**Разъяснение Верховного Совета ПМР о порядке применения положений**

**подпункта м-1) пункта 1 статьи 81 и статьи 178-1 Трудового кодекса ПМР**

**(исх. № 8/30-13/2459 от 28 ноября 2023 года)**

Право на труд реализуется посредством вступления сторон в трудовые правоотношения, которые возникают, меняются и прекращаются в общем порядке, установленном Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики (далее – Кодекс). Строго прописанный регламент приема на работу и увольнения необходим для того, чтобы соблюсти баланс прав работника и работодателя, не допустив злоупотребления ими одной из сторон. Из содержания трудового договора как соглашения, обусловленного двусторонними правами и обязанностями, непосредственно вытекает правовая возможность его расторжения по инициативе как работника, так и работодателя. Трудовой договор заключается свободным волеизъявлением, следовательно, стороны должны быть свободны в вопросе проявления желания расторгнуть его. Наступление пенсионного возраста, порождающее в настоящее время право работодателя расторгнуть с работником трудовой договор, не предполагает необходимости его действительного расторжения.

Относительно определения даты назначения работнику пенсии по возрасту по нормам действующего законодательства Приднестровской Молдавской Республики отмечаем, что Приказом Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики от 23 октября 2019 года № 1068 «Об утверждении Перечня документов, необходимых для назначения государственных пенсий» определено, что к заявлению гражданина о назначении трудовой пенсии по возрасту прилагается документ, подтверждающий трудовой стаж (общий, специальный, льготный). Документами, подтверждающими периоды осуществления трудовой деятельности, являются трудовая книжка с приложением к ней сведений об уплате обязательных страховых взносов в Единый государственный фонд социального страхования Приднестровской Молдавской Республики (Государственный пенсионный фонд Приднестровской Молдавской Республики), трудовые договоры, договоры гражданско-правового характера, выписка из индивидуального лицевого счета застрахованного гражданина в системе индивидуального (персонифицированного) учета. При назначении пенсии по старости, пенсии за выслугу лет и других видов пенсий управлением социальной защиты в трудовой книжке ставится штамп «Пенсия назначена». Штамп ставится на первой странице (титульном листе).

Согласно Приказу Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики от 20 ноября 2006 года № 721 «Об утверждении формы трудовой книжки, правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, инструкции по заполнению трудовых книжек» трудовые книжки хранятся у работодателя как бланки строгой отчетности и в порядке, регламентированном статьей 62 Кодекса, временно выдаются работнику по его письменному заявлению.

Рассмотрение во взаимосвязи вышеуказанных норм позволяет сделать резюмирующий вывод о том, что работодатель осведомляется об оформлении пенсии работником как на начальном этапе (подготовка документов (истребование их работником для оформления пенсии)), так и по факту назначения пенсии (при возврате трудовой книжки с соответствующей печатью).

Согласно подпункту м-1) пункта 1 статьи 81 Кодекса трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в случае если работник достиг пенсионного возраста (мужчины – 60 лет, женщины – 55 лет) и ему назначена пенсия. В общей теории права наступление определенных юридических фактов рассматривается как нормативно-социальная предпосылка или условие последующего взаимодействия в рамках общественного отношения. Применительно к представленной ситуации юридическим фактом, предваряющим возникновение у работодателя права на расторжение трудового договора с работником, достигшим пенсионного возраста, является необходимость обязательного соблюдения обоих формальных условий, определенных подпунктом м-1) пункта 1 статьи 81 Кодекса.

Достижение лицом пенсионного возраста не всегда влечет назначение пенсии, в связи с чем необходимость обязательного соблюдения одновременно двух условий – достижение пенсионного возраста и назначение пенсии – гарантирует материальное обеспечение работнику, пенсия которому не назначена, и является дополнительной мерой защиты прав и законных интересов работника, достигшего пенсионного возраста, как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Соответственно, исчисление месячного срока для предупреждения работника, достигшего пенсионного возраста, о предстоящем увольнении следует производить с момента возврата им трудовой книжки с отметкой о назначении пенсии.

Касательно распространения действия положений подпункта м-1) пункта 1 статьи 81 Кодекса на работников, которые достигли пенсионного возраста 3, 5 и более лет назад и которым назначена пенсия, отмечаем, что конструкция и изложение смысла представленного основания для расторжения трудового договора предельно четки и конкретны, и, принимая во внимание отсутствие каких-либо дополнений и примечаний, в данном случае следует руководствоваться формальным ее значением: подпунктом м-1) пункта 1 статьи 81 Кодекса, закреплена возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя со всеми работниками, а не только с отдельными категориями работников.

Согласно пункту 1 статьи 32 Закона Приднестровской Молдавской Республики «Об актах законодательства Приднестровской Молдавской Республики» действие правовых актов начинается с момента их вступления в силу и прекращается в момент утраты ими юридической силы.

Рассмотрение во взаимосвязи представленных выше норм предполагает, что с момента вступления в силу Закона Приднестровской Молдавской Республики от 28 июля 2022 года № 212-ЗД-VII «О внесении изменений в Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики» расторжение трудового договора на основании подпункта м-1) пункта 1 статьи 81 Кодекса может быть произведено со всеми работниками, достигшими пенсионного возраста, которым назначена пенсия на момент принятия работодателем решения об их увольнении, в том числе с теми, кто достиг пенсионного возраста до вступления в силу вышеуказанного закона, и производится в общем порядке.

Как было отмечено в запросе о разъяснении порядка применения положений подпункта м-1) пункта 1 статьи 81 во взаимосвязи со статьей 178-1 Кодекса, трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики не регламентированы форма уведомления работника о заключении срочного трудового договора и сроки, в течение которых стороны должны прийти к соглашению о возможности продолжения трудовых отношений, прекращенных на основании подпункта м-1) пункта 1 статьи 81 Кодекса. Также не обозначены форма и сроки, в течение которых работник обязуется рассмотреть предложение работодателя о возобновлении трудовых отношений и предоставить свое согласие либо отказ от заключения срочного трудового договора.

Действительно, Кодекс не содержит императивной нормы, устанавливающей период (срок), в течение которого стороны (работодатель и работник) должны прийти к соглашению о возможности возобновления трудовых отношений, прекращенных на основании подпункта м-1) пункта l статьи 81 Кодекса.

Одна из основных задач трудового права – это создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений (пункт 2 статьи 1 Кодекса). При введении Законом Приднестровской Молдавской Республики от 28 июля 2022 года № 212-ЗД-VII «О внесении изменений в Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики» нового основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя по подпункту м-1) пункта l статьи 81 Кодекса, Кодекс одновременно был дополнен статьей 178-1, установившей гарантии работникам, достигшим пенсионного возраста, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Нормы указанной статьи распространяются на работников, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок. Пункт 2 статьи 178-1 Кодекса обязывает работодателя заключить срочный трудовой договор на срок не менее 1 года с лицами, уволенными на основании подпункта м-1) пункта 1 статьи 81 Кодекса, при их согласии. Следует отметить, что аналогичный срок предупреждения об увольнении установлен при расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию), когда работник предварительно предупреждает об этом работодателя. Цель указанных предупреждений состоит в том, чтобы работодатель имел возможность принять меры, обеспечивающие замену увольняющегося работника другим работником.

Вышеизложенное дает основание полагать, что до дня истечения срока предупреждения об увольнении на основании подпункта м-1) пункта l статьи 81 Кодекса, даже в последний день работы, стороны должны прийти к соглашению о возможности возобновления трудовых отношений на условиях заключения срочного трудового договора. В случае если работник до дня истечения срока предупреждения об увольнении не выразил в письменном виде свое согласие на заключение срочного трудового договора после его увольнения на основании подпункта м-1) пункта l статьи 81 Кодекса, то такой работник считается уволенным. В дальнейшем, если уволенное лицо изъявит желание трудоустроиться по прежнему месту работы, то данное лицо рассматривается как лицо, ищущее работу, и работодатель не обязан заключать с ним трудовой договор либо заключает его по соглашению сторон на основании подпункта а) пункта 2 статьи 59 Кодекса и расторгает по основаниям расторжения срочного трудового договора в соответствии со статьей 79 Кодекса.