



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՎԱՐՉԱՊԵՏԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ՂԵԿԱՎԱՐ

0

0010 ք. Երևան, Կառավարական տուն 1

№ 02/05.1/46760-2019

ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ՂԵԿԱՎԱՐ-ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ  
ՊԱՐՈՆ ՏԻԳՐԱՆ ԳԱԼՍՏՅԱՆԻՆ

Հարգելի պարոն Գալստյան

Համաձայն «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական օրենքի 66-րդ և 77-րդ հոդվածների՝ Ձեզ ենք ներկայացնում՝

1) «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում լրացում և փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (Պ-283-13.09.2019-ԱՍ-011/0) վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության առաջարկությունը,

2) Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2019 թվականի սեպտեմբերի 10-ի «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչ (հարակից զեկուցող) նշանակելու մասին» N 1462 - Ա որոշումը:

Հարգանքով՝

ԷԴՈՒԱՐԴ ԱՂԱԶԱՆՅԱՆ

Կատարող՝ Պ. Քացախյան

Հեռ. 010515686

«ԲԱԺՆԵՏԻՐԱԿԱՆ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԵՎ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ (Պ-283-13.09.2019-ԱՍ-011/0) ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

«Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում լրացում և փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծով (այսուհետ՝ նախագիծ) առաջարկվում է «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի (այսուհետ՝ օրենք) 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասից հանել «միանձնյա գործադիր մարմնի» բառերը՝ միաժամանակ օրենքի 88-րդ հոդվածը լրացնելով 6-րդ մասով, համաձայն որի միանձնյա գործադիր մարմնի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված դեպքերում և կարգով:

Այդ կապակցությամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը ներկայացնում է իր դիտարկումները:

«Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» օրենքի գործող խմբագրության 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ ժողովն իրավունք ունի ցանկացած ժամանակ լուծելու միանձնյա գործադիր մարմնի, կոլեգիալ գործադիր մարմնի անդամների, կառավարիչ-կազմակերպության կամ կառավարչի հետ կնքված պայմանագրերը, եթե կանոնադրությամբ այդ հարցի լուծումը վերապահված չէ խորհրդի իրավասությանը:

Այսինքն՝ գործող կարգավորմամբ բաժնետիրական ընկերության ժողովն է իր հայեցողությամբ լուծում միանձնյա գործադիր մարմնի հետ կնքված պայմանագիրը: Ընդ որում՝ նկատենք, որ օրենքը չի կոնկրետացնում միանձնյա գործադիր մարմնի հետ կնքված պայմանագրի բնույթը (քաղաքացիական, թե՛ աշխատանքային պայմանագիր):

Նախագծի համաձայն, ըստ էության, կանխորոշվում է միանձնյա գործադիր մարմնի հետ կնքվելիք պայմանագրի բնույթը, այն է՝ աշխատանքային:

Մեր կողմից կատարված՝ աշխատանքային և քաղաքացիականիրավական պայմանագրերի առանձնահատկությունների ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս եզրահանգել, որ աշխատանքային պայմանագրի կնքումն առավել ձեռնտու է միանձնյա գործադիր մարմնին: Սակայն ծագում է հարց, թե ինչքանով է աշխատանքային պայմանագրի կնքումը բխում ընկերության շահերից:

Այս կապակցությամբ պետք է նշել, որ թիվ ԵԿԴ/1896/02/13 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 2015 թվականի դեկտեմբերի 12-ին կայացրած որոշման համաձայն՝ բաժնետիրական ընկերության և վերջինիս միանձնյա գործադիր մարմնի՝ տնօրենի միջև կնքված պայմանագիրն իր բնույթով զուտ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմանագիր չէ, քանի որ այն չի կնքվում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված գործատուի և աշխատողի միջև, սակայն կարող է պարունակել նաև աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող կարգավորումներ՝ հաշվի առնելով, որ բաժնետիրական ընկերության ֆիզիկական անձ գործադիր մարմնի և ընկերության միջև հարաբերություններում առկա են նաև աշխատանքային հարաբերությունների տարրեր:

Բացի այդ, ընկերությունն ու միանձնյա գործադիր մարմինը պետք է ազատ լինեն ինքնուրույն որոշելու իրենց միջև կնքվելիք պայմանագրի իրավական բնույթը. նրանց չպետք է գրկել այդ պայմանագիրը որպես քաղաքացիաիրավական նախատեսելու հնարավորությունից, որտեղ պայմանագրի կողմերը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքի 437-րդ հոդվածով նախատեսված պայմանագրի ազատության սկզբունքից ելնելով, օժտված են պայմանագրի պայմանները որոշելու ավելի մեծ հայեցողությամբ:

Այն դեպքերում, երբ միանձնյա գործադիր մարմնի հետ կնքված պայմանագիրը կպարունակի նաև քաղաքացիաիրավական պայմանագրին բնորոշ տարրեր, կողմերն ազատ կլինեն որոշելու իրենց միջև պայմանագրային հարաբերությունների դադարեցման կարգը՝ չկաշկանդվելով աշխատանքային իրավունքի նորմերով: Կարծում ենք՝ այս մոտեցումը բխում է ինչպես միանձնյա գործադիր մարմնի առանձնահատուկ կարգավիճակից, այնպես էլ Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի 2016 թվականի ՍԴՈ 1316 որոշմամբ արտահայտված այն իրավական դիրքորոշումից, համաձայն որի՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «Աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել օրենքով»: Ինչպես արդեն նշվել է, նման առանձնահատկություն է առկա «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 88-րդ հոդվածում: Այս հոդվածի 5-րդ մասն ըստ էության նախատեսում է բացառություն ընդհանուր կանոնից:»:

Նշված որոշմամբ Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանն արձանագրել է, որ որպես օբյեկտիվ հիմք պետք է դիտել այն հանգամանքը, որ օրենքը բաժնետիրական ընկերության ժողովին տրամադրել է հայեցողական բնույթի բավականին մեծ ազատություն՝ նկատի ունենալով երկու հանգամանք. այն, որ վերջինս պետք է օժտված լինի տնտեսական գործունեության ազատությամբ ու ազատ տնտեսական մրցակցության ապահովմամբ, և որ բաժնետիրական ընկերության տնօրենն ունի առանձնահատուկ կարգավիճակ. ի տարբերություն աշխատանքի շուկայում առկա այլ իրավահարաբերությունների, որտեղ, որպես կանոն, կատարված աշխատանքի գնահատման չափանիշն աշխատանքի որակն է, բաժնետիրական ընկերությունների միանձնյա գործադիր մարմնի կամ կոլեգիալ գործադիր մարմնի անդամների աշխատանքի գնահատականը հիմնականում կատարված աշխատանքի արդյունքն է, որի գնահատողն ընկերության բաժնետերերն են:

Նմանատիպ իրավական դիրքորոշում արտահայտված է նաև թիվ ԵԿԴ/1896/02/13 քաղաքացիական գործով Հայաստանի Հանրապետության վճարեկ դատարանի 2015 թվականի դեկտեմբերի 28-ի որոշմամբ, ըստ որի՝ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ կետով ամրագրված դրույթը ձևակերպված է այնպիսի բավարար ճշգրտությամբ, որը թույլ է տալիս անձանց դրան համապատասխանեցնելու իրենց վարքագիծը, այն է՝ յուրաքանչյուր ոք հնարավորություն ունի կանխատեսելու այն հետևանքները, որոնք կարող է առաջացնել դրա գործողությունը: Այլ կերպ ասած՝ բաժնետիրական ընկերության հետ կնքելով պայմանագիր՝ տնօրենը կարող է և պետք է կանխատեսի ընկերության կողմից ցանկացած ժամանակ պայմանագրի վաղաժամկետ դադարեցման հնարավորության առկայությունը: Հետևաբար, տվյալ դեպքում պետք է գործի այն կան-

խավարկածը, որ ստանձնելով ընկերության գործադիր մարմնի պաշտոնը, ֆիզիկական անձ տնօրենն արդեն իսկ տալիս է իր համաձայնությունն իր հետ կնքված պայմանագիրը ցանկացած պահի լուծելու վերաբերյալ»:

Անփոփելով վերը նշվածը՝ կարելի է եզրահանգել, որ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասը չի հակասում աշխատանքային օրենսդրությանը, ինչպես նշված է նախագծի հիմնավորման մեջ, ավելին՝ հաշվի առնելով կազմակերպության գործադիր մարմնին տրված լայն լիազորությունների շրջանակը՝ պետք է ընկերության ժողովին հնարավորություն տրվի ցանկացած ժամանակ դադարեցնելու գործադիր մարմնի լիազորությունները:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն առաջարկում է նախագծով քննարկվող գործող օրենքի հոդվածը թողնել անփոփոխ:



# ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՎԱՐՉԱՊԵՏ Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

10 հոկտեմբերի 2019 թվականի N 1462 - Ա

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ  
ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑԻՉ (ՀԱՐԱԿԻՑ ԶԵԿՈՒՑՈՂ) ՆՇԱՆԱԿԵԼՈՒ  
Մ Ա Ս Ի Ն

Հիմք ընդունելով «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» սահմանադրական օրենքի 66-րդ հոդվածի 2-րդ մասը՝

Հայաստանի Հանրապետության արդարադատության նախարարի առաջին տեղակալ Ռաֆիկ Գրիգորյանին նշանակել Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովում «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում լրացում և փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծը (Պ-283-13.09.2019-ԱՍ-011/0) քննարկելիս Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչ (հարակից զեկուցող):

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՎԱՐՉԱՊԵՏ

2019 թ. հոկտեմբերի 10

Երևան



Ն. ՓԱՇԻՆՅԱՆ

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՕՐԵՆՔԸ**

**«ԲԱԺՆԵՏԻՐԱԿԱՆ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՕՐԵՆՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԵՎ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

**Հոդված 1.** «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության 2001 թվականի սեպտեմբերի 25-ի ՀՕ-232 օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասից հանել «միանձնյա գործադիր մարմնի» բառերը:

**Հոդված 2.** Օրենքի 88-րդ հոդվածը լրացնել նոր՝ 6-րդ մասով՝

«6. Միանձնյա գործադիր մարմնի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված դեպքերում եւ կարգով»:

**Հոդված 3.** Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը:

**ԲԱԺՆԵՏԻՐԱԿԱՆ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԼՐԱՅՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ ՆԱԽԱԳԾԻ  
ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ**

«Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ 2001 թվականի սեպտեմբերի 1-ի օրենքը (այսուհետ՝ Օրենք) սահմանում է, որ բաժնետիրական ընկերության (այսուհետ՝ Ընկերություն՝ իր հոլովածեւերով) բաժնետերերի ընդհանուր ժողովն իրավունք ունի ցանկացած ժամանակ միանձնյա լուծել գործադիր մարմնի, կոլեգիալ գործադիր մարմնի անդամների, կառավարիչ-կազմակերպության կամ կառավարչի հետ կնքված պայմանագրերը, եթե կանոնադրությամբ այդ հարցի լուծումը վերապահված չէ խորհրդի իրավասությանը: Վերը նշված սուբյեկտների շարքում իր կարգավիճակով առանձնանում է միանձնյա գործադիր մարմինը: Որպես կանոն, բաժնետիրական ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի (գլխավոր տնօրեն, տնօրեն) հետ կնքվում է աշխատանքային պայմանագիր, որի առարկան ընկերության կառավարումն է: Միանձնյա գործադիր մարմինը վարձվում է Ընկերության սեփականատիրոջ (սեփականատերերի) կողմից՝ որպես վարձու աշխատող, ով պետք է գործի ի շահ Ընկերության եւ լինի Ընկերության ներկայացուցիչը ոչ միայն պետական մարմինների, քաղաքացիական շրջանառության մյուս մասնակիցների, այլեւ Ընկերության աշխատողների հետ փոխհարաբերություններում: Առկա իրավակարգավորման պայմաններում ստացվում է, որ միանձնյա գործադիր մարմինը կարող է կամայականորեն, առանց հիմնավորված պատճառի (պատճառաբանության) ազատվել աշխատանքից (զբաղեցրած պաշտոնից), ինչը չի բխում ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության, ներառյալ նաեւ՝ ՀՀ վավերացրած միջազգային պայմանագրերով սահմանված պարտավորություններից:

Հարկ ենք համարում նշել, որ ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը կոնկրետ գործով արտահայտել է իր դիրքորոշումը, որով նույնպես հաստատված է համարվել, որ կողմերի միջեւ, բացի զուտ կորպորատիվ հարաբերություններից, առկա է նաեւ աշխատանքային իրավահարաբերություն: Մասնավորապես, Վճռաբեկ դատարանն իր թիվ ԵԿԴ/1896/02/13 քաղ.գործով 28.12.2015. կայացրած որոշման մեջ նշել է, որ «բաժնետիրական ընկերության տնօրենի իրավական կարգավիճակի եւ աշխատողի իրավական կարգավիճակի էական տարբերությամբ պայմանավորված՝ տվյալ դեպքում բացակայում են ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված դասական գործատու-աշխատող հարաբերությունները»: Այսինքն՝ եթե երկու անձանց միջեւ կնքվում է «աշխատանքային պայմանագիր», նրանց միջեւ աշխատանքային հարաբերություններ չի առաջանում, սակայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 83-րդ հոդվածը, տալով աշխատանքային պայմանագրի հասկացությունը, նշում է, որ «աշխատանքային պայմանագիրը համաձայնություն է աշխատողի եւ գործատուի միջեւ», հետեւաբար աշխատանքային պայմանագիր այլ սուբյեկտների միջեւ չի կնքվում:

Ստացվում է, որ բաժնետիրական ընկերության միանձնյա գործադիր մարմինը, ով Ընկերության սեփականատիրոջ (այլ լիազորված անձի) հետ կնքում է աշխատանքային պայմանագիր, ուստի նրա եւ Ընկերության փոխհարաբերությունների վրա պետք է տարածվի ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը, մասնավորապես նաեւ՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված երաշխիքային դրույթները՝ կապված երաշխավորված աշխատանքի իրավունքի ապահովման հետ, ինչը բխում է նաեւ ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածից, համաձայն որի՝ «յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք»:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 8-րդ կետն ամրագրում է աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքը, որն, ըստ էության, երաշխավորված աշխատանքի իրավունքի իրացումն է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում: Այս իմաստով «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի քննարկվող հոդվածը հակասում է նաեւ աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքին:

«Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասի առկա իրավակարգավորումը հակասում է նաև Վերանայված Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայի 24-րդ հոդվածին, որն ամրագրում է, որ «աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել՝ պատշաճ փոխհատուցման կամ այլ համապատասխան օգնության նկատմամբ այն աշխատողների իրավունքը, որոնք աշխատանքից ազատվել են առանց հիմնավորված պատճառի»:

Աշխատանքային պայմանագիրն աշխատողի կամքին հակառակ դադարեցնելը, ըստ էության, իրավական պատասխանատվություն կրելու յուրօրինակ դրսեւորում է, եւ այն առանց հիմնական պատճառի իրականացնելը հակասում է նաև ըստ մեղքի պատասխանատվության ընդհանուր կոնցեպցիային :

Նախագծի ընդունմամբ ակնկալվում է պահպանել աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքը, կանխել սեփականատիրոջ՝ ոչնչով չպատճառաբանված ցանկությունը վարձու աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու հարցում: