



ИЗМЕНЕНИЕ И ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**Сосна Александр - доктор права, преподаватель юридического факультета
Молдавского госуниверситета**

CZU 349.22

В статье освещаются правовые нормы, регулирующие изменение и приостановление индивидуального трудового договора.

Актуальность темы обусловлена противоречием отдельных норм, регулирующих приостановление и изменение индивидуального трудового договора и недостаточным освещением этой темы в нашей юридической литературе.

Ключевые слова: индивидуальный трудовой договор, приостановление индивидуального трудового договора, изменение индивидуального трудового договора, перевод на другую работу, командировка, откомандирование.

Articolul descrie normele legale care reglementează modificarea și suspendarea contractului individual de muncă.

Actualitatea subiectului se datorează contradicțiilor anumitor norme care reglementează suspendarea și modificarea contractului individual de muncă precum și analiza insuficientă a acestui subiect în literatura juridică autohtonă.

Cuvinte cheie: contract individual de muncă, suspendarea contractului individual de muncă, modificarea contractului individual de muncă, transferul la un alt loc de muncă, deplasare, detașare.

The article highlights the legal norms governing the change and suspension of an individual labor contract.

The relevance of the topic is due to the contradiction in certain rules governing the suspension and modification of an individual labor contract and insufficient coverage of this topic in our legal literature.

Keywords: individual labor contract, suspension of an individual labor contract, change of an individual labor contract, transfer to another job, business trip, secondment.

Изложение основного материала. Согласно ст. 45 Трудового кодекса Республики Молдова (далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года индивидуальный трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, на основании которого работник обязуется выполнять работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, на которую он назначен, с соблюдением правил внутреннего распорядка предприятия, а работодатель обязуется обеспечить работ-

нику условия труда, предусмотренные настоящим кодексом, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать ему заработную плату [1].

Сторонами индивидуального трудового договора являются работник и работодатель.

Согласно ст. 1 ТК РМ работник – это физическое лицо (мужчина или женщина), выполняющее работу, соответствующую опре-

деленной специальности, квалификации или должности, и получающее заработную плату на основании индивидуального трудового договора, а работодатель – это юридическое лицо (предприятие) или физическое лицо, нанимающее работников на основании индивидуального трудового договора, заключенного в соответствии с положениями ТК РМ.

Легальное определение понятий «физическое лицо» и «юридическое лицо» даёт Гражданский кодекс Республики Молдова (далее – ГК РМ) № 1107-XV от 06.06.2002 года [2].

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

Согласно части (1) ст. 55 ГК РМ юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в судебной инстанции.

Статья 1 ТК РМ недостаточно точна, т.к. работодателем может быть и индивидуальное предприятие.

Изменение индивидуального трудового договора регулируется ст. 68-74 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 68 ТК РМ индивидуальный трудовой договор может быть изменен только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

Согласно части (2) ст. 68 ТК РМ изменением индивидуального трудового договора признается любое изменение или дополнение, касающееся по меньшей мере одного из условий, предусмотренных частью (1) ст. 49 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 49 ТК РМ содержание индивидуального трудового договора определяется по соглашению сторон с учетом положений действующего законодательства и включает следующее:

- a) фамилию и имя работника;
- b) идентификационные реквизиты работодателя;
- c) срок договора;

- d) дату вступления в силу договора;
- d¹) специальность, профессию, квалификацию, должность;

- e) должностные функции;
- f) риски, сопутствующие должности;
- f¹) наименование подлежащей выполнению работы (в случае индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы – ст.312 – 316);

- g) права и обязанности работника;
- h) права и обязанности работодателя;
- i) условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада или тарифной ставки, надбавки, премии и материальную помощь (в случае, когда они являются частью системы оплаты труда предприятия), а также периодичность платежей;

- j) компенсации и выплаты, в том числе за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда;

- k) рабочее место. Если рабочее место не является фиксированным, отмечается, что у работника могут быть разные рабочие места, и указывается юридический адрес предприятия или, по обстоятельствам, место жительства работодателя;

- l) режим труда и отдыха, в том числе продолжительность рабочего дня и рабочей недели работника;

- m) испытательный срок (в случае необходимости);

- n) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и условия его предоставления;

- p) условия социального страхования;

- r) условия медицинского страхования;

- s) особые условия (ст. 51), по обстоятельствам.

Изменением индивидуального трудового договора, т.е. переводом на другую постоянную работу, считается изменение хотя бы одного из условий, установленных частью (1) ст. 49 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 74 ТК РМ перевод работника на другую постоянную работу на том же предприятии с изменением индивидуального трудового договора в соответствии со ст. 68, а равно трудоустройство в порядке перевода на постоянную работу на другом предприятии либо перевод в другую местность вместе

с предприятием допускается только с письменного согласия сторон.

Вывод: Формулировка части (1) ст. 74 ТК РФ не совсем точна. Трудоустройство работника в порядке перевода на постоянную работу на другом предприятии – это увольнение по пункту и) части (1) ст. 86 ТК РФ, т.е. перевод работника на другое предприятие с его согласия и обоих работодателей. В этом случае индивидуальный трудовой договор работника с данным работодателем расторгается, и работник заключает индивидуальный трудовой договор с другим работодателем. При переводе на другую постоянную работу на том же предприятии индивидуальный трудовой договор не расторгается, а изменяется путём подписания сторонами дополнительного соглашения, который прилагается к индивидуальному трудовому договору и является его составной частью.

Изменение хотя бы одного из существенных условий индивидуального трудового договора означает перевод на другую постоянную работу на том же предприятии. [3]

Согласно части (2) ст. 74 ТК РФ работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении более легкой работы, работодатель обязан перевести с его письменного согласия на другую работу, которая ему не противопоказана. В случае отказа работника от перевода индивидуальный трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом х) части (1) ст. 86 ТК РФ. При отсутствии необходимого рабочего места индивидуальный трудовой договор расторгается на основании пункта d) части (1) ст. 86 ТК РФ.

Согласно части (3) ст. 74 ТК РФ при переводе согласно частям (1) и (2) стороны вносят в индивидуальный трудовой договор необходимые изменения в соответствии со ст. 68 ТК РФ на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который доводится до сведения работника под расписку в течение трех рабочих дней.

В случаях, предусмотренных ст. 69-71 ТК РФ, допускается временное изменение места работы.

Согласно части (1) ст. 69 ТК РФ в отступление от положений части (1) ст. 68 ТК РФ место работы работника может быть временно изме-

нено работодателем, без внесения изменений в индивидуальный трудовой договор, в случае направления работника в служебную командировку или откомандирования в соответствии со ст. 70 и 71 ТК РФ.

Согласно части (2) ст. 69 ТК РФ на время служебной командировки или откомандирования на другое место работы за работником сохраняется должность, средняя заработная плата и другие права, предусмотренные коллективным и индивидуальными трудовыми договорами.

Согласно ст. 70 ТК РФ работник может быть направлен в служебную командировку на срок не более 60 календарных дней в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 174 – 176 ТК РФ. Этот срок может быть продлен на срок до одного календарного года только с письменного согласия работника.

Согласно части (1) ст. 71 ТК РФ откомандирование работника на другое место работы может быть произведено только с его письменного согласия на срок не более одного года и осуществляется на основании отдельного срочного индивидуального трудового договора.

Согласно части (2) ст. 71 ТК РФ при необходимости срок откомандирования может быть продлен по соглашению сторон, но не более чем еще на один год.

Согласно части (4) ст. 71 ТК РФ откомандированный работник имеет право на возмещение транспортных расходов и расходов по найму жилья, а также на получение специального пособия в соответствии с положениями действующего законодательства, условиями коллективного и/или индивидуального трудовых договоров.

Оплата труда при откомандировании производится в соответствии со ст. 72 ТК РФ.

Оплата труда при откомандировании на другое место работы производится предприятием, на которое работник откомандирован. В случае неплатежеспособности этого предприятия обязанность по оплате выполненной работы возлагается на предприятие, откомандировавшее работника, с правом предъявления регрессного иска предприятию, на которое был откомандирован работник.

Если условия оплаты труда или время отдыха на новом месте работы отличаются от

тех, которыми работник пользовался на предприятии, его откомандировавшем, к работнику применяются более выгодные условия.

Служебную командировку следует отличать от откомандирования.

Служебные командировки регулируются Положением об откомандировании работников, субъектов Республики Молдова, утвержденным постановлением Правительства РМ-№ 10 от 5 января 2012 года. [4]

При служебной командировке труд работника оплачивается предприятием, направившим работника в служебную командировку, а при откомандировании – предприятием, на которое работник был откомандирован.

Временное изменение места и специфики работы допускается в случаях, предусмотренных частью (2) ст. 104 ТК РМ, в соответствии с которой привлечение к сверхурочным работам производится работодателем без согласия работника:

а) для производства работ в целях обороны страны, предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

б) для производства работ по устранению непредвиденных ситуаций, могущих нарушить нормальное функционирование служб водоснабжения, канализации, почтовых служб, служб связи и информатики, путей сообщения и общественных транспортных средств, топливно-распределительных установок, медицинских учреждений.

В соответствии со ст. 73 ТК РМ в случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами а) и б) части (2) ст. 104 ТК РМ, работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить работнику место и специфику работы без его согласия и без внесения соответствующих изменений в индивидуальный трудовой договор.

Приостановление действия индивидуального трудового договора регулируется ст. 75-89 ТК РМ.

Действие индивидуального трудового договора может быть приостановлено по предусмотренным ТК РМ обстоятельствам.

Согласно части (2) ст. 75 ТК РМ приостановление действия индивидуального трудо-

вого договора предполагает приостановление работы работником и выплаты ему вознаграждений (зарботной платы, надбавок, других выплат) работодателем.

Согласно части (3) ст. 75 ТК РМ на весь период приостановления действия индивидуального трудового договора права и обязанности сторон, кроме указанных в части (2), продолжают действовать, если иное не предусмотрено действующими нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным и индивидуальными трудовыми договорами.

Согласно части (4) ст. 75 ТК РМ приостановление действия индивидуального трудового договора и возобновление деятельности, за исключением случаев, предусмотренных пунктами а) и б) ст. 76 и пунктами d¹) и е) части (1)-ст. 78, производится путем издания работодателем приказа (распоряжения, решения, постановления), который доводится до сведения работника под расписку не позднее дня приостановления действия индивидуального трудового договора или возобновления деятельности.

Основания приостановления действия индивидуального трудового договора, не зависящие от воли сторон, установлены ст. 76 ТК РМ, согласно которой действие индивидуального трудового договора приостанавливается по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- а) отпуск по беременности и родам;
- б) болезнь или травма;
- с) карантин;
- д) призыв на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу;
- е) форс-мажорные обстоятельства, подтвержденные в установленном порядке, влекущие прекращения трудовых отношений;
- ж) направление в судебную инстанцию уголовного дела о совершении работником преступления, несовместимого с выполняемой работой, – до вступления в законную силу судебного решения;
- з) пропуск по вине работника срока прохождения медицинского осмотра;
- и) установление медицинским заключением противопоказаний, исключающих возможность выполнения работы, указанной в индивидуальном трудовом договоре;

ж) требование контрольных или правоохранительных органов в соответствии с действующим законодательством;

к) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного заключением компетентного медицинского учреждения или актом комиссии, образованной из равного числа представителей работодателя и работников;

л) участие в забастовке, объявленной в соответствии с настоящим кодексом;

м) установление на определенный срок степени ограничения возможностей вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; а также

н) по иным обстоятельствам, предусмотренным действующим законодательством.

Статья 76 ТК РМ содержит примерный, а не исчерпывающий перечень оснований приостановления действия индивидуального трудового договора.

Отпуск по беременности ТК РМ родам предоставляется в соответствии со ст. 124 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 124 ТК РМ работающим женщинам и женщинам, с которыми работодателем заключен ученический договор, а также женам работников, находящимся у них на содержании, предоставляется отпуск по беременности и родам, включающий дородовой отпуск продолжительностью 70 календарных дней (в случае беременности тремя или более детьми – 112 календарных дней) и послеродовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей – 70 календарных дней), с выплатой им пособий в порядке, установленном в части (2) ст. 123.

Основанием для приостановления действия индивидуального трудового договора является призыв на срочную, сокращенную военную или гражданскую службу.

Согласно части (3) ст. 186 ТК РМ работники, индивидуальный трудовой договор которых приостановлен в связи с призывом на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу (пункт е) ст. 76) либо подавшие в отставку в связи с нарушением работодателем индивидуального или коллективного трудово-

го договора (часть (2) ст. 85), получают пособие, предусмотренное частью (2).

Частью (2) ст. 186 ТК РМ предусмотрена выплата выходного пособия в размере двухнедельного заработка.

Согласно закону РМ № 1245-XV от 18.07.2002 года «О подготовке граждан к защите Родины» за работником, призванным для исполнения срочной или сокращенной военной службы либо прохождения гражданской службы, сохраняется место работы на условиях, предусмотренных трудовым договором с этим работником. Трудовые договоры с этими работниками могут быть расторгнуты только в случае упразднения или ликвидации хозяйствующего субъекта. Должности, которые занимали указанные лица, могут быть замещены только на время исполнения ими военной службы или прохождения гражданской службы. С лицами, принятыми на рабочие места призванных, заключаются срочные трудовые договоры на время военной службы [5].

Вывод: Полагаем, что призыв на срочную, сокращенную военную или гражданскую службу должен быть основанием для прекращения действия индивидуального трудового договора, т.к. работник после окончания срочной военной службы имеет право поступить не только на предприятие, на котором он работал до призыва на военную службу, но и на любое другое предприятие.

Ни ТК РМ, ни другие законы РМ не определяют, в течение какого срока после окончания военной службы работник вправе требовать предоставления ему рабочего места, которое он занимал до призыва на военную службу [6].

Предложение: Полагаем, что этот существенный пробел должен устранить законодатель, установив срок, в течение которого после окончания военной службы работодатель обязан предоставить прежнее место работы работнику, занимавшему это рабочее место до призыва.

Одним из оснований приостановления действия индивидуального трудового договора являются форс-мажорные обстоятельства, подтвержденные в установленном порядке, не влекущие прекращения трудовых отношений.

ТК РМ не даёт определения понятия «форс-мажорные обстоятельства» и не определяет порядок их подтверждения.

Большой юридический словарь определяет форс-мажор как возникновение чрезвычайных и неотвратимых обстоятельств, результатом которых является невыполнение условий договора [7].

Форс-мажорные обстоятельства характеризуются 3 признаками:

- 1) чрезвычайность,
- 2) непредвиденность,
- 3) непредсказуемость и неотвратимость [8].

Участие в забастовке, объявленной в соответствии с ТК РМ, является основанием для приостановления действия индивидуального трудового договора.

Согласно части (1) ст. 362 ТК РМ забастовка – добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового конфликта, начатого в соответствии с действующим законодательством.

Согласно части (2) ст. 362 ТК РМ забастовка может быть объявлена в соответствии с настоящим кодексом только с целью защиты профессиональных интересов работников экономического и социального характера и не может преследовать политических целей.

Согласно части (3) ст. 362 ТК РМ забастовка может быть объявлена, если исчерпаны все пути разрешения коллективного трудового конфликта в рамках примирительной процедуры, предусмотренной ТК РМ.

Согласно части (2) ст. 369 ТК РМ не могут участвовать в забастовке:

- a) медицинский персонал больниц и служб срочной медицинской помощи;
- b) работники систем энерго- и водоснабжения;
- c) работники системы связи;
- d) работники служб управления воздушными перевозками;
- e) должностные лица центральных органов публичной власти;
- f) сотрудники органов, обеспечивающих общественный порядок, правопорядок и безопасность государства, судьи судебных инстанций, работники частей, организаций и учреждений Вооруженных сил;

g) работники непрерывно действующих предприятий;

h) работники предприятий, производящих продукцию для оборонных нужд страны.

Согласно части (3) ст. 369 ТК РМ перечень предприятий, их участков и служб, работники которых не могут участвовать в забастовке в соответствии с частью (2), утверждается Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

Согласно ст. 77 ТК РМ действие индивидуального трудового договора приостанавливается по соглашению сторон, оформленному письменно, по следующим причинам:

- a) предоставление отпуска без сохранения заработной платы на срок более одного месяца;
- b) прохождение курса профессиональной подготовки или стажировки с отрывом от работы на срок более 60 календарных дней;
- c) технический простой;
- d) уход за больным ребенком в возрасте до десяти лет;
- e) уход за ребенком с ограниченными возможностями;
- e¹) откомандирование;
- f) по иным причинам, предусмотренным законодательством.

Одним из оснований приостановления индивидуального трудового договора является технический простой, который регулируется ст. 80 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 80 ТК РМ технический простой означает временную невозможность продолжения предприятием или его структурным подразделением производственной деятельности по объективным экономическим причинам.

Согласно части (2) ст. 80 ТК РМ продолжительность технического простоя не может превышать четырех месяцев в течение календарного года.

Согласно части (3) ст. 80 ТК РМ во время технического простоя работники находятся в распоряжении работодателя с тем, чтобы он имел возможность в любое время распорядиться о возобновлении деятельности.

Действие индивидуального трудового договора может быть приостановлено по инициативе работника и по инициативе работодателя.

Согласно части (1) ст. 78 ТК РМ действие индивидуального трудового договора приостанавливается по инициативе работника по следующим причинам:

а) отпуск по уходу за ребенком в возрасте до четырех лет;

б) отпуск по уходу за больным членом семьи продолжительностью до двух лет согласно медицинскому заключению;

б¹) отпуск по уходу за ребенком с ограниченными возможностями продолжительностью до двух лет;

с) прохождение курса профессиональной подготовки вне предприятия согласно части (3) ст. 214;

д) занятие выборной должности в органе публичной власти, профессионального союза или патроната;

д¹) невыплата или частичная выплата, не менее двух месяцев подряд, заработной платы или других обязательных платежей;

е) неудовлетворительные условия охраны здоровья и безопасности труда;

ф) по иным причинам, предусмотренным действующим законодательством.

Согласно части (1) ст. 126 ТК РМ, кроме отпуска по беременности и родам и частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщине, а также лицам, указанным в части (4) ст. 124, предоставляется по их письменному заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до четырех лет с сохранением места работы (должности). При отсутствии прежнего места работы (прежней должности) указанным лицам предоставляется другое равноценное место работы (равноценная должность).

Прохождение курса профессиональной подготовки вне предприятия приостанавливает действие индивидуального трудового договора.

Согласно части (1) ст. 214 ТК РМ работник имеет право на профессиональную подготовку, в том числе на получение новой профессии или специальности. Это право может быть реализовано путем заключения в письменной форме между работником и работодателем договоров профессиональной подготовки (статья 215 и

части (3) и (4) ст. 216), являющихся дополнением к индивидуальному трудовому договору.

Согласно части (3) ст. 214 ТК РМ, если инициатива участия в какой-либо форме профессиональной подготовки, организованной вне предприятия с отрывом от работы, исходит от работника, работодатель рассматривает его письменное заявление совместно с представителями работников.

Полагаем, что занятие выборной должности в органе публичной власти, профессионального союза или патроната не приостанавливает действие индивидуального трудового договора, а прекращает его. Работник, избранный на выборную должность, поступает на работу к другому работодателю и заключает с ним индивидуальный трудовой договор. Трудовые отношения работника с предприятием, на котором он работал до избрания на выборную должность в другой организации, прекращаются. Со дня занятия выборной должности у работника возникают трудовые отношения с другим работодателем.

Согласно ст. 187 ТК РМ работнику, индивидуальный трудовой договор которого был приостановлен в связи с избранием его на выборную должность согласно действующему законодательству (пункт д) части (1) ст. 78), после прекращения его полномочий на выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) на том же либо, с согласия работника, на другом предприятии.

После прекращения полномочий по выборной должности работник вправе, но не обязан потребовать предоставления прежней работы (должности). После прекращения полномочий по выборной должности работник может поступить на работу на другое предприятие.

Согласно части (2) ст. 78 ТК РМ действие индивидуального трудового договора может быть приостановлено по инициативе работодателя:

а) на время служебного расследования, проводимого в соответствии с требованиями настоящего кодекса;

б) на срок откомандирования.

Служебное расследование производится в порядке, установленном частью (2) ст. 208 ТК

РМ, согласно которой при определенной степени тяжести проступка, совершенного работником, работодатель может организовать служебное расследование, продолжительность которого не может превышать одного месяца. В ходе служебного расследования работник вправе объяснить свою позицию и представить лицу, уполномоченному вести расследование, все доказательства и обоснования, которые считает необходимыми.

Служебное расследование производится и в случаях, предусмотренных ст. 342 ТК РМ.

Согласно ст. 79 ТК РМ споры, связанные с приостановлением действия индивидуального трудового договора, разрешаются в порядке, установленном ст. 354 – 356 ТК РМ.

Согласно ст. 354 ТК РМ индивидуальными трудовыми спорами считаются разногласия, возникшие между работником и работодателем, касающиеся:

а) заключения индивидуального трудового договора;

б) исполнения, изменения и приостановления действия индивидуального трудового договора;

с) прекращения и полной или частичной недействительности индивидуального трудового договора;

д) выплаты возмещения в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей одной из сторон индивидуального трудового договора;

е) результатов конкурса;

ф) отмены приказа (распоряжения, решения, постановления) о приеме на работу, изданного согласно части (1) ст. 65;

г) невыдачи трудовой книжки в установленный срок, внесения в нее неправильных записей;

h) иных вопросов, вытекающих из индивидуальных трудовых отношений.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются судебными инстанциями в порядке, установленном ТК РМ и Гражданским процессуальным кодексом Республики Молдова (далее – ГПК РМ) № 225-XV от 30.05.2003 года [9].

В случае противоречия между нормами ТК РМ и ГПК РМ применяются нормы ТК РМ, т.к. согласно части (3) ст. 5 закона РМ «О нормативных актах» № 100 от 22.12.2017 года в случае противоречия между нормой специального закона и нормой общего закона применяется норма специального закона [10].

Одной из специфических особенностей индивидуальных трудовых споров является освобождение работников от уплаты всех судебных расходов.

Согласно ст. 353 ТК РМ работники или их представители, обратившиеся в судебные инстанции с заявлениями о разрешении споров и конфликтов, вытекающих из отношений, предусмотренных ст. 348, 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).

Литература

1. Официальный монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003 г.
2. Официальный монитор РМ № 82-86 от 22.06.2002 г.
3. Капша Т., Сосна Б., Захария С. Трудовое право Молдовы. Учебно-практическое пособие, Германия, 2016, стр. 143.
4. Официальный монитор РМ № 7-12.
5. Официальный монитор РМ № 137-138 от 10.10.2002 г.
6. Сосна Б.И., Романдаш Н.Т., Горелко Н.А., Баурчулу А.П. Трудовые споры. Учебно-практическое пособие. Кишинев, 2004, стр. 203.
7. Большой юридический словарь, под ред. Сухарева А.Я., Крутских В.Е., Москва, 2004 г., стр. 662.
8. Сосна Б.И., Романдаш Н.Т., Горелко Н.А., Баурчулу А.П. Трудовые споры. Учебно-практическое пособие. Кишинев, 2004, стр. 89.
9. Официальный монитор РМ № 130-134 от 21.06.2013 г.
10. Официальный монитор РМ № 7-17 от 12.01.2018 г.