

ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

«ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ԱԿԱԴԵՄԻԱՅԻ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԵՎ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ

1. Ընթացիկ իրավիճակը և իրավական ակտի ընդունման անհրաժեշտությունը.

«Արդարադատության ակադեմիայի մասին» օրենքը (այսուհետ նաև՝ Օրենք) ներկայումս նախատեսում է կարգավորում, ըստ որի ունկնդիրներն Ակադեմիայում մասնագիտական պատրաստման ընթացքում ստանում են ընդհանուր իրավասության դատարանի նիստերի քարտուղարի վարձատրությանը համապատասխան կրթաթոշակ: Ընդ որում, կրթաթոշակի սահմանումը նախատեսվել է Օրենքի ընդունումից ի վեր: Այս կարգավորման նպատակը, ըստ էության, ունկնդիրների կարողությունների կենտրոնացումն է մասնագիտական ուսուցման գործընթացի վրա: Այնուամենայնիվ, նույնիսկ այդ դեպքում Օրենքը կարգավորումներ չի պարունակում Ակադեմիայում մասնագիտական ուսուցման ընթացքում ունկնդիրների աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատվելու հիմքերի վերաբերյալ: Այսինքն՝ ունկնդիրն տրվում է կրթաթոշակ Ակադեմիայում մասնագիտական ուսուցում անցնելու համար, սակայն առկա չեն այն պայմանները, որի դեպքում կրթաթոշակի տրամադրումը կհամարվեր իրապես անհրաժեշտություն ունկնդրի ուսուցման գործընթացը անխոչընդոտ կամ առանց այլ տեսակի ծանրաբեռնվածության կազմակերպելու համար:

Ավելին, պրակտիկայում մեծաթիվ են դեպքերը, երբ ունկնդիրը, Ակադեմիայում մասնագիտական ուսուցման ընթացքում, շարունակում է իր աշխատանքային պարտականությունների կատարումը՝ գործատուի հետ համաձայնեցված կարգով, և միաժամանակ պետական բյուջեից ստանում է կրթաթոշակ: Այնինչ, կրթաթոշակի նպատակը կրած ծախսերը փոխհատուցելը պետք է լիներ, այլ ոչ՝ լրացուցիչ դրամական օժանդակությունը: Վերոհիշյալը ստեղծում է որոշակի խնդրահարույց իրավիճակներ:

Ըստ էության, Ակադեմիայի կողմից անհրաժեշտ պայմանների նախատեսման և գործատուի հետ համաձայնության ձեռքբերման դեպքում ունկնդիրը կկարողանա լիարժեք կատարել թե՛ որպես ունկնդիր, թե՛ որպես աշխատող իր ստանձնած պարտականությունները: Նման դեպքերը բազմաթիվ են, երբ տարբեր տարբեր

դասընթացների շրջանակներում ուսուցումը կազմակերպվում է ոչ աշխատանքային ժամերի կամ այնպես, որ հնարավոր քիչ ազդեցություն ունենա ունկնդրի աշխատանքային հարաբերությունների վրա: Նման օրինակ է ՀՀ փաստաբանական ակադեմիայում ուսուցման գործընթացի կազմակերպումը:

Հնարավոր են նաև դեպքեր, երբ ունկնդրի աշխատավարձը ավելի ցածր լինի քան կրթաթոշակը, կամ ընդհանրապես չգտնվի աշխատանքային հարաբերությունների մեջ: Այս դեպքում ևս ստացվում է, որ պետությունը, առանց որևէ հիմնավորվածության և իրական անհրաժեշտության, ունկնդիրներին տրամադրում է կրթաթոշակ՝ միայն հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ նրանք անցնում են մասնագիտական պատրաստում:

Բացի այդ, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների զարգացման ներկա պայմաններում և պետության որդեգրած թվայնացման խրախուսման շրջանակներում առավել քան կարևորվում է էլեկտրոնային հեռահաղորդակցության տարբեր միջոցների կիրառումն ու զարգացումը հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներում: Այստեղ ևս բազմաթիվ են դեպքերը, երբ տարբեր դասընթացներ կազմակերպվում և անցկացվում են էլեկտրոնային եղանակով՝ այդպիսով խնայելով թե՛ ժամանակը, և թե՛ մարդկային ու ֆինանսական ռեսուրսները: Նույն տրամաբանությամբ, այն ունկնդիրների վերապատրաստումները, որոնք բնակվում են վերապատրաստման վայրից դուրս, ևս կարող են իրականացվել հեռավար միջոցների օգտագործմամբ: Ընդ որում, հիմք ընդունելով Ակադեմիայի շենքային պայմանները՝ Ակադեմիան հնարավորության դեպքում կարող է կազմակերպել այն ունկնդիրների բնակության ապահովումը, ովքեր բնակվում են վերապատրաստման վայրից դուրս:

Միաժամանակ, հարկ է նշել, որ միջազգային վերաբերելի փաստաթղթերի վերլուծությունը թույլ է տալիս արձանագրել, որ որևէ փաստաթղթով չի սահմանվում մասնագիտական պատրաստման ընթացքում պետության կողմից ունկնդիրներին կրթաթոշակի վճարման պարտականությունը: Մասնավորապես.

Դատական վերապատրաստումների միջազգային կազմակերպության (IOJT) կողմից ընդունված՝ Դատական վերապատրաստման սկզբունքների վերաբերյալ հռչակագրում նշվում է, որ բոլոր պետությունները պետք է դատական վերապատրաստման համար պատասխանատու իրենց հաստատություններին

տրամադրեն բավարար ֆինանսավորում և այլ ռեսուրսներ՝ իրենց նպատակներին և խնդիրներին հասնելու համար: Ընդ որում, տվյալ դեպքում խոսք է գնում այդպիսի մարմինների անկախության ապահովման վերաբերյալ՝ բացահայտելով, որ ֆինանսավորումը և այլ ռեսուրսների տրամադրումը նպատակ ունի ապահովելու այդ մարմինների ինքնավարությունը, ինչը հնարավորություն կտա նրանց իրականացնել իրենց մանդատը առանց այլ մարմիններից ֆինանսական կախվածության: Միաժամանակ բացահայտվում է նաև ֆինանսավորման և ռեսուրսների բովանդակությունը, ըստ որի դրանք ներառում են գործունեության իրականացման համար անհրաժեշտ ծախսերը, ներառյալ, ի թիվս այլ կարիքների, դատավորների վերապատրաստման համար հարմար և ժամանակակից գործիքներով/տեխնիկական միջոցներով հագեցած տարածքներ, բարձր որակավորման մարդկային ռեսուրսներ, ինչն իր հերթին ընդգրկում է պրոֆեսիոնալ և օժանդակ անձնակազմը:

Միաժամանակ, կարևորելով դատավորների շարունակական վերապատրաստման նշանակությունը, նշվում է, որ պետությունը պետք է հնարավորություն տա դատավորներին վերապատրաստումն անցնել իրենց աշխատանքային ժամերին: Դրան կարելի է հասնել միայն այն դեպքում, եթե առկա լինեն կոնկրետ մեխանիզմներ, ինչպես.

ա) հնարավորություն ընձեռնել դատավորներին հանգստյան օրեր վերցնել իրենց աշխատանքից՝ առանց որևէ բացասական ազդեցության իրենց պաշտոնի/աշխատանքի վրա,

բ) վճարել դատավորներին՝ կրթական սեմինարներին և վերապատրաստման այլ դասընթացներին մասնակցելու համար¹:

Եվրոպական դատական ուսուցման ցանցի կողմից ընդունված դատավորների վերապատրաստման հիմնարար սկզբունքներում ևս կարևորվում է դատավորների նախնական մասնագիտական ուսուցումը՝ միաժամանակ արձանագրելով, որ դատական անկախության սկզբունքներին համապատասխան, դատավորների վերապատրաստման դասընթացների կազմակերպումը, բովանդակությունը և

¹ https://ncfsc-web.squiz.cloud/_data/assets/pdf_file/0014/6152/2017-principles.pdf

անցկացումը բացառապես դատավորների վերապատրաստման համար պատասխանատու ազգային հաստատությունների ընտրության տիրույթում է²:

Հարկ է նկատել, որ թեև եվրոպական չափանիշներն ընդգծում են ուսուցման/վերապատրաստման կարևորությունը, դրանք չեն նախատեսում կոնկրետ մանրամասներ այն մասին, թե ինչպես պետք է կազմակերպվի դատավորների և դատախազների կրթության և վերապատրաստման համակարգը: Այս հարցերը առանձին երկրների կազմակերպչական իրավասությանը և հայեցողությանն են թողնված: Մի շարք երկրների փորձի ուսումնասիրությունը ևս ցույց է տալիս, որ կրթաթոշակի վճարումը համընդհանուր ընդունված և պարտադիր պրակտիկա չէ:

Վերոգրյալը հաշվի առնելով՝ անհրաժեշտություն է առաջացել վերանայել պետության կողմից Արադարադատության ակադեմիայի ունկնդիրներին մասնագիտական պատրաստման ընթացքում տրվող կրթաթոշակի վերաբերյալ կարգավորումները:

Միաժամանակ, խնդիրներ են առաջանում նաև ռեկտորի կողմից Ակադեմիայում դասավանդման գործընթացին ներգրավված անձանց հետ պայմանագրերի կնքման հարաբերություններում: Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 1-ին հոդվածի համաձայն՝ օրենսգիրքը կարգավորում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում է այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարման հիմքերն ու իրականացման կարգը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը, ինչպես նաև աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման պայմանները: Օրենսգիրքը սահմանում է աշխատանքային իրավահարաբերությունները մյուս իրավահարաբերություններից տարբերելու կոնկրետ չափանիշներ:

Օրենսգրքի 13-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային հարաբերություններն աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն են, ըստ որի՝ աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառույթներ (որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում աշխատանք)՝ ենթարկվելով ներքին

² https://portal.ejtn.eu/PageFiles/15756/Judicial_Training_Principles_EN.pdf

կարգապահական կանոններին, իսկ գործատուն ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի պայմաններ (տե՛ս, ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 14.04.2022 թվականի թիվ ԵԴ/18568/02/18 քաղաքացիական գործով որոշումը):

Այսինքն, աշխատանքային պայմանագիրն ըստ էության գործարք է՝ կնքված կողմերի միջև (տե՛ս, ՀՀ վճռաբեկ դատարանի թիվ ԵԴ/40356/02/19 քաղաքացիական գործով որոշումը) և աշխատանքային իրավահարաբերություններում աշխատողը պայմանագրով որոշված աշխատանքը կատարում է՝ ենթարկվելով գործատուի մոտ սահմանված աշխատանքային կանոններին (Ակադեմիայի պարագայում, ի թիվս այլ կանոնների, նաև ուսուցման ծրագրերում սահմանված կրթական չափորոշիչներին, ուսուցման ձևին, ուսումնառության ժամաքանակին և ժամկետներին):

Տվյալ պարագայում հաշվի առնելով, որ Ակադեմիայի և Ակադեմիայում դասավանդման գործընթացին ներգրավված անձանց միջև կնքված պայմանագրով փաստացի կարգավորվում են աշխատանքային հարաբերություններ՝ հետևաբար, նման հարաբերությունների նկատմամբ կիրառվում են աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթները: Այնուամենայնիվ, հարկ է նշել նաև, որ որոշակի օբյեկտիվ հանգամանքներով պայմանավորված կարող է անհրաժեշտություն առաջանալ կնքել նաև քաղաքացիաիրավական պայմանագրեր, հետևաբար՝ անհրաժեշտ է պահպանել նաև նման պայմանագրեր կնքելու ռեկտորի լիազորությունը: Ուստի անհրաժեշտություն է առաջացել նաև կարգավորել այդ հարցը:

2. Առաջարկվող կարգավորման բնույթը.

«Արդարադատության ակադեմիայի մասին» օրենքում փոփոխություններ կատարելու մասին» օրենքի նախագծով (այսուհետ՝ Նախագիծ) առաջարկվում է օրենքից հանել Արդարադատության ակադեմիայի կողմից պետական բյուջեի միջոցների հաշվին մասնագիտական պատրաստում անցնող ունկնդիրներին կրթաթոշակ վճարելու և դրան ուղղակիորեն վերաբերող կարգավորումները:

Նախագծով առաջարկվում է նաև սահմանել, որ Ակադեմիայի ռեկտորը Ակադեմիայում դասավանդման գործընթացին ներգրավված անձանց հետ կնքում է նաև աշխատանքային պայմանագրեր:

3. Նախագծի մշակման գործընթացում ներգրավված ինստիտուտները.

Նախագիծը մշակվել է Արդարադատության նախարարության կողմից:

4. Ակնկալվող արդյունքը.

Նախագծի ընդունման դեպքում ակնկալվում է պետական բյուջեի միջոցների օգտագործումը դարձնել ավելի թիրախային և հիմնավորված, ինչը թույլ կտա տնտեսված միջոցները օգտագործել Ակադեմիայի կարիքների բավարարման և կարողությունների զարգացման համար, ինչպես նաև հնարավորություն նախատեսել Ակադեմիայում դասավանդման գործընթացին ներգրավված անձանց հետ կնքել աշխատանքային պայմանագրեր:

5. Նախագծի ընդունման կապակցությամբ լրացուցիչ ֆինանսական միջոցների անհրաժեշտության մասին.

Նախագծի ընդունման կապակցությամբ լրացուցիչ ֆինանսական միջոցների անհրաժեշտություն առկա չէ:

6. Կապը ռազմավարական փաստաթղթերի հետ.

Նախագծի ընդունումը բխում է Կառավարության 2022 թվականի հուլիսի 21-ի N 1133-Լ որոշմամբ հաստատված Հայաստանի Հանրապետության դատական և իրավական բարեփոխումների 2022-2026 թվականների ռազմավարությունից և ռազմավարությունից բխող գործողությունների ծրագրից: Մասնավորապես, ռազմավարությամբ նախատեսվել է «Արդարադատության ակադեմիայի գործունեությունը կանոնակարգող միասնական իրավական ակտի մշակում» ռազմավարական ուղղությունը, որի շրջանակներում էլ նախաձեռնվել է նախագծի մշակումը: Չնայած նախագիծը չի հանդիսանում ակադեմիայի գործունեությունը կանոնակարգող միասնական իրավական ակտ, այնուամենայնիվ նախագծով

կարգավորվում են առկա գործնական մի շարք խնդիրներ, որոնց լուծումը հնարավորություն կտա ապահովել Արդարադատության ակադեմիայի նպատակների և դրանցից բխող գործառույթների պատշաճ իրականացումը: