

## The Flexibility of Employment is Important for Business Environment



CONCERN DIALOG LAW FIRM

By Sedrak Asatryan, Managing Partner, Concern-Dialog Law Firm, and Suren Gomtsyan, Senior Lawyer, Concern-Dialog Law Firm,



▮ Economists often criticize the business environment in France, pointing out that factories in the country are being closed and that in France it is several times harder to fire an employee than in the United Kingdom. Thus, business has to move to other countries, where the legislation allows companies to be more effective and react flexibly to changes in the market to hire new employees in the cases of growth and to fire them in the opposite situation. While in France, even if the economy grows, business has to think twice before hiring new employees, as when growth slows, it becomes difficult to fire them. It may seem paradoxical, but the strict rules on the termination of employment agreements by the initiative of an employer adversely effect the employment rate and limit new job creation. The situation can be changed if, like in Sweden, an employee is protected as a person, rather than as an employee.

At first glance, the Armenian labor legislation is attractive for business. Particularly, in the recent Global Competitiveness Reports of the World Economic Forum, Armenia's highest indicator in the ranking is related to labor market efficiency - the 47th ranking in the reports for 2009/10 and 2010/11 (among 133 and 139 countries respectively) and the 34th ranking in the report for 2011/12 (the report includes 142 countries). In the recently published 2012/13 report, Armenia is already ranked 30th among 144 countries.

Noticeably, Armenia has been assigned a rather high value on hiring and firing practices, which is surprising as the high value means that employee termination rules are flexible and can be defined by employers. Meanwhile, the Labor Code regulates the termination of employment under exceptional but mandatory rules and without giving the parties of an employment agreement any freedom in the regulation of their relations. After amendments to the Labor Code of 2010 were adopted (which have further tightened the rules on the termination of employment by employers, and the result of which should have been seen in last year's report) the expectation was that Armenia would worsen its position according to this indicator. However, according to the data of the authors of the 2011/12 and 2012/13 reports, Armenia has advanced in the ranking and has improved its position. This strict approach of the labor legislation is to some extent justified in develop-

ing countries given the problems of their judicial systems. If there are concerns in terms of fair court proceedings, and the ability of the courts to assess objectively the legality of employment termination, the legislature has to set in the law for all cases, where an employer can terminate employment agreements with an employee. But this approach also leads to problems.

First, the reason that is used by an employer to fire employees is often misrepresented and does not comply with reality. As employers have only limited grounds for firing employees, they have to rely on those grounds that are relatively easy to apply. For example, irrespective of the real reason of being unsatisfied with an employee, the employer can apply two disciplinary measures for various reasons and as a third disciplinary measure, terminate the employment contract with an employee. According to the current rules, employment termination as a disciplinary measure can be applied only if an employee already has at least two effective disciplinary sanctions.

The second issue is that the grounds for employment termination are too general and do not take into account the particularities of employment relations. Let consider the same example of disciplinary sanctions. An employee can be late twice from the work and be subject to disciplinary sanctions for each episode of lateness. This will create the grounds for firing if the employee is late again. On the other hand, an employee can seriously breach safety rules causing an accident. But if this is the first serious breach, the employer cannot as a disciplinary sanction dismiss the employee. The employment contract can be terminated only if similar situations occur again. At the same time, there is not any practical difference between two separate disciplinary sanctions provided by the law - reprimand and severe reprimand.

These drawbacks to the labor legislation are more obvious for conscientious employers who are trying to comply with the labor legislation and do not use informal methods of influence on their employees. Some foreign investors describe the mentioned rules of the Labor Code, to put it mildly, as unreasonable solutions. Current rules on the dismissal of employees by an employer create unequal competition conditions for employers who follow rules and for employers who use different methods for influence on their employees in favor of the latter. Under these circumstances, it is not surprising that employees sometimes abuse their rights by presenting different claims to employers who conduct their activities strictly according to the requirements of the legislation. This, in turn, creates corruption risks for the judiciary.

The demand for reform from business, along with the evolutionary development of the judiciary, creates an opportunity and necessity to reconsider the legislature's current approach. With the aim of improving the business environment, it is time to consider the gradual introduction of a certain flexibility in the employer-employee relations, and to provide the parties with an opportunity to be more free in the questions of terminating employment.

We strongly believe that reasonable flexibility is an important condition for ensuring jobs for employees.

**DRAFT**

**THE LAW OF THE REPUBLIC OF ARMENIA ON  
AMENDING THE LABOR CODE OF THE REPUBLIC OF  
ARMENIA**

Article 1. Add in Part 3 of Article 95 of the Labor Code of the Republic of Armenia of December 14, 2004 (hereinafter referred to as the "Code") new Clause 7 with the following content:

"7. with the head, deputies of the head, the chief accountant and the members of the collegial executive body of a legal entity irrespective of its organizational type."

Article 2. Add in the Code new Article 101.1 with the following content:

"Article 101.1. An employment contract with the head, deputies of the head, the chief accountant and the members of the collegial executive body of a legal entity

In cases where an employment contract with the head, deputies of the head, the chief accountant and the members of the collegial executive body of a legal entity is made with a definite term, the term of that contract shall be set by the founding document of the legal entity or by the agreement of the parties."

Article 3. Add Article 113 of the Code with new Part 4 with the following content:

"4. In addition to the grounds stated in Part 1 of this article, an employer can terminate the employment contract with an indefinite term with an employee:

1) by prior written notice about the termination of the employment contract by the employer's initiative, served not later than four months before the termination of the employment contract, if the employment contract does not specify a longer period of notice;

2) by paying a severance pay to an employee in the amount not less than four times the amount of the monthly average

salary of that employee, if the employment contract does not specify a greater amount of severance pay."

Article 4. Add in the Code new Article 113.1 with the following content:

"Article 113.1. Additional grounds for terminating employment contract with the head of a legal entity

1. In addition to the grounds specified in this Code, the employment contract with the head of a legal entity shall be terminated by the following grounds:

1) in the case of the early termination of the authorities of the head of a legal entity by the decision of the authorized body of that legal entity;

2) by other grounds specified in the employment contract.

2. If the employment contract with the head of a legal entity is terminated according to Clause 1 of Part 1 of this article in the absence of a fault in the actions (inaction) of the head of a legal entity, he (she) is entitled to a severance pay in the amount not less than three times the amount of his (her) monthly average salary, if the employment contract does not specify a greater amount of severance pay.

3. The provisions of this article shall be applicable to the heads of legal entities irrespective of their organizational types, with the exemption of the cases, where:

1) the head of the legal entity is the sole shareholder (founder) or member of that legal entity;

2) the management of the legal entity is conducted by a commercial organization (managing company) or by a sole proprietor (manager) according to an agreement.

4. The provisions of this article shall also be applicable to the members of the collegial executive body of a legal entity, if otherwise is not provided by the founding document of that legal entity."

Article 5. This law shall enter into force on the tenth day following the day of its official publication.

## Advertise with AMCHAM

Reach the leading businesses in Armenia with a print run of over 1000 copies

Call (374 10) 599187 or e-mail us at [amcham@arminco.com](mailto:amcham@arminco.com) for details.

# Աշխատանքային հարաբերությունների ճկունությունը կարևոր է բիզնես միջավայրի համար



CONCERN DIALOG LAW FIRM

Յեղիմակ Սեդրակ Ասատրյան, Կոնցեռն-Դիալոգ փաստաբանական ընկերության տնօրեն, և Սուրեն Գոմցյան, Կոնցեռն-Դիալոգ փաստաբանական ընկերություն ավագ իրավաբան



Տնտեսագետները հաճախ քննադատում են Ֆրանսիայում ձևավորված գործարար միջավայրը՝ նշելով, որ երկրի տարածքում գործարարները փակվում են, քանի որ Ֆրանսիայում մի քանի անգամ ավելի դժվար է աշխատանքից ազատել աշխատողին, քան Մեծ Բրիտանիայում: Յետևաբար, բիզնեսը ստիպված է տեղափոխվել այլ երկրներ, որոնց օրենսդրությունը հնարավորություն է տալիս կազմակերպություններին լինել առավել արդյունավետ և ճկուն արձագանքել շուկայի փոփոխություններին: Երկրորդն աշխատանքի ընդունել նոր աշխատողների, իսկ հակառակ դեպքում ազատել նրանց: Մինչդեռ Ֆրանսիայում նույնիսկ տնտեսական աճի դեպքում բիզնեսը ստիպված է երկար մտածել նոր աշխատողներ ընդունելուց առաջ, քանի որ աճի անկման դեպքում նրանց աշխատանքից ազատելը կարող է խնդրահարույց լինել: Կարող է պարտադրաբար թվալ, սակայն գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծմանը վերաբերվող խիստ կանոնները բացասական ազդեցություն են թողնում զբաղվածության մակարդակի վրա և սահմանափակում են նոր աշխատատեղերի ստեղծումը: Իրադրությունը կարելի է փոխել, եթե աշխատողը պաշտպանված լինի որպես անձ, բայց ոչ որպես աշխատող, ինչպես օրինակ՝ Շվեդիայում:

Առաջին հայածքից Հայաստանի աշխատանքային օրենսդրությունը գրավիչ է գործարարների համար: Մասնավորապես, Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի կողմից պատրաստվող Համաշխարհային մրցունակության վերջին զեկույցներում Հայաստանի լավագույն ցուցանիշը վարկանիշային արդյունավետ աշխատուժի շուկայի արդյունավետության մասով է՝ 47-րդ հորիզոնականը 2009/10 և 2010/11 թվականների զեկույցներում (համապատասխանաբար 133 և 139 երկրների հետ համեմատած) և 34-րդ հորիզոնականը 2011/12 թվականների զեկույցում (զեկույցում ընդգրկված է 142 երկիր): Վերջերս հրապարակված 2012/13 թվականների զեկույցում այս ցուցանիշով Հայաստանն արդեն 30-րդն է՝ 144 երկրների ցանկում:

Ընդ որում, աշխատանքի ընդունելու և աշխատանքից ազատելու ցուցանիշով Հայաստանն ունի բավական

բարձր արդյունք, ինչը զարմանալի է, քանի որ բարձր արդյունքը նշանակում է, որ աշխատանքից ազատելու կանոնները ճկուն են և կարող են սահմանվել գործատուների կողմից: Մինչդեռ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրքը աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կարգավորում է բացառապես իմպերատիվ նորմերով՝ չտալով աշխատանքային հարաբերությունների մասնակիցներին ինքնուրույն կարգավորման հնարավորություն: Աշխատանքային օրենսգրքում 2010 թվականին կատարված փոփոխություններից հետո (որոնք էլ ավելի խստացրեցին գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերի կիրառումը, և որոնց արդյունքը երևալու էր միայն անցած տարվա զեկույցում) սպասվում էր, որ Հայաստանը այս ցուցանիշով կզիջի իր դիրքերը: Սակայն ըստ 2011/12 և 2012/13 թվականների զեկույցը կազմողների տվյալների՝ Հայաստանը առաջընթաց է արձանագրել և բարելավել է իր դիրքը:

Աշխատանքային օրենսդրության մասն խիստ մոտեցումը որոշ առումով արդարացված է զարգացող երկրների համար՝ հաշվի առնելով դատական համակարգի խնդիրները: Արդար դատաբանության և աշխատանքից ազատելու օրինականությունը դատարանի կողմից անաչառ զննատեղում հնարավորության նկատմամբ կասկածներ լինելու դեպքում օրենսդիրը ստիպված է օրենքում թվարկել այն բոլոր դեպքերը, երբ գործատուն կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի հետ: Սակայն այս մոտեցումը իր հետ բերում է նաև խնդիրներ:

Առաջինը, գործատուի կողմից կիրառվող աշխատանքից ազատելու հիմքը հաճախ խեղաթյուրված է և չի համապատասխանում իրականությունը: Ազատելու համար սահմանափակ հիմքեր ունենալու դեպքում գործատուն ստիպված է իրեն կատարել աշխատանքից ազատելու այնպիսի հիմքի վրա, որը համեմատաբար հեշտ է կիրառել: Օրինակ՝ անկախ աշխատողից դժգոհ լինելու իրական պատճառի, գործատուն կարող է տարբեր հիմքերով կարգապահական տույժերի ենթարկել աշխատողին և որպես երրորդ կարգապահական տույժ կիրառել աշխատանքային պայմանագրի լուծումը: Ըստ գործող օրենսդրության պահանջի աշխատանքային պայմանագրի լուծումը որպես կարգապահական տույժ կարող է կիրառվել միայն այն դեպքում, երբ աշխատողն արդեն ունի առնվազն երկու չմարված կարգապահական տույժեր:

Երկրորդ խնդիրը նրանում է, որ աշխատանքից ազատելու հիմքերը ընդհանուր են և հաշվի չեն առնում աշխատանքային հարաբերությունների առանձնահատկությունները: Եթե դիտարկենք նույն կարգապահական տույժերի օրինակը, ապա աշխատողը կարող է երկու անգամ ուշանալ աշխատանքից և յուրաքանչյուր ուշացման համար ենթարկվել կարգապահական տույժերի՝ հիմքեր ստեղծելով, որպեսզի գործատուն որպես հաջորդ տույժ կիրառի աշխատանքային պայմանագրի լուծումը: Մյուս կողմից, աշխատողը կարող է թույլ տալ անվտանգության կանոնների կոպիտ խախտում և դառնալ դժբախտ պատահարի պատճառ: Սակայն եթե դա առաջին մասն դեպքն է աշխատողի մոտ, ապա գործատուն հնարավորություն չունի որպես կարգապահական տույժ նրա նկատմամբ

կիրառել աշխատանքային պայմանագրի լուծումը և աշխատողին ազատել աշխատանքից: Պայմանագիրը հնարավոր կլինի լուծել, եթե նման դեպքերը կրկնվեն: Ընդ որում, օրենքով նախատեսված կարգապահական տույժերի՝ նկատողության և խիստ նկատողության միջև կիրառական տեսակետից որևէ տարբերություն չկա:

Աշխատանքային օրենսդրության այս թերությունները առավել ակնհայտ են բարեխիղճ գործարարների համար, որոնք աշխատանքային հարաբերություններում փորձում են առաջնորդվել օրենսդրությամբ և աշխատողների նկատմամբ չկիրառել ոչ ֆորմալ ճնշման մեթոդներ: Որոշ օտարերկրյա ներդրողներ ՀՀ Աշխատանքային օրենսդրության նշված դրույթները բնորոշում են մեղմ ասած, որպես անողջամիտ լուծումներ: Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման ներկայիս կարգավորումը բերում է անհավասար մրցակցային պայմանների՝ օրենքով առաջնորդվող գործատուների և աշխատողների նկատմամբ տարբեր ճնշումներ կիրառող գործատուների համար՝ ի օգուտ վերջինների: Այս պարագայում զարմանալի չէ, որ աշխատողներն էլ որոշ դեպքերում չարաշահում են իրենց իրավունքները՝ տարբեր պահանջներ ներկայացնելով օրենքին համապատասխան աշխատող գործատուներին, ինչը իր հերթին ծնում է կոռուպցիոն ռիսկեր դատական համակարգի համար:

Բիզնեսի կողմից փոփոխությունների նկատմամբ առաջացած պահանջարկը և դատական համակարգի էվոլյուցիոն զարգացումը միասին հնարավորություն և անհրաժեշտություն են ստեղծում մոտեցումները վերանայելու համար: Գործարար միջավայրի բարեփոխման նպատակով ժամանակն է դիտարկել գործատու-աշխատող հարաբերություններում որոշակի ճկունության փուլային մտցումը և կողմերին հնարավորություն տալ ավելի ազատ լինել աշխատանքային պայմանագրի լուծման հարցում:

Մեր խորին համոզմամբ ողջամիտ ճկունությունը աշխատողի աշխատանքով ապահովված լինելու գրավականն է:

**ՆԱԽԱԳԻԾ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԸ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐԸ» ՓՈՓՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

Հոդված 1. Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի դեկտեմբերի 14-ի «Աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 95-րդ հոդվածի 3 մասը լրացնել նոր 7 կետով՝ հետևյալ խմբագրությամբ՝

«7) իրավաբանական անձի ղեկավարի, ղեկավարի տեղակալների, գլխավոր հաշվապահի և կոլեգիալ գործադիր մարմնի անդամների հետ՝ անկախ իրավաբանական անձի կազմակերպական իրավական ձևից»:

Հոդված 2. Օրենսգիրքը լրացնել նոր 101.1 հոդվածով՝ հետևյալ խմբագրությամբ՝

«Հոդված 101.1. Իրավաբանական անձի ղեկավարի, ղեկավարի տեղակալների, գլխավոր հաշվապահի և կոլեգիալ գործադիր մարմնի անդամների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագիրը

Այն դեպքում, երբ իրավաբանական անձի ղեկավարի, ղեկավարի տեղակալների, գլխավոր հաշվապահի և կոլեգիալ գործադիր մարմնի անդամների հետ կնքվում է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր, այդ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը

սահմանվում է իրավաբանական անձի հիմնադիր փաստաթղթով կամ կողմերի համաձայնությամբ»:

Հոդված 3. Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածը լրացնել նոր 4 մասով՝ հետևյալ խմբագրությամբ՝ «4. Սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված հիմքերից բացի, գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝

1) աշխատողին գրավոր ծանուցելով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ոչ ուշ, քան աշխատանքային պայմանագիրը լուծելուց չորս ամիս առաջ, եթե ծանուցման ավելի երկար ժամկետ նախատեսված չէ աշխատանքային պայմանագրով կամ

2) աշխատողին վճարելով փոխհատուցում՝ ոչ պակաս, քան տվյալ աշխատողի մեկ ամսվա միջին աշխատավարձի քառապատիկի չափով, եթե փոխհատուցման ավելի մեծ չափ սահմանված չէ աշխատանքային պայմանագրով»:

Հոդված 4. Օրենսգիրքը լրացնել նոր 113.1 հոդվածով՝ հետևյալ խմբագրությամբ՝

«Հոդված 113.1. Իրավաբանական անձի ղեկավարի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու լրացուցիչ հիմքերը

1. Սույն օրենսգրքով նախատեսված հիմքերից բացի, իրավաբանական անձի ղեկավարի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է հետևյալ հիմքերով՝

1) իրավաբանական անձի լիազոր մարմնի կողմից իրավաբանական անձի ղեկավարի լիազորությունները վաղաժամկետ դադարեցնելու մասին որոշում ընդունելու դեպքում.

2) աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված այլ հիմքերով:

2. Իրավաբանական անձի ղեկավարի հետ սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում, իրավաբանական անձի ղեկավարի մեղավոր գործողությունների (անգործության) բացակայության դեպքում, նրան վճարվում է փոխհատուցում ոչ պակաս, քան մեկ ամսվա միջին աշխատավարձի եռապատիկի չափով, եթե փոխհատուցման ավելի մեծ չափ սահմանված չէ աշխատանքային պայմանագրով:

3. Սույն հոդվածով նախատեսված դրույթները տարածվում են իրավաբանական անձանց ղեկավարների վրա՝ անկախ իրավաբանական անձանց կազմակերպական իրավական ձևերից, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ՝

1) իրավաբանական անձի ղեկավարը հանդիսանում է դրա միակ մասնակիցը (հիմնադիրը) կամ դրա միակ անդամը.

2) իրավաբանական անձի ղեկավարումը պայմանագրի հիման վրա իրականացվում է առևտրային կազմակերպության (կառավարող կազմակերպության) կամ անհատ ձեռնարկատիրոջ (կառավարչի) կողմից:

4. Սույն հոդվածով սահմանված դրույթները տարածվում են նաև իրավաբանական անձի կոլեգիալ գործադիր մարմնի անդամների վրա, եթե այլ բան նախատեսված չէ իրավաբանական անձի հիմնադիր փաստաթղթով»:

Հոդված 5. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը: