

«ԲԱԺՆԵՏԻՐԱԿԱՆ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ (Պ-329-11.06.2018-ԱՍ-011/0) ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

«Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն և լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծով առաջարկվում է օրենքից հանել բաժնետերերի ժողովի՝ միանձնյա գործադիր մարմնի հետ կնքված պայմանագիրը ցանկացած ժամանակ լուծելու իրավունքի վերաբերյալ դրույթը (հոդված 1)՝ փոխարենը սահմանելով, որ միանձնյա գործադիր մարմնի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված դեպքերում և կարգով (հոդված 2):

Այդ կապակցությամբ հարկ ենք համարում նշել, որ՝

«Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը չի պարտավորեցնում միանձնյա գործադիր մարմնի հետ կնքել միայն աշխատանքային պայմանագիր, այդ պայմանագիրը կարող է լինել նաև քաղաքացիաիրավական բնույթի, որտեղ պայմանագրի կողմերը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքի 437-րդ հոդվածով նախատեսված պայմանագրի ազատության սկզբունքից ելնելով, օժտված են պայմանագրի պայմանները որոշելու ավելի մեծ հայեցողությամբ: Ուստի, առաջարկվում է «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասը թողնել անփոփոխ:

Նախագծի հեղինակները նախագծի 2-րդ հոդվածով նախատեսված լրացման անհրաժեշտությունը հիմնավորել են նրանով, որ առկա կարգավորումը չի բխում Հայաստանի

Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված պարտավորություններից: Այս առումով պետք է նշել, որ Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանն իր 2016 թվականի ՄԴՈ 1316 որոշմամբ դիրքորոշում է հայտնել առ այն, որ «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 լայն 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 ԵԿԳ/1896/02/13 քաղաքացիական գործով Հայաստանի Հանրապետության վճռաբեկ դատարանի 2015 թվականի դեկտեմբերի 28-ի որոշմամբ, համաձայն 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 կանխավարկածը, 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, ավելին՝ հաշվի առնելով կազմակերպության գործադիր մարմնին տրված լայն լիազորությունների շրջանակը, պետք է ընկերության ժողովին հնարավորություն տրվի անհապաղ, առանց լրացուցիչ ժամանակ տրամադրելու դադարեցնելու գործադիր մարմնի լիազորությունները:

Ինչ վերաբերվում է նախագծի հեղինակների մտահոգությունն առ այն, որ նշված կարգավորումը հակասում է Վերանայված Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայի 24-րդ հոդվածին, որն ամրագրում է, որ «աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ճանաչել՝ պատշաճ փոխհատուցման կամ այլ համապատասխան օգնության նկատմամբ այն աշխատողների իրավունքը, որոնք աշխատանքից ազատվել են առանց հիմնավորված պատճառի:», սպա հնարավոր հակասություններից խուսափելու նպատակով Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն առաջարկում է նախագիծը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«Նախագիծ»

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՕՐԵՆՔԸ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԲԱԺՆԵՏԻՐԱԿԱՆ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ
ՕՐԵՆՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

Հոդված 1. Օրենքի 88-րդ հոդվածը լրացնել 6-րդ մասով՝ հետևյալ բովանդակությամբ՝

«6. Միանձնյա գործադիր մարմնի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը պետք է պարունակի դրույթ պայմանագիրը սույն հոդվածի 5-րդ մասի ուժով լուծելու դեպքում անձին տրամադրվող փոխհատուցման չափի վերաբերյալ, որը չի կարող պակաս լինել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված մեկ ամսվա աշխատավարձից»: Աշխատանքային պայմանագրով փոխհատուցման չափ նախատեսված չլինելու դեպքում անձին տրամադրվում է փոխհատուցում աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված մեկ ամսվա աշխատավարձի չափով:

Հոդված 2. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող տասներորդ օրվանից:»:

Մինչույն ժամանակ, Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն առաջարկում է նմանատիպ կարգավորում նախատեսել նաև «Սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունների մասին» օրենքում՝ հաշվի առնելով նմանատիպ խնդրի առկայությունը ՍՊԸ-ների կառավարման բնագավառում: