

**ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ՆԱԽԱԶԵՌՆՈՒԹՅԱՄԲ ԻՐ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑՉԻ
ՀԵՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԴԱԴԱՐՄԱՆ
ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ**

ԱՐՄԵՆ ՀԱՅԿՅԱՆՅ, ՄԱՆԵ ԿԱՐԱՊԵՏՅԱՆ

Ուսումնասիրության թեման նվիրված է գործատուի ներկայացուցչի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարման ինստիտուտին:

Գործատուի ներկայացուցչի՝ որպես աշխատանքային իրավունքի սուբյեկտի հատուկ դերակատարությունը բնութագրում է նրա կարգավիճակի յուրահատկությունը, ուստի նրա հետ հարաբերություններում կիրառվում են աշխատանքային օրենսդրության ինչպես ընդհանուր, այնպես էլ հատուկ կարգավորումները: Այս համատեքստում ակնհայտ է, որ, ի տարբերություն կազմակերպության մնացած աշխատողների, գործատուի ներկայացուցչի աշխատանքային իրավական կարգավիճակը դուալիստական բնույթի է, քանի որ մի կողմից նա կնքում է աշխատանքային պայմանագրեր գործատուի անունից կամ, օրինակ, կիրառում կարգապահական ներգործության միջոցներ, իսկ մյուս կողմից կատարում է աշխատանք և ստանում աշխատավարձ: Հողվածում ուսումնասիրվել է արտասահմանյան երկրների փորձը, անդրադարձ է կատարվել դոկտրինալ մտտեցումներին, և ներկայացվել է ինդրի շուրջ առկա ՀՀ դատական պրակտիկան:

Հեղինակներն առաջարկում են օրենսդրորեն կարգավորել նաև գործատուի ներկայացուցչի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարման առանձնահատկությունները՝ սահմանելով կազմակերպությունների իրավունքը՝ լուծելու գործատուի ներկայացուցչի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը առանց որևէ հիմքի և ցանկացած ժամանակ:

Բանալի բառեր – *աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, գործատուի ներկայացուցիչ, գործատուի նախաձեռնություն, դատական պրակտիկա, բաժնետիրական ընկերություն, սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերություն, աշխատանքային կարգավիճակը, օտարերկրյա և միջազգային փորձ*

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված է այն անձանց շրջանակը, որոնք կարող են հանդես գալ որպես գործատուի ներկայացուցիչ և նրա անունից իրացնել վերջինիս համար սահմանված իրավունքները: Գործատուի ներկայացուցիչները, օրինակ՝ կազմակերպության գործադիր մարմնի ղեկավարը, աշխատանքային հարաբերությունների մեջ են նաև կազմակերպության հետ՝ միևնույն ժամանակ լինելով աշխատող: Մենք լիովին համամիտ ենք Մ.

Ի. Գուբենկոյի այն դիտարկմանը, որ գործատուի ներկայացուցչի գործունեության յուրահատկությունները ենթադրում են նրա առանձնահատուկ կարգավիճակը, որն էականորեն տարբերվում է այլ աշխատողների կարգավիճակից¹: Գործատուի ներկայացուցչի՝ որպես աշխատանքային իրավունքի սուբյեկտի հատուկ դերակատարությունը բնութագրում է նրա կարգավիճակի յուրահատկությունը, որից էլնելով նրա հետ հարաբերություններում կիրառվում են աշխատանքային օրենսդրության ինչպես ընդհանուր, այնպես էլ հատուկ կարգավորումները²: Այս համատեքստում ակնհայտ է, որ, ի տարբերություն կազմակերպության մնացած աշխատողների, գործատուի ներկայացուցչի աշխատանքային իրավական կարգավիճակը դուալիստական է, քանի որ մի կողմից նա կնքում է աշխատանքային պայմանագրեր գործատուի անունից, արձակում աշխատանքային պայմանագրի լուծման հրամաններ կամ, օրինակ, կիրառում կարգապահական ներգործության միջոցներ և այլն, իսկ մյուս կողմից կատարում է աշխատանք և ստանում աշխատավարձ: Վերը նշվածը հաշվի առնելով՝ անհրաժեշտ է օրենսդրորեն կարգավորել նաև գործատուի ներկայացուցչի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարման առանձնահատկությունները, քանի որ, օրինակ, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերի հիմնական մասը գործատուի ներկայացուցչի դեպքում կիրառելի չէ, բացի այդ՝ գործատուի ներկայացուցչի աշխատանքից ակնկալիքները և նրա աշխատանքին ներկայացվող որակները հիմնականում չափելի չեն: Գործատուի ներկայացուցչին է պատասխանատու կազմակերպության զարգացման, արդյունավետ գործունեության, իսկ առևտրային կազմակերպությունների դեպքում՝ նաև շահույթ ստանալու համար: Գործատուի ներկայացուցչին այն աշխատողը չէ, որից պահանջվում է սահմանված ժամերին գտնվել աշխատանքի վայրում և կատարել իրեն վերապահված գործառնությունները, հակառակը՝ հենց գործատուի ներկայացուցչին է ընտրում կադրերին և կազմակերպում նրանց աշխատանքը, կառավարում կազմակերպության գույքը, հանդես գալիս նրա անունից և այլն: Շատ հաճախ գործատուի ներկայացուցչի սխալները կամ ոչ կոմպետենտությունը կարող են ճակատագրական լինել կազմակերպության համար՝ ընդհուպ հանգեցնելով դրա գործունեության դադարեցմանը: Այս տեսանկյունից հիմնադիրների կամ կազմակերպության բարձրագույն մարմինը պետք է ունենա բացարձակ հայեցողություն գործադիր մարմնի ղեկավարի ընտրության հարցում: Սույն հոդվածում հեղինակները վեր են հանել գործատուի ներկայացուցչի հետ գործատուի նա-

¹ Стé u Губенко М. И. Особенности правового регулирования труда руководителей организации: некоторые вопросы теории и практики. // Вестник экономики, права и социологии, 2016, № 1, էջ 120:

² Стé u Кузнецова В. В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015, էջ 14:

խաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման ինստիտուտի իրավական խնդրահարույց կարգավորումները և իրավական բացերը հանդես գալով այդ բնագավառում օրենսդրության կատարելագործմանն ուղղված առաջարկություններով:

Մենք համամիտ ենք Պ. Դրուկերի այն դիրքորոշմանը, որ դեկավար են մտավոր աշխատանք կատարող այն անձինք, մենեջերները կամ պրոֆեսիոնալները, որոնք իրենց կարգավիճակի կամ գիտելիքների բերումով պարտավոր են ընդունել այնպիսի որոշումներ, որոնք ազդում են կազմակերպության գործունեության վրա³:

Գործատուի ներկայացուցչի աշխատանքային իրավական կարգավիճակի մասին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը միայն մեկ հոդված է նախատեսում. *«Կազմակերպության կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերություններում որպես գործատուի ներկայացուցիչ հանդես է գալիս կազմակերպության ղեկավարը (տնօրեն, գլխավոր տնօրեն, նախագահ և այլն): Օրենքով կամ կազմակերպության կանոնադրությամբ նախատեսված դեպքերում կամ իրենց լիազորությունների սահմաններում գործատուներին կարող են ներկայացնել նաև այլ անձինք: Գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային իրավունքի բնագավառի իր լիազորությունները կամ դրանց մի մասը փոխանցելու քաղաքացիներին կամ իրավաբանական անձանց»* (27-րդ հոդված):

ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է. *«Յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք: Աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով»*:

Այս կարգավորումների համատեքստում ստեղծվում է նաև տպավորություն, որ գործատուի ներկայացուցչի հետ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել միայն աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված հիմքերով: Այդուհանդերձ, նման մոտեցումը գործնականում իրագործելի լինել չի կարող, կամ առնվազն խիստ դժվար իրագործելի է, քանի որ տնօրենի ամենօրյա գործունեությունը չի հսկվում կազմակերպության այլ մարմինների կողմից, ինչով պայմանավորված՝ աշխատանքային կարգապահությանն առնչվող պայմանագրի լուծման հիմքերը նրա նկատմամբ գործնականում կիրառելի չեն, բացի այդ՝ տնօրենի նկատմամբ կիրառելի չէ նաև վստահությունը կորցնելու (բացառությամբ գաղտնիք հրապարակելու ենթահիմքի), պարտադիր բժշկական զննություն չանցնելու և մի շարք այլ հիմքեր: Ի վերջո, տնօրենի աշխատանքը չափում են արդյունքով, որն էլ իր հերթին աշխատանքային հարաբերություններում պայմանագրի լուծման հիմք չէ: Օրինակ՝ ամենապարտաճանաչ տնօրենը կարող է չունենալ հաճախորդներ ներգրավելու, գործընկերների հետ շահավետ հա-

³ Ст' у Друкер П. Эффективный руководитель. М., Манн, Иванов и Фербер, 2012, էջ 240, ISB № 978-5- 91657-428, էջ 9:

րաբերություններ ձևավորելու և մի շարք այլ ունակություններ⁴, ուստի ողջամիտ չէ կազմակերպությունների հիմնադիրներին կամ բարձրագույն մարմինն պարտավորեցնել սպասել այնքան, մինչև տնօրենը թույլ կտա աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված որևէ ոչ իրավաչափ արարք, քանի որ այդ դեպքում կարող են առհասարակ ձախողվել կազմակերպության հիմնադրման նպատակը և ակնկալիքները:

Ընդ որում, մենք այս գործոնները չենք կապում կազմակերպության տեսակի հետ՝ առևտրային կամ ոչ առևտրային, քանի որ, եթե առևտրային կազմակերպության դեպքում տնօրենին ազատելու հայեցողությունը միտված է ապահովելու տնտեսական գործունեության ազատությունը, ապա այն պակաս կարևոր չէ նաև տնտեսական գործունեություն չիրականացնող կազմակերպությունների պարագայում: Օրինակ, եթե հիմնադրամի նպատակն է կրթական կամ մշակութային գործունեություն իրականացնելը, սակայն տնօրենը, չնայած ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված բոլոր պահանջների պահպանմանը, չի կարողանում զարգացնել կազմակերպությունը, կազմակերպել մշակութային միջոցառումներ կամ իրականացնել կրթական ծրագրեր, ապա, միևնույնն է, իրավաբանական անձի բարձրագույն մարմինը պետք է ունենա տնօրենի աշխատանքը գնահատելու և նրա հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու բացարձակ հայեցողություն:

Այս պահին խնդիրը մասնակի լուծված է տարբեր կազմակերպությունների մասին օրենքներով: Օրինակ՝ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» 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»:

«Սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունների մասին» օրենքի 36-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, ի թիվս ընդհանուր ժողովի բացառիկ լիազորությունների, սահմանում է նաև ընկերության գործադիր մարմինների ձևավորումը և նրանց **լիազորությունների վաղաժամկետ դադարեցումը**:

«Հիմնադրամների մասին» օրենքի 27-րդ հոդվածի 5-րդ մասը սահմանում է. «Չոգաբարձուների խորհուրդն իրավունք ունի **ցանկացած ժամանակ լուծել կառավարչի** հետ կնքված պայմանագիրը՝ օրենքով, հիմնադրամի կանոնադրությամբ և տվյալ պայմանագրով սահմանված կարգով»:

Առանձին կազմակերպությունների մասին օրենքները կիրառելի են գործատուի ներկայացուցչի հետ աշխատանքային հարաբերություններում, քանի որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 2-

⁴ Մասնագիտական ունակությունների անբավարարության հիմքը նույնպես խիստ խնդրահարույց է, քանի որ սահմանված չէ այդ ունակությունների գնահատման օբյեկտիվ չափիչ, ինչը, իհարկե, գիտական այլ քննության թեմա է:

րոյ մասը սահմանում է, որ աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառների կարգավորման առանձնահատկությունները կարող են սահմանվել օրենքով: Մեր համոզմամբ՝ գործատուի ներկայացուցչի աշխատանքային իրավական կարգավիճակի առանձնահատկությունները հաշվի առնելով՝ նրա և կազմակերպության միջև հարաբերություններն աշխատանքային հարաբերությունների առանձին բնագավառ են:

Այդուհանդերձ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով գործատուի ներկայացուցչի հետ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկություններ սահմանված չլինելու պատճառով մոտեցումն այս ինստիտուտին միատեսակ չէ, քանի որ միշտ կարող են լինել օրենքներ առանձին կազմակերպությունների մասին, որոնք կա՛մ չեն կարգավորի նշված խնդիրը, կա՛մ գուցե այլ կերպ կկանոնակարգեն, քան այլ տեսակի կազմակերպության մասին օրենքն է կարգավորում:

Բացի այդ, վերը նշված օրենքներով սահմանված չէ, որ գործատուի ներկայացուցչի հետ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել առանց ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված հիմքերի: Իհարկե, մեր համոզմամբ՝ **«ցանկացած ժամանակ»** եզրույթն ինքնին ենթադրում է **«առանց հիմքերի»** բաղադրիչը, քանի որ հակառակ դեպքում «ցանկացած ժամանակ»-ը կիրառելի չի լինի, քանի դեռ հիմքը առկա չէ, այդուհանդերձ այս անորոշությունը դատարանների կողմից տարբերությամբ մեկնաբանությունների հիմք է դառնում: Օրինակ՝ ԵԿԴ/1896/02/13 քաղաքացիական գործով առաջին ատյանի դատարանը, անդրադառնալով «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» օրենքի 88-րդ հոդվածի 5-րդ մասի կիրառմամբ գործատուի ներկայացուցչի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարմանը, կատարել է հետևյալ մեկնաբանությունը. *«Մինչդեռ վերը նշված իրավունքը չի կարող իրականացվել բացարձակ կերպով, քանի որ, ինչպես վերևում Դատարանն արձանագրել է, այդ իրավանքով աշխատանքային իրավահարաբերությունների դադարման կարգ սահմանված չէ, և աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարող են դադարեցվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով կամ աշխատանքային նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերով նախատեսված հիմքերով, իսկ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքը նման նորմեր չի պարունակում»:*

Իրավական խնդիրը

Արդյոք գործատուի ներկայացուցչի հետ աշխատանքային հարաբերությունները կարող են դադարել առանց որևէ հիմքի, ցանկացած ժամանակ, թե՛ որոշակի հիմքերի առկայությունը պարտադիր է:

Արտասահմանյան երկրների փորձը և դոկտրինալ մոտեցումները

Ավելորդ չենք համարում ներկայացնել խնդրի վերաբերյալ համաշխարհային իրավական մտքի զարգացումների և օրինաչափությունների, ինչպես նաև այլ երկրների փորձը, եթե ոչ դրանք կրկնօրինա-

կելու, ապա գոնե դրանց ընդունելի դրույթները մեր օրենսդրական դաշտ ներդնելու համար: Գաղտնիք չէ, որ Հայաստանի երրորդ Հանրապետության օրենսդրությունը ձևավորվել է մոդելային օրենսդրության հիման վրա, ուստի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հիմնական բովանդակությունը համընկնում է ՌԴ աշխատանքային օրենսգրքին, իսկ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» օրենքը՝ ՌԴ բաժնետիրական ընկերությունների մասին օրենքին՝ իհարկե, ծավալային առումով զիջելով դրանց⁵:

Գործատուի ներկայացուցչի հետ առանց որևէ հիմքի աշխատանքային պայմանագրի լուծման խնդիրը Ռուսաստանի Դաշնությունում լուծվել է ՌԴ Սահմանադրական դատարանի մակարդակով. վերջինս 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. դատարանը մեկնաբանել է, որ տնօրենը, ի տարբերություն մնացած աշխատողների, ղեկավարում է կազմակերպությունը, կազմակերպության անունից իրականացնում է իրավաբանորեն կարևոր գործառույթներ, 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 դիրքորոշումներին⁶:

Այսօր բազմաթիվ երկրներում է սահմանված գործատուի իրավունքը՝ առանց որևէ պատճառի ազատելու աշխատողին՝ վճարելով որոշակի փոխհատուցում ծանուցման ժամկետները խախտելու, առանձին դեպքերում նաև՝ առանց պատճառի ազատելու համար (Ավստրիա, Պորտուգալիա, Միացյալ Թագավորություն (այստեղ ծանուցման ժամկետները խախտելու դիմաց փոխհատուցում տրամադրելու դեպքում գործատուն կարող է պահանջել, որ ծանուցման ժամանակահատվածում աշխատողը չաշխատի այլ և հատկապես մրցակից կազմակերպությունում), ԱՄՆ (այստեղ դաշնային մակարդակով նման կարգավորում չկա, ուստի պայմանագրային կամ նահանգային այլ կարգավորման բացակայության դեպքում գործատուները կարող են առանց որևէ պատճառի ազատել աշխատողներին նաև առանց որևէ փոխհատուցման կամ նախապես ծանուցելու), Բրազիլիա)⁷ և այլն:

⁵ ՌԴ աշխատանքային օրենսգրքի 278-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է նույն իրավական նորմը, ինչ «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածը:

⁶ Տե՛ս ՌԴ Սահմանադրական դատարանի 15.03.2005 թ. թիվ 3 որոշում:

⁷ Տե՛ս http://www.bbc.com/russian/business/2015/01/150122_vert_cap_worst_countries_for_sacking

Իրավաբանական դոկտրինը զարգացել է այն ուղղությամբ, որ իրավաբանական անձ հանդիսացող գործատուի դեպքում սեփականատերերը պետք է ունենան առանց որևէ հիմքի, ցանկացած ժամանակ տնօրենի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման իրավունք⁸:

Ա. Ֆ. Նուրտդինովայի կարծիքով՝ տնօրենն օժտված է իր լիազորությունները չարաշահելու բավականին լայն հնարավորություններով, և այն տնօրենը, որը համաձայն չէ կազմակերպությունը ղեկավարելու՝ սեփականատիրոջ սահմանած ուղղություններին, դժվար թե լինի նրա գույքային իրավունքների վստահելի պաշտպան⁹: Նմանատիպ կարծիք է հայտնել նաև Ս.Պ.Մավրինը՝ նշելով, որ առևտրային կազմակերպության ղեկավարը վարձու աշխատող չէ և կարգավիճակով ավելի մոտ է ձեռնարկատիրոջը¹⁰:

Հայաստանի Հանրապետության դատական պրակտիկան

Հայաստանի Հանրապետության դատարանները քննել են բաժնետիրական ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավարի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցմամբ պայմանավորված վեճ, որի շրջանակներում կազմակերպությունն առանց ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով սահմանված հիմքերի դադարեցրել էր գործադիր մարմնի ղեկավարի հետ աշխատանքային հարաբերությունները՝ առաջնորդվելով «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» օրենքի 88-րդ հոդվածի պահանջներով:

Առաջին ատյանի և վերաքննիչ դատարանները նշված գործով գործատուի ներկայացուցչի ազատումը համարել էին անօրինական՝ պատճառաբանելով, որ ժողովն իրավունք չունի առանց ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված հիմքի լուծելու տնօրենի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը:

ՀՀ վճռաբեկ դատարանն իր 14.01.2015 թ. ԵԿԴ/1896/02/13 որոշմամբ հայտնել է հետևյալ իրավական դիրքորոշումը. «... բաժնետիրական ընկերության տնօրենի հետ կնքված պայմանագրի լուծումը, պայմանավորված լինելով բաժնետերերի իրավունքներով և շահերով, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման՝ օրենքով նախատեսված որևէ հիմք կարող է և չպարունակել»:

Նշված որոշման վերաբերյալ ՀՀ վճռաբեկ դատարանի չորս դատավորներ ներկայացրել են հատուկ կարծիք՝ անդրադառնալով իրավական կարգավորման սահմանադրաիրավական բնույթին:

ՀՀ Սահմանադրական դատարանն իր 28.10.2016 թ. ՄԴՈ-1316 որոշմամբ հայտնել է հետևյալ իրավական դիրքորոշումը. «Անդրա-

⁸ Տե՛ս **Нуртдинова А. Ф.** Увольнение руководителя организации по пункту 2 статьи 278 ТК Российской Федерации: коммент. к постановлению Конституционного Суда // Трудовое право, 2005. № 6, էջ 34-35:

⁹ Տե՛ս նույն տեղը:

¹⁰ Տե՛ս **Маврин С. П.** Трудовое право в решениях Конституционного Суда РФ // Правоведение, 2006, № 4, էջ 43:

դառնալով բաժնետիրական ընկերության ժողովի լիազորությանը, համաձայն որի՝ նա կարող է «ցանկացած ժամանակ» լուծել միանձնյա գործադիր մարմնի... հետ կնքված պայմանագիրը, Սահմանադրական դատարանը կրկին վերահաստատում է իր 07.07.2010 թ. 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»:

Ներկայումս գործող դատական պրակտիկան վերաբերում է առանց հիմքի բաժնետիրական ընկերության գործադիր մարմնի ղեկավարի հետ աշխատանքային հարաբերությունների դադարման ինստիտուտի մեկնաբանմանը, որն անշուշտ կարող է կիրառելի համարվել նաև առևտրային այլ կազմակերպությունների դեպքում այնքանով, որքանով տվյալ առևտրային կազմակերպության մասին օրենքը սահմանում է առանց հիմքի պայմանագրի լուծման հնարավորությունը:

Առաջարկություններ

Վերլուծելով վերը շարադրվածը՝ հանգում ենք այն եզրակացության, որ գործատուի ներկայացուցչի հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հարաբերությունները պատշաճ և միատեսակ իրավական կարգավորում չեն ստացել, ինչի հետևանքով առկա է օրենսդրական բաց, որն անհրաժեշտ է լրացնել:

Մեր համոզմամբ՝ խնդրի լավագույն լուծումը կլինի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածը լրացնել նոր 4-րդ մասով հետևյալ

բովանդակությամբ. **«4. Չորձատուի ներկայացուցչի հետ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել առանց սույն հոդվածում թվարկված հիմքերի՝ կազմակերպության բարձրագույն մարմնի որոշմամբ».**

АРМЕН АЙКЯНЦ, МАНЕ КАРАПЕТЯН – Особенности прекращения трудовых отношений с представителем работодателя по инициативе работодателя. – Тема исследования посвящена институту прекращения трудовых отношений с представителем работодателя.

Особая роль представителя работодателя как субъекта трудового права характеризует уникальность его статуса, вследствие чего в отношениях с ним применяются как общие, так и специальные нормы трудового законодательства. В данном контексте очевидно, что, в отличие от остальных работников организации, правовой статус представителя работодателя двойственен, так как с одной стороны он заключает трудовые договоры от имени работодателя или например применяет меры дисциплинарного воздействия, а с другой стороны выполняет работу и получает зарплату. В рамках статьи изучен опыт зарубежных стран, упомянуты доктринальные подходы, представлена существующая судебная практика РА по данному вопросу.

Завершая работу, авторы предложили законодательно закрепить особенности прекращения трудовых отношений с представителем работодателя, определив право организаций расторгнуть трудовой договор с представителем работодателя в любое время без каких-либо оснований.

Ключевые слова: *расторжение трудового договора, представитель работодателя, инициатива работодателя, судебная практика, акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью, трудовой статус, международный и иностранный опыт*

ARMEN HAYKYANTS, MANE KARAPETYAN – Peculiarities of Termination of Employment Relations with an Employer's Representative at the Initiative of the Employer. – The topic of the Article is dedicated to the institute of termination of employment relations with the employer's representative. The special role of the employer's representative, as a subject of labor law, characterizes the uniqueness of his/her status, as a result of which both general and special regulations of the labor legislation are applied in relations with him/her. In this context, it is obvious that unlike other employees of the organization, the employment legal status of the employer's representative is dualistic, since, on the one hand, he/she enters into employment contracts on behalf of the employer or applies disciplinary measures as an example, and on the other hand, he/she performs work and receives a salary. Within the scope of this Article, the experience of foreign countries was studied, doctrinal approaches were referred to, and the existing RA judicial practice on the issue was presented alongside with the practice of the Republic of Armenia around the problem. Having completed the work, the authors proposed to legislate also the specifics of termination of employment relations with an employer's representative, establishing the right of organizations to terminate an employment contract concluded with an employer's representative without any grounds and at any time.

Key words: *termination of an employment contract, employer's representative, employer's initiative, jurisprudence, joint-stock company, limited liability company, labor status, international and foreign experience*