



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՃՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՅ ՍԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

**Արտակարգ դրության ընթացքում աշխատանքային
իրավահարաբերությունների շուրջ տրամադրված
խորհրդատվության ամփոփում**

Երևան, 2020



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՃՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՅ ՍԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

«Իրավունքների պաշտպանությունն առանց սահմանների» հասարակական կազմակերպությունը շարունակում է քաղաքացիներին տրամադրել անվճար իրավաբանական խորհրդատվություն: Հաշվի առնելով «Հայաստանի Հանրապետությունում արտակարգ դրություն հայտարարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2020 թվականի մարտի 16-ի թիվ 298-Ն որոշումը՝ իրավաբանական խորհրդատվություն է տրամադրվել առցանց տարբերակով, ինչպես նաև հեռախոսակապի միջոցով:

Իրավաբանական աջակցություն է ցուցաբերվել, ի թիվս այլնի, այն անձանց, ովքեր ունեցել են աշխատանքային իրավահարաբերություններից ծագող խնդիրներ՝ կարևորելով արտակարգ դրությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների իրավունքների պաշտպանության անհրաժեշտությունը:

Իրավաբանական աջակցության շրջանակներում իրականացվել է փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, տրամադրվել է բանավոր և գրավոր խորհրդատվություն, որոշ դեպքերում կազմվել են հայցադիմումներ:

Արտակարգ դրությամբ պայմանավորված՝ գործատուների և աշխատողների միջև ծագած աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ հարցերը և Կազմակերպության տրամադրած պատասխանները ամփոփ ներկայացվում են ստորև՝ ոլորտում առկա՝ հաճախ հանդիպող խնդիրների և հնարավոր լուծումների մասին քաղաքացիներին իրազեկելու նպատակով:

- **Աշխատանքը տանից արտակարգ դրության պայմաններում. արդյո՞ք աշխատանքը տանից կազմակերպելու համար անհրաժեշտ է կնքել լրացուցիչ համաձայնագիր:**

Իրավական առումով անհրաժեշտ է աշխատողի և գործատուի միջև փոխադարձ համաձայնությամբ գրավոր համաձայնություն կնքել աշխատանքը տանից կազմակերպելու վերաբերյալ (այդ թվում՝ հնարավոր է հաստատված բնօրինակ փաստաթղթից արտատպված (սկանավորված) տարբերակով): Կարող է նաև կնքվել նոր աշխատանքային պայմանագիր տնաշխատների հետ: Հարաբերությունները կարող են կարգավորվել նաև Կազմակերպության ղեկավարի/ նախագահի հրամանով՝ հեռավար եղանակով աշխատանքի անցնելու մասին:

- **Աշխատանքը տանից արտակարգ դրության պայմաններում. արդյո՞ք գործատուն պարտավոր է այդ դեպքում վճարել աշխատողի աշխատավարձն ամբողջությամբ:**

Այն դեպքերում, երբ գործատուները աշխատողների առողջության անվտանգության հնարավոր ապահովման նպատակով և ըստ աշխատանքի կազմակերպման հնարավորությունների՝ որոշում են աշխատողների աշխատանքը կազմակերպել իրենց մշտական բնակության վայրերում՝ հեռավար աշխատանք, իսկ աշխատողներն էլ իրենց հերթին համաձայնում և պարտավորվում են աշխատանքները կատարել իրենց բնակության վայրից աշխատանքի նույն ռեժիմով և աշխատանքային պայմանագրում նախատեսված պայմաններով, ապա աշխատողները պետք է վճարվեն կատարած աշխատանքին համապատասխան, ինչպես նախատեսված է իրենց աշխատանքային պայմանագրերով:



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՃՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՅ ՍԱՅՄԱՆՆԵՐԻ

ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

• Մասնավոր ընկերությունը չի կարողանում աշխատողների աշխատավարձերը վճարել, քանի որ ընկերությունը ինքնին գրկվում է եկամուտներից: Կարո՞ղ է արդյոք նշված հիմքով գործատուն աշխատակիցների հետ լուծել աշխատանքային պայմանագրերը:

Հարկ է նշել, որ նշված իրավիճակում աշխատողի հետ կնքված պայմանագիրը կարող է լուծվել հետևյալ հիմքերից որևէ մեկի առկայության դեպքում.

• Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության դեպքում. եթե գործատուն միակողմանիորեն որոշում է փոփոխել աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը, արտոնությունները, աշխատաժամանակի (աշխատանքի և հանգստի) ռեժիմը, տարակարգերը և պաշտոնների անվանումները, աշխատանքային պայմանագրի տեսակը, և աշխատանքի նախկին էական պայմանները չեն կարող պահպանվել, իսկ աշխատողը չի տվել իր գրավոր համաձայնությունը աշխատանքը նոր պայմաններում շարունակելու համար, ապա աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է Աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համաձայն (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 105, մաս 5): Գործատուն աշխատողին պետք է ծանուցի աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության մասին օրենքով սահմանված ժամկետներում: Ծանուցման կարգը չպահպանելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը:

Հարկ է նշել նաև, որ 29.04.2020 թվականին ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված նոր կարգավորումներով սահմանվում է հեռավար աշխատանքի հասկացությունը. մասնավորապես՝ Աշխատանքային օրենսգրքում ավելացվել է 106.1 հոդվածը, որի 1-ին մասի համաձայն՝ հեռավար եղանակով իրականացվող աշխատանքը տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում ոչ աշխատանքի վայրից իրականացվող աշխատանքն է, այն դեպքում, երբ այդ դեպքերով պայմանավորված հնարավոր չէ ապահովել աշխատանքի վայրում այդ աշխատանքների իրականացումը:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսվում է, որ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքերում հեռավար եղանակով աշխատանքի իրականացումը սույն օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասի իմաստով չի համարվում աշխատանքի վայրի կամ աշխատանքի էական այլ պայմանի փոփոխություն:

Կարգավորման նպատակն է հեռավար եղանակով աշխատանքերի կազմակերպումը և աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմի փոփոխությունը չհամարել աշխատանքի էական պայմանի փոփոխություն, ինչպես նախկինում էր, ինչը հնարավորություն կտա գործատուներին լինել ավելի ճկուն և այն դեպքում, երբ աշխատանքի պայմանները փոփոխվում են՝ պայմանավորված վերը նշված արտակարգ բնույթ կրող հանգամանքներով, նախապես չծանուցել աշխատողներին այդ փոփոխությունների մասին: Նոր օրենսդրական կարգավորումները ուժի մեջ են մտել 08.05.2020 թվականին և տարածվում է, դրանից հետո ծագած իրավահարաբերությունների վրա:

• Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը հաստիքների կրճատման հիմքով. գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՅ ՍԱՅՄԱՆՆԵՐԻ

ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

գործողության ժամկետի լրանալը՝ 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 (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք հոդված 113, մաս 1, կետ 2):

Հարկ է նշել, սակայն, որ այս դրույթը կարող է գործել այն դեպքում, երբ գործատուն իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից: Միևնույն ժամանակ եթե գործատուի մոտ համապատասխան հնարավորություններ չկան, ապա պայմանագիրը լուծվում է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք հոդված 113, մաս 1, կետ 2, մաս 3):

Պետք է հաշվի առնել նաև, որ նշված հիմքով պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն աշխատողի պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ պարտավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք հոդված 113, մաս 2): Հակառակ դեպքում գործատուն կրելու է զգալի ֆինանսական բեռ: Ծանուցումն ուշացնելու համար գործատուն կրելու է պարտականություն՝ վճարելու տույժ՝ ուշացման յուրաքանչյուր օրվա համար օրական միջին աշխատավարձի չափով:

Նշենք նաև, որ ՀՀ Կառավարության 2020 թվականի մարտի 26-ի N 359-L որոշմամբ հաստատված՝ Կորոնավիրուսի տնտեսական հետևանքների չեզոքացման 5-րդ միջոցառմամբ նախատեսվում է միանվագ անհատույց դրամական օժանդակություն տրամադրել բոլոր այն տնտեսավարողներին, որոնք, չնայած ծագած ռիսկերին, պահպանել են աշխատատեղերը և կրճատումներ չեն իրականացրել:

• **Փորձաշրջանում գտնվող աշխատակցի հետ հարաբերություններ. աշխատավարձի վճարումը փորձաշրջանում գտնվող աշխատակցին այն դեպքում, երբ աշխատանքը տանից կատարել հնարավոր չէ:**

Նախ հարկավոր է շեշտել, որ փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողն ունի բոլոր իրավունքները և կրում է բոլոր պարտականությունները, որոնք սահմանված են աշխատանքային օրենսդրությամբ: Ուստի փորձաշրջանում գտնվող աշխատակցի աշխատավարձի վճարման հետ կապված իրավահարաբերությունների հատուկ կարգ գոյություն չունի, և այն դեպքերում, երբ գործատուի գործունեությունը Պարետի որոշմամբ արգելված չէ, և ստեղծված իրավիճակը չի խոչընդոտում գործատուի աշխատանքը, փորձաշրջանում գտնվող անձը պետք է վճարվի ընդհանուր հիմունքներով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (մինչև 29.04.2020թ. խմբագրությամբ) 186-րդ հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով առաջացած, ինչպես նաև աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդի համար աշխատողը չի վճարվում:

Միևնույն ժամանակ հարկ է նշել, որ 29.04.2020 թվականին ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ եվ փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով Աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 6-րդ մասում կատարվել է լրացում, որի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՃՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՅ ՍԱՅՄԱՆՆԵՐԻ

ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով առաջացած, ինչպես նաև աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդի համար կարող է չվճարվել:

Հոդվածը նաև լրացվել է 7-րդ մասով, որով սահմանվում է, թե որ դեպքերն են մտնում անհաղթահարելի ուժի հասկացության տակ, այսպես.

«Տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց իրավունքների ու ազատությունների՝ օրենսդրությամբ ժամանակավոր սահմանափակումը, որոնց դեպքում հնարավոր չէ իրականացնել աշխատանքային պարտականությունները, այդ թվում՝ հեռավար եղանակով, համարվում է սույն հոդվածի 6-րդ մասով սահմանված անհաղթահարելի ուժ»:

Սա նշանակում է, որ անկախ այն բանից, աշխատակիցը փորձաշրջանում է, թե՛ ոչ, այն պահից, երբ անհաղթահարելի ուժ է ի հայտ եկել, գործատուն աշխատողին չի վճարում աշխատավարձ, իսկ 08.05.2020 թվականից ուժի մեջ մտած օրենսդրական կարգավորումներից հետո ծագած իրավահարաբերությունների դեպքում՝ գործատուն կարող է չվճարել (իր ցանկությամբ կարող է վճարել) աշխատողին հարկադիր պարապուրդի ժամանակ, եթե գործատուի գործունեությունը և աշխատանքը տանից կազմակերպել հնարավոր չէ՝ պայմանավորված Օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 7-րդ մասով սահմանված դեպքերով:

- Արդյո՞ք հնարավոր է փորձաշրջանում գտնվող աշխատակցի հետ լուծել աշխատանքային պայմանագիրը՝ հիմք ընդունելով արտակարգ դրությամբ պայմանավորված դժվարությունները գործատուի մոտ:

Աշխատանքային օրենսգրքի 93-րդ հոդվածը սահմանում է. «1. Եթե գործատուն գտնում է, որ նախատեսված աշխատանքում (պաշտոնում) աշխատողի համապատասխանության ստուգման նպատակով սահմանված փորձաշրջանի ընթացիկ արդյունքներով աշխատողը չի համապատասխանում առաջադրված պահանջներին, ապա կարող է մինչև փորձաշրջանի ժամկետը լրանալը աշխատողին ազատել աշխատանքից՝ այդ մասին երեք օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով նրան: (...)»:

Նշված հոդվածի հետ կապված Վճռաբեկ դատարանի մեկնաբանությունները հանգում են նրան, որ օրենքը չի սահմանում փորձաշրջանի ընթացիկ արդյունքների ամփոփման որևէ կարգ, պայման կամ չափանիշ: Այսինքն՝ յուրաքանչյուր գործատու ազատ է սահմանելու այն անհրաժեշտ գիտելիքները, ունակությունները և վարքը, որն աշխատողը պարտավոր է ունենալ համապատասխան պաշտոնը զբաղեցնելու համար (տե՛ս Վճռաբեկ դատարանի որոշումը 25.07.2008թ. թիվ 3-456(ՎԴ) քաղաքացիական գործով): Ստեղծված իրավիճակում գործ ունենք արատավոր այն պրակտիկայի հետ, երբ գործատուն միշտ էլ հնարավորություն ունի լուծել փորձաշրջանում գտնվող անձի հետ կնքված պայմանագիրը (անկախ արտակարգ դրության հանգամանքից): Ինչ վերաբերում է արտակարգ դրությամբ պայմանավորված դժվարություններին, գործատուն կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը ընդհանուր հիմունքներով (պայմանագրի լուծումը գործատուի կողմից աշխատանքի էական պայմանների փոփոխությանը չհամաձայնելու, աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում):

- Անաշխատունակությունը հեռավար աշխատանքի դեպքում. արդյո՞ք տանից աշխատելու պայմաններում աշխատողը կարող է աշխատավայր ներկայացնել անաշխատունակության թերթիկ, թե՛ ոչ:



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՅ ՍԱՅՄԱՆՆԵՐԻ

ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

Ընդհանուր մոտեցումը այն է, որ տնաշխատները նույնպես օգտվում են Աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված իրավունքներից և երաշխիքներից՝ ընդհանուր հիմունքներով, ուստի եթե աշխատողի դրույթունը համապատասխանում է «ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստների մասին» Կառավարության որոշմամբ սահմանված հիվանդությունների ցանկին (կամ հիվանդին խնդամելու, հղիության դեպքերին), ըստ էության կարգավորումը նույնն է լինելու, ինչ սովորական աշխատանքային պայմանների դեպքում: Ինչ վերաբերվում է անձի՝ որպես աշխատողի երաշխիքներին՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 118-րդ հոդվածի համաձայն՝ մասնագիտական հիվանդության կամ աշխատանքային խեղման պատճառով աշխատունակությունը կորցրած աշխատողի աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են մինչև աշխատունակության վերականգնումը կամ հաշմանդամության կարգի որոշումը: Եթե աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով աշխատանքի չէ ներկայացել ոչ ավելի, քան 120 օր անընդմեջ, կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում ոչ 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: Ուստի ժամկետի կանոնը պահպանելու դեպքում անձի աշխատատեղը նույնպես կպահպանվի:

- Չնորմավորված աշխատանքային ռեժիմով աշխատանքներ. բժշկական սպասարկման ոլորտում աշխատող կրտսեր բուժանձնակազմի աշխատակիցներին չեն տրամադրվել հերթապահության ցուցակները, որոնց հիման վրա վերջիններս կարող են կատարել իրենց աշխատանքային պարտականությունները.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի 3-րդ կետի համաձայն՝ աշխատողները պարտավոր են աշխատել սահմանված աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցներին համապատասխան: Կազմակերպության աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցում կատարվող փոփոխության մասին գործատուն պարտավոր է աշխատողին պատշաճ ծանուցել ոչ ուշ, քան իրավական ակտն ուժի մեջ մտնելուց մեկ շաբաթ առաջ: Գործատուն պարտավոր է ապահովել աշխատողների աշխատանքների կատարման հերթափոխության համաչափությունը:

Նշված խումբ գործերով Կազմակերպության աշխատակիցների կողմից հայցադիմումներ են մուտքագրվել դատարան՝ անձանց իրավունքը խախտող կամ դրա խախտման համար վտանգ ստեղծող գործողությունները կանխելու և մինչև իրավունքի խախտումը եղած դրույթունը վերականգնելու, հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար հարկադիր պարապուրդի գումարը բռնագանձելու, տուժանք բռնագանձելու պահանջների վերաբերյալ:

- Աշխատողի հաշվին արձակուրդը արտակարգ դրության ժամանակահատվածում. արտակարգ դրությամբ պայմանավորված՝ անհնարին է դարձել հասարակական տրանսպորտով տեղափոխվելը աշխատանքի, ինչի կապակցությամբ գործատուն պարտադրել է աշխատողին՝ դիմում գրել չվճարվող արձակուրդ տրամադրելու մասին: Կարող է արդյոք անձը չվճարվող արձակուրդ տրամադրելու մասին հրամանով սահմանված ժամկետից շուտ վերադառնալ աշխատանքի.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով չի նախատեսվում որևէ արգելք՝ արձակուրդից ավելի շուտ վերադառնալու վերաբերյալ, միակ դրույթը վերաբերում է վճարվող արձակուրդին, ըստ որի՝ գործատուն կարող է աշխատողին արձակուրդից հետ կանչել միայն վերջինիս համաձայնությամբ: Ուստի ստեղծված իրավիճակում, հատկապես եթե խոսքը գնում է չվճարվող արձակուրդի մասին, աշխատողը կարող է վերադառնալ աշխատանքի՝ գրավոր ֆիքսելով աշխատանքի ներկայանալու



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՃՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՅ ՍԱՅՄԱՆՆԵՐԻ

ՅԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

հանգամանքը (օրինակ՝ դիմում ներկայացնել գործատուին, որով հայտնում է, որ ցանկանում է առավել շուտ վերադառնալ աշխատանքի), կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները և հետագայում պահանջել աշխատավարձը: