

Այսուհետև հնարավոր կլինի աշխատել հեռավար. օրենսդրական նոր կարգավորումներ են ուժի մեջ մտել

Հեռավար աշխատանքը.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում (այսուհետև՝ Օրենսգրք) «հեռավար աշխատանք» հասկացությունն առաջին անգամ ներդրվել է 2020թ. համավարակի ժամանակ՝ 29.04.2020թ. ընդունված՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-236-Ն օրենքով: Չնայած աշխատանքը հեռավար եղանակով կազմակերպելու հնարավորությունը նախատեսելուն՝ օրենքը հեռավար աշխատանքի կազմակերպումը թույլատրվում էր բացառապես արտակարգ բնույթ կրող դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում: Արդյունքում օրենքի կարգավորման ոլորտից դուրս էր մնում աշխատանքը հեռավար եղանակով կազմակերպելու հնարավորության հարցը արտակարգ բնույթ չկրող իրավիճակներում:

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացում և փոփոխություններ կատարելու մասին» 25.10.2023թ. օրենքը (Օրենքը).

Սահմանվել է «հեռավար աշխատանք» հասկացությունը՝

«Հեռավար աշխատանքն աշխատողի

աշխատանքային պարտականությունների կատարումն է առանց աշխատանքի վայր ներկայանալու»:

Ինչպես ակնհայտ է ձևակերպումից՝ հեռավար եղանակով աշխատելիս՝ աշխատողը աշխատանքային պարտականությունները կարող է իրականացնել ինչպես տնից, այնպես էլ աշխատողի համար նախընտրելի որևէ այլ վայրից:

Հարկ է նկատել սակայն, որ աշխատանքը կարող է կատարվել հեռավար եղանակով, եթե աշխատանքի բնույթը նման հնարավորություն ընձեռում է, ուստի ոչ բոլոր դեպքերում է հնարավոր այդ ինստիտուտի կիրառումը: Ընդ որում, միայն այն հանգամանքը, որ աշխատանքի բնույթը թույլ է տալիս դրա կազմակերպում հեռավար եղանակով ինքնին բավարար չէ աշխատանքային հարաբերությունները հեռավար եղանակով կազմակերպելու համար, **քանի դեռ առկա չէ գործատուի և աշխատողի համաձայնությունը**, որը կարող է արտահայտվել աշխատանքային պայմանագրում աշխատանքը հեռավար եղանակով կազմակերպելու վերաբերյալ դրույթ ներառելով, իսկ այդպիսին արդեն իսկ կնքված լինելու դեպքում աշխատանքային պայմանագրում փոփոխություններ կամ լրացումներ կատարելու մասին համաձայնագիր կազմելով:

Օրենքը չի սահմանում հեռավար աշխատանքի իրականացման կարգն ու

պայմանները, ինչպես նաև այն հարցերը, թե ո՞վ պետք է տրամադրի աշխատանքի կազմակերպման համար անհրաժեշտ սարքավորումները, նյութերը (գործատուն, թե՞ աշխատողը) կամ ո՞վ պետք է կրի դրանք ձեռք բերելու հետ կապված ծախսերի փոխհատուցման պարտականությունը՝ նշված հարցերի կարգավորումը վերապահելով աշխատանքային իրավահարաբերության կողմերին (դրանք կարող են սահմանվել ինչպես կողմերի համաձայնությամբ, այնպես էլ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով):

Օրենքը սահմանում է նաև, որ աշխատանքային պարտականությունները հեռավար եղանակով կատարելու ժամանակահատվածում աշխատողը պետք է ապահովի աշխատանքային պարտականությունների պատշաճ կատարումը, ինչպես նաև գործատուի համար իր հասանելիությունը՝ փոխադարձ համաձայնեցված եղանակով:

Ինչպես ակնհայտ է նշված ձևակերպումից՝ Օրենքը չի սահմանում, թե ի՞նչ եղանակով պետք է աշխատողն ապահովի գործատուի համար իր հասանելիությունը՝ այդպիսի եղանակների ընտրության հնարավորությունը ևս վերապահելով կողմերին: Որպես կանոն, աշխատողի հասանելիությունը ստուգվում է աշխատանքային օնլայն հարթակներում նրա «ակտիվ» կարգավիճակով, գործատուի աշխատանքային նամակներին և հեռախոսազանգերին ժամանակին պատասխանելով, աշխատանքային հանձնարարությունները սահմանված ժամկետում կատարելով և այլ եղանակներով:

Օրենքով հնարավորություն է տրվում հեռավար աշխատանքի ներգրավել նաև

օտարերկրացիներին, ընդ որում, եթե Հայաստանի Հանրապետության տարածքում աշխատող օտարերկրացիների հետ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է որոշակի ժամկետով՝ կացության իրավունքի վավերականության ժամկետով, ապա Հայաստանի Հանրապետության տարածքից դուրս հեռավար աշխատող օտարերկրացիների դեպքում այդ կանոնը չի կիրառվում և աշխատանքային հարաբերությունները կարող են սահմանվել անորոշ ժամկետով:

Ուշադրության է արժանի նաև այն հանգամանքը, որ Օրենքը տարածվում է նաև մինչև Օրենքն ուժի մեջ մտնելը կնքված աշխատանքային պայմանագրերով (կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտերով) ծագած և Օրենքն ուժի մեջ մտնելու պահին շարունակվող աշխատանքային հարաբերությունների վրա, ինչը նշանակում է, որ արդեն իսկ կնքված աշխատանքային պայմանագրերով աշխատանքի կատարման հեռավար եղանակ նախատեսված լինելու պարագայում այդ հարաբերությունները ևս կարգավորվում են Օրենքով:

Վերոնշյալ փոփոխությունների կարող եք ծանոթանալ այստեղ: