ՆԱԽԱԳԻԾ

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ**

 **Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ**

 \_ հուլիսի 2018 թվականի N - Լ

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենս­­գրքում լրացումներ ԵՎ փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաս­տա­նի Հան­րա­­պետության օրենքի նախա­գծի վերա­բեր­յալ Հա­­­յաս­­­տա­նի Հա­ն­րա­պե­­­տու­թյան կառա­վա­­րու­­թյան առա­ջար­­կու­թյԱՆ մասին

 --------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Հիմք ընդունելով «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» սահ­մանա­դրա­կան օրենքի 77-րդ հոդվածի 1-ին մասը՝ Հայաստանի Հանրա­պե­տու­թյան կառա­վա­րությունը ո ր ո շ ու մ է.

1. Հավանություն տալ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենս­գրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրա­պե­տու­թյան օրենքի նախագծի (Պ-340-15.06.2018-ԱՍ-011/0) վերաբերյալ Հայաս­տա­նի Հան­րա­պե­տու­թյան կա­­ռա­­վա­րու­թյան առաջար­կությանը:

2. Հայաս­տա­նի Հանրապե­տու­թյան կա­­ռա­­վա­րու­թյան առաջար­կությունը սահ­ման­ված կարգով ներկայացնել Հա­յաս­­­տա­նի Հան­րա­պե­տու­թյան Ազգային ժողովի աշխա­տա­կազմ:

Հայաստանի Հանրապետության

 ՎԱՐՉԱՊԵՏ Ն. ՓԱՇԻՆՅԱՆ

 2018 թ. հուլիսի

 Երևան

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենս­գրքում լրացումներ ԵՎ փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրա­պե­տու­թյան օրենքի նախա­գծի (Պ-340-15.06.2018-ԱՍ-011/0) վերա­բեր­յալ Հա­­­յաս­­­տա­նի Հա­ն­րա­պե­­­տու­թյան կառա­վա­­րու­­թյան առա­ջար­­կու­թյՈՒՆԸ

 Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը առաջարկում է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենս­գրքում լրացումներ և փոփոխություններ կա­տարելու մասին» Հայաստանի Հանրա­պե­տու­թյան օրենքի նախագծով գործող օրեն­քի քննարկվող հոդվածները թողնել անփոփոխ հաշվի առնելով հետևյալ հան­գամանքները՝

1. «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենս­գրքի (այսուհետ՝ Օրենս­գիրք) 11-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության աշ­խա­տանքային օրենսդրության նորմերը պետք է մեկնաբանվեն դրանցում պարունակվող բա­ռե­րի և արտահայտությունների տառացի նշանակությամբ` հաշվի առնելով Օրենսգրքի պա­հանջ­ները: Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության նորմի մեկ­նա­բա­նումը չպետք է փոփոխի դրա իմաստը:

Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի կարգավորումների տառացի իմաստից հետևում է, որ աշխատանքի էական պայմանները թույլատրվում է փոփոխել արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայ­ման­ների փոփոխման դեպքում:

Հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված հիմքերից որևէ մեկի առկայության դեպքում, անհրաժեշտությունից ելնելով, գործատուն նախաձեռնում է աշխատողի աշխատանքի էական պայմանների փոփոխություն, **այլ ոչ թե աշխատանքային պայմանագրի լուծում**, և այդ մասին նախապես ծանուցում է աշխատողին՝ նոր պայման­նե­րում աշխատելու համաձայնությունը ստանալու և դրա հիման վրա աշխատանքային պայմա­նա­գրում համապատասխան փոփոխություն կատարելու համար: Այս պարագայում աշխա­տան­քային պայմանագրի լուծումը պայմանավորվում է նոր պայմաններում աշխատելու հա­մար աշխատողի չհամաձայնելու հանգամանքով, այլ ոչ թե գործատուի նախաձեռնությամբ:

Բացի դրանից, այս դեպքերի համար, երբ գործատուն, որոշակի պատճառներից ելնե­լով (արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշ­խատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխում), առաջարկում է փոխել աշխա­տան­քի էական պայմանները, գործող օրենսդրությամբ աշխատողի համար նախատեսված են գրեթե այնպիսի երաշխիքներ, ինչպիսիք նախատեսված են գործատուի նախաձեռնությամբ աշ­խա­տան­քային պայմանագրի լուծման դեպքերի համար: Մասնավորապես, նախատեսված է աշ­խա­տանքի էական պայմանների փոփոխության դեպքում աշխատողին նախապես ծա­նու­ցե­լու, այդ ծանուցման ժամկետները չպահպանելու դեպքում տուժանք վճարելու, ինչպես նաև արձակման նպաստ վճարելու պահանջ:

2. Նախագծով առաջարկվող կարգավորումը կարող է որոշ դեպ­քե­րում բացասաբար անդրադառնալ աշխատողի աշխատանքային պայմանների բարելավման վրա: Օրինակ, գոր­ծա­տուն ունենալով բավարար հնարավորություն և ցանկություն բարձրաց­նելու աշխատողի աշխատավարձը, կարող է զերծ մնալ նման գործողություններ իրակա­նաց­նե­լուց՝ նկատի ունե­նալով, որ եթե կազմակերպությունում արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայ­ման­ների փոփոխման դեպ­քում հարկ լինի աշխատավարձի իջեցման, ապա այն դեպքերում, երբ աշխատողը կու­նե­նա Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածով նախատեսված երաշխիքներից որևէ մեկը (աշխատան­քա­յին պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է, օրի­նակ, աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում, հղի կանանց հետ` հղի­ության մասին գոր­ծա­տուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձա­կուր­դի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը), չի կարո­ղա­նա այդ աշխատողների հա­մար իջեցնել աշխատավարձը: Արդյունքում, կազմակեր­պությու­նում կստեղծվի մի իրավի­ճակ, որ գործատուն ստիպված կլինի պահպանել Օրենսգրքի 114-րդ հոդ­վածով նախատես­ված երաշխիքներ ունեցող աշխատողի աշխատավարձը, այն պարա­գա­յում, երբ իրականում չունի այդ հնարավորությունը՝ պայմանավորված արտադրության ծա­վալ­ների և (կամ) տնտե­սա­կան և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմա­կերպ­ման պայմանների փո­փոխ­մամբ:

Այս իրավիճակը կարող է հանգեցնել նաև չգրանցված աշխատողների թվաքանակի աճի, քանի որ գործատուներն իրենց մոտ էական պայմանի փոփոխության պարագայում ճկու­­նություն դրսևորելու համար կարող են խուսափել աշխատանքային պայմանագիր կնքելուց:

Այդուհանդերձ հայտնում ենք նաև, որ նախագծում պահպանված չեն «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքով սահմանված օրենսդրական տեխնիկայի կանոնները: Մասնավորապես.

1) Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունն անհրաժեշտ է նախա­տե­սել նախագծի 1-ին, իսկ 109-րդ հոդվածում կատարվող փոփոխությունը` 2-րդ հոդվածով,

2) նախագծի 5-րդ հոդվածում «հրապարակմանը հաջորդող տասներորդ օրվանից» բա­ռերն անհրաժեշտ է փոխարինել «հրապարակման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը» բառե­րով` նկատի ունենալով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 23-րդ հոդվածի դրույթները:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի՝ պետական բյուջեի եկամուտների էական նվազեցման կամ ծախսերի ավելացման վերաբերյալ

Վերը նշված նախագծի ընդունումը չի հանգեցնի պետական բյուջեի եկա­մուտների և ծախսերի փոփոխության:



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎԻ

Ն Ա Խ Ա Գ Ա Հ

0095, ք.Երևան, Մ.Բաղրամյան պող.19

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ՎԱՐՉԱՊԵՏ

ՊԱՐՈՆ ՆԻԿՈԼ ՓԱՇԻՆՅԱՆԻՆ

 Հարգելի պարոն վարչապետ,

 Ձեզ եմ ուղարկում Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի պատգամավորներ Գևորգ Պետրոսյանի, Միքայել Մելքումյանի, Նաիրա Զոհրաբյանի, Նորա Առուստամյանի, Վահե Էնֆիաջյանի, Հակոբ Նազարյանի, Արթուր Մանուկյանի, Լուիզա Սարգսյանի, Իվետա Տոնոյանի և Շաքե Իսայանի կողմից օրենսդրական նախաձեռնության կարգով ներկայացված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծը (Պ-340-15.06.2018-ԱՍ-011/0):

ԱՐԱ ԲԱԲԼՈՅԱՆ

2018թ. հունիսի 15

*ՆԱԽԱԳԻԾ*

*Պ-340-15.06.2018-ԱՍ-011/0*

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՕՐԵՆՔԸ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

***Հոդված 1.*** Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի Աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ` Օրենսգիրք) 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը ուժը կորցրած ճանաչել:

***Հոդված 2.*** Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասը լրացնել հետեւյալ բովանդակությամբ  12-րդ կետով՝

«12. աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում, եթե աշխատողը հրաժարվում է փոփոխված պայմաններով շարունակել աշխատանքը»:

***Հոդված 3.*** Օրենսգրքի 129-րդ հոդվածի 1-ին մասում «113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 7-րդ եւ 11-րդ կետերով, ինչպես նաեւ 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով» բառերը փոխարինել «113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 7-րդ ,11-րդ եւ 12-րդ կետերով » բառերով:

***Հոդված 4.*** Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 5-րդ մասի «109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համաձայն:» բառերը փոխարինել «113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12-րդ կետով:»  բառերով:

***Հոդված 5.*** Սույն օրենքը ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող տասներորդ օրվանից:

**Հիմնավորում**

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք՝ իր հոլովաձեւերով) 109-րդ հոդվածը, սահմանելով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը, ներառում է նաեւ աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու առթիվ աշխատանքը շարունակելուց հրաժարվելու դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը: Ըստ Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ «աշխատանքի էական պայմաններն են՝ աշխատանքի վայրը, աշխատանքի վարձատրության չափը եւ (կամ) այն որոշելու ձեւը, արտոնությունները, աշխատաժամանակի (աշխատանքի եւ հանգստի) ռեժիմը, տարակարգերը եւ պաշտոնների անվանումները, աշխատանքային պայմանագրի տեսակը»: Այսինքն՝ եթե աշխատանքի էական պայմանները փոխվում են,  եւ աշխատողը չի տալիս իր համաձայնությունը աշխատանքը նոր պայմաններում շարունակելու վերաբերյալ, ապա աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է: Ըստ այդմ, Օրենսգրքով սահմանված այս հիմքը, ըստ էության, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք է, բայց քանի որ նախատեսված է 109-րդ հոդվածով, գործատուն այս հիմքով կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը, իսկ աշխատողը չի կարող օգտվել նույն Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածով սահմանված երաշխիքներից, օրինակ՝ գործատուն կարող է աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ընթացքում աշխատանքի որեւէ էական պայման փոփոխել, ինչի հետ չհամաձայնելու դեպքում աշխատողը կարող է առանց խոչընդոտի ազատվել աշխատանքից, եւ քանի որ այս հիմքը նախատեսված է Օրենսգրքի 109-րդ, այլ ոչ թե 113-րդ հոդվածով, աշխատողը չի կարողանում պաշտպանվել Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածով սահմանված երաշխիքներով:

Ակնկալվող արդյունքն է, որ աշխատողները, ում հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է աշխատանքի էական պայմանները փոփոխելու առիթով աշխատանքը չշարունակելու պատճառով, իրականում օգտվեն գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում աշխատողի Օրենսգրքով սահմանված երաշխիքներից:

**Տեղեկանք**

**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:

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~~ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12-րդ կետով :

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

**Հոդված 109. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը**

1. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է`

1) կողմերի համաձայնությամբ.

2) պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում.

3) աշխատողի նախաձեռնությամբ.

4) գործատուի նախաձեռնությամբ.

5) աշխատողի պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության զորակոչվելու դեպքում.

6) դատարանի` օրինական ուժի մեջ մտած դատավճռի առկայության դեպքում, որին համապատասխան` աշխատողը ենթարկվել է այնպիսի պատասխանատվության, որը հնարավորություն չի տալիս շարունակելու աշխատանքը.

7) եթե օրենսդրությամբ սահմանված կարգով աշխատողը զրկվել է որոշակի աշխատանքներ կատարելու իրավունքներից.

8) եթե աշխատողը մինչև տասնվեց տարեկան է, և ծնողներից մեկը, որդեգրողը կամ հոգաբարձուն կամ խնամակալը, նրա առողջության նկատմամբ հսկողություն իրականացնող բժիշկը կամ աշխատանքի անվտանգության ապահովման նկատմամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած՝

վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմինը պահանջում է աշխատանքային պայմանագրի լուծում.

~~9) աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում.~~

10) ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում.

11) աշխատողի մահվան դեպքում.

12) աշխատանքի ընդունվելիս սույն օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ և (կամ) 4-րդ կետերի համաձայն` աշխատողի ներկայացրած տեղեկատվությունը կեղծ լինելու դեպքում.

12.1) աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ սահմանված փորձաշրջանի արդյունքներով.

13) աշխատանքի ընդունվելիս որոշակի աշխատանքներ կատարելու իրավունքներից զրկված լինելու փաստը աշխատողի թաքցնելու դեպքում:

2. Սույն հոդվածով նախատեսված դեպքերում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ձևակերպվում է գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 128-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքի:

(109-***րդ հոդվածը խմբ.*** 24.06.10 ***ՀՕ***-117-***Ն, լրաց. 12.03.14 ՀՕ***-5-***Ն, փոփ. 17.12.14 ՀՕ***-256-***Ն, լրաց.*** 22.06.15 ***ՀՕ***-

96-***Ն, փոփ. 21.03.18 ՀՕ***-172-***Ն***)

**Հոդված 113. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ**

1. Գործատուն 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 վաթսունհինգ տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով:

*12.աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում, եթե աշխատողը հրաժարվում է փոփոխված պայմաններով շարունակել աշխատանքը:*

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 նախատեսված ժամկետներում:

3. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ, 3-րդ և 4-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուն կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից:

 Գործատուի մոտ համապատասխան հնարավորությունների բացակայության դեպքում պայմանագիրը լուծվում է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու:

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

**Հոդված 129. Արձակման նպաստը**

1. Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ և 4-րդ կետերով նախատեսված

հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում գործատուն աշխատողին վճարում է արձակման նպաստ նրա մեկ ամսվա միջին աշխատավարձի չափով, իսկ ~~113-րդ հոդվածի 1-ին մասի~~ ~~3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով, ինչպես նաև 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով~~ *113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 7-րդ ,11-րդ և 12-րդ կետերով* և 124-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն, հաշվի առնելով տվյալ գործատուի մոտ աշխատողի անընդմեջ աշխատանքային ստաժը, աշխատողին վճարում է արձակման նպաստ`

1) մինչև մեկ տարի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի տասնապատիկի

չափով.

2) մեկից մինչև հինգ տարի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի

քսանհինգապատիկի չափով.

3) հինգից մինչև տասը տարի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի

երեսնապատիկի չափով.

4) տասից մինչև տասնհինգ տարի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի

երեսունհինգապատիկի չափով.

5) տասնհինգ տարի և ավելի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի

քառասունչորսապատիկի չափով:

2. Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կարող է նախատեսվել արձակման նպաստի

վճարում ավելի երկար ժամանակահատվածով և (կամ) ավելի մեծ չափով:

(129-***րդ հոդվածը խմբ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն, լրաց., խմբ. 22.06.15 ՀՕ-96-Ն)***