Ո՞ր դժբախտ դեպքերի մասին է անհրաժեշտ ծանուցել։

**Դժբախտ դեպքերը՝ աշխատավայրում**

Աշխատողը համարվում է աշխատանքային դժբախտ դեպքի զոհ, երբ այդ պատահարը տեղի է ունենում (ըստ Ֆրանսիայի Սոցիալական ապահովության օրենսգրքի L 411-1 հոդվածի).

* Անմիջականորեն աշխատանքի արդյունքում կամ դրա կապակցությամբ,
* Անկախ դեպքի պատճառից և դրա պատահելու վայրից։



Դժբախտ դեպքը տեղի է ունենում աշխատավայրում և աշխատանքային ժամին, այսինքն, երբ աշխատողը գտնվում է գործատուի լիազորությունների եւ վերահսկողության ներքո:

Աշխատավայրում դժբախտ դեպքի՝ որպես այդպիսին ճանաչման համար աշխատողը պետք է ապացուցի հետեւյալ երկու պայմանների առկայությունը.

Աշխատողը կարող է իրականացնել իր աշխատանքային պարտականությունները հեռակա՝ շնորհիվ ինֆորմացիոնն տեխնոլոգիաների և հեռահաղորդակցության։ Սկսած 2017 թ, սեպտեմբերի 24-ից, անկախ նրանից, 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):

**•** նա իր աշխատանքային (մասնագիտական) գործունեության ընթացքում դժբախտ պատահարի զոհ է դարձել,

**•** Դժբախտ պատահարը աշխատակցին պատճառել է վնասվածք:

Վնասը կարող է լինել ֆիզիկական կամ հոգեբանական, ինչպես օրինակ․

* Կտրած/ծակած վերք կամ այրվածք,
* Ծանր իր բարձնացնելու արդյունքում հանկարծակի առաջացած մկանային ցավ,
* Սրտանոթային հիվանդություն,
* Էմոցիոնալ ցնցում՝ ընկերությունում կատարված ագրեսիայի հետեւանքով:

**Աշխատանքային ուղևորության ժամանակ տեղի ունեցած պատահար**

Նման պատահարը տեղի է ունենում․

* Աշխատողի աշխատավայրի և բնակության վայրի (հիմնական բնակության կամ կայուն բնույթի երկրորդական բնակության վայր) միջև ընկած ճանապարհին,
* Աշխատավայրի եւ ճաշի ընդմիջման վայրի (որտեղ աշխատողը անցկացնում է իր աշխատանքային ընդմիջումը, օրինակ՝ ռեստորան) միջեւ երթևեկության ժամանակ։

**Երթևեկության ժամանակ տեղի ունեցած պատահարը նույնպես կարող է համարվել աշխատավայրում տեղի ունեցած դժբախտ դեպք։** Սա վերաբերում է այն դեպքերին, երբ նման պատահարները տեղի են ունենում․

* Աշխատակցի կողմից կատարված ուղևորության ժամանակ՝ հատուկ կանչով աշխատավայր հասնելու ճանապարհին[[1]](#footnote-2) (Վճռաբեկ դատ. 2007 թ․ Հոկտ․ 31-ի n° 06-43834 որոշում),
* Աշխատողի վերապատրաստման կամ ուսուցման վայրի և աշխատավայրի միջև ընկած ճանապարհին (Վճռաբեկ դատ. 2003թ․ Սեպտ․ 16-ի n° 02-30396 որոշում)։

Ցանկացած աշխատող կարող է ճանաչվել աշխատանքային դժմախտ դեպքի զոհ, անկախ իր աշխատանքային պայմանագրի բնույթից (աշխատող՝ ֆիքսված ժամանակահատվածով կամ մշտական պայմանագրով, ժամանակավոր աշխատող, ժամանակավոր աշխատանքային ծառայություններ մատուցող ընկերության աշխատակից, ուսանողներ ...):

## Որո՞նք են գործատուի եւ աշխատողի պարտականությունները:

**Աշխատանքային դժբախտ դեպքի զոհ դարձած աշխատողից պահանջվող ծանուցագրերը**

Աշխատավայրում կամ աշխատանքային ուղևորության ընթացքում դժբախտ դեպքի զոհ դարձած աշխատողը **պարտավոր է տեղեկացնել իր գործատուին կամ նրա ներկայացուցիչներից մեկին (օրինակ՝ նրա մենեջերին) իր հետ պատահած դժբախտ դեպքի մասին առնվազն 24 ժամվա ընթացքում,**  բացառությամբ ֆորս-մաժորային իրավիճակների[[2]](#footnote-3) (Ֆրանսիայի Սոցիալական Ապահովության մասին օրենսգիրք, հոդվածներ L․ 441-1 և R. 441-2): Նա պետք է նշի դժբախտ դեպքը պատահելու վայրը, հանգամանքները եւ հնարավոր վկաների ինքնությունը:

Եթե աշխատողը ի վիճակի չէ տեղեկացնել իր գործատուին, նա պարտավոր է հանձնարարել այլ անձի՝ անելու դա իր փոխարեն (օրինակ` գործընկեր, ծնող): Աշխատողը կարող է նաև տեղեկացնել իր գործատուին գրանցված նամակի միջոցով:

Ստացած վնասվածքների փաստը հաստատելու համար աշխատողը պետք է անհապաղ խորհրդակցի բժշկի հետ, ով այնուհետեւ նախնական բժշկական տեղեկանք կպատրաստի: Տեղեկանքի 1-ին եւ 2-րդ բաղադրիչները պետք է ուղարկվեն անմիջապես բժշկի կողմից 24 ժամվա ընթացքում այն առողջապահական ապահովագրության հաստատությանը, որտեղ գրանցված է դժբախտ դեպքի ենթարկված աշխատողը։ Տեղեկանքի 3-րդ մասը պետք է պահպանվի աշխատողի կողմից։ Աշխատանքային դադարի դեպքում աշխատողը գործատուին է ուղարկում տեղեկանքի 4-րդ մասը `*«աշխատանքի դադարեցման մասին վկայագիրը»*:

Նույն պարտավորությունները վերաբերում են նաև աշխատավայրում, աշխատանքային ուղևորության կամ գործուղման ընթացքում դժբախտ դեպքի զոհ դարձած ժամանակավոր աշխատողին (Ֆրանսիայի Սոցիալական ապահովության օրենսգրքի L. 412-4 եւ R. 412-1 հոդվածներ): Նա 24 ժամվա ընթացքում ծանուցում է աշխատավայրում, աշխատանքային ուղևորության կամ գործուղման ընթացքում տեղի ունեցած դժբախտ դեպքի մասին իր գործատուին եւ այն ընկերությանը, որտեղ նա իրականացնում է իր աշխատանքային առաքելությունը:

**Գործատուի պարտավորությունը՝ ծանուցել դժբախտ դեպքի մասին CPAM- ին**

**Ծանուցագիր**։ 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, հոդվածներ L. 441-2 և R. 441-3):

Սույն ծանուցագիրը կատարվում է Առաջնային առողջության ապահովագրության հիմնադրամի կողմից տրամադրված տպված ձեւաչափով և ուղարկված գրանցված նամակով՝ ստացականի հավաստմամբ (LRAR)՝ 48 ժամվա ընթացքում, բացի կիրակի և տոն օրերից (Ձևաչափը կարելի է ներբեռնել Առողջության ապահովագրության կայքում` Améli.fr: FORMULAIRECERFA n ° 14463 \* 02): Գործատուն կարող է նաեւ լրացնել փաստաթուղթը համացանցում և այն էլեկտրոնային եղանակով ուղարկել սոցիալական հայտարարագրերի ինտերնետային պաշտոնական պորտալին, https://www.net-entreprises.fr/:

Գործատուն աշխատավայրում դժբախտ պատահարից տուժած աշխատողին է փոխանցում դժբախտ դեպքի ակտի մեկ օրինակ, որի վրա նշվում է այն Ապահովագրական կազմակերպությունը, որին ուղարկվել է պատահարի մասին ծանուցագիրը (Ֆրանսիայի Սոցիալական ապահովության օրենսգիրք, հոդված L. 441-5)։ (Աշխատանքային դժբախտ դեպքի ակտը հասանելի է Առողջության ապահովագրության կայքում՝ Améli.fr՝ [FORMULAIRE CERFA n°11383-02](https://www.ameli.fr/sites/default/files/formualires/190/s6201.pdf))։

Պատահարի մասին չծանուցելը կամ ուշացումով ծանուցելը պատժվում է ֆինանսական տուգանքով և քրեական պատասխատատվությամբ:

**Դեպքի քննումը CPAM-ի կողմից։** Աշխատանքային դժբախտ դեպքի մասին ծանուցագիրը, գործատուի կողմից տրամադրված աշխատավարձի վկայականը և նախնական բժշկական տեղեկանքը ստանալուց հետո Առողջության առաջնային պահպանման հիմնադրամն ունի 30 օր դեպքի քննության և հիվանդության՝ մասնագիտական բնույթ կրելու հարցը որոշելու համար: Աշխատանքի արդյունքում տեղի ունեցած պատահարի վերաբերյալ գործատուի կողմից վերապահումների դեպքում **CPAM**-ը իրականացնում է հետաքննություն։ Նա գործատուին և աշխատողին ուղարկում է հարցաթերթիկ պատահարի հանգամանքների կամ պատճառի վերաբերյալ՝ նախքան իր կողմից որոշում կայացնելը։

Եթե գործատուն չի ծանուցել աշխատավայրում տեղի ունեցած դժբախտ դեպքի մասին, աշխատողն ունի 2 տարի ժամկետ, որպեսզի այդ մասին ծանուցի Առողջության առաջնային պահպանման հիմնադրամին (Ֆրանսիայի Սոցիալական ապահովության օրենսգրքի L. 431-2, L. 441-2 և R. 441-11-րդ հոդվածներ):

**Բողոքարկման կարգը։** CPAM- ի կողմից կայացված որոշումը ծանուցվում է աշխատողին (վերջինիս մահվան դեպքում՝ նրա իրավահաջորդներին), ինչպես նաեւ գործատուին եւ բուժող բժշկին: Գործատուն և աշխատողըը կարող են երկու ամսվա ընթացքում բողոքարկել որոշումը՝ Խաղաղ համաձայնության Վերաքննիչ հանձնաժողովում (Ֆրանսիայի Սոցիալական ապահովության օրենսգրքի R.142-1 հոդված): Բողոքարկումը կարող է այնուհետև շարունակվել դատարաններում։

## Փոխհատուցման նպաստ․ ինչպե՞ս է տեղի ունենում աշխատողի վճարումը աշխատանքային դադարի ընթացքում։

**Սոցիալական ապահովության ամենօրյա նպաստ (IJSS):** Ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով աշխատողի կողմից աշխատավարձի կորուստը փոխհատուցելու նպատակով վերջինիս վճարվում է սոցիալական ապահովության ամենօրյա նպաստ, աշխատանքային ժամանակավոր դադարի հաջորդ իսկ օրվանից։

CPAM-ը սահմանում է օրական բազային աշխատավարձի չափը։ Այս ամենօրյա աշխատավարձը (առավելագույնը՝ 331.36 եվրո) հաշվարկվում է հիվանդության մեկնարկին նախորդող ամսվա ընթացքում ստացած աշխատավարձը բաժանելով 30.42-ի:

Աշխատանքային դադարի ընթացքում IJSS-ը կազմում է աշխատողի աշխատավարձի 60%-ը առաջին 28 օրվա համար և աշխատավարձի 80%-ը՝ 29-րդ օրից սկսած (Ֆրանսիայի Սոցիալական ապահովության օրենսգրքի R. 433-7-րդ հոդված): Ամենօրյա նպաստըվճարվում է աշխատողի անաշխատունակության ողջ ժամանակահատվածում, մինչեւ նրա ամբողջական բուժումը կամ վնասվածքի վերականգնումը (կամ էլ մահը):

**Աշխատավարձի պահպանումը (կամ գործատուի կոողմից վճարվող հավելյալ փոխհատուցման կարգը):** Աշխատանքային օրը, որի ընթացքում տեղի է ունեցել դժբախտ դեպքը, ամբողջությամբ վճարվում է գործատուի կողմից (Ֆրանսիայի Սոցիալական ապահովության օրենսգրքի L 433-1 հոդված):

Աշխատանքային դադարի ընթացքում գործատուն շարունակում է աշխատողին վարձատրել օրենքով սահմանված կարգով, երբ աշխատողը բավարարում է որոշակի պայմանների (Ֆրանսիայի Աշխատանքային օրենսգրքի L. 1226-1 հոդված).

* ունի սոցիալական ապահովագրություն,
* բուժվում է Ֆրանսիայում կամ Եվրամիության մեկ այլ երկրում կամ Եվրոպական տնտեսական գոտում,
* բժշկական տեսանկյունից ապացուցել է իր անգործունակությունը՝ 48 ժամվա ընթացքում ուղարկելով իր բժշկական տեղեկանքը,
* Առնվազն 1 տարի աշխատել է տվյալ ընկերությունում։

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

Հավելյալ նպաստը հաշվարկվում է ըստ հետեւյալ չափորոշիչների (Ֆրանսիայի աշխատանքային օրենսգրքի D.1226-1 հոդված).

1) Առաջին 30 օրվա ընթացքում 90% համախառն 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: Նպաստի վճարի սպասման ժամկետ սահմանված չէ։ Հավելյալ նպաստների վճարումը սկսվում է աշխատանքային դադարի առաջին իսկ օրը: Այս հավելյալ նպաստները վճարվում են մինչեւ աշխատանքային դադարի ավարտը՝ առավելագույնը 12 ամիս ժամկետով:

1. Հատուկ կանչ է համարվում այն ժամանակահատվածը, որի ընթացքում աշխատողը, չգտնվելով իր աշխատավայրում եւ իր գործատուի մշտական եւ անմիջական ենթակայության ներքո, պետք է կարողանա աշխատանքի տեսքով ծառայություն մատուցել տվյալ ընկերությանը։ [↑](#footnote-ref-2)
2. Բացառիկ, անկանխատեսելի եւ անդիմադրելի իրադարձություն, որն ազատում է պարտականության, ներգրավվածության կամ պատասխանատվության փաստից (օրինակ` բնական աղետ՝ ապահովագրական պայմանագրի դեպքում, մահ՝ աշխատանքային պայմանագրի դեպքում ...)։ [↑](#footnote-ref-3)