



СПОРЫ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ РАБОТНИКОВ, УВОЛЕННЫХ В СВЯЗИ С ОКОНЧАНИЕМ СЕЗОНА

Б. СОСНА,

доктор права, ст. научный сотрудник Института истории, государства и права АНМ, адвокат

А. СТАХИ,

докторант Института истории, государства и права АНМ

SUMMARY

In the stated article, some issues related to the disputes on recovery of dismissed employees with the end of working season are considered.

In this matter, the authors pay attention to the theoretical aspects of the considered problem and underline their conclusions on the importance of examples from the judicial activity.

* * *

В изложенном материале рассматриваются некоторые вопросы, касающиеся споров о восстановлении на работе работников, уволенных в связи с окончанием сезона.

При этом авторы обращают внимание на теоретические аспекты рассматриваемой проблематики и акцентируют свои выводы на важность примеров из практики и судебной деятельности.

Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен по пункту h) ст.82 Трудового кодекса Республики Молдова в связи с завершением сезона в случае заключения индивидуального трудового договора на период сезона [1].

При рассмотрении трудовых споров о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту h) ст. 82 ТК РМ, судебные инстанции должны проверить, является ли работа, для выполнения которой принят работник, сезонной и указано ли в письменном индивидуальном трудовом договоре, что работник принят на выполнение сезонных работ, и особенно на что должны обращать судебные инстанции - это срок, на который был принят работник, поскольку этот срок не должен превышать 6 месяцев.

Согласно ст. 279 ТК РМ, сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода календарного года (сезона), не превышающего ше-

сти месяцев. Условие о сезонном характере работы должно быть указано в индивидуальном трудовом договоре.

Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего 6 месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются Постановлением Правительства Республики Молдова № 1273 от 19.11.2004 г. «Об утверждении Перечня сезонных работ [2] (с изменениям, внесенными постановлением Правительства РМ № 72 от 26.01.2005 года).

При рассмотрении споров, возникающих в связи с завершением сезона, суду необходимо обращать особое внимание на следующие обстоятельства:

1. Был ли соблюден предусмотренный действующим трудовым законодательством порядок заключения индивидуального трудового договора, а именно должно быть обязательно указано условие о сезонном характере работы [3].

2. Издал ли работодатель приказ о принятии работника на выполнение сезонных работ [4].

3. Соблюден ли работодателем предусмотренный частью (2) ст.282 ТК РМ срок, в течение которого он должен предупредить работника о прекращении индивидуального трудового договора не менее чем за 10 дней [5].

Например, И. был принят на работу дворником в негосударственное образовательное учреждение. Индивидуальный трудовой договор был заключен с ним 3 октября 2005 г. 3 апреля 2006 г. директор школы издал приказ о прекращении индивидуального трудового договора с работником в связи с окончани-



ем сезона. Свои действия руководитель мотивировал тем, что работа дворника является сезонной, и в летнее время школа в услугах дворника не нуждается.

И. обратился в судебную инстанцию за защитой нарушенных прав, ссылаясь на то, что условие о срочном характере работы работодатель не оговаривал и об увольнении по окончании зимнего периода его не предупреждали.

Судебная инстанция признала позицию работника обоснованной. В своем решении судебная инстанция указала не только на то обстоятельство, что индивидуальным трудовым договором не было предусмотрено условие о сроке его действия, но и на то, что работа дворника сезонной не является. Судебная инстанция признала увольнение незаконным и восстановила И. на работе с компенсацией материального и морального ущерба, причиненного незаконным увольнением.

4. Предупредил ли работодатель работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под роспись, причем не менее чем за 10 календарных дней [6].

5. Выплатил ли работодатель работнику, который был занят на сезонной работе, выходное пособие. Размер выходного пособия должен составлять двухнедельный средний заработок [7].

6. Был ли предоставлен работнику ежегодный оплачиваемый отпуск. Отпуска таким сотрудникам предоставляются из расчета двух календарных дней за один месяц работы. И если исходить из того, что продолжительность сезонных работ не может превышать шести месяцев, то и максимальный срок отпуск «сезонников» длится не более двенадцати календарных дней. А в случае, если работник не использовал дни отпуска, было ли ему выплачено пособие за неиспользованные дни отпуска [8].

7. Выдал ли работодатель при увольнении работника после окончания сезонного периода трудовую книжку с внесенными в нее записями о приеме на работу и увольнении. Трудовая книжка должна быть выдана в день увольнения работника, а в случае, если работник отсутствовал на работе в день увольнения, администрация предприятия в этот же день должна направить ему почтовое уведомление о необходимости получения трудовой книжки [9].

Из вышесказанного можно сделать вывод, что теоретически действующий Трудовой кодекс гарантирует права как работников, занятых на сезонных работах, так и права их работодателей, однако на практике происходит совсем по-другому, что требует внесение соответствующих изменений для более всестороннего регулирования этого вида деятельности.

Как уже отмечалось ранее, срок индивидуального трудового договора с работником, заня-

тым на сезонной работе, должен быть не более 6 месяцев, но если не одна из сторон не изъявила желание прекратить трудовые отношения, он считается продленным на неопределенный срок. По нашему мнению, сроки индивидуальных трудовых договоров для работников, выполняющих отдельные сезонные работы, следует продлить до 7 календарных месяцев.

Также считаем, что сумма пособия, выплачиваемая при увольнении в случае ликвидации предприятия или сокращения численности или штата работников, слишком мала, и было бы правильно увеличить ее от двухнедельного среднего заработка до одного месячного, как это предусмотрено для совместителей.

Еще одним немаловажным моментом, который требует корректировки, является срок ежегодного оплачиваемого отпуска, который составляет 2 дня за каждый отработанный месяц, что составляет 12 дней при 6-ти месячной работе

Однако было бы более справедливым, чтобы этот срок был продлен до 14 дней, поскольку ст. 112 ТК РФ предусматривает 28-дневный срок ежегодного оплачиваемого отпуска, а, учитывая, что сезонная работа длится 6 месяцев, то и срок отпуска должен составлять половину срока отпуска, предусмотренного в ст. 112 ТК РФ.

Работник, уволенный по пункту h) ст.82 ТК РФ, имеет право обжаловать свое увольнение в суд первой инстанции по месту нахождения работодателя.



Уволенный работник вправе обратиться в судебную инстанцию с требованием отменить приказ об увольнении, восстановить на прежней работе и взыскать средний заработок за время вынужденного отсутствия на работе, а также возместить моральный ущерб в соответствии со ст. 89 ТК РМ.

Исковое заявление работника должно соответствовать требованиям ст. 166 ГПК РМ № 223-XV от 30.05.2003 г.

Согласно части (1) ст. 166 ГПК РМ любое лицо, заявляющее свое право против другого лица, либо заинтересованное в установлении наличия или отсутствия права подает в компетентную судебную инстанцию исковое заявление.

Работник должен предъявить исковое заявление об отмене незаконного приказа об увольнении по пункту h) ст. 82 ТК РМ до истечения 3-месячного срока исковой давности, установленного частью (1) ст. 355 ТК РМ. В случае пропуска вышеуказанного 3-месячного срока исковой давности по уважительным причинам этот срок может быть восстановлен соответствующей судебной инстанцией.

Решение суда первой инстанции можно обжаловать в апелляционном порядке.

При этом апелляционная жалоба подается в суд первой инстанции, решение которого обжалуется.

Суд первой инстанции, получив апелляционную жалобу, обязан передать соответствующую апелляционную инстанцию апелляционную жалобу и

все другие материалы дела.

Решение апелляционной инстанции может быть обжаловано в кассационном порядке.

При этом работник, выступающий в роли истца, освобожден от уплаты государственной пошлины за предъявление искового заявления и за подачу апелляционных и кассационных жалоб.

Законодательство, регулирующее прекращение индивидуального трудового договора в связи с завершением сезона (пункт h) ст. 82 ТК РМ), нуждается в совершенствовании.

Во-первых, следует изменить ст. 279 ТК РМ, предусмотрев, что сезон не должен превышать 7 месяцев.

Во-вторых, в случае ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников предприятия, работнику, принятому для выполнения сезонных работ, выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка.

В-третьих, сезонному работнику при увольнении должна быть выплачена компенсация за неиспользованный отпуск за 14 календарных дней.

Литература:

1. Трудовой кодекс РМ N 154-XV от 28.03.2003 Мониторул Официал ал Р.Молдова N 159-162/648 от 29.07.2003

2. Постановление Правительства Республики Молдова № 1273 от 19.11.2004 г. «Об утверждении Перечня сезонных работ»// Monitorul Oficial al Republicii Moldova № 212-217 от 26 ноября 2004 г.

3. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. Москва, 2011

4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)/Под ред. В.Л. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко. 3-е изд., перераб. И доп. Москва, 2011

5. Трудовые споры: Учебно-практическое пособие, под ред. А.М. Куренного, Б.И.Сосна, Кишинев, 2004

6. Права человека в странах Европейского Союза. Учебно-историческое пособие. Сосна Б., Петров В., Боршевский А., Измаил, 2009

7. Сосна Б., Ивлиев Г., Аворник Г. Трудовое право России, справочное пособие, Москва, 2005

8. Сосна Б., Мунтяну Т., Правовое регулирование деятельности инспекции труда, Кишинев, журнал «Закон и жизнь», 2010, № 12

9. Сосна Б., Ответственность за нарушение законодательства о трудовых книжках и индивидуальных трудовых договорах., Кишинев, журнал «Трудовое право», 2010, № 12.