

УДК 349.227

**ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПО ИНИЦИАТИВЕ  
РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОСНОВАНИЯМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВИНЫ  
РАБОТНИКОВ**

*Сосна А., доктор права, преподаватель  
юридического факультета МГУ, ст. научный  
сотрудник ИЮПИ АНМ*

*Сосна Б., доктор права, доцент Комратского  
госуниверситета, и.о. профессора  
Европейского университета Молдовы, ведущий  
научный сотрудник ИЮПИ АНМ*

**Аннотация**

В статье освещаются основания и порядок увольнения работников по инициативе работодателя, которые не связаны с виновным поведением работников с учётом закона РМ № 188 от 21 сентября 2017 года «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова № 154/2003».

**Актуальность темы** обусловлена, в первую очередь, тем, что увольнение по инициативе работодателя лишает работника права на труд, а, тем самым, права на получение заработной платы, которая является либо основным, либо единственным источником дохода. Между тем, закон РМ № 188 от 21 сентября 2017 года дополнил часть (1) ст.86 Трудового кодекса РМ пунктом у<sup>1</sup>), в соответствии с которым наличие у работника статуса пенсионера по возрасту является основанием для увольнения по инициативе работодателя.

Данное дополнение вызвало протест профсоюзов и общественных организаций, считающих, что пункт у<sup>1</sup>) части (1) ст. 86 Трудового кодекса РМ не соответствует Конституции РМ и международным актам о труде, которые ратифицированы Республикой Молдова.

**Ключевые слова:** индивидуальный трудовой договор, увольнение, испытательный срок, ликвидация предприятия, сокращение численности или штата работников предприятия, несоответствие занимаемой должности, преимущественное право на

оставление на работе, аттестация, восстановление на работе, статус пенсионера по возрасту, дискриминация.

### **Изложение основного материала.**

Общие основания увольнения работников по инициативе работодателя, независящие от вины работников, установлены пунктами а), b), c), d), e), f), s), y<sup>1</sup>) части (1) ст. 86 Трудового кодекса Республики Молдова (далее – ТК РМ) № 154-XV от 28.03.2003 года.[1]

Закон РМ № 188 от 21 сентября 2017 года дополнил часть (1) ст. 86 ТК РМ дискриминационным по отношению к пенсионерам пунктом y<sup>1</sup>).[2]

Частью (1) ст. 86 ТК РМ установлены следующие основания увольнения работников по инициативе работодателя.

1. Неудовлетворительный результат испытательного срока работника (пункт а) части (1) ст. 86).

Увольнение по пункту а) части (1) ст. 86 будет признано правомерным, если уволенный работник не относится к числу работников, которым закон запрещает устанавливать испытательный срок и если работник по независящим от него причинам не способен надлежащим образом исполнять свои обязанности, установленные индивидуальным трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего распорядка предприятия, законами и другим и нормативными актами.

Испытательный срок запрещено устанавливать физическим лицам, указанным в ст. 62 ТК РМ (в редакции пункта б) закона РМ № 188 от 21.09.2017 года, в соответствии с которой запрещается применение испытательного срока при заключении индивидуального трудового договора в отношении:

- b) лиц в возрасте до восемнадцати лет;
- c) лиц, поступающих на работу по конкурсу;
- d) лиц, поступающих на работу в порядке перевода с другого предприятия;
- e) беременных женщин;
- f) лиц с ограниченными возможностями;
- g) лиц, избранных на выборную должность;
- h) лиц, поступающих на работу на основании индивидуального трудового договора сроком до трех месяцев.

Согласно части (1) ст. 63 ТК РМ если в течение испытательного срока индивидуальный трудовой договор не был прекращен по основаниям, предусмотренным настоящим кодексом, действие договора продолжается и его последующее прекращение допускается только на общих основаниях.

После истечения испытательного срока индивидуальный трудовой договор не может быть прекращен по пункту а) части (1) ст. 86 ТК РМ, но может быть прекращен по пункту е) части (1) ст. 86 ТК РМ, либо по другим основаниям.

Согласно части (2) ст. 63 (в редакции пункта 7 закона РМ № 188 от 21.09.2017 года) при неудовлетворительном результате испытательного срока этот факт устанавливается в приказе (распоряжении, решении, постановлении) об увольнении работника, который издается работодателем до истечения данного срока, без выплаты выходного пособия. Работодатель не обязан обосновывать решение о неудовлетворительном результате испытательного срока. Работник вправе обжаловать увольнение в судебную инстанцию.

Часть (2) ст. 63 ТК РМ, согласно которой работодатель не обязан обосновывать решение о неудовлетворительном результате испытательного срока, противоречит части (2) ст. 89 ТК РМ, в соответствии с которой 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.

**Вывод.** Полагаем, что законодатель должен устранить это противоречие путем изменения части (2) ст. 89 ТК РМ, установив, что при рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника, если иное не установлено законом, либо отменить пункт 7 закона РМ № 188 от 21.09.2017 года, освобождающий работодателя от обязанности обосновывать своё решение о неудовлетворительном результате испытательного срока.

**Предложение.** Полагаем, что лучший вариант устранения противоречий между частью (2) ст. 63 и частью (2) ст. 89 ТК РМ - это отмена пункта 7 закона РМ № 188 от 21.09.2017 года, который освободил работодателя от обязанности доказывания факта неудовлетворительного результата испытательного срока. Именно работодатель, располагающий всеми доказательствами, обязан доказать, что работник не может надлежащим образом исполнять свои обязанности вследствие недостаточной квалификации.

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

Под ликвидацией предприятия принято понимать прекращение деятельности предприятия без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.<sup>[3, с.163]</sup>

Порядок ликвидации (ропуск) предприятий установлен ст. 86-100 Гражданского кодекса Республики Молдова (далее – ГК РМ) № 1107-XV от 06.06.2002 года.[4]

Прекращение деятельности работодателя – физического лица влечёт увольнение по пункту b) части (1) ст. 86 ТК РМ.

3. Сокращение численности или штата работников предприятия (пункт с) части (1) ст. 86 ТК РМ)

Порядок увольнения по пункту b) и пункту с) части (1) ст. 86 ТК РМ установлен ст. 88 ТК РМ.

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 с) части (1) ст. 86) только при условии:

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

б) 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;

с) 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);

д) сокращения в первую очередь вакантных рабочих мест;

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

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

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

h) обращения в профсоюзный орган за согласием на увольнение работников в порядке, установленном настоящим кодексом;

i) письменного уведомления не менее чем за три месяца профсоюзных органов предприятия и соответствующей отрасли о реорганизации или ликвидации предприятия, влекущих массовое сокращение рабочих мест, и ведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов работников. Критерии массового сокращения рабочих мест устанавливаются коллективными соглашениями.

В случае ликвидации предприятия пункты e), d), c), h) части (1) ст. 88 ТК РМ не применяются, т.к. в случае ликвидации предприятия увольнению подлежат все без исключения работники ликвидируемого предприятия.

В случае сокращения численности или штата работников предприятия не подлежат увольнению по пункту c) части (1) ст. 86 ТК РМ работники, указанные в ст. 251 и 252 и, в части (4) ст. 388 ТК РМ.

При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предприятия работодатель обязан учитывать требования частей (1) и (2) ст. 183 ТК РМ, согласно которой в случае сокращения численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, имеющим более высокую квалификацию и производительность труда.

При равной квалификации и производительности труда преимущественное право на оставление на работе имеют:

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

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

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

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

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

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

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

h) изобретатели;

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

ј) 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.

На практике нередко возникают ситуации, когда работодатель сокращает должность более квалифицированного работника, например, сокращает должность старшего экономиста, не сокращая однородные должности (должности экономистов) и предлагает старшему экономисту перевод на другие должности по другим специальностям, а затем увольняет старшего экономиста, ссылаясь, что пунктом б) части (1) ст. 88 ТК РМ предусмотрено, что в случае сокращения численности или штата работников предприятия извещаются только лица, рабочие места которых сокращены.

Для того, чтобы требования ст. 183 ТК РМ были соблюдены, необходимо дополнить часть (1) ст. 88 ТК РМ пунктом с<sup>1</sup>), согласно которому в случае сокращения должности более квалифицированного работника работодатель обязан предложить ему перевод на однородную должность, занятую менее квалифицированным работником, и в случае согласия издать приказ о переводе, а менее квалифицированного работника уволить по сокращению штата, если его нельзя перевести с его согласия на другую работу.

В пункте 21 постановления Пленума Высшей судебной палаты РМ № 20 от 10.07.1997 года «О применении судебными инстанциями законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора» указано: «... при проведении сокращения численности или штата работников администрация вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия, на другую должность, уволив с неё по указанному основанию менее квалифицированного работника. Если администрация таким правом не воспользовалась, суд не должен входить в обсуждение вопроса о целесообразности такой перестановки (перегруппировки)».[5, с. 104-105]

Постановление Пленума Высшей судебной палаты РМ № 20 от 10.07.1997 года утратило силу в связи с принятием постановления Пленума Высшей судебной палаты РМ № 12 от 03.10.2005 года «О судебной практике рассмотрения споров, возникающих в процессе заключения, изменения и прекращения индивидуального трудового договора».

Однако пункт 21 постановления № 20 от 10.07.1997 года давал возможность обеспечить преимущественное право на оставление на работе. Для этого необходимо дополнить часть 1) ст. 88 ТК РМ пунктом с<sup>1</sup>), обязывающим работодателя принять меры к переводу более квалифицированного работника на должность, занятую менее квалифицированным работником однородной профессии (специальности).

Согласно части (2) ст. 88 ТК РМ в случае неиздания приказа (распоряжения, решения, постановления) об увольнении работника по истечении двухмесячного срока после предварительного извещения эта процедура не может быть повторена в течение того же календарного года. В двухмесячный срок не включаются периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном и медицинском отпуске.

Согласно части (3) ст. 88 ТК РМ сокращенное рабочее место не может быть восстановлено в штате предприятия в течение календарного года, в котором имело место увольнение работника, его занимавшего.

Согласно части (4) ст. 88 ТК РМ в случае ликвидации предприятия работодатель обязан соблюдать условия процедуры увольнения, предусмотренные пунктами а), b), f), g) и i) части (1) ст. 88 ТК РМ.

Работники, уволенные по пунктам b) и c) части (1) ст. 86 ТК РМ, имеют право на выходное пособие, предусмотренное частью (1) ст. 186 ТК РМ.

В соответствии с частью (1) ст. 186 ТК РМ (пункт с) части (1) ст. 186 в редакции закона РМ № 188 от 21.09.2017 года) работникам, уволенным с предприятия в связи с его ликвидацией или прекращением деятельности работодателя – физического лица (пункт b) 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 (статья 81), учитываются все годы работы;

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

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

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

4. Установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению (пункт d) части (1) ст. 86 ТК РФ).

Для увольнения по пункту d) части (1) ст. 86 ТК РФ необходимо медицинское заключение, подтверждающее несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья.

5. Установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, установленной аттестацией, осуществленной в установленном Правительством порядке (пункт e) части (1) ст. 86 ТК РФ в редакции закона РФ № 188 от 21.09.2017 года).

До вступления в силу закона РФ № 188 от 21.09.2017 года аттестация проводилась в соответствии с действующим локальным положением об аттестации работников предприятия, утвержденным работодателем согласно пункту e) части (1) ст. 10 ТК РФ. [6, с.154]

**Вывод.** Полагаем, что увольнение по пунктам d) и e) части (1) ст. 86 ТК РФ должно производиться только при условии, если работодатель не имеет возможности перевести работника, который не соответствует занимаемой должности, с его письменного согласия на другую работу. И законодатель должен внести соответствующее дополнение в ТК РФ.

6. Смена собственника предприятия (в отношении руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера) (пункт f) части (1) ст. 86 ТК РФ).

Смена собственника предприятия даёт работодателю право уволить руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера.

7. Восстановление на работе по решению судебной инстанции лица, ранее выполнявшего эту работу, если перемещение или перевод работника на другую работу согласно настоящему кодексу невозможен (пункт l) части (1) ст. 86 ТК РФ).

Согласно части (2) ст. 186 ТК РФ выходное пособие в размере средней двухнедельной заработной 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 y) части (1) ст.86).

8. Наличие у работника статуса пенсионера по возрасту (пункт y<sup>1</sup>) части (1) ст. 86 ТК РМ в редакции закона РМ № 188 от 21.09.2017 года).

Попытки нарушить право пенсионеров на труд и принцип равенства прав и возможностей работников предпринимались законодателями неоднократно.

Так, при президенте СССР Горбачеве М.С. кодексы законов о труде всех союзных республик были дополнены нормой, позволяющей работодателю уволить работника-пенсионера по возрасту.

В частности пункт 1<sup>1</sup> ст. 38 КЗоТ РМ давал работодателю право увольнять работников, которым назначены пенсии по возрасту, и тех, которые имели право на такие пенсии.

Длительное время судебные инстанции РМ отклоняли иски уволенных пенсионеров, ссылаясь, что данное основание увольнения установлено законом, т.е. пунктом 1<sup>1</sup> ст. 38 КЗоТ.

И только в 1996 году судебные инстанции РМ начали признавать увольнение по пункту 1<sup>1</sup> ст. 38 КЗоТ РМ незаконным. Так, суд мун. Бэлць решением от 29.02.1996 года отклонил иск о восстановлении на работе Я., которая была уволена по пункту 1<sup>1</sup> ст. 38 КЗоТ РМ. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РМ удовлетворила кассационную жалобу Я., отменила решение суда мун. Бэлць от 29.02.1996 года и возвратила дело в суд мун. Бэлць. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РМ указала, что увольнение по пункту 1<sup>1</sup> ст. 38 КЗоТ РМ является незаконным, т.к. нарушает Всеобщую декларацию прав человека и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, которые Парламент РМ ратифицировал 28.07.1990 года.

Обобщив судебную практику, пленум Высшей судебной палаты РМ издал постановление № 20 от 10.07.1997 года «О применении судебными инстанциями законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора». В данном постановлении, в частности, указано, что пункт 1<sup>1</sup> ст. 38 КЗоТ РМ не

соответствует положениям Конституции РМ, Всеобщей декларации прав человека и другим международным актам о труде, ратифицированным Республикой Молдова. После этого Парламент РМ отменил пункт 1<sup>1</sup> ст. 38 КЗоТ РМ.[7, с.121-122]

При президенте РМ Воронине был принят закон РМ № 8-XVI от 09.02.2006 года, который дополнил ст. 82 ТК РМ пунктом i), который обязывал работодателя прекращать индивидуальные трудовые договоры с работниками, имеющими право на пенсию по возрасту или за выслугу лет. Таким способом президент Воронин пытался создать в Республике Молдова 120 000 новых рабочих мест.

Закон РМ № 8-XVI от 09.02.2006 года действовал со 2 июня по 27 июля 2006 года. Создать 120 000 новых рабочих мест не удалось, но право на труд многих пенсионеров было нарушено.

В 2012 году Парламент РМ дополнил часть (1) ст. 301 ТК РМ пунктом с), согласно которому назначение пенсии педагогическому работнику даёт работодателю уволить этого работника только потому, что ему назначена пенсия по возрасту.

Конституционный суд признал, что пункт с) части (1) ст. 301 ТК РМ соответствует Конституции РМ.

Пункт у<sup>1</sup>) части (1) ст. 86 ТК РМ, введенный законом РМ № 188 от 21.09.2017 года, противоречит ст. 4 и части (2) ст. 16 Конституции РМ, Всеобщей декларации прав человека, закону РМ «Об обеспечении равенства» № 121 от 25.05.2012 года.[8]

Пункт у<sup>1</sup>) части (1) ст. 86 ТК РМ противоречит также установленному пунктом е) ст. 5 ТК РМ принципу равенства прав и возможностей работников, части (1) ст. 8 ТК РМ, ст. 1.1. Конвенции Международной организации труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» и ст. 4 Конвенции Международной организации труда № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» от 2 июня 1982 года.

**Предложение.** Считаю необходимым отменить пункт у<sup>1</sup>) части (1) ст. 86 ТК РМ, явно противоречащий Конституции РМ, международным актам о труде, другим законам, ибо ассоциация с Европейским союзом, к которой стремится руководство Республики Молдова, несовместима с нарушением Конституции РМ, международных актов о труде и с дискриминацией пенсионеров, имеющих, как правило, мизерные пенсии.

**Вывод.** Основания увольнения, предусмотренные пунктами и), у), к) части (1) ст. 86 ТК РМ нельзя, по нашему мнению, отнести к основаниям увольнения по инициативе работодателя, т.к. увольнение по этим основаниям зависит от волеизъявления не только работодателя, но и от волеизъявления работников.

Закон РМ № 188 от 21.09.2017 года принял часть (1) ст. 87 ТК РМ в следующей редакции: «Увольнение работников – членов профсоюза допускается после предварительной консультации с профсоюзным органом (профсоюзным организатором) предприятия».

Части (2)-(4) ст. 87 ТК РМ, которая называется «Запрещение увольнения без согласия профсоюзного органа», не были изменены.

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.

Фактически ст. 87 ТК РМ является не правовой нормой, т.к. закон не устанавливает санкций за нарушение этой нормы, а является декларацией, которую можно исполнить, а можно и не исполнить. Древние римские юристы называли такие правовые нормы «нудум юс», или «голое право». Общеизвестно, что главным признаком права, является обеспечение исполнения норм права принудительной силой государства посредством санкций, предусмотренных за нарушение.

Часть (2) ст. 89 ТК РМ (в редакции закона РМ № 205 от 20.11.2015 года) гласит: «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».[9, с.23]

До вступления в силу закона РМ № 205 от 20.11.2015 года часть (2) ст. 89 ТК РМ гласила: «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 ст. 87, судебная инстанция своим решением восстанавливает работника на работе».

Новая редакция части (2) ст. 87 ТК РМ позволяет работодателю безнаказанно нарушать положения частей (1)-(3) ст. 87 ТК РМ, превратив эти нормы в декларативные.

**Предложение.** Полагаем необходимым изменить предложение второй части (2) ст. 89 ТК РМ, установив, что в случае нарушения требований частей (2) и (3) ст. 87 ТК РМ судебная инстанция принимает решение о восстановлении работника на работе.

Работники, считающие своё увольнение незаконным, вправе обжаловать увольнение в суд первой инстанции по месту нахождения ответчика.

Ранее действовавший ГПК РМ от 26.12 1964 года, утративший силу с 12.06.2003 года, позволял работнику обратиться в суд, находящийся по месту жительства работника.[10, с.23]

**Предложение.** Полагаем, что ст. 39 Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова (далее – ГПК РМ) № 225-XV от 30.05.2003 года следует дополнить нормой, дающей право работнику обратиться в суд по месту своего жительства.[11]

Индивидуальные трудовые споры работников рассматриваются в порядке, установленном ст. 348-355 ТК РМ и ГПК РМ.

При рассмотрении споров о размере выходного пособия необходимо учитывать, что есть противоречие между пунктом а) части (1) ст. 186, согласно которому выходное пособие за первый месяц выплачивается в размере одной недельной заработной платы за каждый полный год, проработанный на данном предприятии, и между подпунктом 2) пункта 14 Порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РМ № 426 от 26.04.2004 года, согласно которому размер выходного пособия определяется путем умножения одной недельной заработной платы на количество полных лет, отработанных на данном предприятии с даты последнего поступления на работу.[12]

Противоречия между нормой закона и нормой подзаконного нормативного акта разрешаются в соответствии с частью (2) ст. 12 ГПК РМ, согласно которой суд обязан применить норму законодательного акта, который имеет большую юридическую силу.

### **Библиография**

1. Официальный монитор РМ № 15-182 от 29.07.2003 г.
2. Официальный монитор РМ № 364-370 от 20.10.2017 г.
3. Шевченко О.А., Сулейманова Ф.О., Шония Г.В., Кудряшова С.Н., «Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Постатейный», Москва, 2016, стр. 163
4. Официальный монитор РМ № 82-86 от 22.06.2002 г.
5. Сосна Б.И., Романдаш Н.Т., Горелко Н.А., Баурчулу А.П. Трудовые споры. Учебно-практическое пособие, Кишинев, 2004, стр. 104-105
6. Капша Т.Ф., Сосна Б.И., Захария С.К., Трудовое право Молдовы. Учебно-практическое пособие, Германия, 2016, стр. 154
7. Сосна Б., Сосна А., Мыца О., «Трудовые книжки. Комментированное научно-практическое, справочное пособие», Кишинэу, 2012, стр. 121-122

8. Официальный монитор РМ № 103 от 29.05.2012 г.
9. Официальный монитор РМ № 340-346 от 18.12.2015 г.
10. Трудовые споры. Учебно-практическое пособие, под ред. Куренного А.М. Сосна Б.И., Кишинев, 2004, стр. 23
11. Официальный монитор РМ № 130-134 от 21.06.2013 г.
12. Официальный монитор РМ № 73-76 от 07.05.2004 г.