

ԻՐԱՎԱԲԱՆԱԿԱՆ ԱԿՆԱՐԿ

CLIENT NOTE



ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

INTRODUCTION

2023 թվականի մայիսի 3-ին երկրորդ ընթերցմամբ ընդունվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում ծավալուն փոփոխություններ և լրացումներ իրականացնելու օրենսդրական նախագիծը: Օրենսդրական նախագիծով օրենսգրքում կատարվել են մի շարք փոփոխություններ.

On May 3rd, 2023, a bill on introducing large-scale amendments and additions to the RA Labor Code was adopted in the second reading. A number of changes were made in the code the by the bill.

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Աշխատանքային հարաբերություններում սահմանվել է բռնության կամ ոտնձգության արգելք. 2. Այսուհետև աշխատանքային պայմանագրերում պարտադիր նշման է ենթակա, ի թիվս այլնի, աշխատողին | <ol style="list-style-type: none"> 1. Violence and harassment in the workplace will be prohibited; 2. The amount of gross wages paid to the employee must now be included in the employment |
|---|---|

վճարվող աշխատավարձի չափը՝ օրենքով սահմանված հարկերի և պարտադիր այլ վճարների հետ միասին:

3. Աշխատանքային պայմանագիրն այսուհետ կարող է կնքվել նաև փոստային եղանակով կամ էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով այն կողմերի միջև փոխանակելով, որոնք հնարավորություն են տալիս հաստատելու դրա իսկությունը և ճշգրիտ որոշելու, որ այն էլնում է աշխատանքային պայմանագրի կողմից:

4. Փոփոխության արդյունքում աշխատանքային գործառույթները, լինելով էական պայման, պետք է հստակ սահմանվեն աշխատանքային պայմանագրերում: Ուստի ստացվում է, որ գործատուները չեն կարող սահմանել ոչ հստակ գործառույթներ, օրինակ, «գործատուի այլ հանձնարարությունների կատարում»:

5. Հստակեցվել են այն դեպքերը, երբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծված համարելու համար առկա չէ անհրաժեշտություն որևէ իրավական ակտի ընդունման: Օրինակ, այն պարագայում, երբ ֆիզիկական անձ գործատուն մահանում է, աշխատանքային պայմանագիրը լուծված է համարվում առանց որևէ գրանցման կամ իրավական փաստաթղթի, այն է՝ օրենքի ուժով, ի տարբերություն նախկին կարգավորման, որի շրջանակում ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում աշխատողը կարող էր միակողմանիորեն լուծել պայմանագիրը՝ մահվան փաստը գրանցող լիազոր մարմնի կողմից տրված համապատասխան փաստաթղթի հիման վրա:

6. Աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ծանուցման ժամկետների խախտման դեպքում սահմանվել է սանկցիա:

agreement along with other information about the employee.

3. An employment agreement can also be concluded by mail or by means of electronic communication, by exchange between the parties, allowing to confirm its authenticity and accurately determine that it comes from an employment contract:

4. Employers will be obliged to clearly define the job responsibilities of the employees in the employment agreements. Employers will not be able to use vague or unclear language, such as “performing other tasks instructed by the employer”, which would clearly not fall in the scope of the job responsibilities of the employee.

5. It will be possible to terminate the employment agreements in certain cases without any legal action or document. For example, if the employer (individual) passes away, the contract will be considered terminated automatically, without the need for any registration or legal document. Previously, the employee would have to terminate the contract unilaterally based on a document issued by the authorized body that confirmed the death of the employer.

6. If an employee violates the notice period when terminating their employment agreement, they will be required to pay a fine to the employer.

7. Հաստիքների կրճատման հիմքով ազատվող աշխատողների ընտրության հարցում գործատուն պետք է հաշվի առնի որոշակի հանգամանքներ, ինչպիսիք են, օրինակ, աշխատողի հաշմանդամության կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայող լինելը, հաշմանդամությունը, ընտանիքի օրենսգրքով սահմանված տարիքի հասած միակ գործունակ աշխատող լինելը և այլն: Հակառակ դեպքում աշխատանքից ազատելու մասին հրամանը կլինի անվավեր:
7. Employers will be obliged to consider certain circumstances during layoffs in determining which employees will be made redundant. These circumstances include being entitled to a disability pension or being the only capable family worker who has reached a certain age, etc. Failure to consider these circumstances will make the dismissal order invalid.
8. Ոչ լրիվ աշխատաժամանակ է սահմանվել մեկի փոխարեն մինչև երկու տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով: Այս աշխատողներին, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ: Սահմանված ընդմիջումների ժամանակահատվածում աշխատողը վարձատրվում է միջին ժամային աշխատավարձի չափով:
8. Employees caring for a child up to two years old will be able to request part-time work. Women with a child under two years old will also be given additional breaks every three hours, in addition to rest and food breaks. During these breaks, the employee will be paid an average hourly wage.
9. Գործատուներին հնարավորություն է տրվել առանց աշխատողի արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմումի որոշել աշխատողին արձակուրդ տրամադրելու ժամանակահատվածը, եթե աշխատողը երկուսուկես աշխատանքային տարի անընդմեջ խուսափում է կամ հրաժարվում է իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի օգտագործումից:
9. Employers will be given the opportunity to determine the period of granting leave to an employee without them requesting for the leave if the latter avoids or refuses to use the annual leave or part of it for two and a half consecutive working years.
10. Սահմանվել է նաև ուսումնական արձակուրդի նոր տեսակ, որը վերաբերում է օտարերկրյա ուսումնական հաստատություններում մասնագիտական որակավորումը բարձրացնելու կամ անմիջականորեն աշխատանքային պարտականությունների կատարման նպատակով ուսումնական արձակուրդին: Ուսումնական արձակուրդը տարածվում է ուսման ողջ ժամանակահատվածի վրա,
10. An option of study leave referring to studies in foreign educational institutions in order to improve professional qualifications or directly perform work duties will be provided for the employees. This leave will be granted for the entire period of study, but may not be longer than two years.

սակայն չի կարող լինել երկու տարուց ավելի:

- 11. Գործատուին հնարավորություն է տրվում նախքան անձին աշխատանքի ընդունելն իր մոտ կամ այլ վայրում կազմակերպել աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցումը մինչև հինգ ամիս տևողությամբ՝ ուսուցման ընթացքում աշխատանքի ընդունվող անձին վճարելով վարձատրություն՝ օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով: Մասնագիտական ուսուցումից հետո գործատուի մոտ աշխատանքի ընդունվելուց հրաժարվելու կամ անձի կողմից պարտականություններն իր մեղքով չկատարելու դեպքում, մասնագիտական ուսուցում անցած անձը գործատուի պահանջով կփոխհատուցի մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու հետ կապված փաստացի ծախսերը, եթե այլ բան սահմանված չէ կողմերի միջև կնքված պայմանագրով:
- 12. Գործատուն իրավունք ունի ներգրավել փորձնակների և իր մոտ կազմակերպել աշխատանքային պրակտիկա՝ մինչև երկու ամիս ժամկետով, ոչ ավելի քան մեկ անգամ՝ առանց երկարաձգման իրավունքի:

- 11. Employers will have the option to provide vocational trainings for up to 5 months to new employees before hiring. If an employee fails to complete their duties or refuses to be hired after the training, they will have to pay the actual costs associated with the training, unless agreed otherwise.

- 12. Employers will have the right to organize internships for up to two months for individual interns.

ԻՆՉՊԵՍ ԿԱՐՈՂ ԵՆՔ ՕԳՏԱԿԱՐ ԼԻՆԵԼ

HOW CAN WE HELP?

Մեր թիմն ունի աշխատանքային իրավահարաբերություններում իրավական աջակցության տրամադրման մեծ փորձ: Մեր իրավաբանները մշակում անհրաժեշտ պայմանագրեր և այլ փաստաթղթեր, ինչպես նաև ապահովում աշխատանքային վեճերի պարագայում իրավունքների պաշտպանություն: Դիմեք մեզ՝ ստանալու համար պրոֆեսիոնալ իրավաբանական խորհրդատվություն, աջակցություն և պաշտպանություն:

Our team has extensive experience in providing legal assistance in employment relations. Our lawyers draft the necessary contracts and other documentation, as well as provide legal advise and advocacy in case of labor disputes. Do not hesitate to ontact us to get professional legal advice, support and protection.

Ավագ իրավախորհրդատու,
փաստաբան / Senior associate, attorney
at law

imitichyan@tk.partners



Կրտսեր իրավախորհրդատու /
Junior associate

mhambardzumyan@tk.partners

