



ЗАЩИТА ПРАВА СОЗДАВАТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ И ВСТУПАТЬ В НИХ

Б. СОСНА,

доктор права, и.о. профессора Европейского университета Молдовы, ведущий научный сотрудник
ИЮПИ АНМ, sosnaboris@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них установлено ст. 42 Конституции РМ, принятой 29 июля 1994 года, согласно которой любой работник вправе создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих интересов.

Профессиональные союзы создаются и осуществляют свою деятельность согласно своим уставам и в соответствии с законом. Они содействуют защите профессиональных, экономических и социальных интересов работников.[1]

Ключевые слова: профессиональные союзы, первичная профсоюзная организация, член профессионального союза, профсоюзный орган, профсоюзный организатор, устав профсоюза.

PROTECTION OF THE RIGHT TO FORM AND JOIN TRADE UNIONS

B. SOSNA,

Doctor of Law, Acting. Professor of the European University of Moldova, Leading Researcher of the IUPI of the ASM, sosnaboris@mail.ru

SUMMARY

The right of workers to form and join trade unions is established art. 42 of the Constitution of the Republic of Moldova, adopted on July 29, 1994, according to which any worker has the right to form and join trade unions to protect his interests.

Trade unions are established and carry out their activities according to their statutes and in accordance with the law. They help protect the professional, economic and social interests of workers.

Keywords: trade unions, primary trade union organization, member of the trade union, trade union body, trade union organizer, trade union statute.

Изложение основного материала. Право работников на объединение в профессиональные союзы и членство в них установлено пунктом h) ст. 5 и пунктом i) части (1) ст. 9 Трудового кодекса Республики Молдова (далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года, согласно которому работник имеет право на свободное объединение в профессиональные союзы, в том числе создание профсоюзных организаций и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов. [2]

Порядок создания, регистрации и деятельности профессиональных союзов установлен не только ТК РМ, но и законом РМ «О профессиональных союзах» № 1129-XIV от 07.07.2000 года. [3]

Согласно ст. 1 закона РМ «О профессиональных союзах» в настоящем законе следующие основные

понятия используются в значении:

профессиональные союзы - общественные организации, объединяющие на принципе добровольности физических лиц, связанных общими интересами, в том числе по роду их деятельности, и создаваемые для защиты коллективных и индивидуальных профессиональных, экономических, трудовых и социальных прав и интересов своих членов;

первичная профсоюзная организация - добровольное объединение членов профсоюза на основе общих интересов, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от организационно-правовой формы и вида собственности, ведомственной или отраслевой принадлежности;

член профессионального союза - лицо (работник, безработный, пенсионер, студент и др.), состоящее на

учете в первичной профсоюзной организации;

профсоюзный орган - руководящий орган, созданный в соответствии с положением о первичной профсоюзной организации или о территориальном отраслевом или межотраслевом профсоюзном центре либо в соответствии с уставом национально-отраслевого или национально-межотраслевого профсоюзного центра;

профсоюзный организатор - руководитель первичной профсоюзной организации, наделенный такими полномочиями в соответствии с уставом национально-отраслевого профсоюзного центра или с положением, утвержденным этим центром;

территориальный отраслевой профсоюзный центр - добровольное объединение первичных профсоюзных организаций одной отрасли, действующее, как правило,



на территории района, автономного территориального образования, муниципия, города;

территориальный межотраслевой профсоюзный центр - добровольное объединение территориальных отраслевых профсоюзных центров, действующее, как правило, на территории района, автономного территориального образования, муниципия, города. К территориальному межотраслевому профсоюзному центру могут присоединяться первичные профсоюзные организации, не имеющие территориальных структур;

национально-отраслевой профсоюзный центр - добровольное объединение профсоюзов работников, как правило, одной отрасли;

национально-межотраслевой профсоюзный центр - добровольное объединение национально-отраслевых профсоюзных центров.

Создание профессиональных союзов регулируется ст. 8 закона РМ «О профессиональных союзах». Согласно частям (1) – (3) ст. 8 этого закона основу профсоюзов составляет первичная профсоюзная организация.

Первичная профсоюзная организация создается по инициативе группы лиц, выступающих в качестве учредителей, в количестве не менее трех. Решение о создании первичной профсоюзной организации принимается учредительным собранием.

Профсоюз создается добровольно, на основе общих интересов (профессии, отрасли и др.) и действует, как правило, на предприятии, в учреждении, организации (в дальнейшем - предприятие) независимо от организационно-правовой формы и вида собственности, ведомственной или отраслевой принадлежности. Работодатель (администрация) не вправе препятствовать объединению физических лиц в профсоюз.

Порядок создания профсоюза, его организационная структура и деятельность регламентируются уставом профсоюза (часть (6) ст. 8 закона РМ «О профессиональных союзах»).

Согласно части (1) ст. 9 закона РМ «О профессиональных союзах» профсоюз вправе самостоятельно

разрабатывать и утверждать свой устав и административные регламенты, определять свою структуру, выбирать своих представителей, формировать свой аппарат и организовывать свою деятельность, определять программу действий.

Согласно части (3) ст. 9 этого закона устав профсоюза должен содержать, в частности:

a) наименование и местонахождение профсоюза;

b) цели и задачи профсоюза, методы и формы их реализации;

c) порядок вступления в члены профсоюза и прекращения членства;

d) права и обязанности членов профсоюза;

e) размер членских взносов и порядок их уплаты;

f) наименование руководящих органов, порядок их избрания и отзыва, обязанности, срок полномочий;

g) условия правомочия собраний, конференций, съездов для принятия устава, внесения в него изменений и принятия других решений;

h) организационную структуру, порядок объединения, присоединения, разделения или роспуска профсоюза, а также распределения, передачи или ликвидации его имущества;

i) порядок объединения в профсоюзные центры в форме федерации, конфедерации.

Порядок регистрации профсоюзов установлен ст. 10 закона РМ «О профессиональных союзах».

Право профсоюза как юридического лица на национально-отраслевом и национально-межотраслевом уровне возникает с момента его регистрации Министерством юстиции.

Для регистрации представляются следующие документы:

a) заявление, подписанное руководителем профсоюзного органа;

b) копия устава в двух экземплярах;

c) решение собрания (конференции, съезда) о создании профсоюза.

Министерство юстиции обязано в течение месяца со дня представления документов, указанных в части (2) ст.10, принять решение о регистрации профсоюза и выдаче сви-

детельства о государственной регистрации либо отказе в регистрации с обоснованием такого решения.

Согласно части (5) ст. 10 закона РМ «О профессиональных союзах» первичная профсоюзная организация, территориальные отраслевой и межотраслевой профсоюзные центры приобретают права и обязанности юридического лица в соответствии с уставами зарегистрированных национально-отраслевых или национально-межотраслевых профсоюзных центров.

Профессиональные союзы участвуют в регулировании трудовых отношений.

Так, согласно ст. 1 ТК РМ профессиональные союзы являются представителями работников предприятий.

Профессиональные союзы наделены правом участвовать в правотворческой деятельности.

Согласно ст. 4 ТК РМ трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются Конституцией Республики Молдова, настоящим кодексом, другими законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права:

a) постановлениями Парламента;

b) указами Президента Республики Молдова;

c) постановлениями и распоряжениями Правительства;

d) актами о труде, изданными Министерством труда, социальной защиты и семьи, другими центральными отраслевыми органами публичного управления в пределах делегированных им Правительством полномочий;

e) актами органов местного публичного управления;

f) нормативными актами на уровне предприятия;

g) коллективными трудовыми договорами и коллективными соглашениями; а также

h) международными договорами, соглашениями, конвенциями и иными международными актами, одной из сторон которых является Республика Молдова.

Наиболее важным нормативным актом на уровне предприятия являются Правила внутреннего распо-



рядка, которые принимаются в порядке, установленном частью (1) ст. 198 ТК РМ, согласно которой Правила внутреннего распорядка предприятия – правовой акт, составленный на каждом предприятии после консультации с представителями работников и утверждаемый приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя.

Важнейшим нормативным актом, регулирующим отношения, возникающие между работодателем и работником, является коллективный трудовой договор.

Легальное определение понятия «коллективный трудовой договор» содержится в части (1) ст. 30 ТК РМ, согласно которой коллективный трудовой договор – правовой акт, регулирующий трудовые и иные социальные отношения на предприятии, заключенный в письменной форме между работниками и работодателем в лице их представителей.

Представители работников указаны в ст. 1 ТК РМ.

Согласно части (2) ст. 31 ТК РМ в коллективный трудовой договор могут быть включены взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- a) формы, системы и размеры оплаты труда;
- b) выплата пособий, компенсаций;
- c) механизм регулирования оплаты труда с учетом уровня инфляции и достижения экономических показателей, предусмотренных коллективным трудовым договором;
- d) рабочее время и время отдыха, а также вопросы, касающиеся порядка предоставления и продолжительности отпусков;
- e) улучшение условий и охраны здоровья и безопасности труда работников, в том числе женщин, молодежи и лиц с ограниченными возможностями;
- f) соблюдение интересов работников при приватизации предприятия и жилищного фонда, находящегося на его балансе;
- g) экологическая безопасность и охрана здоровья и безопасности труда, а также безопасность производства;
- h) гарантии и льготы работни-

кам, совмещающим работу с обучением;

i) восстановление здоровья, отдых работников и членов их семей;

j) контроль за выполнением положений коллективного трудового договора, процедура его изменения и дополнения;

k) обеспечение нормальных условий для деятельности представителей работников;

l) ответственность сторон;

m) отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного трудового договора; а также

n) по другим вопросам, определенным сторонами.

Разработка проекта коллективного трудового договора и его заключение осуществляется в порядке, установленном ст. 32 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 43 ТК РМ представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного трудового договора или коллективного соглашения либо отказывающиеся от подписания согласованного коллективного трудового договора или коллективного соглашения, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

Данная норма является отсылочной. Административная ответственность за нарушение ст. 26-28 и 32 ТК РМ установлена ст. 59 и 60 Кодекса Республики Молдова о правонарушениях (далее – КоП РМ) № 218-XVI от 24.10.2008 года. [4]

Согласно ст. 59 КоП РМ уклонение представителей сторон от переговоров по заключению коллективного трудового договора, внесению в него изменений или дополнений или нарушение срока ведения переговоров, необеспечение деятельности комиссии для заключения в срок коллективного трудового договора влекут наложение штрафа в размере от 12 до 18 условных единиц.

Согласно ст. 60 КоП РМ необоснованный отказ работодателя от заключения коллективного трудового договора влечет наложение штрафа в размере от 24 до 30 условных единиц.

Трудовые отношения и связанные с ними социально-экономические

отношения регулируются также коллективным соглашением.

Согласно части (1) ст. 35 ТК РМ коллективное соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования трудовых отношений и связанных с ними социально-экономических отношений, заключаемый уполномоченными представителями работников и работодателей на национальном, территориальном и отраслевом уровнях в пределах их компетенции.

Согласно части (2) ст. 35 ТК РМ в коллективное соглашение могут быть включены положения, касающиеся:

- a) оплаты труда;
- b) условий и охраны здоровья и безопасности труда;
- c) режима труда и отдыха;
- d) развития социального партнерства;
- e) иных вопросов, определенных сторонами.

Социальное партнерство регулируется ст. 15-19 ТК РМ,

Согласно ст. 15 ТК РМ социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей) и соответствующими органами публичной власти в процессе определения и реализации социальных и экономических прав и интересов сторон.

Согласно части (2) ст. 16 ТК РМ сторонами социального партнерства на национальном, отраслевом и территориальном уровнях являются профессиональные союзы, патронаты и соответствующие органы публичной власти в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

Порядок разработки проекта коллективного соглашения и его заключения установлен ст. 37 ТК РМ, согласно которой проект коллективного соглашения разрабатывается в процессе коллективных переговоров.

Ведение переговоров, заключение и изменение условий коллективного соглашения соответствующего уровня, требующих вложения бюджетных средств, осуществляются сторонами, как правило, до раз-



работки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия коллективного соглашения.

Порядок и сроки разработки проекта коллективного соглашения и его заключения устанавливаются органом социального партнерства соответствующего уровня.

Неразрешенные разногласия являются предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с настоящим кодексом и иными нормативными актами.

Коллективное соглашение подписывается представителями сторон.

Действие коллективных соглашений определяется частями (1) – (7) ст. 38 ТК РМ, в соответствии с которыми коллективное соглашение, заключенное на национальном уровне (генеральное соглашение), вступает в силу со дня его опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.

Коллективные соглашения отраслевого и территориального уровней вступают в силу со дня подписания их сторонами либо со дня, установленного соглашением. Один экземпляр коллективного соглашения отраслевого или территориального уровня в течение семи календарных дней со дня заключения направляется одной из подписавших его сторон в Министерство труда, социальной защиты и семьи.

Срок действия коллективного соглашения устанавливается сторонами и не может быть менее одного года.

В случае, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких коллективных соглашений, приоритет имеют наиболее благоприятные для них условия этих соглашений.

Действие коллективного соглашения распространяется на работников и работодателей, уполномочивших своих представителей на участие в коллективных переговорах, разработку и заключение коллективного соглашения от их имени, на соответствующие органы публичной власти в пределах взятых ими обязательств, а также на работников и работодателей, при-

соединившихся к соглашению после его заключения.

Действие коллективного соглашения распространяется на всех работодателей, являющихся членами патроната, заключившего соглашение. Прекращение членства в патронате не освобождает работодателя от выполнения условий соглашения, заключенного в период его членства в патронате. Работодатель, вступивший в патронат в период действия коллективного соглашения, обязан выполнять положения данного соглашения.

Порядок опубликования коллективных соглашений, заключенных на отраслевом и территориальном уровнях, а также изменений и дополнений к ним устанавливается сторонами.

Статья 87 ТК РМ запрещает увольнение работников по инициативе работодателя по определенным основаниям без согласия профсоюзного органа.

Согласно части (1) ст. 87 ТК РМ увольнение работников – членов профсоюза в случаях, предусмотренных пунктами с), е) и г) части (1) ст. 86, допускается только с предварительного письменного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия. В остальных случаях увольнение допускается после предварительной консультации с профсоюзным органом (профсоюзным организатором) предприятия.

Предложение. По нашему мнению, части (1) ст. 87 ТК РМ следует изменить, предусмотрев, что предварительное согласие профсоюзного органа требуется и при увольнении по пунктам h), i), j), k), l), m), n), o), p), r) части (1) ст. 86 ТК РМ.

Часть (1) ст. 87 ТК РМ следует также дополнить Примечанием, согласно которому решение о даче предварительного согласия на увольнение должно быть принято не менее чем 2/3 членов профсоюзного органа, избранного в установленном законом порядке. Работники, предварительное согласие на увольнение которых просит дать работодатель, должны быть вызваны на заседание профсоюзного органа, рассматривающего обра-

ние работодателя о даче предварительного согласия на увольнение.

Работники, избранные в профсоюзный орган и не освобожденные от основной работы, пользуются дополнительной гарантией, установленной частью (2) ст. 87 ТК РМ, согласно которой увольнение лица, избранного в профсоюзный орган и не освобожденного от основной работы, допускается с соблюдением общего порядка и только с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого является данное лицо.

Согласно части (3) ст. 87 ТК РМ руководители первичной профсоюзной организации (профсоюзные организаторы), не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Согласно части (4) ст. 87 ТК РМ профсоюзные органы (профсоюзные организаторы), указанные в частях (1)–(3), обязаны сообщить работодателю в течение 10 рабочих дней со дня его обращения свое аргументированное в письменной форме согласие или несогласие (консультативное мнение) с увольнением работника. В случае неполучения работодателем ответа в указанный срок согласие (консультативное мнение) соответствующего органа подразумевается.

Согласно части (2) ст. 89 ТК РМ (в редакции закона РМ № 205 от 20.11.2015 года) 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. [5]

Действующая до вступления в силу закона РМ № 205 от 20.11.2015 года часть (2) ст. 89 ТК РМ предусматривала, что увольнение члена профсоюза без согласия профсоюзного органа, когда получение такого согласия работодателем является обязательным согласно ст. 87 ТК



РМ, влечёт обязанность судебной инстанции своим решением восстановить работника на работе.

Вывод. По нашему мнению, часть (2) ст. 89 ТК РМ следует изменить, восстановив старую редакцию части (2) ст. 89 ТК РМ, т.к. нарушение запрета, установленного ст. 87 ТК РМ, должно являться основанием для восстановления работника на работе. Нарушение установленного ст. 87 ТК РМ запрещения должно влечь санкции за нарушение. В противном случае запрещение не имеет смысла, т.к. главным признаком любой правовой нормы является санкция за нарушение предписаний правовой нормы.

Контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется не только органами государства, указанными в ст. 371 ТК РМ, но и профсоюзными органами.

Статья 386 ТК РМ определяет права профсоюзных органов при осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства.

Согласно части (1) ст. 386 ТК РМ профсоюзные органы вправе осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, на всех предприятиях независимо от их ведомственной подчиненности или отраслевой принадлежности.

Согласно части (2) ст. 386 ТК РМ в целях осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, профессиональные союзы или, по обстоятельствам, их представители вправе:

а) создавать собственные инспекции труда, назначать уполномоченных по охране здоровья и безопасности труда, осуществляющих свою деятельность на основе соответствующих положений, утвержденных национально-отраслевым и национально-межотраслевым профсоюзными органами;

б) осуществлять контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, касающихся рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны здоровья и безопасности труда и других усло-

вий труда, а также за выполнением коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений;

с) беспрепятственно посещать и обследовать предприятия и их подразделения, на которых работают члены профсоюза, для определения соответствия условий труда нормам охраны здоровья и безопасности труда и представлять работодателю обязательные для исполнения предложения по устранению выявленных недостатков с указанием возможных путей их устранения;

д) самостоятельно проводить экспертизу условий труда и обеспечения безопасности на рабочих местах;

е) запрашивать и получать от работодателей сведения и правовые акты, принятые на уровне предприятия, необходимые для проведения контроля;

ф) принимать участие в составе комиссий в расследовании несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний и получать от работодателей информацию о состоянии охраны здоровья и безопасности труда, в том числе об имевших место несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

г) защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам, касающимся охраны здоровья и безопасности труда, предоставления льгот, компенсаций, других социальных гарантий в связи с воздействием на работников вредных производственных и экологических факторов;

h) участвовать в качестве независимых экспертов в составе комиссий по приемке в эксплуатацию производственных объектов и оборудования;

и) обжаловать в установленном порядке нормативные акты, ущемляющие трудовые, профессиональные, экономические и социальные права работников, предусмотренные действующим законодательством.

Вывод. Следует отметить, что профсоюзные органы с большим опозданием использовали свое право создавать собственные инспекции труда.

Установленное пунктом и) части (2) ст. 386 ТК РМ право профсоюз-

ных органов обжаловать в установленном порядке нормативные акты, ущемляющие трудовые, профессиональные, экономические и социальные права работников, предусмотренные действующим законодательством, ещё ни разу не было ими использовано.

В частности, Правительством РМ было принято постановление от 26.04.2004 года «Об утверждении Порядка исчисления средней заработной платы», подпункт 2) пункта 14 которого противоречит пункту а) части (1) ст. 186 ТК РМ.

Согласно подпункту 2) пункта 14 Порядка исчисления средней заработной платы для выплаты выходного пособия, выраженного в средних недельных заработных платах, - путем умножения средней заработной платы за один календарный день на 7 дней или средне-часовой заработной платы на 40 часов (35 часов, 30 часов - в случае сокращенной продолжительности рабочего времени) и на количество полных лет, отработанных на данном предприятии с даты последнего поступления на работу.

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

Согласно пункту а) части (1) ст. 186 ТК РМ работникам, уволенным с предприятия в связи с его ликвидацией или прекращением деятельности работодателя - физического лица (пункт б) части (1) ст. 86) либо сокращением численности или штата работников (пункт с) части (1) ст. 86), гарантируется выплата за первый месяц выходного пособия в размере суммированного среднего размера одной недельной заработной платы за каждый полный год,



проработанный на данном предприятии, но не более шести средних месячных заработных плат и не менее одной средней месячной заработной платы. Если предприятие является правопреемником ранее реорганизованного предприятия и индивидуальный трудовой договор с данными работниками ранее не был прекращен (ст. 81), учитываются все годы работы

Согласно части (2) ст. 12 Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова (далее – ГПК РМ) № 225-XV от 30.05.2003 года если при рассмотрении гражданских дел установлено, что закон или другой нормативный акт противоречит закону или другому нормативному акту, имеющему большую юридическую силу, судебная инстанция применяет нормы закона или другого нормативного акта, имеющего большую юридическую силу. [7]

Однако ни один профсоюзный орган не обжаловал явно незаконный подпункт 2) пункта 14 Порядка исчисления средней заработной платы в соответствии с законом «Об административном суде» № 793-XIV от 10.02.2000 года. [8]

При Президенте Воронине В.Н. был принят закон РМ № 8-XVI от 09.02.2006 года, которым ст. 82 ТК РМ была дополнена пунктом i), обязывающим работодателей прекращать индивидуальные трудовые договоры с работниками, имеющими право на пенсию по возрасту или за выслугу лет.

Данный закон, противоречащий ст. 5, 9, 10 ТК РМ, части (2) ст. 16 Конституции РМ, Конвенциям Международной организации труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» и № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя», действовал со 2 июня по 27 июля 2006 года до его отмены Парламентом РМ. [9]

Парламент РМ законом № 91 от 26.04.2012 года дополнил часть (1) ст. 301 ТК РМ пунктом с), позволяющим работодателю увольнять педагогических работников, которым назначена пенсия по возрасту. [10]

Никакой реакции на этот незаконный, противоречащий Консти-

туции РМ и международным актам о защите прав человека со стороны наших профсоюзных органов не последовало.

И совсем недавно Парламент РМ принял закон № 188 от 21.09.2017 года, которым часть (1) ст. 86 ТК РМ была дополнена пунктом u¹), позволяющим работодателям увольнять работников, имеющих статус пенсионера по возрасту. [11]

Наши профсоюзные органы не предприняли меры к отмене данного противоречащего Конституции РМ закона.

Согласно части (3) ст. 386 ТК РМ при проведении контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, профессиональные союзы могут осуществлять и другие права, предусмотренные действующим законодательством.

Согласно части (4) ст. 386 ТК РМ при обнаружении на предприятиях несоблюдения требований охраны здоровья и безопасности труда, сокрытия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний или необъективного расследования таких фактов профессиональные союзы вправе потребовать от руководителей этих предприятий, компетентных органов публичной власти принятия срочных мер, в том числе прерывания работ и приостановления действия решений работодателя, противоречащих законодательству об охране здоровья и безопасности труда, привлечения виновных лиц к ответственности в соответствии с действующим законодательством, коллективными соглашениями и коллективными трудовыми договорами.

Согласно части (4¹) ст. 386 ТК РМ при обнаружении на предприятиях случаев дискриминации по признаку пола и способствующих им условий профсоюзные органы направляют руководителям этих предприятий, компетентным органам публичной власти конкретные рекомендации по исключению таких случаев.

Дискриминация в сфере трудовых отношений, в том числе по признаку пола запрещена не только ст. 8 ТК РМ, но и ст. 7 закона РМ «Об

обеспечении равенства» № 121 от 25.05.2012 года. [12]

Нарушение равенства в сфере труда влечёт применение административной ответственности, установленной частью (1) ст. 54² КоП РМ, согласно которой любое различие, исключение, ограничение или предпочтение по признакам расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии или убеждений, пола, возраста, сексуальной ориентации, ограниченных возможностей, взглядов, политической принадлежности, а также на основе любого другого признака, следствием которого являются ограничение или подрыв равных возможностей или отношения при найме на работу или увольнении, в непосредственной трудовой деятельности и профессиональной подготовке, совершенное путем:

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

b) необоснованного отказа лицу в найме на работу;

c) необоснованного отказа в допуске лиц к курсам повышения профессиональной квалификации;

d) дифференцированной оплаты за работу одного вида и/или объема;

e) дифференцированного и необоснованного распределения трудовых заданий, вытекающего из предоставления некоторым лицам менее благоприятного статуса, влечет наложение штрафа на физических лиц в размере от 60 до 84 условных единиц, на должностных лиц в размере от 120 до 210 условных единиц и на юридических лиц в размере от 210 до 270 условных единиц.

Согласно частям (1) – (3) ст. 423⁵ КоП РМ правонарушения, предусмотренные статьями 54², 65¹, 71¹ и 71² и 260, устанавливаются Советом по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства.

Констатировать правонарушения и составлять протоколы в коллегиальном порядке вправе члены Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства.



Протоколы о правонарушениях передаются для рассмотрения по существу в компетентную судебную инстанцию.

Предложение. Полагаем, что ст. 386 КоП РМ следует дополнить частью (4²), согласно которой профсоюзные органы обязаны уведомлять о случаях дискриминации также Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства.

Согласно части (5) ст. 386 ТК РМ работодатели обязаны рассматривать требования профессиональных союзов в течение семи рабочих дней со дня их предъявления (регистрации) и информировать в письменной форме профсоюзный орган о результатах рассмотрения и мерах, принятых для устранения выявленных нарушений.

Лица, а точнее работники, избранные в профсоюзные органы и не освобожденные от основной работы, имеют право на гарантии, установленные частями (1)-(4) ст. 387 ТК РМ, в соответствии с которыми лица, избранные в состав профсоюзных органов всех уровней и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям и/или переведены на другую работу без предварительного письменного согласия органа, членами которого они являются.

Руководители первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без предварительного письменного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Участники профсоюзных собраний, семинаров, конференций, съездов, созванных профессиональными союзами, работники, проходящие курс профсоюзного обучения, на время участия (обучения) в них освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы.

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное время в пределах рабочего времени для осуществления своих профсоюзных прав и обязанностей с сохранением средней за-

работной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени, выделенного для этой деятельности, устанавливается коллективным трудовым договором.

Дополнительные гарантии лицам, избранным в профсоюзные органы и освобожденными от основной работы, установлены частями (1)-(4) ст. 388 ТК РМ, согласно которым работникам, действие индивидуальных трудовых договоров которых приостановлено в связи с избранием их на выборные должности в профсоюзные органы, по истечении срока их полномочий предоставляется прежнее место работы, а в его отсутствие – равноценное место работы (должность) на том же либо, с согласия работника, на другом предприятии. Если прежнее или равноценное место работы не может быть предоставлено по причине ликвидации предприятия, его реорганизации, сокращения численности или штата работников, соответствующий работодатель выплачивает лицам, указанным в части (1), выходное пособие в размере шести средних месячных заработных плат.

Работники, действие индивидуальных трудовых договоров которых было приостановлено в связи с их избранием в состав профсоюзных органов предприятия, пользуются теми же правами и льготами, что и остальные работники предприятия.

Увольнение работников, избранных в состав профсоюзных органов, как освобожденных, так и не освобожденных от основной работы, не допускается в течение двух лет со дня истечения срока их полномочий, за исключением случаев ликвидации предприятия или совершения этими работниками виновных действий, за которые действующим законодательством предусмотрена возможность увольнения. В таких случаях увольнение осуществляется на общих основаниях.

Согласно ст. 389 ТК РМ деятельность профессиональных союзов, направленная на защиту трудовых, профессиональных, экономических и социальных прав и интересов работников – членов профсоюза, регулируется ТК РМ, законодательством

о профессиональных союзах и их уставами.

Согласно ст. 12 закона РМ «О профессиональных союзах» профсоюз представляет и защищает коллективные и индивидуальные профессиональные, экономические, трудовые и социальные права и интересы своих членов в органах публичной власти всех уровней, судебных инстанциях, общественных объединениях, перед работодателями и их объединениями.

Согласно частям (1)-(3) ст. 16 закона РМ «О профессиональных союзах» профсоюзы защищают право своих членов на труд, право свободно распоряжаться своими способностями, выбирать род деятельности и профессию, право на вознаграждение за труд, которое обеспечило бы достойный уровень жизни.

Профсоюзы участвуют в разработке государственной политики занятости, предлагают меры по социальной защите лиц, высвобожденных с предприятий, осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства о занятости.

Ликвидация, реорганизация предприятия или изменение формы собственности, полная или частичная приостановка производства по инициативе работодателя, влекущие массовое сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, могут быть осуществлены лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, уведомления соответствующего отраслевого профсоюза и проведения коллективных переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

Право профсоюзов на социальную защиту работников установлено частями (1)-(3) ст. 18 закона РМ «О профессиональных союзах» в целях социальной защиты работников профсоюзы содействуют развитию социально ориентированной экономики, участвуют в разработке социальных программ, направленных на улучшение охраны здоровья, социального обеспечения, создание условий по обеспечению достойного уровня жизни и свободного развития личности, реализацию мер по социальной защите работников, участвуют в определении основных



критериев уровня жизни, осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства в указанных областях.

Представители профсоюзов на условиях паритета с социальными партнерами входят в состав органа управления бюджетом государственного социального страхования.

Профсоюзы участвуют в организации санаторно-курортного лечения работников, отдыха детей и взрослых, деятельности детских школ физического воспитания и спорта, используя собственные средства, средства бюджета государственного социального страхования, работодателей, публичных властей и другие в размерах, предусмотренных для этих целей действующим законодательством.

Согласно частям (1)-(4) ст. 390 ТК РМ работодатель обязан бесплатно предоставить профсоюзному органу предприятия помещения со всем необходимым инвентарем, обеспечив условия и услуги, необходимые для осуществления его деятельности.

Работодатель в соответствии с условиями коллективного трудового договора предоставляет в распоряжение профсоюзного органа транспортные средства, средства связи и информационные средства, необходимые для выполнения уставных задач соответствующего профсоюзного органа.

Работодатель обеспечивает бесплатно в порядке, установленном коллективным трудовым договором и/или коллективными соглашениями, сбор профсоюзных членских взносов и ежемесячно перечисляет их на расчетный счет соответствующего профсоюзного органа. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств или использовать их в иных целях.

Оплата труда руководителя профсоюзного органа, действие индивидуального трудового договора которого приостановлено в свя-

зи с избранием его на выборную должность, осуществляется за счет средств предприятия, а размер его заработной платы устанавливается путем переговоров и указывается в коллективном трудовом договоре и/или коллективном соглашении.

Согласно ст. 61 КоП РМ воспрепятствование осуществлению работниками права создания профессиональных союзов и присоединения к ним для защиты своих профессиональных, экономических и социальных интересов, а также вступления в них влечет наложение штрафа на физических лиц в размере от 24 до 30 условных единиц и на должностных лиц в размере от 30 до 42 условных единиц.

Заключение. Судебная и административная практика свидетельствует о том, что наши профсоюзы недостаточно активно защищают права работников. Патронаты защищают права работодателей очень активно, о чём свидетельствует принятие ряда законов, ущемляющих права работников и противоречащих Конституции РМ.

Библиография

1. Официальный монитор РМ № 78 от 29.03.2016 г.
2. Официальный монитор РМ № 153-162 от 29.07.2003 г.
3. Официальный монитор РМ № 130 от 13.10.2000 г.
4. Официальный монитор РМ № 78-84 от 17.03.2017 г.
5. Официальный монитор РМ № 340-346 от 18.12.2015 г.
6. Официальный монитор РМ № 73-76 от 07.05.2004 г.
7. Официальный монитор РМ № 130-134 от 21.06.2013 г.
8. Официальный монитор РМ. Специальный выпуск от 03.10.2006 г.
9. Сосна Б., Сосна А., Мыца О., «Трудовые книжки. Комментированное научно-практическое, справочное пособие», Кишинэу, 2012, стр. 118-119

10. Официальный монитор РМ № 113-118 от 08.06.2012 г.

11. Официальный монитор РМ № 364-370 от 20.10.2017 г.

12. Официальный монитор РМ № 103 от 29.05.2012 г.

Б. СОСНА,
доктор права, и.о. профессора
Европейского университета
Молдовы, ведущий научный
сотрудник ИЮПИ АНМ,
sosnaboris@mail.ru,
+37379405422

В. SOSNA,
Doctor of Law, Acting Professor of
the European University of Moldova,
Leading Researcher of the IUPI
of the ASM, sosnaboris@mail.ru,
+37379405422

В. SOSNA,
doctor în drept, hotărând. Profesor
la Universitatea Europeană din
Moldova, cercetător principal al IUPI
al AȘM, sosnaboris@mail.ru,
+37379405422