



**ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 372**

от 12 июня 2015 г.

Кишинэу

**О проекте закона о внесении изменений и дополнений  
в Трудовой кодекс Республики Молдова**

---

Правительство ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Одобрить и представить Парламенту для рассмотрения проект закона о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова.

**Премьер-министр**

**КИРИЛ ГАБУРИЧ**

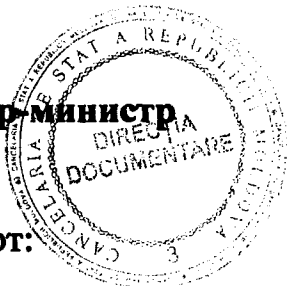
Контрасигнуют:

Министр труда, социальной  
защиты и семьи

Руксанда Главан

Министр юстиции

Владимир Гросу



**ПАРЛАМЕНТ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА****ЗАКОН****о внесении изменений и дополнений в  
Трудовой кодекс Республики Молдова**

Парламент принимает настоящий органический закон.

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

1. Пункт с) статьи 18 дополнить в конце словами «и в муниципиях».

2. В статье 33:

часть (1) дополнить следующим предложением: «Один экземпляр коллективного трудового договора в течение семи календарных дней со дня заключения направляется одной из подписавших его сторон в территориальную инспекцию труда.»;

часть (7) изложить в следующей редакции:

«(7) Действие коллективного трудового договора, заключенного по предприятию в целом, распространяется на работников предприятия, его филиалов и представительств, уполномочивших своих представителей на участие в коллективных переговорах, разработку и заключение коллективного трудового договора от их имени.»

3. Часть (2) статьи 38 изложить в следующей редакции:

«(2) Коллективные соглашения отраслевого и территориального уровней вступают в силу со дня подписания их сторонами либо со дня, установленного соглашением. Один экземпляр коллективного соглашения отраслевого и территориального уровней в течение семи календарных дней со дня заключения направляется одной из подписавших его сторон в Министерство труда, социальной защиты и семьи.»

4. Статью 40 признать утратившей силу.

5. Часть (1) статьи 49 дополнить пунктом f<sup>1</sup>) следующего содержания:

«f<sup>1</sup>) наименование работы, которую предстоит выполнить (в случае индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы – статьи 312-316);».

6. В части (1) статьи 53 слова «одного года» заменить словами «двух лет».

7. Статью 54 дополнить частями (4) и (5) следующего содержания:

«(4) Запрещается заключение индивидуальных трудовых договоров на определенный срок в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается индивидуальный трудовой договор на неопределенный срок.

(5) Индивидуальный трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии законных к тому оснований, установленном административным органом, осуществляющим государственный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, считается заключенным на неопределенный срок.»

8. В статье 55:

в диспозитивной части статьи слова «только для выполнения работ, носящих непостоянный характер» исключить;

внести пункты k<sup>1</sup>) – k<sup>3</sup>) следующего содержания:

k<sup>1</sup>) на период реализации инвестиционного проекта или программы технической и финансовой помощи;

k<sup>2</sup>) для выполнения работ, связанных с увеличением объема производства или оказываемых услуг, временный характер которых (до одного года) может быть аргументирован работодателем;

k<sup>3</sup>) с лицами, поступающими на работу на предприятия, созданные на определенный период;».

9. Часть (2) статьи 57 после слов «предусмотренных частью (1)» дополнить словами «а также другими законодательными актами».

10. В части (1) статьи 60 слова «для должностных лиц» заменить словами «для руководителя предприятия, его заместителей, главного бухгалтера и других должностных лиц», а слова «15 календарных дней» заменить словами «30 календарных дней».

11. Часть (1) статьи 65 изложить в следующей редакции:

«(1) На основании согласованного и подписанного сторонами индивидуального трудового договора работодатель издает приказ (распоряжение, решение, постановление) о приеме на работу».

**12.** Часть (4) статьи 75 после слов и цифр «пунктами а) и б) статьи 76» дополнить словами и цифрами «и пунктами е) и е<sup>1</sup>) части (1) статьи 78».

**13.** В статье 78:

часть (1) дополнить пунктом е<sup>1</sup>) следующего содержания:

«е<sup>1</sup>) невыплата или частичная выплата не менее двух месяцев подряд заработной платы или других обязательных платежей;»;

внести части (3) – (5) следующего содержания:

«(3) В случаях, предусмотренных пунктами е) и е<sup>1</sup>) части (1), работник обязан сообщить в письменной форме работодателю о дате приостановления индивидуального трудового договора.

(4) Работодатель не вправе принимать на работу других работников для замещения тех, чьи индивидуальные трудовые договоры были приостановлены по основаниям, предусмотренным пунктами е) и е<sup>1</sup>) части (1).

(5) В случаях приостановления индивидуального трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами е) и е<sup>1</sup>) части (1), работник обязан возобновить трудовую деятельность в течение не более 3 рабочих дней с момента:

а) устранения угрозы для жизни или здоровья;

б) выплаты заработной платы, других обязательных платежей или информирования о переводе данных платежей на банковскую карту.»

**14.** В статье 81:

часть (1) дополнить пунктом а<sup>1</sup>) следующего содержания:

«а<sup>1</sup>) по письменному соглашению сторон (статья 82<sup>1</sup>);»;

часть (3) дополнить следующим предложением: «Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя о прекращении индивидуального трудового договора должен содержать соответствующую статью закона, ее часть, пункт и подпункт.».

**15.** Статью 82 дополнить пунктом j<sup>1</sup>) следующего содержания:

«j<sup>1</sup>) восстановление на работе по решению судебной инстанции лица, ранее выполнявшего соответствующую работу, если перемещение или перевод работника на другую работу согласно настоящему кодексу невозможны;».

**16.** Дополнить закон статьей 82<sup>1</sup> следующего содержания:

«Статья 82<sup>1</sup>. Расторжение индивидуального трудового договора по письменному соглашению сторон

Индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут в любой момент по письменному соглашению сторон.».

**17. В статье 83:**

часть (1) признать утратившей силу;

в части (5) слова и цифры «в статьях 82 и 86, а также по письменному соглашению сторон в случаях, предусмотренных частью (2) статьи 85» заменить словами и цифрами «в статьях 82, 82<sup>1</sup>, 85 и 86».

**18. В статье 85:**

в части (4) слова «До истечения сроков, указанных в частях (1), (2) и (4<sup>1</sup>), работник вправе в любое время» заменить словами «В течение 7 календарных дней со дня подачи заявления об отставке работник вправе»;

в части (4<sup>1</sup>) слова «до истечения срока действия индивидуального трудового договора в случаях, предусмотренных договором» исключить.

**19. В части (1) статьи 86:**

в пункте h) слова «более четырех часов подряд» заменить словами «в течение четырех часов подряд (не принимая во внимание перерыв на обед)»;

пункт t) признать утратившим силу.

**20. В статье 87:**

в части (1) слова и цифры «пунктами с), d), e), g) и h) части (1) статьи 86» заменить словами и цифрами «пунктами с), e) и g) части (1) статьи 86»;

в части (4) слова «о своем согласии или несогласии (консультативное мнение) с увольнением работника» заменить словами «свое аргументированное в письменной форме согласие или несогласие (консультативное мнение) с увольнением работника».

**21. В части (1) статьи 88:**

пункт а) после слова «юридически» дополнить словами «или экономически»;

пункт с) дополнить в конце словами «(при условии, что такое место работы существует на предприятии, а извещенный работник соответствует требованиям, необходимым для его замещения)»;

в пункте i) слово «уведомления» заменить словами «письменного уведомления».

**22. Дополнить закон статьей 88<sup>1</sup> следующего содержания:**

«Статья 88<sup>1</sup>. Процедура увольнения в связи с переводом на другое предприятие

(1) Работодатель вправе уволить работников в связи с переводом на другое предприятие (пункт u) части (1) статьи 86) только при условии, что он:

а) получит письменное обращение от другого работодателя с просьбой об увольнении в связи с переводом конкретного работника, с указанием рабочего места (должности), которое ему предлагается на новом предприятии;

б) обратится в письменной форме к работнику, об увольнении которого запрашивается, с целью получения его письменного согласия на увольнение;

с) получит письменное согласие работника на увольнение;

д) выплатит увольняемому работнику в день освобождения от работы все причитающиеся ему от предприятия суммы (заработная плата, компенсация за неиспользованные отпуска и др.).

(2) Работник, до изъявления в письменной форме своего согласия на увольнение, может затребовать от нового работодателя предложение о работе, содержащее все условия будущего индивидуального трудового договора.

(3) Предложение о работе представляется работнику в письменной форме и не может быть отозвано в течение срока, предусмотренного в нем.

(4) Работнику, уволенному в связи с переводом на другое предприятие, с его согласия и с согласия обоих работодателей, не может быть отказано в приеме на работу.»

### **23. В статье 89:**

в части (2) второе предложение изложить в следующей редакции:

«В случае обжалования работником – членом профсоюза приказа об увольнении судебная инстанция запрашивает согласие или консультативное мнение профсоюзного органа (профсоюзного организатора) относительно увольнения данного работника.»;

внести часть (3) следующего содержания:

«(3) Ознакомившись с решением судебной инстанции о восстановлении работника на работе, работодатель обязан незамедлительно издать приказ о восстановлении, который доводится до сведения работника под расписку в срок до трех рабочих дней со дня издания.»

**24. В части (3) статьи 101 слова «по согласованию с представителями работников» заменить словами «после консультации с представителями работников».**

### **25. В статье 108:**

в части (1) слово «попечителю» исключить;

в части (2) слово «попечителю» исключить;

часть (4) признать утратившей силу;

внести часть (5) следующего содержания:

«(5) В случае выделения работодателем в рамках предприятия специальных помещений для кормления детей, в них должны соблюдаться

гигиенические условия, соответствующие действующим санитарным нормам.»

26. Часть (5) статьи 111 дополнить следующим предложением: «Работники, которые в день, объявленный выходным днем, еще не состояли в трудовых отношениях с данным предприятием, работники, действие индивидуальных трудовых договоров которых было приостановлено на соответствующий день, а также работники, которые в соответствующий день находились в медицинском отпуске, в отпуске по беременности и родам, в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет, в ежегодном оплачиваемом отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы и в учебном отпуске, не обязаны выходить на работу в день, объявленный рабочим днем».

27. В части (1) статьи 120 цифры «60» заменить цифрами «120».

28. Часть (1) статьи 126 дополнить следующим предложением: «При отсутствии прежнего места работы (должности) указанным лицам предоставляется другое равноценное место работы (должность)».

29. Часть (2) статьи 148 дополнить пунктом е) следующего содержания:

«е) для возвращения стоимости трудовой книжки, открытой работнику на предприятии».

30. В части (2) статьи 184 слово «свободного» заменить словом «рабочего».

31. В части (1) статьи 204 слова «по согласованию с представителями работников» заменить словами «после консультации с представителями работников».

32. В статье 208:

в части (1):

первое предложение после слов «должен затребовать» дополнить словом «письменно»;

после первого предложения внести следующее предложение: «Объяснение о совершенном поступке может быть представлено работником в течение 5 рабочих дней со дня затребования».

часть (2) после слов «служебное расследование» дополнить словами «, продолжительность которого не может превышать одного месяца».

**33.** В части (1) статьи 216 слова «с лицом, находящимся в поиске работы, не старше 30 лет» заменить словами «с лицом, находящимся в поиске работы».

**34.** Дополнить закон статьей 252<sup>1</sup> следующего содержания:  
«Статья 252<sup>1</sup>. Гарантии лицам, воспитывающим ребенка-инвалида  
Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида, предоставляется по его письменному заявлению один выходной день в месяц с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.»

**35.** В статье 261:  
наименование статьи изложить в следующей редакции:  
«Статья 261. Работа руководителя государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом по совместительству»;  
в частях (1) и (2) слова «Руководитель предприятия» заменить словами «Руководитель государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом».

**36.** В части (2) статьи 272 слова «меньше продолжительности отпуска по основному месту работы» заменить словами «и по основному месту работы отличаются».

**37.** В части (1) статьи 321 слова «совместно с представителями работников» заменить словами «после консультации с представителями работников».

**38.** Статьи 373-382 признать утратившими силу.

**Председатель Парламента**

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**  
**к проекту Закона «О внесении изменений и дополнений**  
**в Трудовой кодекс Республики Молдова»**

Настоящий проект Закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова» был разработан в рамках Трехсторонней рабочей группы, созданной под эгидой Министерства труда, социальной защиты и семьи и уполномоченной рассмотреть предложения по изменению и дополнению Трудового кодекса, представленные Национальной конфедерацией патроната Республики Молдова (в состав группы были включены представители Министерства труда, социальной защиты и семьи, Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы, Национальной конфедерации патроната Республики Молдова и Американской Торговой Палаты в Молдове).

Соответствующий проект предусматривает изменение и/или дополнение порядка 40 статей Кодекса.

**Среди наиболее значимых изменений и дополнений, содержащихся в указанном проекте можно отметить следующие:**

1) Пункт с) статьи 18 предлагается дополнить словами «и в муниципиях», что позволит создавать Территориальные комиссии по консультациям и коллективным переговорам и, соответственно, заключать коллективные соглашения на уровне всех муниципиев Республики Молдова (в настоящее время только в административно-территориальных единицах второго уровня, к которым относятся районы и муниципии Кишинэу и Бэлць).

2) Статью 40 предлагается исключить, а в статьи 33 и 38 внести следующие изменения/дополнения:

- часть (1) статьи 33 предлагается дополнить новым предложением следующего содержания: «Один экземпляр коллективного трудового договора в течение семи календарных дней со дня заключения направляется одной из подписавших его сторон в территориальную инспекцию труда.»;

- часть (2) статьи 38 предлагается изложить в новой редакции, согласно которой, коллективные соглашения отраслевого и территориального уровней вступают в силу со дня подписания их сторонами либо со дня, установленного соглашением. Один экземпляр коллективного соглашения отраслевого и территориального уровней в течение семи календарных дней со дня заключения направляется одной из подписавших его сторон в Министерство труда, социальной защиты и семьи.

В основе данных изменений/дополнений лежат следующие мотивы. Процедура регистрации коллективных соглашений и коллективных трудовых

договоров оказалась неэффективной и лишенной практической необходимости, поскольку:

а) стороны коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров часто игнорируют замечания, представленные как следствие их рассмотрения и регистрации, мотивируя это тем, что они свободны в выборе круга вопросов, которые могут быть обсуждены и включены в коллективное соглашение или в коллективный трудовой договор;

б) согласно статье 12 Трудового кодекса, условия коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными и не имеют юридических последствий.

Как следствие, социальные партнеры решили аннулировать процедуру регистрации коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров и заменить ее обязанностью сторон представлять один экземпляр коллективного соглашения Министерству труда, социальной защиты и семьи, а один экземпляр коллективного трудового договора – территориальной инспекции труда.

3) В части (1) статьи 53 предлагается увеличить срок соблюдения конфиденциальности сведений или информации, ставших известными работнику в период действия индивидуального трудового договора, до двух лет после его прекращения (*в настоящее время один год*).

Конфиденциальность является одним из особых условий индивидуального трудового договора, за выполнение которого работнику предоставляется право на особое вознаграждение и/или иные права согласно индивидуальному трудовому договору.

Принимая во внимание вышеизложенное, социальные партнеры считают, что увеличение срока соблюдения конфиденциальности сведений или информации, ставших известными работнику в период действия индивидуального трудового договора, до двух лет после его прекращения, является рациональным и обоснованным.

4) Статью 54 предлагается дополнить частями (4) – (5) следующего содержания:

«(4) Запрещается заключение срочных индивидуальных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается индивидуальный трудовой договор на неопределенный срок.

(5) Индивидуальный трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии законных к тому оснований, установленном административным органом, осуществляющим государственный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, считается заключенным на неопределенный срок.»

Соответствующие дополнения призваны устранить случаи необоснованного заключения индивидуального трудового договора на

определенный срок и обеспечить соблюдение прав и законных интересов работников.

**5) В статье 55:**

- Из диспозитивной части статьи предлагается исключить слова «только для выполнения работ, носящих непостоянный характер».

Соответствующее изменение необходимо, поскольку не все работы, предусмотренные данной статьей, носят непостоянный характер.

- Предлагается дополнить статью пунктами k<sup>1</sup>) – k<sup>3</sup>) следующего содержания (*устанавливают несколько новых случаев заключения индивидуального трудового договора на определенный срок*):

«k<sup>1</sup>) на период реализации инвестиционного проекта или программы технической и финансовой помощи;

k<sup>2</sup>) для выполнения работ, связанных с увеличением объема производства или оказываемых услуг, временный характер которых (до одного года) может быть аргументирован работодателем;

k<sup>3</sup>) с лицами, поступающими на работу на предприятия, созданные на определенный период времени;».

Предложенные дополнения имеют своей целью:

- совершенствование статьи 55 для обеспечения эффективного применения положений части (2) статьи 54 Трудового кодекса (*позволяет заключать индивидуальный трудовой договор на определенный срок, не превышающий пяти лет, в соответствии с требованиями соответствующего кодекса*);

- улучшение инвестиционного климата в Республике Молдова.

**6) Часть (2) статьи 57 предлагается дополнить после слов «предусмотренных частью (1)» словами «и другими законодательными актами».**

Целью соответствующего дополнения является конкретизация и улучшение нормативного содержания указанной правовой нормы, поскольку некоторые органические законы могут предусматривать предъявление при поступлении на работу и иных документов, кроме предусмотренных частью (1) статьи 57 Трудового кодекса – например, справка об отсутствии судимости.

**7) В части (1) статьи 60 слова «для должностных лиц» предлагается заменить словами «для руководителя предприятия, его заместителей, главного бухгалтера и других должностных лиц», а слова «15 календарных дней» предлагается заменить словами «30 календарных дней».**

Таким образом, Трудовой кодекс будет прямо предусматривать, что продолжительность испытательного срока для руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера составляет шесть месяцев. Также, увеличится с 15 до 30 календарных дней продолжительность испытательного срока для неквалифицированных рабочих, в целях обеспечения эффективной проверки их профессиональных способностей.

8) Часть (1) статьи 65 предлагается изложить в новой редакции, согласно которой, на основании согласованного и подписанного сторонами индивидуального трудового договора работодатель издает приказ (распоряжение, решение, постановление) о приеме на работу.

Данное изменение призвано конкретизировать и улучшить нормативное содержание указанной правовой нормы.

9) Часть (4) статьи 75 после слов «пунктами а) и б) статьи 76» предлагается дополнить словами «и пунктами е) и е<sup>1</sup>) части (1) статьи 78».

Соответствующее дополнение призвано конкретизировать процедуру приостановления действия индивидуального трудового договора в случае несоответствия условий труда требованиям охраны здоровья и безопасности труда и в случае невыплаты или частичной выплаты, не менее двух месяцев подряд, заработной платы или других обязательных платежей – действие договора будет приостанавливаться только на основании письменного извещения работодателя о дате приостановления индивидуального трудового договора, без издания работодателем приказа. Указанное дополнение следует рассматривать в контексте с дополнениями, которые предлагается внести в статью 78.

10) В статье 78:

- Часть (1) предлагается дополнить пунктом е<sup>1</sup>) следующего содержания:

«е<sup>1</sup>) невыплата или частичная выплата, не менее двух месяцев подряд, заработной платы или других обязательных платежей;».

Соответствующее дополнение имеет своей целью защиту прав и законных интересов работников в случае невыплаты или частичной выплаты, не менее двух месяцев подряд, заработной платы или других обязательных платежей, предоставляя им право приостанавливать по собственной инициативе действие индивидуального трудового договора.

- Предлагается дополнить статью частями (3) – (5) следующего содержания:

«(3) В случаях, предусмотренных пунктами е) и е<sup>1</sup>) части (1), работник обязан сообщить в письменной форме работодателю о дате приостановления индивидуального трудового договора.»

Указанное дополнение призвано регламентировать процедуру приостановления действия индивидуального трудового договора в случае несоответствия условий труда требованиям охраны здоровья и безопасности труда и в случае невыплаты или частичной выплаты, не менее двух месяцев подряд, заработной платы или других обязательных платежей

«(4) Работодатель не вправе принимать на работу других работников для замещения тех, чьи индивидуальные трудовые договоры были приостановлены по основаниям, предусмотренным пунктами е) и е<sup>1</sup>) части (1).»

Соответствующее дополнение гарантирует сохранение трудовых отношений с работниками, чьи индивидуальные трудовые договоры были приостановлены по основаниям, предусмотренным пунктами е) и е<sup>1</sup>) части (1).

«(5) В случаях приостановления индивидуального трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами е) и е<sup>1</sup>) части (1), работник обязан возобновить трудовую деятельность в течение не более 3 рабочих дней с момента:

- а) устранения угрозы для жизни или здоровья;
- б) выплаты заработной платы, других обязательных платежей или информирования о переводе данных платежей на банковскую карту.»

Указанное дополнение призвано регламентировать момент возобновления трудовой деятельности работниками, чьи индивидуальные трудовые договоры были приостановлены по основаниям, предусмотренным пунктами е) и е<sup>1</sup>) части (1).

11) В статье 81:

- Часть (1) предлагается дополнить пунктом а<sup>1</sup>) следующего содержания: «а<sup>1</sup>) по письменному соглашению сторон (статья 82<sup>1</sup>);»;

Как следствие указанного дополнения, индивидуальный трудовой договор можно будет расторгнуть по письменному соглашению сторон, что является невозможным на данный момент.

- Часть (3) предлагается дополнить новым предложением, согласно которому, приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя о прекращении индивидуального трудового договора должен содержать соответствующую статью закона, ее часть, пункт и подпункт.

Целью данного дополнения является конкретизация указанной правовой нормы и приведение ее в соответствие с положениями части (3) статьи 66 Трудового кодекса и пунктов 14 и 59 Положения о порядке заполнения, хранения и учета трудовой книжки, утвержденного Постановлением Правительства № 1449 от 24 декабря 2007 года.

12) Предлагается дополнить Трудовой кодекс статьей 82<sup>1</sup> «Расторжение индивидуального трудового договора по письменному соглашению сторон»

Как следствие указанного дополнения, индивидуальный трудовой договор можно будет расторгнуть по письменному соглашению сторон, что является невозможным на данный момент.

13) В статье 83:

- Часть (1) предлагается признать утратившей силу.

Извещение работника о прекращении срочного индивидуального трудового договора, по мнению социальных партнеров, лишено практической необходимости и смысла, поскольку:

- а) согласно статье 48 Трудового кодекса, до заключения индивидуального трудового договора работодатель обязан ознакомить лицо, поступающее на работу, с основными положениями, которые будут включены в индивидуальный трудовой договор, в том числе, со сроком договора;

б) в соответствии с частью (3) статьи 56 Трудового кодекса, индивидуальный трудовой договор составляется в двух экземплярах. Один экземпляр индивидуального трудового договора вручается работнику.

- В части (5) слова «в статьях 82 и 86, а также по письменному соглашению сторон в случаях, предусмотренных частью (2) статьи 85» предлагается заменить словами «в статьях 82, 82<sup>1</sup>, 85 и 86».

Данное изменение призвано конкретизировать и улучшить нормативное содержание указанной правовой нормы. Срочный индивидуальный трудовой договор может быть прекращен досрочно по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 82), по письменному соглашению сторон (статья 82<sup>1</sup>), по инициативе работника (статья 85) и по инициативе работодателя (статья 86).

14) В статье 85:

- В части (4) слова «До истечения сроков, указанных в частях (1), (2) и (4<sup>1</sup>), работник вправе в любое время» предлагается заменить словами «В течение 7 календарных дней со дня подачи заявления об отставке, работник вправе»;

Как следствие указанного изменения, работник будет вправе отозвать свое заявление или подать новое заявление об аннулировании первого, в течение 7 календарных дней со дня подачи заявления об отставке. Данное изменение призвано повысить ответственность работников, решивших подать в отставку, исключить злоупотребления правом на отзыв заявления об отставке, а также защитить права и законные интересы работодателя.

- В части (4<sup>1</sup>) слова «до истечения срока действия индивидуального трудового договора в случаях, предусмотренных договором» предлагается исключить.

Указанное изменение позволит руководителю предприятия, его заместителям и главному бухгалтеру подавать в отставку в любой момент, а не только в случаях, прямо предусмотренных в индивидуальном трудовом договоре.

15) В части (1) статьи 86:

- В пункте h) слова «более четырех часов подряд» предлагается заменить словами «в течение четырех часов подряд (не принимая во внимание перерыв для питания)».

Целью соответствующего изменения является конкретизация и улучшение нормативного содержания указанной правовой нормы, поскольку на данный момент она неприменима – после четырех часов работы, как правило, следует перерыв для питания и, следовательно, работник никак не может отсутствовать на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

- Пункт t) предлагается признать утратившим силу.

По мнению социальных партнеров, восстановление на работе по решению судебной инстанции лица, ранее выполнявшего эту работу, если перемещение или перевод работника на другую работу согласно Трудовому кодексу невозможны, по своей сути является основанием прекращения индивидуального

трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а не основанием увольнения (*расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работодателя*). Более того, необходимо отметить, что в случае, когда работник находится 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 шести лет, исполняет государственные или общественные обязанности, или откомандирован, его увольнение на основании пункта t) становится невозможным (*смотреть часть (2) статьи 86*). Как следствие, предлагается исключить данное основание прекращения индивидуального трудового договора из статьи 86 и перенести его в статью 82 (*смотреть пункт 16 проекта Закона*).

**16) В статье 87:**

- В части (1) слова «пунктами с), d), e), g) и h) части (1) статьи 86» предлагается заменить словами «пунктами с), e) и g) части (1) статьи 86».

Как следствие данного изменения, увольнение работника в связи с установлением факта его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению (*пункт d) части (1) статьи 86*) и в связи с отсутствием на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (*пункт h) части (1) статьи 86*) будет возможно после предварительной консультации с профсоюзным органом (профсоюзным организатором) предприятия (*в настоящее время увольнение по соответствующим основаниям допускается только с предварительного письменного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия*).

- В части (4) слова «о своем согласии или несогласии (консультативное мнение) с увольнением работника» предлагается заменить словами «свое аргументированное в письменной форме согласие или несогласие (консультативное мнение) с увольнением работника».

Целью предложенного изменения является повышение ответственности профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия. Как следствие данного изменения, профсоюзный орган (профсоюзный организатор) предприятия будет обязан аргументировать свое согласие, несогласие и консультативное мнение относительно увольнения работника.

**17) В целях конкретизации положений части (1) статьи 88:**

- Пункт а) после слова «юридически» предлагается дополнить словами «или экономически».

В настоящее время приказ работодателя о ликвидации предприятия либо сокращении численности или штата работников может быть обоснован только с юридической точки зрения. Однако, часто мотивы, лежащие в основе ликвидации предприятия либо сокращения численности или штата работников

являются экономическими, а не юридическими. Как следствие указанного дополнения, приказ работодателя о ликвидации предприятия либо сокращении численности или штата работников можно будет обосновать как с юридической, так и с экономической точки зрения.

- Пункт с) предлагается дополнить словами «(при условии, что такое место работы существует на предприятии, а извещенный работник соответствует требованиям, необходимым для его замещения)».

Как следствие, работодатель будет обязан письменно предложить работнику, одновременно с извещением об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предприятия, другое место работы (должность) на данном предприятии только в случае, если такое место работы существует на предприятии, а извещенный работник соответствует требованиям, необходимым для его замещения.

- В пункте i) слово «уведомления» предлагается заменить словами «письменного уведомления».

Соответствующее изменение призвано конкретизировать и улучшить нормативное содержание указанной правовой нормы.

18) Предлагается дополнить Трудовой кодекс статьей 88<sup>1</sup> «Процедура увольнения в связи с переводом на другое предприятие».

Указанное дополнение призвано детально регламентировать процедуру увольнения в связи с переводом на другое предприятие и, соответственно, защитить права и законные интересы работников в случае увольнения в связи с переводом на другое предприятие.

19) В статье 89:

- В части (2) второе предложение предлагается изложить в новой редакции, согласно которой, в случае обжалования работником – членом профсоюза приказа об увольнении, судебная инстанция затребует согласие или консультативное мнение профсоюзного органа (профсоюзного организатора) относительно увольнения данного работника.

Правовая норма, которая содержится в настоящее время во втором предложении части (2) статьи 89, практически исключает рассмотрение дела по существу. Указанное изменение обеспечит свободный доступ к правосудию (*гарантирован статьей 20 Конституции Республики Молдова*) как работнику, так и работодателю. В то же время, судебная инстанция будет обязана узнать мнение профсоюзного органа (профсоюзного организатора) относительно увольнения работника, в случае обжалования работником – членом профсоюза приказа об увольнении, поскольку практика показывает, что работодатели часто уклоняются от затребования не только консультативного мнения, но и согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) относительно увольнения работника.

- Предлагается дополнить статью частью (3), согласно которой, ознакомившись с решением судебной инстанции о восстановлении работника на работе, работодатель обязан незамедлительно издать приказ о

восстановлении, который доводится до сведения работника под расписку в срок до трех рабочих дней со дня издания.

Указанное дополнение призвано конкретизировать процедуру восстановления работника на работе.

20) В статье 108:

- В части (1) слово «попечителю» предлагается исключить.

- В части (2) слово «попечителю» предлагается исключить.

Указанные изменения призваны привести положения частей (1) и (2) статьи 108 в соответствие с положениями части (3) статьи 142 Семейного кодекса – попечительство устанавливается над детьми в возрасте от 14 до 18 лет.

- Часть (4) предлагается признать утратившей силу.

Статья 108 регламентирует предоставление дополнительных перерывов для кормления детей, в то время как часть (4) предусматривает предоставление одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида, по его письменному заявлению, одного выходного дня в месяц с сохранением средней заработной платы за счет работодателя. В данной связи, социальные партнеры предложили разметить данную правовую норму в Главе II Раздела X Трудового кодекса, которая регламентирует труд женщин, лиц с семейными обязанностями и других лиц (*смотреть пункт 35 проекта Закона*).

- Предлагается дополнить статью новой частью (4), согласно которой, в случае выделения работодателем в рамках предприятия специальных помещений для кормления детей, в них должны соблюдаться гигиенические условия соответствующие действующим санитарным нормам.

Соответствующее дополнение основано на положениях пункта 9 Рекомендации Международной организации труда № 191 «Об охране материнства».

21) Часть (5) статьи 111 предлагается дополнить новым предложением следующего содержания: «Работники, которые в день, объявленный выходным днем еще не состояли в трудовых отношениях с данным предприятием, работники действие индивидуальных трудовых договоров которых было приостановлено на соответствующий день, а также работники, которые в соответствующий день находились в медицинском отпуске, в отпуске по беременности и родам, в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет, в ежегодном оплачиваемом отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы и в учебном отпуске, не обязаны выходить на работу в день, объявленный рабочим днем».

Соответствующее дополнение призвано конкретизировать порядок отработки дней, объявленных Правительством выходными днями, и защитить права и законные интересы работников, которые не воспользовались этими

днями, поскольку в указанный день еще не состояли в трудовых отношениях с данным предприятием, действие их индивидуальных трудовых договоров было приостановлено на соответствующий день, они находились в указанный день в медицинском отпуске, в отпуске по беременности и родам, в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет, в ежегодном оплачиваемом отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы или в учебном отпуске.

**22)** В части (1) статьи 120 слова «60 календарных дней» предлагается заменить словами «120 календарных дней».

В настоящее время часто имеют место ситуации, когда работнику необходим отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого превышает 60 календарных дней, однако, согласно Трудовому кодексу, данная продолжительность является максимальной. Даже в случае, когда работодатель согласен предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого превышает 60 календарных дней, закон не позволяет ему это сделать. Ситуация разрешается посредством подачи нескольких заявлений о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы и, соответственно, издания работодателем нескольких приказов о предоставлении соответствующего отпуска.

Предложенное изменение позволит предоставлять работникам, по их письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 120 календарных дней и исключит необходимость подавать несколько заявлений о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы и, соответственно, издания нескольких приказов о предоставлении соответствующего отпуска.

**23)** Часть (1) статьи 126 предлагается дополнить новым предложением следующего содержания:

«При отсутствии прежнего места работы (должности) указанным лицам предоставляется другое равноценное место работы (должность)».

Как следствие указанного дополнения, работодатель будет иметь возможность сократить, при необходимости, место работы (должность) с которого работник ушел в дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет. В то же время, работодатель будет обязан предоставить указанным лицам, по возвращении на работу, другое равноценное место работы (должность).

При формулировании соответствующего дополнения социальные партнеры руководствовались положениями части (1) статьи 388 Трудового кодекса, согласно которой, работникам, действие индивидуальных трудовых договоров которых приостановлено в связи с избранием их на выборные должности в профсоюзные органы, по истечении срока их полномочий предоставляется прежнее место работы, а в его отсутствие – равноценное место

работы (должность) на том же либо, с согласия работника, на другом предприятии.

24) Часть (2) статьи 148 предлагается дополнить пунктом е) следующего содержания:

«е) для возвращения стоимости трудовой книжки, открытой работнику на предприятии».

Соответствующее дополнение позволит работодателю производить удержания из заработной платы работника для возвращения стоимости трудовой книжки, открытой работнику на предприятии.

25) В статье 208:

- Часть (1) после первого предложения предлагается дополнить новым предложением следующего содержания:

«Объяснение о совершенном поступке может быть представлено работником в течение 5 рабочих дней со дня затребования».

Соответствующее дополнение призвано конкретизировать срок представления работником письменного объяснения о совершенном поступке, для того, чтобы не допустить истечение сроков применения дисциплинарных взысканий, предусмотренных статьей 209 Трудового кодекса.

- Часть (2) после слов «служебное расследование» предлагается дополнить словами «, продолжительность которого не может превышать одного месяца».

Указанное дополнение:

- призвано конкретизировать и улучшить нормативное содержание отмеченной правовой нормы (*в настоящее время Трудовой кодекс не регламентирует максимальную продолжительность служебного расследования*);

- соответствует положениям части (1) статьи 209 Трудового кодекса, согласно которой, дисциплинарное взыскание применяется, как правило, сразу же после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения;

- исключит злоупотребления со стороны работодателя.

26) В части (1) статьи 216 слова «с лицом, находящимся в поиске работы, не старше 30 лет» предлагается заменить словами «с лицом, находящимся в поиске работы».

Указанное изменение позволит заключать ученический договор с любым лицом, находящимся в поиске работы и не имеющим необходимой профессиональной квалификации, а не только с лицами в возрасте до 30 лет.

27) Предлагается дополнить Трудовой кодекс статьей 252<sup>1</sup> следующего содержания:

«Статья 252<sup>1</sup>. Гарантии лицам, воспитывающим ребенка-инвалида

Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида, предоставляется по его письменному заявлению один выходной день в месяц с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.»

В настоящее время соответствующая правовая норма содержится в части (4) статьи 108 Трудового кодекса, которая регламентирует предоставление дополнительных перерывов для кормления детей. В данной связи, социальные партнеры предложили исключить указанную норму из статьи 108 Трудового кодекса (*смотреть пункт 26 проекта Закона*) и разметить ее в Главе II Раздела X Трудового кодекса, которая регламентирует труд женщин, лиц с семейными обязанностями и других лиц.

**28) В статье 261:**

- Наименование статьи предлагается изложить в следующей редакции:

«Работа руководителя государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом по совместительству».

- В частях (1) и (2) слова «Руководитель предприятия» предлагается заменить словами «Руководитель государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом».

В настоящее время руководитель предприятия (*как государственного, так и частного*) не вправе работать по совместительству на другом предприятии или совмещать должности на предприятии, которым он руководит, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством (*когда является одновременно собственником предприятия, а также, может заниматься преподавательской, научной и творческой деятельностью*). Как следствие предложенного изменения, запрет, предусмотренный статьей 261, будет распространяться только на руководителей государственных, в том числе муниципальных, предприятий или предприятий с преимущественно государственным капиталом, в то время как руководители частных предприятий будут вправе работать по совместительству согласно общим положениям.

**29) В части (2) статьи 272** слова «меньше продолжительности отпуска по основному месту работы» заменить словами «и по основному месту работы отличаются».

Согласно части (2) статьи 272 Трудового кодекса в настоящей редакции, работник пользуется правом на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в случае, когда продолжительность отпуска по месту работы по совместительству меньше продолжительности отпуска по основному месту работы. В то же время, Трудовой кодекс ничего не говорит о ситуации, когда продолжительность отпуска по основному месту работы меньше продолжительности отпуска по месту работы по совместительству. Таким образом, предложенное изменение призвано ликвидировать указанный пробел в действующем трудовом законодательстве.

**30) Статьи 373-382 предлагается признать утратившими силу.**

**Указанное изменение:**

**а) основано на обращении руководства Государственной инспекции труда;**

**б) имеет своей целью:**

**- исключить дублирование Трудовым кодексом положений Закона о Государственной инспекции труда № 140-XV от 10 мая 2001 года;**

**- исключить некоторые несоответствия между положениями Трудового кодекса и положениями Закона о Государственной инспекции труда № 140-XV от 10 мая 2001 года.**

**Принятие данного проекта повлечет:**

**а) гармонизацию положений Трудового кодекса с положениями других действующих нормативных актов;**

**б) совершенствование действующего трудового законодательства;**

**с) флексибилизацию действующего трудового законодательства и приведение его в соответствие с современными требованиями рыночной экономики;**

**д) обеспечение соблюдения прав и законных интересов обеих сторон трудовых отношений.**

**Исходя из вышеизложенного, считаем принятие вышеуказанного проекта целесообразным и необходимым.**

**Руксанда ГЛАВАН,  
Министр**