



Հայաստանի Հանրապետությունում նոր կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) և դրա տարածման դեմ կանխարգելիչ աշխատանքների և միջոցառումների իրականացման անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ Հայաստանի Հանրապետությունում գործատու-աշխատող հարաբերություններում ստեղծվել կամ կարող է ստեղծվել մի իրավիճակ, երբ աշխատողները գտնվում են պարապուրդի մեջ, ինչը բնականաբար առաջացնում է վերջիններիս իրավունքների և պարտականությունների համակարգման անհրաժեշտություն:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է պարապուրդի ժամանակ գործատու-աշխատող հարաբերությունները, որոնց և առաջարկում ենք ծանոթանալ ստորև:

**Ի՞նչ է հարկադիր պարապուրդը, արդյո՞ք հարկադիր պարապուրդի ժամանակ գործատուն պարտավոր է աշխատավարձ վճարել աշխատողին:**

Պարապուրդն այն իրավիճակն է, երբ աշխատողը չի իրականացնում կամ չի կարողողանում իրականացնել իր աշխատանքային պարտականությունները: Նշվածից հետևում է, որ պարապուրդը կարող է դրսևորվել երկու ձևով՝ աշխատողի մեղքով և ոչ աշխատողի մեղքով (հարկադիր պարապուրդ): Ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդը աշխատավարձում ստեղծված այն իրավիճակն է, որի ժամանակ գործատուն, արտադրական կամ օբյեկտիվ այլ պատճառներով պայմանավորված, չի կարողանում ապահովել աշխատողի՝ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը: Այսինքն՝ հարկադիր պարապուրդն այն իրավիճակն է, երբ աշխատողն իր աշխատանքային պարտականությունները չի կարող իրականացնել իր կամքից անկախ, որոշակի հանգամանքներով պայմանավորված:

Ինչ վերաբարում է պարապուրդի ժամանակ գործատուի աշխատավարձ վճարելու պարտականությանը, ապա աշխատողի մեղքով կամ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի իմաստով անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով առաջացած հարկադիր պարապուրդի ժամանակահատվածի համար աշխատողը չի վարձատրվում, իսկ հարկադիր պարապուրդի մնացած դեպքերում օրենսդիրը սահմանել է աշխատանքային հարաբերությունների և վարձատրության հատուկ կարգ: Այսպես՝ հարկադիր պարապուրդի յուրաքանչյուր ժամվա համար գործատուն աշխատողին պարտավոր է վճարել մինչև պարապուրդը նրա միջին ժամային աշխատավարձի առնվազն 2/3-րդ չափով, սակայն ոչ պակաս, քան օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափը:

Միևնույն ժամանակ ուշադրության է արժանի այն հանգամանքը, որ միջին ժամային աշխատավարձի առնվազն 2/3-ի չափով աշխատողը կարող է վարձատրվել այն դեպքում, երբ հարկադիր պարապուրդի ժամանակ իրեն չի առաջարկվում իր մասնագիտությանը, որակավորմանը համապատասխանող այլ աշխատանք, որը նա կարող էր կատարել առանց իր առողջությանը վնաս պատճառելու, իսկ իր համաձայնությամբ ժամանակավորապես իր մասնագիտությանը, որակավորմանը համապատասխանող և առողջական վիճակին վնաս չպատճառող մեկ այլ աշխատանքի փոխադրվելու դեպքում՝ յուրաքանչյուր ժամի համար աշխատողը պետք է վճարվի պարապուրդի ամսվան նախորդող իր ժամային դրույքաչափով:

Անհրաժեշտ ենք համարում ընդգծել նաև, որ այն դեպքում, երբ հարկադիր պարապուրդի ժամանակ աշխատողը հրաժարվում է առաջարկված ժամանակավոր աշխատանքից, որը համապատասխանում է նրա մասնագիտությանը և որակավորմանը, և որը նա կարող էր կատարել առանց իր առողջությանը վնաս պատճառելու, ապա պարապուրդի յուրաքանչյուր ժամի համար նրան վճարվում է սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափի երեսուն տոկոսից ոչ պակաս:

**Կարող է արդյո՞ք գործատուն աշխատողին պարապուրդի ժամանակ տեղափոխել այլ աշխատանքի:**

Եթե առկա է աշխատողի գրավոր համաձայնությունը, ապա այո՝: Մասնավորապես՝ 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:

Բացի այդ, ՀՀ կառավարության նախաձեռնությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարվեցին որոշակի փոփոխություններ և լրացումներ, մասնավորապես՝ 2020 թվականի մայիսի 8-ին ուժի մեջ է մտել «ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-236-Ն օրենքը, որի արդյունքում Օրենսգրքի 106-րդ հոդվածով գործատուին իրավունք է վերապահվել նաև համաճարակով պայմանավորված անհատական իրավական ակտի հիման վրա աշխատողին մինչև մեկ ամիս ժամկետով նույն աշխատավայրում փոխադրելու աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված այլ աշխատանքի և/կամ նույն ժամկետով փոփոխելու վերջինիս կառուցվածքային ստորաբաժանումը (դրա առկայության դեպքում), պաշտոնի անվանումը և/կամ

աշխատանքային գործառույթները, աշխատաժամանակի ռեժիմը (աշխատաժամանակի նորմալ տևողություն կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կամ աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ):

**Գործատուի կողմից աշխատանքը ապահովելու դեպքում աշխատողի կողմից համաճարակի վտանգով պայմանավորված աշխատանքի չներկայանալու հետևանքը և գործատուի կողմից 2/3 չափով աշխատողին վճարելու պարտականությունից ազատումը:**

Այն դեպքում, երբ գործատուն ապահովում է աշխատողի աշխատանքը, սակայն վերջինս համաճարակի վտանգով պայմանավորված չի ներկայանում աշխատանքի, ապա նշված իրավիճակը չի կարող հանդիսանալ հարկադիր պարապուրդ, քանի որ աշխատողի աշխատանքային պարտականությունների կատարման անհնարինությունը չի առաջացել գործատուի մեղքով: Տվյալ իրավիճակում առկա է աշխատանքից բացակայելու փաստը, որը կարող է գործատուի կողմից համարվել հարգելի, իսկ համաճարակի տարածման կանխարգելման և նման իրավիճակներից խուսափելու նպատակով աշխատանքային պարտականությունների կատարումն կարող է իրականացվել հեռավար կարգով:

Վերոգրյալից հետևում է, որ կապված աշատանքի բնույթից պարապուրդը բացառելու և աշխատանքային պայմանագրով կողմերի ստանձնած պարտականությունները կատարելու նպատակով աշխատանքային պայմանագրերում համապատասխան լրացում կատարելու միջոցով կարող են կարգավորվել աշխատանքային հարաբերությունները:

*Արտակարգ դրության ժամանակ աշխատանքային հարաբերությունների և հեռավար կարգով աշխատանքը կազմակերպելու մասին իրավական կարգավորումների վերաբերյալ մանրամասներին կարող եք ծանոթանալ [18/05/2020 թվականի հրապարակման միջոցով](#):*

ենթադրում է վերջիններիս իրավունքների և պարտականությունների

կառավարության 16 մարտի 2020 թվականի N 298-Ն որոշմամբ Հայաստանի Հանրապետությունում հայտարարվեց արտակարգ դրություն: COVID-19-ի տարածման կանխարգելման և բնակչության անվտանգության ապահովման նպատակով Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը հորդորում է դուրս չգալ և հնարավորության դեպքում

աշխատել տանից, իսկ Պարետի 31 մարտի 2020 թվականի N 27 որոշմամբ սահմանվել են Հայաստանի Հանրապետության ողջ տարածքում ազատ տեղաշարժի իրավունքի և որոշ տնտեսական գործունեության տեսակների նկատմամբ ժամանակավոր սահմանափակումներ, որի արդյունքում գործատու և աշխատող հարաբերություններում առաջանում է իրավակարգավորման անհրաժեշտություն: Ստեղծված իրավիճակում տնտեսական գործունեության որոշ տեսակների բնականոն գործունեությունը չդադարեցնելու և աշխատակիցների հարկադիր պարապուրդը բացառելու նպատակով (ինչը բխում է թե՛ գործատուի և թե՛ աշխատողի շահերից) վերջիններս իրենց աշխատանքային պարտականությունները իրականացնում են հեռավար կարգով, իրենց մեկուսացման վայրերից, որի արդյունքում առաջանում է նաև աշխատանքային պայմանագրերում կատարելու որոշակի փոփոխություններ և լրացումներ՝ գործատու-աշխատակից հարաբերությունները կարգավորելու նպատակով:

Ինչպես հայտնի է աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն են, ըստ որի՝ աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառույթներ (որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում աշխատանք)՝ ենթարկվելով ներքին կարգապահական կանոններին, իսկ գործատուն ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի պայմաններ: ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը կարգավորում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում է այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարման հիմքերն ու իրականացման կարգը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը, ինչպես նաև աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման պայմանները: Իսկ աշխատանքային օրենսդրությանը և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերին համապատասխան՝ աշխատանքային և դրա հետ անմիջականորեն կապված հարաբերությունների կարգավորումն իրականացվում է աշխատողների և գործատուների կնքած կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի միջոցով:

Այսպիսով՝ մինչև 2020 թվականի մայիսի 8-ը աշխատանքային պարտականությունները աշխատավայրից դուրս՝ տանից իրականացնելու աշխատանքային հարաբերությունները կանոնակարգվել են **Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 98-րդ հոդվածով**, որի համաձայն կարգավորվում են տնաշխատների հետ աշխատանքային հարաբերությունները: Նշված հոդվածի համաձայն՝ 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:

COVID-19-ի տարածումը կանխարգելելու նպատակով հայտարարված արտակարգ դրության պայմաններում աշխատանքային հարաբերությունները համակարգելու նպատակով՝ ՀՀ կառավարության նախաձեռնությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարվեցին որոշակի փոփոխություններ և լրացումներ, մասնավորապես՝ 2020 թվականի մայիսի 8-ին ուժի մեջ է մտել «ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-236-Ն օրենքը, որի արդյունքում Օրենսգրքի 106-րդ հոդվածով գործատուին

իրավունք է վերապահվել նաև համաճարակով պայմանավորված անհատական իրավական ակտի հիման վրա աշխատողին մինչև մեկ ամիս ժամկետով նույն աշխատավայրում փոխադրելու աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված այլ աշխատանքի և/կամ նույն ժամկետով փոփոխելու վերջինիս կառուցվածքային ստորաբաժանումը (դրա առկայության դեպքում), պաշտոնի անվանումը և/կամ աշխատանքային գործառույթները, աշխատաժամանակի ռեժիմը (աշխատաժամանակի նորմալ տևողություն կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կամ աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկ):

Իսկ Օրենսգրքում նոր բովանդակությամբ լրացված 106.1-րդ հոդվածով սահմանվել է հեռավար եղանակով իրականացվող աշխատանքի հասկացությունը և կանոնակարգվել են հեռավար եղանակով իրականացվող աշխատանքային հարաբերությունները: Մասնավորապես, **ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 106.1-րդ հոդվածի համաձայն՝**

*Հեռավար եղանակով իրականացվող աշխատանքը տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհասկացիվ վերացման ժամանակահատվածում ոչ աշխատանքի վայրից իրականացվող աշխատանքն է, այն դեպքում, երբ այդ դեպքերով պայմանավորված հնարավոր չէ ապահովել աշխատանքի վայրում այդ աշխատանքների իրականացումը:*

*Սույն 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:*

*Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված դեպքերում, 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:*

Վերոգրյալից հետևում է, որ COVID-19-ի տարածումը կանխարգելելու նպատակով հայտարարված արտակարգ դրության պայմաններում հարկադիր պարապուրդը բացառելու և աշխատանքային պայմանագրով կողմերի ստանձնած պարտականությունները կատարելու նպատակով անհրաժեշտ է կարգավորել աշխատանքային հարաբերությունները, որի հնարավորությունը տալիս է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը:

### **Ի՞նչ անել**

1. Հաշվառել հեռավար աշխատող աշխատակիցների ցանկը,
2. Կախված աշխատակիցների աշխատանքային պարտականություններից՝ ձևակերպել աշխատանքային պարտականությունները հեռավար եղանակով կատարելու համաձայնագիր, որը պարունակում է նշված իրավահարաբերությունը կարգավորող հիմնական դրույթները,
3. Հեռավար աշխատող աշխատակիցների հետ կնքել աշխատանքային պայմանագրերի լրացուցիչ և անբաժանելի մասը կազմող համաձայնագրեր, որոնցով ուղղակիորեն կկարգավորվեն գործատու-աշխատակից հարաբերությունները,

4. Անհատական իրավական ակտի հիման վրա սահմանել աշխատանքի պայմանների ժամանակավոր փոփոխումը: