

**ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակի դիրքորոշումը՝ ՀՀ  
առողջապահության նախարարի 20.08.2021 թ. թիվ 65-Ն  
հրամանի և «Հանրային ծառայության մասին» օրենքում  
փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի  
նախագծի վերաբերյալ**

1. Առողջապահության նախարարի թիվ 65-Ն հրամանով նախատեսվող սահմանափակումների իրավաչափության հարցը

1.1 ՀՀ առողջապահության նախարարի հրամանով նախատեսվող կարգավորումները

ՀՀ առողջապահության նախարարի կողմից 2021 թվականի օգոստոսի 20-ին ընդունվել է «ՀՀ առողջապահության նախարարի 2020 թվականի օգոստոսի 4-ի թիվ 17-Ն և 2020 թվականի սեպտեմբերի 18-ի թիվ 24-Ն հրամաններում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» թիվ 65-Ն [հրամանը](#) (այսուհետև՝ Հրաման):

Հրամանով նախատեսվել է Հավելված 1-ում լրացնել նոր՝ 4.1-ին և 4.2-րդ կետեր՝ ներքոնշյալ բովանդակությամբ:

«4.1. Պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատողները յուրաքանչյուր 14 օրը մեկ ներկայացնում են կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) ախտորոշման պոլիմերազային շղթայական ռեակցիայի հետազոտության (այսուհետև՝ ՊՇՌ հետազոտություն) բացասական արդյունքը հավաստող առավելագույնը 72 ժամ վաղեմության, առողջապահության նախարարի 2020 թվականի օգոստոսի 10-ի թիվ 2688-Լ հրամանով սահմանված սերտիֆիկատ (այսուհետև՝ սերտիֆիկատ)՝ բացառությամբ ամբողջական պատվաստված, մեկ դեղաչափ պատվաստված, փաստագրված բացարձակ հակացուցում ունեցող աշխատողների և հղիների: Սերտիֆիկատը գրանցվում է ձև 4-ով սահմանված գրանցամատյանում և պատճենը պահպանվում է: ՊՇՌ հետազոտությունն իրականացնում է աշխատողն՝ իր հաշվին:

4.2. Կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) դեմ ամբողջական պատվաստված աշխատողը ներկայացնում է տվյալ պատվաստանյութի կիրառման հրահանգի համաձայն սահմանված դեղաչափերով (դեղաչափով) ամբողջական պատվաստումը հավաստող՝ առողջապահության նախարարի 2021 թվականի մայիսի 27-ի թիվ 2020-Լ հրամանով սահմանված սերտիֆիկատ (տեղեկանք)



(այսուհետ՝ պատվաստման սերտիֆիկատ), որը գրանցվում է ձև 5-ով սահմանված գրանցամատյանում և պատճենը կցվում է աշխատողի անձնական գործին: Առաջին և երկրորդ դեղաչափերի միջև կոնկրետ պատվաստանյութի համար սահմանված ժամանակամիջոցում ամբողջական պատվաստում չունեցող աշխատողը չի ներկայացնում ՊՇՌ հետազոտության բացասական արդյունքը հավաստող առավելագույնը 72 ժամ վաղեմության սերտիֆիկատ: Կոնկրետ պատվաստանյութի համար դեղաչափերի միջև սահմանված ինտերվալից ավել ժամանակամիջոցի դեպքում երկրորդ դեղաչափը չստացած և բժշկական հակացուցում չունեցող աշխատողը ներկայացնում է ՊՇՌ հետազոտության բացասական արդյունքը հավաստող առավելագույնը 72 ժամ վաղեմության սերտիֆիկատ՝ համաձայն 4.1. կետի պահանջի»:

Համանման բովանդակությամբ կետերով նախատեսվել է լրացնել Հավելված 2-ից Հավելված 24-ում ներառյալ: Այսինքն՝ նշված դրույթները կիրառելի են նաև փակ արտադրական տարածքում, գրասենյակային պայմաններում տնտեսական գործունեություն ծավալելու, շինարարական հրապարակներում աշխատանքների կազմակերպման, առևտրի իրականացման վայրերում, մեծածախ և մանրածախ առևտրի օբյեկտների գործունեության ոլորտում, հանրային սննդի օբյեկտների գործունեության ոլորտում, հյուրանոցային տնտեսության օբյեկտներում, ներհիվանդանոցային վարակման/ կանխարգելման նպատակով բժշկական օգնություն և սպասարկում իրականացնող կազմակերպություններում՝ ներառյալ առողջության առաջնային պահպանման և ստոմատոլոգիական ծառայություն մատուցող կազմակերպություններում, սպորտային գործունեություն իրականացնող կազմակերպություններում և գեղեցկության սրահներում կամ համանման ծառայություններ մատուցող կազմակերպություններում, հանքագործական արդյունաբերության և բացահանքերի շահագործման ոլորտի ընկերություններում, նախադպրոցական կրթության ոլորտի կազմակերպություններում, ցամաքային ուղևորատար տրանսպորտի գործունեության ոլորտում, տնտեսական գործունեության այլ տեսակների ոլորտում, բնակչության սոցիալական սպասարկում իրականացնող կազմակերպություններում, հոգեհանգստի և թաղման արարողությունների կազմակերպման ընթացքում, նախնական մասնագիտական (արհեստագործական), միջին, բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում, արտադպրոցական դաստիարակության և լրացուցիչ կրթության ոլորտում գործունեություն իրականացնող ուսումնական հաստատություններում, գրադարաններում, թանգարաններում, թատերահամերգային, կինոյի և այլ մշակութային

գործունեությունն ծավալելու ընթացքում, օդային ուղևորափոխադրումների և օդանավակայանների գործունեության կազմակերպման ընթացքում, մարզադպրոցների գործունեության կազմակերպման ընթացքում, դեղատնային գործունեությունն իրականացնող կազմակերպություններում աշխատող աշխատակիցների նկատմամբ:

## 1.2 Պարտադիր պատվաստումները և մարդու իրավունքները

Չրամանով նախատեսված կարգավորումների ուսումնասիրությունը, որը ներկայացված է սույն դիրքորոշման 1.3-1.5 կետերում, հիմք է տալիս եզրակացնելու, որ ներդրվում է **պարտադիր պատվաստման անուղղակի իրավական կարգավորում**:

Այն հարցը, թե ինչպիսին է պատվաստումը՝ պարտադիր, թե կամավոր, ունի կարևոր նշանակություն, պատվաստման հետևանքով առողջության վրա հնարավոր բացասական հետևանքների **հատուցման տեսանկյունից**: Այս կապակցությամբ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը (ՄԻԵԴ) հայտնել է, որ «Դատարանը, որպես ընդհանուր առաջարկ, նկատում է, որ առողջությանը պատճառված վնասի դեպքում փոխհատուցման առկայությունը իսկապես կարևոր է պարտադիր պատվաստման համակարգի ընդհանուր գնահատման համար»<sup>1</sup>:

ՄԻԵԴ-ը մեկ այլ որոշմամբ անընդունելի է ճանաչել պատվաստանյութից տուժած դիմումատուների բողոքը վնասի հատուցման պահանջով՝ միաժամանակ հատուկ ուշադրություն հրավիրելով **պատվաստման ոչ պարտադիր** բնույթի վրա: Դատարանը նշել է, որ «մի համակարգում, որտեղ պատվաստումը պարտադիր չէ, իսկ բժշկական սխալն էլ բացակայում է, պատվաստման արդյունքում տուժածների համար փոխհատուցման համակարգի ներմուծումը իրապես սոցիալական ապահովության միջոց էր, որը դուրս է գալիս Կոնվենցիայի շրջանակից»<sup>2</sup>:

ՄԻԵԴ նախադեպային իրավունքի համաձայն՝ անձի ֆիզիկական ամբողջականությունը գտնվում է Կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածում ամրագրված «անձնական կյանքի» պաշտպանության ներքո: Դատարանն ընդգծել է, որ անձի ֆիզիկական ամբողջականությունը վերաբերում է անձնական կյանքի ամենաինտիմ ասպեկտներին, և որ պարտադիր բժշկական միջամտությունը, նույնիսկ եթե այն աննշան է, միջամտություն է այս իրավունքին: Պարտադիր պատվաստումը՝ որպես

<sup>1</sup> Vavrička and Others v the Czech Republic, para. 302.

<sup>2</sup> Baytüre v. Turkey, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%7B%22002-7506%22%7D%7D>

ոչ կամավոր բժշկական բուժում, **միջամտությունն է անձնական կյանքի նկատմամբ** հարգանքի իրավունքին, որը ներառում է անձի ֆիզիկական և հոգեբանական ամբողջականությունը, ինչը երաշխավորված է 8-րդ հոդվածի 1 -ին մասով<sup>3</sup>:

2021 թվականի ապրիլին ՄԻԵԴ-ը կանգնել էր Չեխիայի Հանրապետությունում պարտադիր պատվաստման և անձնական կյանքի իրավունքի միջև հավասարակշռությունը որոշելու անհրաժեշտության առաջ: Դիմումատուները բողոքում էին բժշկական գիտությանը քաջ հայտնի հիվանդությունների դեմ երեխաների պլանային պատվաստումն ապահովելու՝ Չեխիայի Հանրապետության օրենսդրական ընդհանուր պարտավորության չկատարման հետևանքներից<sup>4</sup>: Պարտադիր պատվաստման «համապատասխան և բավարար պատճառներին» անդրադառնալիս՝ ՄԻԵԴ-ը նշել է, որ «ինչ վերաբերում է Չեխիայի Հանրապետությունում պատվաստման պարտադիր բնույթի առաջ բերված պատճառներին, Դատարանն արդեն ընդունել է այս քաղաքականության ընտրության հիմքում ընկած հանրային առողջության ծանրակշիռ հիմնավորումը, հատկապես մանկական պատվաստումների արդյունավետության և անվտանգության առումով<sup>5</sup>: Պատվաստման պարտադիրությունը դրա անվտանգության և արդյունավետության հետ համակցության մեջ դիտելով ՄԻԵԴ-ը նաև նշել է, որ «Չեխիայում պատվաստման պարտականությունը վերաբերում է ինքը հիվանդությունների, որոնց դեմ պատվաստումը համարվում է արդյունավետ և անվտանգ գիտական հանրության կողմից, ինչպես և տասներորդ պատվաստումը, որն արվում է առողջության առանձնահատուկ ցուցումներով երեխաներին»<sup>6</sup>: Դատարանը որոշել է, որ բողոքարկվող միջոցները, որոնք գնահատվել են ազգային համակարգի համատեքստում, գտնվում են համաչափության ողջամիտ հարաբերակցության մեջ Չեխիայի կողմից պատվաստման պարտավորության միջոցով հետապնդվող օրինական նպատակներին, հետևաբար Կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածի խախտում չի եղել<sup>7</sup>:

<sup>3</sup> Solomakhin v. Ukraine, para. 33.

<sup>4</sup> Հինգ դիմում է ներկայացվել «երեխա դիմորդների» կողմից, ովքեր չեն ընդունվել մանկապարտեզ կամ նրանց գրանցումը չեղյալ է հայտարարվել, քանի որ նրանք չեն պատվաստվել կամ նրանց պատվաստումները չեն համապատասխանել օրենսդրությամբ նախատեսված ժամանակացույցին: Մեկ դիմում ներկայացվել է ծնողի կողմից, որը չի կարողացել պատվաստել իր երկու երեխաներին: Այս ձախողումը աննշան իրավախախտում է ճանաչվել և նշանակվել է տուգանք:

<sup>5</sup> Vavříčka and Others v the Czech Republic, para 285.

<sup>6</sup> Տե՛ս նույն տեղում, 291-րդ պարագրաֆ:

<sup>7</sup> Q&A on the case of Vavříčka and Others v. the Czech Republic.

[https://echr.coe.int/Documents/Press\\_Q\\_A\\_Vavricka\\_Others\\_ENG.pdf](https://echr.coe.int/Documents/Press_Q_A_Vavricka_Others_ENG.pdf)

Այդուհանդերձ, հարկ է նշել, որ ՄԻԵԴ-ի վերոնշյալ դիրքորոշումը չի կարող օգտագործվել պետությունների կողմից COVID-19-ի դեմ պարտադիր պատվաստումներ ներդնելու համար, քանի որ Դատարանը մինչ իր գնահատականներին անցնելը, հստակ նշել է, որ տվյալ գործը վերաբերում է միայն բժշկական գիտությանը քաջ հայտնի հիվանդությունների դեմ երեխաների ստանդարտ և պլանային պատվաստումներին:

Եւս խորհրդարանական վեհաժողովը իր 2361 (2021) բանաձևում հստակ նշել է, որ, ի թիվս այլևի, անհրաժեշտ է ապահովել, որ քաղաքացիները տեղեկացված լինեն, որ պատվաստումը ՊԱՐՏԱԴԻՐ չէ, որ ոչ ոք չի կարող ենթարկվել քաղաքական, սոցիալական կամ այլ ճնշումների՝ պատվաստվելու համար, եթե անձը չի ցանկանում և սահմանել անկախ փոխհատուցման ծրագրեր՝ պատվաստումներից պատճառված վնասի և անհարկի վնասի փոխհատուցումն ապահովելու համար<sup>8</sup>:

Այսպիսով, պատվաստումը, ինչպես ցանկացած այլ բժշկական միջամտություն, պետք է հիմնված լինի անձի ազատ և տեղեկացված համաձայնության հիման վրա:

1.3 Սահմանափակումների համապատասխանությունը՝ իրավական որոշակիության սկզբունքին

Սահմանադրության 25-րդ հոդվածի համաձայն. «1. Յուրաքանչյուր ոք ունի ֆիզիկական և հոգեկան անձեռնմխելիության իրավունք: 2. Ֆիզիկական և հոգեկան անձեռնմխելիության իրավունքը կարող է սահմանափակվել միայն օրենքով՝ պետական անվտանգության, հանցագործությունների կանխման կամ բացահայտման, հասարակական կարգի, առողջության և բարոյականության կամ այլոց հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության նպատակով»:

Սահմանադրության 79-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Հիմնական իրավունքները և ազատությունները սահմանափակելիս օրենքները պետք է սահմանեն այդ սահմանափակումների հիմքերը և ծավալը, լինեն բավարար չափով որոշակի, որպեսզի այդ իրավունքների և ազատությունների կրողները և հասցեատերերն ի վիճակի լինեն դրսևորելու համապատասխան վարքագիծ»:

Ֆիզիկական և հոգեկան անձեռնմխելիության իրավունքի իրացման նկատմամբ ցանկացած միջամտություն բացառապես օրենքով սահմանելու ահմանադրաիրավական պահանջը բխում է վերոնշյալ նորմերից: Օրենքը պետք է հստակ սահմանի այդ սահմանափակումների

<sup>8</sup> <https://pace.coe.int/en/files/29004/html>



իրավական ձևակերպումը և ապահովի սահմանափակման անհրաժեշտության պատշաճ հիմնավորումը: Այլ ակտով սահմանափակման նախատեսումը բացառվում է:

Սահմանադրական դատարանը՝ 2021 թվականի մայիսի 4-ի ՍԴԴ-1592 որոշմամբ վերահաստատել է այն իրավական դիրքորոշումը, որ «(...) որևէ հիմնական իրավունքի սահմանափակում հնարավոր է **միայն օրենքով** (...)»

Ենթաօրենսդրությունը պետք մնա «բացառապես օրենքով նախատեսվածի շրջանակներում» և ուստի՝ չպետք է պարունակի ֆիզիկական անձանց իրավունքների լրացուցիչ սահմանափակումներ կամ լրացուցիչ պարտականություններ<sup>9</sup>:

Առողջապահության նախարարի թիվ 65-Ն հրամանով նախատեսվել է պարտադիր պատվաստման պահանջ, այսինքն՝ միջամտություն անձանց ֆիզիկական և հոգեկան անձեռնմխելիության իրավունքին: Նշված իրավական ակտը իր տեսակով չի կարող պարունակել ֆիզիկական և հոգեկան անձեռնմխելիության իրավունքի սահմանափակում:

Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն. «Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք իրավասու են կատարելու միայն այնպիսի գործողություններ, որոնց համար լիազորված են Սահմանադրությամբ կամ օրենքներով»:

**Այսպիսով՝ Առողջապահության նախարարը չուներ իր կողմից կայացվող իրավական ակտում այնպիսի սահմանափակումներ նախատեսելու լիազորություն, որոնք կարող էին սահմանվել բացառապես օրենքով, նման նախաձեռնությամբ հանդես գալով Նախարարը իրացրել է օրենսդիր մարմնի գործառույթը, ինչը հակասահմանադրական է:**

Անդրադառնալով նախատեսված սահմանափակումների իրավական որոշակիությանը՝ նշենք, որ Հրամանը չի սահմանում մասնավոր ոլորտի աշխատակիցների նկատմամբ սահմանափակման խախտման հիմքով ենթադրվող իրավական հետևանքները և չի տարբերակում Գործատուի կողմից տարբեր ռեժիմներով (առկա կամ հեռավար) աշխատանքի դեպքում սահմանափակումների կիրառումը:

Իրավական որոշակիության պահանջի իրականացման խնդրին բազմիցս անդրադարձել է ՀՀ սահմանադրական դատարանը թիվ ՍԴԴ-630 որոշմամբ՝ արտահայտելով իրավական հետևյալ դիրքորոշումը. «Որևէ իրավական նորմ չի

<sup>9</sup> Օրենսդրական գործընթացի գնահատումը Հայաստանի Հանրապետությունում, ԵԱՀԿ, ԺՀՄԻԳ, հասանելի է՝ <https://www.osce.org/files/f/documents/9/5/126129.pdf>, էջ 67:

կարող համարվել «օրենք», եթե այն չի համապատասխանում իրավական որոշակիության (res judicata) սկզբունքին, այսինքն՝ ձևակերպված չէ բավարար աստիճանի հստակությամբ, որը թույլ կտա քաղաքացուն դրա հետ համատեղելու իր վարքագիծը»: Թիվ ՍԴՈ-753 որոշմամբ ՀՀ Սահմանադրական դատարանն ընդգծել է, որ «նորմը չի կարող համարվել «օրենք», եթե այն ձևակերպված չէ բավարար ճշգրտությամբ, որը թույլ կտա իրավաբանական և ֆիզիկական անձանց դրան համապատասխանեցնել իրենց վարքագիծը, նրանք պետք է հնարավորություն ունենան կանխատեսելու այն հետևանքները, որոնք կարող է առաջացնել տվյալ գործողությունը»:

Պատվաստման կամ առնվազն 14-օրյա պարբերականությամբ թեստավորման պահանջի չկատարման դեպքում կանխատեսելի չէ դրա հետևանքը, քանի որ որևէ այլ իրավական ակտում հետևանքներն ամրագրող կարգավորումներ չեն նախատեսվել, մինչդեռ Առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը իր ելույթներում շարունակաբար նշում է հոկտեմբերի 1-ից մեկնարկվող «խիստ» ստուգումների մասին<sup>10</sup>: Իրավաբանական և ֆիզիկական անձանց համար կանխատեսելի չէ այդ «ստուգումների» հետևանքը, քանի որ ներկա իրավակարգավորումների պայմաններում որևէ անբարենպաստ հետևանք աշխատակիցներին նկատմամբ կիրառվել չի կարող: Բացի դրանից՝ ուժը կորցրած է ճանաչվել հեռավար աշխատանքի հնարավորությունն ամրագրող նորմը, համաձայն որի՝ «կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) զարգացման բարձր ռիսկի խմբի, 65 և բարձր տարիքի աշխատողները կարող են աշխատանքն իրականացնել «հեռավար» եղանակով, իրենց գրավոր համաձայնության դեպքում»: Նման պայմաններում հարց է ծագում, թե գործատուի կողմից սեփական նախաձեռնությամբ աշխատանքը կամ դրա մի մասը հեռավար կազմակերպելու դեպքում արդյո՞ք սահմանափակումները տարածվում են նաև հեռավար աշխատող աշխատակիցների վրա: Նշված հարցի տրամաբանական պատասխանը բացասական է, սակայն հաշվի առնելով կարգավորումների պատժիչ ուղղվածությունը անհրաժեշտություն կա սահմանելու, որ հեռավար աշխատանքի դեպքում սահմանափակումները չեն տարածվում հեռավար աշխատող աշխատակիցների նկատմամբ:

Այսպիսով՝ նախատեսված սահմանափակումները խնդրահարույց են իրավական որոշակիության սկզբունքի տեսանկյունից:

<sup>10</sup> [https://factor.am/414947.html?fbclid=IwAR1wQ-wv\\_sfBGDCIBi46A5YBuSUUWVU\\_vyixJZ\\_4trmWqB6vFgx2C2QSml](https://factor.am/414947.html?fbclid=IwAR1wQ-wv_sfBGDCIBi46A5YBuSUUWVU_vyixJZ_4trmWqB6vFgx2C2QSml)



1.4 Սահմանափակումների համաչափությունը՝ ներպետական և միջազգային իրավակարգավորումների համատեքստում

Սահմանադրության 78-րդ հոդվածի համաձայն. «Հիմնական իրավունքների և ազատությունների սահմանափակման համար ընտրված միջոցները պետք է պիտանի և անհրաժեշտ լինեն Սահմանադրությամբ սահմանված նպատակին հասնելու համար: Սահմանափակման համար ընտրված միջոցները պետք է համարժեք լինեն սահմանափակվող հիմնական իրավունքի և ազատության նշանակությանը»:

Կորոնավիրուսային համավարակի դեմ պատվաստումների քաղաքականություն մշակելիս Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպությունն (ԱՀԿ) առաջարկել է պետություններին ուշադրություն դարձնել հետևյալ հարցերին.

*Պարտադիր պատվաստման անհրաժեշտություն և համաչափություն.* պետության կողմից պետք է հիմնավորվի, որ պարտադիր պատվաստման ներդրումն ուղղված է հանրային առողջության պահպանմանը և դրա շրջանակում ձեռնարկվող միջոցները համաչափ են հետապնդած նպատակին:

*Պատվաստանյութի անվտանգության վերաբերյալ բավարար ապացույցների առկայություն.* հասարակությանը պետք է հասանելի և մատչելի լինի պատվաստանյութի անվտանգ լինելու վերաբերյալ բավարար տեղեկատվությունը, ինչը ենթադրում է, որ հասարակության համար պետք է հստակ լինի պատվաստելու և չպատվաստվելու արդյունքում առաջացող ռիսկերի անհամաչափությունը: Պատվաստանյութի անվտանգ լինելու հիմնավորման հետ մեկտեղ, այնուամենայնիվ, պետք է ներդրվի վերջինիս կիրառման արդյունքում պատճառվող հնարավոր վնասների հատուցման մեխանիզմ:

*Պատվաստման արդյունավետություն.* պետք է բավարար ապացույցներով հիմնավորվի այն փաստը, որ պատվաստումը հանրային առողջության պահպանման, վարակների տարածման կանխարգելմանն ուղղված արդյունավետ միջոց է:

*Մատչելիություն.* պարտադիր պատվաստման մեխանիզմի ներդրմանը զուգահեռ պատվաստման հասանելիության ապահովում, ինչը ենթադրում է, որ անձը, ում պարտադրվում է ենթարկվել պատվաստման, պետք է ունենա այն անվճար և բավարար քանակով ստանալու հնարավորություն:

*Պետության կողմից պարտադիր պատվաստման գործընթացի նկատմամբ հանրային վստահության ձևավորում, որոշումների կայացման թափանցիկության և հանրային հաշվետվողականության ապահովում:*





Իր եզրահանգմամբ ԱԶԿ-ն նշում է, որ Կառավարությունը և (կամ) քաղաքականությունն մշակող այլ իրավասու մարմինները պետք է կիրառեն թվարկված հնարավոր բոլոր միջոցները կամավոր պատվաստումները խրախուսելու համար՝ մինչ պարտադիր պատվաստմանն անցնելը: Ընդ որում՝ պատվաստման պարտադիրությունը պետք է սահմանվի միայն կամավորության անարդյունավետության հիմնավորման դեպքում<sup>11</sup>:

Համաչափության սկզբունքի բովանդակությունից բխում է, որ իրավունքի սահմանափակման համար ընտրված միջոցը պետք է պիտանի և անհրաժեշտ լինի հետապնդվող նպատակին հասնելու համար և հետապնդվող նպատակի հետ գտնվի համարժեք հարաբերակցության մեջ: Այլ կերպ՝ կիրառվող միջոցի և հետապնդվող նպատակի միջև պետք է լինի արդարացի հավասարակշռություն, կիրառվող միջոցը հետապնդվող նպատակին հասնելու համար չպետք է լինի չափից ավելի խիստ՝ շրջանցելով այդ նույն նպատակին նվազագույն ջանքերի գործադրմամբ այլ միջոցներով հասնելու ողջամիտ հնարավորությունները:

Այսպիսով՝ որպեսզի պարզենք, թե արդյոք պահպանվել է համաչափության պահանջը, քննարկման առարկա է այն հարցը, թե ու՞մ նկատմամբ են կիրառվում սահմանափակումները, ինչպիսի՞ն են սահմանափակումները, ի՞նչ խնդրի և նպատակի իրագործմանն են միտված և արդյո՞ք լուծում են այդ խնդիրը և վերջապես արդյո՞ք նվազ միջամտող միջոցներով հնարավոր չէր հասնել սահմանված նպատակին:

Նախատեսված սահմանափակումները գործում են միայն հանրային և մասնավոր ոլորտի աշխատակիցների նկատմամբ: Այսինքն՝ սահմանափակումների «սուբյեկտները» միայն աշխատանքային իրավահարաբերությունների մեջ գտնվող անձինք են: Ինքնին անհասկանալի է, թե ի՞նչ հիմքով է սահմանվել «աշխատակիցների» կատեգորիան, քանի որ պատվաստումների ենթադրյալ նպատակը հանրային առողջության պաշտպանությունն է, իսկ համավարակը, բնականաբար, չի տարածվում միայն աշխատակիցների միջոցով: Սուբյեկտների նշված ցանկի սահմանումը անհիմն է և չփաստարկված. միայն աշխատակիցների պատվաստման պահանջի սահմանմամբ՝ չպատվաստման դեպքում անբարենպաստ հետևանքներ կիրառելու ուժով, պետությունը աշխատողների նկատմամբ պատժիչ լծակներ է գործադրում: Բացի դրանից՝ Առողջապահության նախարարը բազմիցս նշել է, որ պատվաստումը չի բացառում կորոնավիրուսային հիվանդությամբ վարակումը, նման պայմաններում չաշխատող բնակչության չպատվաստման դեպքում համավարակի տարածման շղթան կրկին անվերջ կարող է շարունակվել և

<sup>11</sup> Տե՛ս ավելին՝ <https://hcav.am/vaccination/> :



հարց է առաջանում, թե ինչպես են Հրամանում նախատեսված սահմանափակումները լուծում հանրային առողջության պահպանման խնդիրը:

«Նպատակ-սահմանափակում» տրամաբանական և իրավական կապի խզում է առաջացնում պարտադիր պատվաստման այսպես կոչված «այլընտրանքը»՝ առնվազն 14-օրյա պարբերականությամբ ՊՇՌ թեստավորումը: Անհասկանալի է, թե ինչու է որպես նվազագույն ժամկետ հիմք ընդունվել հենց 14 օրը, և ոչ թե 20 կամ 10 օրը: Ենթադրվում է, որ անձը ՊՇՌ թեստավորումից հետո 1-ին, 2-րդ, 3-րդ և հաջորդաբար բոլոր օրերին մինչև 14-րդ օրը կարող է վարակվել կորոնավիրուսային հիվանդությամբ և նպաստել վարակի տարածմանը: Բացի դրանից՝ խնդրահարույց է ՊՇՌ թեստավորման՝ անձի դրամական միջոցների հաշվին իրականացումը: Վերջինիս կիրառումը հատկապես խնդրահարույց է նվազագայուն աշխատավարձ ստացող աշխատողների նկատմամբ:

Հայաստանում ՊՇՌ հետազոտության միջին գինը կազմում է 10 500 ՀՀ դրամ: Այսինքն, եթե աշխատողին ներկայացվում է յուրաքանչյուր 14 օրը մեկ ՊՇՌ հետազոտության բացասական արդյունքը հավաստող սերտիֆիկատ ներկայացնելու պահանջ, ապա յուրաքանչյուր աշխատողի վրա դրվում է լրացուցիչ ֆինանսական բեռ՝ ամսական միջինում 21 000 ՀՀ դրամի չափով, որը կազմում է նվազագույն ամսական աշխատավարձի 30,9 տոկոսը: Հատկանշական է, որ 2021 թվականի 1-ին եռամսյակի միջին ընթացիկ գներով ՀՀ-ում նվազագույն սպառողական զամբյուղի արժեքը ամսական կտրվածքով կազմել է 66 568.6 ՀՀ դրամ<sup>12</sup>, իսկ 2-րդ եռամսյակի միջին ընթացիկ գներով՝ 70 044.6 ՀՀ դրամ<sup>13</sup>: ՀՀ-ում նվազագույն ամսական աշխատավարձը կազմում է 68 000 դրամ («Նվազագույն ամսական աշխատավարձի» մասին ՀՀ օրենք, հոդված 1): ՀՀ-ը, 2004 թ. դեկտեմբերի 13-ին վավերացնելով Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին» թիվ 131 Կոնվենցիան, պարտավորվել է ներդնել և պահպանել նվազագույն աշխատավարձի սահմանման համակարգ, ինչպես նաև, ժամանակ առ ժամանակ այն վերանայել:

Մինչդեռ, բնակչության կենսապահովման տեսակետից խնդրահարույց են Հրամանով աշխատողի համար սահմանված պահանջները: Մասնավորապես՝ նվազագույն ամսական աշխատավարձ ստացող աշխատողի դեպքում Հրամանով սահմանված իր միջոցների հաշվին ՊՇՌ հետազոտության կատարումն առաջացնում

<sup>12</sup> Հաշվարկված ԱՐՄՍՍՍՏ-ի կողմից, ըստ Առողջապահության նախարարության կողմից մշակված սննդամթերքի կազմի, կառուցվածքի և Էներգետիկայի:  
[https://armstat.am/file/article/sv\\_03\\_21a\\_6200.pdf](https://armstat.am/file/article/sv_03_21a_6200.pdf)

<sup>13</sup> Հաշվարկված ԱՐՄՍՍՍՏ-ի կողմից, ըստ Առողջապահության նախարարության կողմից մշակված սննդամթերքի կազմի, կառուցվածքի և Էներգետիկայի:  
[https://www.armstat.am/file/article/sv\\_06\\_21a\\_6200.pdf](https://www.armstat.am/file/article/sv_06_21a_6200.pdf)

Ե վերջինիս կենսապահովման և բարեկեցության հետ կապված խնդիրներ: Հարկ է նշել, որ առաջադեմ մի շարք երկրներում ՊՇՌ թեստավորումները շարունակում են մնալ անվճար, այդպիսիք են ԱՄՆ-ն<sup>14</sup>, Բելգիան<sup>15</sup>, Ֆրանսիան<sup>16</sup>:

Գործադրվող միջոցների համաչափության գնահատման համար անհրաժեշտ է պարզել Առողջապահության նախարարի հրամանի ազդեցությունը աշխատանքային իրավահարաբերությունների վրա:

ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի առաջին մասը նախատեսում է, որ «Յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք»: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «Պետությունն ապահովում է աշխատանքային իրավունքների իրականացումը՝ սույն օրենսգրքի և այլ օրենքների դրույթներին համապատասխան: Աշխատանքային իրավունքները կարող են սահմանափակվել միայն օրենքով, եթե դա անհրաժեշտ է պետական և հասարակական անվտանգության, հասարակական կարգի, հանրության առողջության ու բարքերի, այլոց իրավունքների և ազատությունների, պատվի և բարի համբավի պաշտպանության համար»: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 217-րդ հոդվածի 4-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն պարտավոր է ապահովել անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմաններ: Աշխատողների անվտանգությունը և առողջությունը աշխատանքային գործունեության ընթացքում աշխատողների կյանքի և առողջության պահպանման համակարգն է, որը ներառում է իրավական, սոցիալ-տնտեսական, կազմակերպական-տեխնիկական, սանիտարահիգիենիկ, բուժկանխարգելիչ, վերականգնողական և այլ միջոցառումներ (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 242): Աշխատողների առողջության և անվտանգության պահպանությունը պարտավոր է ապահովել գործատուն (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 243, մաս 2): Հատկանշական է, որ օրենսդիրը, աշխատողների առողջության և անվտանգության պահպանությունն ապահովելու պարտականությունը դնելով գործատուի վրա, միաժամանակ նախատեսել է, որ մի շարք մասնագիտությունների, աշխատանքների դեպքում, որոնք կարող են սպառնալիք լինեն բնակչության առողջության պահպանման<sup>17</sup>, մասնագիտական ռիսկի գործոնների ենթարկվելու տեսակետից, ինչպես նաև՝ մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների դեպքում, գործատուն իր

<sup>14</sup> <https://www.hhs.gov/coronavirus/community-based-testing-sites/index.html>

<sup>15</sup> <https://www.info-coronavirus.be/en/testing/#faq>

<sup>16</sup> <https://www.gouvernement.fr/en/coronavirus-covid-19>

<sup>17</sup> Սննդարդյունաբերության, առևտրի և հասարակական սննդի կազմակերպություններ, ջրային կառույցներ, բուժական և կանխարգելիչ կազմակերպություններ, մանկական դաստիարակչական և այլ կազմակերպություններ:



միջոցների հաշվին պետք է կազմակերպի համապատասխան աշխատակիցների պարտադիր բժշկական զննությունը:

Այսինքն՝ օրենսդիրը նպատակ հետապնդելով լուծել մի շարք խնդիրներ, այդ թվում նաև՝ բնակչության առողջության պահպանման, աշխատողին մասնագիտական ռիսկից զերծ պահելու հետ կապված, նախատեսել է, որ որոշ կատեգորիայի աշխատողներ ենթակա են պարտադիր բժշկական զննության, որը պետք է կազմակերպվի աշխատանքային ժամին և գործատուի միջոցների հաշվին, քանի որ գործատուն ի սկզբանե կրում է պարտավորություն՝ ապահովելու բոլոր աշխատողների համար առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ: Մինչդեռ, Յրամանով աշխատողի վրա դրվում է պահանջ իր միջոցների հաշվին իրականացնելու կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) ախտորոշման պոլիմերազային շղթայական ռեակցիայի հետազոտություն (ՊՇՌ հետազոտություն):

Բացի դրանից՝ հանրությանը չի ներկայացվել հիմնավորում այլ՝ առավել նվազ միջամտող միջոցների կիրառման արդյունավետության վերաբերյալ և հաշվետվություն՝ կարանտինային իրավական ռեժիմի պայմաններում կիրառված և կիրառվող անհատական պաշտպանության միջոցների և այլ սահմանափակումների միջոցով հանրային առողջության պահպանության նպատակի իրականացման վերաբերյալ: Եթե ընտրված միջոցը պիտանի և անհրաժեշտ չէ Սահմանադրությամբ սահմանված նպատակի համար, ինչպես նաև համարժեք չէ սահմանափակվող իրավունքի կամ ազատության նշանակությանը, ապա իշխանության գործելակերպը կարելի է որակել Սահմանադրությամբ իրեն վստահված լիազորության չարաշահում: Այլ կերպ ասած՝ պետությանն արգելվում է ձեռնարկել կամ ընտրել միջոցներ, որոնք չափից շատ են սահմանափակում հիմնական սահմանադրական իրավունքը:

Այսպիսով՝ նախատեսված սահմանափակումները անհրաժեշտ և համաչափ չեն հետապնդվող նպատակին՝ հանրության կյանքն ու առողջությունը պաշտպանելու և կորոնավիրուսային վարակի տարածումը կանխելու համար:

#### 1.5. Սահմանափակումների հանրային քննարկման անցկացման պահանջը

Ինչպես նշվեց 2.1 պարագրաֆում, իրավական ակտի տեսակը չի համապատասխանում Սահմանադրության 25-րդ հոդվածի պահանջին, այն է՝ նախատեսվող կարգավորումները պետք է նախատեսվեին օրենսդրական ակտով: Իրավական ակտի տեսակի ընտրությամբ պայմանավորված՝ Առողջապահության նախարարը շրջանցել է նաև քննարկվող սահմանափակումների նախագծի շրջանառման և հանրային քննարկման օրենսդրական պահանջը:

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ օրենսդրական ակտերի նախագծերը (սահմանադրություն, սահմանադրական օրենք և օրենք) ենթակա են հանրային քննարկման, իսկ այլ նորմատիվ իրավական ակտերը կարող են հանրային քննարկման դրվել մշակող կամ այն ընդունող մարմնի նախաձեռնությամբ: Սակայն օրենքի 4-րդ հոդվածի 5-րդ կետով ամրագրված է, որ հանրային քննարկման ենթակա, սակայն հանրային քննարկում չանցած և Կառավարություն ներկայացրած նախագծերը Կառավարությունը կարող է վերադարձնել ներկայացնող մարմին:

«Ժողովրդավարություն՝ իրավունքի միջոցով» եվրոպական հանձնաժողովը (Վենետիկի հանձնաժողով) ընդգծել է, որ «իրավունքի գերակայությունը պահանջում է, որ հանրությունը պետք է ունենա օրենսդրական նախագծերի հասանելիություն և ներդրում կատարելու իրական հնարավորություն: Բարդ և վիճելի օրինագծերը սովորաբար պահանջում են նախապես երկարաժամկետ ծանուցում, և դրանց պետք է նախորդեն նախնական նախագծերը, որոնց վերաբերյալ տեղի է ունենում խորհրդակցություն»<sup>18</sup>:

Որոշումների ընդունման գործընթացում հանրության կարծիքի ապահովման պարտավորությունից շեղման քաղաքականությունը ՀԲԱՎ-ն արձանագրել է նաև 2020 թվականի սեպտեմբեր ամսին<sup>19</sup>: Սույն փաստաթղթով ՀԲԱՎ գրասենյակը վերահաստատում է այն դիրքորոշումը, որ իրավական ակտերի նախագծերի հանրային արդյունավետ քննարկման մեխանիզմը հիմնաքարային նշանակություն ունի իրավական պետությունում: Այդպիսով երաշխավորում է հանրությանը ներկայացնել մտահոգություններ, կարծիքներ, բողոքներ և առաջարկություններ, ինչպես նաև միաժամանակ պարտավորեցնել լիազոր մարմիններին դիտարկել, լրամշակել և տալ պարզաբանումներ ներկայացված հարցերի վերաբերյալ:

Հանրային կարծիքի ներառումը որոշումների ընդունման գործընթացում առանձնակի նշանակություն է ստանում, երբ քննարկման առարկա են դառնում բնակչության պարտադիր բժշկական գննության և միջամտության հարցերը: Հանրության հետաքրքրվածությունը քննարկվող հարցով հիմնավորվում է նաև e-draft.am կայքում տեղադրված «Հանրային ծառայության մասին» օրենքում փոփոխություն և լրացումներ կատարելու մասին օրենքի նախագծի դիտումների, արտահայտված դիրքորոշումների և առաջարկությունների աննախադեպ քանակով<sup>20</sup>:

<sup>18</sup> Compilation of Venice Commission opinions and reports on law-making procedures and the quality of the law, endorsed at its 126th plenary session (online, 19 - 20 march 2021), p. 13, 16.

<sup>19</sup> <https://hcav.am/statement-18-09-2020/?fbclid=IwAR2zyzr-g5uk3wrvAFilvkKctg2-K1RyzKI0zqnWdOGAscRurwZI53IseE4>

<sup>20</sup> <https://www.e-draft.am/projects/3541/about>

2. «ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ  
ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքում (այսուհետ՝ Օրենք) փոփոխություն և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծով (այսուհետ՝ Նախագիծ) որպես հանրային ծառայողի հիմնական պարտականություն սահմանվել է «բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին օրենսդրությամբ սահմանված՝ վարակիչ հիվանդությունների տարածման կանխարգելմանն ուղղված սանիտարահամաճարակային անվտանգության կանոններով սահմանված՝ աշխատանքի (ծառայության) ներկայանալու անհրաժեշտ պայման հանդիսացող փաստաթղթեր ներկայացնելը աշխատանքի (ծառայության) ներկայանալիս»:

Ընդ որում՝ նշված պարտականությունը, ըստ Նախագծի, տարածվում է նաև քաղաքացիական աշխատանք կատարող կամ տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանց, ինչպես նաև հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց վրա, բացառությամբ՝ Հանրապետության նախագահի, Ազգային ժողովի պատգամավորի, վարչապետի, համայնքի ղեկավարի և համայնքի ավագանու անդամի, Մարդու իրավունքների պաշտպանի, Սահմանադրական դատարանի դատավորի, անկախ պետական մարմնի անդամի, ինքնավար մարմնի անդամի, Վիճակագրության պետական խորհրդի անդամի, վճռաբեկ, վերաքննիչ և առաջին ատյանի դատարանի դատավորի, գլխավոր դատախազի պաշտոնների»:

Նշված պարտականությունները չկատարելու դեպքում Նախագծով նախատեսվել է Հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձին կամ հանրային ծառայողին չթույլատրել գտնվելու աշխատավայրում, կատարելու իր աշխատանքային (ծառայողական) պարտականությունները և չի տրամադրվում վարձատրություն՝ մինչև վերը սահմանված պարտականությունները կատարելը:

Նախագծով նախատեսվել է, որ վերը նշված պարտականությունների խախտման արդյունքում իր աշխատանքային (ծառայողական) պարտականությունների կատարումը չթույլատրվելու հետևանքով ավելի քան 30 օր անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում՝ ավելի քան 50 օր աշխատանքային (ծառայողական) պարտականությունները չկատարելը հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձին պաշտոնից ազատելու կամ հանրային ծառայողի լիազորությունները դադարեցնելու (ծառայությունից ազատելու կամ ծառայությունը դադարեցնելու) հիմք է: Սույն մասով նախատեսված հիմքի ի հայտ գալու դեպքում երեք աշխատանքային օրվա ընթացքում ընդունվում է համապատասխանաբար հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձին պաշտոնից ազատելու կամ հանրային



Ծառայողի լիազորությունները դադարեցնելու (ծառայությունից ազատելու կամ ծառայությունը դադարեցնելու) մասին համապատասխան իրավական ակտ, եթե պաշտոնից կամ ծառայությունից ազատելու (լիազորությունները կամ ծառայությունը դադարեցնելու) այլ ժամկետ սահմանված չէ օրենսդրությամբ:

Նախագծով նախատեսվել է, որ սույն կարգավորումները տարածվում են նաև քաղաքացիական աշխատանք կատարող կամ տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանց վրա:

Խնդրին իրավական գնահատական տալու համար անհրաժեշտ ենք համարում առանձնացնել երեք հիմնական թեզեր և ներկայացնել դրանց վերաբերյալ հիմնավորումներ:

1. պարտադիր պատվաստման կամ թեստավորման վերաբերյալ փաստաթղթերը չներկայացնելու դեպքում հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձին պաշտոնից ազատելու կամ հանրային ծառայողի լիազորությունները դադարեցնելու կարգավորումները խնդրահարույց են աշխատանքի ընտրության ազատության բաղկացուցիչ մաս կազմող աշխատանքից կամայականորեն չզրկվելու իրավունքի տեսանկյունից:
2. քաղաքացիական աշխատանք կատարող կամ տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանց վրա նախագծի դրույթները տարածվել չեն կարող:
3. առանձին խումբ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց նկատմամբ հակահամաճարակային սահմանափակումների չկիրառումը անտրամաբանական է և խտրական:

#### 1. Աշխատանքից կամայականորեն չզրկվելու իրավունքը

ՀՀ Սահմանադրական դատարանն իր 07.07.2010թ. թիվ ՄԴՌ-902 որոշմամբ նշել է, որ աշխատանքի ընտրության ազատությունը, որպես սահմանադրորեն ամրագրված սոցիալական ազատություն, ներառում է, ի թիվս այլոց, աշխատանք փնտրելու իրավունքը, որի մեկնաբանությունից բխում է նաև արդեն ձեռք բերած աշխատանքից կամայականորեն չզրկվելու իրավունքը: ՀՀ Սահմանադրական դատարանն իր մեկ այլ՝ 15.11.2019թ. թիվ ՄԴՌ-1488 որոշմամբ անդրադարձել է ՀՀ Սահմանադրության 49-րդ հոդվածում ամրագրված՝ ընդհանուր հիմունքներով հանրային ծառայության անցնելու իրավունքի սահմանադրական բովանդակությանը և արտահայտել հետևյալ իրավական դիրքորոշումը. «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»:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի (այսուհետ նաև՝ խարտիա) 1-ին հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքի իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են պաշտպանել արդյունավետ կերպով իր ապրուստը վաստակելու աշխատողի իրավունքը նրա կողմից ազատորեն ընտրված ցանկացած աշխատանքով: Խարտիայի 24-րդ հոդվածի «ա» ենթակետի համաձայն՝ աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել բոլոր աշխատողների այն իրավունքը, որ նրանց աշխատանքից ազատելու դեպքում չպետք է դադարի առանց նման ազատման համար հիմնավորված պատճառների, որոնք կապված են նրանց ընդունակության կամ վարքի հետ կամ հիմնված են ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության գործնական պահանջների վրա: Խարտիան սահմանել է, որ գործատուն աշխատողին չի կարող ազատել աշխատանքից, բացի այն դեպքերից, երբ առկա են հիմնավոր պատճառներ, որոնք ներառում են՝ (1) աշխատողի կարողության կամ վարքագծի հետ կապված պատճառները, (2) որոշ տնտեսական պատճառները:

ՀՀ Սահմանադրական դատարանը 19.03.2019 թ. թիվ ՍԴՈ-1449 որոշմամբ ընդգծել է, որ աշխատանքից անհիմն ազատվելուց պաշտպանության սահմանադրական կարևորագույն երաշխիքներից է այն, որ **աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով**: Ընդ որում՝ աշխատանքից ազատման հիմքերն օրենքով սպառնիչ նախատեսելուց բացի՝ պետությունը պետք է ապահովի այդ հիմքերի համապատասխանությունը ՀՀ Սահմանադրության 75-րդ («Հիմնական իրավունքների և ազատությունների իրականացման կազմակերպական կառուցակարգերը և ընթացակարգերը»), 78-րդ («Համաչափության սկզբունքը»), 79-րդ («Որոշակիության սկզբունքը»), 80-րդ («Հիմնական իրավունքների և ազատությունների վերաբերյալ դրույթների էության անխախտելիությունը») և 81-րդ («Հիմնական իրավունքներն ու ազատությունները և միջազգային իրավական պրակտիկան») հոդվածների պահանջներին:

Այսպիսով՝ վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան բոլոր աշխատողների, այդ թվում՝ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձանց աշխատանքային հարաբերությունների «դադարեցումը» կապում է միայն աշխատողի կարողությունների կամ վարքագծի հետ կապված պատճառների հետ, այլ կերպ ասած՝ աշխատողից անկախ պատճառներով աշխատանքային



հարաբերությունների դադարեցում չի թուլլատրվում, ուստի՝ այս համատեքստում Նախագծի կարգավորումները խնդրահարույց են:

## 2. Քաղաքացիական աշխատանք կատարող կամ տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանց իրավունքները

Քաղաքացիական աշխատանք կատարող կամ տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանց վրա Նախագծի դրույթները չեն տարածվում:

Օրենքի 10-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն. «1. Քաղաքացիական աշխատանքը Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններին վերապահված առանձին խնդիրների ու գործառույթների իրականացումն է *պայմանագրային հիմունքներով*»:

Օրենքի 11-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն. «2. Տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձի աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են Հայաստանի Հանրապետության *աշխատանքային օրենսդրությամբ*»:

Այսպիսով՝ քաղաքացիական աշխատանք և տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանց նկատմամբ, ինչպես սահմանված է Օրենքի 10-րդ և 11-րդ հոդվածներում, կիրառելի է քաղաքացիական պայմանագրային իրավահարաբերությունների և աշխատանքային օրենսդրության կարգավորումները և հանրային ծառայողների կամ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց ծառայության դադարեցման հիմքերը վերը նշված անձանց նկատմամբ կիրառվել չեն կարող:

## 3. Հակահամաճարակային սահմանափակումների չկիրառումը որպես խտրականության դրսևորում

Հանրապետության Նախագահի, Ազգային ժողովի պատգամավորի, վարչապետի, համայնքի ղեկավարի և համայնքի ավագանու անդամի, Մարդու իրավունքների պաշտպանի, Սահմանադրական դատարանի դատավորի, անկախ պետական մարմնի անդամի, ինքնավար մարմնի անդամի, Վիճակագրության պետական խորհրդի անդամի, վճարեկ, վերաքննիչ և առաջին ատյանի դատարանի դատավորի, գլխավոր դատախազի պաշտոնների նկատմամբ Նախագծով Նախատեսված պարտականությունից բացառությունն նախատեսելը խտրականությունից զերծ մնալու և օրենքի առջև բոլորի հավասարության սկզբունքների խախտում է:

Սահմանադրության 28-րդ հոդվածի համաձայն. «Բոլորը հավասար են օրենքի առջև»:

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»:

Նախագծի հեղինակները նշում են, որ բացառությունը նախատեսվել է «օբյեկտիվ հիմքով» և այդ հիմքը այն է, որ վերը նշված սուբյեկտների պաշտոնը ընտրովի է կամ վերջիններս նշանակվում են սահմանադրական գործընթացների արդյունքում կամ նրանք, ելնելով իրենց կարգավիճակից և զբաղեցրած պաշտոնի առանձնահատկություններից, ըստ էության, չունեն վերադաս մարմին կամ պաշտոնատար անձ, որը միաժամանակ վերջիններիս նշանակում կամ ազատում է պաշտոնից: Անհասկանալի է, թե ինչ առնչություն ունի պաշտոնի տեսակը համաճարակաբանական որևէ միջոցառման և պետության առողջապահական քաղաքականության հետ:

Հաշվի առնելով վերը արտահայտված դիրքորոշումները՝

### **Առաջարկում ենք.**

1. անվավեր ճանաչել ՀՀ առողջապահության նախարարի կողմից 2021 թվականի օգոստոսի 20-ին կայացված թիվ 65-Ն հրամանը:
2. հետ կանչել «Հանրային ծառայության մասին» օրենքում փոփոխություն և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը:
3. կարգավորումները սահմանել օրենքով: