



ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 62

от 5 февраля 2016 г.
Кишинэу

О проекте закона о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова

Правительство ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Одобрить и представить Парламенту для рассмотрения проект закона о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова.

Премьер-министр

ПАВЕЛ ФИЛИП

Контрасигнуют:

Министр труда, социальной
защиты и семьи

Стела Григораш

Министр юстиции

Владимир Чеботарь

ПАРЛАМЕНТ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА**ЗАКОН****о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс
Республики Молдова**

Парламент принимает настоящий органический закон.

Настоящий закон обеспечивает претворение в жизнь Директивы Совета № 91/533/ЕЭС от 14 октября 1991 г. об обязанности работодателя информировать работников об условиях, применимых к трудовому договору или трудовым отношениям, опубликованной в Официальном бюллетене Европейских Сообществ L 288/32 от 18 октября 1991 г., и Директивы Совета № 1999/70/ЕС от 28 июня 1999 г. о рамочном соглашении относительно работы на основании срочных трудовых договоров, заключенном между Союзом объединений промышленников и работодателей Европы, Европейским центром для предприятий с государственным участием и Европейской Конфедерацией профсоюзов, опубликованной в Официальном бюллетене Европейских Сообществ L 175/43 от 10 июля 1999 г.

В Трудовой кодекс Республики Молдова № 154-XV от 28 марта 2003 года (Официальный монитор Республики Молдова, 2003 г., № 159-162, ст. 648), с последующими изменениями и дополнениями, внести следующие изменения и дополнения:

1. В статье 34:

единственную часть считать частью (1);

дополнить статью частью (2) следующего содержания:

«(2) Любое изменение или дополнение к коллективному трудовому договору доводится работодателем до сведения работников предприятия в течение 5 рабочих дней со дня внесения, посредством публичного объявления, размещенного на общедоступном информационном стенде в месте нахождения предприятия (включая все его филиалы и представительства), а также, по обстоятельствам, на его веб-странице.»

2. Часть (7) статьи 38 после слова «уровнях» дополнить словами «а также изменений и дополнений к ним».

3. Статью 48 изложить в следующей редакции:

«Статья 48. Информирование об условиях деятельности

(1) До приема на работу или перевода на новую должность работодатель обязан проинформировать лицо, которое будет принято на работу или переведено, об условиях деятельности в предложенной должности, предоставив ему информацию, указанную в части (1) статьи 49, а также информацию о сроках извещения, которые должны быть соблюдены работодателем и работником в случае прекращения деятельности. Указанная информация будет составлять предмет проекта индивидуального трудового договора или официального письма, подписанных работодателем.

(2) При приеме на работу работнику должны быть дополнительно предоставлены применимые к нему коллективные соглашения, коллективный трудовой договор, Правила внутреннего распорядка предприятия, а также информация о требованиях по охране здоровья и безопасности труда, касающихся его деятельности.

(3) Если работнику предстоит работать за рубежом, работодатель обязан своевременно предоставить в его распоряжение всю информацию, предусмотренную частью (1) статьи 49, и дополнительно следующую информацию:

- а) продолжительность работы за рубежом;
- б) валюта, в которой будет оплачиваться труд, а также форма оплаты;
- с) компенсации и преимущества в денежном и/или натуральном выражении, связанные с переездом;
- д) особые условия страхования;
- е) условия проживания;
- ф) условия поездки к месту назначения и обратно.

(4) При приеме на работу в Республике Молдова иностранных граждан принимаются во внимание также положения законодательства в области трудовой миграции, а также применимые положения международных договоров, стороной которых является Республика Молдова.»

4. В статье 49:

в части (1):

пункт i) изложить в следующей редакции:

«i) условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада или тарифной ставки, надбавки, премии и материальную помощь (в случае если они являются частью системы оплаты труда предприятия), а также периодичность их выплаты;»

пункт k) изложить в следующей редакции:

«k) рабочее место; если рабочее место не является фиксированным, отмечается, что у работника могут быть разные рабочие места и указывается юридический адрес предприятия, или, по обстоятельствам, место жительства работодателя;»;

пункт 1) дополнить в конце словами «в том числе продолжительность рабочего дня и рабочей недели работника»;

дополнить часть пунктом s) следующего содержания:

«s) особые условия (статья 51), по обстоятельствам»;

части (4) и (5) признать утратившими силу.

5. Часть (2) статьи 54 дополнить в конце предложением:

«Законное основание заключения индивидуального трудового договора на определенный срок указывается в договоре.»

6. В статье 55:

единственную часть считать частью (1);

дополнить статью частью (2) следующего содержания:

«(2) В случаях, перечисленных в пунктах e), g), i), l) и m) части (1), заключение индивидуального трудового договора на определенный срок или продление на определенный срок существующего договора допускается только в случае, когда установление постоянных трудовых отношений невозможно по объективным причинам (как то: возможность работать только в период каникул лиц, обучающихся на дневном отделении, существование органических законов, позволяющих или предписывающих принятие на работу отдельных работников на определенный срок и т. п.). Соответствующие причины, наряду с законными основаниями ограничения продолжительности трудовых отношений, должны быть указаны в договоре или дополнительном соглашении к нему.»

7. Дополнить кодекс статьей 55¹ следующего содержания:

«Статья 55¹. Гарантии для работников, принятых на работу на определенный срок

(1) Не допускается менее благоприятное обращение с работниками, принятыми на работу на определенный срок, по сравнению с постоянными работниками, которые выполняют равноценную работу на том же предприятии, если такое обращение основывается исключительно на продолжительности трудовых отношений и не имеет объективного обоснования.

(2) Запрет, предусмотренный в части (1), применяется по крайней мере к:

а) трудовому стажу, необходимому для замещения определенных должностей;

б) возможностям обучения;

с) возможности занять постоянную должность на предприятии.

(3) В целях обеспечения равного доступа к рабочим местам трудовой стаж, установленный для замещения определенной должности, должен быть одинаковым для работников, принятых на работу как на неопределенный, так и на определенный срок.

(4) Для повышения профессиональных навыков, карьерного роста и профессиональной мобильности работников, принятых на работу на определенный срок, работодатель должен содействовать их доступу к адекватным возможностям профессионального обучения, в соответствии с положениями настоящего кодекса (раздел VIII).

(5) Работодатель обязан проинформировать работников, принятых на работу на определенный срок, о вакантных должностях, появившихся на предприятии, в течение 5 рабочих дней со дня их появления, для того, чтобы обеспечить указанным работникам доступ к постоянным должностям на равных с остальными работниками условиях. Информация о вакантных должностях должна быть доведена до сведения работников, а также их представителей на уровне предприятия посредством публичного объявления, размещенного на общедоступном информационном стенде в месте нахождения предприятия (включая его филиалы и представительства), а также, по обстоятельствам, на его веб-странице.»

8. Часть (3) статьи 65 признать утратившей силу.

9. В статье 68:

часть (2) изложить в следующей редакции:

«(2) Изменением индивидуального трудового договора признается любое изменение или дополнение, касающееся по крайней мере одного из условий, предусмотренных частью (1) статьи 49.»;

часть (3) признать утратившей силу.

10. Часть (1) статьи 69 изложить в следующей редакции:

«(1) В отступление от положений части (1) статьи 68, место работы работника может быть временно изменено работодателем, без внесения изменений в индивидуальный трудовой договор, в случае направления работника в служебную командировку или откомандирования в соответствии со статьями 70 и 71.»

11. В статье 74:

из наименования статьи исключить слова «и перемещение»;

часть (4) признать утратившей силу.

12. В пункте j¹) статьи 82 слова «перемещение или» исключить, а слово «невозможны» заменить словом «невозможен».

13. Статью 164 изложить в следующей редакции:

«Статья 164. Сохранение заработной платы при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу

В случае перевода работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу на том же предприятии или в другую местность вместе с предприятием, в соответствии с частью (1) статьи 74, за ним

сохраняется прежняя средняя заработная плата в течение одного месяца со дня перевода с предварительным соблюдением положений статьи 68.»

14. Часть (7) статьи 199 в конце дополнить словами «и доводится до сведения работников, соблюдая срок и порядок, предусмотренные частями (4) и (5)».

15. В части (4) статьи 225 слова «путем перевода или перемещения» заменить словами «соответствующую уровню профессиональной подготовки работника».

16. Из части (1) статьи 250 слова «в порядке перевода или перемещения» исключить.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПАРЛАМЕНТА

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
к проекту Закона о внесении изменений и дополнений
в Трудовой кодекс Республики Молдова

Ратифицировав, в 2014 г., Соглашение об Ассоциации с Европейским Союзом, Республика Молдова взяла на себя обязанность по созданию и поддержанию нормативной базы, соответствующей европейскому законодательству, что подразумевает в том числе обязанность переложения в национальное законодательство и практику европейских директив в области трудовых отношений.

Согласно пункту 37 *Национального Плана действий по внедрению Соглашения об ассоциации Республика Молдова – Европейский Союз на 2014-2016 г. г.* (утвержденного Постановлением Правительства № 808 от 7 октября 2014), а также пункту 66 *Национального плана по гармонизации законодательства на 2015 год* (утвержденного Постановлением Правительства № 16 от 25 февраля 2015), в течение 2015 г. Республика Молдова должна была переложить Директивы № 91/533/ЕЭС от 14 октября 1991 г. об обязанности работодателя информировать работников об условиях, применимых к трудовому договору или трудовым отношениям и № 1999/70/ЕС от 28 июня 1999 г. о рамочном соглашении относительно работы на основании срочных трудовых договоров, заключенном между Союзом объединений промышленников и работодателей Европы, Европейским центром для предприятий с государственным участием и Европейской Конфедерацией профсоюзов. Положения Соглашения об Ассоциации, а также вышеуказанных Планов, послужили основой для разработки проекта Закона о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова, представленного к рассмотрению.

В данном контексте, хотим отметить, что Трудовой кодекс уже предусматривает как право работника на информацию относительно условий трудоустройства, так и общее правило относительно заключения индивидуальных трудовых договоров на неопределенный срок в том случае, когда не существует причин ограничивать продолжительность трудовых отношений. Тем не менее, положения Трудового кодекса не полностью соответствуют вышеуказанным директивам и должны быть соответственно скорректированы и дополнены.

Таким образом, руководствуясь положениями вышеуказанных директив, проект устанавливает ряд новых норм, предусматривающих:

а) Согласно Директиве № 91/533/ЕЭС:

- обязанность работодателя предоставить работнику до приема на работу в том числе информацию, касающуюся продолжительности его рабочего дня и рабочей недели, а также сроков извещения, которые должны быть соблюдены работодателем и работником в случае прекращения деятельности (пункты 3 и 4 проекта);
- обязанность ознакомления работника при приеме на работу не только с коллективным трудовым договором, но и с применимыми к нему коллективными соглашениями (пункт 3 проекта);
- обязанность работодателя доводить до сведения работников предприятия изменения, внесенные в коллективный трудовой договор и в Правила внутреннего распорядка предприятия (пункты 1 и 14 проекта).

б) Согласно Директиве 1999/70/ЕС:

- принцип недискриминации работников на основании определенного срока договора (пункт 7 проекта);
- обязанность работодателя информировать работников, принятых на работу на определенный срок (и представителей работников на уровне предприятия) о появившихся вакантных должностях, чтобы обеспечить им доступ к постоянным рабочим местам на равных с другими работниками условиях (пункт 7 проекта);
- обязанность работодателя содействовать доступу работников, принятых на работу на определенный срок, к адекватным возможностям обучения для повышения профессиональных навыков, карьерного роста и профессиональной мобильности (пункт 7 проекта);
- требование устанавливать одинаковый стаж для замещения определенных должностей для работников, принятых на работу как на определенный, так и на неопределенный срок (пункт 7 проекта);
- условия существования, помимо законных оснований, перечисленных в статье 55 Трудового кодекса, объективных причин для заключения индивидуальных трудовых договоров на определенный срок с работниками, указанными в пунктах e), g), i), l) и m) статьи 55, чей статус сам по себе не является причиной для заключения с ними трудовых договоров на определенный срок (пункт 6 проекта);
- обязанность указывать в индивидуальном трудовом договоре законные основания и, в зависимости от обстоятельств, фактические причины, обусловившие ограничение срока договора или срока его продления (пункты 5 и 6 проекта).

В целях обеспечения гармоничного претворения в жизнь положений двух указанных директив, был внесен ряд оптимизационных поправок, в результате которых некоторые положения Трудового кодекса изменили свое местоположение – так, положения, содержащиеся в частях (4) и (5) статьи 49, а также в части (3) статьи 65, были перенесены в статью 48.

Статья 48 также претерпела некоторые изменения, касающиеся используемой терминологии. В тексте статьи слова «положения индивидуального трудового договора» были заменены словами «условия деятельности», с тем чтобы сделать соответствующую норму применимой в сфере государственной службы. В настоящее время эта статья не применяется к государственным служащим, поскольку с ними не заключаются индивидуальные трудовые договоры. Таким образом, государственные служащие лишены права на информирование относительно условий приема на работу до установления служебных отношений, несмотря на то, что такие отношения включают все элементы, свойственные трудовым отношениям. По нашему мнению, данная ситуация противоречит положениям Директивы 91/533/ЕЭС.

Одновременно, проект предусматривает внесение некоторых изменений, косвенно касающихся права работника на информирование об условиях деятельности. Так, из статьи 74 кодекса были исключены положения о перемещении, определенном частью (4) как *изменение работодателем рабочего места работника без его согласия и без внесения изменений в индивидуальный трудовой договор*.

В поддержку данного предложения, отмечаем, что рабочее место является обязательным положением индивидуального трудового договора, относящимся к элементам, о которых работник должен быть проинформирован до заключения

договора, чтобы иметь возможность решить – принять или нет предложение о работе. Этот факт подчеркивает важность места работы для работника, идентифицируя его как существенную составляющую условий труда. В противовес, норма, содержащаяся в части (4) статьи 74 умаляет значение рабочего места, уполномочивая работодателя изменять его по своему усмотрению, что, по нашему мнению, является нарушением права лица на свободный выбор места работы, прямо предусмотренного статьей 6 Трудового кодекса.

Более того, применение норм, касающихся перемещения, порождает двойственные и неясные ситуации, как с точки зрения логики, так и с точки зрения теории права. Как отмечалось выше, рабочее место является обязательным положением индивидуального трудового договора. Если рабочее место было изменено работодателем на постоянной основе, несмотря на положения части (4) статьи 74 Трудового кодекса, данное изменение не может не быть отражено в договоре, поскольку предоставление другого места работы чем то, которое указано в договоре, равносильно нарушению договора. В то же время, любое изменение договора может быть произведено только посредством дополнительного соглашения, подписанного обеими сторонами, из чего следует, что перемещение не может быть осуществлено без согласия работника. Противоречие является очевидным.

С принятием изменений, данное противоречие будет устранено – изменение места работы будет осуществляться только посредством изменения индивидуального трудового договора с согласия работника, а перемещения, не предполагающие изменение места работы и должностных обязанностей (как то: указание перейти на другой станок, сесть за руль другого трактора и т. п.) будут считаться простыми рабочими заданиями, не требующими согласия работника.

Как следствие исключения перемещения, были соответственно изменены части (2) и (3) статьи 68, а также другие статьи кодекса, ссылающиеся на перемещение.

Проект был согласован с Министерством юстиции, Министерством финансов, Министерством экономики, Министерством иностранных дел и европейской интеграции, Центром по правам человека в Молдове, Национальным центром по борьбе с коррупцией, Центром по гармонизации законодательства, Национальной конфедерацией патроната Республики Молдова и Национальной конфедерацией профсоюзов Молдовы. Рациональные предложения перечисленных учреждений были учтены при доработке проекта. В то же время, поскольку единственной целью проекта являлось переложение директив 91/533/ЕЭС и 1999/70/ЕС, в окончательный вариант проекта не были включены предложения, не относящиеся к объекту регулирования директив. Указанные предложения будут рассмотрены дополнительно, в целях включения в другой проект закона о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс.

В заключение, хотим отметить, что введение в действие изменений, предусмотренных проектом, не повлечет дополнительных затрат из государственного бюджета или средств частных работодателей.

Принимая во внимание вышеизложенное, считаем целесообразным и необходимым принятие проекта Закона о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова.

Министр



Стела ГРИГОРАШ