

СММ154/2003

Внутренний номер: 326757

[Varianta în limba de stat](#)

[Карточка документа](#)



Республика Молдова

ПАРЛАМЕНТ

КОДЕКС Nr. 154

от 28.03.2003

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА**

Опубликован : 29.07.2003 в Monitorul Oficial Nr. 159-162 статья № : 648

ИЗМЕНЕНО

[ЗП62 от 11.04.14, МО110-114/09.05.14 ст.282](#)

[ЗП310 от 20.12.13, МО14-16/21.01.14 ст.30](#)

[ЗП324 от 23.12.13, МО320-321/31.12.13 ст.871; в силу с 01.01.14](#)

[ЗП264 от 01.11.13, МО276-280/29.11.13; в силу с 01.01.14](#)

[ЗП139 от 14.06.13, МО152-158/19.07.13 ст.477](#)

[ЗП304 от 26.12.12, МО48/05.03.13 ст.150; в силу с 05.03.13](#)

[ЗП169 от 11.07.12, МО160-164/03.08.12 ст.545](#)

[ЗП91 от 26.04.12, МО113-118/08.06.12 ст.375](#)

[ЗП120 от 25.05.12, МО103/29.05.12 ст.353; в силу с 01.10.12](#)

[ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79](#)

[ЗП65 от 07.04.11, МО110-112/08.07.11 ст.297](#)

[ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586](#)

[ЗП109 от 04.06.2010, МО131-134/30.07.2010 ст.443](#)

[ЗП61 от 23.04.2010, МО61/26.04.2010 ст.179](#)

[ЗП131-XVIII от 23.12.2009, МО23-24/12.02.2010 ст.35](#)

[ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860](#)

[ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441](#)

[ЗП107-XVI от 16.05.08, МО107-109/20.06.08 ст.417](#)

[ЗП115-XVI от 22.05.08, МО106/17.06.08 ст.407](#)

[ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05.08 ст.349; в силу с 30.05.08](#)

[ЗП104-XVI от 20.04.07, МО90-93/29.06.07 ст.397](#)

ЗП269-XVI	от	28.07.06,	МО120-123/04.08.06	ст.574
---------------------------	--------------------	---------------------------	------------------------------------	------------------------

ЗП8-XVI	от	09.02.06,	МО83-86/02.06.06	ст.362
-------------------------	--------------------	---------------------------	----------------------------------	------------------------

ЗП294-XV	от	28.07.04,	МО138-146/13.08.04	ст.747
--------------------------	--------------------	---------------------------	------------------------------------	------------------------

ЗП28	от	13.02.04,	МО39-41/05.03.04	ст.226
----------------------	--------------------	---------------------------	----------------------------------	------------------------

Примечание:

По всему тексту кодекса слова «Инспекция труда» заменить словами «Государственная инспекция труда» в соответствующем падеже, согласно *ЗП139 от 14.06.13, МО152-158/19.07.13* *ст.477*

По всему тексту кодекса слова “безопасность и гигиена труда”, “охрана и гигиена труда” и “охрана труда” заменить словами “охрана здоровья и безопасность труда”, а слова “охрана труда и безопасность производства” – словами “охрана здоровья и безопасность труда, а также безопасность производства” в соответствующем падеже, согласно *ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12* *ст.79*

По всему тексту кодекса слова “Министерство экономики и торговли” заменить словами “Министерство труда, социальной защиты и семьи” в соответствующем падеже; согласно *ЗП109 от 04.06.2010, МО131-134/30.07.2010* *ст.443*

По всему тексту кодекса слова “Министерство здравоохранения и социальной защиты” заменить словами “Министерство здравоохранения”, а слова “Департамент чрезвычайных ситуаций” – словами “Служба гражданской защиты и чрезвычайных ситуаций” в соответствующем падеже; согласно *ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08* *ст.441*

Парламент принимает настоящий кодекс.

Р а з д е л XII

ТРУДОВАЯ ЮРИСДИКЦИЯ

Глава I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 348. Предмет трудовой юрисдикции

Предметом трудовой юрисдикции является разрешение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов по вопросам ведения коллективных переговоров, заключения, исполнения, изменения, приостановления действия или прекращения коллективных и индивидуальных трудовых договоров, коллективных соглашений, предусмотренных настоящим кодексом, а также разрешение коллективных конфликтов, возникающих на различных уровнях между социальными партнерами и касающихся экономических, социальных, профессиональных и культурных интересов работников.

Статья 349. Стороны индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов

Сторонами индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов могут быть:

- а) работники, а также любые другие лица, имеющие какие-либо права и/или обязанности в соответствии с настоящим кодексом;
- б) работодатели (физические и юридические лица);
- с) профессиональные союзы и иные представители работников;
- д) патронаты;
- е) центральные и местные органы публичной власти, по обстоятельствам;
- ф) прокурор в соответствии с действующим законодательством.

Статья 350. Принципы трудовой юрисдикции

Принципами трудовой юрисдикции являются:

- а) достижение согласия расходящихся интересов сторон, вытекающих из отношений, указанных в статье 348;

b) право работников на защиту их представителями;
b¹) право работодателей на защиту со стороны патронатов;
[Ст.350 пкт.б¹) введен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]
с) освобождение работников и их представителей от уплаты судебных расходов;
d) оперативность при рассмотрении индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов.

Статья 351. Органы трудовой юрисдикции

Органами трудовой юрисдикции являются:

- a) примирительные комиссии (внесудебные органы);
- b) судебные инстанции.

Статья 352. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов

(1) Заявление о разрешении индивидуального трудового спора или коллективного трудового конфликта (требование в случае примирительной процедуры) подается в компетентный орган трудовой юрисдикции заинтересованной стороной (статья 349) и регистрируется им в установленном порядке.

(2) В ходе рассмотрения заявления каждая из сторон вправе объяснить свою позицию и представить органу трудовой юрисдикции все доказательства и обоснования, которые считает необходимыми.

(3) Оценка представленных сторонами доказательств и принятие решений осуществляются соответствующим органом трудовой юрисдикции согласно действующему законодательству.

Статья 353. Освобождение работников и их представителей от уплаты судебных расходов

Работники или их представители, обратившиеся в судебные инстанции с заявлениями о разрешении споров и конфликтов, вытекающих из отношений, предусмотренных статьей 348, в том числе для обжалования судебных решений (определений) по данным спорам и конфликтам, освобождаются от уплаты судебных расходов (государственной пошлины и расходов, связанных с рассмотрением дела).

Глава II ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ЮРИСДИКЦИЯ

Статья 354. Индивидуальные трудовые споры

Индивидуальными трудовыми спорами считаются разногласия, возникшие между работником и работодателем, касающиеся:

- a) заключения индивидуального трудового договора;
- b) исполнения, изменения и приостановления действия индивидуального трудового договора;
- c) прекращения и полной или частичной недействительности индивидуального трудового договора;
- d) выплаты возмещения в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей одной из сторон индивидуального трудового договора;
- e) результатов конкурса;
- f) отмены приказа (распоряжения, решения, постановления) о приеме на работу, изданного согласно части (1) статьи 65;
- g) невыдачи трудовой книжки в установленный срок, внесения в нее неправильных записей;
- h) иных вопросов, вытекающих из индивидуальных трудовых отношений.

[Ст.354 пкт.г) изменен ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

Статья 355. Рассмотрение заявления о разрешении индивидуального трудового спора

(1) Заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в судебную инстанцию:

а) в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

[Ст.355 ч.(1), пкт.а) изменен ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

б) в течение трех лет со дня возникновения соответствующего права работника в случае, если предметом спора являются выплаты, связанные с заработной платой, или иные выплаты, причитающиеся работнику.

(2) При подаче заявления с пропуском по уважительным причинам сроков, предусмотренных частью (1), эти сроки могут быть восстановлены судебной инстанцией.

(3) Судебная инстанция созывает стороны спора в течение 10 рабочих дней со дня регистрации заявления.

(4) Судебная инстанция рассматривает заявление о разрешении индивидуального трудового спора в срок, не превышающий 30 рабочих дней со дня его регистрации, и выносит решение, которое может быть обжаловано в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом.

[Ст.355 ч.(4) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(5) Судебная инстанция передает свое решение сторонам в течение трех рабочих дней со дня его вынесения.

Статья 356. Исполнение решений о разрешении индивидуальных трудовых споров

(1) Работодатель обязан незамедлительно исполнить в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом решение (определение) судебной инстанции о восстановлении прав работника, вытекающих из трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

(2) Неисполнение судебных актов, указанных в части (1), влечет последствия, предусмотренные Исполнительным кодексом.

Глава III РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Статья 357. Общие понятия

(1) Коллективные трудовые конфликты – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (в том числе заработной платы), ведения коллективных переговоров, заключения, изменения и исполнения коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений, отказа работодателя учесть мнение представителей работников при принятии на предприятии правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также разногласия, касающиеся экономических, социальных, профессиональных и культурных интересов работников, возникшие на различных уровнях между социальными партнерами.

(2) Момент начала коллективного трудового конфликта – дата сообщения решения работодателя (его представителей на различных уровнях) или, по обстоятельствам, соответствующего органа публичной власти о полном или частичном отказе выполнить требования работников (их представителей), либо дата, когда работодатель (его представители) или соответствующий орган публичной власти должен был ответить на эти требования, либо дата составления протокола разногласий при коллективных переговорах.

(3) Примирительная процедура – рассмотрение коллективного трудового конфликта в целях его разрешения в рамках примирительной комиссии.

Статья 358. Предъявление требований

(1) Во всех случаях, когда на предприятии существуют предпосылки возникновения

коллективного трудового конфликта, представители работников вправе предъявить работодателю свои требования об установлении новых или изменении существующих условий труда, ведении коллективных переговоров, заключении, изменении и исполнении коллективного трудового договора.

(2) Требования работников предъявляются работодателю (его представителям) в письменной форме. Они должны быть обоснованы и содержать конкретные ссылки на нарушенные нормы действующего законодательства.

(3) Работодатель обязан принять предъявленные требования и зарегистрировать их в установленном порядке.

(4) Копии требований могут быть переданы, по обстоятельствам, вышестоящим органам предприятия, патронатам, отраслевым профессиональным союзам, центральным и местным органам публичной власти.

(5) Работодатель обязан ответить представителям работников в письменной форме в течение пяти рабочих дней со дня регистрации требований.

Статья 359. Примирительная процедура

(1) Примирительная процедура осуществляется между сторонами конфликта в рамках примирительной комиссии.

(2) Примирительная комиссия создается из равного числа представителей сторон конфликта по инициативе одной из них.

[Ст.359 ч.(2) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(3) Примирительная комиссия создается в каждом случае возникновения коллективного трудового конфликта специально для цели примирения.

(4) Основанием для создания примирительной комиссии являются приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя (его представителей) и соответствующее постановление (решение) представителей работников.

(5) Председатель примирительной комиссии избирается большинством голосов членов комиссии.

(6) Работодатель обязан создать нормальные условия для работы примирительной комиссии.

(7) Дебаты примирительной комиссии заносятся в протокол, составленный в двух или, при необходимости, в нескольких экземплярах, в котором указываются общие или частичные меры для разрешения конфликта, о которых договорились стороны.

(8) Если члены примирительной комиссии пришли к соглашению относительно требований, предъявленных представителями работников, комиссия в течение пяти рабочих дней выносит решение, которое является обязательным для сторон конфликта, и передает его им в течение 24 часов с момента вынесения.

(9) Если члены примирительной комиссии не достигли соглашения, председатель комиссии сообщает об этом сторонам конфликта в письменной форме в течение 24 часов.

Статья 360. Разрешение коллективных трудовых конфликтов судебной инстанцией

(1) Если стороны конфликта не достигли соглашения или не согласны с решением примирительной комиссии, каждая из них в течение 10 рабочих дней со дня получения соответствующего решения или сообщения (части (8) и (9) статьи 359) вправе подать заявление о разрешении конфликта в судебную инстанцию.

(2) Судебная инстанция созывает стороны конфликта в течение 10 рабочих дней со дня регистрации заявления.

(3) Судебная инстанция рассматривает заявление о разрешении коллективного трудового конфликта в срок, не превышающий 30 рабочих дней со дня его регистрации, и выносит решение, которое может быть обжаловано в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом.

[Ст.360 ч.(3) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(4) Судебная инстанция передает свое решение сторонам в течение трех рабочих дней со дня его вынесения.

Статья 361. Установление недействительности

коллективного трудового договора или
коллективного соглашения и законности
забастовки

(1) Заявления о разрешении коллективных трудовых конфликтов, касающихся установления недействительности коллективного трудового договора, коллективного соглашения или некоторых их условий, могут быть поданы сторонами в судебную инстанцию начиная со дня подписания коллективного трудового договора или коллективного соглашения.

(2) Заявления о разрешении коллективных трудовых конфликтов, касающихся установления законности забастовки, могут быть поданы сторонами в судебную инстанцию начиная со дня объявления забастовки в соответствии со статьей 362.

(3) Заявления, указанные в частях (1) и (2), рассматриваются в соответствии со статьей 360.

Р а з д е л XIII НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Глава I ОРГАНЫ НАДЗОРА И КОНТРОЛЯ

Статья 371. Органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права

Надзор и контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров на всех предприятиях осуществляются:

- а) Государственной инспекцией труда;
- б) Государственной санитарно-эпидемиологической службой;
- в) Министерством экономики;
- г) Служба гражданской защиты и чрезвычайных ситуаций;
- д) другими органами, наделенными функциями надзора и контроля в соответствии с законом;

[Ст.371 пкт.с) изменен ЗП109 от 04.06.2010, МО131-134/30.07.2010 ст.443]

е) профессиональными союзами.

Глава II ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ

Статья 372. Государственная инспекция труда

(1) Государственная инспекция труда является административным органом, подведомственным Министерству труда, социальной защиты и семьи и осуществляющим государственный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов,

содержащих нормы трудового права, коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров на всех предприятиях, работодателями – физическими лицами, а также в центральных и местных органах публичной власти.

[Ст.372 ч.(1) изменена ЗП139 от 14.06.13, МО152-158/19.07.13 ст.477]

[Ст.372 ч.(1) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(11) Способ, условия и процедура осуществления на предприятии контроля, предусмотренного частью (1), прямо определяются законом.

[Ст.371 ч.(1¹) введена ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]

(2) Министерство обороны, Министерство внутренних дел, Служба информации и безопасности, Служба государственной охраны, Департамент пенитенциарных учреждений Министерства юстиции, Национальный центр по борьбе с коррупцией организуют деятельность по инспектированию труда через свои специализированные службы, компетенция которых распространяется только на подведомственные структуры.

[Ст.372 ч.(2) изменена ЗП304 от 26.12.12, МО48/05.03.13 ст.150; в силу с 05.03.13]

[Ст.372 ч.(2) изменена ЗП120 от 25.05.12, МО103/29.05.12 ст.353; в силу с 01.10.12]

[Ст.372 ч.(2) изменена ЗП109 от 04.06.10, МО131-134/30.07.10 ст.443]

(3) Положение об организации и функционировании Государственной инспекции труда утверждается Правительством.

[Ст.372 ч.(3) изменена ЗП139 от 14.06.13, МО152-158/19.07.13 ст.477]

Статья 373. Основные функции Государственной инспекции труда

Основные функции Государственной инспекции труда являются:

- а) обеспечение применения положений нормативных актов, касающихся условий труда и защиты работников при осуществлении ими своих трудовых обязанностей;
- б) распространение информации о наиболее эффективных методах и средствах соблюдения трудового законодательства;
- с) информирование компетентных органов публичной власти о трудностях, связанных с применением трудового законодательства.

[Ст.373 изменена ЗП139 от 14.06.13, МО152-158/19.07.13 ст.477]

Статья 376. Основные права инспекторов труда

(1) При осуществлении своих контрольных полномочий инспекторы труда по предъявлении служебного удостоверения имеют право:

- а) беспрепятственно посещать в любое время дня или ночи, без предварительного уведомления работодателя, рабочие места, служебные и производственные помещения;
- б) запрашивать и получать от работодателей документы и сведения, необходимые для осуществления контроля;
- с) требовать и получать объяснения от работодателей и работников (их представителей);
- д) требовать немедленного или в определенный срок устранения выявленных нарушений положений законодательных и иных нормативных актов, касающихся рабочей среды и защиты работников.

(2) Дополнительно к предусмотренному в части (1) инспекторы труда, обладающие полномочиями в области охраны здоровья и безопасности труда, вправе:

- а) предписывать прекращение функционирования (в том числе путем опечатывания, с указанием в протоколе проверки) мастерских, ангаров, цехов, других подразделений предприятия, эксплуатации зданий, сооружений и технических средств, а также приостановление работ и

технологических процессов – лишь при явной угрозе несчастного случая;

[Ст.376 ч.(2), пкт.а) в редакции ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]

б) предлагать отмену заключений о вводе в производство образцов технических средств, средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви при установлении факта несоблюдения минимальных требований по охране здоровья и безопасности труда в случае изменения первоначальных условий.

[Ст.376 ч.(2), пкт.б) изменен ЗП139 от 14.06.13, МО152-158/19.07.13 ст.477]

[Ст.376 ч.(2), пкт.б) изменен ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]

(3) Право, предусмотренное пунктом а) части (2), осуществляется в соответствии с положениями статьи 8 Закона о Государственной инспекции труда и положениями Закона об основных принципах регулирования предпринимательской деятельности.

[Ст.376 ч.(3) изменена ЗП139 от 14.06.13, МО152-158/19.07.13 ст.477]

[Ст.376 ч.(3) введена ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]

Статья 377. Обязанности и ответственность инспекторов труда

(1) Инспекторы труда обязаны:

а) руководствоваться в своей деятельности действующим законодательством;

б) сохранять конфиденциальность источника любой жалобы на нарушение положений нормативных актов о труде, охране здоровья и безопасности труда и не осведомлять работодателя о том, что проверка была проведена по жалобе;

с) соблюдать требование действующего законодательства о неразглашении сведений, составляющих государственную или коммерческую тайну, ставших им известными при осуществлении своих полномочий;

д) не принимать прямого или косвенного участия в деятельности подконтрольных предприятий.

(2) За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей инспекторы труда несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

Статья 378. Независимость инспекторов труда

(1) В процессе реализации своих прав и исполнения своих обязанностей инспекторы труда являются полномочными представителями государства и подчиняются только закону.

(2) Не допускается никакое вмешательство в деятельность инспекторов труда с целью принуждения их к ненадлежащему осуществлению своих полномочий.

Статья 379. Обязанности работодателя по отношению к инспекторам труда

Работодатель обязан:

а) обеспечивать инспекторам труда по предъявлении служебного удостоверения свободный доступ в любое время дня или ночи к рабочим местам, в производственные и служебные помещения для проведения инспекции;

б) предоставлять инспекторам труда документы и информацию, запрашиваемые ими при проведении инспекции;

с) обеспечивать осуществление мер, предписанных инспектором труда в результате контроля или расследования несчастных случаев на производстве.

Статья 380. Обжалование мер, принятых инспекторами труда

(1) Административные акты, изданные инспекторами труда, могут быть обжалованы на имя директора Государственной инспекции труда и/или в соответствии с Законом об административном суде.

[Ст.380 ч.(1) изменена ЗП139 от 14.06.13, МО152-158/19.07.13 ст.477]

(2) Административные акты, изданные директором Государственной инспекции труда, могут быть обжалованы в соответствии с Законом об административном суде.

[Ст.380 ч.(2) изменена ЗП139 от 14.06.13, МО152-158/19.07.13 ст.477]

Статья 381. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

(1) Лица, виновные в нарушении трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров, привлекаются к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном законом.

[Ст.381 ч.(1) изменена ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]

(2) Лица, виновные в нарушении условий коллективного трудового договора или коллективного соглашения, могут привлекаться дополнительно к ответственности в соответствии с положениями уставов предприятий, патронатов, профессиональных союзов и/или коллективного трудового договора или коллективного соглашения.

Р а з д е л III

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Глава I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 45. Понятие индивидуального трудового договора

Индивидуальный трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, на основании которого работник обязуется выполнять работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, на которую он назначен, с соблюдением правил внутреннего распорядка предприятия, а работодатель обязуется обеспечить работнику условия труда, предусмотренные настоящим кодексом, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать ему заработную плату.

Статья 46. Стороны индивидуального трудового договора

(1) Сторонами индивидуального трудового договора являются работник и работодатель.

(2) Физическое лицо приобретает трудоспособность по достижении возраста шестнадцати лет.

(3) Физическое лицо может заключить индивидуальный трудовой договор и по достижении возраста пятнадцати лет с письменного согласия родителей или его законных представителей и при условии, что работа не причинит вреда его здоровью, развитию, учебному процессу и профессиональной подготовке.

(4) Запрещается прием на работу лиц, не достигших возраста пятнадцати лет, а также лиц, лишенных судебной инстанцией права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, – на соответствующие должности или для занятия соответствующей деятельностью.

(5) Стороной индивидуального трудового договора в качестве работодателя может быть физическое или юридическое лицо независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, использующее наемный труд.

(6) Работодатель – юридическое лицо может заключать индивидуальные трудовые договоры с момента приобретения статуса юридического лица.

(7) Работодатель – физическое лицо может заключать индивидуальные трудовые договоры с момента приобретения полной дееспособности.

(8) Запрещается заключение индивидуального трудового договора с целью занятия незаконной либо аморальной работой или деятельностью.

(9) Стороной индивидуального трудового договора может быть гражданин Республики Молдова, иностранный гражданин или лицо без гражданства, за исключением случаев,

предусмотренных действующим законодательством.

Статья 47. Гарантии при приеме на работу

(1) Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу.

(2) Запрещается любое прямое или косвенное ограничение прав либо установление прямых или косвенных преимуществ при заключении индивидуального трудового договора в зависимости от пола, расы, национальности, вероисповедания, места жительства, политических убеждений или социального происхождения.

(3) Отказ работодателя в приеме на работу оформляется в письменной форме с указанием данных, предусмотренных пунктом б) части (1) статьи 49, и может быть обжалован в судебную инстанцию.

Статья 48. Право лица, поступающего на работу, на информацию об условиях индивидуального трудового договора

До заключения индивидуального трудового договора работодатель обязан ознакомить лицо, поступающее на работу, с основными положениями, которые будут включены в индивидуальный трудовой договор (статья 49).

Статья 49. Содержание индивидуального трудового договора

(1) Содержание индивидуального трудового договора определяется по соглашению сторон с учетом положений действующего законодательства и включает следующее:

- а) фамилию и имя работника;
- б) идентификационные реквизиты работодателя;
- с) срок договора;
- д) дату вступления в силу договора;
- д¹) специальность, профессию, квалификацию, должность;
[Ст.42 ч.(2), пкт.д¹) введен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]
- е) должностные функции;
- ф) риски, сопутствующие должности;
- г) права и обязанности работника;
- h) права и обязанности работодателя;
- і) условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, надбавки, премии и материальную помощь;
- ј) компенсации и выплаты, в том числе за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда;
- к) место работы;
- l) режим труда и отдыха;
- т) испытательный срок (в случае необходимости);
- п) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и условия его предоставления;
- о) положения коллективного трудового договора и правил внутреннего распорядка предприятия, касающиеся условий труда работника;
- р) условия социального страхования;
- г) условия медицинского страхования.

(2) Индивидуальный трудовой договор может содержать и иные условия, не противоречащие действующему законодательству.

(3) Запрещается установление в индивидуальном трудовом договоре условий, ухудшающих положение работника по сравнению с действующими нормативными актами, коллективными соглашениями и коллективным трудовым договором.

(4) Если работнику предстоит работать за рубежом, работодатель обязан своевременно предоставить в его распоряжение всю информацию, предусмотренную частью (1), и дополнительно следующую информацию:

- а) продолжительность работы за рубежом;
- б) валюта, в которой будет оплачиваться труд, а также форма оплаты;
- с) компенсации и преимущества в денежном и/или натуральном выражении, связанные

с переездом;

d) особые условия страхования.

(5) При приеме на работу в Республике Молдова иностранных граждан принимаются во внимание также положения межгосударственных (межправительственных) актов, стороной которых является Республика Молдова, касающиеся правового статуса этих лиц.
[Ст.49 ч.(5) введена ЗП8-XVI от 09.02.06, МО83-86/02.06.06 ст.362]

Статья 50. Запрещение требовать выполнения работы,
не обусловленной индивидуальным трудовым
договором

Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной индивидуальным трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим кодексом.

Статья 51. Особые условия индивидуального трудового
договора

(1) Кроме общих положений, предусмотренных статьей 49, стороны могут обсудить в ходе переговоров и включить в индивидуальный трудовой договор следующие особые условия:

- a) мобильность;
- b) конфиденциальность;
- c) возмещение транспортных расходов, расходов по оплате коммунальных услуг, предоставление жилья;
- d) иные особые условия, не противоречащие действующему законодательству.

(2) За выполнение особых условий, предусмотренных частью (1), работнику могут быть предоставлены право на особое вознаграждение и/или иные права согласно индивидуальному трудовому договору. В случае невыполнения этих условий работник может быть лишен предоставленных ему прав, а в отдельных случаях и принужден возместить ущерб, причиненный работодателю.

Статья 52. Мобильность как условие договора

Мобильность как условие договора означает возможность работодателя использовать работника для работы, которая в силу своей специфики не предполагает стабильного рабочего места, в рамках того же предприятия.

Статья 53. Конфиденциальность как условие договора

(1) Конфиденциальность как условие договора означает, что стороны договорились не разглашать в течение действия индивидуального трудового договора и не более одного года после его прекращения сведения или информацию, ставших им известными в период действия данного договора в соответствии с правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным или индивидуальным трудовым договором.

[Ст.53 ч.(1) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(2) Несоблюдение конфиденциальности влечет возмещение ущерба виновной стороной.

Статья 54. Срок индивидуального трудового договора

(1) Индивидуальный трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

(2) Индивидуальный трудовой договор может быть заключен и на определенный срок, не превышающий пяти лет, в соответствии с требованиями настоящего кодекса.

(3) Если в индивидуальном трудовом договоре не указан срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Статья 55. Срочный индивидуальный трудовой договор

Индивидуальный трудовой договор может быть заключен на определенный срок в соответствии с частью (2) статьи 54 только для выполнения работ, носящих непостоянный характер, в следующих случаях:

a) на период временного отсутствия работника, действие индивидуального договора которого приостановлено (за исключением случаев его участия в забастовке), либо на

период нахождения его в одном из отпусков, предусмотренных статьями 112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 и 300;

[Ст.55 пкт.а) изменен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

б) на время выполнения временных работ продолжительностью до двух месяцев, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода года;

с) с лицами, откомандированными на работу за пределы Республики Молдова;

д) на время стажировки и профессиональной подготовки работника на другом предприятии;

е) с лицами, обучающимися по дневной форме обучения;

ф) с лицами, вышедшими согласно действующему законодательству на пенсию по возрасту или пенсию за выслугу лет (либо приобретшими право на такую пенсию) и нетрудоустроенными, – на срок до двух лет. Данный срок может быть продлен сторонами с учетом требований части (2) статьи 54, части (1) и пункта а) части (2) статьи 68;

г) с научными работниками учреждений, занимающихся научными исследованиями и разработками, педагогическими работниками и ректорами высших учебных заведений, а также с руководителями учебных заведений дошкольного, начального, общего среднего, специального внешкольного, художественного, спортивного, среднего профессионального, среднего специального образования – по результатам конкурса, проведенного в соответствии с действующим законодательством;

[Ст.55 лит.г) в редакции ЗП91 от 26.04.12, МО113-118/08.06.12 ст.375; в силу с 08.06.12]

h) на период избрания работника на определенный срок на выборную должность в центральных и местных органах публичной власти, а также в профсоюзных органах, органах патронатов, других некоммерческих организаций, хозяйственных товариществ и обществ;

i) с руководителями предприятий, их заместителями и главными бухгалтерами предприятий;

j) на период выполнения безработными оплачиваемых общественных работ в порядке, установленном Правительством;

k) на время выполнения определенной работы;

l) с творческими работниками из области искусства и культуры;

m) с работниками религиозных объединений; а также

n) в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Глава II

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ИСПОЛНЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 56. Заключение индивидуального трудового договора

(1) Индивидуальный трудовой договор заключается на основе переговоров между работником и работодателем. Заключение индивидуального трудового договора могут предшествовать специфические обстоятельства (проведение конкурса, избрание на должность и пр.).

(2) Работник вправе одновременно заключить индивидуальные трудовые договоры и с другими работодателями (работа по совместительству), если это не запрещено действующим законодательством.

(3) Индивидуальный трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и скрепляется печатью предприятия, с присвоением номера из реестра предприятия. Один экземпляр индивидуального трудового договора вручается работнику, другой хранится у работодателя.

Статья 57. Документы, предъявляемые при заключении индивидуального трудового договора

(1) При заключении индивидуального трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- а) удостоверение личности или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда лицо поступает на работу впервые или трудоустраивается по совместительству;
- в) документы воинского учета – для призывников и резервистов;
- г) диплом об образовании, квалификационное свидетельство, подтверждающее наличие специальной подготовки, – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или качеств;
- е) медицинское заключение – в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

(2) Требовать от лиц, поступающих на работу, иные документы, кроме предусмотренных частью (1), работодателю запрещается.

Статья 58. Форма и вступление в силу индивидуального трудового договора

(1) Индивидуальный трудовой договор заключается в письменной форме. Индивидуальный трудовой договор, заключенный до дня вступления в силу настоящего кодекса, может быть оформлен в письменной форме только с согласия сторон. Предложение работодателя об оформлении индивидуального трудового договора в письменной форме доводится до сведения работника под расписку приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя. Предложение работника об оформлении индивидуального трудового договора в письменной форме доводится до сведения работодателя путем подачи и регистрации его письменного заявления. Мотивированный отказ одной из сторон оформить в письменной форме индивидуальный трудовой договор сообщается другой стороне письменным ответом в течение пяти рабочих дней.

[Ст.58 ч.(1) в редакции ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(2) Индивидуальный трудовой договор вступает в силу со дня его подписания, если в договоре не предусмотрено иное.

(3) Если индивидуальный трудовой договор не был оформлен письменно, он считается заключенным на неопределенный срок и порождает юридические последствия со дня, когда работник был допущен к работе работодателем или другим должностным лицом предприятия, наделенным полномочиями по приему на работу. Если работник докажет факт допущения его к работе, письменное оформление индивидуального трудового договора осуществляется впоследствии работодателем в обязательном порядке.

(4) При приеме на работу без соблюдения соответствующего письменного оформления работодатель обязан также оформить индивидуальный трудовой договор в соответствии с положениями настоящего кодекса на основании протокола контроля, составленного инспектором труда.

[Ст.59 исключена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

Статья 60. Испытательный срок

(1) С целью проверки профессиональных способностей работника при заключении индивидуального трудового договора может быть установлен испытательный срок до трех месяцев, а для должностных лиц, перечень которых утверждается работодателем после консультации с представителями работников, – до шести месяцев. При приеме на работу неквалифицированных рабочих испытательный срок устанавливается как исключение и не может превышать 15 календарных дней.

[Ст.60 ч.(1) изменен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(2) В испытательный срок не включаются период нахождения работника в медицинском отпуске и другие периоды, когда он отсутствовал на работе по уважительным причинам, подтвержденным документально.

(3) Условие об испытательном сроке должно быть предусмотрено в индивидуальном

трудовом договоре. При отсутствии в договоре такого условия считается, что работник был принят на работу без испытательного срока.

(4) На протяжении испытательного срока работник пользуется всеми правами и исполняет обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным и индивидуальным трудовыми договорами.

(5) В течение действия индивидуального трудового договора может быть установлен только один испытательный срок.

**Статья 61. Испытательный срок работников, принятых
на работу на основании срочного
индивидуального трудового договора**

Испытательный срок для работников, принятых на работу на основании срочного индивидуального трудового договора, не может превышать:

- а) 15 календарных дней при заключении индивидуального трудового договора на срок от трех до шести месяцев;
- б) 30 календарных дней при заключении индивидуального трудового договора на срок более шести месяцев.

**Статья 62. Запрещение применения испытательного
срока**

Запрещается применение испытательного срока при заключении индивидуального трудового договора в отношении:

- а) молодых специалистов;
[Ст.62 пкт.а) в редакции ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]
- б) лиц в возрасте до восемнадцати лет;
- в) лиц, поступающих на работу по конкурсу;
- г) лиц, поступающих на работу в порядке перевода с другого предприятия;
- д) беременных женщин;
- е) инвалидов;
- ж) лиц, избранных на выборную должность;
- з) лиц, поступающих на работу на основании индивидуального трудового договора сроком до трех месяцев.

[Ст.62 пкт.и) исключен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

Статья 63. Результат испытательного срока

(1) Если в течение испытательного срока индивидуальный трудовой договор не был прекращен по основаниям, предусмотренным настоящим кодексом, действие договора продолжается и его последующее прекращение допускается только на общих основаниях.

(2) При неудовлетворительном результате испытательного срока этот факт устанавливается в приказе (распоряжении, решении, постановлении) об увольнении работника, который издается работодателем до истечения данного срока, без выплаты выходного пособия. Работник вправе обжаловать увольнение в судебную инстанцию.

**Статья 64. Исполнение индивидуального трудового
договора**

(1) Права и обязанности, связанные с трудовыми отношениями между работодателем и работником, устанавливаются путем переговоров и закрепляются в коллективном и индивидуальном трудовых договорах, за исключением случаев, предусмотренных законом.

(2) Работники не могут отказаться от прав, установленных настоящим кодексом. Любое соглашение, направленное на отказ от признанных прав работников или их ограничение, является недействительным.

(3) При реорганизации или смене собственника предприятия к правопреемнику переходят все существующие на момент реорганизации или смены собственника права и обязанности, вытекающие из коллективного и индивидуальных трудовых договоров.

Увольнение работников в этих случаях допускается только при условии сокращения численности или штата работников предприятия.

[Ст.64 ч.(3) в редакции ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

Статья 65. Оформление приема на работу

(1) Прием на работу оформляется приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя, изданным на основании согласованного и подписанного сторонами индивидуального трудового договора.

(2) Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя о приеме на работу доводится до сведения работника под расписку в срок до трех рабочих дней со дня подписания сторонами индивидуального трудового договора. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему в течение трех рабочих дней копию приказа (распоряжения, решения, постановления), заверенную в установленном порядке.

(3) При приеме на работу или при переводе на другую работу в соответствии с положениями настоящего кодекса работодатель обязан:

а) ознакомить работника с поручаемой ему работой, условиями труда, его правами и обязанностями;

б) ознакомить работника с правилами внутреннего распорядка предприятия и коллективным трудовым договором;

с) проинструктировать работника по технике безопасности, гигиене труда, мерам противопожарной безопасности и другим правилам охраны здоровья и безопасности труда.

Статья 66. Трудовая книжка

(1) Трудовые книжки ведутся на всех работников, проработавших на предприятии свыше пяти рабочих дней.

(2) В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, а также о поощрениях за успехи в работе на предприятии. Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку не вносятся.

(3) Запись о причинах прекращения индивидуального трудового договора производится в строгом соответствии с положениями действующего законодательства с указанием на соответствующую статью закона, ее часть, пункт, подпункт.

(4) В случае прекращения индивидуального трудового договора по инициативе работника по основаниям, с которыми законодательство связывает возможность предоставления определенных льгот и преимуществ, запись о прекращении индивидуального трудового договора производится с указанием этих оснований.

(5) При прекращении индивидуального трудового договора трудовая книжка возвращается работнику в день освобождения от работы.

(6) Порядок ведения, хранения и учета трудовых книжек устанавливается Правительством.

Статья 67. Справка о работе и заработной плате

Работодатель обязан выдать работнику по его письменному заявлению в течение трех рабочих дней справку о работе на данном предприятии с указанием специальности, квалификации, должности, продолжительности работы и размера заработной платы.

[Ст.67 изменена ЗП8-XVI от 09.02.06, МО83-86/02.06.06 ст.362]

Глава III

ИЗМЕНЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 68. Изменение индивидуального трудового договора

(1) Индивидуальный трудовой договор может быть изменен только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

(2) Изменением индивидуального трудового договора признается изменение или дополнение, касающееся:

[Ст.68 ч.(2) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

а) срока договора;

[Ст.68 ч.(2), пкт.б) исключен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

с) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных статьей 51, и др.);

д) размера оплаты труда;

е) режима труда и отдыха;

ф) специальности, профессии, квалификации, должности;

г) характера и порядка предоставления льгот, если такие предусмотрены договором.

[Ст.68 ч.(2), пкт.г) изменен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(3) Изменение работодателем иных, чем указанные в части (2), условий индивидуального трудового договора в одностороннем порядке допускается, в порядке исключения, только в случаях и на условиях, предусмотренных настоящим кодексом.

[Ст.68 ч.(3) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

Статья 69. Временное изменение места работы

(1) Место работы может быть временно изменено работодателем в случае направления работника в служебную командировку или откомандирования его на другое место работы в соответствии со статьями 70 и 71.

(2) На время служебной командировки или откомандирования на другое место работы за работником сохраняется должность, средняя заработная плата и другие права, предусмотренные коллективным и индивидуальным трудовыми договорами.

Статья 70. Направление в служебную командировку

Работник может быть направлен в служебную командировку на срок не более 60 календарных дней в порядке и на условиях, предусмотренных статьями 174 – 176.

Статья 71. Откомандирование

(1) Откомандирование работника на другое место работы может быть произведено только с его письменного согласия на срок не более одного года и осуществляется на основании отдельного срочного индивидуального трудового договора.

[Ст.71 ч.(1) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(2) При необходимости срок откомандирования может быть продлен по соглашению сторон, но не более чем еще на один год.

(3) Отдельные категории работников, предусмотренные в статье 302, могут быть откомандированы на срок, превышающий указанный в части (1).

(4) Откомандированный работник имеет право на возмещение транспортных расходов и расходов по найму жилья, а также на получение специального пособия в соответствии с положениями действующего законодательства, условиями коллективного и/или индивидуального трудовых договоров.

(5) При откомандировании может быть изменена и специфика работы, но только с письменного согласия работника.

Статья 72. Оплата труда при откомандировании

(1) Оплата труда при откомандировании на другое место работы производится предприятием, на которое работник откомандирован. В случае неплатежеспособности этого предприятия обязанность по оплате выполненной работы возлагается на предприятие, откомандировавшее работника, с правом предъявления регрессного иска предприятию, на которое был откомандирован работник.

[Ст.72 ч.(1) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(2) Если условия оплаты труда или время отдыха на новом месте работы отличаются от тех, которыми работник пользовался на предприятии, его откомандировавшем, к работнику применяются более выгодные условия.

Статья 73. Временное изменение места и специфики работы

В случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами а) и б) части (2) статьи 104, работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить работнику место и специфику работы без его согласия и без внесения соответствующих

изменений в индивидуальный трудовой договор.

Статья 74. Перевод на другую работу и перемещение

(1) Перевод работника на другую постоянную работу на том же предприятии с изменением индивидуального трудового договора в соответствии со статьей 68, а равно трудоустройство в порядке перевода на постоянную работу на другом предприятии либо перевод в другую местность вместе с предприятием допускается только с письменного согласия сторон.

(2) Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении более легкой работы, работодатель обязан перевести с его письменного согласия на другую работу, которая ему не противопоказана. В случае отказа работника от перевода индивидуальный трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом х) части (1) статьи 86. При отсутствии необходимого рабочего места индивидуальный трудовой договор расторгается на основании пункта d) части (1) статьи 86.

(3) При переводе согласно частям (1) и (2) стороны вносят в индивидуальный трудовой договор необходимые изменения в соответствии со статьей 68 на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который доводится до сведения работника под расписку в течение трех рабочих дней.

[Ст.74 ч.(3) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(4) Не является переводом и не требует согласия работника перемещение его на том же предприятии на другое рабочее место, в другое структурное подразделение предприятия, находящееся в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, предусмотренных индивидуальным трудовым договором. В случае перемещения работодатель издает приказ (распоряжение, решение, постановление), который доводится до сведения работника под расписку в течение трех рабочих дней.

Глава IV

**ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Статья 75. Общие положения

(1) Действие индивидуального трудового договора может быть приостановлено по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, по соглашению сторон или по инициативе одной из сторон.

(2) Приостановление действия индивидуального трудового договора предполагает приостановление работы работником и выплаты ему вознаграждений (заработной платы, надбавок, других выплат) работодателем.

(3) На весь период приостановления действия индивидуального трудового договора права и обязанности сторон, кроме указанных в части (2), продолжают действовать, если иное не предусмотрено действующими нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным и индивидуальным трудовыми договорами.

(4) Приостановление действия индивидуального трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных пунктами а) и б) статьи 76, производится путем издания работодателем приказа (распоряжения, решения, постановления), который доводится до сведения работника под расписку не позднее дня приостановления.

[Ст.75 ч.(4) введена ЗП8-XVI от 09.02.06, МО83-86/02.06.06 ст.362]

**Статья 76. Приостановление действия индивидуального
трудового договора по обстоятельствам, не
зависящим от воли сторон**

Действие индивидуального трудового договора приостанавливается по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- а) отпуск по беременности и родам;
- б) болезнь или травма;

[Ст.76 пкт.с) исключен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

- d) карантин;
- e) призыв на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу;
- f) форс-мажорные обстоятельства, подтвержденные в установленном порядке, не влекущие прекращения трудовых отношений;
- g) направление в судебную инстанцию уголовного дела о совершении работником преступления, несовместимого с выполняемой работой, – до вступления в законную силу судебного решения;
- h) пропуск по вине работника срока прохождения медицинского осмотра;
- i) установление медицинским заключением противопоказаний, исключающих возможность выполнения работы, указанной в индивидуальном трудовом договоре;
- j) требование контрольных или правоохранительных органов в соответствии с действующим законодательством;
- k) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного заключением компетентного медицинского учреждения или актом комиссии, образованной из равного числа представителей работодателя и работников;
- l) участие в забастовке, объявленной в соответствии с настоящим кодексом;
- m) установление на определенный срок группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; а также
- n) по иным обстоятельствам, предусмотренным действующим законодательством.

**Статья 77. Приостановление действия индивидуального
трудового договора по соглашению сторон**

Действие индивидуального трудового договора приостанавливается по соглашению сторон, оформленному письменно, по следующим причинам:

- a) предоставление отпуска без сохранения заработной платы на срок более одного месяца;
- b) прохождение курса профессиональной подготовки или стажировки с отрывом от работы на срок более 60 календарных дней;
- c) технический простой;
- d) уход за больным ребенком в возрасте до десяти лет;
[Ст.77 пкт.d) изменен ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]
- e) уход за ребенком-инвалидом;
[Ст.77 пкт.e) изменен ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]
[Ст.77 пкт.e) изменен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]
- e¹) откомандирование;
[Ст.77 пкт.e¹) введен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]
- f) по иным причинам, предусмотренным законодательством.

**Статья 78. Приостановление действия индивидуального
трудового договора по инициативе одной из сторон**

(1) Действие индивидуального трудового договора приостанавливается по инициативе работника по следующим причинам:

- a) отпуск по уходу за ребенком в возрасте до шести лет;
- b) отпуск по уходу за больным членом семьи продолжительностью до одного года согласно медицинскому заключению;
- c) прохождение курса профессиональной подготовки вне предприятия согласно части (3) статьи 214;
- d) занятие выборной должности в органе публичной власти, профессионального союза или патроната;
- e) неудовлетворительные условия охраны здоровья и безопасности труда;
- f) по иным причинам, предусмотренным действующим законодательством.

(2) Действие индивидуального трудового договора может быть приостановлено по инициативе работодателя:

а) на время служебного расследования, проводимого в соответствии с требованиями настоящего кодекса;

б) на срок откомандирования.

[Ст.78 ч.(2), пкт.с) исключен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

Статья 79. Порядок разрешения споров, связанных с приостановлением действия индивидуального трудового договора

Споры, связанные с приостановлением действия индивидуального трудового договора, разрешаются в порядке, установленном статьями 354 – 356.

Статья 80. Технический простой

(1) Технический простой означает временную невозможность продолжения предприятием или его структурным подразделением производственной деятельности по объективным экономическим причинам.

[Ст.80 ч.(1) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(2) Продолжительность технического простоя не может превышать шести месяцев в течение календарного года.

[Ст.80 ч.(2) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(3) Во время технического простоя работники находятся в распоряжении работодателя, с тем чтобы он имел возможность в любое время распорядиться о возобновлении деятельности.

(4) На период технического простоя работники получают пособие в размере не менее 75 процентов основной заработной платы, за исключением случаев приостановления индивидуального трудового договора в соответствии с пунктом с) статьи 77.

(5) Порядок выполнения работниками обязанности находиться в распоряжении работодателя, а также конкретный размер получаемого ими пособия в период технического простоя устанавливаются приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя, коллективным трудовым договором и коллективными соглашениями.

Глава V

ПРЕКРАЩЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 81. Основания прекращения индивидуального трудового договора

(1) Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82, 305 и 310);

б) по инициативе одной из сторон (статьи 85 и 86).

(2) Во всех случаях, предусмотренных частью (1), днем прекращения индивидуального трудового договора считается последний день работы работника.

(3) Индивидуальный трудовой договор прекращается на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который доводится до сведения работника под расписку не позднее дня освобождения от работы.

[Ст.81 ч.(3) введена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

Статья 82. Прекращение индивидуального трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Индивидуальный трудовой договор прекращается по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

а) смерть работника, признание его умершим или безвестно отсутствующим решением судебной инстанции;

б) смерть работодателя – физического лица, признание его умершим или безвестно отсутствующим решением судебной инстанции;

с) признание договора недействительным решением судебной инстанции – со дня вступления решения в законную силу, за исключением случаев, предусмотренных частью

(3) статьи 84;

d) отзыв компетентными органами лицензии (разрешения) на осуществление деятельности предприятия, – со дня отзыва соответствующей лицензии (разрешения);

е) применение к работнику решением судебной инстанции уголовного наказания, исключающего возможность продолжения работы на предприятии, – со дня вступления в законную силу такого судебного решения;

ф) истечение срока действия срочного индивидуального трудового договора – со дня, указанного в договоре, за исключением случая, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, а также случая, предусмотренного частью (3) статьи 83;

[Ст.82 пкт.ф) в редакции ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

g) завершение работы, предусмотренной индивидуальным трудовым договором, заключенным на время выполнения определенной работы;

h) завершение сезона в случае заключения индивидуального трудового договора для выполнения сезонных работ;

и) достижение возраста 65 лет руководителем государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом;

[Ст.82 пкт.и) изменен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

j) форс-мажорные обстоятельства, подтвержденные в установленном порядке, исключающие возможность продолжения трудовых отношений; а также

к) при наличии иных оснований, предусмотренных статьями 305 и 310.

Примечание.

Лица, освобожденные от работы на основании пункта и), могут трудоустроиться на определенный срок в соответствии с пунктом ф) статьи 55 на любую должность, кроме должности руководителя государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом.

[Примечание изменено ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

Статья 83. Прекращение срочного индивидуального трудового договора

(1) В случае прекращения срочного индивидуального трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть извещен об этом работодателем в письменной форме не менее чем за 10 рабочих дней.

[Ст.83 ч.(2) утратило силу согласно ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(3) Срочный индивидуальный трудовой договор, заключенный на время исполнения трудовых обязанностей работника, действие индивидуального трудового договора которого приостановлено или который находится в соответствующем отпуске, (пункт а) статьи 55), прекращается в день возвращения этого работника на работу.

[Ст.83 ч.(3) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(4) Если по истечении действия срочного индивидуального трудового договора ни одна из сторон не потребовала его прекращения и трудовые отношения фактически продолжаются, договор считается продленным на неопределенный срок.

(5) Срочный индивидуальный трудовой договор может быть прекращен досрочно в случаях, указанных в статьях 82 и 86, а также по письменному соглашению сторон в случаях, предусмотренных частью (2) статьи 85.

Статья 84. Недействительность индивидуального трудового договора

(1) Несоблюдение любого из установленных настоящим кодексом условий заключения индивидуального трудового договора влечет его недействительность.

(2) Признание индивидуального трудового договора недействительным имеет последствия для будущего.

(3) Недействительность индивидуального трудового договора может быть устранена выполнением соответствующих условий, предусмотренных настоящим кодексом.

(4) В случае, когда одно из условий индивидуального трудового договора становится недействительным по причине установления для работника прав ниже уровня, предписанного законодательством, коллективными соглашениями или коллективным трудовым договором, это условие автоматически заменяется минимальным относящимся к данному случаю условием, предусмотренным законодательством, соглашением или договором.

(5) Недействительность индивидуального трудового договора устанавливается решением судебной инстанции.

Статья 85. Отставка

(1) Работник имеет право на отставку – расторжение по собственной инициативе индивидуального трудового договора, за исключением положения части (4¹), – известив об этом работодателя письменным заявлением за 14 календарных дней. Течение указанного срока начинается на следующий день после даты регистрации данного заявления.

[Ст.85 ч.(1) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(2) В случае отставки работника в связи с выходом на пенсию, установлением группы инвалидности, отпуском по уходу за ребенком, зачислением в учебное заведение, переездом на местожительство в другую местность, уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или за ребенком-инвалидом, избранием на выборную должность, приемом на работу по конкурсу на другое предприятие, нарушением работодателем индивидуального и/или коллективного трудовых договоров, действующего трудового законодательства работодатель обязан принять отставку в сокращенный срок, указанный в поданном и зарегистрированном заявлении, к которому прилагается соответствующий документ, подтверждающий такое право.

[Ст.85 ч.(2) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(3) По истечении сроков, указанных в частях (1), (2) и (4¹), работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выплатить работнику все причитающиеся ему суммы и выдать ему трудовую книжку и другие документы, связанные с его трудовой деятельностью на предприятии.

(3¹) Индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут по письменному соглашению сторон до истечения сроков, указанных в частях (1), (2) и (4¹).

(4) До истечения сроков, указанных в частях (1), (2) и (4¹), работник вправе в любое время отозвать свое заявление или подать новое заявление об аннулировании первого. В этом случае работодатель вправе освободить работника, только если до отзыва (аннулирования) поданного заявления был заключен индивидуальный трудовой договор с другим работником в соответствии с требованиями настоящего кодекса.

(4¹) Руководитель предприятия, его заместители и главный бухгалтер вправе подать в отставку до истечения срока действия индивидуального трудового договора в случаях, предусмотренных договором, известив об этом работодателя письменным заявлением за один месяц.

(5) Если по истечении сроков, указанных в частях (1), (2) и (4¹), работник фактически не был освобожден от занимаемой должности и продолжает далее трудовую деятельность, не подтвердив в письменной форме своего желания расторгнуть индивидуальный трудовой договор, его освобождение не допускается.

[Ст.85 в редакции ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

Статья 86. Увольнение

(1) Увольнение – расторжение по инициативе работодателя индивидуального трудового договора, заключенного на неопределенный срок, и срочного индивидуального трудового договора – допускается по следующим основаниям:

а) неудовлетворительный результат испытательного срока работника (часть (2) статьи

63);

b) ликвидация предприятия либо прекращение деятельности работодателя – физического лица;

c) сокращение численности или штата работников предприятия;

d) установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению;

e) установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии;

f) смена собственника предприятия (в отношении руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера);

g) неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания;

h) отсутствие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

i) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном в пункте k) статьи 76;

j) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества предприятия, установленное решением судебной инстанции или органа, в компетенцию которого входит применение административных взысканий;

k) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия могут служить основанием для утраты доверия работодателя к данному работнику;

l) неоднократное в течение года грубое нарушение устава учебного заведения педагогическим работником (статья 301);

m) совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с занимаемой должностью;

n) применение (в том числе однократное) педагогическим работником к воспитанникам физического или психического насилия (статья 301);

o) подписание руководителем предприятия (филиала, подразделения), его заместителями или главным бухгалтером необоснованного правового акта, причинившего материальный ущерб предприятию;

p) однократное грубое нарушение своих служебных полномочий руководителем предприятия, его заместителями или главным бухгалтером;

г) предъявление работником работодателю при заключении индивидуального трудового договора подложных документов (часть (1) статьи 57), подтвержденное в установленном порядке;

s) в отношении работников, работающих по совместительству, – заключение индивидуального трудового договора с другим лицом, для которого данная профессия, специальность или должность будет являться основной (статья 273);

t) восстановление на работе по решению судебной инстанции лица, ранее выполнявшего эту работу, если перемещение или перевод работника на другую работу согласно настоящему кодексу невозможны;

u) перевод работника на другое предприятие с его согласия и с согласия обоих работодателей;

v) отказ работника продолжать работу в связи со сменой собственника или реорганизацией предприятия, а также переходом предприятия в подчинение другого органа;

x) отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения (часть (2) статьи 74);

y) отказ работника от перевода в другую местность в связи с перемещением в эту местность предприятия (часть (1) статьи 74); а также

з) по другим основаниям, предусмотренным настоящим кодексом и иными законами.

(2) Не допускается увольнение работника в период пребывания его в медицинском отпуске, ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет, в период исполнения государственных или общественных обязанностей, а также в период откомандирования, за исключением случаев ликвидации предприятия.

[Ст.86 ч.(2) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

Статья 87. Запрещение увольнения без согласия профсоюзного органа

(1) Увольнение работников – членов профсоюза в случаях, предусмотренных пунктами с), d), e), g) и h) части (1) статьи 86, допускается только с предварительного письменного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия. В остальных случаях увольнение допускается после предварительной консультации с профсоюзным органом (профсоюзным организатором) предприятия.

[Ст.87 ч.(1) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(2) Увольнение лица, избранного в профсоюзный орган и не освобожденного от основной работы, допускается с соблюдением общего порядка и только с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого является данное лицо.

(3) Руководители первичной профсоюзной организации (профсоюзные организаторы), не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

(4) Профсоюзные органы (профсоюзные организаторы), указанные в частях (1) – (3), обязаны сообщить работодателю в течение 10 рабочих дней со дня его обращения о своем согласии или несогласии (консультативное мнение) с увольнением работника. В случае неполучения работодателем ответа в указанный срок согласие (консультативное мнение) соответствующего органа подразумевается.

Статья 88. Процедура увольнения в случае ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников

(1) Работодатель вправе уволить работников в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата работников (пункты b) и c) части (1) статьи 86) только при условии:

a) издания юридически обоснованного приказа (распоряжения, решения, постановления) о ликвидации предприятия либо сокращении численности или штата работников;

b) издания приказа (распоряжения, решения, постановления) об извещении работников под расписку 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;

c) письменного предложения работнику одновременно с извещением об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предприятия другого места работы (должности) на данном предприятии;

[Ст.88 ч.(1), пкт.с) в редакции ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

d) сокращения в первую очередь вакантных рабочих мест;

e) расторжения индивидуального трудового договора в первую очередь с работниками, работающими по совместительству;

f) предоставления работнику, подлежащему увольнению, одного рабочего дня в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска другой работы;

g) представления агентству занятости населения в установленном порядке информации о подлежащих увольнению работаниках за два месяца до увольнения;

h) обращения в профсоюзный орган за согласием на увольнение работников в порядке, установленном настоящим кодексом;

i) уведомления не менее чем за три месяца профсоюзных органов предприятия и соответствующей отрасли о реорганизации или ликвидации предприятия, влекущих массовое сокращение рабочих мест, и ведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов работников. Критерии массового сокращения рабочих мест устанавливаются коллективными соглашениями.

(2) В случае неиздания приказа (распоряжения, решения, постановления) об увольнении работника по истечении двухмесячного срока после предварительного извещения эта процедура не может быть повторена в течение того же календарного года. В двухмесячный срок не включаются периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном и медицинском отпуске.

[Ст.88 ч.(2) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(3) Сокращенное рабочее место не может быть восстановлено в штате предприятия в течение календарного года, в котором имело место увольнение работника, его занимавшего.

[Ст.88 ч.(3) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(4) В случае ликвидации предприятия работодатель обязан соблюдать условия процедуры увольнения, предусмотренные пунктами а), б), в), г) и и) части (1).

[Ст.88 ч.(4) введена ЗП8-XVI от 09.02.06, МО83-86/02.06.06 ст.362]

Статья 89. Восстановление на работе

(1) Работник, незаконно переведенный на другую работу или незаконно освобожденный от работы, может быть восстановлен на работе посредством прямых переговоров с работодателем, а в случае спора – решением судебной инстанции.

(2) При рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника. В случае увольнения члена профсоюза без согласия профсоюзного органа, когда получение такого согласия работодателем является обязательным согласно статье 87, судебная инстанция своим решением восстанавливает работника на работе.

[Ст.89 ч.(2) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

Статья 90. Ответственность работодателя за незаконные перевод или освобождение работника

(1) При восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу или незаконно освобожденного от работы, работодатель обязан возместить ему нанесенный ущерб.

(2) Возмещение работодателем ущерба, нанесенного работнику, включает:

а) обязательную компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника за этот период;

б) возмещение дополнительных расходов, связанных с обжалованием перевода на другую работу или освобождения от работы (консультация специалистов, судебные расходы и др.);

с) возмещение причиненного работнику морального ущерба.

(3) Размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учетом оценки действий работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы работника.

(4) Вместо восстановления на работе стороны могут заключить мировое соглашение, а в случае спора судебная инстанция может взыскать с работодателя в пользу работника с его согласия дополнительную компенсацию, помимо сумм, указанных в части (2), в размере не менее трех его средних месячных заработных плат.

Глава VI

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Статья 91. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

а) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях соблюдения положений действующего законодательства, содействия в трудоустройстве, обучении и продвижении по работе, обеспечения личной безопасности работника, контроля количества и качества выполненной работы и обеспечения сохранности имущества предприятия;

б) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться действующим законодательством;

с) все персональные данные работника следует получать у него самого или из указанного им источника;

д) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических и религиозных убеждениях, а также о его частной жизни. В случаях, предусмотренных законом, работодатель вправе запрашивать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

е) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в профсоюзе, общественных и религиозных объединениях, партиях и других общественно-политических организациях, за исключением случаев, предусмотренных законом;

ф) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронным путем;

г) защита персональных данных работника от незаконного их использования или утраты обеспечивается работодателем за свой счет;

h) работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами, устанавливающими порядок обработки и хранения персональных данных работников предприятия, а также проинформированы о своих правах и обязанностях в этой области;

і) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту персональных данных;

ј) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

Статья 92. Передача персональных данных работника

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

а) не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения возникновения угрозы жизни или здоровью работника, а также в случаях, предусмотренных законом;

б) не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

с) предупреждать лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать

от этих лиц письменного подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим конфиденциальности, за исключением случаев, предусмотренных законом;

d) разрешать доступ к персональным данным работника только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица вправе запрашивать только те персональные данные работника, которые необходимы для осуществления ими конкретных полномочий;

e) не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением сведений, касающихся возможности выполнения работником своих трудовых обязанностей;

f) передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим кодексом, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для осуществления указанными представителями своих полномочий.

Статья 93. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник имеет право на:

a) получение полной информации о своих персональных данных и порядке их обработки;

b) свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любого правового акта, содержащего его персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством;

c) определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

d) доступ к относящимся к нему медицинским данным, в том числе через медицинского работника по его выбору;

e) требование об исключении или исправлении неверных и/или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего кодекса. При отказе работодателя исключить или исправить неверные персональные данные работник имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии, обосновав его;

f) обжалование в судебную инстанцию любых неправомерных действий или бездействия работодателя, допущенных при получении, хранении, обработке и защите персональных данных работника.

Статья 94. Ответственность за нарушение норм, регулирующих получение, хранение, обработку и защиту персональных данных работника

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, хранение, обработку и защиту персональных данных работника, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.