СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ЗАЩИТУ ПРАВА НА ТРУД

СОСНА Б.И. - доктор права, преподаватель юридического факультета Европейского университета Молдовы, ст. научный сотрудник Института юридических и политических исследований Академии наук Молдовы

В представленном материале актуальным и важным является то, что при исследовании вопросов норм, регулирующих право на труд, высказываются, предполагаются некоторые дополнения и изменения действующего законодательства.

Ключевые слова: труд, безработица, миграция, коррупция, защита.

Право на труд и защиту труда установлено ст. 43 Конституции Республики Молдова, принятой 29.07.1994 года, которая гласит: «Каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы.

Работники имеют право на защиту труда. Меры по защите касаются безопасности и гигиены труда, режима труда женщин и молодежи, установления минимальной заработной платы в сфере экономики, еженедельного отдыха, оплачиваемого отпуска, труда в тяжелых условиях, а также других специфических ситуаций.

Продолжительность рабочей недели не должна превышать 40 часов.

Право на переговоры по вопросам труда и обязательность коллективных договоров гарантируются» [1].

Право на труд в Республике Молдова не гарантировано, о чем свидетельствуют высокий уровень безработицы и массовая иммиграция.

Право на труд в государствах, экономической основой которых является частная собственность на средства производства, реализуется лишь в той мере, в которой результаты труда работников приносят прибыль. В таких государствах главной целью производства является прибыль.

Если предприятие перестает приносить прибыль, оно закрывается, а работники становятся безработными.

В Республике Молдова право на труд носит декларативный характер, ибо оно не гарантировано, как и во всех государствах, ранее входивших в состав СССР.

В Республике Молдова гарантировано лишь право на свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда.

Право на свободный выбор работы реализуется путем заключения индивидуального трудового договора.

Праву работника на заключение, изменение, приостановление действия и расторжение индивидуального трудового договора в порядке, установленном пунктом а) части (1) ст. 9 Трудового кодекса Республики Молдова (далее - ТК РМ) № 154 - XV от 28.03.2003 года [2], соответствует аналогичное право работодателя, установленное частью (1) ст. 10 ТК РМ.

Легальное определение понятия «индивидуальный трудовой договор» дано в ст. 45 ТК РМ, согласно которой индивидуальный трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, на основании которого работник обязуется выполнять работу, соответствующую опреде-

ленной 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.

Праву физического лица на заключение индивидуального трудового договора соответствует обязанность работодателя заключить индивидуальный трудовой договор в письменной форме [3, p. 15, 38, 115, 250, 360]. Эта обязанность установлена ст. 47 ТК РМ, которая гласит: «Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу.

Запрещается любое прямое или косвенное ограничение прав либо установление прямых или косвенных преимуществ при заключении индивидуального трудового договора в зависимости от пола, расы, национальности, вероисповедания, места жительства, политических убеждений или социального происхождения.

Отказ работодателя в приеме на работу оформляется в письменной форме с указанием данных, предусмотренных пунктом b) части (1) ст. 49 ТК РМ, и может быть обжалован в судебную инстанцию.

Как правило, индивидуальные трудовые договоры должны заключаться на неопределенный срок.

Индивидуальные трудовые договоры могут заключаться на определенный срок только в случаях, предусмотренных ст. 55 ТК РМ, которая гласит: «Индивидуальный трудовой договор может быть заключен на определенный срок в соответствии с частью (2) статьи 54 только для выполнения работ, носящих непостоянный характер, 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 статьями 112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 и 300;

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

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) статьи 54, части (1) и пункта a) части (2) статьи 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;

l) с творческими работниками из области искусства и культуры;

m) с работниками религиозных объединений; а также

n) в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством».

Отдельные положения ст. 55 ТК РМ (о заключении срочных индивидуальных трудовых договоров со студентами и пенсионерами) противоречат ст. 8 ТК РМ и закону РМ № 121 от 25.05.2012 года «Об обеспечении равенства» [4], запрещающим дискриминацию по признакам пола, возраста и другим признакам, не связанным с деловыми качествами, необходимыми для выполнения конкретной работы.

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 физических, умственных или психических отклонений, ВИЧ/СПИД-инфицирования, членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, а также по иным критериям, не связанным с профессиональными качествами работника.

По нашему мнению, пункты e) и f) ст. 55 ТК РМ следует отменить как дискриминационные.

При реализации права на заключение индивидуального трудового договора необходимо учитывать, что действующее законодательство запрещает выполнение определенных работ определенными физическими лицами.

Согласно части (3) ст. 46 ТК РМ физическое лицо может заключить индивидуальный трудовой договор и по достижении возраста пятнадцати лет с письменного согласия родителей или его законных представителей и при условии, что работа не причинит вреда его здоровью, развитию, учебному процессу и профессиональной подготовке.

Согласно части (4) ст. 46 ТК РМ запрещается прием на работу лиц, не достигших возраста пятнадцати лет, а также лиц, лишенных судебной инстанцией права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, – на соответствующие должности или для занятия соответствующей деятельностью.

Согласно части (1) ст. 255 ТК РМ запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на тяжелых работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственности (азартные игры, работа в ночных заведениях, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Не допускается подъем и перемещение вручную указанными лицами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Согласно части (2) ст. 255 ТК РМ перечень тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы подъема и перемещения тяжестей для данной категории лиц утверждаются Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства РМ № 541 от 7 июля 2014 года «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет», и «Предельных норм подъема и перемещения тяжестей вручную, допустимых для лиц в возрасте до восемнадцати лет» [5].

Постановление Правительства РМ № 541 от 07.07.2014 г. вступило в силу со дня опубликования, т.е. с 18 июля 2014 года, и с этого же дня утратило силу постановление Правительства РМ № 562 от 7 сентября 1993 года «Об утверждении Списка производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых за-

прещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

Согласно части (5) ст. 1 закона РМ «О порядке опубликования и вступления в силу официальных актов» № 173-XIII от 06.07.1994 г. законы РМ, постановления Парламента РМ, постановления и распоряжения Правительства РМ и другие официальные акты, указанные в части (1) ст. 1 данного закона, вступают в силу со дня их опубликования в «Официальном мониторе РМ» или в срок, предусмотренный в самом акте [6].

По нашему мнению, нормативные акты должны вступать в силу не ранее чем через 10 дней после их опубликования в «Официальном мониторе РМ», чтобы физические и юридические лица имели возможность ознакомиться с содержанием этих актов.

Нарушение постановления Правительства РМ № 541 от 07.07.2014 года влечет административную ответственность, установленную ст. 58 Кодекса Республики Молдова о правонарушениях (далее - КоП РМ) № 218-XVI от 24.10.2008 года [7].

Согласно ст. 58 КоП РМ допуск несовершеннолетнего на рабочие места, представляющие опасность для его жизни и здоровья, или привлечение несовершеннолетнего к работам, запрещенным законодательством, влечет наложение штрафа на физическое лицо в размере от 100 до 150 условных единиц, на должностное лицо в размере от 250 до 400 условных единиц и на юридическое лицо в размере от 400 до 500 условных единиц с лишением или без лишения во всех случаях права осуществлять определенную деятельность на срок от 6 месяцев до 1 года.

В случае нарушения права на заключение индивидуального трудового договора физическое лицо имеет право обратиться в суд первой инстанции в соответствии со ст. 348-355 ТК РМ и ст. 5, 7 Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова (далее – ГПК РМ) № 225-XV от 30.05.2003 года [8].

Обращение в суд за судебной защитой осуществляется путем предъявления в суд первой инстанции искового заявления, которое должно соответствовать требованиям ст. 166 и 167 ГПК РМ.

При этом согласно ст. 353 ТК РМ работники – истцы освобождены от уплаты судебных расходов.

Исковые заявления рассматриваются судами первой инстанции в соответствии со ст. 168-276 ГПК РМ.

Суды руководствуются также постановлениям Пленума Высшей судебной палаты РМ № 12 от 3 октября 2005 года «О судебной практике рассмотрения споров, возникающих в процессе заключения, изменения и прекращения индивидуальных трудовых договоров» [9].

Решения судов первой инстанции могут быть обжалованы в апелляционном порядке в соответствии со ст. 357, 358, 360-390, 393, 394 ГПК РМ.

Апелляционная жалоба должна быть подана в течение 30 дней со дня вынесения решения.

Определения апелляционных палат, вынесенные при рассмотрении апелляционных жалоб, могут быть обжалованы в кассационном порядке в соответствии со ст. 429-445 ГПК РМ.

При этом кассационные жалобы рассматриваются на 2 этапе.

На первом этапе трое судей Высшей судебной палаты РМ решают вопрос о допустимости кассационной жалобы в порядке, установленном ст. 439-440 ГПК РМ.

Не позднее чем в 10-дневный срок после возбуждения кассационного производства Высшая судебная палата истребует дело из соответствующей судебной инстанции.

После получения дела состав из трех судей принимает решение о допустимости кассационной жалобы, распоряжается о направлении ответчику копии кассационной жалобы с уведомлением о необходимости обязательного представления отзыва в течение месяца со дня получения копии. В случае непредставления отзыва в назначенный срок вопрос о допустимости кассационной жалобы решается в отсутствие отзыва.

Судья-докладчик проверяет: соответствуют ли основания, указанные в кассационной жалобе, положениям закона, и представляет устный доклад составу суда, образованному в соответствии с положениями части (2).

В случае установления наличия одного из оснований, предусмотренных статьей 433, состав из трех судей мотивированным определением, вступившим в законную силу, единогласно принимает решение о недопустимости кассационной жалобы. Определение выносится согласно положениям статьи 270 и не содержит никаких ссылок на существо кассационной жалобы.

Определение о недопустимости кассационной жалобы размещается на веб-странице Высшей судебной палаты в день вынесения и направляется участникам процесса и их представителям.

Решение по вопросу о допустимости кассационной жалобы принимается без присутствия участников процесса или их представителей, посредством вынесения немотивированного определения, что отражается на веб-странице Высшей судебной палаты.

Таким образом, любая кассационная жалоба может быть признана недопустимой по усмотрению судей. Тем более, что определение о признании кассационной жалобы недопустимой является немотивированным и не подлежит обжалованию.

Очевидно, что ст. 439-440 ГПК РМ способствуют коррупции, уровень которой в Республике Молдова весьма высок.

Полагаем необходимым отменить ст. 433, 439 и 440 ГПК РМ, установив, что все кассационные жалобы должны рассматриваться по существу. Кассационная жалоба, признанная допустимой, рассматрвиается в соответствии со ст. 444 ГПК РМ, согласно которой кассационная жалоба рассматривается без извещения участников процесса. Состав из пяти судей может принять решение о вызове участников или их представителей для того, чтобы они высказались по вопросам законности, затронутым в кассационном заявлении.

SUMMARY

The submission topical and important issue is that the study of the issues the rules governing the right to work, it has been assumed some additions and changes to existing legislation.

Кассационные жалобы, признанные допустимыми, рассматриваются без участия сторон, что противоречит принципу гласности судопроизводства, установленного ст. 23 ГПК РМ, принципу непосредственности и устности судебного разбирательства, установленного ст. 25 ГПК РМ.

По нашему мнению, ст. 444 ГПК РМ следует изменить, установив, что кассационные жалобы рассматриваются с участием сторон процесса с соблюдением общих принципов гражданского процесса.

Библиография:

1. Официальный монитор РМ № 1 от 27.08.1994 г.
2. Официальный монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003 г.
3. Capşa T., Sosna B., Sosna A., Mîţa O., Bosii D. Dreptul muncii: întrebări şi răspunsuri. Manual practic. Chişinău, a. 2013.
4. Официальный монитор РМ № 103 от 29.05.2012 г.
5. Официальный монитор РМ № 185-199 от 18.07.2014 г.
6. Официальный монитор РМ № 001 от 12.08.1994 г.
7. Официальный монитор РМ № 3-6 от 16.01.2009 г.
8. Официальный монитор РМ № 130-135 от 21.06.2013 г.
9. Бюллетень Высшей судебной палаты РМ № 6, 2006 г.