

С другой стороны, если по истечении месячного срока руководитель предприятия фактически не был освобожден от занимаемой должности и продолжает далее трудовую деятельность, не подтвердив в письменной форме своего желания расторгнуть ИТД, его освобождение не допускается (ч. (5) ст. 85 ТК).

Таким образом, если по истечению одного месяца после подачи руководителем общества с ограниченной ответственностью письменного заявления об отставке, он не был освобожден от занимаемой должности и продолжает трудовую деятельность, не подтвердив своего желания расторгнуть ИТД, то в силу сложившихся обстоятельств его отправление в отставку *не допускается*.

Однако в случае подтверждения своего желания расторгнуть ИТД - заявитель вправе прекратить работу, а работодатель обязан выплатить ему все причитающиеся суммы и выдать трудовую книжку и другие документы, связанные с его трудовой деятельностью. При этом, согласно ч. (2) ст. 81 ТК, днем прекращения ИТД считается последний день работы работника (руководителя предприятия).

Тут необходимо уточнить, что к вышеописанной ситуации не имеет отношения **Консультативное заключение Пленума Высшей судебной палаты № 4ас - 6/14 от 12 мая 2014 года «О применении положений ст. 264 Трудового кодекса (о предупреждении), в случае освобождения от должности управляющего обществом на основании ст. 70 ч. (1) Закона № 135 от 14.06.2007 года об обществах с ограниченной ответственностью»** (см. «Кадры и заработная плата», 2015, №1, стр. 90 - 92).

Какие государственные органы, кроме суда, могут признать отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора, трудовыми?

Часть (3) ст. 2 ТК предусматривает, что если судебная инстанция определяет, что гражданским договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, то к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

Иначе говоря, право признания отношений, существующих между сторонами, в качестве гражданско-правовых или трудовых отношений, принадлежит только судебным инстанциям.

В то же время, исходя из ст. 349 ТК, в суд могут обратиться по затронутому выше вопросу следующие субъекты:

- работники, а также любые другие лица, имею-щие какие-либо права и/или обязанности в соот-ветствии с ТК;
- работодатели (физические и юридические лица);
- профессиональные союзы и иные представите-ли работников;
- патронажи;
- центральные и местные органы публичной вла-сти - по обстоятельствам;
- прокурор в соответствии с действующим за-конодательством.

С другой стороны, в случае выявления органа государственного контроля за соблюдением трудового законодательства, указанных в ст. 371 ТК, являю-щегося в том числе заключением гражданско-правовых договоров вместо трудовых, упомянутые орга-ны вправе констатировать документально такое правонарушение в соответствии с их служебными полномочиями, закрепленные в действующих за-конодательных актах, например, в Законе Респу-блики Молдова № 140 от 10 мая 2001 года «О государственной инспекции труда», в Законе Рес-публики Молдова № 1129 от 7 июля 2000 года «О профессиональных союзах», в Кодексе Респу-блики Молдова о правонарушениях и др.

...
 О какой дате работы считается принятым в работу, если к работе он приступил, но доку-менты, подтверждающие при заключении трудового договора, не предоставил, хотя с момента начала работы прошло уже две недели?

Частью (1) ст. 57 ТК установлено, что при за-ключении индивидуального трудового договора (ИТД) лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: