

ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ/CIVIL LAW/ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО

<https://doi.org/10.59546/18290744-2024.1-3-27>

ՄԱՆԵ ԿԱՐԱՊԵՏՅԱՆ
*ԵՊՀ քաղաքացիական իրավունքի
ամբիոնի դասախոս, ի.գ.թ.*

MANE KARAPETYAN
*Lecturer at YSU Chair
of Civil Law, PhD*

МАНЕ КАРАПЕТЯН
*Преподаватель кафедры
гражданского права ЕГУ,
кандидат юридических наук*

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՈՒՄՆ
ԱՇԽԱՏՈՂԻ ՆԱԽԱՁԵՌՆՈՒԹՅԱՄԲ**

**TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT
AT THE INITIATIVE OF THE EMPLOYEE**

**ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА**

Ներածություն

Աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը պատմականորեն պայմանագրի լուծման դասական հիմքերից մեկն է, որն ուղղված է ոչ միայն աշխատողի կենսական շահերի պաշտպանությանը, այլև հարկադիր աշխատանքի արգելքի գործնական իրագործմանը:

Մենք համակարծիք ենք իրավաբանական գրականության մեջ արտահայտած այն դիրքորոշմանը, որ իր նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու իրավունքը, վարձու աշխատողի անօտարելի իրավունքն է, անգամ այն դեպքում, երբ հակասում է գործատուի շահերին, հակառակ պարագայում աշխատողը կկորցնի անձնական ազատությունը և կվերաձվի իրավազուրկի¹:

Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու աշխատողի իրավունքը նաև ուղղակիորեն

¹ Տե՛ս *Филипова И.А.*, Расторжение трудового договора по инициативе работника в трудовом законодательстве России и Франции, Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского, 2013, № 1(1), էջ 291:

բխում է աշխատանքի ազատության հիմնարար սկզբունքից, որն էլ իր հերթին կենսական նշանակություն է ունեցել աշխատանքային իրավունքի՝ որպես իրավունքի ինքնուրույն ճյուղի ձևավորման հարցում: Ինչպես իրավագիտորեն նկատել է Ն. Տ. Մելեշենկոն, աշխատանքի ազատության հիմնական էությունը հարկադիր աշխատանքի արգելքն է՝ աշխատանք կատարելու պարտակայնությունից ազատ լինելը, և միայն դրանից հետո է այս իրավունքը ենթադրում աշխատելու, մասնագիտության և գործունեության տեսակ ընտրելու ազատությունը²: Ընդ որում, աշխատանքի ազատության սկզբունքը կիրառելի է ոչ միայն աշխատանքային պայմանագրի կնքման փուլում, այլև այն դեպքերում, երբ աշխատողն այլևս չի ցանկանում շարունակել աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած աշխատանքի կատարումը: Քննարկելով աշխատանքի իրավունքի, աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքի, ինչպես նաև պայմանագրի ազատության սկզբունքները՝ Լ. Ա. Չիկանովան եկել է այն եզրահանգման, որ ոչ ոք իրավունք չունի հարկադրել անձին կնքել աշխատանքային պայմանագիր կամ արգելել սեփական նախաձեռնությամբ լուծել արդեն իսկ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը³:

Համեմատության համար արձանագրենք, որ Ն. Գ. Ալեքսանդրովը 1936 թ. նշել է. «աշխատողը չպետք է դադարեցնի աշխատանքը՝ առանց սպասելու իրեն փոխարինող աշխատողին»⁴: 26.06.1940 թ. ընդունված ԽՍՀՄ գերագույն խորհրդի հրամանով աշխատողներն առհասարակ զրկվեցին իրենց նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատվելու իրավունքից, բացառությամբ առանձին դեպքերի՝ հիվանդություն, հաշմանդամություն և այլն⁵:

Սովետական Միությանը խորթ էր հարկադիր աշխատանքի արգելքի սկզբունքը և ընդունելի էր հետևյալ գաղափարախոսությունը՝ «ԽՍՀՄ-ում աշխատանքը յուրաքանչյուր աշխատելու ունակ քաղաքացու պարտականությունն է և պատվի հարցը՝ այն սկզբունքով, որ «ով չի աշխատում, նա չի ուտում»»⁶: Այս գաղափարախոսությունը մեր օրերում փոխարինվել է աշխատանքի ազատության և հարկադիր աշխատանքի արգելման սկզբունքով:

Հիմնական հետազոտություն

2004 թ. ընդունված և 2005 թ. գործողության մեջ դրված աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածը սահմանում էր առանց որևէ խոչընդոտի աշխատանքային պայմանագիրն իր նախաձեռնությամբ լուծելու և ցանկացած պահի աշխատանքը դադարեցնելու աշխատողի իրավունքը: Միակ բացասական հետևանքը, որ կարող էր վրա հասնել աշխատողի կողմից գործատուին նախապես ծանուցելու համար սահմանված ժամկետը խախտելու դեպքում, աշխատողի՝ ծանուցման ժամկետի խախտման յուրքանչյուր օրվա բացակայությունն անհարգելի համարելն էր, ինչի արդյունքում էլ կարող էր գործատուի հայեցողությամբ փոխվել աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքը և աշխատանքային պայմանագիրը լուծվեր ոչ թե աշխատողի, այլ գործատուի նախաձեռնությամբ:

Այդուհանդերձ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում 2023 թվականին կատարված փոփո-

² Տե՛ս *Мелешенко Н.Т.*, О Конституционных основах права на труд//Вестник ТвГУ, Серия “Право”, 2012, Выпуск 31, էջ 140:

³ Տե՛ս *Чиканова Л.А.*, Право на труд: конституционный и международный аспект // Журнал российского права, №5, 2018, էջ 14:

⁴ Տե՛ս *Александров Н.Г.*, Вопросы труда в советском законодательстве. М.: Профиздат, 1936, 184 с., էջ 5:

⁵ Տե՛ս *Хохлов Е.Б.*, Правовое регулирование труда в период демократической республики в России // Российский ежегодник трудового права / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб.: Ежегодники права, 2005, № 1, с. 35–52:

⁶ Տե՛ս *Анишина В.И., Попонов Ю.Г.*, Свобода труда или право на труд?// Журнал Российского права, №4, 2007, էջ 88: Տե՛ս *Мелешенко Н.Т.*, О Конституционных основах права на труд//Вестник ТвГУ. Серия “Право”. 2012, Выпуск 31, էջ 89:

խությունների⁷ արդյունքում՝ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու կամ աշխատանքն առանց որևէ խոչընդոտի դադարեցնելու աշխատողի իրավունքը ենթարկվեց որոշակի սահմանափակման և, ըստ էության, ներմուծվեց աշխատողին տուգանելու ինստիտուտն այն դեպքում, երբ նա կխախտի աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար սահմանված ծանուցման ժամկետը:

Այսպես՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է. «Աշխատողն իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն երեսուն օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով գործատուին»: Նշված հոդվածի 2-րդ մասը հատուկ դեպքերում սահմանում է ծանուցման ավելի կարճ ժամկետ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 2.2. կետը սահմանում է. «Աշխատողի կողմից սույն հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով նախատեսված ժամկետները չպահպանվելու և աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի ծանուցման մեջ (աշխատանքից ազատվելու մասին դիմումում) նշված այլ ժամկետում լուծելու վերաբերյալ գործատուի առարկության դեպքում **աշխատողը պարտավոր է գործատուին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար՝ միջին օրական աշխատավարձի չափով, բայց ոչ ավելի, քան միջին ամսական աշխատավարձը**» (ընդգծ. մերն է):

Այս փոփոխությամբ, ըստ էության, հավասարություն է դրվել ծանուցման ժամկետի խախտման հարցում աշխատողի և գործատուի միջև, և դա այն դեպքում, երբ աշխատողը համարվում է աշխատանքային հարաբերությունների խոցելի սուբյեկտը, ինչն իրավունքի դրոշմ է⁸, իսկ աշխատանքային օրենսդրությունը, աշխատողի համար հավելյալ երաշխիքներ և արտոնություններ սահմանելով, մեղմում է աշխատողի և գործատուի փաստացի անհավասարությունը:

Այդուհանդերձ, բացի զուտ դոկտրինալ մոտեցմանը հակասելուց, մեր համոզմամբ՝ աշխատողին «չաշխատելու» համար տուգանելն անընդունելի է նաև հարկադիր աշխատանքի արգելքի ինստիտուտի հետ անհամատեղելիության տեսանկյունից:

Մասնավորապես՝ ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածը սահմանում է. «Պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքն արգելվում է: Պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք չի համարվում՝

- 1) այն աշխատանքը, որը, օրենքին համապատասխան, կատարում է դատապարտված անձը.
- 2) զինվորական կամ այլընտրանքային ծառայությունը.
- 3) յուրաքանչյուր աշխատանք, որը պահանջվում է բնակչության կյանքին կամ բարօրությանն սպառնացող արտակարգ իրավիճակների ժամանակ»:

Հայաստանի Հանրապետության կողմից 2005 թ. վավերացված Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին կոնվենցիայի 1-ին հոդվածը սահմանում է. «Սույն Կոնվենցիան վավերացնող Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ պարտավորվում է վերացնել հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքը և չդիմել դրա որևէ ձևի՝

- ա) որպես քաղաքական ներգործության կամ դաստիարակության միջոցի կամ որպես

⁷ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենք, ՀՕ-160-Ն, 03.05.2023 թ.:

⁸ Տե՛ս *Томашевский К.Л.*, Философия трудового права-Новое направление междисциплинарных философско-правовых исследований // Журнал Трудовое право, №7, 2006, էջ 6:

պատժամիջոցի քաղաքական հայացքների կամ դրանց արտահայտման համար կամ սահմանված քաղաքական, սոցիալական կամ տնտեսական համակարգի գաղափարախոսությունը ընդդիմադիր հայացքների համար,

բ) որպես աշխատուժի մոբիլիզացման և օգտագործման մեթոդի՝ տնտեսական զարգացման նպատակներով,

գ) որպես աշխատանքային կարգապահության միջոցի,

դ) որպես պատժամիջոցի՝ գործադուլներին մասնակցելու համար,

ե) որպես ռասայական, սոցիալական, ազգային կամ կրոնական խտրականության միջոցի»:

Հայաստանի Հանրապետության կողմից 2005 թ. վավերացված Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է. «Սույն Կոնվենցիայի նպատակների համար «հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք» եզրույթը նշանակում է՝ **որևէ պատժի սպառնալիքի տակ որևէ անձից պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, որի համար այդ անձը կամավոր չի հայտնել իր համաձայնությունը**» (ընդգծ. մերն է):

Այս սկզբունքն ամրագրված է նաև Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված այլ միջազգային փաստաթղթերում:

Ի հարկե, հարկադիր աշխատանքի դրսևորումների շուրջ մեկնաբանություններն իրավաբանական գրականության մեջ տարաբնույթ են: Օրինակ՝ Ս. Վ. Մազուրենկոյի կարծիքով՝ հարկադիր աշխատանքի դրսևորում է համարվում այն դեպքը, երբ գործատուի միջոցների հաշվին ուսուցում ստացած աշխատողը պարտավորվում է ուսուցումն ավարտելուց հետո որոշակի ժամանակահատված տվյալ գործատուի մոտ շարունակել աշխատելը⁹:

Ն. Վ. Գլուխովը հարկադիր աշխատանքի դրսևորում է համարում նաև այն ժամանակահատվածը, երբ աշխատողին չի վճարվում կամ պակաս է վճարվում աշխատավարձ¹⁰: Ն. Վ. Գլուխովի մոտեցումը մենք չենք կիսում, քանի որ աշխատավարձ չստանալու և աշխատանքը շարունակելու դեպքում առկա չէ հարկադիր աշխատանքի համար պարտադիր հատկանիշ համարվող աշխատողի կամքի բացակայությունը: Եթե աշխատողը չի ստացել աշխատավարձ և շարունակել է աշխատել, ապա սա չի կարող համարվել հարկադիր աշխատանք, քանի որ աշխատելու հարցում որևէ սպառնալիք կամ պարտադրանք չի եղել և, ըստ էության, աշխատողն իր կամքով է շարունակել կատարել աշխատանք:

Այդուհանդերձ, կարծում ենք, միանշանակ է իրավաբանական գրականության մեջ հանդիպող այն տեսակետը, որ աշխատանքի ազատության սկզբունքը ենթադրում է յուրաքանչյուրի հնարավորությունն իր կամահայտնությամբ հրաժարվել այս կամ այն աշխատանքը կատարելը¹¹:

Ստացվում է մի իրավիճակ, երբ գործող իրավական կարգավորման համատեքստում բոլոր այն դեպքերում, երբ աշխատողն այլևս չի ցանկանում աշխատել, սակայն խախտել է այդ մասին գործատուին սահմանված ժամկետում ծանուցելու իր պարտականությունը, ապա նա

⁹ Տե՛ս *Мазуренко С.В.*, Запрещение принудительного труда-основополагающий принцип Российского трудового права.//Журнал Трудовое право;право социального обеспечения. Право и государство: теория и практика, 2019, №11 (179) // <https://cyberleninka.ru/article/n/zapreschenie-prinuditelnogo-truda-osnovopolagayuschiy-printsip-rossiyskogo-trudovogo-prava> (15.11.2023):

¹⁰ Տե՛ս *Глухова Н.В.*, Запрещение принудительного труда // Правоведение, М., 2005, № 4, էջ 56-65:

¹¹ Տե՛ս *Анишина В.И., Попонов Ю.Г.*, Свобода труда или право на труд? // Журнал Российского права, №4, 2007, էջ 88:

կամ պետք է կատարի աշխատանք՝ հակառակ իր կամքի, կամ վճարի գումար չաշխատելու դիմաց:

Մեր գնահատմամբ՝ սա հարկադիր աշխատանքի դասական դրսևորում է և ուղղակիորեն համընկնում է Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասում սահմանված «հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք» եզրույթի բովանդակությանը, որը սահմանում է, որ հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք է համարվում **որևէ պատժի սպառնալիքի** տակ որևէ անձից պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, **որի համար այդ անձը կամավոր չի հայտնել** իր համաձայնությունը: Ֆինանսական տուժանք վճարելն ըստ էության պատժի սպառնալիք է:

Իհարկե, այս համատեքստում անհրաժեշտ է անդրադառնալ նաև աշխատողի և գործատուի շահերի հավասարակշռման խնդրին, երբ աշխատողի կողմից ծանուցման ժամկետի խախտումը, ըստ էության, սահմանափակում է գործատուի հնարավորությունը նրան փոխարինող աշխատող գտնելու հարցում, սակայն այդ խնդիրը չի լուծվում նաև աշխատողից գումար գանձելու արդյունքում:

Մենք համակարծիք ենք Ա. Բ. Իվանովի այն դիտարկմանը, որ աշխատողի կողմից իր նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին գործատուին ծանուցելու պարտականությունն ունի նպատակային նշանակություն և ուղղված է գործատուի կողմից ազատվող հաստիքում այլ աշխատող գտնելու հնարավորություն ընձեռելուն, ինչպես նաև ազատվող աշխատողին՝ նոր աշխատանք գտնելուն¹²:

Իրավական հետևանքի տեսանկյունից՝ աշխատողը կվճարի «չաշխատած օրերի» դիմաց գործատուին, թե չի վճարի, գործատուն, այնուամենայնիվ, կանգնելու է փոխարինող աշխատող գտնելու խնդրի առաջ, եթե նախապես հետամուտ չի եղել այնպես կազմակերպել իր գործունեությունը, որ ցանկացած աշխատողի բացակայության պայմաններում լինեն նրան փոխարինողներ:

Բացի դրանից՝ աշխատողի կողմից գործատուին ծանուցելու մեկամսյա ժամկետը շատ մոտ է աշխատողի ամենամյա արձակուրդի ժամկետին, իսկ աշխատողի ամենամյա արձակուրդի ընթացքում գործատուի բնականոն աշխատանքը ենթադրաբար չի կարող պարալիզացվել, ուստի նույն տրամաբանությամբ գործատուի աշխատանքը չպետք է պարալիզացվի նաև աշխատողի կողմից ծանուցման ժամկետը խախտելու դեպքում:

Վերջապես հարկադիր աշխատանքի վերացման ամբողջ էությունը կայանում է նրանում, որ աշխատողին, եթե անգամ հնարավոր լինի որոշակի սպառնալիքի ազդեցության տակ ստիպել կատարել աշխատանք, ապա անհնար է ստիպել նրան իր կամքին հակառակ կատարել արդյունավետ և որակյալ աշխատանք: Եթե անգամ մի պահ ենթադրենք, որ խիստ բարձր որակավորում ունեցող աշխատողի կողմից գործատուին նախապես ծանուցելու պարտականությունը խախտելը կարող է հանգեցնել տվյալ կազմակերպության գործունեության խաթարման, ապա նույն կերպ այդ գործունեությունը կխաթարվի, եթե աշխատողն առանց իր կամքի ապահովի իր ֆիզիկական ներկայությունը աշխատավայրում և, օրինակ, հրաժարվի կատարել իր աշխատանքային գործառույթը կամ այն կատարի ծայրահեղ վատ որակով:

Բացի դրանից՝ այս փոփոխությունը ոչ միայն վնասում է աշխատողի շահերին, այլ չի բխում գործատուի շահերից, քանի որ եթե մինչև նման փոփոխությունը աշխատողները հակված էին կատարելու գործատուին ծանուցելու իրենց պարտականությունը առնվազն այնքան

¹² См. Иванов А.Б., Расторжение трудового договора по инициативе работника в российской практике: историко-правовой ракурс // Вестник ЯрГУ, Серия Гуманитарные науки, 2022, Том 16, № 3, էջ 461:

օր առաջ, երբ իրենց հայտնի էր լինում, որ այլևս չեն ցանկանում աշխատել, ապա այս փոփոխությունն ընդամենը մոտիվացնում է աշխատողներին առհասարակ գործատուին չձանուցել աշխատանքային պայմանագրի լուծման իրենց ցանկության մասին և ուղղակի դադարեցնել աշխատանքը:

Ակնհայտ է, որ աշխատանքը դադարեցրած աշխատողի հետ գործատուն պարտավոր է ձևակերպել աշխատանքային պայմանագրի լուծումն արդեն իր նախաձեռնությամբ՝ կիրառելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ ենթակետով սահմանված հիմքը, այն է՝ աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը կարող էր լուծվել առանց հարգելի պատճառի մեկ ամբողջ օր աշխատանքի չներկայանալու հիմքով: Ընդ որում, այս հիմքը ենթակա է կիրառման նաև այն դեպքում, երբ աշխատողը խախտում է ձանուցման ժամկետը: Ստացվում է մի իրավիճակ, երբ ֆինանսական առումով աշխատողների համար առավել շահեկան է առհասարակ գործատուին չձանուցել աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին, քանի որ ձանուցման ժամկետ խախտելու դեպքում նրանք վճարելու են գումար, իսկ չձանուցելու դեպքում որևէ գումար վճարելու պարտականություն չեն կրելու:

Եզրակացություն

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ եզրահանգում ենք, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածով սահմանված ձանուցման ժամկետը խախտած աշխատողին «տուժանք» վճարելուն պարտավորեցնելու մասին իրավական կարգավորումը հակասում է Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը, Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերին, աշխատանքային իրավունքի դոկտրինային, ինչպես նաև չի բխում ո՛չ աշխատողի, ո՛չ գործատուի շահերից, ուստի հետագա օրենսդրական փոփոխությունների կատարման շրջանակում ունի վերանայման կարիք:

Ամփոփագիր: Հոդվածի շրջանակում քննարկվել է աշխատանքային պայմանագրի լուծման դասական հիմքերից մեկի առանձնահատկությունները, որն էլ իր հերթին ուղղակիորեն կապված է հարկադիր աշխատանքի անթույլատրելիության սկզբունքի հետ: Հոդվածում ներկայացվել են գործող իրավական կարգավորման խնդրահարույց ձևակերպումները գիտական և գործնական տեսանկյունից:

Հոդվածում բարձրացվում է գործատուին աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ձանուցելու իր պարտականությունը չկատարած աշխատողին տուգանելու անթույլատրելիության խնդիրը:

Ներկայացվում է խնդիրը թե՛ ՀՀ Սահմանադրությանը, թե՛ Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերին հակասելու համատեքստում: Անդրադարձ է կատարվում նաև այս նոր ինստիտուտի հնարավոր անդրադարձին գործատուների շահերի պաշտպանության վրա: Բարձրաձայնվում է այն հարցը, որ գործատուին ազատման մասին ժամկետների խախտումով ձանուցած աշխատողներին հնարավոր է «տուգանել», սակայն որևէ մեխանիզմ առկա չէ այն դեպքերում, երբ աշխատողն ընդհանրապես չի ձանուցում գործատուին և դադարեցնում է աշխատանքը: Արդյունքում գալիս ենք այն եզրահանգման, որ կատարված փոփոխությունը ոչ թե բխում է գործատուի շահերից, այլ հակառակը՝ խրախուսում է աշխատողներին ընդհանրապես չձանուցել իրենց ազատման մասին, եթե չեն կարողանալու պահպանել ձանուցման համար սահմանված ժամկետը:

Հոդվածի եզրափակիչ մասում ներկայացվում են օրենսդրական փոփոխությունների առաջարկություններ:

Annotation. The article refers to one of the classic grounds for the termination of the employment contract, which is directly related to the principle of inadmissibility of forced labor. Within the framework of the article from a doctrinal and practical point of view were highlighted the problematic formulations of the current legal regulation. The article raised the inadmissibility of fining an employee who did not fulfill the obligation to notify the employer in advance. The problem

is presented in the context of contradicting both the Constitution of the Republic of Armenia and the international treaties ratified by the Republic of Armenia. Reference is also made to the possible impact of this new institution on the protection of employers' interests. The issue is raised that employees who notify the employer about the dismissal in violation of the deadlines can be "fined", but there is no mechanism in place in cases where the employee does not notify the employer at all and stops working. As a result, we come to the conclusion that the change is not in the interest of the employer, but on the contrary, it encourages the employees not to notify about their dismissal at all, if they will not be able to keep the deadline for the notification.

In the final part of the article, a proposal to make a legislative change was presented.

Аннотация. В статье изучаются особенности одного из классических оснований прекращения трудового договора, которое, в свою очередь, напрямую связано с принципом недопустимости принудительного труда. В рамках статьи освещены проблемные формулировки действующего правового регулирования с доктринальной и практической точки зрения. В статье поднимается вопрос о недопустимости штрафования работника, не выполнившего обязанности по предварительному уведомлению работодателя. Проблема представлена в контексте противоречия как Конституции Республики Армения, так и международным договорам, ратифицированным Республикой Армения. Упоминается также о возможном влиянии этого нового института на защиту интересов работодателей. Поднимается вопрос о том, что работники, уведомившие работодателя об увольнении с нарушением сроков, могут быть «штрафованы», однако не существует механизма в случаях, когда работник вообще не уведомляет работодателя и прекращает работу. В результате мы приходим к выводу, что изменение не в интересах работодателя, а наоборот, побуждает работников вообще не уведомлять о своем увольнении, если они не смогут уложиться в срок уведомления.

В заключительной части статьи мы предлагаем внести изменения в Законодательство РА.

Բանալի բառեր – աշխատողի նախաձեռնությամբ, հարկադիր աշխատանք, ծանուցման ժամկետ, փութանքի վճարում, աշխատանքային պայմանագիր, պայմանագրի լուծում, աշխատողի կողմից:

Keywords: *at the initiative of the employee, forced labor, notice period, payment of damages, employment contract, termination of the contract by the employee.*

Ключевые слова: *по инициативе работника, принудительный труд, срок предупреждения, возмещение ущерба, трудовой договор, расторжение договора по инициативе работника.*

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. Александров Н.Г., Вопросы труда в советском законодательстве. М.: Профиздат, 1936. 184 с.
2. Анишина В.И., Попонов Ю.Г., Свобода труда или право на труд? // Журнал Российского права, №4, 2007.
3. Анишина В.И., Попонов Ю. Г., Свобода труда или право на труд? // Журнал Российского права, №4, 2007.
4. Глухова Н.В., Запрещение принудительного труда//Правоведение. М., 2005, № 4.
5. Иванов А.Б., Расторжение трудового договора по инициативе работника в российской практике: историко-правовой ракурс. // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. 2022, Том 16, № 3.
6. Мазуренко С.В., Запрещение принудительного труда - основополагающий принцип Российского трудового права//Журнал Трудовое право; право социального обеспечения. Право и государство: теория и практика, 2019. №11 (179)// <https://cyberleninka.ru/article/n/zapreschenie-prinuditelnogo-truda-osnovopolagayuschiy-printsip-rossiyskogo-trudovogo-prava> (15.11.2023).
7. Мелешенко Н.Т., О Конституционных основах права на труд // Вестник ТвГУ. Серия "Право", 2012, Выпуск 31.

8. Мелешенко Н.Т., О Конституционных основах права на труд // Вестник ТвГУ. Серия "Право", 2012, Выпуск 31.
9. Томашевский К.Л., Философия трудового права - новое направление междисциплинарных философско-правовых исследований. // Журнал Трудовое право, №7, 2006.
10. Филипова И.А., Расторжение трудового договора по инициативе работника в трудовом законодательстве России и Франции. Вестник Нижегородского университета им. Н.И.Лобачевского, 2013, № 1(1).
11. Хохлов Е. Б., Правовое регулирование труда в период демократической республики в России // Российский ежегодник трудового права / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб.: Ежегодники права, 2005, № 1.
12. Чиканова Л.А. Право на труд: конституционный и международный аспект. // Журнал российского права, №5, 2018.

Կարապետյան Մ. - ԵՊՀ քաղաքացիական իրավունքի ամբիոնի դասախոս, ի.գ.թ., էլիասցե՝ mane.karapetyan@advocates.am:

Ներկայացվել է խմբագրություն 01.12.2023 թ., տրվել է գրախոսության 01.12.2023 թ., երաշխավորվել է պրոֆեսոր, իրավ. գիտ. դոկտոր Ա. Հայկյանցի կողմից, ընդունվել է տպագրության 15.04.2024 թ.: