

# ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՎԵՃԵՐԻ ՈՐԱԿՄԱՆ ԱՌԱՆՋՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ՏՆՕՐԵՆԻ ԼԻԱԶՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՂԱԴԱՐԵՑՄԱՆ ՊԱՐԱԳԱՅՈՒՄ

Հենրիկ Խունդկարյան

ԵՊՀ քաղաքացիական դատավարության ամբիոնի ասպիրանտ

Էլ. փոստ՝ [henrik.khundkaryan@ysu.am](mailto:henrik.khundkaryan@ysu.am)

ORCID՝ <https://orcid.org/0000-0002-9335-1007>

## Ներածություն

Վիճելի իրավահարաբերության բնույթը ճիշտ որոշելը չափազանց կարևոր է հարաբերություններից բխող իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության, այդ թվում՝ պարտականությունների բացահայտման, հարաբերությունների դադարման (դադարեցման) կարգի որոշման, ինչպես նաև համապատասխան հարաբերությունների իրականացման ընթացքում ծագող վեճերի լուծման պատշաճ ընթացակարգերի որոշման առումով: Վերոգրյալի ճիշտ բացահայտումը նույնիսկ որոշ դեպքերում անհրաժեշտ է առաջացած վեճի լուծման տեսանկյունից իրավասու դատարանը պարզելու համար:

Հայաստանի Հանրապետությունում իրավահարաբերության բնույթը պարզելու տեսանկյունից հաճախ առաջացող խնդիրներից է աշխատանքային և կորպորատիվ վեճերի տարբերակումը: Տվյալ խնդիրը հիմնականում դրսևորվում է այն պարագայում, երբ անհրաժեշտ է լինում պարզել՝ արդյոք կազմակերպության և կազմակերպության տնօրենի միջև վերջինիս լիազորությունների դադարեցման համատեքստում ծագող վեճը աշխատանքային բնույթ է կրում, թե՛ ոչ, և արդյոք կազմակերպության տնօրենը տվյալ իրավիճակում պետք է օգտվի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով աշխատողի համար նախատեսված երաշխիքներից, թե՛ ոչ:

Սույն հետազոտությունը նվիրված է կազմակերպության տնօրենի լիազորությունների դադարեցման հետ կապված վեճերի որակման առանձնահատկությունների բացահայտմանը, ինչպես նաև տվյալ հարցի վերաբերյալ ՀՀ և օտարերկրյա դատական պրակտիկայի քննությանը:

Թեմայի արդիականությունը հիմնավորվում է նրանով, որ ՀՀ բարձրագույն դատական ատյանը վերոնշյալ խնդրի վերաբերյալ հայտնել է հակասական դիրքորոշումներ, և անհրաժեշտ է բացահայտել կազմակերպության տնօրենի առանձնահատուկ կարգավիճակի էությունը:

Հետազոտության կատարման համար հիմք են հանդիսացել գիտական ուսումնասիրության որոշակի ընդհանուր մեթոդներ, ինչպիսիք են դիալեկտիկական, տրամաբանական, քննադատական, վերլուծական, համակարգային-կառուցվածքային մեթոդները: Բացի վերոնշյալից հետազոտության կատարման ժամանակ կիրառվել են գիտական ուսումնասիրության մասնավոր մեթոդները՝ ձևական-տրամաբանական, իրավական նորմերի քերականական, տրամաբանական, համակարգային մեկնաբանման մեթոդները: Հետազոտությունում լայնորեն կիրառվել է համեմատական-իրավական մեթոդը:

**Աշխատանքային և կորպորատիվ վեճերի տարբերակումը՝ ելնելով կազմակերպության տնօրենի կարգավիճակի առանձնահատկություններից**

Հաճախ պրակտիկայում խնդրահարույց է լինում որոշել, թե կազմակերպության և կազմակերպության տնօրենի միջև վերջինիս լիազորությունների դադարեց-

ման համատեքստում ծագող վեճը աշխատանքային բնույթ է կրում, թե՛ ոչ, և արդյոք կազմակերպության տնօրենը տվյալ իրավիճակում պետք է օգտվի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով աշխատողի համար նախատեսված երաշխիքներից, թե՛ ոչ: Քննարկվող խնդրի վերաբերյալ Վճռաբեկ դատարանի դիրքորոշումների ընդհանրացումը թույլ է տալիս պնդել, որ իրավահարաբերության բնույթը պարզելու և ձիշտ որոշելու հիմնախնդիրներն արդիական են դատական պրակտիկայում:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն իր մի շարք որոշումներում անդրադարձել է վերոնշյալ իրավահարաբերությունների տարանջատման խնդրին, որոնց ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ ըստ ՀՀ վճռաբեկ դատարանի դիրքորոշումների կազմակերպության տնօրենը համարվում է աշխատող, սակայն չի օգտվում աշխատողի ՀՀ Սահմանադրությամբ և ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված կարևորագույն երաշխիքներից մեկից, այն է՝ աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքից:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանը իր որոշումներից մեկում, անդրադառնալով բաժնետիրական ընկերության տնօրենի պայմանագրի լուծման որոշման մեջ պատճառաբանությունն պարունակելու հարցին, նշել է, որ ընկերության տնօրենի հետ պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ համապատասխան մարմնի որոշումը **կարող է չպարունակել որևէ պատճառաբանություն**, ինչը ևս բխում է տնտեսական գործունեության ազատության և տնտեսական մրցակցության սկզբունքից, քանի որ այդպիսի որոշում կայացնելու դրդապատճառները կարող են կապված լինել, օրինակ, առևտրային գաղտնիքի կամ նոու-հաուի (know-how) հետ (*տե՛ս Կարինե Տիտանյանն ընդդեմ Հանրային հեռուստառադիոընկերության խորհրդի թիվ ԵԿԴ/1896/02/13 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 28.12.2015 թվականի որոշումը*):

Մեկ այլ գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ կազմակերպության ընդհանուր ժողովն օժտված չէ տնօրենի պայմանագիրը լուծելու անսահմանափակ ազատությամբ և հայեցողությամբ: Այս հարցում ընդհանուր ժողովի անսահմանափակ հայեցողությունը կարող է հանգեցնել տնօրենի նկատմամբ օրենքի կամայական, խտրական կիրառմանը կամ ընդհանուր ժողովի կողմից պայմանագիրը լուծելու իրավունքի չարաշահմանը: ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ տնօրեն Մինասյանի հետ պայմանագիրը լուծելու հրամանում նշված չի եղել հրամանը կայացնելու համար առիթ հանդիսացած փաստական հիմքը, ինչն ինքնին բավարար է՝ հրամանն անվավեր ճանաչելու համար (*տե՛ս Արա Մինասյանն ընդդեմ «Սուրբ Գրիգոր Լուսավորիչ» բժշկական կենտրոն ՓԲԸ-ի թիվ ԵԴ/18568/02/18 քաղաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 14.04.2022 թվականի որոշումը*):

Այսպիսով, մի դեպքում ՀՀ վճռաբեկ դատարանն անուղղակի կերպով արձանագրել է, որ կազմակերպության տնօրենի և կազմակերպության միջև աշխատանքային հարաբերություններ չեն ծագում, և կազմակերպության տնօրենի հետ պայմանագիրը լուծելու վերաբերյալ համապատասխան մարմնի որոշումը կարող է չպարունակել որևէ պատճառաբանություն, իսկ մյուս դեպքում կիրառելով ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի՝ «Առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթը» վերտառությամբ 24-րդ գլխով նախատեսված իրավակարգավորումները՝ անուղղակի կերպով արձանագրել է, որ կազմակերպության տնօրենի և կազմակերպության միջև ծագում են աշխատանքային հարաբերություններ, և կազմակերպության տնօրենի հետ պայմանագիրը լուծելու հրամանում այն կայացնելու համար առիթ հանդիսացած փաստական հիմքի բացակայությունն ինքնին բավարար է հրամանն անվավեր ճանաչելու համար:

Այսպիսով, պարզ է դառնում, որ նախ առանց միմյանց հղում կատարելու կամ բացառություններ սահմանելու՝ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի՝ «Առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթը» վերտառությամբ 24-րդ գլուխը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի «Աշխատանքային վեճի հասկացությունը» վերտա-

ռությամբ 263-րդ հոդվածի համատեքստում և ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 215-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը սահմանում են տարբեր իրավակարգավորումներ՝ կապված աշխատողի (այդ թվում նաև՝ իրավաբանական անձի տնօրենի) հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծման (լիազորությունների դադարեցման) վերաբերյալ վեճերի քննության տեսանկյունից: Բացի այդ, համապատասխան իրավահարաբերությունների կարգավորման ոլորտում առկա են որոշակի հակասություններ և անհստակություններ, որոնք արտացոլվել են վերոնշյալ նախադեպային որոշումների վերլուծություններում:

Այսպիսով, գործնական խնդիրները, որոնք ծագում են վերոնշյալ իրավական նորմերի կարգավորման օբյեկտի նմանության համատեքստում, ամբողջանում են հետևյալ իրավական հարցադրումներում.

1. արդյո՞ք իրավաբանական անձի տնօրենի լիազորությունների դադարեցման հետ կապված վեճերն իրենց բնույթով աշխատանքային վեճեր են, թե՞ ոչ,

2. արդյո՞ք իրավաբանական անձի տնօրենի լիազորությունների դադարեցման (աշխատանքային պայմանագրի լուծման) հետ կապված վեճի որակումից փոփոխվում է համապատասխան սուբյեկտի իրավական վիճակը, թե՞ ոչ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 263-րդ հոդվածում բացահայտվում է անհատական աշխատանքային վեճի հասկացությունը, ըստ որի՝ *աշխատանքային վեճը աշխատողի կամ տվյալ գործատուի հետ նախկինում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնված աշխատողի և գործատուի միջև տարածայնությունն է, որն առաջանում է կամ առաջացել է աշխատանքային օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, ներքին իրավական ակտերով, աշխատանքային կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված իրավունքների և պարտականությունների կատարման ժամանակ:*

Վերոգրյալ իրավանորմի վերլուծությունից եզրահանգում ենք, որ իրավական վեճն աշխատանքային բնույթի որակելու համար անհրաժեշտ է մի քանի հատկանիշների համակցված առկայությունը.

1. «անհատական աշխատանքային վեճը» կարող է առաջանալ աշխատանքային հարաբերությունների համապատասխան սուբյեկտների (աշխատողի և գործատուի) միջև,

2. տարածայնությունը պետք է կապված լինի աշխատանքային հարաբերությունների իրականացման կամ դադարման հետ:

Գտնում ենք, որ որևէ հարաբերություն կարող է աշխատանքային բնույթ ունենալ, եթե այն բավարարում է որոշակի չափանիշների:

Այսպես, Աշխատանքի համաշխարհային կազմակերպության 2006 թվականի թիվ 198 հանձնարարականի 12-րդ և 13-րդ կետերի համակցված ուսումնասիրությունից բխում է, որ սահմանվել են աշխատանքային հարաբերությունները քաղաքացիաիրավական այլ հարաբերություններից տարբերակելու որոշակի չափանիշներ, որոնցից անհրաժեշտ ենք համարում անդրադառնալ հետևյալներին.

Հարաբերությունն աշխատանքային բնույթ ունի, եթե, ի թիվս այլնի, այն բավարարում է հետևյալ չափանիշները՝

1. *Եվրոպական բոլոր երկրներում հարաբերությունները կամ պայմանագիրն աշխատանքային բնույթի որակելու համար հիմնական չափանիշն այն է, որ մի անձը պետք է ենթակա կամ կախյալ լինի մյուսից,*

2. *ենթակայության հիմնական ցուցիչներից մեկը հսկողությունն է, այսինքն՝ աշխատողին աշխատանքային գործընթացի փոփոխվող կարիքներին համապատասխան ուղղորդելու իրավունքը,*

3. *աշխատուժի մեջ ինտեգրվելու չափանիշը, որի առանձնահատկություններից է նաև այն, որ անհատը չի կրում ուղղակի ֆինանսական ռիսկեր, եթե գործատուի գործունեությունը դառնում է ավելի քիչ եկամտաբեր:*

Այսպիսով, անհրաժեշտ ենք համարում հստակեցնել վերոնշյալ չափանիշները և անդրադառնալ դրանց Հայաստանի Հանրապետության ներպետական օրենսդրության համատեքստում:

Ենթակայության և հսկողության իրավական տարրերը կարևորագույն նշանակություն ունեն իրավահարաբերությունն աշխատանքային բնույթի որակելու համար: Ֆինլանդիայի Գերագույն դատարանն իր թիվ 1999:113 որոշմամբ հայտնել է այն դիրքորոշումը, որ աշխատանքային հարաբերությունների ամենակարևոր տարրը գործատուի՝ աշխատողին ուղղորդելու և վերահսկելու իրավունքն է: Վերահսկողությունը դրսևորվում է անձնական և գործառական հրահանգներ տալու միջոցով: Անձնական հրահանգները նպատակ ունեն որոշել, թե որտեղ և երբ պետք է կատարվի աշխատանքը և, հնարավոր է, նույնիսկ կարգավորեն աշխատողի վարքագիծն աշխատավայրում: Գործատուի՝ ինչպես անձնական, այնպես էլ գործառական հրահանգներ տալու և դա շարունակաբար անելու լիազորությունը հաճախ աշխատանքային հարաբերությունների առկայությունը որոշելու հիմնական տարրն է<sup>1</sup>:

Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական նպատակն է նպաստել աշխատանքի անվտանգությանը և զբաղվածության շարունակականությանը, ապահովել ընկերության աշխատակիցների շահերի պաշտպանությունը, իսկ կորպորատիվ օրենսդրությունն ավանդաբար ավելի շատ վերաբերում է ընկերության բաժնետերերի շահերին: Տնօրեններից պահանջվում է բարեխիղճ գործել՝ ելնելով ընկերության լավագույն շահերից: «Ընկերության» լավագույն շահերը սահմանելիս տնօրեններն ավանդաբար իրավասու են (նույնիսկ պահանջվում է) կենտրոնանալ հիմնականում ընկերության բաժնետերերի շահերի վրա<sup>2</sup>: Իրավաբանական անձի գործադիր մարմինը հաճախ ընկալվում է որպես անհատ, որը ոչ միայն կանգնած է իրավաբանական անձի աշխատակիցների բուրգի վերնամասում, այլ նաև ապահովում է համապատասխան իրավաբանական անձի բարձրագույն մարմնի «քաղաքական» և առևտրային որոշումների կատարումը: Տնօրենից պահանջվում է ողջամիտ քայլերի միջոցով այնպիսի դիրքում հայտնվել, որի շնորհիվ նա կուղղորդի և կվերահսկի կազմակերպության ղեկավարումը<sup>3</sup>: Ի տարբերություն աշխատանքային հարաբերությունների, երբ կատարված աշխատանքի պատշաճության հիմքն աշխատանքի որակն է, կազմակերպության տնօրենի աշխատանքի դեպքում վերջինիս գործունեության պատշաճության հիմքում առավելապես ընկած է կատարված աշխատանքի արդյունքը, որի գնահատականի հասցեատերն ընկերության բարձրագույն մարմինն է: Կազմակերպության տնօրենի գործունեության այս առանձնահատկությունը հաստատվում է նաև «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածի 2-րդ մասի իրավակարգավորմամբ, որի համաձայն՝ «*ժողովի որոշմամբ Ընկերության գործադիր մարմնի լիազորությունները պայմանագրով կարող են տրվել առևտրային կազմակերպության (կառավարող կազմակերպության) կամ անհատ ձեռնարկատիրոջ (կառավարչի)*», ինչպես նաև «Սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 36-րդ հոդվածի 2-րդ մասի (գ) կետով, ըստ որի՝ «*Ընդհանուր ժողովի բացառիկ լիազորություններն են (...) ինչպես նաև ընկերության գործադիր մարմնի լիազորություններն առևտրային կազմակերպությանը կամ անհատ ձեռնարկատիրոջը (այսուհետ՝ կառավարիչ) տալու հարցեր*»: Վերոնշյալի տրամաբանության ներքո պարզ է դառնում, որ կազմակեր-

<sup>1</sup> St'u Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No. 198 / International Labour Office, Governance and Tripartism Department. - Geneva: ILO, 2013, էջ 38,39:

<sup>2</sup> St'u Bps Van Eck and S Lombard "Dismissal of executive directors: comparing principles of company law and labour law":

<sup>3</sup> St'u the case of ASIC v. Healey and Ors, the decision of the Federal Court of Australia No. 717 dated 27.06.2011:

պությունները և անհատ ձեռնարկատերերը քաղաքացիական օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կազմակերպության գործադիր մարմնի լիազորությունների իրականացման համատեքստում ծառայություններ կարող են մատուցել այլ կազմակերպությունների, ինչը բացառում է նմանատիպ հարաբերությունների աշխատանքային բնույթի որակումը, քանի որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 13-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն են, ըստ որի՝ աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառնություն (...», իսկ նույն օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «Աշխատողը սույն օրենսգրքով սահմանված տարիքի հասած **գործունակ քաղաքացին է (...)**»։ Այսպիսով, եթե ընկերության այլ աշխատակիցները պատասխանատվություն չեն կրում կատարված աշխատանքի արդյունքում ընկերության ցուցաբերած արդյունքների համար, ապա գործադիր մարմնի ղեկավարն անմիջական պատասխանատվություն է կրում, և կազմակերպության բարձրագույն մարմնի իրավաչափ սկնկալիքների պաշտպանության անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ հարկավոր է վերջիններիս հնարավորություն ընձեռել օպերատիվ կերպով հաղթահարել ընկերության առջև ծառացած մարտահրավերներն ընկերության քաղաքականության փոփոխման միջոցով։ Կազմակերպության տնօրենը պատասխանատու է կազմակերպության բարձրագույն մարմնի առջև իրականացված գործունեության արդյունքի համար և ոչ թե իր կողմից իրականացվող աշխատանքային պրոցեսի համար, և քայլերի ողջամտությունն ու արդյունավետությունը կարող են գնահատվել իրականացված գործունեության արդյունքում ձևավորված արդյունքի գնահատման միջոցով, այլ ոչ թե աշխատանքային բուն պրոցեսի գնահատման միջոցով, ինչի մասին է վկայում նաև Սահմանադրական դատարանի 28.10.2016 թվականի թիվ ՍԴՈ-1316 որոշմամբ արտահայտված դիրքորոշումը, ըստ որի՝ «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 (...): «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքը չի նախատեսում որևէ հատուկ կարգավիճակ որևէ աշխատակցի համար, սակայն տնօրենի աշխատանքից ազատման առնչությամբ օրենքի 88-րդ հոդվածում ամրագրված իրավասության բնույթից հետևում է, որ այստեղ առկա է հատուկ կարգավիճակի ինստիտուտ։ Ի դեպ, նույնը վերաբերում է նաև «Սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքին»։

Այսպիսով, գտնում ենք, որ կազմակերպության տնօրենի և կազմակերպության միջև ծագող հարաբերություններն առնչվում են ոչ թե կատարվող աշխատանքի պրոցեսի որակին, այլ աշխատանքի արդյունքին, միաժամանակ, աշխատանքային իրավահարաբերության օբյեկտը, այն է՝ կատարվող կենդանի աշխատանքը կամ աշխատանքի բուն պրոցեսը, սույն հարաբերությունների կարգավորման ոլորտում առկա չէ։

Ինչ վերաբերում է կազմակերպության տնօրենի կողմից ուղղակի ֆինանսական ռիսկեր կրելու հանգամանքին, ինչը նույնպես աշխատանքային հարաբերությունները բացառող հանգամանք է, ապա գտնում ենք, որ այդ հանգամանքի մասին է խոսում, օրինակ՝ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 90-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, ըստ որի՝ «*Խորհրդի անդամները, Ընկերության տնօրենը (գլխավոր տնօրենը), վարչության ու տնօրինության անդամները, ինչպես նաև կառավարիչ-կազմակերպությունը և կառավարիչն ու օրենքով սահմանված այլ անձինք Ընկերության առջև պատասխանատվություն են կրում իրենց գործողությունների (անգործության) հետևանքով Ընկերությանը պատճառած վնասի համար՝ Օ-*

րենսգրքով, սույն օրենքով, «Արժեթղթերի շուկայի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով և այլ օրենքներով սահմանված կարգով: (...) Խորհրդի կամ Ընկերության տնօրենի (գլխավոր տնօրենի), վարչության ու տնօրինության անդամների հրաժարականը, պաշտոնից հետ կանչելը կամ ազատելը չի ազատում նրանց՝ Ընկերությանը պատճառած վնասի համար պատասխանատվությունից», ինչպես նաև «Սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 46-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, ըստ որի՝ «Ընկերության խորհրդի անդամները, գործադիր մարմինը պատասխանատվություն են կրում ընկերությանն իրենց մեղքով պատճառված վնասների համար, եթե օրենքներով պատասխանատվության այլ հիմքեր և չափեր նախատեսված չեն»: Իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 239-րդ հոդվածի տրամաբանությունից բխում է, որ աշխատողների դեպքում ուղղակի ֆինանսական ռիսկ առաջանում է մեղքի տեսանկյունից, միայն եթե աշխատողը վնասը պատճառել է մեղքի ձև հանդիսացող դիտավորությամբ:

Վերոնշյալի մասին է վկայում նաև այն հանգամանքը, որ իրավաբանական անձի կողմից «կատարված» Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքով նախատեսված իրավախախտման պարագայում որպես վարչական պատասխանատվության սուբյեկտ ենթակա է պատասխանատվության իրավաբանական անձի ղեկավարը: Վերոնշյալը պայմանավորված է նաև կազմակերպության տնօրենի հատուկ կարգավիճակով, ինչը կրկին վկայում է իրավաբանական անձի «կատարած» արարքի համար տնօրենի ուղղակի ֆինանսական ռիսկի առկայության մասին:

Այսպիսով, պարզ է դառնում, որ կազմակերպության տնօրենի և կազմակերպության միջև առաջացող հարաբերություններում բացակայում են աշխատանքային հարաբերությունների հատկանիշներ համարվող ենթակայության, վերահսկողության և ֆինանսական ուղղակի ռիսկի բացակայության հատկանիշները, որով էլ պայմանավորվում է կազմակերպության տնօրենի հատուկ կարգավիճակը:

Ինչ վերաբերում է նրան, թե արդյո՞ք իրավաբանական անձի տնօրենի լիազորությունների դադարեցման (աշխատանքային պայմանագրի լուծման) հետ կապված վեճի որակումից փոփոխվում է համապատասխան սուբյեկտի իրավական վիճակը, թե՞ ոչ, ապա անհրաժեշտ ենք համարում նշել հետևյալը.

Համապատասխան վեճի որակման հիմքում ընկած է իրավահարաբերության բնույթը, իսկ վերջինիս բացահայտման համար, ի թիվս այլնի, անհրաժեշտ պայման է համարվում իրավահարաբերության սուբյեկտների կարգավիճակը: Ըստ այդմ, ելնելով նաև իրավահարաբերության սուբյեկտների կարգավիճակից՝ իրավահարաբերության բնույթն է կանխորոշում տվյալ իրավահարաբերությունից բխող վեճերի որակումը, և ոչ թե հակառակը: Մինչդեռ համապատասխան իրավահարաբերությունը և դրանից բխող վեճն աշխատանքային բնույթի որակելն ինքնին պահանջում է իրավահարաբերության սուբյեկտներին տվյալ իրավահարաբերության բովանդակությանը համապատասխանող իրավունքների և պարտականությունների տրամադրում:

#### **Կազմակերպության տնօրենի ֆիդուցիար պարտականությունները**

Կազմակերպության տնօրենը, ի թիվս այլնի, ունի նաև ֆիդուցիար պարտականություններ, որը ևս մեկ ցուցիչ է վկայելու կազմակերպության տնօրենի հատուկ կարգավիճակի մասին:

Կազմակերպություններում սեփականատերերը իրենց գույքի նկատմամբ վերահսկողությունը հանձնում են կազմակերպությունը ղեկավարելու համար վարձված պրոֆեսիոնալ մենեջերներին (գործակալներին): Այսպիսով, կազմակերպության սեփականատերերը (մասնակիցները, բաժնետերերը և այլն)՝ պրինցիպալները, պասիվ սեփականատերեր են, ովքեր օգտվում են իրենց ներդրումներից ստացված օգուտներից՝ չմասնակցելով ընկերության կառավարմանը: Ընկերության տնօրենները՝ գործակալները, մյուս կողմից, պատասխանատու են ընկերության կառավար-

ման համար, սակայն ստանում են շահույթի մի փոքր մասը կամ ընդհանրապես ոչինչ<sup>1</sup>: Տնօրենները դիտվում են որպես գործակալներ իրենց ընտրողի՝ կորպորատիվ իրավունքի սուբյեկտ հանդիսացող կազմակերպության համար<sup>2</sup>:

Հարկ ենք համարում նշել, որ բազմաթիվ պետությունների նախադեպային իրավունքից պարզ է դառնում, որ կազմակերպության տնօրենի և կազմակերպության միջև ծագող հարաբերությունները որակվում են որպես գործակալության պայմանագրից ծագող հարաբերություններ:

Օրինակ՝ Կոթանդարաման ընդդեմ Եկանտային հարկի հանձնակատարի գործով Հնդկաստանի Բարձր դատարանի 24.11.1965 թվականի որոշմամբ արձանագրվել է, որ Ընկերության տնօրենը ընկերության աշխատակից չէ: Ֆերգյուսոնն ընդդեմ Ուիլսոնի գործով ԱՄՆ Օկլահոմա նահանգի Գերագույն դատարանի 04.18.1939 թվականի որոշմամբ արձանագրվել է, որ տնօրեններն օրենքի տեսանկյունից համարվում են «Ընկերության գործակալներ»: Ընկերությունն օրենքով ստեղծված արհեստական անձ է և չի կարող ինքնուրույն գործել: Այն գործում է իր տնօրենների, այսինքն՝ ընկերության գործակալների միջոցով: Ֆաուրե Էլեկտրիկ Ալոուինգտոն կազմակերպության գործով էլ դատարանը նշել է, որ տնօրենները հանդիսանում են ընկերության գործակալներ, որոնք ունեն իրավասություններ և պարտականություններ՝ իրականացնելու իրենց գործունեությունը, որոնք ենթակա են օրենսդրությամբ և կանոնադրությամբ սահմանված սահմանափակումների: Նրանց դերը՝ որպես **կազմակերպության գործակալ**, սահմանափակվում է իրենց վստահված լիազորություններով և պարտականություններով<sup>3</sup>: Թուրքիայի վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական պալատի 07.07.2010 թվականի E. 2010/9-328, K. 2010/370 որոշման մեջ դատարանը հստակ արձանագրել է, որ տնօրենի և կազմակերպության միջև հարաբերությունները հիմնված են վստահված անձի պայմանագրի վրա, և, հետևաբար, **տնօրենը պետք է պատասխանատու լինի կազմակերպության առջև որպես կազմակերպության գործակալ**:

Այսպիսով, տարբեր դոկտրինալ աղբյուրներում և օտարերկրյա նախադեպային իրավունքում կազմակերպության և կազմակերպության տնօրենի միջև ծագող հարաբերությունները որակվում են որպես պրինցիպալ-գործակալ հարաբերություններ: Ավելին՝ վերոնշյալի մասին է վկայում նաև գործակալ-պրինցիպալ հարաբերություններում և կազմակերպության տնօրեն-կազմակերպություն հարաբերություններում ֆիդուցիար պարտականությունների համընկնումը:

Այսպես, գործակալության պայմանագրի համատեքստում գործակալ-պրինցիպալ հարաբերություններում գործակալն ունի որոշակի հավատարմագրային (ֆիդուցիար) պարտականություններ:

Դրանք են.

1. Շահերի բախումից խուսափելու պարտականություն.

Գործակալության էական տարրերից մեկը վստահությունն է, հետևաբար ոչ մի դեպքում գործակալն իր շահը չպետք է վեր դասի պրինցիպալի շահերից<sup>4</sup>:

Տնօրենը նույնպես կազմակերպության հետ հարաբերություններում պետք է խուսափի շահերի բախումից, որը գործակալ-պրինցիպալ հարաբերությունների ցուցիչ է: Տնօրենը պետք է խուսափի իրավիճակներից, երբ իր ուղղակի կամ ա-

<sup>1</sup> St'u Matthew A. Rutherford "Understanding The Agency Relationship Between Boards Of Directors And Ceos: The Role Of Information Asymmetry":

<sup>2</sup> St'u Bps Van Eck and S Lombard "Dismissal of executive directors: comparing principles of company law and labour law":

<sup>3</sup> St'u Unmesh Shankar Zagade "Directors are not only agents but also in some sense trustees of the Company":

<sup>4</sup> St'u Vidur Thanawala "Agents Duty to avoid Conflict of Interest":

նուղղակի շահերը կհակասեն կամ հնարավոր է, որ կհակասեն ընկերության շահերին<sup>1</sup>:

2. Գործակալները պետք է խուսափեն չլիազորված շահույթից<sup>2</sup>:

Չեյս Մանհեթենի բանկն ընդդեմ Իսրայելի բրիտանական բանկի գործով Մեծ Բրիտանիայի դատարանն արձանագրել է, որ կազմակերպության տնօրենը՝ որպես գործակալ, չպետք է շահագրգռված լինի գաղտնի շահույթ ստանալու մեջ, որն ուղղակի հակադրվում է անշահախնդրության և հավատարմության սկզբունքին<sup>3</sup>:

3. Գործակալներն ունեն լիազորությունների և պարտականությունների լայն շրջանակ, ներառյալ բոլոր շահառուների համար հավասարապես գործելու պարտականություն<sup>4</sup>:

Ընկերության տնօրենը նույնպես պարտավոր է կազմակերպության մասնակիցներին կամ սեփականատերերին հավասար վերաբերվել և ողջամիտ քայլեր ձեռնարկել կազմակերպության ունեցվածքն առավելագույնի հասցնելու համար<sup>5</sup>:

Այսպիսով, հաշվի առնելով նշված հարցի վերաբերյալ վերոնշյալ օտարերկրյա դատական պրակտիկան, ինչպես նաև գործակալության պայմանագրից բխող հարաբերությունների հիմքում ընկած ֆիդուցիար պարտականության չափանիշները, որոնք նաև համընկնում են կազմակերպություն և կազմակերպության տնօրեն հարաբերություններում, գտնում ենք, որ կազմակերպության տնօրենի և կազմակերպության միջև առկա հարաբերությունները չեն կարող համարվել աշխատանքային հարաբերություններ, և, տնօրենի հատուկ կարգավիճակով և հարաբերությունների քաղաքացիաիրավական առանձնահատկություններով պայմանավորված, տվյալ հարաբերությունները ենթադրում են տնօրենի ֆիդուցիար պարտականություններ:

#### Համառոտագիր

Հոդվածում վերլուծված են աշխատանքային և կորպորատիվ վեճերի հարաբերակցության սահմանները, հիմնախնդիրները և առանձնահատկությունները կազմակերպության տնօրենի լիազորությունների դադարեցման (աշխատանքային պայմանագրի լուծման) պարագայում: Ուսումնասիրության արդյունքում ընդգծվել է կազմակերպության տնօրենի հատուկ կարգավիճակը՝ պայմանավորված կազմակերպության տնօրենի և կազմակերպության՝ որպես կորպորատիվ իրավունքի սուբյեկտի միջև ծագող գործակալ-պրինցիպալ հարաբերություններով: Աշխատանքում նաև անդրադարձ է կատարվել այն առանձնահատկություններին, որոնցով աշխատանքային վեճը տարբերվում է քաղաքացիաիրավական այլ վեճերից: Ուսումնասիրության արդյունքում առաջարկված լուծումը կհանգեցնի կազմակերպության տնօրենի լիազորությունների դադարեցման գործերով ձևավորված դատական պրակտիկայում (այդ թվում՝ ներպետական նախադեպային իրավունքում) առկա հակասությունների վերացմանը:

**Բանալի բառեր-** աշխատանքային վեճ; տարաձայնություն; կորպորատիվ վեճ; աշխատանքային պայմանագիր; աշխատանքային վեճի առանձնահատկություններ; տնօրենի լիազորությունների դադարեցում; գործակալ; ֆիդուցիար պարտականություն:

<sup>1</sup> St'u URL: <https://www.gannons.co.uk/insights/directors-duties-to-avoid-conflicts-of-interest/>

<sup>2</sup> St'u the case of Al Nehayan v. Kent, the decision of the UK Economic Court, Queen's Bench Division dated 22.02.2018:

<sup>3</sup> St'u Teacher, Law. (November 2013). Directors Duties from View of Agency Law. Retrieved from <https://www.lawteacher.net/free-law-essays/business-law/directors-duties-from-view-of-agency-law-business-law-essay.php?vref=1>

<sup>4</sup> St'u Ridley&Hall "What duties do trustees have towards the beneficiaries of a trust":

<sup>5</sup> St'u Teacher, Law. (November 2013). Directors Duties from View of Agency Law. Retrieved from <https://www.lawteacher.net/free-law-essays/business-law/directors-duties-from-view-of-agency-law-business-law-essay.php?vref=1>

## ОСОБЕННОСТИ КВАЛИФИКАЦИИ КОРПОРАТИВНЫХ СПОРОВ В СЛУЧАЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ ДИРЕКТОРА ОРГАНИЗАЦИИ

Генрик Хундкарян

*Аспирант кафедры гражданского процесса ЕГУ*

*Էլ. փոստ՝ henrik.khundkaryan@ysu.am*

*ORCID՝ <https://orcid.org/0000-0002-9335-1007>*

### Абстракт

В статье анализируются пределы, проблемы и особенности соотношения трудовых и корпоративных споров в случае прекращения полномочий директора организации (расторжение трудового договора). В результате исследования подчеркнут особый статус директора организации, обусловленный агентско-принципальными отношениями между директором организации и организацией как субъектом корпоративного права. В работе также затронуты особенности, которыми трудовой спор отличается от других гражданско-правовых споров. Предложенное в результате исследования решение приведет к устранению противоречий в судебной практике (в том числе отечественной судебной практике), сложившихся в случаях прекращения полномочий директора организации.

**Ключевые слова** – *трудовой спор, разногласие, корпоративный спор, трудовой договор, особенности трудового спора, прекращение полномочий директора, агент, фидуциарная обязанность.*

## CHARACTERISTICS OF THE QUALIFICATION OF THE CORPORATE DISPUTES IN THE CASE OF TERMINATION OF THE AUTHORITIES OF THE DIRECTOR OF THE ORGANIZATION

Henrik Khundkaryan

*Ph.D. Student of the YSU Chair of Civil Procedure*

*Էլ. փոստ՝ henrik.khundkaryan@ysu.am*

*ORCID՝ <https://orcid.org/0000-0002-9335-1007>*

### Abstract

The article analyzes the borders, problems and characteristics of the ratio of labor and corporate disputes in the case of the termination of the authority of the director of the organization (resolving the employment contract). As a result of the study, the special status of the director of the organization was emphasized due to the agent-principal relationship between the director of the organization and the organization as a subject of corporate law. The work also touched upon the features by which the labor dispute differs from other civil law disputes. The solution proposed as a result of the study will lead to the elimination of the contradictions in the judicial practice (including domestic case law) formed in the cases of termination of the authority of the director of the organization.

**Key words** – *labor dispute; conflict; corporate dispute; labor contract; characteristics of labor dispute; termination of director's duties; agent; fiduciary duty.*