

ՏԵՂԵԿԱՆՔ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԱԳՐՔԻՄ ՓՈՓՈԽՎՈՂ ԵՎ ԼՐԱՑՎՈՂ ՀՈՂՎԱԾՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Հոդված 105. Աշխատանքի էական պայմանները փոփոխելը

1. Արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում թույլատրվում է փոփոխել աշխատանքի էական պայմանները, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2.1 և 2.2-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի:

2. Աշխատանքի էական պայմաններ են աշխատանքի վայրը, աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը, արտոնությունները, աշխատաժամանակի (աշխատանքի և հանգստի) ռեժիմը, տարակարգերը և պաշտոնների անվանումները, աշխատանքային պայմանագրի տեսակը, որոնց և (կամ) գործատուի փոփոխման դեպքում գործատուն աշխատողին պետք է ծանուցի սույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետներում, բացառությամբ հետևյալ դեպքերի.

1) հիմնական աշխատավարձի չափի և (կամ) հավելումների, հավելավճարների բարձրացման դեպքում, երբ մյուս պայմանները պահպանվում են.

2) օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակի կրճատման դեպքում, երբ մյուս պայմանները պահպանվում են:

3. Առանց աշխատողի գրավոր համաձայնության աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը գործատուն կարող է փոփոխել միայն օրենքով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով աշխատանքի վարձատրության պայմանների փոփոխության դեպքում, որի մասին գործատուն գրավոր ձևով պետք է ծանուցի աշխատողին ոչ ուշ, քան մեկ ամիս առաջ՝ մինչև նոր պայմանների ուժի մեջ մտնելը:

4. Աշխատողը չի կարող տեղափոխվել այնպիսի աշխատանքի, որն առողջական վիճակի բերումով նրան հակացուցված է բժշկասոցիալական փորձաքննական հանձնաժողովի եզրակացությամբ:

5. Եթե աշխատանքի նախկին էական պայմանները չեն կարող պահպանվել, իսկ աշխատողը չի տվել իր գրավոր համաձայնությունը աշխատանքը նոր պայմաններում շարունակելու համար, ապա աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է սույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համաձայն:

(105-րդ հոդվածը խմբ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, խմբ., փոփ., լրաց. 22.06.15 ՀՕ-96-Ն)

Հոդված 114. Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքը

1. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է՝

1) աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածում, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով նախատեսված դեպքերի.

2) աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում.

2.1) հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը:

2.1) հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո երեխայի մեկ տարին լրանալը, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 5-րդ, 6-րդ, 8-րդ և 10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի.

2.2) երեխային փաստացի խնամող՝ արձակուրդում չգտնվող անձի՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ, 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի.

3) գործադուլ հայտարարելու մասին որոշումն ընդունելուց հետո և գործադուլի ընթացքում, եթե աշխատողն այդ գործադուլին մասնակցում է սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով.

4) պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից աշխատողի վրա դրված պարտականությունների կատարման ժամանակահատվածում, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 124-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերի:

2. Եթե աշխատողը սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամանակահատվածների ավարտից հետո չի ներկայանում աշխատանքի, ապա գործատուն սույն գլխով նախատեսված հիմքերով կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

3. Կազմակերպության լուծարման (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման) հետևանքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս չեն կիրառվում սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված սահմանափակումները:

4. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել՝

1) արհեստակցական միությանը անդամակցելը կամ ոչ աշխատանքային ժամերին, իսկ գործատուի համաձայնությամբ նաև աշխատանքային ժամերին արհեստակցական միության գործունեությանը մասնակցելը.

2) երբևէ աշխատողների ներկայացուցիչ հանդիսանալը.

3) օրենքների, այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի խախտման համար գործատուին պահանջներ ներկայացնելը.

4) սեռը, ռասան, ազգությունը, լեզուն, ծագումը, քաղաքացիությունը, սոցիալական դրությունը, դավանանքը, ամուսնական վիճակը և ընտանեկան դրությունը, համոզմունքները կամ տեսակետները, կուսակցություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելը.

5) տարիքը, բացառությամբ օրենքով սահմանված դեպքերի:

(114-րդ հոդվածը լրաց., փոփ., խմբ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, խմբ. 22.06.15 ՀՕ-96-Ն)

Հոդված 171. Նպատակային արձակուրդի տեսակները

Նպատակային են համարվում՝

1) հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը.

2) մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդը.

3) ուսումնական արձակուրդը.

4) պետական կամ հասարակական պարտականությունների կատարման համար տրամադրվող արձակուրդը.

5) չվճարվող արձակուրդը.

6) հայրության արձակուրդը:

Նպատակային արձակուրդի ժամանակ պահպանվում է աշխատողի աշխատատեղը, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված դեպքի:

(171-րդ հոդվածը լրաց. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, խմբ. 30.04.13 ՀՕ-33-Ն)

Հոդված 176.1. Հայրության արձակուրդը

Երեխայի ծնվելու օրվանից հետո 30 օրվա ընթացքում նորածնի հոր ցանկությամբ տրամադրվում է 5 աշխատանքային օր տևողությամբ վճարովի արձակուրդ՝ գործատուի հաշվին: