



УВОЛЬНЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОСНОВАНИЯМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВИНОВНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА

Александр СОСНА,

доктор права, преподаватель Молдавского Государственного Университета

АННОТАЦИЯ

В современных условиях социально-экономических преобразований в РМ и развития рынка труда приобретает особое значение расторжения трудового договора по инициативе работодателя по различным причинам.

В статье освещены основания увольнения по инициативе работодателя по основаниям, не зависящим от виновного поведения работника, а также порядок увольнения по этим основаниям.

Эта статья была подготовлена Институтом демократии (Молдова). Данная статья финансируется Европейским Союзом в рамках Программы мер по укреплению доверия – CBM IV. Мнения, выраженные в статье, не обязательно отражают точку зрения Европейского Союза.

Ключевые слова: работодатель, работник, индивидуальный трудовой договор, увольнение, преимущественное право на оставление на работе, выходное пособие.

DISMISSAL ON THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER ON GROUNDS NOT DEPENDENT ON THE GUILTY BEHAVIOR OF THE EMPLOYEE

Alexandru SOSNA,

doctor of law, Moldova State University lector

SUMMARY

In the current conditions of socioeconomic transformations in the Republic of Moldova and the development of the labor market, it becomes particularly important to terminate the employment contract at the initiative of the employer for various reasons, at the initiative of the employer.

The article covers the grounds for dismissal on the initiative of the employer on grounds not depending on the guilty behavior of the employee, as well as the procedure for dismissal on these grounds.

This article was prepared by the Institute for Democracy (Moldova). This article is funded by the European Union (European Union's Confidence Building Measures Programme – CBM IV). Opinions expressed in the article do not necessarily represent those of the European Union.

Keywords: employer, employee, individual labor contract, dismissal, preferential right to leave at work, severance pay.

RENUNȚAREA LA INIȚIATIVA ANGAJATORULUI PE MOTIVE CARE NU DEPIND DE COMPORTAMENTUL VINOVAȚ AL ANGAJATULUI

Alexandru SOSNA,

doctor în drept, lector Universitatea de Stat din Moldova

REZUMAT

În condițiile actuale de transformări socio-economice în Republica Moldova și dezvoltarea pieței muncii, devine deosebit de importantă rezilierea contractului de muncă la inițiativa angajatorului din diverse motive.

Articolul se referă la motivele concedierii la inițiativa angajatorului pe motive care nu depind de comportamentul vinovaț al angajatului, precum și procedura de concediere din aceste motive.

Acest articol a fost elaborat de Institutul pentru Democrație (Moldova). Acest articol este finanțat de Uniunea Europeană în cadrul Programului de măsuri de consolidare a încrederii - CBM IV. Opiniile exprimate în prezeantul articol nu reflectă neapărat punctele de vedere ale Uniunii Europene.

Cuvinte-cheie: angajator, angajat, contract individual de muncă, concediere, dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru, indemnizația de eliberare din serviciu.

Актуальность темы обусловлена изменениями Трудового кодекса РМ, которые существенно ухудшили положение работника. В частности, законом РМ № 188 от 12.09.2017

года часть (1) ст. 86 Трудового кодекса РМ была дополнена пунктом у1), позволяющим уволить работника, имеющего статус пенсионера по возрасту.

Эта новелла, противоречащая

Конституции РМ, вызвала недовольство общественности.

Изложение основного материала. Под увольнением принято понимать прекращение трудового договора (контракта) по



основаниям, предусмотренным законом.[1]

Основания увольнения по инициативе работодателя установлены частью (1) ст. 86 Трудового кодекса Республики Молдова (далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года.[2]

Все установленные законом основания увольнения работников по инициативе работодателя можно подразделить на 2 группы:

1. основания, не зависящие от виновного поведения работника,

2. основания, зависящие от виновного поведения работника.

К основаниям увольнения, не зависящим от виновного поведения работника, относятся:

а) неудовлетворительный результат испытательного срока работника (пункт а) части (1) ст. 86 ТК РМ),

б) ликвидация предприятия либо прекращение деятельности работодателя – физического лица (пункт б) части (1) ст. 86 ТК РМ),

в) сокращение численности или штата работников предприятия (пункт с) части (1) ст. 86 ТК РМ),

г) установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению (пункт d) части (1) ст. 86 ТК РМ),

д) установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, установленной в результате аттестации, осуществленной в предусмотренном Правительством порядке (пункт e) части (1) ст. 86 ТК РМ),

е) смена собственника предприятия (в отношении руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалте-

ра) (пункт f) части (1) ст. 86 ТК РМ),

ё) в отношении работников, работающих по совместительству, – заключение индивидуального трудового договора с другим лицом, для которого данная профессия, специальность или должность будет являться основной (пункт s) части (1) ст. 86 ТК РМ),

ж) отказ работника продолжать работу в связи со сменой собственника или реорганизацией предприятия, а также переходом предприятия в подчинение другого органа (пункт v) части (1) ст. 86 ТК РМ),

з) отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения (пункт x) части (1) ст. 86 ТК РМ),

и) отказ работника от перевода в другую местность в связи с перемещением в эту местность предприятия (пункт y) части (1) ст. 86 ТК РМ),

к) наличие у работника статуса пенсионера по возрасту (пункт y¹) части (1) ст. 86 ТК РМ).

Пункт y¹) части (1) ст. 86 ТК РМ, введенный законом РМ № 188 от 12.09.2017 года, позволяет работодателю уволить любого работника, имеющего статус пенсионера по возрасту.[3]

Вывод. По нашему мнению, пункт y¹) части (1) ст. 86 ТК РМ противоречит Конституции РМ, закону РМ «Об обеспечении равенства» № 121 от 25.05.2012 года, Конвенциям Международной организации труда (далее – МОТ) № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» и № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя».

Согласно части (2) ст. 16 Конституции РМ, принятой 29 июля 1994 года, все граждане Республики Молдова равны перед законом и властями незави-

симо от расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии, пола, взглядов, политической принадлежности, имущественного положения или социального происхождения.[4]

В статье 1.1 Конвенции МОТ № 111 от 4 июня 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий», запрещающей дискриминацию, указано: В целях настоящей Конвенции термин «дискриминация» включает:

а) всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

б) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

Статья 2 этой Конвенции МОТ обязывает каждого члена Международной организации труда определить и проводить национальную политику, направленную на поощрение, совместимыми с национальными условиями и практикой методами, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в отношении таковых.

Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» ратифицирована постановлением Парламента РМ № 593-XIII от 26.09.1993 года. [5]



Постановлением № 994-XIII от 15.10.1996 года ратифицирована Конвенция МОТ № 158 от 2 июня 1982 года «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя».[6]

Согласно ст. 4 Конвенции МОТ № 158 от 2 июня 1982 года трудовые отношения с работниками не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением работника или вызванного производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы.

Следует иметь в виду, что согласно ст. 2 Конвенции МОТ № 158 от 2 июня 1982 года член Организации может исключать из сферы применения всех или некоторых положений настоящей Конвенции следующие категории работающих по найму лиц:

а) работников, нанятых по договору о найме на определенный срок или для выполнения определенной работы;

б) работников, проходящих испытательный срок или приобретающих необходимый стаж, заранее установленный и имеющий разумную продолжительность;

в) работников, нанятых на непродолжительный срок для выполнения случайной работы.

Вывод. Таким образом, пункт у¹) части (1) ст. 86 ТК РМ противоречит Конвенциям МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» и № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя».

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

настоящем кодексе, приоритет имеют международные нормы.

По прямому смыслу Конвенций МОТ № 111 и № 158 увольнение по пункту у¹) части (1) ст. 86 ТК РМ является незаконным и дискриминационным.

Дискриминация при увольнении запрещается также частью (1) ст. 8 ТК РМ и частью (1) ст. 7 закона РМ «Об обеспечении равенства».

Согласно части (1) ст. 8 ТК РМ в рамках трудовых отношений действует принцип равноправия всех работников. Запрещается любая прямая или косвенная дискриминация работника по признаку пола, возраста, расы, цвета кожи, национальности, вероисповедания, политических убеждений, социального происхождения, места жительства, наличия ограничения возможностей, ВИЧ/СПИД-инфицирования, членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, а также по иным критериям, не связанным с профессиональными качествами работника.

Согласно части (1) ст. 7 закона РМ «Об обеспечении равенства» запрещается любое различие, исключение, ограничение или предпочтение по установленным настоящим законом признакам, следствием которых являются ограничение или подрыв равных возможностей или отношения при найме на работу или увольнении, в непосредственной трудовой деятельности и профессиональной подготовке. Запрет дискриминации на основе сексуальной ориентации применяется в сфере занятости и трудоустройства.[7]

Предложение. По нашему мнению, пункт у¹) части (1) ст. 86 ТК РМ следует отменить как противоречащий части (2) ст. 16 Конституции РМ, Конвенциям МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» и №

158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя».

Пункт у¹) части (1) ст. 86 ТК РМ противоречит также ст. 4 и 8 Конституции РМ, пунктам б) и е) ст. 5, ст. 8 и 13 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 4 Конституции РМ конституционные положения о правах и свободах человека толкуются и применяются в соответствии со Всеобщей декларацией прав человека, пактами и другими договорами, одной из сторон которых является Республика Молдова.

Согласно части (2) ст. 4 Конституции РМ при наличии несоответствий между пактами и договорами об основных правах человека, одной из сторон которых является Республика Молдова, и внутренними законами приоритет имеют международные нормы.

Согласно части (1) ст. 8 Конституции РМ Республика Молдова обязуется соблюдать Устав Организации Объединенных Наций и договоры, одной из сторон которых она является, строить свои отношения с другими государствами на общепризнанных принципах и нормах международного права.

Предложение. Пункт у¹) части (1) ст. 86 ТК РМ как противоречащий Всеобщей декларации прав человека и Конвенциям МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» и № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» по прямому смыслу ст. 4, 8 и 16 Конституции РМ не должен применяться и должен быть отменен Парламентом РМ.

Следует учитывать, что пункт 1¹ ст. 38 Кодекса законов о труде РМ позволял увольнять работников, достигших пенсионного возраста.

Пленум Высшей судебной палаты РМ принял постановление



№ 20 от 10 июля 1997 года «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение индивидуального трудового договора».

В этом постановлении указано, что пункт 1¹ ст. 38 Кодекса законов о труде РМ, позволяющий уволить работника, достигшего пенсионного возраста и имеющего право на полную пенсию по возрасту, противоречит Конституции РМ, Всеобщей декларации прав человека и другим международным договорам, ратифицированным Республикой Молдова. После этого судебные инстанции РМ стали признавать увольнение по пункту 1¹ ст. 38 Кодекса законов о труде РМ незаконным, а вскоре после этого Парламент РМ отменил пункт 1¹ ст. 38 Кодекса законов о труде РМ.[8]

Права работников, являющихся пенсионерами, были нарушены законом РМ № 8-XVI от 09.02.2006 года, который обязал работодателей прекращать индивидуальные трудовые договоры с работниками, имеющими право на пенсию по возрасту или за выслугу лет.

Этот дискриминационный, антиконституционный закон действовал со 2 июня по 27 июля 2006 года.[9]

Порядок увольнения работников по основаниям, не зависящим от вины работников, установлен ст. 66, 86, 87, 88, 183, 184, 185, 185¹, 186, 251, 257, 388 ТК РМ.

Согласно части (2) ст. 86 ТК РМ не допускается увольнение работника в период пребывания его в медицинском отпуске, ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, дополнительном отпуске без сохранения

заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до четырех лет, в период исполнения государственных или общественных обязанностей, а также в период откомандирования, за исключением случаев ликвидации предприятия.

Согласно части (1) ст. 87 ТК РМ увольнение работников – членов профсоюза допускается после предварительной консультации с профсоюзным органом (профсоюзным организатором) предприятия.

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

Порядок увольнения в случае ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников предприятия установлен ст. 88, 183 и 186 ТК РМ.

В случае ликвидации предприятия увольняют всех без исключения работников предприятия.

В случае сокращения численности или штата работников предприятия работники, указанные в ст. 251 ТК РМ, не подлежат увольнению.

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

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

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

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

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

d) сокращения в первую очередь вакантных рабочих мест;

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

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

g) представления агентству занятости населения в установленном порядке информации о подлежащих увольнению работниках за два месяца до увольнения;

h) обращения в профсоюзный орган (к профсоюзному организатору) за консультативным мнением по поводу увольнения соответствующего работника.



При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предприятия работодатель обязан учитывать преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ст. 183 ТК РМ.

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

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

а) семейные работники, имеющие на содержании двух или более лиц и/или лицо с ограниченными возможностями;

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

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

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

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

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

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

h) изобретатели;

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

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

к) работники, имеющие несколько поощрений за успехи в труде и не имеющие дисциплинарных взысканий (ст. 211);

л) работники, которым осталось не более пяти лет до установления пенсии по возрасту. Согласно части (3) ст. 187 ТК РМ в случае, когда отдельные лица, перечисленные в части (2), соответствуют нескольким критериям из предусмотренных в данной части, преимущественное право на оставление на работе имеют лица, соответствующие большему числу критериев. При равенстве их количества преимущественное право на оставление на работе принадлежит лицу, имеющему больший стаж работы на данном предприятии.

Главными критериями являются квалификация и производительность труда. например, если сокращена одна штатная единица водителя, а на предприятии работают водитель первого класса и водитель второго класса, то преимущественное право на оставление на работе будет иметь водитель первого класса.

В случае коллективных увольнений применяются гарантии, установленные ст. 185¹ ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 185¹ ТК РМ коллективные увольнения – увольнения, производимые работодателем по одному или нескольким основаниям, не связанным с личностью работника, когда на протяжении 30-дневного периода число увольнений составляет:

а) не менее 10 на предприяти-

ях с числом работников от 20 до 99;

б) не менее 10 % общего числа работников на предприятиях с числом работников от 100 до 299;

с) не менее 30 на предприятиях с числом работников 300 и более.

Согласно 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:

а) 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;

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

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

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

Согласно части (2) ст. 186 ТК РМ выходное пособие в размере средней двухнедельной заработ-



ной платы выплачивается работникам при прекращении индивидуального трудового договора в связи с:

а) установлением факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению либо вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии (пункты d) и e) части (1) ст. 86);

б) восстановлением на работе согласно судебному решению работника, выполнявшего ранее данную работу (пункт t) части (1) ст. 86);

с) отказом работника от переезда в другую местность в связи с перемещением в эту местность предприятия (пункт у) части (1) ст. 86).

Средний заработок для выплаты выходного пособия определяется в соответствии с постановлением Правительства РМ № 426 от 26 апреля 2004 года «Об утверждении Порядка исчисления средней заработной платы».[10]

Согласно подпункту 2) пункта 14 Порядка исчисления средней заработной платы общая сумма средней заработной платы, причитающейся к выплате работнику, определяется следующим образом:

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

В случае установления выходного пособия в средних ме-

сячных 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).

Вывод. Подпункт 2) пункта 14 Порядка исчисления средней заработной платы противоречит пункту а) части (1) ст. 186 ТК РМ, согласно которой выходное пособие выплачивается в размере 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.

Предложение. Это противоречие должно разрешаться согласно части (2) ст. 12 Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова № 225-XV от 30.05.2003 года, согласно которой 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.[11]

Библиография

1. Энциклопедический словарь, под ред. Сухарева А.Я., Крутских В.Е., Москва, 2004 г., стр. 638; см. также: Юридический энциклопедический словарь. Под. ред. Малько А.В., Москва, 2017, стр. 679

2. Официальный монитор РМ № 159-162 от 23.07.2003 г.

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

4. Официальный монитор РМ № 1 от 12.08.1994 г.

5. Официальный монитор РМ № 59-60 от 26.10.1995 г.

6. Официальный монитор РМ № 75-76 от 21.11.1996 г.

7. Официальный монитор РМ № 103 от 29.05.2012 г.

8. Капша Т., Сосна Б., Захария С., Трудовое право Молдовы. Учебно-практическое пособие, Германия, 2016, стр. 152-154

9. Сосна Б., Сосна А., Мыца О., «Трудовые книжки. Комментированное научно-практическое, справочное пособие», Кишинэу, 2012, стр. 118

10. Официальный монитор РМ № 73-76 от 07.05.2004 г.

11. Официальный монитор РМ № 130-134 от 21.06.2013 г.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Александр СОСНА,
доктор права, преподаватель
Молдавского Государственного
Университета,
alexandru_sosna@mail.ru,
(+373)79422103

Alexandru SOSNA,
doctor of law, Professor, Moldova
State University,
alexandru_sosna@mail.ru,
(+373)79422103
Sosna Alexandru, doctor în drept,
profesor de la Universitatea de Stat
din Moldova,
alexandru_sosna@mail.ru,
(+373)79422103