



Փոփոխություններ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում / Աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքերի ընդլայնում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում

Կոնտակտային անձինք

Սերգի Կոբախիձե

Գործընկեր

Հարկային և իրավաբանական բաժին
sergi.kobakhidze@pwc.com

Ալլա Հախնազարյան

Իրավաբանական պրակտիկայի
ղեկավար

Հարկային և իրավաբանական բաժին
alla.hakhnazaryan@pwc.com

Սերգեյ Սարուխանյան

Ավագ Խորհրդատու

Հարկային և իրավաբանական բաժին
sergey.sarukhanyan@pwc.com

Ավելի մանրամասն տեղեկատվության համար խնդրում ենք կապ հաստատել մեզ հետ



Հայաստանի Հանրապետության (ՀՀ) Աշխատանքային օրենսգրքում (այսուհետ՝ «Օրենսգրք») 03 մայիսի 2023 թվականին ընդունված փոփոխություններով ընդլայնվել է աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքերի շրջանակը:

Օրենսգրքի նախորդ խմբագրությամբ նախատեսվում էր բավականին նեղ կարգավորումներ՝ աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ: Աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը կարող էր լուծվել միայն այն դեպքերում, երբ աշխատողը դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս գործատուին պատճառել էր նյութական վնաս, ուսումնադաստիարակչական գործառնություններ իրականացնող աշխատողը թույլ էր տվել աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարք, կամ այն դեպքում, երբ աշխատողը հրապարակել էր պետական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիք: Այսպես, նախատեսվող փոփոխություններով վերը նշված կարգավորումները ընդլայնվել են և ավելացվել են վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետևյալ դեպքերը՝

- Աշխատողը չի պահպանել (խախտել է) աշխատողների անվտանգության սպահովման և առողջության պահպանության մասին իրավական ակտերի, աշխատանքների կազմակերպման և իրականացման կանոնների, հրահանգների պահանջները, որն առաջացրել է կամ կարող էր առաջացնել ծանր հետևանքներ՝ վտանգելով անձանց կյանքն ու առողջությունը կամ իրական սպառնալիք ստեղծելով անձանց կյանքի և առողջության համար կամ նրանց կյանքին ու առողջությանը պատճառելով վնաս.
- Աշխատողը անօրինական (առանց համաձայնեցման կամ տեղեկացման) օգտագործել է գործատուի կամ այլ աշխատողների համակարգային տեխնիկական կամ տեղեկատվական համակարգերը (տեղեկատվական համակարգեր մուտք գործելու միջոցներ (մուտքանուն, գաղտնաբառ և այլն), որի միջոցով ձեռք է բերել աշխատանքային կամ անձնական տվյալներ, իրականացրել է տվյալների անօրինական օգտագործում, ձայնագրում, ոչնչացում, վերափոխում, ուղեփակում, կրկնօրինակում, տարածում կամ թվային տեխնոլոգիաների միջամտությամբ իրականացրել է գործողություններ, այդ թվում՝ վիրուսային կամ ծրագրային կարգաբեռումներ, որոնք կարող էին խաթարել կամ խաթարել են գործատուի բնականոն աշխատանքը:
Այսպիսով, վերոնշյալ խախտումները կատարելու դեպքում, աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դրույթը, կիրառվում է յուրաքանչյուր աշխատողի նկատմամբ՝ անկախ իր գործունեության ոլորտից:





Amendments to Labour Code of RA /Expansion of the grounds for loss of confidence towards an employee in the event of termination of an employment agreement at the initiative of the employer

Contacts

Sergi Kobakhidze

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

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 grounds for lack of confidence towards an employee were expanded.

The previous version of the Code encompassed a relatively restricted framework concerning the termination of an employment agreement, as initiated by the employer due to a loss of confidence in the employee.

An employment agreement based on a loss of confidence in an employee could only be terminated under specific circumstances. These circumstances included situations where the employee had caused significant harm to the employer while handling money or goods, instances where an employee in an educational role had engaged in actions that make it impossible to continue their work, or if the employee had revealed confidential government, business, or technological information.

Thus, with the proposed changes, the above regulations have been expanded and the following cases of terminating the employment contract based on loss of confidence have been added.

- Employee fails to adhere to (breaking) legal regulations related to safeguarding employees' safety and health, protocols for arranging and executing tasks, or instructions that may result in severe outcomes endangering individuals' lives and well-being or posing a credible peril to life and well-being or causing harm to their lives and well-being.
- Employee inappropriately (without authorization or notification) accessed the employer's or other employees' computer equipment or information systems (utilizing access tools like logins, passwords, etc.), through which they gained access to work-related or personal information, engaged in unauthorized usage, recording, deletion, alteration, obstruction, duplication, or distribution of data, or performed activities using digital technologies, encompassing viruses or software interventions

Thus, the provision of terminating the employment contract on the basis of loss of confidence in the employee in case of the above-mentioned violations applies to every employee, regardless of his field of activity.