

**ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ
Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ Ը**

**ՀՀ ՎԱՐՉԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ «ԶԻՆՎՈՐԱԿԱՆ
ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԶԻՆԾԱՌԱՅՈՂԻ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿԻ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ
ՕՐԵՆՔԻ 61-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 16-ՐԴ ՄԱՍԻ՝ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ
ՎԵՐԱԲԵՐՑԱԼ ԳՈՐԾՈՎ**

Քաղ. Երևան

10 հուլիսի 2018թ.

Սահմանադրական դատարանը՝ կազմով. Հ. Թովմասյանի (նախագահող),
Ա. Գյուլումյանի, Ֆ. Թոխյանի, Ա. Թունյանի (գեկուցող), Ա. Խաչատրյանի,
Հ. Նազարյանի, Ա. Պետրոսյանի,

մասնակցությամբ (գրավոր ընթացակարգի շրջանակներում)՝

դիմողի՝ ՀՀ վարչական դատարանի,

գործով որպես պատասխանող ներգրավված՝ Հայաստանի Հանրապետու-
թյան Ազգային ժողովի ներկայացուցիչ՝ Ազգային ժողովի աշխատակազմի իրա-
վական փորձաքննության վարչության օրենսդրական փորձաքննության բաժնի
ավագ իրավափորձագետ Ա. Քոչարյանի,

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

դռնբաց նիստում գրավոր ընթացակարգով քննեց «ՀՀ վարչական դատա-
րանի դիմումի հիման վրա՝ «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի

կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասի՝ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործը:

«Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքն (այսուհետ՝ Օրենք) Ազգային ժողովի կողմից ընդունվել է 2017 թվականի նոյեմբերի 15-ին, Հանրապետության Նախագահի կողմից ստորագրվել՝ 2017 թվականի նոյեմբերի 29-ին, ուժի մեջ է մտել՝ 2017 թվականի դեկտեմբերի 16-ից:

Գործի քննության առիթը ՀՀ վարչական դատարանի՝ 2018 թվականի ապրիլի 10-ին Սահմանադրական դատարան մուտքագրված դիմումն է, որով ներկայացվել է ՀՀ վարչական դատարանի 2018 թվականի ապրիլի 6-ի ՎԴ/5524/05/16 գործով «Վարչական գործի վարույթը կասեցնելու և Սահմանադրական դատարան դիմելու մասին» որոշումը:

Ուսումնասիրելով դիմումը, պատասխանող կողմի գրավոր բացատրությունը, ինչպես նաև վերլուծելով Օրենքի համապատասխան դրույթները և գործում առկա մյուս փաստաթղթերը՝ Սահմանադրական դատարանը

Պ Ա Ր Զ Ե Ց.

1. Դիմողի դիրքորոշումները

Դիմողը վիճարկում է Օրենքի «Զինծառայողների դրամական ապահովությունը» վերտառությամբ 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասը, համաձայն որի՝ «Զինվորական ծառայությունից արձակվող և զինվորական ծառայության ընթացքում չօգտագործված արձակուրդ ունեցող զինծառայողներին տրվում է փոխհատուցում՝ ոչ ավելի, քան զինվորական ծառայությունից արձակվելու և դրան նախորդող երկու տարվա չօգտագործված արձակուրդի օրերի դիմաց՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանված չափով: Սույն մասում նշված դեպքում չօգտագործված արձակուրդի օրերի հաշվարկում չեն ներառվում զինծառայողի՝ սույն օրենքի համաձայն՝ զինվորական ծառայության ընդհանուր ժամկետում չներառվող ժամանակահատվածների օրերը»:

Դիմողը նշում է, որ Աշխատանքային օրենսգրքի 170-րդ հոդվածը չօգտագործված արձակուրդի հատուցման համար ժամկետային սահմանափակում չի նախատեսում: Բացի դրանից, չօգտագործված արձակուրդի համար փոխհատուցում ստանալու իրավունքը սահմանափակված չէ նաև «Հանրային ծառայության մասին», «Քաղաքացիական ծառայության մասին», «Դատական ծառայության մասին», «Դիվանագիտական ծառայության մասին», «Ազգային անվտանգության մարմիններում ծառայության մասին», «Մաքսային ծառայության մասին», «Հարկային ծառայության մասին», «Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայության մասին», «Հայաստանի Հանրապետության քննչական կոմիտեի մասին» և «Հայաստանի Հանրապետության քննչական կոմիտեի դեպարտամենտում պետական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքներով:

Դիմողը նշում է, որ Աշխատանքային օրենսգրքի 170-րդ հոդվածից տարբերվող կարգավորումներ կարելի է հանդիպել «Դատական ակտերի հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության մասին», «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» և «Փրկարար ծառայության մասին» ՀՀ օրենքներում, որոնց դրույթները չօգտագործված արձակուրդի հատուցման հարցի լուծումը վերապահել են ՀՀ կառավարությանը:

Ելնելով վերոգրյալից՝ դիմողը եզրահանգում է, որ «օրենսդիրը խտրական մոտեցում է ցուցաբերել զինծառայողների՝ մի կողմից, և առնվազն դատական, դիվանագիտական, մաքսային, հարկային ծառայողների, ազգային անվտանգության մամիններում, Ազգային ժողովի աշխատակազմում ծառայողների, քննիչների և քննչական կոմիտեի դեպարտամենտում ծառայողների՝ մյուս կողմից, միջև՝ չօգտագործված արձակուրդի հատուցման հարցում: Մասնավորապես, զինծառայողները թվարկված մյուս ծառայողների հանդեպ ավելի բացասական իրավական դրության մեջ են, քանի որ նրանց նման հատուցումը սահմանափակված է եռամյա ժամկետով, իսկ մյուս ծառայողներինը՝ ոչ»: Ընդ որում, դիմողի կարծիքով, նշված բոլոր տեսակի ծառայողների սոցիալ-իրավական կարգավիճակը նույնասեռ է, քանի որ նրանք բոլորն իրականացնում են հանրային՝ պետական ծառայություն՝

Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ պետական մարմիններին վերապահված խնդիրների և գործառույթների իրականացմանն ուղղված մասնագիտական գործունեություն:

Դիմողը նշում է նաև, որ նման պայմաններում արձանագրված խտրականությունը չի խախտի Սահմանադրության 29-րդ հոդվածը, միայն եթե առկա լինի տարբերակված մոտեցման օբյեկտիվ և ողջամիտ հիմնավորում, հետապնդի իրավաչափ նպատակ և պահպանվի համաչափ կապ սահմանափակման և հետապնդվող նպատակի միջև:

Միաժամանակ դիմողը շեշտում է, որ Վարչական դատավարության օրենսգրքի համաձայն՝ վարչական դատարանը համապատասխան հայցի հիման վրա կիրառում է այդ պահին գործող իրավական նորմերը, ինչը փաստացի անհնար է դարձնում արդեն իսկ իրավաբանական ուժ չունեցող իրավանորմերի հիման վրա վարչական դատարանի կողմից որոշումների կայացման հնարավորությունը:

Դիմողը գտնում է, որ արդարացված չէ «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասով զինծառայողների նկատմամբ օրենսդրի դրսևորած խտրականությունը, ուստի առկա է հիմնավոր կասկած առ այն, որ այն չի համապատասխանում Սահմանադրության 29-րդ հոդվածի պահանջներին:

2. Պատասխանողի դիրքորոշումները

Պատասխանողը նշում է, որ «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի ընդունման անհրաժեշտությունը պայմանավորված է եղել սահմանադրական փոփոխություններով: Օրենսդիրն Օրենքի ընդունմամբ «ակնկալել է ապահովել խաղաղ և պատերազմի ժամանակ Հայաստանի Հանրապետության զինված պաշտպանության արդյունավետությունը, բարձրացնել քաղաքացիների վստահությունը պարտադիր զինվորական ծառայության և պահեստագորային պատրաստության գործընթացի նկատմամբ, քաղաքացիների մոտ խթանել պարտադիր և պայմանագրային զինվորական ծառայություն անցնելու կամահայտության դրսևորումը»:

Իր դիրքորոշումները հիմնավորելու նպատակով պատասխանողը հղում է կատարում Սահմանադրության 10-րդ հոդվածի («Սեփականության երաշխավորումը»), 28-րդ և 29-րդ հոդվածների («Օրենքի առջև ընդհանուր հավասարությունը» և «Խտրականության արգելքը»), 60-րդ հոդվածի («Սեփականության իրավունքը»), 82-րդ հոդվածի («Աշխատանքային պայմանները») դրույթներին, ինչպես նաև անդրադարձ է կատարում Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի, «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագրի, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի, Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Վճարովի արձակուրդների մասին» կոնվենցիայի համապատասխան դրույթներին:

Հաշվի առնելով Հայաստանի Հանրապետության վավերացրած՝ մարդու իրավունքների վերաբերյալ միջազգային պայմանագրերի հիման վրա գործող մարմինների դատական պրակտիկան առ այն, որ պետության կողմից համեմատաբար նույն իրավիճակում հայտնված անձանց նկատմամբ վերաբերմունքի տարբերակված մոտեցման սահմանման հնարավորությունը կարող է լինել օրինական միայն օբյեկտիվ և հիմնավոր արդարացման առկայությամբ, ինչպես նաև ելնելով վերոթվարկյալ միջազգային և ներպետական իրավական նորմերի ամբողջական համադրության համատեքստից՝ պատասխանողը փաստում է, որ վճարովի արձակուրդի իրավունքը և այն չիրացնելու դեպքում չօգտագործված համապատասխան արձակուրդի դիմաց փոխհատուցման իրավունքի նկատմամբ տարբերակված մոտեցման հայեցակարգը բացառապես անհրաժեշտ է դիտարկել իրավաչափ նպատակի հետապնդման, օբյեկտիվ և ողջամիտ հիմնավորման, ինչպես նաև հետապնդվող նպատակի և միջոցների միջև համաչափ կապի հստակ պահպանման տեսանկյունից:

Պատասխանողի կարծիքով՝ վիճարկվող դրույթով սահմանված՝ «զինծառայողների համար արձակուրդի իրավունքի արդյունավետ իրականացման ապահովման ընթացակարգերում ողջամիտ և օբյեկտիվ արդարացման տեսանկյունից առկա է ոչ բավարար հայեցակարգ»:

Ելնելով վերոգրյալից՝ պատասխանողը գտնում է, որ «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասով սահմանված դրույթը չի համապատասխանում Սահմանադրության պահանջներին:

3. Գործի շրջանակներում պարզման ենթակա հանգամանքները

Սույն գործով վիճարկվող դրույթի սահմանադրականությունը որոշելիս Սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում, մասնավորապես, անդրադառնալ հետևյալ հարցադրումներին.

- արդյո՞ք զինվորական ծառայության ընթացքում չօգտագործված արձակուրդի դիմաց փոխհատուցում տրամադրելը Սահմանադրությամբ, ինչպես նաև միջազգային իրավական փաստաթղթերով սահմանված՝ պետության պոզիտիվ պարտականությունն է,

- արդյո՞ք զինվորական ծառայության ընթացքում չօգտագործված արձակուրդի դիմաց փոխհատուցում տրամադրելու վերաբերյալ իրավակարգավորումների փոփոխման, մասնավորապես՝ կարգավիճակի վատթարացման դեպքում անձն ունի Սահմանադրությամբ երաշխավորված լեգիտիմ ակնկալիքներ, որոնց պարագայում զինծառայողին չօգտագործված արձակուրդի բոլոր օրերի համար փոխհատուցում ստանալու հնարավորությունից զրկելը խախտում է Սահմանադրությամբ ամրագրված անձի սեփականության իրավունքը,

- արդյո՞ք այլ պետական ծառայողների համեմատ զինծառայողների համար չօգտագործված արձակուրդի դիմաց փոխհատուցում ստանալու հնարավորության սահմանափակումը խախտում է Սահմանադրության 29-րդ հոդվածով նախատեսված խտրականության արգելքը:

Վերոգրյալի հիման վրա Սահմանադրական դատարանը սույն գործով վիճարկվող իրավակարգավորման սահմանադրականությունը քննում է Սահմանադրության 29, 60, 73 և 82-րդ հոդվածների համատեքստում:

4. Սահմանադրական դատարանի իրավական դիրքորոշումները

4.1. Սոցիալական իրավունքների ամրագրումն ու այդ իրավունքների իրականացման ապահովումը բխում է Սահմանադրության 1-ին հոդվածի պահանջից, համաձայն որի՝ Հայաստանի Հանրապետությունը սոցիալական պետություն է: Սահմանադրության 82-րդ հոդվածը, որը նվիրված է աշխատանքային պայմաններին, որպես սոցիալական ոլորտի օրենսդրական երաշխիք՝ յուրաքանչյուր աշխատողի համար նախատեսել է, ի թիվս այլնի, ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք:

Համաձայն Աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգրք) 158-րդ հոդվածի՝ ամենամյա արձակուրդն աշխատողին տրամադրվում է վերջինիս հանգստանալու և նրա աշխատունակությունը վերականգնելու նպատակով: Ընդ որում, հանգստանալու իրավունքի արդյունավետ իրականացումն ապահովելու համար արձակուրդի ընթացքում պահպանվում է աշխատողի աշխատատեղը (պաշտոնը) և նրան վճարվում է միջին աշխատավարձ:

Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի համապատասխան՝ ամենամյա արձակուրդը յուրաքանչյուր աշխատանքային տարվա համար տրամադրվում է տվյալ աշխատանքային տարում:

Ամենամյա արձակուրդի տեղափոխումը թույլատրվում է բացառիկ դեպքերում, և, որպես կանոն, տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է նույն աշխատանքային տարում, բայց ոչ ուշ, քան 18 ամսվա ընթացքում՝ սկսած այն աշխատանքային տարվա վերջից, որի համար աշխատողին չի հատկացվել կամ մասնակի է հատկացվել ամենամյա արձակուրդը:

Ելնելով Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի դրույթներից՝ այն է՝ «Քաղաքական, հայեցողական կամ քաղաքացիական պաշտոն զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաև քաղաքացիական, օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ) ծառայությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների ... աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունները կարգավորվում են սույն օրենսգրքով, եթե համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ», Օրենքի 49-րդ հոդվածը նախատեսել է դրույթ, համաձայն որի՝ «Եթե հիվանդության կամ այլ հարգելի պատճառով պայմանագրային զինծառայողը

չի օգտվել հերթական և (կամ) սույն օրենքի 50-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված լրացուցիչ արձակուրդից, ապա դրանք տրվում են հաջորդ տարվա առաջին կիսամյակի ընթացքում»:

Բացի դրանից, համաձայն նույն հոդվածի՝ «Հերթական արձակուրդից պայմանագրային զինծառայողին հետ կանչել թույլատրվում է միայն ծառայողական ծայրահեղ անհրաժեշտության դեպքում՝ արձակուրդ տրամադրած հրամանատարի (պետի) հրամանով: Նշված դեպքում չօգտագործած արձակուրդի մասը տրամադրվում է նույն տարում, եթե կազմում է 15 օրացուցային օր և ավելի: Չօգտագործած արձակուրդի օրերը պայմանագրային զինծառայողի ցանկությամբ միացվում են հաջորդ տարվա հերթական արձակուրդի օրերին»: Այսինքն՝ վերոնշյալ իրավակարգավորումներն ուղղված են նրան, որ աշխատակիցները, այդ թվում՝ պայմանագրային զինծառայողները, պարտադիր կերպով օգտվեն իրենց ընձեռված հանգստանալու հնարավորություններից:

Դրան է ուղղված նաև Հայաստանի Հանրապետության կողմից 2006 թվականի հունվարի 27-ին վավերացված Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության՝ 1970թ. հունիսի 24-ի «Վճարովի արձակուրդների մասին» թիվ 132 կոնվենցիայի (այսուհետ՝ ԱՄԿ-ի կոնվենցիա) 12-րդ հոդվածը, համաձայն որի՝ արգելվում են և անվավեր են փոխհատուցման դիմաց ամենամյա նվազագույն վճարովի արձակուրդի իրավունքից հրաժարվելու կամ նման արձակուրդները չօգտագործելու վերաբերյալ համաձայնությունները:

Ինչ վերաբերում է զինծառայողներին արձակուրդների տրամադրման ձևավորված պրակտիկային, ապա հարկ է նշել, որ ՀՀ պաշտպանության նախարարը 12.06.2018 թվականի ՊՆ/510-819 գրությամբ (ի պատասխան 2018 թվականի հունիսի 5-ի ՄԴԴ-14 գրության) հայտնել է, որ «...օրենքի պահանջների համաձայն տարվա ընթացքում որևէ պատճառով հերթական արձակուրդից չօգտված պայմանագրային զինծառայողներին նախորդ տարվա հերթական արձակուրդը տրվել է հաջորդ տարվա առաջին 6 ամսվա ընթացքում, ինչը կազմել է գործող պրակտիկան»:

Վերոգրյալը հաշվի առնելով՝ Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ, ամենամյա արձակուրդի սահմանադրական իրավունքն ուղղված է ապահովելու անձի՝ հանգստանալու և աշխատունակությունը վերականգնելու անհրաժեշտությունը, ինչից ելնելով էլ իրավակարգավորումներն, որպես ընդհանուր կանոն, արգելում են ամենամյա արձակուրդի փոխարինումը դրամական հատուցմամբ: Միննույն ժամանակ, ամենամյա արձակուրդից օգտվելն անձի իրավունքն է, իսկ արձակուրդի տրամադրման կարգի սահմանման պարտականությունը կրում է պետությունը: Նույնիսկ այն դեպքերում, երբ արձակուրդի տրամադրման կարգի խախտումը տեղի է ունենում աշխատողի համաձայնությամբ կամ միջնորդությամբ, չեն կարող բացառվել դեպքեր, երբ այդ իրավունքը չիրացնելու արդյունքում աշխատանքի կամ ծառայության ընթացքում կուտակվեն ամենամյա արձակուրդների չօգտագործված օրեր:

Հաշվի առնելով Սահմանադրությամբ ամրագրված անձի՝ ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունքը, Օրենսգրքի 170-րդ հոդվածը նախատեսել է չօգտագործված ամենամյա արձակուրդի համար դրամական հատուցում ստանալու հնարավորություն: Մասնավորապես, եթե աշխատանքային պայմանագրի լուծման հետևանքով ամենամյա արձակուրդի իրավունք ձեռք բերած աշխատողին չի կարող տրամադրվել ամենամյա արձակուրդ, կամ աշխատողը չի ցանկանում դրա տրամադրումը, ապա նրան վճարվում է դրամական հատուցում (1-ին մաս): Ընդ որում, հատուցումը վճարվում է արձակուրդի չօգտագործված բոլոր օրերի համար՝ առանց ժամկետային սահմանափակման (2-րդ մաս):

Նույնաբովանդակ կարգավորում է նախատեսվում նաև ԱՄԿ-ի վերոհիշյալ կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածով, համաձայն որի՝ աշխատանքի դադարեցման դեպքում անձը ստանում է վճարովի արձակուրդ իր աշխատանքի ժամանակահատվածի տևողությանը համապատասխանող մասով, որի համար նա չի ստացել այդպիսի արձակուրդ, կամ դրա փոխարեն տրվում է փոխհատուցում, կամ տրամադրվում է ապագա համարժեք արձակուրդի իրավունք:

Ելնելով վերոգրյալից՝ Սահմանադրական դատարանը փաստում է, որ զինվորական ծառայության ընթացքում ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված օրերի դիմաց փոխհատուցում նախատեսող իրավակարգավորման ապահովումը Սահմանադրությամբ, ինչպես նաև միջազգային իրավական փաստաթղթերով սահմանված՝ պետության պոզիտիվ պարտականությունն է:

4.2. Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ չօգտագործված արձակուրդի օրերի դիմաց հատուցումը վճարվում է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս կամ ծառայությունից արձակվելիս՝ Սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում վիճարկվող իրավակարգավորումները դիտարկել Սահմանադրության 73-րդ հոդվածով նախատեսված՝ օրենքների և այլ իրավական ակտերի հետադարձ ուժին վերաբերող դրույթների լույսի ներքո: Մասնավորապես, Սահմանադրության վերոնշյալ դրույթի համապատասխան՝ անձի իրավական վիճակը վատթարացնող օրենքները և այլ իրավական ակտերը հետադարձ ուժ չունեն, իսկ անձի իրավական վիճակը բարելավող օրենքները և այլ իրավական ակտերը հետադարձ ուժ ունեն, եթե դա նախատեսված է այդ ակտերով:

Սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում նշել, որ մինչև՝ 2004 թվականին ընդունված Աշխատանքային օրենսգրքի՝ 2005 թվականի հունիսի 21-ից ուժի մեջ մտնելը, նախկին Աշխատանքային օրենսգրքի 246.1-րդ հոդվածը նախատեսում էր դրույթ, համաձայն որի՝ աշխատողի արձակման դեպքում չօգտագործված արձակուրդի դիմաց դրամական փոխհատուցումը ենթակա էր վճարման ոչ ավելի, քան երկու աշխատանքային տարվա համար:

Հետագայում ո՛չ գործող Աշխատանքային օրենսգրքը, ո՛չ էլ զինվորական ծառայության ոլորտի օրենսդրությունը (մինչև 2014թ. հոկտեմբերի 2-ի թիվ 1075-Ն որոշմամբ ՀՀ կառավարության 2000թ. նոյեմբերի 27-ի «Զինծառայողների և նրանց ընտանիքների անդամների սոցիալական ապահովության մասին» ՀՀ օրենքի կիրարկումն ապահովող միջոցառումների մասին» թիվ 778 որոշումը 15.1 կետով լրացնելը), որևէ ժամկետային սահմանափակում չէին նախատեսում հերթական

արձակուրդների չօգտագործված օրերի դիմաց փոխհատուցում ստանալու վերաբերյալ:

Վերոգրյալի համատեքստում Սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում անդրադառնալ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային որոշումներին, որոնք վերաբերում են Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի (այսուհետ՝ Կոնվենցիա) թիվ 1 արձանագրության 1-ին հոդվածի բովանդակության բացահայտմանը: Մասնավորապես, դատարանը նշել է, որ «գույք» հասկացությունը ներառում է ոչ միայն գոյություն ունեցող նյութական միջոցները, այլ նաև նյութական միջոցը ձեռք բերելու օրինական ակնկալիքը: (*Trgo v. Croatia, 11 June 2009* վճիռ):

Այդ առումով, ակտիվներ ձեռք բերելու նկատմամբ «օրինական ակնկալիքը» նույնպես կարող է գտնվել Կոնվենցիայի 1-ին արձանագրության 1-ին հոդվածի պաշտպանության ներքո: Միաժամանակ, «օրինական ակնկալիքների» մասին խոսք չի կարող լինել, եթե դրա համար չկան ազգային օրենսդրությամբ սահմանված բավարար հիմքեր:

Սահմանադրական դատարանն իր՝ 2008 թվականի մարտի 18-ի ՍԴՈ-741 որոշման մեջ ևս նշել է, որ Սահմանադրությամբ երաշխավորված սեփականության իրավունքի պաշտպանությունը տրամադրվում է այն անձանց, ում սեփականության իրավունքն օրենքով սահմանված կարգով արդեն իսկ ճանաչված է, կամ ովքեր օրենքի ուժով ունեն սեփականության իրավունք ձեռք բերելու օրինական ակնկալիք:

Ելնելով վերոգրյալից՝ Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ իրավակարգավորման այդպիսի պայմաններում, երբ կոնկրետ ժամանակահատվածում չի եղել չօգտագործված արձակուրդի օրերի դիմաց փոխհատուցում ստանալու ժամկետային սահմանափակումը, սակայն զինձառայողը զրկված է եղել այդ արձակուրդային օրերն օգտագործելու կամ դրանց դիմաց առանց ծառայությունից արձակվելու փոխհատուցում պահանջելու և ստանալու հնարավորությունից, ապա զինձառայողի համար առկա են եղել «օրինական ակնկալիքի»

հիմքեր: Հետևաբար, նշված դեպքերում պետք է երաշխավորվի փոխհատուցում ստանալու՝ անձի հնարավորությունը՝ որպես Սահմանադրությամբ նախատեսված սեփականության իրավունքի պաշտպանության իրագործում:

4.3. «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ պետական ծառայությունն ընդգրկում է դատական ծառայությունը, քաղաքացիական ծառայությունը, դիվանագիտական ծառայությունը, մաքսային ծառայությունը, հարկային ծառայությունը, փրկարար ծառայությունը, զինվորական ծառայությունը (բացառությամբ օրենքով սահմանված պարտադիր զինվորական ծառայության գորակոչի միջոցով իրականացվող շարքային կազմի պարտադիր զինվորական ծառայության), ազգային անվտանգության մարմիններում ծառայությունը, ոստիկանությունում ծառայությունը, քրեակատարողական ծառայությունը, դատական ակտերի հարկադիր կատարման ծառայությունը, դատական կարգադրիչների ծառայությունը:

Զինվորական ծառայությունը, ի թիվս այլնի, համարվում է պետական ծառայության տեսակ, որտեղ գործող հարաբերություններն Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի ուժով կարող են կարգավորվել Օրենսգրքով միայն այն դեպքում, երբ համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ: Մինչդեռ, Օրենքի 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասով այլ բան է նախատեսվում, քան այն նախատեսված է Օրենսգրքով: Մասնավորապես, ի տարբերություն Օրենսգրքի 170-րդ հոդվածի, որը թույլատրում է աշխատանքից ազատվելիս հատուցում ստանալ **չօգտագործված արձակուրդների համար առանց ժամկետային սահմանափակման**, Օրենքը նախատեսել է հատուցում ստանալու իրավունք միայն զինվորական ծառայությունից արձակվելու և դրան նախորդող երկու տարվա չօգտագործված արձակուրդի օրերի դիմաց, իսկ Օրենքի 72-րդ հոդվածով հստակեցվում է զինծառայողների և զինծառայողներին հավասարեցված անձանց շրջանակը, որոնց վրա տարածվում է դիտարկվող սոցիալական երաշխիքը: Դրանք են՝ Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության, ոստիկանության, ազգային անվտանգության հանրապետական գործադիր մարմինների համակարգերում

համապատասխան ծառայության մեջ գտնվող անձինք, Հայաստանի Հանրապետության արդարադատության նախարարության քրեակատարողական ծառայողները:

Ի տարբերություն այլ աշխատողների՝ Օրենքի 72-րդ հոդվածով նախատեսված զինծառայողների և զինծառայողներին հավասարեցված անձանց համար **նույն սոցիալական երաշխիքը նախատեսվել է ավելի փոքր ծավալով**: Եվ դա նախատեսվել է Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասին համահունչ:

Այլ է խնդիրը, թե արդյոք օրենսդիրն իրավասու էր աշխատանքային բնույթի հարաբերությունների մեջ գտնվող բոլոր անձանց համար նախատեսված սոցիալական երաշխիքը որոշ կատեգորիայի ծառայողների համար սահմանել այլ ծավալով:

Սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում նշված իրավակարգավորումը դիտարկել Սահմանադրությամբ և Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայով նախատեսված խտրականության արգելքի սկզբունքի տեսանկյունից:

Մասնավորապես, Սահմանադրության «Խտրականության արգելքը» վերտառությամբ 29-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ 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:

Սահմանադրական դատարանն իր՝ 2015թ. հուլիսի 7-ի ՍԴՈ-1224 որոշման մեջ նշել է, որ՝ «...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»:

Մեկ այլ, 2011թ. հունիսի 7-ի ՄԴՈ-967 որոշման մեջ խտրականության արգելման վերաբերյալ նշվում է. «Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ ենթադրյալ խտրականության դեպքում առկա պետք է լինի մի իրավիճակ, երբ տվյալ կոնկրետ սուբյեկտի նկատմամբ դրսևորվում է տարբերակված մոտեցում նույն իրավիճակում գտնվող այլ սուբյեկտի համեմատությամբ, ում նկատմամբ վերաբերմունքն ավելի բարենպաստ է»:

Իսկ Կոնվենցիայի՝ 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:

ՄԻԵԴ 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, *Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom*, 28 May 1985 վճռում 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»:

Բացի դրանից, անդրադառնալով Կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածով ամրագրված խտրականության արգելքի վերաբերյալ ձևավորված իրավակիրառ պրակտիկային, Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ Մարդու իրավունքների Եվրոպական դատարանը շեշտել է, որ Կոնվենցիան կիրառելի է ոչ միայն քաղաքացիական անձանց, այլև զինձառայողների նկատմամբ: Մասնավորապես, *Markin v. Russia*, 22 Mart 2012 վճռով Եվրոպական դատարանը նշել է, որ Կոնվենցիայի նորմերը մեկնաբանելիս և կիրառելիս պետք է հաշվի առնել

զինվորական կյանքի առանձնահատկությունները և առանձին զինծառայողների համար դրանց ունեցած ազդեցությունը: Մյուս կողմից՝ զինվորական ծառայություն անցնող անձինք օժտված են նույն իրավունքներով և ազատություններով, ինչ մյուս քաղաքացիները, իսկ այդ իրավունքների և ազատությունների սահմանափակումները պետք է պայմանավորված լինեն զինվորական ծառայության ոլորտում կարգուկանոն ապահովելու անհրաժեշտությամբ:

Սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում նաև անդրադառնալ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում խտրականության վերաբերյալ» թիվ 111 կոնվենցիայի (Հայաստանի Հանրապետության համար ուժի մեջ է 1995թ. հուլիսի 29-ից) 1-ին հոդվածին, համաձայն որի՝ աշխատանքի ոլորտում խտրականություն է համարվում ոչ միայն ռասայի, մաշկի գույնի, սեռի, կրոնի, քաղաքական համոզմունքի, ազգային ծագման կամ սոցիալական պատկանելության հիմքով ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ նախապատվություն, որոնց հետևանքով վերանում կամ խախտվում է աշխատանքի ու զբաղվածության բնագավառում հնարավորության կամ վերաբերմունքի հավասարությունը, այլ նաև աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում հնարավորության կամ վերաբերմունքի հավասարության վերացմանը կամ խախտմանը հանգեցնող ցանկացած այլ տարբերակում, մերժում կամ նախապատվություն, այսինքն, ինչպես ուղղակի, այնպես էլ անուղղակի խտրականությունը: Այդ առումով Սահմանադրության 81-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ հիմնական իրավունքների և ազատությունների սահմանափակումները չեն կարող գերազանցել Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով սահմանված սահմանափակումները:

Ելնելով վերոգրյալից՝ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ արձակուրդի իրավունքը համապարփակ իրավունք է և տարածվում է ինչպես հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների, այնպես էլ մասնավոր անձանց վրա, որոնք գտնվում են աշխատանքային հարաբերությունների մեջ: Զինծառայողները թ՛ե հանրային ծառայողներ են, թ՛ե նաև լայն իմաստով՝

աշխատանք կատարող անձինք, որոնց արձակուրդի և հանգստի իրավունքը չի կարող չերաշխավորվել օրենքով:

Թեև Սահմանադրության 82-րդ հոդվածի համաձայն՝ օրենսդրին է վերապահված ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունքի բովանդակությունը որոշակիացնելու լիազորությունը, այդուհանդերձ, Սահմանադրությունը, ի թիվս այլնի, նախ՝ բացառում է ընդհանրապես այս իրավունքի չերաշխավորելը օրենքով, ինչպես նաև խտրական մոտեցումն այն երաշխավորելիս:

Սահմանադրական դատարանը փաստում է, որ Օրենքը երաշխավորում է այս իրավունքը նաև զինծառայողների համար, բայց սահմանում է դրա պաշտպանության ավելի նեղ ծավալ՝ չսահմանելով և չհիմնավորելով այն չափանիշները, որոնցով հնարավոր կլինե՞ր իրավաչափ տարբերակում դնել, մի կողմից՝ զինծառայողների և նրանց հավասարեցված անձանց, մյուս կողմից՝ այլ պետական ծառայողների միջև:

Այդ առումով, Սահմանադրական դատարանն արձանագրում է, որ չօգտագործված արձակուրդների օրերի դիմաց փոխհատուցում ստանալու միասնական իրավակարգավորումների ապահովումն օրենսդրի իրավասության շրջանակներում է:

Վերոգրյալից ելնելով՝ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ տվյալ դեպքում տարբերակումը չունի օբյեկտիվ բնույթ, հիմնավորված չէ և չի հետապնդում իրավաչափ նպատակ:

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

1. «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 61-րդ հոդվածի 16-րդ մասը՝ զինծառայողի՝ չօգտագործված արձակուրդի

օրերի դիմաց փոխհատուցում ստանալու հնարավորությունը զինվորական ծառայությունից արձակվելու և դրան նախորդող երկու տարվա ժամանակահատվածով սահմանափակելու մասով, ճանաչել Սահմանադրության 29, 60, 73-րդ և 82-րդ հոդվածներին հակասող և անվավեր:

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

ՆԱԽԱԳԱՀՈՂ



Հ. ԹՈՎՄԱՍՅԱՆ

10 հուլիսի 2018 թվականի
ՍԴՈ-1424

Հ Ա Տ ՈՒ Կ Կ Ա Ր Ծ Ի Ք

ՀՀ ՎԱՐՉԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ «ԶԻՆՎՈՐԱԿԱՆ
ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԶԻՆԾԱՌԱՅՈՂԻ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿԻ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ ՕՐԵՆՔԻ 61-ՐԴ
ՀՈԴՎԱԾԻ 16-ՐԴ ՄԱՍԻ՝ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ
ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ 2018 ԹՎԱԿԱՆԻ ՀՈՒԼԻՄԻ 10-Ի
ՍԴՈ-1424 ՈՐՈՇՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

ՀՀ սահմանադրական դատարանի՝ ՍԴՈ-1424 որոշման պատճառաբանական
և եզրափակիչ մասերի վերաբերյալ ունեմ հետևյալ առարկությունները:

1. «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» օրենքի
61-րդ հոդվածի 16-րդ մասի՝ Սահմանադրությանը հակասող և անվավեր ճանաչելու
վերաբերյալ որոշման պատճառաբանական մասում բավարար հիմնավորումներ առ-
կա չեն՝ կապված պետական ծառայության այդ տեսակի առանձնահատկությունների
և հատկապես դրանցով պայմանավորված այն իրավակարգավորումների հետ, որոնք
առնչվում են զինվորական ծառայության բնագավառում զինծառայողների սոցիալա-
կան երաշխիքների իրացման հետ: Դրա փոխարեն, որոշման պատճառաբանական
մասում իրավավերլուծական շարադրանքը (ՄԴ որոշման 4.1., 4.2., 4.3. կետեր) հան-
գեցրել է այն մտքին, որ արձակուրդի՝ որպես աշխատանքի իրավունքի իրացման կա-
րևոր երաշխիքի հետ կապված հարաբերությունները զինվորական ծառայության
բնագավառում կարգավորելի են (կամ պետք է կարգավորվեն) ՀՀ աշխատանքային
օրենսգրքով նախատեսված իրավական չափանիշներով, հստակ չեն արձանագրվել
օրենքով նախատեսված այն բազմաթիվ առանձնահատկությունները, որոնք բնութա-
գրում են պետական ծառայության այդ տեսակը, ավելին՝ հղում է կատարված Աշխա-
տանքի միջազգային կազմակերպության շրջանակներում կնքված «Վճարովի արձա-
կուրդների մասին» կոնվենցիայի՝ արձակուրդից հրաժարվելու կամ այն չօգտագործե-
լու վերաբերյալ համաձայնությունների անվավերության վերաբերյալ նորմին (ՄԴ ո-
րոշման 4.1-րդ կետ), ըստ էության հիմնավորելու համար բազմակի չօգտագործված
արձակուրդի կուտակման անթույլատրելիությունը, ու այնուհետ հետևություններ են

արվել խտրականության արգելքի սկզբունքի խախտման մասին (ՄԴ որոշման 4.3-րդ կետ):

Զժխտելով չօգտագործված արձակուրդի դիմաց փոխհատուցում ստանալու անձի իրավունքի անվերապահ պաշտպանության անհրաժեշտությունը՝ կարևոր է միաժամանակ արձանագրել, որ զինվորական ծառայության և դրան հավասարեցված պետական ծառայության այլ տեսակների (նստիկանությունում, ազգային անվտանգության, քրեակատարողական, փրկարար ծառայության մարմիններում ծառայության և այլն) վերաբերյալ օրենսդրության ակտերի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ օրենսդիրը պետական ծառայության հատուկ տեսակներում ծառայողների արձակուրդի տրամադրման հետ կապված հարաբերությունները կարգավորելիս առաջնորդվել է այն միասնական ընդհանուր սկզբունքներով, համաձայն որոնց՝

- հերթական արձակուրդը չօգտագործելը բացառություն է, ընդ որում՝ նախատեսված են արձակուրդը հերթական տարում չօգտագործելու դեպքերը,
- օգտագործած արձակուրդի օրերը զինծառայողի ցանկությամբ միացվում են հաջորդ տարվա հերթական արձակուրդի օրերին,
- նախատեսված են չօգտագործված արձակուրդի դիմաց դրամական հատուցման կարգը և պայմանները:

Ի դեպ, իրավակարգավորման գրեթե նույնպիսի ընդհանուր սկզբունքներ են ամրագրված նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում (167, 168, 169 և 170-րդ հոդվածներ):

Հետևաբար, հիմնավորելու համար, թե արդյո՞ք «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» օրենքի վիճարկվող իրավակարգավորմամբ խախտվել է Սահմանադրության 29-րդ հոդվածով նախատեսված՝ խտրականության արգելքի սկզբունքը անհրաժեշտ էր, նախ՝ համեմատական իրավավերլուծությամբ բացահայտել ենթադրյալ այդ խախտումը, տալով այն հարցի պատասխանը, թե զինծառայության և դրան հավասարեցված պետական ծառայության այլ տեսակներում իրավակարգավորման վերոհիշյալ միասնական սկզբունքների կիրառման պայմաններում հատկապես ինչու՞մ է դրսևորվել խտրականությունը, կամ աշխատանքային-քաղաքացիական և զինծառայությամբ պայմանավորված հարաբերություններում արդյո՞ք օրինաչափ և իրավաչափ է սոցիալական երաշխիքների ու հատկապես ամե-

նամյա արձակուրդի հետ կապված հարաբերությունների միակերպ կարգավորումն այն դեպքում, երբ զինվորական ծառայությունն օրենքով հաստատագրված շրջանակներում ունի մի շարք էական այնպիսի առանձնահատկություններ, որոնք հիմք են այն պետական ծառայության հատուկ տեսակների շարքում դիտարկելու համար: Այդ հանգամանքը հաշվի չառնելը չի բխի նաև Սահմանադրության 82-րդ հոդվածի ընդհանուր բովանդակությունից, համաձայն որի՝ օրենքին համապատասխան են որոշվում անձանց աշխատանքային պայմանները, այդ թվում նաև՝ ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունքի իրացման կարգը: Դրանով իսկ նաև սահմանադրական մակարդակով է կանխորոշված արձակուրդի իրավունքն օրենքով սահմանված կարգին համապատասխան իրացնելու պայմանը, ինչն առկա է նաև «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» օրենքում: Մինչդեռ, Սահմանադրական դատարանի որոշման պատճառաբանական մասում առկա են հղումներ Սահմանադրական դատարանի 2015թ. հուլիսի 7-ի ՍԴՈ-1224 որոշմամբ և ՄԻԵԴ-ի՝ Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. The United Kingdom, 28 May 1985 վճռում արտահայտված իրավական դիրքորոշումներին, որոնք վերաբերելի չեն քննության առարկա հարցի հետ այնքանով, որ չեն հանգեցնում իրավաբանորեն հիմնավորված այնպիսի հետևության, համաձայն որի՝ օրենսդիրը խախտել է Սահմանադրության 29-րդ հոդվածում ամրագրված խտրականության արգելքի սկզբունքը: Իրավական հիշատակված դիրքորոշումներին համապատասխան «...ցանկացած տարբերակում կամ տարբերություն չէ, որ կարելի է խտրականություն համարել...», և որ խտրականության արգելքի սկզբունքի խախտում է եթե «...տարբերակումը կամ տարբերությունը ... չունի օբյեկտիվ և ողջամիտ արդարացում,... չի հետապնդում իրավաչափ նպատակ կամ համաչափ չէ հետապնդվող իրավաչափ նպատակին» (ՄԴ որոշման 4.3-րդ կետ):

Փաստորեն, հիշյալ դիրքորոշումներից անխուսափելիորեն կարող է բխել իրարամերժ մի հետևություն, համաձայն որի՝

- զինվորական ծառայության բնագավառում արձակուրդի իրավունքի իրացման առանձնահատկությունները չունեն օբյեկտիվ և ողջամիտ արդարացում,

- այդ առանձնահատկությունները չեն հետապնդում իրավաչափ նպատակ, համաչափ չեն հետապնդվող իրավաչափ նպատակին:

Միաժամանակ, որոշման մեջ այն փաստագրումը, համաձայն որի՝ «...Օրենքը երաշխավորում է այս իրավունքը (այսինքն՝ ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունքը, - ավելացումը հեղինակի) նաև զինծառայողների համար, բայց սահմանում է դրա պաշտպանության ավելի նեղ ծավալ՝ չսահմանելով և չհիմնավորելով այն չափանիշները, որոնցով հնարավոր կլիներ իրավաչափ տարբերակում դնել, մի կողմից՝ զինծառայողների և նրանց հավասարեցված անձանց, մյուս կողմից՝ այլ պետական ծառայողների միջև» (ՄԴ որոշման 4.3-րդ կետ), լրացուցիչ վկայում է, որ համեմատական իրավավերլուծությամբ չեն բացահայտվել այն հիմնական առանձնահատկությունները, որոնցով բնորոշելի են պետական ծառայության հատուկ տեսակներն ընդհանրապես և դրանով պայմանավորված՝ օրենսդրի կողմից դրսևորված՝ իրավակարգավորման տարբերակված մոտեցումը:

2. Սահմանադրական դատարանի որոշմամբ համակարգային փոխկապակցվածության շրջանակներում իրավավերլուծական անդրադարձ չի կատարվել «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» օրենքի 49-րդ հոդվածի 9-րդ մասում նախատեսված իրավակարգավորմանը, համաձայն որի՝ օրենսդիրը, ըստ էության, օրինաչափ չի համարել զինծառայողի հերթական արձակուրդի բազմակի չօգտագործումն ու արդյունքում դրա կուտակումը, ինչն անհրաժեշտ էր զինծառայության և դրան հավասարեցված պետական ծառայության հատուկ այլ տեսակներում արձակուրդի՝ որպես սոցիալական կարևոր երաշխիքի, իրացման առանձնահատկությունը բացահայտելու և իրավաբանորեն իմաստավորելու տեսանկյունից:

ՀՀ Սահմանադրական դատարանի դատավոր


Զ. ՆԱԶԱՐՅԱՆ

17.07.2018թ.