



Աշխատանքային օրենսդրության փոփոխություններ/ Արձակուրդի տրամադրում առանց աշխատողի համաձայնության

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 գործատուն իրավունք կունենա առանց աշխատողի համաձայնության վերջինիս տրամադրել ամենամյա արձակուրդ:

Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի ներկայիս խմբագրությունը կարգավորում է ամենամյա արձակուրդին վերաբերող իրավահարաբերությունները, այդ թվում՝ տրամադրման կարգը և ժամկետները: Օրենսդիրը նշված, ինչպես նաև ամենամյա արձակուրդին վերաբերող այլ հոդվածներ սահմանելիս հաշվի էր առել աշխատողի շահը, որպեսզի ապահովի աշխատողի հանգստանալու և ուժերը վերականգնելու հնարավորությունը:

Օրենսգրքի արձակուրդին վերաբերող կարգավորումներում նկատելի էին որոշակի բացեր: Այսպես՝ գործատուի համար նախատեսված չէր աշխատողի վրա որևէ կերպ ներգործելու հնարավորություն այն դեպքերի համար, երբ աշխատողը խուսափում էր կամ հրաժարվում օգտագործել Օրենսգրքով իրեն հասանելիք ամենամյա վճարովի արձակուրդի օրերը կամ դրանց մի մասը: Գործատուները տարաբնույթ լուծումներ էին տալիս նման իրավիճակներին, որպեսզի կուտակված արձակուրդային օրերը վերջնահաշվարկի ժամանակ գործատուի համար ավելորդ ֆինանսական բեռ չդառնային:

Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածում կատարված փոփոխություններն ուժի մեջ մտնելուց հետո գործատուն, Օրենսգրքով սահմանված կարգով, իր կողմից արձակված հրամանի համաձայն, առանց աշխատողի դիմումի/համաձայնության իրավունք կունենա վերջինիս տրամադրել ամենամյա արձակուրդ: Գործատուն կկարողանա կիրառել իր այս իրավունքը, եթե աշխատողը երկուսուկես աշխատանքային տարի անընդմեջ խուսափի կամ հրաժարվի իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի օգտագործումից:

Հարց է առաջանում, արդյո՞ք գործատուն պետք է Օրենսգրքում կատարված փոփոխություններն ուժի մեջ մտնելուց հետ սպասի երկուսուկես տարի նշված իրավունքը իրացնելու համար:





Amendments to Labour Legislation/ Provision of leave without the employee's consent

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

By the amendments to the Labor Code of the Republic of Armenia (RA) adopted on May, 03 2023 (henceforth referred to as "the Code"), the employer will have the right to assign annual leave to the employee without having their consent.

The current version of Article 164 of the Code regulates the legal relations related to annual leave, including the procedure and terms of granting the leave. While drafting the mentioned and other provisions related to the annual leave, the legislator considered interests of the employee and ensured the opportunity for the employee to rest and rejuvenate.

There were certain gaps in the Code's provisions concerning the annual leave. The Code lacked provisions that allowed employers to intervene when employees chose not to use their allocated paid leave days, entirely or partially. To counterbalance this issue, employers had introduced a variety of solutions to prevent undue financial burden during final account settlements which was resulting from unused vacation days.

With the introduction of new changes the employer, will be entitled to issue an order and grant annual leave to the employee without the employee's application/consent in accordance with the procedure prescribed by the Code,. The employer will be able to exercise this right provided the employee avoids or refuses to use the annual leave or part of it for two and a half working years in a row.

A question arises whether the employer will have to wait two and a half years after the entry into force of the amendments to the Code in order to exercise this right or will be able to exercise this newly granted right immediately after the changes enter into force.

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