



ОСОБЕННОСТИ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ, УВОЛЕННЫХ В СВЯЗИ С ЛИКВИДАЦИЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ И В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

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

Автор предпринял попытку проанализировать законодательство, регулирующее увольнение работников по вышеуказанным основаниям, порядок защиты нарушенных прав и ответственность за незаконное увольнение, обратить внимание на противоречивые нормы, препятствующие защите нарушенных прав, и внести предложения, направленные на устранение пробелов и противоречий.

Автор обращает внимание на право незаконно уволенного работника обратиться не только в суд в течение 3-месячного срока исковой давности, но и в Государственную инспекцию труда и в Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, если работодателем была допущена дискриминация.

Ключевые слова: ликвидация предприятия, сокращение численности, штат работников, судебная инстанция, моральный ущерб, материальный ущерб.

Autorul a făcut o încercare de a analiza legislația care reglementează concedierea angajaților în legătură cu motivele de mai sus, protejarea drepturilor încălcate și răspunderea pentru concedierea ilegală, să acorde atenție la normele contradictorii care împiedică protecția drepturilor încălcate, precum și să facă propuneri pentru a rezolva lacunele și neconcordanțele. Autorul atrage atenția asupra dreptului angajatului concediat în mod ilegal de a apela nu numai la instanța de judecată în termen de 3 luni conform termenului de prescripție dar și la Inspekția Muncii de Stat și Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurării egalității, în cazul în care angajatorul a admis discriminarea angajatului.

Cuvinte cheie: lichidarea întreprinderii, reducerea de personal, statele de angajați, instanța de

The author made an attempt to analyze the legislation governing the dismissal of workers on the above reasons, the order to protect the violated rights and responsibility for wrongful dismissal, to pay attention to contradictory rules that prevent the protection of violated rights, and to make proposals to address the gaps and inconsistencies.

The author draws attention to the right of unlawfully dismissed employee to appeal not only to the court within 3 months of the limitation period but also to the State Labour Inspectorate and the Council for the Prevention and Elimination of Discrimination and for Equality, if the employer has discriminated against.

Keywords: enterprise liquidation, downsizing, state employees, court, moral damages, economic loss.

Актуальность темы объясняется несовершенством законодательства, регулирующего увольнение в связи с ликвидацией предприятия и в связи с сокращением численности или штата работников предприятия, а также

ответственность за нарушение трудового законодательства и порядок защиты нарушенных прав.

Любое увольнение влечет негативные последствия для работника, ибо он теряет ос-

новной или даже единственный источник существования.

Наиболее негативно влияет увольнение на пенсионеров, получающих мизерные пенсии, ибо возможности их трудоустройства весьма ограничены.

Цель статьи заключается в выявлении особенностей защиты прав работников, уволенных в связи с ликвидацией предприятия и в связи с сокращением численности или штата работников предприятия согласно законодательству Республики Молдова.

Изложение основного материала. Автор освещает законодательство, регулирующее увольнение, а также следующие способы правовой защиты:

- обращение в суд с заявлением о рассмотрении индивидуального трудового спора о восстановлении на работе и компенсации материального и морального ущерба, причиненного незаконным увольнением;

- обращение в Государственную инспекцию труда с заявлением о привлечении к административной ответственности;

- обращение в Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства;

- обращение в суд с иском о признании факта дискриминации и взыскании причиненного дискриминацией морального и материального ущерба.

В трудовом законодательстве, судебной практике и в юридической литературе применяются понятия «увольнение», «прекращение индивидуального трудового договора», «расторжение индивидуального трудового договора».

Понятие «увольнение» тождественно понятию «расторжение индивидуального трудового договора».

Понятие «увольнение» по объему является более узким, чем понятие «прекращение индивидуального трудового договора». Понятие «прекращение индивидуального трудового договора» включает в себя все основания прекращения индивидуального трудового договора, в том числе прекращение индивидуального трудового договора в связи со смертью работника, в связи со смертью рабо-

тодателя – физического лица, другим обстоятельствам, независящим от воли сторон.

В соответствии с пунктом b) части (1) ст. 86 Трудового кодекса Республики Молдова (далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года увольнение – расторжение по инициативе работодателя индивидуального трудового договора, заключенного на неопределенный срок, и срочного индивидуального трудового договора допускается в случае ликвидации предприятия либо прекращения деятельности работодателя – физического лица [1].

Пункт b) части (1) ст. 86 ТК РМ предусматривает 2 основания увольнения: ликвидация предприятия и прекращение деятельности работодателя – физического лица.

Работодатель, который является физическим лицом, имеет право в любое время по своему усмотрению прекратить свою деятельность и уволить работника с выплатой выходного пособия, предусмотренного ст. 186 ТК РМ.

Порядок увольнения в связи с прекращением деятельности работодателя – физического лица трудовым законодательством не регламентирован.

ТК РМ не дает определения понятия «ликвидация предприятия».

В Гражданском кодексе Республики Молдова (далее – ГК РМ) № 1107-XV от 06.06.2002 года применяется понятие «ропуск юридического лица» [2].

Согласно части (2) ст. 86 ГК РМ роспуск юридического лица влечет открытие процедуры ликвидации, за исключением случаев объединения и дробления, следствием которых являются роспуск юридического лица, прекращающего свое существование, без его ликвидации и передача всего его имущества в том состоянии, в котором оно находилось в момент объединения или дробления, юридическим лицам – приобретателям.

Согласно части (1) ст. 60 ГК РМ правоспособность юридического лица приобретается в момент его государственной регистрации и прекращается в момент его исключения из государственного реестра.

Порядок увольнения в связи с ликвидацией предприятия имеет много общего с поряд-

ком увольнения в связи с сокращением численности или штата работников предприятия (пункт с) части (1) ст. 86 ТК РМ).

Увольнение в связи с ликвидацией предприятия отличается от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников предприятия.

Во-первых, в случае ликвидации предприятия увольнению подлежат все без исключения работники ликвидированного предприятия, в том числе и работники, увольнение которых в связи с сокращением численности или штата работников предприятия запрещено ст. 251, 252 и частью (4) ст. 388 ТК РМ.

Во-вторых, увольнение в связи с ликвидацией предприятия производится без соблюдения требований части (2) ст. 86 ТК РМ и ст. 87-ТК РМ, т.е. без предварительного согласия профсоюзного органа предприятия.

В-третьих, увольнение в связи с ликвидацией предприятия производится без соблюдения требований пункта с) части (1) ст. 88, частей (2) и (3) ст. 88 ТК РМ.

В-четвертых, при увольнении в связи с ликвидацией предприятия не учитывается преимущественное право на оставление на работе, установленное частями (1) – (3) ст. 183 ТК РМ.

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

В соответствии с частью (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:

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

б) 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;

с) 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;

е) 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 настоящим кодексом;

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 сокращением численности или штата работников предприятия работодатель обязан соблюдать требования части (2) ст. 86, ст. 87 и частей (1) и (2)-ст. 183 ТК РМ.

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.

ТК РМ не предусматривает, какие последствия влечёт нарушение части (2) ст. 86 ТК РМ.

Отдельные суды в случае нарушения требований части (2) ст. 86 и признают такие увольнения незаконными и выносят решения о восстановлении работников на работе и взыскании материального и морального ущерба, причиненного незаконным увольнением. Другие суды выносят решения о продлении даты увольнения на срок отпуска.

Предложение. Считаю целесообразным дополнить ст. 86 частью (3), согласно которой в случае нарушения части (2) ст. 86 ТК РМ суд выносит решение о восстановлении на работе. Такое предложение соответствует требованиям части (2) ст. 88 ТК РМ, в соответствии с которой 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 с), е) 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 (3) ст. 87 ТК РМ руководители первичной профсоюзной организации (профсоюзные организаторы), не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены без предварительного согла-

сия вышестоящего профсоюзного органа. 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.

Нарушение требований ст. 87 ТК РМ влечёт согласно части (2) ст. 89 ТК РМ восстановление работника на работе.

Согласно части (3) ст. 88 ТК РМ сокращенное рабочее место не может быть восстановлено в штате предприятия в течение календарного года, в котором имело место увольнение работника, его занимавшего.

Одним из обязательных условий законности увольнений в связи с сокращением численности или штата работников предприятия является соблюдение работодателем требований частей (1) и (2) 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:

- а) семейные работники, имеющие на содержании двух или более лиц и/или инвалидов;
- б) работники, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным доходом;
- с) работники, имеющие больший трудовой стаж на данном предприятии;
- д) работники, пострадавшие вследствие несчастного случая на производстве или получившие профессиональное заболевание на данном предприятии;
- е) 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.

Согласно части (3) ст. 183 ТК РМ в случае, когда отдельные лица, перечисленные в части (2), соответствуют нескольким критериям из предусмотренных в данной части, преимущественное право на оставление на работе имеют лица, соответствующие большему числу критериев. При равенстве их количества преимущественное право на оставление на работе принадлежит лицу, имеющему больший стаж работы на данном предприятии.

Вывод. Анализ статей 86-89, 183 ТК РМ даёт основание для вывода, что увольнение в связи с сокращением численности или штата работников предприятия может считаться законным, если работодателем соблюдены все следующие условия:

1. должность работника была сокращена;

2. уволенный работник не относится к категории работников, увольнение которых по этому основанию запрещено ст. 251 и 252 и частью (4) ст. 388 ТК РМ;

3. соблюдено установленное частями (1)-(3) ст. 183 ТК РМ преимущественное право на оставление на работе;

4. соблюдены требования ст. 87 ТК РМ;

5. при увольнении несовершеннолетнего работника соблюдены требования ст. 257 ТК РМ, согласно которой увольнение работников в возрасте до восемнадцати лет, за исключением случая ликвидации предприятия, допускается только с письменного согласия территориального агентства занятости населения с соблюдением общих условий увольнения, предусмотренных настоящим кодексом.

6. были приняты меры к трудоустройству работника;

7. о предстоящем увольнении работник был предупрежден за 2 месяца и был уволен в последний день срока [9, с. 99-100].

В подпункте с) пункта 18 Постановление Пленума Высшей судебной палаты РМ № 9 от 22.12.2014 года «О судебной практике рассмотрения споров, которые возникают в процессе заключения, изменения и прекращения индивидуального трудового договора» (неофициальный перевод на русский язык опубликован в журнале «Кадры и заработная плата» № 2 (98) 2015 год, стр. 75-103) указано: «Расторжение индивидуального трудового договора возможно при условии, что работник не имеет преимущественного права на то, чтобы остаться на работе».

Таким образом, расторжение индивидуального трудового договора увольнение в связи с сокращением численности или штата действительно при соблюдении следующих условий:

- сокращение численности или штата действительно имело место. Данный факт должен быть подтвержден приказом о сокращении принятием нового штатного расписания. Следует учесть, что новое штатное расписание должно быть принято до наступления событий, связанных с сокращением персонала.

- работник не пользуется преимущественным правом быть оставленным на работе».

Работодатели пытаются уклониться от соблюдения требований ст. 183 ТК РМ путём сокращения должностей более квалифицированных работников, а затем увольняют их в связи с сокращением численности или штата работников предприятия, ссылаясь на пункт б) части (1) ст. 88 ТК РМ, согласно которой о

предстоящем увольнении извещаются только лица, рабочие места которых сокращены.

Предложение. Считаем необходимым исключить второе предложение пункта б) части (1) ст. 88 ТК РМ, как противоречащее ст. 183 ТК РМ, которая закрепляет преимущественное право на оставление на работе, как необходимое условие правомерности увольнения.

Уволенные по вышеупомянутым основаниям работники имеют право на выходное пособие и др. выплаты.

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) статьи 86) либо сокращением численности или штата работников (пункт с) части (1) статьи 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.

средняя заработная плата для выплаты выходного пособия определяется в соответствии с постановлением правительства РМ-№ 426 от 26 апреля 2004 года «Об утвержде-

нии порядка исчисления средней заработной платы» [3].

Согласно пункту 3 Порядка исчисления средней заработной платы в среднюю заработную плату включаются следующие виды оплаты труда и компенсаций:

заработная плата за выполненную работу или отработанное время согласно действующим на предприятии формам и системам оплаты труда – по сдельным расценкам, почасовым (дневным) ставкам, месячным должностным окладам, заработкам, исчисленным в процентах от выручки или долях от прибыли, заработная плата, установленная работнику в нетарифной системе оплаты труда, окладам за заслуги и т. д.; надбавки и доплаты к почасовым (дневным) ставкам и месячным окладам, а также другие выплаты компенсационного характера, непосредственно связанные с работой, предусмотренные законодательством и коллективными договорами;

доплаты за совмещение профессий (должностей), в том числе за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, выполняемой в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены);

выплаты стимулирующего характера: премии, установленные согласно действующей на предприятии системе оплаты труда, в том числе премии, выплачиваемые из прибыли; годовые премии; вознаграждение за общие результаты работы по итогам года; ежемесячные процентные надбавки и ежегодные вознаграждения за выслугу лет; надбавки к заработной плате за коллективные достижения, профессиональную компетентность, за высокую эффективность труда и выполнение отдельных особо важных или срочных работ, интенсивность труда и т. д. При этом премии и указанные вознаграждения включаются в заработок того месяца, в котором они были начислены по расчетным документам, и учитываются при определении среднего заработка за 12 календарных месяцев полностью либо в суммах, приходящихся на каждый ме-

сяц в случае расчетного периода иной продолжительности;

доплаты за работу в ночное время и за посменную работу;

оплата работы в выходные и праздничные дни, сверхурочной работы;

суммы индексации заработной платы, исчисленные в соответствии с законодательством;

разница между ранее получаемым средним заработком и новой заработной платой в случае перевода работника по состоянию здоровья или в связи с производственной необходимостью на другую, нижеоплачиваемую работу за период, предусмотренный действующим законодательством;

гонорар штатных творческих работников редакций газет, журналов, издательств, телеграфных агентств и агентств печати, телевидения, радио и других средств массовой информации в случае выплаты его за счет литературного (творческого) фонда указанных организаций;

другие выплаты постоянного характера, связанные непосредственно с работой.

Перечень выплат, которые не включаются в среднюю заработную плату, содержится в пункте 4 Порядка исчисления средней заработной платы. В среднюю заработную плату, в частности, не включаются выходное пособие, пособие по безработице и другие пособия, независимо от источников выплаты.

Согласно пункту 5 Порядка исчисления средней заработной платы для исчисления средней заработной платы устанавливаются следующие расчетные периоды:

- для работников сельскохозяйственных предприятий и работников, рабочее время которых не поддается учету (надомники, штатные заготовители сельскохозяйственной продукции, вторичного и иных видов сырья, продавцы разносной и развозной торговли, агенты фотопредприятий, другие аналогичные категории работников); для педагогических кадров доуниверситетского образования, для работников, оплачиваемых сдельно, в случаях, когда заработная плата выплачивается один раз, при завершении работ, за все время их выполнения; а также

для работников предприятий, включая медицинских и фармацевтических работников, которые в течение года работали в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели различной продолжительности, – за 12 последних календарных месяцев, предшествовавших событию, с которым связана соответствующая выплата (с первого по первое число). Для работников, проработавших на данном предприятии менее года, средняя заработная плата начисляется за фактически проработанные календарные месяцы. При отсутствии оперативных данных за последний месяц для определения суммы выплат рабочим-сдельщикам в расчет принимается средний заработок за 12 месяцев, предшествовавших событию, без последнего месяца, который заменяется другим, непосредственно предшествовавшим 12-месячному периоду;

- для работников, занятых на сезонных работах, при исчислении пособия за неиспользованные дни отпуска – продолжительность сезона (до 6 месяцев);

- для работников, заключивших индивидуальный трудовой договор на срок до 2 месяцев – срок договора;

- в остальных случаях средняя заработная плата определяется из расчета трех календарных месяцев работы, предшествовавших событию, с которым связана соответствующая выплата (с первого по первое число). Для работников, проработавших на данном предприятии менее трех месяцев, расчетный период устанавливается исходя из фактически проработанного времени.

Для исчисления пособия по безработице средняя заработная плата определяется из расчета 12 или 3 календарных месяцев работы, предшествовавших месяцу прекращения индивидуального трудового договора (с первого по первое число), с соблюдением положений абзаца третьего пункта 11 Порядка исчисления.

В соответствии с пунктом 10 Порядка исчисления средней заработной платы в случае применения трехмесячного расчетного периода средняя заработная плата исчисляется:

1) за один рабочий день – путем деления заработной платы за 3 месяца, включающей все виды заработка и компенсаций, перечисленные в пункте 3 настоящего порядка исчисления, а также сохраненный заработок на время командировок на число фактически отработанных дней за этот период (включая отработанные дни во время отдыха и праздников);

2) за один календарный день – путем умножения средней заработной платы за один рабочий день, исчисленной в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта, на коэффициент, равный соотношению числа рабочих дней в расчетном периоде согласно календарю рабочей недели, установленной на предприятии, и числа календарных дней за тот же период без учета нерабочих праздничных дней, указанных в статье 111 Трудового кодекса;

3) за один час – путем деления заработной платы за 3 месяца, указанной в подпункте 1 настоящего пункта, на число фактически отработанных за этот период часов (включая сверхурочные часы).

При исчислении средней заработной платы в порядке, предусмотренном в подпунктах 1, 2 и 3 настоящего пункта, не учитываются дни (часы), в которые работник не работал на предприятии, за исключением прогулов по вине работника, а также выплаченные за эти дни (часы) суммы.

Если в одном из месяцев 3-месячного расчетного периода работник не работал и не имел заработка, месяц (месяцы) этого периода не исключается из расчетов и не заменяется другим месяцем.

Вывод. Как видно из содержания Порядка исчисления средней заработной платы, данный Порядок довольно противоречив и запутан.

А подпункт 2) пункта 14 Порядка исчисления средней заработной платы противоречит норме законодательного акта, имеющего большую юридическую силу – пункту d) части (1) ст. 186 ТК РМ.

В подпункте 2) пункта 14 Порядка исчисления средней заработной платы указано: «Для выплаты выходного пособия, выраженного в средних недельных заработных пла-

тах, определяется путем умножения средней заработной платы за один календарный день на 7 дней или среднечасовой заработной платы на 40 часов (35 часов, 30 часов – в случае сокращенной продолжительности рабочего времени) и на количество полных лет, отработанных на данном предприятии с даты последнего поступления на работу».

Согласно части (2) ст. 12 Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова (далее – ГПК РМ) № 225-XV от 30.05.2003 года, 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 [4].

Предложение. Считаю необходимым изменить подпункт 2) пункта 14 Порядка исчисления средней заработной платы, установив, что выходное пособие за первый месяц определяется путём умножения одной средней недельной заработной платы на число полных лет, проработанных на данном предприятии.

В последний день 2-месячного срока извещения работника об увольнении, установленного пунктом b) части (1) ст. 88 и пунктом d) части (1) ст. 184 ТК РМ, работодатель должен издать приказ (распоряжение, решение, постановление) об увольнении.

Данный приказ в соответствии с частью (3) ст. 81 ТК РМ должен быть доведен до сведения работника под расписку не позднее дня освобождения.

В соответствии со ст. 93 ТК РМ в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник имеет право на:

а) получение полной информации о своих персональных данных и порядке их обработки;

б) свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любого правового акта, содержащего его персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством;

с) определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

д) доступ к относящимся к нему медицинским данным, в том числе через медицинского работника по его выбору;

е) требование об исключении или исправлении неверных и/или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего кодекса. При отказе работодателя исключить или исправить неверные персональные данные работник имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии, обосновав его;

ф) обжалование в судебную инстанцию любых неправомерных действий или бездействия работодателя, допущенных при получении, хранении, обработке и защите персональных данных работника.

Пункт б) ст. 91 даёт работнику право на получение копии любого правового акта, содержащего его персональные данные. К таким правовым актам относится и приказ об увольнении.

Предложение. Считаем, что законодатель должен дополнить ст. 81 ТК РМ частью (4), обязывающей работодателя выдать работнику копию приказа об увольнении.

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку и выплатить все причитающиеся работнику суммы.

Согласно части (5) ст. 66 ТК РМ при прекращении индивидуального трудового договора трудовая книжка возвращается работнику в день освобождения от работы.

Ответственность за задержку трудовой книжки установлена пунктом д) части (1) ст. 330 и ст. 151 ТК РМ. Условие применения ответственности за задержку трудовой книжки установлено ст. 151 ТК РМ, согласно которой при задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя при освобождении работника ему выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного отсутствия на работе, обусловленного невозможностью устроиться на работу на другом предприятии из-за отсутствия трудовой книжки. В этом случае средняя заработная плата выплачивается бывшему работнику его бывшим рабо-

тодателем согласно письменному соглашению сторон, а в случае спора – на основании решения судебной инстанции.

Вывод. Формулировка ст. 151 ТК РМ практически не позволяет привлечь работодателя к материальной ответственности за задержку трудовой книжки, ибо работник не сможет доказать, что именно задержка трудовой книжки помешала его трудоустройству.

Пункт б) части (1) ст. 57 ТК РМ обязывает работника предъявить при приёме на работу трудовую книжку.

Трудовая книжка необходима при назначении пенсии и при приватизации квартиры.

Предложение. Считаем необходимым отменить ст. 151 ТК РМ, оставив в силе пункт д) части (1) ст. 330 ТК РМ.

Сроки расчета при прекращении индивидуального трудового договора установлены ст. 143 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 143 ТК РМ при отсутствии спора о размерах всех причитающихся работнику от предприятия сумм расчет производится:

а) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, продолжающим работать до дня освобождения, – в день освобождения;

б) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, не работающим до дня освобождения (в случае медицинского отпуска, отсутствия на работе без уважительных причин, лишения свободы и пр.), – не позднее чем на следующий день после предъявления освобожденным работником требования о расчете.

Согласно части (2) ст. 143 ТК РМ в случае возникновения спора о размере сумм, причитающихся работнику при освобождении, работодатель во всяком случае обязан выплатить в срок, указанный в части (1) ст. 143 ТК РМ, неоспариваемую сумму.

Материальная ответственность работодателя за нарушение установленных ст. 143 ТК РМ сроков расчёта при увольнении установлена частью (2) ст. 330 ТК РМ, согласно которой в случае задержки по вине работодателя выплаты заработной платы (статья 142), отпускного пособия (статья 117), выплат в свя-

зи с освобождением (статья 143) или других выплат (статьи 123, 124, 127, 139, 186, пункт j) статьи 227, часть (8) статьи 228 и др.), причитающихся работнику, ему выплачиваются дополнительно за каждый день просрочки 0,1 % от суммы, не выплаченной в срок.

Учитывая, что задержка расчёта в условиях инфляции и роста цен причиняет работникам материальный ущерб, считаем целесообразным изменить часть (2) ст. 330 ТК РМ, увеличив размер компенсации за задержку расчёта с 0,1 % до 0,5 %.

Для того, чтобы взыскать с работодателя установленную частью (2) ст. 330 ТК РМ компенсацию, работник должен до обращения в суд обратиться к работодателю с заявлением в соответствии со ст. 332 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 332 ТК РМ письменное заявление работника о возмещении материального и морального ущерба подается работодателю. Работодатель обязан зарегистрировать заявление работника, рассмотреть его, издать соответствующий приказ (распоряжение, решение, постановление) в течение 10 календарных дней со дня регистрации заявления и довести его до сведения работника под расписку. Согласно части (2) ст. 332 ТК РМ, если работник не согласен с приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя либо если приказ (распоряжение, решение, постановление) не был издан в срок, предусмотренный частью (1), работник вправе обратиться в судебную инстанцию для разрешения возникшего индивидуального трудового спора (раздел XII).

Работник, считающий своё увольнение незаконным, имеет право обратиться непосредственно в суд первой инстанции в соответствии с подсудностью, установленной частью (2) ст. 38 или частями (2) или (3) ст. 39 ГПК РМ с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе и взыскании материального и морального ущерба, причиненного незаконным увольнением.

Заявления работников рассматриваются судами в порядке, установленном ст. 89, 348-355 ТК РМ и ГПК РМ.

При этом следует учитывать, что имеется противоречие между частью (2) ст. 89 ТК РМ, согласно которой при рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника, и частью (1) ст. 118 ГПК РМ, согласно которой каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений, если законом не установлено иное.

Это противоречие разрешается в соответствии с частью (3) ст. 6 закона РМ «О законодательных актах» № 780-XV от 27.12.2001 года, в соответствии с которой в случае противоречия между нормой общего законодательного акта и нормой специального законодательного акта, имеющих равную юридическую силу, применяется норма специального законодательного акта [5].

Работник должен обратиться в суд до истечения 3-месячного срока исковой давности, установленного пунктом d) части (1) ст. 355 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 89 ТК РМ работник, незаконно переведенный на другую работу или незаконно освобожденный от работы, может быть восстановлен на работе посредством прямых переговоров с работодателем, а в случае спора – решением судебной инстанции.

Материальная ответственность работодателя за незаконное увольнение работника установлена ст. 90 ТК РМ, которая гласит: «При восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу или незаконно освобожденного от работы, работодатель обязан возместить ему нанесенный ущерб».

Возмещение работодателем ущерба, нанесенного работнику, включает:

а) обязательную компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника за этот период;

б) возмещение дополнительных расходов, связанных с обжалованием перевода на другую работу или освобождения от работы

(консультация специалистов, судебные расходы и др.);

с) возмещение причиненного работнику морального ущерба.

Размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учетом оценки действий работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы работника.

Вместо восстановления на работе стороны могут заключить мировое соглашение, а в случае спора судебная инстанция может взыскать с работодателя в пользу работника с его согласия дополнительную компенсацию, помимо сумм, указанных в части (2), в размере не менее трех его средних месячных заработных плат».

Согласно частям (1) и (2) ст. 256 ГПК РМ немедленному исполнению подлежат решения о выплате одной средней заработной платы за вынужденное отсутствие на работе в случае восстановления работника на работе и решения о восстановлении работника на работе.

Работодатель обязан исполнить требование ст. 256 ГПК РМ и в то же время имеет право обжаловать решение суда первой инстанции в апелляционном порядке в соответствии со ст. 357, 358, 360-390 ГПК РМ. Определение апелляционной палаты считается окончательным и подлежит исполнению в принудительном порядке.

Определение апелляционной палаты может быть обжаловано в соответствии со ст. 429-445 ГПК РМ в кассационном порядке непосредственно в Высшую судебную палату РМ.

Если Высшая судебная палата РМ отменит определение апелляционной палаты и решение суда первой инстанции и вынесет новое решение об отказе в иске работника, работодатель вправе требовать поворота исполнения, который осуществляется в соответствии со ст. 157-160 Исполнительного кодекса Республики Молдова (далее – ИК РМ) № 443-XV от 24.12.2004 года (в редакции закона РМ № 143 от 02.07.2010 года) [6].

Согласно части (1) ст. 157 ИК РМ в случае отмены решения, приведенного в исполне-

ние, и вынесения после нового рассмотрения дела решения об отклонении иска полностью или частично либо определения о прекращении производства или об оставлении заявления без рассмотрения судебная инстанция по своей инициативе выносит решение о возврате ответчику (должнику) за счет истца (взыскателя) всего того, что было взыскано по отмененному решению, а также исполнительных расходов.

Вывод. Таким образом, работник, искивые требования которого удовлетворили суд и апелляционная палата, в случае отмены этих судебных постановлений должен будет возвратить работодателю не только полученные им от работодателя суммы, но и расходы по исполнению судебного решения.

Данная норма затрудняет свободный доступ к правосудию. **Предложение.** Считаем необходимым дополнить ИК РМ нормой, запрещающей поворот исполнения судебных решений, вынесенных по искам работников.

При этом следует учесть, что КЗоТ РМ, утративший силу с 1 октября 2003 года, запрещал поворот исполнения судебных решений, вынесенных в пользу работников.

Незаконное увольнение влечёт не только материальную ответственность работодателя перед работником, но и административную ответственность, установленную Кодексом о правонарушениях Республики Молдова (далее – КоП РМ) № 218-XVI от 24.10.2008 года [7].

Согласно части (1) ст. 54² КоП РМ любое различие, исключение, ограничение или предпочтение по признакам расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии или убеждений, пола, возраста, сексуальной ориентации, ограниченных возможностей, взглядов, политической принадлежности, а также на основе любого другого признака, следствием которого являются ограничение или подрыв равных возможностей или отношения при найме на работу или увольнении, в непосредственной трудовой деятельности и профессиональной подготовке, совершенное путем:

а) размещения объявлений о найме на работу с указанием условий и критериев, пре-

пытствующих или благоприятствующих определенным лицам;

b) необоснованного отказа лицу в найме на работу;

c) необоснованного отказа в допуске лиц к курсам повышения профессиональной квалификации;

d) дифференцированной оплаты за работу одного вида и/или объема;

e) дифференцированного и необоснованного распределения трудовых заданий, вытекающего из предоставления некоторым лицам менее благоприятного статуса, влечет наложение штрафа на физических лиц в размере от 100 до 140 условных единиц, на должностных лиц в размере от 200 до 350 условных единиц и на юридических лиц в размере от 350 до 450 условных единиц.

Согласно части (1) ст. 57 КоП РМ умышленное нарушение более чем на два месяца установленного срока выплаты заработной платы, уплаты взносов обязательного государственного социального страхования, премий обязательного медицинского страхования, а также осуществления других выплат постоянного характера, установленных законодательством, влечет наложение штрафа на физических лиц в размере от 50 до 100 условных единиц, на должностных лиц в размере от 100 до 200 условных единиц и на юридических лиц в размере от 200 до 300 условных единиц.

Протоколы о правонарушениях, предусмотренных ст. 54² КоП РМ, согласно части (2) ст. 423⁵ КоП РМ, имеют право составлять в коллегиальном порядке члены Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства.

Протоколы о правонарушениях направляются для рассмотрения по существу в суд первой инстанции.

Правонарушения, предусмотренные ст. 55-61 в соответствии с частью (1) ст. 409 КоП РМ, устанавливаются Государственной инспекцией труда.

Согласно части (2) ст. 409 КоП РМ констатировать правонарушения и составлять протоколы вправе директор Государственной инспекции труда и его заместители, началь-

ники территориальных инспекций труда и их заместители, инспектора труда.

Согласно части (3) ст. 409 КоП РМ протоколы о правонарушениях передаются для рассмотрения по существу в суд первой инстанции, в районе деятельности которого находится представляемый констатирующим субъектом орган.

Согласно части (1) ст. 385 КоП РМ констатирующим субъектом является представитель органа публичной власти, разрешающий в пределах своей компетенции дело о правонарушении в установленном настоящим кодексом порядке.

Согласно части (3) ст. 399 КоП РМ дело о правонарушении рассматривается констатирующим субъектом, на чьей подведомственной территории совершено правонарушение. Он может назначать наказания, предусмотренные Особенной частью Книги II, в пределах своей компетенции и лишь при исполнении обязанностей.

Согласно части (2) ст. 30 КоП РМ общий срок давности привлечения к ответственности за правонарушение составляет 3 месяца.

К сожалению, срок давности привлечения к ответственности за правонарушения, посягающие на трудовые права, составляет 3 месяца.

Предложение. Считаю необходимым увеличить этот срок до 12 месяцев.

Незаконно уволенный работник может обратиться одновременно в суд с заявлением о восстановлении на работе и с жалобой в Государственную инспекцию труда для привлечения должностных лиц работодателя к административной ответственности.

Кроме того, в соответствии с законом РМ «Об обеспечении равенства» № 121 от 25.05.2012 года уволенный работник может обратиться в Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства по поводу дискриминации, запрещенной ст. 7 этого закона [8].

Согласно ст. 12 этого закона Совет осуществляет следующие функции:

a) рассматривает соответствие действующего законодательства стандартам по недискриминации;

b) выдвигает предложения о внесении изменений в действующее законодательство в области предупреждения и борьбы с дискриминацией;

c) утверждает консультативные заключения о соответствии проекта нормативного акта законодательству в области предупреждения и борьбы с дискриминацией;

d) осуществляет мониторинг порядка выполнения законодательства в данной области;

e) собирает информацию о масштабах, состоянии и тенденциях явления дискриминации на общенациональном уровне и подготавливает исследования и доклады;

f) направляет органам публичной власти предложения общего характера о предупреждении и борьбе с дискриминацией, а также об улучшении отношения к лицам, подпадающим под действие настоящего закона;

g) содействует повышению уровня информированности и осведомленности общества в целях ликвидации всех форм дискриминации в контексте демократических ценностей;

h) сотрудничает с международными организациями, имеющими полномочия в области предупреждения и борьбы с дискриминацией;

i) рассматривает жалобы лиц, полагающих себя жертвами дискриминации;

j) обращается в соответствующие органы с ходатайством о возбуждении дисциплинарного производства в отношении должностных лиц, допустивших в своей деятельности дискриминационные действия;

k) устанавливает правонарушения, содержащие элементы дискриминации, в соответствии с Кодексом о правонарушениях;

l) информирует органы уголовного преследования в случае совершения дискриминационных актов, содержащих элементы преступления;

m) способствует мирному разрешению конфликтов, возникших в результате совершения дискриминационных актов, путем примирения сторон и поиска взаимоприемлемого решения;

n) выполняет иные функции, установленные настоящим законом и положением о деятельности Совета.

Литература

1. Официальный монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003 г.
2. Официальный монитор РМ № 82-86 от 22.06.2002 г.
3. Официальный монитор РМ № 73-76 от 07.05.2004 г.
4. Официальный монитор РМ № 130-134 от 21.06.2013 г.
5. Официальный монитор РМ № 36-38 от 14.02.2002 г.
6. Официальный монитор РМ № 160-162 от 07.09.2010 г.
7. Официальный монитор РМ № 3-6 от 16.01.2009 г.
8. Официальный монитор РМ № 103 от 29.05.2012 г.
9. Сосна Б.И., Романдаш Н.Т., Горелко Н.А., Баурчулу А.П. Трудовые споры. Учебно-практическое пособие. Кишинев, 2004.