

ՇՈՒՇԱՆԻԿ ԳՈՒԿԱՍՅԱՆ

ԵՊՀ քաղաքացիական իրավունք ամբիոնի դասախոս,
իրավաբանական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ

ՏԱՐՈՆ ԲԱԽՉՈՅԱՆ

ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի բակալավրիատի ուսանող,
Արդարադատության նախարարության «Օրենսդրության
գարգացման կենտրոն» հիմնադրամի փորձագետ

**ԻՐԱՎԱԲԱՆԱԿԱՆ ԱՆՁԻ ԿԱՍ
ՔԱՂԱՔԱՅՈՒ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ
ԻՐ ԱՇԽԱՏՈՂԻ ԿՈՂՄԻՑ ՊԱՏՃԱՌԱԾ
ՎՆԱՍԻ ՀԱՍԱՐ**

Սույն հոդվածի շրջանակում քննարկվում են աշխատողի պատճառած վնասի դեպքում արտապայ-
մանագրային պատասխանատվության ընդհանուր պայմանները, վեր են հանվում, դելիկտային պատաս-
խանատվության կիրառման համար անհրաժեշտ հատուկ պայմանները, քննարկվում է փաստացի աշ-
խատանքային հարաբերությունների առկայության դեպքում պատասխանատվության կիրառման հնա-
րավորության հարցը, անձի՝ որպես աշխատող որակման չափանիշները: Ուսումնասիրության արդյուն-
քում բացահայտվում են գործող իրավակարգավորման և իրավակիրառ պրակտիկայի որոշ բացեր, հիմ-
նավորվում է, որ աշխատողի պատճառած վնասի դեպքում արտապայմանագրային պատասխանատվու-
թյան առաջացման համար բավարար չեն միայն դելիկտային պարտավորությունների ընդհանուր պայ-
մանները, այլ անհրաժեշտ է նաև հատուկ պայմանների առկայություն: Առանձնահատուկ ուշադրություն
է դարձվում աշխատանքային հարաբերությունների ձևական և փաստացի բնույթի տարբերակմանը:

Հոդվածում հիմնավորվում է, որ Քաղաքացիական օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածը պետք է դիտարկել
որպես տուժողի շահերի պաշտպանությանն ուղղված նորմ, որը չի բացառում աշխատողի անձնական
պատասխանատվությունը:

Բացի այդ, քննադատվում է գործող կարգավորումը, ըստ որի՝ փաստացի աշխատանքային հարա-
բերությունների ճանաչման պահանջով դատարան դիմելու իրավունք ունի միայն աշխատողը: Առաջարկ-
վում է այդ իրավունքը տրամադրել նաև վնաս կրած երրորդ անձանց՝ ապահովելու նրանց իրավունքների
լիարժեք պաշտպանությունը և սահմանափակելու գործատուների կողմից պատասխանատվությունից
խուսափելու հնարավորությունները: Հոդվածում հիմնավորվում է, որ եթե վնասը պայմանավորված է ինչ-
պես աշխատողի հակաիրավական վարքագծով, այնպես էլ գործատուի կողմից վերահսկողության կամ
աշխատանքի կազմակերպման պարտականությունների խախտմամբ, ապա այն պետք է դիտարկել որ-
պես համատեղ պատճառված վնաս:

Հիմնարարներ - Գործատուի պատասխանատվություն, աշխատողի կողմից պատճառած վնաս, ար-
տապայմանագրային պատասխանատվություն, փաստացի աշխատանքային հարաբերություններ,
պատճառահետևանքային կապ:

Ներածություն

Արտապայմանագրային պատասխանատվու-
թյան համակարգում կարևոր և առանձնահատուկ
տեղ է զբաղեցնում իրավաբանական անձի կամ
քաղաքացու պատասխանատվության ինստիտու-
տը իր աշխատողի կողմից պատճառված վնասի
համար: Սույն թեմայի արդիականությունը
նախևառաջ պայմանավորված է այն հանգաման-
քով, որ ինչպես քաղաքացիական օրենսդրության
շրջանակում, այնպես էլ դատական պրակտիկա-
յում դեռևս չի ձևավորել միասնական մոտեցում տվ-
յալ ինստիտուտի կիրառման առանձնահատկու-
թյունների հարցում:

Մասնավորապես, հստակեցված չեն աշխա-

տողի կողմից պատճառված վնասի դեպքում ար-
տապայմանագրային պատասխանատվության
պայմանները և դրանց դրսևորման առանձնահատ-
կությունները, անձի՝ որպես աշխատող որոշման
չափանիշները, այն հարցը, թե արդյոք այս դեպ-
քում վնասի հատուցման պահանջը պարտադիր
պետք է ներկայացնել գործատուի դեմ: Բացի այդ,
բացահայտված չեն աշխատողի կողմից պատ-
ճառված վնասի դեպքում պատասխանատվության
հարցերը փաստացի աշխատանքային հարաբե-
րությունների համատեքստում:

Արտապայմանագրային պատասխանատվու-
թյան պայմանները՝ աշխատողի կողմից պատճա-
ռած վնասի դեպքում

Պատճառված վնասի համար պատասխանատվության առաջացման պայմանները այն պարտադիր ընդհանուր իրավական պահանջներն են, որոնց առկայությունն անհրաժեշտ է իրավախախտումը կատարած անձի նկատմամբ քաղաքացիաիրավական պատասխանատվության համապատասխան միջոցների՝ սանկցիաների կիրառման, այսինքն՝ վնասի հատուցման պարտավորությունը դնելու համար:

Այս պայմանները դեռևս առկա են եղել հռոմեական իրավունքում, որտեղ որպեսզի արարքը համարվեր դեղիկտ և տուժողի ու դեղիկվենտի միջև առաջանար պարտավորական իրավահարաբերություն, անհրաժեշտ էր մի քանի տարրերի միաժամանակյա առկայությունը:

Վերոնշյալ ընդհանուր մոտեցումները իրենց արտացոլումն են գտել նաև ներպետական դատական պրակտիկայում:

Մասնավորապես՝ ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը արձանագրել է, որ ՀՀ Քաղաքացիական օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածի կիրառման համար (իրավաբանական անձի կամ քաղաքացու պատասխանատվությունն իր աշխատողի պատճառած վնասի համար) անհրաժեշտ է նաև ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 17-րդ և 1058-րդ հոդվածներով նախատեսված վնասի հատուցման ընդհանուր պայմանների առկայությունը³:

Հարկ է նշել, թեև քննարկվող հարաբերությունը իր էությանը դեղիկտային հարաբերություն է, սակայն դրա առանձնահատկությունն այն է, որ այն սերտորեն կապված է աշխատանքային հարաբերությունների հետ, ուստի դեղիկտային պարտավորությունների առաջացման ընդհանուր պայմանների առկայությունը ինքնին բավարար չէ պատասխանատվություն կիրառելու համար:

Այսպես, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն.

«1. Իրավաբանական անձը կամ քաղաքացին հատուցում է իր աշխատողի, ինչպես նաև օրենքով սահմանված Կազմակերպությունը՝ իր կողմից օրենքով սահմանված կարգով կամավոր աշխատանքում ներգրավված կամավորի կողմից աշխատանքային (ծառայողական, պաշտոնեական) կամ կամավոր աշխատանքի շրջանակներում օրենքով սահմանված պարտականությունները կատարելիս պատճառված վնասը»:

Անդրադառնալով սույն դեպքում հակաիրավական վարքագծի դրսևորման առանձնահատկություններին, հարկ է նշել հետևյալը.

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածի համատեքստում կարևոր է ոչ միայն հակաիրավական վարքագծի առկայություն, այլև այն, որ այդ վարքագիծը դրսևորված լինի աշխատանքային, ծառայողական, պաշտոնեական կամ օրենքով սահմանված այլ համապատասխան պարտական-

ությունների կատարման ընթացքում: Այսինքն՝ քննարկվող հարաբերություններում հակաիրավական արարքի առկայությունը բավարար չէ ինքնին պատասխանատվություն կիրառելու համար: Անհրաժեշտ է նաև, որպեսզի այդ արարքը գտնվի աշխատողի աշխատանքային գործառույթների իրականացման ոլորտում և դրսևորվի այն ժամանակ, երբ աշխատողը կատարում էր իր աշխատանքային պարտականությունները կամ գործում էր դրանց շրջանակներում:

Հակառակ դեպքում, եթե անձի հակաիրավական վարքագիծը դրսևորվի աշխատանքային հարաբերությունների գոյության պայմաններում, սակայն որևէ կապ չունենա նրա աշխատանքային պարտականությունների կատարման հետ, սպա այդպիսի վնասի հատուցման պարտականություն չի կարող վերագրվել գործատուին և պետք է գնահատվի ընդհանուր դեղիկտային կանոններով: Այս մոտեցումը բխում է ոչ միայն տվյալ ինստիտուտի ընդհանուր տրամաբանությունից, այլև անմիջականորեն արտահայտված է օրենսդրի հետապնդած նպատակում:

Այսպես, օրենսդիրը գործատուի պատասխանատվությունը պայմանավորում է նաև վնաս պատճառող հակաիրավական վարքագծի գործառույթային կապով՝ աշխատանքային պարտականությունների կատարման գործընթացի հետ: Հետևաբար, սույն հարաբերություններում հակաիրավական արարքի գնահատումը պետք է իրականացվի երկաստիճան մոտեցմամբ: Նախ՝ անհրաժեշտ է պարզել, թե առկա՞ է արդյոք օրենքի, այլ իրավական ակտի կամ անձի սուբյեկտիվ իրավունքի խախտում՝ գործողության կամ անգործության ձևով: Այնուհետև պետք է պարզել, թե արդյոք այդ խախտումն իրականացվել է աշխատողի կողմից իր աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս, թե ոչ: Միայն այս երկու հանգամանքների համակցված առկայության դեպքում է հնարավոր խոսել ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածի իմաստով այնպիսի հակաիրավական վարքագծի մասին, որը, արտապայմանագրային պատասխանատվության մյուս պայմանների հետ, կարող է առաջացնել վնասը հատուցելու պարտականություն: Ուստի կարելի է եզրակացնել, որ աշխատողի վարքագծի հակաիրավականությունը տվյալ հարաբերություններում պետք է դիտարկել ոչ թե մեկուսացված, այլ նրա աշխատանքային գործառույթների համատեքստում:

Ուշագրավ է այս տեսանկյունից Միացյալ թագավորության Լորդերի պալատի կողմից 1942 թվականին քննված գործը⁴, որը վերաբերում էր այն հարցին, թե արդյոք գործատուն կարող է պատասխանատվություն կրել իր աշխատողի անփութությամբ կատարված գործողության համար, եթե այդ գործողությունը կատարվել է աշխատանքային

www.ardaradutyjournal.com

ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅՈՒՆ

պարտականությունների կատարման ընթացքում: Լորդերի պալատը նշել է, որ գործատուի փոխարինող պատասխանատվությունը առաջանում է այն դեպքում, երբ աշխատողի գործողությունը կատարվում է նրա աշխատանքային պարտականությունների իրականացման ընթացքում:

Դատարանը ընդգծել է, որ անհրաժեշտ է տարբերակել երկու իրավիճակ.

1) Աշխատողը կատարում է գործողություն, որը կապված է իր աշխատանքի հետ, և դա կատարում է անփույթ կամ սխալ ձևով,

2) Աշխատողը կատարում է գործողություն, որը ընդհանրապես կապ չունի իր աշխատանքային պարտականությունների հետ: Եթե գործողությունը կապված է աշխատանքի հետ, ապա գործատուն պատասխանատվություն է կրում, նույնիսկ եթե աշխատողը գործել է անփութորեն:

Այս գործի շրջանակում ձևակերպել են նաև մի քանի կարևոր իրավական սկզբունքներ.

1. Փոխարինող պատասխանատվության սկզբունք, այն է՝ գործատուն պատասխանատվություն է կրում իր աշխատողի գործողությունների համար, եթե դրանք կատարվել են աշխատանքի ընթացքում:

2. Աշխատանքային պարտականությունների շրջանակ, այն է՝ գործատուի պատասխանատվությունը առաջանում է այն դեպքում, երբ վնասը պատճառող գործողությունը տեղի է ունեցել աշխատանքային գործունեության ընթացքում:

3. Անփութության համար պատասխանատվություն, այն է՝ նույնիսկ եթե աշխատողը գործել է անփութորեն կամ սխալ ձևով, գործատուն կարող է պատասխանատվություն կրել, եթե գործողությունը կապված է աշխատանքի հետ:

Այժմ անդրադարձ կատարենք վնասի և պատճառահետևանքային կապի դրսևորման առանձնահատկություններին՝ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածի համատեքստում: ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածի շրջանակում, օրենսդիրը, կիրառելով «աշխատանքի շրջանակներում օրենքով սահմանված պարտականությունները կատարելիս պատճառված վնասը», ինչպես նաև «հատուցում է իր աշխատողի պատճառած վնասը» ձևակերպումները, ըստ էության, նպատակ է հետապնդել ամրագրել այս հատուկ պայմանների պարտադիրությունը:

Այլ կերպ ասած՝ օրենսդրական ձևակերպումից բխում է, որ տվյալ հարաբերություններում վճռորոշ նշանակություն ունեն ոչ միայն վնասի փաստը և դրա հատուցման ընդհանուր հիմքերը, այլև աշխատողի կարգավիճակը և վնասի կապը աշխատողի աշխատանքային գործառույթների կատարման հետ: Հետևաբար, այս պարագայում, ընդհանուր պայմաններից բացի, անհրաժեշտ են նաև հատուկ պայմաններ՝ աշխատանքային հարաբե-

րության առկայությունը և վնասի կապը աշխատանքային պարտականությունների կատարման հետ:

Ուշագրավ է, որ նույնաբովանդակ իրավական մոտեցումը իր ամրագրումն է ստացել նաև Ռուսաստանի Դաշնության Սահմանադրական դատարանի 2006 թվականի փետրվարի 16-ի № 12-Օ որոշման շրջանակում⁵, որտեղ ևս որպես պատասխանատվության առաջացման որոշիչ պայման ընդգծվում է վնասի կապը աշխատանքային գործունեության հետ: Մեր կարծիքով, աշխատողի կողմից պատճառված վնասի համար պատասխանատվության շրջանակներում վնասի հարցին անդրադառնալիս առանցքային նշանակություն պետք է ստանա այն հարցը, թե արդյոք այն կապված է աշխատողի գործառույթային դերի հետ՝ այսինքն՝ այն պետք է ծագած լինի այն գործունեության ընթացքում, որը աշխատողը իրականացնում էր գործատուի շահերից ելնելով և նրա վերահսկողության ներքո:

Այժմ անդրադարձ կատարենք պատճառահետևանքային կապին: Պատճառական կապը, հանդիսանում է հիմնական կապող օղակ վնասի և հակաիրավական գործողությունների միջև և ենթադրում է, որ հակաիրավական արարքը ժամանակի մեջ նախորդում է վնասին, ինչպես նաև՝ հակաիրավական արարքը առաջացնում է վնասը⁶: Հարկ է նշել, որ պատճառական կապի կախվածությունը չի ենթադրվում՝ ի տարբերություն մեղքի, ուստի դրա առկայությունը պետք է ապացուցի տուժողը: Իր հերթին, ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը անդրադառնալով ոչ օրինաչափ վարքագծի և վնասի միջև պատճառահետևանքային կապին՝ արձանագրել է, վնասը պետք է հանդիսանա ոչ օրինաչափ վարքագծի ուղղակի, անմիջական հետևանք⁸:

Ուշագրավ է, որ պատճառական կապի առկայությունը պարզելու համար անգլիական պրակտիկան ընդունում է «but for» (եթե չլիներ կամ եթե, ապա) թեստի կիրառումը, ինչի առանձնահատկությունը հետևյալն է. յուրաքանչյուր դեպքում արարքի և վնասի միջև պատճառական կապի առկայությունը պարզելու համար պետք է հարցնել. եթե չլիներ զրոյի պատասխանողի գործողությունները, ապա տուժողին վնաս կպատճառվե՞ր, թե՞ ոչ: Եթե պատասխանը «այո» է, ապա վնասի հատուցման պարտականություն պատասխանողը չի ունենա, եթե պատասխանը «ոչ» է, ապա պատասխանողը ենթակա է պատասխանատվության՝ պատճառված վնասի համար⁹:

Այս առումով պատճառական կապի պարզման համար կարող է կիրառվել նաև «but for» թեստի տրամաբանությունը, համաձայն որի՝ գնահատվում է, թե արդյոք վնասը կծագեր տվյալ վարքագծի բացակայության դեպքում: Միաժամանակ արտապայմանագրային պատասխանատվությու-

նր առաջանում է միայն այն դեպքում, երբ վնասը հանդիսանում է ոչ միայն տվյալ վարքագծի անմիջական արդյունք, այլև այդ վարքագիծը դրսևորվել է աշխատանքային գործառնությունների շրջանակներում: Վերոգրյալից հետևում է, որ աշխատողի կողմից պատճառված վնասի համար պատասխանատվության առաջացման հարցում վճռորոշ նշանակություն ունի ոչ միայն վնասի և հակաիրավական վարքագծի առկայությունը, այլև վնաս պատճառած անձի կարգավիճակը և գործողության (անգործության) կապը աշխատանքային գործառնությունների կատարման հետ:

Վնաս պատճառելու հետևանքով ծագած հարաբերություններում սուբյեկտին՝ որպես իրավաբանական անձի կամ քաղաքացու աշխատող որակելու չափանիշները

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածի համաձայն՝ իրավաբանական անձը կամ քաղաքացին պարտավոր է հատուցել իր աշխատողի կողմից պատճառված վնասը: Այս համատեքստում «աշխատող» հասկացությունը քաղաքացիական իրավունքի իմաստով ունի ավելի լայն բովանդակություն, քան աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված նույն հասկացությունը, քանի որ այն ներառում է ոչ միայն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա գործող անձանց, այլև այն անձանց, ովքեր աշխատանք են կատարում քաղաքացիաիրավական պայմանագրի հիման վրա՝ գործելով գործատուի առաջադրանքով և նրա վերահսկողության ներքո:

ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը¹⁰, մեկնաբանելով նշված նորմը, արձանագրել է, որ պատասխանատվությունը դրվում է ոչ թե անմիջական վնաս պատճառողի, այլ այն սուբյեկտի վրա, որի կազմակերպական և գործառնության շրջանակներում իրականացվել է տվյալ գործողությունը: Վճռաբեկ դատարանը արձանագրել է, որ աշխատանքային օրենսդրության նորմերի համադրությունը ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածի 2-րդ կետի հետ ցույց է տալիս, որ անձը աշխատող համարվելու համար պետք է աշխատի աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա: Դատարանը միաժամանակ ընդգծել է, որ գործատուի պատասխանատվությունը չի սահմանափակվում միայն այն դեպքերով, երբ աշխատողը գործել է նրա ուղղակի առաջադրանքով, այլ ընդգրկում է նաև այն իրավիճակները, երբ աշխատողը պարտավոր էր գործել համապատասխան ձևով՝ իր աշխատանքային պարտականություններից բխող կերպով: Բացի այդ, Վճռաբեկ դատարանը կարևորել է գործատուի վերահսկողության դերը՝ նշելով, որ աշխատողի գործողությունները պետք է դիտարկվեն գործատուի կողմից կազմակերպված և վերահսկվող աշ-

խատանքային գործընթացի շրջանակներում: Այս առումով դատարանը արձանագրել է, որ աշխատողը չի դադարում աշխատող լինելուց նույնիսկ այն դեպքերում, երբ նա գործել է գործատուի անմիջական վերահսկողությունից դուրս կամ խախտել է աշխատանքային պայմանագրի պայմանները:

Ուշագրավ է, որ օրինակ *Stevenson Jordan & Harrison Ltd v MacDonald & Evans* գործով առաջարկվել է կիրառել այլընտրանքային թեստ աշխատողի կարգավիճակը որոշելու համար, այն է՝ գնահատել, թե որքանով է ենթադրյալ աշխատողը ինտեգրված պատասխանողի բիզնեսում՝ նշելով, որ «Մի առանձնահատկություն, որը, կարծես, անցնում է բոլոր օրինակներով, այն է, որ աշխատանքային պայմանագրի դեպքում մարդը աշխատում է որպես բիզնեսի մաս, և նրա աշխատանքը կատարվում է որպես բիզնեսի անբաժանելի մաս»:

Զննարկվող ինստիտուտի շրջանակներում անհրաժեշտ է անդրադառնալ նաև այն դեպքերին, երբ վնասը պատճառվել է փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների պայմաններում: Խնդիրը կայանում է նրանում, թե արդյոք այն իրավիճակներում, երբ անձը գործատուի կազմակերպական և վերահսկողական ոլորտում է, սակայն իրավաբանորեն որպես աշխատող ձևակերպված չէ, նրա գործողությունների համար պատասխանատվությունը կարող է դրվել գործատուի վրա:

ՀՀ Վճռաբեկ դատարանը, մեկնաբանելով ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածը, ըստ էության, արձանագրել է, որ աշխատողի կարգավիճակը կապվում է աշխատանքային պայմանագրի առկայության հետ: Միաժամանակ դատական պրակտիկան ցույց է տալիս, որ վնասի հատուցման համար հայցվորի վրա է դրվում ոչ միայն վնասի և հակաիրավական վարքագծի, այլև աշխատանքային հարաբերությունների առկայության և վնասի՝ աշխատանքային պարտականությունների կատարման հետ կապված լինելու ապացուցման բեռը:

Սակայն նման մոտեցումը խնդրահարույց է այն դեպքերում, երբ այդ հարաբերությունները կրում են փաստացի բնույթ: Սա կարող է հանգեցնել այնպիսի իրավիճակի, երբ գործատուն, պահանջվող ձևով չձևակերպելով աշխատանքային հարաբերությունները, խուսափի նաև իր աշխատողի կողմից պատճառված վնասի համար պատասխանատվությունից, ինչի հետևանքով տուժող կողմը կարող է հայտնվել առավել խոցելի վիճակում:

Այս համատեքստում կարևոր է նաև միջազգային փորձին անդրադարձ կատարելը:

Այսպես, անգլիական իրավունքում ձևավորվել է «աշխատանքային հարաբերություններին նման» («akin to employment») թեստը, որի համաձայն փոխարինող պատասխանատվությունը կարող է առաջանալ նաև այն դեպքերում, երբ հարաբերու-

www.aradaradutyjournal.com

ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅՈՒՆ

թյունները ձևականորեն աշխատանքային չեն, սակայն իրենց բովանդակությամբ և կազմակերպական կապերով մոտ են դրանց: Դատարանները այդ դեպքում գնահատում են, մասնավորապես, գործունեության կապը պատասխանողի շահերի հետ, անձի ինտեգրվածությունը կազմակերպության գործունեության մեջ, վերահսկողության աստիճանը և վնասի առաջացման ռիսկի ստեղծումը:

Մեր կարծիքով՝ այս մոտեցումը կարող է արժեքավոր լինել նաև ներպետական իրավակարգավորման և իրավակիրառ պրակտիկայի տեսանկյունից: Խոսքը, իհարկե, օտարերկրյա լուծումը մեխանիկորեն փոխառելու մասին չէ, այլ այն գաղափարի ընկալման, որ պատասխանատվության հարցը պետք է լուծել ոչ թե ձևական իրավական որակավորման, այլ նաև փաստացի հարաբերության իրական բովանդակության գնահատման հիման վրա:

Այս առումով, կարծում ենք, փաստացի աշխատանքային հարաբերությունները պարզելու համար դատարանը պետք է կենտրոնանա ոչ թե միայն այն հարցի վրա, թե ինչ իրավական հիմքով է ձևակերպվել կամ չի ձևակերպվել անձի ներգրավվածությունը, այլ պետք է որոշակի չափանիշների օգնությամբ գնահատի երկու կողմերի միջև ձևավորված հարաբերության իրական բնույթը: Այդպիսի չափանիշներ կարող են լինել, օրինակ, անձի ինտեգրվածությունը գործատուի կազմակերպական գործունեության մեջ, նրա կողմից գործատուի հրահանգներին ենթարկվելը, աշխատանքային գործընթացի կազմակերպման եղանակը, գործատուի կողմից աշխատանքի պայմանների և միջոցների ապահովումը, կատարվող գործունեության տնտեսական և գործառնության կապը գործատուի շահերի հետ, ինչպես նաև այն, թե ով է ստեղծել և վերահսկել վնասի առաջացման ռիսկը:

Հետևաբար, իրավակիրառ պրակտիկայում և հետագա օրենսդրական զարգացումների շրջանակում նպատակահարմար է մշակել այնպիսի չափանիշներ, որոնք դատարաններին հնարավորություն կտան յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում բացահայտելու փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայությունը և դրա հիման վրա արդարացիորեն լուծելու վնասի հատուցման պարտավորության բաշխման հարցը:

Քննարկվող խնդիրների տրամաբանական շարունակությունն է աշխատանքային օրենսդրության կարգավորումների վերլուծությունը, մասնավորապես՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի տեսանկյունից:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի 1-ին և 3-րդ մասերի համաձայն.

1. Անօրինական է համարվում այն աշխատանքը, որն իրականացվում է առանց աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնք-

ված գրավոր աշխատանքային պայմանագրի:

3. (...) Եթե դատական կարգով հաստատված է, որ աշխատողի և գործատուի միջև գոյություն ունեն (գոյություն են ունեցել) փաստացի աշխատանքային հարաբերություններ, ապա աշխատանքային հարաբերությունները համարվում են ծագած այն օրվանից, երբ աշխատողը փաստացի անցել է աշխատանքի: Աշխատողը աշխատանքային հարաբերությունների առկայության փաստը հաստատելու նպատակով իրավունք ունի դիմելու դատարան փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների գոյության ժամանակահատվածում, ինչպես նաև փաստացի աշխատանքային հարաբերությունները դադարելուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում»:

Օրենսդիրը, մի կողմից, ընդունում է փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների գոյության հնարավորությունը նույնիսկ գրավոր պայմանագրի բացակայության պայմաններում և նախատեսում է դրանց դատական ճանաչման մեխանիզմ: Սակայն, մյուս կողմից, այդ մեխանիզմը սահմանափակված է սուբյեկտային տեսանկյունից՝ դատարան դիմելու իրավունքը վերապահելով բացառապես աշխատողին:

Հարկ է նշել, որ գործող կարգավորումների պարագայում փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայության հաստատումը կարող է վճռորոշ նշանակություն ունենալ նաև վնաս կրած երրորդ անձանց իրավունքների պաշտպանության համար, սակայն վերջիններս զրկված են այդ հարցը դատարանում ինքնուրույն բարձրացնելու հնարավորությունից: Սա հանգեցնում է այնպիսի իրավիճակի, երբ գործատուն, չձևակերպելով աշխատանքային հարաբերությունները, գործնականում կարող է խուսափել իր աշխատողի կողմից պատճառված վնասի համար պատասխանատվությունից՝ ստեղծելով լրացուցիչ խոչընդոտներ տուժողի համար:

Մեր կարծիքով, նման մոտեցումը չի համապատասխանում վնասի հատուցման ինստիտուտի նպատակին, քանի որ պատասխանատվության հարցը պետք է լուծվի ոչ թե հարաբերության ձևական որակավորման, այլ դրա իրական բովանդակության հիման վրա: Եթե օրենսդիրը ընդունում է փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների գոյության հնարավորությունը, ապա հիմնավորված է նաև տուժողին դատարան դիմելու իրավունք վերապահելը՝ այդ հարաբերությունների առկայությունը հաստատելու նպատակով:

Հետևաբար, նպատակահարմար է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի շրջանակում աշխատանքային հարաբերությունների առկայության փաստը հաստատելու համար դատարան դիմելու իրավունք ունեցող սուբյեկտների շրջանակում ներառել նաև վնաս կրած անձին: Նման

լուծումը տուժողին կտրամադրի անհրաժեշտ իրավական գործիքակազմ՝ դատարանում բարձրացնելու փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայության հարցը և, դրա հիման վրա, հիմնավորելու արտապայմանագրային պատասխանատվություն կիրառելու հնարավորությունը: Միաժամանակ այսպիսի կարգավորումը կծառայի նաև որպես կանխարգելիչ միջոց՝ ուղղված աշխատանքային հարաբերությունների քողարկման և դրա միջոցով պատասխանատվությունից խուսափելու պրակտիկայի սահմանափակմանը:

Պատասխանատվության սուբյեկտները և դրա բաշխման առանձնահատկությունները

Աշխատողի կողմից պատճառված վնասի հատուցման հարաբերություններում առանցքային նշանակություն ունի պատասխանատվություն կրող սուբյեկտների հստակ սահմանումը, քանի որ դրանից է կախված տուժողի իրավունքների արդյունավետ պաշտպանությունը և վնասի իրական հատուցման հնարավորությունը: Օրենսդրությունը, որպես կանոն, պատասխանատվությունը դնում է գործատուի վրա՝ ելնելով այն հանգամանքից, որ վերջինս կազմակերպում և վերահսկում է աշխատողի գործունեությունը և կրում է դրա ռիսկերը:

Միևնույն ժամանակ, իրավակիրառ պրակտիկայում շարունակում է քննարկվել այն հարցը, թե արդյոք աշխատողը լիովին ազատվում է պատասխանատվությունից, թե կարող է հանդես գալ որպես ինքնուրույն պատասխանատու սուբյեկտ, ինչպես նաև արդյոք հնարավոր է գործատուի և աշխատողի համատեղ պատասխանատվության կիրառումը:

Այս հարցի կապակցությամբ միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ նման հարաբերություններում գործատուի պատասխանատվությունը չի բացառում աշխատողի անձնական պատասխանատվությունը, այլ հանդես է գալիս որպես տուժողի պաշտպանության լրացուցիչ երաշխիք: Այսպես, ինչպես ֆրանսիական, այնպես էլ անգլիական իրավունքում ընդունված է, որ տուժողը կարող է իր ընտրությամբ պահանջ ներկայացնել գործատուի, աշխատողի կամ երկուսի դեմ, այդ թվում՝ համապարտության կարգով: Նման մոտեցումը հնարավորություն է տալիս ապահովել վնասի առավել արդյունավետ և ամբողջական հատուցում:

Այս կապակցությամբ անգլիական տեսական գրականության մեջ աշխատողի կողմից պատճառված վնասի հատուցումը գործատուի վրա դնելը հիմնավորվում է նրանով, որ գործատուն ամեն դեպքում ավելի հարուստ է, քան աշխատողը, ուստի գործատուն ավելի ռեալ հնարավորություն ունի հատուցելու պատճառված վնասը¹³ :

Մեր կարծիքով, այս տրամաբանությունը կիրառելի է նաև ՀՀ իրավակարգավորման շրջանակներում: Քաղաքացիական օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածի նպատակը վնասի հատուցման ինստիտուտի շրջանակներում տուժողի շահերի առավել արդյունավետ պաշտպանությունն ապահովելն է՝ վնասի հատուցման պարտականությունը դնելով ոչ միայն անմիջական վնաս պատճառած աշխատողի, այլև այն իրավաբանական անձի կամ քաղաքացու վրա, որի հետ վերջինս գտնվում է աշխատանքային հարաբերության մեջ: Սակայն այս նորմի բովանդակությունից չի բխում, թե օրենսդիրը ցանկացել է բացառել անմիջական վնաս պատճառած աշխատողի անձնական պատասխանատվությունը: Ընդհակառակը, եթե ընդունվի, որ 1062-րդ հոդվածը բացառում է աշխատողի դեմ անմիջական պահանջ ներկայացնելու հնարավորությունը, ապա դա կարող է հանգեցնել վնասի ամբողջական հատուցման սկզբունքի անհարկի սահմանափակման, բուն վնաս պատճառած անձի դեմ հատուցման պահանջ ներկայացնելու հնարավորության բացառման:

Իրապես հնարավոր են իրավիճակներ, երբ անմիջական վնաս պատճառած աշխատողը փաստացի ավելի վճարունակ լինի, քան այն իրավաբանական անձը կամ քաղաքացին, որի հետ աշխատողը գտնվում է աշխատանքային հարաբերության մեջ, կամ երբ գործատուի գույքային դրությունը բավարար չլինի տուժողին պատճառված վնասը լրիվ հատուցելու համար: Այդպիսի պայմաններում տուժողին միայն գործատուի դեմ պահանջ ներկայացնելու հնարավորությամբ սահմանափակելը չէր համապատասխանի ոչ վնասի ամբողջական հատուցման գաղափարին, ոչ էլ խախտված իրավունքների վերականգման գաղափարին: Հետևաբար, առավել հիմնավորված է այն մոտեցումը, ըստ որի՝ Քաղաքացիական օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածը պետք է մեկնաբանել ոչ թե որպես աշխատողի անձնական պատասխանատվությունը բացառող նորմ, այլ որպես տուժողի համար պատասխանատու սուբյեկտների շրջանակն ընդլայնող նորմ, որը նրան հնարավորություն է տալիս իր ընտրությամբ պահանջ ներկայացնել ինչպես գործատուի, այնպես էլ անմիջական վնաս պատճառած աշխատողի դեմ:

Ուշագրավ է նաև անդրադառնալ գործատուի և աշխատողի համապարտ պատասխանատվության կիրառման հնարավորությանը:

ՀՀ Քաղաքացիական օրենսգրքի 361-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ համապարտ պարտականությունը (պատասխանատվությունը) կամ համիրավ պահանջը ծագում է, եթե պարտականության համապարտությունը կամ պահանջի համիրավությունը նախատեսված է պայմանագրով կամ սահմանված է օրենքով, մասնավորապես, եթե ան-

www.aradaradatiyunjournal.com

ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅՈՒՆ

բաժանելի է պարտավորության առարկան: Հատկանշական է, որ Քաղաքացիական օրենսգրքի 361-րդ հոդվածը համապարտ պարտականության առաջացման համար պահանջում է դրա ուղղակի օրենսդրական ամրագրում (պայմանագրային հարաբերությունների համատեքստում՝ պայմանագրում հատուկ դրա նախատեսումը): Իր հերթին, նույն օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածում սահմանված չէ համապարտության վերաբերյալ որևէ դրույթ:

Սակայն հարկ է նշել, որ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1073-րդ հոդվածի համաձայն վնասը համատեղ պատճառած անձինք տուժողի առջև կրում են համապարտ պատասխանատվություն: Գրականության մեջ օրինակ նշվում է, որ վնասը համարվում է համատեղ պատճառված, եթե այն երկու կամ ավել անձանց հակաօրինական գործողությունների անբաժանելի հետևանք է: Ընդ որում, վնասը այս դեպքում անբաժանելի է, քանի որ անհնար է որոշել, թե որ գործողությունը, ինչ չափով է հանդիսացել առկա արդյունքի պատճառը: Վնասը համատեղ պատճառված դիտարկելու համար պարտադիր չէ, որ վնաս պատճառողների գործողությունները հետապնդեն նույնանման նպատակ: Հարկ է նշել, որ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն սույն գլխի կանոնների համաձայն՝ աշխատող է համարվում աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա, ինչպես նաև քաղաքացիական իրավական պայմանագրով աշխատանք կատարող քաղաքացին, եթե նա գործել է կամ պետք է գործեր համապատասխան իրավաբանական անձի կամ քաղաքացու առաջադրանքով և աշխատանքների անվտանգ կատարման նկատմամբ նրա վերահսկողության ներքո:

Նշված երկու նորմերի համադրված վերլուծությունից կարող ենք եզրահանգել, որ եթե կոնկրետ իրավիճակում հաստատվում է, որ վնասի առաջացումը պայմանավորված է ոչ միայն աշխատողի հակաիրավական վարքագծով, այլ նաև գործատուի կողմից աշխատանքի կազմակերպման, վերահսկողության ապահովման պարտականությունների խախտմամբ, ապա վնասը կարող է որակել որպես համատեղ պատճառված: Այս պարագայում կիրառելի է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1073-րդ հոդվածով նախատեսված իրավական ռեժիմը, որի համաձայն՝ գործատուն և աշխատողը հանդես են գալիս որպես համատեղ վնաս պատճառած անձինք և տուժողի առջև կրում են համապարտ պատասխանատվություն:

Եզրակացություն

Այսպիսով՝ վերը շարադրվածի հիման վրա հանգում ենք հետևյալ հիմնական եզրահանգումներին.

1) Աշխատողի կողմից պատճառված վնասի

համար իրավաբանական անձի կամ քաղաքացու պատասխանատվության ինստիտուտը սերտորեն կապված է աշխատանքային հարաբերությունների հետ, ուստի դելիկտային պարտավորությունների առաջացման ընդհանուր պայմանների առկայությունը ինքնին բավարար չէ արտապայմանագրային պատասխանատվություն կիրառելու համար: Հատկանշական է, որ օրենսդիրը, կիրառելով «աշխատանքի շրջանակներում օրենքով սահմանված պարտականությունները կատարելիս պատճառված վնասը», ինչպես նաև «հատուցում է իր աշխատողի պատճառած վնասը» ձևակերպումները, ըստ էության, նպատակ է հետապնդել ամրագրել այս հատուկ պայմանների պարտադիրությունը: Այս առումով արտապայմանագրային պատասխանատվության առաջացման համար անհրաժեշտ են ոչ միայն դելիկտային պատասխանատվության ընդհանուր պայմանները, այլև հատուկ պայմաններ՝ աշխատանքային հարաբերության առկայություն և վնասի կապը աշխատողի աշխատանքային պարտականությունների կատարման հետ:

2) Աշխատողի կողմից պատճառված վնասի համար գործատուի պատասխանատվության հարցը նպատակահարմար չէ պայմանավորել բացառապես աշխատանքային հարաբերությունների ձևական առկայությամբ, քանի որ փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների պայմաններում նման մոտեցումը կարող է հանգեցնել գործատուի կողմից պատասխանատվությունից խուսափելուն և տուժողի իրավունքների ոչ լիարժեք պաշտպանության: Այս առումով առավել հիմնավորված է հարաբերության փաստացի բնույթի գնահատման մոտեցումը, համաձայն որի՝ գործատուի պատասխանատվությունը կարող է պայմանավորվել անձի կազմակերպական ինտեգրվածությամբ, գործատուի վերահսկողության ներքո գտնվելով և անձի գործունեության՝ գործատուի շահերի հետ ունեցած գործառութային կապով:

3) Փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների պայմաններում տուժողին պատճառված վնասի հատուցման հարցում ևս նպատակահարմար է առաջնորդվել ոչ թե բացառապես գրավոր աշխատանքային պայմանագրի առկայության կամ բացակայության փաստով, այլ այն հանգամանքով, թե արդյոք տվյալ անձը փաստացի գործել է որպես գործատուի կազմակերպական ոլորտում ներգրավված և նրա վերահսկողության ներքո գտնվող սուբյեկտ: Եթե դատարանը հաստատի, որ հարաբերությունն իր բովանդակությամբ եղել է աշխատանքային կամ աշխատանքային հարաբերություններին համարժեք, ապա միայն դրա չձևակերպված լինելու հանգամանքը չպետք է հնարավորություն տա գործատուին խուսափելու պատասխանատվությունից: Քննարկվող խնդրի լուծման տեսանկյունից առավել հիմնավոր է այն

www.aradaradutyjournal.com

մտտեցումը, համաձայն որի՝ աշխատողի կողմից պատճառված վնասի համար գործատուի պատասխանատվության հարցը պետք է լուծվի հարաբերության փաստացի բնույթի գնահատման հիման վրա: Նման մտտեցումը մի կողմից կբացառի աշխատանքային հարաբերությունների քողարկմամբ գործատուի պատասխանատվությունից խուսափելու հնարավորությունը, իսկ մյուս կողմից կապահովի տուժած երրորդ անձանց իրավունքների առավել արդյունավետ պաշտպանությունը:

4) Քաղաքացիական օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածը պետք է մեկնաբանել ոչ թե որպես աշխատողի անձնական պատասխանատվությունը բացառող նորմ, այլ որպես տուժողի համար պատասխանատու սուբյեկտների շրջանակն ընդլայնող նորմ, որը նրան հնարավորություն է տալիս իր ընտրությամբ պահանջ ներկայացնել ինչպես գործատուի, այնպես էլ անմիջական վնաս պատճառած աշխատողի դեմ: Քաղաքացիական օրենսգրքի 1062-րդ հոդվածի նպատակը վնասի հատուցման ինստիտուտի շրջանակներում տուժողի շահերի առավել արդյունավետ պաշտպանությունն ապահովելն է՝ վնասի հատուցման պարտականությունը դնելով ոչ միայն անմիջական վնաս պատճառած աշխատողի, այլև այն իրավաբանական անձի կամ քաղաքացու վրա, որի հետ վերջինս գտնվում է աշխատանքային հարաբերության մեջ: Սակայն այս նորմի բովանդակությունից չի բխում, թե օրենսդիրը ցանկացել է բացառել անմիջական վնաս պատճառած աշխատողի անձնական պատասխանատվությունը: Հնարավոր են իրավիճակներ, երբ անմիջական վնաս պատճառած աշխատողը փաստացի ավելի վճարունակ լինի, քան այն իրավաբանական անձը կամ քաղաքացին, որի հետ աշխատողը գտնվում է աշխատանքային հարաբերության մեջ, կամ երբ գործատուի գույքային դրությունը բավարար չլինի տուժողին պատճառված վնասը լրիվ հատուցելու համար:

5) Օրենսդիրը, մի կողմից, ընդունում է փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների գոյության հնարավորությունը նույնիսկ գրավոր աշխատանքային պայմանագրի բացակայության պայմաններում և նախատեսում է դրանց դատական ճանաչման մեխանիզմ: Սակայն, մյուս կողմից, այդ մեխանիզմը սահմանափակված է սուբյեկտային տեսանկյունից՝ դատարան դիմելու իրավունքը վերապահելով բացառապես աշխատողին: Հարկ է նշել, որ գործող կարգավորումների պարագայում փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայության հաստատումը կարող է վճռորոշ նշանակություն ունենալ նաև վնաս կրած երրորդ անձանց իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից, սակայն վերջիններս զրկված են այդ հարցը դատարանում ինքնուրույն բարձրացնելու հնարավորությունից: Սա հանգեցնում է այն-

պիսի իրավիճակի, երբ գործատուն, չձևակերպելով աշխատանքային հարաբերությունները, գործնականում կարող է խուսափել իր աշխատողի կողմից պատճառված վնասի համար պատասխանատվությունից՝ ստեղծելով լրացուցիչ խոչընդոտներ տուժողի համար: Հետևաբար, նպատակահարմար է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի շրջանակում աշխատանքային հարաբերությունների առկայության փաստը հաստատելու համար դատարան դիմելու իրավունք ունեցող սուբյեկտների շրջանակում ներառել նաև վնաս կրած անձին: Նման լուծումը տուժողին կտրամադրի անհրաժեշտ իրավական գործիքակազմ՝ դատարանում բարձրացնելու փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայության հարցը և դրա հիման վրա, հիմնավորելու արտապայմանագրային պատասխանատվություն կիրառելու հնարավորությունը: Միաժամանակ այսպիսի կարգավորումը կծառայի նաև որպես կանխարգելիչ միջոց՝ ուղղված աշխատանքային հարաբերությունների քողարկման և դրա միջոցով պատասխանատվությունից խուսափելու պրակտիկայի սահմանափակմանը:

6) Հոդվածում հիմնավորվել է, որ եթե կոնկրետ իրավիճակում հաստատվում է, որ վնասի առաջացումը պայմանավորված է ոչ միայն աշխատողի հակաիրավական վարքագծով, այլ նաև գործատուի կողմից աշխատանքի կազմակերպման, վերահսկողության ապահովման պարտականությունների խախտմամբ, ապա վնասը կարող է որակել որպես համատեղ պատճառված: Այս պարագայում կիրառելի է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1073-րդ հոդվածով նախատեսված իրավական ռեժիմը, որի համաձայն՝ գործատուն և աշխատողը հանդես են գալիս որպես համատեղ վնաս պատճառած անձինք և տուժողի առջև կրում են համապարտ պատասխանատվություն:

¹ Տե՛ս Суханов Е.А., “Российское гражданское право учебник”, Том 2, .Статутъ 2011, “Обязательственное право”, 2011, էջ 1083-1084:

² «Անձը պետք է որևէ գործողություն կատարեր (delictum in commissione): Անօրինական արարք կատարելու մտադրությունը դեղիկտ չէր համարվում, գործողության կատարումը կամ գործողության կատարումից ձեռնպահ մնալը պետք է որևէ հետևանք առաջացներ, գործողության և հետևանքի միջև պետք է առկա լիներ պատճառահետևանքային կապ (կաուզալ նեկստա), կատարված արարքը պետք է անօրինական լիներ (օրինակ, եթե ուրիշի գույքին վնաս էր պատճառվում անհրաժեշտ պաշտպանության կամ ծայրահեղ անհրաժեշտության սահմաններում, ապա այդպիսի գործողությունների արդյունքում պատճառված վնասը համարվում էր իրավաչափ), պետք է լիներ դեղիկվենտի մեղքը: Թվարկված տարրերից որևէ մեկի բացակայության դեպքում արարքը դեղիկտ չէր համարվում:» Այս մասին առավել մանրամասն տե՛ս Ավետիսյան Վ.Գ., «Հռոմեական մասնավոր իրավունք», ԵՊՀ հրատարակչություն, 2013, էջ 95:

⁴ Տե՛ս ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 25.12.2012 թվականի որոշումը թիվ ԿԳ/0125/02/11 քաղաքացիական գործով:

⁵ Տե՛ս Century Insurance Co Ltd v Northern Ireland Road Transport Board, (House of Lords), AC 509 (1942):

⁶ Տե՛ս Кравчук А.А., “Деликтная ответственность работодателя за вред, причинённый его работником: теория и практика”, Журнал юридических исследований, том 8 № 3 , 2023, էջ 29:

⁷ Տե՛ս Բեքմեդյան Գ., «Պատճառական կապը դեղիկտային պարտավորություններում», ԵՊՀ հրատարակչություն 2017, էջ 2:

⁸ Տե՛ս Сергеева А.П., “Гражданское право”, Учебник, том 3 2-е издание, “Проспект”, М., 2016, էջ 8:

⁹ Տե՛ս ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 08.08.2024 թվականի որոշումը թիվ ՏԳ/05/74/02/21 քաղաքացիական գործով:

¹⁰ Տե՛ս Բեքմեդյան Գ., «Պատճառական կապը դեղիկտային պարտավորություններում», ԵՊՀ հրատարակչություն 2017, էջ 5:

¹¹ Տե՛ս ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 25.12.2012 թվականի որոշումը թիվ ԿԳ/0125/02/11 քաղաքացիական գործով:

¹² Տե՛ս R. Kidner, “Vicarious liability”, Legal Studies, 15, 1995, էջեր 60–61:

¹³ Տե՛ս UK Supreme Court, The Catholic Child Welfare Society v Various Claimants and The Institute of the Brothers of the Christian Schools and others (UKSC 56, 2012):

¹⁴ Տե՛ս R.V.F. Heuston and R.A. Buckley, “Salmond and Heuston on the Law of Torts”, 21st edn. (London: Sweet & Maxwell, 1996), էջ 430, և B. S. Markesinis and S. F. Deakin “Tort Law” Third Edition, Clarendon Press, Oxford 1994, էջ 497:

¹⁵ Տե՛ս Останина Е.А., “Некоторые аспекты возложения ответственности за совместно причиненный вред”, сборник статей сер. “Анализ современного права”, Исследовательский центр частного права, Статут, Москва, 2010, էջ 380:

¹⁶ Տե՛ս Богданов Д.Е., “Солидарная деликтная ответственность с позиций справедливости”, Цивилист, Москва, 2013, N 3, էջ 49:

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

- 1) Ավետիսյան Վ.Գ., «Հռոմեական մասնավոր իրավունք», ԵՊՀ հրատարակչություն, 2013:
- 2) Բեքմեդյան Գ., «Պատճառական կապը դեղիկտային պարտավորություններում», ԵՊՀ հրատարակչություն 2017:
- 3) Богданов Д.Е., “Солидарная деликтная ответственность с позиций справедливости”, Цивилист, Москва, 2013, N 3:
- 4) Кравчук А.А., “Деликтная ответственность работодателя за вред, причинённый его работником: теория и практика”, Журнал юридических исследований, том 8 № 3 , 2023:
- 5) Останина Е.А., “Некоторые аспекты возложения ответственности за совместно причиненный вред”, сборник статей сер. “Анализ современного права”, Исследовательский центр частного права, Статут, Москва, 2010:
- 6) Сергеева А.П., “Гражданское право”, Учебник, том 3 2-е издание, “Проспект”, М., 2016:
- 7) Суханов Е.А., “Российское гражданское право учебник”, Том 2, “Статут” 2011, “Обязательственное право”, 2011:
- 8) B. S. Markesinis and S. F. Deakin “Tort Law” Third Edition, Clarendon Press, Oxford 1994:
- 9) Kidner, “Vicarious liability”, Legal Studies, 15, 1995:
- 10) R.V.F. Heuston and R.A. Buckley, “Salmond and Heuston on the Law of Torts”, 21st edn. (London: Sweet & Maxwell, 1996):
- 11) ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 25.12.2012 թվականի որոշումը թիվ ԿԳ/0125/02/11 քաղաքացիական գործով:
- 12) ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 08.08.2024 թվականի որոշումը թիվ ՏԳ/05/74/02/21 քաղաքացիական գործով:
- 13) Century Insurance Co Ltd v Northern Ireland Road Transport Board, (House of Lords), AC 509 (1942):
- 14) UK Supreme Court, The Catholic Child Welfare Society v Various Claimants and The Institute of the Brothers of the Christian Schools and others (UKSC 56, 2012):

Шушаник Гукасян

Преподаватель кафедры гражданского права ЕГУ,
Кандидат юридических наук, доцент

Тарон Бахчоян

Студент бакалавриата юридического факультета ЕГУ,
Эксперт Фонда “Центр развития законодательства” Министерства юстиции РА

РЕЗЮМЕ

Ответственность юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником

В рамках настоящей статьи рассматриваются общие условия возникновения внедоговорной ответственности в случае причинения вреда работником, выявляются специальные условия, необходимые для применения деликтной ответственности, анализируется возможность ее применения при наличии фактических трудовых отношений, а также критерии квалификации лица в качестве работника.

По результатам исследования выявляются отдельные пробелы действующего правового регулирования и правоприменительной практики, обосновывается, что для возникновения внедоговорной ответственности при причинении вреда работником недостаточно лишь общих условий деликтных обязательств, но необходимы также специальные условия. Особое внимание уделяется разграничению формального и фактического характера трудовых отношений.

В статье обосновывается, что статью 1062 Гражданского кодекса следует рассматривать как норму, направленную на защиту интересов потерпевшего, которая не исключает личной ответственности работника.

Кроме того, критикуется действующее регулирование, согласно которому право обращения в суд с требованием о признании фактических трудовых отношений принадлежит исключительно работнику. Предлагается предоставить данное право также третьим лицам, понесшим ущерб, с целью обеспечения полноценной защиты их прав и ограничения возможностей работодателей уклоняться от ответственности.

Обосновывается, что в случаях, когда вред обусловлен как противоправным поведением работника, так и нарушением работодателем обязанностей по организации труда или осуществлению контроля, такой вред следует квалифицировать как совместно причиненный.

Ключевые слова: ответственность работодателя, вред, причиненный работником, внедоговорная ответственность, фактические трудовые отношения, причинно-следственная связь.

Shushanik Ghukasyan

Lecturer at YSU Department of Civil Law,
Candidate of Legal Sciences, Associate Professor

Taron Bakhchoyan

Bachelor's student at the Faculty of Law, Yerevan State University
Expert at the “Center of Legislation Development” Foundation of the Ministry of Justice
of the RA

SUMMARY

The liability of a legal entity or citizen for damage caused by their employee

This article examines the general conditions for the emergence of non-contractual liability in cases where harm is caused by an employee, identifies the specific conditions necessary for the application of tort liability, and analyzes the possibility of its application in the presence of de facto employment relationships, as well as the criteria for qualifying a person as an employee.

The study reveals certain gaps in the current legal regulation and law enforcement practice, substantiating that the emergence of non-contractual liability for harm caused by an employee requires not only the general conditions of tort obligations, but also specific conditions. Particular attention is paid to distinguishing between the formal and factual nature of employment relationships.

The article argues that Article 1062 of the Civil Code should be regarded as a norm aimed at protecting the interests of the injured party, which does not exclude the personal liability of the employee.

In addition, the existing regulation is criticized, according to which the right to apply to the court with a claim for recognition of de facto employment relationships is granted exclusively to the employee. It is proposed to extend this right to third parties who have suffered damage, in order to ensure full protection of their rights and to limit the ability of employers to evade liability.

ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅՈՒՆ

It is substantiated that in cases where the harm is caused both by the unlawful conduct of the employee and by the employer's failure to fulfill obligations related to the organization of work or supervision, such harm should be classified as jointly caused.

Key words: Employer liability, damage caused by an employee, non-contractual liability, de facto employment relationships, causal link.

Բնագիրը ներկայացվել է 23.04.2026թ.
Ընդունվել է տպագրության 27.04.26թ.