

Աշխատանքի ժամանակավորապես դադարեցումը

Ի՞նչ է աշխատանքի ժամանակավորապես դադարեցումը:


Ժամանակավոր անաշխատունակությամբ պայմանավորված աշխատանքային դադարը, այսպիսով հետևանք է աշխատողի հիվանդության կամ էլ աշխատավայրում տեղի ունեցած դժբախտ պատահարի:

Աշխատողը գտնվում է աշխատանքային ժամանակավոր դադարի փուլում, երբ նա դադարում է հաճախել աշխատանքի, հիմնականում նախօրոք հստակեցված ժամանակահատվածի ընթացքում որպես հետևանք աշխատավայրում տեղի ունեցած դժբախտ դեպքի կամ հիվանդության: Աշխատանքից բացակայող աշխատողի աշխատանքային պայմանագիրը, ըստ այդմ, դադարեցվում է՝ վերջինիս անաշխատունակության ողջ ընթացքում:

Աշխատանքային դժբախտ դեպքերի և հիվանդությամբ պայմանավորված աշխատանքային դադարի սահմանումը

Աշխատավայրում տեղի ունեցած դժբախտ դեպքերի սահմանումը: Աշխատողը համարվում է դժբախտ պատահարի զոհ, երբ դժբախտ դեպքը տեղի է ունեցել աշխատավայրում անկախ դրա առաջացման պատճառից, աշխատանքը կամ աշխատանքի հետ կապված այլ պարտականություն կատարելիս, անկախ դեպքը պատահելու վայրից և տուժած աշխատողների քանակից (Ֆրանսիայի Սոցիալական ապահովության մասին օրենսգիրք, հոդված L.411-1):

Դժբախտ դեպքը պետք է տեղի ունենա աշխատավայրում և աշխատանքային ժամին, այսինքն, երբ աշխատողը գտնվում է գործատուի լիազորությունների եւ վերահսկողության ներքո: Այն բնութագրվում է իրադարձությամբ կամ մի շարք իրադարձություններով, որոնք տեղի են ունենում աշխատանքի ժամանակ կամ դրա հետևանքով, աշխատավայրում կամ աշխատանքային առաքելություն իրականացնելու վայրում, և ինչը աշխատողին պատճառել է մարմնական կամ հոգեբանական վնաս:

 Աշխատավայրի եւ բնակության վայրի (հիմնական բնակության կամ կայուն բնույթի երկրորդական բնակության վայր), կամ աշխատավայրի եւ աշխատանքային ընդմիջման անցկացման վայրի (օր. ռեստորան) միջեւ երթևեկության ժամանակ տեղի ունեցած դժբախտ դեպքը որոշ դեպքերում նույնպես կարող է աշխատանքի ժամանակավորապես դադարեցման հիմք համարվել: Նույնը վերաբերում է նաև աշխատողի վերապատրաստման կամ ուսուցման վայրի և աշխատավայրի միջև տեղի ունեցած դժբախտ դեպքերին (Վճռաբեկ դատ. 2003թ. Սեպտ. 16-ի n° 02-30396 որոշում):

Հիվանդությամբ պայմանավորված աշխատանքային դադար: Աշխատողը կարող է ձևակերպել ժամանակավոր անաշխատունակությամբ պայմանավորված աշխատանքային դադար, երբ նրա բացակայությունը ընկերությունում հիմնավորված է նրա հիվանդությամբ:

Աշխատողը կարող է իրականացնել իր աշխատանքային պարտականությունները հեռակա՝ շնորհիվ ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների և հեռահաղորդակցության: Սկսած 2017 թ, սեպտեմբերի 24-ից անկախ կրակից թե որտեղ է աշխատողը իրականացնում իր աշխատանքային պարտականությունները (տուն, երրորդ վայր, ընդհանուր աշխատավայր), եթե աշխատանքը տեղի է ունեցել աշխատանքի իրականացման ընթացքում և այն իրականացնելու վայրում, այն համարվում է աշխատանքային դժբախտ դեպք (Ֆրանսիայի Աշխատանքային օրենսգրքի L. 1222-9 եւ Սոցիալական ապահովության օրենսգրքի R. 411-1 հոդվածներ):

Հիվանդությունը կարող է ճանաչվել որպես մասնագիտական գործունեության հետևանք, այսինքն ունենալ մասնագիտական ծագում: Մասնագիտական հիվանդությունը հանդիսանում է մասնագիտական մշտական գործունեության ընթացքում գոյություն ունեցող որոշակի ռիսկի տևականորեն ենթարկվելու հետևանք: Մասնագիտական հիվանդությունները ներկայացված են Հետազոտությունների եւ անվտանգության ազգային ինստիտուտի (INRS) կայքում տեղադրված մասնագիտական հիվանդությունների ցանկում:

Գործատուի և աշխատողի պարտավորությունները

Աշխատավայրում դժբախտ դեպքի մասին ծանուցագիր. Աշխատավայրում, աշխատանքային երթևեկության կամ գործուղման ընթացքում դժբախտ դեպքի զոհ դարձած աշխատողը պարտավոր է տեղեկացնել իր գործատուին իր հետ պատահած դժբախտ դեպքի մասին նույն օրվա, կամ ամենաուշը 24 ժամվա ընթացքում, բացի օրենքով սահմանված դեպքերի, անհնարինության կամ ֆորս-մաժորային իրավիճակների դեպքում (Ֆրանսիայի Սոցիալական Ապահովության մասին օրենսգիրք, հոդվածներ L. 441-1 եւ R. 441-2):

Գործատուն պարտավոր է ցանկացած աշխատանքային դժբախտ դեպքի մասին, որի վերաբերյալ նա տեղեկացել է 48 ժամվա ընթացքում, ծանուցել Առաջնային առողջության ապահովագրության հիմնադրամին (CPAM), որտեղ գրանցված է աշխատողը (Ֆրանսիայի Սոցիալական ապահովության մասին օրենսգիրք, հոդված L. 441-2 եւ R. 441-3):


Սույն ծանուցագիրը կատարվում է Առաջնային առողջության ապահովագրության հիմնադրամի կողմից տրամադրված ձևաչափով եւ ուղարկված նամակով՝ ստացականի հավաստմամբ: (Ձևաչափը կարելի է ներբեռնել Առողջության ապահովագրության կայքում՝ Améli.fr: FORMERAIRECERFA n ° 14463 * 03):

Գործատուն աշխատավայրում դժբախտ պատահարից տուժած աշխատողին է ուղարկում դժբախտ դեպքի ակտի մեկ օրինակ, որի վրա նշվում է Ապահովագրական կազմակերպությունը, որին ուղարկվել է պատահարի մասին ծանուցագիրը (Ֆրանսիայի Սոցիալական ապահովության օրենսգիրք, հոդված L. 441-5 հոդված):

Պատահարի մասին ծանուցագիր չուղարկելը կամ ուշացումով ծանուցելը պատժվում է ֆինանսական տուգանքով եւ քրեական պատասխանատվությամբ:

Դժբախտ դեպքի ակտն ազատում է աշխատողին հնարավոր ծախսերից: Նա բժշկական խնամքի համար չի վճարում: Բուժման վերջում նա պետք է դժբախտ դեպքի ակտի առաջին մասն ուղարկի Առաջնային առողջության ապահովագրության հիմնադրամին (CPAM)՝ լրացված իր բժշկի կան դեղատան աշխատակցի կողմից, երկրորդ հատվածը՝ բժշկին եւ երրորդ մասը՝ դեղագործին:

Հիվանդության հիմքով ժամանակավոր արձակուրդի մասին ծանուցագիր: Աշխատողը պարտավոր է տեղեկացնել գործատուին աշխատանքից իր բացակայության մասին՝ նրան ուղարկելով բժշկական տեղեկանք՝ լրացված իր բուժող բժշկի կողմից: Բժշկական տեղեկանքը տրվում է երեք օրինակով՝ երկուսը Առաջնային առողջության ապահովագրության հիմնադրամի եւ մեկը՝ գործատուի համար:


 Արձակուրդում գտնվող հիվանդ աշխատողը պետք է հետևի իր բժշկի կողմից նշված տանից դուրս գալու ժամերին եւ ձեռնպահ մնա բժշկի կողմից չթույլատրվող ցանկացած գործունեությունից:

Կոլեկտիվ պայմանագիրը կամ աշխատանքային պայմանագիրը սահմանում է այն ժամկետը, որի ընթացքում պետք է ուղարկվի բժշկական տեղեկանքը: Սոցիալական ապահովության սահմանված նպաստներից բացի, գործատուի կողմից վճարվող նպաստները ստանալու համար (այսուհետ՝ «Փոխհատուցում») աշխատողը պետք է ապացուցի իր անաշխատունակությունը 48 ժամվա ընթացքում:

Աշխատողը 48 ժամվա ընթացքում իր աշխատանքային գործունեության դադարեցման մասին ծանուցագիրը ուղարկում է այն Առաջնային առողջության ապահովագրության հիմնադրամին (CPAM), որտեղ նա գրանցված է, հակառակ դեպքում իր կանխիկ դրամով վճարվող նպաստները կրճատվելու վտանգի տակ կարող են լինել (Ֆրանսիայի Սոցիալական ապահովության օրենսգրքի L. 321-2 եւ R. 321-2 հոդվածներ):

Մասնագիտական հիվանդության ծանուցման կարգը Առաջնային առողջության ապահովագրության հիմնադրամում: Մասնագիտական հիվանդությամբ տառապող աշխատողը աշխատանքի դադարեցումից հետո 15 օրվա ընթացքում կարող է ծանուցել Առաջնային առողջության պահպանման ապահովագրական հիմնադրամին, որտեղ նա գրանցված է (Ծանուցման հետևյալ ձևաչափը [CERFA n° 50562*02](http://www.ameli.fr) կարող եք ներբեռնել www.ameli.fr կայքում): Միաժամանակ, նշված ժամկետի չպահպանումը չի զրկում աշխատողին իր իրավունքներից: Ծանուցագիրը մնում է ընդունելի, եթե այն կատարվել է անմիջապես հաջորդող երկու տարիների ընթացքում հաշվի առնելով,

- Կամ հիվանդության հիմքով աշխատանքի դադարեցման ամսաթիվը կամ, եթե հիվանդությունը ի հայտ է եկել ավելի ուշ, այն ամսաթիվը, երբ աշխատողի հիվանդության եւ նրա մասնագիտական գործունեության միջեւ հնարավոր կապը հաստատվել է բժշկական տեղեկանքով,
- Կամ հիվանդության նպաստների վճարման դադարեցման ամսաթիվը,
- Կամ, աշխատողի հիվանդության ներառման ամսաթիվը մասնագիտական հիվանդությունների ցանկում:

 1.07.2018 թ.-ի դրությամբ, մասնագիտական հիվանդության ճանաչման համար նախատեսված երկու տարվա ժամկետը գործում է նախնական բժշկական տեղեկանքի հաստատման օրվանից:

Աշխատողը պարտավոր է կցել ծանուցագրին բժշկի կողմից տրված բժշկական տեղեկանքի երկու օրինակ (կամ հիվանդության եւ մասնագիտական գործունեության կապը հաստատող ցանկացած բժշկական փաստաթուղթ) եւ գործատուի կողմից տրված

աշխատավարձի վկայականը (Ֆրանսիայի Սոցիալական ապահովության օրենսգրքի L. 461-5 եւ R.461-5 հոդվածներ): Ապահովագրական կազմակերպությունը ըստ այդմ պատասխանատու է գործի քննության եւ հիվանդության մասնագիտական բնույթ կրելու հարցը որոշելու համար:

Հիվանդության հիմքով աշխատանքային դադարի շրջանում աշխատողի փոխհատուցման կարգը

Սոցիալական ապահովության ամենօրյա նպաստները (IJSS): Ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով աշխատողի կողմից աշխատավարձի կորուստը փոխհատուցելու նպատակով վերջինիս վճարվում է սոցիալական ապահովության ամենօրյա նպաստ.

- Աշխատանքը դադարեցնելու հաջորդ օրվանից, պայմանավորված աշխատավայրում տեղի ունեցած դժբախտ դեպքով կամ մասնագիտական հիվանդությամբ,
- Աշխատանքը դադարեցնելու չորրորդ օրվանից՝ ոչ մասնագիտական հիվանդության կամ պատահարի հետևանքով՝ որոշակի սահմանված պայմաններում:

Սոցիալական ապահովության ամենօրյա նպաստի (IJSS) չափը կազմում է ամենօրյա բազային աշխատավարձի 50% -ը (Ֆրանսիայի Սոցիալական ապահովության օրենսգրքի 323-5 հոդված): Օրական նպաստի հաշվարկը կատարվում է հիմք ընդունելով աշխատանքային դադարին նախորդած օրացուցային ամիսների վերջին վճարումները:

Օրինակ. Ամսական վճարման համար, որպեսզի հաշվենք ամենօրյա նպաստի չափը, հարկավոր է աշխատողի ստացած վերջին 3 վճարումները բաժանել 91.25-ի:

Հավելյալ փոխհատուցման կարգը: Առնվազն 1 տարվա աշխատանքային փորձ ունեցող ցանկացած աշխատող կարող է պահանջել գործատուի կողմից վճարվող լրացուցիչ նպաստ: Դրա համար աշխատողը պետք է 48 ժամվա ընթացքում ապացուցի իր անգործունակությունը, ունենա սոցիալական ապահովագրություն եւ բուժվելիս լինի Ֆրանսիայում կամ Եվրամիության մեկ այլ երկրում կամ Եվրոպական տնտեսական գոտիում (Ֆրանսիայի Աշխատանքային օրենսգրքի 1226-1 հոդված):

Աշխատանքային պայմանագիրը, կոլեկտիվ պայմանագիրը կամ կազմակերպությունում ընդունված կանոնադրությունը կարող են նախատեսել առավել բարենպաստ դրույթներ:

Հավելյալ նպաստի չափը: Լրացուցիչ նպաստը հաշվարկվում է ըստ հետեւյալ չափորոշիչների (Ֆրանսիայի աշխատանքային օրենսգրքի 1226-1 հոդված).

- 1) Առաջին 30 օրվա ընթացքում 90% աշխատավարձի վճարում, որը աշխատողը կստանար եթե շարունակեր աշխատել,
- 2) Հաջորդ երեսուն օրվա ընթացքում այդ նույն վարձատրության երկու երրորդը:

Գործատուի կողմից վճարվող գումարների հաշվին նվազեցվում է սոցիալական ապահովության կողմից վճարվող ամենօրյա նպաստների չափը: Աշխատանքային օրենսգրքը նախատեսում է վճարումը սկսելու յոթօրյա ժամկետ, ուստի փոխհատուցում

տրվում է սկսած 8-րդ օրվանից (Աշխատանքային օրենսգրքի D. 1226-3 հոդված), բացառությամբ կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կազմակերպության համաձայնությամբ սահմանված առավել բարենպաստ դրույթների:

Աշխատանքային դադարի հետևանքները աշխատանքային պայմանագրի վրա

Աշխատողի աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցվում է նրա անաշխատունակությամբ պայմանավորված աշխատանքային դադարի ողջ ընթացքում:


Աշխատանքի ժամանակ դժբախտ դեպքի գոհ դարձած կամ մասնագիտական հիվանդությամբ տառապող աշխատողը օգտվում է լրացուցիչ պաշտպանությունից: Գործատուն կարող է խախտել պայմանագիրը միայն լուրջ չարաշահումների դեպքում կամ եթե հնարավոր չէ պահպանել աշխատանքային պայմանագիրը դժբախտ դեպքի հետ կապ չունեցող այլ պատճառներից ելնելով (Աշխատանքային օրենսգրքի L. 1226-7 եւ L. 1226-9 հոդվածներ): Այս պաշտպանությունը վերաբերում է նաեւ փորձաշրջանին (Վճարելի դատ , 2006թ. հունվարի 25-ի No. 03-47517 որոշում):

Աշխատանքի վերսկսման կարգը

Աշխատանքների վերսկսումը: Աշխատողը սկսում է իր աշխատանքը բժշկական տեղեկանքով նախատեսված ժամկետում: Աշխատանքային դադարի երկարացման դեպքում նա պետք է տեղեկացնի իր գործատուին եւ նրան նոր բժշկական տեղեկանք ուղարկի: Աշխատողը պետք է նաև տեղեկացնի Առաջնային առողջության ապահովագրության հիմնադրամին:

Աշխատանքը վերսկսելու համար բժշկական զննում:

Աշխատավայրում դժբախտ պատահարի, հիվանդության կամ ոչ մասնագիտական հիվանդության հիմքով առնվազն 30 օրվա աշխատանքային դադարից հետո աշխատանքը վերսկսելու համար բժշկական ստուգումը պարտադիր է: Այս քննությունը կազմակերպվում է գործատուի կողմից: Այս նպատակով նա նշանակում է աշխատանքային բժիշկ՝ աշխատանքային դադարի ավարտի ամսաթիվը իմանալուն պես (Ֆրանսիայի Աշխատանքային օրենսգրքի R. 4624-31 հոդված):

 Մասնագիտական հիվանդության հիքով աշխատանքի դադարեցման դեպքում անկախ դրա տեւողությունից, աշխատողները պետք է անցնեն աշխատանքի վերսկսման համար նախատեսված բժշկական ստուգումը (Ֆրանսիայի Աշխատանքային օրենսգրքի R. 4624-31 հոդված):