



## НЕКОТОРЫЕ ЮРИДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОХРАНЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

А. СТАХИ,

докторант Института истории, государства и права АН Молдова

### SUMMARY

This article presents legislative norms of Republic of Moldova referring to protection of salaries, dealing with responsibility of delaying the payment of salaries.

The author describes the existing legislation of the stated issue and offers his proposals on improving it.

\* \* \*

В данной статье рассматриваются нормы законодательства Республики Молдова, охраняющие заработную плату от удержаний и устанавливающие ответственность за несвоевременную выплату заработной платы.

Автор анализирует действующее законодательство и вносит свои предложения по совершенствованию законодательства в связи с рассматриваемой проблемой.

*Нормы права, регулирующие заработную плату, подразделяются на:*

*1. нормы, регулирующие начисление и выплату заработной платы;*

*2. нормы, охраняющие заработную плату от удержаний;*

*3. нормы, устанавливающие ответственность за несвоевременную выплату заработной платы, которые будут освещены более детально в данной статье.*

**З**аработная плата является основным и единственным источником существования для большинства населения, а также основанием для выплаты пособий по временной нетрудоспособности и пенсии.

Актуальность данной темы обусловлена несовершенством законодательства, регулирующего охрану заработной платы в Республике Молдова. Трудовое законодательство должно охранять право работников на получение причитающейся им заработной платы, устанавливая правила и сроки ее выплаты, ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы, а также ограничивать возможность и размеры удержаний из

заработной платы.

Право работника на своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью, количеством выполняемой работы, установленное пунктом d) части (1) ст. 9 Трудового кодекса Республики Молдова (далее ТК РМ), и соответствующая этому праву обязанность работодателя, установленная пунктом h) части (2) ст. 10 ТК РМ [1], часто нарушаются как по вине работодателя, так и вследствие недостатков законодательства, регулирующего охрану заработной платы.

Реализации права работника на своевременное получение заработной платы в полном объеме

препятствуют, в частности, несоответствие между статьями ТК РМ и другими нормативными актами, регулирующими защиту заработной платы. Наглядным примером в данном случае является несоответствие между ст. 54 и ст. 61 закона РМ «О несостоятельности» № 632-XV от 14.11.2001[2] и частью (1) ст. 144 ТК РМ, согласно которой выплата заработной платы производится работодателем в приоритетном порядке по отношению к другим выплатам, в том числе в случае несостоятельности предприятия.

Законом РМ «О несостоятельности» требования по выплате задолженности по заработной плате отнесены к необеспеченным требованиям, которые, исходя из части (2) ст. 54 данного закона, удовлетворяются согласно их очередности. Так как требования по выплате задолженности по заработной плате не являются первыми по списку, а требования следующей очереди удовлетворяются только после полного удовлетворения требований предыдущей очереди, дан-

ная статья противоречит части (1) ст. 144 ТК РМ, закрепляющий приоритетный порядок выплаты заработной платы.

Согласно части (1) ст. 61 закона РМ «О несостоятельности», кредиторы, обладающие правом залога в силу договора или в силу закона в отношении вещи из дебиторской массы, имеют право на преимущественное удовлетворение требования по занятой сумме, процентам по ней и сопутствующим расходам за счет заложенного имущества, что противоречит части (1) ст. 144 ТК РМ, закрепляя приоритетность других выплат.

Согласно части (7) ст.6 закона РМ «О законодательных актах» № 780-XV от 27.12.2001 года [3], в случае возникновения между двумя законодательными актами, имеющими равную юридическую силу, противоречия норм, содержащих различные решения по одному и тому же объекту регулирования, применяются положения последнего по времени принятия акта.

Следовательно, применению подлежит часть (1) ст. 144 ТК РМ. К сожалению, как правило, на практике, применяют ст. ст. 54 и 61 закона РМ «О несостоятельности», а не часть (1) ст. 144 ТК РМ, как требует часть (7) ст.6 закона РМ «О законодательных актах», что приводит к несвоевременному и неполному получению заработной платы работниками несостоятельных предприятий.

В целях устранения противоречий между этими законами, по нашему мнению, следует внести изменения в ст. 54 и 61 зако-

на РМ «О несостоятельности», установив что в первую очередь удовлетворяются требования по выплате заработной платы работникам и требования по возмещению вреда, причиненного здоровью или в связи со смертью лиц, и что работники относятся к обеспеченным кредиторам. Такие изменения позволят более надежно защитить право на своевременную и полную выплату заработной платы в случае ликвидации предприятий, находящихся в процессе несостоятельности.

Следует отметить, что предложенные изменения позволят устранить несоответствие между законом РМ «О несостоятельности» и законом РМ «Об оплате труда» № 847-XV от 14.02.2002 года [4]. Статьи 54 и 61 закона РМ «О несостоятельности» противоречит части (2) ст. 33 закона РМ «Об оплате труда», согласно которой, в случае признания предприятия несостоятельным в порядке, установленном законодательством, заработная плата возмещается работнику в первоочередном порядке согласно обязательствам перед ним.

Данные изменения обусловлены также Конвенцией Международной Организации Труда № 95 от 01.07.1949 «Об охране заработной платы», ратифицирована Постановлением Парламента РМ № 593 – XIII, от 26 сентября 1995 года [5]. Согласно ст.11 данной Конвенции, «в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке трудящиеся, занятые на этом предприятии, пользуются положением привилегирован-

ных кредиторов либо в отношении заработной платы, которая им причитается за услуги, оказанные в предшествовавший банкротству или ликвидации период, который определяется национальным законодательством, либо в отношении заработной платы, сумма которой не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством. Заработная плата, составляющая этот привилегированный кредит, подлежит выплате полностью до того, как обычные кредиторы смогут потребовать свою долю. Очередность погашения привилегированного кредита, составляющего заработную плату, по отношению к другим видам привилегированного кредита определяется национальным законодательством.» [6]

Применение ст. 11 данной Конвенции предусматривает часть (2) ст.6 закона РМ «Об оплате труда», согласно которой в случае, если законодательство в области оплаты труда противоречит международным правовым актам, стороной которых Республика Молдова является, приоритет имеют международные нормы.

Реализации права работников на своевременное получение заработной платы в полном объеме препятствуют также недостатки Исполнительного кодекса Республики Молдова (ИК РМ) № 443-XV от 24.12.2004 (в редакции закона РМ № 143 от 2 июля 2010 года). [7]

Согласно части (1) ст.92 ИК РМ, судебный исполнитель вправе обращать взыскание на денежные средства, находящиеся



или поступившие впоследствии в финансовые учреждения на счета должника, или наложить арест на денежные средства, которые будут перечислены в будущем.

К сожалению, ст. 92 и другие статьи ИК РМ не закрепляют приоритетный порядок выплаты заработной платы. Исполнительный Кодекс РМ не содержит статей, которые запрещают обращать взыскание на денежные средства работодателя, предназначенные для выплаты заработной платы работникам, что препятствует работодателю исполнить предусмотренную в ТК РМ обязанность по своевременной и полной выплате заработной платы.

Чтобы предотвратить нарушение прав работников на своевременное и полное получение заработной платы и устранить противоречия между статьями 9, 10, и 144 ТК РМ, с одной стороны, и между ст. 92 ИК РМ, с другой стороны, необходимо, по нашему мнению, дополнить ст. 92 ИК РМ нормой, запрещающей налагать взыскания на денежные средства, предназначенные для выплаты заработной платы и других платежей, причитающихся работникам.

Следует также изменить ст. ст. 36, 37, 38 ИК РМ, уменьшив расходы по исполнению, сборы на совершение актов судебного исполнителя за исполнение судебных решений путем обращения взысканий на заработную плату, поскольку такое исполнение требует минимальных затрат.

По нашему мнению, корректировки требует также ст. 160 ИК РМ, которую следует дополнить

тем, что поворот исполнения не допускается также по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, кроме случаев, когда отмененное решение было основано на сообщенных истцом ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы установлена ст. ст. 145, 329 и 330 ТК РМ.

Согласно ст. 145 ТК РМ, компенсация потерь в связи с несвоевременной выплатой заработной платы производится посредством обязательной индексации в полном размере суммы начисленной заработной платы, если ее задержка составила календарный месяц и более со дня, установленного для ежемесячной выплаты заработной платы. Компенсация, предусмотренная частью (1) ст. 145 ТК РМ, производится отдельно по каждому месяцу путем повышения заработной платы в соответствии с коэффициентом инфляции, рассчитанным в установленном порядке.

Порядок исчисления суммы компенсации потери части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты устанавливается Правительством по согласованию с патронатами и профессиональными союзами.

Защите права работника на заработную плату препятствуют ст. 151 и часть (2) ст. 330 ТК РМ.

Согласно ст. 151 ТК РМ, при задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя при увольнении работника ему

выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного отсутствия на работе, обусловленного невозможностью устроиться на работу на другом предприятии из-за отсутствия трудовой книжки. В этом случае средняя заработная плата выплачивается бывшему работнику его бывшим работодателем согласно письменному соглашению сторон, а в случае спора – на основании решения судебной инстанции.

Иными словами, согласно данной статье ТК РМ, работодатель обязан выплатить работнику среднюю заработную плату за задержку выдачи трудовой книжки по своей вине только при условии, что работник докажет, что он не мог устроиться на другую работу именно из-за отсутствия трудовой книжки. Статью 151 ТК РМ следует изменить, установив, что задержка выдачи трудовой книжки по вине работодателя должна влечь обязанность работодателя уплатить работнику среднюю заработную плату во всех случаях за все время вынужденного отсутствия на работе.

Такую же ответственность, по нашему мнению, следует установить и за выдачу трудовой книжки, не оформленной надлежащим образом.

В изменении нуждается и часть (2) ст. 330 ТК РМ, согласно которой в случае задержки по вине работодателя выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РМ), отпускного пособия (ст. 117 ТК РМ), выплат в связи с освобождением (ст. 143 ТК РМ) или других выплат (ст. 123, 124, 127, 139, 186,



пункт j) ст. 227, часть (8) ст. 228 ТК РМ и др.), причитающихся работнику, ему выплачиваются дополнительно за каждый день просрочки 0,1 процента от суммы, не выплаченной в срок. По нашему мнению, данную статью следует изменить, увеличив компенсацию за задержку выплаты заработной платы и других выплат с 0,1% до 5%, так как компенсация в виде 0,1% в день не стимулирует работодателей к своевременной выплате заработной платы.

#### Литература:

1. Трудовой Кодекс РМ № 154-XV от 28.03.2003, Мониторул Официал ал Р. Молдова № 159-162/648 от 29.07.2003
2. Закон РМ «О несостоятельности» № 632-XV от 14.11.2001, Мониторул Официал ал Р. Молдова № 139-140 от 15 ноября 2001 года
3. Закон РМ «О законодательных актах» № 780-XV от 27.12.2001, Мониторул Официал ал Р. Молдова N 36-38 от 14.03.2002
4. Закон РМ «Об оплате труда» № 847-XV от 14.02.2002 года, Мониторул Официал ал Р. Молдова № 50-52/336 от 11.04.2002
5. Конвенция Международной Организации Труда № 95 от 01.07.1949 «Об охране заработной платы» ратифицирована Постановлением Парламента РМ № 593 – XIII, от 26 сентября 1995 года, <http://www.law.edu.ru>
6. Конвенция Международной Организации Труда № 95 от 01.07.1949 «Об охране заработной платы» ратифицирована Постановлением Парламента РМ № 593 – XIII, от 26 сентября 1995 года, <http://www.law.edu.ru>
7. Исполнительный Кодекс РМ № 443-XV от 24.12.2004 (в редакции закона РМ № 143 от 2 июля 2010 года), Мониторул Официал ал Р. Молдова № 160-162/584 от 07.09.2010.

## ЮРИДИЧЕСКАЯ ЗАЩИТА ПРАВ ЖЕНЩИН В АКТАХ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА

В. ЖИТАРЬ,  
докторант, Академия «Штефан чел Маре» МВД РМ

#### SUMMARY

Women and men enjoy equal rights and have equal duties, without any adverse distinction of any reason. In reality, the situation of women in the world are not equal when compared with men.

\* \* \*

В статье речь идет о юридической защите прав женщин в актах международного права.

*Равенство – это основа любого демократического общества, в котором твердо соблюдаются принцип справедливости и права человека. В любом обществе, почти во многих сферах жизни, женщины страдают от неравенства как со стороны закона, так и фактически. Такое положение дел является результатом дискриминации в семье, в обществе, на работе, что соответственно усугубляет ситуацию.*

Дискриминация по отношению к женщинам сохраняется из-за наличия стереотипов сознания (как у мужчин, так и у женщин), культурных обычаев и представлений, ущемляющих женщину. В большинстве стран отношение к женщинам иное, нежели к мужчинам. Женщины составляют большую часть беднейшего населения планеты, а с 1975 года число женщин-бедняков в сельских районах увеличилось на 50%. Безграмотность также наиболее распространена среди женщин. В Африке и Азии рабочий день женщины длиннее рабочего дня мужчины на 13 часов в неделю, и эта разница редко оплачивается. На долю женщин приходится 10%-20% должностей в административно-

управленческой сфере и менее 20% в производстве. Среди глав государств женщин менее 5%. Дискриминацию по отношению к женщинам называют «смертельной болезнью». Каждый день от насилия и различных видов дискриминации по признаку пола умирает больше женщин и девочек, чем от каких-либо иных нарушений прав человека. По данным ООН, каждый год более миллиона девочек умирает в младенчестве только потому, что они родились женщиной. Женщины жестоко страдают при отправлении правосудия. Во многих странах они не обладают равными юридическими правами с мужчинами, и в полицейских участках и залах судебных заседаний с ними обращаются как с гражданами