



Աշխատանքային օրենսդրության փոփոխություններ/ Աշխատավայրում բռնության և սեռական ոտնձգության վերաբերյալ կարգավորումներ:

Կոնտակտային անձինք

Մերգի Կոբախիձե

Գործընկեր

Հարկային և իրավաբանական բաժին

sergi.kobakhidze@pwc.com

Ալլա Հախնազարյան

Իրավաբանական պրակտիկայի ղեկավար

Հարկային և իրավաբանական բաժին

alla.hakhnazaryan@pwc.com

Մերգեյ Սարուխանյան

Ավագ Խորհրդատու

Հարկային և իրավաբանական բաժին

sergey.sarukhanyan@pwc.com

Ավելի մանրամասն տեղեկատվության համար խնդրում ենք կապ հաստատել մեզ հետ

Հայաստանի Հանրապետության (<<>) Աշխատանքային օրենսգրքում (այսուհետ՝ «Օրենսգրք») 03 մայիսի 2023 թվականին ընդունված փոփոխություններով Օրենսգրքում ավելացվել են աշխատավայրում բռնության և սեռական ոտնձգության վերաբերյալ սահմանումները:

Նախքան վերը նշված փոփոխության ընդունումը Օրենսգրքում կար հիշատակում բռնության արգելքի մասին, սակայն բացակայում էին բռնության և ոտնձգության հասկացությունները, ինչը շատ դեպքերում աշխատանքային իրավահարաբերությունների կողմերի համար չէր ապահովում որոշակիություն:

Այսպիսով, ըստ ուժի մեջ մտած փոփոխությունների սահմանվել է աշխատանքում/աշխատավայրում աշխատողի նկատմամբ բռնության և սեռական ոտնձգության արգելք և նախատեսվել որ, բռնություն և սեռական ոտնձգություն է համարվում ոչ միայն ֆիզիկական, այլ նաև խոսքի միջոցով բռնությունն ու ոտնձգությունը, ինչպես նաև արարքը, որը կարող է հանգեցնել տնտեսական վնասի: Ընդ որում բռնության և սեռական ոտնձգության արգելքը վերաբերում է ոչ միայն աշխատավայրին, այլև բոլոր այն վայրերին /այդ թվում գործուղման/, որտեղ աշխատողը իրականացնում է աշխատանքային պարտականություններ:

Ավելին, ընդունված փոփոխությունների համաձայն, այսուհետ գործատուների մոտ կառաջանա պարտավորվածություն՝ ունենալ բռնությունը ու սեռական ոտնձգություններն արգելող ներքին իրավական ակտերով սահմանված վարքագծի կանոններ և կանոնակարգեր իսկ աշխատավայրում բռնության կամ սեռական ոտնձգության ենթարկված աշխատողին իր ցանկությամբ կտրամադրվի ամենամյա արձակուրդ՝ անկախ աշխատանքի կատարման ժամանակահատվածից:

Չնայած նրան որ սույն փոփոխությունները ունեն էական նշանակություն և նպատակաուղղված են աշխատանքային պատշաճ միջավայրի ստեղծմանը, միևնույն ժամանակ հարց է առաջանում առ այն, թե ինչպե՞ս պետք է կատարվի արարքի քննությունը՝ օրինակ սեռական ոտնձգության պարագայում, կամ ինչպե՞ս պետք է ապացուցվի տվյալ արարքը:

Օրենսգրքի վերոնշյալ փոփոխությունները ուժի մեջ են մտել 31.07.2023 թվականին:





Amendments to Labour Legislation/ Regulations regarding workplace violence and sexual harassment.

Contacts

Sergi Kobaghidze

Partner

Tax, Legal and People Services

sergi.kobaghidze@pwc.com

Alla Hakhnazaryan

Head of Legal Practice

Tax, Legal and People Services

alla.hakhnazaryan@pwc.com

Sergey Sarukhanyan

Senior Associate

Tax, Legal and People Services

sergey.sarukhanyan@pwc.com

As per the amendments adopted on 03 May 2023, to the Labor Code of the Republic of Armenia (RA) (henceforth referred to as "the Code") definitions on workplace violence and sexual harassment have been added to the Code.

Before the adoption of the mentioned amendment, the Code only mentioned the ban on violence but did not contain the definitions on violence and harassment. This often led to uncertainty for the parties to labor relations in their work relationships.

Therefore, following the recent amendments that are now in effect, a prohibition on violence and sexual harassment towards employees in the workplace (during the work) has been introduced. It is important to note that violence and sexual harassment are not limited to physical acts, they also include verbal abuse and actions that can result in financial harm. Additionally, the prohibition on violence and sexual harassment extends beyond just the workplace. It also applies to any locations, where an employee is carrying out his/her job responsibilities, including during business trips,

Furthermore, as per the new amendments, employers are now required to create internal rules that explicitly forbid violence and sexual harassment. Additionally, any employee who experiences such misconduct in the workplace will have the option to take annual leave at their discretion, regardless of their length of employment.

While these changes are crucial for fostering a suitable work environment, questions arise about how to investigate and prove such acts, particularly in cases of sexual harassment?

The above-mentioned amendment of the Code entered into force on 31.07.2023.

If you are interested in additional information, please contact us.