



ОПЫТ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА ПО ЗАЩИТЕ РАБОТНИКОВ, УВОЛЕННЫХ В СВЯЗИ С ЛИКВИДАЦИЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ ЛИБО ПРЕКРАЩЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ – ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА И В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

СОСНА Борис - доктор права, и.о. профессора Европейского университета Молдовы, конференциар Комратского государственного университета, ведущий научный сотрудник Института правовых и политических исследований Академии наук Молдовы

In its submission the author examines topical issues of optimization of activity of enterprises, which relate to dismissals of workers in connection with the liquidation of the company or termination of activities of the employer - natural person in connection with the downsizing or staff.

The author of scientific-practical perspective explores the contradictions and conflicts in the legislation governing the protection of workers laid off due to liquidation of the company or the termination of the employer – natural person in connection with the downsizing or staff.

And the most important are the proposals and amendments of rules governing the protection of workers laid off due to liquidation of the company or termination of activities of the employer - natural person in connection with the downsizing or staff.

Keywords: liquidation of the enterprise, the size reduction, the reduction in staff, the termination of the employer's activity, optimization, dismissal, termination.

В представленном материале автор рассматривает актуальные вопросы оптимизации деятельности предприятий, которые касаются увольнений работников в связи с ликвидацией предприятия либо прекращением деятельности работодателя – физического лица и в связи с сокращением численности или штата работников.

Автор с научно-практической точки зрения исследует противоречия и коллизии в действующем законодательстве, регулирующем защиту работников, уволенных в связи с ликвидацией предприятия либо прекращением деятельности работодателя – физического лица и в связи с сокращением численности или штата работников.

И самым важным являются те предложения и дополнения норм, регулирующих защиту работников, уволенных в связи с ликвидацией предприятия либо прекращением деятельности работодателя – физического лица и в связи с сокращением численности или штата работников.

Ключевые слова: ликвидация предприятия, сокращение численности, сокращение штата работников, прекращение деятельности работодателя, оптимизация, увольнение, прекращение.

Актуальность темы обусловлена противоречивостью законодательства, регулирующего увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, что препятствует единообразному применению законодательства.

Имеется существенное противоречие между ст. 183 Трудового кодекса Республи-

ки Молдова (далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 год, [1], предоставляющей преимущественное право на оставление на работе работникам, имеющим более высокую квалификацию и производительность труда, и между пунктом b) части (1) ст. 88 ТК РМ, согласно которому в случае сокращения численности или штата работников предприятия

извещаются только лица, рабочие места которых сокращены.

Имеется противоречие и между пунктом а) части (1) ст. 186 ТК РМ, и между подпунктом 2) пункта 14 Порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РМ № 426 от 26.04.2004 года [2].

Автор освещает законодательство, регулирующее увольнение в связи с ликвидацией предприятия либо прекращением деятельности работодателя – физического лица и в связи с сокращением численности или штата работников, а также порядок защиты прав работников, уволенных по этим основаниям, и вносит предложения по устранению коллизий и пробелов в законодательстве.

Изложение основного материала

Согласно пункту б) части (1) ст. 86 ТК РМ увольнение – расторжение по инициативе работодателя индивидуального трудового договора допускается в случае ликвидации предприятия либо прекращении деятельности работодателя – физического лица.

Пункт б) части (1) ст. 86 ТК РМ предусматривает 2 основания увольнения по инициативе работодателя:

- 1). ликвидация предприятия;
- 2). прекращение деятельности работодателя – физического лица.

Под ликвидацией юридического лица понимается «прекращение юридического лица без перехода прав и обязанностей (в порядке правопреемства) к другим лицам» [3].

Основания и порядок ликвидации юридических лиц установлены ст. 86-99 Гражданского кодекса Республики Молдова (далее – ГК РМ) № 1107-XV от 06.06.2002 года [4].

Увольнение в связи с ликвидацией предприятия производится в соответствии с пунктами а), б), ф), г), и) части (1) ст. 88 и ст. 186 ТК РМ. В случае ликвидации предприятия увольнению подлежат все без исключения работники предприятия.

Пункт б) части (1) ст. 86 ТК РМ предусматривает и такое основание увольнения, как прекращение деятельности работодателя – физического лица.

Согласно ст.1 ТК РМ работодателем может быть не только юридическое, но и физическое лицо.

Согласно ст. 17 ГК РМ физическим лицом является человек, рассматриваемый индивидуально как носитель гражданских прав и обязанностей.

Согласно пункту 3) ст. 5 Налогового кодекса Республики Молдова (далее – НК РМ)- № 1163-XIII от 24.04.1997 года физическое лицо:

- а) гражданин Республики Молдова, иностранный гражданин, лицо без гражданства;
- б) организационная форма со статусом физического лица согласно законодательству, включая индивидуального предпринимателя, крестьянское (фермерское) хозяйство, если настоящим кодексом не предусмотрено иное [5].

Труд работников, работающих у работодателей – физических лиц, регулируется трудовым законодательством с учётом особенностей, установленных ст. 283-289 ТК РМ.

Работодатели – физические лица заключают с работниками индивидуальные трудовые договоры в целях удовлетворения своих личных нужд (для работы в домашнем хозяйстве в качестве водителей, садовников, домашних работников и т.д.).

Работодатель – физическое лицо в случае прекращения своей деятельности вправе уволить работника в соответствии с пунктом б) части (1) ст. 86 ТК РМ.

Согласно пункту с) части (1) ст. 86 ТК РМ работодатель вправе по своей инициативе уволить работника в связи с сокращением численности или штата работников предприятия.

Под сокращением численности или штата принято понимать уменьшение числа штатных единиц, которое производится путем издания руководителем предприятия приказа (распоряжения) о сокращении одной или нескольких штатных единиц и утверждения нового штатного расписания.

При этом работодатель должен учесть, что определенные категории работников не подлежат увольнению в связи с сокращением

численности или штата работников предприятия.

Так, согласно ст. 251 ТК РМ запрещается увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до шести лет, и лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, предусмотренном статьями 124, 126 и 127, за исключением случаев, предусмотренных пунктами b), g) – k) части (1) ст. 86 ТК РМ.

Согласно ст. 252 ТК РМ гарантии и права, предоставляемые женщинам, имеющим детей в возрасте до шести лет, и другим лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, предусмотренном ст. 124, 126 и 127 (ограничение работы в ночное время и сверхурочной работы, привлечения к работе в выходные дни и направления в служебную командировку, предоставление дополнительных отпусков, установление привилегированного режима труда, другие гарантии и льготы, установленные трудовым законодательством), распространяются помимо родственников, указанных в части (4) статьи 124, и на других лиц, фактически осуществляющих уход за детьми в отсутствие материнского ухода (в случае смерти матери, лишения ее родительских прав, длительного нахождения в лечебном учреждении и в других случаях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Согласно части (4) ст. 388 ТК РМ увольнение работников, избранных в состав профсоюзных органов как освобожденных, так и не освобожденных от основной работы, не допускается в течение двух лет со дня истечения срока их полномочий, за исключением случаев ликвидации предприятия или совершения этими работниками виновных действий, за которые действующим законодательством предусмотрена возможность увольнения. В таких случаях увольнение осуществляется на общих основаниях.

Согласно части (2) ст. 86 ТК РМ не допускается увольнение работника в период пребывания его в медицинском отпуске, ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, допол-

нительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет, в период исполнения государственных или общественных обязанностей, а также в период откомандирования, за исключением случаев ликвидации предприятия.

Отпуска, в период нахождения в которых запрещается увольнение по инициативе работодателя, предоставляются работникам в соответствии со ст. 112-127 ТК РМ.

Порядок увольнения в связи с ликвидацией предприятия и в связи с сокращением численности или штата работников предприятия установлен ст. 88 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 88 ТК РМ работодатель вправе уволить работников в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата работников (пункты b) и c) части (1) статьи 86) только при условии:

a) издания юридически обоснованного приказа (распоряжения, решения, постановления) о ликвидации предприятия либо сокращении численности или штата работников;

b) издания приказа (распоряжения, решения, постановления) об извещении работников под расписку за два месяца до ликвидации предприятия либо сокращения численности или штата работников. В случае сокращения численности или штата работников предприятия извещаются только лица, рабочие места которых сокращаются;

c) письменного предложения работнику одновременно с извещением об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предприятия другого места работы (должности) на данном предприятии (при условии, что такое место работы (должность) существует на предприятии, а извещенный работник соответствует требованиям, необходимым для его замещения);

d) сокращения в первую очередь вакантных рабочих мест;

e) расторжения индивидуального трудового договора в первую очередь с работниками, работающими по совместительству;

f) предоставления работнику, подлежащему увольнению, одного рабочего дня в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска другой работы;

g) представления агентству занятости населения в установленном порядке информации о подлежащих увольнению работниках за два месяца до увольнения;

h) обращения в профсоюзный орган за согласием на увольнение работников в порядке, установленном ТК РМ;

i) письменного уведомления не менее чем за три месяца профсоюзных органов предприятия и соответствующей отрасли о реорганизации или ликвидации предприятия, влекущих массовое сокращение рабочих мест, и ведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов работников. Критерии массового сокращения рабочих мест устанавливаются коллективными соглашениями.

При увольнении в связи с ликвидацией предприятия пункты c), d), e), h) части (1)-ст. 88 ТК РМ не применяются.

Согласно части (4) ст. 88 ТК РМ в случае ликвидации предприятия работодатель обязан соблюдать условия процедуры увольнения, предусмотренные пунктами a), b), f), g) и i) части (1) ст. 88 ТК РМ.

Часть (1) ст. 88 ТК РМ, все пункты которой применяются при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предприятия, содержит правовые нормы, способствующие нарушениям прав работников.

Второе предложение пункта b) части (1) ст. 88 ТК РМ гласит: «В случае сокращения численности или штата работников предприятия извещаются только лица, рабочие места которых сокращаются».

Данная норма права противоречит ст. 183 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 183 ТК РМ в случае сокращения численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, имеющим более высокую квалификацию и производительность труда. Согласно части (2) ст. 183 ТК РМ при равной квалификации и производительности труда

преимущественное право на оставление на работе имеют:

a) семейные работники, имеющие на содержании двух или более лиц и/или инвалида;

b) работники, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным доходом;

c) работники, имеющие больший трудовой стаж на данном предприятии;

d) работники, пострадавшие вследствие несчастного случая на производстве или получившие профессиональное заболевание на данном предприятии;

e) работники, повышающие свою квалификацию в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от работы;

f) инвалиды войны и члены семей военнослужащих, погибших или пропавших без вести;

g) участники боевых действий по защите территориальной целостности и независимости Республики Молдова;

h) изобретатели;

i) лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь или другие заболевания, связанные с облучением вследствие аварии на Чернобыльской АЭС;

j) инвалиды, в отношении которых установлена причинная связь между наступлением инвалидности и аварией на Чернобыльской АЭС, участники ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС в зоне отчуждения в 1986-1990 годах;

k) работники, имеющие несколько поощрений за успехи в труде и не имеющие дисциплинарных взысканий (статья 211);

l) работники, которым осталось не более пяти лет до установления пенсии по возрасту.

Статья 183 ТК РМ обязывает работодателя оставить на работе работников однородных специальностей (должностей), имеющих более высокую квалификацию и производительность труда, и уволить в связи с сокращением численности или штата работников предприятия работников, имеющих более низкую квалификацию и производительность труда.

Вывод

Пункт b) части (1) ст. 88 ТК РМ, противоречащий ст. 88 ТК РМ, даёт работодателю возможность сократить должности более квалифицированных работников (например, должности старшего механика, старшего мастера и т.п.), оставив на работе менее квалифицированных работников (механика, мастера).

Сократив должность более квалифицированного работника, а затем уволив его в связи с сокращением штата и, таким образом, оставив на работе менее квалифицированного работника, работодатель действует в соответствии с пунктом b) ст. 88 ТК РМ, но при этом нарушает ст. 183 ТК РМ, закрепляющую право на преимущественное оставление на работе, и ст. 8 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 8 ТК РМ в рамках трудовых отношений действует принцип равноправия всех работников. Запрещается любая прямая или косвенная дискриминация работника по признаку пола, возраста, расы, цвета кожи, национальности, вероисповедания, политических убеждений, социального происхождения, места жительства, наличия физических, умственных или психических отклонений, ВИЧ/СПИД-инфицирования, членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, а также по иным критериям, не связанным с профессиональными качествами работника.

Вывод

В целях устранения противоречий между пунктом b) части (1) ст. 88 ТК РМ, по нашему мнению, следует либо отменить последнее предложение пункта b) части (1) ст. 88 ТК РМ, либо дополнить ст. 183 ТК РМ частью (3), обязывающей работодателя в случае сокращения должности более квалифицированного работника предложить ему перевод на должность менее квалифицированного работника и в случае согласия более квалифицированного работника на перевод уволить менее квалифицированного работника в установленном ст. 88 ТК РМ порядке.

Предложение

По нашему мнению, следует отменить пункт d) части (1) ст. 88 ТК РМ, обязывающий

работодателя сократить в первую очередь вакантные рабочие места. Данная правовая норма противоречит пункту c) части (1) ст. 88 ТК РМ, который обязывает работодателя предложить работнику, должность которого сокращена, другую должность (место работы) на данном предприятии.

Исполнение работодателем пункта d) части (1) ст. 88 ТК РМ влечет невозможность исполнения требования пункта c) части (1) ст. 88 ТК РМ.

Согласно части (2) ст. 88 ТК РМ в случае неиздания приказа (распоряжения, решения, постановления) об увольнении работника по истечении двухмесячного срока после предварительного извещения эта процедура не может быть повторена в течение того же календарного года. В двухмесячный срок не включаются периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном и медицинском отпуске.

Согласно части (1) ст. 87 ТК РМ увольнение работников – членов профсоюза в случаях, предусмотренных пунктами c), e) и g) части (1) статьи 86, допускается только с предварительного письменного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия. В остальных случаях увольнение допускается после предварительной консультации с профсоюзным органом (профсоюзным организатором) предприятия.

Согласно части (2) ст. 87 ТК РМ увольнение лица, избранного в профсоюзный орган и не освобожденного от основной работы, допускается с соблюдением общего порядка и только с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого является данное лицо.

Согласно части (4) ст. 87 ТК РМ профсоюзные органы (профсоюзные организаторы), указанные в частях (1)–(3), обязаны сообщить работодателю в течение 10 рабочих дней со дня его обращения свое аргументированное в письменной форме согласие или несогласие (консультативное мнение) с увольнением работника. В случае неполучения работодателем ответа в указанный срок согласие (консультативное мнение) соответствующего органа подразумевается.

Согласно части (3) ст. 81 ТК РМ индивидуальный трудовой договор прекращается на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который доводится до сведения работника под расписку не позднее дня освобождения от работы. Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя о прекращении индивидуального трудового договора должен содержать указание на соответствующую статью закона, ее часть, пункт и подпункт.

ТК РМ не обязывает работодателя выдать работнику копию приказа об увольнении.

Предложение

По нашему мнению, часть (3) ст. 81 ТК РМ следует изменить, установив, что работодатель обязан выдать работнику копию приказа об увольнении под расписку не позднее дня увольнения.

Согласно ст. 143 ТК РМ работодатель обязан выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему денежные суммы.

При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предприятия работодатель обязан в день увольнения выплатить работнику выходное пособие за первый месяц, заработную плату за проработанное время и компенсацию за неиспользованный отпуск.

Работники, уволенные в связи с ликвидацией предприятия или прекращением деятельности работодателя – физического лица либо в связи с сокращением численности или штата работников предприятия, имеют право на выходное пособие, размер которого определен частью (1) ст. 186 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 186 ТК РМ работникам, уволенным с предприятия в связи с его ликвидацией или прекращением деятельности работодателя – физического лица (пункт б) части (1) ст. 86) либо сокращением численности или штата работников (пункт с) части (1) ст. 86), гарантируется:

а) выплата за первый месяц выходного пособия в размере суммированного среднего размера одной недельной заработной платы за каждый год, проработанный на данном предприятии, но не менее одной средней месячной

заработной платы. Если предприятие является правопреемником ранее реорганизованного предприятия и индивидуальный трудовой договор с данными работниками ранее не был прекращен (статья 81), учитываются все годы работы;

б) выплата за второй месяц выходного пособия в размере среднемесячной заработной платы, если уволенное лицо не было трудоустроено;

с) выплата за третий месяц выходного пособия в размере среднемесячной заработной платы, если после увольнения работник зарегистрировался в течение 14 календарных дней в территориальном агентстве занятости населения в качестве безработного и не был трудоустроен, что подтверждено соответствующей справкой;

д) выплата при ликвидации предприятия по письменному соглашению сторон сумм, связанных с увольнением работника, полностью за все три месяца в день его увольнения.

В случае трудоустройства уволенного лица в течение месяцев, указанных в пунктах б) и с), выходное пособие выплачивается за период до дня его трудоустройства.

Данной нормой противоречит подпункт 2) пункта 14 Порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РМ № 426 от 26.04.2004 года [6], согласно которому в случае, когда работник трудоустроивался и освобождался с данного предприятия несколько раз, в расчёт для выплаты выходного пособия принимается только период между последним трудоустройством и освобождением с работы.

Коллизии между законодательными актами, имеющими разную юридическую силу, разрешаются путём применения части (2) ст. 12 ГПК РМ, согласно которой, если при рассмотрении гражданских дел установлено, что закон или другой нормативный акт противоречит закону или другому нормативному акту, имеющему большую юридическую силу, судебная инстанция применяет нормы закона или другого нормативного акта, имеющего большую юридическую силу.

Работники, не согласные с увольнением, вправе обратиться в судебные инстанции в соответствии со ст. 348-355 ТК РМ и ГПК РМ.

Согласно части (1) ст. 355 ТК РМ заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в судебную инстанцию:

а) в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

б) в течение трех лет со дня возникновения соответствующего права работника в случае, если предметом спора являются выплаты, связанные с заработной платой, или иные выплаты, причитающиеся работнику.

Согласно ст. 353 ТК РМ работники или их представители, обратившиеся в судебные инстанции с заявлениями о разрешении споров и конфликтов, вытекающих из отношений, предусмотренных статьями 348 ТК РМ, в том числе для обжалования судебных решений (определений) по данным спорам и конфликтам, освобождаются от уплаты судебных расходов (государственной пошлины и расходов, связанных с рассмотрением дела).

Порядок обращения работников в суд регулируется ст. 348-355 ТК РМ, т.е. нормами специального законодательного акта, и поэтому нормы общего законодательного акта, т.е. ст. 166 и 167 ГПК РМ не подлежат применению.

В соответствии с частью (3) ст. 6 закона РМ «О законодательных актах» № 780-XV от 27.12.2001 года [7] в случае противоречия между нормой общего законодательного акта и нормой специального законодательного

акта, имеющих равную юридическую силу, применяется норма специального законодательного акта. Поэтому суды обязаны принимать заявления работников о разрешении индивидуальных трудовых споров, в том числе и заявлений о восстановлении на работе, и не вправе выносить определения об оставлении этих заявлений без движения, ссылаясь на несоблюдение требований ст. 166 и 167 ГПК РМ.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров судебные инстанции обязаны руководствоваться частью (2) ст. 89 ТК РМ, в соответствии с которой при рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника. В случае обжалования работником-членом профсоюза приказа об увольнении судебная инстанция затребует согласие (консультативное мнение) профсоюзного органа (профсоюзного организатора) относительно увольнения данного работника.

Литература:

1. Официальный монитор РМ № 157-182 от 29.07.2003 г.
2. Официальный монитор РМ № 73-76 от 07.05.2004 г.
3. Большой юридический словарь / Под ред. Сухарева А.Я., Крутских В.Е., Москва, 2004. С. 306.
4. Официальный монитор РМ № 82-86 от 22.06.2002 г.
5. Официальный монитор РМ. Специальный выпуск от 08.02.2007 г.
6. Официальный монитор РМ № 73-76 от 07.05.2004 г.
7. Официальный монитор РМ № 154-157 от 21.11.2002 г.