մարմնի կամ պաշտոնատար անձի հայեցողությունը: Ավելին, Օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված՝ քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության արդյունքի հիմքով և Օրենքի 6-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված՝ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի փոփոխության հիմքով պաշտոնավարման դադարեցման նկարագրված հնարավորությունները ոչ թե սահմանափակում, այլ ամրապնդում են խնդրո առարկա պաշտոնը զբաղեցնելու հարցում լիազոր մարմնի կամ պաշտոնատար անձի հայեցողությունը:

Հետևաբար՝ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձը չի կարող օգտվել իր պաշտոնավարման կայունության այնպիսի երաշխիքից, որի գործադրումը կհակասի իր պաշտոնին նշանակելու և պաշտոնից ազատելու իրավասություն ունեցող պետական մարմնի կամ պաշտոնատար անձի հայեցողությանը:

Ինչպես սույն որոշման 5.2-րդ կետում արդեն նշվեց, վարչական թվարկված պաշտոններում նշանակումների և այդ պաշտոններում պաշտոնավարման դադարեցման հարցերում իրավասու մարմնի կամ պաշտոնատար անձի հայեցողությունը դիտարկելով որպես պետական վարչական պաշտոնում պաշտոնավարման հիմք՝ օրենսդիրն այն չի սահմանափակել՝ դրանով իսկ ամրագրելով հանրային (դիցուք՝ վարչական պետական պաշտոնում) պաշտոնում նշանակման և ազատման իրավահարաբերությունների բնույթին համահունչ՝ վերադաս պետական մարմնի կամ

պաշտոնատար անձի հայեցողության լայն շրջանակը: Այդպիսի հայեցողության (անկախ դրա լայն միջակայքից) սահմանափակման բացակայությունը չի կարող ինքնին նշանակել, որ Օրենքով կամ հանրային ծառայության ոլորտը կարգավորող այլ օրենքով «այլ բան նախատեսված չէ» վիճարկվող դրույթի իմաստով:

Սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում նաև արձանագրել, որ հանրային պաշտոնում նշանակման և պաշտոնից ազատման իրավասությանը վերաբերող դրույթների (Օրենքի 9-րդ հոդված) վերլուծությունից հետևում է, որ օրենսդիրը մի շարք դեպքերում (ներառյալ՝ Կառավարությանը ենթակա մարմնի ղեկավարի պաշտոնում նշանակումը և պաշտոնից ազատումը) այս իրավասության իրացումը բաշխել է պաշտոնում նշանակելու և պաշտոնից ազատելու առաջարկություն կատարող մարմնի (պաշտոնատար անձի) և այդ առաջարկության հիման վրա պաշտոնում նշանակումը և պաշտոնից ազատումն իրականացնող մարմնի կամ պաշտոնատար անձի միջև: Հաշվի առնելով, որ հանրային պաշտոնում նշանակումը և պաշտոնից ազատումը (գործընթացի ամբողջության մեջ), մասնավորապես, հիմնված են նման իրավասությամբ օժտված համապատասխան մարմնի կամ պաշտոնատար անձի հայեցողության վրա, Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ ինչպես համապատասխան առաջարկությունը կատարող, այնպես էլ այդ առաջարկության հիման վրա պաշտոնում նշանակումը և պաշտոնից ազատումն իրականացնող մարմնինները կամ պաշտոնատար անձինք վարչական պաշտոնից ազատելու համապատասխան առաջարկություն ներկայացնելիս և ազատելիս օժտված են նույն հայեցողությամբ, ինչ վարչական պաշտոնում նշանակելու առաջարկության և այդ պաշտոնում նշանակելու հարցում:

5.4. Արձանագրելով պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնելու (ներառյալ վարչական պաշտոնից ազատելու) հարցի լուծման (ներառյալ դրան վերաբերող համապատասխան առաջարկությամբ հանդես գալու) լիազորությամբ օժտված պետական մարմնի կամ պաշտոնատար անձի հայեցողության՝ Օրենքով նախատեսված սահմանափակումների բացակայությունը՝ Սահմանադրական դատարանի քննության հաջորդ հարցը նման լայն հայեցողության՝ Սահմանադրության 49-րդ հոդվածին համապատասխանության ստուգումն է:

Այս առնչությամբ Սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում վեր հանել Սահմանադրության 146-րդ հոդվածի դրույթներից բխող՝ Կառավարության լիազորությունների և պատասխանատվության, ինչպես նաև դրանց հետ փոխկապակցված՝ Կառավարությանը ենթակա մարմիններում պետական վարչական պաշտոնների և հանրային ծառայության համակարգում դրանց գործառույթային լիազորությունների շրջանակը:

Մասնավորապես՝ Օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնող պաշտոնատար անձն ապահովում է Սահմանադրությամբ և օրենքներով տվյալ մարմնին վերապահված լիազորությունների արդյունավետ իրականացումը և պատասխանատվություն է կրում իր պաշտոնից բխող նպատակների և խնդիրների իրականացման համար:

Օրենքի (սույն որոշման կայացման պահին գործող խմբագրությամբ) նույն հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ պետական վարչական պաշտոններն են Հանրապետության նախագահի աշխատակազմի ղեկավարի, նրա տեղակալների, Ազգային ժողովի աշխատակազմի ղեկավարի, նրա տեղակալների, վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի, նրա տեղակալների, Միջազգային իրավական հարցերով ներկայացուցչի, Կառավարությանը, վարչապետին և նախարարություններին ենթակա մարմինների ղեկավարների և նրանց տեղակալների, վարչապետի աշխատակազմի գրասենյակի ղեկավարի, մարզպետների և նրանց տեղակալների, դատական դեպարտամենտի ղեկավարի, Սահմանադրական դատարանի աշխատակազմի ղեկավարի, գլխավոր ռազմական տեսուչի և նրա տեղակալի պաշտոնները:

Պետական կառավարման համակարգի մարմինները, ի թիվս այլնի, իրենց վերապահված լիազորությունների սահմաններում իրականացնում են Կառավարության քաղաքականությունը, որի արդյունավետությունը պայմանավորված է նաև Կառավարությանը ենթակա պետական կառավարման համակարգի մարմինների և պաշտոնատար անձանց գործունեության նկատմամբ արդյունավետ կառավարման և վերահսկողական գործիքակազմի առկայությամբ:

Սահմանադրության 159-րդ հոդվածն ամրագրում է պետական կառավարման համակարգի մարմինների շրջանակը (այն է՝ պետական կառավարման համակարգի

մարմիններն են նախարարությունները, ինչպես նաև Կառավարությանը, վարչապետին և նախարարություններին ենթակա այլ մարմինները)՝ օրենսդրին լիազորելով օրենքով սահմանել դրանց կազմավորման կարգը և լիազորությունները: Իրացնելով սույն սահմանադրական լիազորությունը՝ օրենսդիրը «Պետական կառավարման համակարգի մարմինների մասին» օրենքի 4-րդ հոդվածում թվարկել է այս մարմինների հիմնական գործառույթը և դրանց շրջանակը: Մասնավորապես՝ Կառավարությանը ենթակա մարմինն ապահովում է Կառավարության քաղաքականության՝ օրենքով իրեն վերապահված առանձին ուղղության իրականացումը, ինչպես նաև աջակցում է իրեն վերապահված ուղղության շրջանակներում Կառավարության քաղաքականության մշակմանը: Այդ մարմինների թվին են դասվում Կադաստրի կոմիտեն, Միջուկային անվտանգության կարգավորման կոմիտեն, Պետական եկամուտների կոմիտեն, Վիճակագրական կոմիտեն, Քաղաքաշինության կոմիտեն, Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը, Բնապահպանության և ընդերքի տեսչական մարմինը, Կրթության տեսչական մարմինը, Շուկայի վերահսկողության տեսչական մարմինը, Սննդամթերքի անվտանգության տեսչական մարմինը, Քաղաքաշինության, տեխնիկական և հրդեհային անվտանգության տեսչական մարմինը:

Բացի դրանից, Օրենքի 6-րդ հոդվածի 4-րդ մասի և «Պետական կառավարման համակարգի մարմինների մասին» օրենքի (սույն որոշման կայացման պահին գործող խմբագրությամբ) 5-րդ հոդվածի հիմքով վարչապետին ենթակա մարմիններ են համարվում Ազգային անվտանգության ծառայությունը, Արտաքին հետախուզության ծառայությունը, Պետական պահպանության ծառայությունը և Պետական վերահսկողական ծառայությունը:

Օրենքի 6-րդ հոդվածի 4-րդ մասի և «Պետական կառավարման համակարգի մարմինների մասին» օրենքի (սույն որոշման կայացման պահին գործող խմբագրությամբ) 6-րդ հոդվածի հիմքով նախարարություններին ենթակա մարմիններ են համարվում Հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայությունը, Քրեակատարողական ծառայությունը, Պրոբացիայի ծառայությունը, Փրկարար ծառայությունը,

Միասնական սոցիալական ծառայությունը, Պետական արարողակարգի ծառայությունը, Միգրացիայի և քաղաքացիության ծառայությունը, Ջրային կոմիտեն, Քաղաքացիական ավիացիայի կոմիտեն, Հրոսաշրջության կոմիտեն, Հինված ուժերի գլխավոր շտաբը, Ռազմարդյունաբերության կոմիտեն, Պետական գույքի կառավարման կոմիտեն, Էկոպարեկային ծառայությունը, Լեզվի կոմիտեն, Ոստիկանությունը, Բարձրագույն կրթության և գիտության կոմիտեն:

Օրենքի 6-րդ հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսված պաշտոնները, մասնավորապես՝ Կառավարությանը, վարչապետին և նախարարություններին ենթակա մարմինների ղեկավարների պաշտոնները նույն դրույթի իմաստով դասակարգվում են որպես պետական վարչական պաշտոններ: Կառավարությանը, վարչապետին և նախարարություններին ենթակա մարմինները հանդիսանում են պետական լիազորություններով և պատասխանատվությամբ օժտված առանցքային պետական գործառույթներ իրականացնող մարմիններ, որոնցից յուրաքանչյուրի գործունեությունը թե՛ իր կարևորությամբ, թե՛ իր նկատմամբ վերադասություն ունեցող մարմնի կամ պաշտոնատար անձի համար այդ մարմնի գործունեության արդյունավետությամբ ուղղակիորեն առաջինի արդյունավետության վրա ունեցած ազդեցությամբ, չանտեսելով նաև վերը նշված ցանկերում ներառված մարմինների ղեկավար պաշտոնատար անձանց՝ 1) տվյալ մարմնի գործունեությունը կազմակերպելու հարցում ունեցած լիազորությունների և պատասխանատվության ծավալը (ինչը որոշ վարչական պաշտոնների դեպքում ամրապնդված և մանրամասնված է նաև հանրային պետական ծառայության ոլորտային օրենսդրությամբ), 2) հանրային ծառայության համակարգում զբաղեցրած բարձր դիրքը և 3) վստահված վարչական պաշտոնում պաշտոնավարման արդյունավետության ազդեցությունը տվյալ պաշտոնը զբաղեցնելու հարցի լուծմամբ իրավասու պետական մարմնի կամ պաշտոնատար անձի գործունեության արդյունավետության վրա, որակում են կոնկրետ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի և իր վերադաս մարմնի կամ պաշտոնատար անձի հարաբերությունները որպես «*հատուկ վստահությամբ և հավատարմությամբ փոխկապակցված*» հարաբերություններ (տես՝ *mutatis mutandis* 2023 թվականի նոյեմբերի 21-ի ՍԴՈ-1704 որոշում, կետ 5.3): Այս հարաբերությունները պետական

վարչական պաշտոն զբաղեցնող պաշտոնատար անձին ծառայողական նպատակների իրականացման համար իր վերադաս մարմնի կամ պաշտոնատար անձի կողմից ցուցաբերված հատուկ վստահության և նույն նպատակի շրջանակում նրանից պահանջվող հատուկ հավատարմության փոխադարձ հարաբերություններ են:

«Հատուկ վստահությամբ և հավատարմությամբ փոխկապակցված» փոխադարձ հարաբերությունների այս բնույթն անառարկելիորեն թելադրում է պետական վարչական պաշտոնում նշանակման և դրանում պաշտոնավարման շարունակականության հարցում իրավասու (ներառյալ պաշտոնում նշանակելու կամ պաշտոնից ազատելու առաջարկությամբ հանդես գալու լիազորություն ունեցող) մարմնի կամ պաշտոնատար անձի կողմից նրա գործունեության ընթացիկ գնահատականին համահունչ հայեցողության շրջանակ, որի սահմանումը վերապահված է օրենսդրին:

Ելնելով վերը ներկայացված իրավական դիրքորոշումներից և վերլուծություններից՝ Սահմանադրական դատարանը եզրակացնում է, որ վարչական պաշտոնում նշանակման և վարչական պաշտոնից ազատելու հարցում իրավասու պետական մարմնի կամ պաշտոնատար անձի հայեցողության չսահմանափակված շրջանակը՝ պայմանով, որ դրա գործադրմամբ պահպանվում է Սահմանադրության 29-րդ հոդվածով նախատեսված խտրականության արգելքը, չի հակասում Սահմանադրության 49-րդ հոդվածին:

5.5. Անդրադառնալով վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձին պաշտոնից ազատելու կամայականության արգելքի հարցին՝ Սահմանադրական դատարանը վերահաստատում է վերը ներկայացված 2019 թվականի նոյեմբերի 15-ի ՍԴՈ-1488 որոշմամբ արտահայտած իր դիրքորոշումն առ այն, որ՝ *«ընդհանուր հիմունքներով հանրային ծառայության անցնելու հիմնական իրավունքի ծավալի մեջ ներառվում է նաև անձի կողմից ընդհանուր հիմունքներով զբաղեցված հանրային պաշտոնում պաշտոնավարելու իրավունքը, որը, իր հերթին, ենթադրում է օրենքով չնախատեսված, ինչպես նաև կամայական հիմքերով հանրային ծառայությունից ազատվելու արգելք»* (2019 թվականի նոյեմբերի 15-ի ՍԴՈ-1488, կետ 4.1):

Սահմանադրական դատարանը, 2021 թվականի նոյեմբերի 2-ի ՍԴՈ-1616 որոշմամբ (կետ 4.5) անդրադառնալով «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի

կարգավիճակի մասին» օրենքի 40-րդ հոդվածի 3-րդ մասի՝ «բարձրագույն հրամանատարական կազմի զինվորական պաշտոնից ազատումը կարող է իրականացվել անկախ այն հանգամանքից՝ առկա են սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված հիմքեր, թե ոչ» դրույթի սահմանադրականությանը, մասնավորապես, նշել է.

«Այս իրավակարգավորումն ընդհանուր իրավակարգավորման համատեքստում բացառիկ բնույթ ունի, որովհետև նախատեսում է կանոն, որը շեղվում է ընդհանուր իրավադրույթներից, տվյալ դեպքում՝ պայմանագրային զինվորական ծառայողին բարձրագույն հրամանատարական կազմի զինվորական պաշտոնից ազատելու ընդհանուր իրավական հիմքերից՝ սահմանելով նրանց վերաբերող բացառություն. նրանք կարող են ազատվել պաշտոնից նաև առանց օրենքով սահմանված ընդհանուր հիմքերի առկայության: Դրա հիմքում կարող են ընկած լինել բազմաթիվ գործոններ՝ ռազմաքաղաքական, կադրային-որակական, վստահության կորուստ, քաղաքական չեզոքության խախտում և այլն:

Սահմանադրական դատարանի գնահատմամբ Սահմանադրության 133-րդ հոդվածի 1-ին մասում առկա «օրենքով նախատեսված դեպքեր» բառակապակցությունը չի բացառում, որ այդպիսի ազատման հիմքերի շարքում կարող է լինել ռազմաքաղաքական և այլ գործոններով պայմանավորված՝ պաշտոնից ազատումը: Ստացվում է, որ Օրենքի 40-րդ հոդվածի 3-րդ մասով ամրագրված՝ անկախ նույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված հիմքերի առկայության՝ բարձրագույն հրամանատարական կազմի զինվորական պաշտոնից ազատելը ևս ամրագրված է օրենքով, ուստի այս առումով դիմողի մտահոգությունն անհիմն է:

(...)

Վերոգրյալի լույսի ներքո ակնհայտ է, որ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասի երկրորդ նախադասությամբ ամրագրված դրույթի պահանջին համահունչ՝ Օրենքի 40-րդ հոդվածի 1-ին մասով օրենսդիրը սահմանել է պայմանագրային զինծառայողին պաշտոնից ազատելու հիմքերը՝ նույն հոդվածի 3-րդ մասում հաշվի առնելով զինվորական ծառայության առանձնահատկությունները, պաշտոնից ազատող սուբյեկտին իրավունք վերապահելով բարձրագույն հրամանատարական կազմի

զինվորական պաշտոնից ազատել նաև անկախ նույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված հիմքերի առկայության»:

Այսպիսով, Սահմանադրական դատարանը հիշյալ որոշմամբ արձանագրել է, որ օրենքով չնախատեսված հիմքով հանրային ծառայությունից ազատելու արգելքին վերաբերող կանոնը պահպանված է, երբ օրենսդիրը որպես պաշտոնից ազատման հիմք առանձնահատուկ իրավիճակում դիտարկում է իրավասու մարմնի հայեցողությունը: Պետական վարչական պաշտոնում պաշտոնավարման՝ սույն որոշման 5.4-րդ կետում շարադրված բնույթից բխող առանձնահատկություններն ընդգծելով՝ վերը նշված դիրքորոշումների համատեքստում Սահմանադրական դատարանը որևէ պատճառ չի տեսնում հայեցողական որոշման հիմքով պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի պաշտոնավարումը դադարեցնելու դեպքի մասով իր նախորդիվ արտահայտած դիրքորոշումից շեղվելու համար:

5.6. Դիմումում վկայակոչված թիվ ՎԴ/9829/05/19 վարչական գործով Դիմողի կողմից 2023 թվականի մայիսի 3-ին կայացված որոշմամբ (տե՛ս նաև սույն որոշման 2-րդ կետը), մասնավորապես, նշվել է, որ «(...)Վարչական պաշտոնից ազատելու՝ Օրենքի 9-րդ հոդվածի 4-րդ մասով և «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված լիազորության իրացման հիմքերը սահմանված են Օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասում, 31-րդ հոդվածի 17-րդ մասում (Օրենքի 6-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված դեպքում վարչական պաշտոնից ազատումը տեղի է ունենում սահմանված ժամկետում տվյալ պաշտոնում այլ անձի նշանակելու փաստի ուժով, այլ ոչ թե վարչապետի համապատասխան լիազորության իրացման արդյունքում):

(...)

Ըստ այդմ՝ հաշվի առնելով «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի՝ որպես հանրային ծառայությունը կանոնակարգող հատուկ օրենքի և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերը բացահայտված հարաբերակցությունը՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ վարչական պաշտոնից ազատելու հետ կապված հարաբերությունները սուբսիդիարության (լրացուցիչ) սկզբունքով կարգավորման են ենթակա նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի նորմերով: Այսինքն՝ ի լրումն

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված՝ վարչական պաշտոնից ազատելու ոչ սպառիչ հիմքերի, վարչական պաշտոնից ազատելու համար կիրառելի են նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով սահմանված՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու հիմքերը:

Վերոգրյալի հիման վրա՝ Վճռաբեկ դատարանն արձանագրում է, որ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդվածի 4-րդ մասում և «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասում սահմանված՝ վարչական պաշտոնից ազատելու լիազորության իրացման համար անհրաժեշտ պայման է կա՛մ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված՝ վարչական պաշտոնից ազատելու որևէ հիմքի, կա՛մ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու որևէ հիմքի առկայությունը»:

Սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում շեշտել, որ սույն որոշման 5.2-5.5-րդ կետերում ներկայացված դիրքորոշումներից հետևում է, որ Օրենքով նախատեսված հատուկ հիմքերը (Օրենքի 6-րդ հոդվածի 2, 3-րդ մասեր, 31-րդ հոդվածի 17-րդ մաս) ոչ թե բացառում են պետական վարչական պաշտոնից ազատման հարցում համապատասխան իրավասու մարմնի կամ պաշտոնատար անձի հայեցողությունը, այլ ներառված են հայեցողության այդ շրջանակում (Օրենքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մաս):

5.7. Վերը շարադրված իրավական դիրքորոշումների լույսի ներքո վիճարկվող դրույթի՝ հանրային ծառայության հարաբերությունների նկատմամբ կիրառելիության առնչությամբ Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ այն բլանկետային հղում պարունակող նորմ է, որով Օրենսգրքի դրույթների կիրառելիությունը տարածվում է հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձի ծառայողական հարաբերությունների նկատմամբ՝ պայմանով, որ «*համապատասխան օրենքով այլ բան նախատեսված չէ*»:

Օրենսգրքի՝ «Աշխատանքային օրենսդրության նպատակը» վերտառությամբ 2-րդ հոդվածի ուժով՝ աշխատանքային օրենսդրության նպատակն է՝

1) սահմանել ֆիզիկական անձանց (...) աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պետական երաշխիքները.

2) նպաստել աշխատանքի բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը.

3) պաշտպանել աշխատողների և գործատուների իրավունքներն ու շահերը:

Վիճարկվող դրույթի կարգավորման նպատակային նշանակությունը հատուկ օրենքով չկարգավորված իրավահարաբերությունների կանոնակարգումն է՝ կանխելու համար նման իրավահարաբերությունների կարգավորման հարցում առկա օրենքի հնարավոր բացը:

Սույն որոշման 5.2-5.3-րդ կետերում Սահմանադրական դատարանի վերլուծության արդյունքում ակնհայտ է, որ պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնելու հարցի լուծումն Օրենքով վերապահված է այդ պաշտոնում նշանակման և դրանից ազատման (օրենքով նախատեսված դեպքերում նաև նման առաջարկություն ներկայացնելու) լիազորություն ունեցող մարմնի հայեցողությանը, և, հետևաբար, այս մասով բացակայում է իրավահարաբերության կարգավորման բացը: Այդուհանդերձ, պետական վարչական պաշտոնում պաշտոնավարման հարաբերությունները ներառում են նաև, մասնավորապես, պետական վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի կողմից իր ծառայողական պարտականությունների կատարման համատեքստում վարձատրության, անձնական տվյալների պաշտպանության, աշխատաժամանակին, հանգստի ժամանակին, աշխատանքային կարգապահությանը, իր անվտանգությանն ու առողջությանը, աշխատանքի պայմաններին և աշխատանքի կատարմանը, նյութական պատասխանատվությանը, տրամադրվելիք երաշխիքներին և հատուցումներին, գործադուլների անցկացմանը վերաբերող իրավահարաբերությունները, որոնցից որևէ մեկի առկայության պայմանով վիճարկվող դրույթի իմաստով համապատասխան օրենքով այլ բան նախատեսված չլինելու դեպքում կարող են կիրառվել Օրենսգրքի համապատասխան դրույթները՝ սուբսիդիարության սկզբունքի շրջանակում:

Այս իմաստով, վիճարկվող դրույթը համապատասխան օրենքով չկարգավորված իրավահարաբերությունների նկատմամբ կիրառության առնչությամբ Սահմանադրության 49-րդ հոդվածի հետ անհամատեղելիություն չունի:

Ելնելով գործի քննության արդյունքներից և ղեկավարվելով Սահմանադրության 167-րդ հոդվածի 1-ին մասով, 168-րդ հոդվածի 1-ին կետով, 169-րդ հոդվածի 4-րդ մասով, 170-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով, ինչպես նաև «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 63, 64 և 71-րդ հոդվածներով՝ Սահմանադրական դատարանը **Ո Ր Ո Շ Ե Ց**.

1. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասը համապատասխանում է Սահմանադրությանն այն մեկնաբանությամբ, համաձայն որի՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի դրույթները չեն տարածվում պետական վարչական պաշտոնում նշանակման և այդ պաշտոնից ազատման իրավահարաբերությունների նկատմամբ:

2. Սահմանադրության 170-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ սույն որոշումը վերջնական է և ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից:

ՆԱԽԱԳԱՀՈՂ

Ա. ԴԻԼԱՆՅԱՆ



27 փետրվարի 2024 թվականի
ՍԴՈ-1716