
**ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՄԻԱՆՁՆՅԱ
ՓՈՐՇԱԴԻՐ ՄԱՐՄՆԻ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿԸ ՀՀ-ՈՒՄ**

ԲԱԲԱՅԱՆ Ս. Ա.

Տնտեսական ընկերության և այդ ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի հարաբերությունների նկատմամբ կիրառման ենթակա և կարգավորող քաղաքացիական և աշխատանքային իրավունքի նորմերի հարաբերակցության խնդիրը սուր բանավեճի առարկա է: Այն թե՛ տնտեսական, թե՛ գործնական առումով պահպանում է իր արդիականությունը: Որոշ հարցեր մինչև օրս էլ վիճելի են և ակտիվորեն քննարկվում են իրավաբանական գրականության մեջ¹:

Տնտեսական ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի լիազորություններով օժտված ֆիզիկական անձը կարող է հանդես գալ երկու տարբեր կարգավիճակներով, որոնք հստակ տարանջատելու միջոցով հնարավոր է խուսափել քաղաքացիական և աշխատանքային իրավունքների բախումից:

Իբրև տնտեսական ընկերության միանձնյա գործադիր մարմին հանդես եկող ֆիզիկական անձը արդյոք պարտավոր է աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվել տվյալ ընկերության հետ: Կարծում ենք՝ ոչ: Չէ՞ որ ըստ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 13-րդ հոդվածի, աշխատանքային հարաբերությունների էությունը հետևյալն է՝ աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառույթներ (աշխատանք՝ որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում)՝ ենթարկվելով ներքին կարգապահական կանոններին, իսկ գործատուն ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի պայմաններ: Այսինքն՝ տնտեսական ընկերության ղեկավարը որպես աշխատանքային գործառույթ, իրականացնում է կառավարչական (մենեջերական) պարտականություններ (ընկերության գործունեության ընդհանուր կառավարում, կոլեկտիվի ղեկավարում, բիզնեսի կազմակերպում և այլն): Սակայն այժմյան իրականությունն իր ուղղումներն է մտցնում:

Առաջին՝ ՀՀ-ում գրանցված տնտեսական շատ ընկերություններ իրականում գործունեություն չեն իրականացնում, հաստիքացուցակով աշխատողներ չունեն և ստեղծված են որպես բիզնեսի յուրատեսակ գործիքներ: Այսինքն՝ նման իրավաբանական անձինք, թեև գրանցված են որպես այդպիսին, սակայն ունեն ձևական բնույթ և հանդիսանում են բիզնես ոլորտում տեխնիկական խնդիրներ լուծող որոշակի գործիքներ: Որպես օրինակ, կարելի է հիշատակել ավելացված արժեքի հարկ վճարելուց խուսափելու նպատակով ստեղծված ընկերությունները: Մինչև հարկային

¹ Տե՛ս, օրինակ, **Карабелников Б. Р.** Трудовые отношения в хозяйственных обществах, М., 2003.

օրենսդրությամբ կանխարգելիչ միջոցների կիրառումը այդ ընկերությունները, որպես կանոն, ստեղծվում էին գործարքների (գործառնությունների) հարկվող շրջանառությունը նվազեցնելու նպատակով. «Անձինք, որոնց կողմից նախորդ օրացուցային տարում իրականացված՝ սույն օրենքի 6 հոդվածի 1-ին, 2-րդ և (կամ) 3-րդ կետերով սահմանված գործարքների (գործառնությունների) հարկվող շրջանառությունը չի գերազանցել 58,35 միլիոն դրամը, սույն օրացուցային տարում ԱԱՀ վճարող են համարվում այդ գործարքների հարկվող շրջանառությունը 58,35 միլիոն դրամը գերազանցելու պահից՝ 58,35 միլիոն դրամը (ԱԱՀ-ի շեմը) գերազանցող մասի համար»²:

Այդպիսի իրավաբանական անձինք, որպես կանոն, ունեն միանձնյա գործադիր մարմիններ, և ակնհայտ է, որ այդպիսի մարմինների կարգավիճակով հանդես եկող ֆիզիկական անձինք սույն տնտեսական ընկերություններում աշխատանքային գործառնություններ չեն իրականացնում՝ թեկուզև այն պատճառով, որ դրանցում կառավարելու բան չկա, քանզի կառավարչական աշխատանքի առարկան բացակայում է: Բսկ եթե աշխատանքային գործառնությամբ բացակայում է, ապա բացակայում են նաև աշխատանքային հարաբերությունները:

Երկրորդ՝ նույնիսկ այն տնտեսական ընկերություններում, որոնք իրականացնում են որոշակի առևտրային գործունեություն և ունեն աշխատողների կազմ, այդ թվում և մենեջերներ, դրանց միանձնյա գործադիր մարմնի պաշտոնում աշխատող ֆիզիկական անձը հաճախ առկա է զուտ ձևականորեն, իսկ իրական կառավարչական գործառնություններ իրականացնում է մեկ ուրիշ անձ, և միանձնյա գործադիր մարմինն ընդամենը իր ստորագրությունն է դնում փաստաթղթերի տակ, մի բան, որը չի կարելի աշխատանքային գործառնությունների իրականացում համարել: Որքան էլ բացասական վերաբերմունք ունենանք այսպես կոչվող «անվանական տնօրենների» գոյության պրակտիկայի նկատմամբ, այդուհանդերձ, չի կարելի չխոստովանել, որ այդ գործելակերպը շատ տարածված է, դրա դեմ օրենսդրական արգելքներ չկան, և դա անհնար է անտեսել նույնիսկ տեսական դատողություններում³: Պարզ է, որ անվանական տնօրեն ունեցող ընկերություններում տնօրենի և ընկերության միջև չկան աշխատանքային հարաբերություններ (դրանց բուն իմաստով):

Երրորդ՝ Բազմաթիվ տնտեսական ընկերություններում, որոնք ստեղծվել են որպես որոշակի բիզնես գործիքներ, կամ որոնք գոյություն ունեն այնքանով, որքանով հիմնադիրները (կամ մասնակիցները) չեն դադարեցնում դրանց գոյությունը, որպեսզի

² «Ավելացված արժեքի հարկի մասին» ՀՀ օրենքը (ՀՀՊՏ 1997.06.21/14), հոդված 3-րդ, մաս 1-ին:

³ Ճշտենք, որ «անվանական տնօրեններ» ասելով՝ նկատի ունենք ոչ թե հակաօրինական նպատակներով օգտագործվող դրածո անձանց, այլ նրանց, ովքեր, լինելով տնտեսվարող ընկերությունների միանձնյա գործադիր մարմիններ, իրական կառավարչական գործառնություններ չեն իրականացնում: Այդպիսի իրավիճակը կարող է լիովին արդարացվել և տեղավորվել իրավական շրջանակում:

խուսափեն ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված լուծարման բարդ գործընթացից, աշխատանքային հարաբերությունների բացակայության պայմաններում շարունակում են գործել որպես միանձնյա գործադիր մարմիններ: Մասնավորապես, գործնականում տարածված է այն երեվոյթը, որ ընկերության հիմնադիրը (կամ մասնակիցը) լուծարման գործընթացից խուսափելու նպատակով լուծում է ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի կարգավիճակով հանդես եկող անձի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, այնուհետև հարկային մարմիններին ներկայացնում է հայտարարություն ընկերության գործունեության դադարեցման(կասեցման) մասին: Այդ մարմիններն ընկերությունների անունից տրամադրում են տեղեկանքներ, ստորագրում են հաշվետվություններ և այլն: Նշված ընկերություններում միանձնյա գործադիր մարմնի հետ աշխատանքային հարաբերությունները սովորաբար դադարեցվում են հարկային պարտավորությունները բացառելու նպատակով:

Եվ այսպես, առաջին տեսակետը, որին մենք համամիտ ենք, հետևյալն է. տնտեսական ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի լիազորություններով օժտված անձի և ընկերության միջև պարտադիր չեն աշխատանքային իրավահարաբերությունները: Տվյալ պարագայում այդ անձն օժտված է քաղաքացիաիրավական կարգավիճակով, ուստի տվյալ դեպքում աշխատանքային իրավունքը կիրառելի չէ: Այս տեսակետին է Մ. Տելյուկինան, որի կարծիքով, ընկերության «միանձնյա գործադիր մարմինը, հավասարապես նաև կոլեգիալ գործադիր մարմնի անդամները կարող են ընկերության հետ կապված լինել աշխատանքային հարաբերություններով, այսինքն՝ լինել ընկերության աշխատողներ (սակայն հնարավոր են նաև միայն քաղաքացիական-իրավական հարաբերությունները)»⁴:

Ո՞րն է տնտեսական ընկերության և միանձնյա գործադիր մարմնի դերում հանդես եկող ֆիզիկական անձի հարաբերությունների էությունը: Այս հարցին պատասխանելու համար պարզենք, թե ինչպիսին է իրավաբանական անձի միանձնյա գործադիր մարմնի ի-րավական բնույթը: Քաղաքացիաիրավական այս բարդ խնդրին առնչվելով՝ փորձենք բացահայտել ամենաընդհանուր, սկզբունքային տեսանկյունները:

Միանձնյա գործադիր մարմնի իրավական կարգավիճակը կարելի է սահմանել «լիազորություն» և «իրավասություն» հասկացությունների միջոցով: Միանձնյա գործադիր մարմին օժտվում է լիազորություններով՝ կնքելու գործարքներ և կատարելու իրավաբանական նշանակություն ունեցող այլ գործողություններ, որոնք համարվում են բուն ընկերության գործողությունները, ինչպես նաև ընկերությունը ներկայացնելու երրորդ անձանց հետ փոխհարաբերություններում: Այստեղ առկա է տնտեսական ընկերության և դրա ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի լիազորություններով օժտված ֆիզիկական անձի հարաբերությունների նմանությունը ներկայացուցչության հարաբերություններին:

⁴ Телюкина М. В. Комментарий к Федеральному закону "Об акционерных обществах" (постатейный), М., 2005, с. 76.

Իհարկե, իրավաբանական անձի գործադիր մարմինը քաղաքացիական իրավահարաբերությունների ինքնուրույն սուբյեկտ չէ, հետևաբար՝ չի կարող համարվել այդ իրավաբանական անձի ներկայացուցիչ: Սակայն տնտեսական ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի դերում հանդես եկող ֆիզիկական անձը համարվում է հենց այդպիսի սուբյեկտ: Նրա վրա, որպես ինքնուրույն սուբյեկտի, պարտականություն է դրվում ներկայացնել տնտեսական ընկերության շահերը, և, ի վերջո, ֆիզիկական անձը ընկերությանը վնասներ պատճառելու համար կարող է ենթարկվել պատասխանատվության: Ճիշտ այդպես էլ, դասական ներկայացուցչությունում տնտեսական ընկերության գործադիր մարմնի դերում հանդես եկող ֆիզիկական անձի կնքած գործարքները իրավական հետևանքներ են առաջացնում ոչ թե հենց իր՝ ֆիզիկական անձի, այլ անմիջականորեն նրա կողմից ներկայացվող ընկերության համար: Որպես օրինակ, կարելի է հիշատակել բազմաթիվ նախադեպեր դատական պրակտիկայից, երբ ընկերության միանձնյա գործադիր մարմին հանդիսացող ֆիզիկական անձինք իրենց անունից կնքում են գործարքներ, իսկ կոնտրագենտներին վստահություն ներշնչելու նպատակով կնիքադրում են գործարքի փաստաթուղթը, ինչով գործարքի հետևանքները տարածվում են ընկերության վրա՝ իրականում նկատի չունենալով վերջինիս: ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 318-րդ հոդվածի 3-րդ կետը ներկայացուցչին արգելում է ներկայացվող ընկերության անունից գործարքներ կնքել անձամբ ինքն իր հետ: Ի դեպ, դատական պրակտիկայում այդ նորմը բազմիցս է տարածվել միանձնյա գործադիր մարմնի վրա, այսինքն՝ նման դեպքերում իրավաբանական մարմինը հավասարեցվում է ներկայացուցչին (չնայած վերջին ժամանակներս նկատվում է հակառակ մոտեցումը):

Այսպիսով, կարելի է պնդել, որ տնտեսական ընկերության հետ այդ ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի լիազորություններով օժտված ֆիզիկական անձի հարաբերությունները նման են ներկայացուցչության հարաբերություններին: Սույն հոդվածի նպատակներից ելնելով՝ դրանք կոչենք կարծեցյալ ներկայացուցչական:

Բացի երրորդ անձանց հետ հարաբերություններից (արտաքին հարաբերություններ), միանձնյա գործադիր մարմինն իրավասու է ներկայացնելու տնտեսական ընկերությունը կորպորատիվ կառավարման ոլորտում (ներքին հարաբերություններ): Սակայն այստեղ խոսքը ոչ թե տնտեսական ընկերության հետ տվյալ մարմնի հարաբերությունների, այլ միանձնյա գործադիր մարմնի և այդ ընկերության մյուս մարմինների միջև ծագող հարաբերությունների մասին է: Այդ հարաբերությունները կարգավորվում են քաղաքացիական (կորպորատիվ) օրենսդրությամբ և, հետևաբար, դրանց վրա չի տարածվում աշխատանքային իրավունքը:

Այժմ քննենք այն իրավիճակը, երբ տնտեսական ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի դերում հանդես եկող ֆիզիկական անձը այդ ընկերությունում իրականացնում է կառավարչական գործառնություններ: Այդ դեպքում այդպիսի ֆիզիկական անձը տնտեսական ընկերության հետ մտնում է աշխատանքային իրավահարաբերությունների

մեջ: Սակայն մեր արդեն քննած քաղաքացիական-իրավական (կարծեցյալ ներկայացուցչական) հարաբերությունները չեն տարրալուծվում վերը նշված աշխատանքային իրավահարաբերությունների մեջ, այլ գոյություն ունեն դրանց զուգահեռ:

Ինչպես երևում է, մեզ հետաքրքրող ոլորտում քաղաքացիական և աշխատանքային իրավունքների բախումն առաջանում է այն սխալ պատկերացումից, որ տնտեսական ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի կարգավիճակով հանդես եկող ֆիզիկական անձի և հենց իր՝ տնտեսական ընկերության միջև գոյություն ունի ընդամենը մեկ իրավահարաբերություն, որի ճյուղային պատկանելությունը անհրաժեշտ է որոշել⁵:

Սակայն ակնհայտ է, որ երկու սուբյեկտների միջև հնարավոր է նորմերի տարբեր խմբերով կամ նույնիսկ իրավունքի տարբեր ճյուղերով կարգավորվող մի քանի հարաբերությունների գոյությունը: Ենթադրենք՝ տնտեսական ընկերությունում աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա աշխատող իրավախորհրդատուին ընտրել են այդ ընկերության տնօրենների խորհրդի կազմում: Այս դեպքում այդ անձի և ընկերության միջև ծագում են քաղաքացիաիրավական (կորպորատիվ) հարաբերություններ, որոնք պետք է գոյություն ունենան աշխատանքային հարաբերություններին զուգահեռ: Իրավահարաբերությունների այդ երկու խումբը չեն տարրալուծվում, և յուրաքանչյուրը գոյություն ունի ինքնուրույն՝ թե քաղաքացիականը, թե աշխատանքայինը: Սակայն նշված իրավահարաբերությունները տարանջատելու խնդիրը ի հայտ է գալիս այն ժամանակ, երբ անհրաժեշտություն է առաջանում պարզելու տնտեսական ընկերության հետ այդ ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի կարգավիճակով հանդես եկող ֆիզիկական անձի հարաբերությունների բնույթը: Կարծում ենք՝ այդպիսի իրավիճակում ֆիզիկական անձը հանդես է գալիս երկու կարգավիճակով:

ա) որպես տնտեսական ընկերության միանձնյա գործադիր մարմին, որն օժտված է իրավաբանական անձի անունից գործարքներ և այլ իրավաբանական գործողություններ իրականացնելու լիազորություններով, ինչպես նաև կորպորատիվ կառավարման ոլորտում որոշակի իրավասություններով օժտված անձ,

բ) որպես կազմակերպության ղեկավար, որը կատարում է կառավարչական և կազմակերպչական գործառնություններ (ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագրով սահմանված այլ գործառնություններ):

Նման մոտեցման դեպքում այն հարցը, թե իրավունքի ո՞ր ճյուղով են կարգավորվում տնտեսական ընկերության և այդ նույն ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի

⁵ Տե՛ս, օրինակ, Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Соотношение трудового и гражданского законодательства (Новый Гражданский кодекс России и отраслевое законодательство, М., 1995); Коршунова Т. Ю. Правовое регулирование труда руководителя организации: единство и дифференциация (Журнал российского права, 1998, N 6); Глазырин В. В. Регулирование трудовых отношений: экспансия гражданского законодательства? (նույն տեղում, N 7):

լիազորություններով օժտված ֆիզիկական անձի հարաբերությունները, իր իմաստը կորցնում է: Այնտեղ, որտեղ ֆիզիկական անձը հանդես է գալիս տնտեսական ընկերության գործադիր մարմնի կարգավիճակով, նրա հարաբերությունները ընկերության հետ կարգավորվում են քաղաքացիական իրավունքով, իսկ այնտեղ, որտեղ նա հանդես է գալիս որպես աշխատող-վարձու մենեջեր՝ աշխատանքային իրավունքով:

Քաղաքացիական և աշխատանքային օրենսդրությունների միջև բախման հարցի նկատմամբ իրավագիտության մեջ ձևավորված դիրքորոշումներ արտահայտողները հաշվի չեն առնում տնտեսական ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի լիազորություններով օժտված ֆիզիկական անձի կարգավիճակի՝ վերը նշված երկակիության բնույթը: Քաղաքացիական և աշխատանքային իրավունքները տվյալ պարագայում կարգավորում են ֆիզիկական անձի և տնտեսական ընկերության միջև գոյություն ունեցող երկու տարբեր տեսակի հարաբերություններ, ուստի և իրավունքների ենթադրյալ բախումը բացակայում է: Սա սկզբունքային դրույթ է, որն առաջացնում է մի շարք կարևոր հետևանքներ և թույլ է տալիս նորովի դիտարկել շատ վիճելի հարցեր: Այսպես, անհրաժեշտ է տարանջատել «միանձնյա գործադիր մարմին» և «կազմակերպության ղեկավար» հասկացությունները, դրան համապատասխան՝ նպատակահարմար է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարել փոփոխություններ կամ լրացումներ, քանզի այդ իրավական ակտում նշված հասկացությունները նույնացվում են⁶: Համապատասխանաբար՝ նույնական չեն նաև «գործադիր մարմնի ձևավորումը» և «կազմակերպության ղեկավարին աշխատանքի ընդունելը», «միանձնյա գործադիր մարմնի լիազորությունների դադարեցումը» և «կազմակերպության ղեկավարին ազատելը» հասկացությունները: Դրանք նույնական ընկալելու սխալ մոտեցումը հանգեցնում է քաղաքացիական և աշխատանքային օրենսդրությունների ենթադրյալ բախմանը:

Վերը նշվածի լույսի ներքո քննենք տնտեսական ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի լիազորությունների վաղաժամկետ դադարեցմանը վերաբերող նորմերը, որպիսիք վեճեր են հարուցում գիտության մեջ և հակասություններ՝ դատական պրակտիկայում: ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքը, ինչպես նաև «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին», «Սահմանափակ պատասխանատվության ընկերությունների մասին» օրենքները նախատեսում են տնտեսական ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի լիազորությունների վաղաժամկետ դադարեցման հնարավորությունը մասնակիցների (բաժնետերերի) ընդհանուր ժողովի կամ էլ

⁶ Տնտեսավարող ընկերության կարծեցյալ ներկայացուցչական լիազորությունների իրականացումը որոշակի իրավաբանական գործողությունների կատարում է: Մինչդեռ աշխատանքային գործառույթը (աշխատանքը) ենթադրում է աշխատողի կողմից որոշակի փաստական գործողությունների կատարում, որոնք դրական արդյունք են տալիս գործատուին: Ուստի, իրավաբանական անձի մարմնի լիազորությունների իրականացումը չի կարող աշխատանքային գործառույթ լինել:

տնօրենների խորհրդի որոշմամբ: Օրենսդրի օգտագործած «լիազորությունների վաղաժամկետ դադարեցում» հասկացությունը ճշգրիտ է արտացոլում տվյալ իրավաբանական ակտի էությունը: Փաստորեն, օրենքով նախատեսվում է տնտեսական ընկերության միանձնյա գործադիր մարմին հանդիսացող ֆիզիկական անձին զրկել իր գործողություններով տվյալ ընկերության համար իրավական հետևանքներ ստեղծելու հնարավորությունից, այսինքն՝ դադարեցնել կարծեցյալ ներկայացուցչական հարաբերությունները ֆիզիկական անձի և տնտեսական ընկերության միջև: Այդպիսի նորմի գոյության պատճառն ակնհայտ է: Ներկայացուցչական հարաբերությունները ենթադրում են, որ ներկայացվողը պետք է լիովին վստահի ներկայացուցչին և անվերապահորեն իրավունք ունենա որևէ պահի, առանց պատճառների պարզաբանման, ներկայացուցչին զրկելու նրա լիազորություններից: Նշված իրավունքը իրավահարաբերության սուբյեկտի կամքի ինքնավարության արդյունք է: Այդ տեսակետից տնտեսական ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի լիազորությունների վաղաժամկետ դադարեցումն ունի այն նույն ներքին տրամաբանությունը, ինչ և լիազորագրի դադարեցումը:

Տնտեսվարող ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի կարգավիճակով հանդես եկող ֆիզիկական անձը, ինչպես և լիազորագիր ստացած անձը, առանձնապես օրինական շահ չունի լիազորություններ կատարելու, առավել ևս չունի նաև լիազորության որևէ սուբյեկտիվ իրավունք, ուստի և լիազորության դադարեցումը նրա ոչ մի իրավունքը կամ օրինական շահը չի խախտում: Նշված տեսակետը հիմնավորվում է նաև լիազորագրի՝ որպես միակողմանի գործարքի բնույթով: Այստեղից բխում է նաև մեկ այլ կարևոր հետևյալն: Ինչպես անթույլատրելի է նախկին ներկայացուցչի հայցով լիազորագրի դադարեցումը չեղյալ համարելու որոշումը վիճարկելու և լիազորությունները վերականգնելու հնարավորությունը, այնպես էլ անթույլատրելի է ֆիզիկական անձի՝ որպես տնտեսական ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի լիազորությունները վաղաժամկետ դադարեցնելու մասին որոշումը վիճարկելու և նախկինում եղած դրությունը վերականգնելու իրավական հնարավորությունը: Իհարկե, աշխատանքային պայմանագրի վաղաժամկետ դադարեցումը, ի տարբերություն լիազորությունների դադարեցման, շոշափում է կազմակերպության ղեկավարի իրավունքներն ու օրինական շահերը և աշխատանքից ազատելու որոշումը չեղյալ համարելու և պաշտոնում վերականգնելու հարցը լիովին թույլատրելի է: Մակայն հարկ է հաշվի առնել, որ, նախ, այդ հայցով վիճարկվում է աշխատանքից ազատելու և ոչ թե միանձնյա գործադիր մարմնի լիազորությունների դադարեցման որոշումը, և այստեղ խոսք կարող է լինել միայն աշխատանքային իրավահարաբերությունները, բայց ոչ իրավաբանական անձի մարմնի լիազորությունները վերականգնելու մասին: Երկրորդ՝ ազատման որոշումը հնարավոր է վիճարկել միայն այն դեպքում, եթե հայցվորն ապացուցում է, որ աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման հանգամանքները չեն համապատասխանում աշխատանքային իրավունքի նորմերին:

Կարծում ենք՝ սխալ է այն տարածված կարծիքը, որ կազմա- կերպության ղեկավարն իրավունք ունի իր ազատվելը վիճարկելու՝ վկայակոչելով այն իրողությունը, որ մասնակիցների (բաժնետերերի) ընդհանուր ժողով հրավիրելու և անցկացնելու ժամանակ խախտվել են կորպորատիվ օրենսդրության նորմերը (օրինակ, չի պահպանվել ժողով հրավիրելու կարգը, միանձնյա գործադիր մարմնի լիազորությունների դադարեցման հարցը օրակարգում չի դրվել, մասնակիցներին (բաժնետերերին) չի տրամադրվել անհրաժեշտ տեղեկատվություն, մասնակիցներից (բաժնետերերից) ինչ-որ մեկին չեն տեղեկացրել, որ ժողով է գումարվելու): Ընդհանուր ժողովներ հրավիրելու և անցկացնելու հետ կապված այդ բոլոր խախտումները շոշափում են միայն իրենց՝ մասնակիցների (բաժնետերերի) իրավունքները: Մեր համոզմամբ, տնտեսական ընկերությունների մասնակիցների (բաժնետերերի) ընդհանուր ժողովի որոշումները կարող են վիճարկել հենց իրենք՝ մասնակիցները (բաժնետերերը): Ուրիշ ոչ ոք, ներառյալ միանձնյա գործադիր մարմնի դերում հանդես եկող անձը, չի կարող վիճարկել այդպիսի որոշումները:

Ինչ վերաբերում է կազմակերպության ղեկավարին ազատելու որոշումն աշխատանքային իրավունքի նորմերի հիման վրա վիճարկելուն, ապա նման հայցը չի շոշափում միանձնյա գործադիր մարմնի լիազորությունները դադարեցնելու՝ տնտեսական ընկերության լիազորված մարմնի որոշման՝ ուժի մեջ մնալու հարցը: Կազմակերպության ղեկավարի պաշտոնից ֆիզիկական անձին հեռացնելու որոշումն անօրինական ճանաչելու և աշխատանքում վերականգ- նելու՝ այդ անձի հայցի բավարարումը չի հանգեցնում տվյալ ֆիզիկական անձի այն լիազորությունների առաջացմանը (վերականգնմանը), որոնք նա ուներ որպես տնտեսական ընկերության միանձնյա գործադիր մարմին: Վերականգնելու ենթակա են միայն ֆիզիկական անձի աշխատանքային իրավունքները, բայց ոչ քաղաքացիական-իրավական լիազորությունները:

Վերոգրյալը թույլ է տալիս ենթադրել, որ տնտեսական ընկերության հետ այդ ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի լիազորություններով օժտված ֆիզիկական անձի քաղաքացիաիրավական (կորպորատիվ) և աշխատանքային հարաբերությունների, համապատասխանաբար, այդպիսի ֆիզիկական անձի քաղաքացիաիրավական և աշխատանքային կարգավիճակների հստակ տարանջատումը թույլ կտա խուսափել քաղաքացիական իրավունքի և աշխատանքային իրավունքի նորմերի բխումից, ինչպես նաև ավելի հիմնավորված պաշտպանել տնտեսական ընկերության մասնակիցների (բաժնետերերի) շահերը, որոնց օգտի համար է գործում այդ ընկերությունը:

**ПРАВОВОЙ СТАТУС ЕДИНОЛИЧНОГО
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ХОЗЯЙСТВЕННОГО ОБЩЕСТВА В РА**

БАБАЯН С. А.

Резюме

Новый Трудовой кодекс (ТК) РА несколько снизил накал полемики, касающейся соотношения норм гражданского и трудового права, регулирующих отношения единоличного исполнительного органа хозяйственного общества с этим обществом. Тем не менее данная проблема остается актуальной с теоретической и практической точек зрения. По сей день некоторые вопросы являются спорными и активно дискутируются в юридической литературе. В силу сказанного во избежание коллизии гражданского и трудового права следует провести четкое разграничение двух разных ипостасей, в которых может выступать физическое лицо, наделенное полномочиями единоличного исполнительного органа хозяйственного общества.