



4. Закон Румынии № 535 / 2004 О предупреждении и борьбе с терроризмом. Codul penal și 10 legi uzuale. Ed. Hamangiu, București, 2006, p.259-278.

. Закон Республики Молдова № 539 от 12 октября 2001 г. «О борьбе с терроризмом (МО № 147-149 от 06.12.2001).

6. Nota informativă privind activitatea Direcției pentru combaterea crimelor organizate a MAI al RM pe anul 2010.

7. Codul penal al Republicii Moldova. Comentariu: Redactor Alexei Barbăneagră, doctor habilitat în drept, profesor universitar, avocat. Centrul de Drept a Avocaților. Chișinău, 2009, 860 p., p.610-612.

8. Долгова А.И. Криминальные реалии и уголовное право. Доклад на Международной научно-практической конференции. 6 сентября 2011 г. Одесса, 12 стр.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН МОЛДОВЫ СУДЕБНЫМИ ИНСТАНЦИЯМИ

Б. СОСНА,
доктор права, и.о. профессора Европейского
университета Молдовы
Д. БОСЫЙ,
докторант института истории, государства и права АН РМ,
преподаватель института непрерывного образования

SUMMAR

The published article analyzes the basic directions citizens labour rights protection by judicial instances.

* * *

В публикуемой статье анализируются основные направления защиты трудовых прав граждан судебными инстанциями.

Каждый человек имеет право самостоятельно реагировать законными способами на нарушение своих прав и свобод (часть (2) ст. 26 Конституции РМ).

Право на труд нарушается, в частности, в случаях:

- необоснованного отказа в приеме на работу;
- незаконного перевода на другую работу;
- незаконного увольнения с работы;
- причинения вреда здоровью работника либо его смерти вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- задержки выплаты заработной платы и других сумм, причитающихся работнику;
- задержки выдачи трудовой книжки при увольнении.

В случае нарушения права на труд работник может обратиться в судебную инстанцию.

В случае необоснованного отказа в приеме на работу заинтересованное лицо вправе предъявить в судебную инстанцию исковое заявление о понуждении к заключению индивидуального трудового договора и взыскании с работодателя материального и морального ущерба, причиненного необоснованным отказом в приеме на работу [1].

При рассмотрении таких индивидуальных трудовых споров

судебные инстанции руководствуются ст. ст. 8, 47, пунктом е) ст. 76, пунктом d) ст. 78, ст. 187, 247, 329, 330, 348, 256, 388 Трудового кодекса (ТК) РМ [2], законами РМ «О статусе депутата» от 07.04.1994 года № 39-XIII [3], «О порядке возмещения ущерба, причиненного незаконными действиями органов уголовного преследования, прокуратуры и судебных инстанций» № 1545-XIII от 25.02.1998 года [4], «О профессиональных союзах» от



07.07.2000 года [5], «О подготовке граждан к защите Родины» № 1245-XV от 18.07.2002 года [6], а также Гражданским процессуальным кодексом (ГПК) РМ № 225-XV от 30.05.2003 года [7].

Часть (1) ст. 47 ТК РМ запрещает необоснованный отказ в приеме на работу, а часть (2) ст. 47 ТК РМ запрещает любое прямое или косвенное ограничение прав либо установление прямых или косвенных преимуществ при заключении индивидуального трудового договора в зависимости от пола, расы, национальности, вероисповедания, места жительства, политических убеждений или социального происхождения.

Данная норма носит декларативный характер, т.к. отсутствует надежный механизм её реализации.

Для того, чтобы в наибольшей степени исключить дискриминацию при приеме на работу, запрещенную ст. 8 и 47 ТК РМ, следует, по нашему мнению, предусмотреть, что прием на работу в государственные предприятия и предприятия с преимущественно государственным капиталом должен осуществляться только на основе конкурсного отбора.

Такая норма позволит в максимальной степени исключить дискриминацию при приеме на работу. Следует учитывать, что законы обязывают работодателей принимать на работу определенных физических лиц – бывших работников предприятий [8].

Пункт е) ст. 76 ТК РМ обязывает работодателя приостановить действие индивидуального трудового договора в случае призыва на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу.

Согласно ст. 46 закона РМ «О подготовке граждан к защите Родины» № 1245-XV от 18 июля 2002 года, за работником, призванным для исполнения срочной военной, сокращенной военной или гражданской службы, сохраняется прежнее рабочее место (должность). Работодатель обязан предоставить этому работнику прежнее место работы (должность).

По нашему мнению, данный закон не должен распространяться на частные предприятия, ибо государство не должно предоставлять гарантии за счет частных предпринимателей. Поэтому следует внести соответствующие изменения в вышеуказанный закон.

Данный закон не устанавливает, в течение какого срока после окончания военной службы бывший работник имеет право требовать от работодателя предоставления ему прежнего места работы. Такой пробел, по нашему мнению, следует устранить, установив, что это право может быть предоставлено, если работник обратился к работодателю не позднее 1 месяца после окончания военной службы.

Согласно пункту d) ст. 78 ТК РМ, действие индивидуального трудового договора приостанавливается в случае занятия

выборной должности в органе публичной власти, профессионального союза или патроната.

Согласно ст. 187 ТК РМ, работнику, индивидуальный трудовой договор которого был приостановлен в связи с избранием его на выборную должность согласно действующему законодательству (пункт d) части (1) ст. 78 ТК РМ), после прекращения его полномочий на выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) на том же либо, с согласия работника, на другом предприятии.

Ни ТК РМ, ни закон РМ «О статусе депутата» от 07.04.1994 года, ни закон РМ «О профессиональных союзах» от 07.07.2000 года не устанавливают, в течение какого срока после окончания полномочий депутату Парламента или лицу, избранному в профсоюзный орган, должна быть предоставлена прежняя должность.

Этот пробел, по нашему мнению, следует устранить дополнив ст. 187 ТК РМ частью (2), согласно которой прежняя работа (должность) предоставляется, если работник обратился к работодателю не позднее, чем в одномесячный срок после истечения выборных полномочий.

Согласно ст. 11 закона РМ «О порядке возмещения ущерба, причиненного незаконными действиями органов уголовного преследования, прокуратуры и судебных инстанций» № 1545-XIII от 25.02.1998 года, рабо-



тодатель должен предоставить работнику, уволенному в связи с незаконным осуждением либо отстраненному от работы в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, прежнюю работу (должность), а при невозможности ее предоставить в связи с ликвидацией предприятия или сокращения численности им штата работников - предоставить другую равноценную работу (должность). Прежняя работа (должность) должна быть предоставлена не позднее одного месяца со дня обращения реабилитированного работника, если он обратился с требованием о предоставлении прежней работы не позднее трех месяцев со дня получения им уведомления о вступлении в законную силу оправдательного приговора или вынесения постановления о прекращении уголовного дела.

В случае признания отказа в приеме на работу необоснованным, судебная инстанция выносит решение, обязывающее работодателя заключить с истцом индивидуальный трудовой договор со дня его обращения к работодателю с заявлением о приеме на работу, и взыскивает с работодателя средний заработок со дня обращения с заявлением о приеме на работу по день вынесения решения судебной инстанцией. Кроме этого, судебная инстанция может взыскать с работодателя и моральный ущерб согласно ст. ст. 329, 330 ТК РФ.

Индивидуальные трудовые

споры работников, незаконно переведенных на другую работу или незаконно уволенных, рассматриваются судами с учетом ст. ст. 68-74, 81-90, 183-186, 206-211, 251, 257, 388 ТК РФ, других законов и подзаконных нормативных актов. В случае признания перевода на другую работу или увольнения незаконным, судебная инстанция отменяет приказ о переводе на другую работу или об увольнении незаконным, судебная инстанция отменяет приказ о переводе на другую работу или об увольнении незаконным, судебная инстанция восстанавливает работника на работу, возмещает ему материальный и моральный ущерб, причиненный незаконным переводом или увольнением.

При этом работодатель в соответствии с частью (2) ст. 89 ТК РФ обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника. Работник может предоставлять доказательства незаконности перевода на другую работу или увольнения.

Например, работник, уволенный по сокращению штата, может ссылаться, что работодатель не предложил ему перевод на другую работу, несмотря на имеющееся вакантное место, и просить суд истребовать у работодателя приказы о приеме на работу, изданные со дня извещения работника под расписку за два месяца до увольнения по сокращению штата по день издания приказа об увольнении.

В случае признания перевода на другую работу или увольнения незаконным наступают последствия, предусмотренные ст. 90 ТК РФ.

При восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу или незаконно освобожденного от работы, работодатель обязан возместить ему нанесенный ущерб.

Возмещение работодателем ущерба, нанесенного работнику, включает:

а) обязательную компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника за этот период;

б) возмещение дополнительных расходов, связанных с обжалованием перевода на другую работу или освобождения от работы (консультация специалистов, судебные расходы и др.);

с) возмещение причиненного работнику морального ущерба.

Размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учетом оценки действий работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы работника.

Вместо восстановления на работе стороны могут заключить мировое соглашение, а в случае спора судебная инстанция может взыскать с работодателя в пользу работника с его согласия дополнительную компенсацию, помимо сумм, указанных в части (2) ст. 90 ТК РФ, в размере не менее трех его средних месячных заработных плат.

Срок исковой давности по таким искам 1 год.

Индивидуальные трудовые



споры, возникающие в связи с повреждением здоровья или смертью работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, рассматриваются в соответствии со ст. 196 ТК РМ, законом РМ «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [9] № 756-XIV от 24.12.1999 года, Гражданским кодексом Республики Молдова (ГК РМ) № 1107-XV от 06.06.2002 года [10], другими законами и подзаконными нормативными актами.

При рассмотрении споров о задержке выплаты заработной платы и других сумм, причитающихся работнику, судебные инстанции должны руководствоваться ст. ст. 128-150, 152-165, 329, 330, 332, 353-355 ТК РМ.

При этом следует учитывать, что ст. 332 ТК РМ установлен предварительный досудебный порядок рассмотрения такого рода индивидуальных трудовых споров.

Письменное заявление работника о возмещении материального и морального ущерба подается работодателю. Работодатель обязан зарегистрировать заявление работника, рассмотреть его, издать соответствующий приказ (распоряжение, решение, постановление) в течение 10 календарных дней со дня регистрации заявления и довести его до сведения работника под расписку.

Если работник не согласен с

приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя либо если приказ (распоряжение, решение, постановление) не был издан в срок, предусмотренный частью (1) ст. 332 ТК РМ, работник вправе обратиться в судебную инстанцию для разрешения возникшего индивидуального трудового спора.

Задержка выплаты зарплаты и других выплат влечет штрафную ответственность, установленную частью (2) ст. 330 ТК РМ.

В случае задержки по вине работодателя выплаты заработной платы, отпускного пособия, выплат в связи с освобождением или других выплат, причитающихся работнику, ему выплачиваются дополнительно за каждый день просрочки 0,1 процента от суммы, не выплаченной в срок.

При разрешении споров об истребовании трудовых книжек и взыскании среднего заработка за время их задержки и морального ущерба судебные инстанции руководствуются ст. ст. 151, 329, 332, 353-355 ТК РМ.

Судебная защита права на труд имеет следующие особенности.

1. Работники – истцы освобождены от уплаты государственной пошлины и расходов, связанных с рассмотрением дела (ст. 353 ТК РМ).

2. Для обращения работников в судебные инстанции установлены следующие сроки исковой давности:

а) один год со дня, когда ра-

ботник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

б) три года со дня возникновения соответствующего права работника, если предметом спора являются выплаты, связанные с заработной платой или иные выплаты, причитающиеся работнику.

3. Суд первой инстанции должен рассмотреть индивидуальный трудовой спор в срок, не превышающий 30 рабочих дней со дня регистрации заявления о разрешении индивидуального трудового спора.

4. Индивидуальные трудовые споры могут быть рассмотрены судами первой, второй и третьей инстанции.

Решение суда первой инстанции (секторального или муниципального) может быть обжаловано в апелляционном порядке в соответствующую апелляционную палату.

Определение суда второй инстанции, т.е. апелляционной палаты, может быть обжаловано в кассационном порядке в Высшую судебную палату РМ.

Судебной защите права на труд в известной мере препятствуют отдельные недостатки нашего законодательства.

1. Доступу в Высшую судебную палату РМ препятствуют часть (2) ст. 431, ст. 43, часть (2) ст. 439, ст. 440 Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова (ГПК РМ) № 225 от 30.05.2003 года [11].

Согласно части (2) ст. 431 ГПК РМ, решение о допус-



мости кассационной жалобы принимается составом из трех судей, назначенных председателем соответствующей коллегии Высшей судебной палаты.

Согласно ст. 433 ГПК РМ кассационное заявление считается недопустимым в случае, если:

а) кассационная жалоба не соответствует основаниям, предусмотренным частями (2) и (3) ст. 400 ГПК РМ, или является явно необоснованной;

б) кассационное заявление подано по истечении срока, предусмотренного ст. 434 ГПК РМ;

в) кассационное заявление подано неуправомоченным лицом;

г) кассационная жалоба подана противоправно или подана повторно после ее рассмотрения.

Данная норма препятствует рассмотрению по существу многих кассационных жалоб, т.к. не считает допустимой жалобы на нарушения части (1) ст. 400 ГПК РМ, позволяет отклонять «явно необоснованные жалобы» и жалобы, поданные «противоправно».

При этом согласно ст. 440 ГПК РМ решение о признании кассационной жалобы принимается тремя судьями без вызова сторон, что является нарушением принципа гласности судебного разбирательства, установленного ст. 23 ГПК РМ, и принципа непосредственности и устности судебного разбирательства, установленного ст. 25 ГПК РМ.

2. Судебной защите права на труд препятствуют также нормы Исполнительного кодекса (ИК) РМ № 443-XV от 24.12.2004 года [12], которые не запрещают поворот исполнения по индивидуальному трудовому спору.

Согласно части (1) ст. 154 ИК РМ, в случае отмены решения, приведенного в исполнение, и вынесения после нового рассмотрения дела решения об отклонении иска полностью или частично либо определения о прекращении производства или об оставлении заявления без рассмотрения судебная инстанция по своей инициативе выносит решение о возврате ответчику (должнику) всего того, что было с него взыскано в пользу истца (взыскателя) по отмененному решению.

Согласно ст. 157 ИК РМ, не допускается поворот исполнения по делам о взыскании алиментов, о возмещении вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также в связи с потерей кормильца, кроме случаев, когда отмененное решение было основано на сообщенных истцом ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Советское трудовое законодательство запрещало поворот исполнения по трудовым делам. Согласно ст. 229 Кодекса законов о труде Республики Молдова (КЗоТ РМ) от 25 мая 1973 года обратное взыскание с рабочего или служащего сумм, выплаченных ему по решению комиссии

по трудовым спорам или постановлению профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, при последующем ином рассмотрении трудового спора, а также сумм, выплаченных по судебному решению по трудовому спору, при отмене решения в порядке надзора, допускается только в тех случаях, когда отмененное решение или постановление было основано на сообщенных рабочим или служащим ложных сведениях или представленных им подложных документах [13].

Эту гуманную справедливую норму следует восстановить. Работник не должен страдать из-за судебных ошибок. Поэтому закон не должен заставлять работника возмещать полученные им на основании судебного решения от работодателя суммы.

Поворот исполнения судебных решений по индивидуальным трудовым спорам должен быть запрещен.

Литература:

1. Сосна Б.И., Горелко Н.А. Возмещение материального и морального ущерба причиненного: Справочное, практическое пособие. Кишинев, 2002 г., стр. 8-18; см. также: Сосна Б.И. Проблемы прекращения трудового договора при отмене решения о восстановлении на работе. Москва, журнал «Юрист», № 10, 2001 г.; см. также: Сосна Б., Стахи А. Правовое регулирование порядка приема на работу. Киши-



нев, журнал «Закон и жизнь», № 8, 2011 г., стр. 25-29; см. также: Мыца О. Сосна А. Ответственность за нарушения судебными инстанциями разумных сроков рассмотрения дел и за нарушения разумных сроков исполнения судебных решений. Кишинев, журнал «Закон и жизнь» № 8, 2011 г., стр. 30-33

2. Трудовой кодекс РМ № 154-XV от 28.03.2003. Официальный монитор РМ № 159-162/648 от 29.07.2003 года

3. Официальный монитор РМ № 59-61 от 15.04.2005 года

4. Официальный монитор РМ № 50-51 1998 год

5. Официальный монитор РМ № 130-132 от 19.10.2000 года

6. Официальный монитор РМ № 137-138 от 10.10.2002 года

7. Официальный монитор РМ № 111-115 от 12.06.2003 года

8. См. «Трудовые споры. Учебно-практическое пособие», Сосна Б.И., Романдаш Н.Т., Горелко Н.А., Баурчулу А.П., Кишинев, 2004, стр. 61-64, 199, 200-203

9. Официальный монитор РМ № 31-33 от 23.03.2000 года

10. Официальный монитор РМ № 82-86 от 22.06.2002 года

11. Официальный монитор РМ № 111-115 от 12.06.2003 года

12. Официальный монитор РМ № 214-220 от 05.11.2010 года

13. «Комментарий к Кодексу законов о труде Молдавской ССР», отв. Ред. Негру Ф.П., Петров В.Н., Кишинев, 1989, стр. 382

НАРУШЕНИЕ АВТОРСКОГО ПРАВА И СМЕЖНЫХ ПРАВ (Комментарий к ст. 185/1 УК Республики Молдова)

М. ЛАШКУ,
доктор права

Прежде чем перейти к комментарию обозначенной статьи приведем ее законодательный текст:

- (1) Присвоение права авторства (плагиат) или иное нарушение авторского права и/или смежных прав, если объем нарушенных прав или стоимость лицензированного экземпляра произведения, компьютерной программы, базы данных, исполнения, фонограммы, передачи, являющихся объектом авторского права или смежных прав, исчисляется в крупных размерах, совершенное путем:*
- a) полного или частичного воспроизведения, любого изменения объекта, защищенного авторским правом или смежными правами;*
 - b) продажи, сдачи в прокат, импортирования, экспортирования, транспортировки, складирования или опубликования объекта, защищенного авторским правом или смежными правами;*
 - c) публичного сообщения аудиовизуального произведения по радиоэлектрическим или кабельным сетям в интерактивном режиме, в том числе по Интернету, или иным подобным способом;*
 - d) публичного показа оригинала или какого-либо экземпляра произведения;*
 - e) публичного исполнения произведения или фонограммы;*
 - f) одновременной передачи или ретрансляции произведения, фонограммы, исполнения или передачи по радиоэлектрическим или кабельным сетям, иным подобным способом либо в местах, вход в которые платный;*
 - g) фиксирования на любом материальном носителе аудиовизуального произведения, передачи или исполнения в концертном зале, кинотеатре, а также в любом другом общественном месте без согласия обладателя права на*