

ՀԵՌԱՌԻՍՈՒՑՄԱՆ ԴԱՍԸՆԹԱՅ

ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ
ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴԻ
ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ԵՎ
ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԲԱՐՁՐԱՑՄԱՆ
ՈՒՂՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ



Այս դասի (մոտիվացնող ներածական տեսանյութ+դասի տեքստ+բառարան+ինքնաստուգիչ հարցեր) յուրացման համար անհրաժեշտ է **240 րոպե / 4 ժամ:**

ՄՈՏԻՎԱՑՆՈՂ ՆԵՐԱԾԱԿԱՆ ՏԵՍԱՆՅՈՒԹ (Հասանելի է Արդարադատության ակադեմիայի կայքի հեռաուսուցման բաժնում):



Մինչև 5 րոպե

Օրենսգրքի 24-րդ գլուխը նվիրված է առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթի կարգավորմանը, որը նորույթ է թե՛ դատավարական օրենսդրության և թե՛ հայրենական դատավարագիտության տեսանկյունից:

Քննարկվող վարույթի ներդրումը պայմանավորված է առաջին հերթին աշխատողի և գործատուի միջև իրավական անորոշությունը հնարավորինս շուտ վերացնելու հրամայականով, քանի որ գործի լուծման ձգձգման պայմաններում մի կողմից գործատուն չի կարողանում վստահորեն կողմնորոշվել համապատասխան աշխատատեղի համալրման հարցում, իսկ աշխատողն էլ իր հերթին չի կարողանում որոշում կայացնել իր հետագա գործատուի ընտրության առումով: Բացի այդ, ակնհայտ է, որ վեճի ուշ լուծման դեպքում

Ուշադրությամբ կարդացե՛ք տեքստը (օգտվելով բառարանից) և այն յուրացնելուց հետո միայն անցե՛ք ի ն ք ն ա ս տ ու լ գ ի չ հարցերին:



Մինչև 180 րոպե

գործատուն հայտնվում է անհամեմատ ավելի մեծ հատուցում վճարելու պարտավորության մեջ այն դեպքում, երբ դա ուղղակիորեն պայմանավորված է դատարանի կողմից վեճի լուծման ժամկետով:

Միաժամանակ, անվիճելի է, որ աշխատող և գործատու հարաբերություններում աշխատողը մի շարք հարցերում չունի գործատուի հետ հավասար հնարավորություններ, իսկ այս հանգամանքի անտեսումը կարող է աշխատողի սոցիալական պաշտպանության երաշխավորման առումով խնդիրներ ստեղծել: Հետևաբար, օրենսդրորեն պետք է առկա լինեն երաշխիքներ նման անհավասարության պայմաններում կողմերի շահերը հավասարակշռելու առումով:

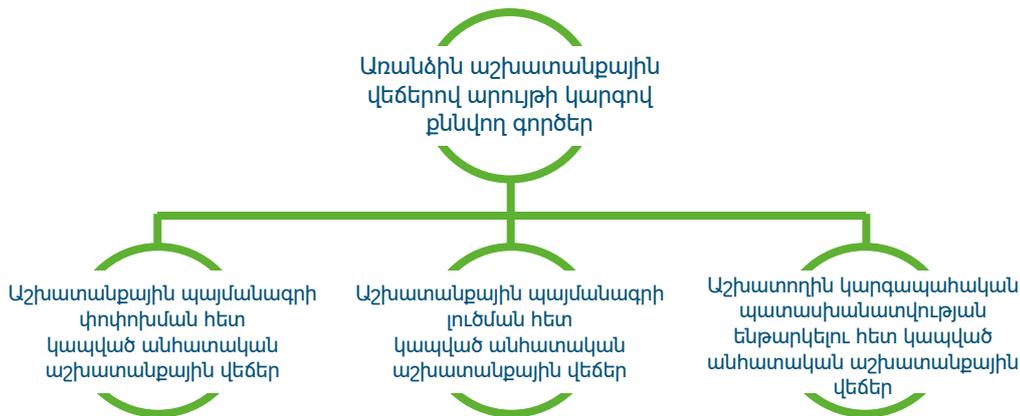
Այս խնդիրների լուծման անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ օրենսդիրը որդեգրել է առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթների իրականացման՝ ընդհանուր կանոններից տարբերվող հատուկ կարգավորումներ: Մասնավորապես, սահմանվել են այս վարույթի կարգով քննվող գործերի շրջանակը, գործի քննության, ինչպես նաև դրա ընթացքում կատարվող դատավարական առանձին գործողությունների սեղմ ժամկետներ, նախատեսվել են դատարանի ակտիվ դերակատարության, ինչպես նաև ապացուցման բեռի բաշխման հատուկ կանոններ:

Առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթի կարգով քննվող գործերի շրջանակը:

Օրենսգրքի 210-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ դատարանը 24-րդ գլխով սահմանված կարգով քննում և լուծում է

աշխատանքային պայմանագրի փոփոխման, լուծման և աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հետ կապված անհատական աշխատանքային վեճերը:

Նշված նորմի վերլուծությունից հետևում է, որ օրենսդիրը նախատեսել է առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթի կարգով քննվող գործերի հստակ շրջանակ, որոնք հանգում են հետևյալին.



Վերոգրյալի համատեքստում հարկ է նկատի ունենալ, որ աշխատանքային վեճերով վարույթի կիրառման պայման է օրենսդիրը դիտարկում վեճի բնույթը: Այլ կերպ ասած՝ այս վարույթի կիրառելիությունը դատարանը չպետք է պայմանավորի միայն այն հանգամանքով, թե որն է հայցի առարկան, այսինքն՝ ինչ պահանջ է հայցվորը ներկայացրել:

Բանը նրանում է, որ շատ դեպքերում հայցվորի պահանջը կարող է առերևույթ չհամընկնել ներկայացված գործերի շրջանակի հետ: Այսպես, օրինակ, աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու պատճառով աշխատանքից ազատված հայցվորը դիմում է դատարան հարկադիր պարապուրդի բռնազանձման պահանջով՝ չներկայացնելով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու



պահանջ, կամ հայցում ընդհանրական ձևով դատարանից խնդրում է վերականգնել իր խախտված իրավունքները, ներառյալ՝ բռնագանձել հարկադիր պարապուրդի գումարը: Ակնհայտ է, որ այսպիսի պայմաններում հայցը բխում է աշխատանքային պայմանագրի լուծման վեճից և, հետևաբար, վեճը ենթակա է քննության այս վարույթի կանոններով:

Մյուս կողմից հայցվորի ներկայացրած պահանջը կարող է, թեկուզև համընկնել այս վարույթի կարգով քննության ենթակա պահանջի հետ, սակայն չբխել համապատասխան վեճից: Օրինակ՝ նույն հարկադիր պարապուրդի գումարի բռնագանձման պահանջը կարող է ծագել ոչ թե աշխատանքային պայմանագրի լուծումից, այլ ստեղծված ընթացիկ պայմաններից, որպիսի պարագայում այն չի կարող քննարկվել այս վարույթի շրջանակներում:

Հիմք ընդունելով վերոգրյալը՝ կարելի է եզրակացնել, որ այս վարույթի կիրառելիությունը որոշելիս դատարանը պետք է գնահատման առարկա դարձնի ոչ միայն հայցվորի պահանջը, այլև հայցի հիմքը, որոնց համադրության արդյունքում ձևավորված եզրահանգումը թույլ կտա ընտրել համապատասխան ընթացակարգը:

Առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթի ժամկետը:

Առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթի առանձնահատկությունների շրջանակներում հիշատակման է արժանի դրա ժամկետային սահմանափակվածությունը, որը դրսևորվում է երկու

ուղղություններով.

1. գործի քննության և լուծման սեղմ ժամկետի նախատեսում.
2. առանձին դատավարական գործողությունների կատարման սեղմ ժամկետների նախատեսում:

Գործի քննության և լուծման ժամկետին օրենսդիրն անդրադարձել է Օրենսգրքի 210-րդ հոդվածի 2-րդ մասում, որի համաձայն՝ աշխատանքային վեճերն առաջին ատյանի դատարանում քննվում և լուծվում են հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո՝ երեք ամսվա ընթացքում: Նման կերպ օրենսդիրը, ըստ էության, փորձել է հնարավորինս կարճ ժամկետում վերացնել կողմերի միջև առկա անորոշությունը և մեղմել բացասական ֆինանսական հետևանքները:

Գործի քննության սեղմ ժամկետի նախատեսումը ենթադրում է դրա շրջանակներում կատարվող գործողությունների (հայցադիմումի վարույթ ընդունելու հարցի որոշման, հայցադիմումի պատասխան ներկայացնելու և ապացույցներ պահանջելու վերաբերյալ որոշման կատարման կապակցությամբ) համար ևս ժամկետային սահմանափակումների առկայություն:

Այսպես,

1. դատարանը հայցադիմումը վարույթ ընդունելու հարցը լուծում է այն ներկայացվելուց հետո՝ եռօրյա ժամկետում.
2. ապացույցներ պահանջելու վերաբերյալ որոշումը կատարվում է պատասխանողի կողմից որոշումն ստանալուց հետո՝ մեկշաբաթյա ժամկետում.
3. հայցադիմումի պատասխանը ներկայացվում է հայցադիմումը վարույթ ընդունելու մասին որոշումն ստանալուց հետո՝ մեկշաբաթյա ժամկետում:

Վերը հիշատակված ժամկետներն ամբողջության մեջ կարելի է ներկայացնել հետևյալ գծապատկերով.



Միաժամանակ հարկ է նշել, որ օրենսդրությամբ նախատեսված ժամկետները պահպանելու համար հայցադիմումը վարույթ ընդունելու հարցը որոշելիս դատարանը արդեն իսկ պետք է հստակ դիրքորոշում ունենա գործի նկատմամբ քննարկվող վարույթի կիրառման հարցի վերաբերյալ: Ընդ որում, նույն տրամաբանությամբ այդ մասին պետք է տեղեկացվեն նաև գործին մասնակցող անձինք, քանի որ այլապես գործին մասնակցող անձինք կառաջնորդվեն ընդհանուր հայցային վարույթի կանոններով: Այս հանգամանքը կարող է հանգեցնել ոչ միայն այս վարույթի ժամկետների խախտմանը, այլև գործին մասնակցող անձանց իրավունքների, օրինակ՝ պատասխան կամ ապացույց ներկայացնելու իրավունքների սահմանափակմանը:



Առանձին աշխատանքային վեճերով դատարանի ակտիվ դերակատարությունը:

Քննարկվող վարույթի նպատակը, ի թիվս այլնի, կողմերի միջև առկա անհավասարության համատեքստում նրանց շահերի հավասարակշռումն է: Այս առումով օրենսդիրը, որոշակիորեն շեղվելով քաղաքացիական դատավարության օրենսդրության հիմքում դրված տնօրինչականության և մրցակցության սկզբունքների տրամաբանությունից, դատարանին օժտել է ակտիվ դերակատարությամբ, որը հասցեագրված է ինչպես պատասխանողին, այնպես էլ հայցվորին:

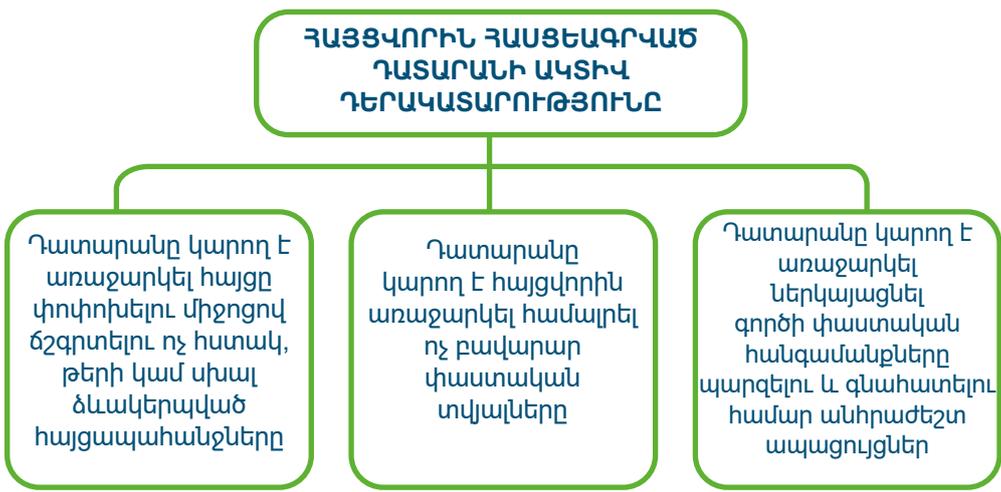
Այսպես, ի տարբերություն ընդհանուր հայցային վարույթի, այս վարույթի շրջանակներում հայցադիմումը վարույթ ընդունելուն զուգահեռ դատարանը ձեռնամուխ է լինում որոշակի ապացույցներ պատասխանողից պահանջելուն: Մասնավորապես, Օրենսգրքի 211-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ հայցադիմումը վարույթ ընդունելու մասին որոշման հետ միաժամանակ դատարանը որոշում է կայացնում պատասխանողից հետևյալ ապացույցները պահանջելու մասին.

1. վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած փաստերը հաստատող ապացույցները,
2. վիճարկվող անհատական իրավական ակտում որպես հիմք վկայակոչված ներքին և անհատական իրավական ակտերը,
3. աշխատողի գործունեությունը կարգավորող պայմանագրերը:

Հասկանալի է, որ միայն այս ապացույցների հիման վրա է հնարավոր ապահովել գործի ճիշտ լուծումը: Ընդ որում, ելնելով այն կանխավարկածից, որ այս ապացույցները մինչև

դատական գործի հարուցումը պետք է առկա լինեն պատասխանողի մոտ, օրենսդիրը սահմանել է դրանց ներկայացման համար որոշումը ստանալուց հետո մեկշաբաթյա ժամկետ, իսկ դրանից հետո այս ապացույցների ներկայացումը թույլատրել է բացառիկ դեպքերում՝ նախկինում ներկայացնելու անհնարինությունը հիմնավորելու պայմանով:

Առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթում դատարանի ակտիվ դերակատարությունը հայցվորի առնչությամբ ունի ավելի լայն բովանդակություն: Այսպես, Օրենսգրքի 211-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ գործը դատաքննության նախապատրաստելիս դատարանը կարող է առաջարկել հայցը փոփոխելու միջոցով ճշգրտելու ոչ հստակ, թերի կամ սխալ ձևակերպված հայցապահանջները, համալրելու ոչ բավարար փաստական տվյալները, ինչպես նաև ներկայացնելու գործի փաստական հանգամանքները պարզելու և գնահատելու համար անհրաժեշտ ապացույցներ:



Եթե ընդհանրացվեն հայցվորին հասցեագրված դատարանի գործողությունները, ապա կարելի է ասել, որ դրանք բաժանվում են երկու խմբի.

1. հայցի առարկայի և հիմքի ճշգրտմանն ուղղված գործողություններ.



2. հայցվորի ապացուցման պարտականության կատարմանն ուղղված գործողություններ:

Ինչպես բխում է Օրենսգրքի 211-րդ հոդվածից, ինչպես նաև այլ կարգավորումների տրամաբանությունից, վերը նկարագրված գործողությունները դատարանի կողմից պետք է իրականացվեն գործը դատաքննության նախապատրաստելիս: Ընդ որում, այստեղ պետք է նկատի ունենալ, որ դատարանը կարող է առաջարկել և ոչ թե պահանջել համապատասխան գործողությունների կատարում հայցվորի կողմից, իսկ դրանք չարվելու դեպքում դատարանը պարտավոր է գործը քննել և լուծել այն շրջանակներում, ինչ առկա է, որպիսի պայմաններում հնարավոր բացասական հետևանքների ռիսկը կրում է հայցվորը¹ :

Այսպիսով, կարելի է եզրահանգել, որ օրենսդիրը դատարանին վերապահել է որոշակի գործիքակազմ՝ հայցվորի իրավաչափ ակնկալիքների շրջանակում գործի քննությունը կազմակերպելու և խախտված իրավունքների պաշտպանությունն ապահովելու համար:

Առանձին ապացուցման կանոնները: **աշխատանքային պարտականության կանոնները:** **վեճերով բաշխման կանոնները:**

Օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած, ինչպես նաև տվյալ անհատական իրավական

¹ Հարկ է նկատել, որ հայցի հիմքը փաստական տվյալներով համալրելու գործողությունը և դրա արդյունքում հայցվորի անգործությունը չպետք է բոլոր դեպքերում ունենա հայցվորի համար բացասական հետևանք, քանի որ Օրենսգրքի 214-րդ հոդվածն արդեն սահմանում է դատարանի նախաձեռնությամբ այդ հանգամանքներն ստուգելու պահանջ:

ակտի ընդունման օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերն ապացուցելու պարտականությունը կրում է պատասխանողը:

Նշված նորմի վերլուծությունից բխում է, որ այս վարույթի կարգով քննվող վեճերով ինչպես գործատուի գործողությունների հիմքը, այնպես էլ դրանց սահմանված կարգին համապատասխան իրականացվելու հանգամանքների ապացուցման բեռը՝ որպես հատուկ կանոն, դրված է գործատուի վրա:

Այսպես, օրինակ՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը վիճարկելու դեպքում պայմանագիրը լուծելու կարգը պահպանված լինելու և պայմանագրային հարաբերությունները դադարեցնելու օրինական հիմքի առկայության փաստերն ապացուցելու պարտականությունը պետք է դրվի պատասխանողի վրա: Եթե նման լուծման հիմքը եղել է աշխատողի անհամապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին, ապա գործատուն է պարտավոր ապացուցել այս հանգամանքների առկայությունը:

Նման մոտեցումը պատճառաբանվում է այն իրողությամբ, որ աշխատանքային իրավահարաբերությունները միջնորդավորող փաստաթղթերի ճնշող մեծամասնությունն աշխատանքային օրենսդրության պահանջներին համապատասխան կազմվում, պահվում և տրամադրվում են գործատուների կողմից: Զանի որ գրավոր ապացույցները գտնվում են կամ պետք է գտնվեն գործատուի մոտ, նրա վրա էլ գործնականում դրվում է



որանք ներկայացնելու պարտականությունը² :

Քննարկվող ապացուցողական կանոնը, որը բխում է աշխատանքային իրավահարաբերությունների առանձնահատկություններից, ժամանակին իր արտացոլումն է գտել նաև Վճռաբեկ դատարանի նախադեպային որոշումներում: Մասնավորապես գործերից մեկով Վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է, որ արտադրության ծավալների, տնտեսական, տեխնոլոգիական և աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման, ինչպես նաև արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների թվաքանակի կրճատման հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատունն է կրում իր մոտ աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանքի բացակայությունն ապացուցելու պարտականությունը: Նման եզրակացություն կատարելիս Վճռաբեկ դատարանը կարևորել է այն հանգամանքը, որ տվյալ դեպքում, նման ապացույց կարող է ձեռք բերվել միայն պատասխանողից (գործատուից), միայն նրա ներքին փաստաթղթերում պետք է առկա լինեն համապատասխան այլ աշխատանքի առկայության կամ բացակայության փաստը հավաստող ապացույցներ³ :

² *Տե՛ս Մեդրյան Ս.Գ., Ապացուցումը և ապացույցները Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարությունում, Արդարադատության ակադեմիա, Եր., 2020, էջեր 110-111:*

⁴ *Թերևս այս իմպերատիվ կանոնից առկա է բացառություն այն դեպքերի համար, երբ վիճարկվող ակտն ընդունվել է մեկից ավելի փաստական հիմքերի հիման վրա: Մասնավորապես, Օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 3-րդ մասը սահմանում է, որ այն դեպքերում, երբ վիճարկվող անհատական իրավական ակտն ընդունվել է մեկից ավելի փաստական հիմքերով, ապա դրանցից առնվազն մեկի առկայությունը հաստատվելը բավարար է վիճարկվող անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու պահանջը մերժելու համար:*

Պետք է նկատի ունենալ, սակայն, որ առանձին աշխատանքային վեճերով վարույթի քննության ընթացքում ոչ բոլոր փաստերի ապացուցման պարտականությունն է կրում պատասխանողը: Այլ կերպ ասած՝ բացի վերը նշված դեպքից, այս գործերով կիրառելի են Օրենսգրքի ապացուցման բեռի բաշխման համար սահմանված կանոնները:

Շարադրվածին համապատասխան որոշակի փաստերի ապացուցման բեռը կարող է դրվել հայցվորի վրա: Օրինակ՝ այն դեպքում, երբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողի աշխատանքի չներկայանալու հիմքով, դատարանում աշխատանքի չներկայանալու պատճառի հարգելի լինելու փաստի ապացուցման պարտականությունը կրում է աշխատողը:

Այսպիսով, առանձին աշխատանքային վեճերի կարգով քննվող գործերով ապացուցման պարտականությունը բաշխելիս դատարանը պետք է առաջնորդվի ապացուցման պարտականությունը բաշխելու ինչպես ընդհանուր, այնպես էլ հատուկ կանոններով՝ բոլոր դեպքերում կիրառելով քննարկվող վարույթի համար ամրագրված ապացուցման բեռի բաշխման հատուկ կանոնը:

Հակընդդեմ հայցին վերաբերող իրավակարգավորումներում առանցքային փոփոխությունն է նաև գործի նոր քննության ժամանակ հակընդդեմ հայց ներկայացնելու արգելքի վերաբերյալ իրավակարգավորումը (ՔԴՕ 413-րդ հոդվածի 2-րդ մաս):

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԿԱՆՈՆ
Գործին մասնակցող յուրաքանչյուր անձ պարտավոր է ապացուցել իր պահանջների և առարկությունների հիմքում դրված ու գործի լուծման համար նշանակություն ունեցող փաստերը

ՀԱՏՈՒԿ ԿԱՆՈՆ
Վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած, ինչպես նաև տվյալ անհատական իրավական ակտի ընդունման օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերն ապացուցելու պարտականությունը կրում է պատասխանողը

Առանձին աշխատանքային վեճերով վճիռ կայացնելիս հաշվի առնվող հանգամանքները:

Առանձին աշխատանքային վեճերով վճիռ կայացնելիս դատարանը յուրաքանչյուր դեպքում քննարկման առարկա է դարձնում վիճարկվող իրավական ակտի իրավաչափության հարցը: Այս գործընթացն իրականացնելիս դատարանը, ի թիվս այլնի, պետք է գնահատման առարկա դարձնի նաև այն հանգամանքը, թե կան արդյոք վիճարկվող իրավական ակտը անվավեր ճանաչելու անվերապահ հիմքեր: Այս պահանջը բխում է Օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված իրավակարգավորումից, որի համաձայն՝ դատարանը բոլոր դեպքերում վիճարկվող անհատական ակտը ճանաչում է անվավեր, եթե՝

1. դրանում նշված չէ համապատասխանաբար աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու փաստական⁴ կամ իրավական հիմքը.
2. պատասխանողի կողմից խախտվել է աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու՝ օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտով սահմանված կարգը:

⁴ Թերևս այս իմպերատիվ կանոնից առկա է բացառություն այն դեպքերի համար, երբ վիճարկվող ակտն ընդունվել է մեկից ավելի փաստական հիմքերի հիման վրա: Մասնավորապես, Օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 3-րդ մասը սահմանում է, որ այն դեպքերում, երբ վիճարկվող անհատական իրավական ակտն ընդունվել է մեկից ավելի փաստական հիմքերով, ապա դրանցից առնվազն մեկի առկայությունը հաստատվելը բավարար է վիճարկվող անհատական իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու պահանջը մերժելու համար:

Նորմի վերլուծությունից հետևում է, որ նշված հիմքերից առնվազն մեկի առկայությունն արդեն իսկ հիմք է իրավական ակտն անվավեր ճանաչելու համար, ընդ որում՝ դրանք կրում են անվերապահ բնույթ, անկախ այդ մասին հայցում նշում կատարած լինելու հանգամանքից: Նշվածը ենթադրում է, որ դատարանը յուրաքանչյուր դեպքում պարտավոր է սեփական նախաձեռնությամբ ձեռնամուխ լինել պարզելուն՝ արդյոք առկա է Օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված հիմքերից որևէ մեկը:

Բացի վիճարկվող իրավական ակտն անվերապահորեն անվավեր ճանաչելու հիմքերից, օրենսդրությամբ նախատեսվել է նաև վիճարկվող իրավական ակտը միայն որոշակի հիմքով անվավեր ճանաչելը բացառող կարգավորում: Մասնավորապես, Օրենսգրքի 214-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսվել է, որ վիճարկվող անհատական իրավական ակտում օրենքով սահմանված՝ անհատական իրավական ակտերին վերաբերող պահանջների խախտումն ինքնին հիմք չէ այդ ակտն անվավեր ճանաչելու համար: Այսինքն, նշված նորմի վերլուծությունից պարզ է դառնում, որ իրավական ակտը քննարկվող վարույթի շրջանակներում չի կարող անվավեր ճանաչվել, եթե այն չի համապատասխանում «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքով նախատեսված անհատական իրավական ակտին ներկայացվող պահանջներին:

Վիճարկվող անհատական ակտն անվավեր ճանաչելու անվերապահ հիմքեր



- ա. Անհատական ակտում նշված չէ համապատասխանաբար աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու փաստական կամ իրավական հիմքը:
- բ. Պատասխանողի կողմից խախտվել է աշխատանքային պայմանագիրը փոփոխելու, լուծելու կամ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու՝ օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտով սահմանված կարգը:

Վիճարկվող իրավական ակտը միայն որոշակի հիմքով անվավեր ճանաչելը բացառող կարգավորում

Վիճարկվող անհատական իրավական ակտում օրենքով սահմանված՝ անհատական իրավական ակտերին վերաբերող պահանջների խախտումն ինքնին հիմք չէ այդ ակտն անվավեր ճանաչելու համար:



1. [Մեղրյան Ս.Գ., Ապացուցումը և ապացույցները Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարությունում, Արդարադատության ակադեմիա, Եր., 2020:](#)
2. [Պետրոսյան Գ., Չոհրաբյան Լ., Աշխատանքային վեճերի լիակատար քննության սկզբունքը, Պետություն և իրավունք, Եր., թիվ 4 \(74\) 2016 թ.:](#)
3. **Մարկոսյան Տ.Ա.**, «Աշխատանքային վեճերով գործերը դատարանում կքննվեն ավելի սեղմ ժամկետում» վերտառությամբ հոդված (ասանելի է հետևյալ հղումով <https://www.tert.am/am/news/2018/04/12/courts/2660834>):



Լրացուցիչ մեդիա-նյութերը նախատեսված են Ձեզ հետաքրքրող նյութի մասին հավելյալ գիտելիքներ ստանալու համար: