



Աշխատանքային օրենսդրության փոփոխություններ/Տարիքով պայմանավորված աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձնահատկությունները

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՝ «Օրենսգիրք») 03 մայիսի 2023 թվականին ընդունված փոփոխություններով գործատուներն այլևս հնարավորություն չեն ունենա լուծել աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը տարիքով պայմանավորված:

Օրենսգրքի ներկայիս կարգավորմամբ գործատուն սահմանված կարգով իրավունք ունի ինչպես որոշակի ժամկետով պայմանագիր կնքել¹, այնպես էլ լուծել աշխատանքային պայմանագիրը՝ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսունհինգ տարին լրանալու դեպքում:

Օրենսգրքում ընդունված փոփոխությունների արդյունքում գործատուն զրկվում է աշխատողի տարիքով պայմանավորված աշխատանքային պայմանագիրը որոշակի ժամկետով կնքելու և այն լուծելու իրավունքից:

Օրենսգրքում փոփոխությունների պատճառներից է, ի թիվս այլնի, Վերանայված Եվրոպական Սոցիալական Խտրաբացի պահանջներին հակասելը, որը թույլ չի տալիս աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնել աշխատողի տարիքով պայմանավորված²:

<< Սահմանադրական դատարանը 24.02.2009 թ.-ի թիվ ՍԴՈ792 որոշմամբ անդրադարձել է կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման իրավաչափության հարցին և գտել, որ սույն տարիքով պայմանավորված աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը խտրական է և սահմանափակում է անձի՝ աշխատանքի ընտրության ազատությունը³:

Ուստի, 03 մայիսի 2023 թվականին Օրենսգրքում ընդունված փոփոխությունների ուժի մեջ մտնելուց հետո գործատուներն այլևս իրավունք չեն ունենա որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կնքել, պայմանագիրը լուծել տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսունհինգ տարին լրանալու հիմքով, նույնիսկ եթե նման իրավունք սահմանվի աշխատանքային պայմանագրում:

¹ Տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող և վաթսուներեք տարին լրացած, կամ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող և վաթսունհինգ տարին լրացած աշխատողի հետ գործատուն Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի համաձայն ուներ բացառիկ իրավունք կնքելու որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր:

² <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=24230>

³ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=50005>





Amendments to Labour Legislation/Specifics of termination of the employment contract due to the age of the employee

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

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

As per the amendments to the Labor Code of the Republic of Armenia (RA) adopted on May 03, 2023 (henceforth referred to as "the Code"), employers will no longer be able to terminate an employment contract solely on the consideration of an employee's age.

As per the existing regulation of the Code, the employer, in accordance with the established procedure, has the authority to both conclude a fixed-term contract¹ and terminate an employment contract when an employee turns sixty-three years old and is eligible for an age pension, or when an employee reaches the age of sixty-five without being entitled to an age pension.

By virtue of the amendments enacted in the Code, the employer is now deprived of the authority to conclude a fixed-term employment contract and terminate it purely based on the employee's age.

One of the reasons for the amendments in the Code, amongst others, is the discrepancy with the provisions of the Revised European Social Charter, *which prohibits the termination of employment relations based on the employee's age*².

On February 24.02.2009, the Constitutional Court of the RA, through Decision No SDO792, examined the legality of terminating an employment contract on the initiative of an employer based on reaching retirement age. The Court concluded that terminating an employment contract solely due to age constitutes discrimination and limits the individual's freedom to choose their occupation³.

Henceforth, following the enforcement of the amendments adopted on May 03, 2023, employers, even if such rights were stipulated in the employment contract, will no longer possess the authority to conclude fixed-term employment contract, terminate employment contracts based on the sole fact of employee reaching the age of sixty-three and being eligible for an age pension, or sixty-five provided that an employee is ineligible for an age pension.

¹ According to Article 95 of the Code, the employer had the exclusive right to conclude a fixed-term employment contract with an employee entitled to an age pension and reached the age of sixty-three, or who is not entitled to an old-age pension and reached the age of sixty-five.

² <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=24230>

³ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=50005>