



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՎԱՐՉԱՊԵՏԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ՂԵԿԱՎԱՐ

Օ

0010 ք. Երևան, Կառավարական տուն 1

№ 02/05.1/32388-2019

ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ՂԵԿԱՎԱՐ-ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ  
ՏԻԳՐԱՆ ԳԱԼՍՏՅԱՆԻՆ

Հարգելի պարոն Գալստյան

Համաձայն «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական օրենքի 66-րդ և 77-րդ հոդվածների՝ Ձեզ ենք ներկայացնում՝

1) «Հայաստանի Հանրապետության քրեական օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (Պ-174-05.06.2019-ՊԻ-011/0) վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության առաջարկությունը:

2) Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2019 թվականի հուլիսի 9-ի «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչ (հարակից զեկուցող) նշանակելու մասին» N 913 - Ա որոշումը:

Հարգանքով՝

ԷԴՈՒԱՐԴ ԱՂԱՋԱՆՅԱՆ

Կատարող՝ Պ. Քացախյան

Հեռ. 010515686

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՔՐԵԱԿԱՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ  
ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒ  
ԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ (Պ-174-05.06.2019-ՊԻ-011/0) ՎԵՐԱ-  
ԲԵՐՅԱԼ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ  
ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

«Հայաստանի Հանրապետության քրեական օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծով (այսուհետ՝ նախագիծ) առաջարկվում է Հայաստանի Հանրապետության քրեական օրենսգիրքը լրացնել նոր՝ 157.1-րդ հոդվածով, ինչի արդյունքում կքրեականացվի աշխատանքից ազատվելու կամ այլ աշխատանքի փոխադրվելու վերաբերյալ դիմում տալուն հարկադրելը:

Նախագծի վերաբերյալ ունենք հետևյալ դիտարկումները՝

1) Նախագծի հիմնավորման մեջ խորությամբ պարզաբանված չէ խնդրո առարկա արարքի դեմ քրեաիրավական գործիքակազմի միջոցով պայքարելու անհրաժեշտությունը: Մինչդեռ, Հայաստանի Հանրապետության իրավական համակարգում աշխատանքային իրավահարաբերություններից բխող պատասխանատվության միջոցներ նախատեսված են քաղաքացիաիրավական և կարգապահական պատասխանատվության շրջանակներում: Հետևաբար, աշխատանքային իրավահարաբերությունների համատեքստում քրեական պատասխանատվություն սահմանելու համար անհրաժեշտ է հիմնավորել, թե ինչու պետք է պետությունն իր ռեսուրսները ծախսի քրեականացումից բխող վարույթների ներդրման և կիրառման համար այն դեպքում, երբ անխափան գործում են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության վարչական և դատական կառուցակարգերը:

Ուստի, գտնում ենք, որ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված՝ աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքի սահմանադրական դրույթի պատշաճ իրացումն ապահովելու համար նշված արարքի քրեականացումը պարտադիր չէ:

2) Աշխատանքային հարաբերությունների՝ քրեական իրավունքի դաշտ արհեստականորեն տեղափոխելու պայմաններում, ինչը նաև ենթադրում է համապատասխան հիմքերի առկայության դեպքում քրեադատավարական ընթացակարգերի կիրառում (նյութերի նախապատրաստում, քրեական գործի հարուցման հարցի լուծում և այլն.), աշխատողների ենթադրաբար խախտված իրավունքների պաշտպանության այլ եղանակները կարող են այլևս կիրառելի չլինել: Ըստ այդմ, առաջարկում ենք նախագծով առաջարկվող կարգավորումները քննարկել նաև այդ տեսանկյունից:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ նախագծով առաջարկվող լրացումները համարում ենք ոչ նպատակահարմար:



9 հուլիսի 2019 թվականի N 913 - Ա

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ  
ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑԻՉ (ՀԱՐԱԿԻՑ ԶԵԿՈՒՑՈՂ) ՆՇԱՆԱԿԵԼՈՒ  
Մ Ա Ս Ի Ն

---

Հիմք ընդունելով «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» սահմանադրական օրենքի 66-րդ հոդվածի 2-րդ մասը՝

Հայաստանի Հանրապետության արդարադատության նախարարի տեղակալ Աննա Վարդապետյանին նշանակել Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովում «Հայաստանի Հանրապետության քրեական օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծը (Պ-174-05.06.2019-ՊԻ-011/0) քննարկելիս Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչ (հարակից զեկուցող):

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՓՈԽՎԱՐՉԱՊԵՏ

2019 թ. հուլիսի 9  
Երևան



Տ. ԱՎԻՆՅԱՆ

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՕՐԵՆՔԸ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՔՐԵԱԿԱՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ  
ՄԱՍԻՆ**

**Հոդված 1.** Հայաստանի Հանրապետության 2003 թվականի ապրիլի 18-ի ՀՕ-528-Ն քրեական օրենսգիրքը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ՝ 157.1 -րդ հոդվածով.

*«Հոդված 157.1 Աշխատանքից ազատվելու կամ այլ աշխատանքի փոխադրվելու վերաբերյալ դիմում փախուցնելու հարկադրելը.*

1. Աշխատանքից (հանրային ծառայության պաշտոնից) ազատվելու կամ այլ աշխատանքի (պաշտոնի) փոխադրվելու վերաբերյալ դիմում տալուն հարկադրելը՝

պատժվում է տուգանքով՝ նվազագույն աշխատավարձի երկուհարյուրապատիկի չափով կամ ազատազրկմամբ՝ առավելագույնը մեկ տարի ժամկետով, կամ որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելու կամ որոշակի գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքից զրկելով՝ երկուսից երեք տարի ժամկետով:

2. Նույն արարքը, որը կատարվել է

1) երկու կամ ավելի անձանց նկատմամբ.

2) այլ անձի կամ կուսակցության օգտին որոշակի գործողություններ կատարելու կամ որոշակի գործողություններ կատարելուց հրաժարվելու կամ ձեռնպահ մնալու պահանջով՝

պատժվում է տուգանքով՝ նվազագույն աշխատավարձի չորսհարյուրապատիկի չափով, կամ ազատազրկմամբ՝ առավելագույնը երկու տարի ժամկետով, կամ որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելու կամ որոշակի գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքից զրկելով՝ երկուսից հինգ տարի ժամկետով:»

**Հոդված 2.** Սույն օրենքը ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող տասներորդ օրը:

**ՔՐԵԱԿԱՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ  
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ**

ՀՀ Սահմանադրության 1-ին հոդվածը Հայաստանի Հանրապետությունը հռչակում է ինքնիշխան, ժողովրդավարական, սոցիալական և իրավական պետություն: Սոցիալական բաղադրիչի երաշխիքներից մեկը աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքն է: ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «Յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք»: Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք: Աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով»: :

Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է աշխատանքային հարաբերությունների կամավորության սկզբունքը (3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետ), ինչը վերաբերում է ոչ միայն աշխատանքային հարաբերությունների ծագմանը, այլ նաև դրանց փոփոխմանն ու դադարմանը:

Փորձը ցույց է տալիս, որ շատ դեպքերում աշխատողներն աշխատանքից (հանրային ծառայության պաշտոնից) ազատվելու դիմում են տալիս իրենց ներքին կամքին հակառակ, և աշխատանքային հարաբերությունների դադարումն առերևույթ թվում է հիմնավոր: Մինչդեռ աշխատողը աշխատանքից (հանրային ծառայության պաշտոնից) ազատվելու կամ այլ աշխատանքի (հանրային ծառայության պաշտոնի) փոխադրվելու մասին դիմումը տալիս է հոգեբանական բռնության, սպառնալիքի կամ մոլորության ազդեցությամբ:

Աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում աշխատողի պաշտպանության իրավունքի մասին անդրադարձ կա նաև Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայում ըստ որի՝ «աշխատանքից ազատվելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովվելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել՝

ա) բոլոր աշխատողների այն իրավունքը, որ նրանց աշխատանքից ազատվելու դեպքում չպետք է դադարի առանց նման ազատման համար հիմնավորված պատճառների, որոնք կապված են նրանց ընդունակության կամ վարքի հետ կամ հիմնված են ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության գործնական պահանջների վրա,

բ) պատշաճ փոխհատուցման կամ այլ համապատասխան օգնության նկատմամբ այն աշխատողների իրավունքը, որոնք աշխատանքից ազատվել են առանց հիմնավորված պատճառի:

Այս նպատակով Կողմերը պարտավորվում են երաշխավորել, որ աշխատողը, որը պնդում է իրեն աշխատանքից ազատվելու անհիմն լինելը, իրավունք կունենա բողոքարկելու որևէ անկողմնակալ մարմնի:»:

Իր հերթին, անգամ այսպիսի իրավակարգավորումների պայմաններում, իրենց կամքին հակառակ աշխատանքից ազատվելու դիմում ներկայացրած աշխատողները ձեռնպահ են մնում իրավապաշտան քայլերի դիմելուց՝ հաշվի առնելով, որ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումը ձևակերպված է՝ որպես սեփական նախաձեռնության հետևանք: Այլ կերպ ասած, աշխատողի խախտված աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գործնական հավանականությունը հավասարվում է զրոյի, քանի որ պայմանագրի լուծման հիմքում դրվում է աշխատողի դիմումը, որը նա իրականում ներկայացրել է սպառնալիքի, բռնության կամ մոլորության ազդեցությամբ: Այս առումով, որպես աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքի և երաշխավորված աշխատանքի իրավունքի ապահովման երաշխիք, անհրաժեշտ է ունենալ աշխատողի կամքի վրա ցուցաբերվող ոչ իրավաչափ միջամտությունը պատժող իրավադրույթ, որպիսին բացակայում է ՀՀ գործող օրենսդրությունում:

ՀՀ Սահմանադրության և Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի դրույթները չեն ընդգրկում այն դեպքերը, երբ առերևույթ չեն խախտվում աշխատողի իրավունքները, բայց, փաստացի, աշխատողը հարկադրված է ներկայացնում աշխատանքից ազատման դիմումը: Գործատուները տարբեր եղանակներով ճնշում են գործադրում աշխատողների վրա, որպեսզի պարտադրեն նրանց «իրենց կամքով» գրել աշխատանքից ազատման դիմումներ, ինչին աշխատողները ենթարկվում են մի քանի դրդապատճառներից ելնելով՝ այդ թվում՝ չեն ցանկանում վատացնել իրենց հարաբերությունները գործատուների հետ, գործատուները պարզապես սպառնում են ազատել աշխատանքից այլ հիմքերով: Նման վարքագծի դրսևորումներ տեղի

ունեցան 2017 թվականի ապրիլի 2-ին կայացած ՀՀ Ազգային ժողովի ընտրությունների նախընտրական քարոզարշավի ժամանակ, սակայն օրենքում նման դրույթի բացակայության պատճառով ոչ ոք պատասխանատվության չենթարկվեց կատարած հակաօրինական գործողության համար:

Քրեական օրենսգրքի 12-րդ հոդվածի 1-ին մասին համաձայն՝ «արարքի հանցավորությունը և պատժելիությունը որոշվում են դա կատարելու ժամանակ գործող քրեական օրենքով»: Քրեական օրենսգրքում արարքի բացակայությունը անպատիժ է թողնում այն գործատուների համապատասխան անձանց, ովքեր հարկադրում են իրենց աշխատողներին աշխատանքից ազատման դիմում ներկայացնել. ինչն էլ համարվում է չարձանագրված հանցագործություն:

Միջազգային դատական պրակտիկան հարուստ է նմանօրինակ գործերով: Տարբեր երկրներ այս հարցին մոտեցել են ներպետական իրավագիտակցության մակարդակի չափանիշից ելնելով: Ինչպես օրինակ՝ Վրաստանի Հանրապետության Քրեական օրենսգրքի 169-րդ հոդվածի դիսպոզիցիան սահմանում է պատասխանատվություն աշխատողին՝ աշխատանքից սեփական նախաձեռնությամբ ազատման դիմում ներկայացնելուն հարկադրելու համար:

Սույն նախագծի նպատակն է ապահովել Աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունը, աշխատանքային հարաբերություններում կողմերի իրավահավասարությունը, աշխատողների՝ ՀՀ Սահմանադրությամբ և միջազգային պայմանագրերով նախատեսված իրավունքները ոչ միայն աշխատանքից անհիմն ազատման, այլ նաև աշխատանքից ապօրինի ազատման դեպքերում: