



## ОРГАНИЗАЦИОННО - ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАБАСТОВОК В МОЛДОВЕ

Тудор КАПША,

доктор права, доцент Комратского государственного университета

### SUMMARY

The article analyzes the main organizational - legal aspects of strikes in the Republic of Moldova, through the prism of the study of domestic and foreign scientific research in the field of labor relations, labor standards, the analysis of international, constitutional and legislative acts, with the formulation of valid conclusions and proposals for the considered cross-cutting theme.

**Keywords:** labor relations, strike, legal provisions, collective labor conflict, a trade union body.

### РЕЗЮМЕ

В статье анализируются основные организационно - правовые аспекты проведения забастовок в Республике Молдова, через призму изучения отечественных и зарубежных научных исследований в сфере трудовых отношений, анализа трудовых норм международных, конституционных и законодательных актов, с формулированием обоснованных выводов и предложений по рассматриваемой многоплановой теме.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, забастовка, правовые нормы, коллективный трудовой конфликт, профсоюзный орган.

**Актуальность темы.** Одним из основных трудовых прав человека, закрепленным в п. d) ч.1 ст.8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, принятого Резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года стороной которого является Республика Молдова (РМ) - это право трудящихся на забастовки при условии его осуществления в соответствии с законами страны.[1] В то же время, ч.4 ст. 6 Европейской социальной хартии, ратифицированной РМ, признает право работников и работодателей на коллективные действия в случаях коллизии интересов, включая право на забастовку ...[2]

**Основные тезисы.** Нормами ст.45 Конституции РМ признано, что право на забастовку является одним из важнейших основных прав человека и гражданина. При этом, забастовка может проводиться только с целью защиты профессиональных интересов работников экономического и социального характера.[3] В зарубежной юридической литературе справедливо отмечается, что «на сегодняшний день, забастовки стали реальностью нашего со-

временного экономического мира. Если десять — двенадцать лет назад они казались событием экстраординарным, то теперь сообщения о подобных акциях звучат регулярно» [4, с.188].

Основным законодательным актом, регламентирующим конкретные условия и порядок осуществления права на забастовку в Молдове, является Трудовой кодекс РМ (ТК)[5]. Так, в соответствии с положениями ст.362 ТК **забастовка** означает добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения **коллективного трудового конфликта** (КТК), начатого в соответствии с действующим законодательством (суть которого состоит в урегулирование разногласий между работниками/их представителями и работодателями/их представителями по поводу установления и изменения условий труда и/или ведения коллективных переговоров). Забастовка может быть объявлена только с целью защиты профессиональных интересов работников экономического и социального характера и не может преследовать политических целей.

При этом, забастовка может быть объявлена, если исчерпаны все пути разрешения КТК в рамках примирительной процедуры. Решение об объявлении забастовки принимается представителями работников/профсоюзами и доводится ими до сведения работодателя за 48 часов до ее начала.

Таким образом, объявление забастовки юридически допускается лишь тогда, когда все законные пути и средства разрешения КТК в рамках примирительной процедуры были полностью исчерпаны. Иначе говоря, до завершения процедуры примирения конфликтующих сторон (в процессе которой они ведут поиск путей и средств разрешения КТК) - объявление забастовки запрещается. Однако молдавский законодатель не определил четко, с какого момента (после наступления которого, возможно правомерное объявление забастовки) считаются исчерпанными все пути и средства разрешения КТК в рамках примирительной процедуры.

Правовой анализ норм ст.359 - 360 ТК, регламентирующих детально порядок разрешения КТК, позволяет констатировать, что отправным моментом (точ-



кой отсчета времени), с которого считается исчерпанными все пути/средства его урегулирования, необходимо признать этап, на котором конфликтующим сторонам не удалось достигнуть обоюдного взаимоприемлемого соглашения либо когда одна из сторон не согласна с решением примирительной комиссии.

В Молдове организация забастовок юридически разрешена на уровне предприятия (учреждения/организации), а также на территориальном, отраслевом и национальном уровнях.

В частности, нормы ч.(1) - (6) ст.363 ТК определяют, что **на уровне предприятия** представители работников выражают интересы бастующих работников в отношениях с работодателем, патронатами, центральными и местными органами публичной власти, а также в судебных инстанциях в случае возбуждения гражданских и уголовных дел. В период забастовки бастующие работники совместно с работодателем обязаны сохранять имущество предприятия и обеспечивать бесперебойное функционирование оборудования и установок, приостановление работы которых могло бы создать угрозу жизни и здоровью людей или нанести непоправимый ущерб предприятию. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден принять участие в забастовке. В случае, когда это возможно исходя из технологических соображений (например, при осуществлении ремонта грузовых автомобилей в транспортной кампании) или требований охраны здоровья и безопасности труда (к примеру, при обслуживании электрического оборудования цехов предприятия), работники, не участвующие в забастовке, могут продолжить работу на своих рабочих местах (с оплатой их труда в полном размере).

Бастующие работники не могут препятствовать работодателю в осуществлении его деятельности (например, посредством блокирования или принудительного закрытия ворот предприятия, либо отключения систем водоснабжения, электроснабжения, канализации, связи и информатики).

Особое правовое значение имеет правильное применение нормы ч.(7) ст.363 ТК, согласно которой работодатель **не может принимать на работу** лиц для замещения бастующих работников (независимо от продолжительности забастовки). Из смысла данной нормы следует, что на весь период забастовки не допускается только прием на работу других лиц из вне предприятия с заключением срочных индивидуальных трудовых договоров (ИТД) согласно ст.45 - 65 ТК для замещения бастующих работников, как это вытекает логически из содержания п.а) ст.55 ТК.

Однако процитированная норма вовсе не запрещает работодателю **перевести** или **переместить** на определенный срок на работу иных лиц из числа внутренних работников предприятия (не участвующих в забастовке) согласно ст.74 ТК. Кроме того, эта норма не ограничивает также работодателя в применении положений ст. 156 ТК относительно исполнения трудовых обязанностей временно бастующих работников со стороны других работников предприятия, без их освобождения от своей основной работы (в пределах нормальной продолжительности рабочего времени), с выплатой им соответствующих надбавок за такое исполнение.

С другой стороны необходимо акцентировать, что действие ИТД бастующих работников (участвующих в законно объявленной забастовке) приостанавливается по обстоятельствам,

не зависящим от воли сторон на основании п.1) ст.76 ТК. Приостановление действия ИТД бастующих работников приводит, в силу предписаний ч.(2) ст.75 ТК, к приостановлению выплаты им вознаграждений (заработной платы, надбавок, других выплат) работодателем. Исходя из требований п.а) ст.55 ТК на период временного отсутствия бастующих работников, действие ИТД которых было приостановлено (на основании п.1) ст.76 ТК) – не допускается, как уже было отмечено выше, принятие на работу других лиц по срочному ИТД (в том числе по совместительству согласно ст.267 ТК).

Нормами ч.(8) - (10) ст.363 ТК также определено, что участие в забастовке или ее организация с соблюдением положений ТК не является нарушением трудовых обязанностей и не может иметь отрицательных последствий для бастующих работников (например, путем применения к ним дисциплинарных взысканий, вплоть до увольнения согласно ст.206-210 ТК либо для их привлечения к материальной, административной или уголовной ответственности). На период проведения забастовки за работниками сохраняются все права, вытекающие из ИТД и коллективного трудового договора, коллективных соглашений, а также из норм ТК, за исключением прав, связанных с оплатой труда (содержащихся в ст.128 - 145 ТК). В тоже время, оплата труда работников, не участвующих в забастовке и простаивающих по причине ее проведения, осуществляется в соответствии с положениями ст. 80 ТК. Иначе говоря, не участвующие в забастовке работники, которые лишены фактически возможности нормально трудиться на своих рабочих местах вследствие ее проведения – приравниваются,



по сути, к лицам находящимся в техническом простом, которым гарантируется согласно ст. 80 ТК получение пособия в размере не менее 75 % основной заработной платы.

В контексте изложенного следует подчеркнуть, что по данным Государственной регистрационной палаты, в РМ на 1 января 2016 года официально зарегистрированы 170 049 юридических лиц и индивидуальных предприятий.[6] Следовательно, в каждом из упомянутых/зарегистрированных юридических лиц и индивидуальных предприятий, которые приняли в свое время на работу наемных работников на основании ИТД - теоретически могут возникать в определенных социально-экономических ситуациях предпосылки для КТК. В свою очередь, возникновение предпосылок для КТК дает право представителям работников, при строгом соблюдении изложенных выше правовых положений, объявить и организовать забастовку на уровне соответствующих юридических лиц/предприятий (*независимо от численности работающих*).

Напомним, что согласно ст.1 ТК к **представителям работников** относится профсоюзный орган, действующий, как правило, на предприятии в соответствии с законодательством и уставами профсоюзов, а в случае его отсутствия – иные представители работников предприятия, избранные ими в порядке, установленном ст. 21 ТК. Относительно профсоюзного органа, действующего, как правило на предприятии, следует уточнить, что такой орган избирается первичной профсоюзной организацией, которая согласно ст. 1 Закона о профессиональных союзах № 1129 от 7 июля 2000 года [7] создается из числа работающих, как правило, на одном предприятии.

Из содержания изложенного

выше вытекает, что профсоюзный орган, избранный первичной профсоюзной организацией, может действовать не только в рамках одного предприятия, но и в рамках нескольких предприятий (*например, в рамках трех баров и/или двух ресторанов либо в рамках двух-трех предприятий различных отраслей: одной транспортной фирмы и двух торговых компаний и т.п.*). Такая юридическая возможность позволяет, профсоюзным органам, действующим в пределы нескольких предприятий, более широко, независимо и смело использовать весь арсенал своих правовых и уставных полномочий (*поскольку взаимодействует одновременно с несколькими работодателями*), в том числе в плане объявления и организации забастовок.

Далее, из содержания ст.364 ТК вытекает, что право объявления и организации забастовки **на территориальном уровне** принадлежит соответствующим территориальным профсоюзным органам. Исходя из синтеза норм п.с) ст.18 ТК и ст.8, 12-15 Закона об административно-территориальном устройстве Республики Молдова № 764 от 27 декабря 2001 года [8] в Молдове на территориальном уровне действуют 32 района (Аений Ной, Басарабьяска, Бриченя, Кахул, Кантемир, Кэлэрашь, Кэушень, Чимишлия, Криулень, Дондушень, Дрокия, Дубэсарь, Единец, Фэлешть, Флорешть, Хынчешть, Яловень, Леова, Ниспорень, Окница, Орхей, Резина, Рышкань, Сынджерея, Сорока, Стрэшень, Шодднешть, Штефан Водэ, Тараклия, Теленешть, Унгень) + 3 района в АТО Гагаузия (Комрат, Чадыр-Лунга, Вулкэнешть), а всего - 35 районов. К территориальному уровню относятся также муниципии: Кишинэу, Бэлць, Бендер, Комрат и Тирасполь. Таким образом, за-

бастовка на территориальном уровне в РМ может быть объявлена территориальными профсоюзными органами (*точнее, территориальными отраслевыми или межотраслевыми профсоюзными центрами*) в 35 районах и 5 муниципиях, а всего в 40 (35+5) административно-территориальных единицах. Необходимо уточнить, что к упомянутым 40 административно-территориальным единицам примыкает юридически согласно ст.1 Закона о местном публичном управлении № 436 от 28 декабря 2006 года[9] также АТО Гагаузия, как региональная территория, в которой функционируют законно свои профсоюзные органы (*межотраслевой и отраслевые профсоюзные центры*) на территориальном/региональном уровне.

Статья 365 ТК определяет, что право объявления и организации забастовки **на отраслевом уровне** принадлежит отраслевому профсоюзному органу. Следует отметить, что в настоящее время на уровне отраслей/секторов национальной экономики по данным Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы официально зарегистрированы 27 отраслевых профсоюзных органов (*названные также национально-отраслевыми профсоюзными центрами*), к **которым относятся**: Федерация профсоюза образования и науки; Национальная федерация профсоюзов сельского хозяйства и продовольствия „Agroindsind”; Профсоюз “Sănătatea”; Федерация профсоюзов работников государственных учреждений “SINDASP”; Федерация профсоюзов работников сферы социального обслуживания и производителей “Sindindcomservice”; Федерация профсоюзов работников связи; Федерация профсоюзов работников культуры; Федерация профсоюзов Мол-



довы “SINDLEX”; Федерация профсоюзов работников энергетики “SINDENERGO”; Федерация профсоюзов строительства и промышленности строительных материалов „SINDICONS”; Профсоюз железнодорожников Молдовы; Федерация профсоюзов работников химической промышленности энергетических ресурсов; Федерация профсоюзов работников банковских и страховых учреждений; Федерация профсоюзов в области потребительской кооперации, торговли и предпринимательства “Moldsindcoopcomerț”; Совет профсоюза работников легкой промышленности; Республиканский совет профсоюза работников воздушного транспорта; Федерация профсоюзов машиностроения, приборостроения и профессионального образования «SINDRĂUTMAȘ»; Федерация профсоюзов транспортников и дорожного хозяйства; Профсоюзная федерация „Moldovabusiness-sind”; Федерация профсоюзов лесного хозяйства «SINDSILVA»; Федерация профсоюзов энергетики; Профсоюз работников кадастра, геологии и геодезии „SindGeoCad”; Профсоюз работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации, ресторанного и гостиничного обслуживания “SindLUCAS”; Профсоюз охранных и детективных услуг; Республиканский комитет профсоюза работников промышленности автомобилестроения и сельхозмашиностроения; Профсоюз работников отраслей лесного хозяйства и охраны окружающей среды; Союз профсоюзов культуры.[10]

Норма ч.(1) ст.366 ТК устанавливает, что право объявления и организации забастовки **на национальном уровне** принадлежит соответствующему национально-межотраслевому профсоюзному органу. Иначе

говоря, объявление забастовки на уровне страны принадлежит в настоящее время Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы (как национально-межотраслевому профсоюзному органу).

Необходимо уточнить, что требования участников забастовки рассматриваются соответственно территориальными, отраслевыми и национальной комиссиями по консультациям и коллективным переговорам по предложению заинтересованного социального партнера (скажем, по инициативе соответствующего профсоюзного органа). Забастовка объявляется и проводится в соответствии с положениями ТК и действующими коллективными соглашениями (ст.364-366 ТК).

Следует особо подчеркнуть, что принуждение к участию или воспрепятствование участию в забастовке путем угрозы применения силы либо использования зависимого положения принуждаемого влечет для виновных лиц строгую административную ответственность на основании ст.68 Кодекса о правонарушениях РМ.[11]

В то же время требуется отметить, что работодатель может потребовать через суд приостановления забастовки на срок не более 30 календарных дней в случае, если ее проведение может создать угрозу жизни и здоровью людей или если считает, что забастовка была объявлена или проводится с нарушением действующего законодательства (ст.368 ТК). По этому поводу, в отечественной правовой литературе обозначено, что *«проведение забастовки может создать угрозу жизни и здоровью людей, очевидно или по всей вероятности, в том случае, когда работодатель вследствие забастовки (добровольного отказа работников от исполнения трудовых*

*обязанностей полностью или частично) лишается возможности осуществления возложенных на него основных обязанностей по обеспечению охраны здоровья и безопасности труда на предприятии в соответствии с требованиями ст. 225 ТК... Относительно предположения работодателя о том, что забастовка была объявлена или проводится с нарушением норм действующего законодательства, следует исходить из установленных фактов соблюдения или несоблюдения со стороны ее организаторов (представителей работников) требований ст. 362 - 369 ТК...»*. [12, с.594]

Профсоюзным органам Молдовы необходимо также учесть, что согласно ст.369 ТК проведение забастовки запрещается во время стихийных бедствий, возникновения эпидемий, пандемий, а также во время чрезвычайного, осадного или военного положения. Кроме того, **не могут участвовать в забастовке:** медицинский персонал больниц и служб срочной медицинской помощи; работники систем энерго- и водоснабжения; работники системы связи; работники служб управления воздушными перевозками; должностные лица центральных органов публичной власти; сотрудники органов, обеспечивающих общественный порядок, правопорядок и безопасность государства, судьи судебных инстанций, работники частей, организаций и учреждений Вооруженных сил; работники непрерывно действующих предприятий; работники предприятий, производящих продукцию для оборонных нужд страны.

В свою очередь Перечень предприятий, их участков и служб, работники которых не могут участвовать в забастовке, утвержденный Постановлением Правительства № 656 от 11



июня 2004 года детализирует, что не вправе принимать участие в забастовках **следующие лица:** *руководитель, его заместители, начальники департаментов и управлений центральных органов публичной власти (министерств, советов, агентств, бюро и др.); все работники Парламента, Государственной Канцелярии и Президентуры; дежурный персонал Службы скорой медицинской помощи, дежурный персонал районных, муниципальных, республиканских государственных медицинских учреждений, государственных аптек, центров превентивной медицины, назначенный приказом руководителя, ответственным за оказание скорой медицинской помощи населению в период проведения забастовки; все работники предприятий системы связи, предприятий энергоснабжения, предприятий по водоснабжению и канализации; работники служб управления воздушными перевозками; все сотрудники: органов внутренних дел; Службы информации и безопасности; Департамента пенитенциарных учреждений, Службы гражданской защиты и чрезвычайных ситуаций, Службы государственной охраны, прокуратуры; вся система судебных инстанций; сотрудники, имеющие специальные звания Национального центра по борьбе с коррупцией; военнослужащие и все работники Вооруженных сил; таможенные работники, имеющие специальные звания Таможенной службы.*[13]

Из содержания нормы ч.(4) ст.369 ТК следует, что в запрещенных законодательством о труде случаях проведения забастовок - КТК разрешаются органами трудовой юрисдикции (*примирительные комиссии и судебные инстанции*).

**Заключение.** Правовой синтез изложенных выше тезисов и

процитированных юридических норм позволяет сформулировать следующие выводы и рекомендации.

1. С точки зрения международных, конституционных и национальных законодательных норм право на забастовку признано одним из важнейших трудовых прав с целью защиты профессиональных интересов работников экономического и социального характера и не может преследовать политических целей.

2. В случае существования организационно - технических возможностей или необходимости обеспечения требований охраны здоровья и безопасности труда, работники, не участвующие в забастовке, могут продолжить работу на своих рабочих местах с оплатой труда в полном размере. Бастующие работники не могут препятствовать работодателю в осуществлении его деятельности.

3. Работодатель не может принимать на работу других лиц для замещения бастующих работников на период их временного отсутствия на своих рабочих местах (*независимо от продолжительности забастовки*), но они вправе перевести или переместить согласно ст.74 ТК на работу иных лиц из числа работников предприятия, не участвующих в забастовке, для замещения временно отсутствующих/бастующих работников либо применять положения ст.156 ТК относительно исполнения трудовых обязанностей временно бастующих работников.

4. Участие в забастовке с соблюдением положений ТК не является нарушением трудовых обязанностей со стороны бастующих и не может иметь для них отрицательных последствий. Принуждение к участию или воспрепятствование участию в забастовке путем угрозы приме-

нения силы либо использования зависимого положения принуждаемого влечет строгую административную ответственность.

5. На период проведения забастовки за бастующими сохраняются все трудовые права, за исключением прав, связанных с оплатой труда (содержащихся в ст.128 - 145 ТК). Не участвующие в забастовке работники, которые лишены фактически возможности нормально трудиться на своих рабочих местах вследствие ее проведения – приравниваются к лицам находящимся в техническом простое, которые получают пособие в размере не менее 75 % основной заработной платы согласно ст. 80 ТК.

6. В случае, когда проведение забастовки создает угрозу жизни и здоровью людей или она объявлена с нарушением действующего законодательства - работодатель может потребовать аргументированно в судебном порядке приостановления забастовки на срок не более 30 календарных дней.

7. Проведение забастовок запрещается во время стихийных бедствий, возникновения эпидемий, пандемий, а также во время чрезвычайного, осадного или военного положения. В забастовке не могут участвовать четко определенные законом категории работников. В случае запрещения забастовки, КТК разрешаются только органами трудовой юрисдикции.

### Литература:

1. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят Резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года - [www.mpsfc.gov.md](http://www.mpsfc.gov.md).

2. Европейская социальная хартия. Принята Комитетом министров Совета Европы 18 октября 1961



года и пересмотрена 3 мая 1996 года - [www.mpsfc.gov.md](http://www.mpsfc.gov.md).

3. Конституция Республики Молдова, принятая 29 июля 1994 года - Официальный монитор Республики Молдова, 1994 г., № 1, ст. 1.

4. Бормисова И.В., Суфьянова А.Р., Уметбаева Ю. И. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора. В сборнике «Актуальные вопросы юриспруденции»: материалы международной заочной научно-практической конференции (16 января 2013 г.) – Новосибирск: Изд. «СибАК», 2013г., с.187-190.

5. Трудовой кодекс Республики Молдова № 154 от 28 марта 2003 года - Официальный монитор Республики Молдова, 2003 г., № 159 - 162, ст. 648.

6. Электронный ресурс - [www.cis.gov.md](http://www.cis.gov.md).

7. Закон о профессиональных союзах № 1129 от 7 июля 2000 года - Официальный монитор Республики Молдова, 2000 г., № 130, ст. 919.

8. Закон об административно-территориальном устройстве Республики Молдова № 764 от 27 декабря 2001 года - Официальный монитор Республики Молдова, 2002 г., № 26, ст.53.

9. Закон о местном публичном управлении № 436 от 28 декабря 2006 года - Официальный монитор Республики Молдова, 2007 г., № 32-35, ст. 116.

10. Электронный ресурс - [www.sindicat.md](http://www.sindicat.md).

11. Кодекс о правонарушениях Республики Молдова № 218 от 24 октября 2008 года - Официальный монитор Республики Молдова, 2009 г., № 3 - 6, ст. 15.

12. Капша Тудор. Научно - практический комментарий к Трудовому кодексу Республики Молдова. - LAP LAMBERT Academic Publishing// Saarbrücken, Deutschland, 2013 г. – 682 с.

13. Перечень предприятий, их участков и служб, работники которых не могут участвовать в забастовке, утвержденный Постановлением Правительства № 656 от 11 июня 2004 года - Официальный монитор Республики Молдова, 2004 г., № 104, ст.840.