

ԻՐԱՎԱԲԱՆԱԿԱՆ ԱԿՆԱՐԿ

CLIENT NOTE



9 ՀԱՐՑ ՈՒ ՊԱՏԱՍԽԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՎԵՐՁԻՆ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

9 QUESTIONS AND ANSWERS RELATED TO THE LATEST AMENDMENTS TO THE LABOR CODE

2020 թվականի ապրիլի 29-ին ՀՀ ազգային ժողովի կողմից ընդունվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների փաթեթ, որում առկա փոփոխությունները և լրացումները վերաբերելի են ներկայիս COVID-19 համաճարակի պայմաններում ստեղծված աշխատանքային իրավահարաբերությունների առանձնահատկություններին:

On April 29, 2020, the Armenian National Assembly adopted a package of amendments to the Labor code. The amendments/additions are connected with the peculiarities of labor relations created in the current COVID-19 epidemic situation.

Մասնավորապես, կատարված փոփոխությունները և լրացումները կարգավորում են աշխատանքային իրավահարաբերությունների մի շարք ասպեկտներ, որոնք պայմանավորված են տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերով (այսուհետ միասին նաև՝ «Արտակարգ դեպքեր»):

In particular, the amendments/additions regulate a number of aspects of labor relations that are caused by natural disasters, technological accidents, epidemics, accidents, fires and other emergencies (hereinafter referred to as “**Emergencies**” or “**Emergency cases**”).

Ստորև ներկայացնում ենք ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխությունների և լրացումների էությունը՝ հարցերի և պատասխանների միջոցով:

Below are presented the essence of the amendments/additions made to the Labor Code, through questions and answers.

Հարց 1. Ինչպիսի՞ նոր իրավասություն ունի պետությունը աշխատանքային հարբերություններում Արտակարգ դեպքերի ժամանակահատվածում:

Արտակարգ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների վերացման ժամանակահատվածում պետությունը՝ հանձինս ոլորտի լիազորված տեսչական մարմնի, իրավասու է, ստացված գրավոր դիմումի հիման վրա, իրականացնել գործատուի կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողություն: Իսկ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում և կարգով՝ կիրառել պատասխանատվության միջոցներ:

Հարց 2. Արդյո՞ք գործատուն Արտակարգ դեպքերի ժամանակահատվածում իրավունք ունի փոփոխելու աշխատողի աշխատանքային կարգավիճակը:

Արտակարգ դեպքերի ժամանակահատվածում գործատուն իրավունք ունի, անհատական իրավական ակտի հիման վրա, փոփոխել աշխատողի աշխատանքային կարգավիճակը՝ վերջինիս մինչև մեկ ամիս ժամկետով նույն աշխատավայրում փոխադրելով աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված այլ աշխատանքի: Գործատուն նաև, իրավասու է նույն ժամկետով փոփոխել աշխատանքային պայմանագրով սահմանված.

- կառուցվածքային ստորաբաժանումը, և (կամ)
- պաշտոնի անվանումը և (կամ) աշխատանքային գործառույթները, և (կամ)
- աշխատաժամանակի ռեժիմը:

Հարց 3. Ո՞րն է հեռավար եղանակով իրականացվող աշխատանքի բնույթը:

Հեռավար եղանակով իրականացվող աշխատանքը բնութագրվում է որպես Արտակարգ դեպքերի ժամանակահատվածում ոչ աշխատանքի վայրից իրականացվող աշխատանք: Աշխատանքի՝ հեռավար կարգով իրականացումը հնարավոր է միայն, եթե

Question 1. What new powers does the state have in terms of employment relations in the event of an Emergency?

During the period of prevention of Emergencies or elimination of their consequences, the state, represented by the authorized inspection body of the sphere, has the right, on the basis of a written application received, to exercise state control over the employer's compliance with the requirements of labor legislation, other normative legal acts containing labor law norms, collective and labor agreements. Moreover, in the cases and in accordance with the procedure established by law, the authorized inspection body is entitled to apply penalties.

Question 2. Does the employer have the right to change the employee's employment status during Emergencies?

During Emergencies, the employer has the right to change the employee's employment status on the basis of an individual legal act, with the transfer of the latter to another place of work (not provided in the employment contract), for a period of up to one month. The employer also has the right to change the employment contract for the same period:

- structural division, and/or
- job title and/or job functions, and/or
- working hours.

Question 3. What is the nature of remote work?

According to the Labor Code, remote work is described as work carried out outside of the workplace during Emergencies. It is possible to carry out the work in a remote manner only if it is

Արտակարգ դեպքերի հետևանքով անհնար է ապահովել աշխատանքների իրականացումը աշխատանքի վայրում:

impossible to ensure the implementation of the work at the workplace due to Emergency cases.

Հարց 4. Ի՞նչ կարող է անել գործատուն, եթե Արտակարգ դեպքերի ժամանակահատվածում հնարավոր չէ նույնիսկ ապահովել աշխատանքի հեռավար եղանակով իրականացումը:

Question 4. What can an employer do if it is not even possible to provide remote work during the Emergencies?

Սույն պարագայում, աշխատողի պահանջով՝ գործատուն աշխատողին տրամադրում է ամենամյա արձակուրդ՝ պայմանով, որ աշխատողն ունի չօգտագործված ամենամյա արձակուրդ:

In this case, at the request of the employee, the employer grants the employee an annual paid leave provided that the employee has unused annual leave.

Հարց 5. Արդյո՞ք հեռավար եղանակով իրականացվող աշխատանքը ենթադրում է գործատուի և աշխատողի հարաբերություններում որևէ փոփոխություն:

Question 5. Does remote work involve any change in the relationship between the employer and the employee?

Հեռավար եղանակով իրականացվող աշխատանքը չի կարող համարվել աշխատանքի վայրի կամ աշխատանքի էական այլ պայմանի փոփոխություն:

The carried out remote work cannot be considered a change in the place of work or other essential working conditions.

Հարց 6. Արտակարգ դեպքերով պայմանավորված՝ որո՞նք են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու նոր արգելքները:

Question 6. What are the new prohibitions on termination of an employment contract on the initiative of the employer due to Emergencies?

Արգելվում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը (ի լրումն՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերի),

The termination of the employment contract on the initiative of the employer is prohibited (in addition to the cases provided by Article 114 of the Labor Code) in the situations where:

- Արտակարգ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում, եթե այդ դեպքերով պայմանավորված՝ աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի, կամ
- ուսումնական (այդ թվում՝ նախադպրոցական) հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների՝ չպլանավորված տեղափոխման կամ չպլանավորված տրամադրման ժամանակահատվածում, եթե մինչև տասներկու տարեկան երեխայի
- the employee did not show up for work in connection with the Emergency cases, during the period of prevention of the Emergencies or immediate elimination of their consequences, or
- the employee for the purpose of organizing care for a child under the age of twelve years did not show up for work, during the period of unplanned relocation or unplanned leave provided for educational (including pre-school) institutions².

² At the same time, in the above-mentioned cases, the employee's failure to appear for work or to appear for work on a part-time basis is not considered a disciplinary violation and does not lead to negative consequences established by the law.

խնամքը կազմակերպելու նպատակով՝ աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի¹:

Հարց 7. Որո՞նք են արտաժամյա աշխատանքի Արտակարգ դեպքերով պայմանավորված կարգավորման առանձնահատկությունները:

Պետության պաշտպանությամբ և Արտակարգ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների վերացման համար անհրաժեշտ աշխատանքների կատարմամբ պայմանավորված, գործատուի պահանջով՝ արտաժամյա աշխատանքը, իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում, կարող է գերազանցել օրենսդրությամբ սահմանված առավելագույն 4 ժամը, իսկ տարվա ընթացքում՝ 180 ժամը, սակայն՝ պայմանով, որ պետք է պահպանվեն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված օրական և շաբաթական աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունները:

Հարց 8. Արդյո՞ք գործատուն պարտավորություն ունի վճարելու աշխատողին Արտակարգ դեպքերով պայմանավորված պարապուրդի ընթացքում:

Այն դեպքերում, երբ ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդի ժամանակ աշխատողին չի առաջարկվում նրա մասնագիտությանը, որակավորմանը համապատասխանող այլ աշխատանք, գործատուն պարտավոր է աշխատողին պարապուրդի յուրաքանչյուր ժամվա համար վճարել մինչև պարապուրդը նրա միջին ժամային աշխատավարձի 2/3-ի չափով, սակայն ոչ պակաս, քան օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափը:

Հարց 9. Ինչպե՞ս են վարձատրվում աշխատողները Արտակարգ դեպքերով պայմանավորված իրավիճակներում կատարած աշխատանքի համար:

Question 7. What are the peculiarities of the regulation of remote work due to the Emergencies?

At the request of the employer, due to protection of the state and the implementation of the necessary actions for the prevention of Emergency cases or elimination of the consequences provided by them, overtime work may exceed within two consecutive days the 4 hours per day limit and the limit of 180 hours during the year, provided that the maximum number of daily and weekly working hours defined by the Labor Code are maintained.

Question 8. Does the employer have an obligation to pay the employee during enterprise shutdown due to Emergencies?

In cases of outage when the employee is not offered another job (without any fault) that corresponds to his/her specialty or qualification, the employer must pay an employee for each hour of outage at the rate of 2/3 of his/her average hourly wage (before the outage), but not less than the statutory minimum hourly rate.

Question 9. How are employees paid for working during an Emergency situations?

¹ Ընդ որում, վերոգրյալ դեպքերում աշխատողի աշխատանքի չներկայանալը կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքի ներկայանալը չի համարվում կարգապահական խախտում և չի առաջացնում օրենքով սահմանված բացասական հետևանքներ:

Եթե Արտակարգ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում, այդ դեպքերով պայմանավորված, աշխատողը չի ներկայացել աշխատանքի կամ աշխատանքի է ներկայացել ոչ լրիվ աշխատանքային օրով, ապա աշխատանքը վարձատրվում է առնվազն փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան:

Ավելին, ուսումնական (այդ թվում՝ նախադպրոցական) հաստատությունների համար նախատեսված արձակուրդների՝ չպլանավորված տեղափոխման կամ չպլանավորված տրամադրման ժամանակահատվածում՝ մինչև տասներկու տարեկան երեխայի խնամքը կազմակերպելու նպատակով, ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատանքի ներկայանալու դեպքում աշխատողի աշխատավարձն ամբողջությամբ պահպանվում է, եթե աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողը բացակայել է մինչև երկու ժամ:

Այն դեպքում, երբ աշխատողը բացակայում է երկու ժամից ավելի, ինչպես նաև չի ներկայանում աշխատանքի ամբողջ աշխատանքային օրը, ապա աշխատանքը վարձատրվում է առնվազն փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան:

Վերը նշված փոփոխություններին և լրացումներին առավել մանրամասն կարող եք ծանոթանալ այս [հղումով](#):

Ծանուցում. Այստեղ ներկայացված մտքերը չեն հանդիսանում իրավաբանական խորհրդատվություն

If during the period of prevention of the Emergencies or immediate elimination of its consequences and in connection with these cases, the employee did not show up for work or came to work part-time, the work is paid at least for the period actually worked or in accordance with the actual work performed.

Moreover, if the employee during the period of unplanned relocation or unplanned leave provided for educational (including pre-school) institutions, for the purpose of organizing care for a child under the age of twelve years, is not present in the work for a not-full day, his/her salary should be fully maintained if the employee was absent for up to two hours during the working day.

If the employee is absent for more than two hours or is not working the entire working day, the work is paid at least for the period actually worked or in accordance with the actual work performed.

You can find more information about the aforementioned amendments/additions [here](#).

NOTE: This material is for general information only and is not intended to provide legal advice