

СВОБОДА ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЯ СТОРОН ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ, ПРИОСТАНОВЛЕНИИ И ПРЕКРАЩЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Н. СЛУТУ,
доктор права, и.о. доцента Европейского университета Молдовы
Н. ГАЧАЕВА,
магистр права, докторантка Государственного университета Молдовы

SUMMARY

The submission set out the legal regulation of freedom of expression of the individual contract of the parties at the conclusion, modification or suspension of the individual labor contract.

Keywords: conclusion, stay, change, cancellation, individual employment contract, worker, employer, freedom of the parties.

* * *

В представленном материале изложено правовое регулирование свободы волеизъявления сторон индивидуального трудового договора при заключении, изменении, приостановлении индивидуального трудового договора.

Ключевые слова: заключение, приостановление, изменение, расторжение, индивидуальный трудовой договор, работник, работодатель, свобода сторон.

Цель исследования данного материала заключается в комплексном изучении особенностей свободы волеизъявления сторон индивидуального трудового договора заключения, изменении, приостановлении индивидуального трудового договора.

Актуальность избранной тематики подтверждается сравнительным порядком исследования, а также важными предложениями по совершенствованию, изменению и дополнению действующего законодательства, касающегося свободы волеизъявления сторон при заключении, изменении, приостановлении индивидуального трудового договора (далее - ИТД).

В соответствии со ст. 43 Конституции РМ, принятой 29 июля 1994 года и введенной в действие 27 августа 1994 года, каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы [1].

Согласно пункту а) ст. 5 Трудового кодекса Республики Молдова (далее - ТК РМ) № 154-ХV от 28.03.2003 года, основным принципом регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений является свобода труда, включающая право на труд,

который каждый свободно выбирает или на который соглашается без принуждения, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий. [2].

Трудовое законодательство РМ предусматривает свободу сторон ИТД (работника и работодателя) [3]. Легальное определение понятий «работник» и «работодатель» дано в ст. 1 ТК РМ, а легальное определение понятия «индивидуальный трудовой договор» дано в ст. 46 ТК РМ, согласно которой ИТД – соглашение между работником и работодателем, на основании которого работник обязуется выполнять работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, на которую он назначен, с соблюдением правил внутреннего распорядка предприятия, а работодатель обязуется обеспечить работнику условия труда, предусмотренные настоящим кодексом, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллек-

тивным трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать ему заработную плату.

ИТД следует отличать от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда (подряда, поручения и др.), следующими признаками.

1. Работником может быть только физическое лицо. Подрядчиком, т.е. лицом, выполняющим работу за вознаграждение, может быть как физическое, так и юридическое лицо.

2. Работник обязан выполнять порученную ему работу лично и не имеет права поручать её выполнение другому лицу. Подрядчик может поручить выполнение предусмотренной договором подряда работы другим лицам.

3. Работник выполняет работу с соблюдением правил внутреннего распорядка. Подрядчик самостоятельно определяет режим выполнения работы.

4. Предметом ИТД является сам процесс труда, осуществляемый под контролем работодателя. Поэтому работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату независимо от результатов процесса труда. При этом согласно части (1) ст. 162 ТК РМ оплате подлежит брак не по вине работника. Предметом договора подряда является результат. По-



этому подрядчик получает вознаграждение только после сдачи заказчику надлежащим образом выполненной работы.

5. Заказчик и подрядчик обременяются при заключении договора подряда большей свободой, чем стороны ИТД (работник и работодатель). [3, с. 44-45].

Заказчик может выбрать любого подрядчика, а подрядчик – любого заказчика.

Работодатель в отличие от заказчика ограничен в выборе работника.

Выбор работодателя при заключении ИТД ограничен ст. 8, частью (4) ст. 46, ст. ст. 47, 247, 248, 255 ТК РФ и другими нормативными актами.

Согласно части (1) ст. 8 ТК РФ, 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.

Работодатель не вправе заключать индивидуальные трудовые договоры на выполнение определенных работ с определенными категориями физических лиц.

Так, согласно части (1) ст. 248 ТК РФ запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением работ по санитарному и бытовому обслуживанию и работ, не требующих физического труда.

Согласно части (1) ст. 255 ТК РФ запрещается 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 рабо-

тах, 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.

Следовательно, законодательство ограничивает свободу выбора работодателя в целях защиты интересов женщин и несовершеннолетних.

Законодательство обязывает работодателей заключать ИТД с определенными категориями бывших работников.

Согласно ст. 187 ТК РФ работнику, ИТД которого был приостановлен в связи с избранием его на выборную должность, согласно действующему законодательству (пункт д) части (1) статьи 78), 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.

В соответствии с частью (1) ст. 388 ТК РФ работникам, действие ИТД 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 отсутствии – равноценное место работы (должность) на том же либо, с согласия работника, на другом предприятии.

В случае если прежнее или равноценное место работы не может быть предоставлено по причине ликвидации предприятия, его реорганизации, сокращения численности или штата работников, работодатель в соответствии с частью (2) ст. 388 ТК РФ выплачивает бывшему работнику выходное пособие в размере шести средних месячных заработных плат.

Трудовое законодательство не дает легального определения понятия «равноценная работа», что препятствует единообразному применению ст. 388 ТК РФ.

По нашему мнению, следует дать официальное толкование этого понятия и таким образом устранить данный пробел в трудовом праве.

В соответствии со ст. 11 закона РФ «О порядке возмещения ущерба, причиненного незаконными действиями органов уголовного преследования, прокуратуры и судебных инстанций» № 1545-ХІІІ от 25.02.1998 года работодатель обязан предоставить лицу, освобожденному от работы (должности) в связи с незаконным осуждением либо отстраненному от работы в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности прежнюю работу (должность), а при невозможности это сделать в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, сокращением 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 с момента получения им уведомления о вступлении в законную силу оправдательного приговора или вынесения постановления прекращения уголовного дела.

В случае призыва работника на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу действие ИТД с этим работником согласно пункту е) ст. 76 ТК РФ приостанавливается. После окончания военной или гражданской службы работник вправе требовать предоставления прежнего места работы (должности).

Согласно ст. 46 закона РФ «О подготовке граждан к защите Родины» № 1245-ХV от 18.07.2002 года за работниками, призванными для исполнения срочной или сокращенной военной службы

либо прохождения гражданской службы, сохраняется место работы на условиях, предусмотренных законом. Трудовые договоры с этими работниками могут быть расторгнуты только в случае упразднения публично-го учреждения или ликвидации хозяйствующего субъекта. Должности, которые занимали указанные лица, могут быть замещены только на время исполнения ими военной службы или прохождения гражданской службы. С лицами, принятыми на рабочие места призванных, заключаются срочные трудовые договоры на время военной службы [4]. В данном законе не указано, в течение какого времени после окончания срочной военной службы за работником сохраняется прежнее место работы (должность). Этот существенный пробел, по нашему мнению, следует устранить, установив срок, в течение которого работник может требовать прежнее место работы. [5, с. 203]

Таким образом, свобода выбора работодателем работника при заключении ИТД ограничена вышеупомянутыми законами.

Работодатель не вправе принимать женщин и несовершеннолетних на работы с тяжелыми и вредными условиями труда. Он также не вправе принимать на определенные должности лиц, которым приговором или решением судебной инстанции запрещено занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на определенный срок.

Законодательство обязывает всех работодателей принимать на прежние рабочие места определенные категории бывших работников (лиц, избранных на выборные должности, реабилитированных лиц, лиц, призванных на срочную военную службу).

По нашему мнению, частные предприятия должны быть освобождены от обязанности принимать на прежние места работы лиц, избранных на выборные должности, и лиц, призванных на срочную военную службу. Льготы, предоставляемые работникам

государством, должны предоставляться государством, а не частными предприятиями.

Стороны ИТД обладают определенной свободой и при приостановлении действия ИТД.

Действие ИТД может приостанавливаться на определенной время по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, по соглашению сторон или по воле одной из сторон.

При приостановлении действия ИТД приостанавливается выполнение работником работы и выплата ему вознаграждения (зарботной платы, надбавок, других выплат) работодателем.

Например, в случае призыва работника на военную службу действие заключенного с ним ИТД приостанавливается: работодатель не платит ему вознаграждение в течение всего периода военной службы.

На весь период приостановления действия ИТД сохраняется действие прав и обязанностей сторон, кроме обязанности работника выполнять определенную работу и обязанности работодателя выплачивать работнику вознаграждение за труд, если иное не предусмотрено действующими нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным и индивидуальным трудовым договорами.

В случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ, действие ИТД приостанавливается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. В этих случаях стороны обязаны приостановить действие ИТД.

В соответствии со ст. 77 ТК РФ действие ИТД приостанавливается по соглашению сторон, оформленному письменно, по следующим причинам:

- а) предоставление отпуска без сохранения заработной платы на срок более одного месяца;
- б) прохождение курса профессиональной подготовки или стажировки с отрывом от работы на срок более 60 календарных дней;
- с) технический простой;
- д) уход за больным ребенком в возрасте до десяти лет;

е) уход за ребенком-инвалидом;

е¹) откомандирование;

ф) по иным причинам, предусмотренным законодательством.

Согласно части (1) ст. 78 ТК РФ действие ИТД приостанавливается по инициативе работника по следующим причинам:

а) отпуск по уходу за ребенком в возрасте до шести лет;

б) отпуск по уходу за больным членом семьи продолжительностью до одного года согласно медицинскому заключению;

с) прохождение курса профессиональной подготовки вне предприятия согласно части (3) статьи 214;

д) занятие выборной должности в органе публичной власти, профессионального союза или патроната;

е) неудовлетворительные условия охраны здоровья и безопасности труда;

ф) по иным причинам, предусмотренным действующим законодательством.

Согласно части (2) ст. 78 ТК РФ действие ИТД может быть приостановлено по инициативе работодателя:

а) на время служебного расследования, проводимого в соответствии с требованиями ТК РФ;

б) на срок откомандирования.

Из содержания этих статей видно, что работник обладает более широкой свободой выбора при приостановлении действия ИТД, чем работодатель.

Согласно части (1) ст. 68 ТК РФ ИТД может быть изменен только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

Согласно части (2) ст. 68 ТК РФ изменением ИТД признается изменение или дополнение, касающееся:

а) срока договора;

с) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных статьей 51, и др.);



- d) размера оплаты труда;
- e) режима труда и отдыха;
- f) специальности, профессии, квалификации, должности;
- g) характера и порядка предоставления льгот, если такие предусмотрены договором.

Изменение ИТД, т.е. перевод на другую работу, допускается только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения к ИТД.

От перевода на другую работу следует отличать перемещение.

Согласно части (4) ст. 74 ТК РФ не является переводом и не требует согласия работника перемещение его на том же предприятии на другое рабочее место, в другое структурное подразделение предприятия, находящееся в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, предусмотренных ИТД. В случае перемещения работодатель издает приказ (распоряжение, решение, постановление), который доводится до сведения работника под расписку в течение трех рабочих дней.

ИТД может быть прекращен:

1. по обстоятельствам, независящим от воли сторон;
2. по инициативе работодателя;
3. по инициативе работника.

Работник обладает более широкой свободой, чем работодатель.

Работник вправе расторгнуть ИТД, не объясняя причин расторжения. Но он должен предупредить работодателя о расторжении ИТД письменным заявлением за 14 календарных дней (часть (1) ст. 85 ТК РФ).

Руководитель предприятия вправе подать в отставку до истечения срока действия ИТД в случаях, предусмотренных договором, письменно предупредив об этом работодателя за один месяц (ст. 265 ТК РФ).

Работодатель имеет право расторгнуть ИТД по своей инициативе только в случаях, прямо предусмотренных законом.

При этом работодатель обязан оформить прекращение ИТД по любым основаниям.

Большинство оснований увольнения по инициативе работодателя предусмотрено частью (1) ст. 86 ТК РФ, согласно которой увольнение – расторжение по инициативе работодателя ИТД, заключенного на неопределенный срок, и срочного ИТД – допускается по следующим основаниям:

a) неудовлетворительный результат испытательного срока работника (часть (2) статьи 63);

b) ликвидация предприятия либо прекращение деятельности работодателя – физического лица;

c) сокращение численности или штата работников предприятия;

d) установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению;

e) установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии;

f) смена собственника предприятия (в отношении руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера);

g) неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания;

h) отсутствие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

i) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном в пункте к) статьи 76;

j) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества предприятия, установленное решением судебной инстанции или органа, в компетенцию которого входит

применение административных взысканий;

к) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия могут служить основанием для утраты доверия работодателя к данному работнику;

l) неоднократное в течение года грубое нарушение устава учебного заведения педагогическим работником (статья 301);

m) совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с занимаемой должностью;

n) применение (в том числе однократное) педагогическим работником к воспитанникам физического или психического насилия (статья 301);

o) подписание руководителем предприятия (филиала, подразделения), его заместителями или главным бухгалтером необоснованного правового акта, причинившего материальный ущерб предприятию;

p) однократное грубое нарушение своих служебных полномочий руководителем предприятия, его заместителями или главным бухгалтером;

г) предъявление работником работодателю при заключении ИТД подложных документов (часть (1) статьи 57), подтвержденное в установленном порядке;

s) в отношении работников, работающих по совместительству, – заключение ИТД с другим лицом, для которого данная профессия, специальность или должность будет являться основной (статья 273);

t) восстановление на работе по решению судебной инстанции лица, ранее выполнявшего эту работу, если перемещение или перевод работника на другую работу согласно настоящему кодексу невозможны;

u) перевод работника на другое предприятие с его согласия и с согласия обоих работодателей;

v) отказ работника продол-

жать работу в связи со сменой собственника или реорганизацией предприятия, а также переходом предприятия в подчинение другого органа;

х) отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения (часть (2) статьи 74);

у) отказ работника от перевода в другую местность в связи с перемещением в эту местность предприятия (часть (1) статьи 74); а также

з) по другим основаниям, предусмотренным настоящим кодексом и иными законами.

Ликвидация предприятия, по нашему мнению, не может считаться основанием увольнения по инициативе работодателя, т.к. ликвидация предприятия может иметь место вопреки воле работодателя.

Ликвидация, или роспуск юридического лица, производится в случаях, предусмотренных частью (1) ст. 86 Гражданского кодекса Республики Молдова (далее - ГК РМ) № 1107-XV от 06.06.2002 года. [6]

Согласно части (1) ст. 86 ГК РМ юридическое лицо распускается вследствие:

а) истечения срока, на который оно создано;

б) достижения цели, для которой оно было создано, или невозможности ее достижения;

с) решения компетентного органа юридического лица;

д) судебного решения в случаях, предусмотренных статьей 87;

е) несостоятельности или прекращения процесса несостоятельности в связи с недостаточностью дебиторской массы;

ф) того, что юридическое лицо, не преследующее цель извлечения прибыли, или кооператив остались без участников;

г) других случаев, предусмотренных законом или учредительным документом.

При этом пункт и) части (1) ст. 86 ТК РМ не может, по нашему мнению, считаться основанием увольнения по инициативе работодателя, т.к. требуется согласие

работника и согласие обоих работодателей.

Пункты v) и у) части (1) ст. 86 ТК РМ также не содержат оснований увольнения по инициативе работодателя, т.к. основанием для прекращения ИТД является волеизъявление работника.

Работник обладает ничем неограниченным правом на расторжение ИТД. Его желание расторгнуть ИТД обязательно для работодателя, который, получив письменное заявление работника об отставке, т.е. увольнение по собственному желанию, обязан оформить увольнение: издать приказ (распоряжение, решение, постановление) об увольнении, выдать в день увольнения работнику его трудовую книжку с записью об увольнении и произвести с ним полный расчет.

Единственное условие реализации права работника на расторжение ИТД – письменное предупреждение об отставке, т.е. об увольнении по собственному желанию в сроки, установленные ст. 85 и 265 ТК РМ (14 календарных дней и один месяц для руководителей предприятий).

По согласованию между работодателем и работником эти сроки могут быть сокращены. Например, работодатель по согласованию с работником может уволить его не через 14 календарных дней после подачи заявления в письменной форме об отставке, а через 5 дней.

Свобода воли работодателя на прекращение ИТД ограничена законами. Работодатель имеет право прекратить действие ИТД только при наличии предусмотренных законами оснований и с соблюдением установленного законом порядка.

При этом в случаях, предусмотренных ст. 82 ТК РМ, работодатель обязан прекратить ИТД.

Согласно ст. 82 ТК РМ ИТД прекращается по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

а) смерть работника, признание его умершим или безвестно отсутствующим решением судебной инстанции;

б) смерть работодателя – физического лица, признание его умершим или безвестно отсутствующим решением судебной инстанции;

с) признание договора недействительным решением судебной инстанции – со дня вступления решения в законную силу, за исключением случаев, предусмотренных частью (3) статьи 84;

д) отзыв компетентными органами лицензии (разрешения) на осуществление деятельности предприятия, – со дня отзыва соответствующей лицензии (разрешения);

е) применение к работнику решением судебной инстанции уголовного наказания, исключающего возможность продолжения работы на предприятии, – со дня вступления в законную силу такого судебного решения;

ф) истечение срока действия срочного ИТД – со дня, указанного в договоре, за исключением случая, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, а также случая, предусмотренного частью (3) статьи 83;

г) завершение работы, предусмотренной ИТД, заключенным на время выполнения определенной работы;

h) завершение сезона в случае заключения ИТД для выполнения сезонных работ;

и) достижение возраста 65 лет руководителем государственно-го, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом;

ж) форс-мажорные обстоятельства, подтвержденные в установленном порядке, исключающие возможность продолжения трудовых отношений; а также

к) при наличии иных оснований, предусмотренных статьями 305 и 310 ТК РМ.

При этом прекращение ИТД по пункту f) ст. 82 ТК РМ (истечение срока действия срочного ИТД), как правило, производится по инициативе работодателя, не желающего продления трудовых



отношений с данным работником.

Статья 82 ТК РМ не содержит такого основания прекращения ИТД как отмена решения суда о восстановлении работника на работе.

В Трудовом кодексе Российской Федерации, принятом Государственной Думой 21 декабря 2001 года и одобренным Советом Федерации 26 декабря 2001 года, такое основание есть.

Согласно пункту 11) ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ) трудовой договор подлежит прекращению в случае отмены решения суда или отмены (признания незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе [7].

По нашему мнению, ст. 82 ТК РМ следует дополнить таким основанием прекращения ИТД как вступление в законную силу решения суда об отказе в иске о восстановлении на работе работника, восстановленного на работе на основании впоследствии отмененного решения суда.

Несоблюдение работодателем норм, регулирующих основания и порядок прекращения ИТД, влечет ответственность, предусмотренную ст. ст. 89 и 90 ТК РМ.

Работник, незаконно переведенный на другую работу или незаконно освобожденный от работы, может быть восстановлен на работе посредством прямых переговоров с работодателем, а в случае спора – решением судебной инстанции.

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.

Защите права работника на труд препятствуют нормы, противоречащие закону РМ «Об обеспечении равенства» № 121 от 25 мая 2012 года [8] и Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» от 25.06.1958 года и № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» от 22.06.1982 года.

К таким нормам относится часть (1) ст. 70 закона РМ № 135-XVI от 14.06.2007 года «Об обществах с ограниченной ответственностью», согласно которой управляющий общества с ограниченной ответственностью может быть в любое время досрочно освобожден с указанием или без указания причины [9].

Дискриминационный характер носит и пункт е) части (1) ст. 301 ТК РМ, обязывающий прекращать ИТД с педагогическими работниками в случае назначения пенсии по возрасту.

Следует согласиться с авторами, считающими необходимым отменить эти нормы [10].

Список использованной литературы:

1. Конституция РМ, принятая 29 июля 1994 года и введенная в действие 27 августа 1994 года. Официальный монитор РМ № 1 от 12.08.1994 г.

2. Трудовой кодекс Республики Молдова № 154-XV от 28.03.2003

года, Официальный монитор РМ № 152-162 от 29.03.2003 г.

3. Сосна Б.И., Горелко Н.А., «Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)», Кишинев, 2001, стр. 44-45

4. Официальный монитор РМ № 137-138 от 10.10.2002 г.

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

6. Официальный монитор РМ № 83-86 от 22.06.2002 г.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации по состоянию на 25 января 2014 года, Москва, 2014 г., стр. 51

8. Официальный монитор РМ № 103 от 29 мая 2012 г.

9. Официальный монитор РМ № 127-130 от 17 августа 2007 г.

10. Сосна Б.И., Горелко Н.А., «Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)», Кишинев, 2001, стр. 123 и 343, см. также Кушнир В., Сосна А., Сосна Б., Комментарий к Налоговому кодексу РМ (Разделы I-IV) Кишинэу, 2014 г., стр.315; см. также: Sosna B., Capșa T., Mița O., Bosii D. Dreptul muncii: întrebări și răspunsuri. Manualul practic. Chișinău, 2013, pag. 25, 38, 45, 70; см. также: Capșa T. Comentariu științifico-practic al Codului muncii al RM. Redactori științifici Sosna B., Airapetean A., Chișinău, 2014, pag. 53-107; см. также: Romandaș N., Boieșteanu E., Eșanu O., Lungu A. Dreptul muncii: Indicații metodici: (pentru lecții practice), Chișinău, 2011, pag. 70-109; см. Также: Negru T., Scorțescu C., Dreptul muncii-curs universitar. Chișinău, 2010, pag.87-174; см. также: Сосна Б.И., Сосна А.Б., Мыца О.Д. и др. Трудовые книжки: Комментированное, научно-практическое справочное пособие. Кишинэу, 2012 г., стр. 37-80; см. также: Сосна Б., Боршевский А., Сосна А., Айрапетян А., Влах И. Юридическая защита прав национальных меньшинств: Учебник. Кишинэу, 2014., стр. 56-57.