



смачивает взыскание морального ущерба за нарушение любых прав потребителей, как личных неимущественных прав, так и имущественных.

Согласно части (4) ст. 20 этого закона моральный ущерб, причиненный потребителю производителем, продавцом, исполнителем вследствие нарушения его прав, предусмотренных настоящим законом, а также другими нормативными актами, возмещается в размере, определяемом судебной инстанцией.

Литература:

1. Официальный монитор РМ № 82-86 от 22.06.2002 г.
2. Официальный монитор РМ № 3-6 от 16.01.2009 г.
3. Научно-практический комментарий к Гражданскому кодексу Молдавской ССР, отв. ред. Яковлев В.Н., Давыдов В.И., Кишинев, 1987 г., стр. 215
4. Официальный монитор РМ № 176-181 от 21.10.2011 г.
5. Официальный монитор РМ № 23-24 от 12.02.2010 г.
6. Официальный монитор РМ № 23-24 от 13.02.2010 г.
7. Официальный монитор РМ № 178-184 от 11.07.2014 г.
8. Официальный монитор РМ № 94-97 от 17.04.2015 г.
9. Официальный монитор РМ № 120 от 02.10.2001 г.
10. Официальный монитор РМ № 165-166 от 02.09.2010 г.
11. Научно-практический комментарий к Гражданскому кодексу Молдавской ССР, отв. ред. Яковлев В.Н., Давыдов В.И., Кишинев, 1987 г., стр. 219-220

КОЛЛЕКТИВНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ – ВАЖНОЕ СРЕДСТВО ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСНЫХ ЯВЛЕНИЙ

Тудор КАПША,

доктор права, доцент Комратского государственного университета

SUMMARY

The article analyzes the main organizational-legal aspects of collective agreements as an important means of protecting labor rights and the legitimate interests of employees in the conditions of crisis through the prism of the norms of international and national acts in the field of labor and to make reasonable proposals to improve the existing legal mechanisms in this area.

Keywords: labor, collective bargaining, collective agreements, workers, employers, international standards, regulation.

РЕЗЮМЕ

В статье анализируются основные организационно-правовые аспекты заключения коллективных соглашений, как важного средства защиты трудовых прав и законных интересов наемных работников в условиях кризисных явлений через призму норм международных и национальных актов в сфере труда, и вносятся обоснованные предложения по совершенствованию существующих юридических механизмов в данной области.

Ключевые слова: труд, коллективные переговоры, коллективные соглашения, работники, работодатели, международные нормы, регулирование.

Актуальность темы. В соответствии с международной трудовой нормой, содержащейся в ст. 4 Конвенции МОТ № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров, стороной которой является Республика Молдова, наша страна обязалась принять меры *в целях поощрения и способствования полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями трудящихся, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров* [1].

С другой стороны, согласно п. 2 ст. 6 Европейской социальной хартии, стороной которой является Республика Молдова (РМ), наша страна обязалась *содействовать, когда это необходимо и целесообразно, созданию механизма для проведения до-*

бровольных переговоров между предпринимателями или организациями предпринимателей и организациями трудящихся с целью урегулирования условий занятости с помощью коллективных соглашений [2].

Выполнение РМ взятого ею упомянутого международного обязательства в сфере защиты прав работников – невозможно без надлежащего ведения многоуровневых коллективных переговоров (КП) с последующим заключением сторонами не только коллективных трудовых договоров (*на уровне предприятий*), но и коллективных соглашений (КС) на национальном, территориальном и отраслевом уровнях. Процесс ведения КП и заключения впоследствии КС объективно требует своего научно - практического осмысления, особенно в условиях нынешних кризисных явлений, наблюдаемых в нашей стране, обострившихся в этом году вследствие девальвации молдавской национальной валю-



ты, острой нехватки бюджетных средств по осуществлению необходимых реформ в национальной экономике, эмбарго на молдавскую плодоовощную и винодельческую продукцию, проводимых долгосрочных акций протеста в центре и на местах, сменой составов трех правительств и иными факторами, что так или иначе негативно отражается на трудовых права и законные интересы наемных работников предприятий страны, независимо от их вида собственности, организационно-правовой формы и ведомственной подчиненности или отраслевой принадлежности.

Основные тезисы. В контексте процитированных международных и европейских трудовых норм - положение ч. (4) ст. 43 Конституции РМ четко предписывает, что *право на переговоры по вопросам труда и обязательность коллективных договоров гарантируются* [3]. Данное конституционное положение применимо и по отношению к КС, поскольку упомянутый термин «*коллективные договоры*» является в определенной степени сужающим переводом на русском языке конституционного термина на государственном языке - «*convenții colective*» (который в точности переводится на русском языке как «*коллективные соглашения*»).

В свою очередь, синтез норм ст. 35 и 36 Трудового кодекса РМ (далее – ТК) позволяет констатировать, что КС – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования трудовых отношений и связанных с ними социально-экономических отношений, заключаемый уполномоченными представителями работников и работодателей на национальном, территориальном и отраслевом уровнях в пределах их компетенции. В КС могут быть включены положения, *касающиеся: оплаты труда; условий и*

охраны здоровья и безопасности труда; режима труда и отдыха; развития социального партнерства; иных вопросов, определенных сторонами. При этом, молдавский законодатель установил, что содержание и структура КС определяются по соглашению между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в КС [4].

Несколько иной правовой подход к вопросу о заключении КС проявляет украинский законодатель. Так, в соответствии с положениями ст. 1-3 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях», КС заключается на основе действующего законодательства, принятых сторонами обязательств с целью регулирования производственных, трудовых и социально-экономических отношений и согласования интересов работников и работодателей. КС заключается на национальном, отраслевом, территориальном уровнях на двусторонней или трехсторонней основе. Сторонами КС являются стороны социального диалога, состав которых определяется в соответствии с законодательством о социальном диалоге [5].

Особую важность придает законодатель РМ вопросам четкого регулирования порядка разработки проекта КС, его заключения и регистрации. Так, согласно положений ст. 37 - 40 ТК, проект КС разрабатывается в процессе ведения КП. Ведение переговоров, заключение и изменение условий КС соответствующего уровня, требующих вложения бюджетных средств, осуществляются сторонами, как правило, до разработки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия КС. Порядок и сроки разработки проекта КС и его заключения устанавливаются органом социального партнерства со-

ответствующего уровня. Неразрешенные разногласия являются предметом дальнейших КП или разрешаются в соответствии с нормами ТК и иными нормативными актами. КС подписывается представителями сторон.

КС, заключенное на национальном уровне (генеральное соглашение), вступает в силу со дня его опубликования в Официальном мониторе РМ. КС других уровней вступают в силу со дня их регистрации либо со дня, указанного в тексте соглашения, но не ранее дня регистрации. Срок действия КС устанавливается сторонами и не может быть менее одного года. В случае, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких КС, приоритет имеют наиболее благоприятные для них условия этих соглашений.

Действие КС распространяется на работников и работодателей, уполномочивших своих представителей на участие в КП, разработку и заключение КС от их имени, на соответствующие органы публичной власти в пределах взятых ими обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения. Действие КС распространяется на всех работодателей, являющихся членами патроната (*организации работодателей*), заключившего соглашение. Прекращение членства в патронате не освобождает работодателя от выполнения условий КС, заключенного в период его членства в патронате. Работодатель, вступивший в патронат в период действия КС, обязан выполнять положения данного соглашения. Порядок опубликования КС, заключенных на отраслевом и территориальном уровнях, устанавливается сторонами.

КС отраслевого и территориального уровней в течение семи календарных дней со дня заклю-



чения направляется одной из подписавших его сторон на регистрацию в Министерство труда, социальной защиты и семьи РМ. В свою очередь, КС национального уровня не подлежит регистрации [4].

Немаловажное правовое значение имеет порядок осуществления в РМ контроля за выполнением КС и привлечения к юридической ответственности лиц, виновных в нарушении положений соглашения. В частности, из синтеза норм ст. 41 и 381 ТК следует, что контроль за выполнением положений КС осуществляется *сторонами социального партнерства* через их представителей и Государственной инспекции труда в соответствии с действующим законодательством. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны обмениваться необходимой для этого информацией.

Лица, виновные в нарушении или невыполнении положений КС, привлекаются к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном законом. Такие лица могут привлекаться дополнительно к ответственности в соответствии с положениями уставов предприятий, патронатов, профессиональных союзов.

Относительно привлечения виновных лиц к дополнительной ответственности, в отечественной юридической литературе отмечено, что такая *ответственность (помимо, предусмотренной законом) как работодателей, так и работников за нарушение или невыполнение условий заключенных КС должна быть четко детализирована непосредственно сторонами в положениях этих договорных документов, как того позволяет норма ст. 36 ТК (отсутствие положений о конкретной/дополнительной*

ответственности сторон в упомянутых документах, как правило, снижает уровень выполнения взятых ими договорных обязательств) [6, с. 634].

В связи с изложенным уместно отметить в сравнительном плане, что концептуально по трудовому праву Молдовы и Украины – круг субъектов, привлекаемых к ответственности за нарушение или невыполнение положений КС и пакет правовых мер/санкций, применяемых к ним, регламентируется не идентично.

Круг субъектов, привлекаемых к ответственности за нарушение или невыполнение положений КС и пакет правовых мер/санкций, применяемых к ним в соответствии с молдавским законодательством о труде, изложены детально выше (ст. 41 и 381 ТК).

В то же время, ст. 18 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» предусматривает, что на лиц, представляющих *работодателя* или *профсоюзы* или другие уполномоченные трудовым коллективом органы и по вине которых нарушены или не выполнены обязательства по КС – налагается штраф; они также несут дисциплинарную ответственность вплоть до увольнения из должности. По требованию профсоюзов, другого уполномоченного трудовым коллективом органа работодатель обязан принять меры, предусмотренные законодательством, *к руководителю*, по вине которого нарушаются или не выполняются обязательства по КС [5].

С другой стороны, ст. 26 Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» определяет, что по требованию представителей работников собственник обязан принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются условия коллективного договора [7].

Что касается ответственности тех или иных лиц/субъектов за нарушение или невыполнение положений КС – нормы данного законодательного акта вообще умалчивают. Правда, положение ст. 55 ТК РФ восполняет частично этот пробел, поскольку оно предписывает, что лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных КС, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом [8].

В заключении следует акцентировать, что по нашему мнению, наиболее важным КС на национальном уровне, призванным эффективно защищать широкий круг трудовых прав и законных интересов наемных работников в условиях кризисных явлений в Молдове является КС № 2 от 9 июля 2004 года «Рабочее время и время отдыха» (в редакции КС на национальном уровне № 15 от 9 июня 2015 года), актуализированный текст которого вместе с подробными и обоснованными научно-практическими комментариями, опубликован недавно/впервые в отечественной юридической литературе в области трудовых отношений [9].

Литература:

1. Конвенция МОТ № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров. Принята Генеральной Конференцией МОТ 1 июля 1949 года. www.mpsfc.gov.md.
2. Европейская социальная хартия. Принята Комитетом министров Совета Европы 18 октября 1961 года и пересмотрена 3 мая 1996 года. www.mpsfc.gov.md.
3. Конституция Республики Молдова, принятая 29 июля 1994 года. Официальный монитор Республики Молдова, 1994 г., № 1, ст. 1.
4. Трудовой кодекс Республики Молдова № 154 от 28 марта 2003



года. Официальный монитор Республики Молдова, 2003 г., № 159 - 162, ст. 648.

5. Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 1 июля 1993 года. Jobs.ua.

6. Капша Тудор. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Республики Молдова. LAP LAMBERT Academic Publishing//Saarbrücken, Deutschland, 2013, 682 с.

7. Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 года. Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 17, ст. 890.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 21 декабря 2001 года. Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3.

9. Капша Тудор. Комментарий к Коллективному соглашению (национальный уровень) № 2 от 9 июля 2004 года «Рабочее время и время отдыха» (в редакции Коллективного соглашения на национальном уровне № 15 от 9 июня 2015 года). – Журнал «Dreptul muncii/Трудовое право», 2015, № 10, с. 62 - 96.

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ МЕСТНЫХ ВЫБОРНЫХ ЛИЦ КАК ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕСТНОЙ ВЛАСТИ

Н. КРИСТЕВА,

доктор права, конференциар университетар Комратского государственного университета, секретарь местного совета г. Чадыр-Лунга

SUMMARY

This article shows the analysis of legal status and possibility of its realization of local elective persons – advisers of local advices. The aim of this article is research of efficiency of activity of local government. Professionalism of local elects is the important terms of effective activity of local government.

Keywords: local elective person, local-authority, local advisers, local advice, plenary powers, sphere of activity, effective activity, professionalism, educating

РЕЗЮМЕ

В настоящей статье предложен анализ правового статуса и возможности его осуществления местными выборными лицами – советниками местных советов. Целью данной статьи является исследование эффективности деятельности представителей местной власти, и их профессионализм определяется одним из важных условий эффективной деятельности местной власти.

Ключевые слова: местное выборное лицо, местная власть, местные советники, местный совет, полномочия, сфера деятельности, эффективная деятельность, профессионализм, обучение

Актуальность исследования. Профессионализм народных избранников является одним из важных условий эффективной деятельности местной власти. Избиратели связывают уровень доверия к власти с показателями прозрачности и профессионализма работы местных выборных лиц. Деятельность местного совета часто вызывает у граждан много нареканий и разочарований, в том числе и по поводу качественного состава своих членов. Поэтому, процесс реформирования местных светов – актуальный вопрос повестки дня, который невозможно разрешить без модернизации и повышения эффективности работы самих советников.

Изложение основного материала. Европейская хартия местного самоуправления закрепляет в качестве стандарта - осуществление права на местное самоуправление советами или

собраниями, состоящими из членов, избранных путем свободного, тайного, равного, прямого и всеобщего голосования. Право на самоуправление должно осуществляться демократически избранными местными органами власти [1]. Этот принцип соответствует значению, которое придается Советом Европы демократическим формам государственного управления.

Властями публичного управления, осуществляющими местную автономию в селах и городах, согласно Конституции Республики Молдова [2], являются выборные местные советы и примары, которые действуют как самостоятельные управляющие власти и решают общественные дела сел и городов. В соответствии с Законом о местном публичном управлении, местные советы выступают как правомочные органы власти, действуют как самостоятельные