

**ՀԱՆՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՐԱՆԻ
Ո Ր Ո Շ Ո Ւ Մ Ը**

**ԿԱՐԻՆԵ ՏԻՏԱՆՅԱՆԻ ԴԻՄՈՒՄԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ՝ «ԲԱԺՆԵՏԻՐԱԿԱՆ ԸՆԿԵ-
ՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ ՕՐԵՆՔԻ 88-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 5-ՐԴ ՄԱՍԻ՝
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍ-
ԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՈՐՈՇԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԳՈՐԾՈՎ**

Քաղ. Երևան

28 հոկտեմբերի 2016թ.

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը՝ կազմով.
Գ. Հարությունյանի (նախագահող), Կ. Բալայանի, Ա. Գյուլումյանի, Ֆ. Թոխյանի,
Ա. Թունյանի, Ա. Խաչատրյանի, Վ. Հովհաննիսյանի (զեկուցող), Հ. Նազարյանի,
Ա. Պետրոսյանի,

մասնակցությամբ (գրավոր ընթացակարգի շրջանակներում)՝

դիմող Կ. Տիտանյանի ներկայացուցիչ Ս. Սիմոնյանի,

գործով որպես պատասխանող կողմ ներգրավված՝ ՀՀ Ազգային ժողովի
պաշտոնական ներկայացուցիչներ՝ ՀՀ Ազգային ժողովի աշխատակազմի իրավա-
բանական վարչության պետ Հ. Սարգսյանի և նույն վարչության իրավախոր-
հրդատվական բաժնի գլխավոր մասնագետ Վ. Դանիելյանի,

համաձայն Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության (2005թ.
փոփոխություններով) 100-րդ հոդվածի 1-ին կետի, 101-րդ հոդվածի առաջին մասի
6-րդ կետի, «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ օրենքի 25, 38 և 69-րդ
հոդվածների,

դոնբաց նիստում գրավոր ընթացակարգով քննեց «Կարինե Տիտանյանի դիմումի հիման վրա՝ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասի՝ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ» գործը:

Գործի քննության առիթը 17.06.2016թ. ՀՀ սահմանադրական դատարան մուտքագրված՝ Կ. Տիտանյանի դիմումն է:

Ուսումնասիրելով գործով զեկուցողի գրավոր հաղորդումը, դիմող և պատասխանող կողմերի գրավոր բացատրությունները, հետազոտելով «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը և գործում առկա մյուս փաստաթղթերը, Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը **Պ Ա Ր Զ Ե Ց**.

1. «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքը ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից ընդունվել է 25.09.2001 թվականին, ՀՀ Նախագահի կողմից ստորագրվել՝ 27.10.2001 թվականին և ուժի մեջ է մտել 06.12.2001 թվականին: Օրենքի ընդունումից ի վեր՝ դիմողի կողմից վիճարկվող 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասը չի ենթարկվել փոփոխությունների:

«Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասը սահմանում է. «5. 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»:

2. Գործի դատավարական նախապատմությունը հանգում է հետևյալին.

ՀՀ կառավարությանն առընթեր տեղեկատվության և գրահրատարակչության վարչության պետի 08.06.1999 թվականի թիվ 28 հրամանով Կարինե Տիտանյանը 07.06.1999 թվականից նշանակվել է «Հասարակական կարծիքի

ուսումնասիրման կենտրոն» ՓԲԸ-ի (այսուհետ՝ Ընկերություն) գործադիր տնօրենի պաշտոնակատար:

ՀՀ կառավարության 06.11.2003 թվականի «Հասարակական կարծիքի ուսումնասիրման կենտրոն» փակ բաժնետիրական ընկերության բաժնետոմսերի կառավարման լիազորությունները Հանրային հեռուստառադիոընկերության խորհրդին վերապահելու մասին» թիվ 1401-Ն որոշմամբ Ընկերության պետական սեփականություն հանդիսացող բաժնետոմսերի կառավարման լիազորությունները վերապահվել են Հանրային հեռուստառադիոընկերության խորհրդին (այսուհետ՝ Խորհուրդ):

Խորհրդի 15.01.2004 թվականի թիվ 1-Ա որոշմամբ հաստատվել է Ընկերության կանոնադրությունը (այսուհետ՝ Կանոնադրություն)՝ նոր խմբագրությամբ:

Կանոնադրության 8.1-րդ կետի համաձայն՝ Ընկերության բաժնետերերի ընդհանուր ժողովն Ընկերության կառավարման բարձրագույն մարմինն է: ՀՀ կառավարության 06.11.2003 թվականի «Հասարակական կարծիքի ուսումնասիրման կենտրոն» փակ բաժնետիրական ընկերության բաժնետոմսերի կառավարման լիազորությունները Հանրային հեռուստառադիոընկերության խորհրդին վերապահելու մասին» թիվ 1401-Ն որոշմամբ Ընկերության բաժնետերերի ընդհանուր ժողովի իրավասություններն իրականացնում է Խորհուրդը:

Կանոնադրության 8.2-րդ կետի 11-րդ ենթակետի համաձայն՝ Ընկերության բաժնետերերի ընդհանուր ժողովի իրավասությանն է պատկանում Ընկերության տնօրենի նշանակումը, նրա լիազորությունների վաղաժամկետ դադարեցումը:

Խորհրդի 15.01.2004 թվականի թիվ 1-Ա որոշմամբ Կարինե Տիտանյանը վերանշանակվել է Ընկերության տնօրեն:

Կանոնադրության 8.12-րդ կետի համաձայն՝ Ընկերության խորհրդի իրավասություններն իրականացնում է բաժնետերերի ընդհանուր ժողովը:

Ընկերության բաժնետերերի ընդհանուր ժողովը 16.07.2013 թվականին որոշում է կայացրել 16.07.2013 թվականից Ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավար (տնօրեն) Կարինե Տիտանյանի լիազորությունները դադարեցնելու և նրա հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին: Ընկերության

բաժնետերերի ընդհանուր ժողովը, օգտվելով «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ կետով իրեն վերապահված՝ միանձնյա գործադիր մարմնի հետ կնքված պայմանագիրը ցանկացած ժամանակ լուծելու իրավունքից, 16.07.2013 թվականին որոշում է կայացրել 16.07.2013 թվականից Ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավար Կարինե Տիտանյանի լիազորությունները դադարեցնելու և նրա հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին:

Կարինե Տիտանյանի կողմից 13.08.2013 թվականին հայցադիմում է ներկայացվել ՀՀ Երևան քաղաքի Կենտրոն և Նորք-Մարաշ վարչական շրջանների ընդհանուր իրավասության դատարան (այսուհետ՝ Դատարան) ընդդեմ Հանրային հեռուստառադիոընկերության խորհրդի, և պատասխանող կողմում ինքնուրույն պահանջներ չներկայացնող երրորդ անձ «Հասարակական կարծիքի ուսումնասիրման կենտրոն» ՓԲ ընկերության՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու և լիազորությունները դադարեցնելու մասին 2013 թվականի հուլիսի 16-ի թիվ 29-Լ որոշումն անվավեր ճանաչելու ու նախկին աշխատանքում վերականգնելու, սկսած հրամանի ընդունման պահից մինչև աշխատանքում վերականգնելու պահը հարկադիր պարապուրդի և տուժանքի գումարի բռնագանձման պահանջների մասին:

Դատարանի 21.08.2014 թվականի դատական ակտով վճռվել է. «Հանրային հեռուստառադիոընկերության խորհրդի 16.07.2013 թվականի թիվ 29-Լ որոշումը ճանաչել անվավեր ու հայցվոր Կարինե Նապոլեոնի Տիտանյանին վերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ «Հասարակական կարծիքի ուսումնասիրման կենտրոն» ՓԲ ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավարի՝ տնօրենի պաշտոնում: «Հասարակական կարծիքի ուսումնասիրման կենտրոն» ՓԲ ընկերությունից հոգուտ Կարինե Նապոլեոնի Տիտանյանի բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի ընթացքում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով սկսած 16.07.2013 թվականի հաշվարկվող միջին աշխատավարձի գումարը»:

Դատարանը պատճառաբանել է, որ կողմերի միջև ծագած իրավահարաբերություններն աշխատանքային բնույթի են, հետևապես՝ կողմերի միջև այդ իրավահարաբերությունները պետք է դադարեն բացառապես ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված հիմքերով՝ հաշվի առնելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի բացառությունները, ինչպես նաև նկատի ունենալով այն, որ Ընկերությունն իր գործունեությունը չի ծավալում այնպիսի բնագավառում, որի մասով օրենքով սահմանված է աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկություն:

ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի (այսուհետ՝ Վերաքննիչ դատարան) 13.11.2014 թվականի որոշմամբ «Հասարակական կարծիքի ուսումնասիրման կենտրոն» ՓԲ ընկերության վերաքննիչ բողոքը մերժվել է:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանի քաղաքացիական և վարչական պալատի (այսուհետ՝ Վճռաբեկ դատարան) 28.12.2015 թվականի որոշմամբ «Հասարակական կարծիքի ուսումնասիրման կենտրոն» ՓԲԸ-ի վճռաբեկ բողոքը բավարարվել է մասնակիորեն.

«ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանի 13.11.2014 թվականի որոշման՝ Երևանի Կենտրոն և Նորք-Մարաշ վարչական շրջանների ընդհանուր իրավասության դատարանի 21.08.2014 թվականի վճիռը՝ հայցը՝ Հանրային հեռուստատառադիոընկերության խորհրդի 16.07.2013 թվականի թիվ 29-Լ որոշումն անվավեր ճանաչելու, նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարը բռնագանձելու պահանջների մասով բավարարելու մասով օրինական ուժի մեջ թողնելու մասերը, բեկանվել է և այդ մասերով այն փոփոխել՝ հայցն այդ մասերով մերժվել է»:

Պատճառաբանվել է, որ «ընկերության տնօրենի հետ կնքված պայմանագիրը վաղաժամկետ լուծելու՝ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված հնարավորությունը բխում է բաժնետիրական ընկերության բաժնետերերի շահերից, իսկ պայմանագիրը վաղաժամկետ լուծելու անհրաժեշտությունը կարող է պայմանավորված լինել ձեռնարկատիրական գործունեության զարգացման ռազմավարության և մարտավարության փոփոխությամբ, կամ

ընկերության ղեկավարման արդյունավետության բարձրացման անհրաժեշտությամբ, կամ գործունեության նոր ուղղությունների ընտրությամբ, ինչպես նաև այլ պատճառներով, որոնց սպառիչ և ամբողջական ցանկը հնարավոր չէ նախապես սահմանել: Դատարանն արձանագրել է, որ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ կետում ամրագրված «*ցանկացած ժամանակ*» *ձևակերպումը*, որը ենթադրում է այդպիսի անհրաժեշտության առաջացման դեպքում յուրաքանչյուր պահի ընկերության տնօրենի հետ պայմանագիրը լուծելու հնարավորության առկայություն, ըստ էության, բխում է շուկայական տնտեսության պահանջներից՝ հաշվի առնելով բաժնետիրական ընկերությունների տնտեսական գործունեության ազատությունը և ազատ տնտեսական մրցակցությունը:

Վճռաբեկ դատարանը գտել 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, հաշվի առնելով, որ այդպիսի որոշում կայացնելու դրդապատճառները կարող են կապված լինել, օրինակ, առևտրային գաղտնիքի կամ նոու-հաուի (*know-how*) հետ և այլն:

3. Գործով դիմողը ներկայացնում է հետևյալ փաստարկները.

ըստ դիմողի՝ իր համար բացասական իրավական հետևանքներ է առաջացրել թիվ ԵԿԴ/1896/02/13 քաղաքացիական գործով Վճռաբեկ դատարանի կողմից իր նկատմամբ կիրառված և դատական ակտում անմիջականորեն վկայակոչված՝ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ կետը, որը, դիմողի գնահատմամբ, հակասում է ՀՀ Սահմանադրության 1-ին հոդվածին, 3-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերին, 28-րդ հոդվածին, 29-րդ հոդվածին, 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, 61-րդ հոդվածի 1-ին մասին, 79-րդ, ինչպես նաև 80-րդ հոդվածներին:

Դիմողը գտնում է, որ վկայակոչված իրավադրույթների բովանդակային-համադրված վերլուծության լույսի ներքո կարելի է աներկբա եզրակացնել, որ

իրավական պետության գործառութային առաքելության շրջանակներում պետք է ապահովվի անհատի իրավունքների և օրինական շահերի համակողմանի պաշտպանություն՝ ներառյալ աշխատանքային իրավունքի ոլորտում:

Օրենքի՝ վեճի առարկա դրույթով, ըստ դիմողի, « փաստացի նախատեսվել է Գործատուի իրավունքը առանց որևէ հիմքի, միանձնյա լուծել գործադիր մարմնի հետ կնքված պայմանագիրը առանց անգամ հղում անելու ՀՀ-ում աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորող հիմնական կողիֆիկացված ակտին՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքին»: Նման իրավակարգավորումն ակնհայտորեն հակասում է իրավական պետության արժեքանական հիմքը կազմող իրավական որոշակիության (res judicata) հիմնարար սկզբունքին: Արդյունքում՝ չի ապահովվում իրավական նորմի և դրանով հետապնդվող նպատակի միջև անհրաժեշտ ողջամիտ հարաբերակցությունը:

Դիմողի կարծիքով՝ ակներև է, որ օրենսդիրը պետք է ապահովի սահմանադրական իրավունքների և ազատությունների, աշխատանքային պայմանագրով գործատուի ու աշխատողի իրավունքների և օրինական շահերի արդարացի հավասարակշռվածությունը, որը Հայաստանի Հանրապետությունում՝ որպես սոցիալական պետությունում աշխատանքային հարաբերությունների անհրաժեշտ պայման է: Մինչդեռ Ընկերությանը նման իրավունք տրամադրելու հետ մեկտեղ, Սահմանադրությամբ ամրագրված վերը նշված սկզբունքների հաշվառմամբ, օրենսդրի կողմից պետք է նախատեսվեին որոշակի համարժեք իրավական երաշխիքներ՝ ընկերության տնօրենին *այն բացասական հետևանքներից պաշտպանելու համար, որոնք կարող են վրա հասնել աշխատանքը կորցնելու, գործատուի կողմից դրսևորված հնարավոր կամայականության և խտրականության հետևանքով:*

Դիմողը գտնում է, որ Բաժնետերերի ընդհանուր ժողովին նման իրավունք վերապահելը ենթադրում է ցանկացած ժամանակ, ելնելով օպերատիվ-կազմակերպական շահերից և նպատակներից, Ընկերությունը կարող է դադարեցնել գործադիր մարմնի հետ ձևավորված աշխատանքային իրավահարաբերությունները:

Դիմողի կարծիքով, տվյալ դեպքում իրավունքի գերակայության սկզբունքը համադրելով վիճարկվող իրավադրույթի բովանդակության հետ՝ կարելի է փաստել, որ ՀՀ օրենսդրությամբ ընկերության տնօրենի հետ առանց հիմքերը նշելու աշխատանքային պայմանագիրը վաղաժամկետ լուծելու իրավունքն օրենսդրորեն ամրագրելը դեռևս չի ենթադրում, որ նման որոշում կայացնելիս **ընկերությունն օժտված է անսահմանափակ ազատությամբ և հայեցողությամբ**, իրավունք ունի գործելու կամայականորեն՝ նրան նման լիազորությամբ օժտելու վերը նշված նպատակներին հակառակ՝ առանց հաշվի առնելու ընկերության օրինական շահերը, իսկ ընկերության տնօրենը զրկված է նման հնարավոր կամայականությունից և խտրականությունից դատական կարգով արդյունավետորեն պաշտպանվելու իրավունքից:

4. Սույն գործով պատասխանողի՝ ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 12.10.2016թ. ներկայացվել է բացատրություն, որում պատասխանողը, ի թիվս այլնի, գտնում է, որ առանձին օրենքներով կարող են սահմանվել և սահմանվել են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված իրավակարգավորումներից տարբերվող իրավական կարգադրագրեր /օրինակ՝ «Հանրային ծառայության մասին», «Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենքներ և այլն/՝ պայմանավորված կարգավորվող կոնկրետ հասարակական հարաբերությունների էությամբ և բնույթով:

Պատասխանողի կարծիքով՝ վերոգրյալ մեկնաբանությունն ամբողջությամբ համահունչ է ՀՀ սահմանադրական դատարանի՝ 2011թ. հոկտեմբերի 11-ի ՄԴՈ-991 որոշման 5-րդ կետում արտահայտած իրավական դիրքորոշմանը:

Պատասխանողը, քննարկվող իրավակարգավորման իրավաչափությանն անդրադառնալիս, գտնում է, որ նման կարգավորումն օբյեկտիվորեն արդարացված է, քանզի պայմանավորված է Սահմանադրության 11-րդ հոդվածով ամրագրված ՀՀ տնտեսական կարգին համապատասխան տնտեսավարման շուկայական հարաբերությունների ազատ ու բազմակողմ զարգացման սահմանադրաիրավական հրամայականով: Ի տարբերություն աշխատանքային այլ

հարաբերությունների, երբ կատարված աշխատանքի պատշաճության հիմքն աշխատանքի որակն է, բաժնետիրական ընկերությունների գործադիր մարմնի աշխատանքի դեպքում վերջինիս գործունեության պատշաճության հիմքում առավելապես ընկած է կատարված աշխատանքի արդյունքը, որի գնահատականի հասցեատերերն ընկերության բաժնետերերն են: Գործադիր մարմնի աշխատանքային գործունեության առանձնահատկության վերաբերյալ այս տրամաբանությունը հաստատվում է նաև 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/»: Ըստ պատասխանողի՝ «... սա նշանակում է, որ իրավաբանական անձինք քաղաքացիական օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կառավարչական ծառայություններ կարող են մատուցել բաժնետիրական ընկերություններին, ինչն աշխատանքային հարաբերություններում բացառվում է, քանզի աշխատող կարող է լինել բացառապես սահմանված տարիքի հասած գործունակ քաղաքացի: Այլ խոսքով, եթե ընկերության այլ աշխատակիցները պատասխանատվություն չեն կրում կատարված աշխատանքի արդյունքում ընկերության ցուցաբերած արդյունքների համար, ապա գործադիր մարմնի ղեկավարն անմիջական պատասխանատվություն է կրում, հետևապես, բաժնետերերի իրավաչափ ակնկալիքների պաշտպանության անհրաժեշտությամբ պայմանավորված հարկավոր է վերջիններիս հնարավորություն ընձեռել օպերատիվ կերպով հաղթահարել ընկերության առջև ծառայած մարտահրավերներն ընկերության քաղաքականության փոփոխման միջոցով»:

Պատասխանողը նաև գտնում է, որ որոշակի խումբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարման առանձնահատուկ կարգը, այդ թվում՝ այդ հարաբերությունների էությունից բխող աշխատանքային հարաբերությունների դադարման անհրաժեշտության սուբյեկտիվ գնահատման հնարավորությունը չի կարող դիտվել կամայական, եթե այն հետապնդում է օբյեկտիվ և իրավաչափ նպատակ: Ըստ պատասխանողի՝ նույն տրամաբանությունն ընկած է նաև

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի հիմքում, որով սահմանվում է, որ հայեցողական պաշտոն զբաղեցնող պաշտոնատար անձը կարող է փոփոխվել քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության դեպքում: Այս դեպքում ևս սահմանվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարման հիմքերից տարբերվող առանձնահատուկ իրավակարգավորում, ինչն իրավաչափ է և բխում է պետական պաշտոնների տվյալ խմբի գործառույթային առանձնահատկություններից: Վերոշարադրյալի հիման վրա պատասխանողը գտնում է, որ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասը համապատասխանում է ՀՀ Սահմանադրության պահանջներին:

5. Սույն գործով վիճարկվող իրավական դրույթի սահմանադրականության հարցը պարզելու համար Սահմանադրական դատարանն առանցքային է համարում անդրադարձը հետևյալ հիմնահարցերին.

- քննության առարկա իրավակարգավորման բնույթը,
- արդյո՞ք բաժնետիրական ընկերության տնօրենն ունի հատուկ կարգավիճակ, որի ուժով նրան աշխատանքից ազատելու առնչությամբ ամրագրվել է ընդհանուր աշխատանքային օրենսդրությունից տարբերվող իրավական կարգավորում,
- արդյո՞ք քննության առարկա իրավահարաբերությունները ՀՀ օրենսդրության շրջանակներում ստացել են ամբողջական կանոնակարգում:

6. Վիճարկվող դրույթի խնդրահարույց բնույթը պայմանավորված է «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասում օգտագործվող «ցանկացած ժամանակ» ձևակերպմամբ:

Դիմողը, վկայակոչելով Սահմանադրության 1-ին հոդվածը, 3-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերը, 28-րդ հոդվածը, 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, 61-րդ հոդվածի 1-ին մասը, 79 և 80-րդ հոդվածները, առաջ է քաշում այն գաղափարը, որ ժողովը չպետք է իրավունք ունենա իր որոշմամբ, «ցանկացած ժամանակ», առանց որևէ

հիմնավորման աշխատանքից ազատել ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավարին, այլ դա պետք է արվի միայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված հիմքերով, որոնք նախատեսված են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ և 113-րդ հոդվածներում:

Հարկ է նշել, որ, վկայակոչելով բավականին մեծ թվով սահմանադրական նորմեր, այդուհանդերձ, դիմողն առարկայորեն չի կոնկրետացնում, թե այդ նորմերից որի սահմանադրաիրավական բովանդակությանը և ինչ առումով է հակասում օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասը, այլ միայն եզրակացնում է, որ իր նկատմամբ դրսևորվել է խտրական վերաբերմունք և խախտվել է Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, քանի որ իրեն ազատել են «անհիմն»:

ՀՀ սահմանադրական դատարանը վիճարկվող իրավադրույթի և դիմողի վկայակոչած սահմանադրաիրավական նորմերի բովանդակության վերլուծության հիման վրա արձանագրում է հետևյալը:

Դեռևս իր՝ 04.05.2010թ. ՄԴՈ-881 որոշման մեջ Սահմանադրական դատարանը ձևավորել է հետևյալ իրավական դիրքորոշումը. «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 գուրկ է օբյեկտիվ հիմքից և իրավաչափ նպատակից»:

Իսկ 11.10.2011թ. ՄԴՈ-991 որոշման մեջ մեկնաբանելով այդ պահին գործող Սահմանադրության 32-րդ հոդվածում ամրագրված աշխատանքի ընտրության ազատության սահմանադրական ինստիտուտը՝ Սահմանադրական դատարանը հանգել է հետևյալ եզրակացությանը. «Սահմանադրության 32-րդ հոդվածում երաշխավորված աշխատանքի ընտրության ազատությունը յուրաքանչյուր անհատի համար ապահովում է առանց խտրականության աշխատանքային հարաբերությունների մեջ մտնելու և իր մասնագիտական ու այլ ընդունա-

կություններն 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»:

Սույն գործի քննության շրջանակներում, Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ վիճարկվող իրավադրույթում նախատեսված նման բացառությունն ինքնանպատակ չէ. այն պայմանավորված է «տնօրեն-գործարար հարաբերություններ» առանձնահատկություններով: Կազմակերպության տնօրենը հանդես է գալիս որպես մասնակիցների շահերից բխող գործունեություն իրականացնող, այլ կերպ՝ տնտեսական ընկերության գործարար գործունեության հիմնական կազմակերպիչ ու ղեկավար, ում գործունեության որակն ուղղակիորեն անդրադառնում է, ի թիվս այլնի, տվյալ տնտեսական ընկերության շահութաբերության և այլ իրավաչափ սպասելիքների վրա:

Նկատի ունենալով, որ բաժնետիրական ընկերության տնօրենի աշխատանքային իրավական կարգավիճակն էականորեն տարբերվում է մնացած աշխատողների աշխատանքային իրավական կարգավիճակից, հաշվի առնելով նաև վերջինիս կողմից գործատուի ներկայացուցիչ հանդիսանալը և առանձնահատուկ լիազորություններով օժտված լինելու հանգամանքը, ինչպես նաև հիմնվելով Սահմանադրական դատարանի վերոնշյալ իրավական դիրքորոշումների վրա՝ դատարանն արձանագրում է, որ քննության առարկա հանդիսացող իրավադրույթը չի խախտում Սահմանադրության 28-րդ և 29-րդ հոդվածներով նախատեսված՝ օրենքի առջև բոլորի հավասարության և խտրականության արգելման սկզբունքները:

7. Անդրադառնալով բաժնետիրական ընկերության ժողովի լիազորությանը, համաձայն որի՝ նա կարող է՝ «ցանկացած ժամանակ» լուծել միանձնյա գործադիր մարմնի... հետ կնքված պայմանագիրը, Սահմանադրական դատարանը կրկին վերահաստատում է իր 07.07.2010թ. ՄԴՈ-902 որոշմամբ ձևակերպած իրավական դիրքորոշումը, համաձայն որի՝ տնտեսական գործունեության ազատությունը, ի թիվս այլնի, ենթադրում է գործատուին այնպիսի իրավազորությունների 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:

Սահմանադրական դատարանը հիմնվելով վերոնշյալ, ինչպես նաև քննության առարկային առնչվող իր մյուս որոշումների վրա՝ գտնում է, որ, ի թիվս այլնի, որպես օբյեկտիվ հիմք պետք է դիտել այն հանգամանքը, որ օրենքի վիճարկվող իրավադրույթը 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:

8. Դիմողը պնդում է, որ աշխատանքից ազատված անձի իրավունքի պաշտպանության արդյունավետությունը փոխհատուցման վճարմամբ ապահովելու հնարավորություն ինչպես օրենքով, այնպես էլ պայմանագրով նախատեսված չլինելու պայմաններում ակնհայտ է դառնում, որ առկա չէ

աշխատանքի իրավունքի խախտման բացասական իրավական հետևանքները վերացնելու որևէ իրական և գործուն միջոց, որպիսի պայմաններում անձի համար չի ապահովվում իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոց:

Այս առնչությամբ Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ վիճարկվող իրավադրույթում փոխհատուցման պահանջ օրենսդրորեն չսահմանելը չի կարող առաջ բերել Սահմանադրության հետ հակասության խնդիր: Օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասի բովանդակության վերլուծությունից ակնհայտ է, որ այն չի արգելում քաղաքացուն Շնկերության տնօրենի պաշտոն զբաղեցնելու առաջարկություն ստանալիս իր կողմից կնքվող պայմանագրում առաջադրել, որ իր հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը ցանկացած պահի լուծելու դեպքում իրեն տրամադրեն «արդարացի փոխհատուցում»:

9. Սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում ընդգծել նաև, որ ՀՀ 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» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածում: Այս հոդվածի 5-րդ մասն ըստ էության նախատեսում է բացառություն ընդհանուր կանոնից: Ընդ որում, նման բացառություն տեղ է գտել միայն վիճարկվող դրույթում: «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: Ընդունելով հանդերձ, որ նման իրավակարգավորումը գտնվում է օրենսդրի իրավասության շրջանակներում, հարկ է ընդգծել, որ այս ոլորտի աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորելիս անհրաժեշտ է նախատեսել լրացուցիչ ընթացակարգային երաշխիքներ՝ նման իրավահա-

րաբերություններում հայտնված անձանց իրավունքների պաշտպանության համար:

Ելնելով գործի քննության արդյունքներից և ղեկավարվելով Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության (2005 թվականի փոփոխություններով) 100-րդ հոդվածի 1-ին կետով, 102-րդ հոդվածով, «Սահմանադրական դատարանի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 63, 64 և 69-րդ հոդվածներով, Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը **Ո Ր Ո Շ Ե Ց .**

1. «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասը համապատասխանում է Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը:

2. Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 102-րդ հոդվածի երկրորդ մասի համաձայն սույն որոշումը վերջնական է և ուժի մեջ է մտնում հրապարակման պահից:

ՆԱԽԱԳԱՀՈՂ

Գ. ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ

28 հոկտեմբերի 2016 թվականի
ՍԴՈ-1316