



ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակի դիրքորոշումը «Հայաստանի Հանրապետության քրեական դատավարության օրենսգրքում փոփոխություն և լրացումներ կատարելու մասին» և «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին» օրենքների նախագծերի վերաբերյալ

ՀՀ Կառավարության կողմից Ազգային ժողով է ներկայացվել [«Հայաստանի Հանրապետության քրեական դատավարության օրենսգրքում փոփոխություն և լրացումներ կատարելու մասին»](#) և [«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին» օրենքների նախագծերը](#):

Քրեական դատավարության օրենսգրքի 152-րդ հոդվածի համաձայն՝ հանրային ծառայության մեջ գտնվող կասկածյալի կամ մեղադրյալի պաշտոնավարությունը հնարավոր է ժամանակավորապես դադարեցնել՝ օրենքով նախատեսված հիմքերի առկայության դեպքում: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ պաշտոնավարության ժամանակավոր դադարեցում դատավարական հարկադրանքի միջոցը կիրառելի է ընդհանրապես պաշտոն գրադեցնող ցանկացած անձի նկատմամբ՝ առանց սահմանազատում դնելու, թե անձը ներգրավված է հանրային ծառայության մեջ, թե ոչ, Կառավարության կողմից Ազգային ժողով են ներկայացվել օրենսդրական առաջարկություններ, որոնց կանդրադառնանք ստորև:

Քրեական դատավարության օրենսգրքի 152-րդ հոդվածի համաձայն. «1. Դատախազը, ինչպես նաև դատախազի համաձայնությամբ՝ քննիչն իրավունք ունի ժամանակավոր դադարեցնել հանրային ծառայության մեջ գտնվող կասկածյալի կամ մեղադրյալի պաշտոնավարությունը, եթե բավարար հիմքեր կան ենթադրելու, որ պաշտոնում մնալով նա կխոչընդոտի մինչդատական վարույթում կամ դատարանում գործի քննությանը, հանցագործությամբ պատճառված վնասի հատուցմանը կամ կզբաղվի հանցավոր գործունեությամբ»:

«Հայաստանի Հանրապետության քրեական դատավարության օրենսգրքում փոփոխություն և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի առաջարկվող նախագծով կասկածյալի կամ մեղադրյալի կարգավիճակ ունեցող աշխատողի լիազորությունների կասեցման հնարավորություն սահմանվել է նաև հանրային ծառայող չհանդիսացող աշխատող անձանց համար, սակայն իրավունքի պաշտպանության առավել նվազ երաշխիքներով: Նախագծով առաջարկվում է նման միջամտություն իրականացնելու լիազորությամբ օժտել միայն դատարանին, այնինչ գործող իրավակարգավորմամբ



աշխատողի լիազորությունները կարող են դադարեցվել դատախազի և դատախազի համաձայնությամբ՝ քննիչի կողմից:

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի առաջարկվող նախագծով նախատեսվում է Օրենսգիրքը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 107.1-րդ հոդվածով.

«1. Կասկածյալի կամ մեղադրյալի կարգավիճակ ունեցող աշխատողի լիազորությունները ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքի 152-րդ հոդվածով սահմանված կարգով կասեցման պահից մինչև կասեցման վերաբերյալ որոշման վերացումը կամ կալանավորումը որպես խափանման միջոց փոխելու կամ վերացնելու վերաբերյալ որոշման կայացումը աշխատողի աշխատատեղը (պաշտոնը) պահպանվում է, իսկ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձանց դեպքում վճարվում է նաև ամսական հատուցում՝ հիմնական աշխատավարձի հիսուն տոկոսի չափով, բայց ոչ պակաս, քան օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի անվանական չափը՝ մնացած վճարումը կատարվելով գործի՝ արդարացնող հիմքով ավարտի դեպքում:

2. Կասկածյալի կամ մեղադրյալի կարգավիճակ ունեցող աշխատողի լիազորությունների կասեցման ընթացքում աշխատողը չի կարող օգտվել իր ամենամյա արձակուրդի իրավունքից:

3. Լիազորությունների կասեցումը արգելք չէ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար, եթե կասեցման ժամանակահատվածում առաջացել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու օրենքով նախատեսված հիմքերից որեւէ մեկը:

4. Հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձանց դեպքում սույն հոդվածի 1-ին մասը կիրառվում է, եթե ոլորտային օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ»:

Վերոգրյալ հոդվածի վերլուծությունից բխում է, որ աշխատանքային լիազորությունների կասեցման (ժամանակավոր դադարեցման) դեպքում Նախագծով սոցիալական ապահովության երաշխիքների տրամադրման հարցում դրսևորվել է տարբերակված մոտեցում հանրային ծառայողների և հանրային ծառայության մեջ չգտնվող անձանց միջև: Մասնավորապես, հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձանց դեպքում վճարվում է ամսական հատուցում՝ հիմնական աշխատավարձի հիսուն տոկոսի չափով, բայց ոչ պակաս, քան օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի անվանական չափը՝ մնացած վճարումը կատարվելով գործի՝ արդարացնող հիմքով ավարտի դեպքում, իսկ հանրային ծառայության մեջ չգտնվող անձանց դեպքում հատուցում սահմանված չէ:

Ուշագրավ է, որ «Հատուկ քննչական ծառայության մասին» օրենքում փոփոխություններ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի հիմնավորման մեջ նշվում է, որ աշխատանք չկատարելու դեպքում վարձատրության մասին խոսելն ավելորդ է, այնուամենայնիվ սոցիալական յուրաքանչյուր պետության խնդիրներից է իր քաղաքացիների արժանավայել կյանք վարելու համար համապատասխան պայմանների ստեղծումը¹:

Որպես նշվածի հիմնավորում նախագծի հեղինակները վկայակոչում են «Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագրի 11-րդ հոդվածը, համաձայն որի՝ սույն դաշնագրին մասնակցող պետությունները ճանաչում են **յուրաքանչյուրի համար** և նրա ընտանիքի համար բավարար այնպիսի կենսամակարդակի իրավունքը, որն իր մեջ ներառում է բավարար սնունդ, հագուստ ու բնակարան եւ կյանքի պայմանների անընդհատ բարելավման իրավունքը:

Ուշադրության է արժանի այն հանգամանքը, որ թե վերը վկայակոչված դաշնագրի 11-րդ հոդվածը և թե ՀՀ Սահմանադրության 83-րդ հոդվածն ամրագրում են յուրաքանչյուրի սոցիալական ապահովությունը, ինչը նշանակում է, որ բավարար կենսամակարդակի ապահովման պետության պոզիտիվ պարտականությունը ենթակա է կատարման բոլորի նկատմամբ՝ անկախ հանրային ծառայության մեջ գտնվելու հանգամանքից:

Սակայն Նախագծի հիմնավորման և առաջարկվող կարգավորման պայմաններում ստացվում է, որ պետությունը կարևորում է միայն հանրային ծառայողների սոցիալական բարեկեցությունը, ինչն անընդունելի է և խտրական: Նախագծի հիմնավորման մեջ չկա որևէ փաստարկ նման տարբերակված մոտեցման վերաբերյալ, և ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակի գնահատմամբ չկա օբյեկտիվ հիմք սոցիալական երաշխիքների տրամադրումն առկախելու հանրային ծառայության մեջ գտնվելու հանգամանքից: Կասկածյալ կամ մեղադրյալ հանդիսացող հանրային ծառայության մեջ չգտնվող անձինք կասկածյալ կամ մեղադրյալ հանդիսացող հանրային ծառայողների նկատմամբ գտնվում են համեմատելի իրավիճակում, հանդիսանում են մշտական ռեզիդենտ, վճարում են հարկեր՝ այդպիսով նպաստելով սոցիալական ապահովության համակարգի ֆինանսավորմանը, ինչից էլ բխում է, որ օրենսդրական նման կանոնակարգումը խտրական է:

Հարկ է նշել, որ Նախագծով նախատեսված կարգավորումները խնդրահարույց են ոչ միայն խտրականության արգելքի, այլ նաև օրենքի առջև բոլորի հավասարության սահմանադրական սկզբունքի տեսանկյունից: Մասնավորապես, օրենքի առջև բոլորի հավասարության սկզբունքից հետևում է, որ բոլորի համար պետք է ապահովվի

¹ <http://www.parliament.am/drafts.php?sel=showdraft&DraftID=59636>



իրավունքների և ազատությունների իրացման միևնույն ծավալը, նախատեսվեն այդ իրավունքների և ազատությունների իրացման նույնական հնարավորություններ, ինչպես նաև նշվածին զուգահեռ պետք է ապահովվեն իրավական պարտականությունների միևնույն ծավալը և կատարված նույն իրավախախտման համար պատասխանատվության կիրառման միևնույն պայմաններն ու միջոցները: Կարելի է առանձնացնել օրենքի առջև ընդհանուր հավասարության սկզբունքի խախտումների առկայությունը կամ բացակայությունը գնահատելու հետևյալ չափանիշները.

1. Արդյո՞ք քննարկվող իրավիճակները համադրելի են:
2. Արդյո՞ք առկա է տարբերակված վերաբերմունք:
3. Արդյո՞ք նման մոտեցումն օբյեկտիվորեն և ողջամտորեն հիմնավորված է²:

Ինչպես նշվեց վերը, հանրային ծառայության մեջ գտնվող և չգտնվող անձինք գտնվում են համադրելի իրավիճակում, նշված անձանց նկատմամբ դրսևորվում է տարբերակված վերաբերմունք, որը չի հետապնդում օրինաչափ նպատակ և ողջամտորեն հիմնավորված չէ:

Հանրային ծառայության մեջ չգտնվող անձանց կենսագործունեության համար անհրաժեշտ պայմանների ստեղծման հարցին անդրադարձել է Ազգային ժողովի աշխատակազմի փորձագիտական և վերլուծական վարչությունը, որի [եզրակացության](#) համաձայն՝ ամսական նպաստ ստանալու իրավունք պետք է նախատեսվի նաև հանրային ծառայության մեջ չգտնվող կասկածյալի կամ մեղադրյալի աշխատանքային լիազորությունների կասեցման դեպքում:

«Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի» 12-րդ հոդվածի համաձայն՝ Սոցիալական ապահովության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են՝

1. հաստատել սոցիալական ապահովության համակարգ կամ այն պահպանել,
2. բավարար մակարդակով պահպանել սոցիալական ապահովության համակարգ, որն առնվազն հավասար կլինի Սոցիալական ապահովության եվրոպական օրենսգրքի վավերացման համար անհրաժեշտ համակարգին,
3. փորձել սոցիալական ապահովության համակարգը աստիճանաբար բարձրացնել ավելի բարձր մակարդակի,

²Տե՛ս Սահմանադրական դատարանի կողմից 2021 թ. փետրվարի 19-ին կայացված թիվ ՄԴՈ-1577 որոշման կապակցությամբ Ե. Խունդկարյանի հատուկ կարծիքը, էջ 5:

4. երկկողմ և բազմակողմ համապատասխան համաձայնագրեր ստորագրելով կամ այլ միջոցներով և, համաձայն այդպիսի համաձայնագրերում նշված պայմանների, ձեռնարկել միջոցներ՝ երաշխավորելու համար՝

ա) հավասար վերաբերմունք իրենց սեփական երկրի քաղաքացիների և մյուս Կողմերի քաղաքացիների նկատմամբ սոցիալական ապահովության իրավունքների առնչությամբ՝ ներառյալ սոցիալական ապահովության օրենսդրությունից բխող նպաստների պահումները՝ անկախ նրանից, թե ինչ տեղաշարժեր կարող են պաշտպանյալ անձինք ձեռնարկել Կողմերի տարածքների միջև,

բ) սոցիալական ապահովության իրավունքների շնորհում, պահպանում և վերականգնում այնպիսի միջոցներով, ինչպիսիք են ապահովագրական գումարների կուտակումը կամ Կողմերից յուրաքանչյուրի օրենսդրության համաձայն կատարված աշխատանքային ժամանակահատվածները:

Թեև Սահմանադրության 83-րդ հոդվածի և Եվրոպական վերանայված սոցիալական խարտիայի 12-րդ հոդվածի համաձայն՝ Օրենսդրին է վերապահված անձի սոցիալական ապահովության, մասնավորապես՝ աշխատանքային լիազորությունների կասեցման դեպքում հատուցման բովանդակությունը որոշակիացնելու լիազորությունը, այդուհանդերձ, նման օրենքը չպետք է խախտի Սահմանադրության պահանջները, մասնավորապես, այն պետք է լինի որոշակի, կանխատեսելի, **չհակասի խտրականության արգելքի** սկզբունքին:

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 (այսուհետ՝ Կոնվենցիա) 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:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին կոնվենցիայի 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 վերաբերմունքի հավասարությունը: Յուրաքանչյուր անդամ (...) պարտավորվում է, ազգային պայմաններին ու պրակտիկային համապատասխանող մեթոդներով, սահմանել և վարել աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում հնարավորության ու վերաբերմունքի հավասարության խրախուսմանն ուղղված ազգային քաղաքականություն՝ այդ բնագավառում ցանկացած խտրականություն վերացնելու նպատակով: Յուրաքանչյուր անդամ (...) 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:

2015 թ. ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեան ընդունեց «Փոխելով մեր աշխարհը. կայուն զարգացման օրակարգը 2030» հանձնարարականը, որտեղ ամրագրվեցին 17 համընդհանուր նպատակներ՝ Կայուն զարգացման նպատակները: Նշված բոլոր նպատակների ելակետը մեկն է՝ **ոչ ոքի չանտեսել**: Այս սկզբունքի հիմքում ընկած է «արդար իրավահավասարություն» եզրույթը, որը ենթադրում է, որ պետության սոցիալական քաղաքականությունը պետք է ուղղված լինի նրան, որ սոցիալական զարգացմանն ուղղված գործողությունները հասնում են յուրաքանչյուրին³:

Եվրամիության Արդարադատության դատարանը Դի Վիրդ [De Weerd] [գործով](#) համարել է, որ երբ ԵՄ իրավունքը չի արգելում պետությանը որոշելու, թե որ կատեգորիայի անձինք կարող են օգտվել սոցիալական ապահովության նպաստներից, **պետությունը չի կարող որոշումներ կայացնել խտրական ձևով**:

«Խտրականությունը էապես նման իրավիճակում գտնվող անձանց նկատմամբ տարբեր վերաբերմունքի դրսևորում է՝ առանց որևէ օբյեկտիվ հիմքերի և որևէ ողջամիտ բացատրության»⁵:

Սահմանադրական դատարանն իր 2019 թվականի նոյեմբերի 15-ի ՍԴՈ-1488 որոշմամբ անդրադարձել է Սահմանադրության 49-րդ հոդվածում ամրագրված՝ ընդհանուր հիմունքներով հանրային ծառայության անցնելու իրավունքի սահմանադրական

³ Տե՛ս Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015, A/RES/70/1:

⁴ Տե՛ս [Ձեռնարկ Խտրականության դեմ եվրոպական իրավունքի վերաբերյալ](#), էջ 151:

⁵ Տե՛ս Վիրաբյանն ընդդեմ Հայաստանի ՄԻԵԴ վճիռը (թիվ 40094/05, 02.10.2012թ., § 199):



բովանդակությանը և արձանագրել, որ սահմանադրորեն երաշխավորված հանրային ծառայության անցնելու իրավունքի իրականացման համար օրենսդիրը պետք է ապահովի ընդհանուր հիմքեր՝ *բացառելով որևէ խտրականություն*:

Մարդու իրավունքների Եվրոպական կոնվենցիայի (ՄԻԵԿ)՝ խտրականության արգելքն ամրագրող 14-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ նույն 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: ՄԻԵԿ նախադեպային իրավունքի համաձայն՝ խտրականության արգելքի խնդիր առաջանալու համար պետք է լինի տարբերություն՝ համադրելի իրավիճակներում գտնվող անձանց նկատմամբ վերաբերմունքի միջև: Ըստ Եվրոպական դատարանի՝ ցանկացած տարբերակում կամ տարբերություն չէ, որ կարելի է խտրականություն համարել: Մասնավորապես, Եվրոպական դատարանը նշել է. «...տարբերակումը կամ տարբերությունը համարվում է խտրական, եթե այն չունի օբյեկտիվ և ողջամիտ արդարացում, այսինքն՝ եթե այդ տարբերակումը կամ տարբերությունը չի հետապնդում իրավաչափ նպատակ կամ համաչափ չէ հետապնդվող իրավաչափ նպատակին»⁶:

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:

Աշխատանքային օրենսգրքի 3.1-րդ հոդվածի համաձայն. «1. Աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականությունն արգելվում է: 2. Խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով

⁶ Տե՛ս 12 հուլիսի 2019 թվականի ՄԴՈ-1475 որոշումը, Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom (9214/80; 9473/81; [9474/81](#), 28 May 1985, §72):

ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով, և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ»:

Սահմանադրական դատարանն իր մի շարք որոշումներում անդրադարձել է խտրականության արգելքի սկզբունքին՝ արտահայտելով, մասնավորապես, հետևյալ իրավական դիրքորոշումները.

1. «...պետության պոզիտիվ սահմանադրական պարտականությունն է ապահովել այնպիսի պայմաններ, որոնք նույն կարգավիճակն ունեցող անձանց հավասար հնարավորություն կտան իրացնելու, իսկ խախտման դեպքում՝ պաշտպանելու իրենց իրավունքները, հակառակ դեպքում՝ կխախտվեն ոչ միայն հավասարության, խտրականության արգելման, այլ նաև իրավունքի գերակայության և իրավական որոշակիության սահմանադրական սկզբունքները» (ՄԴՈ-731),
2. «Սահմանադրական դատարանը խտրականության արգելման սկզբունքի շրջանակներում թույլատրելի է համարում օբյեկտիվ հիմքով և իրավաչափ նպատակով պայմանավորված ցանկացած տարբերակված մոտեցում: Խտրականության արգելման սկզբունքը չի նշանակում, որ մինևույն կատեգորիայի անձանց շրջանակում ցանկացած տարբերակված մոտեցում կարող է վերածվել խտրականության: Խտրականության սկզբունքի խախտում է հանդիսանում այն տարբերակված մոտեցումը, **որը գուրկ է օբյեկտիվ հիմքից և իրավաչափ նպատակից**» (ՄԴՈ-881),
3. «...աշխատանքի ընտրության ազատությունը յուրաքանչյուր անհատի համար ապահովում է առանց խտրականության աշխատանքային հարաբերությունների մեջ մտնելու և իր մասնագիտական ու այլ ընդունակություններն ազատ դրսևորելու հավասար հնարավորություն: Միաժամանակ, այն չի խոչընդոտում օրենսդրին աշխատանքային հարաբերություններն իրավական կարգավորման ենթարկելիս սահմանել **անձանց իրավական տարբեր կարգավիճակներ**՝ կապված աշխատանքային պայմանների, անմիջական պայմանագրային պարտականությունների,

գործունեության բնագավառի հետ, և նույնիսկ նախատեսել **առանձին պաշտոններ գրադեցնելու և պաշտոններից ազատելու առանձնահատուկ դեպքեր**, եթե դրանք օբյեկտիվորեն արդարացված են և ունեն սահմանադրաիրավական համապատասխան հիմնավորում» (ՄԴՈ-991),

4. «...խտրականությունն առկա է այն դեպքում, երբ նույն իրավական կարգավիճակի շրջանակներում այս կամ այն անձի կամ անձանց նկատմամբ դրսևորվում է տարբերակված մոտեցում, մասնավորապես՝ նրանք զրկվում են այս կամ այն իրավունքներից, կամ դրանք սահմանափակվում են, կամ ձեռք են բերում արտոնություններ (ՄԴՈ-1224):

Կասկածյալ և մեղադրյալ հանդիսացող անձանց համար հավասար հնարավորություններ են սահմանում արտասահմանյան որոշ երկրների օրենսդրությունները՝ մի դեպքում նախատեսելով ամսական նպաստի կամ աշխատավարձի հնարավորություն բոլոր աշխատողների համար՝ անկախ հանրային ծառայության մեջ գտնվելու հանգամանքից (օրինակ՝ Ռուսաստանի Դաշնություն), մեկ այլ դեպքում՝ չեն սահմանում որևէ հատուցում ոչ մի աշխատողի համար՝ սակայն կասեցման ժամանակահատվածը ներառում են ընդհանուր աշխատանքային ստաժի մեջ (Մոլդովայի Հանրապետություն):

Ռուսաստանի Դաշնության քրեական դատավարության օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի համաձայն՝ պաշտոնավարումը ժամանակավոր դադարած կասկածյալը կամ մեղադրյալը իրավունք ունի ստանալ ամսական նպաստ: Ընդ որում՝ նպաստը տրամադրվում է նվազագույն կենսաապահովման համար անհրաժեշտ չափով:

Մոլդովայի Հանրապետության քրեական դատավարության օրենսգրքի 200-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ պաշտոնավարումը ժամանակավոր դադարած անձին աշխատավարձ չի վճարվում, սակայն պաշտոնավարումը ժամանակավոր դադարեցնելու ժամանակահատվածը ներառվում է ընդհանուր աշխատանքային ստաժի մեջ:

Այսպիսով, ի համեմատություն հանրային ծառայողների՝ հանրային ծառայության մեջ չգտնվող կասկածյալների և մեղադրյալների նկատմամբ աշխատանքային լիազորությունների կասեցման դեպքում սոցիալական երաշխիքների՝ հատուցման վճարման կարգ չամրագրող նորմը խտրական է, ուստի՝ Նախագծով կամ պետք է նախատեսվի բոլոր աշխատողների ամսական հատուցման հնարավորություն կամ էլ առհասարակ չնախատեսվի նման հնարավորություն:

Անդրադառնալով նաև աշխատանքային լիազորությունների կասեցման դեպքում սոցիալական մյուս երաշխիքներին, նշենք, որ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին օրենքի նախագծով սահմանվել է, որ կասեցման ընթացքում աշխատողը չի կարող օգտվել իր ամենամյա արձակուրդի իրավունքից, սակայն անհայտ է, թե արդյո՞ք աշխատողը կարող է օգտվել սոցիալական փաթեթի ծառայություններից: Մեր գնահատամամբ սոցիալական փաթեթի ծառայություններից աշխատանքային լիազորությունների կասեցման դեպքում կասկածյալը և մեղադրյալը կարող են օգտվել, բայց նշված դրույթը պետք է ստանա օրենսդրական ամրագրում հետագա անհատակություններից խուսափելու համար:

Առաջարկում ենք

1. *«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծով նախատեսել կասկածյալի կամ մեղադրյալի կարգավիճակ ունեցող աշխատողի լիազորությունների կասեցման դեպքում աշխատավարձի վճարման միատեսակ հնարավորություն՝ անկախ հանրային ծառայության մեջ գտնվելու հանգամանքից,*
2. *Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին օրենքի նախագծով նախատեսել դրույթ, համաձայն որի՝ աշխատողը կարող է օգտվել սոցիալական փաթեթի ծառայություններից:*