

ՏԵՂԵԿԱՆՔ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԱԳՐՔՈՒՄ
ՓՈՓՈԽՎՈՂ ՀՈԴՎԱԾՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

Հոդված 95. Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը

1. Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր է կնքվում, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով՝ հաշվի առնելով կատարվելիք աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները, եթե սույն օրենսգրքով կամ օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ:

2. Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել որոշակի ժամանակահատվածով կամ օրացուցային ժամկետի սահմանումով կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքների ավարտման սահմանումով:

2.1. Եթե նույն գործատուի մոտ նույն աշխատողի հետ նույն աշխատանքի համար որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը երկարաձգվում է, կամ նույն գործատուի մոտ նույն աշխատանքի համար նույն աշխատողի հետ երկրորդ անգամ կնքվում է աշխատանքային պայմանագիր, որոնց ընդհատումը չի գերազանցում մեկ ամիսը, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով: Սույն մասում ամրագրված դրույթը չի տարածվում սույն հոդվածի 1-ին և 3-րդ մասերով նախատեսված դեպքերի վրա:

3. Որոշակի ժամկետով պայմանագրեր կնքվում են նաև՝

1) ընտրովի պաշտոններում աշխատողների հետ՝ ընտրված ժամանակահատվածով.

1.1) օրենքով սահմանված ժամկետով նշանակված աշխատողների հետ.

2) ***(կեսն ուժը կորցրել է 03.10.19 ՀՕ-183-Ն)***

3) սեզոնային աշխատանքներ կատարողների հետ.

4) ժամանակավոր (մինչև երկու ամիս ժամկետով) աշխատանքներ կատարողների հետ.

5) ժամանակավորապես բացակայող աշխատողին փոխարինող աշխատողի հետ.

~~6) օտարերկրացիների հետ՝ աշխատանքի թույլտվության կամ կացության իրավունքի վավերականության ժամկետով~~ 6) օտարերկրացիների հետ՝ կացության իրավունքի վավերականության ժամկետով, եթե Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատելու համար օտարերկրացուց պահանջվում է ունենալ կացության կարգավիճակ:

7) տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող և վաթսուներեք տարին լրացած կամ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող և վաթսուհինգ տարին լրացած անձանց հետ՝

գործատուի կողմից առաջարկվող պաշտոնում կամ աշխատանքում անձի մասնագիտական ունակությունների գնահատման հիման վրա:

**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) օտարերկրացու կացության կարգավիճակն ուժի կորցրած կամ անվավեր ճանաչվելու 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 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:

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 նախատեսված հիմքով` 3 օր առաջ:

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

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասով, 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: