

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՓԱՍՏԱԲԱՆՆԵՐԻ ՊԱԼԱՏԻ
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԽՈՒՄԲ**



ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

**ԱՐՏԱԿԱՐԳ ԴՐՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՌԵԺԻՄՈՎ
ՊԱՅՄԱՆԱՎՈՐՎԱԾ ՄԻ ՇԱՐՔ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐԻ ՇՈՒՐՋ**

ք.Երևան, 2020թ.

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	3
1. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԵԽԱՋՆԻՄՆԵՐԸ	4
2. ՀԱՄԱՃԱՐԱԿԻ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԻՐԱՎԱԿԱՆ ՊԱՐՏԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԿԱՏՄԱՄԲ	12
3. ՆՈՐ ԿՆՔՎՈՂ ԵՐԿԱՐԱԺԱՄԿԵՏ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐՈՒՄ ՎՃԱՐՆԵՐԻ ԻՆԴԵՔՍԱՎՈՐՄԱՆ ՄԵԽԱՆԻՋՄՆԵՐԸ	15
4. ԱՐՏԱԿԱՐԳ ԴՐՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՌԵԺԻՄԻ ԽԱԽՏՄԱՆ ՀԵՏԵՎԱՆՔՆԵՐԸ	16

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Սույն ուղեցույցը կազմվել է ՀՀ փաստաբանների պալատի աշխատանքային խմբի կողմից՝ հաշվի առնելով նաև փաստաբանների և այլ մասնագետների դիրքորոշումները նշված թեմաների վերաբերյալ:

Սույն ուղեցույցը չի կարող փոխարինել իրավաբանական խորհրդատվությանը: Յուրաքանչյուր իրավական խնդիր առանձնանում է իր փաստակազմով:

Սույն ուղեցույցում չեն քննարկվել Կառավարության և պարետի որոշումների իրավաչափության հարցերը:

Աշխատանքային խմբի համակարգողը՝ Փաստաբանների պալատի նախագահի առաջին տեղակալ, փաստաբան , ի.գ.թ. Էմիլ Ամիրխանյան

Բաժինների հեղինակ (պատասխանատու)՝

- Պալատի նախագահի առաջին տեղակալ, փաստաբան Էմիլ Ամիրխանյան՝ Բաժիններ 1, 2, 4

- Պալատի իրավական հարցերով փորձագետ, փաստաբան Արտաշես Խալաթյան՝ Բաժիններ 1, 3.

- Պալատի իրավական հարցերով փորձագետ, փաստաբան Արաքս Վարդանյան՝ Բաժին 1

- փաստաբան Վանիկ Մարգարյան՝ Բաժին 1

I. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԵԽԱԶՆԻՄՆԵՐԸ

Հաշվի առնելով նոր կորոնավիրուսային վարակի տարածման դեպքերը ՀՀ կառավարության որոշմամբ 16.03.2020 թվականի հայտարարվել է արտակարգ դրություն: Արդյունքում ստեղծվել է մի իրավիճակ, երբ բազմաթիվ աշխատողներ անկախ իրենց կամքից զրկված են աշխատանքի ներկայանալու հնարավորությունից, քանի որ պետական լիազոր մարմնի կողմից մեկուսացվել են, կամ վերջիններիս հորդորվել է ինքնամեկուսանալ: Շատերն էլ հաշվի առնելով առկա վտանգը, իրենց նախաձեռնությամբ աշխատանքի չեն ներկայանում: Առկա է նաև գործատուների մի խումբ, որոնք իրենց նախաձեռնությամբ աշխատանքի չներկայացող աշխատողների հետ լուծում կամ սպառնում են լուծել աշխատանքային պայմանագրերը:

Հետևաբար, անհրաժեշտություն է առաջացել անդրադառնալ և պատասխանել այն իրավական հարցադրմանը, թե որոնք են այն աշխատողների իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմները, որոնք.

- 1. պետական լիազոր մարմնի կողմից մեկուսացվել են, կամ վերջիններիս հորդորվել է ինքնամեկուսանալ, կամ**
- 2. սեփական նախաձեռնությամբ որոշել են աշխատանքի չներկայանալ, կամ**
- 3. աշխատանքի չեն ներկայացել գործատուի հորդորով՝ վերջինիս կողմից աշխատանքը շարունակելու հնարավորության բացակայության պարճառով:**

1. Այն դեպքում երբ աշխատողը կորոնավիրուսի հիվանդության պատճառով պետական լիազոր մարմնի կողմից մեկուսացվել է, կամ վերջինիս հորդորվել է ինքնամեկուսանալ (վարակի կասկածի առկայության դեպքում):

Անձի մոտ վարակի առկայությունը և այդ հիմքով պետական լիազոր մարմնի կողմից վերջինիս մեկուսացման դեպքը կորակվի որպես աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակություն և վերջինս պաշտպանված կլինի գործատուի հետ հարաբերություններում:

Մասնավորապես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ *Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածում:* Բացառություն է հանդիսանում աշխատողի երկարատև անաշխատունակությունը, որի դեպքում գործատուն կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը: Երկարատև է համարվում աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակությունը, որի դեպքում աշխատողը

ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով աշխատանքի չի ներկայացել ավելի քան 120 օր անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում՝ ավելի քան 140 օր (*«Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետ»*):

Անձի աշխատանքային իրավունքները պաշտպանված են նաև այն դեպքում, երբ անձի մոտ դեռևս չի հաստատվել վարակի առկայությունը, սակայն պետական լիազոր մարմինը որոշել է վերջինիս մեկուսացնել կամ պարտադրել է ինքնամեկուսանալ:

Մասնավորապես, «Աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ *Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործադրուի նախաձեռնությամբ արգելվում է պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից աշխատողի վրա դրված պարտականությունների կատարման ժամանակահատվածում:*

Այսինքն այն դեպքը, երբ աշխատողը պետական լիազոր մարմնի որոշմամբ մեկուսացվել է վարակի առկայության կասկածի հիմքով, վերոնշյալ նորմի ուժով կորակվի որպես պետական մարմնի կողմից աշխատողի վրա դրված պարտականության կատարում և հետևաբար վերջինիս հետ աշխատանքային պայմանագիրը չի կարող լուծվել:

2. Այն դեպքում, երբ աշխատողը սեփական նախաձեռնությամբ որոշել է աշխատանքի չներկայանալ.

Այս դեպքը կարգավորող ընհանուր օրենսդրական կանոնն այն է, որ **գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե աշխատողը ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում անհարգելի պատճառով չի ներկայանում աշխատանքի**(*«Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետ»*):

Տվյալ դեպքում հարց է առաջանում, թե արդյոք երկրում համաճարակի առկայությունը և արտակարգ դրության հրապարակումը, որով արգելված չէ աշխատանքի ներկայանալը (որոշ բացառություններով), կարող է որակվել որպես հարգելի պատճառ աշխատանքի չներկայանալու համար:

Ոլորտը կարգավորող օրենսդրական ակտերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ նշված հարցի անմիջական կարգավորումը բացակայում է, ինչը կարող է գնահատվել ի վնաս աշխատողի և գործատուն հնարավորություն կստանա աշխատանքի չներկայացող աշխատողի հետ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը:

Սակայն, Արտակարգ իրավիճակ հայտարարելու մասին «Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետ» կառավարության որոշման բովանդակությունից հետևում է, որ պետության կողմից ճանաչվում է, որ

առկա է ՀՀ-ում բնակվող յուրաքանչյուր անձի՝ կորոնավիրուսով հիվանդանալու վտանգ, որի պատճառով անձանց կենսագործունեության բնականոն պայմանները, ներառյալ աշխատանքային գործունեության հնարավորությունն ու պայմանները, կարող են խախտվել: Ավելին՝ արտակարգ դրության պայմաններում ՀՀ կառավարության վրա դրվում են արտակարգ լիազորություններ՝ իրականացնելու իրավիճակից բխող միջոցառումներ, ինչը տվյալ պարագայում բնակչության կյանքի և առողջության պահպանման գերակա սկզբունքից բխող գործողությունների կամ անգործության իրականացումն է՝ ներառյալ անձանց այլ պարտականությունների իրականացման ստորադասումն է նրանց կյանքի և առողջության պահպանման իրավունքի նկատմամբ:

Շեռտաբար, տվյալ պարագայում արտակարգ դրության ընթացքում աշխատողների կողմից աշխատավայր չներկայանալը պետության կողմից պետք է պաշտպանվի՝ առնվազն ՀՀ կառավարության կամ Պարետի կողմից համապատասխան որոշման ընդունմամբ, որով աշխատողների կողմից արտակարգ դրության ժամանակ աշխատավայր չներկայանալը կճանաչվի իրավաչափ (հարգելի):

22.03.2020 թվականին ՀՀ կառավարության պաշտոնական կայքէջում զետեղվել է հայտարարություն այն մասին, որ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից մշակվել և հրատապ ռեժիմով շրջանառության է դրվել Աշխատանքային օրենսգրքում մի շարք փոփոխություններ կատարելու վերաբերյալ օրենքի նախագիծ:

Նույն հայտարարության համաձայն՝ նախագծով նախատեսվում է, որ *այն դեպքերում, երբ արտակարգ դրությամբ պայմանավորված, աշխատողն օբյեկտիվորեն հնարավորություն չի ունեցել ներկայանալու աշխատանքի կամ աշխատանքի է ներկայացել ուշացումով կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օրով, արգելել գործադուրին իր նախաձեռնությամբ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը կամ կիրառել կարգապահական պոլիս:* Այս դեպքերում, նախատեսել վարձատրություն առնվազն աշխատողի փաստացի աշխատած ժամանակին կամ կատարված փաստացի աշխատանքին համապատասխան:

Գտնում ենք, որ վերոնշյալ կարգավորումը որոշակի չէ և կարող է տարաբնույթ մեկնաբանությունների տեղիք տալ: Մասնավորապես, հարց է առաջանում թե արտակարգ դրությամբ պայմանավորված որ դեպքերը կորակվեն որպես օբյեկտիվորեն աշխատանքի ներկայանալու հնարավորության բացակայություն, թե համաճարակային իրավիճակը ինքնին օբյեկտիվ հիմք է աշխատանքի չներկայանալու համար:

Կարծում ենք նաև, որ նշված կարգավորումն ըստ էության չի տարբերվում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի կարգավորումից, որը աշխատանքային պայմանագրի լուծման հնարավորություն է սահմանում միայն անհարգելի պատճառով աշխատանքի չներկայանալու դեպքում: Հետևաբար, գտնում ենք, որ օրենքի նախագիծը ուղղակիորեն պետք է սահմանի, որ աշխատողների կողմից արտակարգ դրության ժամանակ աշխատավայր չներկայանալը բոլոր դեպքերում պետք է որակվի որպես հարգելի պատճառ և չպետք է հանգեցնի աշխատանքային պայմանագրի լուծման:

Բացի այդ, ՀՀ կառավարության վերոնշյալ հայտարարությամբ նշվում է, որ օրենսդրական փոփոխության արդյունքում սահմանվելու է, որ հեռավար եղանակով աշխատանքների կազմակերպման հնարավորության պարագայում, աշխատողները չեն համարվի պարապուրդի մեջ գտնվող, և աշխատավարձն ամբողջությամբ պահպանվելու է: Այսինքն, նախատեսելու է գործատուի պարտականությունը հնարավորության դեպքում աշխատանքները կազմակերպել հեռավար եղանակով, (հաշվի առնելով աշխատանքի բնույթը) ինչը ողջունելի է և բխում է թե աշխատողի, և թե գործատուի շահերից:

3. Այն դեպքում, երբ աշխատողը աշխատանքի չի ներկայացել գործատուի հորդորով՝ վերջինիս կողմից աշխատանքը շարունակելու հնարավորության բացակայության պատճառով:

Նման իրավիճակը ՀՀ օրենսդրական կարգավորումներով որակվում է որպես ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդ, որի իրավական ռեժիմը կարգավորված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածով:

Մասնավորապես, նշված հոդվածի 1-ին մասի վերլուծությունից հետևում է, որ ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդի ժամանակ գործատուն կարող է աշխատողին առաջարկել նրա մասնագիտությանը, որակավորմանը համապատասխանող այլ աշխատանք, որը նա կարող էր կատարել առանց իր առողջությանը վնաս պատճառելու, իսկ նման աշխատանք չառաջարկելու դեպքում պետք է վերջինիս վճարի մինչև պարապուրդը աշխատողի միջին ժամային աշխատավարձի երկու երրորդի չափով, սակայն ոչ պակաս, քան օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափը:

Նույն օրենսգրքի 107-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ 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:

Առաջին հայցքից կարող է տպավորություն ստեղծվել, որ հանրապետությունում առկա համաճարակային իրավիճակում աշխատանքը շարունակելու հնարավորության բացակայության արդյունքում երաշխավորված է աշխատողի վարձատրություն ստանալու իրավունքը: Սակայն, նույն հոդվածի 6-րդ մասն արձանագրում է, որ *Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով առաջացած պարապուրդի համար չի վճարվում:*

Վերոնշյալից հետևում է, որ օրենսդիրը նախատեսել է հատուկ նորմ, որով կարգավորվում են այն դեպքերը, երբ ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդը առաջացել է *անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով (արտակարգ և անկանխելի հանգամանքներով)*, որի դեպքում նախապատվությունը տվել է գործատուի շահերին և աշխատողին զրկել է վարձատրություն ստալու իրավունքից:

Հետևաբար աշխատանքային իրավահարաբերությունների յուրաքանչյուր առանձին դեպքում հարկ է գնահատման առարկա դարձնել այն հարցադրումը, թե արդյոք պարապուրդն առաջացել է անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով, թե ոչ: Այսինքն, եթե գործատուն հիմնավորում է, որ իր գործունեության բնույթից կամ այլ պատճառներից ելնելով (*օրինակ, եթե պարտքի կողմից կիրառարակվի ցուցում, որը կսահմանափակի անձանց ազատ տեղաշարժը կամ այլ կերպ անհնար կդարձնի աշխատողների կողմից աշխատանքի հաճախելը*) վերջինս ի վիճակի չի եղել ապահովել աշխատողի աշխատանքը, ապա աշխատողը չի ստանա որևէ փոխհատուցում: Հակառակ դեպքում աշխատողը ստանում է վերոնշյալ հոդվածով սահմանված չափով վարձատրություն ստանալու պահանջի իրավունք:

Նշված խնդրին անդրադարձ է կատարվել նաև ՀՀ կառավարության 22.03.2020 թվականի հայտարարությամբ: Մասնավորապես, նշված հայտարարությամբ արձանագրվել է, որ վերջին օրերի զարգացումները ցույց են տալիս, որ գործատուների մի մասը առաջնորդվում է Աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 1-ին մասի կարգավորմամբ և վճարում իր աշխատողներին, մի մասն էլ՝ նույն հոդվածի 6-րդ մասով՝ ընդհանրապես չվճարելով:

Կառավարության կողմից առաջարկվող օրենքի նախագծով առաջարկվում է նախատեսել, որ *այն դեպքերում, երբ մասնավոր ոլորտի գործատուն, արտակարգ դրությամբ պայմանավորված, չկարողանա այլևս աշխատանքները շարունակել, այդ թվում հեռավար եղանակով, այնուամենայնիվ շարունակի վարձատրել աշխատողին՝ չաշխատած յուրաքանչյուր ժամի համար՝ առնվազն օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափով:*

Ստացվում է, որ նշված օրենսդրական փոփոխությունների կատարման արդյունքում կպաշտպանվի նաև այն աշխատողի վարձատրության իրավունքը, որի պարապուրդն առաջացել է արտակարգ դրության պատճառով, ինչը ողջունելի է աշխատողների շահերի տեսանկյունից:

Մինչեռ, նշված դեպքում, ինչպես նաև այն դեպքում, երբ գործատուն կարևորելով բնակչության առողջությունը և հաշվի առնելով համաճարակի հետագա տարածման վտանգը, սեփական նախաձեռնությամբ է աշխատողներին հորդորում չներկայանալ աշխատանքի, ապա հենց նա է դառնում խոցելի, քանի որ ստեղծված իրավիճակում՝ շահույթ չունենալու պարագայում, ստիպված են լինելու վճարել աշխատավարձ:

Գտնում ենք, որ իրավիճակը կարող է լուծվել միայն նպատակային պետական աջակցության շնորհիվ, որի դեպքում հաշվի կառնվեն թե գործատուի և թե աշխատողի օրինական շահերը:

Նշված տեսանկյունից հետաքրքրական է օտարերկրյա փորձը, որով առաջնորդվում են մի շարք պետություններ: Մասնավորապես.

Իտալիայի Հանրապետությունում, սահմանված կարգի համաձայն գործատուները նոր համաձայնագրեր են կնքում աշխատողների հետ, հեռավար աշխատելու վերաբերյալ, որով սահմանում են նոր աշխատաժամանակը և վարձատրության չափը: Վերջիններս շարունակում են աշխատել և վճարվել գործատուի կողմից: Այն հիմնարկներն ու ընկերությունները, որոնք չունեն հեռավար աշխատանք ապահովելու հնարավորություն (արտադրական և այլն) և ունեն առնվազն 15 աշխատակից, դադարեցնում են աշխատանքները, սակայն չեն վճարում պարապուրդի համար: Այս դեպքում պարապուրդի համար վճարում է պետությունը՝ աշխատավարձի 80%-ի չափով (cassa integrazione): Եթե այդ ընկերությունն ունի 15-ից պակաս աշխատակից և ստեղծված իրադրության արդյունքում, դեռևս անվճարունակ չի դարձել, ապա պետությունը վերջինիս աջակցություն չի ցուցաբերում: Այս ընկերությունների դեպքում ընդունված պրակտիկա է աշխատակիցների հետ համաձայնության գալով, վերջիններիս ամենամյա արձակուրդի ուղարկելը: Այնուամենայնիվ կառավարությունը հայտնել է, որ Նախատեսվում է նաև նման փոքր ընկերություններին աջակցության ծրագրեր նախաձեռնել: Այս քաղաքականությամբ առաջնորդվում են մի շարք այլ պետություններ, որոնք նախաձեռնել են օրենսդրական կարգավորումների միջոցով աջակցել գործատուներին, սակայն արդեն իսկ ընդունված և գործող իրավակարգավորումներ առկա չեն:

Ֆրանսիայի Հանրապետությունում հայտարարել է հատուկ համակարգի ստեղծման մասին, որի միջոցով պետությունը պատրաստվում է հետաձգել հարկային և սոցիալական վճարները, աջակցել վարկային պարտավորությունների

հետաձգմանը, աշխատողների համար լայնորեն ընդարձակել գործազրկության նպաստները: <https://www.fip.am/10821>

Շվեդիայում, կորոնավիրուսի համաճարակով պայմանավորված, կորոնավիրուսով հիվանդ աշխատողներին ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ կվճարվի նաև անաշխատունակության 1-ին օրվա համար, որը սովորական պայմաններում չի վճարվում: Բացի այդ, գործատուները երկու ամսով ազատվել են կենսաթոշակային հիմնադրամներ վճարվող վճարներից, իսկ աշխատողները՝ երկու ամսով եկամտահարկից, որը՝ որպես հարկային գործակալ կրկին վճարում են գործատուները, և երկամսյա ժամկետով նման պարտականություն չեն ունենալու: <https://www.thelocal.se/20200311/sweden-changes-sick-pay-rules-to-help-fight-coronavirus>

Գերմանիայում կորոնավիրուսով հիվանդ աշխատողների աշխատավարձը 6 ամիս կվճարեն գործատուները, իսկ հիվանդության մնացյալ ժամանակահատվածի համար՝ պետությունը: Բացի այդ, պետությունը պարտավոր կլինի նաև փոխհատուցել հիվանդ անձի այլ նյութական կորուստները: Կորոնավիրուսով պոտենցիալ հիվանդները գործատուների կողմից ազատվում են աշխատանքային պարտավորությունները կատարելուց բուժզննում անցնելու ժամանակահատվածում՝ աշխատավարձը վճարելու պայմանով: Բացի այդ, կարանտինի ժամանակահատվածում աշխատողները ևս գործատուի կողմից պարտադիր կարգով ազատվում են աշխատանքային պարտավորությունները կատարելուց, սակայն կարանտինի ամբողջ ժամանակահատվածի համար նրանց վճարվում է աշխատավարձը: Պետությունը նաև կփոխհատուցի այն գործատուներին, ովքեր աշխատանքից բացակայողների մեծ թվի պատճառով կանցնեն ոչ լրիվ աշխատաժամանակի: <https://www.twobirds.com/en/news/articles/2020/global/multinational-employer-series-tackling-coronavirus-in-germany>

Իսպանիայում աշխատողներին թույլատրվել է դադարեցնել աշխատանքը և հեռանալ աշխատավայրից արտակարգ իրավիճակի ողջ ընթացքում, եթե աշխատավայրում մնալը ռիսկային է կորոնավիրուսով հիվանդանալու տեսանկյունից:

Կարանտինի, կորոնավիրուսով հիվանդ լինելու կամ բուժզննության ընթացքում աշխատողի չներկայանալու պարագայում աշխատողի աշխատավարձը գործատուի կողմից վճարվում է, իսկ պետությունը գործատուին կփոխհատուցի աշխատողի համար պետական բյուջե վճարվող ամսական վճարների 75 տոկոսի չափով՝ աշխատողի բացակայության ողջ ժամանակահատվածում:

Գործատուների պետք է միջոցներ ձեռնարկեն ըստ հնարավորին աշխատողների հեռավար աշխատանքը թույլատրելու համար:

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

Մեծ Բրիտանիայում կորոնավիրուսով հիվանդ աշխատողների ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքում մինչև 250 աշխատող ունեցող գործատուներին պետությունը կփոխհատուցի աշխատողների կողմից մինչև 14 օրվա համար վճարված ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստը:

Կորոնավիրուսով հիվանդ անձանց հետ շփված աշխատողները կարող են 14 օրով ինքնամեկուսացվել՝ պահպանելով իրենց աշխատատեղն ու աշխատավարձը: <https://www.twobirds.com/en/news/articles/2020/uk/covid19-guidance-for-employers-in-the-uk>

Նիդերլանդներում ստեղծվել է պետական հիմնադրամ, որը ֆինանսապես կաջակցի գործատուներին կորոնավիրուսի համաճարակի ընթացքում վճարել իրենց աշխատողների աշխատավարձերը: Գործազրկության նպաստի համար նախատեսված պահանջ-չափանիշները դյուրացվել են: Դյուրացվել են նաև պահանջներն ինքնազբաղված անձանց համար՝ դիմելու պետությունից ֆինանսական աջակցություն ստանալու համար: <https://business.gov.nl/the-coronavirus-and-your-company/>

Ամփոփելով, աշխատանքային խումբը ՀՀ կառավարությանը առաջարկում է հետևյալ լուծումները.

1. գործատուներին որոշակի հարկային արտոնությունների տրամադրում.

2. Հեռավար եղանակով աշխատանքի կազմակերպման անհնարինության դեպքում արտակարգ դրության ժամանակաշրջանում աշխատողների կողմից աշխատավայր չներկայանալը բոլոր դեպքերում ճանաչել իրավաչափ (հարգելի)՝ օրենսդրական նախաձեռնության ճանապարհով:

II. ՀԱՄԱՃԱՐԱԿԻ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՔԱՂԱՔԱՅԻԱԻՐԱՎԱԿԱՆ ՊԱՐՏԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԿԱՏՄԱՄԲ

Հանրապետությունում ստեղծված համաճարակային դրության և հատկապես ՀՀ կառավարության կողմից ընդունված արտակարգ դրություն հայտարարելու մասին որոշման ընդունմամբ պայմանավորված անհրաժեշտություն է առաջացել գնահատել դրանց ազդեցությանը պայմանագրային հարաբերությունների վրա:

Մասնավորապես, արդիական է դառնում հարցադրումը, թե արդյոք նշված որոշման առկայությունը ինքնին հիմք է պայմանագրային պարտավորության չկատարման կամ ոչ պատշաճ կատարման դեպքում պատասխանատվությունից ազատվելու համար:

Նշված հարցի պատասխանը կախվածության մեջ է դրվում պայմանագրի բնույթից: Մասնավորապես, օրենսդիրը պայմանագրային պարտավորությունների չկատարման տարբեր ռեժիմներ է նախատեսել կախված այն հանգամանքից թե պայմանագիրը ունի ձեռնարկատիրական բնույթ թե ոչ:

Այսպես, ձեռնարկատիրական բնույթ չունեցող պայմանագրային իրավահարաբերություններում պայմանագրային պարտավորությունների չկատարման դեպքում պատասխանատվությունից ազատվելու համար բավարար է, որ պարտապանը ապացուցի իր մեղքի բացակայությունը պարտավորության չկատարման հարցում (*ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 417-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասեր*):

Մինչդեռ, ձեռնարկատիրական գործունեություն իրականացնող անձինք, որպես գույքային հարաբերություններում սեփական ռիսկով գործող սուբյեկտներ, պարտավորությունները չկատարելու կամ ոչ պատշաճ կատարելու համար պատասխանատվություն են կրում անկախ մեղքի առկայությունից: Այսինքն, այս դեպքում օրենսդիրը ապացուցման պարտականության ավելի բարձր շեմ է սահմանում պարտապանի համար և ի տարբերություն ոչ ձեռնարկատիրական բնույթ ունեցող պայմանագրերի, որտեղ պարտապանը պետք է զուտ ապացուցի իր մեղքի բացակայությունը, այս դեպքում պարտապանը կրում է պարտավորություն ապացուցելու, որ վնասը վրա է հասել անհաղթահարելի ուժի հետևանքով և միայն այդ դեպքում կազատվի պատասխանատվությունից (*ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 417-րդ հոդվածի 3-րդ մաս*):

Վերոնշյալի հաշվառմամբ անհրաժեշտություն է առաջանում պատասխանել այն հարցադրմանը, թե որն է անհաղթահարելի ուժը, և թե արդյոք Կառավարության որոշման ընդունումը ինքնին հիմք է արձանագրելու, որ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 417-րդ հոդվածի 3-րդ մասի իմաստով առկա է անհաղթահարելի ուժի ազդեցություն և հետաքար պայմանագրային

պարտավորությունների չկատարման դեպքում հիմք է պարտապանի կողմից պատասխանատվությունից ազատվելու համար:

Այսպես, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 417-րդ հոդվածի 3-րդ մասով անհաղթահարելի ուժը բնութագրվում է որպես **արտակարգ և անկանխելի** այնպիսի հանգամանք, որը **հանգեցրել է պայմանագրային պարտավորության պատշաճ կատարման անհնարինության**:

Անհաղթահարելի ուժի իրավական ռեժիմին անդրադարձել է նաև ՀՀ վճռաբեկ դատարանը, որոշակիացնելով թե որոնք են հանդիսանում **արտակարգ և անկանխելի հանգամանքները**: Մասնավորապես, վերջինս արձանագրել է, որ այդպիսիք են՝ այնպիսի **բացառիկ, անսովոր, եզակի հանգամանքները, որոնք հաղթահարելը տվյալ պարագայում օբյեկտիվորեն անհնարին է**: Ընդ որում, ի հայտ եկած հանգամանքի արտակարգ և անկանխելի լինելը յուրաքանչյուր դեպքում պետք է դիտարկել ու գնահատել կոնկրետ պարտավորության բնույթի և դրա կատարման պայմանների շրջանակներում (*Տես օրինակ՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 27.11.2015 թվականի թիվ ԵԷԴ/0888/02/14 որոշումը*):

Նշվածից հետևում է, որ անհաղթահարելի ուժը տարածվում է այն հանգամանքների վրա

1. որոնք առաջացել են արտաքին ազդեցության հետևանքով: Այսինքն, պարտապանը որևէ մեղավորություն չունի դրա առաջացման հարցում:

2. որոնց առաջացումը պարտապանը հնարավորություն չունի կանխաբերել պայմանագրային պարտավորության ստանձնման պահին:

3. որոնք անկանխելի են, այսինքն պարտապանը հնարավորություն չի ունեցել հաղթահարել այդ հանգամանքների առաջացումը, ինչպես նաև պայմանագրային պարտավորությունների այլ եղանակով կատարումը: Այսինքն, նշված արտակարգ հանգամանքների առաջացումը պետք է անվերապահորեն հանգեցրած լինեն պայմանագրային պարտավորության կատարման անհնարինության: Հակառակ դեպքում, եթե կողմը հնարավորություն է ունեցել հաղթահարել իրավիճակը և այլ եղանակով կատարել պայմանագրային պարտավորությունը, ապա վերջինս իրավունք չունի վկայակոչել անհաղթահարելի ուժի ազդեցությունը:

Նշվածից ուղղակիորեն բխում է նաև, որ համաճարակը և/կամ Կառավարության որոշման առկայությունը ինքնին հիմք չէ պայմանագրային պարտավորության չկատարման դեպքում պատասխանատվությունից ազատման համար: Փոխարենը, պայմանագրային իրավահարաբերությունների յուրաքանչյուր առանձին դեպքում անհրաժեշտ է ապացուցել, որ Կառավարության որոշմամբ ձեռնարկված այս կամ այն կոնկրետ միջոցառումը և/կամ հանրապետությունում ստեղծված համաճարակային իրադրությամբ պայմանավորված այս կամ այն հանգամանքն է առաջացրել պայմանագրային պարտավորությունների կատարման անհնարինություն: (*Օրինակ, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ արգելվել են մի*

շարք երկրներից դեպի Հայաստանի Հանրապետություն ինչպես նաև հանրապետությունից մի շարք երկրներ ավիափոխադրումները, ապա օրինակ ուղևորների փոխադրման ծառայությունների մատուցմամբ զբաղվող ընկերությունները կարող են ազատվել իրենց պայմանագրային պարտավորությունների չկատարման՝ ավիափոխադրում չկազմակերպելու համար նախատեսված պատասխանատվությունից:)

Միաժամանակ, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 417-րդ հոդվածի 3-րդ մասը նաև նախատեսում է, որ անհաղթահարելի ուժի ազդեցությամբ պայմանավորված հանգամանքներ չեն, մասնավորապես, **պարտականությունների խախտումը պարտապանի կոնտրագենտների կողմից, շուկայում անհրաժեշտ ապրանքների կամ պարտապանի մոտ անհրաժեշտ դրամական միջոցների բացակայությունը:**

Նշվածից հետևում է, որ անհաղթահարելի ուժի կանոնը կկիրառվի միայն այն դեպքում, երբ պայմանագրային պարտավորության չկատարումը ուղղակիորեն պայմանավորված լինի Կառավարության որոշմամբ ձեռնարկված այս կամ այն կոնկրետ միջոցառմամբ և/կամ հանրապետությունում ստեղծված համաճարակային իրադրությամբ: Այսինքն անհաղթահարելի ուժի կանոնի կարառումը պետք է կապված լինի ֆիզիկական, տեխնիկական, կամ իրավական սահմանափակման կիրառմամբ և չի կիրառվի այն դեպքում, երբ նման չկատարումը պայմանավորված է տվյալ անձի կոնտրագենտի կողմից որոշակի պարտավորությունների չկատարմամբ, կամ տնտեսական/ ֆինանսական բնույթի որոշակի դժվարություններով: Նման մոտեցումը բխում է տնտեսվարող սուբյեկտի կարգավիճակից, որպես սեփական ռիսկով գործող սուբյեկտ:

Վերջում կարևոր է արձանագրել, որ վերոնշյալ դիրքորոշումը հիմնված է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի վերաբերելի նորմերի վերլուծության հիման վրա, որոնք իմպերատիվ բնույթ չունեն և կիրառելի են այն դեպքերում, երբ կողմերի միջև կնքված պայմանագրով այլ կարգավորումներ նախատեսված չեն: Այսինքն, յուրաքանչյուր առանձին պայմանագրով կարող են նախատեսված լինել անհաղթահարելի ուժի ազդեցության տարբերվող կարգավորումներ:

III. ՆՈՐ ԿՆՔՎՈՂ ԵՐԿԱՐԱԺԱՄԿԵՏ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐՈՒՄ ՎՃԱՐՆԵՐԻ ԻՆԴԵՔՍԱՎՈՐՄԱՆ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԸ

Հանրապետությունում հայտարարված արտակարգ դրությունը, ինչպես նաև համաճարակային իրադրությունը արդեն իսկ հանգեցրել է և կարող է հետայսու խորացնել ՀՀ դրամի արժեզրկումը:

Հետևաբար գործարար շրջանառությունում արդիական է դառնում վճարների ինդեքսավորման հարցը, որը նպատակ ունի մեղմել դրամի՝ որպես վճարամիջոցի արժեզրկման բացասական հետևանքները պայմանադիր կողմերի համար:

Քաղաքացիական օրենսգրքի 356-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանվում է, որ *երկարաժամկետ պարտավորություններում կարող է նախատեսվել վճարների ինդեքսավորում՝ կողմերի վերապահած պայմաններով:*

Գտնում ենք, որ նշված կառուցակարգի կիրառումը, այն է՝ նոր կնքվելիք պայմանագրերում *(ապրանքների, ծառայությունների և աշխատանքների արտահանման հետ կապված առուծախի, կապալի, ծառայությունների վճարովի մատուցման, ֆրանչայզինգի)* վճարների ինդեքսավորումն անհրաժեշտ է լինելու:

Այս կապակցությամբ պայմանադիր կողմերը պետք է հաշվի առնեն, որ «Արժուրային կարգավորման և վերահսկողության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ *Հայաստանի Հանրապետության փարածքում ապրանքների (գույքի) իրացման, ծառայությունների մատուցման, աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարների վճարումների, գույքի գնահատման և աշխատանքների կատարման, գույքի օգտագործման դրամական (փողային) գնանշումներն իրականացվում են Հայաստանի Հանրապետության դրամով՝ բացառությամբ սույն օրենքով նախատեսված դեպքերի:*

Այսինքն՝ եթե պայմանագրի առարկան կատարվելու է ՀՀ-ում, բոլոր դեպքերում գնանշումը պետք է կատարվի ՀՀ դրամով: Սակայն ստեղծված համաճարակային իրավիճակով պայմանավորված, որը կարող է հանգեցնել դրամական արժույթների արժեզրկման, խորհուրդ է տրվում օգտվել օրենսդրությամբ տրված ինդեքսավորման հնարավորությունից:

Ի դեպ խորհուրդ է տրվում ինդեքսավորումը կատարել այնպիսի ակտիվով, որի արժեքը ստեղծված իրավիճակում կարող է ամենակայունը լինել կամ արժեզրկման ռիսկը հնարավորինս ցածր լինել (օրինակ՝ ոսկու արժեքը):

IV. ԱՐՏԱԿԱՐԳ ԴՐՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՌԵԺԻՄԻ ԽԱԽՏՄԱՆ ՀԵՏԱԱՆՔՆԵՐԸ

Արտակարգ դրության իրավական ռեժիմի խախտման հետևանքները առավելապես նախատեսված են Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքով:

Մասնավորապես, նշված օրենսգրքի 182³-րդ հոդվածով արտակարգ դրության իրավական ռեժիմի տարբեր կանոնների խախտման համար նախատեսված են տարբեր պատասխանատվության միջոցներ:

Այսպես, նշված հոդվածի համաձայն՝

1. Արտակարգ դրության տարածք մուտք գործելու և տարածքից դուրս գալու հատուկ ռեժիմը խախտելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկից մինչև յոթանասունապատիկի չափով:

2. Արտակարգ դրության ժամանակ ֆինանսատնտեսական գործունեության առանձին տեսակների իրականացման սահմանափակումները խախտելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկից մինչև երեքհարյուրապատիկի չափով:

3. Արտակարգ դրության ժամանակ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից սահմանված՝ սննդամթերքի և առաջին անհրաժեշտության ապրանքների վաճառքի, ձեռքբերման և շրջանառության հատուկ կարգը խախտելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկից մինչև երեքհարյուրապատիկի չափով:

4. Արտակարգ դրության ժամանակ գործադուլների և իրավաբանական անձանց գործունեությունը կասեցնող կամ դադարեցնող այլ միջոցառումների արգելքը խախտելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկից մինչև երկուհարյուրապատիկի չափով:

5. Արտակարգ դրության ժամանակ տրանսպորտային միջոցների տեղաշարժման սահմանափակումները խախտելը, ինչպես նաև դրանց զննման իրականացմանը խոչընդոտելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկից մինչև հարյուրապատիկի չափով:

6. Արտակարգ դրության ժամանակ վրանգավոր արտադրությունների, պայթուցիկ, ռադիոակտիվ, քիմիական և կենսաբանական վրանգավոր նյութեր օգտագործող կազմակերպությունների գործունեության նկատմամբ հատուկ

պետական վերահսկողությանը խոչընդոտելը կամ այդ կազմակերպությունների կողմից այն գործունեությունն իրականացնելը, որը կասեցվել է՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկից մինչև երեքհարյուրապատիկի չափով:

7. Արտակարգ դրության ժամանակ պարտեւային ժամի սահմանված կարգը խախտելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի քսանապատիկից մինչև հիսնապատիկի չափով:

8. Չանգվածային լրատվամիջոցների կողմից արտակարգ դրության ժամանակ արգելված հրապարակումների, հաղորդումների թողարկումը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հինգհարյուրապատիկից մինչև ութհարյուրապատիկի չափով:

9. Արտակարգ դրության ժամանակ զենքի, ռազմամթերքի, պայթուցիկ և թունավոր նյութերի, հատուկ միջոցների վաճառքի արգելքը, ինչպես նաև թմրամիջոցների ու հոգեմեդ (հոգեներգործուն) նյութերի, ուժեղ ներգործող նյութեր պարունակող դեղագործական միջոցների և պարոաստուկների, էթիլային սպիրտի, ալկոհոլային խմիչքների, սպիրտ պարունակող արտադրանքի շրջանառության հատուկ ռեժիմը խախտելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հինգհարյուրապատիկից մինչև հազարհինգհարյուրապատիկի չափով:

Նշված հոդվածը 23.03.2020 թվականին ընդունված օրենքով լրացվել է 10-րդ և 11-րդ կետերով, որոնցով նախատեսվել է վարչական պատասխանատվություն նաև Արտակարգ իրավիճակի հիմքով հայտարարված արտակարգ դրության ժամանակ մեկուսացման, ինքնամեկուսացման կամ ազատ տեղաշարժվելու իրավունքի այլ սահմանափակումները խախտելու համար: Մասնավորապես, նշված հոդվածի մասերի համաձայն՝

10. Արտակարգ իրավիճակի հիմքով հայտարարված արտակարգ դրության ընթացքում որպես սահմանափակում նախատեսված մեկուսացման կամ ինքնամեկուսացման կանոնները կամ ազատ տեղաշարժվելու իրավունքի այլ սահմանափակումները խախտելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկից երկուհարյուրհիսնապատիկի չափով: ».

11. Սույն հոդվածի 10-րդ մասի իմաստով մեկուսացում է համարվում անձանց, այդ թվում՝ հիվանդի կամ վարակվածի կամ նրանց հետ շփված անձանց (կոնտակտավորների) առանձնացումը դրա համար նախատեսված որոշակի փարածքում՝ այլ անձանց հետ անմիջական շփումը բացառելու և վարակի

տարածումը կանխելու նպատակով: Սույն հոդվածի 10-րդ մասի իմաստով ինքնամեկուսացում է համարվում անձանց, այդ թվում՝ հիվանդի կամ վարակվածի կամ նրանց հետ շփված անձանց (կոնտակտավորների) առանձնացումը իրենց մշտական բնակության կամ իր նախընտրությամբ մեկ այլ վայրում՝ այլ անձանց հետ անմիջական շփումը սահմանափակելու և վարակի տարածումը կանխելու նպատակով:

Նույն օրենքով վերոնշյալ հոդվածի 8-րդ մասը վերախմբագրվել է, որի արդյունքում նախատեսվել է վարչական պատասխանատվություն լրատվական գործունեություն իրականացնողի կողմից (նախկին խմբագրությամբ պատասխանատվություն էր նախատեսվում միայն զանգվածային լրատվության միջոցների համար) արտակարգ դրության ընթացքում սահմանված տեղեկությունների հրապարակման կամ տարածման կանոնները խախտելու համար՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկից երեքհարյուրապատիկի չափով, ինչպես նաև տույժին ենթարկվելուց հետո մեկ օրվա ընթացքում արտակարգ դրության ընթացքում սահմանված տեղեկությունների հրապարակման կամ տարածման կանոնների խախտմամբ տարածված հրապարակումը չվերացնելու համար՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հինգհարյուրապատիկից հազարապատիկի չափով:

Բացի վարչական պատասխանատվությունից արտակարգ իրավիճակի հիմքով հայտարարված արտակարգ դրության ժամանակ մեկուսացման կամ ինքնամեկուսացման պահանջները խախտելու համար նախատեսվել է նաև քրեական պատասխանատվություն:

Մասնավորապես, 23.03.2020 թվականին ընդունված Հայաստանի Հանրապետության քրեական օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին օրենքով օրենսգիրքը լրացվել է 124.1-րդ և 277.1-րդ հոդվածներով, որոնցով քրեական պատասխանատվություն է նախատեսված անձին նոր կորոնավիրուսային վարակով (2019n-CoV) վարակելու, ինչպես նաև Արտակարգ իրավիճակի հիմքով արտակարգ դրության ժամանակ մեկուսացման, ինքնամեկուսացման կամ ազատ տեղաշարժվելու իրավունքի այլ սահմանափակումների խախտման այն դեպքերի համար, որոնք անզուգույնությամբ առաջացրել են անձի վարակում, երկու կամ ավելի անձանց վարակում, կամ անձի մահ:

Այսպես, 124.1-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Անձին նոր կորոնավիրուսային վարակով (2019n-CoV) վարակելը՝ պատժվում է տուգանքով՝ նվազագույն աշխատավարձի չորսհարյուրապատիկից

ութեարյուրապատիկի չափով, կամ կալանքով՝ առավելագույնը մեկ ամիս ժամկետով, կամ ազատազրկմամբ՝ առավելագույնը մեկ տարի ժամկետով:

2. Նույն արարքը, որը կատարվել է՝

1) երկու կամ ավելի անձանց նկատմամբ,

2) անչափահասի նկատմամբ,

3) ակնհայտ հղի կնոջ նկատմամբ՝

պատժվում է տուգանքով՝ նվազագույն աշխատավարձի ութհարյուրապատիկից հազարապատիկի չափով, կամ կալանքով՝ երկուսից երեք ամիս ժամկետով, կամ ազատազրկմամբ՝ մեկից երեք տարի ժամկետով:

3. Նույն արարքը, որն անզգուշությամբ առաջացրել է մարդու մահ՝ պատժվում է ազատազրկմամբ՝ երեքից հինգ տարի ժամկետով:»:

Նույն օրենսգրքի 277.1-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Արտակարգ իրավիճակի հիմքով հայտարարված արտակարգ դրության ընթացքում մեկուսացման կամ ինքնամեկուսացման կանոնները կամ ազատ տեղաշարժվելու իրավունքի այլ սահմանափակումները խախտելը, որն անզգուշությամբ առաջացրել է անձի վարակում՝ պատժվում է տուգանքով՝ նվազագույն աշխատավարձի երեքհարյուրապատիկից հինգհարյուրապատիկի չափով, կամ կալանքով՝ առավելագույնը մեկ ամիս ժամկետով՝ որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելու կամ որոշակի գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքից զրկելով՝ առավելագույնը երկու տարի ժամկետով կամ առանց դրա:

2. Նույն արարքը, որն անզգուշությամբ ծանր վնաս է պատճառել մարդու առողջությանը կամ անզգուշությամբ առաջացրել է երկու կամ ավելի անձանց վարակում՝ պատժվում է տուգանքով՝ նվազագույն աշխատավարձի հինգհարյուրապատիկից յոթհարյուրապատիկի չափով, կամ կալանքով՝ մեկից երեք ամիս ժամկետով, կամ ազատազրկմամբ՝ առավելագույնը երկու տարի ժամկետով՝ որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելու կամ որոշակի գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքից զրկելով՝ առավելագույնը երեք տարի ժամկետով կամ առանց դրա:

3. Նույն արարքը, որն անզգուշությամբ առաջացրել է մարդու մահ՝

պատժվում է ազատազրկմամբ՝ երկուսից չորս տարի ժամկետով՝ որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելու կամ որոշակի գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքից զրկելով՝ առավելագույնը երեք տարի ժամկետով կամ առանց դրա:

4. Սույն հոդվածի իմաստով մեկուսացում է համարվում անձանց, այդ թվում՝ հիվանդի կամ վարակվածի կամ նրանց հետ շփված անձանց (կոնտակտավորների) առանձնացումը դրա համար նախատեսված որոշակի տարածքում՝ այլ անձանց

հետ անմիջական շփումը բացառելու և վարակի տարածումը կանխելու նպատակով:

5. Սույն հոդվածի իմաստով ինքնամեկուսացում է համարվում անձանց, այդ թվում՝ հիվանդի կամ վարակվածի կամ նրանց հետ շփված անձանց (կոնտակտավորների) առանձնացումը իրենց մշտական բնակության կամ իր նախընտրությամբ մեկ այլ վայրում՝ այլ անձանց հետ անմիջական շփումը սահմանափակելու և վարակի տարածումը կանխելու նպատակով:»:

Այսպիսով, կարելի է եզրահանգել, որ վերոնշյալ օրենսդրական լրացումներով և փոփոխություններով սահմանվել է թե վարչական և թե քրեական պատասխանատվություն մեկուսացման կամ ինքնամեկուսացման կանոնների խախտման համար:

Մինչդեռ, հարկ ենք համարում արձանագրել, որ բացակայում է որևէ հստակ կարգավորում այն մասին, թե մեկուսացված կամ ինքնամեկուսացված անձը ինչպես և ինչ ընթացակարգերով կարող է իրացնել իր դատական պաշտպանության իրավունքը, այն դեպքերում, երբ համաձայն չէ պարետի համապատասխան ցուցումի/որոշման հետ: Այսինքն հստակ չէ թե համապատասխան հիմքերի առկայության դեպքում ինչ իրավական ակտ է ընդունում պարետը կամ այլ լիազոր մարմինը, թե օրինակ ինքնամեկուսացումը կատարվում է բանավոր ցուցումի հիման վրա, և եթե այդ ապա ինչպես կարող է անձը վիճարկել այդ ցուցումը:

Միաժամանակ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի (այսուհետ՝ ՎԻՎՕ) որոշ դրույթներ այսօր էլ հակասում է ՀՀ Սահմանադրության 1-ին և 2-րդ հոդվածներին, սակայն ոստիկանությունը արտակարգ դրության ժամանակահատվածում ազատ կիրառում է այդ նորմերը:

Մասնավորապես, ՎԻՎՕ 22-րդ հոդվածի համաձայն՝ վարչական տույժը համարվում է պատասխանատվության միջոց և կիրառվում է, նպատակ ունենալով վարչական իրավախախտում կատարած անձին դաստիարակել խորհրդային օրենքները պահպանելու, սոցիալիստական համակեցության կանոնները հարգելու ոգով, ինչպես նաև կանխել ինչպես իր իսկ՝ իրավախախտողի, այնպես էլ ուրիշ անձանց կողմից նոր իրավախախտումների կատարումը:

ՎԻՎՕ 214-րդ հոդվածի 5-րդ կետի համաձայն՝ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ գործերը քննում են՝ ոստիկանությունը, վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմինները, արդարադատության նախարարության մարմինները, Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովը, կենսաթոշակային ապահովության ոլորտում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած պետական կառավարման մարմինը և Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրական ակտերով դրա համար լիազորված այլ մարմիններ (պաշտոնատար անձինք):

ՎԻՎՕ 218-րդ հոդվածի երկրորդ մասի համաձայն՝ այն պաշտոնատար անձանց ցանկը, որոնք սույն օրենսգրքի 214 հոդվածի 5-րդ կետում հիշատակված մարմինների անունից քննում են վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ գործեր, սահմանվում է ԽՍՀՄ օրենսդրական ակտերով և ԽՍՀՄ Մինիստրների խորհրդի որոշումներով:

Հետևաբար գտնում ենք, որ առկա է նշված ընթացակարգերի հստակեցման և որոշակիացման կարիք: