



Աշխատանքային օրենսդրության փոփոխություններ/ Գործատուի կողմից աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցման կազմակերպմանը վերաբերող դրույթներ:

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 կարգավորվել են գործատուի կողմից աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցման կազմակերպմանը վերաբերող դրույթները:

Օրենսգրքում կատարված փոփոխությունների արդյունքում վերանայվել և նոր խմբագրությամբ է շարադրվել 201.1 հոդվածը:

Նշված հոդվածը գործատուին հնարավորություն էր տալիս կազմակերպել աշակերտի կամ աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցումը նրան վճարելով կրթաթոշակ: Հոդվածի նախորդ խմբագրությունը չէր կարգավորում մի շարք հարցեր, որոնցից են աշակերտի և կրթաթոշակի հասկացությունների սահմանումը, ուսուցումից հետո կազմակերպությունում աշխատելու անձի պարտավորությունը և այլն:

Վերոնշյալ հոդվածի նոր խմբագրության վերաբերյալ կարելի է առանձնացնել հետևյալ հիմնական դրույթները.

- 1) Աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցումը կարող է տևել մինչև հինգ ամիս:
- 2) Ուսուցման ընթացքում աշխատանքի ընդունվող անձը վարձատրվում է օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով:
- 3) Գործատուի և աշխատանքի ընդունվող անձի միջև կնքվում է աշակերտի պայմանագիր, որը սահմանվում է կարգավորվող հարաբերությունների բոլոր պայմանները:
- 4) Գործատուն իրավունք ունի պահանջել աշխատանքի ընդունվող անձից հատուցել ուսուցումը կազմակերպելու համար գործատուի կողմից կատարված փաստացի ծախսերը, եթե անձը ուսուցումը ավարտելուց հետո հրաժարվի աշխատանքի ընդունվել կամ սահմանված ժամկետում աշխատել գործատուի մոտ:

Առաջանում է հետևյալ հարցը.

Արդյո՞ք գործատուն (որպես հարկային գործակալ) նշված դեպքում աշխատանքի ընդունվող անձին տրվող վարձատրությունից պետք է կատարի սոցիալական և դրոշմանիշային վճարներ:

Օրենսգրքի վերոնշյալ փոփոխությունները ուժի մեջ են մտել 01.12.2023 թվականին:





Amendments to Labour Legislation/ Regulations concerning the organization of professional training by an employer for an individual being hired.

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 adopted on 03 May 2023, to the Labor Code of the Republic of Armenia (RA) (henceforth referred to as "the Code") the regulations concerning the organization of professional training by an employer for an individual being hired have been established.

Following the amendments in the Code, Article 201.1 was revised and presented in a new edition.

Mentioned article allowed the employer to offer professional training to a student or an individual being hired by providing them with a scholarship.

The previous version of the article did not address various issues, such as defining terms like "student" and "scholarship," specifying a person's obligation to work for an organization after training, and other related issues.

The following key provisions can be outlined regarding the new edition of the mentioned article:

- 1) The professional training period for an individual being hired may last for a maximum of five months.
- 2) Throughout the training period, the individual being hired receives a salary equivalent to the minimum monthly wage as defined by the relevant law.
- 3) An apprenticeship contract is established between the employer and the individual being hired, outlining all the conditions of the regulated relationship.
- 4) The employer can demand the individual being hired to reimburse actual expenses incurred for organizing training if the individual declines employment or fails to work with the employer within the specified period after completing the training.

The following question arises:

Should the employer (acting as a tax agent) make social and stamp contributions from the salary paid to the individual to be hired in this scenario?

The above-mentioned amendment of the Code entered into force on 01.12.2023.