

УДК 349.227:658

Сосна Александр,
доктор права, преподаватель
Молдавского государственного университета
Константинов Олег,
магистрант юридического факультета
Комратского госуниверситета

ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ В СВЯЗИ С СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛЕННОСТИ ШТАТА РАБОТНИКОВ, А ТАКЖЕ ЛИКВИДАЦИЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ

Annotation: The submission examines the features of reducing the number and staff of the enterprise as an institution of the branch of labor law, the legal basis for terminating the individual labor contract on the initiative of the employer and preventing their abuse, discloses the concepts used in the process of studying this institute, discloses the prohibition of the reduction employer, as well as guarantees and compensation provided to persons dismissed by the employer He doesn't need to reduce the number and staff of the enterprise and liquidate the enterprise or terminate the activity of the individual employer.

Keywords: employee, employer, reduction in the number of employees, staff reduction.

Конституция Республики Молдова провозглашает достоинство человека, его права и свободы высшими ценностями и гарантирует их. [1]

В числе основных прав и свобод личности, декларируемых и гарантируемых высшим законом нашего государства, особое место отводится праву человека на труд, и производным от него правам: праву свободного выбора трудиться или не трудиться, подкрепленному запретом принудительного труда, праву свободного выбора работы, профессии или занятий, справедливым и удовлетворительным условиям труда, защите от безработицы и ущемления трудовых прав.

Вместе с тем, труд, понимаемый как сознательная деятельность человека, направленная на удовлетворение материальных, физиологических, психологических, эстетических и других потребностей человека и общества, путем преобразования (переработки) предметов труда и, достижения тем самым, поставленной цели, характеризуется не только принципом добровольности – работать или не работать, но и является мерой вынужденной, необходимой для нормальной жизнедеятельности человека и функционирования общества.

То есть, труд является основным источником благосостояния и благополучия человека и общества в целом.

Предметом правового регулирования трудовых отношений выступает не только момент возникновения и/или период осуществления работниками и работодателями трудовых прав и обязанностей, но и процесс прекращения трудовых правоотношений, по основаниям и в соответствии с процедурой, предусмотренными действующим законодательством.

Последнее обстоятельство - прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя, а также высокий уровень официальной безработицы и еще более высокий – латентной, наряду с нежеланием работодателей, нуждающихся в работниках, заключать индивидуальные трудовые договоры с молодыми и возрастными работниками, а также несостоятельность мер государства в борьбе с этими негативными явлениями и обуславливает актуальность сокращения численности или штата работников предприятия поскольку, освобождение занятых лиц от труда вызывает столкновение интересов трех основных участников (сторон) трудовых правоотношений.

С одной стороны - работников, лишившихся законного и, чаще всего единственного источника дохода, с другой стороны - интересов работодателя, выражающихся в праве оптимизации расходов и доходов от своей экономической деятельности, в том числе, путем

сокращения количества работников предприятия, с третьей стороны, затрагиваются интересы государства, которое гарантирует защиту работников от безработицы, принимает меры по снижению ее уровня, но и признает право работодателей, при осуществлении незапрещенной предпринимательской деятельности, самостоятельно определять, исходя из экономической целесообразности, количество работников предприятия учреждения и организации.

Эти обстоятельства и определяют цель настоящего реферата, заключающуюся в исследовании особенностей сокращения численности и штата работников предприятия как института отрасли трудового права, в ознакомлении с правовыми основаниями прекращения ИТД по инициативе работодателя и недопущения злоупотребления ими, в раскрытии понятий, используемых в процессе изучения данного института, в ознакомлении с запретами на сокращение работников, увольняемых по инициативе работодателя, а также - с гарантиями и компенсациями, предусмотренными лицам, уволенным от должности по инициативе работодателя, при сокращении численности и штата работников предприятия и ликвидации предприятия либо прекращении деятельности работодателя – физического лица.

Кроме того, целью реферата является выяснение вопроса о наличии в законодательстве противоречий или несовершенства норм, регулирующих институт сокращения численности или штата работников предприятия, а также - ликвидации предприятия либо прекращения деятельности работодателя – физического лица.

Трудовой кодекс Республики Молдова (далее – ТК РМ) не содержит отдельной нормы, раскрывающей понятие «прекращение ИТД по инициативе работодателя». [2]

В то же время, указанный законодательный акт в ст. 81 части (1) литеры b) предусматривает, что – индивидуальный трудовой договор (далее - ИТД) может быть прекращен по инициативе одной из сторон (ст. 85 и 86).

Сторонами ИТД, согласно ст. 46 части (1) ТК РМ, являются работник и работодатель.

Следовательно, инициатива, то есть волеизъявление работника или работодателя может явиться законным основанием для прекращения трудовых отношений.

Статья 1 ТК РМ содержит следующие понятия: работодатель это юридическое лицо (предприятие) или физическое лицо, нанимающее работников на основании ИТД, заключенного в соответствии с положениями настоящего кодекса; работник – физическое лицо (мужчина или женщина), выполняющее работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, и получающее заработную плату на основании ИТД.

Статья 45 ТК РМ представляет ИТД как соглашение между работником и работодателем, на основании которого работник обязуется выполнять работу, соответствующую определенной 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.

Прекращение ИТД по инициативе работодателя представляет собой одностороннее выражение воли работодателя, являющегося стороной ИТД, адресованное другой стороне договора – работнику, о прекращении, с определенного момента, исполнения и пользования взаимными обязанностями и правами, установленными трудовым соглашением сторон, на предусмотренных законодательством РМ основаниях и с соблюдением установленной им процедуры.

Следует иметь в виду, что, законодатель в ТК РМ (в редакции на русском языке), в ст. 86 части (1), раскрывая понятие «увольнение», помимо термина «прекращение ИТД по инициативе работодателя», использует словосочетание – «расторжение по инициативе работодателя ИТД ...».

Прекращение ИТД означает его прекращение в случае смерти работника и др. Расторжение ИТД означает его прекращение по воле одной из сторон ИТД.

Аналогичная ситуация прослеживается и при отставке работника, то есть при расторжении по его собственной инициативе ИТД (ст. 85 часть (1) ТК РМ).

Конкретный перечень правовых оснований увольнения работников по инициативе работодателя закреплен в 24 пунктах ст. 86 части (1) ТК РМ.

Однако он не является исчерпывающим, поскольку 25-ый пункт этой же части, обозначенный литерой z) допускает увольнение работников по инициативе работодателя - по другим основаниям, предусмотренным настоящим кодексом и иными законами.

Другими основаниями увольнения работника, предусмотренными ТК РМ, могут быть:

- в случае освобождения от должности руководителя предприятия-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (ст. 263 ТК РМ);
- прекращение ИТД с работниками, занятыми на сезонных работах (ст. 282 ТК РМ);
- прекращение ИТД с работниками, занимающими дипломатические и консульские должности в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Республики Молдова (ст. 305 ТК РМ).

К другим основаниям, предусмотренными различными законами могут относиться:

- увольнение сотрудника таможенного органа в случае: наступления окончательности констатирующего акта, которым установлено издание/принятие сотрудником таможенного органа административного акта или совершение им сделки с нарушением законоположений о конфликте интересов; в связи с ограничением в правах исполнять служебные обязанности вступившим в законную силу судебным решением или в связи с наличием судимости; в связи с прекращением гражданства Республики Молдова; в случае, если таможенный сотрудник находится в одной из ситуаций, предусмотренных ст. 6, п.п. h¹), j), k), k¹) ч.(2) ст. 43 ТК РМ; [3]

- освобождение директоров публичных образовательных учреждений и лиц, занимающих научно-педагогические должности в учреждениях высшего образования (ч. (1) ст. 153 и ст. 155 Кодекса об образовании № 152 от 17 июля 2014). [4]

В соответствии с темой реферата, подробно остановлюсь на исследовании увольнения работников по инициативе работодателя по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников предприятия (основание, предусмотренное литерой с) части (1) ТК РМ);
- ликвидация предприятия либо прекращение деятельности работодателя – физического лица (основание, предусмотренное литерой b) части (1) ТК РМ).

Дополнение первого основания прекращения трудовых отношений вторым в настоящем реферате обусловлено общей процедурой увольнения работников, предусмотренной ст. 88 ТК РМ, общими гарантиями и компенсациями увольняемым, а также схожестью требований, предъявляемых к работодателю, для законного увольнения по вышеуказанным основаниям.

Законодательство Республики Молдова, не раскрывает содержание понятий «ликвидация предприятия либо прекращение деятельности работодателя – физического лица», «сокращение численности или штата работников».

Однако в гражданском, трудовом, фискальном и административном законодательства, за исключением «сокращение численности или штата работников», даются определения ключевым терминам этих понятий, с помощью которых можно составить представление о существовании этих понятий.

Так в соответствии с положениями ст. 1 ТК РМ под предприятием понимается - предприятие, учреждение или организация со статусом юридического лица независимо от вида собственности, организационно-правовой формы и ведомственной подчиненности или отраслевой принадлежности.

Согласно частям 2., 3. и 4. ст. 3 закона РМ «О предпринимательстве и предприятиях» № 845 от 03.01.1992 г. предприятием является имеющий свою фирму (наименование) хозяйственный субъект, созданный предпринимателем, в установленном законодательском порядке. Предприятие в соответствии с настоящим Законом имеет права юридического или

физического лица. Предприятия - юридические лица и предприятия - физические лица имеют одинаковые права и обязанности, за исключением имущественной ответственности по своим обязательствам. Предприятие становится субъектом права с момента его государственной регистрации. [5]

Закон № 220 от 19.10.2007 г. «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» в ст. 2 устанавливает, что индивидуальный предприниматель – физическое лицо, обладающее полной дееспособностью, занимающееся от своего имени и на свой риск предпринимательской деятельностью без образования юридического лица и зарегистрированное в установленном законом порядке. [6]

Гражданский кодекс Республики Молдова (далее – ГК РМ) в ст. 17, ст. 26 ч. ч. (1) и (3) определяет, что физическим лицом является человек..., что физическое лицо вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.... К предпринимательской деятельности, осуществляемой без образования юридического лица, применяются правила, регулирующие деятельность юридических лиц. [7]

Статья 55 ч. (1) ГК РМ предписывает, что юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в судебной инстанции

Юридическое лицо считается ликвидированным с момента принятия решения об исключении из Государственного регистра (ст. 25 ч. (2) Закон № 220 от 19.10.2007 г. «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»).

Деятельность индивидуального предпринимателя считается прекращенной с момента исключения из Государственного регистра (ст. 25 ч. (2) Закон № 220 от 19.10.2007 г. «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»).

В соответствии с положениями ст. 25 ч. (3) закона № 220 от 19.10.2007 г. «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» и положением ст. 86 ч. (2) ГК РМ - роспуск юридического лица влечет открытие процедуры ликвидации, за исключением случаев, предусмотренных частью (2) ст. 86 ГК РМ.

Согласно ст. 60 ч. (1) ГК РМ - правоспособность юридического лица приобретается в момент его государственной регистрации и прекращается в момент его исключения из государственного реестра.

Таким образом, из совокупности содержания вышеуказанных норм, вышеуказанных законодательных актов можно сделать вывод, что ликвидация предприятия, с точки зрения трудового законодательства в широком смысле, представляет собой этап или стадию роспуска юридического лица - организации или учреждения частного и публичного права, начинающиеся с момента принятия органом государственной регистрации решения о регистрации роспуска юридического лица с внесением информации об этом в Государственный регистр с записью «În lichidare» и завершающиеся моментом принятия решения об исключении его из Государственного регистра юридических лиц.

В узком смысле – ликвидация предприятия означает, прекращение деятельности юридического лица, в связи утратой им правоспособности, то есть способности быть субъектом права, быть носителем прав и обязанностей в имущественных и неимущественных гражданских отношениях.

Прекращение деятельности работодателя – физического лица, в узком смысле, можно охарактеризовать как прекращение предпринимательской деятельности индивидуального предпринимателя, в связи с утратой индивидуальным предпринимателем правоспособности, наступающей с момента исключения его из Государственного регистра индивидуальных предпринимателей.

Как отмечалось ранее, трудовое законодательство Республики Молдова не содержит официального разъяснения понятия «сокращение численности или штата работников».

Однако на практике это целостное основание, по нашему мнению, необходимо подразделять на два самостоятельных:

1. Сокращение численности работников;
2. Сокращение штата работников.

Попытаемся рассмотреть в чем разница.

Сокращение численности работников юридического лица или работодателя – физического лица, следует понимать, как количественное уменьшение определенного числа работников предприятия, заключивших индивидуальный трудовой договор, в форме увольнения их от должности, предусмотренной штатным расписанием.

Например, в штатном расписании (иначе называемом, перечне или списке должностей и профессий) сельскохозяйственного предприятия предусмотрена должность тракториста-механизатора, на которую по ИТД трудоустроено пять физических лиц - работников.

В виду того, что срок действия договора аренды сельскохозяйственных земель истекает, а собственники земельных участков отказываются продлевать аренду, площади, обрабатываемых тракторами, сельскохозяйственных земель предприятия значительно сократились.

Это обстоятельство, с точки зрения оптимизации затрат, то есть экономической целесообразности и предопределило инициативу работодателя уволить двух работников - трактористов-механизаторов).

В таком случае сократится число работников, то есть уменьшится их количественный состав (показатель) – было пять работников, двое сокращены, осталось три работника.

Должность тракториста-механика, при этом, останется в штатном расписании работодателя без изменений.

Сокращение штата работников юридического лица или работодателя – физического лица означает полное исключение из штатного расписания (перечня/списка профессий и должностей) работодателя по его инициативе одной или нескольких занятых работниками должностей (рабочих мест), без права их восстановления в штатном расписании работодателя в течение календарного года со дня сокращения должности.

Например, в крупной организации существует ставка кассира. Заработную плату работников было решено производить через банковские карты, необходимость в должности кассира отпадает. В штатное расписание работодателя вносится изменение, должность кассира сокращается (исключается). Если в организации работают два кассира, то в этом случае, оба подлежат увольнению.

На первый взгляд никакой разницы в обоих основаниях не усматривается, поскольку сокращение и в том и в другом случае влечет потерю работы и высвобождение работников.

И все-таки разница есть.

Для работодателя проще процедура сокращения штата работников, нежели сокращение численности работников.

При сокращении должности в целом, работодателю не нужно выбирать, он увольняет одного или всех сотрудников, работающих по сокращаемой должности, то есть работодатель не стоит перед выбором, кого из работников оставить, а кого уволить.

Сокращая одного или нескольких работников, необходимо аргументировано объяснить увольняемым сотрудникам, почему выбор пал именно на них. Работодатель вправе оставить наиболее перспективных, квалифицированных специалистов, наиболее подходящих ему работников.

Для работников сокращение их численности более приемлемо: у них есть возможность доказать свое преимущество перед остальными и не лишиться занимаемой должности.

В этом случае некоторые работники, попавшие под сокращение численности, могут продолжить свою деятельность в учреждении, если будут согласны поменять должность и перейти на вакантные (не занятые).

Предлагаемая замена может быть ниже по статусу или менее оплачиваемая, но оставляет возможность трудиться и получать заработную плату.

Перевод работника с одной должности на другую без его добровольного согласия не допускается, а в случае согласия, требует подписания сторонами ИТД дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющемуся его составной частью (ст. ст. 68 ч. (1) и 74 ч. (1) ТК РМ).

Согласно ч. (1) ст. 88 ТК РМ - работодатель вправе уволить работников в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата работников (пункты б) и с) части (1) ст. 86 ТК РМ) 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;

Данный пункт, на мой взгляд, неполон и требует дополнительного разъяснения.

Например, как получить роспись работника на приказе, в случае ликвидации предприятия, при нахождении работника в отпуске и нежелании явиться и расписываться?

Эта проблема, на наш взгляд, могла бы быть решена посредством направления заказного письменного уведомления по почте по адресу работника, указанного в ИТД.

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;

Из существа данного пункта непонятно какое он имеет отношение и каким образом затрагивает интересы сокращаемых работников, ведь из штатного расписания исключаются, не занятые должности?

Например, в случае с трактористами-механизаторами две единицы сокращаются, но есть две вакантные должности агронома и бухгалтера. На их замещение работодатель ищет работников. Должен ли он их исключить из штатного расписания перед сокращением трактористов-механизаторов, которые в силу своей профессии не могут замещать вакантные должности?

И каким образом исключение, прежде всего, вакантных должностей, может воспрепятствовать сокращению численности работников?

е) расторжения ИТД в первую очередь с работниками, работающими по совместительству;

Указанный пункт не учитывает всех сторон экономической деятельности предприятия, поскольку лишает работодателя, при желании сократить экономически невыгодные рабочие места, оставить на работе работника, работающего по совместительству редкой, безальтернативной и высококвалифицированной специальности. Например медработника или юриста, полная ставка которых предприятию не требуется или невыгодна.

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;

Это положение может быть дополнено обязанностью работодателя, одновременно с агентством занятости, проинформировать трудовую инспекцию, на предмет осуществления ею контроля законности увольнения с правом принятия решения о незаконности увольнения. В целях более оперативного восстановления прав работника и разгрузки судебных инстанций.

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

Данный пункт не содержит информации о действиях работодателя в случае отсутствия на предприятии профсоюзного органа или иного представителя работника. В обоих случаях мнение консультативное профсоюза может быть заменено, юридически обязывающим заключением трудовой инспекции.

(2) В случае не издания 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.

Указанная норма ущемляет право работодателя сокращать экономически невыгодные рабочие места, поскольку в случае ее невыполнения, по любой причине, обязывает его минимум год нести экономически необоснованные расходы.

(3) Сокращенное рабочее место не может быть восстановлено в штате предприятия в течение календарного года, в котором имело место увольнение работника, его занимавшего.

Задача данного пункта ясна – не допустить мнимого основания для увольнения неугодного работника. Однако в течение года, ситуация может измениться, в этой связи уместной была бы норма, что в случае востребованности сокращенного рабочего места до истечения данного календарного года, оно должно быть предложено в первую очередь уволенному лицу. (4)

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

Трудовое законодательство Республики Молдова содержит нормы императивного характера, запрещающие увольнение работников определенных категорий, в случае сокращения численности или штата работников предприятия, а также нормы, предусматривающие гарантии и компенсации работникам, уволенным по причине ликвидации предприятия либо прекращения деятельности работодателя – физического лица или сокращения численности, или штата работников.

Так, согласно ч. (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.

Указанное положение, запрещает увольнение определенных категорий работников по любому из оснований, предусмотренных ч. (1) ст. 86 ТК РМ, включая сокращение численности или штата работников, за установленным исключением.

Статья 88 ч. (3) ТК РМ запрещает восстанавливать рабочее место в штате предприятия в течение календарного года, в котором имело место увольнение работника, его занимавшего.

Согласно положениям, ст. 89 ТК РМ - работник, незаконно переведенный на другую работу или незаконно освобожденный от работы, может быть восстановлен на работе посредством прямых переговоров с работодателем, а в случае спора – решением судебной инстанции.

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.

После вынесения решения судебной инстанции о восстановлении работника на работе работодатель обязан незамедлительно издать приказ о восстановлении, который доводится до сведения работника под расписку в течение трех рабочих дней со дня издания.

Указанное положение предоставляет возможность восстановления работника на работе, незаконно уволенного или незаконно переведенного, как в судебном, так и в досудебном порядке.

Согласно действующему Гражданскому процессуальному кодексу Республики Молдова (далее - ГПК РМ) решение суда о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению. [8]

В соответствии со ст. 183 ТК РМ работникам, уволенным по случаю сокращения численности или штата работников предприятия, гарантируется преимущественное право оставления на работе лиц, имеющих более высокую квалификацию и производительность труда.

При равной квалификации работников преимущество имеют:

- семейные работники, имеющие на содержании двух или более лиц и/или лицо с ограниченными возможностями;
- работники, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным доходом;
- работники, имеющие больший трудовой стаж на данном предприятии;
- работники, пострадавшие вследствие несчастного случая на производстве или получившие профессиональное заболевание на данном предприятии;
- работники, повышающие свою квалификацию в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от работы;
- лица с ограниченными возможностями вследствие войны и члены семей военнослужащих, погибших или пропавших без вести;
- участники боевых действий по защите территориальной целостности и независимости Республики Молдова;
- изобретатели;
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь или другие заболевания, связанные с облучением вследствие аварии на Чернобыльской АЭС;
- 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;
- работники, имеющие несколько поощрений за успехи в труде и не имеющие дисциплинарных взысканий (ст. 211 ТК РМ);
- работники, которым осталось не более пяти лет до установления пенсии по возрасту.

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.

Указанным положением законодатель, в первую очередь, учитывает интересы работодателя, закрепляя за ним право оставления на работе, при сокращении численности или штата работников, наиболее квалифицированных, имеющих высокую производительность труда работников.

Однако при равенстве этих показателей законодатель решает социально-ориентированную задачу, предоставляя преимущественное право оставления на работе социально уязвимым слоям населения – лицам, имеющим иждивенцев, ликвидаторам и

пострадавшим от техногенной катастрофы на Чернобыльской АЭС, ветеранам боевых действий за территориальную целостность Молдовы, лицам с ограниченными возможностями, изобретателям, лицам пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии) и др.

Следующим видом гарантированных Конституцией РМ трудовых прав граждан, является забота государства о работниках, уволенных по причине ликвидации предприятия или прекращения деятельности работодателя – физического лица, а также в связи с сокращением численности или штата работников, в форме выплаты инициатором увольнения выходных пособий уволенным.

Выходное пособие выплачивается в соответствии со ст. 186 ТК РМ.

В случае трудоустройства уволенного лица в течение месяцев, указанных в пунктах б) и с), выходное пособие выплачивается за период до дня его трудоустройства.

Выплата выходного пособия осуществляется по прежнему месту работы.

Согласно ст. 274 ТК РМ - при расторжении ИТД с работником, принятым на работу по совместительству, в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников либо в случае заключения ИТД с другим лицом, для которого соответствующая профессия (должность) будет являться основной, ему выплачивается выходное пособие в размере одной его средней месячной заработной платы.

При расторжении ИТД с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельной средней заработной платы (ст. 282 ч. (3)).

Особое место в системе гарантии трудовых прав человека занимают положения трудового законодательства Молдовы, устанавливающие запреты на увольнение работников определенных категорий в случае сокращения численности или штата работников предприятия.

Например, ст. 251 ТК РМ запрещает 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 ТК РМ.

Статья 257 ТК РМ устанавливает дополнительные гарантии работникам в возрасте до 18 лет, допуская их увольнение, за исключением случая ликвидации предприятия или прекращения деятельности работодателя – физического лица, только с письменного согласия территориального агентства занятости населения с соблюдением общих условий увольнения, предусмотренных ТК РМ.

Основополагающей гарантией защиты трудовых прав человека, является возможность их восстановления в компетентном суде.

Так, согласно ст. 20 ч. (1) Конституции РМ - любое лицо имеет право на эффективное восстановление в правах компетентными судами в случае нарушения его прав, свобод и законных интересов.

Подводя итоги изучения института расторжения ИТД по инициативе работодателя путем сокращения численности или штата работников предприятия, пришли к выводу, что процедура увольнения работников по данному основанию четко регламентирует последовательность шагов и действий работодателя, предъявляемых к нему трудовым законодательством.

Вместе с тем, это основание дает возможность недобросовестному работодателю использовать его произвольно, при желании сократить расходы на оплату труда работников или вовсе расторгнуть трудовой договор с не устраивающим его работником, поскольку работодателю дано право самостоятельно определять численность работников и структуру должностей и профессий предприятия.

Кроме того, трудовое законодательство Республики Молдова не содержит четких формулировок целого ряда трудовых отношений, понятий и терминов, используемых в процессе применения процедуры увольнения работников при сокращении численности или

штата работников предприятия, что создает дополнительные трудности его практического применения.

Библиография:

1. Конституция Республики Молдова от 29.07.1994. ОМ РМ № 1 от 12.03.1994г.
2. Трудовой кодекс Республики Молдова № 154 от 28,03,2003. ОМ РМ № 159-162 от 29.07.2003г.
3. Закон о статусе персонала кабинета лиц, исполняющих ответственные государственные должности № 80 от 07 мая 2010.
4. Кодекс об образовании № 152 от 17 июля 2014. ОМ РМ № 319-324 от 24.10.2014
5. Закон РМ № 845 от 03.01.1992 «О предпринимательстве и предприятиях», Monitorul Parlamentului № 2 от 28.02.1994 г.,
6. Закон РМ № 220 от 19.10.007 «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», ОМ РМ № 184-187 от 30,11,2007 г.
7. Гражданский кодекс Республики Молдова. ОМ РМ № 82-86 от 22.06.2002
8. Гражданский процессуальный кодекс РМ. ОМ РМ № 130-134 от 21.06.2013.
9. Сосна Б. Опыт Республики Молдова по защите работников, уволенных в связи с ликвидацией предприятия либо прекращения деятельности работодателя – физического лица и в связи с сокращением численности или штата работников», международный научный журнал «Верховенство права», № 1, 2016 г.