



О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ ПРИМЕНЕНИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ СРОЧНЫХ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ.

Б. СОСНА,
доктор права, и.о. профессора Европейского университета Молдовы
Д. БОСЫЙ,
докторант Института истории, государства и права АН РМ,
преподаватель Института непрерывного образования

SUMMARY

The article is about some problems which appear when it is used the legislation, that regulates conclusion, changes and termination of fixed-term individual labour contracts.

* * *

В современных условиях национальная экономика претерпевает значительные изменения по оптимизации ведения народного хозяйства.

Ключевую роль во всех экономических преобразованиях играют граждане, занимающиеся трудовой деятельностью на основании индивидуальных трудовых договоров.

Актуальность этой темы обусловлена коллизиями между отдельными правовыми нормами и наличием дискриминационных норм, противоречащих Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» и Протоколу № 12 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 года.

Так пункт f) ст. 55 Трудового кодекса Республики Молдова (ТК РМ) позволяет заключить срочные индивидуальные трудовые договоры с лицами, вышедшими согласно действующему законодательству на пенсию по возрасту или пенсию за выслугу лет (либо приобретшими право на такую пенсию), и нетрудоустроенными, – на срок до двух лет. Данный срок может быть продлен сторонами с учетом требований части (2) ст. 54 ТК РМ, части (1) и пункта а) части (2) ст. 68 ТК РМ.

Данный пункт носит явно дискриминационный характер по признаку возраста, он противоречит ст. 8 ТК РМ, Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», а также Протоколу № 12 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 года, которые запрещают

дискриминацию, в том числе дискриминацию по признаку возраста.

Пункт f) ст. 55 ТК РМ позволяет заключить с лицом, вышедшим на пенсию по возрасту или пенсию за выслугу лет, либо имеющим право на такую пенсию, срочный индивидуальный трудовой договор, а затем продлить данный срок, несмотря на то, что работа носит постоянный характер.

Пункт f) ст. 55 ТК РМ противоречит не только пункту а) ст. 5 ТК РМ, согласно которому основным принципом регулирования трудовых отношений является равенство прав и возможностей работников, и части (1) ст. 8 ТК РМ, запрещающей дискриминацию по признаку возраста, но и пункту f) ст. 82 ТК РМ, согласно которому основанием прекращения срочного индивидуального трудово-

го договора является истечение срока действия срочного индивидуального трудового договора – со дня, указанного в договоре, за исключением случая, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, а также случая, предусмотренного частью (3) ст. 83 ТК РМ.

Изменение условий индивидуального трудового договора, в том числе такого условия, как срок (пункт с) части (1) ст. 49, пункт а) части (2) ст. 68 ТК РМ), означает продолжение трудовых отношений, а не их прекращение.

Ранее действовавшее трудовое законодательство в большей степени, чем ныне действующее, соответствовало Конвенциям МОТ № 111 и № 158.

Так, ст. 35 КЗоТ РМ, принятого Верховным Советом МССР 25.05.1973 года, предусматривала, что, если по истечении срока трудового договора ни одна из сторон не потребовала его прекращения и трудовое отношение продолжается, то договор считается продолженным на неопределенный срок [1].

По нашему мнению, пункт f)

ст. 55 ТК РМ следует отменить как дискриминационный, затрудняющий евроинтеграцию, курс на которую провозглашен Республикой Молдова.

Евроинтеграция предполагает приведение законодательства Республики Молдова в соответствие с западноевропейскими стандартами и международными договорами и конвенциями.

Заключение срочных индивидуальных трудовых договоров регулируется ст. ст. 46, 49, 56-63, 65, 66 ТК РМ.

Согласно ст. 55 ТК РМ индивидуальный трудовой договор может быть заключен на определенный срок в соответствии с частью (2) ст. 54 ТК РМ только для выполнения работ, носящих непостоянный характер, в следующих случаях:

а) на период временного отсутствия работника, действие индивидуального договора которого приостановлено (за исключением случаев его участия в забастовке), либо на период нахождения его в одном из отпусков, предусмотренных статьями 112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 и 300 ТК РМ;

б) на время выполнения временных работ продолжительностью до двух месяцев, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода года;

с) с лицами, откомандированными на работу за пределы Республики Молдова;

д) на время стажировки и профессиональной подготовки работника на другом предприятии;

е) с лицами, обучающимися по дневной форме обучения;

ф) с лицами, вышедшими согласно действующему законодательству на пенсию по возрасту или пенсию за выслугу лет (либо приобретшими право на

такую пенсию) и нетрудоустроенными, – на срок до двух лет. Данный срок может быть продлен сторонами с учетом требований части (2) ст. 54 ТК РМ, части (1) и пункта а) части (2) ст. 68 ТК РМ;

г) с научными работниками учреждений, занимающихся научными исследованиями и разработками, педагогическими работниками и ректорами высших учебных заведений, а также с директорами колледжей – по результатам конкурса, проведенного в соответствии с действующим законодательством;

h) на период избрания работника на выборную должность в центральных и местных органах публичной власти, а также в профсоюзных органах, органах патронатов, других некоммерческих организаций, хозяйственных товариществ и обществ;

и) с руководителями предприятий, их заместителями и главными бухгалтерами предприятий;

j) на период выполнения безработными оплачиваемых общественных работ в порядке, установленном Правительством;

к) на время выполнения определенной работы;

l) с творческими работниками из области искусства и культуры;

m) с работниками религиозных объединений;

а также

n) в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Срочные индивидуальные трудовые договоры можно подразделить на две группы:

1) срочные индивидуальные трудовые договоры для выполнения работ, которые носят непостоянный характер (пункты а), б), с), d), g), h), j), k) ст. 55 ТК РМ);

2) срочные индивидуаль-

ные трудовые договоры на выполнение работ, которые не носят непостоянный характер (пункты е), f), g), i), l), m) ст. 55 ТК РМ).

Заключение срочных индивидуальных трудовых договоров для выполнения работ, которые носят непостоянный характер, объективно оправдано. Например, в случае временного отсутствия работника, действие индивидуального трудового договора которого приостановлено, или на время выполнения временных работ, продолжительностью до 2 месяцев, с физическим лицом нельзя заключить индивидуальный трудовой договор на неопределенный срок. Но заключение срочного индивидуального трудового договора с лицом, вышедшим на пенсию по возрасту или за выслугу лет или имеющим право на такую пенсию, не может быть оправдано объективными причинами.

Заключение срочных индивидуальных трудовых договоров на выполнение работ, которые носят постоянный характер, с научными работниками по результатам конкурса и с лицами, обучающимся по дневной форме обучения, можно оправдать тем, что должности научных работников, замещаются по конкурсу, а студенты совмещают работу с обучением, после окончания которого они могут трудоустроиться по приобретенным специальностям.

А вот заключение срочных индивидуальных трудовых договоров с лицами, вышедшими на пенсию, по нашему мнению, нельзя оправдать ни объективными, ни субъективными причинами. Более того, заключение таких договоров с лицами, вышедшими на пенсию, для выполнения работ, которые носят постоянный характер, противоречит пункту е) ст. 5, ст. 8 ТК



РМ, Конвенциям МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» от 22.06.1985 года и Протоколу № 12 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 года.

Согласно пункту е) ст. 5 ТК РМ, одним из основных принципов регулирования трудовых отношений является равенство прав и возможностей работников.

Заключение срочных индивидуальных трудовых договоров с пенсионерами на выполнение работ, которые носят постоянный характер, явно нарушает этот принцип.

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.

Согласно пункту 3 ст. 2 Конвенции МОТ № 158 от 22.06.1985 года, предусматриваются соответствующие гарантии против использования договоров о найме на определенный срок, цель которых уклониться от предоставления защиты, предусмотренной настоящей Конвенцией.

Работники, заключившие срочные индивидуальные трудовые договоры, пользуются меньшими правами, чем работ-

ники, заключившие индивидуальные трудовые договоры на неопределенный срок.

Во-первых, трудовые отношения с работниками, заключившими срочные индивидуальные трудовые договоры, могут быть прекращены не только по общим основаниям, но и по пункту ф) ст. 82 ТК РМ.

Во-вторых, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается этим работникам только до истечения срока действия индивидуального трудового договора.

Работникам, индивидуальными трудовыми договорами с которыми заключены на неопределенный срок, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается и после прекращения трудовых отношений, если временная нетрудоспособность наступила во время работы, в том числе и в последний день работы.

Согласно ст. 4 Конвенции МОТ № 158, трудовые отношения с работниками не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением работника или вызванного производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы.

Пункт ф) ст. 55 ТК РМ позволяет заключать с пенсионерами срочные индивидуальные трудовые договоры на выполнение работ, носящих постоянный характер, а затем продлять действие этих договоров, а затем уволить пенсионера по пункту ф) ст. 82 ТК РМ.

Статья 82 ТК РМ «Прекращение индивидуального трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон» не в полной мере оправдывает свое название, т.к. согласно пункту ф) этой статьи трудовые отношения прекращаются при усло-

вии, что трудовые отношения не были продолжены фактически.

Следовательно, трудовые отношения по пункту ф) ст. 82 ТК РМ прекращаются только в случае, если хотя бы одна из сторон потребует прекращения трудовых отношений.

Прекращение срочного индивидуального трудового договора по п. ф) ст. 82 ТК РМ с пенсионером, выполняющим работу, которая носит постоянный характер, не оправдано ни производственной необходимостью, т.к. на место уволенного принимается другое лицо, либо должность сокращается, ни поведением работника, ни его способностями. Налицо явная дискриминация по признаку возраста, запрещенная не только пунктом е) ст. 5 и ст. 8 ТК РМ, но и международными нормативными актами – Конвенциями МОТ № 111 и № 158 и Протоколом № 12 к Конвенции от 4 ноября 1950 года, которые согласно части (2) ст. 4 Конституции РМ, принятой 29.07.1994 года, имеют приоритет перед законами РМ.

Трудовые отношения с работниками, заключившими срочные индивидуальные трудовые договоры, могут быть прекращены либо до истечения срока действия договора по общим основаниям прекращения трудовых отношений, предусмотренных ст. ст. 82 и 86 ТК РМ, например, в связи со смертью работника, ликвидацией предприятия, либо в связи с истечением срока действия срочного индивидуального трудового договора (пункт ф) ст. 82 ТК РМ).

Прекращение индивидуального трудового договора по пункту ф) ст. 82 ТК РМ производится путем издания приказа (решения, распоряжения, постановления), подписанного лицом, имеющим право приема и увольнения данного работника.

Прекращение трудовых отношений должно быть произведено в день истечения срока действия срочного индивидуального трудового договора.

При этом не имеет значения, находится ли работник в медицинском отпуске, учебном отпуске и т.д., т.к. часть (2) ст. 86 ТК РФ, запрещающая увольнение по инициативе работодателя в период нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, медицинском отпуске, других социальных отпусках, не распространяется на другое основание прекращения индивидуальных трудовых договоров.

Согласно части (1) ст. 83 ТК РФ работодатель обязан предупредить работника за 10 дней до прекращения срочного индивидуального трудового договора по пункту f) ст. 82 ТК РФ.

Это требование не всегда выполнимо. Например, если лицо принято на работу на время нахождения работника в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, предусмотренном частью (2) ст. 124 ТК РФ, то индивидуальный трудовой договор с этим лицом должен быть прекращен в день выхода на работу работника, находящегося в таком отпуске.

Работник, находящийся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, согласно части (3) ст. 124 ТК РФ, может быть использован полностью или по частям в любое время.

Этот работник имеет право в любое время прервать частично оплачиваемый отпуск и вернуться на работу, а затем в любое время до достижения ребенком возраста трех лет потребовать предоставления частично оплачиваемого отпуска и снова по своему желанию прервать его.

Очевидно, что часть (1) ст. 83 ТК РФ к таким ситуациям

неприменима, т.к. работодатель не может знать, когда работник выразит желание прервать частично оплачиваемый отпуск и выйти на работу до того, как ребенок достигнет возраста 3 лет.

Поэтому часть (1) ст. 83 ТК РФ следует дополнить абзацем вторым, согласно которому правило абзаца 1 части (1) ст. 83 ТК РФ неприменимо в случае, если работник, находящийся в частично оплачиваемом отпуске, возвращается на работу до истечения срока отпуска.

Прекращение срочного индивидуального трудового договора в связи с истечением срока его действия, пункт f) ст. 82 ТК РФ допускается:

- 1) если законодательство позволяет заключить с этим работником срочный индивидуальный трудовой договор;
- 2) если трудовой договор прекращен в день истечения срока его действия, но не после истечения срока его действия.

Срочный индивидуальный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных законом (ст. 55 ТК РФ и др. законами).

Прекращение срочного индивидуального трудового договора допускается только в день истечения срока его действия, указанного в договоре.

Срок действия индивидуального трудового договора, заключенного на период отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность), истекает в день возвращения этого работника на работу. Прекращение трудовых отношений по пункту f) ст. 82 ТК РФ можно оспорить путем предъявления искового заявления в судебную инстанцию по месту нахождения ответчика.

Прекращение трудовых отношений в связи с истечением срока действия срочного индивидуального трудового договора

признается правомерным, если срочный трудовой договор заключен правомерно и если трудовые отношения прекращены именно в день истечения срока действия срочного трудового договора.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных законом. При этом запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключаются трудовые договоры на неопределенный срок. (пункт 3 ст. 2 Конвенции МОТ № 158).

Отдельные ученые полагают, что «нельзя признать обоснованным заключение срочного трудового договора по тем лишь основаниям, что он заключен по инициативе работника и в его интересах» [2].

Данная точка зрения, по нашему мнению, соответствует требованиям Конвенций МОТ № 111 и № 158 и Протокола № 12 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 года, запрещающих дискриминацию.

Прекращение трудовых отношений после истечения срока действия срочного трудового договора признается неправомерным. Так, с Д. был заключен срочный трудовой договор на период с 11 апреля 2001 года по 11 апреля 2003 года. Приказ о прекращении срочного трудового договора был издан 14 апреля 2003 года. Д. обратилась в суд, который вынес решение о восстановлении её на работе и взыскании материального и морального ущерба [3].

Исковые заявления работников по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, согласно части (1) ст. 85 ГПК РФ освобождены от оплаты государственной пошлины.



Частью (1) ст. 355 ТК РМ установлен 3-месячный срок исковой давности по искам об обжаловании прекращения индивидуальных трудовых договоров.

Нередко работодатели после истечения срока действия срочного индивидуального трудового договора не прекращают трудовые отношения, а заключают новые срочные индивидуальные трудовые договоры.

По нашему мнению, такие договоры должны быть признаны незаконными, а, следовательно, прекращение трудовых отношений по пункту f) ст. 82 ТК РМ в связи с истечением срока действия повторного срочного трудового договора должно быть признано незаконным.

Литература:

1. Комментарий к Кодексу законов о труде Молдавской ССР, отв. ред. Негру Ф.П., Петров В.Н., Кишинев, 1989, стр. 58; Сосна Б.И., Горелко Н.А., «Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)», Кишинев, 2001, стр. 63

2. Костян И.А., «Прекращение трудового договора», Москва, 2006, стр. 29

3. Костян И.А., указ. соч. стр. 33

КОММЕНТАРИЙ К СТАТЬЕ 186 УК РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА – КРАЖА (Гл. VI., ПРЕСТУПЛЕНИЯ ПРОТИВ СОБСТВЕННОСТИ)

А. ЗОСИМ,
доктор права, конференциар.
В. ШЛЯХТИЦКИЙ,
магистр права

(1) Кража, то есть тайное хищение имущества другого лица, наказывается штрафом в размере до 300 условных единиц, или неоплачиваемым трудом в пользу общества на срок от 120 до 240 часов, или лишением свободы на срок до 2 лет.

(2) Кража, совершенная:

[Пкт. а) исключен Законом № 277-XVI от 18.12.2008 г., в силу с 24.05.2009 г.]

b) двумя или более лицами;

с) путем проникновения в помещение, иное хранилище или жилище;

d) с причинением ущерба в значительных размерах, наказывается штрафом в размере от 300 до 1000 условных единиц, или неоплачиваемым трудом в пользу общества на срок от 180 до 240 часов, или лишением свободы на срок до 4 лет.

(3) Кража, совершенная:

a) в период бедствия;

b) организованной преступной группой или преступной организацией, наказывается лишением свободы на срок от 2 до 6 лет без наложения штрафа или с наложением штрафа в размере от 1000 до 3000 условных единиц.

(4) Действия, предусмотренные частями (1), (2) или (3), совершенные в крупных размерах, наказываются лишением свободы на срок от 5 до 10 лет.

(5) Действия, предусмотренные частями (1), (2) или (3), совершенные в особо крупных размерах, наказываются лишением свободы на срок от 7 до 12 лет.

[Ст. 186 изменена Законом № 277-XVI от 18.12.2008 г., в силу с 24.05.2009 г.]

[Ст. 186 изменена Законом № 184-XVI от 29.06.2006 г., в силу с 11.08.2006 г.]

[Ст. 186 дополнена Законом № 211-XV от 29.05.2003 г., в силу с 12.06.2003 г.]

1. В шестой главе Особенной части УК Республики Молдова – „Преступления против собственности” сосредоточены статьи, которыми предусмотрена уголовная ответственность за

преступления, посягающие на отношения собственности и причиняющие ущерб собственнику.

Ряд преступлений против собственности объединены понятием – „хищения”, которым