



## ОСОБЕННОСТИ УВОЛЬНЕНИЯ В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.

Галина КИВЕРЬ,

доктор права, заместитель директора Дирекции управления кадрами  
Г. П. «Железная дорога Молдовы»

### SUMMARY

The author set the task of highlighting the order of dismissal in connection with the reduction in the number or staff of workers of the enterprise and pay attention to the rules of law, which, in the author's opinion, require modification, addition, adjustment.

**Keywords:** reduction of staff, staff reduction, transfer, change, dismissal, termination.

\* \* \*

Автор поставил задачу осветить порядок увольнения в связи с сокращением численности или штата работников предприятия и обратить внимание на нормы права, которые, по мнению автора, требуют изменения, дополнения, корректировки.

**Ключевые слова:** сокращение численности, сокращение штата, перевод, изменение, увольнение, прекращение.

**А**ктуальность темы обусловлена противоречивостью отдельных правовых норм, регулирующих увольнение в связи с сокращением численности или штата работников предприятия.

Так, пункт d) части (1) ст. 88 Трудового кодекса Республики Молдова (далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года требует сокращения в первую очередь вакантных рабочих мест [1]. Данное требование несовместимо с обязанностью работодателя принять меры к трудоустройству работников, должности которых сокращены.

При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предприятия необходимо руководствоваться:

1) пунктом e) ст. 5, ст. 8, пунктом f) части (2) ст. 10, ст. 13, ст. 86-90, 143, 183, 186, 251, 257, части (4) ст. 388 ТК РМ;

2) Постановлением Правительства РМ № 426 от 26.04.2004 года «Об утверждении Порядка исчисления средней заработной платы». [2]

3) Постановлением Пленума Высшей судебной палаты Республики Молдова № 9 от 22.12.2014 года «О судебной практике рассмотрения споров, которые возникают в процессе заключения, изменения и прекращения индивидуального трудового договора»; [3]

4) Конвенцией Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» от 2 июня 1982 года № 158, ратифицированной постановлением Парламента РМ № 999-XIII от 15.10.1996 года; [4]

5) Конвенцией Международной организации труда «о дискриминации в области труда и занятий № 111 от 25 июня 1958 года, ратифицированной постановлением Парламента РМ № 593-XIII от 28.09.1993 года. [5]

6) Коллективным соглашением (национальный уровень) № 11 от 28.03.2012 года «Критерии массового сокращения рабочих мест».

Процедура увольнения в связи с сокращением численности или штата работников предприятия, установленная ст. 88 ТК РМ, должна строго соблюдаться. [6]

Согласно части (1) ст. 88 ТК РМ работодатель вправе уволить работников в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата работников (пункты b) и c) части (1) ст. 86) только при условии:

a) издания юридически или экономически обоснованного приказа (распоряжения, решения, постановления) о ликвидации предприятия либо сокращении численности или штата работников;

b) издания приказа (распоряжения, решения, постановления) об извещении работников под расписку за два месяца до ликвидации предприятия либо сокращения численности или штата работников. В случае сокращения численности или штата работников предприятия извещаются только лица, рабочие места которых сокращаются;

c) письменного предложения работнику одновременно с извещением об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предприятия другого места работы (должности) на данном предприятии (при условии, что такое место работы (должность) существует на предприятии, а извещенный работник соответствует требованиям, необходимым для его замещения);

d) сокращения в первую очередь вакантных рабочих мест;

e) расторжения индивидуального трудового договора в первую очередь с работниками, работающими по совместительству;

f) предоставления работнику, подлежащему увольнению, одного рабочего дня в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска другой работы;

g) представления агентству занятости населения в установленном порядке информации о подле-



жащих увольнению работников за два месяца до увольнения;

h) обращения в профсоюзный орган за согласием на увольнение работников в порядке, установленном настоящим кодексом;

i) письменного уведомления не менее чем за три месяца профсоюзных органов предприятия и соответствующей отрасли о реорганизации или ликвидации предприятия, влекущих массовое сокращение рабочих мест, и ведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов работников. Критерии массового сокращения рабочих мест устанавливаются коллективными соглашениями.

**Вывод.** Приказ о сокращении численности или штата работников должен быть юридически обоснован. Старая редакция пункта а) части (1) ст. 88 ТК РМ, действовавшая до вступления в силу закона РМ № 205 от 20.11.2015 года, требовала издания юридически обоснованного приказа. Закон РМ № 205 от 20.11.2015 года, вступивший в силу 18.12.2015 года дополнил пункт а) части (1) ст. 88 ТК РМ после слова «юридически» словами «или экономически». [7]

**Предложение.** Из пункта а) части (1) ст. 88 ТК РМ следует исключить слова «или экономически».

Пункт d) части (1) ст. 88 ТК РМ, требующий сокращения в первую очередь вакантных рабочих мест, по нашему мнению, следует отменить, т.к. в случае сокращения вакантных рабочих мест работодатель не сможет перевести работника, должность которого сокращена, на другое рабочее место. Рабочее место может стать вакантным вследствие смерти или увольнения работника. Однако, это рабочее место может быть необходимым. Например, единственный на предприятии бухгалтер подал в отставку. По прямому смыслу пункта d) части (1) ст. 88 ТК РМ работодатель обязан сократить единственную на предприятии должность бухгалтера, которая стала вакантной.

Согласно части (2) ст. 88 ТК РМ в случае не издания приказа (распоряжения, решения, постановления) об увольнении работника по истечении двухмесячного срока

после предварительного извещения эта процедура не может быть повторена в течение того же календарного года. В двухмесячный срок не включаются периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном и медицинском отпуске.

Согласно части (3) ст. 88 ТК РМ сокращенное рабочее место не может быть восстановлено в штате предприятия в течение календарного года, в котором имело место увольнение работника, его занимавшего.

Согласно части (1) ст. 87 ТК РМ увольнение работников – членов профсоюза в случаях, предусмотренных пунктами с), е) и g) части (1) ст. 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. Нарушение этого требования влечет признание увольнения незаконным, восстановление незаконно уволенного работника на прежней работе и взыскание с работодателя материального и морального ущерба, причиненного незаконным увольнением.

При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников работодателем должны быть соблюдены требования пункта е) ст. 5, ст. 8, пункта f) части (2) ст. 10, части (2) ст. 86, ст. 87, 183, 186, 251, 257, части (4) ст. 388 ТК РМ.

Пункт е) ст. 5 ТК РМ устанавливает такой важнейший принцип регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений как равенство прав и возможностей работников.

Этот принцип конкретизируется в ст. 8 ТК РМ.

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, поли-

тических убеждений, социального происхождения, места жительства, наличия ограничения возможностей, ВИЧ/СПИД-инфицирования, 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.

При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предприятия должно быть соблюдено преимущественное право на оставление на работе.

Согласно части (1) ст. 183 ТК РМ в случае сокращения численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, имеющим более высокую квалификацию и производительность труда.

Квалификация определяется путём сравнения профессиональных качеств работников однородных специальностей (работников, занимающих однородные должности). Одним из главных критериев является размер заработной платы работников однородных специальностей. Очевидно, что работник с заработной платой 6000 лей в месяц имеет преимущественное право на оставление на работе, в сравнении с работником однородной специальности с заработной платой 5800 лей в месяц.

Если работники однородных специальностей имеют равную квалификацию и производительность труда, применяется часть (2) ст. 183 ТК РМ.

Согласно части (2) ст. 183 ТК РМ при равной квалификации и производительности труда преимущественное право на оставление на работе имеют:

а) семейные работники, имею-



щие на содержании двух или более лиц и/или лицо с ограниченными возможностями;

b) работники, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным доходом;

c) работники, имеющие больший трудовой стаж на данном предприятии;

d) работники, пострадавшие вследствие несчастного случая на производстве или получившие профессиональное заболевание на данном предприятии;

e) работники, повышающие свою квалификацию в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от работы;

f) лица с ограниченными возможностями вследствие войны и члены семей военнослужащих, погибших или пропавших без вести;

g) участники боевых действий по защите территориальной целостности и независимости Республики Молдова;

h) изобретатели;

i) лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь или другие заболевания, связанные с облучением вследствие аварии на Чернобыльской АЭС;

j) лица с ограниченными возможностями, в отношении которых установлена причинная связь между наступлением ограничения возможностей и аварией на Чернобыльской АЭС, участники ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС в зоне отчуждения в 1986-1990 годах;

k) работники, имеющие несколько поощрений за успехи в труде и не имеющие дисциплинарных взысканий (статья 211);

l) работники, которым осталось не более пяти лет до установления пенсии по возрасту.

Согласно части (3) ст. 183 ТК РМ в случае, когда отдельные лица, перечисленные в части (2), соответствуют нескольким критериям из предусмотренных в данной части, преимущественное право на оставление на работе имеют лица, соответствующие большему числу критериев. При равенстве их количества преимущественное право на оставление на работе принадлежит лицу, име-

ющему больший стаж работы на данном предприятии.

ТК РМ запрещает увольнение отдельных категорий работников в связи с сокращением численности или штата работников.

Так, согласно ст. 251 ТК РМ запрещается увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до шести лет, и лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, предусмотренном ст. 124, 126 и 127, за исключением случаев, предусмотренных пунктами b), g) – k) части (1) ст. 86.

Согласно ст. 252 ТК РМ гарантии и права, предоставляемые женщинам, имеющим детей в возрасте до шести лет, и другим лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, предусмотренном статьями 124, 126 и 127 (ограничение работы в ночное время и сверхурочной работы, привлечения к работе в выходные дни и направления в служебную командировку, предоставление дополнительных отпусков, установление привилегированного режима труда, другие гарантии и льготы, установленные трудовым законодательством), распространяются помимо родственников, указанных в части (4) ст. 124, и на других лиц, фактически осуществляющих уход за детьми в отсутствие материнского ухода (в случае смерти матери, лишения ее родительских прав, длительного нахождения в лечебном учреждении и в других случаях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Согласно части (4) ст. 388 ТК РМ увольнение работников, избранных в состав профсоюзных органов, как освобожденных, так и не освобожденных от основной работы, не допускается в течение двух лет со дня истечения срока их полномочий, за исключением случаев ликвидации предприятия или совершения этими работниками виновных действий, за которые действующим законодательством предусмотрена возможность увольнения. В таких случаях увольнение осуществляется на общих основаниях. Несовершеннолетние работники пользуются дополнительной гарантией при увольнении.

Согласно ст. 257 ТК РМ 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 настоящим кодексом.

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 3 до 6 лет, в период исполнения государственных или общественных обязанностей, а также в период откомандирования, за исключением случаев ликвидации предприятия.

Трудовой кодекс не определяет последствий нарушения требований части (2) ст. 86 ТК РМ. Отдельные судьи признают такое нарушение существенным и выносят решения об отмене приказов об увольнении, восстановлении работников на прежней работе и взыскании материального и морального ущерба, причиненного незаконным увольнением.

Другие судьи считают такое нарушение несущественным и выносят решения об изменении даты увольнения на дату окончания ежегодного отпуска (с взысканием среднего заработка за эти дни, отказывая в восстановлении на работе).

**Предложение.** Ст. 86 ТК РМ следует дополнить частью (3), определяющей юридические последствия нарушения требований части (2) ст. 86 ТК РМ.

Отдельные учёные считают, что увольнение в связи с сокращением численности или штата работников признаётся правомерным, если соблюдены следующие условия:

1. сокращение численности или штата работников предприятия действительно имело место, т.е. были сокращены конкретные должности (рабочие места), предусмотренные



предыдущим штатным расписанием, и рабочее место уволенного отсутствует;

2. уволенный работник не относится к категории работников, увольнение которых в связи с сокращением численности или штата работников, запрещено законом;

3. уволенный работник имеет более низкую квалификацию и производительность труда, чем работники однородных специальностей (должностей), оставленные на работе, т.е. работодателем учтены требования части (1) ст. 183 ТК РМ;

4. учтены требования части (2) ст. 183 ТК РМ,

5. работодатель принял меры к переводу работника, должность которого сокращена, на другую работу;

6. работник, являющийся членом профсоюза, был уволен с предварительного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия. [8]

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников предприятия должно быть признано судебной инстанцией неправомерным, если оно произведено с нарушением любого из этих условий.

В частности, увольнение должно быть признано неправомерным, если рабочее место (должность) уволенного работника фактически не было сокращено и обязанности уволенного работника исполняет другое лицо, либо, если работник, являющийся членом профсоюза, уволен без предварительного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия.

Предварительное согласие профсоюзного органа должно быть получено с соблюдением ст. 87 ТК РМ, законодательства, регулирующего деятельность профсоюзных органов и устава профсоюза данной организации.

Согласно части (2) ст. 87 ТК РМ увольнение лица, избранного в профсоюзный орган и не освобожденного от основной работы, допускается с соблюдением общего порядка и только с предварительного согласия профсоюзного органа,

членом которого является данное лицо.

Согласно части (3) ст. 87 ТК РМ руководители первичной профсоюзной организации (профсоюзные организаторы), не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Согласно части (4) ст. 87 ТК РМ профсоюзные органы (профсоюзные организаторы), указанные в частях (1)–(3), обязаны сообщить работодателю в течение 10 рабочих дней со дня его обращения свое аргументированное в письменной форме согласие или несогласие (консультативное мнение) с увольнением работника. В случае неполучения работодателем ответа в указанный срок согласие (консультативное мнение) соответствующего органа подразумевается.

**Предложение.** Часть (4) ст. 87 ТК РМ, противоречащую частям (1)–(3) ст. 87 ТК РМ, следует отменить, т.к. отсутствие положительного ответа не должно считаться положительным ответом.

Следует учитывать, что для получения согласия на увольнение работников в профсоюзный орган предприятия должен обратиться с письменной просьбой руководитель предприятия либо другой руководящий работник, имеющий право приема и увольнения работников.

Если работник был уволен не через 2 месяца после предупреждения об увольнении, а раньше, но работник был уволен в связи с сокращением численности или штата работников предприятия с соблюдением всех других требований ст. 88 ТК РМ, суд не восстанавливает уволенного на прежней работе, а изменяет дату увольнения и взыскивает с работодателя средний заработок за соответствующий период. [9]

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников предприятия производится в следующем порядке.

Вначале сокращаются конкретные штатные единицы.

Потом работники, должности которых сокращены, предупрежда-

ются о предстоящем через 2 месяца увольнении.

Затем руководителя предприятия обращаются в профсоюзный орган (к профсоюзному организатору) предприятия с письменным ходатайством о даче согласия на увольнение работников.

В случае получения письменного согласия на увольнение работников либо в случае отсутствия ответа в течение 10 дней, руководитель предприятия издает приказ об увольнении.

Согласно части (3) ст. 81 ТК РМ индивидуальный трудовой договор прекращается на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который доводится до сведения работника под расписку не позднее дня освобождения от работы. Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя о прекращении индивидуального трудового договора должен содержать указание на соответствующую статью закона, ее часть, пункт и подпункт.

Работник должен быть уволен в последний день 2-х месячного срока, установленного пунктом b) части (1) ст. 88 ТК РМ.

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку в выплатить уволенному все причитающиеся ему к выплате денежные суммы.

Согласно части (1) ст. 143 ТК РМ при отсутствии спора о размерах всех причитающихся работнику от предприятия сумм расчет производится:

a) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, продолжающим работать до дня освобождения, – в день освобождения;

b) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, не работающим до дня освобождения (в случае медицинского отпуска, отсутствия на работе без уважительных причин, лишения свободы и пр.), – не позднее чем на следующий день после предъявления освобожденным работником требования о расчете.

Работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата работников предприятия,



работодатель в день увольнения обязан выплатить причитающуюся ему заработную плату, компенсацию за неиспользованный отпуск (если она причитается), а также выходное пособие, предусмотренное частью (1) ст. 186 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 186 ТК РМ работникам, уволенным с предприятия в связи с его ликвидацией или прекращением деятельности работодателя – физического лица (пункт b) части (1) ст. 86) либо сокращением численности или штата работников (пункт c) части (1) ст. 86), гарантируется:

a) выплата за первый месяц выходного пособия в размере суммированного среднего размера одной недельной заработной платы за каждый год, проработанный на данном предприятии, но не менее одной средней месячной заработной платы. Если предприятие является правопреемником ранее реорганизованного предприятия и индивидуальный трудовой договор с данными работниками ранее не был прекращен (ст. 81), учитываются все годы работы;

b) выплата за второй месяц выходного пособия в размере среднемесячной заработной платы, если уволенное лицо не было трудоустроено;

c) выплата за третий месяц выходного пособия в размере среднемесячной заработной платы, если после увольнения работник зарегистрировался в течение 14 календарных дней в территориальном агентстве занятости населения в качестве безработного и не был трудоустроен, что подтверждено соответствующей справкой;

d) выплата при ликвидации предприятия по письменному соглашению сторон сумм, связанных с увольнением работника, полностью за все три месяца в день его увольнения.

Пункту a) части (1) ст. 186 ТК РМ противоречит подпункт 2) пункта 14 Порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РМ № 426 от 26.04.2000 года, согласно которому общая сумма средней заработной платы, причитающейся к выплате работнику, для выплаты

выходного пособия, выраженного в средних недельных заработных платах, определяются путем умножения средней заработной платы за один календарный день на 7 дней или среднечасовой заработной платы на 40 часов (35 часов, 30 часов - в случае сокращенной продолжительности рабочего времени) и на количество полных лет, отработанных на данном предприятии с даты последнего поступления на работу.

В случае установления выходного пособия в средних месячных заработных платах, а также для установления средней месячной заработной платы, сохраняемой на период трудоустройства, и в остальных случаях ее сохранения, перечисленных в подпункте 1 пункта 6 настоящего порядка исчисления, указанные суммы определяются путем умножения средней заработной платы за один календарный день на 29,4 дня или среднечасовой заработной платы на 169 часов (148 часов, 126,8 часа - в случае сокращенной продолжительности рабочего времени)

Согласно части (2) ст. 12 Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова (далее – ГПК РМ) № 225-XV от 30.05.2003 года если при рассмотрении гражданских дел установлено, что закон или другой нормативный акт противоречит закону или другому нормативному акту, имеющему большую юридическую силу, судебная инстанция применяет нормы закона или другого нормативного акта, имеющего большую юридическую силу. [10]

Следовательно, подпункт (2) пункта 14 Порядка исчисления средней заработной платы не подлежит применению как противоречащий нормативному акту, обладающему большей юридической силой – части (1) ст. 186 ТК РМ.

Пункт c) части (1) ст. 186 ТК РМ лишает пенсионеров права на выходное пособие за 3-й месяц после увольнения, т.к. пенсионеры не могут быть зарегистрированы в качестве безработных.

**Предложение.** Пункт c) части (1) ст. 186 ТК РМ следует изменить, предоставив пенсионерам, уволенным в связи с сокращением

численности или штата работников предприятия, право на выходное пособие за третий месяц после увольнения. Пункт c) части (1) ст. 186 ТК РМ носит дискриминационный характер и противоречит пункту e) ст. 5, ст. 8 ТК РМ, Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий».

Согласно ст. 13 ТК РМ если международными договорами, соглашениями, конвенциями или иными международными актами, одной из сторон которых является Республика Молдова, предусмотрены иные положения, чем содержащиеся в настоящем кодексе, приоритет имеют международные нормы.

Пункт c) части (1) ст. 186 ТК РМ противоречит и ст. 7 закона РМ «Об обеспечении равенства» № 121 от 25.05.2012 года. [11]

Согласно ст. 7 этого закона запрещается любое различие, исключение, ограничение или предпочтение по установленным настоящим законом признакам, следствием которых являются ограничение или подрыв равных возможностей или отношения при найме на работу или увольнении, в непосредственной трудовой деятельности и профессиональной подготовке. Запрет дискриминации на основе сексуальной ориентации применяется в сфере занятости и трудоустройства.

Являются дискриминационными следующие действия работодателя:

a) размещение объявлений о найме на работу с указанием условий и критериев, препятствующих или благоприятствующих определенным лицам;

b) необоснованный отказ лицу в найме на работу;

c) необоснованный отказ в допуске лиц к курсам повышения профессиональной квалификации;

d) неравная оплата за работу одного вида и/или объема;

e) дифференцированное и необоснованное распределение трудовых заданий, вытекающее из предоставления лицам менее благоприятного статуса;

f) домогательство;

g) любые иные действия, проти-



воречащие законным положениям.

Отказ в найме на работу, приеме на курсы повышения профессиональной квалификации или продвижении лица признается необоснованным, если:

а) испрашивается представленные каких-либо иных документов помимо законно установленных;

б) утверждается, что лицо не соответствует условиям, которые не имеют ничего общего с профессиональной подготовкой, необходимой для выполнения требуемой работы, или требуется соответствие каким-либо другим незаконным условиям, имеющим аналогичные последствия.

Работодатель обязан размещать в доступных для всех работников местах законные положения, гарантирующие соблюдение равных возможностей и равного отношения на рабочем месте.

Любое различие, исключение, ограничение или предпочтение в отношении определенного места работы не является дискриминацией в случае, когда специфический характер деятельности или условий, в которых данная деятельность реализуется, диктует существенные и определяющие профессиональные требования, при условии, что цель должна быть законной, а требования – пропорциональными.

Уволенный работник вправе обжаловать увольнение путём обращения в суд первой инстанции по месту нахождения ответчика.

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).

Пунктом а) части (1) ст. 355 ТК РМ установлен 3-месячный срок

исковой давности для обращения работника в суд.

До вступления в силу закона РМ № 168 от 09.07.2010 года срок исковой давности был равен одному году.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров работники суды должны руководствоваться частью (2) ст. 89 ТК РМ, согласно которой 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.

В случае признания увольнения незаконным суд восстанавливает работник на прежней работе и возмещает с работодателя материальный и моральный ущерб в соответствии со ст. 90 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 90 ТК РМ при восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу или незаконно освобожденного от работы, работодатель обязан возместить ему нанесенный ущерб.

Согласно части (2) ст. 90 ТК РМ возмещение работодателем ущерба, нанесенного работнику, включает:

а) обязательную компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника за этот период;

б) возмещение дополнительных расходов, связанных с обжалованием перевода на другую работу или освобождения от работы (консультация специалистов, судебные расходы и др.);

с) возмещение причиненного работнику морального ущерба.

Согласно части (3) ст. 90 ТК РМ размер суммы возмещения морального ущерба определяется судеб-

ной инстанцией с учетом оценки действий работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы работника.

Согласно части (4) ст. 90 ТК РМ вместо восстановления на работе стороны могут заключить мировое соглашение, а в случае спора судебная инстанция может взыскать с работодателя в пользу работника с его согласия дополнительную компенсацию, помимо сумм, указанных в части (2), в размере не менее трех его средних месячных заработных плат.

## Литература

1. Официальный монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003 г.
2. Официальный монитор РМ № 73-76 от 07.05.2004 г.
3. Кадры и заработная плата», № 2 (98), 2015 г., стр. 75-103; Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова, 2015, № 4
4. Официальный монитор РМ № 75-76 от 21.11.1996 г.
5. Официальный монитор РМ № 26.10.1995 г.
6. Капша Т., Сосна Б., Захария С., «Трудовое право Молдовы. Учебно-практическое пособие», Германия, 2016, стр. 153
7. Официальный монитор РМ № 205 от 18.12.2015 г.
8. Сосна Б.И., Романдаш Н.Т., Горелко Н.А., Баурчулу А.П., «Трудовые споры. Учебно-практическое пособие», Кишинев, 2004, стр. 99-100
9. Сосна Б.И., Романдаш Н.Т., Горелко Н.А., Баурчулу А.П., «Трудовые споры. Учебно-практическое пособие», Кишинев, 2004, стр. 100
10. Официальный монитор РМ № 130-134 от 21.06.2013 г.
11. Официальный монитор РМ № 103 от 29.05.2012 г.