



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՓԱՍՏԱԲԱՆՆԵՐԻ ՊԱԼԱՏԻ ԽՈՐՀՐԴԻՆ ԱՌԸՆԹԵՐ
ԳԻՏԱՎԵՐԼՈՒԾԱԿԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆԻ ԿԱՐԾԻՔ
(AMICUS CURIAE) № 06/16**

28.09.2016թ.

ք. Երևան

Հայաստանի Հանրապետության փաստաբանների պալատի (**այսուհետ՝ Պալատ**) խորհրդին առընթեր գիտավերլուծական կենտրոնը (**այսուհետ՝ Կենտրոն**), քննարկելով «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի (ընդունվել է՝ 25.09.2001թ., ուժի մեջ է մտել 06.12.2001թ., ՀՕ-232) 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասում սահմանված՝ «*Ժողովն իրավունք ունի ցանկացած ժամանակ լուծել միանձնյա գործադիր մարմնի, կոլեգիալ գործադիր մարմնի անդամների, կառավարիչ-կազմակերպության կամ կառավարչի հետ կնքված պայմանագրերը, եթե կանոնադրությամբ այդ հարցի լուծումը վերապահված չէ խորհրդի իրավասությանը*» իրավական նորմի՝ ՀՀ սահմանադրության 1-ին, 3-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերին, 28-րդ, 29-րդ, 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, 61-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 79-րդ և 80-րդ հոդվածներին համապատասխանության հարցը,

Պ Ա Ր Զ Ե Ց

Քաղաքացի Կարինե Տիտանյանը (**այսուհետ՝ Դիմող**) և իր ներկայացուցիչ Սամվել Սիմոնյանը 2016 թվականի հունիսի 17-ի դիմումով ՀՀ սահմանադրական դատարանից խնդրել են որոշել «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի (**այսուհետ՝ Օրենք**) 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասում սահմանված՝ «*Ժողովն իրավունք ունի ցանկացած ժամանակ լուծել միանձնյա գործադիր մարմնի, կոլեգիալ գործադիր մարմնի անդամների, կառավարիչ-կազմակերպության կամ կառավարչի հետ կնքված պայմանագրերը, եթե կանոնադրությամբ այդ հարցի լուծումը վերապահված չէ խորհրդի իրավասությանը*» իրավական նորմի՝ ՀՀ սահմանադրության 1-ին, 3-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերին, 28-րդ, 29-րդ, 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, 61-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 79-րդ և 80-րդ հոդվածներին համապատասխանության հարցը,

Դիմողի դիրքորոշումը հանգում է հետևյալին.

Դիմողը նախ ներկայացրել է իր մասնակցությամբ վեճի բնույթը՝ նշելով, որ 08.06.1999թ-ից ինքը զբաղեցրել է «Հասարակական կարծիքի ուսումնասիրման կենտրոն» փակ բաժնետիրական ընկերության (**այսուհետ՝ Ընկերություն**)

գործադիր տնօրենի պաշտոնը: 16.07.2013թ. Ընկերության ընդհանուր ժողովի որոշմամբ (**այսուհետ՝ Որոշում**) իր լիազորությունները դադարեցվել են և լուծվել է իր հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը: Որոշման մեջ հղում է կատարվել Օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասին և չի նշվել Դիմողին աշխատանքից ազատելու որևէ փաստական հիմք:

Անդրադառնալով վեճի դատավարական նախապատմությանը՝ Դիմողը հայտնել է, որ իր կողմից դատարան ներկայացված հայցը Որոշումն անվավեր ճանաչելու և նախկին աշխատանքում վերականգնվելու մասով Երևան քաղաքի Կենտրոն և Նորք-Մարաշ վարչական շրջանների ընդհանուր իրավասության դատարանի 21.08.2014թ. վճռով բավարարվել է, իսկ Ընկերության ներկայացրած վերաքննիչ բողոքը՝ մերժվել:

Շարունակելով Դիմողն անդրադարձել է տվյալ գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի կայացրած որոշմանը, հայտնելով, որ Որոշումն անվավեր ճանաչելու և Հայցվորին նախկին աշխատանքում վերականգնելու պահանջների մասով ՀՀ վճռաբեկ դատարանն իր որոշմամբ հայցը մերժել է, սակայն առանձին դատավորներ, չհամաձայնվելով մեծամասնության դիրքորոշմանը, ներկայացրել են հատուկ կարծիք:

Դիմումի շրջանակներում ներկայացվել են նաև ՀՀ վճռաբեկ դատարանի դատավորներ Գ.Հակոբյանի, Ս.Անտոնյանի, Ա.Բարսեղյանի և Տ.Պետրոսյանի կողմից ներկայացված հատուկ կարծիքի, ինչպես նաև ընդհանուր իրավասության առաջին ատյանի դատարանի վճռի, ՀՀ վերջանիչ քաղաքացիական դատարանի որոշման և ՀՀ վճռաբեկ դատարանի որոշման համառոտ պատճառաբանությունները:

Մեջբերելով ՀՀ Սահմանադրության 1-ին հոդվածը, 3-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերը, 28-րդ և 29-րդ հոդվածները, 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, 61-րդ հոդվածի 1-ին մասը, ինչպես նաև 79-րդ և 80-րդ հոդվածները, Դիմողը հանգել է այն եզրակացության, որ Օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասում սահմանված իրավական նորմը, տալով գործատուին առանց որևէ հիմքի գործադիր մարմնի ղեկավարի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու իրավունք, հակասում է իրավական պետության արժեքանական հիմքը կազմող որոշակիության հիմնարար սկզբունքին:

Դիմողը մեջբերել է նաև Եվրոպական սոցիալական խարտիայի, ինչպես նաև Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին կոնվենցիայի առանձին իրավանորմեր՝ ներկայացնելով աշխատանքային իրավահարաբերությունների կայությունյան սկզբունքը:

Անդրադառնալով ՀՀ սահմանադրական դատարանի կողմից նախկինում կայացված որոշումներին Դիմողը վկայակոչել է 24.02.2009թ. թիվ ՍԴՈ-792, 07.07.2010թ. թիվ ՍԴՈ-902, 01.06.2010թ. ՍԴՈ-891 և 11.10.2011թ. թիվ ՍԴՈ 991 որոշումներում աշխատանքի ազատ ընտրության սահմանադրական իրավունքի վերաբերյալ առկա մեկնաբանությունները:

Դիմողը նաև ուշագրավ մի դատողություն է կատարել այն մասին, որ աշխատանքից ազատված անձի իրավունքի պաշտպանության արդյունավետությունը փոխհատուցման վճարմամբ ապահովվելու հնարավորություն ինչպես օրենքով, այնպես էլ պայմանագրով նախատեսված չլինելու պայմաններում անձի համար չի ապահովվում իրավունքի պաշտպանության արդյունավետ միջոց:

Ամփոփելով Դիմումի հակիրճ բովանդակությունը ներկայացնելը, նշենք, որ իր թվարկած սահմանադրաիրավական նորմերից և որևէ մեկին Դիմողը չի անդրադարձել և չի հստակեցրել, թե Օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասը որ սահմանադրաիրավական կարգավորմանը հատկապես ինչպես է հակասում:

ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐ

ՀՀ Սահմանադրության¹ 1-ին հոդվածի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետությունն ինքնիշխան, ժողովրդավարական, սոցիալական, իրավական պետություն է:

ՀՀ Սահմանադրության 3-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերի համաձայն՝

2. Մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքների և ազատությունների հարգումն ու պաշտպանությունը հանրային իշխանության պարտականություններն են:

3. Հանրային իշխանությունը սահմանափակված է մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքներով և ազատություններով՝ որպես անմիջականորեն գործող իրավունք:

ՀՀ Սահմանադրության 28-րդ հոդվածի համաձայն՝ Բոլորը հավասար են օրենքի առջև:

ՀՀ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածի համաձայն՝ Խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկ կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է:

ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ Յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք: Աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով:

ՀՀ Սահմանադրության 61-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Յուրաքանչյուր ոք ունի իր իրավունքների և ազատությունների արդյունավետ դատական պաշտպանության իրավունք:

ՀՀ Սահմանադրության 79-րդ հոդվածի համաձայն՝ Հիմնական իրավունքները և ազատությունները սահմանափակելիս օրենքները պետք է սահմանեն այդ սահմանափակումների հիմքերը և ծավալը, լինեն բավարար չափով որոշակի, որպեսզի այդ իրավունքների և ազատությունների կրողները և հասցեատերերն ի վիճակի լինեն դրսևորելու համապատասխան վարքագիծ:

ՀՀ Սահմանադրության 80-րդ հոդվածի համաձայն՝ Հիմնական իրավունքների և ազատությունների վերաբերյալ սույն գլխում ամրագրված դրույթների էությունն անխախտելի է:

¹ Սահմանադրության հոդվածները վկայակոչելիս հիմք է ընդունվում գործող՝ 2015թ. փոփոխություններով Սահմանադրությունը:

Անհատական սահմանադրական դիմումով վիճարկվող նորմերի սահմանադրականության հարցը պարզելու համար, կարծում ենք, նախ՝ անհրաժեշտ է պարզել ՀՀ Սահմանադրությամբ սահմանված նորմերի կապը վիճարկվող իրավական նորմին:

Դիմողը, թվարկելով Սահմանադրության հոդվածները, հետամուտ չի եղել ներկայացնելու իր դիրքորոշումը, թե հատկապես սահմանադրական որ նորմին և ինչպես է հակասում Օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասը: Բոլոր դեպքերում խմբավորելով Դիմողի կողմից վկայակոչված նորմերը կարող ենք եզրահանգել, որ ըստ դիմողի իր նկատմամբ դրսևորվել է խտրական վերաբերմունք և խախտվել է Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, քանի որ իրեն ազատել են «անհիմն»:

ա1) Օրենքի առջև բոլորի հավասարության և խտրականության բացառման սահմանադրաիրավական սկզբունքների մասով (Սահմանադրության հոդվածներ 28, 29)

ՀՀ սահմանադրական դատարանի բազմիցս անդրադարձել է խտրականության ինստիտուտի սահմանադրաիրավական բովանդակությանը, ինչպես նաև մեկնաբանել է օրենքի առջև բոլորի հավասարության սկզբունքները:

ՀՀ սահմանադրական դատարանը իր 11.10.2011թ. թիվ ՍԴՈ-991 որոշմամբ մեկնաբանելով մինչև 2015թ. կատարված փոփոխությունները գործող խմբագրության ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածում ամրագրված առանց խտրականության աշխատանքային հարաբերությունների մեջ մտնելու և իր մասնագիտական ու այլ ընդունակությունները ազատ դրսևորելու հավասար հնարավորություն երաշխավորելու սահմանադրական ինստիտուտը, եզրահանգել է, որ. «Սահմանադրության 32-րդ հոդվածում երաշխավորված աշխատանքի ընտրության ազատությունը յուրաքանչյուր անհատի համար ապահովում է առանց խտրականության աշխատանքային հարաբերությունների մեջ մտնելու և իր մասնագիտական ու այլ ընդունակություններն ազատ դրսևորելու հավասար հնարավորություն: **Միաժամանակ, այն չի խոչընդոտում օրենսդրին աշխատանքային հարաբերություններն իրավական կարգավորման ենթարկելիս սահմանել անձանց իրավական տարբեր կարգավիճակներ՝ կապված աշխատանքային պայմանների, անմիջական պայմանագրային պարտականությունների, գործունեության բնագավառի հետ, և նույնիսկ նախատեսել առանձին պաշտոններ զբաղեցնելու և պաշտոններից ազատելու առանձնահատուկ դեպքեր, եթե դրանք օբյեկտիվորեն արդարացված են և ունեն սահմանադրաիրավական համապատասխան հիմնավորում:**»:

Իր մեկ այլ 04.05.2010թ. թիվ ՍԴՈ-881 որոշմամբ ՀՀ սահմանադրական դատարանը նշել է. «Սահմանադրական դատարանը խտրականության արգելման սկզբունքի շրջանակներում թույլատրելի է համարում օբյեկտիվ հիմքով և իրավաչափ նպատակով պայմանավորված ցանկացած տարբերակված մոտեցում: Խտրականության արգելման սկզբունքը չի նշանակում, որ միևնույն կատեգորիայի անձանց շրջանակում ցանկացած տարբերակված մոտեցում կարող է վերածվել խտրականության: Խտրականության սկզբունքի խախտում է հանդիսանում այն տարբերակված մոտեցումը, որը զուրկ է օբյեկտիվ հիմքից և իրավաչափ նպատակից»:

Վերը նշված հիմնավորումները հաշվի առնելով կարող ենք փաստել, որ տվյալ դեպքում օրենքի առջև բոլորի հավասարության խախտման կամ խտրականության որևէ դրսևորում վիճարկվող նորմը չի սահմանում:

Բաժնետիրական ընկերության տնօրենի աշխատանքային իրավական կարգավիճակն էականորեն տարբերվում է մնացած աշխատողների աշխատանքային իրավական կարգավիճակից, հաշվի առնելով վերջինիս կողմից գործատուի ներկայացուցիչ հանդիսանալը և լայն լիազորություններով օժտված լինելը:

Այլ խնդիր կլինեն և գուցե հնարավոր լինեն առաջ քաշել խտրականության վարկածը, եթե միևնույն կատեգորիայի աշխատողների նկատմամբ օրենսդիրը դրսևորեր տարբերակված մոտեցում, սակայն տնօրենը և իր ենթակա աշխատողի միջև օբյեկտիվորեն առկա են տարբերություններ, հենց թեկուզ միայն այն պատճառով, որ մնացած աշխատողներին աշխատանքի ընդունում և աշխատանքից ազատում է տնօրենը միանձյա, մնացած աշխատողների աշխատանքը կազմակերպում է տնօրենը, կարգապահական տույժի ենթարկում է տնօրենը, առհասարակ գործատու իրավաբանական անձի համար սահմանված բոլոր պարտականությունները մնացած աշխատողների հանդեպ կատարում է հենց տնօրենը: Նման պայմաններում, հաշվի առնելով նաև հավասարության և խտրականության վերաբերյալ ՀՀ սահմանադրական դատարանի նախկինում հայտնած դիրքորոշումը, կարծում ենք, որ Օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասը չի հակասում ՀՀ Սահմանադրության 28-29 հոդվածներին:

ա2) Աշխատանքից հիմնավոր ազատման սահմանադրաիրավական սկզբունքի մասով (Սահմանադրության հոդված 57, մաս 2)

Նշված սահմանադրաիրավական նորմի բովանդակությունը հանգում է հետևյալին՝ **Յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք: Աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով:**

Այս նորմը հստակ սահմանում է, որ աշխատանքից ազատումը պետք է լինի հիմնավոր և համապատասխան հիմքերին էլ պետք է սահմանվեն օրենքով:

Տվյալ դեպքում, Օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանված իրավական նորմը մեր համոզմամբ չի հակասում վերոնշյալ նորմին, քանի որ սահմանված է օրենքով և ոչ թե օրինակ աշխատանքային պայմանագրով կամ ենթաօրենսդրական ակտով: Բացի այդ, առանց պատճառի ազատելը դեռ չի նշանակում «անհիմն ազատում», եթե օրենքով է սահմանված առանց պատճառի ազատելու գործատուի հնարավորությունը:

ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածը ընդամենը սահմանում է բացառապես օրենքով սահմանված հիմքերով աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հնարավորությունը և չի թվարկում, թե որոնք են այդ հիմքերը կամ ինչ տեսակի օրենքով կարող են դրանք սահմանվել, օրինակ բացառապես օրենսգրքով կամ ընթացիկ օրենքով և այլն:

Նման պայմաններում նաև Օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասի և ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի միջև որևէ հակասություն առկա չէ:

Դիմողի վկայակոչած մնացած Սահմանադրաիրավական նորմերին սույնով չենք անդրադառնում, քանի որ դրանք ուղղակիորեն չեն առնչվում վիճարկվող նորմի սահմանադրականությանը:

բ) Վիճարկվող նորմին իրավակիրառական պրակտիկայի կողմից տրված մեկնաբանության համապատասխանությունը ՀՀ Սահմանադրությանը

Դիմողի կողմից վիճարկվող նորմը՝ Օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասը, սահմանում է.

«Ժողովն իրավունք ունի ցանկացած ժամանակ լուծել միանձնյա գործադիր մարմնի, կոլեգիալ գործադիր մարմնի անդամների, կառավարիչ-կազմակերպության կամ կառավարչի հետ կնքված պայմանագրերը, եթե կանոնադրությամբ այդ հարցի լուծումը վերապահված չէ խորհրդի իրավասությանը»:

Վիճարկվող նորմի սահմանադրականությունը պարզելու համար անհրաժեշտ է անդրադառնալ բաժնետիրական ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավար աշխատանքային իրավական կարգավիճակին, վերջինիս առանձնահատկություններին՝ քննարկելով դրանք ՀՀ Սահմանադրության 11-րդ և 59-րդ հոդվածներով երաշխավորված՝ տնտեսական գործունեության ազատության հարաբերակցության համատեքստում:

ՀՀ սահմանադրական դատարանն իր 07.07.2010թ. ՍԴՈ 902 որոշմամբ հստակ գնահատել է ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածով երաշխավորված՝ անձի աշխատանքի ընտրության ազատության իրավունքի և ՀՀ Սահմանադրության 8-րդ հոդվածով² երաշխավորված՝ տնտեսական գործունեության ազատության իրավունքների հարաբերակցությունը՝ հանգելով այն եզրահանգման, որ ՀՀ Սահմանադրության 8-րդ հոդվածով, որպես սահմանադրական կարգի հիմունք հռչակված **տնտեսական գործունեության ազատությունը, ի թիվս այլոց ենթադրում է գործատուին այնպիսի իրավագործությունների տրամադրումը, որոնք նրան թույլ կտան տնտեսական գործունեության արդյունավետության և իր գույքի ռացիոնալ օգտագործման նպատակներից ելնելով ինքնուրույնաբար և իր ռիսկով ընդունել կազմակերպչական և կադրային քաղաքականությանն ուղղված որոշումներ:**

ՀՀ Սահմանադրության 8-րդ (2015թ. փոփոխություններից հետո 11-րդ) հոդվածով որպես սահմանադրական կարգի հիմունք հռչակված տնտեսական գործունեության ազատության սկզբունքն առավելապես առնչվում է հենց գործատու և գործատուի ներկայացուցիչ (գործադիր մարմնի ղեկավար) հարաբերություններին:

Իհարկե, տնօրենի հետ ծագում են աշխատանքային հարաբերություններ և վերջինիս բնորոշ է աշխատողի աշխատանքային իրավական կարգավիճակը: Մյուս կողմից գործադիր մարմնի ղեկավարի աշխատանքային իրավական կարգավիճակը չի սահմանափակվում միայն աշխատողի համար սահմանված իրավունքների և պարտականությունների համակցությամբ և նրան բնորոշ են նաև գործատուի իրավունքներն ու պարտականությունները:

² Նախկին խմբագրությամբ, այժմ այս նորմին համապատասխանում են Սահմանադրության 11-րդ և 59-րդ հոդվածները:

Մասնավորապես՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 27-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է՝ *կազմակերպության կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերություններում որպես գործատուի ներկայացուցիչ հանդես է գալիս կազմակերպության ղեկավարը (տնօրեն, գլխավոր տնօրեն, նախագահ և այլն):*

Հենց օրենսդիրն է սահմանել տնօրենի դրախտական աշխատանքային իրավական կարգավիճակը՝ սահմանելով վերջինիս համար օրինակ այլ անձանց աշխատանքի ընդունելու և աշխատանքից ազատելու իրավունք և այլն:

Տնօրենն է պատասխանատու տնտեսական գործունեությունը կառավարելու համար, նրան է կազմակերպության «սեփականատերը» վստահում իրավաբանական անձի ամբողջ գույքը՝ ակնկալելով որոշակի տնտեսական շահ, տնօրենի ամենօրյա աշխատանքը նաև չի վերահսկվում կազմակերպության սեփականատիրոջ կողմից, ի տարբերություն օրինակ մնացած աշխատողների, ովքեր վերահսկվում են կամ անմիջական ղեկավարների կամ հենց գործադիր մարմնի ղեկավարի կողմից:

Նման պայմաններում ավելի քան տրամաբանական և ողջամիտ է տնօրենի հետ առանց որևէ պատճառի աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման օրենսդրի մոտեցումը, քանի որ հակառակ պարագայում սեփականատերը չի կարողանա օգտվել սահմանադրական կարգի հիմունք հռչակված տնտեսական գործունեության ազատության իր իրավունքից: Քիչ չեն դեպքերը, երբ տնօրենը չի խախտում աշխատանքային օրենսդրության պահանջները, բայց կազմակերպության մուտքերը գնալով նվազում են, իսկ ծախսերն ավելանում, կամ «բիզնեսը չի զարգանում և դեռ ավելին՝ օրեցօր զիջում է շուկան իր մրցակիցներին»: Չի բացառվում, որ տնօրենը և սեփականատերը համաձայնության չգան կազմակերպության գործերի վարման ուղղությունների ընտրության հարցում և այլն:

ՀՀ սահմանադրական դատարանը նաև դոկտրինալ մակարդակով է անդրադարձել տնտեսական գործունեության ազատության սկզբունքին, բացահայտելով վերջինիս բովանդակությունը որպես գործունեություն, որի հիմնական նպատակը գույք օգտագործելուց, ապրանքներ վաճառելուց, աշխատանքներ կատարելուց կամ ծառայություններ մատուցելուց շահույթ ստանալն է³: Նման պայմաններում բաժնետիրական ընկերությանը ՀՀ Սահմանադրությունը վերապահել է շահույթ ստանալու իրավունք, ինչն իրագործելի չի կարող հանդիսանալ Օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասի բացակայության պայմաններում, քանի որ տնօրենի աշխատանքային գործունեությամբ ուղղակիորեն պայմանավորված է շահույթ ստանալու իրավաբանական անձի իրավունքի իրագործումը, ուստի վերջինս մեր համոզմամբ պետք է ազատ լինի տնօրենի ընտրության, իսկ «սխալ» ընտրության դեպքում՝ նրան այլ տնօրենով փոխարինելու հարցում:

Այս առումով, ինչպես իրավագիտորեն նկատել է Ա.Ֆ.Նուրտդինովան, տնօրենը օժտված է իր լիազորությունները չարաշահելու բավականին լայն հնարավորություններով, և այն տնօրենը, որը համաձայն չէ կազմակերպությունը ղեկավարելու սեփականատիրոջ ուղղություններին, դժվար թե հանդիսանա նրա

³ Տե՛ս Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության մեկնաբանություններ/ընդհանուր խմբագրությամբ՝ Գ.Հարությունյանի, Ա.Վաղարշյանի.-Եր.:«Իրավունք», 2010թ., 1086 էջ, էջ 121:

գույքային իրավունքների վստահելի պաշտպան⁴: Նմանատիպ կարծիքի է նաև գիտնական Մավրինը, ով իր աշխատություններում նշել է, որ առևտրային կազմակերպության ղեկավարը վարձու աշխատող չէ և իր կարգավիճակով ավելի մոտ է ձեռնարկատիրոջը⁵:

Վերջապես Օրենսգիրքն ընդհանրապես չի կարգավորել գործատուի ներկայացուցչի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարման ինստիտուտը և չկա գոնե մեկ նորմ, որը կսահմանի, թե ինչպես կամ ինչ հիմքերով կարող է լուծվել տնօրենի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը:

Եթե մի պահ պատկերացնենք, որ Օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասը ճանաչվում է ՀՀ Սահմանադրությանը հակասող և անվավեր, ապա ստացվում է, որ գործատուն առհասարակ չի կարող ազատվել գործադիր մարմնի ղեկավարից՝ բացառությամբ իհարկե կազմակերպությունը լուծարելու դեպքի, ինչն ակնհայտ տնտեսական գործունեության ազատության սկզբունքի պաշտպանության ամենավառ օրինակը չի կարող հանդիսանալ:

Այդ դեպքում գործադիր մարմնի ղեկավարները գերակշիռ մեծամասնությամբ աշխատանքի կընդունվեն ցմահ կամ առնվազն կաշխատեն այնքան ժամանակ, քանի դեռ իրենք չեն լուծի պայմանագիրը, քանի որ Օրենսգիրքը գոնե մեկ հիմք տնօրենի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար չի սահմանում: Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածը, որը սահմանում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը, կարող է գործատուի անունից կիրառվել բացառապես գործատուի ներկայացուցչի՝ տնօրենի կողմից: Օրինակ՝ տնօրենի հետ աշխատանքային պայմանագիրը չի կարող լուծվել հաստիքի կրճատման հիմքով (113 հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետ), քանի որ տնօրենի հաստիքը կրճատման ենթակա չէ, տնօրենի հետ պայմանագիրը չի կարող լուծվել մեկ ամբողջ օր առանց հարգելի պատճառի աշխատանքի չներկայանալու (113 հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետ), կամ աշխատանքի ոչ սթափ վիճակում ներկայանալու հիմքով (113 հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետ), քանի որ տնօրենը չունի վերադաս և նրա ամենօրյա աշխատանքները չեն վերահսկվում: Բացի այդ, ընդհանուր ժողովը կոլեգիալ մարմին է, որն իր աշխատանքները կազմակերպում է նիստերի միջոցով և **նաև չունի աշխատողի նկատմամբ կարգապահական վարույթ հարուցելու իրավասություն:**

Ստացվում է, որ Օրենքի 88-րդ հոդվածի բացակայության դեպքում գործադիր մարմնի ղեկավարի հետ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով սահմանված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու ինստիտուտը հավասարեցվում է առհասարակ տնօրենին աշխատանքից չազատելու ինստիտուտին, քանի որ ինչպես արդեն նշեցինք՝ Օրենսգիրքը գործադիր մարմնի ղեկավարի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու որևէ հիմք չի սահմանում:

Ավելորդ չենք համարում նաև խնդրի վերաբերյալ համաշխարհային իրավական մտքի զարգացումները և օրինաչափությունների ներկայացումը, եթե ոչ դրանք կրկնօրինակելու, ապա գոնե վերջիններիս հետևելու անհրաժեշտությամբ

⁴ St' u Нуртдинова А.Ф. Увольнение руководителя организации по пункту 2 статьи 278 ТК Российской Федерации: коммент. к постановлению Конституционного Суда // Трудовое право. 2005. №6, էջեր 34-35:

⁵ St' u Маврин С.П. Трудовое право в решениях Конституционного Суда РФ//Правоведение. 2006. № 4 էջ 43:

պայմանավորված: Գաղտնիք չէ, որ Հայաստանի երրորդ Հանրապետության օրենսդրությունը ձևավորվել է մոդելային օրենսդրության հիման վրա, ինչի արդյունքում ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը իր հիմնական բովանդակությամբ համընկնում է ՌԴ աշխատանքային օրենսգրքի, իսկ Օրենքը՝ ՌԴ բաժնետիրական ընկերությունների մասին օրենքի հետ՝ իհարկե ծավալային առումով զիջելով վերջիններիս⁶:

Այս խնդիրը Ռուսաստանի Դաշնությունում լուծվել է **ՌԴ սահմանադրական դատարանի մակարդակով⁷ և ՌԴ Սահմանադրական դատարանը գտել է, որ տնօրենի հետ առանց որևէ հիմքի ցանկացած ժամանակ աշխատանքային պայմանագրի լուծման իրավունք ընդհանուր ժողովին վերապահելը իրավաչափ է, չի հակասում ՌԴ Սահմանադրությանը և պայմանավորված է տնօրենի աշխատանքի բնույթով**: ՌԴ սահմանադրական դատարանը մեկնաբանել է, որ տնօրենը ի տարբերություն մնացած աշխատողների ղեկավարում է կազմակերպությունը, կազմակերպության անունից իրականացնում է իրավաբանորեն կարևոր գործողություններ, տնօրինում է կազմակերպության գույքը, նրա գործողություններից է կախված կազմակերպության շահութաբերությունը և երբեմն անգամ գոյությունը: Բացի այդ, տնօրենը տիրապետում է գաղտնի տեղեկատվության, որը կարող է օգտագործել ի վնաս սեփականատիրոջ: Ունենալով լիազորությունների լայն շրջանակ տնօրենը կարող է դրանք չարաշահել ի վնաս սեփականատիրոջ, ինչով էլ պայմանավորված անթույլատրելի է այնպիսի տնօրենի աշխատանքի շարունակումը, որը համաձայն չէ սեփականատերերի դիրքորոշումների հետ:⁸

Վերջապես նաև իրավաբանական դոկտրինան է զարգացել այն ուղղությամբ, որ իրավաբանական անձ գործատուի դեպքում սեփականատերերը պետք է ունենան առանց որևէ հիմքի տնօրենի հետ ցանկացած ժամանակ աշխատանքային պայմանագրի լուծման իրավունք⁹:

Ինչ վերաբերում է Դիմողի այն պնդմանը, որ համարժեք փոխհատուցում վճարելու պարտականություն սահմանելու դեպքում Օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասը չէր հակասի ՀՀ Սահմանադրությանը, ապա այս հարաբերություններում կարծում ենք փոխհատուցման վճարման և նորմի Սահմանադրականության վերաբերյալ միաձուլված դատողությունները տեղին չեն:

Այսօր բազմաթիվ երկրներում է սահմանված գործատուի իրավունքը առանց որևէ պատճառի ազատել աշխատողին վճարելով որոշակի փոխհատուցում ծանուցման ժամկետները խախտելու, առանձին դեպքերում նաև առանց պատճառ ազատելու համար (Ավստրիա, Պորտուգալիա, Միացյալ Թագավորություն (ծանուցման ժամկետները խախտելու դիմաց փոխհատուցում տրամադրելու դեպքում գործատուն կարող է պահանջել, որպեսզի ծանուցման

⁶ ՌԴ աշխատանքային օրենսգրքի 278-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է նույն իրավական նորմը, ինչը սահմանված է «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածում:

⁷ ՌԴ-ում ընդհանուր իրավասության դատարանները կիրառել են իրենց աշխատանքային օրենսգրքի և բաժնետիրական ընկերությունների մասին օրենքի համապատասխան դրույթները և բողոքներ ներկայացվել է տնօրենի կողմից:

⁸ ՌԴ Սահմանադրական դատարանի 15.03.2005թ. թիվ 3 որոշում:

⁹ St' u Нуртдинова А.Ф. Увольнение руководителя организации по пункту 2 статьи 278 ТК Российской Федерации: коммент. к постановлению Конституционного Суда // Трудовое право. 2005. N6, էջեր 34-35:

ժամանակահատվածում աշխատողը չաշխատի այլ և հատկապես մրցակից կազմակերպությունում), ԱՄՆ (Ֆեդերալ մակարդակով նման կարգավորում առկա չէ, ուստի այլ պայմանագրային կամ նահանգային կարգավորման բացակայության դեպքում գործատուները կարող են առանց որևէ պատճառի ազատել աշխատողներին և առանց որևէ փոխհատուցման կամ նախապես ծանուցելու), Բրազիլիա)¹⁰ և այլն:

Հարկ է նշել, որ այս բոլոր դեպքերում խոսքը չի վերաբերում գործատուի ներկայացուցչին առանց հիմքի և համարժեք փոխհատուցման ազատելուն: Գործատուի ներկայացուցչի դեպքում իրավաբանական անձի սեփականատիրոջը վերապահված լիազորությունը առանց որևէ հիմքի և փոխհատուցման պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ պայմանավորված է գործատուի ներկայացուցչի աշխատանքային իրավական կարգավիճակի առանձնահատկություններով և այս դեպքում փոխհատուցման պահանջ օրենսդրորեն չսահմանելը մեր համոզմամբ չի կարող անդրադառնալ վիճարկվող նորմի սահմանադրականությանը:

Ինչ վերաբերում է առհասարակ աշխատողներին առանց պատճառի ազատելու և փոխհատուցում վճարելու համաշխարհային աշխատանքային իրավունքի զարգացման տենդենցներին, ապա մեր համոզմամբ դա ընդամենը պետությունների մոտեցման խնդիր է պայմանավորված տվյալ երկրի իրավական համակարգի առանձնահատկություններով, որն բնորոշ չէ հետխորհրդային երկրներին: Ինչևէ, այս մոտեցումները որևէ կերպ չեն կարող առնչվել Օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասի սահմանադրականությանը: Օրինակ, ենթադրենք գործատուն մեկ ամսվա աշխատավարձ է վճարում տնօրենին աշխատանքից ազատելիս, որքանով է այդ գումարով պայմանավորված տնօրենի նկատմամբ խտրականություն դրսևորելու կամ առանց պատճառ ազատելու ինստիտուտի սահմանադրականությունը:

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ Կենտրոնը գտնում է.

- «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասին իրավակիրառական պրակտիկայում տրված մեկնաբանությունն առ այն, որ իրավաբանական անձի ընդհանուր ժողովն իրավունք ունի ցանկացած պահի և առանց որևէ պատճառի լուծել գործադիր մարմնի ղեկավարի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, չի հակասում Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը:

Գիտավերլուծական կենտրոնի
համակարգող՝

Լյուդվիկ Դավթյան

¹⁰ http://www.bbc.com/russian/business/2015/01/150122_vert_cap_worst_countries_for_sacking