



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՆՑ ՍԱՅՄԱՆՆԵՐԻ
ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

**Արտակարգ դրության ազդեցությունը աշխատանքային և սոցիալական
խրավունքների վրա
և դրա հետևանքների չեզոքացմանն ուղղված միջոցառումները¹**

Երևան, 2020

¹ Տեղեկանքում առկա տեղեկատվության թարմացումները՝ 2020 թվականի հունիսի 2-ի դրությամբ:



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՆՑ ՍԱՐՄԱՆՆԵՐԻ ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

2020թ.-ի մարտի 16-ին ՀՀ Կառավարության 298-Ն որոշմամբ² Հայաստանի Հանրապետությունում (այսուհետև նաև ՀՀ) հայտարարվեց արտակարգ դրություն՝ հաշվի առնելով աշխարհում և ՀՀ-ում նոր կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) տարածման դեպքերը և այդ վարակն Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության գլխավոր տնօրենի՝ 2020թ.-ի մարտի 13-ի հայտարարությամբ³ որպես պանդեմիա որակելու հանգամանքը:

Արտակարգ դրությունը հայտարարվեց 30-օրյա ժամկետով՝ 2020թ.-ի մարտի 16-ից՝ ժամը 18:30-ից սկսած մինչև 2020թ.-ի ապրիլի 14-ը՝ ժամը 17:00-ը ներառյալ:

Սակայն 2020թ.-ի ապրիլի 13-ին, հիմք ընդունելով այն, որ արտակարգ դրություն հայտարարելու համար հիմք ծառայած հանգամանքները դեռևս չեն վերացել, ՀՀ կառավարությունը որոշեց⁴ երկարաձգել ՀՀ-ում 2020թ.-ի մարտի 16-ին հայտարարված արտակարգ դրության ժամկետը ևս 30 օրով՝ 2020թ.-ի ապրիլի 14-ից՝ ժամը 17:00-ից մինչև 2020թ.-ի մայիսի 14-ը՝ ժամը 17:00-ը ներառյալ:

Հայաստանի Հանրապետությունում 2020 թվականի մարտի 16-ին հայտարարված և մինչև մայիսի 14-ը երկարաձգված արտակարգ դրության ժամկետը կրկին երկարաձգվեց⁵ 2020 թ.-ի մայիսի 14-ից՝ ժամը 17:00-ից՝ 30 օրով՝ մինչև 2020 թ.-ի հունիսի 13-ը՝ ժամը 17:00-ը ներառյալ:

Արտակարգ դրության իրավական ռեժիմն ապահովող ուժերի և միջոցների միասնական դեկլարումն իրականացնելու նպատակով ստեղծվեց պարետատուն⁶ և նշանակվեց պարետ, ով էլ արտակարգ դրության ժամանակահատվածում ընդունեց մի շարք որոշումներ և ցուցումներ:

Այսպես, Պարետի 2020թ.-ի մարտի 31-ի N 27 որոշմամբ⁷ ՀՀ ողջ տարածքում կիրառվեցին տնտեսական գործունեության տեսակների նկատմամբ ժամանակավոր սահմանափակումներ, մասնավորապես՝ մշակող արդյունաբերության, շինարարության, մեծածախ առևտրի, մանրածախ առևտրի, փոխադրումների, կացության, հանրային սննդի, կապի, մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեության, կրթության ոլորտներում, որոնց ցանկը հետագայում Պարետի 2020թ.-ի ապրիլի 12-ի N 37 որոշմամբ⁸ կրճատվեց:

Նույն որոշմամբ սահմանվեցին նաև ՀՀ ողջ տարածքում անձանց ազատ տեղաշարժի իրավունքի նկատմամբ ժամանակավոր սահմանափակումները: Արտակարգ իրավիճակի հիմքով հայտարարված արտակարգ

² <https://www.e-gov.am/gov-decrees/item/33564/>

³ <https://www.who.int/ru/news-room/detail/13-03-2020-who-un-foundation-and-partners-launch-first-of-its-kind-covid-19-solidarity-response-fund>

⁴ <https://www.e-gov.am/gov-decrees/item/33807/>

⁵ <https://www.e-gov.am/gov-decrees/item/33994/>

⁶ <https://covid19.gov.am/hy>

⁷ <https://www.gov.am/files/docs/3985.pdf>

⁸ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=141257>



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՆՑ ՍԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

դրության ընթացքում մեկուսացման կամ ինքնամեկուսացման կանոնները կամ ազատ տեղաշարժվելու իրավունքի այլ սահմանափակումները խախտելու համար նախատեսվեցին վարչական և քրեական⁹ պատասխանատվության միջոցներ, գործող իրավակարգավորումներում կատարվեցին փոփոխություններ¹⁰:

Արդյունքում երկրում հայտարարված արտակարգ դրության հետևանքով ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց շրջանում առաջացան աշխատանքային և քաղաքացիաիրավական այլ իրավահարաբերություններից ծագող խնդիրներ՝ հատկապես արտակարգ դրությամբ պայմանավորված անհաղթահարելի ուժի առնչությամբ:

Խնդիրն այն է, որ չնայած նրան, որ մի շարք իրավական ակտերում (ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք, ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք և այլն) օգտագործվում է «անհաղթահարելի ուժ» եզրույթը, այնուամենայնիվ բացակայում է դրա հստակ սահմանումը:

Եզրույթի մասնակի բացահայտմանը կարող ենք հանդիպել ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի մի քանի հոդվածներում (հոդվածներ 339, 417), ըստ որոնց՝ անհաղթահարելի ուժը մեկնաբանվում է որպես տվյալ պայմաններում արտակարգ և անկանխելի հանգամանք: Իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը (մինչև 2020թ.-ի ապրիլի 29-ի խմբագրությամբ) մեկ դրույթի շրջանակներում սահմանում էր, որ անհաղթահարելի ուժով պայմանավորված պարապուրդի հետ համար գործատուն կարող է չվճարել աշխատողին (հոդված 186, մաս 6), սակայն կրկին չէր բացահատվում անհաղթահարելի ուժ հասկացությունը: Հաշվի առնելով ՀՀ-ում համավարակի տարածմամբ պայմանավորված՝ գործող իրավակարգավորումների տարաբնույթ մեկնաբանությունները՝ 2020թ.-ի ապրիլի 29-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ եվ փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածը լրացվեց 7-րդ մասով, ըստ որի՝ անհաղթահարելի ուժ է համարվում 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:

Նշված դրույթն ուժի մեջ է մտել պաշտոնական հրապարակման հաջորդ օրվանից՝ 2020 թվականի մայիսի 8-ից:

ՀՀ օրենսդրության մեջ առավել հաճախ հանդիպում են «արտակարգ դրություն», «արտակարգ իրավիճակ» եզրույթները, որոնք որոշ հոդվածների համատեքստում կարող է նույնացվել «անհաղթահարելի ուժ» եզրույթի հատկանիշների հետ:

⁹ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=140538>

¹⁰ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=140535>



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՆՑ ՍԱՅՄԱՆՆԵՐԻ
ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

Այսպես, «Արտակարգ իրավիճակներում բնակչության պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածի համաձայն¹¹՝ արտակարգ իրավիճակը՝ որոշակի տարածքում կամ օբյեկտում խոշոր վթարի, վտանգավոր բնական երևույթի, տեխնածին, տարերային կամ էկոլոգիական աղետի, համաճարակի, անասնահամաճարակի, բույսերի և գյուղատնտեսական մշակաբույսերի լայնորեն տարածված վարակիչ հիվանդության, զենքի տեսակների կիրառման հետևանքով ստեղծված իրավիճակ է, որը հանգեցնում է կամ կարող է հանգեցնել մարդկային զոհերի, մարդկանց առողջությանն ու շրջակա միջավայրին՝ զգալի վնասի, խոշոր նյութական կորուստների և մարդկանց կենսագործունեության բնականոն պայմանների խախտման:

«Արտակարգ դրության իրավական ռեժիմի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածի համաձայն, արտակարգ դրությունը պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, ինչպես նաև դրանց պաշտոնատար անձանց գործունեության իրավական հատուկ ռեժիմ է, որը սահմանվում է պետության ամբողջ տարածքում կամ առանձին հատվածներում ներքին և արտաքին վտանգներից պաշտպանվելու, ինչպես նաև երկրի սահմանադրական ու հասարակական կարգը պահպանելու նպատակով: Այն ենթադրում է նաև քաղաքացիների, իրավաբանական անձանց ազատությունների և իրավունքների սահմանափակում և նրանց համար սահմանում լրացուցիչ պարտականություններ, իրավաբանական անձանց գործունեությունը կասեցնող կամ դադարեցնող միջոցառումների արգելում:

Այսպիսով, իրավական կարգավորումների և փաստացի իրավիճակի վերլուծությունից հետևում է, որ ՀՀ-ում արտակարգ դրություն հայտարարելու վերաբերյալ Կառավարության որոշումը սահմանել է առանձին իրավակարգավորումներ՝ չնախատեսելով հատուկ նշում համատարած անհաղթահարելի ուժի վերաբերյալ: Հետևաբար ՀՀ-ում արտակարգ դրություն հայտարարվելու պահից սկսած, առնվազն մինչև 2020 թվականի մայիսի 8-ը (Աշխատանքային օրենսգրքում համապատասխան փոփոխությունների կատարումը) միայն արտակարգ դրության հայտարարումը ինքնին չի առաջացնում անհաղթահարելի ուժ և յուրաքանչյուր առանձին դեպքում այն ենթակա է գնահատման:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ ՇՈՒՐՋ ԾԱԳՈՂ ԻՐԱՎԱՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ.

ՀՀ Կառավարության 298-Ն որոշմամբ և Պարետի համապատասխան որոշումներով առանձին բնույթի տնտեսվարողների գործունեության սահմանափակման արդյունքում նշված ոլորտների գործատուները բախվեցին ո՛չ իրենց և ո՛չ էլ աշխատողի, այլ անհաղթահարելի ուժի հետևանքով հարկադիր պարապուրդի խնդրի հետ, որի համար պարտավոր չէին վճարել աշխատողին, շատ դեպքերում գործատուները գրկվեցին իրենց եկամուտից, որի պատճառով չէին կարող վճարել իրենց աշխատողներին, որոշ կազմակերպություններ կանգնեցին այն հարցի առաջ, թե ինչպես է պետք արտակարգ դրության պայմաններում կազմակերպել աշխատանքը:

¹¹ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=139005>



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՆՑ ՍԱՐՄԱՆՆԵՐԻ ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

Ինչպես նշվեց, մինչև 29.04.2020 թվականին ՀՀ օրենքով Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունների կատարումը աշխատանքային հարաբերություններն այս առնչությամբ կարգավորվում էին երկու հոդվածների շրջանակում (հոդվածներ 107, 186), և արտակարգ դրությամբ պայմանավորված իրավահարաբերությունները Օրենսգրքով ուղղակի կարգավորված չէին:

Ընդհանուր առմամբ նշված հոդվածների մեկնաբանությունը հանգում է նրան, որ այն դեպքում, երբ Պարետի որոշումներով գործատուի գործունեությունը կասեցված է, գործատուն կարող է աշխատողին չվճարել, իսկ եթե գործատուի գործունեությունը ուղղակիորեն կասեցված չէ, գործատուն պետք է աշխատակիցներին վճարի հարկադիր պարագուրդի գումարը:

29.04.2020 թվականին ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ ել փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարվեցին փոփոխություններ՝ որոնցով առաջարկվում է տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների եւ արտակարգ բնույթ կրող այլ հանգամանքների կանխարգելման կամ դրանց հետեւանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածներում, այդ դեպքերով պայմանավորված՝ աշխատանքային հարաբերություններում առաջացող խնդիրների լուծման տարբերակներ: Կատարված փոփոխություններին առավել մանրամասն կանդիդատանք ստորև:

Արձակուրդ.

Առկա իրավիճակում աշխատողի միջնորդությամբ կամ համաձայնությամբ նրան կարող է տրամադրվել ինչպես ամենամյա վճարովի արձակուրդ/ ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք հոդված 167, մաս 4), այնպես էլ չվճարվող արձակուրդ: Վերջինս տրամադրվում է օրենքով նախատեսված կոնկրետ դեպքերում (*հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն, հաշմանդամ աշխատողին կամ ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամող աշխատողին, ամուսնության համար, ընտանիքի մահացած անդամի թաղման դեպքում*)՝ մեկ տարվա ընթացքում ոչ ավելի, քան 60 օր տևողությամբ (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք հոդված 176): Գործատուի կողմից այլ դեպքերում չվճարվող արձակուրդի տրամադրման առաջարկը կարող է դիտարկվել որպես աշխատանքային իրավունքների խախտում:

Հարկ է նշել նաև, որ 29.04.2020թ. փոփոխություններով ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը լրացվել է 106.1 հոդվածով, որի համաձայն՝ տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետեւանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում, եթե հնարավոր չէ շարունակել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները, այդ թվում՝ հեռավար եղանակով, ապա չօգտագործված ամենամյա արձակուրդ ունենալու պարագայում աշխատողի պահանջով գործատուն



աշխատողին տրամադրում է ամենամյա արձակուրդ: Նշված դրույթն ուժի մեջ է մտնում Օրենքի պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող օրվանից՝ 2020 թվականի մայիսի 8-ից, այսինքն, նշված դրույթը տարածվում է 2020 թվականի մայիսի 8-ից հետո ծագած իրավահարաբերությունների վրա միայն:

Օրինակ՝ ԱՄՆ-ում¹² որոշ գործատուներ պետք է տեղեկացնեն աշխատակիցներին իրենց վճարովի արձակուրդի մասին, ներկայացված «Ընտանիքների համար կորոնավիրուսային հիվանդությունների արձագանքման մասին» օրենքին, ինչպես նաև պետական և տեղական օրենքներին համապատասխան, որոնք երկարացնում են վճարովի արձակուրդը հիվանդության հիմքով: Գործատուները չեն կարող աշխատողներին աշխատանքից փտարել արձակուրդ վերցնելու համար: Չնայած, սովորաբար աշխատողներն իրավունք չունեն հրաժարվելու զալ աշխատանքի, եթե չեն համարում, որ նրանց փտանգ է սպառնում:

Աշխատանք տանից.

Այն դեպքերում, երբ հնարավոր է աշխատանքները կատարել հեռավար եղանակով, գործատուն կարող է անհատական ակտի հիման վրա փոփոխել աշխատանքի վայրը մինչև մեկ ամիս ժամկետով՝ այդ մասին ծանուցելով աշխատողին (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 106, մաս 1):

Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105 հոդվածի 2-րդ մասի՝ աշխատանքի վայրը համարվում է աշխատանքի էական պայման:

Այն դեպքերում, երբ գործատուները աշխատողների առողջության անվտանգության հնարավոր ապահովման նպատակով և ըստ աշխատանքի կազմակերպման հնարավորությունների՝ թույլատրում են աշխատողներին իրենց մշտական բնակության վայրում կազմակերպել աշխատանքը՝ հեռավար աշխատանք, իսկ աշխատողներն էլ իրենց հերթին պարտավորվում են աշխատանքները կատարել իրենց բնակության վայրից աշխատանքի նույն ռեժիմով և աշխատանքային պայմանագրում նախատեսված պայմաններով, ապա աշխատողը պետք է վճարվի կատարած աշխատանքին համապատասխան, ինչպես նախատեսված է իր պայմանագրով:

Հեռահար աշխատանքի կազմակերպումն իրավական առումով կարող է ունենալ հետևյալ լուծումները.

- Այն, դեպքում, երբ առկա է աշխատողի համաձայնությունը տանից աշխատելու վերաբերյալ, 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 տնաշխատանքի հետ: Հարաբերությունները կարող են կարգավորվել նաև կազմակերպության ղեկավարի/ նախագահի հրամանով՝ հեռավար եղանակով աշխատանքի անցնելու մասին:
- Այն դեպքում, երբ բացակայում է աշխատողի համաձայնությունը տանից աշխատելու վերաբերյալ. աշխատողը պետք է շարունակի իր աշխատանքը առկա ռեժիմով, եթե գործատու տնտեսվարող

¹²<https://www.sidley.com/en/insights/newsupdates/2020/03/governmental-responses-to-covid-19-with-significant-implications-for-employers>



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՆՑ ՍԱՐՄԱՆՆԵՐԻ
ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

սուբյեկտի գործունեությունը Պարետի որոշմամբ սահմանափակված չէ,

բ. եթե աշխատողը համաձայն չէ աշխատանքը տանից կազմակերպելուն, իսկ գործատու տնտեսավարող սուբյեկտի գործունեությունը սահմանափակված է, կամ աշխատանքը աշխատավայրում կազմակերպելն օբյեկտիվորեն անհնար է, ապա գործատուն կարող է աշխատանքի էական պայմանները փոփոխել միակողմանի՝ սահմանելով տնաշխատության ռեժիմ՝ այդ մասին ծանուցելով աշխատողին՝ Օրենսգրքով սահմանված 14-60-օրյա ժամկետում՝ կախված աշխատողի ստաժից. եթե աշխատողը չի համաձայնում աշխատանքի էական պայմանների փոփոխությանը,

- ապա առաջանում է հարկադիր պարապուրդի վիճակ, որի համար գործատուն մեղավոր չէ, և որը պայմանավորված է անհաղթահարելի ուժով, և որի համար գործատուն կարող է չվճարել աշխատողին,

- 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՝ համաձայն սույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 105):

Հարկ է նշել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը կարգավորում է տանից աշխատանքը՝ սահմանելով, որ տնաշխատ են համարվում այն անձինք, որոնք աշխատանքային պայմանագրով աշխատանքները կատարում են տանը՝ գործատուի տրամադրած կամ իր և իր հաշվին ձեռք բերած նյութերով, գործիքներով ու սարքավորումներով: Տնաշխատին հումքով, նյութերով և կիսաֆաբրիկատներով ապահովելու կարգը և ժամկետները, տնաշխատին պատկանող նյութերի դիմաց վճարման կարգը, պատրաստի արտադրանքի տեղափոխման, ինչպես նաև աշխատավարձի վճարման կարգն ու ժամկետները սահմանվում են աշխատանքային պայմանագրով (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 98):

29.04.2020 թվականին ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված նոր կարգավորումներով սահմանվեց 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:

Նշված կարգավորման նպատակն է հեռավար եղանակով աշխատանքների 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 չճանուցել աշխատողներին այդ փոփոխությունների մասին: Նոր օրենսդրական կարգավորումները, սակայն, ուժի մեջ են մտել 08.05.2020 թվականին և տարածվում են նշված ամսաթվից հետո ծագած իրավահարաբերությունների վրա:

Տարբեր երկրների փորձը.

Ֆրանսիայում¹³ նոր տեսակի կորոնավիրուսի տարածման կանխարգելման լավագույն միջոցը համարվում է ֆիզիկական կոնտակտի սահմանափակումը: Այդ պատճառով Ֆրանսիայի կառավարությունը հայտարարել է, որ կարևոր է, որպեսզի հեռահաղորդակցությունը կիրառվի բոլոր այն աշխատակիցների վրա, որոնք կարող են հեռավար եղանակով աշխատել: Ընդ որում, գործատուն պետք է ապահովի, որ աշխատողը կարողանա իր պարտականությունները կատարել տանից՝ առանց իր առողջությանը վնաս պատճառելու ռիսկերի: Գործատուն պետք է աշխատակցին ապահովի նաև անհրաժեշտ սարքավորումներով:

Գերմանիայում¹⁴, եթե պետությունը հայտարարել է կարանտինային իրավիճակ, գործատուն, որպես կանոն, պետք է շարունակի աշխատողի վարձատրությունը: Եթե աշխատողը փաստացի աշխատում է տանից, գործատուն իրավունք չունի պետությունից աջակցություն ստանալու:

Ռուսաստանում¹⁵ նույնպես պատրաստվում են կատարել օրենսդրական փոփոխություններ և նախատեսել գրասենյակային աշխատանքի և հեռավար աշխատանքի համատեղում: Նախաձեռնության հեղինակները ցանկանում են օրինականացնել աշխատանքների կատարումը հեռավորության վրա COVID-19 համաճարակի պատճառով: Պաշտոնապես հողվածը կկոչվի «Ժամանակավոր հեռակա աշխատանք»: Այս ռեժիմը կարող է սահմանվել աշխատանքային պայմանագրում լրացուցիչ համաձայնագրի հիման վրա:

Աշխատանք աշխատավայրում.

Այն դեպքում, երբ տնտեսվարող սուբյեկտի գործունեությունը Պարետի որոշմամբ սահմանափակված չէ, գործատուն հնարավորություն ունի ապահովել աշխատանքն աշխատավայրում: Սակայն այս դեպքում գործատուն պետք է ապահովի աշխատակիցների առողջության համար անվտանգ պայմաններ աշխատավայրում:

Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 217-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն պետք է ապահովի անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմաններ:

Այս նկատառումներից ելնելով՝ արտակարգ դրության ժամանակահատվածում Պարետի կողմից 2020թ. -ի մարտի 31-ի N 27 որոշման Հավելված N 3-ով նախատեսվել են առավել խիստ կարգավորումներ՝ կապված Կազմակերպություններում նոր տեսակի կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) տարածումը

¹³ <https://www.fieldfisher.com/en/insights/covid-19-%E2%80%93-alerte-droit-social?fbclid=IwAR3vB1o29k63kVkkZe3xZaXx9v4cEZvCsYLRcU0jyPYp73vQh667feM5jZ4>

¹⁴ <https://www.gtlaw.com/en/insights/2020/3/coronavirus-and-employment-law-in-germany>

¹⁵ <https://www.gazeta.ru/social/2020/03/19/13011541.shtml>



կանխելուն ուղղված կանոնների պահպանման հետ:

Արտակարգ դրության ժամանակ տնտեսական գործունեության չարգելված տեսակներով թույլատրվում է զբաղվել սահմանված կանոնների պահպանման պարագայում: Այդպիսի կանոններ կարող են հանդիսանալ աշխատավայրում ձեռքերի կանոնավոր և մանրակրկիտ լվացման, չորացման համար պայմանների ապահովումը, 10 աշխատողի հաշվարկով առնվազն 1 ծորակի առկայությունը, ջրի և օձառի, ակոհոլային հիմքով ձեռքերի ախտահանիչների, եռաշերտ դիմակների, ձեռնոցների առկայությունը, օրական նվազագույնը երկու անգամ յուրաքանչյուր աշխատակցի ջերմությունը չափելը, աշխատատեղերի՝ միմյանցից նվազագույնը 2 մետր հեռավորությունը ապահովելը և այլն:

Տարբեր երկրների պրակտիկան.

*ԱՄՆ-ում*¹⁶ գործատուները կարող են ստուգել աշխատակցի ջերմությունը աշխատանքի ժամանակ:

*Ռուսաստանում*¹⁷ կազմակերպությունների աշխատակիցները պետք է առաջնորդվեն նոր կորոնավիրուսի կանխարգելման մեթոդական ձեռնարկներով:

*Բուսանիայում*¹⁸ այն աշխատակիցները, որոնք չեն կարող օգտվել պարտադիր վճարովի արձակուրդից, իրավունք ունեն, որ ընկերությունը թողարկի պատասխանատու հայտարարագիր (տեղաշարժման թերթիկ)՝ ընդունելով, նշելով, որ նրանք պետք է ծառայություններ մատուցեն, որպեսզի ապահովվի իրենց տեղաշարժի ազատությունը:

Ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդ.

Այն դեպքում, երբ Պարետի որոշմամբ տնտեսվարող սուբյեկտ-գործատուի գործունեությունը սահմանափակված չէ, սակայն գործատուն որոշում է կասեցնել աշխատանքները, աշխատակիցների համար առաջանում է ոչ իրենց մեղքով հարկադիր պարապուրդի վիճակ:

Ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդը աշխատավայրում ստեղծված այն իրավիճակն է, որի ժամանակ գործատուն, արտադրական կամ օբյեկտիվ այլ պատճառներով պայմանավորված, չի կարողանում ապահովել աշխատողի՝ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը: Պարապուրդի ժամանակ գործատուն իրավունք ունի աշխատողին նրա գրավոր համաձայնությամբ փոխադրելու ցանկացած այլ աշխատանքի՝ հաշվի առնելով աշխատողի մասնագիտությունը, որակավորումը և առողջական վիճակը: Աշխատողի համաձայնությամբ՝ նա կարող է փոխադրվել նաև այլ աշխատանքի՝ առանց հաշվի առնելու նրա մասնագիտությունը և որակավորումը (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 107, մաս 1, 2):

Եթե ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդի ժամանակ աշխատողին չի առաջարկվում նրա մասնագիտությանը, որակավորմանը համապատասխանող այլ աշխատանք, որը նա կարող էր կատարել՝

¹⁶<https://www.sidley.com/en/insights/newsupdates/2020/03/governmental-responses-to-covid-19-with-significant-implications-for-employers>

¹⁷<https://rosmintrud.ru/labour/relationship/379>

¹⁸<https://www.twobirds.com/en/news/articles/2020/spain/covid19-guidance-for-employers-in-spain>



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՆՑ ՍԱՀՄԱՆՆԵՐԻ
ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

առանց իր առողջությանը վնաս պատճառելու, ապա աշխատողին պարապուրդի յուրաքանչյուր ժամվա համար վճարվում է մինչև պարապուրդը նրա միջին ժամային աշխատավարձի երկու երրորդի չափով, սակայն ոչ պակաս, քան օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափը (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 186, մաս 1):

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 29.04.2020թ. փոփոխություններով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 1-ին հոդվածում կատարվել է լրացում, ըստ որի՝ ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդի ժամանակ աշխատողին չի առաջարկվում նրա մասնագիտությանը, որակավորմանը համապատասխանող այլ աշխատանք, որը նա կարող էր կատարել՝ առանց իր առողջությանը վնաս պատճառելու, ապա աշխատողին պարապուրդի յուրաքանչյուր ժամվա համար վճարվում է մինչև պարապուրդը նրա միջին ժամային աշխատավարձի առնվազն երկու երրորդի չափով, սակայն ոչ պակաս, քան օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափը:

Նշված փոփոխությունը ուժի մեջ է մտել պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող օրվանից՝ 2020 թվականի մայիսի 8-ից և տարածվում է 2020 թվականի մարտի 16-ից հետո ծագած հարաբերությունների վրա:

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: Մինևույն 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 անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով առաջացած, ինչպես նաև աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդի համար կարող է չվճարվել: Հոդվածը նաև լրացվել է 7-րդ մասով, որով տրվում է անհաղթահարելի ուժ հասկացության բացատրությունը: Սա նշանակում է, որ այն պահից, երբ նշված հոդվածի 7-րդ մասին համապատասխան 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:

Նույնիսկ տնտեսական գործունեության այն ոլորտները, որոնց գործունեությունը Կառավարության կողմից չի սահմանափակվել, համաճարակի արդյունքում՝ սոցիալական հեռավորության խիստ պահանջների ներդրումից հետո, բախվել են աննախադեպ մարտահրավերների՝ հայտնվելով էականորեն տարբերվող



իրավիճակում¹⁹: Նման պայմաններում գործատուի կողմից աշխատողին աշխատանքի չներկայանալու մասին հրահանգ տալը կարող է համարվել ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդ²⁰:

Օտարերկրյա փորձը.

ԱՄՆ-ում²¹ գործատուները պարտավոր են նոր տեսակի կորոնավիրուսի ախտանշանների մասին տեղեկացնել աշխատակիցներին, հիմնվելով հանրային առողջապահության պաշտոնատար անձանց խորհուրդների վրա և աշխատակիցներին ասել, որ պետք չէ գալ աշխատանքի, եթե նրանց մոտ առկա են ախտանշաններ:

Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցում.

Հարկ է նշել, որ առաջացած 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-ի ն 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 ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 29.04.2020թ. փոփոխություններով սահմանվում է հեռավար աշխատանքի հասկացությունը՝ նշելով, որ հեռավար եղանակով աշխատանքի իրականացումը Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասի իմաստով չի համարվում աշխատանքի վայրի կամ աշխատանքի էական այլ պայմանի փոփոխություն (հոդված 106.1): Այսինքն՝ այն դեպքում, երբ աշխատանքի պայմանները փոփոխվում են՝ պայմանավորված արտակարգ բնույթ կրող հանգամանքներով, գործատուները հնարավորություն ունեն նախապես չծանուցել աշխատողներին նախատեսվող փոփոխությունների մասին: Նշված փոփոխությունները տարածվում են 08.05.2020 թվականից հետո ծագած իրավահարաբերությունների վրա:
- **Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը հաստիքների կրճատման հիմքով.** գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության

¹⁹<https://www.farrer.co.uk/news-and-insights/contracts-in-the-time-of-covid-19-force-majeure-and-frustration/#>

²⁰ <https://www.bdoarmenia.am/getattachment/News/2015/>

²¹<https://www.sidley.com/en/insights/newsupdates/2020/03/governmental-responses-to-covid-19-with-significant-implications-for-employers>



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՆՑ ՍԱՀՄԱՆՆԵՐԻ
ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

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-Լ որոշմամբ հաստատված՝ Կորոնավիրուսի տնտեսական հետևանքների չեզոքացման 5-րդ միջոցառմամբ նախատեսվում է միանվագ անհատույց դրամական օժանդակություն տրամադրել բոլոր այն տնտեսվարողներին, որոնք, չնայած ծագած դժվարություններին, պահպանել են աշխատատեղերը և կրճատումներ չեն իրականացրել:

- Անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը լուծելու իրավունք ունի նաև աշխատողը, այդ մասին առնվազն երեսուն օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով գործատուին: Աշխատողը նաև իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն հինգ օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով գործատուին, եթե աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կապված է իր կատարած աշխատանքը խոչընդոտող հիվանդության հետ (...), կամ եթե գործատուն չի կատարում աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պարտականությունները (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք հոդված 112, մաս 1,2):

Միևնույն ժամանակ 29.04.2020թ. ընդունված օրենքով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասը լրացվել է 5-րդ և 6-րդ կետերով: Փոփոխության արդյունքում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է նաև

- տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում, եթե, այդ դեպքերով պայմանավորված, աշխատողը չի ներկայացրել աշխատանքի,

- ուսումնական (այդ թվում՝ նախադպրոցական) հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների չալանավորված տեղափոխման կամ չալանավորված տրամադրման



Ժամանակահատվածում, եթե մինչև տասներկու տարեկան երեխայի խնամքը կազմակերպելու նպատակով աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի:

Նշված փոփոխությունները տարածվում են 2020թ. մայիսի 8-ից հետո ծագած իրավահարաբերությունների վրա:

Տարբեր երկրների փորձը.

Ֆրանսիայում²² որոշ աշխատակիցներ կարանտինային իրավիճակի, կամ էլ մանկապարտեզների և դպրոցների փակման հետևանքով կարող են հնարավորություն չունենալ աշխատելու: Այս դեպքում, աշխատակիցները իրավունք ունեն ստանալու Ֆրանսիայի սոցիալական ապահովության վարչությունից ամեն օր ստանալ սոցիալական ապահովության նպաստ՝ առաջին իսկ օրվանից, երբ կդադարեն աշխատել՝ առանց նվազագույն ստաժի պահանջի:

Իսպանիայում²³ արտակարգ դրություն սահմանելու ժամանակ, այսինքն մինչև 2020թ. -ի ապրիլի 11-ը, COVID-19- ի հետ կապված օբյեկտիվ հիմնավորումներով աշխատանքից ազատումները (այսինքն՝ տնտեսական, տեխնիկական, կազմակերպչական, արտադրողական կամ ֆորս մաժորային) համարվելու են անհիմն: Ընկերությունները կարող են միայն դադարեցնել աշխատանքային պայմանագիրը միայն վտարման հիմքով, ոչ թե կապված COVID-19-ի հետ, կամ էլ կարգապահական պատճառներով կամ էլ «առանց պատճառի վտարման համար» մեծ վճարումներ կատարելով:

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը

Իչպես նշվեց, 29.04.2020թ. «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարվեցին փոփոխություններ՝ կապված արտակարգ դրությամբ պայմանավորված աշխատանքային իրավահարաբերությունների կազմակերպման հետ: Բացի վերը քննարկված կարգավորումներից, նշված փոփոխություններով նախատեսվում է նաև.

- սահմանել, որ տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների եւ արտակարգ բնույթ կրող այլ հանգամանքների կանխարգելման կամ դրանց հետեւանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում այդ դեպքերով պայմանավորված աշխատողի աշխատանքի չներկայանալը կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքի ներկայանալը, ինչպես նաև ուսումնական (այդ թվում՝ նախադպրոցական) հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների՝ չպլանավորված տեղափոխման կամ չպլանավորված տրամադրման ժամանակահատվածում մինչև տասներկու տարեկան երեխայի խնամքը կազմակերպելու նպատակով աշխատողի աշխատանքի չներկայանալը կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքի ներկայանալը

²² <https://www.fieldfisher.com/en/insights/covid-19-%E2%80%93-alerte-droit-social?fbclid=IwAR3vBIO29k63kVkkZe3xZaXx9v4cEZvCsYLRcU0jyPYp73vQh667feM5jZ4>

²³ <https://www.twobirds.com/en/news/articles/2020/spain/covid19-guidance-for-employers-in-spain>



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՆՑ ՍԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

չեն համարվում աշխատանքային կարգապահության խախտում, եւ չեն կարող այդ դեպքերի համար կիրառվել կարգապահական տույժեր.

- տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ հանգամանքների կանխարգելման կամ դրանց հետեւանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում այդ դեպքերով պայմանավորված աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքի ներկայանալու դեպքում վարձատրել առնվազն փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան.

- ուսումնական (այդ թվում՝ նախադպրոցական) հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների՝ չպլանավորված տեղափոխման կամ չպլանավորված տրամադրման ժամանակահատվածում մինչեւ 12 տարեկան երեխայի խնամքը կազմակերպելու նպատակով՝ վարձատրել ամբողջությամբ, եթե բացակայությունը աշխատանքային օրվա ընթացքում չի գերազանցում երկու ժամը, իսկ 2 ժամը գերազանցելու կամ ամբողջ աշխատանքային օրը աշխատանքի չներկայանալու դեպքում վարձատրել առնվազն փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան.

- նախատեսել, որ պետության պաշտպանության, ինչպես նաեւ տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների եւ արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետեւանքների վերացման համար կատարվող աշխատանքի դեպքում արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում կարող է կազմել մինչեւ 8 ժամ՝ 4-ի փոխարեն.

- սահմանել, որ տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ հանգամանքների կանխարգելման կամ դրանց հետեւանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում անձանցից ստացված բողոքի կամ իրավախախտումների վերաբերյալ պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմիններից ստացված տեղեկության առկայության դեպքում ոլորտի լիազորված տեսչական մարմինը իրականացնում է գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողությունն՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ:

Վերոգրյալի հետ կապված կարծում ենք, որ արտակարգ դրությամբ պայմանավորված՝ գործատուի կողմից աշխատողի պահանջով ամենամյա արձակուրդի տրամադրումը, աշխատանքները շարունակել չկարողանալու դեպքում (այդ թվում հեռավար եղանակով) աշխատողին վարձատրելը, աշխատողի աշխատանքի չներկայանալու կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով ներկայանալու դեպքում, առնվազն փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան վճարելը չեն ապահովում հավասարակշռությունը գործատու-աշխատող հարաբերություններում, չեն բալանսավորվում գործատուի՝ տնտեսական գործունեությամբ զբաղվելու և աշխատողի՝ աշխատանքային իրավունքները:



Նշված օրենքի նախագիծը մշակվել և հրատապ ռեժիմով շրջանառության էր դրվել²⁴ ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից:

2020թ. -ի ապրիլի 28-ին «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը ընդգրկվեց ԱԺ յոթերորդ գումարման չորրորդ նստաշրջանի օրակարգ և ընդունվեց առաջին ընթերցմամբ: 2020թ. -ի ապրիլի 29-ին նախագիծն ընդունվեց երկրորդ ընթերցմամբ և ամբողջությամբ²⁵:

Կարծում ենք, սակայն, որ նշված օրենքը նախագծի տեսքով պարտադիր կերպով պետք է դրվեր հանրային քննարկման՝ ապահովելով «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ, 4-րդ հոդվածներում ամրագրված դրույթների, ՀՀ կառավարության 10.10.2018թ. N 1146-Ն որոշմամբ (հավելվածի երրորդ կետի) սահմանված դրույթների պահանջները: Ուստի մինչև նշված օրենսդրական ակտի ընդունումը դրավերաբերյալ հանրային քննարկումներ չանցկացնելը խախտում է նորմատիվ իրավական ակտի նախագծերի իրավաստեղծ գործընթացին հասարակության մասնակցության հնարավորությունը, այդ գործընթացի թափանցիկությունն ու հաշվետվողականությունը:

ՊԱՐՏԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՏԱՐՄԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ՝ ՊԱՅՄԱՆԱՎՈՐՎԱԾ ԱՔԱՂԱՔԱՑԻԱԻՐԱՎԱԿԱՆ ՆՀԱՂԹԱՀԱՐԵԼԻ ՈՒԺՈՎ

ՀՀ Կառավարության 298-Ն որոշմամբ և Պարետի համապատասխան որոշումներով անձանց տեղաշարժի, տնտեսվարող սուբյեկտների գործունեության սահմանափակումները խոչընդոտներ առաջացրին ծառայությունների մատուցման, վարձակալության, մատակարարման և քաղաքացիաիրավական այլ պայմանագրերի կողմերի համար՝ իրենց պայմանագրային պարտավորությունները կատարելու հարցում:

Պայմանագրային իրավահարաբերությունները վերլուծելիս կարևոր է անդրադառնալ²⁶.

- Պայմանագրում նախատեսված ֆորս-մաժորների վերաբերյալ դրույթներին,
- Իրավական ակտերի համապատասխան դրույթներին (պայմանագրով ֆորս մաժորների վերաբերյալ որևէ դրույթի բացակայության պայմաններում):

Պայմանագրերի մեծ մասը պարունակում է ֆորսմաժորային դրույթ: Նման կետի նպատակը կողմերին պաշտպանելն է պայմանագրային պահանջների խախտումներից, եթե նրանք ի վիճակի չեն եղել կատարել իրենց պարտականությունները՝ իրենց վերահսկողությունից դուրս հանգամանքների պատճառով: Պայմանագրի կողմերը իրավունք ունեն ավելի խիստ դարձնել կամ ավելի թեթևացնել գնահատումը, թե որն է

²⁴ <http://www.mlsa.am/?p=25379>

²⁵ http://www.parliament.am/draft_history.php?id=11571

²⁶ <https://www2.deloitte.com/ba/en/pages/tax/articles/COVID-19-institut-vise-sile.html>



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՆՑ ՍԱՐՄԱՆՆԵՐԻ
ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

Ֆորս մաժորային իրադարձություն, համաձայնեցնել, թե ինչ հետևանքների է նման իրավիճակը հանգեցնելու կողմերին:

Սակայն պայմանագրում ֆորսմաժորային դրույթի նախատեսումը ինքնին հիմք չէ արտակարգ դրության ժամանակ պարտավորությունները չկատարելու և պատասխանատվությունը բացառելու համար: Յուրաքանչյուր առանձին դեպքում անհրաժեշտ է հատուկ գնահատական տալ հանգամանքներին:

Պայմանագրերով հաճախ նախատեսվում են նաև, որ կողմը անհապաղ պետք է տեղեկացնի/ ծանուցի համապատասխան իրադարձության և դրա ազդեցության մասին մյուս կողմին: Նմանատիպ պահանջներ են նախատեսվում ոչ միայն ՀՀ օրենսդրությամբ, այլև միջազգային իրավական ակտերով (տե՛ս Ապրանքների միջազգային առուվաճառքի պայմանագրերի մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի 79-րդ հոդվածը²⁷): Ծանուցման ժամկետների պահպանումը արտակարգ դրության պայմաններում կարող է հանդիպել որոշակի դժվարությունների:

Ինչպես նշվեց, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրքը կարգավորում է պայմանագրային պարտավորությունը խախտելու համար պատասխանատվության հիմքերը, ինչպես նաև պատասխանատվությունից ազատվելու դեպքերը: Այսպես՝ ձեռնարկատիրական գործունեություն իրականացնելիս պարտավորությունը չկատարած կամ անպատշաճ կատարած անձը պատասխանատվություն է կրում, եթե չապացուցի, որ պատշաճ կատարումն անհնար է եղել անհաղթահարելի ուժի, այսինքն՝ տվյալ պայմաններում արտակարգ և անկանխելի հանգամանքների հետևանքով (ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրք, հոդված 417, մաս 3): Նշված դրույթը ենթադրում է, որ անհաղթահարելի ուժով պայմանավորված՝ պայմանագրային պարտավորությունները չկատարելու համար՝ կարող է դադարել ոչ թե ինքնին պարտավորությունը, այլ դա պատշաճ չկատարելու համար պայմանագրով կամ օրենքով նախատեսված պատասխանատվությունը:

Նշված դրույթի հետ կապված՝ պետք է նշել, սակայն, որ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով կարգավորվող հարաբերությունների մասնակիցները՝ քաղաքացիները և իրավաբանական անձինք, ազատ են պայմանագրի հիման վրա սահմանելու իրենց իրավունքները և պարտականությունները, որոշելու պայմանագրի՝ օրենսդրությանը չհակասող ցանկացած պայման (*ՀՀ վճարելի դատարանի որոշում քաղաքացիական գործ թիվ ԵԷԴ/0888/02/14, 2015թ.28*):

Հետևաբար, ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվող անձին պատասխանատվությունից ազատելու վերոնշյալ կանոնը (ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրք, հոդված 417, մաս 3) կիրառելի չէ, եթե

²⁷ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=64752>

²⁸ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=103204>



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՆՑ ՍԱՐՄԱՆՆԵՐԻ ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

օրենքով կամ պայմանագրով նախատեսվել է նույնիսկ անհաղթահարելի ուժի առկայության պայմաններում պարտավորությունը չկատարած կամ անպատշաճ կատարած անձի պատասխանատվություն կրելու հանգամանքը (ՀՀ վճարելի դատարանի որոշում՝ քաղաքացիական գործ թիվ ԵՔԴ/0595/04/08, 2009թ. 29):

Քաղաքացիական օրենսգրքի մեկ այլ հոդվածով կարգավորվում է պարտավորության դադարումը կատարման անհնարինությամբ: Այսպես՝ պարտավորությունը դադարում է կատարման անհնարինությամբ, եթե դա առաջացել է այնպիսի հանգամանքից, որի համար կողմերից որևէ մեկը պատասխանատու չէ: Այդ դեպքում պարտատերն իրավունք չունի պարտապանից պահանջել պարտավորության կատարում (ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք, հոդված 432, մաս 1): Նշված դրույթը ենթադրում է, որ կատարման անհնարինությամբ պայմանավորված՝ կարող է դադարել հենց պայմանագրով սահմանված պարտավորությունը:

Հարկ է նշել, սակայն, որ քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի շրջանակներում ի հայտ եկած հանգամանքի արտակարգ և անկանխելի լինելը յուրաքանչյուր դեպքում պետք է դիտարկել ու գնահատել կոնկրետ պայմանագրի, պարտավորության բնույթի և դրա կատարման պայմանների շրջանակներում:

Անհաղթահարելի ուժի առկայության իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստը կարող է հաստատվել նաև ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով նախատեսված հատուկ վարույթի կարգով (ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրք, հոդված 237, մաս 2, կետ 9):

ԿՈՐՈՆԱՎԻՐՈՒՄԻ ՀԵՏԵՎԱՆՔՆԵՐԻ ՉԵԶՈՔԱՑՄԱՆ ՄԻԶՈՑԱՌՈՒՄՆԵՐԸ

ՀՀ-ում հայտարարված արտակարգ դրության հետևանքով սոցիալական խնդիրների են բախվել ոչ միայն պայմանագրերի կողմ հանդիսացող, աշխատող/ ծառայություն մատուցող ֆիզիկական և իրավաբանական անձինք, այլև չգրանցված՝ հիմնականում մասնավոր ոլորտում աշխատող անձինք, սոցիալապես խոցելի խմբերը:

Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության գլխավոր տնօրեն, դոկտոր Թեդրոս Ադիան Գեբրեխուսը COVID-19- ի վերաբերյալ մեծ քսանյակի պետությունների ղեկավարների արտահերթ գագաթնաժողովում²⁹ ողջունել է պետությունների ղեկավարների հանձնառությունը «անելու հնարավոր ամեն ինչ, որպեսզի հաղթահարեն համաճարակը», պաշտպանեն մարդկանց կյանքն ու ապրուստի միջոցները, վերականգնեն վստահությունն ու ապահովեն կայունությունը, որոնց սպառնալիքները դրսևորվել են առևտրի և այլ ոլորտներում, և կոչ է արել ձեռնարկել բոլոր անհրաժեշտ միջոցները առողջապահության ոլորտում և տրամադրել համապատասխան միջոցներ համաճարակը կանխելու և

²⁹ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=52760>

³⁰ <https://www.who.int/ru/news-room/detail/26-03-2020-who-s-director-general-calls-on-g20-to-fight-unite-and-ignite-against-covid-19>



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՆՑ ՍԱՐՄԱՆՆԵՐԻ
ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

մարդկանց, հատկապես բնակչության առավել խոցելի խմբերի պաշտպանելու համար:

Արտակարգ դրության պայմաններում ՀՀ Կառավարությունը 2020թ.-ի մարտի 26-ից սկսել է ընդունել Կորոնավիրուսի հետևանքների չեզոքացման միջոցառումների ծրագրեր, որոնց թիվն օրեցօր ավելանում է՝ ծրագրերում ընդգրկելով նոր շահառու խմբերի: Դրանք ուղղված են Կորոնավիրուսի տնտեսական և սոցիալական հետևանքների չեզոքացմանը:

Կորոնավիրուսի տնտեսական և սոցիալական հետևանքների չեզոքացման միջոցառումների շրջանակներում շահառու են հանդիսացել .

✓ **1-ին միջոցառում**³¹- ՀՀ տարածքում առնվազն վերջին մեկ տարվա ընթացքում առևտրային գործունեություն ծավալած ցանկացած մասնավոր առևտրային կազմակերպություն կամ անհատ ձեռնարկատեր, որն ունի բարվոք վարկային և հարկային պատմություն,

✓ **2-րդ միջոցառում**³²- ՀՀ գյուղատնտեսության ոլորտում գործունեություն ծավալող առանձին տնտեսավարողներ,

✓ **3-րդ միջոցառում**³³- 24-500 մլն դրամ տարեկան շրջանառություն ունեցող այն տնտեսավարողներ, որոնք գործում են մշակող արդյունաբերության, կացության և հանրային սննդի, փոխադրամիջոցների և պահեստային տնտեսության, զբոսաշրջային ծառայությունների, սպասարկման այլ ծառայությունների ոլորտներում,

✓ **4-րդ միջոցառում**³⁴- աշխատանքի շուկայում գոյացած դժվարությունների արդյունքում սոցիալական խնդիրների առջև կանգնած մինչև 14 տարեկան երեխաներ ունեցող ընտանիքներ,

✓ **5-րդ միջոցառում**³⁵- 2-ից մինչև 50 աշխատակից ունեցող տնտեսավարողները, որոնք, չնայած ծագած դժվարություններին, պահպանել են աշխատատեղերը և կրճատումներ չեն իրականացրել,

✓ **6-րդ միջոցառում**³⁶- ֆիզիկական անձինք, ովքեր 2020թ. հունվարի 1-ից մինչև մարտի 13-ն ընկած ժամանակահատվածում մասնավոր հատվածում գրանցված աշխատող են եղել և աշխատանքից ազատվել են 2020թ. մարտի 13-ից մինչև մարտի 30-ն ընկած ժամանակահատվածում,

✓ **7-րդ միջոցառում**³⁷- հղի կինը, ով 2020թ. մարտի 30-ի դրությամբ չունի աշխատանք և ում ամուսինն ազատվել է աշխատանքից մարտի 13-ից մինչև մարտի 30-ն ընկած ժամանակահատվածում և չի անցել մեկ այլ աշխատանքի, կամ այն միայնակ հղի կինը, ով 2020թ.-ի մարտի 30-ի դրությամբ չունի աշխատանք,

✓ **8-րդ միջոցառում**³⁸- կորոնավիրուսի տարածման հետևանքով մասնավոր հատվածի տուժած ոլորտների վարձու աշխատողներ և անհատ ձեռնարկատերեր,

³¹ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/03/355-%D4%BC.pdf

³² https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/03/356-%D4%BC.pdf

³³ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/357-%D4%BC.pdf

³⁴ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/03/358-%D4%BC.pdf

³⁵ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/03/359-%D4%BC.pdf

³⁶ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/03/410.pdf

³⁷ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/03/411.pdf

³⁸ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/03/412.pdf



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՆՑ ՍԱՐՄԱՆՆԵՐԻ ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

- ✓ **9-րդ միջոցառում**³⁹- մինչև 18 տարեկան երեխաներ ունեցող ընտանիքները, որտեղ երեխայի ծնողներից ոչ մեկը կամ միայնակ ծնողը չի ունեցել գրանցված աշխատանք 2020թ. մարտի 12-ի դրությամբ, և չի ընդունվել ժամանակավոր կամ մշտական աշխատանքի մարտի 12-31-ն ընկած ժամանակահատվածում,
- ✓ **10-րդ միջոցառում**⁴⁰- միկրոձեռնարկատիրության այն սուբյեկտները, որոնք 1. 2019-ին հանդիսացել են ընտանեկան ձեռնարկատիրության սուբյեկտ կամ ինքնազբաղված անձ, 2. 2020թ-ի հունվարի 1-ից հետո գրանցված միկրոձեռնարկատիրության սուբյեկտ, որը 2019-ին չի հանդիսացել ԱԶ, ինքնազբաղված և ընտանեկան ձեռնարկատիրության սուբյեկտ,
- ✓ **11-րդ միջոցառում**⁴¹- բնական գազի մատակարարման և էլեկտրական էներգիայի մատակարարման պայմանագիր կնքած այն բնակիչ բաժանորդները, որոնց 2020 թվականի փետրվար ամսվա ծախսը չի գերազանցել՝ բնական գազի սպառման գծով՝ 10 000 դրամը, էլեկտրական էներգիայի սպառման գծով՝ 5 000 դրամը,
- ✓ **12-րդ միջոցառում**⁴²- բնական գազի մատակարարման և էլեկտրական էներգիայի մատակարարման պայմանագիր կնքած այն բնակիչ բաժանորդները, որոնց 2020 թվականի փետրվար ամսվա ծախսը կազմել է՝ բնական գազի սպառման գծով՝ 10,001 – 30,000 դրամ ներառյալ, էլեկտրական էներգիայի սպառման գծով՝ 5,001 -10,000 դրամ ներառյալ,
- ✓ **13-րդ միջոցառում**⁴³- 2020 թվականի ապրիլ ամսվա դրությամբ նպաստ ստացող ընտանիքներ,
- ✓ **14-րդ միջոցառում**⁴⁴- պետական բուհերի ուսանողներ:
- ✓ **15-րդ միջոցառում**⁴⁵- ՀՀ քաղաքացիներ կամ քաղաքացիություն չունեցող անձինք, ովքեր կմասնակցեն ծառանկման ենթակա գետերի համար քարտեզագրված հատվածներում տեղում աճող տեղական տեսակների ուռենու կտրոնների տնկման և ծառատունկի տարածքի ցանկապատման աշխատանքներին:
- ✓ **16-րդ միջոցառում**⁴⁶- սոցիալական խնդիրների առջև կանգնած մի խումբ անձինք (բնական գազի և էլեկտրական էներգիայի դիմաց վճարի մասնակի աջակցություն):
- ✓ **17-րդ միջոցառում**⁴⁷- տնտեսավարողներ, ովքեր համապատասխանում են «Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի պետական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքում նշված չափանիշներին (օժանդակության ձևը՝ միանվագ դրամաշնորհ մրցույթի արդյունքներով հաղթող տնտեսավարողներին):
- ✓ **18-րդ միջոցառում**⁴⁸- այն հարկ վճարողները, որոնք 2020թ. փետրվար, մարտ և ապրիլ ամիսներին պահպանել են աշխատատեղերը (ունեցել են 2-100 աշխատող) և վերջիններիս գծով հաշվարկված եկամուտների ֆոնդը:

³⁹ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/04/427-%D4%BC.pdf

⁴⁰ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/04/500-%D4%BC.pdf

⁴¹ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/varch/2020/542-L.pdf

⁴² https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/04/550-%D4%BC%D4%BC.pdf

⁴³ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/04/557.pdf

⁴⁴ <https://www.facebook.com/arayik.harutyunyan>

⁴⁵ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/04/642.pdf

⁴⁶ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/05/658-%D4%BC.pdf

⁴⁷ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/05/714-%D4%BC.pdf

⁴⁸ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/05/726-%D4%BC.pdf



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՆՑ ՍԱՐՄԱՆՆԵՐԻ
ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

✓ **19-րդ միջոցառում**⁴⁹- ՀՀ քաղաքացիներ և առանձին տնտեսավարողներ (օժանդակության ձևը՝ նպաստել «Զրոյից» բիզնես ստեղծելու ձգտում ունեցող շահառուների ձեռնարկատիրական գաղափարների իրագործմանը, շահառուների գործարար ծրագրերի նորարարական զարգացմանը):

Բացի վերոնշյալ միջոցառումներից պետության կողմից ձեռնարկվել են նաև քաղաքացիների վիճակը բարելավող այլ միջոցառումներ.

- **Կոմունալների վճարումների հետաձգում**⁵⁰.
- **Հիփոթեքային վարկերի մարումների հետաձգում**⁵¹.

Խոցելի որոշ խմբեր՝ մասնավորապես, հաշմանդամության 1-ին, 2-րդ, 3-րդ խմբերին պատկանող անձինք, հոգեկան և մտավոր խնդիրներ ունեցող անձինք, կենսաթոշակառուներ չեն ներառվել Կառավարության կողմից հաստատված Կորոնավիրուսի տնտեսական և սոցիալական հետևանքների չեզոքացման որևէ ծրագրում:

Որոշ տեխնիկական խնդիրների մասամբ լուծում է տրվել Պարետի № 8/32-2020 ցուցումով⁵².

✓ **Բանկ ներկայանալու ժամկետը** 2020 թ.-ի մարտ և ապրիլ ամիսներին լրանալու դեպքում 2020 թ.-ի մարտի 31-ի դրությամբ ՀՀ-ում գտնվող **կենսաթոշակառուի (նպաստառուի) համար այդ ժամկետը սահմանել 2020 թ.-ի մայիսի 27-ը.**

✓ **Կենսաթոշակ, խնամքի, երեխայի ծննդյան միանվագ և չաշխատող անձի մայրության նպաստ նշանակելու, կենսաթոշակ և խնամքի նպաստ ստանալու իրավունքը վերականգնելու, վճարելը վերսկսելու (չվճարված կենսաթոշակը կամ խնամքի նպաստը վճարելու), կենսաթոշակ և խնամքի նպաստը լիազորագրով վճարելու, կենսաթոշակը վերահաշվարկելու, տեսակը փոխելու դիմումը ներկայացնելու ժամկետը 2020 թ.-ի մարտ և ապրիլ ամիսներին լրանալու դեպքում այդ դիմումը ներկայացնելու ժամկետը սահմանել 2020 թ.-ի մայիսի 27-ը.**

✓ **Հաշմանդամության ժամկետը 2020 թ.-ի մարտ և ապրիլ ամիսներին լրանալու դեպքում հաշմանդամության ժամկետը սահմանել 2020 թ.-ի հունիսի 1-ը.**

✓ **Ընտանիքի փաստագրման ժամկետը 2020 թ.-ի մարտ և ապրիլ ամիսներին լրանալու դեպքում դիմելու (փաստագրվելու) ժամկետը սահմանել 2020 թ.-ի մայիսի 27-ը.**

✓ **2020 թ.-ի մարտ և ապրիլ ամիսներին կենսաթոշակները և նպաստները կանխիկ եղանակով վճարել (վճարման ծառայությունները մատուցել) բացառապես շահառուի բնակության վայրի հասցեում.**

Սոցիալական պաշտպանությունը պետք է լինի ճկուն, մատչելի և ունակ հավասարեցնելու բնակչության բոլոր խմբերի սոցիալական պայմանները, ինչին ամբողջությամբ՝ միայն պետության կողմից ձեռնարկված

⁴⁹ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/05/854-%D4%BC.pdf

⁵⁰ <http://www.psrc.am/news/topic/10842>

⁵¹ https://www.cba.am/AM/News/Pages/news_12-09-19.aspx#sthash.udHlAKhg.dpbs

⁵² <https://www.gov.am/files/docs/3972.pdf>



ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՆՑ ՍԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

վերոնշյալ միջոցառումներով հնարավոր չէ հասնել:

Այդ միջոցառումները գործնականում ունեցել են բազմաթիվ խնդիրներ, որոնց մասին բարձրաձայնել են քաղաքացիները⁵³: Դրանք հիմնականում կապված են եղել ծրագրերի թիրախ շահառուների սխալ նախատեսման և ընտրության, ծրագրերով սահմանված դեպքերում աշխատանքից ազատվելու ժամկետների (*հաշվի չի առնվել արտակարգ դրության երկարաձգման փաստը*), բազայում շահառուների տվյալների բացակայության, տուժած ոլորտների ոչ լիարժեք ցանկի սահմանման և այլ հարցերի հետ:

ՀՀ Կառավարությունը, փորձելով կարգավորել առկա անորոշություններն ու բարձրաձայնված խնդիրները⁵⁴, ընթացիկ կատարել է որոշակի փոփոխություններ, սակայն դրանք չեն հանդիսանում ամբողջական լուծում գոյացած դժվարությունների համար:

Նոր տեսակի կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) տարածման հետևանքները վերջնականապես կանխելու համար անհրաժեշտ է ձեռնարկել Հայաստանի Հանրապետությունում գործուն և արդյունավետ իրավական ակտերի ընդունման, շահառուների լայն ներգրավմամբ նոր սոցիալական ծրագրերի իրականացման գործընթացներ՝ բացառելով ստեղծված իրավիճակում մարդու իրավունքների և ազատությունների անհամաչափ սահմանափակումները:

⁵³ <https://www.facebook.com/BrightArmenia/videos/624479598135894/>

⁵⁴ <https://www.e-gov.am/gov-decrees/item/33914/>