



## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОРЯДКА ПРИЕМА НА РАБОТУ

Б. СОСНА,

доктор права, и.о. профессора Европейского университета Молдовы

### SUMMARY

The matter of legal regulation of employment procedures is connected with the constitutional guarantees of citizens on employment. Observance of rules at the conclusion of the individual labor contract gives employer opportunity to raise stability of legal relationships and to give confidence to the workers of tomorrow.

\*\*\*

Вопрос о правовом регулировании порядка приема на работу связан с конституционными гарантиями граждан на трудоустройство. Соблюдение правил при заключении индивидуального трудового договора работодателем повышает стабильность трудовых правоотношений и уверенность работника в завтрашнем дне.

*Оформление приема на работу начинается с заключения индивидуального трудового, легальное определение которого дано в ст. 45 Трудового кодекса Республики Молдова (ТК РМ) № 154-XV от 2803.2003 года, в письменной форме в двух экземплярах.*

*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 работнику условия труда, предусмотренные ТК РМ, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать ему заработную плату.*

Сторонами индивидуального трудового договора могут быть работодатель и работник, т.е. физическое лицо, достигшее возраста 16 лет.

Исключение из этого правила установлено частью (3) ст. 46 ТК РМ, согласно которой физическое лицо может заключить индивидуальный трудовой договор и по достижении возраста пятнадцати лет с письменного согласия родителей или его законных представителей и при условии, что работа не причинит вреда его здоровью, разви-

тию, учебному процессу и профессиональной подготовке.

Статья 47 ТК РМ запрещает необоснованный отказ в приеме на работу.

Необоснованным считается отказ в приеме на работу по мотивам, не связанным с профессиональными качествами лица, поступающего на работу.

Необоснованным, в частности, считается и отказ в приеме на работу по мотиву отсутствия отметки в удостоверении личности о регистрации по месту жительства (прописки).

Необоснованным считается и отказ в приеме на работу по мотиву отсутствия удостоверения личности или паспорта, если лицо, поступающее на работу, предъявило иной документ, удостоверяющий личность (военный билет, водительское удостоверение, справку формы № 9 и др.)

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, национальности, вероисповедания, политических убеждений, социального происхождения, места жительства, наличия физических, умственных или психических отклонений, членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, а также по иным критериям, не связанным с профессиональными качествами работника.

Согласно части (2) ст. 8 ТК РМ не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений или



отдельных прав для работников, обусловленных требованиями, специфическими для данного вида труда или предусмотренными действующим законодательством, либо особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Следует учитывать, что трудовое законодательство запрещает заключать индивидуальные трудовые договоры с отдельными категориями физических лиц.

Эти установленные законодательством запрещения не являются дискриминацией в области трудовых отношений.

Часть (4) ст. 46 ТК РМ запрещает прием на работу лиц, не достигших возраста пятнадцати лет, а также лиц, лишенных судебной инстанцией права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, – на соответствующие должности или для занятия соответствующей деятельностью.

В соответствии со ст. ст. 62 и 65 Уголовного кодекса Республики Молдова (УК РМ) суд применяет такое наказание как лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от 1 года до 5 лет.

Такое наказание предусмотрено ст. ст. 158-160, 162, 165, 157, 169, 176, 178, 180, 183, 185, 185<sup>2</sup>, 191, 196, 205, 206, 212, 213, 216, 217, 217<sup>1</sup>-217<sup>3</sup>, 218, 223, 225, 226, 235, 236, 239, 243-245, 245<sup>1</sup>-245<sup>2</sup>, 250, 252, 253, 255,

257, 260, 261, 263-265, 257, 303, 306-310, 315, 318, 320, 322, 324, 327-330, 331-333, 335, 336, 344, 347, 348, 362<sup>1</sup> УК РМ № 985-XV от 18.04.2002 года.

Так, согласно части (1) ст. 2363 УК РМ при нарушении правил безопасности движения или эксплуатации железнодорожного, водного или воздушного транспорта суд вправе применить наказание в виде лишения права управления транспортными средствами на срок до 2 лет.

Согласно части (1) ст. 264 УК РМ нарушение правил безопасности движения или эксплуатации транспортных средств лицом, управляющим транспортным средством, суд вправе применить наказание в виде лишения права управления транспортными средствами на срок до 2 лет.

Такое же нарушение, совершенное в состоянии опьянения, согласно части (2) ст. 264 УК РМ может повлечь применение к виновному дополнительного уголовного наказания в виде лишения права управления транспортными средствами на срок от 3 до 5 лет.

Выпуск в эксплуатацию заведомо технически неисправных транспортных средств, согласно ст. 265 УК РМ, дает суду право назначить наказание в виде лишения права занимать должности, связанные с ответственностью за техническое состояние или эксплуатацию транспортных средств, на срок от 2 до 5 лет.

Согласно пунктам с), d), f) части (1) ст. 32 Кодекса Республики Молдова о правонарушениях

№ 218-XVI от 24 октября 2008 года (в дальнейшем - Кодекса) к физическим лицам могут применяться следующие административные наказания:

с) лишение права осуществлять определенную деятельность;

d) лишение права занимать определенные должности;

f) лишение специального права (права управления транспортным средством, права хранения и ношения оружия) [1].

Согласно части (1) ст. 35 Кодекса № 218-XVI от 24 октября 2008 года лишение права осуществлять определенную деятельность состоит в наложении на физическое лицо временного запрета осуществлять определенную деятельность, в том числе путем лишения его специального права. Наказание в виде лишения права осуществлять определенную деятельность может назначаться, если деятельность использовалась при совершении правонарушения или если правонарушение представляет собой нарушение правил осуществления этой деятельности.

Согласно части (3) ст. 35 этого Кодекса лишение права осуществлять определенную деятельность или лишение права занимать определенные должности может быть назначено судебной инстанцией на срок от 3 месяцев до 1 года, за исключением случаев, предусмотренных частью (4) ст. 35 Кодекса. Данное наказание применяется в случаях, когда с учетом характера совершенных виновным



правонарушений закон признает недопустимым осуществление им определенной деятельности или занятие им определенных должностей.

Такие наказания предусмотрены ст. ст. 58, 77, 190, 230, 233, 243, 284, 285, 286, 297, 92, 119, 133, 206, 222, 225, 264 Кодекса Республики Молдова о правонарушениях № 218-XVI от 24 октября 2008 года.

Вступившие в законную силу приговоры, постановления, решения, определения судебных инстанций обязательны для исполнения всеми органами власти, организациями, должностными и физическими лицами.

Согласно п. 55 Положения о порядке заполнения, хранения и учёта трудовой книжки, утвержденного постановлением Правительства РМ № 1449 от 24 декабря 2007 года (в дальнейшем - Положения), в случае применения к работнику уголовного наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью работодатель делает в трудовой книжке работника (раздел V) в строгом соответствии с приговором, вынесенным судебной инстанцией, запись с указанием основания, срока и должностей или видов деятельности, которые он не может занимать или осуществлять.

Согласно п. 56 этого же Положения при расторжении индивидуального трудового договора в связи с применением к работнику уголовного наказания в виде лишения права занимать

определенные должности или заниматься определенной деятельностью соответствующая запись вносится перед записью об освобождении.

Согласно п. 57 этого же Положения при принятии на работу лица, осужденного к лишению права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, в трудовой книжке которого отсутствует соответствующая запись, работодатель вносит такую запись по требованию органа, осуществляющего контроль за исполнением наказания.

Статья 248 ТК РМ запрещает прием женщин на тяжелые работы, работы с вредными условиями труда и на подземные работы.

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением работ по санитарному и бытовому обслуживанию и работ, не требующих физического труда.

Запрещается подъем и перемещение вручную женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, а также предельные нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении вручную тяжестей утверждаются Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

Список производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, и норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержден постановлением Правительства РМ № 624 от 6 октября 1993 года [2].

Статья 255 ТК РМ запрещает применение труда несовершеннолетних на определенных работах.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на тяжелых работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственности (азартные игры, работа в ночных заведениях, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Не допускается подъем и перемещение вручную указанными лицами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы подъема и перемещения тяжестей для данной категории лиц утверждаются Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.



Список производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, а также нормы предельно допустимых нагрузок при переноске и передвижении тяжести несовершеннолетними утверждены постановлением Правительства № 562 от 7 сентября 1993 года [3].

Прием на работы, на которых запрещено применение труда несовершеннолетних, влечет применение административной ответственности, предусмотренной ст. 58 Кодекса Республики Молдова о правонарушениях № 218-XVI от 24 октября 2008 года.

Привлечение несовершеннолетнего к выполнению работ, запрещенных законодательством, влечет наложение штрафа на физических лиц в размере от 30 до 40 условных единиц и на юридических лиц в размере от 100 до 150 условных единиц с лишением или без лишения в обоих случаях права осуществлять определенную деятельность на срок от 3 месяцев до 1 года.

Определенные категории работников при приеме на работу должны согласно ст. ст. 238, 253 и 293 ТК РМ проходить предварительные медицинские осмотры.

Прием на работу и перевод на другую работу отдельных категорий работников осуществляются на основании медицинского заключения по результатам медицинского осмотра.

Список категорий работников, проходящих медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, утверждается Министерством здравоохранения.

Работники не вправе уклоняться от медицинского осмотра.

Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем до достижения ими возраста восемнадцати лет они проходят медицинские осмотры ежегодно.

Расходы в связи с прохождением медицинских осмотров несет работодатель.

На работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, могут быть приняты только лица, получившие профессиональную подготовку в порядке, установленном Правительством, и имеющие соответствующий документ (свидетельство, удостоверение и др.).

Прием лиц на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится только на основании медицинского заключения, выданного по результатам медицинского осмотра, проведенного в порядке, установленном Правительством.

Перечень профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств, утверждается Правительством после

консультацией с патронатами и профессиональными союзами соответствующей отрасли.

Список категорий работников, прием на работу которых допускается только после прохождения предварительного медицинского осмотра, утвержден приказом Министерства здравоохранения РМ № 132 от 17.06.1996 года. Данный приказ, к сожалению, не опубликован в Официальном мониторе РМ, что затрудняет его применение. По нашему мнению, этот приказ следует опубликовать в Официальном мониторе РМ. Медицинские осмотры должны проходить также работники предприятий пищевой отрасли.

Нарушение этого требования влечет применение административной ответственности. Согласно ст. 81 Кодекса Республики Молдова о правонарушениях № 218-XVI от 24 октября 2008 года прием работников на предприятия пищевой отрасли без прохождения медицинского осмотра, и/или без обучения в области гигиены, и/или без соответствующей квалификации в области гигиены влечет наложение штрафа на должностных лиц в размере от 150 до 200 условных единиц и на юридических лиц в размере от 200 до 250 условных единиц.

В предусмотренных ст. ст. 187, 189, 388 ТК РМ, законами РМ «О статусе депутата» от 07.04.1994 года, «О профессиональных союзах» от 07.07.2000 года, «О порядке возмещения ущерба, причиненного незаконными действиями органов уго-





ловного преследования, прокуратуры и судебных инстанций» № 1345-XV от 25.02.19998 года, «О подготовке граждан к защите Родины» от 18.07.2002 года № 1245-XV случаях работодатели обязаны принимать на работу своих бывших работников.

При приеме на работу физическое лицо обязано представить документы, предусмотренные ст. 57 ТК РМ

При заключении индивидуального трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

а) удостоверение личности или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда лицо поступает на работу впервые или трудоустраивается по совместительству;

с) документы воинского учета – для призывников и резервистов;

д) диплом об образовании, квалификационное свидетельство, подтверждающее наличие специальной подготовки, – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или качеств;

е) медицинское заключение – в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Требовать от лиц, поступающих на работу, иные документы, кроме предусмотренных частью (1) ст. 57 ТК РМ, работодателю запрещается.

К иным документам, удостоверяющим личность, относятся

паспорт, военный билет, водительское удостоверение, справка Ф-9.

Отсутствие в удостоверении личности или паспорте отметки о регистрации по месту жительства (о прописке) не является основанием для отказа в приеме на работу.

Согласно части (1) ст. 65 ТК РМ прием на работу оформляется приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя, изданным на основании согласованного и подписанного сторонами индивидуального трудового договора. После издания приказа о приеме на работу вносится запись о приеме на работу в трудовую книжку и в личную карточку – форма № MR-2 «Личная карточка», утвержденная постановлением Департамента статистики РМ « 01 от 10.01.1997 года [4].

Согласно части (3) ст. 7 закона РМ № 102-XV от 13.03.2003 года «О занятости населения и социальной защите лиц, находящихся в поиске работы» оформление официальных документов, в том числе штатного расписания и трудовой книжки, должно осуществляться с обязательным применением Классификатора занятий Республики Молдова.

Согласно п. 14 Положения, утвержденного постановлением Правительства РМ № 1449 от 24.12.2007 года, записи о приеме на работу производятся в трудовые книжки на основании приказа о приеме на работу в течение 7 дней.

## Литература:

1. Официальный монитор РМ от 16.01.2009 № 3-6; см. также: А Сосна, П. Табэрэ «Административная ответственность за нарушение законодательства о труде». Кишинев, журнал «Закон и жизнь», № 7, 2010 год

2. Сосна Б.И., Горелко Н.А., «Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)», Кишинев, 2001, стр. 159, см. также Капша Т., «Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РМ», Кишинев, журнал «Трудовое право». №4, 2010, с. 77-78

3. См. Сосна Б.И., Горелко Н.А., указ. соч. с. 162, см. также Капша Т., указ. соч. с. 86-87

4. См. Костюк Н., «Кадровое делопроизводство: работники уходят в отпуск», Кишинев, журнал «Кадры и заработная плата», № 7, 2010, стр. 42