



Աշխատանքային օրենսդրության փոփոխություններ/ Աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման ժամկետների չպահպանելը

Կոնտակտային անձինք

Մերգի Կորախիձե

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 աշխատողը գործատուին կվճարի տուժանք աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու Օրենսգրքով սահմանված պահանջները և ժամկետները չպահպանելու դեպքում:

Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի ներկայիս խմբագրությունը նախատեսում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ցանկության դեպքում աշխատողը պետք է գործատուին նախապես գրավոր ծանուցի առնվազն 30 օր առաջ:

Շատ են դեպքերը, երբ աշխատողը դիմում է գործատուին և ցանկություն է հայտնում իր նախաձեռնությամբ լուծել աշխատանքային պայմանագիրը չպահպանելով վերոնշյալ 30-օրյա ժամկետի ավարտին: Օրենսդիրը սահմանել է աշխատողի համար նախապես ծանուցման 30-օրյա ժամկետ, որպեսզի բավարար ժամանակ տրամադրի գործատուին աշխատանքից ազատվող աշխատողին փոխարինելու համար: Գործատուի համար, սակայն, Օրենսգիրքը չէր նախատեսել աշխատողի վրա որևէ կերպ ներգործելու հնարավորություն այն դեպքերի համար, երբ վերջինս չէր պահպանում 30-օրյա ժամկետը և հրաժարվում էր շարունակել աշխատանքը՝ անտեսելով գործատուի առարկությունը:

Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածում կատարված փոփոխություններն ուժի մեջ մտնելուց հետո աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման պարագայում աշխատողի կողմից ծանուցման ժամկետները չպահպանելու և գործատուի առարկության պարագայում՝ աշխատողը պարտավոր կլինի գործատուին վճարել Օրենսգրքով սահմանված չափով տուժանք, որը չի կարող գերազանցել աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձը:

Հարց է առաջանում, ի՞նչպես պետք է վարվի գործատուն, եթե աշխատողը հրաժարվում է վճարել տուժանքը:

Օրենսգրքի 112-րդ հոդվածում կատարված վերոնշյալ փոփոխությունն ուժի մեջ կմտնի 31.07.2023 թվականին:





Amendments to Labour Legislation/ Failure by the employee to meet the terms for terminating the employment contract by his initiative

Contacts

Sergi Kobaghidze

Partner
Tax, Legal and People Services
sergi.kobakhidze@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") if an employee fails to meet the requirements and timelines outlined in the Code for terminating the employment contract, employee will pay a penalty to the employer.

According to the current version of Article 112 of the Code, if an employee intends to terminate employment contract, he/she is obliged to inform the employer in writing at least 30 days before the desired termination date.

There are numerous cases, when an employee applies to the employer, expressing the intention to terminate the employment contract prior to the expiry of the mentioned 30-day notice period. The legislator stipulated the 30-day notice period to ensure employer are provided adequate time to secure a suitable replacement for the departing employee. However, the Code lacked provisions that allowed employer to intervene in cases where the employee fails to comply with the 30-day provision and chooses not to continue employment despite the objections presented by the employer.

With the introduction of new changes to the Article 112 of the Code the employee will be obligated to pay a penalty to the employer if he/she terminates the employment contract and fails to comply with the 30-day notification requirements or disregards the employer's objections. The penalty amount cannot exceed the employee's average monthly salary.

A question arises, what should the employer do if the employee refuses to pay the penalty?

The above-mentioned amendment made in Article 112 of the Code will enter into force on 31.07.2023.

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