CZU 349.22

ПРЕКРАЩЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН

А. СОСНА,
доктор права, преподаватель юридического факультета Молдавского Госуниверситета.

Автор анализирует основания прекращения индивидуального трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (работодателя и работника), и обращает внимание на противоречивые нормы и пробелы, которые следует устранить законодателю.

Ключевые слова: *индивидуальный трудовой договор, работодатель, работник, прекращение индивидуального трудового договора, исковое заявление.*

Author analyses the grounds of stopping of individual labour contract on circumstances not depending on will of parties (employer and worker), and pays attention to contradictory norms and blanks that it is necessary to remove to the legislator.

Keywords: *individual labour contract, employer, worker, stopping of individual labour contract, point of claim.*

Autorul analizează motivele încetării contractului individual de muncă în circumstanţele ce nu ţin de voinţa părţilor (angajator şi angajat) şi atrage atenţia asupra normelor şi lacunelor contradictorii care ar trebui eliminate de către legiuitor.

Cuvinte cheie: *contract individual de muncă, angajator, angajat, încetarea contractului individual de muncă, cererea de chemare în judecată.*

Актуальность темы обусловлена не только её слабым освещением в нашей юридической литературе, но и проблемами в праве и несовершенством отдельных правовых норм, регулирующих прекращение индивидуального трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон этого договора.

Изложение основного материала. Согласно ст. 45 Трудового кодекса Республики Молдова (далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года 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. [1]

Согласно части (3) ст. 2 ТК РМ в случаях, когда судебная инстанция определяет, что гражданским договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

Согласно ст. 82 ТК РМ индивидуальный трудовой договор прекращается по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

a) смерть работника, признание его умершим или безвестно отсутствующим решением судебной инстанции;

b) смерть работодателя – физического лица, признание его умершим или безвестно отсутствующим решением судебной инстанции;

c) признание договора недействительным решением судебной инстанции – со дня вступления решения в законную силу, за исключением случаев, предусмотренных частью (3) ст. 84;

d) отзыв компетентными органами лицензии (разрешения) на осуществление деятельности предприятия, – со дня отзыва соответствующей лицензии (разрешения);

d^1) отзыв компетентными органами разрешения (лицензии), удостоверения, которые предоставляют работнику право работать по определенной профессии, специальности или выполнять определенную работу, – со дня отзыва соответствующего документа;

e) применение к работнику решением судебной инстанции уголовного наказания, исключающего возможность продолжения работы на предприятии, – со дня вступления в законную силу такого судебного решения;

f) истечение срока действия срочного индивидуального трудового договора – со дня, указанного в договоре, за исключением случая, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребова-

ла их прекращения, а также случая, предусмотренного частью (3) ст. 83;

g) завершение работы, предусмотренной индивидуальным трудовым договором, заключенным на время выполнения определенной работы;

h) завершение сезона в случае заключения индивидуального трудового договора для выполнения сезонных работ;

i) достижение возраста 65 лет руководителем государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом;

j) форс-мажорные обстоятельства, подтвержденные в установленном порядке, исключающие возможность продолжения трудовых отношений;

j^{1}) восстановление на работе по решению судебной инстанции лица, ранее выполнявшего эту работу, если перевод работника на другую работу согласно настоящему кодексу невозможен;

k) при наличии иных оснований, предусмотренных ст. 305 и 310.

Признание работника или работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим производится судебной инстанцией в соответствии со ст. 49 и 52 Гражданского кодекса Республики Молдова (далее – ГК РМ) № 1107-XV от 06.06.2002 года.[2]

Согласно части (1) ст. 49 ГК РМ физическое лицо может быть признано безвестно отсутствующим в случае его отсутствия в месте его жительства и истечения не менее одного года со дня получения последних сведений о месте его пребывания. Лицо признается безвестно отсутствующим судебной инстанцией по заявлению заинтересованного лица.

Согласно части (2) ст. 49 ГК РМ при невозможности установить день получения последних сведений об отсутствующем началом исчисления годичного срока считается первое число месяца, следующего за тем, в котором были получены последние сведения об отсутствующем, а при невозможности установить этот месяц – первое января следующего года.

Согласно части (1) ст. 52 ГК РМ лицо может быть объявлено решением судебной инстанции умершим, если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение трех лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, – в течение шести месяцев.

Согласно части (2) ст. 52 ГК РМ военнослужащий или иное лицо, пропавшие без вести в связи с военными действиями, могут быть объявлены умершими не ранее чем по истечении двух лет со дня окончания военных действий.

Согласно части (3) ст. 52 ГК РМ днем смерти лица, объявленного умершим, считается день вступления в законную силу судебного решения об объявлении его умершим. В случае объявления умершим лица, пропавшего без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, судебная инстанция может признать днем смерти день предполагаемой гибели.

Согласно части (1) ст. 297 Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова (далее – ГПК РМ) № 225-XV от 30.05.2003 года заявление о признании лица безвестно отсутствующим или об объявлении лица умершим согласно ст. 49 и 52 Гражданского кодекса подается в судебную инстанцию по последнему известному месту жительства лица, в отношении которого подано заявление о признании безвестно отсутствующим или объявлении умершим.[3]

Согласно части (2) ст. 297 ГПК РМ заявление о признании лица безвестно отсутствующим или об объявлении лица умершим, поданное до истечения срока, установленного ст. 49 и 52 Гражданского кодекса, возвращается заявителю без рассмотрения.

Заявление о признании лица безвестно отсутствующим или об объявлении его умершим должно соответствовать ст. 298 ГПК РМ, согласно которой в заявлении указывается, для какой цели необходимо заявителю признать лицо безвестно отсутствующим или объявить лицо умершим, а также излагаются обстоятельства, подтверждающие его безвестное отсутствие, либо обстоятельства, угрожавшие лицу смертью или дающие основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая. В отношении военнослужащих или иных лиц, пропавших без вести в связи с военными действиями, в заявлении указывается день окончания военных действий.

Это заявление рассматривается в порядке особого производства.

Согласно части (1) ст. 280 ГПК РМ дела особого производства рассматриваются судебной инстанцией в порядке искового производства, с изъятиями и дополнениями, установленными главами XXIII-XXXIV настоящего кодекса и другими законами..

Согласно части (2) ст. 280 ГПК РМ дела особого производства рассматриваются судебной инстанцией с участием заявителя, других заинтересованных лиц, а также органов публичной власти согласно ст. 74.

Согласно части (1) ст. 299

ГПК РМ при подготовке дела к судебному разбирательству судья выясняет, какие лица (родственники, друзья, бывшие сослуживцы), органы, организации (жилищно-эксплуатационные организации, органы полиции, военные учреждения, примэрии и др.) могут дать сведения о безвестно отсутствующем, и запрашивает от них необходимые сведения о нем.

Согласно части (2) ст. 299 ГПК РМ судья вправе вынести определение об опубликовании в местной газете за счет заявителя сообщения о возбуждении дела. В сообщении указываются наименование судебной инстанции, в которую подано заявление о признании лица безвестно отсутствующим или объявлении лица умершим, имя, дата и место рождения, последнее место жительства и место работы безвестно отсутствующего, имя или наименование заявителя и его место жительства или место нахождения, просьба к лицам, располагающим сведениями о месте пребывания безвестно отсутствующего, сообщить их судебной инстанции.

Согласно части (3) ст. 299 ГПК РМ судья может предложить органу опеки по месту нахождения имущества безвестно отсутствующего лица назначить управляющего его имуществом.

Часть (3) ст. 299 ГПК РМ даёт судебной инстанции право принять меры к защите имущества лица, признанного безвестно отсутствующим, в соответствии со ст. 50 ГК РМ.

Согласно части (1) ст. 50 ГК РМ при необходимости постоянного управления имуществом лица, признанного безвестно отсутствующим, судебная инстанция назначает управляющего, с которым орган опеки и попечительства заключает договор доверительного управления. По требованию заинтересованных лиц судебная инстанция может назначить управляющего и до истечения одного года со дня получения последних сведений о месте пребывания безвестно отсутствующего.

Согласно части (1) ст. 300 ГПК РМ решение судебной инстанции о признании лица безвестно отсутствующим является основанием для передачи его имущества (при необходимости постоянного управления им) лицу, с которым орган опеки и попечительства заключает договор доверительного управления.

Согласно части (2) ст. 300 ГПК РМ решение судебной инстанции, которым лицо объявлено умершим, является основанием для регистрации его смерти органом записи актов гражданского состояния.

Согласно части (1) ст. 301 ГПК РМ в случае явки или обнаружения места пребывания лица, признанного безвестно отсутствующим или объявленного умершим, судебная инстанция решением отменяет свое ранее вынесенное решение.

Согласно части (3) ст. 301 ГПК РМ отмена решения о признании лица безвестно отсутствующим или об объявлении лица умершим производится в том же деле, если дело хранится в архиве судебной инстанции.

Признание индивидуального трудового договора недействительным решением судебной инстанции согласно пункту c) ст. 82 ТК РМ является основанием для прекращения индивидуального трудового договора.

Недействительность индивидуального трудового договора может быть установлена решением судебной инстанции в соответствии со ст. 84 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 84 ТК РМ несоблюдение любого из установленных настоящим кодексом условий заключения индивидуального трудового договора влечет его недействительность.

Вывод. Из содержания части (1) ст. 84 ТК РМ непонятно, нарушение каких именно условий заключения индивидуального трудового договора является основанием для признания этого договора недействительным.

Условия заключения индивидуального трудового договора установлены ст. 46, 56, 57-66 ТК РМ.

Согласно части (3) ст. 84 ТК РМ недействительность индивидуального трудового договора может быть устранена выполнением соответствующих условий, предусмотренных настоящим кодексом.

Предложение. Пункт c) ст. 82 и ст. 84 ТК РМ практически не применяются, поэтому их следует отменить. Нарушение существенных условий заключения индивидуального трудового договора должно служить основанием его прекращения.

Вывод. Нет смысла обращаться в суд с иском о признании индивидуального трудового договора недействительным, а после вступления решения суда в законную силу прекращать индивидуальный трудовой договор.

Отзыв компетентными органами лицензии (разрешения) на осуществление деятельности предприятия является основанием для прекращения индивидуального трудового договора.

При этом следует учесть, что отзыв лицензии (разрешения) на осуществление деятельности предприятия может быть обжалован в соответствии с законом РМ «Об административном суде» № 793-XIV от 10.02.2000 года.[4]

Отзыв компетентными органами разрешения (лицензии) удостоверения, которое предоставляет работнику право работать по определенной профессии, специ-

альности или выполнять определенную работу также является основанием для прекращения индивидуального трудового договора, т.к. работник лишён прав выполнять обусловленную этим договором работу.

Вступивший в законную силу приговор суда, которым работник лишен права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью, обязывает работодателя прекратить индивидуальный трудовой договор.

Довольно часто применяемым основанием прекращения индивидуального трудового договора является истечение срока действия срочного индивидуального трудового договора.

Индивидуальные трудовые договоры заключаются, как правило, на неопределенный срок.

Согласно части (3) ст. 54 ТК РМ если в индивидуальном трудовом договоре не указан срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Согласно части (4) ст. 54 ТК РМ запрещается заключение срочных индивидуальных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается индивидуальный трудовой договор на неопределенный срок.

Согласно части (5) ст. 54 ТК РМ индивидуальный трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии законных к тому оснований, установленных Государственной инспекцией труда, считается заключенным на неопределенный срок.

Согласно части (1) ст. 55 ТК РМ индивидуальный трудовой договор может быть заключен на определенный срок в соответствии с частью (2) ст. 54 в следующих случаях:

a) на период временного отсутствия работника, действие индивидуального договора которого приостановлено (за исключением случаев его участия в забастовке), либо на период нахождения его в одном из отпусков, предусмотренных ст.112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 и 300, или на период его отсутствия по другим причинам;

b) на время выполнения временных работ продолжительностью до двух месяцев;

b^1) на время выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода года;

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

c^1) с иностранными гражданами, которые трудоустраиваются на территории Республики Молдова;

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

e) с лицами, обучающимися по дневной форме обучения;

f) с лицами, вышедшими согласно действующему законодательству на пенсию по возрасту или пенсию за выслугу лет (либо приобретшими право на такую пенсию) и нетрудоустроенными, – на срок до двух лет. Данный срок может быть продлен сторонами с учетом требований части (2) ст. 54, части (1) и пункта a) части (2) ст. 68;

g) с научными работниками учреждений, занимающихся научными исследованиями и разработками, педагогическими работниками и ректорами высших учебных заведений, а также с руководителями учебных заведений дошкольного, начального, общего среднего, специального внешкольного, художественного, спортивного, среднего профессионального, среднего специального образования – по результатам конкурса, проведенного в соответствии с действующим законодательством;

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

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

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

k) на время выполнения определенной работы;

k^1) на период реализации инвестиционного проекта или программы технической и финансовой помощи;

k^2) для выполнения работ, связанных с увеличением объема производства или оказываемых услуг, временный характер которых (до одного года) может быть обоснован работодателем;

k^3) с лицами, поступающими на работу на предприятия, созданные на определенный период;

l) с творческими работниками из области искусства и культуры;

m) с работниками религиозных объединений; а также

n) в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Предложение. Считаем, что пункт f) части (1) ст. 55 ТК РМ, позволяющий заключать срочные трудовые договоры с лицами, вышедшими на пенсию по возрасту или за выслугу лет, либо приобретшими право на такую пенсию, должен быть отменен как дискриминационный, противоречащий ст. 5, 8, 9, 10 ТК РМ, другим законам и междуна-

родным договорам (Конвенциям).

Статья 55[1] ТК РМ предусматривает гарантии работникам, принятым на работу на определенный срок.

Согласно части (1) ст. 55[1] ТК РМ не допускается менее благоприятное обращение с работниками, принятыми на работу на определенный срок, по сравнению с постоянными работниками, выполняющими равноценную работу на том же предприятии, если такое обращение основывается исключительно на продолжительности трудовых отношений и не имеет объективного обоснования.

Согласно части (2) ст. 55[1] ТК РМ запрет, предусмотренный частью (1), применяется по меньшей мере к:

a) трудовому стажу, необходимому для замещения определенных должностей;

b) возможностям обучения;

c) возможности занять постоянную должность на предприятии.

Согласно части (3) ст. 55[1] ТК РМ в целях обеспечения равного доступа к рабочим местам установленный для замещения определенной должности трудовой стаж должен быть одинаковым для работников, принятых на работу как на неопределенный, так и на определенный срок.

Согласно части (4) ст. 55[1] ТК РМ для повышения профессиональных навыков, карьерного роста и профессиональной мобильности работников, принятых на работу на определенный срок, работодатель должен содействовать их доступу к адекватным возможностям профессиональной подготовки в соответствии с положениями настоящего кодекса (раздел VIII).

Согласно части (5) ст. 55[1] ТК РМ работодатель обязан проинформировать работников, принятых на работу на определенный срок, о вакантных должностях, появившихся на предприятии, в течение пяти рабочих дней со дня их появления, с тем чтобы обеспечить указанным работникам доступ к постоянным должностям на равных с остальными работниками условиях. Информация о вакантных должностях должна доводиться до сведения работников, а также их представителей на уровне предприятия посредством публичного объявления, размещенного на общедоступном информационном стенде в местонахождении предприятия (включая его филиалы или представительства), а также, по обстоятельствам, на его вебстранице.

Согласно части (1) ст. 83 ТК РМ в случае прекращения срочного индивидуального трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть извещен об этом работодателем в письменной форме не менее чем за 10 рабочих дней.

Согласно части (3) ст. 83 ТК РМ срочный индивидуальный трудовой договор, заключенный на время исполнения трудовых обязанностей работника, действие индивидуального трудового договора которого приостановлено или который находится в соответствующем отпуске, (пункт a) ст.55), прекращается в день возвращения этого работника на работу.

Согласно части (4) ст. 83 ТК РМ если по истечении действия срочного индивидуального трудового договора ни одна из сторон не потребовала его прекращения и трудовые отношения фактически продолжаются, договор считается продленным на неопределенный срок.

Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен и в случае форс-мажорных обстоятельств, подтвержденных в установленном порядке.

Восстановление на работе по решению судебной инстанции лица, ранее выполнявшего эту работу, если перевод работника на другую работу согласно трудовому кодексу невозможен, обязывает работодателя прекратить индивидуальный трудовой договор.

Согласно части (2) ст. 256 ГПК РМ немедленному исполнению подлежит судебное решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника.

Работодатель обязан исполнить немедленно решение суда первой инстанции о восстановлении работника на работе, а также может обжаловать решение в апелляционном порядке.

В случае неисполнения решения суда применяется административная ответственность, установленная ст. 318 Кодекса Республики Молдова о правонарушениях (далее – КоП РМ) № 218-XVI от 24.10.2008 года.[5]

Как уже было сказано выше, решение суда первой инстанции о восстановлении на работе работодатель, исполнивший решение суда, вправе обжаловать в апелляционном порядке в соответствующую апелляционную палату. Определение апелляционной палаты работодатель может обжаловать в кассационном порядке в Высшую судебную палату РМ.

В случае, если решение суда о восстановлении работника на работе и взыскании материального и морального ущерба будет отменено вышестоящей судебной инстанцией с вынесением нового решения об отказе в иске о восстановлении на работе и взыскании материального и морального ущерба, то после вступления решения суда об отказе в иске в законную силу работодатель имеет право требовать поворот исполнения.

Согласно части (1) ст. 157 Ис-

полнительного кодекса Республики Молдова (далее – ИК РМ) № 443-XV от 24.12.2004 года (в редакции закона РМ № 143 от 02.07.2010 года) в случае отмены решения, приведенного в исполнение, и вынесения после нового рассмотрения дела решения об отклонении иска полностью или частично либо определения о прекращении производства или об оставлении заявления без рассмотрения судебная инстанция по своей инициативе выносит решение о возврате ответчику (должнику) за счет истца (взыскателя) всего того, что было взыскано по отмененному решению, а также исполнительных расходов. [6]

В соответствии со ст. 157-160 ИК РМ работодатель имеет право на поворот исполнения, т.е. на взыскание денежных средств, которые работник, восстановленный на работе, получил от работодателя на основании впоследствии отмененных судебных решений (определений).

По нашему мнению, срок давности на предъявление иска о повороте исполнения продолжительностью 1 год установлен частью (4) ст. 344 ТК РМ.

В данном случае не должен применяться трехлетний срок исковой давности, установленный частью (1) ст. 267 ГК РМ, т.к. трудовые отношения регулируются специальным законом, т.е. ТК РМ.

Согласно части (3) ст. 5 закона РМ «О нормативных актах» № 100 от 22.12.2017 года в случае противоречия между нормой специального и общего нормативного акта применяется норма специального нормативного акта.[7]

Неурегулированным остается вопрос имеет ли право работодатель уволить восстановленного на работе работника после вступления в законную силу решения суда об отказе в иске о восстановлении на работе и, если работодатель имеет право уволить работника, то на каком основании.

ТК РМ, к сожалению, не даёт ответа на эти вопросы.

Этот существенный пробел должен восполнить законодатель, используя научно-практический опыт Российской Федерации.

Статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации, принятого Государственной Думой 21 декабря 2001 года и одобренного Советом Федерации 26 декабря 2001 года, содержит такое основание прекращения трудового договора как отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения Государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (пункт 11 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации.[8]

Предложение. Следует дополнить ст. 82 ТК РМ пунктом j^2) отмена решения суда о восстановлении на работе с вынесением вступившего в законную силу нового решения об отказе в иске.

Прекращение индивидуальных трудовых договоров осуществляется в соответствии с частями (2) и (3) ст. 81, ст. 142 и 143 ТК РМ.

Согласно части (2) ст. 81 ТК РМ во всех случаях, предусмотренных частью (1), днем прекращения индивидуального трудового договора считается последний день работы работника.

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, за исключением случая, когда работник не работает до дня освобождения (отсутствие на работе без уважительных причин, лишение свободы и др.). Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя о прекращении индивидуального трудового договора должен содержать указание на соответствующую статью закона, ее часть, пункт и подпункт.

Согласно части (5) ст. 142 ТК РМ в случае смерти работника причитающиеся ему заработная плата и иные выплаты выплачиваются в полном размере супругу (супруге), совершеннолетним детям или родителям умершего, а при их отсутствии – другим наследникам в соответствии с действующим законодательством.

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.

Согласно части (2) ст. 81 ТК РМ в случае возникновения спора о размере сумм, причитающихся работнику при освобождении, работодатель во всяком случае обязан выплатить в срок, указанный в части (1), неоспариваемую сумму.

Ответственность за несвоевременную выплату заработной платы установлена ст. 145 и частью (2) ст. 330 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 145 ТК РМ компенсация потерь в связи с несвоевременной выплатой заработной платы производится посредством обязательной индек-

сации в полном размере суммы начисленной заработной платы, если ее задержка составила календарный месяц и более со дня, установленного для ежемесячной выплаты заработной платы.

Согласно части (2) ст. 145 ТК РМ компенсация, предусмотренная частью (1), производится отдельно по каждому месяцу путем повышения заработной платы в соответствии с коэффициентом инфляции, рассчитанным в установленном порядке.

Согласно части (4) ст. 145 ТК РМ порядок исчисления суммы компенсации потери части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты устанавливается Правительством по согласованию с патронатами и профессиональными союзами.

Согласно части (1) ст. 330 ТК РМ в случае задержки по вине работодателя выплаты заработной платы (ст. 142), отпускного пособия (ст. 117), выплат в связи с освобождением (ст. 143) или других выплат (ст. 123, 124, 127, 139, 186, часть (8) ст. 225 и др.), причитающихся работнику, ему выплачиваются дополнительно за каждый день просрочки 0,3 % от суммы, не выплаченной в срок.

Согласно части (5) ст. 66 ТК РМ при прекращении индивидуального трудового договора трудовая книжка возвращается работнику в день освобождения от работы.

Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки установлена ст. 151 ТК РМ, в соответствии с которой при задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя при освобождении работника ему выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного отсутствия на работе, обусловленного невозможностью устроиться на работу на другом предприятии из-за отсутствия трудовой книжки. В этом случае средняя заработная плата выплачивается бывшему работнику его бывшим работодателем согласно письменному соглашению сторон, а в случае спора – на основании решения судебной инстанции.

Работнику очень трудно доказать, что он не устроился на работу именно из-за отсутствия трудовой книжки.

Предложение. Поэтому ст. 151 ТК РМ следует изменить, исключив из неё слова «обусловленного невозможностью устроиться на работу на другом предприятии из-за отсутствия трудовой книжки».

Пункт b) части (1) ст. 57 ТК РМ обязывает лицо, поступающее на работу, при заключении индивидуального трудового договора предъявить работодателю трудовую книжку за исключением случаев, когда лицо поступает на работу впервые или трудоустраивается по совместительству.

Поэтому задержка выдачи трудовой книжки по вине работодателя должна считаться безусловным основанием для взыскания с работодателя в пользу работника среднего заработка за всё время вынужденного отсутствия на работе, а также основанием для взыскания с работодателя морального ущерба на основании пункта k) ст. 5 и части (1) ст. 327 ТК РМ.

Работники имеют право защищать свои права в судебном порядке в соответствии со ст. 332, 348-355 ТК РМ и ГПК РМ.

Согласно части (1) ст. 332 ТК РМ письменное заявление работника о возмещении материального и морального ущерба подается работодателю. Работодатель обязан зарегистрировать заявление работника, рассмотреть его, издать соответствующий приказ (распоряжение, решение, постановление) в течение 10 календарных дней со дня регистрации заявления и довести его до сведения работника под расписку.

Согласно части (2) ст. 332 ТК РМ если работник не согласен с приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя либо если приказ (распоряжение, решение, постановление) не был издан в срок, предусмотренный частью (1), работник вправе обратиться в судебную инстанцию для разрешения возникшего индивидуального трудового спора (раздел XII).

Если работник оспаривает основание прекращения индивидуального трудового договора, он вправе предъявить непосредственно в суд исковое заявление, которое должно соответствовать части (2) ст. 166 и части (1) ст. 167 ГПК РМ.

Библиография

1. Официальный монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003 г.
2. Официальный монитор РМ № 82-86 от 22.06.2002 г.
3. Официальный монитор РМ № 130-134 от 21.06.2013 г.
4. Официальный монитор РМ. Специальный выпуск от 03.10.2006 г.
5. Официальный монитор РМ № 3-6 от 16.01.2009 г.
6. Официальный монитор РМ № 214-220 от 05.11.2010 г.
7. Официальный монитор РМ № 7-17 от 12.01.2018 г.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации, Москва, 2018 г.

Информация об авторе.
А. СОСНА,
доктор права, преподаватель юридического факультета Молдавского Госуинерситета,
alexandru_sosna@mail.ru,
+37379422103

A. SOSNA,
Doctor of Law, lecturer of the Faculty of Law, Moldavian State University, alexandru_sosna@mail.ru, +37379422103
Sosna A., Doctor în drept, lector la Facultatea de Drept, Universitatea de Stat din Moldova, alexandru_sosna@mail.ru, +37379422103