

части (2) ст. 321 ГК РМ право собственности на движимое имущество возникает с момента внесения его в реестр недвижимого имущества. Наследник может продать полученное по наследству имущество только после его регистрации в реестре недвижимого имущества.

С этой целью наследник должен обратиться в Территориальный кадастровый офис, филиал Государственного Предприятия «Cadastru» для регистрации недвижимого имущества на свое имя.

Согласно пункту 7 Приложения № 1 к постановлению Правительства РМ № 770 от 02.07.2007 года «Об утверждении тарифов на услуги, предоставляемые Государственным предприятием «Cadastru» и его филиалами», за регистрацию права собственности на объект недвижимого имущества на основании свидетельства о праве на наследство наследник должен оплатить тариф в размере 40 лей. При этом тариф применяется в целом для регистрации всех объектов недвижимого имущества, расположенных на земельном участке (включая участок, при необходимости), запрошенную одним и тем же собственником по одному и тому же заявлению.

#### Список использованных источников:

1. Официальный монитор РМ № 82-86 от 22.06.2002 г.
2. Официальный монитор РМ № 154-157 от 21.11.2002 г.
3. Официальный монитор РМ № 53-55 от 02.04.2004 г.
4. Официальный монитор РМ № 141-145 от 11.07.2003 г.
5. Официальный монитор РМ № 44-46 от 21.05.1998 г.
6. Официальный монитор РМ № 98-102 от 13.07.2007 г.
7. Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова, № 5, 2006 г.
8. Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова, № 1, 2010 г.
9. Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова, № 5, 2006 г.
10. Официальный монитор РМ № 141-145 от 11.07.2003 года

## О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ УВОЛЬНЕНИЯ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ПУНКТАМ G), H), I) И J) ЧАСТИ (1) СТ. 86 ТК РМ

Д. БОСЫЙ,

докторант Института правовых и политических исследований АНН Молдовы, судья г. Кагула, преподаватель Института непрерывного образования.

#### SUMMARY

In the present article the author examines current issues of improving the existing labor legislation governing the dismissal of employees on the grounds of violation the labor discipline.

The termination of the individual labor agreement at the initiative of the employer is supposed to show the fault of employees that had violated the labor discipline.

The author provides comprehensive and detailed suggestions for improvements, additions and changes in the normative rules that would efficiently protect labor and social rights of workers.

**Key words:** Labor discipline, disciplinary sanctions, repeated violations, the offense, severity, time off, truancy, dismissal.

\* \* \*

В представленном материале автор рассматривает актуальные вопросы совершенствования действующего трудового законодательства, регулирующего увольнение работников за нарушение трудовой дисциплины.

При расторжении индивидуальных трудовых договоров по инициативе работодателей предполагается наличие вины работников, нарушивших дисциплину труда.

Автор всесторонне и подробно излагает предложения по улучшению, дополнению, изменению норм, которые более эффективно бы защищали трудовые и социальные права работников.

**Ключевые слова:** Трудовая дисциплина, дисциплинарные взыскания, неоднократное нарушение, тяжесть проступка, отгул, прогул, увольнение.

*Введение. Под дисциплиной труда понимается обязанность работников подчиняться определенным правилам поведения, установленным Трудовым кодексом, другими нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективными и индивидуальными трудовыми договорами, а также нормативными актами на уровне предприятия, в том числе правилами внутреннего распорядка предприятия. Другими словами, трудовая дисциплина - это обязанность работника надлежащим образом выполнять свои трудовые обязанности, установленные индивидуальным и коллективным трудовыми договорами и трудовым законодательством [1].*

**Изложение основного материала.** Нарушение работником трудовой дисциплины дает работодателю право применить к работнику одно из следующих дисциплинарных взысканий, установленных частью (1) ст. 206 Трудового кодекса Республики Молдова (в дальнейшем - ТК РМ) № 154-ХУ от 28.03.2003 года:

- a) предупреждение;
- b) выговор;
- c) строгий выговор;
- d) увольнение по основаниям, пред-

усмотренным пунктами g) - r) части (1) ст.86 ТК РМ) [2].

К основаниям увольнения за нарушения трудовой дисциплины, указанным в пункте d) части (1) ст. 206 ТК РМ, относятся следующие основания увольнения:

- 1) неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания (пункт g) части (1) ст. 86 ТК РМ);
- 2) отсутствие на работе без уважи-



тельных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (пункт h) части (1) ст. 86 ТК РМ);

3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном в пункте k) ст. 76, (пункт i) части (1) ст. 86 ТК РМ);

4) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества предприятия, установленное решением судебной инстанции или органа, в компетенцию которого входит применение административных взысканий (пункт j) части (1) ст. 86 ТК РМ);

5) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия могут служить основанием для утраты доверия работодателя к данному работнику (пункт j) части (1) ст. 86 ТК РМ);

6) неоднократное в течение года грубое нарушение устава учебного заведения педагогическим работником (ст. 301 ТК РМ) (пункт 1) части (1) ст. 86 ТК РМ);

7) совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с занимаемой должностью (пункт m) части (1) ст. 86 ТК РМ);

8) применение (в том числе однократное) педагогическим работником воспитанникам физического или психического насилия (ст. 301 ТК РМ) (пункт n) части (1) ст. 86 ТК РМ);

9) подписание руководителем предприятия (филиала, подразделения), его заместителями или главным бухгалтером необоснованного правового акта, причинившего материальный ущерб предприятию (пункт o) части (1) ст. 86 ТК РМ);

10) однократное грубое нарушение своих служебных полномочий руководителем предприятия, его заместителями или главным бухгалтером (пункт p) части (1) ст. 86 ТК РМ);

11) предъявление работником работодателю при заключении индивидуального трудового договора подложных документов (часть (1) ст. 57 ТК РМ), подтвержденное в установленном порядке (пункт r) части (1) ст. 86 ТК РМ).

Увольнение по любому из этих оснований, Кодекс о правонарушениях Республики Молдова, (в дальнейшем

КоП РМ) является мерой дисциплинарного взыскания, которая может быть применена только с соблюдением правил привлечения к дисциплинарной ответственности, установленных ст. ст. 206-211 ТК РМ.

Все основания увольнения за нарушения трудовой дисциплины можно подразделить на общие и специальные.

К общим основаниям, по которым могут быть уволены любые работники, относятся основания, предусмотренные пунктами g), h), i), j), r) части (1) ст. 86 ТК РМ.

Согласно пункта g) части (1) ст. 86 ТК РМ работодатель вправе уволить работника «за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания».

Необходимыми условиями увольнения по этому основанию являются:

1) наличие не менее двух дисциплинарных взысканий за нарушения;

2) нарушение трудовых обязанностей после применения к работнику не менее двух дисциплинарных взысканий за совершенные до этого нарушения [3, с. 69].

При этом должны быть соблюдены правила применения дисциплинарных взысканий, установленные ст. ст. 206-211 ТК РМ.

За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

a) предупреждение;

b) выговор;

c) строгий выговор;

d) увольнение (по основаниям, предусмотренным пунктами g) - r) части (1) ст. 86 ТК РМ).

Действующим законодательством в отношении некоторых категорий работников могут предусматриваться и другие дисциплинарные взыскания. [4, с.40-43]

Применение за нарушение трудовой дисциплины штрафов или любых других денежных дисциплинарных взысканий запрещается.

За один и тот же дисциплинарный проступок не может быть применено более одного дисциплинарного взыскания.

При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка и

другие объективные обстоятельства.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме о совершенном проступке. В случае отказа работника дать затребованное объяснение составляется соответствующий акт, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

При определенной степени тяжести проступка, совершенного работником, работодатель может организовать и служебное расследование. В ходе служебного расследования работник вправе объяснить свою позицию и представить лицу, уполномоченному вести расследование, все доказательства и обоснования, которые считает необходимыми.

Особое внимание следует обратить на соблюдение сроков применения дисциплинарных взысканий, т.к. дисциплинарное взыскание, примененное после истечения срока, установленной ст. 209 ТК РМ, признается незаконным.

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.

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, сроки применения дисциплинарных взысканий, установленные частью (2) ст. 209 ТК РМ, слишком продолжительны и их надо уменьшить до 3 месяцев. Следует учесть, что частью (2) ст. 30 Кодекса Республики Молдова о правонарушениях № 218-ХУ1 от 24 октября 2008 года установлен 3-месячный срок применения административных наказаний [5].

Очевидно, что административное правонарушение представляет большую степень общественной опасности, чем нарушение трудовой дисциплины. Поэтому сроки применения дисципли-

нарных наказаний не должны превышать сроки применения административных наказаний.

Согласно части (1) ст. 87 ТК РМ увольнение работников - членов профсоюза в случаях, предусмотренных пунктами с), d), e), ) и h) части (1) ст. 86 ТК РМ, 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.

В случае увольнения члена профсоюза без согласия профсоюзного органа по пункту g) части (1) ст. 86 ТК РМ судебная инстанция, согласно части (2) ст. 89 ТК РМ своим решением восстанавливает работника на работе.

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.

Для получения согласия профсоюзного органа предприятия руководитель предприятия должен в письменной форме обратиться в профсоюзный орган.

Только после получения предварительного письменного согласия на увольнение издается приказ об увольнении.

Согласно пункта h) части (1) ст. 86 ТК РМ работодатель вправе уволить работника в случае его отсутствия на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Под отсутствием на работе следует понимать отсутствие работника не на его рабочем месте, а на территории

предприятия, с которым он находится в трудовых отношениях.

Согласно пункта 44 постановления Пленума Высшей судебной палаты РМ № 12 от 3 октября 2005 года «О судебной практике рассмотрения споров, возникающих в процессе заключения, изменения и прекращения трудового договора» необходимо принимать во внимание следующее:

- время обеденного перерыва не включается в счет четырех часов подряд;

- не может считаться основанием для увольнения отсутствие по объективным причинам, не зависящим от воли работника (к примеру, болезнь, даже если не было представлено медицинское свидетельство, но достоверно устанавливается, что лицо было больным);

- не считается отсутствием на работе без уважительных причин отсутствие на работе, куда работник был переведен с нарушением закона;

- отсутствие на работе женщины, имеющей детей в возрасте от 3-х до 14 лет (дети-инвалиды до 16 лет) и которая отказалась выполнять работу, связанную с постоянными командировками;

- отсутствие на работе в день отдыха, который был объявлен трудовым с нарушением законодательства о труде;

- отсутствие работника на работе после издания работодателем приказа о его восстановлении до разрешения в судебном порядке спора о его восстановлении на работу;

- арест работника за мелкое хулиганство;

- уклонение от деятельности, которая непосредственно не связана с трудовыми обязанностями работника (к примеру, отсутствие на общественных мероприятиях).

Отсутствием на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня, что дает право работодателю расторгнуть трудовой договор по данному основанию, считается необоснованное нахождение работника вне территории предприятия, с которым он находится в трудовых отношениях, либо вне территории объекта, где он должен выполнять работу в соответствии с трудовыми обязанностями.

Неуважительным отсутствием на работе является и уход работника без

разрешения администрации в ежегодный отпуск, произвольное использование дней отгула, оставление работы до истечения срочного трудового договора [6].

Если работник более 4 часов отсутствует на своем рабочем месте, но находится на территории предприятия, увольнение по пункту h) части (1) ст. 86 ТК РМ не допускается.

Следует учитывать, что согласно пункту 7 постановления Пленума Высшей судебной палаты РМ № 2 от 7 июля 2008 года «О применении гражданского процессуального законодательства при постановлении судебного решения и определения» судебная инстанция обязана разрешить гражданские дела на основании Конституции Республики Молдова, международных договоров, одной из сторон которых является Республика Молдова, конституционных, органических и ординарных законов, постановлений Парламента, нормативных актов Президента Республики Молдова, распоряжений и постановлений Правительства, нормативных актов министерств, других центральных и местных органов публичной власти, а также на основании нормативных актов, вынесенных работодателем, и индивидуальных трудовых договоров. В предусмотренных законом случаях судебная инстанция применяет обычаи, если они не противоречат основам правопорядка и нравственности.

Также, судебная инстанция обязана разрешать гражданские дела в соответствии с национальной судебной практикой и судебной практикой Европейского Суда по правам человека [7].

Увольнение по пункту h) части (1) ст. 86 ТК РМ должно производиться с соблюдением правил наложения дисциплинарных взысканий, установленных ст. ст. 206-211 ТКРМ

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.

Месячный срок для применения дисциплинарного взыскания исчисляется со дня обнаружения проступка.

Днем обнаружения проступка, с которого начинается исчисляться месячный



срок, считается день, когда о проступке узнал работодатель или другое лицо, которому подчиняется работник, независимо от того, имеет ли лицо право применять дисциплинарные взыскания.

В месячный срок со дня обнаружения проступка не включается срок болезни работника, нахождение его в отпуске (ежегодный, основной и дополнительный, академический и т.д.).

Факт отсутствия на работе без уважительных причин более 4 часов подряд может подтверждаться любым доказательством (табелем учета рабочего времени, показаниями свидетелей).

Согласно части (1) ст. 87 ТК РМ увольнение работников - членов профсоюза в случаях, предусмотренных пунктами с), d), e), g) и h) части (1) ст. 86 ТК РМ, 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.

По пункту h) части (1) ст. 86 ТК РМ нельзя уволить работника с неполным рабочим днем, продолжительность рабочего дня которого не превышает 4 часов.

Пункт 4 ст. 38 КЗоТ РМ от 25.05.1973 года, который утратил силу 1 октября 2003 года, предусматривал увольнение за прогул без уважительных причин или за отсутствие на работе более 3 часов в течение рабочего дня без уважительных причин [8].

**Предложение.** По нашему мнению, следовало бы изменить пункт п) части (1) ст. 86 ТК РМ, предусмотрев право работодателя уволить работника, отсутствующего на работе без уважительных причин в течение рабочего дня или в течение более 4 часов подряд.

Согласно пункта i) части (1) ст. 86 ТК РМ работодатель вправе уволить работника за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном в пункте к) ст. 76 ТК РМ, а согласно пункта к) ст. 76 ТК РМ – 39 появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного заключением компетентного медицинского учреждения или актом комиссии, образованной из

равного числа представителей работодателя и работников.

Порядок определения состояния опьянения установлен постановлением Правительства РМ № 296 от 16.04.2009 года «Об утверждении Положения о порядке проведения теста на алкоголь и медицинского освидетельствования для определения состояния опьянения и его характера» [9], а также приказом Министерства здравоохранения РМ № 155 от 1 июня 2009 года «О выполнении постановления Правительства РМ № 296 от 16.04.2009 года «Об утверждении Положения о порядке проведения теста на алкоголь и медицинского освидетельствования для определения состояния опьянения и его характера» [10].

Этим приказом утверждены:

1. Перечень публичных медико-санитарных учреждений, допущенных к медицинскому освидетельствованию для определения состояния опьянения и его характера, согласно приложению №1;

2. Минимальные требования для проведения медицинского освидетельствования для определения состояния опьянения и его характера, согласно приложению № 2.;

3. Формуляр № 155/е «Протокол медицинского освидетельствования для определения состояния опьянения и его характера», согласно приложению № 3;

4. Формуляр № 155-1/е «Журнал учета медицинского освидетельствования для определения состояния опьянения и его характера», согласно приложению № 4;

5. Положение Комиссии по контролю медицинского освидетельствования на состояние опьянения и его характера при Министерстве здравоохранения, согласно приложению № 5;

6. Персональный состав Комиссии по контролю медицинского освидетельствования на состояние опьянения и его характера при Министерстве здравоохранения, согласно приложению № 6.;

Согласно пункта 3 Положения, утвержденного постановлением Правительства РМ № 296 от 16.04.2009 года [11], для водителей автотранспортных средств устанавливаются следующие максимально допустимые концентрации алкоголя:

- в крови - 0,3 г/л;
- в выдыхаемом воздухе - 0,15 мг/л.

Заключение о состоянии опьянения выносится только, если концентрация алкоголя превышает эти пределы.

Факт появления на работе в состоянии опьянения может быть подтвержден актом комиссии, образованной из равного числа представителей работодателя и работников.

Согласно ст. 1 ТК РМ представителями работников являются профсоюзный орган, действующий, как правило, на предприятии в соответствии с действующим законодательством и уставами профессиональных союзов, а в случае его отсутствия - иные представители работников предприятия, избранные ими в порядке, установленном ст. 21 ТК РМ.

На предприятии, где не созданы профсоюзы, интересы работников могут быть защищены избранными ими представителями.

Работники избирают своих представителей на общем собрании (конференции) работников числом голосов не менее половины от общего числа работников (делегатов) предприятия.

Число избираемых представителей работников устанавливается общим собранием (конференцией) работников исходя из общей численности работников предприятия.

Полномочия избранных представителей работников, порядок осуществления полномочий, а также сроки и пределы мандата представителей устанавливаются общим собранием (конференцией) работников в нормативном акте на уровне предприятия.

Увольнение по пункту i) части (1) ст. 86 ТК РМ признается незаконным, если акт комиссии составлен без участия равного числа представителей работодателя и работников.

Основанием увольнения может быть только появление работника в состоянии опьянения на территории предприятия или объекта, где он должен выполнять трудовые обязанности в рабочее время.

Появление работника на работе в состоянии опьянения в свободное от работы время не дает работодателю права уволить работника по пункту i) части (1) ст. 86 ТК РМ.

Если работник привел себя в состояние опьянения во время обеденного перерыва и до его истечения покинул территорию предприятия, работодатель



может уволить работника по пункту h) части (1) ст. 86 ТК РМ, если оно отсутствовало более 4 часов подряд в течение рабочего дня.

Согласно пункту j) части (1) ст. 86 ТК РМ работодатель может уволить работника за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества предприятия, установленное решением судебной инстанции или органа, в компетенцию которого входит применение административных взысканий.

Согласно КоП РМ мелким хищением считается хищение, если стоимость похищенного не превышает 25 условных единиц на момент совершения хищения.

Согласно ст. 400 КоП РМ административные взыскания за мелкое хищение в виде штрафа вправе налагать органы внутренних дел. Если констатирующий субъект - орган внутренних дел предлагает назначить такое наказание как арест, дело о мелком хищении согласно пункту с) части (1) ст. 395 КоП РМ рассматривает суд первой инстанции.

Согласно ст. 16 КоП РМ к административной ответственности за мелкое хищение может быть привлечено физическое лицо, достигшее возраста 18 лет.

Согласно пункту j) части (1) ст. 86 ТК РМ увольнение допускается, если мелкое хищение установлено решением судебной инстанции или решением внесудебного органа, уполномоченного на применение административного взыскания.

Данная формулировка противоречит принципу презумпции невиновности, установленному ст. 375 КоП РМ.

Согласно части (1) ст. 375 КоП РМ любое лицо, обвиняемое в совершении правонарушения, считается невиновным до тех пор, пока его виновность не будет доказана в предусмотренном настоящим кодексом порядке.

Согласно части (1) ст. 448 КоП РМ протокол о правонарушении можно обжаловать в суд первой инстанции в течение 15 дней.

Согласно части (1) ст. 465 КоП РМ решение суда первой инстанции может быть обжаловано в кассационном порядке.

Согласно части (1) ст. 470 КоП РМ кассационная жалоба на решение судебной инстанции приостанавливает исполнение этого решения.

**Предложение.** Чтобы устранить эти противоречия, по нашему мнению, следует изменить пункт j) части (1) ст. 86 ТК РМ, установив, что хищение должно быть подтверждено вступившим в законную силу решением судебной инстанции или органа, уполномоченного налагать административные взыскания.

Согласно пункту г) части (1) ст. 86 ТК РМ работодатель вправе уволить работника за предъявление работником работодателю при заключении индивидуального трудового договора подложных документов (часть (1) ст. 57 ТК РМ подтвержденное в установленном порядке).

**Предложение.** По нашему мнению, данное основание увольнения следует исключить, т.к. обязанность работника соблюдать дисциплину труда возникает только после приема работника на работу. Поэтому некорректно применять санкцию к работнику за нарушение, совершенное им до того, как он приобрел статус работника.

Рецензент:

**Б. СОСНА,**

доктор права, и.о. профессора Европейского университета Молдова, старший научный сотрудник Института правовых и политических исследований АН Молдовы

#### Литература:

1. Сосна Б. Правовое регулирование прекращения трудовых договоров. Москва, журнал «Социальное и пенсионное право», 2011 год, № 2; см. также: Сосна Б.И., Дворник Г.К., Вострцова О.А. О некоторых проблемах, возникающих при заключении и прекращении трудовых договоров. Москва, журнал «Социальное и пенсионное право», 2008 год, № 3; см. также: Сосна Б., Босый Д. Административная ответственность за правонарушения посягающие на нарушение трудовых прав. Кишинев, журнал «Закон и жизнь», 2011 год, №11, стр. 20-23; см. также: Сосна А. Особенности рассмотрения трудовых споров при увольнении государственных служащих. Кишинев, журнал «Закон и жизнь», 2012 год, № 12, стр. 34-37.

2. Официальный монитор РМ № 15-162 от 29.07.2003 года

3. «Трудовые книжки. Комментарий, научно-практическое, справочное пособие», Научные редакторы: Сосна Б.И., Сосна А.Б., Мыца О.Д. Кишинев, 2012 г., стр. 69.

4. Сосна А. О некоторых проблемах возникающих при применении законодательства, регулирующего прекращение индивидуальных трудовых договоров с педагогическими работниками. Кишинев, журнал «Закон и жизнь», 2012 год, № 9, стр. 40-43.

5. Официальный монитор РМ № 3-6 от 16 января 2009 года.

6. Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова № 1, 2001 год

7. Бюллетень Высшей судебной палаты Республики Молдова № 6, 2006 год Сосна Б.И., Горелко Н.А. «Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)», Кишинев, 2001, стр. 90.

9. Официальный монитор РМ № 80-81 от 24.04.2009 г.

10. Официальный монитор РМ № 106 от 26.06.2009 г.

11. Официальный монитор РМ № 80-81 от 24.04.2008г.