



О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ ПРЕКРАЩЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ И РАБОТНИКАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОБЛАСТИ НАУКИ И ИННОВАЦИЙ

Б. СОСНА,

доктор права, ст. научный сотрудник Института правовых и политических исследований АНМ.
М. НИСТОР,

преподаватель Европейского университета Молдовы, докторант Государственного университета Молдовы.

SUMMARY

The submission addresses some problems termination of individual employment contracts with the teaching staff and workers organizations in the field of science and innovation.

The authors analyze the theoretical and practical aspects of the application of existing labor legislation termination of individual employment contracts with the teaching staff and workers organizations in the field of science and innovation.

Key words: termination of the individual employment contract, termination of the employment contract, dismissal, release from work, retirement, special foundation.

* * *

В представленном материале рассматриваются некоторые проблемы прекращения индивидуальных трудовых договоров с педагогическими работниками и работниками организаций в области науки и инноваций.

Авторы анализируют теоретические и практические аспекты применения действующего трудового законодательства, регулирующего прекращение индивидуальных трудовых договоров с педагогическими работниками и работниками организаций в области науки и инноваций.

Ключевые слова: прекращение индивидуального трудового договора, расторжение индивидуального трудового договора, увольнение, освобождение от работы, отставка, специальные основания.

Актуальность исследуемой темы. В трудовом законодательстве, судебной практике и в юридической литературе широко используются следующие частично совпадающие понятия: «прекращение ИТД» (ст. ст. 81-83, 184, 185, 263, 264, 273, 278, 282, 287, 301, 305, 310, 315, 316, 387 Трудового кодекса Республики Молдова, далее - ТК РМ); «расторжение ИТД» (ст. 86 ТК РМ); «увольнение» (ст.ст. 86-88, 251, 257 ТК РМ); «освобождение» (ст. ст. 89 и 90 ТК РМ); «отставка» (ст. ст. 85, 265 ТК РМ) [1, 61-78].

Понятие «прекращение ИТД» является самым широким по объему. Оно охватывает все юридические факты, наличие которых влечет прекращение ИТД, в том числе действия и события.

Часть (1) ст. 86 ТК РМ рассматривает увольнение как расторжение по инициативе работодателя ИТД.

Часть (2) ст. 86, ст. 87 и 88 ТК РМ также рассматривают расторжение ИТД по инициативе работодателя как увольнение.

Это дает основание для вывода, что понятие «расторжение ИТД» и понятие «увольнение» тождественны [2, 65].

«Большой юридический словарь» рассматривает увольнение с работы как «прекращение трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным законом» [3, 638]. По нашему мнению, такое определение не совсем точно, т.к. трудовые договоры могут прекращаться не только по инициативе одной из сторон или по инициативе обеих сторон трудового договора, но и по основаниям, независящим от воли сторон, например, в связи со смертью работника, в связи со смертью работодателя – физического лица и т.п.

Полагаем, что понятие «увольнение» следует определить как прекращение ИТД по инициативе одной из

сторон, либо по инициативе обеих сторон.

Более того, прекращение срочного ИТД в связи с истечением срока его действия (пункта i) ст. 82 ТК РМ следует рассматривать как одно из оснований увольнения, т.к. срочный ИТД может быть прекращен только в случае, если одна из сторон потребует его прекращения. Под отставкой (ст. ст. 85 и 265 ТК РМ) понимается расторжение ИТД (увольнение) по инициативе работника. Полагаем, что термин «отставка» не совсем точен, ибо под отставкой принято понимать увольнение высокопоставленных лиц по их инициативе либо по инициативе органов, назначивших этих

должностных лиц (министров, премьер-министра, генерального прокурора и т.п.) на должность.

Понятие «освобождение от работы» (ст. ст. 89 и 90 ТК РМ), по нашему мнению, неточно и некорректно. В указанных случаях речь идет о незаконных увольнениях по инициативе работодателя. Следует изменить ст. ст. 89 и 90 ТК РМ, заменив неточное и некорректное понятие «освобождение от работы» понятием «увольнение».

Изложение основного материала исследования. ИТД с педагогическими работниками и работниками организаций в области науки и инноваций могут быть прекращены как по общим основаниям, так и по специальным основаниям, т.е. по основаниям, которые могут быть применены только к данным работникам.

Специальные основания прекращения ИТД с педагогическими работниками и работниками организаций в области науки и инноваций установлены пунктами i), m), n) части (1) ст. 86 ТК РМ, пунктами a), b), c) части (1) ст. 301 ТК РМ и пунктами a) и b) части (2) ст. 301 ТК РМ, а основания увольнения, предусмотренные пунктом i) и пунктом n) части (1) ст. 86 ТК РМ, полностью совпадают с основаниями, предусмотренными пунктами a) и b) части (2) ст. 301 ТК РМ.

При этом основания увольнения,

предусмотренные пунктом п) части (1) ст. 86 ТК РФ, полностью совпадают с основаниями, предусмотренными пунктом б) части (2) ст. 301 ТК РФ (применение (в том числе однократное) педагогическим работником к воспитанникам физического или психического насилия), и частично совпадает с основанием увольнения, предусмотренным пунктом м) части (1) ст. 86 ТК РФ (совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с занимаемой должностью).

Предложения. Очевидно, что применение педагогическим работником физического или психического насилия к своим воспитанникам признается в теории и практике аморальным проступком. Поэтому, по нашему мнению, пункт п) части (1) ст. 86 ТК РФ и дословно дублирующий его пункт б) части (2) ст. 301 ТК РФ следует исключить, т.к. ответственность за это грубое нарушение трудовых обязанностей установлена пунктом м) части (1) ст. 86 ТК РФ.

Рассмотрим более подробно специальные основания увольнения педагогических работников и работников организаций в области науки и инноваций.

1. Пункт л) части (1) ст. 86 ТК РФ и дублирующий его пункт а) части (1) ст. 301 ТК РФ предусматривают такое основание увольнения по инициативе работодателя как неоднократное в течение года грубое нарушение устава учебного заведения педагогическим работником. Данное основание увольнения может быть применено к педагогическим работникам, которые в течение одного года не менее 2 раз грубо нарушили устав учебного заведения.

Данное увольнение является мерой дисциплинарного взыскания. Оно должно производиться с соблюдением правил применения дисциплинарных взысканий, установленных ст. ст. 206-211 ТК РФ.

Согласно части (5) ст. 206 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка и другие объективные обстоятельства.

Согласно части (1) ст. 207 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения или назначения на должность) данного работника.

Согласно части (3) ст. 207 ТК РФ работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены (пункт д) части (1) ст. 206 ТК РФ) только по решению избравшего их органа и только на законных основаниях.

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст.ст. 208 и 210 ТК РФ.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме о совершенном проступке. В случае отказа работника дать затребованное объяснение составляется соответствующий акт, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

При определенной степени тяжести проступка, совершенного работником, работодатель может организовать и служебное расследование. В ходе служебного расследования работник вправе объяснить свою позицию и представить лицу, уполномоченному вести расследование, все доказательства и обоснования, которые считает необходимыми.

Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении, решении, постановлении), в котором в обязательном порядке указываются:

- а) фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания;
- б) срок обжалования взыскания;
- с) орган, в который можно обжаловать взыскание.

Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя, за исключением дисциплинарного взыскания в виде увольнения согласно пункту д) части (1) ст. 206 ТК РФ, которое применяется с соблюдением части (3) ст. 81 ТК РФ, объявляется работнику под расписку не позднее чем в течение пяти рабочих дней со дня издания, а в случае, когда он работает в одном из структурных подразделений предприятия (филиал, представительство, децентрализованная служба и др.), расположенном в другой местности, не позднее чем в течение 15 рабочих дней, и влечет последствия со дня объявления. Отказ работника подтвердить подписью объявление приказа оформляется соответствующим актом, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

Приказ (распоряжение, решение, постановление) о применении дисциплинарного взыскания может быть обжалован работником в судебную инстанцию в порядке, предусмотренном ст. 355 ТК РФ.

Особо важное значение имеет соблюдение сроков применения дисциплинарных взысканий, установленных ст. 209 ТК РФ.

Дисциплинарное взыскание применяется, как правило, сразу же после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, без

учета времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном или медицинском отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-экономической деятельности – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Нарушение любого из этих сроков (1 месяц со дня обнаружения проступка, 6 месяцев со дня совершения проступка, установленных частями (1) и (2) ст. 209 ТК РФ), влечет признание увольнения незаконным, отмену приказа об увольнении, восстановление работника на работе и возмещение материального и морального ущерба, причиненного незаконным увольнением.

Следует учитывать, что установленные ст. 209 ТК РФ сроки являются пресекательными (преклюзивными), которые не могут быть ни приостановлены, ни восстановлены, независимо от причин их пропуска и что согласно части (2) ст. 89 ТК РФ работодатель обязан доказать законность увольнения (наличие нарушения, соблюдения сроков применения дисциплинарного взыскания, соответствие тяжести нарушения взысканию и др.).

Срок исковой давности на обжалование увольнения составляет 3 месяца (пункт а) части (1) ст. 355 ТК РФ).

Согласно ст. 353 ТК РФ работники, оспаривающие увольнение, освобождаются от уплаты судебных расходов (государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела).

2. Пункт м) части (1) ст. 86 ТК РФ дает работодателю право уволить по своей инициативе работника, осуществляющего воспитательные функции, за совершение аморального проступка, несовместимого с занимаемой должностью. По этому основанию могут быть уволены только работники, осуществляющие воспитательные функции (учителя школ, преподаватели высших и средних специальных учебных заведений, воспитатели дошкольных учреждений). Другие работники (уборщицы, сторожа, вахтеры, бухгалтеры и т.п.) не могут быть уволены по пункту м) части (1) ст. 86 ТК РФ.

ТК РФ не дает определения понятия «аморальный проступок», что, по нашему мнению, является серьезным недостатком, т.к. отсутствие легального определения понятия «аморальный проступок» способствует его неоднозначному толкованию работодателями и судебными инстанциями.



Например, А., работавшая воспитателем общежития, была уволена за совершение аморального проступка. Она обжаловала увольнение в суд первой инстанции. Ответчик иск не признал, сославшись, что в комнате общежития, где проживала А., обнаружены пустые бутылки из-под коньяка и шампанского, что, по мнению ответчика, является доказательством совершения А. аморального проступка.

Суд первой инстанции признал это сомнительное доказательство доказательством совершения А. аморального проступка и отказал в удовлетворении иска А.

Данное решение А. обжаловала в суд второй инстанции, ссылаясь, что употребление спиртных напитков в свободное от работы время не может быть расценено как нарушение трудовой дисциплины, в том числе и как аморальный проступок.

Лица, достигшие совершеннолетия, имеют право приобретать спиртные напитки и употреблять их в свободное от работы время.

А. указала, что причиной её увольнения были неприязненные отношения с руководством организации, которое путем незаконного увольнения пыталось отомстить ей за поданные ею жалобы.

Суд второй инстанции удовлетворил апелляционную жалобу А., отменил решение суда первой инстанции об отказе в иске о восстановлении на работе и взыскании материального и морального ущерба, причиненного незаконным увольнением, и вынес новое решение об удовлетворении исковых требований А.

Предложение. Полагаем, что Парламенту РМ следует дать официальное толкование понятий «работник, осуществляющий воспитательные функции» и «аморальный проступок, несовместимый с занимаемой должностью».

Увольнение по пункту м) части (1) ст. 86 ТК РМ должно производиться с соблюдением правил применения дисциплинарных взысканий в виде увольнения, установленных частью (2) ст. 86 и ст.ст. 206-210 ТК РМ.

3. Увольнение по пункту п) части (1) ст. 86 ТК РМ и дублирующему его пункт б) части (1) ст. 301 ТК РМ – применение, в том числе однократное, педагогическим работником к воспитанникам физического или психического насилия.

Данное нарушение совпадает с нарушением, предусмотренным по пункту м) части (1) ст. 86 ТК РМ, т.к. применение педагогическим работником к воспитанникам физического или пси-

хического насилия в теории и практике рассматривается как аморальный проступок.

Понятие «аморальный проступок» включает в себя и применение педагогическим работником к своим воспитанникам физического или психического насилия и другие нарушения норм права и морали, совершенные педагогическим работником в свободное от работы время (мелкое хулиганство и др.).

4. Прекращение ИТД в связи с назначением пенсии по возрасту (пункту с) части (1) ст. 301 ТК РМ).

Данное основание прекращения ИТД с педагогическими работниками и работниками организаций в области науки и инноваций было установлено законом РМ № 91 от 26.04.2012 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты». Парламент РМ и Президент РМ обосновывают пункт с) части (1) ст. 301 ТК РМ тем, что эта норма способствует созданию рабочих мест для молодых педагогов и работников организаций в области науки и инноваций, а также обеспечению права на труд молодых специалистов из данных областей (см. постановление Конституционного суда РМ № 5 от 23.04.2013 года «О контроле конституционности ст. 301 часть (1) пункт с) ТК РМ № 154-ХV от 28.03.2003 года в редакции закона № 91 от 25 апреля 2012 года о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты»[4].

Бесспорно, что любое решение Конституционного суда, справедливое или несправедливое, считается законным и не подлежит обжалованию.

В то же время нельзя не учитывать, что несправедливые законы, т.е. законы, законные только по форме, но не по содержанию, подрывают авторитет государства, принимающего законы, удобные и выгодные лишь ограниченной группе лиц, имеющих власть. Полагаем, что следует напомнить, что попытки дать права одной группе граждан за счет нарушения прав другой группы граждан имели место и до принятия закона № 91 от 26.04.2012 года.

Так, ещё при Президенте СССР Горбачеве был принят закон, позволяющий (но не обязывающий) увольнять всех без исключения работников, достигших пенсионного возраста. Конституционный суд Российской Федерации признал эту норму неконституционной ещё в 1993 году, и она была отменена. Пленум Высшей судебной палаты РМ постановлением от 20.07.1997 года признал незаконным пункт 1^а ст. 38 КЗоТ РМ, позволяющий увольнять всех без исключения пенсионеров.

При Президенте РМ Воронине В.Н. был принят закон № 8-ХVI от 09.02.2006 года, предписывающий прекращать ИТД со всеми лицами, имеющими право на пенсию по возрасту. Этот явно дискриминационный закон был очень скоро отменён законом РМ № 269-ХVI от 28 июля 2006 года.

Пункт с) части (1) ст. 301 ТК РМ, предписывающий прекращать ИТД со всеми без исключения педагогическими работниками и работниками организаций в области науки и инноваций, которым назначена пенсия по возрасту, признан конституционным постановлением Конституционного суда РМ № 5 от 23.04.2013 года [5].

Вывод. Мы не можем согласиться со справедливостью постановления Конституционного суда РМ № 5 от 23.04.2013 года и сомневаемся в убедительности его аргументов.

Используя наше бесспорное право на свободу выражения мнения, проанализируем сомнительные, с нашей точки зрения, аргументы Конституционного суда в надежде, что Парламент РМ отменит явно дискриминационный закон № 91 от 26 апреля 2012 года.

Конституционный суд РМ в обоснование своего постановления № 5 от 23.04.2013 года цитирует целый ряд правовых норм, в том числе и тех, которые не подтверждают вывод Конституционного суда о соответствии пункта с) части (1) ст. 301 ТК РМ, обязывающего прекращать ИТД с педагогическими работниками и работниками организаций в области науки и инноваций, которым назначена пенсия по возрасту.

Конституционный суд РМ в обоснование своего далеко не бесспорного постановления № 5 от 23.04.2013 года, которым признана конституционность части (1) ст. 301 ТК РМ, привел следующие малоубедительные, по нашему мнению, аргументы без учета других норм, регулирующих данные отношения.

1. Приведем текст пунктов 58-71 постановления Конституционного суда РМ № 5 от 23.04.2013 года.

58. Установление некоторых критериев для осуществления определенных видов деятельности не может быть расценено а priori как нарушение конституционного права на труд или как дискриминация в сравнении с осуществлением других видов деятельности. Подобное ограничение может быть необходимо, когда оно predeterminedено спецификой профессии, которая ввиду повышенных требований к физическим или психическим качествам лица не может быть осуществлена лицами в возрасте, или когда оно является мерой оптимизации использования рабочей

силы на определенных участках деятельности.

59. В этом контексте Конституционный суд приводит свои утверждения, изложенные в Постановлении № 30 от 23 декабря 2010 года, согласно которым: «В целях обеспечения эффективности некоторых областей деятельности установление возрастного ценза необходимо для привлечения лиц с соответствующими профессиональными качествами по осуществлению особо значимых для всего общества видов деятельности. Установление возрастного ограничения не исключает возможности лица трудиться в другой сопредельной со своей профессией сфере.»

60. С учетом вышеизложенного и в непосредственном аспекте наличия критериев, строго необходимых для осуществления некоторых профессий, Конституционный суд подчеркивает, что законодатель исходил из того, что педагогическая деятельность является многогранной интеллектуальной деятельностью, отличающейся своими особенностями.

61. Для осуществления этой деятельности педагогическим работникам необходимо сохранить на протяжении времени профессиональные и личные качества, интеллектуальные способности и умение исполнять на самом высоком уровне профессиональные обязанности, быть коммуникабельными и энергичными, соответствовать высоким требованиям, вызванным изменениями, происходящими в системе образования.

62. Конституционный суд отмечает, что свобода усмотрения государства в регулировании сферы и процесса образования является выше, чем в других областях, и, учитывая значимость образования в развитии общества, оно может быть реализовано различными средствами.

63. В контексте изложенного Конституционный суд отмечает, что критикуемыми положениями закона законодатель установил ограничение права педагогического работника на осуществление профессии в связи с назначением пенсии по возрасту. Это ограничение оправданно особой спецификой этой сферы деятельности, так как образование представляет всеобщий интерес и регулируется положениями, гарантирующими эффективность учебного процесса.

64. Через призму вышеизложенного Конституционный суд считает, что положения, подвергаемые контролю конституционности, не нарушают право на труд, так как условия осуществления данного права установлены законом.

65. Конституционный суд отмечает,

что в целях обеспечения прав установил в Трудовом кодексе условия заключения срочного ИТД с этой категорией лиц.

66. Так, согласно ст. 55 п. f) Трудового кодекса, срочный ИТД может быть заключен с лицами, вышедшими согласно действующему законодательству на пенсию по возрасту или пенсию за выслугу лет (либо приобретшими право на такую пенсию) и нетрудоустроенными, - на срок до двух лет. Данный срок может быть продлен сторонами с учетом требований ч. (2) ст. 54, ч. (1) и п. а) ч. (2) ст. 68 Трудового кодекса.

67. Аргументы автора обращения о том, что оспариваемой нормой подвергаются дискриминации работники сферы образования, в том числе по возрастному признаку, в сравнении с другими категориями работников не приемлемы по нижеследующим мотивам.

68. Конституционный суд отмечает, что согласно ст. 8 ч.(1) Трудового кодекса в рамках трудовых отношений действует принцип равноправия всех работников. Запрещается любая прямая или косвенная дискриминация работника по признаку пола, возраста, расы, цвета кожи, национальности, вероисповедания, политических убеждений, социального происхождения, места жительства, наличия физических, умственных или психических отклонений, ВИЧ/СПИД-инфицирования, членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, а также по иным критериям, не связанным с профессиональными качествами работника.

69. В то же время Конституционный суд отмечает, что положения ст. 301 ч. (1) п. с) Трудового кодекса применяются единообразно к субъектам, предусмотренным в главе XI раздела X Трудового кодекса. Этот подход не применяется к находящимся в другом положении работникам, так как принцип равенства, закрепленный в ст. 16 ч. (2) Конституции, не подразумевает единообразного отношения, а равное правовое отношение к равным ситуациям. К различным ситуациям правовое отношение может быть только дифференцированным.

70. Суд констатирует, что дополнительное основание прекращения ИТД, заключенного с педагогическими работниками, предусмотренное ст. 301 ч. (1) п. с), по своей сути является законным условием для осуществления определенной профессии, в равной мере применяемым ко всем лицам, находящимся в одинаковом положении, то есть к тем, к которым относится предпосылка, предусмотренная правовой нормой. Эта мера не нарушает принцип равенства, закрепленный в ст. 16 Конституции.

71. Конституционный суд отмечает,

что Международная организация труда во многих своих актах, касающихся занятости, подчеркнула, что различия и предпочтения, основанные на особых требованиях или условиях в связи с осуществлением определенных видов деятельности, не является дискриминацией.

По нашему мнению, все эти аргументы не доказывают убедительно соответствие пункта с) части (1) ст. 301 ТК РМ Конституции РМ.

Более того, Конституционный суд РМ в пункте 68 своего постановления № 5 от 23.04.2013 года пытается доказать, что часть (1) ст. 8 ТК РМ, запрещающая дискриминацию по признаку возраста, якобы разрешена частью (2) ст. 8 ТК РМ, согласно которой не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений или отдельных прав для работников, обусловленных требованиями, специфическими для данного вида труда или предусмотренными действующим законодательством, либо особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Очевидно, что возраст не может являться препятствием для занятия педагогической деятельностью. Следует учесть, что назначение пенсии по возрасту не является препятствием для работы в более ответственных, чем должности педагогов, должностях (должностях судей, должности президента РМ и др.).

В пунктах 73 и 74 постановления № 5 от 23.04.2013 года Конституционный суд РМ ссылается на Директиву ЕС (2000)78 от 27 ноября 2000 года, хотя данная Директива Республикой Молдова не ратифицирована.

Конституционный суд РМ ссылается и на пункт 2 ст. 1 Конвенции МОТ № 111 от 25 июня 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий», согласно которой всякое различие, исключение или предпочтение, основанное на требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией. Этот вывод противоречит пункту b пункта 1 ст. 1 этой же Конвенции, запрещающей всякое другое различие, исключение или предпочтение.

Очевидно, что пенсионный возраст не является препятствием для осуществления педагогической деятельности, что подтверждается практикой.

Конституционный суд РМ своим постановлением признает должность педагога более ответственной, чем должность Президента РМ и других ответственных должностных лиц.

Кроме того, закон не запрещает занимать педагогические должности лицам, которым назначены пенсии по воз-



расту, и лицам, достигшим пенсионного возраста. Поэтому прекращение ИТД по пункту с) части (1) ст. 301 ТК РМ не мешают педагогическому работнику на следующий день после прекращения трудовых отношений подать заявление о приеме на работу. И работодатель должен будет либо принять это лицо на работу, либо подвергнуться ответственности за нарушение ст. 5, 8, 47 ТК РМ и закона РМ «Об обеспечении равенства» № 121 от 25.05.2012 года.

Конституционный суд РМ сослался также на часть (5) ст. 7 закона РМ «Об обеспечении равенства», запрещающую дискриминацию при найме на работу, на часть 1 ст. 26 Всеобщей декларации прав человека, провозглашающую право на труд, которые не имеют отношения к дискриминации при увольнении с работы.

Конституционный суд РМ также сослался на ст. 14 Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 года, которая запрещает дискриминацию только в отношении прав и свобод, гарантированных Конвенцией и Протоколами к этой Конвенции.

Право на труд не гарантировано ни Конвенцией, ни протоколами к ней.

Вызывает сомнение то, почему Конституционный суд РМ сослался на ст. 14 Конвенции, которая не имеет никакого отношения к предмету рассмотрения.

Конституционный суд РМ утверждает, что пункт с) части (1) ст. 301 ТК РМ не нарушает ст. 1 Протокола № 1 к Конвенции от 4 ноября 1950 года. Данное суждение верно, однако оно не имеет отношения к дискриминации педагогических работников.

Список использованной литературы:

1. Трудовые книжки: Комментарированное, научно-практическое справочное пособие., Сосна Б.И., Сосна А.Б., Мыца О.Д., Кишинэу, 2012, с. 61-78
2. Сосна Б.И., Горелко Н.А., «Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)», Кишинев, 2001, стр.65
3. «Большой юридический словарь» под ред. Сухарева А.Я., Крутских В.Е., Москва, 2005, стр. 638
4. Официальный монитор РМ № 110-113 от 17.05.2012 г.
5. Официальный монитор РМ № 110-113 от 17.05.2013 г.

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОРЯДКА ИСПОЛНЕНИЯ СУДЕБНЫХ РЕШЕНИЙ И ДРУГИХ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ДОКУМЕНТОВ

А. СОСНА,
доктор права, преподаватель Молд.ГУ
У. КЕТРУШ,
докторанд

SUMMARY

The authors examine the major provisions of the legislation and analyze scientific works of various authors on legal regulation of the order of execution of court decisions and other Executive documents

Based on the analysis of the current legislation and its application expressed the important suggestions for changes and additions.

Keywords: corruption, fees, bailiff, writ, judgment, executive document.

* * *

Автор рассматривает основные положения действующего законодательства и анализируют научные работы различных авторов по правовому регулированию порядка исполнения судебных решений и других исполнительных документов.

На основании анализа норм действующего законодательства и их практического применения высказываются важные предложения по их изменению и дополнению.

Ключевые слова: коррупция, гонорар, судебный исполнитель, исполнительный лист, судебное решение, исполнительный документ.

Актуальность данной темы объясняется серьезными недостатками действующего Исполнительного кодекса Республики Молдова (в дальнейшем – ИК РМ) № 443-XV от 24.12.2004 года (в редакции закона РМ № 143 от 02.07.2010 года и др. [1])

ИК РМ содержит нормы, создающие благоприятные условия для коррупции и нарушения прав физических и юридических лиц судебными исполнителями.

Часть (2) ст. 38 ИК РМ позволяет отдельным судебным исполнителям получать баснословные гонорары, ибо не ограничивает размер гонорара за исполнение одного судебного решения.

Ныне действующий ИК РМ не позволяет взыскателям самостоятельно осуществлять взыскание денежных сумм через учреждения банка, как ранее позволяла часть (1) ст. 88 ИК РМ № 443-XV от 24.12.2004 года.

Он также предусматривает взыскание денежных сумм через учреждения банка только через судебного исполнителя, который направляет исполнительный лист в учреждение банка, а затем получает огромный гонорар за работу, фактически произведенную учреждением банка.

Статья 163 ИК РМ фактически освобождает судебных исполнителей от ответственности за соответствие их актов требованиям закона.

ИК РМ имеет и другие нормы, требующие корректировки.

Изложение основного материала. Порядок исполнения исполнительных документов установлен ИК РМ, законами РМ «О судебных исполнителях» № 113 от 14.06.2010 года [2], «Об административном суде» № 793-XIV от 10.02.2000 года [3], «О бюджетной системе и бюджетном процессе» № 847-XIII от 24.05.1996 года [4], постановлением Правительства РМ № 886 от 23.09.2010 года «Об утверждении Положения о порядке определения размера сборов за совершение актов судебного исполнителя и издержек исполнительного производства» [5].

Перечень исполнительных доку-