ԻՐԱՎԱԲԱՆԱԿԱՆ
ԿԼԻՆԻԿԱ
-ՀՖՀՀ-

N 1 - 03.2025

ԱՇԽԱՏՈՂԻ ԿՈՂՄԻՑ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ ԼՈՒԾԵԼԸ

7 հարցերի կարճ պատասխաններ

1 Արդյո՞ք հնարավոր է աշխատողի նախաձեռնությամբ լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

Այո, հնարավոր է: Ավելին, աշխատողից չի պահանջվում ներկայացնել որևէ հիմնավորում՝ պայմանագիրը լուծելու համար:

2 Ի՞նչ պայմաններ է նախատեսում օրենքը աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածը սահմանում է պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման ժամկետներ: Ըստ ընդհանուր կարգի՝ աշխատողը պարտավոր է առնվազն 30 օր առաջ գրավոր ծանուցել գործատուին: Սակայն, օրենքով սահմանված որոշ դեպքերում հնարավոր են նաև այլ ժամկետներ, իսկ գործատուի համաձայնությամբ՝ պայմանագիրը կարող է լուծվել աշխատողի նշած այլ ժամկետում:

3 Արդյո՞ք աշխատողն իրավունք ունի իր նախաձեռնությամբ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը փորձաշրջանի ընթացքում:

Եթե փորձաշրջանը սահմանվել է աշխատողի նախաձեռնությամբ, ապա փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը՝ այդ մասին երեք օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով գործատուին (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 93): Եթե փորձաշրջանը սահմանվել է գործատուի նախաձեռնությամբ, ապա աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել ընդհանուր կարգով (տես՝ հարց 2-ի պատասխանը):

4 Արդյո՞ք աշխատողն իրավունք ունի հետ վերցնելու աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցումը:

Այո, աշխատողը կարող է հետ վերցնել իր ծանուցումը ոչ ուշ, քան այն ներկայացնելուց հետո 3 աշխատանքային օրվա ընթացքում, եթե օրենքով այլ սահմանափակումներ չկան: Այդ ժամկետից հետո նա կարող է հետ վերցնել ծանուցումը միայն գործատուի համաձայնությամբ:

5 Ինչպիսի՞ բացասական հետևանքներ կարող են առաջանալ աշխատողի համար, եթե նա դադարեցնի աշխատանքը՝ չպահպանելով օրենքով սահմանված ծանուցման ժամկետները:

Աշխատողը պարտավոր է գործատուին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որի առավելագույն չափը չի կարող գերազանցել աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձը:

6 Ի՞նչ է տեղի ունենում, երբ ծանուցման ժամկետը լրանում է:

Աշխատողը դադարեցնում է աշխատանքը, իսկ գործատուն պարտավոր է ձևակերպել պայմանագրի լուծումը և կատարել վերջնահաշվարկ (աշխատավարձի, (չ)օգտագործված արձակուրդային վճարների, և այլ պարտավորությունների հաշվանց):

7 Ի՞նչ է տեղի ունենում, եթե գործատուն չի ձևակերպում պայմանագրի լուծումը:

Պայմանագիրն ինքնաբերաբար համարվում է լուծված ծանուցման ժամկետը լրանալու հաջորդ օրվանից. այսինքն այդ օրվանից աշխատողը պարտավոր չէ նեկայանալ աշխատանքի:

Իրավաբանական կլինիկայի կամ Ձեր իրավունքների մասին լրացուցիչ տեղեկությունների համար այցելեք՝

https://www.ufar.am/services/clinique-juridique