

**ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ / CIVIL PROCEEDINGS /
ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС**

ՏԻԳՐԱՆ ՄԱՐԿՈՍՅԱՆ

*ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի ուսանողական
իրավաբանական խորհրդարարության կենտրոնի դասախոս-կոորդինատոր,
ՀՀ ՏՄՊՊՀ անդամ, ի.գ.թ.*

ՏԻԳՐԱՆ ԴԱԴՈՒՆՏ

*ԵՊՀ քաղաքացիական դատավարության ամբիոնի ասպիրանտ,
ՀՀ ԱՆ «Օրենսդրության զարգացման և իրավական
հետազոտությունների կենտրոն» հիմնադրամի տնօրեն*

TIGRAN MARKOSYAN

*Coordinator-Lecturer, Student Law Counselor Centre of YSU, Faculty of Law,
Member, SCPEC of RA, Candidate of Law*

TIGRAN DADUNTS

*PhD Student, Department of Civil Procedure, YSU,
Director, "Center for Legislation Development and
Legal Research" Foundation, Ministry of Justice of RA*

ТИГРАН МАРКОСЯН

*Преподаватель-координатор Центра студенческих юридических
консультаций юридического факультета ЕГУ, Член ГКЗЭК РА,
кандидат юридических наук*

ТИГРАН ДАДУНЦ

*Аспирант кафедры гражданского процесса ЕГУ,
Директор фонда «Центр развития законодательства и правовых
исследований» Министерства юстиции РА*

**ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐԻ ԲԱՎԱՐԱՐՄԱՆ
ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐԸ ՍՆԱՆԿՈՒԹՅԱՆ ՎԱՐՈՒՅԹՈՒՄ**

**GUARANTEES FOR THE SATISFACTION OF EMPLOYEES' CLAIMS
IN THE BANKRUPTCY PROCEEDINGS**

**ГАРАНТИИ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТНИКОВ
В СЛУЧАЕ БАНКРОТСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ**

Սնանկության ինստիտուտի միջոցով իրավունքի պաշտպանությանը բնութագրական է սնանկության վարույթին մասնակցող անձանց բազմաթվությունը, քանի որ այն ուղղված է ոչ թե առանձին, այլ քաղաքացիական շրջանառության

մասնակցի անվճարունակության հետևանքով ծագող բոլոր վեճերի կարգավորմանը և քաղաքացիական շրջանառության կայունության ապահովմանը¹: Ընդ որում, սնանկության վարույթի մասնակիցների բազմաթվությունը ենթադրում է նրանց միջև հակադիր շահերի առկայություն, որը դրսևորվում է ոչ միայն պարտապանի և պարտատիրոջ, այլև պարտատերերի միջև հարաբերություններում, քանի որ պարտապանի ֆինանսական վիճակը, որպես կանոն, բացառում է նրանց բոլոր պահանջների ամբողջությամբ բավարարումը: Այլ կերպ ասած՝ սնանկության վարույթում գործում է «պատերազմ՝ բոլորը բոլորի դեմ» (լատիներեն՝ *bellum omnium contra omnes*) սկզբունքը²: Միևնույն ժամանակ հարկ է նկատի ունենալ, որ սնանկության վարույթում պարտատերերի պահանջները կարող են շոշափել տարատեսակ շահեր³: Հետևաբար, դրանց պաշտպանության նկատմամբ միասնական մոտեցման ցուցաբերումը կարող է խնդրահարույց լինել:

Այս տեսանկյունից հատկապես ուշադրության է արժանի աշխատողների իրավունքների պաշտպանության հարցը, որոնք գործատուի սնանկության ընթացքում, որպես կանոն, շատ ավելի խոցելի են, քան մյուս պարտատերերը: Մասնավորապես, նրանք հիմնականում չեն ունենում իրենց իրավունքները և օրինական շահերն արդյունավետ պաշտպանելու հնարավորություններ և գործատուի սնանկության դեպքում կարող են կորցնել և՛ իրենց աշխատատեղը, և՛ վճարման ենթակա աշխատավարձը, և՛ հասանելիք այլ վճարումները⁴:

Հայտնի է, որ աշխատանքի դիմաց վարձատրությունը ցանկացած աշխատանքային հարաբերության էական պայմաններից մեկն է: Այն, ի թիվս այլնի, իրականացնում է աշխատանքի արտադրողականության և խթանման գործառույթներ⁵, ինչպես նաև ունի կարևորագույն սոցիալական նշանակություն, քանի որ կոչված է ապահովելու աշխատողի և նրա ընտանիքի անդամների արժանապատիվ գոյությունը: Աշխատավարձի այս նպատակի մասին շեշտադրումներ առկա են մի շարք միջազգային փաստաթղթերում: Այսպես, օրինակ, Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի⁶ 23-րդ հոդվածի 3-րդ մասը սահմանում է, որ յուրաքանչյուր աշխատող իր և իր ընտանիքի մարդավայել գոյությունն ապահովող արդար ու գոհացուցիչ վարձատրության իրավունք ունի, իսկ Տնտեսական, մշակութային և սոցիալական իրավունքների միջազգային դաշնագրի⁷ 7-րդ հոդվածը որպես աշխատանքի արդար և նպաստավոր պայման է դիտարկում վարձատրությունը, որն ապահովում է աշխատողների և նրանց ընտանիք-

¹ Տե՛ս *Кулахметов Б.Р.*, Несостоятельность юридических лиц: особенности правового регулирования и правоприменительной практики // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе, 2012, էջ 182:

² Տե՛ս *Фролов И.В.*, Банкротство как административно-правовой механизм регулирования экономических конфликтов: Монография. Новосибирск, 2010, էջ 79:

³ Տե՛ս ЮНСИТРАЛ. Руководство для законодательных органов по вопросам законодательства о несостоятельности, ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ, Нью-Йорк, 2005, էջեր 313-314:

⁴ Տե՛ս *Лютов Н.Л. и др.*, Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях: монография / под ред. Н.Л. Лютова – М.: Буки Веди, 2016, էջ 152:

⁵ Տե՛ս Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Издательство Юрайт, 2010, էջեր 490-491:

⁶ Ընդունվել է 10.12.1948 թ.: Ուժի մեջ է մտել 10.12.1948 թ.:

⁷ Ընդունվել է 16.12.1966 թ.: Ուժի մեջ է մտել 03.01.1976 թ.:

ների համար բավարար գոյությունը: Նման դրույթներ հանդիպում են նաև մի շարք երկրների (Իտալիա, Պորտուգալիա, Իսպանիա, Սլովակիա և այլն) սահմանադրություններում⁸:

Միևնույն ժամանակ սոցիալական ուղղվածություն ունեցող ցանկացած պետության խնդիրն է ապահովել քաղաքացիների սոցիալական պաշտպանությունը, որն իրենից ներկայացնում է տնտեսական, իրավական և կազմակերպչական բնույթի միջոցառումների իրականացում, որոնք ուղղված են անձի և նրա ընտանիքի համար սոցիալապես կարևոր իրադարձությունների, ներառյալ՝ սոցիալական ռիսկերի բացասական հետևանքների կանխմանը կամ մեղմացմանը, ինչպես նաև անձի և նրա ընտանիքի անդամների նյութական և սոցիալական բարեկեցության մակարդակի պահպանմանը⁹:

Ակնհայտ է, որ նման ռիսկեր են առաջանում նաև գործատուների սնանկության դեպքում: Հետևաբար, սնանկության մասին օրենսդրությամբ պետք է սահմանվեն կառուցակարգեր՝ ուղղված գործատուի սնանկության հետևանքների կանխարգելմանը և աշխատողների վրա դրա ազդեցության նվազեցմանը, ինչպես նաև նրանց նյութական և սոցիալական բարեկեցության ընդունելի պայմանների ապահովմանը: Ուստի կազմակերպությունների սնանկությունը կանխարգելելու և նրանց ֆինանսական խնդիրները լուծելու հարցում օգնություն ցուցաբերելու հետ մեկտեղ, պետության առջև դրված է ոչ պակաս կարևոր սոցիալական խնդիր՝ այդ կազմակերպություններում աշխատող քաղաքացիներին արդյունավետ օգնություն ցուցաբերելու և հասանելիք վարձատրությունը ստանալու հարցում օժանդակելու: Եվ եթե կազմակերպություններին աջակցելը նպաստում է պետության տնտեսական կայունությանը և բարգավաճմանը, ապա որոշ դեպքերում աշխատավարձ ստանալը բառացիորեն կարող է դառնալ անհրաժեշտ նվազագույն պայման աշխատողների և նրանց ընտանիքների գոյատևման համար¹⁰:

Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ պետությունների զգալի մասի օրենսդրություններում այս կամ այն ձևով նախատեսված են աշխատողների պահանջների բավարարման երաշխիքներ: Ընդ որում, դրանց համար հիմք են հանդիսացել այնպիսի միջազգային կարևոր փաստաթղթեր, ինչպիսիք են «Աշխատավարձի պաշտպանության մասին» թիվ 95 կոնվենցիան¹¹, «Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանության մասին» թիվ 173 կոնվենցիան¹² և Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան¹³:

⁸ Տե՛ս *Петров А.Я.*, Заработная плата как экономическая и правовая категория // Право. Журнал Высшей школы экономики, 2011, էջ 104:

⁹ Տե՛ս *Миронова Т.К.*, К вопросу об определении понятия «социальная защита» (правовой аспект) // Трудовое право, 2008, №3 (հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://center-bereg.ru/c603.html>):

¹⁰ Տե՛ս *Игнатенко А.С.*, Защита прав работников на оплату труда при несостоятельности работодателя // Актуальные проблемы российского права, 2014, էջեր 1389-1390:

¹¹ Ընդունվել է 01.07.1949 թ.: Հայաստանի Հանրապետության համար ուժի մեջ է մտել 17.12.2005 թ.:

¹² Ընդունվել է 03.06.1992 թ.: Հայաստանի Հանրապետության համար ուժի մեջ է մտել 18.05.2006 թ.: Տե՛ս ՀՀԱԳՆՊՏ 2006.12.28/8(16)2:

¹³ Ընդունվել է 03.05.1996 թ.: Հայաստանի Հանրապետության համար ուժի մեջ է մտել 17.12.2005 թ.: Տե՛ս ՀՀԱԳՆՊՏ 2004.11.26/6(14):

Պարտատերերի պահանջների բավարարման հնարավորությունը կախվածության մեջ է ոչ միայն պարտատերերի քանակից կամ նրանց պահանջների չափից, այլև պահանջի հերթից: Վերջինս, ըստ էության, հանդիսանում է պարտատերերի հավասար կարգավիճակի (լատիներեն՝ pari passu) սկզբունքից բացառություն, որի կիրառման հիմքերից մեկն այն շահերի բնույթն է, որոնց պաշտպանության համար հանդես է գալիս պարտատերը¹⁴:

Այս կապակցությամբ ուշագրավ են վերը նշված փաստաթղթերի դրույթները: Մասնավորապես, «Աշխատավարձի պաշտպանության մասին» կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ սնանկացման կամ դատական կարգով լուծարման դեպքում այդ ձեռնարկությունում զբաղված աշխատողները պետք է համարվեն արտոնյալ պարտատերեր սնանկացմանը կամ դատական կարգով լուծարմանը նախորդող ժամկետում նրանց կողմից մատուցված ծառայությունների դիմաց վճարվելիք աշխատավարձերի կապակցությամբ, ազգային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, կամ ազգային օրենսդրությամբ սահմանված գումարը չգերազանցող աշխատավարձի կապակցությամբ: Ըստ էության, նման լուծում է պարունակում «Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանության մասին» կոնվենցիայի 2-րդ բաժինը, որը ոչ միայն աշխատողներին դիտարկում է արտոնյալ պարտատերեր, այլև նրանց պահանջներին գերակայություն է տալիս այլ արտոնյալ պահանջների, այդ թվում՝ պետության և սոցիալական ապահովության համակարգերի պահանջների նկատմամբ: Բացի դրանից՝ կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածը սահմանում է, որ դրանում նախատեսված արտոնությունները առնվազն կիրառվում են.

ա) աշխատավարձի վրա՝ անվճարունակությանը կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցմանը նախորդող սահմանված ժամանակահատվածի համար, որը պետք է լինի ոչ պակաս, քան երեք ամիս,

բ) վճարովի արձակուրդների վճարումների վրա, որի իրավունքը ծագել է ինչպես անվճարունակության առաջացման կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման տարվա ընթացքում, այնպես էլ կապված նախորդ տարվա ընթացքում կատարված աշխատանքի հետ,

գ) վարձատրվող այլ բացակայությունների դեպքում վճարման ենթակա գումարների վրա՝ անվճարունակությանը կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցմանը նախորդող սահմանված ժամանակահատվածի համար, որը պետք է լինի ոչ պակաս, քան երեք ամիս,

դ) աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հետ կապված՝ վճարման ենթակա արձակման նպաստների վրա:

Այսպիսով, գործատուի սնանկության դեպքում աշխատողների պահանջների բավարարման առաջին երաշխիքը պահանջների բավարարման հերթերում նրանց դիրքն է՝ ի համեմատ այլ պարտատերերի¹⁵: Ընդ որում, աշխատողների

¹⁴ Стн Несостоятельность (банкротство): Учебный курс. В 2 т. / Под. ред. д.ю.н., проф. С.А. Карелиной. Т. 1. – М.: Статут, 2019, էջեր 300-301:

¹⁵ Стн Васильева Ю.В. Жукова Т.М., Особенности правового положения работников в деле о банкротстве // Вестник Пермского университета. Юридические науки, 2014, էջ 171:

պահանջները պետությունների մեծ մասի օրենսդրություններում ներառվում են արտոնյալ պահանջների շարքում՝ դրա ներսում այլ պահանջների հետ ունենալով տարատեսակ հարաբերակցություն¹⁶: Այս առումով դեռևս 2006 թ. կատարված ուսումնասիրությունները ցույց են տվել հետևյալ պատկերը.

1. աշխատողների պահանջներն ունեն բացարձակ առաջնահերթություն մյուս բոլոր, ներառյալ՝ գրավով ապահովված պահանջների նկատմամբ (Չիլի, Կոլումբիա, Ինդոնեզիա և Մեքսիկա).

2. աշխատողների պահանջները մյուս բոլոր պահանջների նկատմամբ ունեն գումարային սահմանափակումներով բացարձակ առաջնահերթություն (Չեխիա և Իսպանիա).

3. գրավով ապահովված պահանջներն առաջնահերթ են աշխատողների պահանջների նկատմամբ, իսկ նրանց պահանջները՝ մյուս պահանջների նկատմամբ (Ավստրալիա, Անգլիա, Չինաստան, Իսրայել, Շոտլանդիա, Սինգապուր, Սլովակիա և այլն).

4. բոլոր ապահովված պահանջներն առաջնահերթ են աշխատողների պահանջների նկատմամբ, իսկ նրանց պահանջները՝ չափափակված պահանջների նկատմամբ (Ավստրիա, Կանադա, Հունգարիա, Ճապոնիա, Նորվեգիա, Շվեդիա, ԱՄՆ և այլն).

5. աշխատողների պահանջները չունեն որևէ արտոնություն և ենթակա են բավարարման չափափակված պահանջների հետ մեկ հերթում (Գերմանիա և Էստոնիա)¹⁷:

Չնայած ակնհայտ դրական կողմերին՝ աշխատողների պահանջներին արտոնյալ կարգավիճակ տալու մոտեցումն ունի որոշակի թերություններ, որոնցից հիշատակման են արժանի հետևյալները.

1. աշխատողների պահանջներին առաջնահերթության տրամադրումը չի երաշխավորում այդ պահանջների լրիվ ծավալով բավարարումը, քանի որ գործատուի սնանկության պատճառ դարձած վիճակը, որպես կանոն, վկայում է նրա ակտիվների անբավարարության մասին: Բացի դրանից՝ աշխատողների պահանջներին առաջնահերթություն տրվում է ոչ թե ամբողջ ծավալով, այլ նախորդող որոշակի ժամանակահատվածի համար կամ որոշակի գումարի չափով (օրինակ՝ ԱՄՆ-ում այդ գումարը չպետք է գերազանցի 10 000 ԱՄՆ դոլարը¹⁸).

2. աշխատողների պահանջների նույնիսկ արտոնյալ հերթը դեռևս չի նշանակում դրանց սեղմ ժամկետում բավարարում, ինչը աշխատողի սոցիալական վիճակի առումով ունի խիստ բացասական ազդեցություն:

Աշխատողների պահանջների բավարարման երաշխավորման առումով մյուս կարևոր միջոցը դրանց բավարարումն է երաշխիքային ֆոնդերի (հաստատու-

¹⁶ Տե՛ս ЮНСИТРАЛ. Руководство для законодательных органов по вопросам законодательства о несостоятельности, ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ, Нью-Йорк, 2005, էջ 320:

¹⁷ Տե՛ս *Игнатенко А.С.*, Защита требований работников при несостоятельности работодателя: анализ мирового опыта и его возможное использование в России // Проблемы экономики и юридической практики, 2015, էջեր 172-173:

¹⁸ Տե՛ս *Мажурин П.*, Особенности соблюдения и защиты трудовых прав работников при банкротстве работодателя в США // Журнал «Сравнительное трудовое право», 2014, №12, էջ 8:

թյունների) միջոցով: Ընդ որում, ինչպես արդարացիորեն նշվում է մասնագիտական գրականության մեջ, այն իրավիճակում, երբ արտոնյալ հերթերով պահանջների համակարգը չի կարող լիովին երաշխավորել աշխատողի աշխատավարձ ստանալու իրավունքը գործատուի անվճարունակության դեպքում, երաշխիքային ֆոնդերի ստեղծումը կարող է դառնալ արդյունավետ պետական երաշխիք աշխատանքի դիմաց վարձատրության վճարման գործընթացում¹⁹:

Երաշխիքային ֆոնդերի միջոցով աշխատողների պահանջների բավարարումը երաշխավորելու պահանջներ ամրագրված են «Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանության մասին» կոնվենցիայի 9-րդ և Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 25-րդ հոդվածում: Նման անհրաժեշտության մասին նշվում է նաև տարածաշրջանային փաստաթղթերում, մասնավորապես՝ ԱՊՀ քաղաքացիների սոցիալական իրավունքների և երաշխիքների դաշնագրի²⁰ 24-րդ հոդվածը սահմանում է, որ աշխատավարձից և այլ պարտավորություններից բխող պահանջների բավարարման համար անհրաժեշտ միջոցների բացակայության դեպքում այդ պահանջները բավարարվում են համապատասխան սոցիալական ապահովագրության ֆոնդերի հաշվին:

Երաշխիքային ֆոնդերի միջոցով աշխատողների պահանջների բավարարման երաշխավորման հիմնական առավելությունը այն է, որ աշխատողները իրենց պահանջների բավարարումը ստանում են անկախ սնանկության վարույթի ընթացքից, ինչպես նաև նրանից, թե իրենց պահանջները սնանկության վարույթում որ հերթում են և ունի արդյոք սնանկ գործատուն այդ պահանջների բավարարման համար անհրաժեշտ միջոցներ²¹: Իհարկե, այստեղ ևս չի երաշխավորվում աշխատողների բոլոր պահանջների ամբողջությամբ բավարարումը²²: Այս հանգամանքը ուղղակիորեն նշված է նաև «Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանության մասին» կոնվենցիայում, որը, ի համեմատություն աշխատողի արտոնյալ պահանջների, պահանջների ավելի փոքր ծավալ է ներառել հատուցման ենթակա պահանջների շրջանակի մեջ: Մասնավորապես, կոնվենցիայի 12-րդ հոդվածը երաշխիքային ֆոնդերի միջոցով երաշխավորում է առնվազն հետևյալ պահանջների բավարարումը.

ա) աշխատավարձը՝ անվճարունակությանը կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցմանը նախորդող սահմանված ժամանակահատվածի համար, որը պետք է լինի ոչ պակաս, քան ութ շաբաթ,

բ) վճարովի արձակուրդների վճարումները, որի իրավունքը ծագել է անվճարունակությանը կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցմանը նա-

¹⁹ Տե՛ս *Герасин И.*, Гарантии обеспечения получения работником заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя // *Кадровик. Трудовое право для кадровика*, 2012, №4, էջ 52:

²⁰ Ընդունվել է 29.10.1994 թ.:

²¹ Տե՛ս *Люттов Н.Л. и др.*, Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях: монография / под ред. Н.Л. Лютова – М.: Буки Веди, 2016, էջ 154:

²² Տե՛ս *Юрьева Т.В., Пронин Р.И.*, Интересы персонала при несостоятельности работодателя и система их эффективной защиты // *Статистика и экономика*, 2009, էջ 45, *Хабибуллин А.* Особенности соблюдения и защиты трудовых прав работников при банкротстве работодателя в Германии // *Журнал «Сравнительное трудовое право»*, 2014, №12, էջ 30:

խորդող սահմանված այն ժամանակահատվածում կատարված աշխատանքի հետ, որը պետք է լինի ոչ պակաս, քան վեց ամիս,

գ) վարձատրվող այլ բացակայությունների դեպքում վճարման ենթակա գումարները՝ անվճարունակությանը կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցմանը նախորդող սահմանված ժամանակահատվածի համար, որը պետք է լինի ոչ պակաս, քան ութ շաբաթ,

դ) աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հետ կապված՝ վճարման ենթակա արձակման նպաստները:

Հասկանալի է, որ երաշխիքային ֆոնդերի ստեղծումը և գործունեությունը պահանջում են զգալի ֆինանսական միջոցներ, որոնց ներգրավման առնչությամբ առկա են տարբեր մոդելներ: Դրանք ֆինանսավորվում են կամ բացառապես գործատուների կողմից արվող ներդրումներից (Ավստրիայում, Դանիայում, Նորվեգիայում, Լեհաստանում), կամ պետության հետ համատեղ կատարվող ներդրումներից (Հունաստանում, Սլովակիայում): Որոշ դեպքերում (օրինակ, Սլովենիայում, Ավստրալիայում) այդպիսի հաստատություններն ամբողջությամբ ֆինանսավորվում են պետական բյուջեի միջոցներով²³:

Մինչույն ժամանակ ուշադրության է արժանի և «Գործատուի սնանկության դեպքում աշխատողների պաշտպանության մասին» Եվրոպական խորհրդարանի և Եվրոպայի խորհրդի №2008/94/EC դիրեկտիվի²⁴ 5-րդ հոդվածը, որը սահմանում է երաշխիքային ֆոնդերի գործունեության վերաբերյալ հետևյալ մոտեցումները.

ա) ֆոնդերի ակտիվները պետք է անկախ լինեն գործատուի կապիտալից և ենթակա չլինեն բռնագանձման սնանկության վարույթի ընթացքում.

բ) ֆոնդերի կողմից հատուցում տրամադրելու պարտականությունը չպետք է կախված լինի նրանից՝ արդյոք ֆոնդին վճարումներն ամբողջությամբ կատարվել են, թե ոչ:

Աշխատողների պահանջների բավարարման երաշխիքների շարքին է դասվում դրանց պաշտպանությունը ապահովագրական ընկերությունների միջոցով²⁵: Ընդ որում, այն հնարավորություն է տալիս պետությանը ազատել երաշխիքային ֆոնդերի միջոցով աշխատողների պահանջների բավարարման պարտականությունից, եթե ապահովագրությունը ապահովում է համարժեք պաշտպանություն: Այսպես, «Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանության մասին» կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ կոնվենցիայի անդամ պետությունը կարող է թույլատրել ապահո-

²³ Տե՛ս *Люттов Н.Л.*, Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам // Трудовое право, 2010, №1 (հասանելի է հետևյալ հղմամբ՝ <https://center-bereg.ru/n1616.html>):

²⁴ Հասանելի է հետևյալ հղմամբ՝ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A320-08L0094>:

²⁵ Տե՛ս *Васильева Ю.В., Жукова Т.М.*, Особенности правового положения работников в деле о банкротстве // Вестник Пермского университета. Юридические науки, 2014, էջ 172, *Бычкова К.*, Особенности соблюдения и защиты трудовых прав работников при банкротстве работодателя в Германии // Журнал «Сравнительное трудовое право», 2014, №12, էջ 21, *Игнатенко А.С.*, Защита требований работников при несостоятельности работодателя: анализ мирового опыта и его возможное использование в России // Проблемы экономики и юридической практики, 2015, էջ 173:

վագրական կազմակերպություններին տրամադրել աշխատողների պահանջների բավարարում, եթե դրանք ապահովում են բավարար երաշխիքներ:

Աշխատողների պահանջների բավարարման քիչ հանդիպող երաշխիք է կիրառվում Բելառուսում և Ղրղզստանում, որոնց օրենսդրությամբ գործատուի սնանկության դեպքում աշխատողներին հասանելիք աշխատավարձերի վճարումներն ապահովելու, ինչպես նաև երաշխիքային և փոխհատուցման վճարումներ կատարելու նպատակով գործատուից պահանջվում է ստեղծել պահուստային աշխատավարձային ֆոնդ:²⁶

Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության ուսումնասիրությունը վկայում է, որ այստեղ ևս առկա են աշխատողների պահանջների բավարարումը երաշխավորող որոշ դրույթներ: Մասնավորապես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի²⁷ «Աշխատողների պահանջների բավարարումը գործատուի սնանկության դեպքում» վերտառությամբ 196-րդ հոդվածը սահմանում է, որ գործատուի սնանկության դեպքում աշխատողների աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարումների վճարման հետ կապված պահանջները բավարարվում են օրենքով սահմանված կարգով, իսկ «Սնանկության մասին» օրենքը²⁸ այդ պահանջները բաժանում է երկու խմբի և դրանք համապատասխանաբար 82-րդ և 83-րդ հոդվածներում դիտարկում է չապահովված և ստորադաս չապահովված պահանջների «գ» հերթերում: Ընդ որում, առաջին խմբում ներառվում են աշխատանքային պայմանագրերից բխող պահանջները (ներառյալ՝ պարտապանին սնանկ ճանաչելու մասին վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու պահից մինչև լուծարումն առաջացած), բայց ոչ ավելի, քան պարտապանին սնանկ ճանաչելու պահին նախորդող 6 ամիսը, իսկ երկրորդում՝ առաջին խմբում չներառված ցանկացած այլ պահանջները:

Դժվար չէ նկատել, որ այս կերպ օրենսդիրը քննարկվող պահանջները համարել է արտոնյալ, ընդ որում, ավելի երկար ժամանակահատվածի համար, քան ամրագրված է Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած միջազգային պարտավորություններում: Այնուամենայնիվ, «Սնանկության մասին» օրենքի 82-րդ հոդվածում կիրառվող «աշխատանքային պայմանագրերից բխող պահանջներ» արտահայտությունը հստակեցման կարիք ունի, քանի որ ակնհայտ է, որ աշխատողի մի շարք պահանջներ (օրինակ՝ արձակման նպաստը, այլ հատուցումներ և այլն) բխում են ոչ թե աշխատանքային պայմանագրից, այլ աշխատանքային օրենսդրությունից: Ընդ որում, դրանց երաշխավորման անհրաժեշտությունը բխում է նաև վերոհիշյալ միջազգային փաստաթղթերից: Բացի դրանից՝ «Սնանկության մասին» օրենքի 82-րդ և 83-րդ հոդվածների համեմատական վերլուծությունից կարող է տպավորություն ստեղծվել, որ 82-րդ հոդվածում խոսքը միայն համապատասխան ժամանակահատվածի համար աշխատավարձի հետ կապ-

²⁶ Տե՛ս *Люттов Н.Л.*, Защита права работников на заработную плату в случае банкротства работодателя: несоответствие российского законодательства международным стандартам // Трудовое право, 2010, №1 (հասանելի է հետևյալ հղմամբ՝ <https://center-bereg.ru/n1616.html>):

²⁷ Ընդունվել է 09.11.2004 թ.: Ուժի մեջ է մտել 21.06.2005 թ.: Տե՛ս ՀՀՊՏ 2004.12.21/69(368):

²⁸ Ընդունվել է 28.02.2005 թ.: Ուժի մեջ է մտել 02.04.2005 թ.: Տե՛ս ՀՀՊՏ 2005.03.23/19(391) Հոդ. 319:

ված պահանջի մասին է, որովհետև 83-րդ հոդվածում խոսվում է աշխատավարձի գծով այլ պահանջների մասին: Հետևաբար, այս դրույթը ևս ենթակա է ճշգրտման:

Միաժամանակ, հարկ է նկատել, որ աշխատողների պահանջների համար միայն արտոնյալ հերթի սահմանումը ակնհայտորեն չի կարող բավարար երաշխիք դիտարկվել նրանց իրավունքների լիարժեք և արդյունավետ պաշտպանությունը երաշխավորելու առումով: Այս եզրահանգումը բխում է այն իրողությունից, որ սնանկության վարույթում պարտատերերի պահանջների բավարարվածության աստիճանը Հայաստանի Հանրապետությունում ընդհանուր առմամբ բավականին ցածր է (օրինակ՝ 2017 թ. կազմել է 36,4 տոկոս²⁹, 2018 թ.՝ 38,2 տոկոս³⁰, իսկ 2019 թ.՝ 39,2 տոկոս³¹): Նման պայմաններում առկա է աշխատողների պահանջների բավարարման մյուս երաշխիքի՝ երաշխիքային ֆոնդերի ներդրման անհրաժեշտություն:

Այս կապակցությամբ ուշագրավ է այն հանգամանքը, որ Հայաստանի Հանրապետությունը, ունենալով վերապահում անելու հնարավորություն, այնուամենայնիվ, «Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանության մասին» կոնվենցիան (կից հայտարարությամբ) վավերացնելու մասին» թիվ Ե-171-3 որոշմամբ³² ստանձնել է ոչ միայն աշխատողներին արտոնյալ պարտատեր դիտարկելու, այլև երաշխիքային ֆոնդերի միջոցով աշխատողների պահանջների բավարարումը երաշխավորելու պարտավորություն:

Այսպիսով՝ գործատուի սնանկության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանության հիմնահարցերի վերաբերյալ կարելի է կատարել հետևյալ եզրահանգումները.

1. Գործատուի սնանկության դեպքում աշխատողների պահանջների բավարարման հիմնական երաշխիքներն են աշխատողների պահանջների արտոնյալ հերթի սահմանումը, պահանջների բավարարումը երաշխիքային ֆոնդերի և ապահովագրական ընկերությունների միջոցով,

2. Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատողների պահանջների պաշտպանության առկա երաշխիքը այս պահանջների համար արտոնյալ հերթի սահմանումն է: Ընդ որում, աշխատողների պահանջները արտոնյալ հերթում պետք է դիտարկվեն ոչ միայն աշխատանքային պայմանագրից, այլև աշխատանքային օրենսդրությունից բխելու դեպքում,

3. Աշխատողների պահանջների լիարժեք պաշտպանությունը երաշխավորելու նպատակով անհրաժեշտ է Հայաստանի Հանրապետությունում ներդնել աշխատողների պահանջների բավարարումն ապահովող երաշխիքային ֆոնդի ինստիտուտը, որը բխում է նաև Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած միջազգային պարտավորություններից:

²⁹ Տե՛ս «Գործարարությամբ զբաղվելը 2018» զեկույց, էջ 57 (հասանելի է հետևյալ հղմամբ՝ <http://documents.worldbank.org/curated/en/737981509608795479/pdf/120823-WP-PUBLIC-DC18-ARM.pdf>):

³⁰ Տե՛ս «Գործարարությամբ զբաղվելը 2019» զեկույց, էջ 49 (հասանելի է հետևյալ հղմամբ՝ <http://documents.worldbank.org/curated/en/688381541075133271/pdf/131604-WP-DB2019-PUBLIC-Armenia.pdf>):

³¹ Տե՛ս «Գործարարությամբ զբաղվելը 2020» զեկույց, էջ 56 (հասանելի է հետևյալ հղմամբ՝ <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/a/armenia/ARM.pdf>):

³² Ընդունվել է 28.02.2005 թ.: Ուժի մեջ է մտել 02.04.2005 թ.: Տե՛ս ՀՀՊՏ 2005.03.23/19(391) Հոդ. 319:

Annotation. The article discusses the issues of the protection of employee's claims in the event of bankruptcy of the employer. Accordingly, the guarantees set forth in a number of international documents on the protection of employee's rights in the event of bankruptcy of the employer, as well as the experience of other countries in ensuring the satisfaction of workers' requirements are analyzed. In particular, mechanisms such as setting priorities of satisfaction of employee's claims, creating guarantee institutions (funds) and guaranteeing satisfaction through insurance companies are being discussed. In addition, the article discusses measures envisaged in the legislation of the Republic of Armenia on the protection of the claims of employees in the event of bankruptcy of the employer, their effectiveness and gaps in the legislation, especially in the light of international obligations of the Republic of Armenia. As a result of the analysis, it is concluded that, according to the legislation of the Republic of Armenia, not only the requirements arising from the labor contract, but also from the labor law should be considered as privileged, and in order to guarantee the full protection of employee's claims, it is necessary to introduce the institution of guarantee funds in accordance with international obligations of the Republic Armenia.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы защиты требований работников при банкротстве работодателя. Соответственно, анализируются гарантии, изложенные в ряде международных документов о защите прав трудящихся в случае банкротства работодателя, а также опыт других стран в обеспечении удовлетворения требований работников. В частности, обсуждаются такие механизмы, как установление приоритетов для удовлетворения требований работников, создание гарантийных учреждений (фондов) и гарантирование удовлетворения требований через страховые компании. Кроме того, анализируются меры, принятые законодательством РА, для защиты требований работников в случае банкротства работодателя, их эффективность, а также пробелы в законодательстве, особенно в свете международных обязательств РА. В результате анализа делается вывод о том, что по законодательству РА привилегированными должны считаться не только требования, истекающие из трудового договора, но и из трудового законодательства, а для гарантирования полной защиты требований работников необходимо ввести институт гарантийного фонда в соответствии с международными обязательствами, принятыми Республикой Армения.

Բանալի բառեր - գործադրու, սնանկություն, վարձաբրոյություն, աշխատողների պահանջներ, պահանջների բավարարում, «pari passu», պահանջների առաջնահերթություն, արտոնյալ պահանջներ, երաշխիքային հաստատություններ (ֆոնդեր), ապահովագրություն:

Keywords: employer, bankruptcy, salary, claims of employees, satisfaction of claims, pari passu, priority of claims, privileged claims, guarantee institutions (funds), insurance.

Ключевые слова: работодатель, банкротство, заработная плата, требования работников, удовлетворение требований, pari passu, приоритет требований, привилегированные требования, гарантированные учреждения (фонды), страхование.

S. Մարկոսյան - ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի ուսանողական իրավաբանական խորհրդատվության կենտրոնի դասախոս-կոորդինատոր, ՀՀ ՏՄՊՊՀ անդամ, ի.գ.թ., էլ. հասցե՝ tigranmarkosyan@ysu.am

S. Դադունց - ԵՊՀ քաղաքացիական դատավարության ամբիոնի ասպիրանտ, ՀՀ ԱՆ «Օրենսդրության զարգացման և իրավական հետազոտությունների կենտրոն» հիմնադրամի տնօրեն, էլ. հասցե՝ tigran.dadunts@ysu.am

Ներկայացվել է խմբագրություն 14.05.2020 թ., տրվել է գրախոսության 14.05.2020 թ., երաշխավորվել է ԵՊՀ քաղաքացիական դատավարության ամբիոնի դասախոս, ի.գ.թ. Ս. Վարդագարյանի կողմից, ընդունվել է տպագրության 22.05.2020 թ.: