

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՖԱԿՈՒԼՏԵՏ

ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի
ասպիրանտների և հայցորդների
նստաշրջանի
նյութերի ժողովածու

1(1) 2018

Երևան - 2018

Հրատարկության է երաշխավորել Երևանի պետական
համալսարանի գիտական խորհուրդը

Գլխավոր խմբագիր՝
իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր,
ՀՀ ԳԱԱ ակադեմիկոս Գ. Ս. Ղազինյան

Խմբագրակազմ՝

*իրավ. գիտ. դոկտոր,
պրոֆեսոր Ա. Հ. Գաբրուզյան
իրավ. գիտ. դոկտոր,
պրոֆեսոր Ս. Ա. Դիրանյան
իրավ. գիտ. դոկտոր,
պրոֆեսոր Գ. Բ. Դանիելյան
իրավ. գիտ. դոկտոր,
պրոֆեսոր Ա. Ս. Հայկյանց
իրավ. գիտ. դոկտոր,
պրոֆեսոր Ա. Գ. Վաղարշյան
իրավ. գիտ. դոկտոր,
պրոֆեսոր Վ. Դ. Ավետիսյան
իրավ. գիտ. դոկտոր,
պրոֆեսոր Վ. Վ. Ստեփանյան
իրավ. գիտ. թեկնածու,
դոցենտ Կ. Ա. Գևորգյան
իրավ. գիտ. թեկնածու,
դոցենտ Ս. Գ. Մեղրյան*

Հիմնադիր և հրատարակիչ՝
Երևանի պետական
համալսարան

Խմբագրության հասցեն՝
ՀՀ, 0025, Երևան,
Ալեք Մանուկյան 1,
ԵՊՀ իրավագիտության
ֆակուլտետ:
Հեռ.՝ 060-71-02-43

Էլ. կայք՝ publications.yasu.am
publishing.yasu.am

Խմբագրությունը կարող է
հրապարակել նյութեր՝
համաձայն չլինելով
հեղինակների
տեսակետներին:

e-mail: law@yasu.am

Տպագրական 24.25 մամուլ:

Տպաքանակը՝ 100
Հանձնված է շարվածքի՝
15.01.2018
Հանձնված է տպագրության՝
20.04.2018

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Varser Karapetyan

CURRENT TENDENCIES OF ECONOMIC, SOCIAL
AND CULTURAL RIGHTS 6

Կարեն Ամիրյան

ՕՐԵՆՍԴԻՐ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ
ՊԱՏԱՄԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ 16

Հարությունյան Հայկ

ՀՀ ՊԵՏԱԿԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՁԵՎԻ ԷՎՈԼՅՈՒՑԻԱՆ ՀՀ
ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԲԱՐԵՓՈՒՈՒՄՆԵՐԻ ԼՈՒՅՄԻ ՆԵՐՔՈ . 28

Ռոզա Աբաջյան

ԺՈՂՈՎՐԴԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՈՒ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅԱՆ
ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ՁԵՎԵՐԻ ՀԱՄԱՇԽԱՐՀԱՅԻՆ ՄԻՏՈՒՄՆԵՐԸ
ՆՈՐ ԴԱՐԱՇՐՁԱՆՈՒՄ ԵՎ ՀԱՅ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆ-ԻՐԱՎԱԿԱՆ
ՄԻՏՔԸ 42

Կարեն Հակոբյան

ԼՍՎԱԾ ԼԻՆԵԼՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ՝ ՈՐՊԵՍ ՊԱՏՇԱՃ
ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ԲԱՂԱԴՐԱՏԱՐԸ 54

Սոսն Բարսեղյան

ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԻՐԱՑՄԱՆ
ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ
ԲԱՐԵՓՈՒՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏՈՒՄ 71

Արմինե Դանիելյան

ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ
ԵԶՐՈՒԹԱԲԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴԻ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ 84

Լիլիթ Մելիքսեթյան

ՀԱՆՐԱՔՎԵԻ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏԻ ՕՐԵՆՍԴՐԱԿԱՆ
ԱՄՐԱԳՐՈՒՄՆ ՈՒ ԿԱՅԱՅՈՒՄԸ 1991-1995 ԹԹ..... 96

Տարևիկ Նահապետյան

ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԴՐԱՄԱԿԱՆ ՊԱՀԱՆՁՆԵՐԻ
ԿԱՏԱՐՄԱՆ ՎԱՐՈՒՅԹԻ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՆ
ՈՒ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ 112

Գևորգ Պողոսյան

ՈՉ ԱՌԵՎՏՐԱՅԻՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ
ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՈՒՄ ՍՏԱՅՎՈՂ ԳՈՒՄԱՐԻ
ԲԱՇԽՄԱՆ ԱՐԳԵԼՔԻ ՈՐՈՇ ԱՍՊԵԿՏՆԵՐ 130

Մովսես Խաչատրյան

ԱՊԱՀՈՎԱԳՐԱԿԱՆ ՀԱՏՈՒՑՄԱՆ ՄԵՐԺՈՒՄԸ ՕՐԵՆՔՈՎ
ՍԱՀՄԱՆՎԱԾ ՀԻՄՔԵՐՈՎ..... 147

Արամ Ղափամանյան

ՍՊԱՌՈՂԱԿԱՆ ԼԻԶԻՆԳԻ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ
ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՀՀ-ՈՒՄ 162

Շուշանիկ Ղուկասյան

ԱՊՐԱՆՔՆԵՐԻ ԹԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԵՏԵՎԱՆՔՈՎ
ՊԱՏՃԱՌՎԱԾ ՎՆԱՍԻ ՀԱՄԱՐ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ
ԿՐՈՂ ԱՆՁԻՆՔ 177

Անի Մուրաֆյան

ԿԵՂԾ ԵՎ ՇԻՆԾՈՒ ԳՈՐԾԱՐՔՆԵՐԻ ԱՆՎԱՎԵՐՈՒԹՅԱՆ
ՀԵՏԵՎԱՆՔՆԵՐԻ ԿԻՐԱՌՄԱՆ ՊԱՀԱՆՋ ՆԵՐԿԱՅԱՑՆԵԼՈՒ
ԿՈՂՄԵՐԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՍԱՀՄԱՆԱՓԱԿՄԱՆ
ՀԻՄՆԱՀԱՐՅԸ..... 193

Ռուբինա Պետրոսյան

ԱՌԱՆՑ ԾՆՈՂԱԿԱՆ ԽՆԱՄՔԻ ՄՆԱՅԱԾ ԵՐԵԽԱՆԵՐԻ
ԱՆՁՆԱԿԱՆ ՈՉ ԳՈՒՅՔԱՅԻՆ ԵՎ ԳՈՒՅՔԱՅԻՆ
ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՊԱՏՄԱԿԱՆ ԶԱՐԳԱՅՈՒՄԸ
ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ 208

Տաթևիկ Գևորգյան

ՊԱՏԻԺ ՆՇԱՆԱԿԵԼՈՒ ՄԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ ՀԱՆՑԱԳՈՐԾՈՒ-
ԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԱՄԱԿՅՈՒԹՅԱՆ ԴԵՊՔՈՒՄ 233

Նունե Հայրապետյան

ՊՐՈԲԱՑԻՈՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՁԵՎԱՎՈՐՄԱՆ ԵՎ
ԿԱՅԱՑՄԱՆ ԱՆԳԼԻԱԿԱՆ ՓՈՐՁԸ ԵՎ ՀՀ-ՈՒՄ. ԴՐԱ
ՆԵՐԴՐՄԱՆ ՀԵՌԱՆԿԱՐՆԵՐԸ 247

Լիանա Եղիզարյան

ՊԱՏԻԺԸ ՊԱՅՄԱՆԱԿԱՆՈՐԵՆ ՉԿԻՐԱՌԵԼՈՒ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏԻ
ՀԱՄԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆԸ, ԷՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՏԵՂԸ ՀՀ ՔՐԵԱԿԱՆ
ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ 261

Սրբուհի Գայան

ԻՐԱՎԱԲԱՆԱԿԱՆ ԱՆՁԱՆՑ ՔՐԵԱԿԱՆ
ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏԻ ՆԵՐԴՐՄԱՆ
ՆՊԱՏԱԿԱՀԱՐՄԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀՀ-ՈՒՄ 275

Լիլիթ Պետրոսյան

ԳՈՐԾԻ ՓԱՏՏԱԿԱՆ ՀԱՆԳԱՄԱՆՔՆԵՐՆ Ի ՊԱՇՏՈՆԵ
ՊԱՐԶԵԼՈՒ ("EX OFFICIO") ՄԿԶԲՈՒՆՔԻ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ
ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ..... 287

Անի Միքայելյան

ՄԻՍՅԱՆՑ ՀԵՏ ԿԱՊԿԱԾ ԳՈՐԾԵՐԻ ԸՆԴԴԱՏՈՒԹՅՈՒՆԸ
ՈՐՊԵՍ ՏԱՐԱԾՔԱՅԻՆ ԸՆԴԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ԻՆՔՆՈՒՐՈՒՅՆ
ՏԵՍԱԿ 299

Անի Դանիելյան

ՄԻՆԶԴԱՏԱԿԱՆ ՎԱՐՈՒՅԹԻ ՆԿԱՏՄԱՄԲ ՆԱԽՆԱԿԱՆ
ԴԱՏԱԿԱՆ ՎԵՐԱՀՄԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ՝ ՈՐՊԵՍ
ՍԵՓԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ԵՐԱՇԽԻՔ 321

Առնոլդ Վարդանյան

ԲԺՇԿԱԿԱՆ ԲՆՈՒՅԹԻ ՀԱՐԿԱԴՐԱՆՔԻ ՄԻՋՈՑՆԵՐԻ
ԿԻՐԱՌՄԱՆ ՎԱՐՈՒՅԹԻՆ ԱՆՄԵՂՍՈՒՆԱԿ ԱՆՁԱՆՑ
ՍԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՀԻՄՆԱ-
ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ՀՀ ՔՐԵԱԿԱՆ ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ 336

Էմմա Ավագյան

ԽՈՇՏԱՆԳՄԱՆ ՔՐԵԱԻՐԱՎԱԿԱՆ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ..... 352

Նազելի Թովմասյան

ՆԵՐԴՐՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ
ԻՐԱՎՈՒՆՔՈՒՄ 368

Ռոմելա Մանուկյան

ԱՐՏԱՍԱՀՄԱՆՈՒՄ ԳՏՆՎՈՂ ՕՏԱՐԵՐԿՐՅԱ ՌԱԶՄԱԿԱՆ
ԲԱԶԱՆԵՐԻ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿԻ ԵՎ ՊԵՏԱԿԱՆ ԻՆՔՆԻՇԽԱՆՈՒ-
ԹՅԱՆ ՀԱՐԱԲԵՐԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐԸ..... 380

**ՈՉ ԱՌԵՎՏՐԱՅԻՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ
ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՈՒՄ ՍՏԱՅՎՈՂ ԳՈՒՄԱՐԻ
ԲԱՇԽՄԱՆ ԱՐԳԵԼՔԻ ՈՐՈՇ ԱՍՊԵԿՏՆԵՐ**

ՀՀ Քաղաքացիական օրենսգրքի 51-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ իրավաբանական անձինք, կախված իրենց գործունեության նպատակներից, տարանջատվում են երկու տեսակի՝ առևտրային և ոչ առևտրային: Ընդհանուր կանոնի համաձայն՝ առևտրային են համարվում այն իրավաբանական անձինք, որոնք իրականացնում են շահույթ ստանալուն ուղղված գործունեություն, և դրա արդյունքում ստացված շահույթը բաշխում են իրենց հիմնադիրների, մասնակիցների, բաժնետերերի, գործունեության նկատմամբ հսկողություն իրականացնող և գործունեության հիմնական ուղղությունները կանխորոշելու իրավունքով օժտված անձանց միջև: Ինչ վերաբերում է ոչ առևտրային իրավաբանական անձանց, ապա վերջիններիս հիմնական տարբերակիչ հատկանիշն է իրենց ստացած շահույթը մասնակիցների միջև բաշխելու արգելքը:

Ոչ առևտրային կազմակերպության ստացած շահույթը մասնակիցների միջև բաշխելու արգելքի կապակցությամբ հարց է առաջանում՝ արդյոք ոչ առևտրային կազմակերպությունը իր մասնակիցներին, հիմնադիրներին, կառավարման մարմիններում ընդգրկված անձանց չափից դուրս և ոչ ողջամիտ վարձատրություն կամ աշխատանքների կատարման համար փոխհատուցում տալու դեպքերում խախտում է օրենսդրությամբ սահմանված շահույթը (եկամուտը) չբաշխելու արգելքը: Նշված խնդրի պարզաբանումը կարևոր նշանակություն ունի, եթե հաշվի առնենք, որ գործնականում ոչ առևտրային կազմակերպությունները, ելնելով իրենց գործունեության արդյունքներից և մասնավոր անձանց շահերի օգտին գործելու նպատակադրվածությունից, իրենց կառավարման մարմիններում ընդգրկված անձանց անդամների պարտականությունների կատարման կամ աշ-

¹ ԵՊՀ քաղաքացիական իրավունքի ամբիոնի ասպիրանտ, գիտ. դեկավար՝ ի.գ.դ., պրոֆեսոր Վ. Դ. Ավետիսյան:

խատանքների իրականացման համար սահմանում են բավական մեծ վարձատրություն կամ նրանց պարտականությունների կատարման կապակցությամբ կրած ծախսերի հատուցման չափ (որը շատ դեպքերում ողջամիտ չէ):

Այսպես՝ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրքը մատնանշում է միայն ոչ առևտրային կազմակերպությունների կողմից ստացված շահույթը չբաշխելու արգելքը: Միաժամանակ «Հասարակական կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանվում է, որ ոչ միայն կազմակերպության ստացած շահույթը, այլև կազմակերպության գույքն ընդհանրապես, նրա անդամների միջև չի բաշխվում («Հասարակական կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 7-րդ հոդվածի 2-րդ մաս): Քննարկվող իրավակարգավորումներով սահմանվում է նաև համապատասխան կազմակերպությունների գործադիր մարմինների վարձատրության վերաբերյալ իրավահարաբերություններ, սակայն որևէ հստակ չափանիշ կամ արգելք առկա չէ:

Առանձին հետաքրքրություն է ներկայացնում նաև «Հիմնադրամների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 6-րդ մաս, որի համաձայն՝ հիմնադրամի սեփականությունը չի կարող օգտագործվել ի շահ իր հիմնադիրների, հիմնադրամի մարմինների անդամների, ինչպես նաև հիմնադրամի աշխատողների, բացառությամբ աշխատողների աշխատավարձի և հիմնադրամի մարմինների անդամների պարտականությունների կատարմամբ պայմանավորված՝ փոխհատուցման ենթակա ծախսերի (...): Այսինքն՝ հիմնադրամների դեպքում, թեև կրկին նախատեսվում է, որ կազմակերպության գույքը չի կարող օգտագործվել ի շահ իր մասնակիցների, այնուամենայնիվ նշված արգելքը չի գործում աշխատողներին տրամադրվող աշխատավարձերի, ինչպես նաև փոխհատուցումների վրա: Ընդ որում, կրկին չի նախատեսվում այդ վարձատրությունների չափին վերաբերող որևէ կանոն:

ՀՀ գործող օրենսդրության վերլուծությունն ակնհայտ է դարձնում հայաստանյան իրավական համակարգում միայն շահույթի և գույքի բաշխման արգելքի առկայությունն ու համապատասխան արգելքի շրջանցման միջոց հանդիսացող՝ վարձատրությունների և փոխհատուցումների չարդարացված չափի վերաբերյալ հստակ նորմերի բացակայությունը, ուստի այս մասով հարկ ենք համարում առանձին անդրադառնալ արտասահմանյան փորձին:

Հատուկ հետաքրքրություն է ներկայացնում Եվրոպայի խորհրդի անդամ 49 պետությունների փորձն ընդհանրացնող «Եվրոպայում ոչ կառավարական կազմակերպությունների կարգավիճակի մասին» թիվ CM/Rec(2007)14 հանձնարարականը¹, ինչպես նաև դրա բացատրական հուշագիրը², որոնցով ամրագրվում է պնդումն առ այն, որ ոչ առևտրային կազմակերպությունների մեծամասնությունը չի կարող իր գործունեությունն իրականացնել առանց իր անունից հանդես եկող աշխատողների կամ կամավորների, հետևաբար նաև իրավաչափ է վերջիններիս որոշակի վարձատրություն (փոխհատուցում) տրամադրելու նպատակով կազմակերպության գույքի օգտագործումը: Ըստ այդմ, թեև շուկայի պայմաններն ազդեցություն են ունենում տրվող վարձատրության չափի վրա, այնուամենայնիվ կազմակերպության գույքի նպատակային օգտագործումը երաշխավորելու համար իրավաչափ է և արդարացված է ողջամտության չափանիշի սահմանումը կազմակերպության աշխատողներին տրվող վարձատրության վրա, ինչպես նաև այն անձանց տրվող փոխհատուցման վրա, ովքեր հանդես են գալիս կազմակերպության անունից³: Այսինքն՝ հանձնարարականն ընդգծում է, որ ոչ առևտրային կազմակերպությունների աշխատողներին տրվող վարձատրության նկատմամբ ողջամտության չափանիշ նախատեսելու կարևորությունը:

Վերոգրյալից բացի հատուկ ուշադրության է արժանի ԱՄՆ-ի իրավաստեղծ և իրավակիրառ փորձը քննարկվող հարցի կապակցությամբ: Այստեղ ոչ առևտրային կազմակերպությունների գործունեության հետ կապված յուրահատուկ բացահայտումներ են իրականացնում զանգվածային լրատվության միջոցները: Վերջիններս իրենց պարբերականներում և այլ տպագիր նյութերում պարբերաբար

¹ St`u Legal Status of Non-governmental organizations in Europe: Recommendation CM/Rec(2007) Council of Europe Publishing, էլեկտրոնային ռեսուրս <https://rm.coe.int/16807096b7>

² St`u Explanatory memorandum to Legal Status of Non-governmental organizations in Europe: Recommendation CM/Rec(2007) Council of Europe Publishing, էլեկտրոնային ռեսուրս <http://www.statewatch.org/news/2016/feb/coe-rec-ngos-explanatory-memo.pdf>

³ St`u Legal Status of Non-governmental organizations in Europe: Recommendation CM/Rec(2007) Council of Europe Publishing, էլեկտրոնային ռեսուրս <https://rm.coe.int/16807096b7> 55-րդ կետը:

զանգվածայնացնում են ոչ առևտրային կազմակերպությունների կողմից ստացված շահույթը մասնավոր անձանց շահերի օգտին օգտագործելու և տվյալ կազմակերպության իրական առաքելության պատկերը¹:

Այսպես, օրինակ, ԱՄՆ Տեխաս նահանգում գործող Carl B. and Florence E. King հիմնադրամի գործով խնդիրը դարձավ դատական քննության առարկա: Գործի համառոտ բովանդակությունը հանգում է նրան, որ համապատասխան հիմնադրամի տնօրենի համար սահմանվել էր 975.000 ԱՄՆ դոլար վարձատրություն, ինչ քննարկվող կոնկրետ դեպքում վարձատրության ակնհայտ անհիմն չափ էր: Ավելին՝ հիմնադրամի անկանխիկ միջոցներն օգտագործվել էին վերջինիս համար անձնական օգտագործման գույք գնելու համար: Վեճի քննության արդյունքում դատարանը վճռեց տնօրենից հօգուտ հիմնադրամի բռնագանձել 5.2 միլիոն դոլար՝ որպես չափազանց մեծ չափով տրված վարձատրություն և 10 միլիոն դոլար որպես պատճառված այլ վնաս: Ինչ վերաբերում է հիմնադրամի կառավարման մարմիններում ընդգրկված անձանց, ապա վերջիններիս վերաբերյալ դատարանը գտավ, որ նրանք խախտել են հիմնադրամի հանդեպ իրենց ֆիդուցիար պարտականությունները, քանի որ պետք է ողջամիտ քայլեր ձեռնարկեին տնօրենի ապօրինի գործունեության կասեցման և պատասխանատվության ենթարկելու համար²:

ԱՄՆ-ի իրավական համակարգի մի շարք ներկայացուցիչներ նշում են, որ գործող պայմաններում ոչ առևտրային կազմակերպությունները գերազանցապես առաջնորդվում են ոչ թե հասարա-

¹ St' u, Klaus J.Hopt (Editor), Thommas von Hippel (Editor), էջ 22, Hansmann, H., "The Role of Nonprofit Enterprise," 89 Yale Law Journal 835–901 (1980), Hansmann, H., "The Changing Roles of Public, Private, and Nonprofit Enterprise in Education, Health Care, and Other Human Services," in V. Fuchs, ed., Individual and Social Responsibility: Child Care, Education, Medical Care, and Long-Term Care in America (University of Chicago Press, 1996), Glaeser, E., "The Governance of Not-For-Profit Organizations: Introduction," in The Governance of Not-For-Profit Organizations 1–44 (University of Chicago Press, 2003).

² St' u, Klaus J.Hopt(Editor), Thommas von Hippel (Editor), Նշված աշխատությունը, էջ 23:

կական, այլ մասավոր շահերով¹: Վերջիններս գտնում են, որ ոչ առևտրային կազմակերպության կառավարման մարմիններում ընդգրկված անձանց և/կամ իրենց աշխատակիցներին խոշոր վարձատրության տրամադրումը հանդիսանում է համապատասխան կազմակերպության շահույթը բաշխելու քողարկված եղանակ, որի միջոցով այդ կազմակերպությունները խեղաթյուրում են իրենց սոցիալական դերը և նշանակությունը²: Իսկ որպես խնդրի լուծում մատնանշվում է այնպիսի վարձատրության սահմանումը, որի չափը կախվածության մեջ կգտնվի կազմակերպության առաքելության իրագործման համար ներդրված ջանասիրության աստիճանից և դրա դրսևորումից առաջացած արդյունքներից³: Նշանավոր իրավագետ Հենրի Հանսմանը նշում է, որ շահույթը չբաշխելու արգելքը (nondistribution constraint) ոչ առևտրային կազմակերպություններում իրականացնում է երկակի դեր. մի կողմից այն ողջամիտ վարձատրություն սահմանելու պարտադիր պահանջով ստեղծում է համապատասխան իրավական հենք ոչ առևտրային ոլորտում ընդգրկված բոլոր կազմակերպությունների համար, մյուս կողմից՝ այդ արգելքի միջոցով բացառվում է այնպիսի հատուցման միջոցների կիրառումը, որոնք կարող են հանգեցնել չափազանց մեծ և ոչ ողջամիտ վարձատրության⁴:

¹ St 'u, նույն տեղում էջ 102, Feldstein, M. S. (1971). *The Rising Cost of Health Care*. Washington, DC: Information Resources Press, Borjas, G., Frech III, H. E., and Ginsberg P. B. (1983). "Property Rights and Wages: The Case of Nursing Homes". *Journal of Human Resources* 18:231–246, Leete, L. (2006). "Work in the Nonprofit Sector", in W. W. Powell and R. Steinberg (eds.), *The Nonprofit Sector: A Research Handbook*. Second Edition. New Haven: Yale University Press, pp. 159–179:

² St 'u, Peter Frumkin & Alice Andre Clark, *Nonprofit, Compensation and the Market*, 21 U. HAWAII L. REV. 425 (1999), at 467, Brian D. Galle and David I. Walker. "The Problem of Nonprofit Executive Pay?: Evidence from U.S. Colleges and Universities." (2015). էջ 8-11:

³ St 'u, Barbeito, C. L. and Bowman, J. P. (1998). *Nonprofit Compensation and Benefits Practices*. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons, Roomkin, M. and Weisbrod, B. (1999). "Managerial Compensation in Incentives in For-Profit and Nonprofit Hospitals". *Journal of Law, Economics and Organizations* 15(3):750–781.

⁴ St 'u, Henry B. Hansmann, *The Role of Nonprofit Enterprise*, 89 YALE L.J. 835, 838--51 (1980), at 838.

Վերոգրյալի արդյունքում հնարավոր է եզրակացնել, որ ոչ առևտրային կազմակերպությունների կառավարման մարմիններում ընդգրկված անձանց վարձատրության կամ փոխհատուցման չափի վերաբերյալ հստակ իրավական դաշտի առկայությունը հնարավոր է դարձնում այդ կազմակերպությունների կողմից շահույթի բաշխման արգելքի անվերապահ պահպանումը¹:

Իրականում ԱՄՆ-ի օրինակով քննարկվող հիմնախնդրի լուծումը հնարավոր է հանդիսանում գտնել քննարկվող կազմակերպությունների կառավարման մարմինների կողմից ֆիդուցիար պարտականությունների² կատարման և դրանց պահպանման մեջ: Իրավաբանական գրականության մեջ մատնանշվում է, որ նման ֆիդուցիար պարտականությունները պետք է ծառայեն ոչ միայն դրանք խախտող անձանց նկատմամբ պատասխանատվության միջոցների կիրառման կամ այլ անբարենպաստ հետևանքների առաջացման

¹ Ընդ որում ոչ առևտրային կազմակերպությունների կողմից ոչ ողջամիտ և չափազանց մեծ վարձատրությունների դեմ պայքարի գործում առաջարկվում են տարբեր մոտեցումներ: Մասնավորապես ԱՄՆ-ում իրավագետների մի մասի կարծիքով, որ այստեղ առավել էական դեր պետք է վերապահվի ոչ առևտրային կազմակերպությունների գործունեության նկատմամբ հսկողություն իրականացնող Ներքին եկամուտների ծառայությանը, որը պարտավոր է այդ կազմակերպություններում պարբերաբար իրականացնել ստուգումներ կամ հարցումներ ուղարկել կազմակերպությունների գույքի և իրենց կառավարման մարմիններում ընդգրկված անձանց վարձատրությունների չափերի վերաբերյալ: Իրավագետների մեկ այլ խումբ էլ ասում են, որ անհրաժեշտ է նախատեսել խիստ օրենսդրական պահանջներ և դրանք պարտադիր կարգով տարածել ոչ առևտրային կազմակերպությունների գործունեության նկատմամբ: Klaus J.Hopt(Editor), Thommas von Hippel(Editor), Նշված աշխատությունը, էջ 29-32:

² Այս պարտականությունները անվանվում են ֆիդուցիար այն պատճառով, որովհետև կառավարման մարմիններում ընդգրկված անձինք ոչ առևտրային կազմակերպության հետ գտնվում են ֆիդուցիար իրավահարաբերություններում, ինչը ստիպում է, որ այդ անձինք իրենց պարտականություններն իրականացնելիս մի կողմ դնեն իրենց անձնական եսասիրությունը և բարեխղճորեն ձեռնարկեն բոլոր հնարավոր քայլերը կազմակերպության կառավարման արդյունավետության բարձրացման համար: ԱՄՆ իրավական դոկտրինայում խոսվում է ողջամտության, հավատարմության, հոգատարության ֆիդուցիար պարտականությունների մասին:

համար, այլև պետք է հնարավորինս ապահովեն ոչ առևտրային կազմակերպության ստեղծման նպատակների իրագործումը¹:

ԱՄՆ-ում ոչ ողջամիտ և չափազանց մեծ վարձատրության կամ փոխհատուցման չափերի վերաբերյալ էական դերը վերապահված է Ներքին եկամուտների ծառայությանը (internal revenue service), որը և ակտիվ քայլեր է ձեռնարկում ոչ առևտրային կազմակերպություններում ֆիդուցիար պարտականությունների պահպանման կապակցությամբ:

Քննարկվող հարցի կապակցությամբ առանձին հետաքրքրություն է ներկայացնում ԱՄՆ դատական պրակտիկան: Մասնավորապես Mabee Petroleum Corp. v. U.S.² գործով դատարանը եզրակացրել է, որ ոչ առևտրային կազմակերպության պաշտոնատար անձանց վարձատրությունը չի կարող դիտվել որպես շահույթի բաշխում, եթե այն ողջամիտ է քանի որ գործող օրենսդրությունն, ինքնին վերջիններիս համար սահմանում է նման վարձատրության հնարավորություն իրենց լավագույն ջանքերի համար³:

Քննարկվող հարցի շրջանակներում կատարվող հետազոտությունների արդյունքում ԱՄՆ-ի դատական աստիճաններին ու ներքին եկամուտների կոմիտեն վարձատրության շատ դեպքեր որակել են որպես private inurement⁴՝ այսինքն՝ շահույթի բաշխում: Հատուկ ուշադրության են արժանի ներկայացված դեպքերից որոշները⁵, մաս-

¹ St' u Klaus J.Hopt(Editor), Thommas von Hippel (Editor), Նշված աշխատությունը, էջ 68

² St' u Mabee Petroleum Corp. v. U.S., 203 F.2d 872 (5th Cir. 1953).

³ Նմանատիպ դիրքորոշումներ են արտահայտվել նաև World Family Corporation v. Commissioner, 81 T.C. 958 (1983); Saint Germain Foundation v. Commissioner, 26 T.C 648,658-59 (1956); Broadway Theatre League of Lynchburg, Va. v. U.S., 293 F. Supp. 346 (W.D. Va. 1968); Ecclesiastical Order of the ISM of AM v. Commissioner, 80 T.C. 833 (1983); People of God Community v. Commissioner, 75 T.C 127,131 (1980); B.H.W. Anesthesia Foundation, Inc. v. Commissioner, 72 T.C 681 (1979)

⁴ St' u U.S.A. Internal Revenue Code 501(c)(3), էլեկտրոնային ռեսուրս, <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/26/501>

⁵ Ուշագրավ է հատկապես Birmingham Business College v. Commissioner գործով այն փաստը, որ որպես ուսումնական հաստատության տնօրենի վարձատրություն, սահմանվել էր Ընկերության գործունեության արդյունքում ձեռք բերված գույքի որոշակի տոկոսագումարի չափ: Դատարանը գտավ որ

նավորապես. Գործերից մեկով նավթային ընկերության տնօրենի վարձատրությունը կազմում էր 100.000 ԱՄՆ դոլար, որպիսի աշխատավարձը, վերջինս նշանակվելով բարեգործական թրասթի նախագահ, շարունակում է ստանալ նույն չափով: Գործի քննության արդյունքում դատարանը եզրակացրեց, որ համապատասխան վարձատրությունը ոչ, թե քննարկվող անձի կողմից մատուցված ծառայությունների վճար է, այլ համապատասխան վճարի անվան տակ բարեգործական թրասթի տարեկան շահույթի հիմնական մասի բախում²:

ԱՄՆ դատական պրակտիկայում վարձատրության³ ողջամտության որոշման համար հիմք են ընդունվում հետևյալ չափանիշները 1. *Քանակական*, այսինքն՝ վարձատրության չափի թվաբանական բաղադրիչի ողջամտությունը, 2. *Նպատակային*, այսինքն՝ վարձատրության չափ-կատարված աշխատանք հարաբերակցության համապատասխանությունը⁴:

Ներկայացվածից բացի քննարկվող իրավական համակարգում առանձնացվում են բազմաթիվ այլ հանգամանքներ ու չափանիշներ, որոնց դիտարկման արդյունքներով հնարավոր է որոշել վարձատրության չափի ողջամտության ու վարձատրության նպատակայ-

սա հանգեցնում է շահույթը չբաշխելու պարտականության խախտման և կիրառեց պատասխանատվության միջոցներ տնօրենի և ուսումնական հաստատության նկատմամբ:

St 'u Birmingham Business College v. Commissioner, 276 F.2d 476 (1960):

¹ Ոչ առևտրային կազմակերպությունների կողմից շահույթի բաշխման պարտականության խախտման դեպքեր են արձանագրվել նաև Harding Hospital, Inc. v. U.S., 505 F.2d 1968 (6th Cir. 1974), Birmingham Business College, Inc. v. Commissioner, Texas Trade School v. Commissioner, 30 T.C. 642 (1958), aff'd 272 F.2d 168 (5th Cir. 1959).

² St 'u Mabee Petroleum Corp. v. U.S., at 616 (5th Cir. 1953).

³ Ընդ որում այսստեղ վարձատրություն եզրույթը պետք է հասկանալ ավելի լայն առումով, որը ընդգրկում է վարձատրությունը, հատուցումները, կենսաթոշակները, աշխատողների բաժնետիրացման համար վերջիններիս տրվող բաժնետոմսերը, չվճարված կամ հետաձգված վճարումները, անձնական ծախսերի հատուցումները, ռոյալթիները, վարձավճարները: St 'u Էլեկտրոնային ռեսուրս, <https://www.irs.gov/pub/irs-tege/eotopici93.pdf> էջ 2-3:
⁴ St 'u Էլեկտրոնային ռեսուրս, <https://www.irs.gov/pub/irs-tege/eotopici93.pdf> էջ 3:

նության պահպանման հարցը¹:

Անդրադառնալով ոչ առևտրային կազմակերպությունների կողմից շահույթի բաշխման հնարավոր տարբերակներին՝ պետք է նշել, որ ԱՄՆ իրավական համակարգը նախատեսում է երեք հասկացություն՝ շահույթի բաշխում (private inurement), մասնավոր օգուտ (private benefit), չափազանց մեծ օգուտով գործարքներ (excess benefit transactions), որոնք գտնվում են սերտ կապի մեջ, և ունեն մեկ նպատակ՝ ողջամտության սահմաններում պահպանելու ոչ առևտրային կազմակերպության աշխատակիցների և կառավարման մարմիններում ընդգրկված անձանց վարձատրությունների կամ հատուցումների չափը²:

Առանձին անդրադառնալով շահույթի բաշխման (private inurement) տեսությանը³ հարկ ենք համարում նշել, որ այն իր ար-

1 St 'u օրինակ, *The Church of the Visible Intelligence that Governs the Universe v. U.S* 4Cl.Ct. 55 (Ct.Cl. 1983), *Founding Church of Scientology v. U.S.*, supra at 1201, St 'u, *Pacific Grains, Inc. v. Commissioner*, 399 F.2d 603,607 (9th Cir. 1968); *Kipnis v. Commissioner*, 44 T.C.M. (CCH) 849 (1982), *Northern Illinois College of Optometry v. Commissioner*, *Mabee Petroleum Corp. v. U.S.*, supra at 616 St 'u, *Incorporated Trustees of the Gospel Worker Society v. U.S.*, 510 F. Supp. 374, 379 (D.D.C. 1981), aff'd, 672 F.2d 894 (D.C. Cir. 1981), cert. den., 456 U.S. 944 (1982), *Southern Church of Universal Brotherhood Assembled, Inc. v. Commissioner*, 74:

² St 'u Jill S. Manny, *Nonprofit Payments to Insiders and Outsiders: Is the Sky the Limit?*, 76 *Fordham L. Rev.* 735, 2007, էջ 744:

³ ԱՄՆ դատական նախադեպերի ուսումնասիրությունը մեզ թույլ է տալիս բացահայտել, թե ինչպիսի միջոցներով են ոչ առևտրային կազմակերպությունները իրականացնում շահույթի բաշխում մասնավոր անձանց: Մասնավորապես մի գործով հիմնադրամը իր հիմնադրից գույք վարձակալելիս որպես վարձավճար վճարում է ահռելի չափով դրամական միջոցներ (*Texas Trade School v. Commissioner*, 30 T.C. 642, aff'd. 272 F.2d 168 (5th Cir. 1959), մեկ այլ դեպքում տրամադրված փոխառության գումարի դիմաց գրավադրվում է անբավարար արժեք ունեցող գրավի առարկա (*Lowry Hospital Association v. Commissioner*, 66 T.C. 850 (1976)), շուկայական արժեքից էականորեն ցածր գնով իր գույքը մասնակիցներին հիմնադիրներին կամ այլ անձանց վաճառելը (*Sonora Community Hospital v. Commissioner*, 46 T.C. 519 (1966)), որոշակի գործարքի կատարման վերաբերյալ կազմակերպությունը չի կարողանում տրամադրել անհրաժեշտ փաստաթղթերի փաթեթը (իրականում դրանց բացակայության պատճառով), թե ինչի հիման վրա է իր

տացույումն է գտել ԱՄՆ Ներքին եկամուտների մասին օրենսգրքի § 501(c)(3)-րդ հոդվածում, որտեղ մասնավորապես նշվում է, որ ոչ առևտրային կազմակերպության շահույթի ոչ մի մաս չպետք է բաշխվի մասնավոր բաժնետերերին, ինչպես նաև ցանկացած մասնավոր անձի:

Առանձին անդրադառնալով մասնավոր օգուտի (private benefit) վերաբերյալ առկա արտասահմանյան, մասնավորապես ամերիկյան փորձին, կարող ենք նշել հետևյալը. *առաջին*՝ մասնավոր օգուտը վերաբերում է ինչպես ոչ առևտրային կազմակերպության անդամ/մասնակից/աշխատակից հանդիսացող, այնպես էլ նման կարգավիճակ չունեցող երրորդ անձանց օգտին կատարված վճարումներին, ի տարբերություն շահույթի բաշխման դեպքերի, որոնց պարագայում շահառու են հանդիսանում բացառապես առաջին կատեգորիայի ներկայացուցիչները¹:

տնօրենի կողմից մատուցված ծառայությունների և կատարած ծախսերի դիմաց տրվել հատուցում և այդ մատուցված ծառայությունների և կատարված ծախսերի իրական բնույթը և նպատակը, մատուցվող ծառայությունների իրական արժեքը և դրանց կապը հատուցման չափի հետ (Founding Church of Scientology v. United States, 412 F.2d 1197 (Ct. Cl. 1969), cert. den., 397 U.S. 1009 (1970) Senior Citizens of Missouri, Inc. v. Commissioner, T.C. Memo. 88-49):

¹ Ուշադրության է արժանի այն հանգամանքը, որ ԱՄՆ իրավական ակտերը չեն խոսում ինսայդեր հասկացության մասին: Սակայն տարբեր դատական ատյաններ գտել են, որ ԱՄՆ Ներքին եկամուտների մասին օրենսգրքի § 501(c)(3)-րդ հոդվածում վկայակոչվող մասնավոր բաժնետեր և մասնավոր անձ հասկացության տակ պետք է ներառվեն առաջին հերթին ինսայդեր հանդիսացող անձինք: Ինսայդերների հետ գործարքի առանձնահատկությունը պայմանավորված է նրանով, որ ինսայդերը ոչ առևտրային կազմակերպության հետ գտնվում է սերտ հարաբերությունների մեջ, իսկ կազմակերպությունը իր հերթին ինսայդերին հնարավորություն է տալիս օգտվելու անձնական նպատակների և շահի համար օգտվելու իր ակտիվներից և եկամուտներից: Հենց այս գաղափարի հիման վրա էլ Ներքին եկամուտների ծառայությունը, ինչպես նաև մի շարք դատական ատյաններ գտել են, որ ինսայդեր պետք է համարել այն անձանց, ովքեր վճարումն իրականացնող ոչ առևտրային կազմակերպությունում ունեն անձնական կամ մասնավոր հետաքրքրություն: Sound Health Association v. Commissioner, 71 T.C. 158 (1978), appeal dismissed, (9th Cir. 1979), acq., 1981-2 C.B. 2. Alive Fellowship of

Երկրորդ՝ մասնավոր օգուտը հանգեցնում է պատասխանատվության, եթե որակական կամ քանակական առումով պատահական բնույթ չի կրում, այսինքն՝ այդպիսի օգուտը տրամադրվում է հաճախ և մեծ չափերով, ի տարբերություն շահույթի բաշխման դեպքի, որոնցում *de minimis* (նվազագույն) սահմանաչափ, որը պատասխանատվության չի հանգեցնում, առկա չէ¹:

Երրորդ՝ մասնավոր օգուտի տրամադրման դեպքում՝ որպես պատասխանատվություն, ոչ առևտրային կազմակերպությունը կորցնում է իր հարկային արտոնությունները, իսկ շահույթի բաշխման դեպքում այդ շահույթը ստացած անձինք պարտավորվում են վերադարձնել այդ գումարը և վճարել սահմանված չափով տուգանքներ²:

Ի վերջո չափազանց մեծ օգուտով գործարքների (*excess benefit transactions*) մասով հարկ ենք համարում նշել, որ դրանց հետ կապված հարաբերությունների կարգավորումը իրականացվում է ԱՄՆ Ներքին եկամուտների օրենսգրքի (*Internal revenue code*) 4958(c)(1)-րդ հոդվածով, որտեղ նշվում է, որ չափազանց մեծ օգուտով գործարքները դրանք չորակավորված անձանց (*disqualified person*) օգտին կամ վերջիններիս օգտագործման համար նախատեսված տնտեսական օգուտ ապահովելուն (ընդ որում այստեղ էական չէ օգուտը տրամադրվում է ուղղակի, թե՛ անուղղակի) ուղղված գործարքներ են, եթե չորակավորված անձանց ոչ առևտրային կազմակերպության կողմից տրամադրվող տնտեսական օգուտի արժեքը իրականում գերազանցում է այդ անձանց կողմից կատարված աշխատանքների, մատուցված ծառայությունների, տրամադրված ապրանքների իրական արժեքը: Ընդ որում, չորակավորված է համարվում այն անձը, ով իր կարգավիճակով էական ազդեցություն կարող է ունենալ ոչ առևտրային կազմակերպության գործերի վարման վրա՝ գործարքի կնքման պահին հաջորդող հինգ տարվա ընթացքում:

Harmonious Living, cited above, and Cleveland Creative Arts Guild v. Commissioner, T.C. Memo. 1985-316. See Unitary mission Church of Long Island v. Commissioner, 74 T.C. 531 (1980), *aff'd*, 670 F.2d 104 (9th Cir. 1981).. See The Church of the Visible Intelligence that Governs the Universe v. U.S., 4 Cl. Ct. 55 (1985).

¹ *St. u* Jill S. Manny, նշված աշխատությունը, էջ 746:

² *St. u* նույն տեղում:

Պետք է նշել, որ վերոգրյալ երեք չափանիշներով վարձատրության կամ գործարքի ողջամտության հիմնավորումը ոչ առևտրային կազմակերպության կողմից իրականացվում է կամովին և իրավասու մարմնի կողմից պատասխանատվության միջոց չի կիրառվում, եթե կազմակերպությունը կիրառում է «safe harbor»-ի, այսինքն՝ ողջամտության կանխավարկածի իրեն վերապահված հնարավորությունը: Ցանկանում ենք ընդգծել, որ համապատասխան մեխանիզմը հանդիսանում է արդյունավետ միջոց հնարավոր պատասխանատվությունից խուսափելու համար, սակայն, միևնույն ժամանակ, այն վկայում է ոչ առևտրային կազմակերպության կառավարման բարձր մակարդակի մասին:

Քննարկվող հարցի կապակցությամբ հատկապես հետաքրքիր է գերմանական օրենսդրության կողմից կիրառված իրավակարգավորումը, մասնավորապես երկու հիմնական, այն է՝ բացառիկության և ինքնուրույնության սկզբունքները: Ընդ որում այս երկու սկզբունքները հատկապես մեծ նշանակություն են ձեռք բերում այն դեպքում, երբ ոչ առևտրային կազմակերպությունը իրականացնում է իրեն պատկանող ակտիվների և այլ գույքի տնօրինումը: Մասնավորապես՝ ըստ գերմանացի իրավագետների բացառիկության սկզբունքը ենթադրում է, որ ոչ առևտրային կազմակերպությունները չպետք է իրենց պատկանող ակտիվները տրամադրեն կամ այլ կերպ բաշխեն իրենց անդամների, տնօրենների և շահառու չհամարվող անձանց միջև, եթե դրա դիմաց բավարար հատուցում չեն ստանում: Փաստորեն սկնհայտ է, որ Գերմանիայում բացառիկության սկզբունքի կարևորման հետ միաժամանակ, այդ օրենսդրությամբ նախատեսված են այնպիսի կառուցակարգեր, որոնք որոշակի դեպքերում և սահմանափակ շրջանակի անձանց հնարավորություն են ընձեռում կազմակերպությունից որոշակի օգուտներ ստանալու, սակայն սրա համար անհրաժեշտ է որոշակի կոնկյուդենտ օգուտ¹:

Ինչ վերաբերում է ինքնուրույնության սկզբունքին, ապա վերջինս իր հերթին ներառում է հետևյալ լրացուցիչ սկզբունքները՝ ոչ առևտրային կազմակերպության կողմից իր անդամների տնտեսական շահերին աջակցելու արգելքը (Գերմանիայում այս սկզբունքի

¹ St 'u Klaus J. Hopt(Editor), Thommas von Hippel (Editor), Նշված աշխատությունը, էջ 206:

միանշանակ ընկալման հետ կապված առկա են որոշակի խնդիրներ, քանի որ լիովին պարզ չեն այդ սկզբունքի սահմանները) և կազմակերպության հանդեպ հավատարմության պարտականությունը, որը ներառում է շահույթը չբաշխելու, այլ մասնավոր բաշխումների արգելքը և այլն¹: Ուշագրավ է այն հանգամանքը, որ այս սկզբունքը իր արտացոլումն է գտել Գերմանիայի Հարկային օրենսգրքի (Abgabenordnung) 55-րդ հոդվածի 3-րդ մասում, համաձայն որի՝ արտոնադրող (հանուն ուրիշների բարօրության) նպատակներով գործող կորպորացիան չպետք է ծախսերի հատուցման միջոցով ցանկացած անձի ապահովի (կամ այլ կերպ տրամադրի) ցանկացած օգուտով, եթե դա կապված չէ կորպորացիայի նպատակների հետ կամ իրենից կներկայացնի անհամաչափ մեծ վարձատրություն²:

Մեկ այլ ուշագրավ օրինակ է Հոլանդիան, որտեղ նույնպես առկա է շահույթը բաշխելու արգելքը, որը ենթադրում է, որ ոչ առևտրային կազմակերպությունը կարող է ունենալ ցանկացած նպատակ, որը, սակայն, չի կարող լինել իր անդամներին շահույթի բաշխումը կամ տրամադրումը³: Ընդ որում ցանկացած այլ անձանց օգտին վճարումների իրականացումը կարող է իրականացվել բացառապես սոցիալական կամ գաղափարական մտադրության առկայության պայմաններում⁴: Հատկանշական է այն հանգամանքը, որ Հոլանդիայում առկա է հանրօգուտ նպատակներով գործող կազմակերպությունների կարգավիճակ շնորհելու ինստիտուտը, որի առկայության դեպքում, ոչ առևտրային կազմակերպությունները ստանում են լայն շրջանակի հարկային արտոնություններ: Ընդ որում՝ նշված կարգավիճակի ձեռքբերման համար հոլանդական օրենսդրությունը նախատեսում է, որ ի թիվս այլ պայմանների, պետք է միաժամանակ առկա լինեն հետևյալները՝ կազմակերպության կանոնադրության բովանդակությունից և նրա փաստացի գործունեության բնույթից պետք է ակնհայտ լինի, որ նա չի իրականացնում շահույթ ստանա-

¹ Տե՛ս նույն տեղում էջ 206-208:

² Էլեկտրոնային ռեսուրս, https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_ao/englisch_ao.html#p0341, Abgabenordnung § 55 (3):

³ Տե՛ս Klaus J.Hopt(Editor), Thommas von Hippel (Editor), Նշված աշխատությունը, էջ 230-231:

⁴ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 233:

լուն ուղղված գործունեություն, կառավարման մարմնում ընդգրկված անձինք ընդհանրապես չպետք է ստանան որևէ վճար (վարձատրություն, ծախսերի հատուցում), բացառությամբ, երբ նրանց տրամադրվում են ողջամիտ հատուցումներ կամ նպաստներ, կազմակերպությունը չպետք է ունենա ավելի մեծ քանակությամբ գույք, քան անհրաժեշտ է իր կողմից ակնկալվող գործունեության շարունակականությունն ապահովելու համար և այլն¹:

Անդրադառնալով քննարկվող արտասահմանյան փորձի շրջանակներում վարձատրության հիմնահարցերին՝ հարկ ենք համարում նշել, որ Հոլանդիայում կառավարման մարմիններում ընդգրկված անձինք գերազանցապես համարվում են կամավորներ, ովքեր ստանում են որոշակի հատուցումներ իրենց կատարած ծախսերի դիմաց: Ընդ որում վարձատրությունը սահմանվում է կամ հենց կառավարման մարմնի կողմից, իսկ եթե նախատեսված է նաև դիտորդ խորհուրդ, ապա՝ վերջինիս կողմից: Մահմանված է նաև, որ կառավարման մարմնում ընդգրկված անձանց վարձատրությունը ոչ հիմնադրամներում, ոչ էլ միավորումներում չպետք է կախվածության մեջ դրվի ոչ առևտրային կազմակերպության տարեկան ֆինանսական գործունեության արդյունքներից (օրինակ՝ չի կարող որպես վարձատրություն սահմանվել տարեկան ֆինանսական շահույթի 4 տոկոսը և այլն)²:

Ընդհանրացնելով ուսումնասիրված արտասահմանյան փորձն ու կատարված վերլուծությունը՝ կարծում ենք, որ ներկայումս ՀՀ օրենսդրությամբ առկա չեն բավարար երաշխիքներ ոչ առևտրային կազմակերպությունների կողմից ստացված եկամուտը մասնակիցների միջև չբաշխելու սկզբունքը պահպանելու (մասնավորապես՝ չափազանց բարձր վարձատրության տրամադրումը կանխելու), ինչպես նաև կազմակերպության գույքի օգտագործման չարաշահումները կանխելու համար: Նշված խնդիրների լուծման համար առաջարկում ենք.

Օրենսդրական մակարդակում ամրագրել ոչ առևտրային կազմակերպության կողմից տրամադրվող վարձատրության ողջամտության պահանջ: Ընդ որում, ողջամտությունը պետք է գնահատ-

¹ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 235:

² Տե՛ս նույն տեղում, էջ 238:

վի կոնկրետ դեպքի բոլոր հանգամանքների բազմակողմանի ուսումնասիրությամբ և, ի թիվս այլ հանգամանքների, ողջամտության գնահատման համար պետք է հիմք ընդունվեն հետևյալ հանգամանքները՝ աշխատողի պարտականությունների բնույթը (եթե անձը կատարում է ավելի մասնագիտացված գիտելիքներ պահանջող աշխատող, ապա վարձատրությունը պետք է բարձր լինի), ոչ առևտրային կազմակերպության ներքին հարաբերությունների բնույթը, աշխատողի փորձը, աշխատողին տրված աշխատավարձերի պատմությունը (արդյոք եղել են աշխատավարձի չափի կտրուկ և չհիմնավորված աճեր), աշխատողի գործարար հմտությունները, կազմակերպության գործունեության ծավալը, չափը, շահույթ ստանալու գործում աշխատողի ներդրումի չափը, աշխատողի կողմից աշխատանքին տրամադրվող ժամանակահատվածը (արդյոք իր պարտականությունների կատարման համար անձը տրամադրում է իր ամբողջ ժամանակահատվածը, թե դրա մի մասը միայն), ընդհանուր և լոկալ տնտեսական հանգամանքները, ոչ առևտրային կազմակերպության կողմից այլ աշխատողների վարձատրության քաղաքականությունը, համախառն եկամտի և գուտ շահույթի չափերը, աշխատողի պատասխանատվության չափը և բնույթը, կարճ ժամանակամիջոցում վարձատրությունների չափի կտրուկ աճը, ոչ առևտրային կազմակերպության եկամտի այն չափը, որը տրվում է որպես վարձատրություն, նմանատիպ հանգամանքներում տվյալ գործունեության իրականացման համար հավասար որակավորում ունեցող աշխատողների համար սովորաբար սահմանվող վարձատրության ընդունելի չափը, և արդյոք վարձատրության ամբողջական կամ մասնակի տրամադրումը իրականում պայմանավորված է ձեռք բերված ակտիվների արժեքով:

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЗАПРЕТА НА РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРИБЫЛИ ОТ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Геворг Погосян

Аспирант кафедры гражданского права ЕГУ

В юридической литературе и практике часто встает вопрос о запрете распределения прибыли от экономической деятельности некоммерческих организаций, в связи с которым особое внимание нужно уделить критериям к понятию запрета на распределение прибыли.

В данном контексте действующее Законодательство РА не многословно, ограничивается лишь простым декларированием запрета на распределение прибыли от экономической деятельности некоммерческих организаций как в Гражданском кодексе РА, так и в законодательных актах разных сфер.

В данном исследовании приведены примеры из судебной практики и правоисполнительной деятельности зарубежных стран, где данный вопрос не предан забвению и исследован надлежащим образом, в частности, США, Германии, Нидерландов и т.д.

По результатам проведенных исследований нами были проведены параллели между соответствующим Законодательством РА и зарубежной законодательной и исполнительной практикой и выделены наиболее ключевые вопросы и возможные ответы на них.

SOME ISSUES OF PROHIBITION OF THE DISTRIBUTION OF INCOME RECEIVED AS A RESULT OF ECONOMIC ACTIVITY OF NON PROFIT ORGANIZATIONS

Gevorg Poghosyan

PhD student of the Chair of Civil Law of the Faculty of Law of the YSU

In the last few decades the issue of economic activity of non profit organizations rose with a new strength. In this scope the issue of prohibition of distribution of income received as a result of such an activity has a priority.

Within this study we tried to combine the legislative norms in force in RA and foreign practice that make a clear view of the issue. For more justification of the outcomes made on the basis of the study we took for

example the countries that have succeed in this field of legislative regulation of the mentioned prohibition such as USA, Germany, the Netherlands etc.

As a result we may say that the Armenian relative legislation has a lot to do in this field as we have nothing but a simple prohibition of such distribution but have no structure of action in case such problem arose.

We truly believe that there are some real probabilities to turn the ongoing legislative regulations into the right way to solve the arisen problem of lack of the criteries for qualification if the expences and payments of the services as “distribtion of incomes”.

Բանալի բառեր - Ոչ առևտրային կազմակերպություն, իրավաբանական անձ, շահույթ, շահույթի բաշխում, ողջամտության սկզբունք, շահույթի բաշխման արգելք, հասարակական կազմակերպություն, տնտեսական գործունեություն

Ключевые слова: некоммерческие организации, юридическое лицо, прибыль, распределение прибыли, запрет на распределение прибыли, экономическая деятельность

Key words: non profit organization, legal entity, profit, income, prohibition of distribution, economic activity, distribution of income, criteries, criteries for qualification