



## ПРЕКРАЩЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С ПРИЗНАНИЕМ ЕГО НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫМ РЕШЕНИЕМ СУДЕБНОЙ ИНСТАНЦИИ (п. с) ст. 82 ТК РМ)

**Б. СОСНА,**  
доктор права, и.о. профессора Европейского университета Молдовы

### SUMMARY

The presented work is executed on a labor law vital topic – about the termination of the individual labor contract in connection with recognition its void by decision of judicial instance.

Authors try to pay attention of law enforcement bodies, science officers and other operating lawyers to major importance of a question on the termination of the individual labor contract in connection with recognition its void decision of judicial instance.

\* \* \*

Представленная работа выполнена на актуальную тему трудового права - о прекращении индивидуального трудового договора в связи с признанием его недействительным решением судебной инстанции.

Автор пытается обратить внимание правоохранительных органов, сотрудников научной среды и других действующих юристов на особую важность вопроса о прекращении индивидуального трудового договора в связи с признанием его недействительным решением судебной инстанции.

*Индивидуальный трудовой договор прекращается по п. с) ст. 82 Трудового кодекса Республики Молдова (ТК РМ), если имеется решение судебной инстанции о признании индивидуального трудового договора недействительным, вступившее в законную силу.*

Согласно части (2) ст. 254 Гражданско-процессуального кодекса Республики Молдова (ГПК РМ) № 225-XV от 30.05.2003 года вступившими в законную силу считаются следующие решения судебных инстанций:

а) решения, вынесенные в первой инстанции, по истечении срока обжалования;

б) решения, вынесенные в первой инстанции, обжалованные в апелляционном или кассационном порядке, после рассмотрения дела в кассационной инстанции, если кассационная жалоба отклонена;

с) решения, вынесенные в кассационной инстанции, которыми дело разрешено по существу.

Трудовые дела рассматриваются секторальными (муниципальными) судами.

Решения этих судов могут быть обжалованы в соответствующие апелляционные палаты в апелляционном порядке, а определения последних могут быть обжалованы в Высшую судебную палату в кассационном порядке.

Срок обжалования решения секторального (муниципального) суда установлен ст. 362 ГПК

РМ. Согласно части (1) ст. 362 ГПК РМ срок подачи апелляционной жалобы составляет 20 дней со дня сообщения мотивированного решения, если законом не предусмотрено иное.

Статья 84 ТК РМ предусматривает, что индивидуальный трудовой договор может быть признан недействительным решением судебной инстанции в случае нарушения условий заключения этого договора, если эти нарушения не могут быть устранены.

Эта статья не указывает, нарушение каких условий заключения индивидуального трудового договора влекут признание его решением судебной инстанции недействительным.

Систематическое и логическое толкование норм трудового законодательства, регулирую-



ших порядок приема на работу, дают основание для вывода, что индивидуальный трудовой договор может быть признан недействительным в случаях:

- 1) приема на работу лица, не достигшего возраста 15 лет;
- 2) приема на работу лица, лишенного вступившим в законную силу приговором (постановлением) судебной инстанции права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в течение установленного судебной инстанцией срока, на соответствующую должность или для занятия соответствующей деятельностью;
- 3) приема женщин на работы, на которых запрещено применение труда женщин;
- 4) приема несовершеннолетних на работы, на которых запрещено применение труда несовершеннолетних;
- 5) приема на работу, требующую специальных знаний или качеств, без документов, подтверждающих наличие специальной подготовки;
- 6) приема на работу с нарушением части (2) ст. 296 ТК РФ.

Прекращение индивидуального трудового договора по п. с) ст. 82 ТК РФ производится с целью устранения нарушений установленных правил заключения индивидуального трудового договора.

Следует отметить, что Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ предусматривает более простой и эффективный способ устранения нарушений существенных правил приема на работу [1].

Согласно части 1 ст. 84 ТК РФ трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (п. 17 части 1 ст. 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

- 1) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- 2) заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 3) отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

4) заключение трудового договора в нарушение постановления суда, органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях, дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

5) в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

Согласно части 2 ст. 84 ТК РФ прекращение трудового договора допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

Часть (4) ст. 46 ТК РФ запрещает прием на работу лиц, не достигших возраста пятнадцати лет, поэтому судебная инстанция признает недействительным индивидуальный трудовой договор, заключенный с лицом, не достигшим возраста пятнадцати лет.

Часть (4) ст. 46 ТК РФ запрещает также прием на определенные должности и работы лиц, лишенных вступившим в законную силу решением судебной инстанции права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

В соответствии со ст. ст. 62 и 65 Уголовного кодекса Республики Молдова (УК РМ) № 985-



XV от 18.04.2002 года суд применяет наказание в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от 1 года до 5 лет.

Такое наказание предусмотрено ст. ст. 158-160, 162, 165, 167, 169, 176, 178, 180, 183, 185<sup>1</sup>, 185<sup>2</sup>, 191, 196, 205, 206, 212, 213, 216, 217, 217<sup>1</sup>-217<sup>3</sup>, 218, 223, 225, 226, 2353, 236, 239, 243-245, 245<sup>1</sup>-245<sup>2</sup>, 250, 252, 253, 255, 257, 260 261, 263-265, 267, 303, 306-310, 315, 318, 320, 322, 324, 327-330, 331-333, 335, 336, 344, 345, 347, 348, 362<sup>1</sup> УК РМ.

Так, за нарушение правил безопасности движения или эксплуатации железнодорожного, водного или воздушного транспорта суд вправе применить согласно части (1) ст. 263 УК РМ наказание в виде лишения права управления транспортными средствами на срок до 2 лет.

За нарушение правил безопасности движения или эксплуатации транспортных средств лицом, управляющим транспортным средством, суд вправе согласно части (1) ст. 264 УК РМ применить к виновному дополнительное наказание в виде лишения права управления транспортными средствами на срок до 2 лет.

За такое же нарушение, совершенное в состоянии опьянения, суд согласно части (2) ст.

264 УК РМ обязан применить к виновному наказание в виде лишения права управления транспортными средствами на срок до 3 лет.

За выпуск в эксплуатацию заведомо технически неисправных транспортных средств суд согласно ст. 265 УК РМ вправе назначить дополнительное наказание в виде лишения права занимать должности, связанные с ответственностью за техническое состояние или эксплуатацию транспортных средств, на срок от 2 до 5 лет.

Статьями 32 и 35 Кодекса о правонарушениях РМ № 218-XIV от 24.10.2008 года предусмотрено применение судами таких административных наказаний как лишение права осуществлять определенную деятельность, лишение права занимать определенные должности, лишение специального права (права управления транспортным средством, права хранения и ношения оружия) на срок от 3 месяцев до 3 лет [2].

Такие наказания предусмотрены ст. 58, 77, 190, 230, 233 Кодекса о правонарушениях РМ № 218-XVI от 24.10.2008 года.

Часть (1) ст. 248 ТК РМ запрещает применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением работ по санитарному и бытовому обслу-

живанию и работ, не требующих физического труда.

Согласно части (3) ст. 248 ТК РМ перечень тяжелых работ, работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, а также предельные нормы нагрузки для женщин при подъеме и перемещении вручную тяжестей утверждаются Правительством после консультаций с патронажами и профессиональными союзами.

Список производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещено применение труда женщин, а также предельно допустимые нагрузки для женщин при подъеме и перемещении ими тяжестей вручную, утверждены постановлением Правительства РМ № 624 от 6 октября 1993 года [3].

Часть (1) ст. 255 ТК РМ запрещает применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на тяжелых работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственности (азартные игры, работа в ночных заведениях, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Не допускается подъем



и перемещение вручную указанными лицами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Согласно части (2) ст. 255 ТК РМ перечень тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы подъема и перемещения тяжестей для данной категории лиц утверждаются Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

Список работ, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет и нормы предельно допустимых нагрузок при переноске и передвижении тяжестей этими лицами утверждены постановлением Правительства РМ № 562 от 7 сентября 1993 года.

Пункт d) части (1) ст. 57 ТК РМ требует предоставление документа, подтверждающего наличие специальной подготовки, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или качеств.

Согласно части (1) ст. 293 ТК РМ на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, могут быть приняты только лица, получившие профессиональную подготовку в порядке, установленном Правительством, и имеющие

соответствующий документ (свидетельство, удостоверение и др.) например, при приеме на работу водителем необходимо предъявить водительское удостоверение.

Прием на работу без этого документа является основанием для признания индивидуального трудового договора недействительным.

Основанием для признания недействительным индивидуального трудового договора с педагогами является нарушение части (2) ст. 296 ТК РМ.

Согласно части (2) ст. 296 ТК РМ к педагогической (преподавательской) деятельности не допускаются лица, которые лишены права заниматься этой деятельностью решением судебной инстанции или на основании медицинского заключения, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, при наличии которых лица не допускаются к педагогической (преподавательской) деятельности, устанавливаются законом.

По нашему мнению, лишение лиц, имевших судимость, права заниматься педагогической деятельностью противоречит принципу справедливости.

По нашему мнению, следует упростить порядок устранения нарушения правил приема на

работу, предусмотрев прекращение индивидуального трудового договора с лицами, принятыми на работу в нарушение приговора (постановления) суда о лишении права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет. Индивидуальные трудовые договоры, заключенные в нарушение части (4) ст. 46 ТК РМ, что одновременно является нарушением ст. 120 Конституции РМ и ст. 16 ГПК РМ, должны прекращаться на основании приказа работодателя при условии, что нет возможности перевести работника с его письменного согласия на другую работу.

### Литература:

1. Сосна Б.И., Кобэняну С.И. «Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя». Москва, журнал «Социальное и пенсионное право», № 1, 2009 год; см. также: Сосна Б.И., Аворник Г.К., Вострецова О.А. «О некоторых проблемах, возникающих при заключении и прекращении трудовых договоров», Москва, журнал «Социальное и пенсионное право», № 4, 2008 год
2. А Сосна, П. Табэрэ «Административная ответственность за нарушение законодательства о труде». Кишинев, журнал «Закон и жизнь», № 7, 2010 год
3. Сосна Б.И., Горелко Н.А., «Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)», Кишинев, 2001, стр.153