Ա Ր Տ Ա Հ Ե Ր Թ Զ Ե Կ Ո Ւ Յ Ց

Մարդու իրավունքների պաշտպանությունը ՀՀ Զինված ուժերում կարգապահական քաղաքականություն իրականացնելիս (ՀՀ Մարդու իրավունքների պաշտպան)

2009

Սույն ուսումնասիրությունը կատարվել է ԵԱՀԿ Երևանյան գրասենյակի փորձագետների և ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի կողմից համատեղ ստեղծված աշխատանքային խմբի ջանքերի շնորհիվ՝ ԵԱՀԿ երևանյան գրասենյակի և ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի միջև 2008 թվականի հոկտեմբերի 6-ին կնքված հուշագրի շրջանակներում:

Սույն ուսումնասիրության մեջ ամփոփված տեսակետները, մեկնաբանություններն ու եզրակացությունները կարող են չհամընկնել ԵԱՀԿ-ի կամ ԵԱՀԿ Երևանյան գրասենյակի տեսակետներին:

ԱՍՈՂԻԿ Տպագրվել է «Ասողիկ» տպարանում:

Բովանդակություն

Նախաբան……4

Իրավական որոշակիությունը կարգապահական խախտման բովանդակության
և կիրառվող տույժի ընտրության առնչությամբ ……6

Հրամանատարի կարգապահական պատասխանատվությունը՝ որպես զինված
ուժերում մարդու իրավունքների պաշտպանության իրական երաշխիք ……11

Կարգապահական պատասխանատվության կիրառման ընթացակարգը
և մարդու հիմնարար իրավունքների պաշտպանությունը …….....…..23

Գաղտնիության ռեժիմը և տեղեկատվության ազատությունը……....26

Նախաբան

Զինծառայողը, գտնվելով հատուկ իրավական վիճակում (նրա որոշ իրավունքներ և ազատություններ սահմանափակվում են, պարտականությունների շրջանակը լայնացվում) շարունակում է մնալ որպես պետության պաշտպանության ներքո գտնվող անձ, որի իրավունքները, ազատությունները և օրինական շահերը պետք է հարգվեն, իսկ դրանք խախտած անձինք՝ ենթարկվեն պատասխանատվության:

ՀՀ Զինված ուժերի ներքին ծառայության կանոնագիրքը (այսուհետև՝ Կանոնագիրք) հրամանատարի համար իբրև ընդհանուր պարտականություն սահմանում է՝ ապահովել իրեն վստահած զորամասի /ստորաբաժանման/… զինվորական կարգապահությունը, բարոյահոգեբանական վիճակը և զինվորական ծառայության անվտանգությունը, ներքին կարգուկանոնը, բժշկական, սոցիալ-իրավական և կենցաղային ապահովումը:

Յուրաքանչյուր բացթողման համար հրամանատարը ենթակա է օրենքով սահմանված պատասխանատվության: Հրամանատարի կողմից իր պարտականությունների անշեղ կատարումը, ինչպես նաև նրա պատժելիության ապահովումը զինված ուժերում մարդու իրավունքները առավել պաշտպանված լինելու իրական երաշխիք է:

Կանոնագրքի 31 հոդվածը ուղղակիորեն սահմանում է՝ *Միանձնյա ղեկավարության սկզբունքը հրամանատարին իր ենթակաների նկատմամբ ողջ կարգադրողական իշխանությամբ օժտելն է և նրա վրա պետության հանդեպ անձնական պատասխանատվություն դնելը զորամասի, ստորաբաժանման և ամեն մի զինծառայողի կյանքի ու գործունեության բոլոր կողմերի համար:* Առանձին ոլորտներում հրամանատարն իր պարտականությունների մի մասը դնում է ստորադասի վրա՝ /զինվորական տեխնիկայից օգտվելու կանոնների հրահանգավորման, անձնակազմի հետ տարվող աշխատանքի գծով տեղակալներ և այլն / վերջիններիս հավասարապես փոխանցելով պատասխանատվությունը տվյալ ոլորտի թերացումների համար: Հստակ պետք է սահմանվեն այն պայմանները, որոնց առկայության դեպքում պատասխանատվության փոխանցումը հրամանատարից ստորադասին դառնում է իրավաչափ, հատկապես հաշվի առնելով, որ Կանոնագրքի 74 հոդվածը սահմանում է՝ *Հրամանատարը /պետը/ պարտավոր է բազմակողմանիորեն տեղյակ լինել իրեն վստահված զորամասի /ստորաբաժանման/ իրական վիճակին, մշտապես ճշգրիտ տեղեկություններ ունենալ նրա ցուցակային և առկա կազմի մասին, ինչպես նաև սպառազինության, ռազմական տեխնիկայի և նյութական այլ միջոցների առկայության մասին:*

Հրամանատարն իր առջև դրված «ընդհանուր պարտականության» կատարման նպատակով իրավասու է կիրառել կարգապահական տույժեր: Այս իրավասության կամայական իրականացումը կամ անհրաժեշտության դեպքում դրան չդիմելը պետք է առաջացնի հրամանատարի պատասխանատվությունը:

Կարգապահական պատասխանատվություն սահմանող նորմերի կիրառման արդյունավետությունը/օրինականությունը պայմանավորված է կարգապահական խախտումների որոշակի լինելու հանգամանքով, ինչպես նաև թե որքանով են կիրառվող տույժերը հիմնավորված և համաչափ տեղ գտած իրավախախտմանը:

Կարգապահական տույժերի կիրառման ընթացքում պետք է հարգվեն անձի հիմնարար իրավունքները և ազատությունները, պահպանվեն քրեական ոլորտին բնորոշ մի շարք երաշխիքներ՝ հաշվի առնելով, որ կիրառվում են տույժեր, որոնց առանձին տեսակներ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի կողմից ճանաչվել են իբրև «պատժի բնույթ ունեցող» /հերթական արձակուրդից զրկում, զինվորական կոչումը մեկ աստիճանով իջեցնելը, պահում կարգապահական մեկուսարանում և այլն/ և սահմանվել՝ քրեական դատավարության ընթացքում սահմանված երաշխիքները պետք է պահպանել այս տույժերի կիրառման ընթացքում անկախ նրանից, թե ազգային ներպետական օրենսդրությամբ դրանք դիտվում են քրեական, վարչական, քաղաքացիական, թե կարգապահական: [1]

2007թ-ի համեմատությամբ 2008թ. 9 ամիսների ընթացքում ՀՀ Զինված ուժերի զորամասերում արձանագրվել է ծեծկռտուքների և ոչ կանոնադրային փոխհարաբերությունների վերաբերյալ դեպքերի աճ 70%-ով: Ընդ որում, ծեծկռտուքների դեպքերը տեղի են ունեցել ինչպես սպաների և ժամկետային զինծառայողների, այլև քաղաքացիական անձանց և զինծառայողների միջև:

Զինծառայողին անհիմն պատասխանատվության ենթարկելու, թողտվության, հրամանատարի անպատժելիության յուրաքանչյուր դեպք կձևավորի զինծառայողների մոտ բացասական վերաբերմունք զինվորական ծառայության, զինվորական պարտականությունների կատարման նկատմամբ, ինչը հանգեցնում է զինվորական ծառայությունից խուսափելու դեպքերի, անձնակազմի մարտական պատրաստության անկման և զորամասում բարոյահոգեբանական բացասական վիճակի առկայության:

Հաշվի առնելով զինվորական ծառայության ընթացքում առկա խախտումների աճը, դրանց նկատմամբ հասարակության բարձր հետաքրքրությունը/մտահոգությունը, ինչպես նաև ՀՀ միջազգային պարտավորություններով պայմանավորված /ԵԱՀԿ Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների վերաբերյալ վարքագծի կանոններ, Հայաստան-ՆԱՏՕ Անհատական գործընկերության գործողությունների ծրագիր/ զինված ուժերի նկատմամբ ժողովրդավարական վերահսկողության անհրաժեշտությունը, այդ թվում՝ Մարդու իրավունքների պաշտպանի առավել արդյունավետ ներգրավումը/դերակատարումը քաղաքացիական վերահսկողության գործընթացում, պաշտպանը նպատակահարմար և անհրաժեշտ է համարում կարգապահական պատասխանատվության կիրառման ընթացքը մարդու հիմնարար իրավունքների պաշտպանության կոնտեքստում արժանացնել հատուկ ուսումնասիրության, ինչի արդյունքում հրապարակվում է այս արտահերթ զեկույցը:

[1] Engel/Netherlands, 8 հունիս 1976; Eggs/ Switzerland, 11 դեկտեմբեր 1976 և այլն:

Իրավական որոշակիությունը կարգապահական խախտման բովանդակության և կիրառվող տույժի ընտրության առնչությամբ

ՀՀ Զինված ուժերի կարգապահական կանոնադրության (այսուհետև՝ Կանոնադրություն) 51 հոդվածի համաձայն՝ *Զինվորական կարգապահության կամ հասարակական կարգի խախտման համար զինծառայողն անձամբ կրում է կարգապահական պատասխանատվություն:* Նույն ակտով սահմանվում է, թե ինչպիսի տույժեր կարելի է կիրառել՝ ելնելով կարգազանցի կարգավիճակից:

Տույժերի շարքում պետք է առանձնացնել ժամկետային ծառայության զինվորներին և սերժանտներին զորամասի տարածքից հերթական արձակումից զրկելը, նրանց մեկուսացումը և պահումը կարգապահական մեկուսարանում, պայմանագրով զինվորական ծառայության ընդունված զինվորներին և սերժանտներին ժամկետից շուտ պահեստազոր արձակելը, զինվորական կոչումը մեկ աստիճանով իջեցնելը և այլն: Անկախ նրանից, թե ներպետական օրենսդրությամբ ինչ անվանում է տրվում հարկադրանքի նմանատիպ միջոցներին, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը դրանք դիտարկում է իբրև պատժի բնույթ ունեցող, որոնց նկատմամբ անհրաժեշտ է կիրառել Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի 5-7 հոդվածներով սահմանված երաշխիքները /իրավական որոշակիություն, կրկնակի դատապարտման արգելում, դատարանի ներգարվում/բողոքարկում, արդար դատաքննություն և այլն/:

Իրավական որոշակիությունը նախ ենթադրում է զինծառայողի պարտականությունների հստակ սահմանում, որոնց չկատարումը առաջացնում է կարգապահական պատասխանատվություն: Դրանք չպետք է տեղիք տան երկիմաստ մեկնաբանության: Ընդ որում, կարգապահական զանցանքի բովանդակությունը կարող է հստակ ամրագրվել ինչպես օրենքով /sensus largo/, այնպես էլ՝ վեր հանվել/հստակեցվել դատական պրակտիկայի կամ հրամանատարների կողմից կիրառելի կարգապահական քաղաքականության վերլուծության արդյունքում: Այս առումով, հարկ է նշել, որ ոչ օրենքով, ոչ էլ կարգապահական քաղաքականությունը ուղղորդող ակտերով /ՊՆ «ցիրկուլյարներ» և այլն/ սահմանված չեն չափորոշիչներ, որոնք որոշակիորեն կուղղորդեն հրամանատարներին, թե ինչ խախտումների համար ինչ տույժի տեսակներ կարող են կիրառվել: Ավելին, գրանցվել են դեպքեր, երբ զինծառայողները ենթարկվել են կարգապահական պատասխանատվության զորամասի հրամանատարի հրամանով զորամասում հաստատված կանոնները խախտելու համար, որոնք սակայն հասանելի կերպով հրապարակված չեն զորամասում, այլ կերպ ասած՝ զինծառայողները տեղյակ չեն եղել կամ կարող էին տեղյակ չլինել այդ կանոնի առկայություն մասին: Հարկ ենք համարում հիշեցնել Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի case law՝ պատասխանատվություն սահմանող օրենքը պետք է լինի հասանելի և մատչելի:

Իրավական որոշակիության սկզբունքը վերաբերում է նաև կարգապահական տույժերի բովանդակությանը, դրանց կիրառման անհրաժեշտության, կիրառվող տույժի և կատարված իրավախախտման համարժեքության քննարկմանը: Հստակեցման կարիք ունեն այն ձևակերպումները, որոնք վերաբերում են տույժի տեսակի ընտրությանը՝ կախված զանցանքի բնույթից: Մասնավորապես, Կանոնադրության 92 հոդվածում նշված է. «Առաջին զանցանքի համար զինծառայողը պատժվում է

որոշ ներողամտությամբ, խախտումը կրկնելու դեպքում՝ ավելի խստությամբ, հետագա խախտում թույլ տալիս՝ առանց որևէ ներողամտության: Կարգապահական տույժը խստացվում է, եթե զանցանքը կատարվել է մարտական հերթապահության (մարտական ծառայության) *և* ծառայողական այլ պարտականությունները կատարելու ժամանակ, *հարբած վիճակում* կամ այն դեպքում, երբ զանցանքի հետևանքով տեղի է ունեցել կարգուկանոնի *էական* խախտում»: Վերը ներկայացված ձևակերպումների մեջ առկա են գնահատողական բնույթի հասկացություններ, որոնք սուբյեկտիվիզմի/ կամայականության դրսևորման հիմք են: Անհրաժեշտ է տարբերակում դնել ալկոհոլի գործածման և հարբածության վիճակների միջև, ինչպես նաև հստակեցնել «կարգուկանոնի *էական* խախտում» հասկացությունը, ներողամտության տարբեր դրսևորումները:

Այս հասկացությունները պարտադիր չէ, որ իրենց հստակ ձևակերպումը ստանան բացառապես օրենքով, դրանք կարող են լուսաբանվել նաև ՊՆ կողմից տրվող ցիրկուլյարների, անձնակազմի/սերժանտների/ենթասպաների/ սպաների ժողովներում կայացված ակտերի, հրամանատարների կողմից իրականացվող կարգապահական քաղաքականության վերլուծության արդյունքում:

Զինված ուժերում կարգապահական քաղաքականությունը հետապնդում է կարգավորիչ/կրթող և կանխարգելիչ նպատակ. մի կողմից նպաստել զինծառայողի կողմից իր պարտականությունների անշեղ կատարմանը, հարգելու զորամասում սահմանված կանոնները, մյուս կողմից՝ ազդակ են բոլոր զինծառայողներին, որ ցանկացած թերացում/խախտում արժանանում է ադեկվատ արձագանքի:

Հրամանատարը կարգապահական տույժ կիրառելիս պետք է հաշվի առնի Կանոնադրությամբ սահմանված հետևյալ ելակետային դրույթները.

- Զինվորական կարգապահության ապահովման հիմնական միջոցը համոզելն է /անձին օրենսդրությամբ սահմանված պահանջի էությունը բացատրելը, թույլ տրված սխալի բովանդակությունը վեր հանելը և այլն): Համոզման նպատակն է անձի մոտ ձևավորել ՀՀ զինված ուժերի ներքին ծառայության կանոններին հետևելու, սահմանված կարգուկանոնը պահպանելու դիրքորոշում: Կարգապահական տույժերին հրամանատարը պետք է դիմի այն դեպքում, երբ համոզման մեթոդը ցանկալի արդյունքի չի հանգեցնում: Կարգապահական տույժերի կիրառման ուսումնասիրության ընթացքում պարզ դարձավ, որ հրամանատարը որպես կանոն չի հիմնավորում, որ համոզման մեթոդը i concreto անարդյունավետ է և անհրաժեշտ է դիմել կարգապահական տույժի կիրառմանը: Օրենսդրորեն սահմանված համոզման սկզբունքի գերակայությունը գործնականում բացակայում է առնվազն կարգապահական տույժերի կիրառման հիմնավորման տեսանկյունից: Այլ կերպ ասած՝ կարգապահական տույժի անհրաժեշտությունը հստակ չի երևում կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու մեխանիզմը վերլուծելիս, մինչդեռ օրենսդրական պահանջ է, որ *զինծառայողի կողմից զինվորական կարգապահության կամ հասարակական կարգի խախտման դեպքում հրամանատարը (պետը) կարող է բավարարվել նրա պարտականություններն ու զինվորական պարտքը հիշեցնելով, իսկ անհրաժեշտության դեպքում՝ նաև կարգապահական տույժ տալ* /Կանոնադրության 51 հոդված/:
- զինծառայողի զինվորական կարգապահության կամ հասարակական կարգի խախտումները /զանցանքները/ հրամանատարի որոշմամբ կարող են

քննարկվել այսպես կոչված անձնակազմի, սերժանտների, ենթասպաների, սպաների ժողովներում, իսկ կին զինծառայողների դեպքում՝ նրանց զինվորական կոչումից ոչ ցածր զինվորական կոչում ունեցող կին զինծառայողների ժողովներում: Ընդ որում, սպաների, ենթասպաների զանցանքները սպայական պատվի ժողովներում քննարկելու մասին որոշում կայացնելը և միաժամանակ նույն զանցանքի համար կարգապահական տույժ նշանակելը արգելվում է: Ուսումնասիրության արդյունքում պարզվեց, որ նշված արարողակարգին հրամանատարները որպես կանոն չեն դիմում, ինչը հանգեցրել է բանակի/զորամասի տոտալ միանձնյա կառավարմանը, մինչդեռ՝ զորամասի հիմնախնդիրների լուծնմանը «կոլեկտիվի» ներգրավումը պետք է զուգորդվի հրամանատարի անձնական պատասխանատվության սկզբունքի հետ:

Հրամանատարը նախ պետք է քննարկի կարգապահական տույժի կիրառման անհրաժեշտությունը՝ հիմնավորելով համոզման մեթոդի անարդյունավետությունը, այնուհետև հանգելով հարցը պատվի ժողովներում քննարկելու աննպատակահարմարությանը, ընտրի կարգապահական տույժի տեսակը: Այս փուլում հրամանատարը պետք է առաջնորդվի հետևյալ սկզբունքներով.

- տույժը չպետք է լինի ավելի խիստ, քան անհրաժեշտ է կոնկրետ անձի վարքագիծը զինված ուժերում սահմանված կարգուկանոնին համապատասխան ձևափոխելու համար: Այստեղ ավելանում է նաև պատժի կրման եղանակների նկատմամբ իմպերատիվ պահանջը՝ *Զինծառայողների նկատմամբ կիրառվող հարկադրանքի միջոցները երբևէ չպետք է հանդիսանան նրանց արժանապատվությունը ստորացնելու միջոցներ*: 2007 թվ.-ին Սյունիքի մարզում տեղակայված զորամասերից մեկում խմբերի բաժանված զինվորների միջև տեղի է ունեցել ծեծկռտուք: Հրամանատարը որոշել է նրանց նկատմամբ կիրառել պատասխանատվության իր կողմից մշակված «տեսակը», մասնավորապես՝ նրանց մի մասին ստիպել է լվանալու վեճի հակառակ կողմ հանդիսացող խմբի զինվորների հագուստները, ինչպես նաև իրենց միջոցներից դրամական գումարներ վճարել ինչպես իրեն, այնպես էլ այդ զինծառայողներին: Պահանջվող գումարների մի մասը վճարվել է. աշխատանքների կատարումից հրաժարվողները ենթարկվել են ծաղրուծանակի, իսկ նրանցից մեկի նկատմամբ թույլ են տրվել սեքսուալ բնույթի բռնի գործողություններ: Դեպքը բացահայտվեց, երբ մի գիշեր «տուժող կողմ» հանդիսացող զինվորները որոշել էին հաշվեհարդար տեսնել հրամանատարի հետ և քնած ժամանակ նրան ենթարկել էին ծեծի: Հրամանատարն իր բացատրություններում նշել է, որ հաճախակի է դիմել պատասխանատվության ենթարկելու վերոնշյալ «միջոցին»՝ զինվորների միջև առկա բախումներին վերջ դնելու նպատակով, իսկ օրենսդրությամբ սահմանված կարգապահական պատասխանատվության միջոցներ երբեք չի կիրառել: ՀՀ զինված ուժերում ներքին ծառայության կանոնագրքի 30 հոդվածը հստակ սահմանում է, որ *պատասխանատվության ենթարկելիս չի թույլատրվում վիրավորել զինծառայողների պատիվն ու արժանապատվությունը:* Նորմատիվ ակտում նշված է «չի թույլատրվում», ինչն արդեն իսկ արտահայտում է սխալ փիլիսոփայություն զինված ուժերում

կարգապահական քաղաքականություն իրականացնելիս: Հորդորում ենք կիրառել «արգելվում է» եզրույթը, ինչը համահունչ է նաև ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորություններին, այդ թվում՝ ՄԱԿ-ի Խոշտանգումների և դաժան, անմարդկային կամ արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքի ու պատժի այլ ձևերի դեմ կոնվենցիային:

- տույժը պետք է լինի արդարացի, բայց ոչ չափազանց մեղմ, ինչն անիմաստ կդարձնի դրա կիրառումը և զուրկ կլինի կանխարգելիչ գործառույթից:
- կարգապահական տույժը պետք է կիրառվի ժամանակին:

Կարգապահական տույժերի նշանակման մասին որոշումները ցույց են տալիս, որ հրամանատարները չեն հիմնավորում տույժի անհրաժեշտությունը, չկա որևէ նշում, թե ինչու՞ է ընտրված տույժի տեսակը համապատասխանում զանցանքի ծանրությանը և մեղքի աստիճանին:

Այն անձին, ում նկատմամբ կիրառվում է տույժը, պետք է պարզ և հասանելի կերպով բացատրվեն դրա կիրառման հիմքերը, պատճառները: Պետք է վեր հանվի անձի կատարած սխալ արարքի էությունը, բացատրվի դրա շեղումը սահմանված կանոններից: Կարգապահական տույժերի կիրառման պրակտիկան ուսումնասիրելիս պարզ դարձավ, որ կարգապահական տույժերի կիրառմանը ոչ միշտ է, որ նախորդում կամ հաջորդում է պատշաճ բացատրական աշխատանք:

Կանոնադրության 96 հոդվածը Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվեն-ցիային համահունչ սահմանում է, որ *«արգելվում է միևնույն զանցանքի համար մի քանի կարգապահական տույժ տալը կամ մի տույժը մյուսին միացնելը, անմիջական մեղավորին պատժելու փոխարեն ստորաբաժանման ամբողջ անձնակազմին տույժ տալը…»:* 1999 թ-ից ի վեր ՀՀ Պաշտպանության նախարարության համակարգում զինծառայողների աշխատավարձերի բաշխումը իրականացվում է հավելավճարային (խրախուսման) հիմունքներով, այսինքն՝ բազային աշխատավարձին ավելացվում են հավելավճարներ: Կարգապահական տույժի կիրառման դեպքում, սակայն, կախված կատարված խախտման ծանրությունից և կիրառված տույժի խստությունից, այդ գումարները կրճատվում են: Ձևական առումով հավելավճարային գումարի չտրամադրումը կամ դրա կրճատումը ՀՀ զինված ուժերում կարգապահական կանոնադրությամբ սահմանված տույժի տեսակ չէ, սակայն բովանդակային առումով այն լիովին համապատասխանում է այդ չափանիշին. միևնույն զանցանքի համար անձի նկատմամբ կիրառվում են երկու տույժ: 2008 թվ-ից ի վեր ՀՀ ՊՆ-ում աշխատանքներ են տարվում այս պրակտիկան բացառելու ուղղությամբ:

Կարգապահական տույժերի կիրառման պրակատիկան ուսումնասիրելիս պարզ դարձավ, որ հատկապես ծեծկռտուքների ժամանակ, որպես կանոն դրանց բոլոր մասնակիցները ենթարկվում են կարգապահական պատասխանատվության՝ առանց փորձելու պարզել նրանց մասնակցության աստիճանը, մեղքի առկայությունը կամ պատասխանտավությունը բացառող հանգամանքների առկայությունը, ինչի արդյունքում ձևավորվում են կոլեկտիվ պատասխանատվություն կրելու տարրեր:

Թեև ՀՀ զինված ուժերի կարգապահական կանոնադրության 93 հոդվածը սահմանում է, որ կարգապահական տույժը պետք է տրվի զանցանքի կատարման պահից մեկ օրվա ընթացքում, բայց ոչ ուշ, քան զանցանքի մասին հրամանատարին (պետին) հայտնի դառնալու պահից 10 օր հետո, սակայն որևէ նշում չկա, թե

խախտումը տեղ գտնելուց հետո որքան ժամանակահատվածի ընթացքում (եթե հրամանատարը տեղյակ չէ կատարվածի մասին) անձին հնարավոր կլինի ենթարկել պատասխանատվության:

Վերջապես անդրադառնանք պատժին առավել մոտ գտնվող Կանոնադրությամբ նախատեսված կարգապահական տույժին՝ մեկուսարանում մեկուսացնելը և պահելը:

Այն ժամկետային ծառայության զինվորների նկատմամբ կիրառվում է մինչև 10, պայմանագրով զինվորական ծառայության ընդունված զինվորների նկատմամբ՝ մինչև 7, իսկ սպաների (բացի գնդի և բրիգադի հրամանատարներից, ինչպես նաև գնդապետի կոչումով ավագ սպաներից) նկատմամբ՝ մինչև 5 օր տևողությամբ /Կանոնադրության 54 և 74 հոդվածներ/: Մեկուսացումը և պահումը կարգապահական մեկուսարանում իրենից ներկայացնում է ազատազրկման յուրօրինակ դրսևորում, ինչը դեռ 1976 թ.-ին հավաստվել է Մարդու իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի կողմից /Engel/Netherlands, 8 հունիս 1976/:

ՀՀ-ը Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության եվրոպական կոնվենցիան վավերացնելիս վերապահում է արել՝ *կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածի 3-րդ կետի դրույթները չեն ազդում ՀՀ զինված ուժերի կարգապահական կանոնադրության գործողության վրա*[2]*:*

ՀՀ-ում հնարավոր է անձին մինչև 10 օր պահել անազատության մեջ առանց դատարանի միջամտության: Անհրաժեշտ է քննարկումներ սկսել քաղաքացիական հասարակության շրջանակներում այս վերապահումը թողնելու կամ դրանից հրաժարվելու նպատակահարմարության շուրջ: Հարկ է նկատել, որ սահմանադրական բարեփոխումներից հետո կիրառվող պրակտիկայի և Սահմանադրության միջև ևս առաջացան հակասություններ, ինչը բազմիցս վկայակոչվել է ԱԳԳԾ գնահատման շրջանակներում ՀՀ ժամանող պատվիրակությունների ներկայացուցիչների կողմից:

[2] Կոնվենցիայի 5 հոդվածի 3-րդ կետի համաձայն՝ *Սույն հոդվածի 1-ին կետի «գ» ենթակետի դրույթներին համապատասխան ձերբակալված կամ կալանավորված յուրաքանչյուր ոք անհապաղ տարվում է դատավորի կամ այլ պաշտոնատար անձի մոտ, որն օրենքով լիազորված է իրականացնելու դատական իշխանություն և ունի ողջամիտ ժամկետում դատաքննության իրավունք կամ մինչև դատաքննությունն ազատ արձակվելու իրավունք: Ազատ արձակումը կարող է պայմանավորվել դատաքննության ներկայանալու երաշխիքներով:*

Հրամանատարի կարգապահական պատասխանատվությունը՝ որպես զինված ուժերում մարդու իրավունքների պաշտպանության իրական երաշխիք

Կանոնագրքի 31 հոդվածի համաձայն՝ ՀՀ զինված ուժերի կազմավորման, ղեկավարման և զինծառայողների փոխհարաբերությունների սկզբունքներից մեկը միանձնյա ղեկավարությունն է, ինչը ենթադրում է ոչ միայն իր ենթակաների նկատմամբ հրամանատարի (պետի) կարգադրողական իշխանության ողջ ծավալի առկայություն, այլև վերջինիս վրա պետության հանդեպ անձնական պատասխանատվություն դնելը զորամասի, ստորաբաժանման և ամեն մի զինծառայողի կյանքի ու գործունեության բոլոր կողմերի համար[3]: Կանոնագրքի 10 հոդվածը ամրագրում է, որ զինծառայողների օրինական շահերի և իրավունքների իրականացման ուղղությամբ իրենց պարտականությունները չկատարելու դեպքում մեղավոր հրամանատարները (պետերը) ենթակա են օրենսդրությամբ սահմանված պատասխանատվության:

Կանոնագրքի 78 հոդվածի 2-րդ պարբերությունը սահմանում է՝ *պարապմունքները, աշխատանքները և ծառայության այլ միջոցառումները սկսելուց առաջ հրամանատարը պարտավոր է անձամբ համոզվել, որ դրա համար ստեղծված և ապահովված են անվտանգ պայմաններ, ստորադրյալները յուրացրել են անվտանգության պահանջները և տիրապետում են դրանց իրականացման անհրաժեշտ գործնական հմտությունների:* Այս հոդվածների վերլուծությունից ակնհայտ է դառնում, որ հրամանատարի վրա դրված է ոչ թե միջոցի պարտավորություն՝ ձեռնարկել անհրաժեշտ բոլոր միջոցառումները, այլ՝ արդյունքի պարտավորություն, քանի որ հրամանատարը պետք է համոզվի, որ մինչ այդ ձեռնարկված միջոցառումները տվել են անհրաժեշտ արդյունք՝ ապահովված են անվտանգ պայմաններ, ստորադրյալները յուրացրել են անվտանգության պահանջները և այլն:

Արդյունքի պարտավորության սահմանումն ունի իրավական կարևոր նշանակություն. ցանկացած թերացման համար հրամանատարը ենթակա է կարգապահական պատսախանատվության, իսկ առանձին դեպքերում նաև անզգուշությամբ կատարված հանցանքի համար, եթե չի ապացուցում, որ իր եղած հնարավորությունների սահմաններում ձեռնարկվել են բոլոր միջոցառումները, սակայն հետևանքը չի կանխվել փաստորեն իրենից անկախ հանգամանքներով:

Կարգապահական քաղաքականության ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ հրամանատարի կարգապահական պատասխանատվությունը հիմնավորելիս վերադասը մատնանշում է կոնկրետ պարտավորությունը չկատարելը, օրինակ՝ վաշտի հրամանատարը հաճախակի բացակայել է տեղակայման վայրից `թողնելով անձնակազմն առանց վերահսկողության; խախտվել են ռազմական տեխնիկան զգոնությամբ պահպանելու մասին դրույթները; պարեկային ծառայությունն ստուգելու պարբերականությունը; օրվա վերակարգի անձնակազմը հրահանգավորվել է, սակայն գործնական պարապմունքներ չեն անցկացվել և այլն: Իսկ երբ հնարավոր չէ մատնանշել կոնկրետ պարտականության խախտում, ապա վերադասը առաջնորդվելով արդյունքի պարտավորության սկզբունքով, պետք է

[3] Հրամանատարի պատասխանատվության վերաբերյալ դրույթները ամրագրված են նաև ՀՀ զինված ուժերի ներքին ծառայության կանոնագրքի 73 և 78 հոդվածներում:

կարգապահական պատասխանատվության ենթարկի հրամանատարին՝ իր գործառութային պարտականությունների նկատմամբ անփույթ վերաբերմունքի, անձնակազմի բարոյահոգեբանական վիճակին չտիրապետելու, ոչ կանոնադրային փոխհարաբերությունների առկայության, անբավարար վերահսկողության և այլն:

Զինված ուժերում կարգապահական քաղաքականության ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ գործնականում հաճախ կարգապահական պատասխանատվության են ենթարկվում միայն ստորադաս զինծառայողները: Որպես կանոն անտեսվում է վերադասը (պետը), ում մեղքով /անփութության կամ անշրջահայացություն/ տեղի է ունեցել դեպքը[4]: Այսպես՝ 2006 թվ.-ի չորրորդ եռամսյակում 1-ին բանակային կորպուսի զորամասերից մեկում մարտական հրազենի պահպանության համար պատասխանատու անձանց անփութության արդյունքում, հարբած վիճակում գտնվող զինվորներից երկուսը, վերցնելով մարտական զենքը, դուրս են եկել զորամասի բաց տարածք և, գտնվելով շինությունից ընդամենը 15 մետր հեռավորության վրա, կրակել են միմյանց վրա՝ պատճառելով մարմնական վնասվածքներ: Վերոնշյալ դեպքով անցկացված քննության արդյունքում իրավախախտները ենթարկվել են քրեական պատասխանատվության: Քննությունը չի կարողացել պատասխանել այն հարցին, թե ինչ հանգամանքներում են զինվորները հայտնվել հարբած վիճակում: Բացի այդ, տվյալ զորամասում զինվորական ծառայություն անցնող անձինք իրենց ցուցմունքներում հավաստել են, որ վերոնշյալ իրավախախտումը կատարած զինծառայողները վերջին 3 ամիսների ընթացքում պարբերաբար ալկոհոլ են գործածել: Զորամասում նկատվող ոչ իրավաչափ վարքագիծը չկանխելու համար հրամանատարական կազմից որևէ մեկը չի ենթարկվել կարգապահական պատասխանատվության:

Ճիշտ է օրենսդիրը սահմանում է արդյունքի պարտավորություն, սակայն կարգապահական քաղաքականություն իրականացնողները երբեմն առաջնորդվում են միայն միջոցի պարտավորության սկզբունքով և հրամանատարի մեղքի առկայության հարցը որոշելիս հիմնական շեշտադրումն անում վերջինիս կողմից զինծառայողների հրահանգավորման վերաբերյալ փաստաթղթերի առկայության վրա՝ բացառելով հրամանատարի կարգապահական պատասխանատվությունը: Ասվածի անմիջական վկայությունն է այն, որ պաշտպանական ոլորտի պետական կառույցներից ստացած տեղեկատվության համաձայն, թեև զինվորական տեխնիկայի միջոցներից օգտվելու կանոնների վերաբերյալ զինծառայողների հրահանգավորումը հաստատող փաստաթղթեր գրեթե բոլոր զորամասերում առկա են, սակայն 2007-2008 թվականներին ՀՀ զինված ուժերում գրանցվել են զենքի և զինտեխնիկայի շահագործման կանոնների խախտման արդյունքում մահվան ելքով 4, իսկ մարմնական վնասվածքներով 17 դեպք:

Կարգապահական տույժերի կիրառման պրակտիկայի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ եղել է դեպք, երբ կիրառվել է արդյունքի պարտավորության սկզբունքը և արարքը գնահատվել է որպես հսկողություն բացակայություն, սակայն մատնանշվել է, որ օբյեկտիվորեն հնարավոր չէր կանխել/ձեռնարկել անհրաժեշտ միջոցառումներ հրամանատարի՝ համապատասխան պաշտոնին անցնելու և տեղ գտած իրավախախտման միջև եղած կարճ ժամանակահատվածում: 2008 թ.-ի օգոստոսի 4-ին զորամասերից մեկում պահակային ծառայության ժամանակ

[4] 2007-2008թթ. զինված ուժերում կիրառված կարգապահական պատասխանատվության միջոցների միայն 12-14%-ն է կիրառվել սպայական կազմի նկատմամբ:

պահակատան մուտքի մոտ ժամապահ նշանակված զինծառայողներից մեկը, օգտվելով պահակատանը տիրող անկառավարելի իրավիճակից, իրեն ամրագրված ինքնաձիգից կրակահերթ է արձակել պահակատան տարածք մտնող մեկ այլ պահակային զինծառայողի վրա, ով մի քանի օր առաջ իրեն վիրավորանք էր հասցրել: Տեսնելով, որ իր արձակած կրակահերթից զինծառայողը մահացու վնասվածք է ստացել, ժամապահը ինքն իրեն պատճառել է հրազենային մարմնական վնասվածք: Ծառայողական քննությամբ պարզվել է, որ *տեղի ունեցած դեպքը զինծառայողների միջանձնային հարաբերությունների կոպիտ խախտման, ստորաբաժանման հրամանատարության՝ անձնակազմի նկատմամբ թույլ հսկողության, դիվիզիոնում տիրող բարոյահոգեբանական անառողջ մթնոլորտի, դասակի, վաշտի և վերադաս հրամանատարների՝ իրենց ֆունկցիոնալ պարտականությունների նկատմամբ անփույթ վերաբերմունքի, թույլ հսկողության, պահակային ծառայության նախապատրաստման և անցկացման փուլերի սխալ կազմակերպման, պաշտոնատար անձանց՝ պահակախմբի նկատմամբ ձևական վերահսկողության հետևանք է*: Արդյունքում նկատողություն է հայտարարվել դիվիզիոնի հրամանատարին, նրա տեղակալին, խիստ նկատողություն՝ հրետանային մարտկոցի հրամանատարին, սակայն զորամասի հրամանատարը և շտաբի պետը կարգապահական տույժի չեն ենթարկվել այն հիմնավորմամբ, որ համապատասխան պաշտոններին նշանակվել են 2008 թ.-ի հուլիսի 7-ին: Փաստորեն գործնականում ընդունվել է, որ հրամանատարը կրում է արդյունքի պարտավորություն, սակայն՝ իր պաշտոնավարության ժամկետը /28 օր/ բավարար չէ զորամասում անհրաժեշտ փոփոխություններին ձեռնամուխ լինելու, հսկողությունը ուժեղացնելու համար: Կարծում ենք՝ հաշվի չառնվեցին կառավարման առանձնահատկությունները զինված ոժերում, ինչը ենթադրում է առավել կարճ ժամանակահատվածում իրական միջոցների ձեռնարկում կարգուկանոնը ապահովելու ուղղությամբ:

Պատասխանատվության փոխանցումը ստորադասներին:

Անհրաժեշտ է քննարկել հրամանատարի կողմից տեղակալների միջև ոլորտային լիազորությունների բաշխումը և դրանց կատարման նկատմամբ հսկողությունը: Կարգապահական քաղաքականության ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ տեղակալների միջև լիազորությունների բաշխումը հիմնականում իրականացվում է հետևյալ ոլորտներում.

- Սննդի ապահովման և դրա որակի և անվտանգության նկատմամբ հսկողության ապահովման, հիգիենայի և սանիտարական նորմերի պահպանության նկատմամբ հսկողության,
- Զինվորական տեխնիկայից օգտվելու կանոնների հրահանգավորման և ուսումնադաստիարակչական աշխատանքների,
- Զորամասի անվտանգության ապահովման (այդ թվում և զորամասից ելումուտի նկատմամբ հսկող) և վերակարգի գծով իրականացվող աշխատանքների, թիկունքի (մարտական) գծով,
- Անձնակազմի հետ տարվող աշխատանքների գծով:
- Ներքին կարգապահության ոլորտում, որպես կանոն, տեղակալների մակարդակով լիազորությունների բաժանում չի իրականացվում: Մի շարք

զորամասերում անցկացված ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ զորամասի հրամանատարները զինվորներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելիս արձանագրության մեջ նշում են նաև ոլորտային պատասխանատու տեղակալին: Այսպես՝ զորամասերից մեկում բռնկված հրդեհի համար կարգապահական պատասխանատվության է ենթարկվել ոչ միայն այդ տարածքը հսկող զինվորը, այլ նաև անվտանգության գծով հրամանատարի տեղակալը: Ընդ որում, կարգապահական պատասխանատվության կիրառման ժամանակ հրամանատարը տեղակալի նկատմամբ ընտրել է տույժի առավել թեթև տեսակը:

Հարկ է նշել, որ հրամանատարի կողմից իր լիազորությունների բաշխումը տեղակալներին մի շարք դեպքերում հանգեցնում է զորամասում համապատասխան ոլորտում առկա խնդիրներին վերջինիս անտեղյակությանը: Այսպես, զորամասերից մեկում շուրջ հինգ ամիս շարունակ պահեստից տեղի ունեցող գողության մասին հրամանատարը տեղյակ չէր եղել, իսկ դրա բացահայտման ժամանակ փորձել էր հիմնավորել, որ այդ ոլորտում մեղավորը տեղակալն է: Այդ դեպքի առնչությամբ որևէ կարգապահական վարույթ չի հարուցվել:

Կանոնագրքի համաձայն՝ *Հրամանատարը (պետը) պարտավոր է նաև բազմակողմանիորեն տեղյակ լինել իրեն վստահված զորամասի (ստորաբաժանման) իրական վիճակին, մշտապես ճշգրիտ տեղեկություններ ունենալ ցուցակային և առկա կազմի մասին, ինչպես նաև սպառազինության, ռազմական տեխնիկայի և նյութական այլ միջոցների առկայության մասին*[5]: Կարգապահական քաղաքականության ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, առանձին ոլորտներում առկա թերությունների/անգործության դեպքում, այդ ոլորտի պատասխանատու տեղակալը կրում է հիմնական պատասխանատվությունը ասենք՝ խիստ նկատողություն, իսկ հրամանատարի նկատմամբ կիրառվում է նկատողություն: Պետք է նկատել, որ լիազորությունների բաշխումը տեղակալների միջև պետք է նպատակ հետապնդի ոչ թե խուսափել, ազատվել պատասխանատվությունից, այլ բարձրացնել հրամանատարական անձնակազմի գործողությունների արդյունավետությունը, ինչպես նաև զորամասերում ապահովել որոշակի իրավիճակներում հրամանատարին փոխարինելու հնարավորությունը: Ուստի հատկապես կարևոր է պարզել, լիազորությունները փոխանցելով տեղակալներին, օժտել է արդյոք հրամանատարը նրանց նաև համապատասխան լծակներով այդ ոլորտները կանոնակարգելու համար, ասենք՝ համապատասխան նյութական միջոցներ կամ ոլորտը փոխանցելիս հաշվի է առնվել տվյալ տեղեկալի կոմպետենտությունը/ պրոֆեսիոնալիզմը և այլն: Հակառակ դեպքում, այդ բաժանումը հանդիսանում է պարզապես պատասխանատվությունից խուսափելու միջոց:

Արձանագրում ենք, որ ուսումնասիրված գործերում չհայտնաբերվեց որևէ դեպք, երբ քննարկվեր պատասխանատվության փոխանցման իրավաչափությունը: Առկա է ֆորմալիստական մոտեցում. ոլորտային տեղակալ է՝ կրում է պատասխանատվություն: Իսկ այն հարցին, որ կոնկրետ ոլորտը տրամադրելով տեղակալին, հրամանատարը իր ձեռքում է պահել բոլոր անհրաժեշտ լծակները և չի ձեռնարկել անհրաժեշտ միջոցառումներ, անտեսվում են:

[5] ՀՀ զինված ուժերի ներքին ծառայության կանոնագիրք, 73-74 հոդվածներ:

Միջանձնյա ոչ կանոնադրային փոխհարաբերություններ:

ՀՀ զինված ուժերում արձանագրված իրավախախտումների մեջ մեծ թիվ են կազմում տարբեր տարիքի զինծառայողների միջև ծագած խնդիրների հետ կապված իրավախախտումները: Կոտայքի, Գեղարքունիքի, Տավուշի մարզերում տեղակայված զորամասերում 2008թ.-ի 6 ամիսների ընթացքում արձանագրվել են կարգապահական իրավախախտումներ և հանցագործություններ, որոնք կատարվել են տարիքային տարբեր խմբերի անձանց միջև ծագած վիճաբանությունների առնչությամբ կամ տարիքային մի խմբի ներկայացուցիչների կողմից մյուսի հաշվին ինքնահաստատվելու շարժառիթով:

Դրանցից է զորամասերից մեկում 2007թ.-ին արձանագրված հետևյալ դեպքը. բանակ զորակոչված 18 տարեկան զինվորին զորամասում ծառայող 22-24 տարեկան զինծառայողները ստիպել են պարբերաբար լվանալ իրենց ներքնաշորերը: Քննությամբ պարզվել է նաև, որ դրանից տեղյակ է եղել նաև զորամասի հրամանատարը, որը սակայն ոչ մի միջոց չի ձեռնարկել իրավիճակի կարգավորման նպատակով: Արդյունքում՝ 18 տարեկան զինծառայողը գիշերը այրել է մյուս զինծառայողների զինվորական հագուստները: Կատարվածի մասին զորամասի զինվորներից մեկը իրազեկել է ՀՀ ՊՆ ռազմական ոստիկանությանը, որն էլ անցկացրել է համապատասխան քննություն: Արդյունքում զորամասի հրամանատարը ենթարկվել է կարգապահական պատասխանատվության՝ նկատողության: Նշված իրավիճակում կիրառված կարգապահական տույժը համարժեք չէ արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքի պասիվ դրևորմանը՝ երբ իրական հիմքեր կան ենթադրելու, որ անձը ենթարկվում է նվաստացուցիչ վերաբերմունքի մասնավոր անձի կողմից, իսկ հրամանատարը չի ձեռնարկում այն կանխելուն կամ բացահայտելուն ուղղված պատշաճ հետաքննություն իրականացնելու որևէ միջոց: Նման դեպքերում Խոշտանգումների դեմ ՄԱԿ-ի Կոմիտեն գտնում է, որ այդ պետական պաշտոնյան պետք է ենթարկվի քրեական պաատասխանատվության որպես կատարող կամ օժանդակող[6]: Ավելին, միջոցներ չեն ձեռնարկվել 18-ամյա զինծառայողին նվաստացնող 22-24 տարեկան զինծառայողներին պատասխանատվության ենթարկելու ուղղությամբ, ինչը ևս, ստեղծելով անպատժելիության մթնոլորտ, իրական խոչընդոտ է կարգապահական պատասխանատվության կանխարգելիչ գործառույթի իրականացման համար:

Կիրառված կարգապահական պատասխանատվության տեսակների արդյունավետությունը, դրանց կանխարգելիչ դերը պետք է արտահայտվեր զինված ուժերում գրանցված իրավախախտումների ցուցանիշներում, մինչդեռ դրանք տարեցտարի դրսևորում են ոչ թե նվազման, այլ աճի միտում: Կարգապահական պատասխանատվության կանխարգելիչ դերի մասին անընդհատ շեշտվել է, մասնավորապես ՀՀ Պաշտպանության նախարարության կոլեգիայի նիստերում, ինչպես նաև հրամանատարական վարժահավաքների ժամանակ:

Հրամանատարների դերը իրավախախտումների կանխարգելման, ներքին կարգուկանոնի ապահովման առումով անփոխարինելի է: Զորամասերում (ստորաբաժանումներում) ներքին կարգուկանոնը ներառում է զինծառայողների

[6] Committee against Torture, Geneal comment N2, Implementation of Art. 2 by States parties, http://www2.ohchr. org/english/bodies/cat/docs/CAT.C.GC.2.CRP.1.Rev.4_en.pdf

տեղավորման, ամենօրյա գործունեության, կենցաղի և օրվա վերակարգի ծառայության կատարման՝ զինվորական կանոնադրություններով սահմանված կանոնների պահպանումը: Ներքին կարգուկանոնի ապահովման մեխանիզմների շարքում կարևոր է բոլոր զինծառայողների կողմից օրենքներով և զինվորական կանոնադրություններով սահմանված պարտականությունների խոր ընկալումը, գիտակցված և ճշգրիտ կատարումը, նպատակաուղղված դաստիարակչական աշխատանքը, հրամանատարների բարձր պահանջկոտությունը և ենթակաների ու նրանց առողջության նկատմամբ հոգատար վերաբերմունքը, մարտական պատրաստության, վերակարգի, օրվա կանոնակարգի և աշխատաժամանակի հստակ սահմանումը և կատարումը, զինծառայողներին սպառազինության և ռազմական տեխնիկայի շահագործման կանոնների պահպանման վերաբերյալ ճշգրիտ հրահանգավորումը և այդ կանոնների կատարումը, կենցաղի և հիգիենայի պահանջներին համապատասխան պայմանների ապահովումը:

Զինված ուժերում կանոնադրային հարաբերությունների պահպանումը էապես կախված է ոչ միայն շարքային, այլ նաև սպայական անձնակազմից: Պրակտիկայում քիչ չեն դեպքերը, երբ հրամանատարի անգործությունը հանգեցրել է ողբերգական հետևանքների: Մասնավորապես, նման օրինակներից են 2005-2006 թվականներին Տավուշի և Լոռու մարզերի զորամասերում արձանագրված զինվորների սպանության դեպքերը: Նշված դեպքերից մեկով զորամասի հրամանատարը տեղյակ չէր եղել այն մասին, որ զորամասում զինվորների միջև սկսվել են թղթախաղի «մրցումներ», իսկ այդ գործընթացում պտտվող դրամի զանգվածը և դրա վճարումից հրաժարվելը ավարտվել էր զինվորներից երկուսի սպանությամբ: Մինչդեռ ժամանակին միջամտելու, իրավախախտում կատարած զինծառայողների նկատմամբ կարգապահական պատասխանատվության միջոցների կիրառման պարագայում ողբերգությունից կարելի էր խուսափել:

Ինքնախեղում:

ՀՀ զինված ուժերում բավականին շատ են իրավիճակները, երբ բանակ են զորակոչվում առողջական խնդիրներ ունեցող անձինք, ովքեր ծառայության ընթացքում թույլ են տալիս ծանր իրավախախտումներ, իսկ որոշ դեպքերում էլ դրանք կապված են սեփական անձին վնաս պատճառելու դեպքերի հետ: Պատասխանատու գերատեսչությունները իրենց տեղեկանքներում արձանագրել են այն հանգամանքը, որ ինքնախեղման դեպքերի մեջ, ի լրումն այլ գործոնների, էական դեր է խաղում նաև զորամասում տիրող բարոյահոգեբանական մթնոլորտը, միջին հրամանատարական կազմի կողմից տարվող դաստիարակչական աշխատանքների ցածր մակարդակը, ինչպես նաև զինծառայողների նկատմամբ անհատական մոտեցման բացակայությունը:

2008թ. արձանագրված ինքնախեղման դեպքերի հետ կապված առկա է հետևյալ վիճակագրությունը. ինքնախեղում կատարած 115 զինծառայողներից 21-ը բանակ են զորակոչվել բժշկական 1գ, 7գ, 35գ, 88գ, 25դ, 42գ հոդվածներով, այսինքն՝ տարբեր տեսակի նյարդային և հոգեկան սահմանափակումներով (բժշկական տերմինաբանությամբ՝ մտավոր և հոգեկան ֆունկցիաների չափավոր խանգարումով): Առողջական խնդիրներով զորակոչվածներին օպերատիվ տեսադաշտում պահելու նպատակով ՀՀ ՊՆ ռազմական ոստիկանության

վարչության պետի կարգադրության համաձայն Ռազմական ոստիկանության տարածքային բաժինների կողմից կազմվում են հսկողական վարույթներ: Ստացված նյութերը վկայում են, որ ռազմական ոստիկանության աշխատակիցները ոչ միշտ են պատշաճ հսկողություն իրականացնում նշված կատեգորիայի զինծառայողների նկատմամբ:

Սուբյեկտի կրթական մակարդակից ելնելով՝ ՀՀ զինված ուժերում կատարված իրավախախտումների պատկերը հետևյալն է. ինքնախեղումների 3%-ը կատարվել է բարձրագույն կրթությամբ զինծառայողների, 77%-ը միջնակարգ և 20%-ը 8-ամյա կրթություն ունեցող զինծառայողների կողմից: Պատկերը գրեթե նույնն է իրավախախտումների մնացած տեսակներով, այդ թվում և կարգապահական իրավախախտումների մասով:

Այնուհանդերձ, այս և այլ վիճակագրական տվյալների առկայության պարագայում, ինչը հնարավորություն է տալիս բացահայտել իրավախախտումների կատարմանը նպաստող գործոնները, դրանց չեզոքացման ուղղությամբ կատարվող աշխատանքները դեռևս լուրջ դրական փոփոխությունների չեն բերել:

Իրավախատումները չգրանցելը / ինքնիրավչություն:

Կարևորագույն խնդիրներից մեկը, որը խոչընդոտում է կարգապահական պատասխանատվության միջոցների կանխարգելիչ գործառույթի իրականացմանը, առնչվում է զինված ուժերում տեղ գտած իրավախախտումները չգրանցելուն: Թեև պաշտոնական վիճակագրությունը վկայում է, որ ՀՀ զինված ուժերում տեղ գտնող իրավախախտումների դեպքերը յուրաքանչյուր տարի արձանագրում են աճ, սակայն պատկերը չի արտացոլում դրանց իրական վիճակը:

Պաշտպանության ոլորտի ներկայացուցիչների հետ հարցազրույցների ընթացքում վերջիններիս տված գնահատականի համաձայն, որպես կանոն, գրանցվում են զինված ուժերում տեղ գտած իրավախախտումների 35-40%-ը. կարգապահական իրավախախտումների ընդամենը 10-15%-ն է արձանագրվում, իրավախախտումների այլ տեսակների մոտ 30%-ը: Ընդ որում, լատենտայնության ցուցանիշը բավականին բարձր է ոչ կանոնադրային փոխհարաբերությունների գրանցման առումով. ըստ հարցման ենթարկվածների, նշված իրավախախտումների միայն 15-20%-ն է գրանցվում: Որպես ասվածի հիմնավորում, ներկայացնենք մի շարք օրինակներ, որոնք ուղղակիորեն փաստում են զինծառայողների կատարած իրավախախտումը չգրանցելու փաստերը: 2005թ. ամռանը ՀՀ զինված ուժերի ստորաբաժանումներից մեկում զինվորների շրջանում համաճարակ է սկսվել, ինչը կապված է եղել սննդի անվտանգության կանոնների խախտման հետ: Արդյունքում մոտ 10 օր համապատասխան զորամասերի գործունեությունը գրեթե կազմալուծվել է: ՀՀ պաշտպանության և առողջապահության նախարարությունների համատեղ ուսումնասիրությունների արդյունքում պարզվել է, որ նման իրավիճակի պատճառ են եղել զորամասերի պատասխանատուների կողմից հիգիենայի, ինչպես նաև սննդի որակի վերահսկողության կանոնների չպահպանումը: Սակայն, վերոնշյալ դեպքով կարգապահական կամ այլ բնույթի իրավախախտման վերաբերյալ վարույթներ առկա չեն: Մեկ այլ դեպք՝ 2008 թ.-ի նոյեմբերին գիշերվա ժամը երկուսին վաշտի հրամանատարը, գտնվելով ալկոհոլային հարբածության վիճակում, «վերկացի» հրաման է տվել և, թույլ չտալով, որ զինծառայողները հագնվեն, ստիպել է նրանց

դուրս գալ շինությունից և շրջանով վազել: Ուշադրություն չդարձնելով այն հանգամանքին, որ դրսում ջերմաստիճանը 0-ից ցածր է, իսկ զինծառայողները՝ քնատ, հրամանատարը շուրջ մեկ ժամ շարունակել է իր «զվարճանքը»: Արդյունքում՝ վաշտի զինծառայողներից մի քանիսը հիվանդացել են թոքաբորբով: Կատարվածին որևէ իրավական ընթացք չի տրվել:

Քիչ չեն դեպքերը, երբ սպայական-հրամանատարական կազմի թույլ տված իրավախախտումների դեպքերը ոչ միայն չեն արձանագրվել, այլ ավելին՝ պատասխանատվության է ենթարկվել տուժած կողմը: Նման մի դեպք տեղի է ունեցել Լոռու մարզում տեղակայված զորամասերից մեկում: Դասակի հրամանատարը ծեծի է ենթարկել զինվորին, իսկ վերջինս էլ երկու անգամ պատասխանել է նրան: Զորամասի հրամանատարը դեպքի ողջ պատասխանատվությունը վերագրել է զինվորին և ենթարկել կարգապահական տույժի՝ կարգապահական մեկուսարանում 10 օր տևողությամբ պահելու ձևով:

Զինված ուժերում արձանագրվել են դեպքեր, երբ սպաները զինվորների կատարած իրավախախտման համար չեն կիրառում կարգապահական պատասխանատվության միջոցներ՝ դրամական կամ այլ փոխհատուցման դիմաց: 2008թ.-ի ընթացքում Արմավիրի, Կապանի, Վանաձորի, Շիրակի կայազորներում տեղ գտած նման 4 դեպք են արձանագրել ՀՀ պաշտպանության նախարարության ռազմական ոստիկանության, ինչպես նաև զինվորական դատախազության կողմից:

Կարգապահական պատասխանատվոթյան ենթարկելու իր իրավասության չարաշահման մեկ այլ դրսևորման ձև է, երբ հրամանատարը, զինծառայողների շրջանում որպես թիրախ ընտրելով որևէ թույլ օղակ, վերջինիցս «դրամական փոխհատուցում« ստանալու ակնկալիքով, ամեն պատեհ առիթով նրա նկատմամբ կիրառում է կարգապահական պատասխանատվության միջոցներ: ՀՀ զինված ուժերի Տավուշի մարզում տեղակայված զորամասերից մեկում 2008 թ.-ին զինվորը, խախտելով զենքի հետ վարվելու կանոնները, կոտրել է «Կալաշնիկով» տեսակի ինքնաձիգի դաշույնի տեղադրման ամրակը: Հրամանատարը պահանջել է զինվորից պատճառված վնասի համար վճարել 15.000 դրամ: Զինվորն, առանց հրամանատարի հետ պահանջվող գումարի շուրջ բանավիճելու, գրավոր դիմում է ներկայացրել, որում խնդրել է իր պատճառած վնասի համար իրեն ենթարկել պատասխանատվության համապատասխան միջոցի: Հրամանատարը դիմումը չի ընդունել (դիմումը չի պահպանվել. հրամանատարն այն չի գրանցել, սակայն դրա առկայության մասին իրենց ցուցմունքներում նշել են նույն զորամասում ծառայող այլ զինծառայողները): Զինվորի ներկայացրած դիմումին հաջորդել են գումարը վճարելու վերաբերյալ հրամանատարի պահանջները՝ արդեն իսկ բիրտ միջոցներով արտահայտված՝ զինվորին 20 օր պարբերաբար ծեծի ենթարկելով: Նշված իրավիճակը ավարտվել է մահվան ելքով. զինվորին գտել են կախված: Դեպքի առնչությամբ անցկացվել է քննություն, որով նշված զորամասում վեր են հանվել մի շարք իրավախախտումներ: Նախ, պարզվել է, որ քննարկվող դեպքի պատճառ հանդիսացած իրավախախտման համար հրամանատարի կողմից զինվորին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու վերաբերյալ որևէ որոշում առկա չի եղել, հրամանատարը սեփական հայցեղությամբ իրականացրել է արդարադատություն, կիրառել տույժի իր նախընտրած տեսակը:

ՀՀ զինված ուժերում առկա բացասական երևույթների պատճառներից է հրամանատարական կազմի ոչ պատշաճ կրթական և մասնագիտական

մակարդակը/պրոֆեսիոնալիզմը, ինչպես նաև որոշակի դեպքերում իրենց վերապահված լիազորությունների օգտագործումը կամ դրանք չիրացնելն այլ շահագրգռվածությունից ելնելով: Դա ավելի է բարդեցնում իրավիճակը՝ իրավախախտում թույլ տված անձանց շրջանում ձևավորում է անպատժելիության մթնոլորտ և խրախուսում նրանց կողմից նոր, հանրային ավելի բարձր վտանգավորություն ունեցող իրավախախտումների կատարումը: Այդ մասին բազմիցս նշել են նաև ՀՀ զինված ուժերում ուսումնասիրություններ և հետազոտություններ անցկացրած հասարակական միավորումները և պետական պատասխանատու կառույցները: Հրամանատարի կողմից իր պարտականություններ-ը չկատարելը, զինվորների միջև առկա կամ ձևավորվող լարվածությունը չհարթելը, իսկ որոշ դեպքերում աչքաթող անելը, մի շարք դեպքերում հանգեցրել է նույնիսկ զինվորների մահվան դեպքերի գրանցման: Վիճակի բարելավումը պահանջում է համալիր և հետևողական քայլեր, որոնք պետք է կրեն տևական բնույթ: Առաջին հերթին դրանք պետք է ուղղված լինեն զինված ուժերում անձնակազմի նկատմամբ հսկողության ուժեղացմանը, ինչպես նաև ուղեկցվեն հիմնավոր դաստիարակչական-կանխարգելիչ աշխատանքների կատարմամբ:

Խոշտանգում/արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքի ենթարկելը՝ իբրև կարգապահական տույժի տեսակ:

Լուրջ մտահոգության տեղիք տվող խնդիրներից մեկը, որն առկա է ՀՀ զինված ուժերում, զինծառայողի նկատմամբ կարգապահական ներգործության միջոցների կիրառման ժամանակ վերջինիս արժանապատվությունը ոտնահարող, նրան նվաստացնող վերաբերմունքի դրսևորումն է: 2007 թ.-ին Սյունիքի մարզում տեղակայված զորամասերից մեկում խմբերի բաժանված զինվորների միջև տեղի է ունեցել ծեծկռտուք: Հրամանատարը որոշել է նրանց նկատմամբ կիրառել պատասխանատվության իր կողմից մշակված «տեսակը», մասնավորապես նրանց մի մասին ստիպել է լվանալու վեճի հակառակ կողմ հանդիսացող խմբի զինվորների հագուստները, ինչպես նաև իրենց միջոցներից դրամական գումարներ վճարել և իրեն և այդ զինծառայողներին: Պահանջվող գումարների մի մասը վճարվել է. աշխատանքների կատարումից հրաժարվողները ենթարկվել են ծաղրուծանակի, իսկ մեկի նկատմամբ էլ թույլ են տրվել սեքսուալ բնույթի բռնի գործողություններ: Հրամանատարն իր բացատրություններում նշել է, որ հաճախակի է դիմել պատասխանատվության ենթարկելու վերոնշյալ «միջոցին»՝ զինվորների միջև առկա բախումներին վերջ դնելու նպատակով, իսկ օրենսդրությամբ սահմանված կարգապահական պատասխանատվության միջոցներ երբեք էլ չի կիրառել: Վերոնշյալը վկայում է այն մասին, որ ՀՀ զինված ուժերի հրամանատարական կազմը որակյալ և բարոյական բարձր հատկանիշներով օժտված կադրերով համալրվելու կարիք ունի:

Կարգապահական պատասխանատվության միջոցների կիրառման ժամանակ անձի արժանապատվությունը ոտնահարող վերաբերմունքը հաճախ դրսևորվում է ոչ միայն առանձին անհատների վարքագծում, այլև պայմանավորված է կարգապահական տույժի առանձին տեսակների իրականացման պայմաններով: Նման դեպքերում այդ տույժերը ոչ թե իրավախախտում կատարած անձի բացասական վարքագիծը կանխելու հնարավորություն են պարունակում, այլ կարող

են դիտարկվել որպես անձին հոգեբանորեն և ֆիզիկապես ճնշելու միջոցներ: Օրինակ՝ կարգապահական մեկուսարանի պայմանները շատ դեպքերում անձին նվաստացնելու, նրան տանջանքների ենթարկելու մեխանիզմներ են պարունակում և անձի առողջությանը վնաս հասցվելու պատճառ են հանդիսանում: 2007-2008թթ.-ին ՀՀ զինված ուժերի տարբեր զորամասերում արձանագրվել են դեպքեր, երբ կարգապահական մեկուսարանում մեկուսացնելը զինվորի առողջության կտրուկ վատթարացման պատճառ է հանդիսացել: Շիրակի մարզում տեղակայված զորամասերից մեկում զինվորը կարգապահական մեկուսարանում մեկուսացվել է այն պայմաններում, երբ հիվանդ է եղել հարբուխով, իսկ մեկուսարանի ջերմաստիճանը հունվար ամսին եղել է 0-ից ցածր: Արդյունքում զինվորին առավոտյան գտել են անգիտակից վիճակում, իսկ հոսպիտալային բուժումը հնարավորություն չի տվել կանխելու նրա առողջությանը անվերականգնելի վնասի պատճառումը:

Հրատապ է բարելավել կարգապահական մեկուսարանի պայմանները, ապահովել այնպիսի պայմաններ, որոնք կարգապահական պատասխանատվության այդ տեսակը կիրառելիս գոնե զինվորի առողջությանը վնաս չեն պատճառի:

Կարգապահական մեկուսարաններից շատերի վիճակի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ դրանցում բնական դիրքով կանգնելը հնարավոր չէ, իսկ մյուս պայմանների մասին խոսելն անգամ ավելորդ է: Անշուշտ, կարգապահական մեկուսարանում մեկուսացումը ենթադրում է նաև որոշակի դժվարություններ զինվորի համար, որոնք ինքնին արդեն առկա են լինում մեկուսացման փաստով, սակայն դրանք չպետք է վերածվեն զինվորին տանջանքներ պատճառելու միջոցի, սպառնան նրա առողջությանը:

Մի շարք դեպքերում հրամանատարն ինքն իր վարքագծով նպաստում է, որպեսզի կարգապահական տույժի տեսակը զինծառայողի համար վերածվի իրական տառապանքի: Օրինակ, զորամասերից մեկում զինվորը ենթարկվել է կարգապահական մեկուսարանում մեկուսացման այն դեպքում, երբ թոքաբորբից նոր էր բուժում անցել հոսպիտալային պայմաններում: Զինծառայողը խնդրել էր, հաշվի առնելով իր առողջական խնդիրները, տույժի այդ տեսակը փոխարինել մեկ այլ տեսակով, սակայն խնդրանքը չէր բավարարվել: Մեկուսարանում սննդի տրամադրման ժամանակ զինվորը խնդրել էր փոխանցել, որ իր ինքնազգացողությունը կտրուկ վատացել է: Այդ հանգամանքը աչքաթող էր արվել. արդյունքում զինվորի առողջական վիճակը կտրուկ վատացել էր, նա տեղափոխվել էր հոսպիտալ, որտեղ էլ բուժումը տևել էր երեք ամսից ավելի:

Ուշադրություն ենք հրավիրում այն հանգամանքին, որ զինծառայողների հանդեպ նվաստացնող վերաբերմունքի դրսևորման դեպքերի պարագայում հաճախ հրամանատարները պատասխանատվության չեն ենթարկվում (վերը նկարագրված դեպքերով հրամանատարի պատասխանատվության վերաբերյալ նյութերը բացակայում են): Անհրաժեշտ է ապահովել հրամանատարական կազմի հրահանգավորումն ու տեղեկացվածությունը կարգապահական պատասխանատվության կիրառման նպատակների առումով: Միաժամանակ, պետք է հետևողական լինել, որպեսզի կարգապահական ներգործության միջոցների կիրառման ժամանակ տեղ գտած խախտումները, հրամանատարների անգործությունը արժանանան ամենախիստ իրավական արձագանքի, քանի որ վերը մատնանշված դեպքերը հիմք են տալիս ենթադրել, որ զինված ուժերում առկա են խոշտանգման դեպքեր:

Պատժիչ և կարգապահական քաղաքականության դաշտերի ոչ հստակ սահմանազատումը:

ՀՀ զինված ուժերի ներքին ծառայության կանոնագիրքը առանձին գլխով կարգավորում է զինծառայողների պատասխանատվության հարցերը՝ սահմանելով, որ բոլոր զինծառայողները՝ անկախ զինվորական կոչումից ու պաշտոնից, հավասար են օրենքի առջև և կրում են ՀՀ քաղաքացիների համար սահմանված պատասխանատվություն՝ հաշվի առնելով նրանց իրավական վիճակի առանձնահատկությունները[7]: Իրավական ներգործության տեսակների շարքում առանձնացվում է կարգապահական և քրեական պատասխանատվությունը: Թեև օրենսդիրը ուղղակիորեն չի սահմանում, սակայն ակնհայտ է, որ կարգապահական պատասխանատվությունը նպատակ է հետապնդում երաշխավորել զինված ուժերի մարտունակությունն ու գործունեության արդյունավետությունը՝ զինված ուժերում կարգապահություն հաստատելու միջոցով: Մինչդեռ քրեական պատասխանատվության խնդիրը հանցանքի կատարման մեջ մեղավոր անձին իր կատարած հանրորեն վտանգավոր արարքի համար պատասխանատվության, իսկ անհրաժեշտության դեպքում՝ նաև պատժի ենթարկելն է: Կանոնագրքի 30-րդ հոդվածը սահմանում է, որ թույլ տրված իրավախախտումների համար զինծառայողները, որպես կանոն, ենթարկվում են մեկ տեսակի պատասխանատվության: Ընդ որում, իրավախախտման համար կարգապահական տույժի ենթարկված զինծառայողները չեն ազատվում այդ իրավախախտման համար քրեական պատասխանատվությունից:

ՀՀ զինված ուժերում կարգապահական պատասխանատվության միջոցների կիրառման պրակտիկայի ուսումնասիրությունը վեր հանեց հետևյալ միտումը. շատ արարքներ, որոնք պետք է որակվեն որպես հանցագործություն և բնականաբար՝ առաջացնեն քրեական պատասխանատվություն, կամ ընդհանրապես իրավական գնահատականի չեն արժանանում կամ գնահատվում են իբրև կարգապահական զանցանք և պատասխանատվությունն էլ սպառվում է կարգապահական տույժի որևէ տեսակ կիրառելով:

2008թ.-ի 9 ամիսների ընթացքում ՀՀ զինված ուժերում արձանագրված դեպքերի կառուցվածքում մեծ թիվ են կազմել ծեծկռտուքներն ու ոչ կանոնադրային փոխհարաբերությունների փաստերը՝ 171 դեպք, որոնցից 38-ը կամ 22,2%-ը վերաբերել են սպաների կողմից ժամկետային զինծառայողներին ծեծելու դեպքերին: Մինչդեռ, ՀՀ պաշտպանական գերատեսչության տվյալներում բացակայում են համապատասխան քանակի վարույթներ սպաների նկատմամբ: Մի շարք դեպքերում քրեական օրենսգրքի հատուկ մասի հոդվածի հատկանիշներ պարունակող արարքի համար սպայական կազմի ներկայացուցիչների նկատմամբ կիրառվել են կարգապահական պատասխանատվության միջոցներ: Դեպքերից 5-ը կամ 2,9%-ը վերաբերել են ժամկետային զինծառայողների կողմից սպաներին կամ ենթասպաներին ծեծելու փաստերին, 97 դեպք կամ 56,7%-ը՝ ժամկետային զինծառայողների միջև ծեծկռտուքներին: Օրինակ, վերոշարադրյալը հաստատող մի դեպք՝ 2006 թ.-ին Լոռու զորամասերից մեկում զինծառայողների միջև առկա լարվածությունը հանգեցրել է նրանցից մեկի կողմից իրավախախտման կատարման, որի համար հրամանատարը կիրառել է կարգապահական տույժ՝ կարգապահական

[7] ՀՀ զինված ուժերի ներքին ծառայության կանոնագիրք, հոդված 23:

մեկուսարանում ութ օր ժամկետով մեկուսացման ձևով: Հրամանատարը ստիպել է զինծառայողին կարգապահական պատասխանատվության միջոցը կրելու ընթացքում մաքրել զորամասի պետքարանները, ինչի կատարումից զինվորը հրաժարվել է և դրա համար հրամանատարի կողմից ենթարկվել դաժան ծեծի: Ակնհայտ է, որ գործ ունենք զինծառայողին նվաստացնելու, նրա նկատմամբ անմարդկային վերաբերմունքի դրսևորման, վերջինիս իրավունքների հանցավոր խախտման հետ: Ըստ էության, ներկայացված իրավիճակն իր մեջ պարունակում է ՀՀ քրեական օրենսգրքի 375 հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված հանցակազմի հատկանիշներ: Հիշյալ հանցակազմը նկարագրվում է որպես պետի կամ պաշտոնատար անձի կողմից իշխանությունը կամ պաշտոնեական դիրքը չարաշահելը, իշխանազանցությունը կամ պաշտոնեական լիազորությունների սահմանն անցնելը, ինչպես նաև իշխանության անգործությունը, եթե այդ արարքները կատարվել են շահադիտական, անձնական այլ շահագրգռվածությունից կամ խմբային շահերից ելնելով: Ներկայացված դեպքում հրամանատարը, ելնելով անձնական շահագրգռվածությունից, իրականացրել է իշխանազանցություն, ինչի համար պետք է ենթարկվեր քրեական պատասխանատվության: Մինչդեռ, հիշյալ փաստի առիթով նշանակվել էր ծառայողական քննություն, որի արդյունքում արարքը գնահատվել էր որպես կանոնադրային հարաբերությունների խախտում և հրամանատարը ենթարկվել էր կարգապահական տույժի՝ զինվորական կոչման մեկ աստիճանով իջեցմամբ: ՀՀ ՊՆ ռազմական ոստիկանության կողմից 2007 թ.-ին գրանցված մեկ այլ դեպք՝ զորամասերից մեկում զինվորների միջև տեղի է ունենում վիճաբանություն՝ անձնական թշնամանքի հողի վրա: Զինվորներից մեկը խնդրում է հրամանատարին տեղափոխել իրեն մեկ այլ զորամաս: Հրամանատարի կողմից զինվորի դիմումը մոտ մեկ ամիս անհետևանք է թողնվում, ինչի արդյունքում դեպքը ավարտվում է զինվորներից մեկի կողմից մյուսի դանակահարությամբ: Դեպքը չի արձանագրվում, հրամանատարի հանձնարարությամբ զինվորի վնասվածքը բուժվում է տեղում, սակայն բուժ. օգնություն ցույց տալու ժամանակ ոչ մասնագիտական մոտեցումը հանգեցնում է նրան, որ մեկ շաբաթվա ընթացքում զինվորի վիճակը կտրուկ վատանում է: Զինծառայողը տեղափոխվում է հոսպիտալ, իսկ հրամանատարի պատասխանատվության հարցը ավարտվում է խիստ նկատողությամբ: Ընդ որում, վերոնշյալ դեպքով դանակահարություն կատարած զինծառայողի պատասխանատվության հարցն ընդհանրապես չի քննարկվել: Ակնհայտ է, որ դանակահարություն կատարած անձի նկատմամբ իրավական պատասխանատվության որևէ տեսակի չկիրառումը, իսկ հրամանատարի նկատմամբ միայն խիստ նկատողության սահմանումը, չեն կարող իրական կանխարգելիչ նշանակություն ունենալ:

Զինված ուժերում ճիշտ չի ընկալվում պատասխանատվության երկու տեսակ-ների՝ քրեականի և կարգապահականի հարաբերակցությունը, ինչը հանգեցնում է դրանցից մեկի կամայական ընտրության, հանցագործների անպատժելիության և/կամ կրկնակի պատասխանատվության:

Կարգապահական պատասխանատվության կիրառման ընթացակարգը և մարդու հիմնարար իրավունքների պաշտպանությունը

ՀՀ զինված ուժերի կարգապահական կանոնադրության 10 հոդվածը սահմանում է, որ խրախուսանքի միջոցներ կիրառել ու կարգապահական տույժ տալ կարող են միայն անմիջական պետերը և այն պետերը, ովքեր նշված են հիշյալ կանոնադրության «Հատուկ դեպքերում կարգապահական տույժ տալը» բաժնում: Հստակ կանոնակարգված չէ, թե ով իրավունք ունի զինծառայողի նկատմամբ կիրառել կարգապահական տույժ, եթե վերջինս գործուղվել է արտերկիր (ասենք՝ Իրաք), և իր ծառայությունն անց է կացնում տարբեր պետությունների զինծառայողներից կազմված ստորաբաժանման կազմում: Նույն կերպ, պարզաբանված չէ՝ կարող է արդյո՞ք զինծառայողի նկատմամբ կարգապահական տույժ կիրառել «վերադասը», ով ՀՀ զինված ուժերում զբաղեցնում է ոչ թե զինվորական, այլ քաղաքացիական պաշտոն: Այս առումով կարգապահական տույժ կիրառելու իրավունք ունեցող սուբյեկտի հարցում առկա է հստակեցման անհրաժեշտություն:

ՀՀ զինված ուժերի կարգապահական կանոնադրության 91 հոդվածը սահմանում է, որ հրամանատարի (պետի) կողմից ենթակային կարգապահական տույժ տալու որոշմանը պետք է նախորդի քննությունը, որը կատարվում է մեղավորներին հայտնաբերելու և զանցանքի կատարմանը նպաստող պատճառներն ու պայմանները բացահայտելու նպատակով: Հստակ նշվում է, որ քննության ընթացքում հրամանատարը (պետը) պարզում է, թե կատարվել է արդյոք զանցանք՝ երբ, որտեղ, ինչ պարագաներում, ինչ զանցանք է՝ մեղքի առկայությունը կոնկրետ անձանց գործողություններում կամ անգործության մեջ, յուրաքանչյուրի մեղքի աստիճանը, եթե զանցանքը կատարել են մի քանի անձինք, զանցանքի հետևանքները, մեղավորի պատասխանատվությունը մեղմացնող և ծանրացնող հանգամանքները, զանցանքի կատարման պատճառներն ու պայմանները:

Ռազմական ոլորտի աշխատակիցների հետ մեր անցկացրած հարցազրույցների ընթացքում բազմիցս նշվեց, որ ծառայողական քննությունը, որպես կանոն, չի իրականացվում: Իսկ այն սակավաթիվ դեպքերում, երբ նման քննություն իրականացվում է, պարզաբանման ենթակա հարցերի շրջանակը ոչ միշտ է սպառիչ ուսումնասիրության ենթարկվում և առավել ևս արտացոլվում տույժի կիրառման հրամանում:

Արդեն նշվել է, որ զինվորական կարգապահության ապահովման հիմնական միջոցը համոզելն է: Կարգապահական տույժերին հրամանատարը պետք է դիմի այն դեպքում, երբ համոզման մեթոդը ցանկալի արդյունքի չի հանգեցնում: Փաստորեն բավականին մեծ սուբյեկտիվիզմ է թողնված հրամանատարի վրա: Կառաջարկենք՝ ներգործության ցանկացած միջոցի կիրառում, ներառյալ համոզումը, ամրագրվի գրավոր, ինչը հնարավորություն կտա անհրաժեշտության դեպքում իրականացնել ավելի արդյունավետ վերահսկողություն և ապահովել թափանցիկությունն այս ոլորտում:

Անթույլատրելի է ձևավորված այն պրակտիկան, երբ խոշտանգումների վերաբերյալ հայտարարություններով ծառայողական քննությունները փոխարինում են ՀՀ քր. դատ. օր.-ով սահմանված դատավարական ձևի շրջանակներում իրականացվող քննությանը: Դատախազի բազմաթիվ որոշումներում, որտեղ

քրեական գործի հարուցումը մերժվել է կամ քրեական գործի վարույթը կարճվել է, պարտադիր կերպով նշվում է, որ իրականացվել է ծառայողական քննություն, որի արդյունքներում չի հաստատվել ասենք խոշտանգման փաստը: Ծառայողական քննության արդյունքում կազմված գերատեսչական ակտը ձեռք է բերում անհերքելի ապացույցի ուժ, ինչը փաստորեն ենթակա չէ բեկանման և չի ստուգվում այլ ապացույցների հետ համադրությամբ և քննությամբ: Առկա է կարգապահական և քրեական դաշտերի/վարույթների փոխհարաբերության վերաբերյալ թյուր ըմբռնում:

Սույն զեկույցի առաջին մասում մանրամասն ներկայացված է իրավական որոշակիության խնդիրը տույժի տեսակը ընտրելիս: Ավելացնենք, հրամանատարների կողմից որոշակի կամայականության դրսևորման հնարավորություն է տալիս նաև ՀՀ զինված ուժերի կարգապահական կանոնադրությամբ ամրագրված՝ կարգապահական մեկուսարանում պահելու ժամկետները «մինչև» շաղկապով նշելը: Թեև նման մոտեցումը պայմանավորված է եղել իրավախախտ զինծառայողների պատասխանատվության անհատականացման համար հնարավորության ընձեռելու ցանկությամբ, այնուհանդերձ ճիշտ կլիներ հստակեցնել/պարզաբանել, թե կոնկրետ տեսակի, բնույթի իրավախախտման համար անձը քանի օր ժամկետով պետք է մեկուսացվի և պահվի կարգապահական մեկուսարանում:

Կարգապահական տույժերի բողոքարկում:

ՀՀ զինված ուժերի ներքին ծառայության կանոնագրքի 32 հոդվածը սահմանում է, որ ենթական պարտավոր է անվերապահորեն կատարել պետի հրամանները: Հրամանը կատարելով՝ նա կարող է բողոքել, եթե կարծում է, թե իր նկատմամբ ճիշտ չեն վարվել:

Զինծառայողը իրավունք ունի բողոքարկել նաև իր հանդեպ կարգապահական տույժի կիրառման փաստը՝ 10-օրյա ժամկետում[8], սակայն բողոքի առկայությունը նրան չի ազատում հրամանները և ծառայողական պարտականությունները կատարելուց[9]: Այս կապակցությամբ որոշակի դժվարություններ են առաջանում կարգապահական մեկուսարանում մեկուսացնելու և պահելու ձևով կարգապահական տույժի կիրառման հետ կապված: Եթե զինծառայողի նկատմամբ որպես տույժ կիրառվի կարգապահական մեկուսարանում պահելը 10 օր ժամկետով, ապա նա փաստացի զրկվում է այն բողոքարկելու իրական հնարավորությունից: Ճիշտ է, տեսականորեն նա իրավունք ունի նաև իր կողմից լիազորված անձի միջոցով բողոքել հրամանատարի (պետի)՝ իր նկատմամբ կատարած անօրինական գործողությունների, օրենքով սահմանված իր իրավունքների և արտոնությունների սահմանափակման դեմ[10], սակայն գործնականում նման հնարավորությունը անիրական է թվում: Դրա վառ ապացույցն է, որ ՀՀ պաշտպանության նախարարությունից ստացված տեղեկատվության համաձայն գրանցվել է կարգապահական տույժերի բողոքարկման ընդամենը երկու դեպք:

Ժամկետային զինծառայողների կողմից կարգապահական տույժերի վերաբերյալ բողոքների ներկայացման դեպքեր չեն գրանցվել, ինչը միանշանակ չի

[8] ՀՀ զինված ուժերի կարգապահական կանոնադրություն, հոդված 93
[9] ՀՀ զինված ուժերի կարգապահական կանոնադրություն, հոդված 118
[10] ՀՀ զինված ուժերի կարգապահական կանոնադրություն, հոդված 116

ենթադրում, որ զինծառայողները անվերապահորեն ընդունել են իրենց մեղավորությունը կատարված իրավախախտման մեջ կամ որ կարգապահական տույժերի կիրառման ժամանակ խախտումներ տեղի չեն ունեցել: Անհրաժեշտ է փաստել տույժերի բողոքարկման արդյունավետ մեխանիզմի բացակայությունը և դրանք ձևավորելու հրատապությունը:

Մարդու իրավունքների պաշտպանության համատեքստում անհրաժեշտ է զինծառայողների նկատմամբ կարգապահական պատասխանատվության կիրառման հարցում բացառել հրամանատարի անսահմանափակ իշխանությունը: Օրինակ՝ Նիդեռլանդներում կարգապահական վարույթների վերաբերյալ վերջնական որոշումն ընդունում են հատուկ զինվորական դատական կոլեգիաները, որոնցում ընդգրկված են նաև դատավորներ, ովքեր միաժամանակ հանդիսանում են զինվորականներ: Հստակ նախատեսված է նաև վերջիններիս որոշումների բողոքարկման մեխանիզմը: Անհրաժեշտ է ձևավորել կառույց կարգապահական պատասխանատվության խնդիրներով վերջնական որոշումներ կայացնելու համար՝ ամրագրելով ֆունկցիաների տարանջատումը դատավարական առումով, հատկապես կարգապահական վարույթի հարուցման փուլը որոշման կայացման փուլից: Խնդիրը հատկապես հրատապ է այնպիսի տույժի տեսակների հետ կապված, ինչպիսիք են կարգապահական մեկուսարանում մեկուսացումը, զինվորական աստիճանի իջեցումը, արձակուրդից զրկումը:

Գաղտնիության ռեժիմը և տեղեկատվության ազատությունը

Զինված ուժերում կարգապահական պատասխանատվության կիրառման արդյունավետության, իրավախախտումների կանխարգելման, ինչպես նաև զինված ուժերի նկատմամբ ժողովրդավարական արդյունավետ վերահսկողության իրականացման հետ ուղղակիորեն առնչվում է «ռազմական ոլորտում պետական գաղտնիք կազմող տեղեկությունների» և «տեղեկատվություն ստանալու իրավունքի/ազատության» զուգակցման խնդիրը:

Այն կարևորվում է հատկապես ՀՀ զինված ուժերում, քանի որ պատասխանատու անձինք իրավախախտումների վերաբերյալ տեղեկատվությունը ռազմական գաղտնիքի անվան տակ հրաժարվում են տրամադրել: Նման մոտեցումը ուղղակիորեն հակասում է «Պետական և ծառայողական գաղտնիքի մասին» 1996 թ.-ի դեկտեմբերի 3-ի ՀՀ օրենքի հոդված 10-ին, համաձայն որի՝ պետական և ծառայողական գաղտնիքի շարքին դասվել չեն կարող այն տեղեկությունները, որոնք վերաբերում են քաղաքացիների իրավունքների և ազատությունների սահմանափակման փաստերին, իրավախախտումներին:

Չժխտելով այն հանգամանքը, որ որոշ դեպքերում «Պետական և ծառայողական գաղտնիքի մասին» 1996 թ.-ի օրենքի 9 հոդվածում տեղ գտած ձևակերպումները կրում են գնահատողական բնույթ և տարածական մեկնաբանությունների տեղիք կարող են տալ (օրինակ՝ հստակ չէ, թե որոնք են հիշյալ հոդվածում տեղ գտած պաշտպանական կամ տնտեսական նշանակություն ունեցող աշխատանքները), այնուհանդերձ առավել հաճախ զինված ուժերին վերաբերող տեղեկատվության և հատկապես՝ իրավախախտումներին առնչվող տեղեկությունների չտրամադրումը պայմանավորված է իրավասու անձանց անհարկի գաղտնապահությամբ, նրանց կողմից օրենքի չիմացությամբ կամ կամայականության այլ դրսևորումներով:

Զինված ուժերի զինծառայողների և պաշտպանության նախարարության աշխատակիցների շրջանում անհրաժեշտ է իրականացնել հրահանգավորում՝ ռազմական գաղտնիք հանդիսացող տեղեկությունների իրական ծավալը վերջիններիս պարզաբանելու համար, ինչը կնպաստի նրանց կողմից տեղեկատվության ազատության անհարկի չխոչընդոտմանը:

Անհրաժեշտ է ձևավորել պրակտիկա, որպեսզի մանրակրկիտ կերպով հավաքվեն զինված ուժերում տեղ գտած թե իրավախախտումների, թե դրանց կապակցությամբ կիրառված պատասխանատվության միջոցների վերաբերյալ տվյալները (օրինակ՝ նույն անձի կողմից իրավախախտումների կատարման կամ նույն անձի նկատմամբ կարգապահական պատասխանատվության միջոցների կիրառման հաճախականության, տեսակների վերաբերյալ և այլն): Նման վիճակագրական բազայի առկայությունը հնարավորություն կտա տարիների կտրվածքով ուսումնասիրել իրավախախտումների իրական պատճառները, դրանց նպաստող պայմանները և արդյունավետ միջոցներ ձեռնարկել այդ գործոնների չեզոքացման ուղղությամբ:

Հասարակության հետ կապերի տեսանկյունից հատկապես կարևորվում է զորամասային օղակի հանրային իրազեկման մասնագետ-սպաների վերապատրաստումը, որը ճանաչվել է ՀՀ ՊՆ հանրային իրազեկման հայեցակարգի

առաջնահերթություններից մեկը[11]: Այսօր զորամասում տեղի ունեցած պատահարի մասին տեղեկատվություն ստանալու նպատակով քաղաքացիները և լրատվամիջոցները որևէ այլ եղանակ քան պաշտպանության նախարարություն դիմելը չունեն: Զորամաս դիմելիս զորամասի իրավասուները, պատճառաբանելով զինվորական կարգապահությունը կամ համապատասխան հրամանի բացակայությունը, պահանջում են քաղաքացուց կամ լրատվամիջոցից ստանալ նախ նախարարության թույլտվությունը՝ սահմանափակելով հանրության կողմից արագ իրազեկված լինելու հնարավորությունը:

Ողջունելի է, որ յուրաքանչյուր զորամաս ունենալու է հասարակության հետ կապերի իր պատասխանատու անձը: Զինվորական ենթակայության մեջ չընդգրկվելու և նրա անկախ ու անկաշկանդ աշխատանքն առավել ապահովելու նպատակով այդ պաշտոնը ցանկալի է լինի քաղաքացիական՝ հաշվի առնելով նաև, որ նրա աշխատանքն ուղղված է հենց քաղաքացիների հետ շփումներին:

[11] Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության նախարարության հանրային իրազեկման հայեցակարգ, 2007 նոյեմբեր, http://www.mil.am/arm/index.php?page=111