

## ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ

### Օ Ր Ե Ն Ս Գ Ի Ր Ք

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 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.
- 14) մասնագիտական գործունեությունը շարունակելու համար աշխատողի կողմից օրենքով սահմանված լիցենզիան կամ հավաստագիրը Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով և ժամկետներում չներկայացնելու դեպքում՝ ներկայացնելու համար սահմանված ժամկետի- հաջորդ օրվանից:

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

### 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, իսկ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12-րդ կետով և 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 14-րդ կետով նախատեսված հիմքերով՝ 3 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 երեք օր առաջ:

2. 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 ժամկետանց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը:

3. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման մեջ նշվում են՝

1) աշխատանքից ազատելու հիմքը և պատճառը, իսկ աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու դեպքում՝ նաև պաշտոնի անվանումը, աշխատավարձի չափը կամ այլ աշխատանք առաջարկելու հնարավորության բացակայության մասին.

2) աշխատանքից ազատելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը:

4. Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված ժամանակահատվածներում նոր աշխատանք փնտրելու համար գործատուն պետք է աշխատողին տրամադրի ազատ ժամանակ: Տրամադրվող ժամանակի տևողությունը չի կարող պակաս լինել ծանուցման ժամանակահատվածում ներառվող աշխատաժամանակի տասը տոկոսից: Աշխատանք փնտրելու համար ազատ ժամանակը տրամադրվում է աշխատողի առաջարկած ժամանակացույցով: Այդ ժամանակահատվածում պահպանվում է աշխատողի միջին աշխատավարձը, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

5. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ծանուցումն ուժը կորցրած է ճանաչվում, եթե ծանուցման ժամկետը լրանալուց հետո անցել է հինգ օրից ավելի ժամանակ, և գործատուն չի լուծել պայմանագիրը: Այդ ժամկետում չեն հաշվարկվում աշխատողի արձակուրդի և ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածները: