

ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՐՑԵՐԻ ԿԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

(Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում
2023 թվականի մայիսի 3-ին կատարված փոփոխություններով և
լրացումներով)



Բովանդակություն

Հապավումներ և եզրույթներ.....	1
Ուղեցույցի նպատակը.....	3
Ներածություն.....	4
Բաժին 1. Աշխատանքային օրենսգրքում 2023 թվականի մայիսի 3-ին կատարված փոփոխությունների և լրացումների ընդհանուր նկարագիրը.....	6
Բաժին 2. Աշխատանքային օրենսգրքում գենդերային հավասարության հարցերը.....	11
2.1 Խտրականության արգելքն աշխատավայրում.....	11
2.1.1 Խտրականության արգելքի սկզբունքն աշխատանքի ընդունելիս.....	12
2.1.2 Խտրականության արգելքի սկզբունքն աշխատանքի ընթացքում.....	13
• Առաջիադասումը.....	12
• Աշխատավարձը.....	13
• Անձնական տվյալների պաշտպանությունը.....	14
• Մայրության պաշտպանությունը.....	14
2.1.3 Խտրականության արգելքն աշխատանքից ազատվելիս.....	15
2.2 Հարկադիր աշխատանքի արգելքը.....	17
2.3 Բռնության կամ սեռական ոտնձգության արգելքն աշխատավայրում.....	17
2.4 Կանանց համար աշխատավայրում սահմանված աշխատաժամանակի առանձնահատկությունները.....	18
2.5 Առողջ և անվտանգ պայմաններ հղի և կրծքով կերակրող կանանց համար.....	19
2.5.1 Սանիտարահիգիենիկ սենյակներ հանգստանալու, երեխաներին կրծքով կերակրելու համար.....	20
2.6 Կանանց հանգստի իրավունքի որոշ առանձնահատկություններ.....	21
2.6.1 Երաշխիքներ հղիների համար.....	21
2.6.2 Երաշխիքներ մինչև երկու տարեկան երեխա ունեցող կնոջ համար.....	21
2.7 Կանանց արձակուրդի որոշ առանձնահատկություններ.....	22
2.7.1 Կանանց ամենամյա արձակուրդը.....	22
2.7.2 Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը.....	22
2.7.3 Նորածին որդեգրողի կամ նորածին խնամակալի արձակուրդը.....	22
2.7.4 Փոխնակ մոր միջոցով երեխա ունեցած աշխատողի արձակուրդը.....	22
2.8 Մայրության նպաստը.....	23

2.9 Տղամարդկանց արձակուրդի որոշ առանձնահատկություններ.....	23
2.9.1 Հայրության արձակուրդ.....	23
2.10 Մինչև 3 տարեկան երեխայի խնամքի համար արձակուրդը կանանց և տղամարդկանց համար.....	24
2.10.1 Արձակուրդի ժամանակահատվածի ներառումը աշխատանքային ստաժում.....	24
2.11 Տնաշխատներ.....	25
Բաժին 3. Աշխատավայրում գեղդերային խտրականության, բռնության և ոտձգության դեպքում պաշտպանության մեխանիզմները.....	26
Նորմատիվ իրավական ակտերի և գրականության ցանկ.....	41

Հապավումներ և եզրույթներ

ՀՀ - Հայաստանի Հանրապետություն

ԱՕ - Աշխատանքային օրենսգիրք

ԱԱՏՄ - Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին

ԵԱՀԿ - Եվրոպայում անվտանգության և համագործակցության կազմակերպություն

ԵԽ - Եվրոպայի խորհուրդ

ԿՆԽՎԿ - Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա

ՄԱԿ - Միավորված ազգերի կազմակերպություն

ՎԻՎ/ ՎԻՎՕ - Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրք

Սեռ- Սեռը կենսաբանական հատկանիշների ամբողջություն է, որոնցով որոշվում է մարդկանց՝ իգական կամ արական լինելը [Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպություն, հրապարակում՝ «Սեռական և վերարտադրողական առողջություն և հետազոտություն», 14.12.2023թ. դրությամբ]:

Գենդեր- Եթե կենսաբանական սեռն այն է, ինչով ծնվում են մարդիկ, ապա գենդերը վերաբերում է կանանց, տղամարդկանց, աղջիկների, տղաների՝ սոցիալապես կառուցված առանձնահատկություններին: Այն ներառում է բոլոր այն կանոնները, վարքագծերն ու դերերը, որոնք կապված են կնոջ, տղամարդու, աղջկա կամ տղայի հետ, ինչպես նաև վերջիններիս միջև փոխհարաբերությունները [Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպություն, հրապարակում՝ «Գենդեր», 14.12.2023թ. դրությամբ]:

Գենդերային խտրականություն- Գենդերային խտրականությունը մի վարվելակերպ է, երբ մեկ սեռին տրվում է նախապատվություն մյուս սեռի համեմատությամբ, ուստի սույն ուղեցույցի շրջանակներում որպես գենդերային խտրականություն է դիտարկվում աշխատավայրում սեռի հիմքով դրսևորված խտրականությունը՝ աշխատանքի ընդունման, աշխատանքային հարաբերությունների իրացման և աշխատանքից ազատման ընթացքում [Կանանց ռեսուրսային կենտրոն Հայաստան, «Գենդերային բռնության զոհերի ուղղորդում», ձեռնարկ, 2013, ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդվածներ 3.1, 114]:

Գենդերային բռնություն- Չկա գենդերային բռնության մեկ համընդհանուր սահմանում: Որպես կանոն այն կարելի է բնութագրել որպես սեռով պայմանավորված բռնություն, որը հենվում է ուժերի անհավասարակշռության վրա և նպատակ է հետապնդում նվաստացնել անձին և

վերջինիս կամ անձանց խմբին նվաստացած զգալ, ուստի սույն ուղեցույցի շրջանակներում որպես գենդերային բռնություն է դիտարկվում աշխատավայրում սեռի հիմքով դրսևորված ֆիզիկական, հոգեբանական, տնտեսական և սեռական բռնությունը [Եվրոպայի խորհուրդ, հրապարակում՝ «Գենդեր և առողջություն», 14.12.2023թ. դրությամբ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 3.3]:

Սեռական ոտնձգություն- Սույն ուղեցույցի շրջանակներում որպես սեռական ոտնձգություն է դիտարկվում աշխատավայրում անցանկալի սեռական բնույթի վարքագիծը, ցանկացած գործողությունը, որոնք դիմացինի մոտ առաջացնում են անհանգստություն՝ հայացքներ, հպումներ, շոշափումներ, առաջարկներ, կատակներ, սպառնալիքներ, որոնց նպատակը կամ արդյունքն անձի արժանապատվության ոտնահարումն է [Կանանց ռեսուրսային կենտրոն Հայաստան, «Գենդերային բռնության զոհերի ուղղորդում», ձեռնարկ, 2013թ., «ՀՀ քրեական նոր օրենսգրքում տեղ գտած հայեցակարգային մոտեցումների և նոր ինստիտուտների մեկնաբանման ուղեցույց», 2022թ.]:

Թրաֆիքինգ- Թրաֆիքինգը՝ շահագործման նպատակով մարդուն հավաքագրելը, տեղափոխելը, փոխանցելը, թաքցնելը կամ ստանալը, ինչպես նաև մարդուն շահագործելը կամ շահագործման վիճակի մեջ դնելը կամ պահելն է՝ բռնություն գործադրելով, կամ դա գործադրելու սպառնալիքով կամ հարկադրանքի այլ ձևերով, առևանգման, խաբեության կամ վստահությունը չարաշահելու, անձի պաշտոնից կամ ծառայողական դիրքից կամ լիազորություններից բխող ազդեցությունը կամ անձի անձնական կախվածությունը կամ վիճակի խոցելիությունն օգտագործելու և այլ միջոցներով: Սույն ուղեցույցի շրջանակներում որպես թրաֆիքինգ է դիտարկվում աշխատավայրում մարդու՝ սեքսուալ շահագործումը, պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքը կամ ծառայություն մատուցելուն կամ հակաիրավական գործողություններ կատարելուն հարկադրելը, ստրկությանը նմանվող վիճակի մեջ դնելը և այլն [ՀՀ քրեական օրենսգիրք, հոդված 188]:

Աշխատանքի վայրը (աշխատավայրը)- Աշխատանքի վայրն (աշխատավայրը) այն տեղն է, որտեղ աշխատողը կատարում է աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով սահմանված աշխատանքային գործառույթները, կամ որտեղ աշխատողը պետք է գտնվի կամ պետք է ներկայանա՝ իր աշխատանքով պայմանավորված, և որն ուղղակի (անմիջականորեն) կամ անուղղակի գտնվում է գործատուի կառավարման (ղեկավարման) կամ հսկողության ներքո [ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 18.1]:

Ուղեցույցի նպատակը

Ուղեցույցի նպատակն է աշխատավայրում գենդերային հարցերի վերաբերյալ աշխատողների իրազեկվածության բարձրացումը՝ սեռով պայմանավորված աշխատանքային իրավունքների և երաշխիքների առանձնահատկությունների, գենդերային խտրականության, բռնության և սեռական ոտնձգությունների արգելքի և պաշտպանության մեխանիզմների ապահովման համատեքստում՝ շեշտադրելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում 2023թ.-ի մայիսի 3-ին կատարված փոփոխություններն ու լրացումները:

Ներածություն

Աշխատավայրում և աշխատանքային իրավահարաբերություններում գենդերային հավասարության կարևորությունն ընդգծվում է ինչպես ՀՀ ներպետական օրենսդրությամբ, այնպես էլ միջազգային իրավական ակտերով և փաստաթղթերով: Հայաստանի Հանրապետությունը ստանձնել է մի շարք միջազգային պարտավորություններ՝ գենդերային բաղադրիչը ներառելու իր բոլոր պետական հաստատություններում, ռազմավարություններում ու ծրագրերում [«Պեկինի հռչակագիրը և գործողությունների ծրագիրը», 1995թ.]: Բացի այդ, Հայաստանը գենդերային հավասարության ապահովման նպատակով պարտավորվել է ամենուր վերջ դնել բոլոր կանանց և աղջիկների նկատմամբ գործադրվող խտրականության բոլոր ձևերին, վերացնել բոլոր կանանց և աղջիկների հանդեպ գործադրվող բռնության բոլոր ձևերը պետական և մասնավոր ոլորտներում, այդ թվում՝ թրաֆիքինգը և սեռական ու շահագործման այլ տեսակները, ճանաչել և արժևորել չվարձատրվող տնային և խնամքի աշխատանքը՝ հանրային ծառայությունների տրամադրման, ենթակառուցվածքների և սոցիալական պաշտպանության քաղաքականությունների և տնային տնտեսությունում կամ ընտանիքում, ընդունել և ամրապնդել առողջ քաղաքականություն և կիրարկելի օրենսդրություն՝ գենդերային հավասարության խթանման և բոլոր մակարդակներում բոլոր կանանց և աղջիկների զորացման նպատակով և այլն [«ՄԱԿ-ի «2030 թվականի կայուն զարգացման օրակարգը» և Կայուն զարգացման նպատակները Հայաստանում», 14.12.2023թ. դրությամբ]: Ի ապահովումն միջազգային պարտավորությունների՝ Հայաստանի Հանրապետությունը առաջին անգամ 2011 թվականի մայիսի 20-ին ընդունել է գենդերային քաղաքականության ռազմավարությունը, իսկ 2019 թվականի սեպտեմբերի 19-ին՝ երկրորդ գենդերային քաղաքականության ռազմավարությունը, որը գործում է մինչ օրս [ՀՀ կառավարության 20 մայիս

2011 թվականի N 19 արձանագրային որոշումը և ՀՀ կառավարության 19 սեպտեմբերի 2019 թվականի N 1334-Լ որոշումը]:

Հայաստանի Հանրապետությունը օրենսդրական մակարդակով նախատեսել է գենդերային հավասարության վերաբերյալ կարգավորումներ և համապատասխան նպատակներ, որոնցով երաշխավորվել են օրենքի առջև ընդհանուր հավասարության, կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության և խտրականության արգելքի իրավունքները, այդ թվում՝ սեռով, անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներով պայմանավորված [ՀՀ Սահմանադրություն, հոդվածներ 28, 29, 30]:

ՀՀ Սահմանադրություն, հոդված 30 Կանայք և տղամարդիկ իրավահավասար են:

Օրենսդրությամբ աշխատավայրում հավասար հնարավորություններ են նախատեսվել կնոջ և տղամարդու համար, սահմանվել են վերջիններիս կարգավիճակով պայմանավորված առանձնահատկությունները, երաշխիքները, իսկ դրանցից դուրս կատարված գործողությունները դիտարկվել են որպես գենդերային ուղղակի խտրականություն (ընտանեկան դրության, հղիության և ընտանեկան պարտականությունների կատարման հիմքով խտրականությունը, միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց տարբեր վարձատրությունը, աշխատանքի վարձատրության ցանկացած փոփոխությունը (բարձրացում կամ իջեցում) կամ աշխատանքի պայմանների վատթարացումը սեռի հատկանիշով, սեռական ոտնձգությունը, և երբ անձը սեռի հատկանիշով ենթարկվել, ենթարկվում կամ կարող է ենթարկվել առավել վատ կամ անբարենպաստ վերաբերմունքի միևնույն կամ նմանատիպ իրավիճակում) [«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 6, ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդվածներ 3.1, 3.3]:

Բացի այդ, Աշխատանքային օրենսգրքում 2023 թվականի մայիսի 3-ին կատարվել են մեծածավալ փոփոխություններ և լրացումներ, որոնք ներառել են ինչպես աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող ընդհանուր կարգավորումներ, այնպես էլ աշխատավայրում խտրականության, բռնության, սեռական ոտնձգության արգելքի և այլ գենդերային հարցերի վերաբերյալ դրույթներ:

Աշխատանքային իրավահարաբերությունների շրջանակներում աշխատողների իրազեկվածության բարձրացման, իրավունքների և ազատությունների պրակտիկ ապահովման և դրանց պաշտպանության խթանման նպատակով մշակվել է սույն ուղեցույցը:

Ուղեցույցն անդրադառնում է Աշխատանքային օրենսգրքում 2023 թվականի մայիսի 3-ին կատարված ընդհանուր փոփոխություններին՝ շեշտադրելով գենդերային հավասարության հարցերը, ներկայացնելով աշխատանքային իրավունքների, ինչպես նաև աշխատավայրում գենդերային խտրականության, բռնության և ոտձգության պաշտպանության մեխանիզմները:

Բաժին 1. Աշխատանքային օրենսգրքում 2023 թվականի մայիսի 3-ին կատարված փոփոխությունների և լրացումների ընդհանուր նկարագիրը

Աշխատանքային օրենսգրքում 2023 թվականի մայիսի 3-ին կատարվել են լայնածավալ փոփոխություններ և լրացումներ: Հիմնական փոփոխությունները և լրացումները ստորև ներկայացվում է՝ ըստ թեմատիկ խմբավորման:

Կենսաթոշակային տարիքը լրացած անձինք

Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերից հանվել է կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հանգամանքը: Այսինքն՝ կենսաթոշակային տարիքը լրացած անձինք այլևս իրավունք ունեն գործատուի հետ կնքելու անորոշ ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր՝ ի տարբերություն նախորդ կարգավորման, որով սահմանվում էր, որ վերջիններիս հետ աշխատանքային պայմանագիրը կարող էր կնքվել միայն որոշակի ժամկետով:

Անչափահասներ

Կրճատվել են մինչև 18 տարեկան անձանց աշխատաժամանակի տևողությունները, սահմանվել է, որ նրանք կարող են աշխատել միայն պարտադիր կրթության համար սահմանված ժամերից դուրս:

Սահմանվել է նաև, որ մինչև 18 տարեկան աշխատողներին հանգստանալու և սնվելու համար ընդմիջումը տրամադրվում է իրենց նախընտրած ժամին:

Հղիներ և երեխա ունեցող աշխատողներ

Իրավունք է տրվել ոչ թե մինչև մեկ (ինչպես նախկինում էր), այլ մինչև երկու տարեկան երեխա խնամող աշխատողին նվազեցնել իր աշխատաժամանակը:

Սահմանվել է, որ լրացուցիչ ընդմիջում տրամադրվելու է մինչև երկու տարեկան երեխա ունեցող կնոջը, բացի այդ, ընդմիջումները կարող են միավորվել և միացվել հանգստի և սնվելու համար ընդմիջմանը կամ տրամադրվել աշխատանքային օրվա սկզբին կամ տեղափոխվել աշխատանքային օրվա վերջ:

Նշվել է նաև, որ հղի կանանց հանգստանալու և սնվելու համար ընդմիջումը տրամադրվում է իրենց նախընտրած ժամին:

Աշխատավայրում բռնությունը

Ամրագրվել է աշխատանքում բռնության կամ սեռական ոտնձգության հասկացությունը և դրա արգելքն աշխատավայրում:

Աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանները

Աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, աշխատանքային պայմանագրում նշվող էական պայմանների ցանկում ավելացել է նաև աշխատանքի վայրի մասին պարտադիր նշումը, ինչպես նաև սահմանվել է աշխատանքի վայր հասկացությունը, մասնավորապես աշխատանքի վայրն (աշխատավայրը) այն տեղն է, որտեղ աշխատողը կատարում է աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով սահմանված աշխատանքային գործառույթները, կամ որտեղ աշխատողը պետք է գտնվի կամ պետք է ներկայանա՝ իր աշխատանքով պայմանավորված, և որն ուղղակի կամ անուղղակի գտնվում է գործատուի կառավարման կամ հսկողության ներքո:

Աշխատանքային պայմանագրի կնքման եղանակները

Նախքան փոփոխությունները, աշխատանքային պայմանագիրը կարող էր կնքվել գրավոր ձևով՝ կողմերի ստորագրությամբ մեկ փաստաթուղթ կազմելու միջոցով: Փոփոխությունների արդյունքում, սահմանվել է, որ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել նաև փոստային կամ էլեկտրոնային եղանակով՝ այն կողմերի միջև փոխանակելով: Այս դեպքում, աշխատանքային պայմանագիրը ստորագրած կողմը աշխատանքային պայմանագրի մեկ օրինակը մյուս կողմին է տրամադրում և նրա ստորագրելուց հետո այն ստանում է հետևյալ եղանակներով:

1. աշխատանքային պայմանագրի ստորագրված օրինակը փոստային ծառայության միջոցով՝ պատվիրված նամակով, մյուս կողմի հասցեին ուղարկելու միջոցով.
2. աշխատանքային պայմանագրի ստորագրված օրինակի արտապատկերումը (ֆաքսիմիլ վերարտադրությունը) ֆաքսիմիլ կապով ուղարկելու միջոցով.
3. աշխատանքային պայմանագրի ստորագրված և էլեկտրոնային պատկերատպված (սկանավորված) օրինակը կամ աշխատանքային պայմանագրի էլեկտրոնային թվային ստորագրությամբ օրինակն էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով ուղարկելու միջոցով:

Համատեղությամբ աշխատանքը

Համատեղությամբ աշխատանքին վերաբերող կարգավորումները լրացվել են: Սահմանվել է, որ Հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձինք համատեղությամբ կատարվող գիտական, կրթական և ստեղծագործական աշխատանքը գործատուի ներքին կարգապահական կանոններով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ աշխատանքային պայմանագրով սահմանված կարգով կարող են կատարել նաև իրենց հիմնական աշխատանքի աշխատանքային ժամերի ընթացքում:

Սահմանվել է, թե որն է համարվում հիմնական աշխատանքը՝ այն աշխատանքը, որը կատարվում է առավել վաղ կնքված աշխատանքային պայմանագրի կամ առավել վաղ ընդունված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա, բացառությամբ, եթե կողմերի համաձայնությամբ աշխատողի համատեղությամբ աշխատանքը համարվում է հիմնական աշխատանք, իսկ հիմնական աշխատանքը՝ համատեղությամբ:

Արձակուրդը

Հստակեցվել է, որ կողմերի համաձայնությամբ՝ ամենամյա արձակուրդը կարող է տրամադրվել նաև մինչև աշխատողի՝ տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի 6 ամիսը լրանալը, բացի դրանից՝ սահմանվել է մինչև 2 տարի ժամկետով ուսումնական արձակուրդ ձևակերպելու հնարավորություն:

Փոփոխություններով հստակեցվել է նաև, որ ամենամյա արձակուրդի տրամադրման համար այսուհետ պարտադիր է աշխատողի կողմից դիմումի ներկայացումը: Բացառություն է սահմանվել այն դեպքը, երբ աշխատողը երկուսուկես աշխատանքային տարի անընդմեջ խուսափում կամ հրաժարվում է իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդի օգտագործումից՝ չներկայացնելով դիմում: Այս դեպքում գործատուն պարտադիր կերպով տվյալ աշխատողին ամենամյա արձակուրդի ուղարկելու վերաբերյալ որոշում է կայացնում՝ առանց աշխատողի դիմումի:

Կարևոր փոփոխություն է նաև այն, որ աշխատողին հնարավորություն է տրվել ամենամյա արձակուրդի դիմում ներկայացնել մինչև աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը՝ նախկին մեկ տարվա փոխարեն:

Ծանուցումները

Սահմանվել է, որ աշխատանքային պայմանագրում պետք է պարտադիր ներառվեն գործատուի և աշխատողի կողմից միմյանց ծանուցելու եղանակները:

Արտաժամյա աշխատանքը

Գործատուին հնարավորություն է տրվել աշխատողին արտաժամյա աշխատանքի ներգրավել՝ առանց օրենքով սահմանված բացառիկ դեպքերի առկայության, եթե աշխատողը տվել է իր գրավոր համաձայնությունը:

Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հետ կապված հարցերը

Լրացվել են աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու պատճառով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը: Այսուհետ, բացի արդեն իսկ գործող հիմքերից, գործատուն կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը, եթե աշխատողի կողմից աշխատանքի անվտանգության կանոնները խախտելու հետևանքով վտանգվել է անձանց կյանքն ու առողջությունը, կամ աշխատողն անօրինական օգտագործել է գործատուի համակարգչային տեխնիկան կամ տեղեկատվական համակարգերը, որի միջոցով ձեռք է բերել աշխատանքային կամ անձնական տվյալներ և իրականացրել է դրանց անօրինական օգտագործում, որոնք խաթարել են գործատուի բնականոն աշխատանքը:

Հաստիքների կրճատման հիմքով պայմանագրերի լուծման դեպքում՝ աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք է սահմանվել հաշմանդամության կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողի, ինչպես նաև ֆունկցիոնալության խորը աստիճանի սահմանափակմամբ հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացող նախկին զինծառայողի կամ զոհված (մահացած) կամ անհայտ բացակայող կամ մահացած ճանաչված զինծառայողի ընտանիքի անդամի համար:

Բացի այդ, սահմանվել է, որ աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատվելու մասին դիմում ներկայացվելու դեպքում պայմանագիրը կարող է լուծվել դիմումում նշված ժամկետում՝ չպահպանելով Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված նախապես ծանուցման 30-օրյա ժամկետը, իսկ պայմանավորվածությունները չպահպանելու դեպքում՝ սահմանվել է գործատուին տուժանք վճարելու պահանջ:

Գործադուլը

Նախկին կարգավորումների փոխարեն, որոնցով գործադուլ հայտարարելու համար պահանջվում էր աշխատողների ընդհանուր թվի երկու երրորդի ձայների համաձայնությունը, նոր կարգավորումներով գործադուլ հայտարարվում է քվեարկությանը մասնակցած աշխատողների ձայների մեծամասնությամբ, որը չի կարող պակաս լինել աշխատողների

ձայների մեծամասնությամբ, որը չի կարող պակաս լինել աշխատողների ընդհանուր թվի կեսից: Բացի այդ, գործադուլ իրականացնելու նպատակների շրջանակն էապես ընդլայնվել է, հնարավորություն տալով գործադուլ իրականացնել աշխատողների տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով, այդ թվում՝ երբ աշխատանքային վեճն աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ չի լուծվել, կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը չի լուծվել, գործատուն խուսափել է հաշտեցման գործընթաց իրականացնելուց և այլն:

Փոփոխությունների համաձայն՝ գործադուլ հայտարարվելուց հետո գործատուն կամ պահանջներ ստացած կողմը կարող է դիմել դատարան՝ գործադուլն անօրինական ճանաչելու պահանջով: Դատարանը գործադուլն անօրինական կարող է ճանաչել ոչ միայն այն դեպքերում, երբ գործադուլի նպատակները հակասում են ՀՀ Սահմանադրությանը, այլ օրենքներին, կամ եթե գործադուլը հայտարարվել է Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված պահանջների և կարգի խախտմամբ, այլ նաև այն դեպքերում, եթե այն հայտարարվել է կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված կարգի խախտմամբ:

Ըստ այդմ, դատարանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած վճիռը, որով գործադուլը ճանաչվել է անօրինական, Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխություններով նախատեսվել է որպես գործադուլի դադարեցման հիմք:

Սահմանվել է նաև, որ եթե անօրինական ճանաչված գործադուլ հայտարարելու մասին որոշումն ընդունել են աշխատողների ժողովի (համաժողովի) ընտրած ներկայացուցիչները կամ աշխատողների ներկայացուցչական միասնական մարմինը, ապա անօրինական ճանաչված գործադուլին մասնակցած աշխատողները գործատուին պատճառված վնասի համար կրում են համապարտ պատասխանատվություն:

Աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքները

Օրինակ՝ որպես աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունք նախատեսվել է աշխատողների իրավունքները խախտող գործատուի և նրա լիազորած անձանց որոշումները և գործողությունները դատական կարգով բողոքարկելու իրավունքը, բացի այդ, սահմանվել է գործատուի պարտականությունը՝ աշխատողների ներկայացուցիչներին կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված կարգով անհրաժեշտ պայմաններ, տարածք և նյութատեխնիկական միջոցներ տրամադրել իրենց լիազորությունների իրականացման համար:

Բաժին 2. Աշխատանքային օրենսգրքում գենդերային հավասարության հարցերը (Ներառյալ 2023 թվականի մայիսի 3-ին կատարված փոփոխությունները և լրացումները)

2.1 Խտրականության արգելքն աշխատավայրում

Աշխատանքային օրենսգրքով դեռևս 2019 թվականից արգելվում է խտրականությունը (ՀՀ ԱՕ 3.1.): Խտրականության համար նախատեսված է նաև քրեական պատասխանատվություն (ՀՀ քրեական օրենսգիրք, հոդված 203):

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 3.1

Աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականությունն արգելվում է:

ՀՀ Քրեական օրենսգիրք, հոդված 203

Խտրականությունը՝ տարբերակված վերաբերմունքի դրսևորումը (...) սեռի, առողջական վիճակի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների հիմքով՝ պատժվում է (...) կարճաժամկետ ազատազրկմամբ՝ առավելագույնը մեկ ամիս ժամկետով:

Ընդհանուր առմամբ, խտրականություն է, երբ անձը այլ անձանց հետ գտնվում է էապես նման իրավիճակում (օրինակ՝ կինը և տղամարդը աշխատում են միևնույն կազմակերպությունում՝ որպես հաշվապահ), սակայն նրա նկատմամբ դրսևորվում է տարբերակված մոտեցում (օրինակ՝ կինը ստանում է ավելի ցածր աշխատավարձ)՝ առանց որևէ խելամիտ բացատրության և օբյեկտիվ պատճառների:

Օրենսդրական մակարդակով խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը

հանդիսանում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով, և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ (ՀՀ ԱՕ հոդված 3.1):

Խտրականությունն արգելվում է՝

- Աշխատանքի ընդունելիս
- Աշխատանքային պարտականություններն իրականացնելիս
- Աշխատանքից ազատելիս

2.1.1 Խտրականության արգելքի սկզբունքն աշխատանքի ընդունելիս

Աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) արգելվում է, գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի, խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելը, օրինակ՝ տարիք, արտաքին տվյալներ:

Սակայն, նման պայմաններ սահմանելը խտրականություն չի համարվում, եթե բխում է աշխատանքին ներհատուկ պահանջներից (ՀՀ ԱՕ հոդված 3.1): Աշխատանքին ներհատուկ պահանջները բխում են տվյալ աշխատանքի բնույթից և առանձնահատկությունից, հանդիսանում տվյալ աշխատանքին ներհատուկ որոշիչ և էական հատկանիշներ, եթե նման պահանջները հետապնդում են իրավաչափ նպատակ և անհրաժեշտ են տվյալ աշխատանքն իրականացնելու համար: Օրինակ՝ լեզուների իմացության պահանջը՝ թարգմանչի աշխատանքի համար, ստաժի պահանջը՝ նեղ ոլորտում աշխատելու համար, բավարար տեսողության պահանջը՝ վարորդ աշխատելու համար, չեն կարող համարվել խտրականություն:

2.1.2 Խտրականության արգելքի սկզբունքն աշխատանքի ընթացքում

Աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում արգելվում է խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ պայման սահմանելը (ՀՀ ԱՕ հոդված 3.1):

Նման խտրական պայմաններ կարող են հանդիսանալ աշխատողի վրա հավելյալ, այդ թվում՝ ոչ մասնագիտական գործառույթներ դնելը, օրինակ՝ սուրճ պատրաստելը, աշխատողին հաստիքային կամ մասնագիտական առաջխաղացման հնարավորություն չտալը, մյուս աշխատողների հետ նույնանման աշխատանքի կատարման դեպքում անհամաչափ վարձատրությունը և այլն:

Առաջխաղացումը

Աշխատանքի առաջխաղացման համար արգելվում է գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի, խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելը: Աշխատանքի բնույթից ելնելով աշխատողի առաջխաղացումը կարող է իրականացվել ըստ ոլորտային օրենսդրությամբ սահմանված կարգի՝ մրցույթների, ատեստավորումների արդյունքում (տե՛ս, օրինակ՝ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը, հոդված 10, «Քննչական կոմիտեի մասին» ՀՀ օրենքը, հոդված 35, Ոստիցիչների կամավոր ատեստավորման, կամավոր ատեստավորման արդյունքով ոստիցի դրույքաչափի եվ դրան հատկացվող հավելավճարի տրամադրման, կամավոր ատեստավորման հանձնաժողովի ձեկավորման կարգը հաստատելու մասին ՀՀ Կառավարության 28 ապրիլի 2022 թվականի N 596-Ն որոշումը և այլն):

Աշխատավարձը

Մասնավոր ոլորտում աշխատողների համար

Տղամարդկանց և կանանց միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց վճարվում է նույն չափով աշխատավարձ: Աշխատանքների որակավորման համակարգի կիրառման դեպքում միևնույն չափանիշները պետք է կիրառվեն ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց նկատմամբ, և այդ համակարգը պետք է մշակված լինի այնպես, որ բացառի սեռային հատկանիշներով ցանկացած խտրականություն (ՀՀ ԱՕ հոդվածներ 178, 180):

Պետական / տեղական ինքնակառավարման մարմիններում աշխատողների համար Յուրաքանչյուր հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձ, հանրային ծառայող, քաղաքացիական ծառայող, առանց որևէ խտրականության, ունի օրենքով սահմանված չափով վարձատրության իրավունք («Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 48, «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 26):

Անձնական տվյալների պաշտպանությունը

Աշխատողի անձնական տվյալներ են հանդիսանում նրա անձնական կյանքի, ընտանեկան կյանքի (ամուսնություն, ամուսնալուծություն, երեխաների առկայություն և այլն), ֆիզիոլոգիական (օրինակ՝ հղիություն), սոցիալական վիճակի վերաբերյալ կամ նման այլ տեղեկությունները, որոնք հաճախ աշխատավայրում դառնում են գենդերային խտրականության, սեռական ոտնձգության կամ բռնության պատճառներ: Նման խախտումներից խուսափելու նպատակով օրենսդրական մակարդակով սահմանվել է, որ աշխատողի անձնական կյանքի վերաբերյալ տվյալներ կարող են ձեռք բերվել միայն նրա գրավոր համաձայնությամբ՝ աշխատանքի տեղավորման, աշխատանքում առաջխաղացման, աշխատողների անձնական անվտանգության ապահովման, կամ այլ իրավաչափ նպատակներով: Աշխատողի անձնական տվյալները երրորդ անձից ստանալու դեպքում անգամ պետք է առկա լինի աշխատողի գրավոր համաձայնությունը (ՀՀ ԱՕ հոդվածներ 131, 132): Աշխատանքային օրենսգրքում ամրագրված հարցերն առանձին կարգավորվում են նաև «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքով:

Մայրության պաշտպանությունը

Աշխատանքային օրենսգիրքը նաև սահմանում է մայրության պաշտպանության որոշ դրույթներ և երաշխիքներ. մասնավորապես

- Արգելվում է հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց ներգրավել ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում, ինչպես նաև հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց համար ծանր և վնասակար համարվող աշխատանքներում: Հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց համար ծանր և վնասակար համարվող աշխատանքների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 29 դեկտեմբերի 2005 թվականի N 2308-Ն որոշմամբ:

- Աշխատանքի վնասակար պայմանների և վտանգավոր գործոնների ցանկի, ինչպես նաև աշխատավայրի գնահատման արդյունքների հիման վրա գործատուն պարտավոր է որոշել հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց անվտանգության և առողջության վրա ազդող վտանգավոր գործոնների ազդեցության տևողությունը և բնույթը: Հնարավոր ազդեցության առկայությունը որոշելուց հետո գործատուն պարտավոր է վտանգավոր գործոնների ազդեցության ռիսկի վերացման նպատակով ձեռնարկել ժամանակավոր միջոցներ:
- Վտանգավոր գործոնների վերացման հնարավորություն չունենալու դեպքում գործատուն միջոցներ է ձեռնարկում բարելավելու աշխատանքային պայմանները, որպեսզի հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանայք չենթարկվեն նման գործոնների ազդեցությանը: Եթե աշխատանքային պայմանների փոփոխությամբ նման ազդեցությունը հնարավոր չէ վերացնել, ապա գործատուն պարտավոր է կնոջը (նրա համաձայնությամբ) փոխադրել այլ աշխատանքի նույն կազմակերպությունում: Այդպիսի հնարավորության բացակայության դեպքում կնոջը տրամադրվում է վճարովի արձակուրդ մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի հատկացումը (ՀՀ ԱՕ հոդված 258):

2.1.3 Խտրականության արգելքն աշխատանքից ազատվելիս

Աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել աշխատողի սեռը, տարիքը, գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքները:

Աշխատանքային օրենսգրքում 2023 թվականի մայիսի 3-ին կատարված փոփոխություններով և լրացումներով, բացի խտրականության ուղիղ վկայակոչված հիմքերից (օրինակ՝ սեռ, տարիք, գենետիկական հատկանիշներ), նախատեսվել է նաև այլ անձնական և սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների հիմքերով խտրականության արգելքը: Կարևոր է նշել, որ «այլ հանգամանքների» նկարագիր կամ ցանկ օրենսդրությունը չի սահմանում, հետևաբար յուրաքանչյուր դեպքում կողմերը՝ գործատուն և աշխատողը, ինչպես նաև վարչական մարմինը կամ դատարանը ազատ են դրանք որպես խտրականության հիմք դիտարկելու հարցում (ՀՀ ԱՕ հոդված 114):

Ավելին, Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված են որոշ երաշխիքներ հղիների և երեխաների խնամքով զբաղվող անձանց համար՝ աշխատանքից ազատվելու հետ կապված:

Այսպես՝

Գործատուն իր նախաձեռնությամբ իրավունք չունի աշխատանքից ազատել

- Հղի կնոջը՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը,
- Մինչև 3 տարեկան երեխային փաստացի խնամող ընտանիքի մոր (խորթ մոր), հոր (խորթ հոր) կամ խնամակալի՝ արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում,
- Բացառություն են միայն այն դեպքերը, երբ գործատուն լուծարվում է, հանվում պետական հաշվառումից (նոտարն ազատվում է պաշտոնից), աշխատողը պարբերաբար չի կատարում իր պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի (հարգելի պատճառների ցանկ օրենսդիրը չի նշում, հետևաբար յուրաքանչյուր դեպքում կողմերը՝ գործատուն և աշխատողը, ինչպես նաև վարչական մարմինը կամ դատարանը իրենք են գնահատում աշխատողի կողմից իր պարտականությունները չկատարելու պատճառների հարգելի լինելու հանգամանքը), գործատուն կորցնում է վստահությունը աշխատողի նկատմամբ, աշխատողը հրաժարվում է պարտադիր բժշկական զննությունից կամ աշխատանքն իրականացնում է ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների ազդեցության տակ, և գործատուն աշխատանքից ազատում է աշխատողին այդ հիմքերից որևէ մեկով:
- Բացի այդ, գործատուն իր նախաձեռնությամբ չի կարող աշխատանքից ազատել աշխատողին, եթե վերջինս չի ներկայացել աշխատանքի իր մինչև 12 տարեկան երեխայի խնամքը կազմակերպելու նպատակով, եթե երեխայի ուսումնական հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդները չպլանավորված տեղափոխվել են (ՀՀ ԱՕ հոդվածներ 114, 173, 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 5-րդ, 6-րդ, 8-րդ և 10-րդ կետեր):

2.2 Հարկադիր աշխատանքի արգելքը

2022 թվական հոկտեմբերի 5-ից Աշխատանքային օրենսգրքով արգելվում է պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքը:

Պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք է համարվում որևէ ձևի հարկադրանքի գործադրմամբ կամ գործադրման սպառնալիքի տակ անձից պահանջվող կամ անձի կողմից կատարվող ցանկացած աշխատանքը կամ ծառայությունը, որի համար այդ անձը կամավոր չի հայտնել իր համաձայնությունը (ՀՀ ԱՕ հոդված 3.2): Հարկադիր աշխատանքը ներառվում է նաև մարդու թրաֆիքինգի դրսևորումների մեջ (ՀՀ քրեական օրենսգիրք, հոդված 188) :

2.3 Բռնության կամ սեռական ոտնձգության արգելքն աշխատավայրում

Աշխատանքային օրենսգրքով 2023 թվականի մայիսի 3-ից սահմանվել է բռնության կամ սեռական ոտնձգության արգելքն աշխատավայրում (ՀՀ ԱՕ հոդված 3.3):

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 3.3

Բռնությունն աշխատավայրում կամ աշխատանքային պարտականությունների կատարման այլ վայրում (ներառյալ՝ գործուղումները) աշխատողի կամ երրորդ անձի դեմ ուղղված բռնի կամ բռնության սպառնալիք պարունակող միանգամյա կամ կրկնվող արարք է, որը հանգեցնում է կամ կարող է հանգեցնել ֆիզիկական, հոգեկան, սեռական կամ տնտեսական վնասի կամ անձի համար թշնամական կամ նվաստացուցիչ միջավայրի ձևավորման:

«Գենդերային հիմքով բռնություն» կամ «կանանց նկատմամբ գենդերային հիմքով բռնություն» եզրույթներն ուղղակիորեն նախատեսված չեն ՀՀ ներպետական իրավական ակտերում: Ընդհանուր առմամբ, գենդերային բռնությունը կարող է լինել ինչպես ֆիզիկական (առողջությանը պատճառված վնաս), այնպես էլ տնտեսական (գույքի կորուստ, վնաս), վերբալ կամ հոգեբանական (վիրավորանք, զրպարտություն, սպառնալիք) և սեռական [ՀՀ կառավարության 15 ապրիլի 2021 թվականի N 601-Ն որոշում, «ՀՀ քրեական նոր օրենսգրքում տեղ գտած հայեցակարգային մոտեցումների և նոր ինստիտուտների մեկնաբանման ուղեցույց», 2022թ.]:

Սեռական բռնությունն ու ոտնձգությունն աշխատավայրում (գործուղման վայրում) սեռական բնույթի անցանկալի արարքներն են, որոնք կարող են ունենալ ֆիզիկական կամ խոսքային կամ ոչ խոսքային դրսևորումներ (օրինակ՝ սեռական բնույթի առաջարկները, հպումները), և որն ուղղակի կամ անուղղակի ազդում է անձի՝ աշխատանքի վերաբերյալ որոշումների կայացման վրա: Աշխատավայրում սեռական հարաբերությունը կամ սեքսուալ բնույթի այլ գործողությունները, սեռական կարիքները բավարարելը սեռական ոտնձգություն են համարվում, եթե կատարվում են անձի կամքին հակառակ կամ նրա կամքն անտեսելով՝ անձի նկատմամբ բռնություն գործադրելով, նրա անօգնական վիճակն օգտագործելով, շանտաժի, գույքը ոչնչացնելու, վնասելու կամ վերցնելու սպառնալիքով և այլն: Աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունները հաճախ կատարվում են գործատուից նյութական կամ այլ կախվածության մեջ գտնվող անձի նկատմամբ: Ի դեպ, աշխատավայրում բռնության կամ սեռական ոտնձգության ենթարկված աշխատողին իր ցանկությամբ տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդ՝ անկախ աշխատանքի կատարման ժամանակահատվածից

2.4 Կանանց համար աշխատավայրում սահմանված աշխատաժամանակի առանձնահատկությունները

Աշխատանքային օրենսգրքում 2023 թվականի մայիսի 3-ին կատարված փոփոխություններով լրացվել են աշխատող կանանց երաշխիքները: Մասնավորապես այժմ ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ սահմանվում է հղի կնոջ և մինչև երկու տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով (նախկին մեկ տարեկանի փոխարեն): Ոչ լրիվ աշխատաժամանակի հատկացման կարգը սահմանվում է գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ և կարող է ներառվել աշխատանքային պայմանագրում:

Հարկ է նշել, որ ամենամյա արձակուրդի տևողությունը սահմանելու, աշխատանքային ստաժը հաշվարկելու, ավելի բարձր պաշտոնի նշանակելու, որակավորումը բարձրացնելու, ինչպես նաև աշխատողի աշխատանքային այլ իրավունքներ իրականացնելու ժամանակ ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններում կատարված աշխատանքը հիմք չէ սահմանափակումներ կիրառելու համար (ՀՀ ԱՕ հոդված 141):

2.5 Առողջ և անվտանգ պայմաններ հղի և կրծքով կերակրող կանանց համար

ՀՀ Սահմանադրությունը երաշխավորում է, որ յուրաքանչյուր աշխատողունի առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների իրավունք (հոդված 82):

Ըստ այդմ՝ Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանվում է, որ գործատուն պարտավոր է.

- Յուրաքանչյուր աշխատողի համար ստեղծել պատշաճ, անվտանգ և առողջության համար անվնաս պայմաններ (ՀՀ ԱՕ հոդված 243),
- Ապահովել աշխատողների անվտանգությունը և առողջության պահպանությունը (ՀՀ ԱՕ հոդված 243),
- Ապահովել առողջության համար աշխատանքի անվտանգ և անվնաս պայմանները (անվտանգության տեխնիկայի նորմերի և կանոնների պահպանումը, պատշաճ լուսավորությունը, ջեռուցումը, օդափոխությունը, սահմանված նվազագույն նորմաներից ցածր աղմուկը, ճառագայթումը, վիբրացիան և աշխատողի առողջության համար բացասական ներգործություն ունեցող վտանգավոր այլ գործոններ) (ՀՀ ԱՕ հոդված 244),
- Ապահովել յուրաքանչյուր աշխատողի համար անվտանգ, հարմար և առողջության համար անվնաս աշխատավայր և շրջապատող միջավայր, կահավորված՝ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան (ՀՀ ԱՕ հոդված 245),
- Պաշտպանել աշխատողներին վտանգավոր քիմիական նյութերի ազդեցությունից (ՀՀ ԱՕ հոդված 246),
- Ապահովել սանիտարական և անձնական հիգիենայի սենյակներ կամ տեղեր՝ օրենքով սահմանված դեպքերում (ՀՀ ԱՕ հոդված 251),
- Եթե հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կնոջն անհրաժեշտ է աշխատաժամանակի ընթացքում բժշկական հետազոտություն անցնել, ապա գործատուն պարտավոր է նրան ազատել աշխատանքային պարտականությունների կատարումից՝ պահպանելով միջին աշխատավարձը, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով միջին ժամային աշխատավարձի չափը (ՀՀ ԱՕ հոդված 258):

2.5.1 Սանիտարահիգիենիկ սենյակներ հանգստանալու, երեխաներին կրծքով կերակրելու համար

Աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման մասին նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված դեպքերում և կարգին համապատասխան՝ հանգստանալու, երեխաներին կրծքով կերակրելու, զգեստափոխվելու, հագուստը, կոշիկները, անհատական պաշտպանության միջոցները պահպանելու համար գործատուի մոտ կահավորվում են սանիտարական և անձնական հիգիենայի սենյակներ կամ համապատասխան առանձնացված տեղեր՝ լվացարաններով, ցնցուղարաններով, զուգարաններով:

Այն գործատուի մոտ, որտեղ օգտագործվում են վտանգավոր նյութեր, սանիտարական և անձնական հիգիենայի սենյակները կահավորվում են նման սենյակների կահավորման համար հատուկ պահանջների պահպանմամբ: Սանիտարական և անձնական հիգիենայի սենյակների կահավորման պահանջները սահմանվում են աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերով՝ հաշվի առնելով աշխատանքի բնույթը, օգտագործվող նյութերը, աշխատողների քանակը:

Գործատուի բուժկետերը, սնվելու համար սենյակները կահավորվում են այդպիսի սենյակների կահավորման պահանջներին համապատասխան՝ հաշվի առնելով աշխատողների քանակը (ՀՀ ԱՕ 251):

2.6 Կանանց հանգստի իրավունքի որոշ առանձնահատկություններ

2.6.1 Երաշխիքներ հղիների համար

Աշխատանքը սկսելուց առավելագույնը 4 ժամ հետո աշխատողներին պետք է տրամադրվի կես ժամից մինչև 2 ժամ տևողությամբ ընդմիջում՝ հանգստանալու և սնվելու համար: Ընդ որում՝ աշխատողն իրավունք ունի ընդմիջման ժամանակահատվածում բացակայելու աշխատավայրից (ՀՀ ԱՕ հոդված 152):

Սակայն Աշխատանքային օրենսգրքում 2023 թվականի մայիսի 3-ին կատարված փոփոխություններով լրացվել են ընդմիջման երաշխիքները հղի կանանց համար:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 152

Հղի կանանց հանգստանալու և սնվելու համար ընդմիջում տրամադրվում է իրենց նախընտրած ժամին, նույնիսկ երբ վերջիններիս աշխատանքային օրվա տևողությունը չի գերազանցում 4 ժամը:

2.6.2 Երաշխիքներ մինչև երկու տարեկան երեխա ունեցող կնոջ համար

Աշխատանքային օրենսգրքում 2023 թվականի մայիսի 3-ին կատարված փոփոխություններով լրացուցիչ երաշխիքներ են սահմանվել կանանց հատկացվող ընդմիջումների համար: Մասնավորապես այժմ մինչև երկու տարեկան երեխա ունեցող աշխատողներին (նախկին մեկուկեսի փոխարեն) բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից (կես ժամից մինչև երկու ժամ), յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ:

Կնոջ ցանկությամբ այդ ընդմիջումները կարող են միավորվել և միացվել հանգստի և սնվելու համար ընդմիջմանը կամ տրամադրվել աշխատանքային օրվա սկզբին կամ տեղափոխվել աշխատանքային օրվա վերջ՝ աշխատանքային օրվա տևողության համապատասխան կրճատումով: Սույն մասով սահմանված ընդմիջումների ժամանակահատվածում աշխատողը վարձատրվում է միջին ժամային աշխատավարձի չափով (ՀՀ ԱՕ հոդված 258):

2.7 Կանանց արձակուրդի որոշ առանձնահատկություններ

2.7.1 Կանանց ամենամյա արձակուրդը

Աշխատանքի առաջին տարվա համար աշխատողին տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդ՝ տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի 6 ամիսը լրանալուց հետո: Սակայն կանանց հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդից առաջ կամ հետո ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է այդ ժամանակահատվածում՝ անկախ տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի 6 ամիսը լրանալու հանգամանքից (ՀՀ ԱՕ հոդված 164):

2.7.2 Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը

Աշխատող կանանց հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը հաշվարկվում և միանգամից ամբողջությամբ տրամադրվում է հետևյալ տևողությամբ.

- 1.140 օր (70 օր՝ հղիության, 70 օր՝ ծննդաբերության).
- 2.155 օր (70 օր՝ հղիության, 85 օր՝ ծննդաբերության)՝ բարդ ծննդաբերության դեպքում.
- 3.180 օր (70 օր՝ հղիության, 110 օր՝ ծննդաբերության)՝ միաժամանակ մեկից ավելի երեխաներ ունենալու դեպքում:

Ժամանակից շուտ ծննդաբերելու դեպքում հղիության արձակուրդի չօգտագործված օրերը գումարվում են ծննդաբերության արձակուրդի օրերին (ՀՀ ԱՕ հոդված 172):

2.7.3 Նորածին որդեգրողի կամ նորածնի խնամակալի արձակուրդը

Նորածին որդեգրած կամ նորածնի խնամակալ նշանակված աշխատողին տրամադրվում է արձակուրդ՝ որդեգրելու կամ խնամակալ նշանակվելու օրվանից մինչև նորածնի 70 օրական (երկու և ավելի նորածին որդեգրելու կամ երկու և ավելի նորածնի խնամակալ նշանակվելու դեպքում՝ մինչև նորածինների 110 օրական) դառնալը (ՀՀ ԱՕ հոդված 172):

2.7.4 Փոխնակ մոր միջոցով երեխա ունեցած աշխատողի արձակուրդը

Փոխնակ մոր միջոցով երեխա ունեցած աշխատողին (երեխայի կենսաբանական մորը) տրամադրվում է արձակուրդ երեխայի ծնվելու օրվանից մինչև նորածնի 70 օրական (երկու և ավելի նորածին երեխա ծնվելու դեպքում՝ մինչև նորածինների 110 օրական) դառնալը (ՀՀ ԱՕ հոդված 172):

2.8 Մայրության նպաստը

Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը չվճարվող արձակուրդ է: Սակայն հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող անձանց պետության կողմից տրվում է մայրության նպաստ:

Մայրության նպաստի միջոցով Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված՝ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի (արձակուրդի իրավունք ունենալու) ժամանակահատվածում մասնակիորեն կամ ամբողջությամբ փոխհատուցվում է աշխատող կանանց հղիության և ծննդաբերության պատճառով առաջացած ժամանակավոր անաշխատունակության հետևանքով կորցրած աշխատավարձը, որն անձը ստանում էր կամ կարող էր ստանալ: Մայրության նպաստը հաշվարկվում է միջին ամսական աշխատավարձից («Պետական նպաստների մասին» ՀՀ օրենք, հոդվածներ 3, 23, 24):

2.9 Տղամարդկանց արձակուրդի որոշ առանձնահատկություններ

Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն իր պահանջով առավելագույնը երկու ամիս ժամկետով տրամադրվում է չվճարվող արձակուրդ:

2.9.1 Հայրության արձակուրդ

Սկսած 2020թ.-ի սեպտեմբերի 9-ից Հայաստանում ևս հայրերին տրվել է հայրության արձակուրդ մեկնելու իրավունք: Երեխայի ծնվելու օրվանից հետո՝ 30 օրվա ընթացքում, նորածնի հոր ցանկությամբ տրամադրվում է հինգ աշխատանքային օր տևողությամբ վճարովի արձակուրդ, որի յուրաքանչյուր օրվա համար գործատուն վճարում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափով (ՀՀ ԱՕ հոդվածներ 176, 176.1):

2.10 Մինչև 3 տարեկան երեխայի խնամքի համար արձակուրդը կանանց և տղամարդկանց համար

Երեխային փաստացի խնամող ընտանիքի մոր (խորթ մոր), հոր (խորթ հոր) կամ խնամակալի ցանկությամբ տրամադրվում է երեխայի խնամքի արձակուրդ մինչև երեխայի 3 տարեկան դառնալը: Արձակուրդը վերցվում է ամբողջությամբ կամ մաս առ մաս: Այն կարող է տրամադրվել նաև արտահերթ (ՀՀ ԱՕ հոդված 173):

Մինչև երկու տարեկան երեխայի խնամքի համար ծնողին, որդեգրողին կամ խնամակալին պետության կողմից տրվում է նպաստ մինչև երեխայի երկու տարեկանը լրանալը: Նպաստների վճարման հիմքերը և կարգը սահմանվում են «Պետական նպաստների մասին» ՀՀ օրենքով:

2.10.1 Արձակուրդի ժամանակահատվածի ներառումը աշխատանքային ստաժում

Ժամանակավոր անաշխատունակության, հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի, մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդի, հայրության արձակուրդի ժամանակահատվածները հաշվառվում են անձի աշխատանքային ստաժում՝ անկախ աշխատավարձ ստանալու հանգամանքից:

Վճարված ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության նպաստների գումարների չափերը, այդ գումարները վճարելու օրը, ամիսը և տարին ներառվում են պետական կենսաթոշակային համակարգի տվյալների շտեմարանում («Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենք, հոդվածներ 29, 45, 46):

2.11 Տնաշխատներ

Աշխատանքային օրենսգիրքը հնարավորություն է տալիս գործատուներին և աշխատողներին կնքել պայմանագիր, որով աշխատողը կկատարի աշխատանքը տանից: Տնաշխատ են համարվում այն անձինք, որոնք աշխատանքային պայմանագրով աշխատանքները կատարում են տանը՝ գործատուի տրամադրած կամ իր և իր հաշվին ձեռք բերած նյութերով, գործիքներով ու սարքավորումներով (ՀՀ ԱՕ հոդված 98):

Նշված դրույթը լայնորեն չի կիրառվում գործատուների կողմից, թեև հաճախ կարող է լայն հնարավորություններ տալ երեխաների խնամքով զբաղվող կանանց՝ իրականացնելու իրենց աշխատանքային պարտականությունները:

2.12 Հեռավար աշխատանքը

Աշխատանքային իրավահարաբերությունների կազմակերպման հարցում կարևոր փոփոխություններից է հեռավար աշխատանքի հնարավորության նախատեսումը:

Դեռևս 2020 թվականի ապրիլի 29-ի փոփոխություններով Աշխատանքային օրենսգրքում նախատեսվել էր հեռավար աշխատանքի հնարավորությունը՝ ի թիվս այլնի, Կորոնավիրուսի համաճարակով պայմանավորված, այն դեպքերում, երբ հնարավոր չէր աշխատանքն իրականացնել աշխատանքի վայրում:

Ավելի ուշ՝ Աշխատանքային օրենսգրքում 2023 թվականի հոկտեմբերի 25-ին կատարված փոփոխություններով նախատեսվել է, որ աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնությամբ հեռավար աշխատանքը կարող է կատարվել ցանկացած դեպքում, եթե աշխատանքի բնույթը թույլ է տալիս այն կատարել հեռավար եղանակով:

Աշխատանքը հեռավար կատարելու մասին կողմերի համաձայնությունը ձևակերպվում է գրավոր, որն աշխատանքի էական պայմանների փոփոխություն չի համարվում:

Հեռավար աշխատանքի իրականացման կարգն ու պայմանները, ինչպես նաև անհրաժեշտ սարքավորումները, նյութերը կամ դրանք ձեռք բերելու հետ կապված ծախսերի փոխհատուցման վերաբերյալ հարցերը որոշվում են կոլեկտիվ պայմանագրով կամ գործատուի ներքին կարգապահական կանոններով կամ կողմերի գրավոր համաձայնությամբ (ՀՀ ԱՕ հոդված 106.1):

Բաժին 3. Աշխատավայրում գենդերային խտրականության, բռնության և ոտձգության դեպքում պաշտպանության մեխանիզմները

3.1 Աշխատանքային այն խնդիրները, որոնց դեպքում հնարավոր է դիմել ԱԱՏՄ

ՀՀ Առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը (այսուհետ՝ նաև ԱԱՏՄ) իրականացնում է աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների նկատմամբ վերահսկողություն:

Սա նշանակում է, որ ինչպես ընդհանուր, այնպես էլ գենդերային հիմքով՝ աշխատանքային օրենսդրության խախտումների դեպքերում անձն իրավասու է դիմելու ԱԱՏՄ-ին:

ԱԱՏՄ-ն իրավասու է գործատուի մոտ աշխատանքային օրենսդրության խախտումների հայտնաբերման դեպքում տուգանել և/կամ պահանջել գործատուին վերացնել խախտումները, ինչը հանգեցնում է նաև աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնմանը:

ԱԱՏՄ-ն կարող է վարչական տույժի ենթարկել գործատուին հետևյալ դեպքերում.

- Առանց ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված աշխատանքի ընդունման պահանջները բավարարող աշխատանքային պայմանագրի աշխատող պահելու դեպքում /նշանակվում է տուգանք՝ 50,000 ՀՀ դրամի չափով/:
- Գործատուի կողմից աշխատավարձ չհաշվարկելու և չվճարելու դեպքում /նշանակվում է տուգանք՝ 50,000 ՀՀ դրամի չափով/:
- Գործադուլ հայտարարելու մասին որոշումն ընդունվելուց հետո և գործադուլի ընթացքում բոլոր կամ առանձին աշխատողներին իրենց աշխատատեղերը հաճախելուն խոչընդոտելու, աշխատողներին աշխատանք տրամադրելուց հրաժարվելու, գործադուլին մասնակցելու համար աշխատողներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու դեպքերում / նշանակվում է տուգանք՝ 100,000 ՀՀ դրամի չափով/:
- Գործատուի կողմից (...) հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց աշխատանքային օրենսդրությամբ արգելված աշխատանքներում կամ վնասակար կամ վտանգավոր աշխատանքի պայմաններում աշխատանքի ներգրավելու կամ թույլատրելու դեպքում / նշանակվում է տուգանք՝ 200,000 ՀՀ դրամի չափով/:

- Առհասարակ, աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելու համար: Այս ընդհանրական ձևակերպման ներքո ընկալվում է նաև Աշխատանքային օրենսգրքով ամրագրված խտրականության արգելքը, ինչպես նաև ցանկացած այլ դրույթ: Նշենք, որ խտրականության արգելքի պահպանման նկատմամբ վերահսկողությունը ԱԱՏՄ-ին է տրվել 2021 թվականի հուլիս ամսից /խախտման համար տրվում է նախազգուշացում, իսկ մեկ տարվա ընթացքում կրկին կատարելու դեպքում նշանակվում է տուգանք՝ 50,000 ՀՀ դրամի չափով/:

ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրք, հոդված 41.6.

Գործատուի կողմից (...) հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց աշխատանքային օրենսդրությամբ արգելված աշխատանքներում կամ վնասակար կամ վտանգավոր աշխատանքի պայմաններում աշխատանքի ներգրավելը կամ թույլատրելը՝ առաջացնում է տուգանք՝ 200,000 ՀՀ դրամի չափով, (...) իսկ մեկ տարվա ընթացքում կրկին կատարելու դեպքում՝ 400,000 ՀՀ դրամի չափով :

3.1.1 ԱԱՏՄ դիմելու կարգն ու հետևանքները

Աշխատողը վերը նկարագրված խախտումների դեպքում կարող է դիմել ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին՝ զանգահարելով թեժ գծին՝ 8107 կամ 010 65 05 03 հեռախոսահամարներով: Բողոքը կարելի է ձևակերպել նաև գրավոր՝ ներկայացնելով այն info@hlib.am էլեկտրոնային հասցեով, փոստի միջոցով կամ անձամբ ներկայանալով տեսչական մարմնի գլխամաս՝ Երևան, Արմենակյան 129 հասցեով: Դիմում-բողոքները կարելի է ԱԱՏՄ-ին հասցեագրել նաև առցանց՝ e-request համակարգով՝ մուտք գործելով www.hlib.am հասցեով:

ԱԱՏՄ տրված դիմումի առկայության դեպքում վերջինս կարող է հարուցել վարչական վարույթ, և բավարար ապացույցների դեպքում գործատուին ենթարկվել վարչական պատասխանատվության:

Նշենք, որ Աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված խտրականության արգելքի շրջանակներում ԱԱՏՄ-ն տեսուչները նախապես հաստատված ստուգաթերթերի հիման վրա իրավասու են գործատուների մոտ անցկացնելու ստուգումներ և վարչական պատասխանատվության ենթարկելու գործատուին աշխատանքային օրենսդրության

պահանջները խախտելու համար, ինչպես նաև կարգադրել վերացնել խախտումը [«Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 3, ԱԱՏՄ կանոնադրություն]:

3.2 Աշխատանքային այն խնդիրները, որոնց դեպքում հնարավոր է դիմել արհեստակցական կազմակերպություններին

Աշխատողը կարող է դիմել արհեստակցական կազմակերպություններին հետևյալ դեպքերում.

- գործատուի մոտ աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված սոցիալական ու այլ շահերի և իրավունքների ներկայացման և պաշտպանության նպատակով
- սոցիալական գործընկերության տարբեր մակարդակներում աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցման ապահովման նպատակով կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում.
- աշխատողների աշխատանքի և հանգստի պայմանների բարելավման, նոր տեխնիկայի ներդրման, ձեռքի աշխատանքի թեթևացման, արտադրական նորմաների վերանայման, աշխատանքի վարձատրության չափի և կարգի վերաբերյալ գործատուին առաջարկություններ ներկայացնելու նպատակով [«Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենք»]:

3.2.1 Արհեստակցական կազմակերպություններին դիմելու կարգը և հետևանքները

Աշխատանքային խնդիրների առաջացման դեպքում աշխատողը կարող է դիմել տվյալ գործատուի մոտ գործող արհեստակցական կազմակերպությանը, իսկ գործատուի մոտ դրա բացակայության դեպքում տարածքային կամ ճյուղային արհեստակցական կազմակերպություններին, օրինակ՝ անցնելով հետևյալ հղումով՝ <https://hamk.am/branches>:

Արհեստակցական միության ղեկավար մարմնի ներկայացուցիչները, աշխատանքի պայմանների ուսումնասիրման նպատակով, իրավունք ունեն ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով այցելել այն աշխատատեղերը, որտեղ աշխատում են տվյալ արհեստակցական միության մասնակիցները (անդամները):

Աշխատատեղում, աշխատանքի պայմանների հետ կապված, աշխատողի կյանքին և առողջությանը վտանգ սպառնացող իրադրություն ի հայտ գալու դեպքում արհեստակցական միությունն իրավունք ունի գործատուից միջնորդագրով պահանջել միջոցներ ձեռնարկել ի հայտ եկած վտանգը վերացնելու կամ մինչ այդ աշխատանքն այդ աշխատատեղում դադարեցնելու համար:

Միջնորդագրերին ի պատասխան՝ գործատուն պարտավոր է ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետում արհեստակցական միությանը տեղյակ պահել ձեռնարկված միջոցառումների մասին:

Արհեստակցական միությունը, արհեստակցական միության մասնակցի (անդամի) իրավունքներն ու շահերը պաշտպանելու նպատակով, իրավասու է միջնորդագրով դիմել պետական մարմիններին, տեղական ինքնակառավարման մարմիններին, գործատուին կամ այլ անձանց, ինչպես նաև օրենքով սահմանված կարգով բողոքարկել նրանց գործողությունները (անգործությունը):

3.3 Այլ կառույցներ, որոնց հնարավոր է դիմել աշխատանքային խնդիրների դեպքում

Աշխատողը իր աշխատանքային իրավունքների խախտումների դեպքում կարող է դիմել հետևյալ մարմիններին.

- **Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակ**

Հասցեն՝ Երևան, Պուշկինի փող., 56ա շենք, թեժ գիծ՝ 116, <https://www.ombuds.am/>

- **Փաստաբանների պալատի հանրային պաշտպանի գրասենյակ**

Հասցեն՝ Երևան, Զաքյան փող., 7-2 շենք, հեռ.՝ +374-10-600701, <https://www.advocates.am/>

- **Աշխատողների իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող հասարակական կազմակերպություններ**, այդ թվում՝ <https://azdarar.mdi.am/> անանուն հարթակի և Ashkhatogh.am կայքում տեղադրված չատբոտի միջոցով, Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների Հասարակական կազմակերպություն <https://prwb.am/>, Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակ, <https://hcav.am/> և այն:

- **Հաշտարարին**, անցնելով, օրինակ, հետևյալ հղումներով՝ https://mediators.am/hy/faq_list/hachakh_trvogh_harcer/, https://mediators.am/hy/staff_2_list/anhatner/:

- Առևտրային արբիտրաժին, անցնելով, օրինակ, հետևյալ հետևյալ հղումներով՝ <http://www.adr.am/content/arbitration/am>, <https://arb.am/about-us/>:

3.4 Աշխատանքի վայրում աշխատողի նկատմամբ դրսևորված այն հակահրավական արարքները, որոնց դեպքում հնարավոր է դիմել իրավապահ մարմիններին

Կախված աշխատավայրում գենդերային խտրականության, բռնության և սեռական ոտնձգությունների դրսևորման եղանակներից, դրանք կարող են հասնել ընդհուպ մինչև հանցագործության և դրանք կատարող անձինք կարող են ենթարկվել քրեական պատասխանատվության: Ընդ որում, քրեական պատասխանատվության կարող է ենթարկվել ոչ միայն ֆիզիկական անձը, օրինակ՝ կազմակերպության տնօրենը, այլև հենց իրավաբանական անձը՝ կազմակերպությունը: Իրավաբանական անձանց քրեական պատասխանատվությունը օրենսդրական նորամուծություն է:

Այսպես, անձը կարող է դիմել իրավապահ մարմիններին հետևյալ արարքների դեպքում.

- Եթե հղի կնոջը ուղղակի դիտավորությամբ աշխատանքի ընդունելուց հրաժարվել կամ աշխատանքից ազատել են հղիության շարժառիթով՝ կապված իբր թափուր աշխատատեղերի բացակայության կամ հաստիքների կրճատման հետ և նման այլ պարագաներում (պատժվում է ազատազրկմամբ՝ առավելագույնը մեկ տարի ժամկետով...):
- Եթե մինչև երեք տարեկան երեխա ունեցող անձին ուղղակի դիտավորությամբ աշխատանքի ընդունելուց հրաժարվել կամ աշխատանքից ազատել են այդ շարժառիթով՝ կապված իբր թափուր աշխատատեղերի բացակայության կամ հաստիքների կրճատման հետ և նման այլ պարագաներում (պատժվում է ազատազրկմամբ՝ առավելագույնը մեկ տարի ժամկետով...):
- Եթե անձի նկատմամբ՝ սեռի, առողջական վիճակի կամ այլ հիմքով դրսևորվել է խտրականություն՝ տարբերակված վերաբերմունք, որը ոտնահարել է նրա իրավունքները կամ ազատությունները, կամ որով այլ անձի առավելություններ են տրվել (պատժվում է կարճաժամկետ ազատազրկմամբ՝ առավելագույնը մեկ ամիս ժամկետով...):
- Եթե աշխատողի անձնական կամ ընտանեկան գաղտնիք համարվող տեղեկությունն առանց նրա համաձայնության օգտագործվել է, հայտնվել ուրիշին և պահվել (պատժվում է ազատազրկմամբ՝ առավելագույնը մեկ տարի ժամկետով...):
- Եթե անձի կամքին հակառակ կամ նրա կամքն անտեսելով աշխատավայրում սեռական հարաբերություն կամ սեքսուալ բնույթի այլ գործողություններ են կատարվել (սեռական հարաբերության նմանակում, սեռական կարիքների բավարարում և այլն)՝ բռնություն գործադրելով, սպառնալիքով կամ անձի անօգնական վիճակն օգտագործելով (պատժվում է ազատազրկմամբ՝ երեքից վեց տարի ժամկետով...):

- Եթե աշխատավայրում տեղի է ունեցել մարդու թրաֆիքինգ կամ շահագործում՝ մարդկանց հավաքագրելու, տեղափոխելու, փոխանցելու, թաքցնելու կամ ստանալու, ինչպես նաև մարդուն շահագործելու, բռնություն գործադրելու կամ հարկադրանքի այլ ձևերով և այլն (պատժվում է ազատազրկմամբ՝ հինգից ութ տարի ժամկետով...):
- Եթե այլ անձը օգտվել է շահագործման վիճակում գտնվող մարդու ծառայությունից և գիտակցել է մարդու շահագործման վիճակում գտնվելու հանգամանքը (պատժվում է ազատազրկմամբ՝ առավելագույնը երկու տարի ժամկետով...):
- Եթե շանտաժի, բռնություն գործադրելու կամ գույքը ոչնչացնելու կամ վնասելու կամ վերցնելու սպառնալիքով աշխատողին հարկադրել են մասնակցել գործադուլին կամ հրաժարվել օրինական գործադուլի մասնակցելուց (պատժվում է ազատազրկմամբ՝ առավելագույնը երեք տարի ժամկետով...):
- Գեներային բռնությունն աշխատավայրում կարող է հասնել ընդհուպ մինչև կյանքի կամ առողջության դեմ ուղղված հանցագործության՝ սպանության, ինքնասպանության հասցնելուն, առողջությանը ծանր, միջին ծանրության, թեթև վնաս պատճառելուն, ինչպես նաև ֆիզիկական կամ հոգեկան ներգործության, որոնց դեպքում ևս հնարավոր է դիմել իրավապահ մարմիններին:

ՀՀ քրեական օրենսգիրք, հոդված 226

Հղի կնոջ հղիության շարժառիթով կամ մինչև երեք տարեկան երեխա ունեցող անձին այդ շարժառիթով աշխատանքի ընդունելուց հրաժարվելը կամ աշխատանքից ազատելը պատժվում է (...) ազատազրկմամբ՝ առավելագույնը մեկ տարի ժամկետով:

3.4.1 Իրավապահ մարմիններին դիմելու կարգը և հետևանքները

Անձը կարող է դիմել իրավապահ մարմիններին՝ ներկայացնելով հանցանքի մասին հաղորդում: Հաղորդումը շարադրվում է գրավոր՝ առաջին դեմքով, պետք է պարունակի այն ներկայացրած անձի անունը, հայրանունը, ազգանունը, ծննդյան թիվը, բնակության հասցեն, ստորագրությունը, ինչպես նաև բացահայտի ֆիզիկական անձի առնչությունը հանցանքին և նրա իրազեկության աղբյուրը:

Քրեական վարույթ չի կարող նախաձեռնվել, եթե հանցանքի մասին տեղեկությունն ստացվել է անհայտ կամ չբացահայտված աղբյուրից:

Անձը հանցանքի մասին հաղորդումը կարող է ներկայացնել՝

- ՀՀ ոստիկանություն,
- ՀՀ քննչական կոմիտե,
- ՀՀ հակակոռուպցիոն կոմիտե,
- ՀՀ գլխավոր դատախազություն կամ
- այլ պետական իրավասու մարմին:

Ցանկացած պարագայում հանցանքի մասին հաղորդումը փոխանցվում է քննիչին: Հանցանքի մասին պատշաճ հաղորդում ստանալու յուրաքանչյուր դեպքում քննիչն անհապաղ, սակայն ոչ ուշ, քան 24 ժամվա ընթացքում կազմում է քրեական վարույթ նախաձեռնելու մասին արձանագրություն, որի պատճենը այն կազմելուց անմիջապես հետո ուղարկվում է հաղորդումը ներկայացրած անձին:

3.5 Գենդերային խտրականությունից և բռնությունից տուժած անձի հատուկ պաշտպանության միջոցները

Գենդերային խտրականությունից, բռնությունից և ոտնձգությունից տուժած անձինք իրավունք ունեն ստանալու պետության կողմից երաշխավորվող հատուկ պաշտպանություն, եթե նրանց կյանքին, առողջությանը, իրավաչափ շահերին ողջամտորեն կարող է սպառնալ իրական վտանգ՝ պայմանավորված նրանց կարգավիճակով:

Եթե գենդերային խտրականությունից, բռնությունից և ոտնձգությունից տուժած անձը քրեական վարույթում ներգրավված չէ որպես տուժող, դա խոչընդոտ չէ նրա նկատմամբ ոստիկանության կողմից հատուկ պաշտպանության միջոց կիրառելու համար: Սակայն այս դեպքում նրա նկատմամբ կարող են կիրառվել սահմանափակ տեսակի հատուկ պաշտպանության միջոցներ .

- **Պաշտպանվող անձի, նրա բնակարանի և գույքի նկատմամբ հսկողությունը**

Պաշտպանվող անձի, նրա բնակարանի և գույքի նկատմամբ հսկողություն սահմանելու հատուկ պաշտպանության միջոցի կիրառման նպատակով կարող են փոխվել պաշտպանվող անձի կողմից օգտագործվող հեռախոսահամարները կամ նրան պատկանող տրանսպորտային միջոցի հաշվառման համարանիշները: Պաշտպանվող անձի բնակարանը կարող է սարքավորվել հակահրդեհային կամ ազդանշանային տեխնիկական միջոցներով:

- **Պաշտպանվող անձին անհատական պաշտպանության միջոցի տրամադրումը**

Պաշտպանվող անձի, նրա բնակարանի և գույքի նկատմամբ հսկողություն սահմանելու հատուկ պաշտպանության միջոցի կիրառման նպատակով կարող են փոխվել պաշտպանվող անձի կողմից օգտագործվող հեռախոսահամարները կամ նրան պատկանող տրանսպորտային միջոցի հաշվառման համարանիշները: Պաշտպանվող անձի բնակարանը կարող է սարքավորվել հակահրդեհային կամ ազդանշանային տեխնիկական միջոցներով:

- **Պաշտպանվող անձին բնակության այլ վայր փոխադրումը**

Պաշտպանություն իրականացնող մարմինը որպես անվտանգ վայր կարող է օգտագործել այդ նպատակի համար ծառայող պետական կամ ոչ պետական կացարանները, աջակցության կենտրոնները, պաշտպանություն իրականացնող մարմնի ծառայողական շինությունները, ինչպես նաև այդ նպատակով վարձակալված բնակելի տարածությունները, որոնք պետք է համապատասխանեն ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված սանիտարական կանոններին և ապահովված լինի բնակվելու համար անհրաժեշտ գույքով, ինչպես նաև մարդու կենսական շահերն ու կարիքներն ապահովելու համար անհրաժեշտ այլ պայմաններով: Ոչ պետական կացարանները, աջակցության կենտրոններն օգտագործվում են դրանց գործադիր մարմինների համաձայնությամբ:

- **Պաշտպանվող անձի ինքնությունը հաստատող փաստաթղթերի փոխարինումը կամ պաշտպանվող անձի արտաքինի փոփոխումը**

Ինքնությունը հաստատող փաստաթղթերի փոխարինումը կարող է կրել ինչպես ժամանակավոր, այնպես էլ մշտական բնույթ: Պաշտպանվող անձի ինքնությունը հաստատող փաստաթղթերի, օրինակ՝ անձնագրի, նույնականացման քարտի և այլ փաստաթղթերի փոխարինումն իրականացվում է ոստիկանության անձնագրային և վիզաների վարչության կողմից՝ պաշտպանությունն իրականացնող մարմնի կողմից որոշված ժամկետներում: Կարող է կատարվել պաշտպանվող անձի արտաքինը փոխելու համար անհրաժեշտ վիրահատություն կամ այլ միջամտություն՝ տվյալ պաշտպանության միջոցի արդյունավետությունն ապահովող սահմաններում: Պաշտպանության միջոցի իրականացումը դադարեցնելու մասին քրեական վարույթն իրականացնող մարմնի որոշման առկայության դեպքում պաշտպանվող անձն իրավունք ունի պահանջելու իր նախկին տեսքի վերականգնում պետական միջոցների հաշվին:

Իսկ այն դեպքերում, երբ անձը ներկայացրել է հանցանքի մասին հաղորդում և քրեական վարույթում ներգրավվել որպես տուժող, ապա այս դեպքում հատուկ պաշտպանության տեսակներն ավելի լայն են:

Բացի վերը թվարկված հատուկ պաշտպանության միջոցներից՝ քրեական վարույթում որպես տուժող ներգրավված անձինք կարող են ստանալ նաև հետևյալ պաշտպանության միջոցները.

- **Պաշտպանվող անձին մոտենալու կամ նրա հետ շփվելու սահմանափակումը**

Պաշտպանվող անձի կյանքին կամ առողջությանն սպառնացող վտանգի մասին վկայող փաստերի առկայության դեպքում, երբ դրանք բավարար չեն անձի նկատմամբ քրեական հետապնդում հարուցելու համար, վարույթն իրականացնող մարմինը նրան պաշտոնապես նախազգուշացնում է պաշտպանվող անձին մոտենալու կամ նրա հետ շփվելու անթույլատրելիության, ինչպես նաև այդ պահանջը խախտելու համար օրենքով նախատեսված հնարավոր պատասխանատվության մասին:

- **Պաշտպանվող անձի ինքնությունը հաստատող տվյալների գաղտնիացումը**

Պաշտպանվող անձի ինքնությունը հաստատող տվյալների գաղտնիացումն իրականացվում է՝ վարույթի նյութերում և այլ փաստաթղթերում կամ տեղեկություններ պարունակող կրիչներում, արձանագրություններում պաշտպանվող անձի ազգանունը, անունը, հայրանունը կեղծանուններով փոխարինելով և բնակության վայրի տվյալները չնշելով, պաշտպանվող անձի վերաբերյալ տեղեկություններ տրամադրելու վրա ժամանակավոր արգելք դնելով:

- **Պաշտպանվող անձի աշխատանքի, ծառայության կամ ուսման վայրի փոխումը**

Եթե պաշտպանվող անձին սպառնացող վտանգի վերացման համար պահանջվում է, որ նա թողնի աշխատանքի, ծառայության կամ ուսման վայրը, ապա վարույթն իրականացնող մարմինն այդ անձի խնդրանքով կամ համաձայնությամբ նրան օգնում է փոխադրվել նոր աշխատանքի, ծառայության կամ ուսման վայր: Պաշտպանվող անձի հարկադիր պարապուրդի ժամկետը հաշվակցվում է որպես աշխատանքային ստաժ, և այդ ժամկետի համար վճարվում է փոխհատուցում, որը չի կարող նախկին աշխատանքի կամ ծառայության համար տրված աշխատավարձից ցածր լինել: Նոր աշխատանքի կամ ծառայության վայրում ցածր աշխատավարձի դեպքում աշխատավարձերի տարբերությունը փոխհատուցվում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով: Պաշտպանվող անձին ուսման այլ վայր փոխադրելիս պետք է հաշվի առնվեն նրա նախկին ուսման վայրում առկա պայմանները:

- **Դատական նիստերի դահլիճից հեռացումը կամ դռնփակ դատական նիստի անցկացումը**

Պաշտպանվող անձի անվտանգության ապահովման նպատակով դատական նիստը նախագահողն իրավասու է՝ առանձին անձանց հեռացնելու դատական նիստի դահլիճից, ինչպես նաև անցկացնելու դռնփակ դատական նիստ:

Դատարանում պաշտպանվող անձի հարցաքննությունը հատուկ կարգով

Դատարանում պաշտպանվող անձի հարցաքննությունը, առանց նրա ինքնության մասին տեղեկություններ հրապարակելու, կարող է կատարվել կեղծանվան օգտագործմամբ:

Պաշտպանվող անձի հարցաքննությունը կարող է կատարվել տեսահաղորդակցության տեխնիկական միջոցների օգտագործմամբ (տեսակապի միջոցով):

Անհրաժեշտության դեպքում պաշտպանվող անձի հարցաքննությունը կարող է կատարվել այնպիսի պայմաններում, որոնք բացառում են անձի ինքնության ճանաչումը: Այդ նպատակով կարող են օգտագործվել դիմակ, շպար, պաշտպանվող անձի ձայնը փոփոխող սարք և օրենքին չհակասող պաշտպանության այլ միջոցներ:

Գենդերային հիմնահարցերով պայմանավորված պաշտպանության միջոցներ են նախատեսված նաև վարչական դատավարության շրջանակներում՝ «Ընտանիքում բռնության կանխարգելման, ընտանիքում բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության և ընտանիքում համերաշխության վերականգնման մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված դեպքերում: Նշված օրենքի շրջանակներում ընտանիքում բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության միջոցների տեսակներն են՝ **նախազգուշացումը, անհետաձգելի միջամտության որոշումը, պաշտպանական որոշումը:**

3.5.1 Հատուկ պաշտպանության նպատակով ՀՀ ոստիկանություն դիմելու կարգը և հետևանքները

Պաշտպանության միջոցների կիրառելու համար անհրաժեշտ է գրավոր դիմել ՀՀ ոստիկանություն և դրա ստորաբաժանումներ:

Հատուկ պաշտպանության միջոց կիրառելու մասին անձի դիմումը քննարկվում է անհապաղ, սակայն ոչ ուշ, քան այն ստանալու պահից 24 ժամվա ընթացքում: Կայացված որոշման մասին անմիջապես հայտնվում է դիմողին, և նրան է ուղարկվում համապատասխան որոշման պատճենը:

Նշենք, որ մերժման որոշման կայացումն արգելք չէ նույն անձի կողմից այդպիսի միջոց կիրառելու մասին նոր դիմում ներկայացնելու համար, եթե ի հայտ են եկել հատուկ պաշտպանության միջոցի կիրառման անհրաժեշտությունը հաստատող նոր հանգամանքներ:

3.6 Աշխատանքային այն խնդիրները, որոնց դեպքում հնարավոր է դիմել դատարան

Ինչպես գենդերային հարցերով պայմանավորված, այնպես էլ աշխատավայրում աշխատանքային այլ խնդիրների առաջացման դեպքում անձը կարող է իր իրավունքների պաշտպանության նպատակով դիմել դատարան՝ հայցելով իր իրավունքների պաշտպանություն:

Աշխատանքի ընդունվելիս, աշխատանքի ընթացքում կամ աշխատանքից ազատվելիս խտրականության բխվելիս հնարավոր է խախտման մասին իրազեկվելու պահից երեք տարվա ընթացքում, իսկ այդ հիմքով աշխատանքից ազատվելու դեպքում հրամանը ստանալու պահից երկու ամսվա ընթացքում դիմել քաղաքացիական դատարան՝ խտրականության փաստը հաստատելու և խախտված իրավունքը վերականգնելու պահանջով: Խտրականության փաստի հաստատման դեպքում հնարավոր է աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնումը, օրինակ՝ աշխատանքում վերականգնումը:

Աշխատանքում վերականգնվելը.

Եթե Գործատուն անհիմն կերպով փոխել է աշխատանքի պայմանները կամ աշխատանքից ապօրինի ազատել է աշխատողին, ապա աշխատողը կարող է դիմել դատարան, և վերջինիս խախտված իրավունքները կարող են վերականգնվել հետևյալ կերպ.

1. գործատուից գանձելով հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձը, կամ
2. գործատուից գանձելով աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը տվյալ գործատուի մոտ կատարել է նվազ վարձատրվող աշխատանք,
3. եթե գործատուի և աշխատողի հարաբերությունները հնարավոր չէ վերականգնել, դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով՝ մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնի, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց տրամադրել հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով (ՀՀ ԱՕ հոդված 265):

Սա այն դեպքում, եթե պարզվի, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, կամ անձի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցվել են առանց օրինական հիմքերի:

Այս խումբ գործերով ապացուցման պարտականությունը դրված է հայցվորի՝ աշխատողի վրա՝ քաղաքացիական դատավարության ընդհանուր կանոնների համաձայն, ինչը բարդացնում է այս տեսակ գործերի քննությունը դատարանում, քանի որ աշխատողի կողմից գրեթե անհնար է ապացուցել իր՝ խտրականության ենթարկված լինելու փաստը: Այնուամենայնիվ որոշ դատավորներ կիրառում են Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի պահանջները, այս խումբ գործերով խտրականության բացակայության փաստը ապացուցելու պարտականությունը դնելով գործատուի վրա:

Պատճառված վնասների հատուցումը՝ խտրականություն դրսևորելու դեպքում

Նշենք, որ գործող իրավակարգավորումների պայմանները հնարավորություն չեն տալիս անձին խտրականության զոհ դառնալու և նման փաստը դատական կարգով հաստատվելու պարագայում ստանալ վերջինիս պատճառված ոչ նյութական վնասների հատուցում, քանի որ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրքը (հոդված 17) հստակ սահմանում է, որ ոչ նյութական վնասի հատուցումը հնարավոր է միայն օրենքով նախատեսված դեպքերում, իսկ ինչպես Աշխատանքային օրենսգիրքը, այնպես էլ ՀՀ Քաղաքացիական օրենսգիրքը, չեն նախատեսում նման հնարավորություն:

Աշխատանքային օրենսգիրքը նախատեսում է գործատուի միայն նյութական պատասխանատվություն, այսինքն՝ գործատուն պարտավորվում է հատուցել աշխատողին պատճառված նյութական վնասը, եթե աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից չապահովագրված աշխատողը հիվանդացել է մասնագիտական հիվանդությամբ, ստացել է խեղում կամ մահացել է, եթե վնասն առաջացել է աշխատողի գույքի կորստի, ոչնչացման կամ օգտագործման համար ոչ պիտանի դառնալու հետևանքով, կամ թույլ են տրվել աշխատողի կամ այլ անձանց գույքային իրավունքների այլ խախտումներ (ՀՀ ԱՕ հոդված 234):

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության կարգով իրավաբանական անձը կամ քաղաքացին հատուցում է նաև իր աշխատողի կողմից աշխատանքային օրենքով սահմանված պարտականությունները կատարելիս պատճառված վնասը:

Առողջությանը պատճառված վնասի հետևանքով կորցրած աշխատավարձի (եկամտի) չափը որոշելու հետ կապված հարցերը նույնպես քաղաքացիական բնույթի են: Այս դեպքում, տուժողի կորցրած աշխատավարձի (եկամտի) հատուցման ենթակա չափը որոշվում է միջին աշխատավարձից (եկամտից) տոկոսներով, որը նա ստացել է մինչև հաշմությունը կամ առողջության այլ վնասվածքը կամ աշխատունակության կորուստը:

Եթե վերը նշված իրավիճակներում արատավորել են անձի պատիվը, արժանապատվությունը կամ գործարար համբավը վիրավորանքի կամ զրպարտության միջոցով գործատուի կամ այլ աշխատակցի կողմից, անձը կարող է դիմել դատարան՝ վիրավորանք հասցրած կամ զրպարտություն կատարած անձի դեմ:

Անուղղակի եղանակով վերը նկարագրված իրավիճակները կարող են հանդիսանալ աշխատողի նկատմամբ գենդերային խտրականության արդյունք:

ՀՀ Քաղաքացիական օրենսգիրք, հոդված 1087.1

Վիրավորանքի դեպքում անձը կարող է դատական կարգով պահանջել հրապարակայնորեն ներողություն խնդրել, մինչև 3,000,000 ՀՀ դրամի չափով փոխհատուցում վճարել:

Զրպարտության դեպքում անձը կարող է դատական կարգով պահանջել հրապարակայնորեն հերքել զրպարտություն համարվող փաստացի տվյալները, 6,000,000 ՀՀ դրամի չափով փոխհատուցում վճարել:

Գործատուի՝ տույժեր և տուգանքներ վճարելու պարտականությունը

Բացի վերը նշվածից՝ Աշխատանքային օրենսգրքի մի շարք դրույթներ խախտելու համար գործատուն պարտավոր է վճարել տույժեր և տուգանքներ, ինչը կամովին չկատարելու դեպքում հնարավոր է պահանջել դատական կարգով, այսպես՝

1. Աշխատավարձի և գործատուի կողմից վճարման ենթակա այլ գումարների ժամկետանց վճարման դեպքում՝ վճարման ենթակա գումարի 0,15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելին, քան վճարման ենթակա գումարի չափը (ՀՀ ԱՕ հոդված 198):
2. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման համար նախատեսված ժամկետները չպահպանելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը (ՀՀ ԱՕ հոդված 115):
3. Օրենքով սահմանված ժամկետներում աշխատողին ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասը չտրամադրելու դեպքում գործատուն պարտավոր է այդ ժամկետից հետո կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար