



## ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակի դիտարկումները և առաջարկը «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի վերաբերյալ

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից մշակվել և հանրային քննարկման է դրվել «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը<sup>1</sup> (այսուհետ՝ Նախագիծ), որով նախատեսվում է սահմանել հեռավար և համակցված հեռավար եղանակներով աշխատանքների կազմակերպման ընթացակարգերը:

Դրական գնահատելով աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման արդի մեխանիզմներ սահմանելու անհրաժեշտությամբ պայմանավորված Նախագծով առաջարկվող լրացումները և փոփոխությունները, հարկ է նշել, որ Նախագծով առաջարկվող հեռավար աշխատանքի կազմակերպման հետ կապված որոշ կարգավորումներ խնդրահարույց են և հակասում են հեռավար աշխատանքի կարգավորման վերաբերյալ Եվրոպական տնտեսական և սոցիալական հարցերով կոմիտեի (այսուհետ՝ Կոմիտե) «Հեռավար աշխատանքի մարտահրավերները. աշխատաժամանակի կազմակերպումը, աշխատանքի և կյանքի միջև հավասարակշռության պահպանումը և միացած չլինելու իրավունքը» վերնագրով կարծիքում արտահայտված սկզբունքներին<sup>2</sup>:

Մասնավորապես, Նախագծի 2-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ «Հեռավար եղանակով աշխատանք կատարողների աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ չեն կիրառվում սույն օրենսգրքի ..., 244-րդ հոդվածի, ... պահանջները»:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 244-րդ հոդվածը սահմանում է, որ **գործատուն պարտավոր է ապահովել** աշխատանքի նորմալ պայմաններ, որպեսզի աշխատողները կարողանան կատարել աշխատանքի նորմաները: Այդպիսի պայմաններ են անհրաժեշտ

<sup>1</sup> <https://www.e-draft.am/projects/5116/about>

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE5278&rid=6>



նյութերի և գործիքների պատշաճ որակը և դրանք ժամանակին տրամադրելը, որոնք անհրաժեշտ են աշխատանքի կատարման համար:

Ինչպես COVID-19 համավարակի հետևանքով ՀՀ-ում հայտարարված արտակարգ դրության իրավական ռեժիմի հաստատման պայմաններում Կազմակերպության կողմից արձանագրած աշխատանքային իրավունքների խախտումների<sup>3</sup>, այնպես էլ COVID-19 համավարակի պայմաններում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության վիճակի վերաբերյալ Կազմակերպության կողմից հրապարակված զեկույցներով արձանագրել էինք, որ հեռավար աշխատանքի հնարավորություն սահմանող օրենսդրական փոփոխությունը չի հանգեցրել խնդրի լիարժեք կարգավորմանը, մասնավորապես, չեն լուծվել այնպիսի խնդիրներ, ինչպիսիք են աշխատանքի հեռավար կազմակերպման դեպքում աշխատողին՝ իր պարտականությունները կատարելու համար անհրաժեշտ սարքավորումների, նյութերի և գործիքների տրամադրումը, աշխատողի կամ վերջինիս հաշվին ձեռք բերված անհրաժեշտ նյութերի և սարքավորումների դիմաց վճարման կարգի հետ կապված դեպքերը և այլ հարցեր<sup>4</sup>:

«Հեռավար աշխատանքի մարտահրավերները. աշխատաժամանակի կազմակերպումը, աշխատանքի և կյանքի միջև հավասարակշռության պահպանումը և միացած չլինելու իրավունքը» վերնագրով կարծիքում Կոմիտեն գտել է, որ **հեռավար աշխատողները պետք է ունենան նույն անհատական և կոլեկտիվ իրավունքները, ինչ այն աշխատողները, որոնք աշխատանքը կատարում են աշխատավայրից:** Ըստ Կոմիտեի՝ աշխատանքը կատարելու համար անհրաժեշտ սարքավորումների, նյութերի, աշխատանքի հետ կապված ծախսերի վերաբերյալ բոլոր հարցերը հստակ պետք է **սահմանվեն հեռավար աշխատանքը սկսելուց առաջ:** Որպես ընդհանուր կանոն, Կոմիտեն համարում է, որ **գործատուները պետք է սպառնան հեռահար աշխատանքի համար անհրաժեշտ սարքավորումները, դրանց տեղադրումը և սպասարկումը:** Գործատուն պետք է վճարի հեռավար աշխատանքը կատարելու հետ կապված ծախսերը (օրինակ, բջջային հեռախոսակապ, ինտերնետ):

Նախագծի 2-րդ հոդվածի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ աշխատանքը հեռավար կամ համակցված հեռավար եղանակներով կատարելու դեպքում անհրաժեշտ

<sup>3</sup> <https://hcav.am/covid-19-hcav-2/>

<sup>4</sup> <https://hcav.am/labor-rights-covid-19/>



նյութերի և սարքավորումների, աշխատանքը կատարելու համար անհրաժեշտ միջոցների ձեռք բերումը պետք է իրականացնի աշխատողը: Ավելին, Նախագծով չի սահմանվում նաև, որ նշված հարցի լուծումը կարող է կարգավորվել կողմերի՝ գործատուի և աշխատողի փոխադարձ համաձայնությամբ: Մի կողմ թողնելով այն հանգամանքը, որ վերջինս հակասում է Կոմիտեի արտահայտած սկզբունքներին, պետք է նշել, որ նշվածը կարող է խոչընդոտել աշխատանքը հեռավար և համակցված հեռավար եղանակներով կատարելուն, քանի որ աշխատանքը կատարելու համար անհրաժեշտ նյութերի և սարքավորումների ձեռք բերման համար աշխատողը ստիպված է լինելու իր միջոցներով կատարել լրացուցիչ ծախսեր, որոնք, ըստ Նախագծի, չեն փոխհատուցվելու գործատուի կողմից, ուստի գտնում ենք, որ այն խախտում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով երաշխավորված՝ աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովման սկզբունքը, ինչպես նաև Կոմիտեի կողմից սահմանված այն սկզբունքը, որի համաձայն՝ հեռավար աշխատողները պետք է ունենան նույն անհատական և կոլեկտիվ իրավունքները, ինչ այն աշխատողները, որոնք աշխատանքը կատարում են աշխատավայրից:

Վերը նշվածը հաշվի առնելով առաջարկում ենք վերանայել Նախագծի 2-րդ հոդվածով առաջարկվող կարգավորումները և դրանք համապատասխանեցնել «Հեռավար աշխատանքի մարտահրավերները. աշխատաժամանակի կազմակերպումը, աշխատանքի և կյանքի միջև հավասարակշռության պահպանումը և միացած չլինելու իրավունքը» վերնագրով Կոմիտեի կարծիքում արտահայտված սկզբունքներին՝ սահմանելով, որ հեռավար և համակցված հեռավար եղանակներով աշխատանքը կատարելու համար անհրաժեշտ սարքավորումների, նյութերի կամ դրանց ձեռք բերման հետ կապված ծախսերի փոխհատուցման վերաբերալ բոլոր հարցերը պետք է սահմանվեն աշխատանքային պայմանագրով՝ հեռավար և համակցված հեռավար եղանակներով աշխատանքը սկսելուց առաջ:

---

Այս հրապարակումը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակը, եւ պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:

