

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

№ 7

г. Тирасполь

22 декабря 2010 г.

О применении судами Приднестровской Молдавской Республики Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики

(с изменениями, внесенными постановлениями Пленума Верховного суда ПМР от 01 июля 2016 года № 5, от 17 июня 2020 года № 8, от 22 сентября 2023 года № 12)

В связи с вопросами, возникшими у судов при применении Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики, введенного в действие с 1 июля 2002 года, Пленум Верховного Суда Приднестровской Молдавской Республики в целях обеспечения правильного применения положений названного Кодекса при разрешении трудовых споров на основании статьи 89 Конституции Приднестровской Молдавской Республики постановляет дать судам следующие разъяснения:

Подведомственность и подсудность трудовых дел. Срок обращения в суд. Общие правила разрешения судами трудовых споров.

1. В силу пункта 1 части 1 статьи 26 ГПК ПМР и статей 362, 371 Трудового кодекса ПМР (далее – Кодекс, ТК ПМР) дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Учитывая это, при принятии искового заявления судьей необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (статья 15 ТК ПМР), а также подсудно ли дело данному суду.

Все дела о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, включая и расторжение трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания (часть первая статьи 71 ТК ПМР), подсудны городским (районным) судам. Дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения также подлежат рассмотрению городским (районным) судом, поскольку по существу предметом проверки в этом случае является законность увольнения.

Дела о признании забастовки незаконной подсудны Верховному Суду ПМР (п. 4 статьи 393 ТК ПМР).

2. Учитывая, что статья 46 Конституции Приднестровской Молдавской Республики гарантирует каждому право на судебную защиту и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением - в суд в

десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (статья 362, п. 2 статьи 370, статья 371 ТК ПМР).

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд (п. 2 статьи 367, п.1 статьи 370 ТК ПМР).

С заявлением в суд, обжалуя решение КТС, могут обратиться: работник, работодатель, профессиональный союз, защищающий интересы работника, прокурор. Исходя из смысла п. 2 ст. 370 ТК ПМР, для профессионального союза, защищающего интересы работника, а также прокурора, срок обращения в суд составляет 10 дней со дня вручения работнику копии решения комиссии.

3. Заявление работника о восстановлении на работе подается в городской (районный) суд в течение 3 (трех) месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора - в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (п. 1 статьи 372 ТК ПМР, статья 26 ГПК ПМР).

(Абзац первый пункта 3 в редакции постановления Пленума Верховного суда ПМР от 01.07.2016 №5)

При применении указанной нормы, судам следует иметь в виду, что трехмесячный срок на обращение в суд установлен для всех споров, предметом проверки которых является законность увольнения. К такой категории относятся иски о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, включая и расторжение трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания, о признании увольнения незаконным, об изменении формулировки причины увольнения.

(Абзац второй пункта 3 в редакции постановления Пленума Верховного суда ПМР от 01.07.2016 №5)

С заявлением в суд о восстановлении работника на работе, могут также обратиться: профессиональный союз, защищающий интересы работника, прокурор.

Исходя из смысла п. 1 ст. 372 ТК ПМР, для профессионального союза, защищающего интересы работника, а также прокурора, начало течения срока для обращения в суд исчисляется со дня, когда работник узнал о нарушении своего права.

4. По смыслу статьи 99 ГПК ПМР и статьи 373 ТК ПМР, работники при обращении в суд с исками по требованиям, вытекающими из трудовых отношений, освобождаются от оплаты судебных расходов.

(Пункт 4 в редакции Постановления Пленума Верховного суда ПМР от 17.06.2020 № 8)

5. В случае, когда требование о компенсации морального вреда вытекает из нарушения имущественных или иных прав, для защиты которых законом установлена исковая давность или срок обращения в суд (например, установленные ст. 372 ТК ПМР сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора), на такое требование распространяются сроки исковой давности или обращения в суд, установленные законом для защиты прав, нарушение которых повлекло причинение морального вреда.

При исследовании вопроса о пропуске истцом срока на обращение в суд сначала необходимо решить вопрос о том, был ли истцом пропущен этот срок, то есть следует установить, когда истцу был вручен приказ об увольнении или получена трудовая книжка, и лишь после установления этих обстоятельств, следует обсуждать вопрос о причинах пропуска установленного ч. 1 ст. 372 ТК ПМР срока.

Оговаривая срок, в течение которого работник вправе обратиться в суд, законодатель предусматривает возможность восстановления этого срока в случае пропуска его по уважительной причине. Оценка уважительности причин пропуска этого срока отнесена на судебное усмотрение.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца,

нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжело больными членами семьи).

Обращения в иные органы за защитой своего нарушенного права не могут являться уважительной причиной пропуска срока.

Статьей 372 ТК ПМР для обращения работников в суд за разрешением спора об увольнении предусмотрен трехмесячный срок.

(Абзац шестой пункта 5 в редакции постановления Пленума Верховного суда ПМР от 01.07.2016 №5)

Поскольку при разрешении спора о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения суд проверяет законность увольнения работника, то есть рассматривает по существу спор об увольнении, то к спорам о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения подлежит применению трехмесячный срок, установленный ст. 372 ТК ПМР, вне зависимости от того, заявлялось ли работником требование о восстановлении на работе.

(Абзац седьмой пункта 5 в редакции постановления Пленума Верховного суда ПМР от 01.07.2016 №5)

6. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (п.1 и 2 статьи 372 ТК ПМР) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 370 ТК ПМР), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Исходя из содержания пунктов 1, 2 статьи 14 ГПК ПМР, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

(Абзац второй пункта 6 в редакции постановления Пленума Верховного суда ПМР от 01.07.2016 №5)

Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (п. 3 статьи 370 и п. 4 статьи 372 ТК ПМР). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абзац 3 пункта 4 статьи 215 ГПК ПМР).

(Абзац третий пункта 6 в редакции постановлений Пленума Верховного суда ПМР от 01.07.2016 №5, от 17.06.2020 №8)

7. В целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон (статьи 188 и 189 ГПК ПМР).

(Пункт 7 в редакции постановления Пленума Верховного суда ПМР от 01.07.2016 №5)

8. Обратить внимание судов на необходимость строгого соблюдения срока рассмотрения и разрешения дел о восстановлении на работе. В соответствии с пунктом 2 статьи 169 ГПК ПМР, дела о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются до истечения 1 (одного) месяца, со дня поступления заявления в суд.

(Пункт 8 в редакции постановления Пленума Верховного суда ПМР от 01.07.2016 №5)

9. При разрешении трудовых споров судам следует иметь в виду, что в соответствии со статьей 11 ТК ПМР нормы этого Кодекса распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, и соответственно подлежат обязательному применению всеми работодателями (юридическими или физическими лицами) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Трудовой кодекс ПМР не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор), лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера, других лиц, если это

установлено законом ПМР, кроме случаев, когда вышеуказанные лица в установленном Кодексом порядке одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей (п. 7 статьи 11 ТК ПМР).

Если между сторонами заключен договор гражданско–правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу п. 4 статьи 11 ТК ПМР должны применяться положения трудового законодательства.

10. При рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу статьи 2, части 1 и 3 статьи 81 Конституции ПМР, статьи 5, 6, 10 ТК ПМР, пункта 1 статьи 12 ГПК ПМР суд обязан разрешать дела на основании Конституции ПМР, Трудового кодекса ПМР, других законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Приднестровской Молдавской Республики, являющихся составной частью её правовой системы.

(Абзац первый пункта 10 в редакции постановления Пленума Верховного суда ПМР от 01.07.2016 №5)

Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (ч. 3 ст. 81 Конституции ПМР, п. 4 ст. 5 ТК ПМР). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором Приднестровской Молдавской Республики, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные законами или другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора (п. 2 ст. 10 ТК ПМР).

Расторжение трудового договора по соглашению сторон (п.п. «а» пункта 1 статьи 77, статья 78 ТК ПМР), вследствие отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п.п. «ж» пункта 1 статьи 77 ТК ПМР), по инициативе работника (п.п. «в» пункта 1 статьи 77, статья 80 ТК ПМР)

11. При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (п.п. «а» пункта 1 статьи 77, статья 78 ТК ПМР), судам следует учитывать, что в соответствии со статьей 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор, может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

12. Разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п.п. «ж» пункта 1 статьи 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения существенных условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 ТК ПМР), необходимо учитывать, что исходя из статьи 66 ГПК ПМР работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение существенных условий трудового договора явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п.п. «ж» п. 1 статьи 77 Кодекса или изменение существенных условий трудового договора не может быть признано законным.

(Пункт 12 в редакции постановления Пленума Верховного суда ПМР от 01.07.2016 №5)

13. При рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (п.п. «в» п. 1 статьи 77, статья 80 ТК ПМР) судам необходимо иметь в виду следующее:

а) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника;

б) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения месячного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем.

Если заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом;

(Подпункт «б» пункта 14 в редакции постановления Пленума Верховного суда ПМР от 17.06.2020 №8)

в) исходя из содержания п. 4 статьи 80 и п.4 статьи 127 ТК ПМР работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу п. 4 статьи 64 ТК ПМР запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (п. 6 статьи 80 ТК ПМР).

Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

14. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации, приостановления деятельности организации либо прекращения полномочий частного нотариуса) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (п. 6 статьи 81 ТК ПМР); если работник избран (назначен) членом избирательной комиссии (за исключением случаев ликвидации организации, приостановления деятельности организации) в период проведения выборов, референдума, отзыва выборного должностного лица органа государственной власти, местного самоуправления (п. 7 ст. 81); беременных женщин (за исключением случаев ликвидации организации, приостановления деятельности организации), а также женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14

(четырнадцать) лет (ребенка-инвалида до 18 (восемнадцать) лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, отцов, являющихся единственными кормильцами в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе в возрасте до 3 (трех) лет, если матери в такой семье не состоят в трудовых отношениях, не осуществляют предпринимательскую деятельность по патенту, занимаются уходом за детьми и не занимаются иной приносящей доход деятельностью, за исключением увольнения по обстоятельствам, предусмотренным подпунктами а), а-1), д)-з), к) пункта 1 статьи 81 ТК ПМР (статья 257 ТК ПМР) или по пункту «б» статьи 316 ТК ПМР;

(Подпункт а) пункта 14 в редакции Постановления Пленума Верховного суда ПМР от 22.09.2023 года № 12)

б) расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случаев ликвидации организации, приостановления деятельности организации) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия уполномоченного Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего надзор за соблюдением трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 265 ТК ПМР);

(Подпункт «б» пункта 14 в редакции постановлений Пленума Верховного суда ПМР от 17.06.2020 №8, от 22.09.2023 года № 12)

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по подпункту «б», «в», «д», пункта 1 статьи 81 Кодекса производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 353 Кодекса (пункт 2 статьи 82 ТК ПМР). При этом исходя из пункта 2 статьи 353 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного профсоюзного органа данной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также, в случае если профсоюзный орган представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника;

г) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными законами предусмотрено увольнение с работы (п. 3 статьи 39 ТК ПМР);

д) участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (п. 2 статьи 385 ТК ПМР).

15. В случаях, когда участие выборного (соответствующего вышестоящего выборного) профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по подпункту «б» пункта 1 статьи 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников) были соблюдены сроки уведомления, установленные пунктом 1 статьи 82 Кодекса, выборного профсоюзного органа данной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по подпункту «в» пункта 1 статьи 81 Кодекса, входил представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа (п. 3 статьи 82 ТК РФ);

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по подпункту «б», «в», «д» пункта 1 статьи 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющиеся

основанием для принятия указанного решения, направлялись в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации; работодатель провел дополнительные консультации с профсоюзным органом в тех случаях, когда профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (статья 353 ТК ПМР).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

16. Поскольку в силу пункта 5 статьи 353 Кодекса работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа и возможность перерыва или приостановления этого срока не предусмотрена законом, временная нетрудоспособность работника, нахождение его в ежегодном отпуске и другие обстоятельства не влияют на течение данного срока.

Учитывая, что Кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам части пятой статьи 353 Кодекса следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

17. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в соответствующий выборный профсоюзный орган за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе.

18. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК ПМР) и по пункту «б» статьи 274 ТК ПМР.

Дисциплинарные взыскания

19. Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем – физическим

лицом (подпункт «а» пункта 1 статьи 81 ТК ПМР), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации или работодателя – физического лица.

Основанием для увольнения работников по подпункту «а» пункта 1 статьи 81 Кодекса может служить решение о ликвидации юридического лица, т. е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (статья 64 ГК ПМР).

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по подпункту «а» пункта 1 статьи 81 Кодекса, в частности, когда прекращается деятельность работодателя - физического лица на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (ч. 1 статьи 26 ГК ПМР), отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя - физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут вследствие приостановления деятельности организации (подпункт «а-1» пункта 1 статьи 81 ТК ПМР), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное приостановление деятельности организации.

Основанием для увольнения работников по подпункту «а-1» пункта 1 статьи 81 Кодекса может служить решение о приостановлении деятельности юридического лица (статья 63-1 ГК ПМР).

(Абзацы пять и шесть пункта 19 введены постановлением Пленума Верховного суда ПМР от 22.09.2023 года № 12)

20. В соответствии с пунктом 3 статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Исходя из конституционного принципа о равенстве всех перед законом (часть 1 статьи 17 Конституции ПМР, а также учитывая положения пункта 1 статьи 177 Кодекса, работодатель в указанном случае обязан предложить работнику работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы - иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по подпункту «б» пункта 1 статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 176 ТК ПМР) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за 1 (один) месяц о предстоящем увольнении (пункт 2 статьи 177 ТК ПМР).

(Абзац второй пункта 20 в редакции Постановления Пленума Верховного суда ПМР от 22.09.2023 года № 12)

21. Если работник был уволен по подпункту «в» пункта 1 статьи 81 Кодекса в связи с несоответствием его занимаемой должности или выполняемой работе, судам необходимо учитывать следующее.

В силу подпункта «в» пункта 1 и пункта 2 статьи 81 Кодекса увольнение по этому основанию допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, предусмотренном законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой

должности. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Если работник был уволен по подпунктам б) или в) пункта 1 статьи 81 Кодекса, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую работу в этой же организации (п. 3 ст. 81 ТК ПМР).

22. Судам необходимо иметь в виду, что увольнение по подпункту «г» пункта 1 статьи 81 Кодекса в связи со сменой собственника имущества организации допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

При этом следует учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по подпункту г) пункта 1 статьи 81 Кодекса при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под сменой собственника организации следует понимать переход (передачу) права собственности на целостный имущественный комплекс (предприятие) от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Приднестровской Молдавской Республики, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц статья 233 ГК ПМР); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абзац пункта 2 статьи 252 ГК ПМР); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот.

Поскольку в соответствии с пунктом 1 статьи 73 ГК ПМР и пунктом 3 статьи 229 ГК ПМР собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники, в силу абзаца второго пункта 2 статьи 49 ГК ПМР, имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по подпункту «г» пункта 1 статьи 81 ТК ПМР с лицами, перечисленными в этой норме, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.

23. При разрешении споров лиц, уволенных по подпункту «д» пункта 1 статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Исходя из принципа диспозитивности, суд не должен давать оценку обоснованности каждому из ранее примененных к работнику дисциплинарных взысканий, суду достаточно установить, что ранее дисциплинарное взыскание к работнику было применено, оно не снято и не погашено. Правомерность применения к работнику дисциплинарных взысканий, предшествующих увольнению, презюмируется.

В тех случаях, когда одновременно с требованиями о восстановлении на работе истцом заявлены и требования о признании незаконными, наложенных на него ранее дисциплинарных взысканий, которые предшествовали увольнению, суд должен исследовать их обоснованность и проверить соблюдение порядка применения каждого из наложенных дисциплинарных взысканий. При наличии ходатайства ответчика о пропуске срока для обращения в суд, установленного для обжалования наложенного дисциплинарного взыскания, это ходатайство подлежит разрешению. В случае пропуска срока и при отсутствии уважительной

причины его пропуска в этой части исковых требований следует отказывать в удовлетворении.

При рассмотрении дел об увольнении по указанным основаниям работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по подпункту «д» пункта 1 статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены.

24. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по подпункту «д» пункта 1 статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные пунктами 3 и 4 статьи 190 ТК ПМР сроки для применения дисциплинарного взыскания. При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (п. 3 статьи 190 ТК ПМР); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

25. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по подпункту «д» статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.). К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не

оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу пункта 6 статьи 206 Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 159 ТК ПМР), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК ПМР).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по подпункту «ж» пункта 1 статьи 77 ТК ПМР с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 74 того же Кодекса;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

26. При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (статья 240 ТК ПМР), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего. Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу части 3 статьи 74 Кодекса обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с подпунктом «ж» пункта 1 статьи 77 Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора).

27. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (пункт 2 статьи 125 ТК ПМР), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

28. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по подпункту «е» пункта 1 статьи 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по подпункту «е» пункта 1 статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

29. Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту 1 подпункта е) пункта 1 статьи 81 ТК ПМР за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения месячного срока предупреждения (пункт 1 статьи 80 ТК ПМР);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (статья 79, пункт 1 статьи 80, статья 276, пункт 1 статьи 288, пункт 1 статьи 292 ТК ПМР);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с пунктом 4 статьи 183 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

30. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (статьи 72-1, 72-2 ТК ПМР). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным, и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

31. Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

32. При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту 2 подпункта «е» пункта 1 статьи 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

33. В случае оспаривания работником увольнения по подпункту 3 подпункта «е» пункта 1 статьи 81 Кодекса работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, данные сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и он обязывался не разглашать такие сведения.

34. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по подпункту 4 подпункта «е» пункта 1 статьи 81 Кодекса, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации. Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

35. Судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по подпункту «ж» пункта 1 статьи 81 Кодекса в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

35.1 Увольнение работника по причине недоверия также регламентируется подпунктом «ж-1» пункта 1 статьи 81 Кодекса, в частности трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в случаях, предусмотренных законами, нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

(Пункт 35.1 введен постановлением Пленума Верховного суда ПМР от 17.06.2020 №8)

36. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (подпункт «з» пункта 1 статьи 81 ТК ПМР), судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

37. Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по подпункту «ж» пункта 1 или подпункту «з» пункта 1 статьи 81 ТК ПМР) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 190 Кодекса.

Однако учитывая, что расторжение трудового договора по подпункту «ж», «ж-1» пункта 1 и подпункту «з» пункта 1 статьи 81 ТК ПМР может быть произведено и в случае, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение в указанном случае не является мерой

дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными Кодексом, так как в силу пункта 1 статьи 189 Кодекса дисциплинарные взыскания применяются только за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Вместе с тем при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных по этим основаниям, судам необходимо принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка или виновных действий работника, к которому утрачено доверие, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора.

(Абзац второй пункта 37 в редакции постановления Пленума Верховного суда ПМР от 17.06.2020 №8)

38. Судам следует иметь в виду, что расторжение трудового договора по подпункту «и» пункта 1 статьи 81 Кодекса допустимо лишь в отношении руководителей организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в подпункте «и» пункта 1 статьи 81 Кодекса, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

39. Принимая во внимание, что статья 3 Кодекса запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по инициативе работодателя и глава 43 Кодекса, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной пунктом 3 статьи 81 ТК ПМР, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом), трудовой договор с руководителем организации не может быть расторгнут по пункту «б» статьи 274 Кодекса в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

Согласно статье 275 Кодекса расторжение трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника предприятия, либо уполномоченного собственником лица (органа) допускается и при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя.

Таким образом, Кодекс предусматривает право упомянутых лиц, избравших (назначивших) руководителя, освободить его от должности в любой момент до истечения срока трудового договора. Поэтому, в случае обращения в суд руководителя организации, уволенного по основаниям, установленным пунктом «б» статьи 274 Кодекса, с требованиями о восстановлении в занимаемой должности суд правомочен оценивать лишь соблюдение перечисленными в приведенной норме лицами процедуры расторжения трудового договора. Поскольку досрочное прекращение трудовых отношений с руководителем - исключительное право уполномоченного органа либо собственника предприятия, вопрос о причинах принятия такого решения судом не рассматривается.

40. В силу подпункта «л» пункта 1 статьи 77 и статьи 84 ТК ПМР трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом ПМР или иным законом обязательных правил при заключении трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов или заведомо ложных сведений, то трудовой договор с таким работником расторгается по подпункту «л» пункта 1 статьи 81 Кодекса, а не по подпункту л) пункта 1 статьи 77 Кодекса.

41. Увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершение аморального проступка, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; (подпункты «д» – «к» пункта 1 статьи 81, пункты «а», «б» статьи 316 ТК ПМР) является мерой дисциплинарного взыскания. Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работника (пункт 3 статьи 190 ТК ПМР).

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному и административному делу (пункт 4 статьи 190 ТК ПМР).

(Абзац второй пункта 41 в редакции постановления Пленума Верховного суда ПМР от 17.06.2020 №8)

42. В силу статьи 46 Конституции ПМР, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу статьи 212 ГПК ПМР должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 16, 17, 18, 35, и 45 Конституции ПМР и признаваемых Приднестровской Молдавской Республикой как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

(Абзац второй пункта 42 в редакции постановления Пленума Верховного суда ПМР от 01.07.2016 №5)

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен (п. 5 ст. 189 ТК ПМР), предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Кроме того, увольнение признается незаконным, а работник подлежит восстановлению на прежней работе, если при рассмотрении дела суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но работодателем не был соблюден порядок применения дисциплинарного взыскания, предусмотренный ст. 190 ТК ПМР.

В указанных случаях суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со статьей 189 Кодекса наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

Вынесение судами решений по трудовым спорам

43. Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по подпункту «а» пункта 1 статьи 81 ТК ПМР в связи с ликвидацией организации.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, – признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (пункты 3 и 4 статьи 374 ТК ПМР).

44. Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку причины увольнения, суд в силу пункта 5 статьи 374 Кодекса обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В случае доказанности того, что неправильная формулировка причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с пунктом 8 статьи 374 Кодекса взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

45. В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконным, суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Признавая увольнение или перевод на другую работу незаконным, суд в решении может ограничиться указанием о понуждении работодателя начислить и выплатить работнику причитающиеся ему платежи за все время вынужденного прогула или разницу в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы, без определения размера денежной суммы.

В таком случае, суд должен указать в решении расчетный период, а так же срок, в течение которого работодатель обязан произвести начисление и выплату причитающихся работнику денежных сумм.

46. Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 3 месяца, предшествующих вынужденному прогулу, кроме случаев, когда коллективным договором предусмотрен иной период для расчета средней заработной платы и при условии, что это не ухудшает положение работника (пункты 3 и 5 статьи 139 ТК ПМР).

Поскольку Кодекс (статья 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (статья 230 ТК ПМР), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины

увольнения (пункт 8 статьи 374 ТК ПМР), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (статья 376 ТК ПМР).

В силу пункта 6 статьи 139 Кодекса исчисление подлежащего взысканию среднего заработка производится с учетом Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Приказом Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики от 18 сентября 2017 года № 1058.

(Абзац третий пункта 46 в редакции постановления Пленума Верховного суда ПМР от 17.06.2020 №8)

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

47. В соответствии с пунктом 4 статьи 3 и пунктом 9 статьи 374 Кодекса суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (подпункт «н» пункта 1 и 233 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со статьей 233 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Председатель Верховного суда
Приднестровской Молдавской Республики

В.С. Рымарь

Секретарь Пленума, судья Верховного суда
Приднестровской Молдавской Республики

А.С. Салкуцан