



ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

А. СОСНА,

преподаватель юридического факультета Молдавского государственного университета,
докторант Института истории государства и права АНМ.

SUMMARY

The authors examine topical issues of change and additions to the legislation in force. Based on theoretic research and practical conclusions they bring up conflicts in legal norms and introduce important proposals on further improvement of legislation.

* * *

В представленном материале авторы рассматривают актуальные вопросы изменения, дополнения действующего законодательства.

На основе теоретических исследований и с учетом практических выводов приводятся коллизии в правовых нормах, вносятся важные предложения по дальнейшему совершенствованию правового государства.

Индивидуальные трудовые споры – это «неурегулированные разногласия между работником и работодателем по поводу применения нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного трудового договора, коллективного соглашения, индивидуального трудового договора, которые переданы на рассмотрение судебной инстанции» [1].

Легальное определение понятия «индивидуальные трудовые споры» и примерный перечень этих споров дан в ст. 354 ТК РМ.

должности, лишена права на обращение в суд за судебной защитой.

Согласно части (4) ст. 23 закона РМ «О статусе лиц, исполняющих ответственные государственные должности» № 199 от 16.07.2010 года, ответственное должностное лицо вправе обжаловать в судебной инстанции административный акт об освобождении от должности только в случае, если такое право установлено законом [4].

В законе РМ «О Правительстве» № 64-ХП от 31.05.1990 года не указано, что члены Правительства могут обжаловать в судебной инстанции административные акты об освобождении от должности [5].

Согласно п. а) ст. 4 закона РМ «Об административном суде» административному суду не подсудны:

а) исключительно политические акты Парламента, Президента Республики Молдова и Правительства, а также административные акты индивидуального характера, изданные Парламентом, Президентом Республики Молдова и Правительством при исполнении полномочий, прямо предусмотренных конституционными или законодатель-

Индивидуальными трудовыми спорами считаются разногласия, возникшие между работником и работодателем, касающиеся:

- а) заключения индивидуального трудового договора;
- б) исполнения, изменения и приостановления действия индивидуального трудового договора;
- в) прекращения и полной или частичной недействительности индивидуального трудового договора;
- г) выплаты возмещения в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей одной из сторон индивидуального трудового договора;
- д) результатов конкурса;
- е) отмены приказа (распоряжения, решения, постановления) о приеме на работу, изданного

согласно части (1) статьи 65;

г) невыдачи трудовой книжки в установленный срок, внесения в нее неправильных записей;

д) иных вопросов, вытекающих из индивидуальных трудовых отношений [2].

Под увольнением понимается прекращение индивидуального трудового договора по инициативе работодателя или по инициативе работника.

Споры о восстановлении на работу рабочих и служащих рассматриваются судами общей юрисдикции, а споры о восстановлении государственных служащих рассматриваются административными судами в соответствии с законом РМ «Об административном суде» № 793-ХIV от 10.02.2000 года [3].

При этом определенная категория лиц, исполняющих ответственные государственные



ными нормами, касающиеся избрания, назначения и смещения с государственных должностей, связанных с защитой общих интересов государства или государственных институтов, официальных государственных лиц, представляющих особые политические или общественные интересы, согласно перечню, представленному в приложении, являющимся неотъемлемой частью настоящего закона.

В Перечень официальных государственных лиц, представляющих особые политические или общественные интересы, не подпадающих под обращение в административный суд, являющийся приложением к закону РМ «Об административном суде», входят:

1. Президент Республики Молдова
2. Председатель Парламента, заместители Председателя Парламента
3. Председатель, заместитель председателя, секретарь постоянной комиссии Парламента
4. Премьер-министр, первый заместитель премьер-министра, заместитель премьер-министра, министр, заместитель министра
5. Председатель, заместитель председателя, судья судебной инстанции
6. Судья Конституционного суда
7. Председатель, член Высшего совета магистратуры
8. Председатель, член Счетной палаты
9. Генеральный прокурор, первый заместитель, заместитель Генерального прокурора
10. Директор, заместитель директора Службы информации и безопасности
11. Президент, первый вице-президент, вице-президент Национального банка Молдовы
12. Председатель, член Координационного совета по телевидению и радио

13. Председатель, заместитель председателя, секретарь, член Центральной избирательной комиссии

14. Генеральный секретарь Правительства и заместитель генерального секретаря Правительства

15. Начальник территориального бюро Государственной канцелярии и его заместитель

16. Директор, заместитель директора Агентства земельных отношений и кадастра, Агентства «Moldsilva», Агентства материальных резервов, Агентства туризма

17. Директор, заместитель директора Национального бюро статистики, Бюро межэтнических отношений

18. Директор, заместитель директора Пограничной службы

19. Директор, заместитель директора Центра по борьбе с экономическими преступлениями и коррупцией

19. Директор, заместитель директора Национального центра по борьбе с коррупцией

20. Чрезвычайный и полномочный посол, постоянный представитель и посланник – глава дипломатического представительства, генеральный консул

21. Генеральный директор, директор, заместитель генерального директора, заместитель директора Национального агентства по регулированию в энергетике, Национального агентства по регулированию в области электронных коммуникаций и информационных технологий, Национального агентства по защите конкуренции, а также Национального центра по защите персональных данных

22. Председатель, заместитель председателя, член Национальной комиссии по финансовому рынку

23. Директор Центра по правам человека, парламентский адвокат

24. Советник Президента Ре-

спублики Молдова, Председателя Парламента, премьер-министра.

Данный Перечень противоречит ст. 20 Конституции РМ, принятой 29.07.1994 года, согласно которой каждый человек имеет право на доступ к правосудию. Справедливость и обоснованность этого Перечня, введенного законом РМ № 95 от 21.05.2010 года, вызывает сомнения.

В данный Перечень включены судьи, что противоречит принципу независимости судей, министры и их заместители, члены Счетной палаты и др. Полагая, что данный Перечень следует сократить, оставив только Президента и Председателя Парламента, либо отменить его полностью. Перечень лишает прозрачности деятельность Правительства РМ и других высших органов власти и лишает лиц, занимающих должности, связанные с защитой общих интересов государства, права на судебную защиту. Полагаем, что следовало бы ратифицировать Протокол № 12 от 4 ноября 2000 года к Конвенции о защите прав человека и основных свобод. Согласно п. 1 ст. 1 Протокола № 12 пользование любым правом, признанным законом, должно быть обеспечено без какой бы то ни было дискриминации по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, принадлежности к национальным меньшинствам, имущественного положения, рождения или любого иного обстоятельства.

Основания увольнения работников по инициативе работодателя за совершение виновных действий предусмотрены пунктами g), h), i), k), l), m), n), o), p), r) части (1) ст. 86 ТК РМ.

Споры о восстановлении на работе работников, уволенных по вышеуказанным основаниям, рассматриваются судами общей юрисдикции.



При этом работник не должен обращаться предварительно к работодателю согласно ст. 332 ТК РМ.

Работник должен учитывать 3-месячный срок исковой давности, установленный пунктом а) части (1) ст. 355 ТК РМ.

Государственные служащие должны обжаловать свое увольнение в административный суд в течение 30 дней.

При рассмотрении споров о восстановлении на работе работников, уволенных по пункту g)-г) части (1) ст. 86 ТК РМ, суды должны учитывать, что увольнение этих работников будет правомерно, если соблюдены правила применения дисциплинарных взысканий, установленные ст. ст. 206-211 ТК РМ.

Дисциплинарное взыскание применяется органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения или назначения на должность) данного работника.

Дисциплинарные взыскания на работников, несущих дисциплинарную ответственность в соответствии с дисциплинарными уставами или положениями и иными нормативными актами, могут налагаться также органами, вышестоящими по отношению к указанным в части (1).

Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены (пункт d) части (1) статьи 206) только по решению избравшего их органа и только на законных основаниях.

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 тя-

жести 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.

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.

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.

Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении, решении, постановлении), в котором в обязательном порядке указываются:

- а) фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания;
- б) срок обжалования взыскания;
- в) орган, в который можно обжаловать взыскание.

Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя, за исключением дисциплинарного взыскания в виде увольнения согласно пункту d) части (1) статьи 206, которое применяется с соблюдением части (3) статьи 81, объявляется работнику под расписку не позднее чем в течение пяти рабочих дней со дня издания, а в случае, когда он работает в одном из структурных подразделений предприятия (филиал, представительство, декон-

центрированная служба и др.), расположенном в другой местности, не позднее чем в течение 15 рабочих дней, и влечет последствия со дня объявления. Отказ работника подтвердить подписью объявление приказа оформляется соответствующим актом, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

Приказ (распоряжение, решение, постановление) о применении дисциплинарного взыскания может быть обжалован работником в судебную инстанцию в порядке, предусмотренном статьей 355.

При этом увольнение работника – члена профсоюза по пункту g) и h) части (1) ст. 86 ТК РМ допускается только с предварительного письменного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия.

Согласно части (2) ст. 89 ТК РМ при рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника. В случае увольнения члена профсоюза без согласия профсоюзного органа, когда получение такого согласия работодателем является обязательным согласно статье 87, судебная инстанция своим решением восстанавливает работника на работе.

Согласно части (4) ст. 355 ТК РМ судебная инстанция рассматривает заявление о разрешении индивидуального трудового спора в срок, не превышающий 30 рабочих дней со дня его регистрации, и выносит решение, которое может быть обжаловано в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом РМ.

На решение суда первой инстанции может быть подана апелляционная жалоба.

Согласно ст. 371 ГПК РМ апелляционная жалоба рассма-

тривается в разумный срок по истечении срока подготовки дела к рассмотрению.

Согласно части (1) ст. 370 ГПК РМ апелляция инстанция в 30-дневный срок со дня получения дела для рассмотрения должна в соответствии с положениями статей 185 и 186 ГПК РМ совершить процессуальные действия по подготовке дела к разбирательству в судебном заседании.

Статьи 370 и 371 ГПК РМ не учитывают специфики рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Полагаем целесообразным изменить ст. 371 ГПК РМ, установив 30-дневный срок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Статья 160 Исполнительного кодекса РМ (в редакции закона РМ № 143 от 02.07.2010 года) [6] не запрещает поворот исполнения по трудовым делам. Следовало бы запретить поворот исполнения по трудовым делам, как было установлено ранее действовавшим Кодексом законов о труде РМ.

Литература:

1. Трудовые книжки: Комментарий, научно-практическое, справочное пособие / Научные редакторы: Сосна Б. И., Сосна А. Б., Мыца О. Д. Кишинев, 2012, стр. 86-108; Трудовые споры. Учебно-практическое пособие / под ред. Куренного А. М., Сосна Б. И., Кишинев, 2004, стр. 22; Сосна Б. И., Ивлиев Г. П., Аворник Г. К. Трудовое право России: Справочное пособие. Москва, 2005, стр. 169-186.

2. Официальный монитор РМ № 159-162 от 29.07.2003 года

3. Официальный монитор РМ № 57-58 от 18.05.2000 года

4. Официальный монитор РМ № 194-196 от 05.10.2010 года

5. «Ведомости» № 8/191 от 30.08.1990 года

6. Официальный монитор РМ № 160-162 от 07.09.2010 года.