

ՍՏԱՐՏԱՓՆԵՐԸ ԵՎ ՀՀ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՄԲ ԱՌԱՋԱՐԿՎՈՂ ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ՍՈՂԵԼՆԵՐԸ

ՎԱՀՐԱՄ ԱՎԵՏԻՍՅԱՆ

Հոդվածը նվիրված է ՀՀ օրենսդրությամբ ստարտափային ընկերություններին առաջարկվող բիզնեսի վարման համար իրավաբանական անձի առավել արդյունավետ կազմակերպաիրավական ձևի ընտրության, հսկողության և վերահսկողության համակարգերի սահմանման, կորպորատիվ կառավարման գործում բաժնետիրական համաձայնագրի դերակատարության, կորպորատիվ կոնֆլիկտների, իրավունքի ինքնապաշտպանության, ինչպես նաև ընկերության կառավարման մոդելի ընտրության հետ կապված խնդիրների վերհանմանը և դրանց լուծմանն ուղղված առաջարկների ներկայացմանը:

Բանալի բառեր – ստարտափ ընկերություններ, բաժնետիրական համաձայնագիր, կորպորատիվ կառավարում, հասարակ բաժնետոմսի դասեր, կորպորատիվ բախումներ, իրավունքի ինքնապաշտպանություն, կառավարման մոդելներ

«Ստարտափ»¹ եզրույթն օգտագործվում է այն կազմակերպությունների համար, որոնք ունեն գործառնական կարճ պատմություն, հիմնադիրների կարծիքով՝ բազմապիսի ոլորտներում կիրառվող գաղափարներ, որոնց իրականացման կամ զարգացման համար պահանջվում են ֆինանսական լուրջ ներդրումներ, ինչպես նաև կազմակերպությունն արդյունավետ կառավարելու համար անհրաժեշտ այլ ռեսուրսներ: Ստարտափները սովորաբար հիմնադրվում են մեկ կամ մի քանի անձանց կողմից, նրանց գործունեությունը ֆինանսական ներդրումների առումով խիստ ռիսկային է, ուստի նման կազմակերպություններն իրենց գործունեությունը սկսում են բարձր ծախսերով և սահմանափակ եկամուտներով, ներդրումներ ներգրավում են ոչ ավանդական այնպիսի աղբյուրներից, ինչպիսիք են փոխարկելի փոխառությունները, քրուդֆանդինգը², վենչուրային կա-

¹ Ստարտափ (անգլ.՝ startup company, startup, բառացիորեն՝ «սկսվող»), գործառնական կարճ պատմություն ունեցող ընկերություն: Եզրույթն առաջին անգամ օգտագործվել է «Ֆորբս» ամսագրում, 1973 թվականի օգոստոսին:

² 2022 թվականի փետրվարի 8-ին ՀՀ կենտրոնական բանկի կողմից հաստատվել է ներդրումային քրաուդֆանդինգի (արժեթղթերի վաճառքի միջոցով իրականացվող քրաուդֆանդինգի) ծառայությունները կարգավորող ենթաօրենսդրական ակտերի փաթեթը, ինչը կարող է կարևոր նշանակություն ունենալ ձեռնարկատիրական գործունեություն իրականացնող անձանց, հատկապես նորաստեղծ և ՓՄՁ ընկերությունների համար քրաուդֆանդինգի հարթակների միջոցով պարզեցված կարգով, առանց թա-

պիտալը³ և այլն: Հարկ է նշել, որ ներկայումս ճանաչված բազմաթիվ ընկերությունների կողմից սպառողին առաջարկվող հայտնի ապրանքները, ծրագրերը, հավելվածներն ու կայքերը ոչ վաղ անցյալում ստարտափային ընկերություններ հանդիսացող խոշոր կազմակերպությունների մտքի արգասիքն են (օրինակ՝ Apple, Microsoft, Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, Uber և այլ):

Մակայն միայն կենսունակ գաղափարի և հավանական ներդրողների առկայությունը բավարար չէ, որ ստարտափային ընկերությունը հաջողի, իսկ հիմնադիրները կարողանան զարգացող ընկերության նկատմամբ պահպանել իրենց հսկողությունը և արդյունավետ մասնակցել ընկերության կառավարման գործին: Դրա համար անհրաժեշտ պայման են նաև գործարարների շրջանում կորպորատիվ կառավարման, կորպորատիվ իրավունքների իրականացման, դրանց պաշտպանության, կորպորատիվ բախումների և կորպորատիվ կառավարման մոդելների վերաբերյալ անհրաժեշտ գիտելիքների առկայությունը, ինչպես նաև բիզնեսի իրականացման համար իրավաբանական անձի կազմակերպահրավական ճկուն ձևի ընտրությունը: Մեր կարծիքով՝ նշված խնդիրների լուծման համար ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված իրավաբանական անձի առավել հարմար կազմակերպահրավական ձևը բաժնետիրական ընկերությունն է, որը հնարավորություն է տալիս մոդելավորելու կորպորատիվ կառավարման տարաբնույթ իրավիճակներ, ապահովելու տարբեր ներդրողների ներգրավման գրավիչ կառուցակարգեր:

«Կառավարել» եզրույթը ծագել է լատիներեն «administration» և «gubernare» (ղեկավարում, համակարգում) բառերից: Է. Բ. Սդայանի բացատրական բառարանում «կառավարել» բառը ունի շատ լայն իմաստ՝ գործունեությունը ղեկավարել, վարել, տնօրինել (գործերը), կարգավորել, ուղղություն տալ, գործի գցել, բանեցնել և այլն⁴: Իսկ «կառավարել» կատեգորիան բավականին երկար ժամանակահատված է, ինչ փիլիսոփայության, տնտեսագիտության, հոգեբանության և կիրառական հեռազոտման առարկա է: Այն ուսումնասիրվել է նաև իրավագետների կողմից, առավելապես իրավահարաբերությունների հանրային իրավական կարգավորման մասով (սահմանադրական, վարչական և այլն)⁵: Յուրաքանչյուր գիտություն և հետազոտող, հաշվի առնելով հետազոտության օբյեկտի առանձնահատկությունները, իր առջև դրված նպատակները, «կառավարել» կատեգորիան բնորոշում է յուրովի:

փանցիկության ծավալուն պահանջների (օրինակ՝ ազդագիրը և այլ բացահայտումները) արժեթղթերի վաճառքի միջոցով ներդրողներից տարեկան մինչև 2,5 մլրդ ՀՀ դրամ ծավալով ֆինանսավորում ներգրավելու գործում:

³ Այդ մասին առավել մանրամասն տե՛ս **Brad Feld and Jason Mendelson**, *Venture Deals, be smarter than your lawyer and venture capitalist*, Third Edition, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, 2016:

⁴ Տե՛ս **Է. Բ. Սդայան**, *Արդի հայերենի բացատրական բառարան*, Ա-2, Եր., 1976, էջ 696:

⁵ Տե՛ս «Корпоративное право», под ред. И. С. Шиткина, М., 2007, էջ 281:

Քննարկվող խնդրի շրջանակներում հետաքրքրական է «կորպորատիվ կառավարում» կատեգորիայի էության բացահայտումը: Համաշխարհային բանկի տված բնորոշման համաձայն՝ կորպորատիվ կառավարումը օրենքների, իրավական այլ ակտերի և մասնավոր հատվածի կամավոր գործունեության այնպիսի միասնություն է, որը ձեռնարկություններին հնարավորություն է ընձեռում ներգրավելու ֆինանսական և մարդկային կապիտալ, գործելու արդյունավետ և այդպիսով հարատևելու՝ իրենց բաժնետերերի համար ստեղծելով երկարաժամկետ տնտեսական արժեք, որը պետք է զուգորդվի շահագրգիռ բուլոր կողմերի և ընդհանրապես հասարակության շահերի նկատմամբ հարգանքով⁶: Փաստորեն, համաշխարհային բանկի բնորոշումը շատ ընդգրկուն է և ընդգծում է համաշխարհային տնտեսության զարգացման գործում կորպորատիվ կառավարման կարևորությունը:

Նշված տարողունակ բնութագրումների կողքին ամենապարզ և դիպուկ սահմանումներից մեկը տրված է Միացյալ Թագավորության Քեդդբրիի Կանոնագրքում. «Կորպորատիվ կառավարումը համակարգ է, որով ընկերությունները ղեկավարվում և վերահսկվում են»⁷:

Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (ՏՀԶԿ) համընդհանուր ճանաչում գտած ստանդարտներում կորպորատիվ կառավարումը տնտեսական արդյունավետության և աճի բարելավման, ինչպես նաև ներդրողների վստահության ամրապնդման կարևոր տարր է: Այն դիտվում է որպես ընկերության ղեկավարության, խորհրդի, բաժնետերերի և այլ շահառուների միջև առկա հարաբերությունների համալիր: Կորպորատիվ կառավարումը նաև սահմանում է մեխանիզմներ, որոնց միջոցով ձևավորվում են ընկերության նպատակները, որոշվում են դրանց հասնելու, ինչպես նաև գործունեության վերահսկողության միջոցները: Լավ կորպորատիվ կառավարումը պետք է խթանի, որ ղեկավարությունը և խորհուրդը ձգտեն հասնելու ընկերության և բաժնետերերի շահերին համապատասխանող նպատակներին, ինչպես նաև նպաստի արդյունավետ վերահսկողությանը⁸:

Պատշաճ կորպորատիվ կառավարումը ընկերություններին հնարավորություն է տալիս բարձրացնելու իրենց մրցունակությունը, տնտեսական գործունեության արդյունավետությունը և աճը, ներգրավելու տնտեսական զարգացման համար անհրաժեշտ ֆինանսներ, ինչպես նաև նպաստելու ընկերության գործունեության մեջ օրինական շահ ունեցող շահառուների պաշտպանությանն ու նրանց հետ համագործակցությանը:

Կորպորատիվ կառավարումը մեր ուսումնասիրության շրջանակներում ընկալվում է նեղ առումով, այդտեղ բացակայում է կորպորա-

⁶ Տե՛ս **Maassen G.F.** An International Comparison of Corporate Governance Models, Elst, the Netherlands, 2000, էջ 1:

⁷ «Կորպորատիվ կառավարման կանոնագրքին հավանություն տալու մասին» ՀՀ կառավարության 30.12.2010 թվականի թիվ 1769-Ս որոշումը (ՀՀՊՏ 2011/6 (809) 02.02.11):

⁸ Տե՛ս OECD Principles of Corporate Governance, Paris, 2004, էջ 3-4:

ցիայի արտադրական գործընթացի կառավարումը կամ դրա, այսպես կոչված, մենջմենթը⁹:

Կորպորատիվ կառավարման հիմնախնդրի ուսումնասիրման գործում էական նշանակություն ունի կորպորատիվ կառավարմանը մասնակից սուբյեկտների կազմի տարրոռոշումը: Նրանց թվին կարելի է դասել կորպորացիան որպես այդպիսին, կորպորացիայի հիմնադիրներին (մասնակիցներին) և կառավարման մարմինները: Որոշակի իրավիճակներում նման սուբյեկտների շարքին կարող են դասվել նաև այն անձինք, որոնք կորպորացիայի վիճակի և դրա զարգացման վրա կարող են ներազդել արտաքինից չգտնվելով կորպորացիայի ներսում (պետություն, արժեթղթերի պահառու, կորպորացիայի պարտատերեր և այլն):

Կորպորատիվ կառավարման սուբյեկտային կազմի նշյալ բազմազանությունը ենթադրում է տարբեր շահերի առկայություն, որոնց բախումը հաճախ հանգեցնում է կորպորատիվ կոնֆլիկտների:

Է. Բ. Ադայանի բացատրական բառարանում «կոնֆլիկտ» բառը մեկնաբանվում է որպես հակադիր շահերի, ձգտումների, հայացքների բախում, ընդհարում, վեճ, տարաձայնություն¹⁰: «Կոնֆլիկտ» կատեգորիային նվիրված են տեսական բազմաթիվ աշխատություններ¹¹, իսկ Ա. Ա. Դանիելյանի առավել ընդգրկուն բնորոշմամբ՝ կորպորատիվ կոնֆլիկտը վեճ է կորպորացիայի անդամների կամ կորպորացիայի անդամների և կորպորացիայի միջև, որի օբյեկտ են ինչպես կորպորատիվ, այնպես էլ կորպորացիայի գործունեության կամ կորպորացիայի շահերից բխող պահանջներին վերաբերող այլ իրավահարաբերություններ: Այդ թվում՝ վեճը կորպորացիայի կամ կորպորացիայի անդամների միջև մի կողմից և այլ անձանց (կորպորացիայի գործադիր մարմինները, ռեեստրավարը, ներդրողները)՝ մյուս կողմից, եթե այն շոշափում է կամ կարող է շոշափել կորպորացիայի ներսում ծավալվող հարաբերությունները, որոնք պայմանավորված են վեճի կողմերի՝ կորպորացիան կառավարելու կապակցությամբ առաջացած հակընդդեմ նպատակներով ու շահերով¹²:

Կորպորատիվ կոնֆլիկտներին մասնակից սուբյեկտների կազմը շատ ավելի ընդարձակ է: Մասնավորապես, Ե. Յու. Պաշկովան արդարացիորեն կարծում է, որ կորպորատիվ կոնֆլիկտների սուբյեկտային կազմը որոշելիս անհրաժեշտ է գնահատել կորպորացիայում անձի մասնակցության փաստը: Դա թույլ կտա սուբյեկտների կազմում ընդ-

⁹ Այդ մասին առավել մանրամասն տե՛ս **Beasley M.S.** An Empirical Analysis of the Relation Between Corporate Governance and Management Fraud, doctoral dissertation, Michigan State University, 1994, **Boch F.A.J. van den and Maljers F.A.** Strategic Management and Corporate Governance, a Comparative Approach, Project Description Ph.D. Program, ERASM, Erasmus Rotterdam School of Management, Rotterdam, 1994:

¹⁰ Տե՛ս **Է. Բ. Ադայան**, նշվ. աշխ., էջ 757:

¹¹ Տե՛ս **Габов А.В.** Сделки с заинтересованностью. Практика акционерных обществ, М., 2004, էջ 16-20:

¹² Տե՛ս **Даниельян А.А.** Корпорация и корпоративные конфликты: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук, М., 2006, էջ 3, 9:

գրկել նաև այնպիսի անձանց, որոնք կորցրել են կորպորացիայում մասնակցության իրավունքը այլ անձանց գործողությունների (անգործության) հետևանքով և բողոքարկում են այդ գործողությունները: Դատական կարգով լուծման ենթակա կորպորատիվ վեճերի սուբյեկտների կազմում անհրաժեշտ է ընդգրկել նաև այն անձանց, որոնց վերապահվել են կորպորացիայի կամ նրա անդամների լիազորությունները: Նման սուբյեկտների թվին կարող է դասվել, օրինակ, ընկերության ռեեստրավարը: Այդ սուբյեկտները փաստացի իրականացնում են կորպորացիայի կամ նրա անդամների իրավունքները կամ պարտականությունները, և դրանց բացառումը կորպորատիվ վեճերի սուբյեկտների շարքից կարող է հանգեցնել դատական ենթակայությունից արժեթղթերի շարժի հետ կապված մի շարք կոնֆլիկտների դուրսբերմանը¹³:

Կորպորացիայի տնտեսական գործունեության զարգացման հարցում կոնֆլիկտը կարող է կատարել ինչպես կառուցողական, այնպես էլ ապակառուցողական դեր:

Կորպորացիայի մասնակցի պահանջով որոշակի գործողություններ կատարելու պարտականություն ունեցող կորպորացիան այդպիսիք կատարում է ոչ միայն դրանց հարկադիր կատարման և վնասների փոխհատուցում ստանալու երաշխիքների առկայության, այլև բաժնետիրական ընկերության և նրա մարմինների նկատմամբ համապատասխան վարչական սանկցիաների կիրառման սպառնալիքով: Ներկայումս կորպորատիվ իրավահարաբերությունների մեջ մտնելու կարևոր նախապայման են նման հարաբերությունների վերահսկման համար օրենսդրական խիստ երաշխիքների առկայությունը և մասնակիցների իրավունքների ու շահերի պաշտպանության համար հստակ մեխանիզմների նախատեսումը՝ ինչպես դատական, այնպես էլ արտադատական պաշտպանությունը: Երաշխիքների և պաշտպանության նման համակարգի բացակայությունը կամ ոչ արդյունավետ լինելը կնշանակի, որ կորպորատիվ իրավահարաբերություններում որպես ավելի թույլ կողմ հանդես եկող մասնակիցը իր սեփականությունը փոխարինում է կորպորացիայի հանդեպ բավարար չափով չերաշխավորված իրավունքներով: Կորպորացիայի մասնակիցը պետք է ապահովված լինի անհրաժեշտ պաշտպանությամբ¹⁴, ինչը պայմանավորված է նրա և կորպորացիայի միջև ծավալվող հարաբերությունների յուրահատկությամբ¹⁵:

Կորպորացիայի անդամի սուբյեկտիվ իրավունքն այդ անձի հնա-

¹³ St`u **Пашкова Е.Ю.** Подведомственность арбитражным судам споров, возникающих из корпоративных правоотношений, М., 2006, էջ 9-10:

¹⁴ Հայաստանում կորպորատիվ վեճերի դատական պաշտպանության գործում կարևոր ներդրում է 2018 թ. փետրվարի 9-ին ընդունված ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքում, որպես հատուկ հայցային վարույթի տեսակ, կորպորատիվ վեճերով գործերի քննության նախատեսումը, ինչը էապես բարձրացնում է նման վեճերի քննության արդյունավետությունը:

¹⁵ St`u **Гололобов Д.В.** Акционерное общество против акционера: противодействие корпоративному шантажу, М., 2004, էջ 33-35:

րավոր վարքագծի միջոցն է, իրավագոր անձի՝ օբյեկտիվ իրավունքով ճանաչվող իշխանության ուրուտ: Ուստի կորպորատիվ իրավահարաբերություններում սուբյեկտիվ իրավունքը բնութագրելիս անհրաժեշտ է ընդգծել այն իրավական միջոցների կարևորությունը, որոնք իրավագոր անձին հնարավորություն են տալիս իր իրավունքներն իրականացնելու այլ անձանցից համապատասխան վարքագծի դրսևորում պահանջելու միջոցով: Օրինակ՝ բաժնետիրական ընկերության բաժնետիրոջ՝ բաժնետերերի ընդհանուր ժողովին մասնակցելու սուբյեկտիվ իրավունքը չի կարող իրագործվել առանց այլ անձանց, մասնավորապես ընկերության կառավարման մարմինների համապատասխան գործողությունների և բաժնետիրոջը համապատասխան գործողություններ կատարելուն պարտադրելու հնարավորություն ընձեռելով:

Կորպորատիվ իրավահարաբերությունների մասնակիցների իրավունքների և օրինական շահերի դատական պաշտպանության արդյունավետ միջոցների նախատեսումը կարևոր նախապայման է այնպիսի հանրային շահերի հասնելու համար, ինչպիսիք են տնտեսության մեջ մասնավոր ներդրումներ ներգրավելը և քաղաքացիական շրջանառությունում հասարակական հարաբերությունների կայունության ապահովումը: Կորպորատիվ իրավահարաբերությունների առանձնահատկությունները պայմանավորում են դրանց պաշտպանության ինչպես դատական, այնպես էլ կորպորացիայի, կորպորացիայի անդամների կողմից իրենց իրավունքների չարաշահումներից վերջիններիս ինքնապաշտպանության տարբեր ձևերի կիրառման անհրաժեշտությունը:

Քաղաքացիական օրենսգրքի 16-րդ հոդվածը քաղաքացիական իրավահարաբերությունների մասնակիցներին օրենքով չարգելված բոլոր եղանակներով իրենց քաղաքացիական իրավունքների ինքնապաշտպանության իրավունք է տալիս, որի իրականացման եղանակները պետք է համաչափ լինեն խախտմանը և դուրս չգան խափանման համար անհրաժեշտ գործողությունների սահմաններից: Իրավունքների ինքնապաշտպանությունը կորպորատիվ կոնֆլիկտների կանխման, ինչու չէ՝ նաև լուծման արդյունավետ միջոցներից է: Այն ենթադրում է առանց իրավասու պետական մարմինների դիմելու անձի կողմից օրենքով թույլատրված, ճանաչված կամ չարգելված գործողությունների իրականացում, որոնք ուղղված են իրավախախտումների կանխագեմանը, ինչպես նաև խախտված սուբյեկտիվ իրավունքների, ազատությունների և օրինական շահերի պաշտպանությանը: Ինքնապաշտպանության եղանակները կոնկրետ գործողություններ են, գործողությունների համակարգ, որոնք իրականացվում են անձի կողմից իրավախախտումը կանխելու կամ մինչ իրավախախտումը եղած դրությունը վերականգնելու համար: Ինքնապաշտպանությունից օգտվելը չի բացառում հետագայում իրավասու մարմիններին դիմելու միջոցով իրավունքների պաշտպանություն իրականացնելու հնարավորությունը:

Կորպորատիվ իրավահարաբերություններում կարելի է առանձնացնել քաղաքացիական իրավունքների պաշտպանությանը բնորոշ ինքնապաշտպանության հետևյալ հատկանիշները.

- ինքնապաշտպանության միջոցով իրավունքների պաշտպանության կարելի է դիմել իրավունքների խախտման կամ դրանց խախտման իրական սպառնալիքի առկայության դեպքում: Կորպորատիվ իրավահարաբերություններում, որպես կանոն, ինքնապաշտպանության իրավունքը ծագում է այսպես կոչված «շարունակվող» բնույթ կրող իրավախախտումների դեպքում: Օրինակ՝ բաժնետիրական ընկերությունից մեծ քանակությամբ փաստաթղթերի վերաբերյալ մեկանգամյա հարցման դեպքում ինքնապաշտպանության միջոցների կիրառումը և տեղեկատվության տրամադրումը համարժեք չեն դիտվի, թեև նման հարցումը կարող է կատարվել բաժնետիրական ընկերության կորպորատիվ և ֆինանսատնտեսական գործունեության վրա բացասական ազդեցություն թողնելու նպատակով: Միննույն ժամանակ, եթե նույնաբովանդակ տեղեկատվությունը պահանջվի կրկին, ապա ընկերությունը կարող է դիմել ինքնապաշտպանության և նույն գործողությունը չկրկնել: Հարկ ենք համարում նշել, որ կորպորատիվ շանտաժը մասնակիցներն իրականացնում են օրենքով վերապահված իրավունքների սահմաններում:

- Քաղաքացիական իրավունքների ինքնապաշտպանությունը իրականացվում է միակողմանիորեն, իսկ կորպորատիվ իրավահարաբերությունների ոլորտում այս հատկանիշը ոչ միշտ է դրսևորվում, քանի որ հակազդեցությունը կորպորատիվ շանտաժին կարող է կատարվել ոչ միայն ընկերության, այլև ընկերության մասնակիցների կամ նրանց խմբի կողմից:

- Քաղաքացիական իրավունքների ինքնապաշտպանությունը կատարվում է միայն գործողությունների միջոցով: Տվյալ պնդումը կորպորատիվ իրավահարաբերությունների վրա տարածելն այդքան էլ ճիշտ չէ, քանի որ այս դեպքում այն կարող է իրականացվել նաև անգործություն դրսևորելու միջոցով, օրինակ՝ պահանջվող փաստաթղթերը ներկայացնելուց խուսափելով:

- Քաղաքացիական իրավունքների ինքնապաշտպանությանը բնորոշ է այն, որ կոնկրետ միջոցի կիրառման հնարավորությունը պետք է նախատեսված լինի օրենքով կամ պայմանագրով: Կորպորատիվ իրավահարաբերություններում դա դրսևորվում է մասնակիորեն: Օրինակ՝ գրինմեյլերի¹⁶ (greenmail - կորպորատիվ շանտաժ) գործողությունները համապատասխանում են օրենքի պահանջներին: Եթե կորպորատիվ շանտաժիստը ձեռնարկում է որևէ անօրինական գործո-

¹⁶ Այդ մասին առավել մանրամասն տե՛ս **Keene A.M.** Greenmail, New York, 1986, Governance, Directors and Boards, Edited by M. Ezzamel, Edward Elgar Publishing, 2005, էջ 293, **Kester Carl W.**, Japanese Takeovers: The Global Contest for Control, Washington, 2003, էջ 246 և այլն:

դություն, ապա կորպորացիան օրենքով սահմանված կարգով կարող է մերժել նրա պահանջները կամ էլ համապատասխան հայցով դիմել դատարան: Բայց, քանի որ գրինմեյլինգը հենց գործողություն է, որն այս կամ այն կերպ կապված է կորպորացիայի մասնակից կորպորատիվ շանտաժիստի իրավունքների չարաշահման հետ, ապա դրանց հակազդեցությունը երբեմն որոշակի պայմաններում ևս դուրս է գալիս օրենքի ֆորմալ պահանջների սահմաններից: Սակայն, որպես կանոն, հակազդեցությանն ուղղված գործողությունները օրենքի շրջանակներից դուրս են գալիս այնքանով, որքանով կորպորացիայի բարեխիղճ անդամի գործողությունները վերածվում են կորպորատիվ շանտաժի:

- Քաղաքացիական իրավունքների ինքնապաշտպանության ժամանակ գործողություններն ուղղված են իրավունքների անձեռնմխելիությանը, իրավախախտումների բացահայտմանը, ինչպես նաև դրանց հետևանքների վերացմանը: Կորպորատիվ իրավահարաբերությունների ոլորտում կորպորացիայի կամ իրենց իրավունքները պաշտպանող մասնակիցների գործողությունները ավելի հաճախ ուղղված են իրավունքների անձեռնմխելիության ապահովմանը, իրավախախտումների բացահայտմանը, քան դրանց հետևանքների վերացմանը: Հետևյալների վերացմանն ուղղված կորպորացիայի գործողությունները որպես կանոն համալիր բնույթի են և ուղղված են կորպորացիայի ֆինանսատնտեսական և կորպորատիվ գործունեությունը կայուն մակարդակի վրա պահելուն և կապված չեն կորպորատիվ շանտաժիստի գործողություններին հակազդելու հետ:

- Ինքնապաշտպանությանը բնութագրական է նաև այն, որ իրավունքների ինքնապաշտպանությանն ուղղված գործողությունները կարող են բողոքարկվել դատարան կամ այլ իրավասու մարմիններ: Նշված հատկանիշը միանշանակ կարող է ի հայտ գալ նաև կորպորատիվ իրավահարաբերություններում:

Կորպորատիվ հսկողությունը՝ որպես կորպորատիվ կառավարման բաղկացուցիչ մաս և կորպորացիայի գործունեության վրա ազդելու միջոց, հիմնված է կորպորացիայի գործունեությունը ղեկավարելու հնարավորությամբ պայմանավորված կորպորացիայի անդամի իրավունքների ամբողջության վրա: Իրավունքներ, որոնք ստարտափային ընկերության հիմնադիր բաժնետերերի պարագայում կարող են լրջագույն սահմանափակումների ենթարկվել, եթե ներդրողները կորպորացիայի նկատմամբ այս կամ այն ձևով սկսում են հսկողություն իրականացնել:

Կորպորատիվ հսկողություն իրականացնելու հնարավորություն ունեցող անձը կարող է գործարքի միջոցով կամ այլ եղանակով հսկողության իրավունքը փոխանցել այլ անձի, որի արդյունքում ընկերության բաժնետոմսերի որոշակի փաթեթ ձեռք բերած նոր բաժնետերը բազմաթիվ հայցեր ներկայացնելու միջոցով կարող է ծանրաբեռնել ընկերության գործունեությունը: Այս խնդիրը ներկայումս խիստ արդիա-

կան է, քանի որ մշտապես առաջանում են հարյուրավոր կոնֆլիկտներ, որոնցում կողմերը փորձում են կորպորացիայի նկատմամբ հսկողություն իրականացնելու իրավունք ստանալ: Կորպորատիվ կոնֆլիկտները, որոնք զանգվածային լրատվության միջոցներում ստացել են «կորպորատիվ պատերազմներ» անվանումը, հանգեցնում են խոշորագույն կորպորացիաների գործունեության դադարեցման կամ խոշոր վնասներ են հասցնում դրանց սեփականատերերին:

Կորպորատիվ կոնֆլիկտի կողմը կարող է կորպորատիվ կոնֆլիկտը լուծելու համար ընտրել վերը թվարկված և ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 14-րդ հոդվածով նախատեսված միջոցներից մեկը կամ մի քանիսը միաժամանակ: Սակայն կորպորատիվ իրավունքների և շահերի պաշտպանության համար առավել արդյունավետ կլինի այն միջոցը, որը ընդունելի կլինի նաև մյուս կողմի համար: Կորպորատիվ կոնֆլիկտների կանխարգելման գործում կարևոր գործիք են նախապես ճիշտ ընտրած կորպորատիվ կառավարման մոդելները և ընկերությունն նոր մուտք գործող բաժնետիրոջ, ինչպես նաև գործող բաժնետերերի միջև բաժնետիրական համաձայնագրի¹⁷ կամ այլ գործիքի միջոցով հնարավոր կորպորատիվ վարքագծի կանոնակարգումը:

Կորպորացիայի կառավարման գործում էական է կորպորատիվ կառավարման սկզբունքների դերը: Կորպորատիվ կառավարման սկզբունքներ ասելով հասկանում ենք այն ելակետային դրույթները, որոնք բնութագրում են կորպորացիայի կառավարման գործընթացը: Սկզբունքներն են, որ արտահայտվելով կառավարվող համակարգի բոլոր մակարդակներում՝ կանխորոշում են դրա կազմակերպական հիմքերը, համապատասխան կառավարող սուբյեկտների գործունեության, ինչպես նաև կառավարման օբյեկտի հետ փոխհարաբերությունների բնույթը¹⁸:

Ինչպես այլ երկրներում, այնպես էլ Հայաստանի Հանրապետությունում կորպորատիվ կառավարման սկզբունքները օրենսդրությամբ ուղղակիորեն նախատեսված չեն, այլ արտահայտվում են խորհրդատվական բնույթի փաստաթղթերում: Օրինակ՝ Հայաստանի Հանրապետությունում այդպիսին է ՀՀ կառավարության կողմից հաստատված «Կորպորատիվ կառավարման կանոնագիրքը»: Իսկ մասնագիտական գրականության մեջ այդ սկզբունքները ենթարկվում են տարատեսակ դասակարգումների¹⁹: Սակայն մեզ համար ընդունելի են և ազգային մակարդակում կորպորատիվ կառավարման սկզբունքների մշակման

¹⁷ Բաժնետիրական համաձայնագրի մասին առավել մանրամասն տե՛ս **Դ. Մերոբյան, Ա. Սողոմոնյան**, Բաժնետիրական համաձայնագիրը որպես քաղաքացիաիրավական պայմանագրի տեսակ, «Բանբեր Երևանի համալսարանի. Իրավագիտություն», Եր., 2021 № 2 (35), էջ 41-56:

¹⁸ Տե՛ս **Козлов Ю. М., Фролов Е. С.** Научная организация управления и право, М., 1986, էջ 82:

¹⁹ Այդ մասին առավել մանրամասն տե՛ս **Maassen G. F.**, նշվ. աշխ., 2000, էջ 79, **Могилевский С. Д.** Правовые основы деятельности акционерных обществ, М., 2004, էջ 167-180:

համար հիմք են ՏՀԶԿ-ի մշակած Կորպորատիվ կառավարման սկզբունքները, որոնք հրատարակվել են 1999 թվականին և համարվում են կորպորատիվ կառավարման միջազգային ուղենիշ²⁰: Հաշվի առնելով 1999 թվականից հետո տեղի ունեցած զարգացումները՝ ՏՀԶԿ անդամ երկրների կառավարությունները 2004 թվականի ապրիլին հաստատեցին հետևյալ վեց նոր սկզբունքները.

- արդյունավետ կորպորատիվ կառավարման հիմքերի ապահովումը,

- բաժնետերերի իրավունքները և սեփականատերերի հիմնական գործառույթները,

- բաժնետերերի նկատմամբ հավասար վերաբերմունքը,

- կորպորատիվ կառավարման մեջ շահագրգիռ անձանց դերը,

- տեղեկատվության բացահայտումը և թափանցիկությունը,

- խորհրդի իրավասությունները²¹:

Փաստաթղթում առկա են նաև յուրաքանչյուր սկզբունքին վերաբերող բացատրական ամփոփումներ՝ միջոցառումների շրջանակի նշումով, որոնք նոր սկզբունքների կիրառման համար համարվել են օգտակար:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ կորպորատիվ տիպի իրավաբանական անձինք իրավաբանական անձի կազմակերպաիրավական ձևերից են, «կորպորատիվ տիպի իրավաբանական անձի մարմին» հասկացությունն անխզելիորեն կապված է «իրավաբանական անձի մարմին»²² հասկացության հետ: Ինչպես արդեն նշեցինք, իրավաբանական անձն իրավունքի արհեստածին սուբյեկտ է՝ ստեղծված որոշակի նպատակների հասնելու համար²³, և իր վերացական լինելու փաստի ուժով նա չի կարող իրագործել ո՛չ իր իրավունակությունը, ո՛չ էլ գործունակությունը²⁴: Նշված նպատակներին հասնելն անհնարին կլինի, եթե չձևավորվեն ընկերության կառավարման այնպիսի մար-

²⁰ Բացի ՏՀԶԿ սկզբունքներից, ներքոհիշյալ փաստաթղթերը ևս կարող են դիտվել որպես կորպորատիվ կառավարման պրակտիկայի բարելավման աղբյուր. Եվրոպական միության Հանձնաժողովի առաջարկը ցուցակված ընկերությունների խորհուրդների ոչ գործադիր կամ վերահսկիչ անդամների և խորհրդի հանձնաժողովների վերաբերյալ ընդունված 2005 թվականի փետրվարին, Բանկային վերահսկման Բազելի կոմիտեի «Բանկային կազմակերպությունների կորպորատիվ կառավարման կատարելագործման ուղեցույցը» (2006), «ՏՀԶԿ ուղեցույցը զարգացող շուկաներում ցուցակված ընկերությունների կորպորատիվ կառավարման մասին» (2006), «ՏՀԶԿ ուղեցույցը պետական ընկերություններում կորպորատիվ կառավարման մասին» (2005), ՎՋԵԲ-ՏՀԶԿ Եվրասիայի բանկերի կորպորատիվ կառավարումը. առաջարկների ժողովածու (2008) / տե՛ս <http://www.ebrd.com/pages/sector/legal/corporate/standards.shtml>, Եվրոպական միության դիրեկտիվների ժողովածու (Acquis Communautaire) / տե՛ս http://ec.europa.eu/internal_market/company/index_en.htm

²¹ Տե՛ս OECD Principles of Corporate Governance, Paris, 2004, էջ 7:

²² Հարկ ենք համարում նշել, որ անգլիական իրավունքում «իրավաբանական անձի մարմին» հասկացությունը կիրառելի չէ: Այդ մասին առավել մանրամասն տե՛ս *Дубовицкая Е.А.* Европейское корпоративное право, М., 2004, էջ 94:

²³ Տե՛ս *Шершеневич Г. Ф.* Учебник русского гражданского права, М., 1907, էջ 89-91:

²⁴ Տե՛ս *Могилевский С. Д.*, նշվ. աշխ., էջ 145:

միններ, որոնք կկարողանան առավելագույնս ապահովել իրավաբանական անձի արդյունավետ գործունեությունը: Նման պայմաններում կարելի է պնդել, որ կորպորատիվ կառավարման կարևորագույն սկզբունքներից է կորպորացիայի կառավարումը նրա մարմինների, այլ ոչ թե մասնակիցների միջոցով իրականացնելը: Հիմքում ունենալով այս տրամաբանությունը ՀՀ քաղ. օր.-ի 57-րդ հոդվածի 1-ին կետում սահմանվում է, որ իրավաբանական անձը քաղաքացիական իրավունքներ է ձեռք բերում և քաղաքացիական պարտականություններ է ստանձնում իր մարմինների միջոցով, որոնք գործում են օրենքին, այլ իրավական ակտերի և դրա կանոնադրությանը համապատասխան:

Մասնագիտական գրականության մեջ իրավաբանական անձի մարմինը միշտ դիտարկվում է իրավաբանական անձի և նրա իրավունակության պրիզմայով²⁵: Իրավաբանական անձի մարմիններն են, որ ձևավորում և արտահայտում են իրավունքի սուբյեկտի կամքը, որի արդյունքում նրա մարմինների գործողությունները դիտվում են որպես իրավաբանական անձի գործողություններ: Այս առումով ստարտափային ընկերությունների հիմնադիրները ընկերության նկատմամբ արդյունավետ հսկողություն իրականացնելու համար պետք է ընդգրկվեն կազմակերպության կառավարման մարմիններում կամ այդ մարմինների նկատմամբ ստեղծեն հսկողության և վերահսկողության արդյունավետ մեխանիզմներ, որոնցից մի քանիսին կանդրադառնանք ստորև:

Հարկ ենք համարում նշել, որ իրավաբանական անձի մարմինը հանդես չի գալիս որպես քաղաքացիական իրավահարաբերությունների ինքնուրույն սուբյեկտ, որպես բոլոր տեսակի իրավահարաբերությունների իրական սուբյեկտ հանդես է գալիս իրավաբանական անձը²⁶, իսկ նրա կառավարման մարմինները, ինչպես արդեն նշվեց, կարող են հանդես գալ որպես կորպորատիվ կառավարման սուբյեկտ:

Նման իրավիճակում կարելի է եզրակացնել, որ եթե իրավաբանական անձի մարմինն իրավունքի ինքնուրույն սուբյեկտ չէ, այլ իրավաբանական անձի բաղկացուցիչ մաս կամ առանձնացված կառուցվածքային ստորաբաժանում, ապա այն չի կարող համարվել ներկայացուցիչ: Այս խնդիրն ունի ինչպես տեսական, այնպես էլ գործնական կարևոր նշանակություն:

Իրավաբանական անձի մարմինները նրա ներկայացուցիչների թվին դասելու հարցում տեսաբանների շրջանում միասնական կարծիք չկա: Որոշ հեղինակներ իրավաբանական անձի միանձնյա գործադիր մարմինը դիտարկում են որպես ընկերության բաղկացուցիչ մաս, իսկ հեղինակների մեկ այլ խումբ ենթադրում է, որ, օրինակ, միանձնյա գործադիր մարմինը նրա ներկայացուցիչն է:

²⁵ См. у **Мейер Д. И.** Русское гражданское право, ч. 2, М., 1997, էջ 126, **Трубецкой Е.Н.** Энциклопедия права, СПб., 1998, էջ 145 և այլն:

²⁶ См. у **Черепанин Б. Б.** Волеобразование и волеизъявление юридического лица. Труды по гражданскому праву, М., 2001, էջ 36:

Կարծում ենք, որ իրավաբանական անձի գործադիր մարմինը իրավաբանական անձի կառավարման մարմին է, որն օրենքի ուժով արտահայտում է իրավաբանական անձի կամահայտնությունը, օժտված է նրա անունից ներկայացուցչություն իրականացնելու լիազորություններով, հետևաբար գործադիր մարմնի ղեկավարը դասական առումով չի կարող համարվել իրավաբանական անձի ներկայացուցիչ, և այդ հարաբերությունների նկատմամբ ներկայացուցչության կանոնները ամբողջությամբ կիրառելի չեն: Առաջարկում ենք ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքում, «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքում և «Սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքում ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի իրավական էության որոշակիացման մասով կատարել համապատասխան փոփոխություններ ու լրացումներ, ինչը հնարավորություն կընձեռի վերը նկարագրված իրավիճակներում համադրելու կորպորացիայի և ղեկավար մարմիններում աշխատող անձանց շահերը, սահմանելու նման իրավիճակներում գործարքներ կնքելու նոր ընթացակարգեր և կանոններ: Մասնավորապես, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 318-րդ հոդվածի 3-րդ կետը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր նախադասությամբ. «Միանձնյա գործադիր մարմնի կողմից ընկերության անունից կնքված գործարքների նկատմամբ ներկայացուցչի կնքած գործարքներին վերաբերող կանոնները կիրառելի չեն»: Բացի այդ, սույն առաջարկի տրամաբանության սահմաններում համապատասխան փոփոխություններ կատարել կորպորացիաների տարբեր կազմակերպարավական ձևերը կարգավորող օրենքներում²⁷:

Այսպիսով, կորպորատիվ տիպի իրավաբանական անձի մարմինները մեկ կամ մի քանի անձանց կողմից ներկայացվող իրավաբանական անձի բաղկացուցիչ մասեր են, որոնք օրենքով և (կամ) կանոնադրությամբ իրենց վերապահված լիազորությունների շրջանակներում ձևավորում ու արտահայտում են իրավաբանական անձի կամքը՝ դրանով իսկ ապահովելով նրա իրավասուբյեկտությունը, իսկ կորպորացիայի կամքի ձևավորումը և արտահայտությունն իրականացվում է համապատասխան մարմինների կողմից հատուկ ակտերի ընդունմամբ:

Այժմ ընդհանուր գծերով ներկայացնենք բաժնետիրական ընկերության կառավարման մարմինների կառուցվածքը և իրավասությունները, քանի որ հենց դրանցից է կախված ստարտափայլի ընկերության կառավարման մոդելի ճշգրիտ տարրորոշման հնարավորությունը:

Բաժնետիրական ընկերության կառավարման մարմինների կառուցվածքը տարբեր է: Որպես կանոն՝ կառավարման մարմինների կա-

²⁷ Հարկ է նշել, որ այս տրամաբանությամբ 2021 թ. մայիսի 26-ին «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ հոդվածում կատարվել է լրացում, որով ընկերության միակ բաժնետիրոջը թույլատրվել է ինքն իր հետ կնքել պայմանագիր, այն դեպքում, երբ միակ բաժնետերը միաժամանակ զբաղեցնելու է ընկերության միանձնյա գործադիր մարմնի ղեկավարի պաշտոնը:

ռուցվածքի ընտրությունը, իրավասության որոշումն իրականացվում են ընկերությունը ստեղծելիս կամ ընկերություն նոր ներդրողներ մուտք գործելուց առաջ, այն ամրագրվում է կանոնադրության և ներքին կանոնակարգող այլ փաստաթղթերի մեջ, կախված է գործունեության ոլորտից, բաժնետերերի քանակից, ընկերության ֆինանսական ներուժից, ընկերության կառավարման մարմինների կողմից կորպորատիվ հարաբերություններում իրավունքի չարաշահումներից պաշտպանվելու ցանկության աստիճանից և մի շարք այլ գործոններից: ԱՄՆ-ում և Անգլիայում գործում են կառավարման մարմինների երկաստիճան համակարգեր, ինչը ենթադրում է բաժնետերերի ընդհանուր ժողովի՝ որպես կառավարման բարձրագույն մարմնի և ընկերության ընթացիկ գործունեության ղեկավարումն իրականացնող ընկերության գործադիր մարմնի (խորհրդի) առկայությունը: Գերմանիայում կիրառվում է եռաստիճան մոդելը, այսինքն՝ յուրաքանչյուր ընկերության համար պարտադիր է բաժնետերերի ընդհանուր ժողովի, տնօրենների խորհրդի (դիտորդ խորհրդի) և ընկերության գործադիր մարմնի առկայությունը: Ֆրանսիայում երկուսն էլ կիրառվում են: Եվրոպական միությունը բաժնետիրական ընկերությունների կառավարման կառուցվածքը կարգավորող միասնական նորմեր սահմանելու վերաբերյալ տարիների քննարկումներից հետո առաջարկում է ներդնել եռաստիճան համակարգ: Միևնույն ժամանակ, Եվրոպական միության անդամ պետությունները կարող են կառավարման կառուցվածքի վերաբերյալ հարցը փոխանցել կազմակերպությունների հայեցողությանը²⁸: ՀՀ օրենսդրությամբ թույլատրվում է կիրառել կառավարման երկաստիճան և եռաստիճան համակարգերը, իսկ գործունեության առանձին ոլորտներում ընդգրկված կազմակերպությունների համար նախատեսվում է կառավարման բացառապես եռաստիճան համակարգ²⁹:

Բաժնետերերի ընդհանուր ժողովը ընկերության կառավարման բարձրագույն մարմինն է: Բաժնետերերի ընդհանուր ժողովի իրավասությունը սահմանվում է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 99-րդ և 115-րդ հոդվածներով և «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 67-րդ հոդվածով, իսկ գործունեության առանձին ոլորտներում ընդգրկված կազմակերպությունների պարագայում՝ գործունեության սովյալ ոլորտը կարգավորող օրենսդրությամբ: Բաժնետերերի ընդհանուր ժողովի իրավասությանը վերապահված հարցերը չեն կարող փոխանցվել ընկերության գործադիր մարմնի և ընկերության տնօրենների խորհրդի (դիտորդ խորհրդի) լուծմանը՝ բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի:

²⁸ Տե՛ս **Торкановский Е.** Управление акционерным обществом // Хозяйство и право, М., № 6, 1997:

²⁹ Օրինակ՝ «Բանկերի և ֆանկային գործունեության մասին» ՀՀ օրենք, հոդվ. 21, «Ապահովագրության և ապահովագրական գործունեության մասին» ՀՀ օրենք, հոդվ. 21 և այլն:

«Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 83-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն՝ ընկերության խորհուրդը իրականացնում է ընկերության գործունեության ընդհանուր ղեկավարումը՝ բացառությամբ այն հարցերը լուծելուց, որոնք վերապահված են ժողովի բացառիկ իրավասությանը: Ընկերության խորհրդի (ղիտորդ խորհրդի) բացառիկ իրավասությանը վերապահված հարցերը չեն կարող փոխանցվել ընկերության գործադիր մարմնի լուծմանը:

Ընկերության գործադիր մարմնի իրավասությանն են վերապահված ընկերության ընթացիկ գործունեության ղեկավարման բոլոր հարցերը՝ բացառությամբ ընկերության բաժնետերերի (մասնակիցների) ընդհանուր ժողովի կամ խորհրդի (ղիտորդ խորհրդի) իրավասությանը վերապահված հարցերի: Ընկերության գործադիր մարմինը կազմակերպում է ընկերության բաժնետերերի ընդհանուր ժողովի և խորհրդի (ղիտորդ խորհրդի) որոշումների կատարումը: Գործադիր մարմինը հաշվետու է ընկերության խորհրդին (ղիտորդ խորհրդին) և ընկերության բաժնետերերի ընդհանուր ժողովին:

«Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 88-րդ և 89-րդ հոդվածները, ի տարբերություն «Սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի, թույլ են տալիս բաժնետիրական ընկերությունում ստեղծել միանձնյա գործադիր մարմին կամ միաժամանակ գոյություն ունենալ միանձնյա և կոլեգիալ գործադիր մարմիններ: Կոնկրետ տնտեսական գործունեությամբ զբաղվող ընկերության գործադիր մարմինների կառուցվածքը որոշվում է դրա կանոնադրությամբ: Գրականության մեջ, հաշվի առնելով փոքրամասնություն կազմող մասնակիցների կամ խոշոր մասնակիցների իրավունքների պաշտպանությանը նախապատվություն տալու կոնկրետ երկրի օրենսդրության առանձնահատկությունները, տարորոշվում են կառավարման աութսայդերական և ինսայդերական մոդելները³⁰:

Աութսայդերական մոդելը կիրառելի է ԱՄՆ-ում, Մեծ Բրիտանիայում, Նոր Զելանդիայում հրապարակային կորպորացիաների պարագայում, քանի որ վերջիններիս ֆինանսավորման հիմնական աղբյուրը ոչ թե բանկերի կողմից տրամադրվող վարկերն են, այլ անհատ կամ ինստիտուցիոնալ ներդրողների միջոցները: Հետևաբար փոքրամասնություն կազմող մեծաքանակ բաժնետերերի առկայությունը պահանջում է նրանց իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված հատուկ իրավական կարգավորում, այդ թվում՝ ուղղված տեղեկատվության հրապարակմանն ու թափանցիկությանը, ինչպես նաև կորպորատիվ կառավարման վրա հնարավոր փոխկապվածության ազդեցության բացահայտմանը:

Ինսայդերական մոդելը առավել տարածված է Գերմանիայում, Ճապոնիայում, Շվեյցարիայում և Ֆրանսիայում: Կառավարման այս մոդելի պարագայում կորպորացիայի նկատմամբ հսկողությունը

³⁰ St' u «Корпоративное право», под ред. И. С. Шиткина, էջ 306:

կենտրոնացված է անհատների կամ անձանց որոշակի խմբի ձեռքում: Կորպորացիայի ազդեցիկ բաժնետերերի շարքին են դասվում կառավարիչները, խորհրդի անդամները, վարկավորող բանկերը: Այս համակարգում արժեթղթերի շուկայի միջոցով կորպորացիայի ֆինանսավորումը բանկային վարկավորման նկատմամբ ունի երկրորդային բնույթ, իսկ կառավարման գործում փոքրամասնություն կազմող բաժնետերերի դերակատարությունը հասցված է նվազագույնի:

Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության, բաժնետիրական ընկերությունների մասնակիցների կազմի և դատական պրակտիկայի վերլուծությունը մեզ թույլ է տալիս պնդել, որ մեր երկիրը պատկանում է ինսայդերական մոդելին:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրքը և «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքը, սահմանելով ընկերության կառավարման մարմինների շրջանակը, դրանց լիազորությունները, միաժամանակ անուղղակի ձևով նախատեսում են բաժնետիրական ընկերության կառավարման մոդելներ:

Բաժնետիրական ընկերության կառավարման մոդելները կառավարման կոնկրետ համակարգեր են, որոնք օրենքով սահմանված կառավարման մարմինների որոշակի հավաքածու են, որից կախված է դրանցից յուրաքանչյուրի իրավասությունների շրջանակը³¹ և կորպորատիվ կառավարման արդյունավետության մակարդակը: Բացի այդ, կառավարման մոդելների վրա էական ազդեցություն կարող են գործել բաժնետերերի և (կամ) ընկերության բաժնետոմսերի բաժանորդագրվող անձանց միջև կնքվող բաժնետիրական համաձայնագրերը, որոնցով բաժնետերերը և հավանական ներդրողները կարող են սահմանել բաժնետոմսերով հավաստվող իրավունքների իրականացման և (կամ) բաժնետոմսերի նկատմամբ իրավունքների իրականացման առանձնահատկությունները:

Այժմ կառավարման յուրաքանչյուր մոդելն ուսումնասիրենք առանձին-առանձին:

Կառավարման առաջին մոդելին բնորոշ է կառավարման մարմինների հետևյալ համակարգը.

- բաժնետերերի ընդհանուր ժողով և
- միանձնյա գործադիր մարմին:

Կառավարման այս ձևը կիրառելի է միայն բաժնետիրական այն ընկերություններում, որոնցում քվեարկող բաժնետոմսերի սեփականատերերի թիվը չի գերազանցում 49-ը:

«Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքը հնարավոր է համարում, որ մինչև 50 բաժնետեր ունեցող ընկերությունում տնօրենների խորհուրդ (դիտորդ խորհուրդ) չստեղծվի: Եթե մինչև 50 բաժնետեր ունեցող ընկերությունում տնօրենների խորհուրդ (դիտորդ

³¹ Տե՛ս **Могилевский С. Д.** Акционерные общества, М., 1998, էջ 98:

խորհուրդ) չի ստեղծվում, ապա նրա իրավասություններն իրականացնում է բաժնետերերի ընդհանուր ժողովը: Այդ դեպքում կանոնադրությունը պետք է դրույթներ պարունակի այն անձի կամ ընկերության այն մարմնի մասին, որն իրավունք ունի որոշում ընդունելու տարեկան և արտահերթ ժողովների գումարման, ժողովի օրակարգի հաստատման, ինչպես նաև ժողովներին մասնակցելու իրավունք ունեցող բաժնետերերի ցուցակը կազմելու տարվա, ամսվա, ամսաթվի հաստատման և բոլոր այն հարցերի լուծման վերաբերյալ, որոնք կապված են ժողովների նախապատրաստման ու գումարման հետ և վերապահված են խորհրդի իրավասությանը:

Կառավարման այս ձևի ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ այն առավել արդյունավետ է գործում, եթե բաժնետերերը գործադիր մարմնի հետ մշտապես սերտ համագործակցության մեջ են, և քվեարկող բաժնետոմսերի սեփականատերերի թիվը չի գերազանցում 5-10-ը:

Կառավարման երկրորդ մոդելը ներկայումս Հայաստանում ամենալայն տարածում ունեցողն է: Այն կարող է արդյունավետ կիրառվել ցանկացած բաժնետիրական ընկերությունում, և դրան բնորոշ է կառավարման մարմինների հետևյալ համակարգը.

- բաժնետերերի ընդհանուր ժողով,
- տնօրենների խորհուրդ (դիտորդ խորհուրդ),
- միանձնյա գործադիր մարմին:

Կառավարման երրորդ մոդելը բավականին հաճախ է կիրառվում բանկերում, վարկային կազմակերպություններում, ապահովագրական և ներդրումային ընկերություններում և դրան բնորոշ է կառավարման մարմինների հետևյալ համակարգը.

- բաժնետերերի ընդհանուր ժողով,
- տնօրենների խորհուրդ (դիտորդ խորհուրդ),
- միանձնյա գործադիր մարմին,
- կոլեգիալ գործադիր մարմին:

Կառավարման այս մոդելը կարելի է բնութագրել որպես առավել ժողովրդավարական, քանի որ բաժնետիրական ընկերության կողմից կայացվող որոշումների վրա միանձնյա գործադիր մարմնի ազդեցությունն այս դեպքում բավականին սահմանափակ է, և կորպորատիվ կառավարման գործընթացում հնարավոր է կիրառել զսպումների և հակաշփոթների արդյունավետ մեխանիզմներ:

Կառավարման չորրորդ մոդելի կիրառությունն առավել բարձր մակարդակի վրա է դնում ընկերության գործադիր մարմնի անդամների պատասխանատվության հարցը նրանց կողմից այնպիսի որոշումներ կայացնելու դեպքում, երբ ընկերության համար առաջանում են որոշակի անբարենպաստ տնտեսական հետևանքներ: Նման եզրակացության հանգեցնող հնարավորություն մեզ ընձեռում է «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 90-րդ հոդվածը, որը համա-

պարտ պատասխանատվություն է սահմանում կոլեգիալ գործադիր մարմնի անդամների համար, եթե վերջիններիս մեղքով ընկերությանը պատճառվում է վնաս: Եթե ընկերության կառավարման մարմինների բոլոր գլխավոր պաշտոնյաները միաժամանակ նաև կոլեգիալ գործադիր մարմնի անդամներ են, ապա այդ հանգամանքը նրանց գերծ է պահում տնտեսապես չհիմնավորված որոշումների կայացումից, ֆինդուցիար պարտականությունները ոչ պատշաճ կատարելուց, իսկ միանձնյա գործադիր մարմինը (որը միաժամանակ հանդես է գալիս որպես կոլեգիալ գործադիր մարմնի ղեկավար) հնարավորություն է ստանում պատասխանատվության իր բաժինը կիսելու կոլեգիալ գործադիր մարմնի անդամների հետ:

Կառավարման այս մոդելը ևս կիրառելի է այն բաժնետիրական ընկերություններում, որոնցում քվեարկող բաժնետոմսերի սեփականատերերի թիվը չի գերազանցում 49-ը: Կառավարման այս մոդելին բնորոշ է կառավարման մարմինների հետևյալ համակարգը.

- բաժնետերերի ընդհանուր ժողով,
- միանձնյա գործադիր մարմին,
- կոլեգիալ գործադիր մարմին:

Բաժնետիրական ընկերության կառավարման մոդելների ընտրության հարցում կարևոր նշանակություն ունի նաև ընկերության կողմից թողարկված տարբեր դասերի հասարակ բաժնետոմսերին տիրապետելու հանգամանքը, քանի որ տարբեր դասի հասարակ բաժնետոմսերը դրանց սեփականատերերին միևնույն չափի ներդրում կատարելու պայմաններում կարող են ապահովել ձայների տարբեր քանակություն: Սա ստարտափային ընկերությունների հիմնադիրների համար բավականին արդյունավետ միջոց է, քանի որ նրանց հնարավորություն է տալիս նոր ներդրողների հայտնվելու պարագայում շարունակելու արդյունավետ հսկողություն իրականացնել ընկերության նկատմամբ, կյանքի կոչելու իրենց ծրագրերն ու գաղափարները և դուրս չմղվելու ընկերության կառավարումից:

Ստարտափային ընկերություն հիմնադրելիս կամ ընկերություն նոր ներդրողներ ներգրավելիս կառավարման մոդելի ընտրությունն ու դրա հիման վրա կառավարման մարմինների լիազորությունների հաշվարկային սահմանումն ունեն կարևոր նշանակություն: Առաջին իսկ պատահած կառավարման մոդելի չգիտակցված ընտրությունը (օրինակ՝ ՀՀ արդարադատության նախարարի կողմից հաստատված կանոնադրությունների օրինակելի ձևեր) կարող է էական վնաս պատճառել ինչպես նոր ստեղծվող ընկերության հետագա արդյունավետ գործունեությանը, այնպես էլ նվազեցնել ընկերության վրա հիմնադիրների կամ հիմնադիրների մի մասի ազդեցության հնարավորությունը: Կառավարման ճիշտ ընտրված մոդելն է, որ շահութաբեր բիզնես հիմնածանձին կարող է հնարավորության ընձեռել ընկերության նկատմամբ

հսկողություն պահպանելու նույնիսկ այն դեպքում, երբ ընկերության կանոնադրական կապիտալում նրա մասնակցությունը 100 տոկոսից իջնի 30, 20 կամ 10 տոկոսի:

ВАГРАМ АВЕТИСЯН – *Стартаны и эффективные модели корпоративного управления, предлагаемые законодательством РА.* – Статья посвящена выявлению проблем и представлению соответствующих решений связанных с определением систем контроля, роли корпоративного договора в корпоративном управлении, корпоративными конфликтами, самозащитой корпоративных прав, выбору модели корпоративного управления компанией, а также выбором наиболее предпочтительной формы юридического лица для стартап компаний, предлагаемые законодательством РА.

Ключевые слова: *стартапы, акционерный договор, корпоративное управление, классы обыкновенных акций, корпоративные конфликты, самозащита прав, модели управления*

VAHRAM AVETISYAN – *Startups and Effective Corporate Governance Models Proposed by the RA Legislation.* – The article is devoted to identifying problems and presenting relevant solutions related to the definition of control systems, the role of a shareholder agreement in corporate governance, corporate conflicts, self-defense of corporate rights, the choice of a corporate governance model for a company, as well as the choice of the most preferred form of legal entity for start-up companies offered by the RA legislation.

Key words: *startups, shareholder agreement, corporate governance, classes of ordinary shares, corporate conflicts, self-protection of rights, governance models*