ՀՔԱ ՎԱՆԱՁՈՐԻ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿԻ ԴԻՐՔՈՐՈՇՈՒՄԸ «ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

2023թ. մայիսի 5-ին իրավական ակտերի նախագծերի հրապարակման միասնական կայքում (e-draft.am) հանրային քննարկման է դրվել «Հանրային ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը[1]: Նախագծով առաջարկվում է կարգավորման ենթարկել վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի փոփոխության, ինչպես նաև նախարարի կամ համայնքի ղեկավարի փոփոխության դեպքում, վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի և նախարարի ու համայնքի ղեկավարի տեղակալի՝ համապատասխան պաշտոններում որպես ժամանակավոր պաշտոնակատարներ պաշտոնավարելու կառուցակարգի կիրառման հետ կապված հարաբերությունները:

ՀՔԱ Վանաձորի գրևասենյակը դեռևս 2021թ. սեպտեմբերի 3-ին հրապարակել է դիրքորոշում՝ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերի վերաբերյալ՝ անդրադառնալով այն հարցին, թե արդյո՞ք վերադասի կամ անմիջական ղեկավարի փոփոխությունը հանրային ծառայողի ծառայության դադարեցման հիմք սահմանելը համահունչ է աշխատանքի ազատ ընտրության մաս կազմող՝ աշխատանքից ազատելու արգելքի՝ Օրենքի 12-րդ հոդվածում ամրագրված հանրային ծառայության սկզբունքներին, ինչպես նաև ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորություններին[2]: Մասնավորապես նշվել է, որ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի քաղաքական վերադասի (կամ) անմիջական քաղաքական ղեկավարի փոփոխության դեպքում վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի հետ աշխատանքային հարաբերությունների լուծումը միայն նորանշանակ ղեկավարի կամայական, սուբյեկտիվ հայեցողությամբ, առանց օբյեկտիվ հիմքի, համահունչ չէ Օրենքի 12-րդ հոդվածով սահմանված հանրային ծառայության սկզբունքներին, քանի որ հանրային ծառայությունը հիմնվում է արժանիքների և մասնագիտական ընդունակությունների վրա հիմնված գործառույթների կատարման, հանրային ծառայության կայունության և անհիմն միջամտության հիմնարար սկզբունքների վրա, իսկ վերադասի կամ անմիջական ղեկավարի փոփոխությունը հանգեցնում է կամայական միջամտության, պետական կամ հանրային ծառայության անկայունության և հանրային ծառայողի

[1] Հասանելի է հետևյալ հղմամբ՝ https://www.e-draft.am/projects/5840/about :
[2] Հասանելի է հետևյալ հղմամբ՝ https://hcav.am/dirqororshum-03-09-2021/ :

պարտականությունների կամ վարքագծի հետ չկապված պատճառներով ծառայության դադարեցման: Բացի այդ, պետական համակարգի գործունեությունն ապահովող տարբեր բաղադրատարրերի, այդ թվում՝ հանրային ծառայության, կարևորագույն հատկանիշներից է կայունությունը և շարունակականությունը: Թույլ տալով հանրային ծառայողներին շարունակել արժանիքահեն, կարիերային առաջընթացով բնութագրվող և մասնագիտական գործունեություն պահանջող աշխատանքի իրականացումը նաև հաջորդ կառավարությունների և քաղաքական ուժերի փոփոխության դեպքում ոչ միայն նպաստում է կարողությունների, այլ նաև ինստիտուցիոնալ հիշողության պահպանմանը[3]:

Այսպիսով, «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերը հակասում են «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 12-րդ հոդվածին, «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, Սահմանադրության 57-րդ և 81-րդ հոդվածներին և Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 24-րդ հոդվածներին:

Նշված դիրքորոշումն ու առաջարկություններն ուղարկվել են մի շարք շահագրգիռ պետական մարմինների ու պաշտոնատար անձանց: Արդարադատության նախարարության գլխավոր քարտուղար Սուրեն Գալստյանի կողմից տրված 28.09.2021թ. թիվ № /10.2/29939-2021 գրությամբ հայտնվել է, որ առաջարկություններին անդրադարձ կկատարվեն և վերջիններս քննարկման առարկա կդարձվեն նշված ոլորտում ընթացիկ բարեփոխումների համատեքստում:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ հանրային քննարկման դրված նախագիծը անմիջականորեն վերաբերում է վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի փոփոխության կառուցակարգի կիրառման հետ կապված հարաբերություններին՝ կրկին ներկայացնում ենք առավել վաղ ներկայացված դիրքորոշումներն ու առաջարկությունները:

[3]Ինստիտուցիոնալ հիշողությունն անցյալի իմացությունն է, որը ներառում է ինչպես ֆորմալ գիտելիքներ՝ արխիվացված փաստաթղթերում, այնպես էլ ոչ պաշտոնական գիտելիքներ, որոնք պահվում են մարդկանց գլխում: Ոչ պաշտոնական գիտելիքը սովորաբար ներառում է պատմություններ, որոնք քննարկվել են հանդիպումների ժամանակ: Շատ ավելի դժվար է ֆիքսել այս ոչ ֆորմալ գիտելիքը՝ այն ուսումնասիրելու համար, քանի որ այն գոյություն չունի որևէ ֆիզիկական ձևով, և դրա դինամիկ բնույթը նշանակում է, որ այս պատմությունները անընդհատ փոխվում են, երբ փոխանցվում են: Տեսությունն այն է, որ ինստիտուցիոնալ հիշողության այս երկու տարբեր տեսակները՝ ֆորմալ, ստատիկ հիշողությունը և ոչ ֆորմալ, դինամիկ հիշողությունը, տարբեր ազդեցություն ունեն քաղաքականության մշակման գործընթացների վրա: Հասանելի է հետևյալ հղմամբ՝ https://futurumcareers.com/how-and-why-do-governments-forget :

ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակի դիրքորոշումը Հայաստանի Հանրապետության «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերի վերաբերյալ

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «1. Հանրային ծառայությունը հանրային իշխանության մարմիններին Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ և օրենքներով վերապահված լիազորությունների իրականացումն է, որն ընդգրկում է պետական ծառայությունը, համայնքային ծառայությունը և հանրային պաշտոնները»: Օրենքի 3-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ «5. Հանրային ծառայության պաշտոնն արժանիքահեն, կարիերային առաջընթացով բնութագրվող, քաղաքական չեզոքություն և մասնագիտական գործունեություն պահանջող հաստիքային միավոր է, որը նախատեսված է պետական ծառայության առանձին տեսակների համար նախատեսված պաշտոնների անվանացանկով կամ համայնքային ծառայության պաշտոնների անվանացանկով»:

Օրենքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «1. Հանրային պաշտոններն ընտրովի կամ նշանակովի պաշտոններ են, որոնք զբաղեցվում են քաղաքական գործընթացների, հայեցողական որոշումների, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված այլ ընթացակարգերի արդյունքով: Այդ պաշտոններն զբաղեցնող անձինք իրենց լիազորությունների շրջանակներում անհատական կամ կոլեգիալ կարգով ընդունում են որոշումներ, պատասխանատվություն կրում իրենց կայացրած որոշումների համար, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ»: Նույն հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերի համաձայն՝ «2. Հանրային պաշտոնը դասակարգվում է խմբերի՝ պետական և համայնքային: 3. Պետական պաշտոնները դասակարգվում են տեսակների՝ քաղաքական, վարչական, ինքնավար և հայեցողական»:

Օրենքի 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ «1. Վարչական պաշտոնը հանրային իշխանության մարմիններում նշանակովի պաշտոն է, որն զբաղեցնող պաշտոնատար անձն ապահովում է Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ և օրենքներով տվյալ մարմնին վերապահված լիազորությունների արդյունավետ իրականացումը և պատասխանատվություն է կրում իր պաշտոնից բխող նպատակների և խնդիրների իրականացման համար: 2. Վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձը կարող է փոփոխվել նաև քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության արդյունքով: 3. 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, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ: Նոր նշանակումը կատարվում է վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի նշանակման օրվանից հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ: (…)»:

Վերոգրյալ նորմերի վերլուծությունից բխում է, որ 1.Վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձը կարող է փոփոխվել քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության արդյունքով, և 2. Վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի փոփոխությունը ինքնաշխատ, այսինքն պարտադիր կարգով վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձին դարձնում է ժամանակավոր պաշտոնակատար, որն էլ շարունակում է պաշտոնավարել մինչև իր պաշտոնում նոր նշանակում կատարելը:

Դատական պրակտիկայում Օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերը դիտարկվում են որպես աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման ինքնուրույն, առանձին հիմքեր և վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման համար պարտադիր չէ Օրենքի 31-րդ հոդվածով սահմանված անհամատեղելիության պահանջների խախտման կամ Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում ամրագրված հիմքերից որևէ մեկի առկայությունը[4]:

«Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 41-րդ հոդվածի համաձայն. «1. Նորմատիվ իրավական ակտի նորմը մեկնաբանվում է՝ հաշվի առնելով նորմատիվ իրավական ակտն ընդունելիս այն ընդունող մարմնի նպատակը՝ ելնելով դրանում պարունակվող բառերի և արտահայտությունների տառացի նշանակությունից, ամբողջ հոդվածի, գլխի, բաժնի կարգավորման համատեքստից, այն նորմատիվ իրավական ակտի դրույթներից, ի կատարումն որի ընդունվել է այդ ակտը, տվյալ նորմատիվ իրավական ակտով սահմանված սկզբունքներից, իսկ այդպիսի սկզբունքներ սահմանված չլինելու դեպքում՝ տվյալ իրավահարաբերությունը կարգավորող իրավունքի ճյուղի սկզբունքներից»: Սահմանադրությամբ երաշխավորված աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքի և աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում օրենսդրությունում իրավունքի պաշտպանության հստակեցումն ենթադրում է այդ իրավունքի արդյունավետ

[4] Տե՛ս թիվ ՎԴ/9829/05/19 գործով Վարչական դատարանի՝ 29.10.2020թ կայացրած վճիռը, որում Օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերը նշվում են որպես աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հիմքեր, թիվ ՎԴ/3417/05/19 վարչական գործով 27.11.2019թ կայացված վճիռը:

իրականացման համար անհրաժեշտ կազմակերպական կառուցակարգերի և ընթացակարգերի սահմանում: Սահմանադրական դատարանը անդրադառնալով Սահմանադրության 75-րդ հոդվածի պահանջին, նշել է, որ «հիմնական իրավունքները և ազատությունները կարգավորելիս օրենքները պետք է սահմանեն այդ իրավունքների և ազատությունների արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ կազմակերպական կառուցակարգեր և ընթացակարգեր: Կարևոր է ոչ միայն իրավունքի իրացման կարգի օրենքով նախատեսման փաստը սոսկ, այլև նման կարգի արդյունավետությունը, այսինքն՝ օրենքի նորմերում բովանդակվող իրավակարգավորիչ այնպիսի միջոցների, ձևերի առկայությունը և դրանց գործադրման հնարավորությունը, որոնք կերաշխավորեն սահմանադրորեն կանխորոշված նպատակի լիարժեք իրացումը՝ կոնկրետ դեպքում հաշվի առնելով նաև Սահմանադրության 78, 79, 80 և 81-րդ հոդվածների պահանջները[5]:

Օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասի տառացի մեկնաբանությունից բխում է, որ քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխությունը վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի նկատմամբ կարող է ունենալ բացասական հետևանք՝ փոփոխության տեսքով, ինչն էլ կարող է հանգեցնել վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի պաշտոնի փոփոխությանը, սակայն նման փոփոխության իրականացման իրավական ընթացակարգը բացակայում է թե՛ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքով և թե՛ Աշխատանքային օրենսգրքով: Դատական պրակտիկայում «փոփոխել» և «ազատել» կամ «դադարեցնել» հասկացությունները մեկնաբանվում են որպես հոմանիշներ և Օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասը մեկնաբանվում և կիրառվում է որպես վարչական պաշտոն զբաղեցնող հանրային ծառայողի հետ աշխատանքային հարաբերությունների լուծման ինքնուրույն հիմք, թեև սահմանում է հանրային ծառայողի փոփոխման և ոչ թե ազատման կամ ծառայության դադարեցման կարգավորում: Հարկ ենք համարում շեշտել նաև այն հանգամանքը, որ քննարկման առարկան ոչ թե քաղաքական պաշտոններն են, որոնց դեպքում միգուցե արդարացի է հանրային ծառայողի լիազորությունների դադարեցման հարցում քաղաքական նպատակահարմարության դրսևորումը, այլ վարչական պաշտոնները, որոնք ենթադրում են մասնագիտական գործունեություն:

Օրենքի 6-րդ հոդվածի 3-րդ մասում ամրագրված նորմի վերլուծությունը հարկ է կատարել հետևյալ իրավական հարցադրման համատեքստում. Արդյո՞ք վերադասի կամ

[5] Տե՛ս Սահմանադրական դատարանի կողմից 2020 թվականի մայիսի 20-ին կայացված թիվ ՍԴՈ-1529 որոշումը

անմիջական ղեկավարի փոփոխությունը հանրային ծառայողի ծառայության դադարեցման հիմք սահմանելը համահունչ է աշխատանքի ազատ ընտրության մաս կազմող աշխատանքից ազատելու արգելքի, Օրենքի 12-րդ հոդվածում ամրագրված հանրային ծառայության սկզբունքներին, ինչպես նաև ՀՀ կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորություններին: Իրավունքի գերակայության ամրապնդման և կոռուպցիայի կանխարգելման համար կարևոր պայման է պետական ծառայության վրա քաղաքական ազդեցության բացառումը և պետական ծառայության անկախության երաշխավորումը: Կարևոր է ներպետական օրենսդրությամբ քաղաքական և մասնագիտացված ծառայողների հստակ տարանջատումը, քաղաքական գործիչների անտեղի ճնշումներից մասնագիտացված պետական ծառայողների պաշտպանության մեխանիզմի և արժեքների ու մասնագիտական կարողությունների վրա հիմնված հանրային ծառայության համակարգի ամրապնդումը:

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 12-րդ հոդվածը սահմանում է հանրային ծառայության սկզբունքները, մասնավորապես. «1) իրավունքի գերակայությունը, 3) արժանիքահեն կարիերային առաջընթացի վրա հիմնված հանրային ծառայության կայունությունը, 6) հանրային ծառայողի պաշտպանվածությունը մասնագիտական գործունեությանը չհամապատասխանող միջամտությունից»: Վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի քաղաքական վերադասի (կամ) անմիջական քաղաքական ղեկավարի փոփոխության դեպքում վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձի հետ աշխատանքային հարաբերությունների լուծումը միայն նորանշանակ ղեկավարի կամայական, սուբյեկտիվ հայեցողությամբ, առանց օբյեկտիվ հիմքի, համահունչ չէ Օրենքի 12-րդ հոդվածով սահմանված հանրային ծառայության սկզբունքներին, քանի որ հանրային ծառայությունը հիմնվում է արժանիքների և մասնագիտական ընդունակությունների վրա հիմնված գործառույթների կատարման, հանրային ծառայության կայունության և անհիմն միջամտության հիմնարար սկզբունքների վրա, իսկ վերադասի կամ անմիջական ղեկավարի փոփոխությունը հանգեցնում է կամայական միջամտության, պետական կամ հանրային ծառայության անկայունության և հանրային ծառայողի պարտականությունների կամ վարքագծի հետ չկապված պատճառներով ծառայության դադարեցման:

Օրենքի 6-րդ հոդվածի 3-րդ մասում ամրագրված կարգավորումը և իրավակիրառ պրակտիկայում ստացած մեկնաբանությունը խնդրահարույց է աշխատանքի ազատ

ընտրության իրավունքի և աշխատանքից անհիմն ազատվելու արգելքի միջազգային և սահմանադրաիրավական պահանջների տեսանկյունից: ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք: Աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով: ՀՀ Սահմանադրության 81-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ հիմնական իրավունքների և ազատությունների սահմանափակումները չեն կարող գերազանցել Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով սահմանված սահմանափակումները:

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:

Խարտիայի հավելվածի 24-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ հասկացվում է, որ նույն հոդվածի նպատակների համար «աշխատանքի դադարեցում» և «դադարեցված» տերմինները նշանակում են աշխատանքի դադարեցում գործատուի նախաձեռնությամբ: Նույն հոդվածը վերաբերում է բոլոր աշխատողներին՝ պայմանով, որ ցանկացած Կողմ կարող է բացառել իր պաշտպանությունից կամ դրա մի մասից աշխատող անձանց հետևյալ կատեգորիաները՝ ա) որոշակի ժամանակաշրջանի կամ որոշակի առաջադրանքի համար աշխատանքային պայմանագրով աշխատողներ, բ) աշխատանքային փորձաշրջան կամ որակավորման շրջան անցնող աշխատողներ՝ պայմանով, որ որոշված է նախապես և ընդունելի տևողություն ունի, գ) կարճ ժամանակաշրջանի համար պատահական հիմքով վարձված աշխատողներ: Վերոգրյալ իրավակարգավորումներից հետևում է, որ Խարտիան սահմանել է սպառիչ ցանկ,

որում ընդգրկված աշխատողներին Կողմերը կարող են Խարտիայով սահմանված պաշտպանության մեջ չներառել: Մասնավորապես՝ դրանք են (1) աշխատանքային պայմանագրով սահմանված ժամկետով կամ հանձնարարականով աշխատող անձինք, (2) փորձաշրջան կամ հմտությունների ստուգում անցնող աշխատողներ՝ պայմանով, որ նշված փուլը սահմանվի նախապես կամ ունենա ողջամիտ տևողություն, (3) կարճաժամկետ ոչ հիմնական աշխատողներ: Մյուս բոլոր դեպքերում Խարտիան սահմանել է, որ գործատուն աշխատողին չի կարող ազատել աշխատանքից, բացի այն դեպքերի, երբ առկա են հիմնավոր պատճառներ, որոնք ներառում են՝ (1) աշխատողի կարողության կամ վարքագծի հետ կապված պատճառները, (2) որոշ տնտեսական պատճառները:

ՀՀ սահմանադրական դատարանը 19.03.2019թ. թիվ ՍԴՈ-1449 որոշմամբ արտահայտել է այն իրավական դիրքորոշումը, որ աշխատանքից անհիմն ազատվելուց պաշտպանության սահմանադրական կարևորագույն երաշխիքներից է այն, որ աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով: Ընդ որում, աշխատանքից ազատման հիմքերն օրենքով սպառիչ 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: Ասյպիսով, 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 պատճառնելով աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցում չի թույլատրվում, ուստի այս համատեքստում Օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերում ամրագրված կարգավորումները որպես աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման առանձին, ինքնուրույն հիմքեր դիտարկելը, չի համապատասխանում միջազգային իրավական պրակտիկային:

ՀՀ Սահմանադրական դատարանն իր 07.07.2010թ. թիվ ՍԴՈ-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 ՍԴՈ-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»:

Աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն. «7. 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»: Հանրային ծառայությունների հետ կապված իրավահարաբերությունները դուրս չեն աշխատանքային օրենսդրության կարգավորման շրջանակներից: Վճռաբեկ դատարանը թիվ ԵԿԴ/3246/02/13 գործով 2014 թվականի նոյեմբերի 28-ին կայացրած որոշմամբ նշել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության նորմերի կիրառումը հանրային ծառայության նկատմամբ ամբողջական չէ, և հանրային ծառայությունը և դրա տեսակները կարգավորող օրենքներով այլ բան նախատեսված լինելու դեպքերում կիրառվում են այդ իրավական ակտերով նախատեսված կանոնակարգումները:

Այնուամենայնիվ, Վճռաբեկ դատարանը հստակեցրել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի տրամաբանության լույսի ներքո աշխատանքային օրենսգրքի դրույթները հանրային ծառայության ոլորտում կիրառվում են ոչ թե սուբսիդիարության (լրացուցիչ) սկզբունքով, այլ հակառակը՝ դրանք օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի ուժով ներառված

են աշխատանքային օրենսդրության կարգավորման ոլորտում, և այդ հարցերի վերաբերյալ հանրային ծառայության օրենսդրության նորմերը պետք է կիրառվեն սուբսիդիարության (լրացուցիչ) կարգով՝ աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում դրանց միասնական և տարբերակված կարգավորման սկզբունքների հիման վրա:

Վճռաբեկ դատարանը եզրակացրել է, որ հանրային ծառայողի գործունեության հետ կապված հարցերը, որոնք չեն բխում նրա վարչաիրավական կարգավիճակից, կրում են աշխատանքային բնույթ, իսկ դրանց իրավակարգավորման հիմքը ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն է և հանրային ծառայության վերաբերյալ օրենքների համապատասխան դրույթները: Հետևաբար դրանք պետք է դիտարկվեն միասնության մեջ՝ որպես մեկ իրավակարգավորում[6]:

Այսպիսով, հանրային ծառայողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները հնարավոր է դադարեցնել Օրենքի 31-րդ հոդվածով սահմանված անհամատեղելիության պահանջների խախտման դեպքում, ինչպես նաև, նկատի ունենալով, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի իրավակարգավորումները կիրառելի են նաև հանրային ծառայության նկատմամբ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով նախատեսված հիմքերի (դրանցից որևէ մեկի) առկայության դեպքում, սակայն Օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերում առկա կարգավորումների կիրառման արդյունքում քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխությունը և վարչական պաշտոն զբաղեցնող հանրային ծառայողի վերադասի կամ անմիջական ղեկավարի փոփոխությունը ևս դիտարկվում են հանրային ծառայողի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման ինքնուրույն հիմքեր: Վարչական պաշտոն զբաղեցնող հանրային ծառայողի վերադասի կամ անմիջական ղեկավարի փոփոխության դեպքում հանրային ծառայողի ծառայության դադարեցումը չի կարող գտնվել նորանշանակ ղեկավարի բացարձակ հայեցողության տիրույթում, քանի որ վերջինս սահմանափակված է «Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի» և հանրային ծառայության և վարչարարության սկզբունքներով. 1. առանց վարքագծի կամ կարողությունների հետ կապված պատճառների հանրային ծառայողի աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման անթույլատրելիությունը, 2. հանրային ծառայողի ծառայության շարունակելիության պայմանավորումը նրա կողմից մատուցվող արժանիքահեն մասնագիտացված ծառայության որակից և ոչ թե վերադասի կամ

[6] Տե՛ս, Արտաշես Արտաշեսյանն ընդդեմ ՀՀ կառավարությանն առընթեր պետական եկամուտների կոմիտեի թիվ ՎԴ/2087/05/12 վարչական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 04.07.2013 որոշումը

անմիջական ղեկավարի սուբյեկտիվ և կամայական հայեցությունից, 3. պատճառաբանված վարչական ակտի՝ հանրային ծառայողի ծառայության դադարեցման հրամանի կայացումը, 4. հայեցողական լիազորությունների սահմանափակվածությունը մարդու սահմանադրական իրավունքներով և օրենքով կանխորոշված նպատակներով:

«Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն. «2. Հայեցողական լիազորություն իրականացնելիս վարչական մարմինը պարտավոր է առաջնորդվել մարդու և քաղաքացու՝ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ ամրագրված իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության անհրաժեշտությամբ, նրանց իրավահավասարության, վարչարարության իրականացման համաչափության և կամայականության արգելքի սկզբունքներով, ինչպես նաև հետապնդել օրենքով կանխորոշված այլ նպատակներ»:

Նշված հոդվածում սահմանված են այն չափանիշերը, որոնցով պետք է առաջնորդվի վարչական մարմինը իր հայեցողական լիազորություններն իրականացնելիս, որից բխում է, որ վարչական մարմինը չպետք է խախտի մարդու՝ Սահմանադրությամբ վերապահված իրավունքները, այդ թվում աշխատանքի ազատ ընտրության և դրա բաղկացուցիչ մաս կազմող աշխատանքից անհիմն ազատվելու արգելքի սկզբունքները: Այլ պետությունների օրենսդրությունների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ երկրների մեծ մասի օրենսդրությունում հանրային (պետական) ծառայության դադարեցման հիմքերում բացակայում է վերադասի կամ անմիջական ղեկավարի փոփոխության դեպքում նոր ղեկավարի հայեցողությունը կամ էլ քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխությունը, եթե, իհարկե, խոսքը չի վերաբերում քաղաքական պաշտոններին: Մի շարք երկրների օրենսդրություններ էլ ուղղակի արգելում են վերադասի կամ անմիջական ղեկավարի փոփոխության դեպքում հանրային ծառայողի ծառայողական պարտականությունների դադարեցումը, մասնավորապես.

Ուկրաինայի «Պետական ծառայության մասին» օրենքի 83-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն. «Պետական մարմինների ղեկավարների կամ կազմի փոփոխությունը չի կարող հիմք հանդիսանալ պետական ծառայության դադարեցման համար (…)»: Ղազախստանի «Պետական ծառայության մասին» օրենքի 61-րդ հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն. «Քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող պետական ծառայողների փոփոխությունը, այդ թվում

վարչական պաշտոններ զբաղեցնող պետական մարմինների ղեկավարների փոփոխությունը հիմք չի հանդիսանում նորանշանակ քաղաքական և/կամ վարչական պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից վարչական պաշտոն զբաղեցնող ծառայողների ծառայության դադարեցման համար»:

Տաջիկստանի «Պետական ծառայության մասին» օրենքի 34-րդ հոդվածի 7-րդ մասի համաձայն՝ «Պետական մարմինների ղեկավարների փոփոխությունը չի կարող հիմք հանդիսանալ նոր ղեկավարի կողմից աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար, բացառությամբ պետական քաղաքական ծառայողների հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրերի»:

Ղրղզստանի «Պետական ծառայության մասին» օրենքի 29-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն «Պետական մարմինների համակարգում քաղաքական պաշտոն զբաղեցնող անձանց փոփոխությունը աշխատանքից ազատման, պաշտոնի իջեցման, ռոտացիայի և ատեստացիայի հիմք չի կարող հանդիսանալ պետական վարչական պաշտոններ զբաղեցնող պետական ծառաողների համար»:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ հայտնում ենք, որ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերը հակասում են «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 12-րդ հոդվածին, «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, Սահմանադրության 57-րդ և 81-րդ հոդվածներին և Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 24-րդ հոդվածներին: Այսպիսով, անհրաժեշտ է վերանայել նշված իրավակարգավորումները՝ դրանք համապատասխանեցնելով ՀՀ Սահմանադրությանը և աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության ոլորտում ձևավորված միջազգային իրավական չափանիշներին: