



**ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ  
ՈՐՈՇՈՒՄԸ**

---

**«ԲՈՒՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՈՏՆՁԳՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ ԿՈՆՎԵՆՑԻԱ, 2019 Թ. (ԹԻՎ 190)»  
ԿՈՆՎԵՆՑԻԱՅՈՒՄ ԱՄՐԱԳՐՎԱԾ ԴԱՐՏԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ՝ ՍԱՀՄԱՆԱ-  
ԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ  
ԳՈՐԾՈՎ**

Քաղ. Երևան

1 հուլիսի 2025 թ.

Սահմանադրական դատարանը՝ կազմով.

նախագահող՝

դատավորներ՝

Արման Դիլանյանի,

Արտակ Զեյնալյանի,

Հրայր Թովմասյանի,

Դավիթ Խաչատուրյանի,

Երվանդ Խունդկարյանի,

Հովակիմ Հովակիմյանի,

Էդգար Շաթիրյանի,

Սեդա Սաֆարյանի,

Արթուր Վաղարշյանի,

մասնակցությամբ (գրավոր ընթացակարգի շրջանակներում)՝

Կառավարության ներկայացուցիչ՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի  
նախարարի տեղակալ Ռուբեն Սարգսյանի,

համաձայն Սահմանադրության 168-րդ հոդվածի 3-րդ կետի, 169-րդ հոդվածի  
3-րդ մասի, ինչպես նաև «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրա-  
կան օրենքի 23-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 40 և 74-րդ հոդվածների,

դռնբաց նիստում գրավոր ընթացակարգով քննեց ««Բռնության և ոտնձգության մասին կոնվենցիա, 2019 թ. (թիվ 190)» կոնվենցիայում ամրագրված պարտավորությունների՝ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործը:

Կառավարությունն իր՝ 2025 թվականի մայիսի 22-ի N 648-Ա որոշմամբ հավանություն է տվել ««Բռնության և ոտնձգության մասին կոնվենցիա, 2019 թ. (թիվ 190)» կոնվենցիան վավերացնելու մասին» օրենքի նախագծի վերաբերյալ Կառավարության օրենսդրական նախաձեռնությանը և որոշել է նշված կոնվենցիայում ամրագրված պարտավորությունների՝ Սահմանադրությանը համապատասխանությունը որոշելու նպատակով դիմել Սահմանադրական դատարան:

Գործի քննության առիթը Կառավարության՝ 2025 թվականի մայիսի 29-ին Սահմանադրական դատարան մուտքագրված դիմումն է:

Ուսումնասիրելով վերոնշյալ կոնվենցիան, հետազոտելով սույն գործով Կառավարության ներկայացուցչի գրավոր բացատրությունը և գործում առկա մյուս փաստաթղթերը՝ Սահմանադրական դատարանը **Պ Ա Ր Զ Ե Ց .**

1. «Բռնության և ոտնձգության մասին կոնվենցիա, 2019 թ. (թիվ 190)» կոնվենցիան (այսուհետ՝ Կոնվենցիա) ընդունվել է 2019 թվականի հունիսի 21-ին Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության գլխավոր համաժողովի կողմից՝ աշխատավայրի անվտանգության և առողջության պահպանումը, միջազգային չափանիշների համապատասխանեցումը, աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը, սոցիալ-տնտեսական զարգացումը, տնտեսական ծախսերի կրճատումը, գենդերային հավասարության պարտավորությունը և սոցիալական երկխոսությունը խրախուսելու նպատակով:

2. Կոնվենցիան աշխատանքում պաշտպանում է աշխատողներին և այլ անձանց, այդ թվում՝ ազգային օրենսդրությամբ և գործելակերպերով սահմանված աշխատողներին, ինչպես նաև այն անձանց, որոնք աշխատում են անկախ իրենց



պայմանագրային կարգավիճակից, վերապատրաստվող անձանց, ներառյալ՝ փորձ-նակներն ու աշակերտները, այն աշխատողներին, որոնց աշխատանքը դադարեցվել է, կամավորներին, աշխատանք փնտրողներին և աշխատանքի դիմողներին, ինչպես նաև գործատուի լիազորությունները, պարտականությունները կամ պարտավորություններն իրականացնող անձանց (հոդված 2, կետ 1):

3. Կոնվենցիայով Հայաստանի Հանրապետությունն ստանձնում է մի շարք պարտավորություններ, մասնավորապես՝

3.1. հարգել, խթանել և իրականացնել յուրաքանչյուրի՝ բռնությունից և ոտնձգությունից զերծ լինելու իրավունքն աշխատանքում (հոդված 4, կետ 1),

3.2. ընդունել աշխատանքում բռնության և ոտնձգության կանխման և վերացման համար ներառական, ինտեգրված և գենդերային խնդիրների վրա հիմնված համապատասխան մոտեցում: Այդ մոտեցմամբ պետք է հաշվի առնվեն երրորդ անձանց մասնակցությամբ իրականացվող բռնությունը և ոտնձգությունը, որտեղ կիրառելի է, և որը ներառում է հետևյալը.

1) օրենքով արգելել բռնությունն ու ոտնձգությունը,

2) ապահովել, որ համապատասխան քաղաքականությունը վերաբերի բռնությանը և ոտնձգությանը,

3) ընդունել համապարփակ ռազմավարություն՝ բռնության և ոտնձգության կանխմանը և դրա դեմ պայքարին ուղղված միջոցառումների իրականացման նպատակով,

4) ստեղծել կամ ամրապնդել կատարման և մշտադիտարկման մեխանիզմները,

5) զոհերի համար ապահովել իրավական պաշտպանության միջոցների և աջակցության հասանելիությունը,

6) նախատեսել պատժամիջոցներ,

7) մշակել գործիքներ, ուղեցույցներ, կրթության և վերապատրաստման դասընթաց, ինչպես նաև բարձրացնել իրազեկվածությունը՝ ըստ անհրաժեշտության մասշտաբի ձևաչափերով,



**8)** ապահովել բռնության և ոտնձգության դեպքերի ստուգման և քննության արդյունավետ միջոցներ, այդ թվում՝ աշխատանքային տեսչությունների կամ իրավասու այլ մարմինների միջոցով (հոդված 4, կետ 2),

**3.3.** ճանաչել կառավարությունների, գործատուների և աշխատողների և նրանց համապատասխան կազմակերպությունների տարբեր և փոխլրացնող դերերն ու գործառույթները՝ հաշվի առնելով նրանց համապատասխան պարտականությունների տարբերվող բնույթն ու ծավալը (հոդված 4, կետ 3),

**3.4.** հարգել, խթանել և իրականացնել աշխատանքի հիմնական սկզբունքներն ու իրավունքները, մասնավորապես՝ միավորումներ կազմելու ազատությունը և կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքի արդյունավետ ճանաչումը, հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի բոլոր ձևերի վերացումը, երեխաների հարկադիր աշխատանքի արդյունավետ վերացումը, ինչպես նաև աշխատանքի ընդունման և պաշտոնի զբաղեցման հետ կապված խտրականության վերացումը, ինչպես նաև խթանել արժանապատիվ աշխատանքը (հոդված 5),

**3.5.** ընդունել այնպիսի օրենքներ, կարգավորումներ և քաղաքականություն, որոնցով կապահովվի աշխատանքի ընդունման և պաշտոնի զբաղեցման հարցում հավասարության իրավունքը և խտրականության բացառումը, այդ թվում՝ կին աշխատողների, ինչպես նաև այն աշխատողների և այլ անձանց համար, որոնք պատկանում են մեկ կամ մի քանի խոցելի խմբերի կամ խոցելի իրավիճակներում գտնվող խմբերի, որոնք անհամաչափորեն ենթարկվում են աշխատանքում բռնության և ոտնձգության ազդեցությանը (հոդված 6),

**3.6.** ընդունել օրենքներ և կարգավորումներ՝ սահմանելու և արգելելու աշխատանքում բռնությունն ու ոտնձգությունը, այդ թվում՝ գենդերային հիմքով բռնությունն ու ոտնձգությունը սահմանելու և արգելելու համար (հոդված 7),

**3.7.** ձեռնարկել համապատասխան միջոցներ՝ աշխատանքում բռնությունն ու ոտնձգությունը կանխելու համար, այդ թվում՝

**1)** գիտակցելով պետական իշխանությունների կարևոր դերը ոչ ֆորմալ տնտեսության աշխատողների պարագայում,



2) գործատուների և աշխատողների հարցերով զբաղված համապատասխան կազմակերպությունների հետ խորհրդակցելով և այլ միջոցներով բացահայտելով այն ոլորտները կամ զբաղմունքները և աշխատանքային կազմակերպությունները, որոնցում աշխատողները և այլ շահագրգիռ անձինք ավելի շատ են ենթարկվում բռնության և ոտնձգության,

3) ձեռնարկելով միջոցներ՝ այդ անձանց արդյունավետորեն պաշտպանելու համար (հոդված 8),

**3.8.** ընդունել օրենքներ և կարգավորումներ, որոնցով կպահանջվի, որ գործատուները ձեռնարկեն իրենց վերահսկողության աստիճանին համարժեք համապատասխան քայլեր՝ աշխատանքում բռնությունը և ոտնձգությունը, այդ թվում՝ գենդերային հիմքով բռնությունն ու ոտնձգությունը կանխելու համար, և մասնավորապես, որքան հնարավոր է ողջամտորեն՝

1) աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների հետ խորհրդակցելու միջոցով աշխատավայրում բռնության և ոտնձգությունների վերաբերյալ քաղաքականություն ընդունելու և իրականացնելու համար,

2) բռնության ու ոտնձգության հետ կապված և հարակից հոգեւոցիալական ռիսկերն աշխատանքի անվտանգության և առողջության կառավարման մեջ հաշվի առնելու համար,

3) աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների մասնակցությամբ վտանգները բացահայտելու և բռնության ու ոտնձգության հետ կապված ռիսկերը գնահատելու, ինչպես նաև դրանք կանխելու և վերահսկելու նպատակով միջոցներ ձեռնարկելու համար,

4) աշխատողներին և շահագրգիռ այլ անձանց բռնության և ոտնձգության հետ կապված հայտնաբերված վտանգների և ռիսկերի և դրանց առնչությամբ կանխման և պաշտպանության միջոցների, այդ թվում՝ աշխատողների և այլ շահագրգիռ անձանց իրավունքների և պարտականությունների վերաբերյալ մատչելի ձևաչափերով տեղեկություններ տրամադրելու և վերապատրաստում ապահովելու համար (հոդված 9, կետ 1),

**3.9.** ձեռնարկել համապատասխան միջոցներ՝



1) մշտադիտարկելու և կիրառելու աշխատանքում բռնության և ոտնձգության վերաբերյալ ազգային օրենքներն ու կանոնակարգերը,

2) ապահովելու համապատասխան և արդյունավետ իրավական պաշտպանության միջոցներ, ինչպես նաև ապահով, արդար ու արդյունավետ հաշվետվությունների և վեճերի լուծման մեխանիզմների ու ընթացակարգերի հեշտ հասանելիություն աշխատանքում բռնության և ոտնձգության այնպիսի դեպքերում, ինչպիսիք են օրինակ՝

ա. բողոքների և քննության ընթացակարգերը, ինչպես նաև անհրաժեշտության դեպքում՝ աշխատավայրում վեճերի լուծման մեխանիզմները,

բ. աշխատավայրից դուրս վեճերի լուծման մեխանիզմները,

գ. դատարանները կամ տրիբունալները,

դ. պաշտպանությունը բողոք ներկայացնողների, զոհերի, վկաների և ազդարարների վիկտիմիզացիայից կամ նրանց դեմ վրեժխնդրությունից,

ե. բողոք ներկայացնողների և զոհերի իրավական, սոցիալական, բժշկական և վարչական աջակցությանն ուղղված միջոցառումները,

3) հնարավորինս և պատշաճ կերպով պաշտպանելու ներգրավված անձանց անձնական կյանքը և գաղտնիությունը, և ապահովելու, որ անձնական կյանքի և գաղտնիության պահանջները չհարաշահվեն,

4) անհրաժեշտության դեպքում նախատեսելու պատժամիջոցներ աշխատանքում բռնության և ոտնձգության դեպքում,

5) ապահովելու, որ աշխատանքում գենդերային հիմքով բռնության և ոտնձգության զոհերն արդյունավետ հասանելիություն ունենան գենդերային խնդիրների վրա հիմնված, բողոքների և վեճերի լուծմանն ուղղված անվտանգ և արդյունավետ մեխանիզմներին, աջակցությանը, ծառայություններին և իրավական պաշտպանության միջոցներին,

6) ճանաչելու ընտանեկան բռնության հետևանքները և ողջամտության սահմաններում մեղմացնելու դրանց ազդեցությունն աշխատանքում,

7) ապահովելու, որ աշխատողներն իրավունք ունենան հեռանալու աշխատանքային իրավիճակից, երբ նրանք ողջամիտ հիմնավորում ունեն ենթադրելու, որ այն



անմիջական և լուրջ վտանգ է ներկայացնում կյանքի, առողջության կամ անվտանգության համար՝ բռնության և ոտնձգության պատճառով՝ առանց վրեժխնդրության կամ այլ անհարկի հետևանքներ կրելու, ինչպես նաև ունենան այդ մասին ղեկավարությանը տեղեկացնելու պարտավորություն,

8) ապահովելու, որ աշխատանքի տեսչությունները և համապատասխան այլ մարմիններ, ըստ անհրաժեշտության, իրավասու լինեն զբաղվելու աշխատանքում բռնության և ոտնձգության հետ կապված հարցերով, այդ թվում՝ տալով այնպիսի հրամաններ, որոնցով պահանջվում են միջոցներն անհապաղ կատարողական ուժով, և հրամաններ կյանքին, առողջությանը կամ անվտանգությանը սպառնացող անմիջական վտանգի դեպքում աշխատանքը դադարեցնելու մասին, որոնք ենթակա են բողոքարկման ցանկացած իրավունքի դատական կամ վարչական մարմնին, ինչը կարող է նախատեսված լինել օրենքով (հոդված 10),

3.10. խորհրդակցելով գործատուների աշխատողների հարցերով զբաղվող ներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ՝ ապահովել, որ՝

1) աշխատանքում բռնության ու ոտնձգության հետ կապված հարցերը կարգավորվեն համապատասխան ազգային քաղաքականություններով, ինչպիսիք օրինակ՝ աշխատանքային անվտանգությանն ու առողջությանը, իրավահավասարությանը և խտրականության բացառմանը և միգրացիային վերաբերող քաղաքականությունները,

2) գործատուներին և աշխատողներին, նրանց հարցերով զբաղվող կազմակերպություններին և համապատասխան մարմիններին անհրաժեշտության դեպքում մատչելի ձևաչափերով տրամադրվեն աշխատանքում բռնության և ոտնձգության, այդ թվում՝ գենդերային հիմքով բռնության և ոտնձգության վերաբերյալ ուղեցույցներ, ռեսուրսներ, վերապատրաստման դասընթաց կամ այլ գործիքներ,

3) իրականացվեն նախաձեռնություններ, այդ թվում՝ իրազեկման բարձրացմանն ուղղված արշավներ (հոդված 11):

4. Արտաքին գործերի նախարարության կողմից ներկայացված՝ Կոնվենցիայի ուժի մեջ մտնելու կարգի վերաբերյալ տեղեկանքի համաձայն՝



1) Կոնվենցիան ուժի մեջ է մտել 2021 թվականի հունիսի 25-ին,

2) Կոնվենցիան վավերացվել է 49 պետության կողմից, ուժի մեջ է մտել 39 պետության համար:

Ելնելով գործի քննության արդյունքներից և ղեկավարվելով Սահմանադրության 168-րդ հոդվածի 3-րդ կետով, 170-րդ հոդվածի 1-ին և 4-րդ մասերով, ինչպես նաև «Սահմանադրական դատարանի մասին» սահմանադրական օրենքի 63, 64 և 74-րդ հոդվածներով՝ Սահմանադրական դատարանը **Ո Ր Ո Շ Ե Ց** .

1. «Բռնության և ոտնձգության մասին կոնվենցիա, 2019 թ. (թիվ 190)» կոնվենցիայում ամրագրված պարտավորությունները համապատասխանում են Սահմանադրությանը:

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

**ՆԱԽԱԳԱՀՈՂ**



**Ա. ԴԻԼԱՆՅԱՆ**

1 հուլիսի 2025 թվականի  
ՍԴՈ-1788