



ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ №352

от 30 мая 2017 г.

Кишинэу

**О проекте закона о внесении изменений и дополнений
в Трудовой кодекс Республики Молдова
№ 154-XV от 28 марта 2003 г.**

Правительство ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Одобрить и представить Парламенту на рассмотрение проект закона о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова № 154-XV от 28 марта 2003 г.

Премьер-министр

ПАВЕЛ ФИЛИП

Контрасигнуют:

Зам. Премьер-министра,
министр иностранных дел и
европейской интеграции

Андрей ГАЛБУР

Министр труда, социальной защиты
и семьи

Степа Григораш

Министр юстиции

Владимир Чеботарь

ПАРЛАМЕНТ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА**ЗАКОН****о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс
Республики Молдова № 154-XV от 28 марта 2003 г.**

Парламент принимает настоящий органический закон.

Настоящий закон обеспечивает переложение Директивы Совета 97/81/ЕС от 15 декабря 1997 года относительно Рамочного соглашения о частичной занятости, заключенного между UCIPE, CEIP и CES, опубликованной в Официальном журнале Европейских Сообществ L 014/9 от 20 января 1998 г., Директивы Совета 2001/23/ЕС от 12 марта 2001 года о сближении законодательства государств-членов относительно защиты прав работников в случаях передачи предприятий, бизнеса или части предприятия или бизнеса, опубликованной в Официальном журнале Европейских Сообществ L 082/16 от 22 марта 2001 г., Директивы 2002/14/ЕС Европейского Парламента и Совета от 11 марта 2002 года об установлении общих положений об информировании и консультировании работников в Европейском сообществе, опубликованной в Официальном журнале Европейских Сообществ L 080/29 от 23 марта 2002 г., а также, частично, Директивы Совета 92/85/ЕЭС от 19 октября 1992 г. о введении мер, направленных на укрепление безопасности и гигиены труда беременных работниц, а также недавно родивших или кормящих работниц [десятая отдельная Директива в значении статьи 16 (1) Директивы 89/391/ЕЭС], опубликованной в Официальном журнале Европейских Сообществ L 348/1 от 28 ноября 1992 года.

В Трудовой кодекс Республики Молдова № 154-XV от 28 марта 2003 г. (Официальный Монитор Республики Молдова, 2003 г., № 159-162, ст. 648), с последующими изменениями, внести следующие изменения и дополнения:

1. В статье 1:

после определения понятия «работодатель», дополнить двумя новыми определениями следующего содержания:

«правообладатель - физическое или юридическое лицо, которое, в процессе смены собственника предприятия, смены его вида собственности или реорганизации предприятия, предполагающей смену работодателя, утрачивает качество работодателя по отношению к предприятию или его части;

правопреемник - физическое или юридическое лицо, которое, в процессе смены собственника предприятия, смены его вида собственности или реорганизации предприятия, предполагающей смену работодателя, приобретает качество работодателя по отношению к предприятию или его части;»;

после определения понятия «представители работников» дополнить тремя новыми определениями следующего содержания:

«беременная женщина – любая женщина, которая информирует работодателя о своем физиологическом состоянии беременности и прилагает медицинское заключение, выданное семейным врачом или врачом-специалистом, которое подтверждает это состояние;

недавно родившая женщина – любая женщина, которая возобновила трудовую деятельность по истечении послеродового отпуска, но не позднее 6 месяцев после родов, и в письменном виде требует от работодателя применения мер защиты, предусмотренных законодательством, прилагая медицинское заключение, выданное семейным врачом;

кормящая женщина – любая женщина, которая на момент возобновления трудовой деятельности после истечения послеродового отпуска, кормит грудью своего ребенка и письменно информирует об этом работодателя».

2. В статье 9:

в части (1):

пункт f) изложить в следующей редакции:

«f) на полное и достоверное информирование об условиях деятельности до приема на работу или перевода на другую должность;»;

дополнить пунктом f¹) следующего содержания:

«f¹) на информирование и консультирование относительно экономического положения предприятия, охраны здоровья и безопасности труда, и других вопросов, касающихся функционирования предприятия, в соответствии с положениями настоящего кодекса;»;

дополнить частью (1¹) следующего содержания:

«(1¹) Работники не могут отказаться от прав, предусмотренных настоящим кодексом. Любое соглашение, направленное на отказ работника от своих трудовых прав или их ограничение, является недействительным.».

3. В части (2) статьи 10 пункты i) и j) изложить в следующей редакции:

i) вести коллективные переговоры и заключать коллективный трудовой договор, предоставляя представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для этой цели, а также информацию, необходимую для контроля за его выполнением;

j) информировать и консультировать работников относительно экономического положения предприятия, охраны здоровья и безопасности

труда, и других вопросов, касающихся функционирования предприятия, в соответствии с положениями настоящего кодекса;».

4. В статье 33:

часть (4) изложить в следующей редакции:

«(4) В случае смены вида собственности предприятия или его собственника, коллективный трудовой договор продолжает действовать до истечения срока его действия или вступления в силу другого коллективного трудового договора.»;

в части (5) слова «или смене вида собственности предприятия» заменить словами «смене вида собственности предприятия или его собственника».

5. Пункт б) части (2) статьи 42 изложить в следующей редакции:

«б) информирование и консультирование работников относительно вопросов, указанных в статье 42¹;».

6. Кодекс дополнить статьей 42¹ следующего содержания:

«Статья 42¹. Информирование и консультирование работников

(1) В целях обеспечения права работников на участие в управлении предприятием, предусмотренного в статье 42, работодатель обязан информировать работников и консультироваться с ними по вопросам, имеющим отношение к их деятельности на предприятии.

(2) Обязанность информирования касается:

а) недавнего и предполагаемого развития деятельности и экономического положения предприятия;

б) положения, структуры и предполагаемого развития занятости на предприятии, а также любых планируемых предупредительных мер, в особенности, когда существует угроза рабочим местам;

в) решений, которые могут привести к существенным изменениям в организации работы или в контрактных отношениях, включая те, которые связаны с массовым сокращением рабочих мест или сменой собственника предприятия;

г) положения охраны здоровья и безопасности труда на предприятии, а также любых мер, способных повлиять на их обеспечение, включая планирование и внедрение новых технологий, выбор рабочего оборудования и средств защиты, обучение работников в области охраны здоровья и безопасности труда и т. д.

(3) Информирование осуществляется путем передачи в письменной форме представителям работников релевантных, полных и достоверных данных, касающихся вопросов, перечисленных в части (2), в разумный

срок, который дал бы возможность представителям работников, в случае необходимости, подготовиться к консультациям.

(4) Информирование имеет место каждый раз, когда оно необходимо в силу возникших обстоятельств, а также периодически, через интервалы, предусмотренные коллективным трудовым договором. Периодическое информирование, относительно вопросов, перечисленных в части (2), не может иметь место реже, чем раз в году, не позднее чем в первом семестре года, следующего за отчетным годом.

(5) В случае, когда запланированы определенные меры, касающиеся работников, информирование должно проводиться не менее чем за 30 календарных дней до введения в действие соответствующих мер. В случае ликвидации предприятия или сокращения численности или штата работников, работники должны быть проинформированы об этом не менее чем за 30 календарных дней до начала процедур, предусмотренных в статье 88. При массовом сокращении рабочих мест должны применяться условия информирования и консультирования, предусмотренные в пункте i) части (1) статьи 88.

(6) Если на предприятии не существует ни профсоюзов, ни избранных представителей, информация по вопросам, указанным в части (2), должна быть доведена до сведения работников посредством публичного объявления, размещенного на общедоступном информационном стенде в здании предприятия (включая все его филиалы или представительства), а также, по обстоятельствам, посредством веб-страницы или электронных сообщений.

(7) Консультации проводятся:

а) в рамках встреч с представителями работодателя, уровень которых соответствует обсуждаемому вопросу;

б) на основании информации, переданной согласно части (3), и заключения, которое представители работников вправе сформулировать в этом контексте;

с) в целях достижения консенсуса по вопросам, находящимся в компетенции работодателя, указанным в пунктах b)-d) части (2);

В процессе консультаций представители работников вправе встретиться с работодателем и получить от него аргументированный ответ относительно любого сформулированного ими заключения. В случае, когда запланированы определенные меры, касающиеся работников, консультации должны проводиться таким образом, чтобы дать возможность представителям работников вести переговоры и прийти к консенсусу с работодателем до того как планируемые меры будут приведены в действие.

(8) В случае, если на предприятии существует комитет по охране здоровья и безопасности труда, созданный в соответствии с положениями Закона № 186-ХVI от 10 июля 2008 года об охране здоровья и безопасности труда, информирование и консультирование по вопросам, предусмотренным в пункте d) части (2), должны проводиться в рамках комитета.

(9) Представители работников, а также любые ассистирующие им эксперты, не вправе разглашать работникам или третьим лицам информацию, которая, в законных интересах предприятия, была им предоставлена на условиях конфиденциальности, вследствие подписания письменного обязательства. Данное ограничение должно применяться независимо от местонахождения указанных представителей или третьих лиц, в том числе после истечения срока их полномочий. В свою очередь, работники не должны разглашать конфиденциальную информацию, полученную таким же образом от работодателя. Несоблюдение конфиденциальности влечет обязанность возмещения виновными лицами причиненного ущерба.

(10) В отступление от положений частей (1)-(8), работодатель не обязан сообщать информацию или проводить консультации, если такие действия могут повлечь разглашение государственной или коммерческой тайны. Отказ работодателя предоставить информацию или провести консультации по вопросам, указанным в части (2), может быть опротестован в судебной инстанции.

(11) При информировании и консультировании работников в связи с реорганизацией предприятия, сменой его вида собственности или собственника следует учитывать особенности, предусмотренные статьей 197¹.

(12) Коллективными соглашениями и/или коллективными трудовыми договорами могут быть установлены любые процедуры информирования и консультирования, не уменьшающие права работников по сравнению с положениями настоящего кодекса.»

7. Статью 64 признать утратившей силу.

8. Статью 97 изложить в следующей редакции:

«Статья 97. Неполное рабочее время (частичная занятость)

(1) Работодатель может принимать на работу работников на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели (с частичной

занятостью), указав конкретную продолжительность неполного рабочего времени в индивидуальном трудовом договоре, в соответствии с положениями пункта 1) части (1) статьи 49.

(2) Неполное рабочее время может быть установлено и после заключения индивидуального трудового договора, с согласия обеих его сторон. По просьбе беременной женщины, работника, имеющего детей в возрасте до 10-ти лет или детей с ограниченными возможностями (в том числе находящихся под его опекой), или работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан установить для них неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

(3) Труд на условиях частичной занятости оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.».

9. Кодекс дополнить статьей 97¹ следующего содержания:

«Статья 97¹. Гарантии для работников с неполным рабочим временем

(1) Не допускается менее благоприятное обращение с работниками с неполным рабочим временем по сравнению с работниками с полным рабочим временем, выполняющими равноценную работу на том же предприятии, если такое обращение основывается исключительно на продолжительности ежедневной или еженедельной работы и не имеет объективного обоснования.

(2) В контексте части (1), работа на условиях неполного рабочего времени не влечет за собой ограничения прав работника, касающихся исчисления трудового стажа, страхового стажа (за исключением случаев, предусмотренных законодательством), продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска или других трудовых прав.

(3) Работодатель:

а) должен предпринимать меры для облегчения доступа к работе на условиях неполного рабочего времени на всех уровнях предприятия, включая квалифицированные и руководящие должности;

б) должен обеспечить, в соответствии с положениями Раздела VIII настоящего кодекса, доступ работников с неполным рабочим временем к профессиональной подготовке, которая повысила бы их профессиональные возможности и профессиональную мобильность;

с) должен принимать во внимание заявления работников о переводе с работы на условиях полного рабочего времени на работу с частичной

занятостью и наоборот; или об увеличении продолжительности рабочего времени, в случае появления такой возможности.

(4) В целях содействия переводам, указанным в части (3), работодатель обязан проинформировать работников о вакантных должностях с полным рабочим временем и частичной занятостью, появившихся на предприятии, в течение 5-ти рабочих дней со дня их появления. Информация о вакантных должностях должна доводиться до сведения работников, а также их представителей на уровне предприятия, посредством публичного объявления, размещенного на общедоступном информационном стенде в здании предприятия (включая все его филиалы или представительства), а также, по обстоятельствам, на его веб-странице.».

10. Часть (5) статьи 103, после слов «женщины, находящиеся в послеродовом отпуске» дополнить словами «кормящие женщины».

11. В части (5) статьи 122, текст «часть (2) статьи 64» заменить текстом «часть (1¹) статьи 9».

12. Кодекс дополнить статьей 197¹ следующего содержания:

«Статья 197¹. Гарантии в случае реорганизации предприятия, смены вида его собственности или смены его собственника

(1) В случае реорганизации предприятия, смены вида его собственности или смены его собственника к правопреемнику переходят все существующие на момент события права и обязанности, вытекающие из коллективного и индивидуальных трудовых договоров.

(2) Реорганизация предприятия, смена вида его собственности или смена его собственника, как таковые, не являются основаниями для прекращения индивидуального трудового договора (за исключением случаев, предусмотренных в пункте f) части (1) статьи 86). В то же время, в таких случаях увольнение работников может произойти вследствие сокращения численности или штата работников предприятия.

(3) В случае реорганизации предприятия, смены вида его собственности или смены его собственника должно быть соблюдено право работников на информирование и консультирование. Не менее чем за 30 календарных дней до смены вида собственности, собственника предприятия или начала процедуры его реорганизации, действующий работодатель должен письменно проинформировать представителей своих работников относительно:

- a) даты или предлагаемой даты смены вида собственности, собственника предприятия или начала процедуры реорганизации;
- b) причин реорганизации, смены вида собственности или собственника предприятия;
- c) юридических, экономических и социальных последствий реорганизации, смены вида собственности или собственника предприятия для работников;
- d) мер, планируемых в отношении работников.

(4) Правопреемник обязан предоставить представителям своих работников информацию, указанную в пунктах а)-d) не менее чем за 30 календарных дней до того как реорганизация предприятия, смена вида его собственности или собственника предприятия произойдут фактически.

(5) Если на предприятии не существует ни профсоюзов, ни избранных представителей, информация по вопросам, указанным в части (3), должна быть доведена до сведения работников посредством публичного объявления, размещенного на общедоступном информационном стенде в здании предприятия (включая все его филиалы или представительства), а также, по обстоятельствам, посредством веб-страницы или электронных сообщений.

(6) В случае если правообладатель и/или правопреемник планируют предпринять определенные меры в отношении своих работников, такие меры должны быть проконсультированы с представителями работников, в соответствии со статьей 42¹.

(7) Если в процессе реорганизации предприятия, смены вида его собственности или смены его собственника запланированы сокращения численности или штата работников, дополнительно применяются положения статьи 88.».

13. Статью 248 изложить в следующей редакции:

«Статья 248. Работы, на которых запрещается применение труда некоторых категорий женщин

Запрещается применение труда беременных, недавно родивших и кормящих женщин на подземных работах в шахтах, а также на любых других работах, которые представляют риск для их здоровья или безопасности, либо могут отразиться на беременности или кормлении, согласно минимальным требованиям, утвержденным Правительством.».

14. Статью 250 изложить в следующей редакции:

«Статья 250. Перевод на другую работу некоторых категорий женщин

(1) В случае когда, вследствие оценки профессиональных рисков в соответствии с Законом об охране здоровья и безопасности труда, оказывается, что работа, выполняемая беременной, недавно родившей или кормящей женщиной, представляет риск для ее здоровья или безопасности либо может отразиться на беременности или кормлении, работодатель принимает необходимые меры, с тем, чтобы, путем временного изменения условий труда, исключить воздействие факторов риска на указанных лиц.

(2) Если изменение условий труда, предусмотренное в части (1), невозможно по объективным причинам, беременной, недавно родившей или кормящей женщине предоставляется другая работа, с тем чтобы избежать воздействия на нее факторов риска, выявленных при оценке. В период деятельности на новом месте работы за беременной, недавно родившей или кормящей женщиной сохраняется средняя заработная плата по предыдущему месту работы.

(3) Положения частей (1) и (2) применяются и в случаях, когда беременность или кормление возникают во время выполнения работы, предполагающей воздействие факторов риска, при условии соответствующего информирования работодателя.

(4) Беременные, недавно родившие и кормящие женщины должны быть отстранены от работы в ночное время, с предоставлением дневной работы и сохранением средней заработной платы по предыдущему месту работы.

(5) До решения вопроса о предоставлении другой работы в соответствии с частями (2)-(4) или в случае, когда смена места работы невозможна по объективным причинам, беременные, недавно родившие и кормящие женщины должны быть освобождены от выполнения трудовых обязанностей, с сохранением средней заработной платы за дни, которые они не проработали по этой причине.

(6) Без ущерба для положений частей (1)-(5), женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, в случае если они не имеют возможности выполнять свои трудовые обязанности, переводятся в порядке, предусмотренном настоящим кодексом, на другое место работы, с сохранением средней заработной платы по предыдущему месту работы до достижения детьми возраста 3 лет.»

Председатель Парламента