



Journal  
of Danubian  
Studies  
and Research

## The Employee Dismissal Procedure: Some Issues of Theory and Practice

Tatiana Stahi<sup>1</sup>, Mariana Robea<sup>2</sup>

**Abstract:** The actuality of the research topic is conditioned by the theoretical and practical importance of the subjects related to the institution's understanding of the termination of the individual employment contract and, in particular, the termination of the individual employment contract at the initiative of the employer (dismissal) and the determination of its place and role within labor law, and not only. The institution of labor law, perhaps more than any of the legal institutions, is constantly undergoing a deep transformation, in the context of the new legislative changes in labor law. Obviously, the sub-institution of termination of the individual employment contract at the initiative of the employer is subject to the same development process. Due to this fact, we have devoted ourselves completely to the understandable approach of this institution, trying to elucidate the consequences that appear in the socio-legal level, as a result of the termination of employment relations.

**Keywords:** Labor law; dismissal; dismissal procedure; termination of the individual employment contract at the initiative of the employer; liability

### 1. Введение

Исторически сложилось так, что увольнение работников было источником беспокойства законодательства с начала XX века. На протяжении этого столетия были сформулированы многочисленные теории относительно классификации случаев увольнения работников, порядка их увольнения, а также защиты прав работников в случае перевода предприятия, подразделения

---

<sup>1</sup> Doctor of Law, Associate Professor, Faculty of Civil Engineering, Geodesy and Cadastre, Department of Engineering, Law and Real Estate Valuation Technical University of Moldova, Republic of Moldova, Address: st. Dacia, 41, Chisinau, Republic of Moldova, Tel.: +37368639991, E-mail: tstahi@mail.ru.

<sup>2</sup> Doctor of Law, Assistant, Faculty of Law, Danubius University of Galati, Romania, Address: Blvd. Galati, 3, Galati, Romania, Tel.: 0749097133, Corresponding author: rb\_mariana@yahoo.com.

или их части. Увольнение, соответственно освобождение и отстранение от должности подлежат строго регламентированному правовому режиму в нашей стране, в отличие от других государств, которые приняли наличие общего фактурного условия для возможности осуществления увольнения, а именно наличие реальной и уважительной причины или даже без причины.

О прекращении трудового договора. Л.С. Таль писал о значимости и привлекательности идеи (теории) «стабилитета» трудового отношения, которая была обоснована австрийцем Э. Штейнбахом, немцем О. Цвиденек-Зюденгорстом и др. Суть этой теории сводилась к запрету увольнения работника без достаточного основания и обязанности работодателя к возмещению убытков. Как отмечал Л.С. Таль, злоупотреблением является увольнение рабочего, вызванное не интересами предприятия, а другими объективно недостаточными мотивами. В этом случае работодатель должен нести ответственность за причиненный уволенному ущерб.

Л.С. Таль особо подчеркивал, что в отличие от гражданско-правовых договоров «тесная связь рабочего договора с личностью рабочего особенно сильно сказывается на разрыве трудового отношения». (Лушников, А. М., Лушникова, М.В., 2009, с. 338)

Таким образом, Л.С. Таль еще раз акцентировал внимание на особой природе рабочего (трудового) договора, назвал особенности оснований прекращения рабочего договора в отличие от оснований прекращения гражданско-правовых обязательств. Красной нитью через все исследования проблем прекращения трудового договора проходит идея обеспечения юридических гарантий прав работника при увольнении. (Таль Л.С., 2012, с. 165)

## **2. Развитие правового регулирования прекращения трудового договора**

Развитие правового регулирования прекращения трудового договора по молдавскому законодательству видится нам в русле сложившихся международно-правовых стандартов. В настоящее время по данному вопросу действует Конвенция МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений (1982 г.) и соответствующая Рекомендация № 166 (1982 г.), а также Конвенция № 173 о защите работника в случае банкротства предпринимателя (1992 г.) и дополняющая ее Рекомендация № 180. Названные конвенции приняты с

учетом сложившейся после Второй мировой войны правовой модели в странах Запада увольнения (Киселев И.Я., 2000, с. 154-178). Эта правовая модель прекращения трудового договора включает в себя следующие гарантии права на защиту при увольнениях:

1) «Уважительность», обоснованность причины увольнения. Увольнение по инициативе предпринимателя допускается лишь при наличии оснований, связанных со способностями работника, его поведением или вызванных производственной необходимостью (организационно-экономические причины). Запрещаются дискриминационные увольнения.

2) Предупреждение сторон трудового договора для большей части увольнений. Срок предупреждения может зависеть от стажа работы, категории работников и др. Работник имеет право на предупреждение об увольнении за разумный срок или на денежную компенсацию вместо предупреждения, если работник не совершил серьезного дисциплинарного проступка.

3) Соблюдение процедуры увольнения. Предприниматель обязан письменно уведомить трудящегося о решении прекратить с ним трудовой договор. В случаях, установленных национальным законодательством, могут предусматриваться предварительные консультации с представителями трудящихся. В течение срока предупреждения работник в целях поиска другой работы вправе получить освобождение от работы разумной продолжительности, предоставляемое без потери в заработной плате, в удобное для обеих сторон время. Национальным законодательством могут устанавливаться дополнительные ограничения и обязанности работодателей в случаях коллективных увольнений, в том числе увольнений в случае банкротства работодателя.

4) Выплата выходного пособия при увольнении, размер которого может зависеть от стажа работы, возраста. Трудящемуся, уволенному по экономическим причинам, предоставляется преимущество первоочередного обратного приема на работу, если предприниматель вновь нанимает работников аналогичной квалификации.

5) Право на защиту от необоснованных увольнений в суде и иных независимых компетентных органах. Бремя доказывания обоснованности увольнения возлагается судом либо на работодателя, либо на обе стороны. Если суд (или иной компетентный орган) признает увольнение необоснованным и если он в соответствии с национальным законодательством или практикой не считает

возможным восстановить трудящегося на прежней работе, судебное решение должно возложить на предпринимателя обязанность выплаты трудящемуся соответствующего возмещения (Лушников, А. М., Лушникова, М.В., 2009, с. 349-350).

### **3. Порядок увольнения работника**

Под порядком увольнения работника понимается совокупность правовых норм, регламентирующих процессуальные и формальные условия расторжения трудового договора и имеющих целью предупреждение досрочного расторжения договора и возникновения ситуаций неопределенности, а также проявлений субъективизма и злоупотребления (Анисимов, Л. Н., 2003, с. 78; Цикля, А., 2013, с. 451).

Эти правовые положения составляют неотъемлемую часть правовых гарантий права на труд. Действующее трудовое законодательство Республики Молдова устанавливает особые правила увольнения отдельных категорий лиц. Так:

- а) беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до шести лет, и лица, пользующиеся отпуском по уходу за ребенком, предусмотренным ст. 124, 126 и 127 ТК РМ не подлежат увольнению, за исключением случаев ликвидации подразделения;
- б) кандидаты на выборах (конкуренты) в период выборов не могут быть уволены без их согласия.

Отметим тот факт, что увольнения работника, трудовое законодательство Республики Молдова устанавливает некоторые ограничения на осуществление права работодателя распорядиться об увольнении определенного работника. Таким образом, в соответствии со ст. 86 ч. (2) ТК Республики Молдова не допускается увольнение работника во время его нахождения в отпуске по болезни, в ежегодном отпуске, в учебном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 3 до 4 лет, при исполнении обязательств государственных или общественных, а также в период откомандирования, за исключением случаев ликвидации подразделения.

Из сравнительного анализа законодательства других стран мы находим, что объем специальных гарантий для женщин имеющих детей, в нормативном отношении увольнений уменьшен по сравнению с законодательством Республики Молдова. Например, статья 170 ч. (3) Трудового кодекса

Республики Беларусь не предусматривает обязательного трудоустройства беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в случае ликвидации предприятия. Кроме того, трудовой кодекс Беларуси допускает увольнение матерей-одиночек, имеющих детей до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до шестнадцати лет), в случаях, предусмотренных законодательством. А в Трудовом кодексе Узбекистана в нормативном отношении увольнений отсутствуют гарантии для матерей-одиночек (Киселёв И. Я. 2000, с. 158; Лушников А. М., Лушникова М. В. 2009, с. 340).

Интересно также, что Закон о профсоюзах (ЗП № 1129/2000), в частности, ст. 34 ч. (4) предусматривает продление указанных гарантий для лиц, избранных в состав профсоюзных органов, сроком на один год после истечения срока их выборных полномочий, за исключением случаев полной ликвидации подразделения или совершения виновных действия соответствующего лица, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение работника осуществляется в обычном порядке. В остальных случаях увольнение допускается с предварительной консультации профсоюзного органа в подразделении.

Увольнение лица, избранного в профсоюзный орган и не освобожденного от основного места работы, допускается в общем порядке увольнения и только при предварительном договоре профсоюзного органа, членом которого является данное лицо.

Лидеры первичной профсоюзной организации (профорганизаторы), не освобожденные от основного рабочего места, не могут быть уволены без предварительного договора высшего иерархического профсоюзного органа.

Упомянутые ранее меры защиты не могут быть признаны дискриминационными по смыслу ст. 16 ч. (2) Конституции и полностью соответствуют Конвенциям и Рекомендациям Международной организации труда. В этом смысле ст. 1 Конвенции Международной организации труда №. 135/1971 о защите представителей на предприятиях и предоставляемых им льготах, ратифицированный Постановлением Парламента Республики Молдова №. № 593-ХІІ от 26.09.1995.: «Представители работников должны пользоваться эффективной защитой от любых мер, которые могут причинить им вред, в том числе от расторжения трудового договора, и которые могли бы повлечь за собой их дееспособность или деятельность. представители работников, членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности».

Профсоюзные органы сообщают о своем согласии или несогласии (консультативном заключении) об увольнении работника в течение 10 рабочих дней со дня обращения работодателя с заявлением о согласовании. Если ответ не был получен работодателем в установленный срок, предполагается согласие соответствующего органа.

В случаях, когда закон обуславливает увольнение наличием предварительного соглашения, несоблюдение этих положений влечет за собой абсолютную ничтожность акта увольнения с восстановлением на работе (ст. 89 ТК РМ), а когда увольнение обусловлено наличием консультативного заключения, акт об увольнении будет считаться действительным с указанием на возможность применения дисциплинарных взысканий в отношении лица, не запрашивавшее консультативное заключение профсоюза.

Письменное сообщение распоряжения работодателя об увольнении работника является дополнительной гарантией защиты прав работников и не может быть заменено иными доказательствами, из чего можно сделать вывод, что заинтересованное лицо узнало о наличии соответствующей диспозиции (Цикля, А. 2014, с. 457).

После предварительной консультации с первичной профсоюзной организацией работодатель оформляет увольнение работника путем издания приказа (распоряжения) о его увольнении, которое доводится до сведения работника лично под подпись. Иными словами, прекращение трудовых правоотношений действует только с момента сообщения приказа (распоряжения) работодателя об увольнении работника, до этого момента действует презумпция незнания мер, принятых работодателем в отношении работника (Вартоломей, Б. 2015, с. 88).

Вопрос о форме и содержании приказа (распоряжения) предупреждения и увольнения регулируется только двумя текстами, а именно: ст.88 ч. (1) Работодатель имеет право увольнять работников из подразделения в связи с его ликвидацией либо в связи с сокращением численности или штатной численности только при условии, что: а) он издаст приказ (распоряжение, постановление) по мотивам с правовой точки зрения о ликвидации предприятия либо сокращении численности или штата работников; б) издаст приказ (распоряжение, постановление) об извещении работников под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления каждым указанным работником, за два месяца до

ликвидации предприятия либо сокращения численности или штата работников. В случае сокращения численности или штата работников предприятия извещаются только лица, рабочие места которых сокращаются..."

Статья 210 ч. (1) Дисциплинарное взыскание применяется приказом (распоряжения, решения, постановления), в котором должны быть указаны: а) фактические и правовые основания применения взыскания; б) срок, в течение которого санкция может быть оспорена; в) орган, в котором санкция может быть оспорена. Часть. (2) ст. 210 указывает, что санкционное предписание (распоряжение, решение, постановление) доводится до сведения работника под роспись в течение не более 5 рабочих дней со дня его издания и вступает в силу со дня сообщения. Отказ работника подтвердить подписью сообщение приказа оформляется протоколом, который подписывается представителем работодателем и представителем работников. Приказ о наложении взыскания (распоряжение, постановление, постановление) может быть оспорен работником в судебном порядке.

Поскольку расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работодателя происходит по его письменному распоряжению с указанием правовых и фактических причин, а соответствующий акт вступает в силу со дня сообщения, следует, что причины прекращения расторжение индивидуального трудового договора работа должна быть определена на дату принятия этой меры, при этом работодатель не может изменить их позже (Ротару, Ф. Г., 2017, с. 215).

Факт сокращения численности или численности персонала устанавливается путем сопоставления данных штатного расписания с материалами о сокращении фонда оплаты труда, а также с документами об изменении характера или объема производства, повлекшему изменения в составе сотрудников.

Из этих нормативных текстов следует, что решение работодателя об увольнении работника должно содержать фактические и юридические основания, обусловившие такую меру. Работник, индивидуальный трудовой договор которого был расторгнут, не может быть лишен права знать причины, по которым была принята эта серьезная мера, в отношении которой он будет формулировать свою защиту. Если в приказе говорится только о служебном акте расследования, ревизии - эти документы должны быть идентифицированы в приказе по дате, регистрационному номеру и должны

быть доведены до сведения работника вместе с изданием приказа работодателя об увольнении (Цикля, А. 2014, с. 458).

Что касается Республики Молдова, то мы считаем, что издание нового положения, изменяющего правовое основание увольнения работника, а также ошибочное указание правового основания в положении об увольнении являются неправомерные действия, а значит, несут ответственность перед работодателем за незаконное лишение работника возможности работать, при условии, что неправильная формулировка причины увольнения лишила работника возможности заниматься работой в другом подразделении.

В румынской доктрине (Пержу, П. 1999, 107-112; Цикля, А. 2014, с. 458-462), допускается исправление правовых основ расторжения индивидуального трудового договора, но это относится к идее исправления существенной ошибки, а не ошибки по существу. Точнее, исправление не может работать на «указании причин», но исправляет любые несоответствия «правовых положений, на которых основаны причины». В заключение румынский автор Ш. Белигрэдяну (2004, с. 285) выявляет тот факт, что неуказание правового основания в решении об увольнении влечет за собой его абсолютную ничтожность. И, наоборот, ошибочное указание этого правового основания не влечет, по мнению номинированного автора, абсолютной недействительности.

Статья 20 ч. (1) Конституции Республики Молдова, закрепляет право лица на эффективное удовлетворение компетентными судами действий, нарушающих его права, свободы и законные интересы. Отметим, что в смысле содержания ст. 330 ч. (2) от ТК Республики Молдова при удержании по вине работодателя выплат при увольнении или других выплаты, причитающиеся работнику, ему дополнительно выплачивается, за каждый день просрочки, 0,3 процента от суммы, не выплаченной в срок.

При расторжении индивидуального трудового договора по определенным основаниям, которые не могут быть вменены работнику, ему выплачивается выходное пособие в размере средней заработной платы за две недели.

Выходное пособие выплачивается работникам при расторжении индивидуального трудового договора в связи с: обнаружением несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, в соответствии с соответствующим медицинским заключением, либо в связи с в результате недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии; восстановление на работе по решению



суда работника, ранее выполнявшего соответствующую работу; отказ работника от перевода в другой населенный пункт в связи с переводом подразделения в этот населенный пункт.

## **Выводы**

Исходя из изложенного приходим к следующим выводам.

- 1) В основе правового регулирования прекращения трудового договора лежит сочетание принципов свободы договора (свобода его расторжения) и публично-правовых гарантий трудовых прав работника. Последнее означает в определенной мере ограничение свободы расторжения трудового договора по инициативе работодателя, но это ограничение обеспечивает фактическое равенство сторон трудового договора, защиту экономически более слабой стороны договора от необоснованных увольнений.
- 2) Регулирование в трудовом законодательстве Республики Молдова проведения прямых переговоров между работником и работодателем о восстановлении бывшего на рабочем месте, как незаконно уволенного с работы. На практике такие переговоры могут вестись по-разному: в ходе допроса работника по личным вопросам с руководителем подразделения; путем обращения письменного обращения (к которому приложены необходимые материалы) работника в органы управления подразделения; посредством двусторонней переписки в различных формах, включая электронную почту.
- 3) Регулирование в трудовом законодательстве Республики Молдова преимущественного права работников, увольняемых в связи с сокращением штата, при заключении индивидуального трудового договора, если впоследствии работодатель прибегнет к приему на работу работников с аналогичной квалификацией.

**References**

- \*\*\*(1971). Конвенции МОТ No. 135 о защите представителей на предприятиях и предоставляемых им льготах/ILO Convention no. 135 on the protection of representatives in enterprises and the benefits granted to them.
- \*\*\*(1982). Конвенция МОТ No 158 о прекращении трудовых отношений/ILO Convention No. 158 on Termination of Employment.
- \*\*\*(1992). Конвенция МОТ No 173 о защите работника в случае банкротства предпринимателя/ILO Convention No. 173 concerning the Protection of the Worker in the Event of the Bankruptcy of an Employer.
- \*\*\*(1995). Трудовой кодекс Республики Узбекистана: 21.12/Labor Code of the Republic of Uzbekistan: 12/21/.
- \*\*\*(1999). Трудовой кодекс Республики Беларусь: No 296-3 от 26.07/Labor Code of the Republic of Belarus: No. 296-3 of 07/26.
- \*\*\*(2000). Закон Республики Молдова о профсоюзах/Law of the Republic of Moldova on trade unions No 1129 от 07.07.2000. В: Официальный монитор Республики Молдова/Official Monitor of the Republic of Moldova, No 130-132 от 19.10.2000.
- \*\*\*(2003). Трудовой кодекс Республики Молдова: No 154-XV от 28.08.2003. В: Официальный вестник Республики Молдова, No 159-162 от 29.07.2003/Labor Code of the Republic of Moldova: No. 154-XV of 28.08.2003. In: Official Gazette of the Republic of Moldova, No. 159-162 of 29.07.2003.
- \*\*\*(2003). Трудовой Кодекс Румынии. No 53/ Labor Code of Romania. No. 53.
- Beligrădeanu, Ș. (2007). *Изучение трудового права/Labor law studies*. Бухарест: С.Н. Веck.
- Анисимов, Л. Н. (2003). *Расторжение трудового договора/Termination of the employment contract*. Москва: Бератор-Пресс.
- Вартоломей, Б. (2015). *Коллективное увольнение/Collective dismissal*. Бухарест: Universul Juridic.
- Киселев, И.Я. (1999). *Сравнительное и международное трудовое право/Comparative and international labor law*. Москва: Дело.
- Киселев, И.Я. (2000). *Зарубежное трудовое право/Foreign labor law*. Москва: НОРМА.
- Лушников, А. М. & Лушникова, М.В. (2009). *Курс трудового права. Учебник. Том -2/Labor law course. Textbook. Volume -2*. Москва: Статут.
- Орловский, Ю. П. (2014). *Трудовое прав России: учебник для бакалавров/Labor rights in Russia: a textbook for bachelors*. Москва: Юрайт.

Пержу, П. (1999). Теоретический синтез судебной практики Апелляционного суда Сучавы в области гражданского права, гражданского процессуального права и трудового права/Theoretical synthesis of the jurisprudence of the Suceava Court of Appeal in the fields of civil law, civil procedural law and labor law. In В: *Dreptul/Право*. Бухарест.

Ротару, Ф. Г. (2017). *Индивидуальное увольнение по причинам, не связанным с работником/Individual dismissal for reasons not related to the employee*. Бухарест: Universul Juridic.

Таль Л.С. (2012) *с. Очерки промышленного рабочего права/Essays of industrial working law*. Москва: ЕЁ Медия.

Цикля, А. (2014). *Увольнение. Теория и юриспруденция/Dismissal. Theory and jurisprudence*. Бухарест: Universul Juridic.