

ՏԵՂԵԿԱՆՔ

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾՈՎ ԱՌԱՋԱՐԿՎՈՂ ԻՐԱՎԱԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Հոդված 108. Աշխատանքի չթույլատրելը

1. Գործատունն աշխատողին չի թույլատրում կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները և չի վճարում աշխատավարձ, եթե աշխատողը գտնվում է ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեմեդիկամենտների նյութերի ազդեցության տակ, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում:

1.1. Աշխատանքի ներկայանալիս բնակչության սանիտարահամաձայնակային անվտանգության ապահովման մասին օրենսդրությամբ սահմանված` Հայաստանի Հանրապետությունում կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) տարածման կանխարգելմանն ուղղված սանիտարահամաձայնակային անվտանգության կանոններով նախատեսված` աշխատանքի ներկայանալու անհրաժեշտ պայման հանդիսացող փաստաթղթերը աշխատողի կողմից չներկայացնելու դեպքում գործատունն աշխատողին չի թույլատրում գտնվելու աշխատավայրում, կատարելու իր աշխատանքային պարտականությունները և այդ ժամանակահատվածի համար չի վճարում աշխատավարձ մինչև սույն մասով նախատեսված փաստաթղթերը ներկայացնելը:

2. Աշխատանքի չթույլատրելու ժամանակահատվածը լրանալուց հետո աշխատողը վերադառնում է նախկին աշխատանքին այն դեպքում, եթե աշխատանքի չթույլատրելու պատճառների հետ կապված` աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքեր չեն առաջացել:

3. Աշխատողը, օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, իրավունք ունի պահանջելու վնասների հատուցում, եթե գործատունն անհիմն կերպով նրան չի թույլատրել աշխատանքի:

Հոդված 113. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ

1. Գործատունն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը`

1) կազմակերպության լուծարման (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման և օրենքով նախատեսված դեպքերում պետական գրանցումն ուժը կորցրած կամ անվավեր ճանաչվելու) դեպքում.

2) արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված` աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում.

3) աշխատողի` զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում.

4) աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու դեպքում.

5) աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում.

6) աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում.

7) աշխատողի երկարատև անաշխատունակության հետևանքով (եթե աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով աշխատանքի չի ներկայացել ավելի քան 120 օր անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում՝ ավելի քան 140 օր, եթե օրենքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված չէ, որ որոշակի հիվանդությունների դեպքում աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են ավելի երկար ժամանակով).

8) աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու դեպքում.

9) անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու դեպքում.

10) պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում.

11) տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսուհինգ տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով:

12)

13) սույն օրենսգրքի 108-րդ հոդվածի 1.1-ին մասով սահմանված դեպքում աշխատանքի չթույլատրվելու հետևանքով ավելի քան 10 աշխատանքային օր (հերթափոխ) անընդմեջ կամ վերջին երեք ամսվա ընթացքում՝ ավելի քան 20 աշխատանքային օր (հերթափոխ) աշխատողի՝ իր աշխատանքային պարտականությունները չկատարելու դեպքում:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով որոշակի ժամկետով կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է այդ մասին աշխատողին ծանուցել սույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով, **իսկ սույն հոդվածի 1-ին մասի 13-րդ կետով նախատեսված հիմքով՝ 115-րդ հոդվածի 1.1-ին մասով** նախատեսված ժամկետներում:

Հոդված 115. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը

1. Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ:

Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու, ինչպես նաև սույն օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված դեպքերում գործատուն պարտավոր է գրավոր ծանուցել իր մոտ մինչև մեկ տարի աշխատողին ոչ ուշ, քան 14 օր առաջ, մեկից մինչև հինգ տարի աշխատողին՝ 35 օր առաջ, հինգից մինչև տասը տարի աշխատողին՝ 42 օր առաջ, տասից մինչև տասնհինգ տարի աշխատողին՝ 49 օր առաջ, տասնհինգ տարուց ավելի աշխատողին՝ 60 օր առաջ:

Կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրով կարող են սահմանվել սույն մասով նախատեսված ծանուցման ժամկետների համեմատ ավելի երկար ժամկետներ:

1.1. Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 13-րդ կետով նախատեսված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան 3 օր առաջ:

2. ~~Սույն հոդվածի 1-ին մասով~~ **Սույն հոդվածի 1-ին, 1.1-ին մասերով,** ինչպես նաև սույն օրենսգրքի 93-րդ հոդվածի 1-ին և 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասերով նախատեսված ժամկետները չպահպանելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանոց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը:

Հոդված 119. Աշխատողների ներկայացուցիչների երաշխիքները

1. Աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողները իրենց լիազորությունների իրականացման ժամկետում, սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածին համապատասխան, չեն կարող ազատվել աշխատանքից՝ առանց աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի նախնական համաձայնության, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ, **13-րդ** կետերով նախատեսված դեպքերի:

Հոդված 213. Աշխատավարձից պահումներ կատարելու հիմքերը

2. Գործատուին ունեցած աշխատողի պարտքերը մարելու համար աշխատավարձից պահվում կամ գանձվում են՝

1) աշխատավարձի հաշվին աշխատողին տրված կանխավճարը.

2) հաշվարկային մեխանիկական սխալների հետևանքով կատարված ավել վճարումները.

3) գործուղման կամ աշխատանքի այլ վայր փոխադրվելու կամ առանձին գործողությունների կատարման համար աշխատողին տրված կանխավճարի չծախսված և ժամանակին չվերադարձված գումարը.

4) աշխատողի մեղքով գործատուին պատճառված վնասի հատուցման գումարը:

Սույն մասում նշված դեպքերում, եթե աշխատողի պարտքը չի գերազանցում նրա մեկ ամսվա միջին աշխատավարձը, ապա գործատուն իրավունք ունի կատարելու պահումներ, եթե կանխավճարի վերադարձման համար սահմանված ժամկետը լրանալու, հաշվարկային մեխանիկական սխալների հետևանքով կատարված ավել վճարումը կատարելու, կանխավճարի չծախսված և ժամանակին չվերադարձված գումարը վերադարձնելու և աշխատողի հասցրած վնասը հայտնաբերվելու օրվանից ոչ ուշ, քան մեկ ամսվա ընթացքում, պահումներ կատարելու մասին ընդունել է համապատասխան իրավական ակտ: Գործատուի պարտքերը մարելու համար աշխատողների աշխատավարձից պահումներ կամ գանձումներ կարող են կատարվել նաև, երբ աշխատողն ազատվում է աշխատանքից մինչև այն աշխատանքային տարվա ավարտը, որի համար նրան տրամադրվել էր արձակուրդ: Այդ դեպքում գանձվում է չաշխատած օրերի համար վճարված գումարը: Այդ օրերի համար գանձումները կատարվում են, եթե աշխատողը աշխատանքից ազատվել է սույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին

մասի 6-րդ, 7-րդ, 12-րդ, 13-րդ կետերով, 112-րդ հոդվածի 1-ին մասով, 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ, **13-րդ** կետերով նախատեսված դեպքերում:

Հոդված 216. Աշխատողի պարտականությունները

Աշխատողը պարտավոր է բարեխղճորեն կատարել աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունները, պահպանել կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքային կարգապահությունը, կատարել աշխատանքի սահմանված նորմաները, պահպանել աշխատանքի պաշտպանության և անվտանգության ապահովման պահանջները, **Հայաստանի Հանրապետությունում կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) տարածման կանխարգելմանն ուղղված սանիտարահամաճարակային անվտանգության կանոնները**, բարեխղճորեն վերաբերվել գործատուի և այլ աշխատողների գույքին, ինչպես նաև մարդկանց կյանքին ու առողջությանը, գործատուի գույքի պաշտպանությանն սպառնացող վտանգի ծագման մասին անմիջապես տեղեկացնել գործատուին:

Հոդված 223. Կարգապահական տույժերը

1. Աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար կարող են կիրառվել հետևյալ կարգապահական տույժերը.

1) նկատողություն.

2) խիստ նկատողություն.

3) սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ, **13-րդ** կետերի հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծում: