

ՏԵՂԵԿԱՆՔ

(Աշխատանքային օրենսգրքում առաջարկվող լրացումների վերաբերյալ)

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ

Օ Ր Ե Ն Ս Գ Ի Ր Ք

Ընդունված է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին

Հոդված 108.2. Աշխատողի նկատմամբ կալանքը կամ տնային կալանքը որպես խափանման միջոց կիրառելու իրավական հետևանքները
(վերնագիրը փոփ. 09.06.22 ՀՕ-157-Ն)

1. Աշխատողի, այդ թվում՝ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի նկատմամբ կալանքը որպես խափանման միջոց կիրառելու պահից մինչև այն այլ խափանման միջոցով փոխելը կամ վերացնելը աշխատողի լիազորությունները համարվում են կասեցված:

1.1. Աշխատողի, այդ թվում՝ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի նկատմամբ տնային կալանքը որպես խափանման միջոց կիրառելու պահից մինչև այն այլ խափանման միջոցով փոխելը կամ վերացնելը աշխատողի լիազորությունները համարվում են կասեցված, եթե դատարանի որոշմամբ բնակության տարածքը չլքելուց բացի կիրառվել են աշխատանքային պարտականությունների կատարման հետ անհամատեղելի սահմանափակումներ: Նշված սահմանափակումները կիրառված չլինելու դեպքում տնային կալանքի տակ գտնվելու ժամանակահատվածում գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ աշխատողի լիազորությունները չեն կասեցվում, եթե աշխատանքի բնույթը թույլ է տալիս այն կատարել հեռավար եղանակով: Այս դեպքում

աշխատողի լիազորությունները համարվում են կասեցված մինչև նշված համաձայնության ձեռքբերումը:

1.2. Աշխատողի, այդ թվում՝ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի նկատմամբ տնային կալանքը որպես խափանման միջոց կիրառվելու դեպքում աշխատողի լիազորությունները կասեցվելու կամ չկասեցվելու համար գործատուն հիմք է ընդունում տնային կալանքը որպես խափանման միջոց կիրառելու մասին դատարանի որոշումը:

2. Կալանքի տակ գտնվելու ժամանակահատվածում աշխատողի աշխատատեղը (պաշտոնը) պահպանվում է: Կալանքի տակ գտնվելու ժամանակահատվածում գործատուի կողմից աշխատողի (բացառությամբ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի) վարձատրության հարցը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ, իսկ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի վարձատրությունը չի պահպանվում:

2.1. Տնային կալանքի տակ գտնվելու ժամանակահատվածում աշխատողի աշխատատեղը (պաշտոնը), իսկ աշխատողի լիազորությունները գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ չկասեցվելու դեպքում նաև վարձատրությունը ամբողջությամբ պահպանվում են: Տնային կալանքի տակ գտնվելու ժամանակահատվածում աշխատողի լիազորությունները կասեցված համարվելու դեպքում աշխատողի (բացառությամբ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի) վարձատրության հարցը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ, իսկ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի վարձատրությունը չի պահպանվում:

2.2. Տնային կալանքը և պաշտոնավարման կասեցումը աշխատողի նկատմամբ համակցված կիրառվելու դեպքում աշխատողի վարձատրության հարցը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ, իսկ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի դեպքում վճարվում է միայն սույն օրենսգրքի 108.1-ին հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված՝ հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձին տրամադրվող ամսական հատուցումը:

3. Կալանքի տակ գտնվելու ժամանակահատվածում, ինչպես նաև տնային կալանքի տակ գտնվելու այն ժամանակահատվածում, երբ նշված խափանման

[միջոցի կիրառման ուժով աշխատողի լիազորությունները համարվում են կասեցված](#),
աշխատողը չի կարող օգտվել իր ամենամյա արձակուրդի իրավունքից:

4. Աշխատողի նկատմամբ կալանքը [կամ տնային կալանքը](#) որպես խափանման միջոց կիրառելն արգելք չէ աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու համար, եթե կալանքի [կամ տնային կալանքի](#) տակ գտնվելու ժամանակահատվածում առաջացել է աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու՝ սույն օրենսգրքով կամ այլ օրենքով նախատեսված հիմքերից որևէ մեկը:

5. Հանրային ծառայության մեջ գտնվող անձի դեպքում սույն հոդվածի [1-ին, 1.1-ին, 1.2-րդ, 2-րդ, 2.1-ին և 2.2-րդ հիմ և 2-րդ](#) մասերը կիրառվում են, եթե ոլորտային օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ: