



ПРОБЛЕМЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ДИСЦИПЛИНАРНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ

Б. СОСНА,

доктор права, и.о. профессора Европейского университета Молдовы, ведущий научный сотрудник ИЮПИ АНМ.

SUMMARY

The author has made an attempt to analyze the rules of the Labor Code of the Republic of Moldova, regulating disciplinary responsibility of workers and employees, and make suggestions for improving these standards.

Keywords: legal liability, disciplinary liability, labor discipline, warning, reprimand, severe reprimand, dismissal.

РЕЗЮМЕ

Автор предпринял попытку дать анализ норм Трудового кодекса РМ, регулирующих дисциплинарную ответственность рабочих и служащих, и внести предложения по совершенствованию этих норм.

Ключевые слова: юридическая ответственность, дисциплинарная ответственность, трудовая дисциплина, предупреждение, выговор, строгий выговор, увольнение.

Актуальность темы заключается в том, что дисциплинарная ответственность рабочих и служащих недостаточно полно освещена в нашей юридической литературе, а также тем, что отдельные нормы Трудового кодекса РМ, регулирующие дисциплинарную ответственность, сформулированы недостаточно чётко, что препятствует их единообразному применению.

Дисциплинарная ответственность является одним из правовых средств укрепления трудовой дисциплины.

Дисциплинарная ответственность применяется работодателями к работникам, виновным в неисполнении или ненадлежащем исполнении своих обязанностей, т.е. в нарушении трудовой дисциплины.

Трудовые обязанности работников установлены Трудовым кодексом Республики Молдова (далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года [1], постановлениями Правительства РМ, другими подзаконными нормативными актами, нормативными актами на уровне предприятия,

коллективными и индивидуальными трудовыми договорами.

Изложение основного материала. Нарушение работником своих трудовых обязанностей может повлечь применение материальной и/или дисциплинарной ответственности, установленной ТК РМ.

Юридическая ответственность рассматривается как институт права, и как санкция, и как правоохранительное правоотношение.

Юридическая ответственность в зависимости от отраслевого признака подразделяется на трудо-правовую, гражданско-правовую, уголовную и административную.

Трудоправовая ответственность подразделяется на следующие подвиды: а) материальную ответственность работодателя; б) материальную ответственность работника; в) дисциплинарную ответственность работника; г) ответственность работника в виде полного или частичного лишения премии.

Юридическая ответственность рассматривается как ин-

ститут права, и как санкция, применяемая к правонарушителю, и как правоохранительное правоотношение, основанием возникновения которого является правонарушение.

Как институт права юридическая ответственность представляет собой совокупность правовых норм, которые устанавливают основания, условия и порядок применения санкций к лицу, нарушившему субъективные права другого лица.

Юридическая ответственность как санкция представляет собой обязанность правонарушителя претерпеть неблагоприятные последствия правонарушения в виде ограничений личного и/или имущественного характера. Ответственность – это дополнительная обязанность правонарушителя, которая возникает в результате нарушения им субъективных прав другого лица.

Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих установлена пунктами г) - г) части (1) ст. 86 и ст. 206-211 ТК РМ.

Исчерпывающий перечень



дисциплинарных взысканий установлен частью (1) ст. 206 ТК РМ, согласно которой за нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

- a) предупреждение;
- b) выговор;
- c) строгий выговор;
- d) увольнение (по основаниям, предусмотренным пунктами g) – r) части (1) статьи 86) ТК РМ.

Действующим законодательством может быть предусмотрено применение других дисциплинарных наказаний к некоторым категориям работников.

Применение дисциплинарных наказаний, не предусмотренных частью (1) ст. 206 ТК РМ и другими специальными законодательными актами, признается незаконным.

Порядок применения дисциплинарных взысканий, в том числе и взысканий в виде увольнения по пункту g) и по пункту h) части (1) ст. 86 ТК РМ должны быть соблюдены требования части (2) ст. 86 и ст. 87 ТК РМ.

Согласно части (3) ст. 206 ТК РМ применение за нарушение трудовой дисциплины штрафов или любых других денежных дисциплинарных взысканий запрещается. Согласно части (4) ст. 206 ТК РМ за один и тот же дисциплинарный проступок не может быть применено более одного дисциплинарного взыскания.

Так, если за конкретное нарушение трудовой дисциплины к работнику было применено дисциплинарное взыскание в виде предупреждения, то к нему нельзя применить другое дисциплинарное взыскание за то же нарушение.

Согласно части (5) ст. 206 ТК РМ при наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка и другие объективные обстоятельства.

При применении дисциплинарного взыскания, а точнее при выборе меры дисциплинарного взыскания должны быть учтены степень тяжести дисциплинарного проступка, причиненный этим проступком ущерб, обстоятельства, при которых он совершен, и общая характеристика работника, совершившего проступок [2].

Например, увольнение за незначительное нарушение трудовой дисциплины (опоздание служащего на 5-7 минут) работника, имеющего дисциплинарные взыскания за предыдущие нарушения, следует признать незаконным.

Согласно части (1) ст. 207 ТК РМ дисциплинарное взыскание применяется органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения или назначения на должность) данного работника.

Правом приема на работу обладают, по общему правилу, руководители предприятий, учреждений, организаций и лица, исполняющие обязанности руководителя в период его болезни, отпуска, командировки.

Согласно части (2) ст. 207 ТК РМ дисциплинарные взыскания на работников, несущих дисциплинарную ответственность в соответствии с дисциплинарными уставами или положениями и иными нормативными актами, могут налагаться также органами, вышестоящими по отношению к указанным в части (1) ст. 207 ТК РМ.

Следует учесть, что уставы о

дисциплине обязательны только для тех работников, которые попадают под их действие.

Согласно части (3) ст. 207 ТК РМ работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены (пункт d) части (1) ст. 206 ТК РМ) только по решению избравшего их органа и только на законных основаниях.

Согласно части (1) ст. 208 ТК РМ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен письменно затребовать от работника объяснение в письменной форме о совершенном проступке. Объяснение о совершенном проступке может быть представлено работником в течение пяти рабочих дней со дня затребования. В случае отказа работника дать затребованное объяснение составляется соответствующий акт, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

Старая редакция ст. 208 ТК РМ не устанавливала срока, в течение которого работник должен дать письменное объяснение. Ныне действующая редакция части (1) ст. 208 ТК РМ устанавливает срок продолжительностью 5 рабочих дней, в течение которых работник может дать письменное объяснение. Только в случае, если работник в указанный срок не представит письменное объяснение, работодатель обязан составить акт, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

Представителем работников согласно ст. 1 ТК РМ является профсоюзный орган, действующий на предприятии, а в случае его отсутствия – представитель, избранный в порядке, установленном ст. 21 ТК РМ.



Согласно части (2) ст. 208 ТК РМ при определенной степени тяжести проступка, совершенного работником, работодатель может организовать и 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.

Проведение работодателем служебного расследования, срок которого, согласно части (2) ст. 208 ТК РМ (в редакции закона РМ № 205 от 20.11.2015 года) не должен превышать одного месяца, не приостанавливает течение установленных частями (1) и (2) ст. 209 ТК РМ сроков применения дисциплинарных взысканий, истечение которых погашает право работодателя на применение дисциплинарных взысканий.

Согласно части (1) ст. 209 ТК РМ дисциплинарное взыскание применяется, как правило, сразу же после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, без учета времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном или медицинском отпуске.

Днём обнаружения проступка принято считать день, когда о дисциплинарном проступке стало известно должностному лицу, которому непосредственно подчинен работник, совершивший проступок, независимо от того, наделено или не наделено это должностное лицо правом наложения дисциплинарных взысканий [3].

Вывод. Данная точка зрения, на наш взгляд, небесспорна. Бо-

лее правильным следовало бы считать днём обнаружения проступка день, когда о проступке стало известно лицу, наделенному правом наложения дисциплинарных взысканий. Чтоб обеспечить единообразное применение части (1) ст. 209 ТК РМ следовало бы дать официальное толкование части (1) ст. 209 ТК РМ путём принятия соответствующего закона, либо дополнить ст. 209 ТК РМ частью (1¹), определяющей, какой день считается днём обнаружения дисциплинарного проступка.

Согласно части (2) ст. 209 ТК РМ дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-экономической деятельности – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Частью (2) ст. 209 ТК РМ установлены пресекательные сроки применения дисциплинарных взысканий, которые исчисляются не со дня обнаружения, а со дня совершения дисциплинарного проступка.

Вывод. На наш взгляд, установленный частью (2) ст. 209 ТК РМ 2-летний срок применения дисциплинарных взысканий следует считать чрезмерно длительным, несоразмерным со степенью социальной опасности дисциплинарных проступков.

Длительность установленного частью (2) ст. 209 ТК РМ 2-летнего срока, в который к тому же не включается время производства по уголовному делу, превышает длительность сроков применения наказаний за административные правонарушения, обладающие более

высокой степенью социальной опасности, чем дисциплинарные проступки.

Так, частью (2) ст. 30 Кодекса о правонарушениях Республики Молдова (далее – КоП РМ) № 218-XVI от 24.10.2008 года установлен общий 3-месячный срок давности применения административных наказаний, а частью (2¹) ст. 30 этого кодекса установлен специальный 12-месячный срок давности применения административных наказаний за налоговые и другие правонарушения, указанные в Главе XV этого Кодекса [4].

Предложение. Следовало бы сократить установленный частью (2) ст. 209 ТК РМ 2-летний срок хотя бы до 12 месяцев и не включать в этот срок время производства по уголовным делам, которое нередко длится 3-4 года.

Предложения о сокращении установленного частью (2) ст. 209 ТК РМ 2-летнего срока неоднократно выдвигались отдельными авторами. Однако Парламент РМ не обратил на эти предложения должного внимания.

Истечение хотя бы одного из этих сроков, установленных частью (1) и частью (2) ст. 209 ТК РМ, влечет утрату права работодателя на применение дисциплинарного взыскания. Потому дисциплинарное взыскание, наложенное после истечения хотя бы одного из этих двух сроков будет признано незаконным.

Например, если акт ревизии или акт проверки, подтверждающий совершение работником дисциплинарного проступка, поступил на предприятие 10 мая, то дисциплинарное наказание, примененное 17 июня будет признано незаконным.

Согласно части (1) ст. 387 ТК РМ лица, избранные в состав про-



фсоюзных органов всех уровней и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям и/или переведены на другую работу без предварительного письменного согласия органа, членами которого они являются. Согласно части (2) ст. 387 ТК РМ руководители первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без предварительного письменного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Согласно части (1) ст. 210 ТК РМ дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении, решении, постановлении), в котором в обязательном порядке указываются:

- а) фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания;
- б) срок обжалования взыскания;
- в) орган, в который можно обжаловать взыскание.

В приказе о применении дисциплинарного наказания должно быть указано, что работник вправе обжаловать этот приказ в установленный пунктом а) части (1) ст. 355 ТК РМ 3-месячный срок в суд первой инстанции, находящийся по месту нахождения организации или её органа управления.

Согласно части (2) ст. 210 ТК РМ приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя, за исключением дисциплинарного взыскания в виде увольнения согласно пункту d) части (1) статьи 206, которое применяется с соблюдением части (3) статьи 81, объявляется работнику под расписку не позднее чем в течение пяти

рабочих дней со дня издания, а в случае, когда он работает в одном из структурных подразделений предприятия (филиал, представительство, деконцентрированная служба и др.), расположенном в другой местности, не позднее чем в течение 15 рабочих дней, и влечет последствия со дня объявления. Отказ работника подтвердить подписью объявление приказа оформляется соответствующим актом, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

К сожалению, часть (2) ст. 210 ТК РМ не обязывает работодателя выдать работнику копии приказа о применении дисциплинарного взыскания, что затрудняет обжалование, т.к. суды, ссылаясь на часть (1) ст. 167 Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова (далее – ГПК РМ) № 225-XV от 25.05.2003 года, требуют от работников предоставления копии приказа о применении дисциплинарного взыскания [5].

Право работника требовать у работодателя копии такого приказа в косвенной форме установлено пунктом б) ст. 93 ТК РМ.

Согласно 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;
- в) определение своих пред-

ставителей для защиты своих персональных данных;

d) 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;

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

Предложение. На наш взгляд, следует дополнить ст. 210 ТК РМ частью (2¹), обязывающей работодателя выдавать работнику копию приказа о применении дисциплинарного взыскания.

Согласно части (3) ст. 210 ТК РМ приказ (распоряжение, решение, постановление) о применении дисциплинарного взыскания может быть обжалован работником в судебную инстанцию в порядке, предусмотренном ст. 355 ТК РМ.

Дисциплинарное взыскание работник может обжаловать в суд первой инстанции в порядке, установленном ст. 355 ТК РМ, в течение 3 месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о применении дисциплинарного взыскания.

Согласно части (1) ст. 211 ТК РМ срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его



применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Согласно части (2) ст. 211 ТК РМ работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству представителей работников или непосредственного руководителя работника.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику, на которого оно наложено, согласно части (3) ст. 211 ТК РМ не могут применяться поощрения, предусмотренные ст. 203 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 203 ТК РМ за успехи в работе работодатель может применять следующие виды поощрений:

- a) объявление благодарности;
- b) премирование;
- c) награждение ценным подарком;
- d) награждение почетной грамотой.

Запрет, установленный частью (3) ст. 211 ТК РМ, не распространяется на премии, предусмотренные в соответствии со ст. 137 ТК РМ системами оплаты труда и на вознаграждение по итогам работы за год, предусмотренное ст. 138 ТК РМ и положением о порядке выплаты вознаграждения по итогам работы за год, которое утверждается работодателем по согласованию с представителями работников.

Дисциплинарными взысканиями считаются и увольнения, предусмотренные пунктами g), h), i), k), l), m), n), o), p), r) части (1) ст. 86 ТК РМ.

Согласно пункту g) части (1)

ст. 86 ТК РМ работодатель вправе расторгнуть по своей инициативе индивидуальный трудовой договор в случае неоднократного нарушения в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания.

Формулировка пункта g) части (1) ст. 86 ТК РМ противоречива и недостаточно чётка. Слова «неоднократное нарушение» означают нарушение, совершенное не один раз, а 2, 3 и более раз. Следовательно, неоднократным можно считать как повторное, т.е. совершенное второй раз, так и третье нарушение.

Однако выражение «если ранее применялись дисциплинарные взыскания» даёт основание для вывода, что увольнение по пункту g) части (1) ст. 86 ТК РМ допускается, если работник, на которого было наложено не менее 2-х дисциплинарных взысканий, допустил ещё одно, третье по счёту нарушение трудовой дисциплины.

В пункте 18 Постановления 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» указано, что «пункт g) части (1) ст. 86 ТК РМ допускает увольнение работника только в случае повторного нарушения в течение года служебных обязанностей». То есть, ранее применённое дисциплинарное взыскание на момент повторного взыскания не должно быть снято, а само взыскание должно быть применено компетентным органом с соблюдением порядка его применения.

При увольнении работника

по данному основанию судебная инстанция проверяет, если при повторном привлечении к дисциплинарной ответственности работодатель принял во внимание тяжесть проступка, а также другие объективные обстоятельства, если при этом соблюдался срок применения дисциплинарного взыскания, если увольнение имело место с предварительного согласия профсоюзного органа и т.д.» [6].

Вывод. Такое разъяснение, на наш взгляд, противоречит буквальному смыслу пункта g) части (1) ст. 86 ТК РМ, т.к. слова «неоднократное нарушение» означают нарушение, совершенное более одного раза. Таким образом, неоднократным нарушением можно считать не только повторное, т.е. второе по счёту нарушение, но и третье, четвертое и т.д. нарушение. Понятие «неоднократное» является более широким по объёму понятием, чем понятие «повторное», т.е. второе по счёту. Сочетание понятия «неоднократное нарушение» с оговоркой «если ранее применялись дисциплинарные взыскания» дают основания для вывода, что увольнение по пункту g) части (1) ст. 86 ТК РМ допускается только в случае, если работник, к которому было применено не менее 2 дисциплинарных взысканий, которые не погашены в связи с истечением срока и не сняты работодателем, совершил новое нарушение.

Предложение. Парламенту следовало бы издать закон об официальном толковании пункта g) части (1) ст. 86 ТК РМ [7].

При увольнении по пункту g) части (1) ст. 86 ТК РМ должны быть соблюдены правила применения дисциплинарных взысканий, установленные ст. 206-211.



387 ТК РМ, а также соблюдены требования части (2) ст. 86 и ст. 87 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, дополнительном 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.

Согласно части (1) ст. 87 ТК РМ увольнение работников – членов профсоюза в случаях, предусмотренных пунктами с), е) и г) 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.

Если увольняется несовершеннолетний работник, то должны быть соблюдены требования ст. 257 ТК РМ, согласно которой увольнение работников в возрасте до 18 лет, за исключением случая ликвидации предприятия, допускается только с письменного согласия территориального агентства занятости населения с соблюдением общих условий увольнения, предусмотренных ТК РМ.

Согласно пункту h) части (1) ст. 86 ТК РМ работодатель мо-

жет уволить работника за повторное отсутствие на работе без уважительных причин в течение четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Под отсутствием на работе принято понимать отсутствие на территории предприятия, а не отсутствие работника на своем рабочем месте.

Для увольнения по этому основанию достаточно повторного, т.е. второго, нарушения независимо от того, было ли применено к работнику дисциплинарное взыскание за первое аналогичное нарушение.

Вывод. На наш взгляд, формулировка пункта h) части (1) ст. 86 ТК РМ не учитывает, что продолжительность рабочего дня отдельных работников составляет 4 часа. **Предложение.** Поэтому следовало бы изменить формулировку пункта h) части (1) ст. 86 ТК РМ установив, что работодатель вправе уволить работника в случае повторного отсутствия на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня либо в течение более 4 часов подряд.

Основанием увольнения по инициативе работодателя является появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном в пункте k) статьи 76 ТК РМ (пункт i) части (1) ст. 86 ТК РМ).

Согласно пункту k) ст. 76 ТК РМ действие индивидуального трудового договора приостанавливается в случае появления 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.

Факт появления работника на работе в состоянии опьянения может быть подтвержден только одним из двух доказательств, предусмотренных пунктом k) ст. 76 ТК РМ. Другие доказательства не имеют юридического значения.

Акт комиссии должен соответствовать требованиям пункта k) ст. 76 ТК РМ. А

Акт, составленный комиссией, состоящей только из представителей работодателя, не может считаться доказательством появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. При этом согласно части (2) ст. 89 ТК РМ при рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника. В случае обжалования работником – членом профсоюза приказа об увольнении судебная инстанция затребует согласие (консультативное мнение) профсоюзного органа (профсоюзного организатора) относительно увольнения данного работника.

Порядок подтверждения состояния опьянения заключением компетентного медицинского учреждения установлен Положением о порядке проведения теста на алкоголь и медицинского освидетельствования для определения состояния опьянения и его характера, утвержденным постановлением Правительства РМ № 296 от 16.04.2009 года [8].

Увольнение по пункту i) части (1) ст. 86 ТК РМ допускается, если работник появился на работе в состоянии опьянения в рабочее время.



Работодатель вправе уволить работника по пункту j) части (1) ст. 86 ТК РМ в случае совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества предприятия, установленного решением судебной инстанции или органа, в компетенцию которого входит применение административных взысканий.

Согласно ст. 18 КоП РМ под малыми размерами понимается стоимость похищенных, добытых, полученных, изготовленных, уничтоженных, использованных, перевезенных, находящихся на хранении, реализованных, перемещенных через таможенную границу ценностей или стоимость причиненного ущерба, не превышающая на момент совершения правонарушения 25 условных единиц.

Согласно ст. 105 КоП РМ мелкое хищение имущества собственника путем кражи, присвоения, растраты, злоупотребления служебным положением или мошенничества влечет наложение штрафа в размере до 50 до 100 условных единиц либо назначение наказания в виде неоплачиваемого труда в пользу общества на срок от 40 до 60 часов или ареста за правонарушение на срок до 15 дней.

Согласно ст. 400 КоП РМ налагать наказание за мелкое хищение в виде штрафа имеют право сотрудники полиции. Наказания за мелкое хищение в виде неоплачиваемого труда в пользу общества или в виде ареста за правонарушение согласно подпункту с) пункта 1) части (1) ст. 395 КоП РМ налагаются судебной инстанцией.

Решение внесудебного органа о применении штрафа за мелкое хищение в соответствии со ст.

448 КоП РМ в 15-дневный срок может быть обжаловано в суд первой инстанции. Обжалование приостанавливает исполнение решения о наложении штрафа.

Решение суда первой инстанции в соответствии с частью (1) ст. 468 КоП РМ может быть обжаловано в кассационном порядке в течение 15 дней в соответствующую апелляционную палату.

Согласно части (1) ст. 470 КоП РМ кассационная жалоба на решение суда по делу о правонарушении приостанавливает его исполнение, за исключением наказания в виде ареста за правонарушение.

Вывод. Это дает основания для вывода, что увольнение работника за совершение хищения, в том числе и мелкого, допускается только при условии подтверждения факта хищения, в том числе мелкого, вступившим в законную силу решением внесудебного органа или решением суда, вступившим в законную силу. Соответствующее дополнение следовало бы, на наш взгляд, внести в пункт j) части (1) ст. 86 ТК РМ.

Согласно пункту k) части (1) ст. 86 ТК РМ работодатель вправе расторгнуть индивидуальный трудовой договор в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия могут служить основанием для утраты доверия работодателя к данному работнику.

За утрату доверия могут быть уволены лишь работники, непосредственно обслуживающие денежные или материальные ценности.

Увольнение за утрату доверия

работников, непосредственно не обслуживающих денежные или материальные ценности, в частности, вахтеров, юрисконсультов, работников по кадрам, главных бухгалтеров признается незаконным [9].

По пункту l) части (1) ст. 86 ТК РМ допускается увольнение за неоднократное в течение года грубое нарушение устава учебного заведения педагогическим работником (статья 301) ТК РМ).

Пункт l) части (1) ст. 86 ТК РМ содержит нечеткую формулировку, ибо слово «неоднократное» означает совершенное не один раз, а 2-3 или более раз.

Такая формулировка препятствует единообразному применению закона, и поэтому её следует заменить более точной формулировкой, например, словом «повторное» или словом «систематическое».

Согласно пункту m) части (1) ст. 86 ТК РМ совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с занимаемой должностью, даёт работодателю право уволить данного работника.

По этому основанию могут быть уволены только работники, осуществляющие воспитательные функции (учителя школ, преподаватели высших и средних специальных учебных заведений и т.п.).

Согласно пункту n) части (1) ст. 86 ТК РМ применение (в том числе однократное) педагогическим работником к воспитанникам физического или психического насилия даёт работодателю право уволить этого работника. Формулировка пункта n) части (1) ст. 86 ТК РМ дублирует текст пункта b) части (1) ст. 301 ТК РМ.



По этому основанию могут быть уволены только педагогические работники, применившие к воспитанникам физическое или психическое насилие. Увольнение допускается, если не истёк 1-месячный срок со дня обнаружения проступка и 6-месячный срок со дня совершения проступка.

Подписание руководителем предприятия, его заместителем или главным бухгалтером необоснованного правового акта, причинившего материальный ущерб предприятию, даёт право на увольнение по пункту о) части (1) ст. 86 ТК РМ.

В Постановлении Пленума Высшей судебной палаты РМ № 9 от 22.12.2014 года (подпункт о) пункта 18) указано, что увольнение по пункту о) части (1) ст. 86 ТК РМ будет законным, если работодатель докажет, что в результате подписания правового акта предприятию был причинён ущерб и что это факт может быть подтвержден любыми доказательствами, в том числе аудиторским заключением, решением суда либо актом внутренней проверки.

Однократное грубое нарушение своих служебных полномочий руководителем предприятия, его заместителями или главным бухгалтером является основанием для увольнения по пункту р) части (1) ст. 86 ТК РМ

В подпункте р) пункта 18 Постановления 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» указано, что грубым нарушением может быть признано нарушение, которое

могло привести к причинению ущерба здоровью работника, причинению материального ущерба предприятию, злоупотреблению полномочиями и т.д., и что работодатель обязан доказать, что нарушение имело место и носило грубый характер.

По пункту р) части (1) ст. 86 ТК РМ могут быть уволены только руководители предприятий, их заместители или главные бухгалтеры. Другие работники по этому основанию не могут быть уволены. Так, определением высшей судебной палаты РМ от 17 октября 2007 года № 2 га–1278/07 было признано незаконным увольнение по пункту р) части (1) ст. 86 ТК РМ С.Л., которая работала заместителем главного бухгалтера и не подлежала увольнению по данному основанию. Кроме того, в определении Высшей судебной палаты РМ от 17 октября 2007 года указано, что работодатель пропустил установленный частью (1) ст. 209 ТК РФ 1-месячный срок применения дисциплинарных взысканий [10].

Представление работником работодателю при заключении индивидуального трудового договора подложных документов (часть (1) ст. 57 ТК РМ), подтвержденное в установленном порядке, даёт работодателю право уволить этого работника по пункту г) части (1) ст. 86 ТК РМ.

Увольнение по этому основанию правомерно, если работник представил фальшивые документы, которые стали основанием для заключения индивидуального трудового договора и если не истекли установленные частями (1) и (2) ст. 209 ТК РМ сроки применения дисциплинарных взысканий.

Работник вправе обжаловать

увольнение в суд первой инстанции с учётом 3-месячного срока исковой давности.

Литература

1. Официальный монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003 г.
2. «Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации», отв. ред. Гусов К.Н., Москва, 2008, стр. 470
3. «Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации», отв. ред. Гусов К.Н., Москва, 2008, стр. 472
4. Официальный монитор РМ № 3-6 от 16.01.2009 г.
5. Официальный монитор РМ № 130-134 от 21.06.2013 г.
6. «Кадры и заработная плата», № 2(98), 2015 г., стр. 90
7. Сосна Б.И., Романдаш Н.Т., Горелко Н.А., Баурчулу А.П., «Трудовые споры. Учебно-практическое пособие», Кишинев, 2004, стр. 113
8. Официальный монитор РМ № 80-81 от 24.04.2009 г.
9. Ильинский П. «Справочное пособие по трудовому законодательству Республики Молдова», Кишинев, 1997 г., стр. 87-88; см. также Сосна Б.И., Романдаш Н.Т., Горелко Н.А., Баурчулу А.П., «Трудовые споры. Учебно-практическое пособие», Кишинев, 2004, стр. 123
10. «Примеры судебной практики, выбранные и прокомментированные С. Думитриу», «Трудовое право», № 10 (343), 2008 г., стр. 99-103