



Աշխատանքային օրենսդրության փոփոխություններ/ Աշխատողների լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման ինստիտուտը:

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 (ՀՀ) Աշխատանքային օրենսգրքում (այսուհետ՝ «Օրենսգիրք») 03 մայիսի 2023 թվականին ընդունված փոփոխություններով սահմանվել է աշխատողների լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման ինստիտուտը:

Օրենսգրքում կատարված փոփոխությունների արդյունքում գործատուն հնարավորություն է ստացել փոխադարձ համաձայնության առկայության պարագայում աշխատողի համար կազմակերպել լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցում վերջինիս հետ կնքելով քաղաքացիա-իրավական պայմանագիր: Վերոնշյալ նոր ինստիտուտի վերաբերյալ կարելի է առանձնացնել հետևյալ հիմնական կարգավորումները՝

- 1) Անձը նախքան մասնագիտական ուսուցման կազմակերպումը պետք է հանդիսանա տվյալ կազմակերպության աշխատող:
- 2) Նախքան լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման կազմակերպելը գործատուն պետք է ունենա աշխատողի համաձայնությունը:
- 3) Կողմերի միջև կնքվում է լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրի, որտեղ սահմանվում են կարգավորվող հարաբերությունների բոլոր պայմանները:
- 4) Աշխատողի լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման ընթացքում պահպանվում են աշխատողի աշխատատեղը և վարձատրությունը:
- 5) Լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցումն աշխատողի համար գործուղում չի համարվում:
- 6) Ուսուցումը վերջացնելուց հետո լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման պայմանագրով սահմանված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ չաշխատելու դեպքում աշխատողը պարտավորվում է գործատուին հատուցել ուսուցումը կազմակերպելու համար կատարած փաստացի ծախսերը:





Աշխատանքային օրենսդրության փոփոխություններ/ Աշխատողների լրացուցիչ մասնագիտական ուսուցման ինստիտուտը:

Նոր ինստիտուտի ներդրման հետ կապված առաջանում են հետևյալ երկու հարցերը.

Հաշվի առնելով, որ օրենսդիրը չի նախատեսում աշխատողի համար պարտադիր աշխատելու ժամանակահատվածի առավելագույն շեմ, հարց է առաջանում, թե արդյո՞ք գործատուն կարող է սահմանել պարտականություն՝ տվյալ կազմակերպությունում աշխատելու տասնամյակներով հաշվարկվող ժամկետով:

Բացի դա, արդյո՞ք գործատուն կարող է պահանջել աշխատողին սովորելու ժամանակահատվածում (հնարավորության դեպքում) կատարել աշխատանքային պարտականությունները:

Օրենսգրքի վերոնշյալ փոփոխությունները ուժի մեջ են մտել 31.07.2023 թվականին:

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





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.

Amendments to Labour Legislation/ The institute of additional professional training of employees.

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 institute of additional professional training of employees was introduced.

Following the amendments in the Code, the employer is given the opportunity to arrange additional professional training for the employee through a mutually agreed-upon civil contract. Concerning the above-mentioned new institute, the following fundamental provisions can be identified:

- 1) Prior to the commencement of professional training, an individual must be employed by this organization.
- 2) Before arranging additional professional training, the employer needs the employee's approval.
- 3) The parties should enter into an agreement for additional professional training, outlining all the conditions governing their relationship.
- 4) While the employee undergoes additional professional training, the position and remuneration of the employee remain unchanged.
- 5) Additional professional training is not considered a business trip for the employee.
- 6) If the employee does not work for the employer within the specified period after completing additional professional training as per the civil contract, the employee will be obliged to reimburse the actual costs incurred by the employer for organizing the training.

Two questions arise related to the newly established institute:

Firstly, as the legislator doesn't specify a maximum limit for the required duration of an employee's work, can an employer impose an obligation to work for the organization for a decade.

Furthermore, is it permissible for an employer to request that an employee carry out work responsibilities while undergoing a training period (if possible)?

The above-mentioned amendment of the Code entered into force on 31.07.2023.