CZU 349.2:37.0

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ ПРИМЕНЕНИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ТРУД ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Б. СОСНА,
доктор права, и.о. профессора Европейского университета Молдовы, ведущий научный сотрудник ИЮПИ АНМ
Д. ЖОСАН,
докторант, преподаватель юридического факультета МГУ

РЕЗЮМЕ

В статье освещаются особенности правового регулирования труда педагогических работников, обращается внимание на правовые нормы, которые, по нашему мнению, требуют изменения, и вносятся предложения по совершенствованию этих норм.

Труд педагогических работников регулируется большим количеством нормативных актов, отдельные нормы которых нуждаются в совершенствовании.

Ключевые слова: педагогический работник, педагогическая деятельность, судебная инстанция, медицинское заключение, судимость.

RESUMAT

Articolul subliniază particularităţile reglementării legale a muncii lucrătorilor pedagogici, atrage atenţia asupra normelor juridice, care, în opinia noastră, necesită modificări şi propuneri pentru îmbunătăţirea acestor norme.

Activitatea lucrătorilor pedagogi este reglementată de un număr mare de acte normative, a căror norme trebuie îmbunătăţite.

Cuvinte-cheie: lucrător pedagogic, activitate pedagogică, instanţă judecătorească, raport medical, condamnare.

ON SOME PROBLEMS ARISING IN THE APPLICATION OF LEGISLATION GOVERNING THE WORK OF TEACHERS

B. SOSNA,
Doctor of Law, Acting. Professor of the European University of Moldova, Leading Researcher of the IUPI of the ASM
D. ZHOSAN,
doctoral student, lecturer at the Faculty of Law of Moscow State University

SUMMARY

The article highlights the peculiarities of the legal regulation of the work of pedagogical workers, draws attention to the legal norms, which, in our opinion, require changes and proposals are made to improve these norms.

The work of pedagogical workers is regulated by a large number of normative acts, certain norms of which require improvement.

Keywords: pedagogical worker, pedagogical activity, judicial instance, medical report, conviction.

Актуальность темы обусловлена её значением.

Труд педагогических работников регулируется, в частности, следующими нормативными актами:

1. Трудовым кодексом Республи-

ки Молдова (далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года, [1]

2. Кодексом об образовании Республики Молдова № 152 от 17.07.2014 года,[2]

3. Кодексом о науке и инновациях Республики Молдова № 259-XV от15.07.2004 года,[3]

4. Положением о замещении педагогических должностей в высших учебных заведениях, утвержденным постановлением Правительства РМ № 854 от 21.09.2010 года, [4]

5. Типовым положением о порядке избрания ректора высшего учебного заведения Республики Молдова, утвержденным приказом Министерства просвещения РМ № 09 от 14.01.2015 года.[5]

На педагогических работников распространяются общие нормы ТК РМ и других законов. Противоречия между нормами общих законодательных актов и нормами специальных законодательных актов должны разрешаться в соответствии с частью (3) ст. 6 закона РМ «О законодательных актах» № 780-XV от 27.12.2001 года, согласно которой в случае противоречия между нормой общего законодательного акта и нормой специального законодательного акта, имеющих равную юридическую силу, применяется норма специального законодательного акта.[6]

В настоящее время труд педагогических работников регулируется несколькими законами и многими подзаконными нормативными актами, содержащими противоречивые нормы, что затрудняет единообразное применение правовых норм.

Полагаем целесообразным включить в ТК РМ содержащиеся в других законах и подзаконных актах нормы, регулирующие порядок приёма на работу, перевода и увольнения педагогических работников.

ТК РМ не даёт легального определения понятия «педагогический работник» и лишь определяет общие условия допуска к педагогической (преподавательской) деятельности, а также определяет круг лиц, которым запрещено заниматься педагогической деятельностью.

Статья 296 ТК РМ определяет условия, необходимые для допуска лица к педагогической деятельности, а также определяет круг лиц, которым запрещено заниматься педагогической (преподавательской) деятельностью.

В соответствии с частью (1) ст. 296 ТК РМ к педагогической (преподавательской) деятельности допускаются лица, имеющие установленный действующим законодательством уровень образования, необходимый для работы в учебном заведении и организации в области науки и инноваций соответствующего вида.

В соответствии с частью (2) ст. 296 ТК РМ к педагогической (преподавательской) деятельности не допускаются лица, которые лишены права заниматься этой деятельностью решением судебной инстанции или на основании медицинского заключения, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, при наличии которых лица не допускаются к педагогической (преподавательской) деятельности, устанавливаются законом.

Отдельные учёные утверждают, что из содержания части (2) ст. 296 ТК РМ следует, что к педагогической деятельности не допускаются три группы лиц, а именно:

- лишенные права заниматься этой деятельностью решением судебной инстанции,
- не в состоянии заниматься этой деятельностью на основании медицинского заключения,
- имеющие судимость за определенные преступления.[7, с.322]

Следует учитывать, что отказ к допущению к педагогической деятельности на основании решения судебной инстанции будет правомерным только в том случае, если отказ основан на постановлении судебной инстанции, вступившем в законную силу.

Часть (2) ст. 296 ТК РМ запрещает допускать к педагогической (преподавательской) деятельности лиц, имеющих судимость за определенные преступления. При этом Перечень преступлений, при наличии которых лица не допускаются к преподавательской деятельности, устанавливается законом.

Однако, как отмечают наши учёные, «до настоящего времени такие перечни законом не утверждены (не приняты), в связи с чем в настоящее время отсутствует необходимая правовая база для недопущения к педагогической (преподавательской) деятельности на основании определенных противопоказаний, указанных в медицинском заключении претендента, либо по причине наличия у него судимость за те или иные преступления. [8, с.323]

К сожалению, законами не предусмотрено, какие именно преступления являются основанием для недопущения физических лиц к педагогической деятельности.

Статья 331 Трудового кодекса Российской Федерации, принятого Государственной думой 21.12.2001 года, одобренного Советом Федерации 26.12.2001 года и подписанной президентом Российской Федерации 30.12.2001 года, содержит перечень умышленных преступлений, судимость за которые препятствует педагогической деятельности. [9, с. 563]

Предложение. Полагаем, что ст. 296 ТК РМ следует дополнить частью (2^1), в соответствии с которой отказ в допуске к педагогической (преподавательской) деятельности может быть обжалован в порядке, предусмотренном законом РМ «Об административном суде» № 793-XIV от 10.02.2000 года.[10]

Порядок заключения индивидуальных трудовых договоров с научными и педагогическими работниками высших учебных заведений установлен ст. 297 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 297 ТК РМ замещение всех должностей научных и педагогических работников в высшем учебном заведении производится на основании индивидуального трудового договора, заключаемого на определенный срок по результатам конкурса. Положение о порядке замещения указанных должностей утверждается Правительством.

Положение о замещении педагогических должностей в высших учебных заведениях, утвержденное постановлением Правительства РМ № 854 от 21.09.2010 года, регулирует порядок проведения конкурса.

В соответствии с пунктом 2 Положения о замещении педагогических должностей в высших учебных заведениях, утвержденном постановлением Правительства РМ № 854

от 21.09.2010 года, педагогическими должностями в высшем образовании (в дальнейшем – педагогические должности) являются:

a) на кафедрах: университетский ассистент, университетский преподаватель, университетский старший преподаватель, университетский конференциар, университетский профессор;

b) в общежитиях для студентов: социальный педагог.

Согласно пункту 3 этого Положения педагогические должности (за исключением университетского ассистента) один раз в 5 лет объявляются вакантными и замещаются на конкурсной основе. Конкурс действителен только для соответствующего высшего учебного заведения.

Согласно пункту 4 этого Положения не могут считаться вакантными и не могут быть вынесены на конкурс педагогические должности, занятые лицами, которые находятся в декретном, творческом отпуске, в отпуске для завершения докторской диссертации, занимаются разработкой по заказу Министерства просвещения или по заказу министерств, в подчинении которых находятся высшие учебные заведения, учебников, методических работ, монографий, или другими лицами (пользователями различных типов социальных отпусков) в соответствии с действующим законодательством.

Порядок избрания ректора высшего учебного заведения установлен Типовым положением о порядке избрания ректора высшего учебного заведения, утвержденным приказом Министерства просвещения № 09 от 14.01.2015 года.

Согласно части (2) ст. 297 ТК РМ должности декана факультета и заведующего кафедрой высшего учебного заведения являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности определяется уставом соответствующего учебного заведения.

Индивидуальные трудовые договоры с педагогическими работниками заключаются в соответствии со ст. 56-65 ТК РМ с учётом особенностей, установленных ст. 296 и 297 ТК РМ.

Согласно ст. 45 ТК РМ индивидуальный трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, на основании которого работник обязуется выполнять работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, на которую он назначен, с соблюдением правил внутреннего распорядка предприятия, а работодатель обязуется обеспечить работнику условия труда, предусмотренные настоящим кодексом, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать ему заработную плату.

Образец индивидуального трудового договора утвержден Коллективным соглашением (национальный уровень) № 4 от 25.07.2005 года «Об образце индивидуального трудового договора.[11]

Оформление приёма на работу педагогических работников производится в соответствии со ст. 65 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 65 ТК РМ на основании согласованного и подписанного сторонами индивидуального трудового договора работодатель издает приказ (распоряжение, решение, постановление) о приеме на работу.

Согласно части (2) ст. 65 ТК РМ приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя о приеме на работу доводится до сведения работника под расписку в срок до трех рабочих дней со дня подписания сторонами индивидуального трудового договора. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему в течение трех рабочих дней копию приказа (распоряжения, решения, постановления), заверенную в установленном порядке.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников установлена ст. 298 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 298 ТК РМ для педагогических работников учебных заведений и организаций в области науки и инноваций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не превышающая 35 часов в неделю (часть (3) ст. 96). Согласно части (2) ст. 298 ТК РМ конкретная продолжительность рабочего времени для педагогических работников учебных заведений и организаций в области науки и инноваций в зависимости от должности и/или специальности и с учетом специфики выполняемой ими работы устанавливается Правительством.

Оплата труда педагогических работников осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РМ № 1254 от 15.11.2004 года «Об оплате труда отдельных категорий работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени».[12]

Согласно пункту 2 постановления Правительства РМ № 1254 от 15.11.2004 года Сокращенная недельная продолжительность рабочего времени составляет:

для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 24 часа;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 35 часов;

для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, включенных в перечень, утвержденный Правительством, - 35 часов;

для инвалидов I и II группы - 30 часов;

для педагогических кадров - от 18 до 35 часов;

для медицинского персонала - от 30 до 35 часов;

для работников, которые совмещают работу с учебой в учреждениях высшего и среднего специального образования – 35 часов.

Педагогические работники имеют право на ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска.

Согласно части (1) ст. 299 ТК РМ педагогическим работникам учебных заведений предоставляется ежегодно по окончании учебного года оплачиваемый отпуск продолжительностью:

a) 62 календарных дня – для педагогических работников высших учебных заведений, колледжей, лицеев, гимназий, общеобразовательных школ всех видов;

b) 42 календарных дня – для педагогических работников дошкольных учреждений всех видов;

c) 28 календарных дней – для педагогических работников внешкольных учреждений, детских спортивных школ.

Согласно части (2) ст. 299 ТК РМ научным работникам учебных заведений всех уровней предоставляет-

ся ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 62 календарных дня.

Согласно части (3) ст. 299 ТК РМ научным работникам организаций в области науки и инноваций независимо от вида собственности и организационно-правовой формы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

a) 42 календарных дня – для научных работников, имеющих ученую степень доктора-хабилитат;

b) 36 календарных дней – для научных работников, имеющих ученую степень доктора;

c) 30 календарных дней – для научных работников без ученой степени.

Согласно части (4) ст. 299 ТК РМ педагогико-вспомогательным работникам и административному персоналу системы образования, области науки и инноваций предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Все вышеуказанные отпуска предоставляются в порядке, предусмотренном ст. 114-118 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 115 ТК РМ оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечении шести месяцев его непрерывной работы на предприятии.

Согласно части (2) ст. 115 ТК РМ до истечения шести месяцев работы на предприятии оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по письменному заявлению следующим категориям работников:

a) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

b) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

c) другим работникам в соответствии с действующим законодательством.

Согласно части (4) ст. 115 ТК РМ отпуск за последующие годы работы может предоставляться по письменному заявлению работника в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

График ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии со ст. 116 ТК РМ составляется на следующий год работодателем по согласованию с представителями работников не менее чем за две недели до наступления каждого календарного года и является обязательным как для работника, так и для работодателя.

Согласно части (6) ст. 115 ТК РМ предоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя.

Согласно части (1) ст. 117 ТК РМ за период ежегодного оплачиваемого отпуска работнику причитается отпускное пособие, размер которого не может быть меньше среднемесячной заработной платы за соответствующий период.

Согласно части (2) ст. 117 ТК РМ порядок исчисления отпускного пособия устанавливается Правительством.

Средний заработок для выплаты отпускного пособия определяется в соответствии с постановлением Правительства РМ № 426 от 26.04.2004 года «Об утверждении Порядка исчисления средней заработной платы». [13]

В соответствии с пунктом 2 Порядка исчисления средней заработной платы средняя заработная плата, установленная в соответствии с настоящим порядком исчисления, применяется при:

выплате выходного пособия;

выплате среднемесячной заработной платы, сохраненной на период поиска работы;

оплате отпускного пособия;

выплате компенсации за неиспользованные очередной отпуск и учебные отпуска;

оплате за время выполнения государственных и общественных обязанностей;

оплате за нерабочие праздничные дни, при переводах и перерывах в работе, предусмотренных законодательством;

возмещении убытков за время вынужденного прогула незаконно переведенному или уволенному работнику; оплата среднемесячной заработной платы за время служебной командировки или откомандирования на другое место работы;

оплате за время прохождения курсов профессиональной подготовки;

выплате средней заработной платы в период прохождения обязательного медицинского осмотра;

выплате средней заработной платы постоянно работающим членам Центральной избирательной комиссии за период освобождения их от обязанностей по основному месту работы;

в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективными соглашениями и договорами и индивидуальными трудовыми договорами, когда работникам гарантируется средняя заработная плата.

оплата пособия по безработице.

Педагогические работники и работники организаций в области науки и инноваций имеют право на длительный отпуск, предусмотренный ст. 300 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 300 ТК РМ педагогическим работникам учебных заведений не реже чем через каждые 10 лет педагогической работы предоставляется отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, в том числе касающихся оплаты, определяемых учредителем и/или уставом соответствующего учебного заведения.

Согласно части (2) ст. 300 ТК РМ научным работникам организаций в области науки и инноваций в порядке и на условиях, предусмотренных уставами соответствующих организаций, предоставляется:

a) оплачиваемый отпуск сроком до шести месяцев не реже чем через каждые 10 лет научной деятельности для завершения научных работ и исследований, включенных в исследовательские программы организаций в области науки и инноваций, с согласия научного совета организации;

b) однократно оплачиваемый отпуск сроком до одного года для написания диссертации на соискание ученой степени доктора-хабилитат с согласия научного совета организации.

Компенсация за неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска выплачивается в соответствии со ст. 119 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 119 ТК РМ в случае приостановления действия (пункты e) и m) статьи 76, пункты d) и e) статьи 77, пункты a) и d) части (1) статьи 78) или прекращения ин-

дивидуального трудового договора работник имеет право на компенсацию за все неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска.

Согласно части (2) ст. 119 ТК РМ работник может использовать по его письменному заявлению ежегодный оплачиваемый отпуск за один год с последующим приостановлением действия или прекращением индивидуального трудового договора и получить компенсацию за остальные неиспользованные отпуска.

Порядок исчисления размера компенсации за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск установлен Правилами об очередных и дополнительных отпусках, утвержденными постановлением Народного комиссариата труда СССР 30.04.1930 года № 169 по согласованию с ВЦСПС.[14, с.15]

Вывод. Данные правила явно устарели и, по нашему мнению, следует дополнить ТК РМ статьей 119^1, согласно которой размер компенсации за неиспользованные ежегодные отпуска должен определяться в зависимости от количества рабочих дней, проработанных работником в период, за который ему не было начислено отпускное пособие.

В соответствии с частью (4) ст. 148 ТК РМ при освобождении работника до истечения того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, работодатель может удержать из его заработной платы сумму, выплаченную за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник прекратил или приостановил свою деятельность по основаниям, указанным в пункте e) статьи 76, пункте d) части (1) статьи 78, пунктах a) и i) статьи 82, пунктах b) – e) и u) части (1) статьи 86, в случае ухода на пенсию или зачисления в учебное заведение согласно части (2) статьи 85, а также в иных случаях, предусмотренных коллективным или индивидуальным трудовым договором либо по письменному соглашению сторон.

На практике нередко возникает вопрос, имеет ли право работодатель взыскать с работника в судебном порядке сумму, выплаченную работнику за неотработанные дни отпуска, если при прекращении индивидуального трудового договора работодатель не смог удержать эту сумму из заработной платы работника в связи с отсутствием причитающихся работнику денежных сумм, либо в связи с их недостаточностью.

Предложение. По нашему мнению, следует дополнить ст. 148 ТК РМ частью (4^1), согласно которой взыскание сумм за неотработанные дни ежегодного оплачиваемого отпуска в судебном порядке не допускается.

Работник, получивший ежегодный оплачиваемый отпуск авансом, не совершил каких-либо неправомерных действий. Поэтому с него не следует взыскивать в судебном порядке за неотработанные дни ежегодного оплачиваемого отпуска.

Индивидуальные трудовые договоры с педагогическими работниками могут быть прекращены как по общим основаниям, предусмотренным ст. 81-83, 85, 86 ТК РМ, так и по дополнительным основаниям, предусмотренным ст. 301 ТК РМ.

При увольнении педагогических работников по некоторым общим основаниям, предусмотренным частью (1) ст. 86 ТК РМ, должны быть соблюдены требования ст. 87 и 88 ТК РМ, при увольнении за нарушения трудовой дисциплины должны быть соблюдены требования ст. 206-211 ТК РМ.

Кроме этого, педагогические работники могут быть уволены также по основаниям, предусмотренным ст. 301 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 301 ТК РМ помимо общих оснований, предусмотренных настоящим кодексом, индивидуальный трудовой договор, заключенный с педагогическим работником, может быть прекращен также по следующим основаниям:

a) неоднократное в течение одного года грубое нарушение устава учебного заведения (пункт l) части (1) ст. 86);

b) применение, в том числе однократное, к воспитанникам физического или психического насилия (пункт n) части (1) ст. 86),

c) назначение пенсии по возрасту.

Данная норма предусматривает 3 самостоятельных основания прекращения индивидуальных трудовых договоров с педагогическими работниками.

В соответствии с пунктом d) части (1) ст. 206 и пунктами l) и n) части (1) ст. 86 ТК РМ увольнение, предусмотренное пунктами a) и b) части (1) ст. 301 ТК РМ, является дисциплинарным взысканием и должно производиться с соблюдением правил применения дисциплинарных взысканий, установленных ст. 206-210 ТК РМ.

Согласно части (4) ст. 206 ТК РМ за один и тот же дисциплинарный проступок не может быть применено более одного дисциплинарного взыскания.

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

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.

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

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 208-210 ТК РМ.

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. 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.

Увольнение по пунктам a) и b) части (1) ст. 301 ТК РМ должно быть произведено до истечения сроков, установленных частями (1) и (2) ст. 209 ТК РМ.

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 дисциплинарного проступка отдельные учёные считают день составления на имя руководителя предприятия докладной записки о совершении работником дисциплинарного проступка.[15, с.253]

Нахождение работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, медицинском или учебном отпуске продлевает одномесячный срок, установленный частью (1) ст. 209 ТК РМ, а точнее время нахождения работника в вышеуказанных отпусках не включается в одномесячный срок, установленный частью 91) ст. 209 ТК РМ.

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.

Предложение. По нашему мнению, установленный частью (2) ст. 209 ТК РМ 2-летний срок следует уменьшить до одного года.

При этом следует учесть, что ст. 30 Кодекса Республики Молдова о правонарушениях (далее – КоП РМ) № 218-XVI от 24.10.2008 года установлены 12-месячный и 18-месячный сроки давности применения наказаний за правонарушение. [16]

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

a) фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания;

b) срок обжалования взыскания;

c) орган, в который можно обжаловать взыскание.

Согласно части (2) ст. 210 ТК РМ приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя, за исключением дисциплинарного взыскания в виде увольнения согласно пункту d) части (1) ст. 206, которое применяется с соблюдением части (3) ст. 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.

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.

Пункт c) части (1) ст. 301 ТК РМ позволяет уволить педагогического работника, которому назначена пенсия по возрасту.

Конституционный суд РМ постановлением № 5 от 23 апреля 2013 года «О контроле конституционности ст. 301 ч. (1) п. c) Трудового кодекса Республики Молдова № 154-XV от 28.03.2003 года».[17]

В то же время Парламент имеет право отменить пункт c) части (1) ст. 301 ТК РМ, учитывая невысокие заработные платы и пенсии педагогических работников.

Вывод. По нашему мнению, пункт c) части (1) ст. 301 ТК РМ, который даёт работодателю право увольнять педагогического работника, которому назначена пенсия по возрасту, не вполне соответствует принципам гуманизма и справедливости и поэтому должен быть отменен.

Согласно части (2) ст. 301 ТК РМ, помимо общих оснований, предусмотренных ТК РМ, индивидуальный трудовой договор, заключенный с работником организации в области науки и инноваций, может быть прекращен по следующим дополнительным основаниям:

a) непрохождение по конкурсу на замещение научной и руководящей должности, предусмотренной уставом соответствующей организации;

b) неаттестация научных исследователей, работников вспомогательных предприятий, учреждений и организаций по обслуживанию и управлению научной деятельностью в соответствии с уставом соответствующей организации.

Педагогический работник имеет право обжаловать прекращение индивидуального трудового договора в суд первой инстанции в соответствии со ст. 348-355 ТК РМ и Гражданским процессуальным кодексом Республики Молдова (далее – ГПК РМ) № 225-XV от 30.05.2003 года.[18]

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).

Статья 353 ТК РМ освобождает работников – истцов по искам, вытекающим из отношений, предусмотренных ст. 348 ТК РМ, от уплаты государственной пошлины и от уплаты расходов, связанных с рассмотрением дела.

Согласно ст. 90 ГПК РМ к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся:

a) суммы, подлежащие выплате свидетелям, переводчику, экспертам и специалистам;

b) расходы по производству осмотра на месте;

c) расходы по извещению и вызову сторон в суд;

d) расходы по проезду и проживанию, понесенные сторонами и дру-

гими участниками процесса в связи с явкой в судебную инстанцию;

e) расходы по оплате услуг переводчика, понесенные иностранными гражданами и лицами без гражданства, если международными договорами, одной из сторон которых является Республика Молдова, не предусмотрено иное;

f) расходы по розыску ответчика;

g) расходы по производству экспертизы;

h) расходы по исполнению судебных актов;

i) расходы по предоставлению юридической помощи;

j) расходы по объявлению несостоятельности;

k) возмещения за потерю рабочего времени;

l) прочие необходимые расходы, понесенные судебной инстанцией и участниками процесса.

ГПК РМ не освобождает работников от уплаты издержек, связанных с рассмотрением дела, что противоречит ст. 353 ТК РМ.

Вывод. Данное противоречие подлежит разрешению в соответствии с частью (3) ст. 6 закона РМ «О законодательных актах» № 780-XV от 27.12.2001 года.

Согласно части (3) ст. 6 закона РМ «О законодательных актах» в случае противоречия между нормой общего законодательного акта и нормой специального законодательного акта, имеющих равную юридическую силу, применяется норма специального законодательного акта.

Предложение. По нашему мнению, следовало бы дополнить ГПК РМ ст. 90^1, освобождающей работников- истцов от уплаты издержек, связанных с рассмотрением дела.

Согласно пункту a) части (1) ст. 355 ТК РМ заявление о разрешении индивидуального трудового спора о восстановлении на работе подаётся в судебную инстанцию в течение 3 месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

При рассмотрении споров о восстановлении на работе суды обязаны соблюдать требования ст. 89 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 89 ТК РМ работник, незаконно переведенный на другую работу или незаконно освобожденный от работы, может быть восстановлен на работе посредством прямых переговоров с работодателем, а в случае спора – решением судебной инстанции. 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.

Заявления о восстановлении на работе и о взыскании материального и морального ущерба, причиненного незаконным прекращением индивидуальных трудовых договоров, рассматриваются судами первой инстанции в порядке, установленном ст. 183-254 ГПК РМ.

Согласно части (1) ст. 236 ГПК РМ после завершения судебных прений состав суда удаляется для совещания. В сложных случаях судебная инстанция протокольным определением назначает отложение совещания не более чем на 15 дней, известив участников процесса о месте, дате и времени оглашения резолютивной части решения. В результате совещания председательствующий в судебном заседании или один из судей оглашает резолютивную часть решения и разъясняет участникам процесса порядок и срок обжалования решения. Резолютивная часть решения должна быть подписана всеми судьями, входящими в состав суда, и приобщена к делу.

Согласно части (5) ст. 236 ГПК РМ судебная инстанция составляет решение в целом, если:

a) участники процесса прямо потребовали этого в 30-дневный срок со дня оглашения резолютивной части решения. По истечении 30 дней пропущенный срок не может быть восстановлен;

b) участники процесса в 30-дневный срок со дня оглашения резолютивной части решения подали апелляционное заявление;

c) судебное решение подлежит признанию и исполнению на территории другого государства.

Вывод. По нашему мнению, ст. 236 ГПК РМ следует изменить, т.к. она противоречит ст. 239 ГПК РМ, согласно которой решение судебной инстанции должно быть законным и обоснованным. Судебная инстанция основывает решение лишь на обстоятельствах, которые непосредственно выяснены ею, и доказательствах, которые были исследованы в судебном заседании.

Следует изменить ст. 236 Гражданского кодекса Республики Молдова (далее – ГК РМ) № 1107-XV от 06.06.2002 года, обязав суды первой инстанции выносить мотивированные решения, соответствующие требованиям ст. 241 ГПК РМ.

Вынесение судами немотивированных решений создаёт условия, способствующие нарушениям прав участников гражданского процесса.

Решение суда первой инстанции может быть обжаловано в апелляционном порядке в соответствии со ст. 357, 358, 360-390 ГПК РМ через суд первой инстанции, решение которого обжалуется. Апелляционные жалобы рассматриваются соответствующими апелляционными палатами.

Согласно части (1) ст. 362 ГПК РМ срок подачи апелляционной жалобы составляет 30 дней со дня оглашения резолютивной части решения, если законом не предусмотрено иное.

Предложение. По нашему мнению, часть (1) ст. 362 ГПК РМ следует изменить, предусмотрев, что срок подачи апелляционной жалобы составляет 30 дней со дня получения резолютивной части решения суда первой инстанции.

Согласно части (1) ст. 365 ГПК РМ апелляционное заявление должно содержать:

a) наименование судебной инстанции, которой адресуется апелляционная жалоба;

b) имя или наименование, место жительства или место нахождения апеллянта, его процессуальное положение в деле;

c) обжалуемое решение, наименование судебной инстанции, вынесшей обжалуемое решение, состав суда, дату вынесения решения;

d) фактические и правовые основания апелляционной жалобы;

e) доказательства, обосновывающие апелляционную жалобу;

f) ходатайство апеллянта;

g) имена и место жительства свидетелей - в случае требования о их вызове в апелляционную инстанцию;

h) перечень прилагаемых к заявлению документов.

Согласно части (1^1)) ст. 365 ГПК РМ элементы апелляционного заявления, предусмотренные пунктами d), e) и h) части (1), могут содержаться в дополнительном апелляционном заявлении, поданном после даты составления решения в целом.

После получения мотивированного решения суда первой инстанции лицо, подавшее апелляционную жалобу, должно подать дополнительную апелляционную жалобу, содержание которой должно соответствовать требованиям d), e) и h) части (1) ст. 365 ГПК РМ.

В противном случае апелляционная жалоба будет в соответствии со ст. 368 ГПК РМ оставлена без движения.

Согласно части (1) ст. 368 ГПК РМ если апелляционное заявление не соответствует требованиям, предусмотренным ст. 364 и 365, а также в случае его подачи без уплаты государственной пошлины апелляционная инстанция без извещения участников процесса выносит определение, которым оставляет заявление без движения и предоставляет апеллянту срок для устранения недостатков.

Апелляционные жалобы рассматриваются в соответствии со ст. 370-390, 393-396 ГПК РМ.

Кассационное обжалование определений апелляционных палат регулируется ст. 429-445 ГПК РМ.

Согласно части (1) ст. 434 ГПК РМ кассационная жалоба подается в двухмесячный срок со дня сообщения решения или определения в целом.

Согласно ст. 433 ГПК РМ кассационное заявление считается недопустимым в случае, если:

a) кассационная жалоба не соответствует основаниям, предусмотренным частями (2), (3) и (4) ст. 432;

b) кассационное заявление подано по истечении срока, предусмотренного ст. 434;

c) кассационное заявление подано неуправомоченным лицом;

d) кассационная жалоба подана повторно после ее рассмотрения.

Согласно части (1) ст. 440 ГПК РМ в случае установления наличия одного из оснований, предусмотренных ст. 433, состав из трех судей мотивированным определением, вступившим в законную силу, единогласно принимает решение о недопустимости кассационной жалобы. Определение выносится согласно положениям ст. 270 и не содержит никаких ссылок на существо кассационной жалобы.

Предложение. По нашему мнению, ст. 433 и части (1) и (1^1) ст. 440 ГПК РМ следует отменить, обязав Высшую судебную палату РМ рассматривать все кассационные жалобы по существу, кроме кассационных жалоб, поданных с пропуском срока.

Согласно ст. 444 ГПК РМ кассационная жалоба рассматривается без извещения участников процесса. Состав из пяти судей принимает решение о целесообразности вызова участников или их представителей для того, чтобы они высказались по вопросам законности, затронутым в кассационном заявлении.

По нашему мнению, ст. 444 ГПК РМ следует изменить, обязав Высшую судебную палату РМ рассматривать кассационные жалобы с участием участников процесса.

Литература

1. Официальный монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003 г.
2. Официальный монитор РМ № 319-324 от 24.10.2014 г.
3. Официальный монитор РМ № 125-129 от 30.07.2004 г.
4. Официальный монитор РМ № 182-189 от 28.09.2010 г.
5. Официальный монитор РМ № 339-45 от 20.02.2015 г.
6. Официальный монитор РМ № 36-38 от 14.03.2002 г.
7. Капша Т., Сосна Б., Захария С., Трудовое право Молдовы. Учебно-практическое пособие, Германия, 2016, стр. 322
8. Капша Т., Сосна Б., Захария С., Трудовое право Молдовы. Учебно-практическое пособие, Германия, 2016, стр. 323
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный), под ред. Шевченко О.А., Москва, 2016, стр. 563
10. Официальный монитор РМ. Специальный выпуск от 03.10.2006 г.
11. Официальный монитор РМ, № 101-103, 2005 г., ст. 827
12. Официальный монитор РМ № 208-211 от 19.11.2004 г.
13. Официальный монитор РМ № 73-76 от 07.05.2004 г.
14. «Кадры и заработная плата», 2011 г., № 5, стр. 15
15. Капша Т., Сосна Б., Захария С., Трудовое право Молдовы. Учебно-практическое пособие, Германия, 2016, стр. 253
16. Официальный монитор РМ № 3-6 от 16.01.2009 г.
17. Официальный монитор РМ № 110-113, 2013 г., ст. 10
18. Официальный монитор РМ № 130-134 от 21.06.2013 г.

Б. СОСНА,
доктор права, и.о. профессора Европейского университета Молдовы, ведущий научный сотрудник ИЮПИ АНМ, sosnaboris@mail.ru, +(373)79422103
Д. ЖОСАН,
докторант, преподаватель юридического факультета МГУ, jurist.crdm@gmail.com, +(373)79505272

B. SOSNA,
Doctor of Law, Acting. Professor of the European University of Moldova, Leading Researcher of the IUPI of the ASM, sosnaboris@mail.ru, +(373)79422103
D. ZHOSAN,
doctoral student, lecturer at the Faculty of Law of Moscow State University, jurist.crdm@gmail.com, +(373)79505272