Дело №2a-131/2024 Судья первой инстанции
к/н. 2-22090122-06-2a-03062024 Хангану М.Г.
суд Комрат центральный офис

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

28 мая 2025 года **мун. Комрат**

Судебная коллегия Апелляционной палаты Юг, местонахождение Комрат в составе:
председательствующего, судьи Миронов А.С.
судей Колев Г.П. и Худоба В.В.
при секретаре Чебановой Н.,
с участием:
апеллянта Драгоз И.,

рассмотрев в открытом судебном заседании в апелляционном порядке апелляционное заявления Драгоз Ирины, поданное на решение суда Комрат центральный офис от 21 февраля 2024 года, вынесенное по гражданскому делу по исковому заявлению Драгоз Ирины к ÎM «Su-Canal» об отмене приказа № 50-к от 04.04.2022 года как незаконного, о взыскании заработной платы за весь период незаконного лишения работы, компенсации причиненного морального ущерба и судебных расходов,

У С Т А Н О В И Л А:

Обстоятельства дела.

24 июня 2022 года истица Драгоз Ирина обратилась в суд Комрат с иском к ÎM «Su-Canal» об отмене приказа № 50-к от 04 апреля 2022 года, как незаконного, об обязании ответчика восстановить на работу в прежней должности юрисконсульта, выплатить заработную плату за весь период незаконного лишения работы (начиная с 04 апреля 2022 года по дату принятия судебного решения) исходя из размера установленной заработной платы в месяц равного 7044 леев, о взыскании компенсации причиненного морального ущерба в размере 50 000 леев и судебных расходов. (т.1 л.д.1-3)

В обоснование поданного искового заявления истица Драгоз Ирина указала, что 19 октября 2015 года она была принята на работу в муниципальное предприятие «Su-Canal» на должность юриста предприятия с

заключением индивидуального трудового договора (приказ № 144-к от 19.10.2015 года).

06 января 2021 года работодателем был издан приказ №10-к «О сокращении штата работников по МП «Su-Canal» на 2021 год», в соответствии с которым были сокращены ряд должностей на предприятии, в том числе и две должности юрисконсульта с одновременным предупреждением о сокращении занимаемой ею должности юрисконсульта.

09 марта 2021 года работодателем был издан приказ №30-к, в соответствии с которым она была уволена с работы в соответствии с положениями п.c) ч.(1) ст.86 Трудового Кодекса РМ (увольнение с работы в соответствии с сокращением штата работников предприятия).

Указанный приказ директора МП «Su-Canal» №30-к от 09.03.2021 года был оспорен в судебном порядке.

Решением суда Комрат от 30 ноября 2021 года приказ директора МП «Su-Canal» №30-к от 09 марта 2021 года был отменен с одновременным восстановлением ее на работе в МП «Su-Canal» в прежней должности.

01 декабря 2021 года работодателем был издан приказ №191-к «О восстановлении на работу Дрангоз И.А.», в соответствии с которым она была восстановлена в должности юрисконсульта МП «Su-Canal».

03 февраля 2022 года работодателем был издан приказ №13-к «О сокращении штата работников по МП Су-Канал на 2022 год», в соответствии с которым была сокращена занимаемая ею должность юрисконсульта с одновременным предупреждением о сокращении занимаемой ею должности.

04 апреля 2022 года работодателем был издан приказ №50-к, в соответствии с которым она была уволена с работы в соответствии с положениями п.c) ч.(1) ст.86 ГК РМ (увольнение с работы в соответствии с сокращением штата работников предприятию).

Данный приказ истица считает незаконным, необоснованным и подлежащим отмене по следующим основаниям.

В соответствии с нормативными требованиями ст.88 ТК РМ, работодатель вправе уволить работников в связи с сокращением численности или штата работников при наличии ряда условий, обязательных к исполнению.

В соответствии с положениями п.a) ч.(1) ст.88 ТК РМ, работодатель вправе уволить работников в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата работников (пункты b) и c) части (1) ст.86 ТК РМ только при условии издания юридически или экономически обоснованного приказа (распоряжения, решения, постановления) о ликвидации предприятия либо сокращении численности или штата работников.

Основанием принятия приказа №13-к «О сокращении штата работников по МП «Су-Канал» на 2022 год», в соответствие с которым была сокращена занимаемая ею должность юрисконсульта, явилось решение Административного Совета №2 от 24.08.2021 года «Об утверждении штатного расписания МП «Су-Канал»», в соответствии с которым в штате предприятия не было предусмотрено должности юрисконсульта, ранее имевшейся.

В соответствии с положениями п.b) ч.(1) ст.6 и ч.(1) ст.8 Закона государственном и муниципальном предприятиях, руководящим органом управления государственным/муниципальным предприятием является административный совет, который представляет интересы государства/соответствующих правомочных органов местного публичного управления и осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим законом и положением об административном совете, утвержденных учредителем.

В соответствии с требованиями п.j) ч.(7) ст.8 Закона о государственном и муниципальном предприятиях, к исключительным полномочиям административного совета относится утверждение... штатного расписания предприятия и фонда заработной платы.

В соответствии с п.17 Положения об Административном совете МП «SU-CANAL», утвержденного решением Комратского муниципальном совета № 6/12.2 от 30.04.2021 года, заседание Административного совета созывается председателем совета и/или по требованию не менее одной трети членов по мере необходимости.

Повестка дня и материалы заседания доводятся до сведения членов административного совета не позднее чем за два рабочих дня до дня заседания секретарем административного совета.

Заседание на 24 августа 2021 год председателем административного совета в установленном порядке не созывалось.

Каких-либо предложений, требований официального характера о созыве заседания административного совета на 24.08.2021 год ни в адрес председателя административного совета (Пирон Степана), ни в адрес секретаря административного совета (Анастасовой Марины, ранее Крэчун) иных членов административного совета МП «SU-CANAL» Пырэу Марианы, Болгар Максима и Дерменжи Елены не поступало.

Также ни в адрес председателя административного совета, ни в адрес секретаря административного совета не поступало повестки дня заседания, назначенного на 24.08.2021 года, ни материалов заседания, и, соответственно, данные документы, в случае их существования, не были доведены до сведения остальных членов административного совета не

позднее чем за два рабочих дня до дня заседания секретарем административного совета.

В соответствии с требованиями ч.(12) ст.8 Закона о государственном и муниципальном предприятиях и п.52 Устава МП «SU-CANAL», утвержденного решением Комратского муниципального совета №7/1 8.1 от 04.06.2021 года, заседание административного совета... считается правомочным, если в нем участвует не менее двух третей его членов.

В то же время, заседание, имевшее место 24 августа 2021 года, было проведено в отсутствие кворума (на нем присутствовало менее двух третей его членов, а именно 3 из 5 при необходимости 4), а, следовательно, неправомочно.

Таким образом, считает, что заседание административного совета, имевшее место 24.08.2021 года, было назначено (созвано) в нарушение установленного порядка, проведено неправомочно с принятием решения, нарушающего его права и законные интересы.

Следовательно, истица приходит к выводу, что решение административного совета МП «SU-CANAL» №2 от 24.08.2021 года «Об утверждении штатного расписания МП «SU-CANAL» на 2021 год» противоречит закону и является недействительным.

Исходя из изложенного, считает, что приказ МП «SU-CANAL» №13-к от 03.02.2022 года «О сокращении штата работников по МП Су-Канал на 2022 год», основанный на противоречащем закону решении административного совета МП «SU-CANAL» №2 от 24.08.2021 года «Об утверждении штатного расписания МП «SU-CANAL» на 2021 год» при условии того, что юридическое обоснование издания приказа о сокращении штата работников является неправомерным, работодателем не было выполнено предусмотренное п.а) ч.(1) ст.88 ТК РМ условие об издании юридически обоснованного приказа о сокращении штата работников, что предполагает необоснованность, а, следовательно, незаконность принятого в последующем приказа об увольнении.

Истица указала, что в результате незаконного увольнения с работы и лишения возможности трудиться в период с 04.04.2022 года по настоящее время ей причинен и причиняется материальный ущерб в размере неполученной заработной платы за время вынужденного отсутствия на работе, исходя из размера средней заработной платы в месяц, равной 7044 леев.

Одновременно, вышеуказанные неправомерные действия работодателя, выразившиеся в повторном незаконном увольнении в отсутствие правовых оснований, в нарушение установленного нормативного порядка, повлекли нарушение личных неимущественных прав, и, как

следствие, причинение морального вреда, подлежащего возмещению посредством выплаты денежной компенсации в определенном размере.

В соответствии с требованиями ч.(1) ст.1998 ГК РМ, лицо, которое виновно совершило неправомерные действия по отношению к другому лицу в предусмотренных законом случаях (ст.90,329 ТК РМ) обязано возместить причиненный моральный вред.

В соответствии с положениями ч.(1) ст.2036 ГК РМ, в случае причинения морального вреда посредством деяний, посягающих на личные неимущественные права, судебная инстанция вправе обязать ответственное за вред лицо к выплате возмещения.

В результате совершения указанных неправомерных действий ответчиком ей были причинены значительные нравственные страдания и тем самым причинен существенный моральный вред.

Таким образом, полагает, что МП «SU-CANAL» как лицо, противоправно нарушившее её личные неимущественные права и причинившее тем самым значительные нравственные страдания, обязано компенсировать причиненный моральный вред в установленной законодательством форме (посредством компенсации в денежном эквиваленте), размер которого с учетом характера действий ответчика составляет 50 000 леев.

При определении размера компенсации морального вреда, установленного Европейским судом, является критерий справедливости, который подразумевает, что возмещение должно представлять собой полную и справедливую компенсацию. Европейской Конвенцией по Защите прав и Основных Свобод Человека данный критерий определяется необходимостью получения потерпевшей стороной полноценного возмещения за нанесённый моральный ущерб.

При оценке значительности причиненного морального вреда и определении размера возмещения морального вреда истица считает необходимым учесть характер и тяжесть причиненных ей, как потерпевшей от незаконных действий нравственных страданий, бесспорных переживаний, возникшей неопределенностью в реализации своих гарантированных прав на труд, на оплату труда, степень вины причинителя вреда, обстоятельства, при которых был причинен ущерб, ее социальный статус, а также степень возможной удовлетворенности размером возмещения пострадавшего лица.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст.33, 33^1, ч.(1) ст.38, ч.(1) ст.85, ст.ст.166-167 ГПК, ст.ст.86, 88-90, 329-330, 354-355 ТК РМ, ст.ст.15, 16, 19, 21, 1998, 2036-2038 ГК РМ, истица просила отменить приказ директора МП «SU-CANAL» №50-к от 04 апреля 2022 года, как незаконный; обязать ответчика восстановить на работу в прежней должности

юрисконсульта; обязать ответчика выплатить заработную плату за весь период незаконного лишения работы (начиная с 04 апреля 2022 года по дату принятия судебного решения) исходя из размера установленной заработной платы в месяц) равного 7044 леям; взыскать с ответчика в ее пользу в качестве компенсации причиненного морального ущерба 50 000 леев, а также судебные расходы, возникнувшие при рассмотрении дела возложить на ответчика.

12 октября 2023 года в ходе подготовки дела к судебному разбирательству истица Драгоз И., руководствуясь ст.ст.56, 60 ГПК, с учетом периода времени, прошедшего с момента подачи иска и дополнительно полученных документов, уточнила ранее заявленные исковые требвания, в котором просила:

- отменить приказ директора ÎM «Su-Canal» №50-к от 04.04.2022 года, как незаконный;

- взамен удовлетворения требования о восстановлении на работу в прежней должности взыскать с ответчика компенсацию в размере 5 среднемесячных заработных плат;

- обязать ответчика выплатить компенсацию за период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы, начиная с 05 апреля 2022 года по дату принятия решения, исходя из размера средней заработной платы в месяц равного 7309,18 леев;

- взыскать с ответчика в ее пользу в качестве компенсации причиненного морального ущерба 30 000 леев. (т.1 л.д.97)

21 февраля 2024 года суд Комрат центральный офис вынес решение, которым исковое заявление Драгоз Ирины к ÎM «Su-Canal» - удовлетворил частично; отменил, как незаконный, приказ №50-к от 04.04.2022 года директора ÎM «Su-Canal» об увольнении Драгоз Ирины с должности юрисконсульта.

При этом, постановил восстановить Драгоз Ирину в должности юрисконсульта ÎM «Su-Canal»; взыскать с ÎM «Su-Canal» в пользу истицы Драгоз Ирины компенсацию материального ущерба исходя из размера заработной платы за весь период вынужденного отсутствия на работе в сумме 152 603 (сто пятьдесят две тысячи шестьсот три) лея 23 бань; моральный ущерб в размере одной среднемесячной заработной платы в размере 7 044 (семь тысяч сорок четыре) лея; взыскать с ответчика ÎM «Su-Canal» в пользу государственного бюджета пошлину, от уплаты которой истица была освобождена при подаче иска в суд в размере 4 586 (четыре тысячи пятьсот восемьдесят шесть) леев 19 бань.

В остальной части исковые требования (о взыскании компенсации за причиненный моральный вред в размере 42 956 леев) суд отклонил как необоснованные.

Решение суда в части восстановления Драгоз Ирины в прежней должности, а также о взыскании одной среднемесячной заработной платы в размере 7 044 (семь тысяч сорок четыре) лея подлежат немедленному исполнению. (т.1 л.д.135, 155-161)

05 марта 2024 года истица Драгоз Ирина обратилась в суд Комрат с заявлением о вынесении дополнительного решения, которым просила взамен удовлетворения требования о восстановлении на работу в прежней должности, взыскать с ответчика компенсацию в размере 5 среднемесячных заработных плат. (т.1 л.д.136)

В обоснование поданного заявления истица указала следующее.

21 февраля 2024 года Комратским судом было вынесено решение о частичном удовлетворении иска Драгоз И. к МП «SU-CANAL» об отмене приказа об увольнении, о восстановлении на работу в прежней должности, выплате заработной платы за весь период незаконного лишения работы, взыскании компенсации причиненного морального ущерба и судебных расходов.

В соответствии с положениями ст.250 ч.(1) п.a) ГПК, судебная инстанция, вынесшая решение может по своей инициативе или по заявлению участников процесса вынести дополнительное решение если по какому-то требованию, по которому участники представляли доказательства и давали объяснения суд не вынес решение.

Одним из заявленных исковых требований являлось требование о восстановлении на работу в прежней должности.

В ходе судебного разбирательства ею было подано заявление об уточнении исковых требований, которое судом было принято к рассмотрению, в соответствии с которым вышеназванное требование о восстановлении на работу в прежней должности было уточнено и вновь сформулировано как требование о взыскании с ответчика компенсации в размере 5 среднемесячных заработных плат взамен восстановления на работу в прежней должности.

Указанное уточненное требование было поддержано в ходе рассмотрения дела в судебной инстанции, однако по данному требованию суд не вынес решения.

На основании изложенного, руководствуясь ст.250 ГПК, истица Драгоз И. просила заявление о вынесении дополнительного решения удовлетворить.

04 апреля 2024 года суд Комрат центральный офис вынес определение, которым заявление истицы Драгоз Ирины о вынесении дополнительного решения по гражданскому делу №2-548/2022 по иску Драгоз Ирины к Î.M. «Su-Canal» об отмене приказа об увольнении, об обязании ответчика восстановить на работу в прежней должности, выплатить заработную плату за весь период незаконного лишения работы и возмещении морального ущерба – отклонил как необоснованное. (т.1 л.д.146-147)

19 марта 2024 года на это решение суда Драгоз И. подала немотивированное апелляционное заявление (т.1 л.д.148), которое дополнила 27 мая 2024 года, в котором просит отменить решение Комратского суда от 21 февраля 2024 года в части отказа в удовлетворении заявленного требования о взыскании денежной компенсации взамен удовлетворения требования о восстановлении на работу в прежней должности, требования о взыскании компенсации морального вреда, размера присужденной компенсации за период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы, и вынести по делу в указанной части новое решение, которым:

- взамен удовлетворения требования о восстановлении на работу в прежней должности взыскать с ответчика компенсацию в размере 5 среднемесячных заработных плат исходя из размера средней заработной платы в месяц равного 7309,18 леев,

- взыскать с ответчика компенсацию за период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы за период с 04.04.2022 года по 21.02.2024 года в размере 158 348.16 леев, исходя из размера средней заработной платы в месяц равного 7309.18 леев,

- взыскать с ответчика в свою пользу в качестве компенсации причиненного морального ущерба 30 000 леев. (т.1 л.д.171-175)

Мотивы и доводы апеллянта Драгоз И., изложенные в апелляционном заявлении.

21 февраля 2024 года Комратским судом было вынесено решение о частичном удовлетворении иска Драгоз И. к МП «SU-CANAL» об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работу в прежней должности, выплате заработной платы за весь период незаконного лишения работы, взыскании компенсации причиненного морального ущерба и судебных расходов.

Данное судебное решение в части отказа в удовлетворении заявленного требования о взыскании денежной компенсации взамен удовлетворения требования о восстановлении на работу в прежней должности, требования о взыскании компенсации морального вреда, размера присужденной компенсации за период вынужденного отсутствия на работе в

связи с незаконным освобождением от работы апеллянт считает необоснованным и подлежащим отмене по следующим основаниям.

Так, апеллянт отметила, что 12 октября 2023 года ею было подано заявление об уточнении исковых требований, которое судом было принято к рассмотрению, в соответствии с которым ранее заявленное требование о восстановлении на работу в прежней должности было уточнено и вновь сформулировано как требование о взыскании с ответчика компенсации в размере 5 среднемесячных заработных плат взамен восстановления на работу в прежней должности.

Указанное уточненное требование было поддержано в ходе рассмотрения дела в судебной инстанции.

В тоже время, судом вместо взыскания с ответчика компенсации в размере 5 среднемесячных заработных плат взамен восстановления на работу в прежней должности было принято решение о восстановлении ее на работе в прежней должности, при том, что как было отмечено, она не просила восстановления на работу, а требовала взыскания с ответчика компенсации в размере 5 среднемесячных заработных плат взамен восстановления на работу в прежней должности.

Также считает, что судом неверно определен размер компенсации за период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы, начиная с 04.04.2022 года по 21.02.2024 года.

В соответствии с положениями ст.90 ч.(1) и ч.(2) Трудового кодекса (в редакции, действующей на момент принятия работодателем приказа об увольнении (04.04.2022 года), при восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу или незаконно освобожденного от работы, работодатель обязан возместить ему нанесенный ущерб.

При этом, возмещение работодателем ущерба, нанесенного работнику, включает обязательную компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника за этот период.

В соответствии с поданным 12.10.2023 года заявлением об уточнении исковых требований, принятым судом к рассмотрению, апеллянтом было уточнено требование о возмещении причиненного ущерба в виде взыскания компенсации за период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы начиная с 04.04.2022 года по дату принятии судебного решения исходя из размера средней заработной платы в месяц равного 7309.18 лей.

В тоже время, судом при удовлетворении данного требования к ответчику при определении размера обязательной компенсации был использован иной показатель размера средней заработной платы в месяц

равный 7044 леям, что привело к занижению размера подлежащей взысканию компенсации на 5744.94 леев (158348.165 - 152603.23).

Решение суда об определении размера компенсации причиненного морального вреда в сумме 7044 леев, по мнению апеллянта, является несостоятельным, не основывается на объективных объяснениях и противоречит обстоятельствам дела, исследованным в ходе судебного разбирательства.

Так, единственным доводом судебной инстанции об отказе в удовлетворении в части искового требования о компенсации причиненного морального вреда является мнение о том, что истицей не было представлено достаточных доказательств для определения в полной мере характера и тяжести причиненных моральных страданий, которые бы оправдывали истребованную денежную сумму и кроме того, факт установления судом нарушения права истицы в виде отмены изданного приказа об увольнении сам по себе является справедливой компенсацией за причиненный моральный вред.

Других аргументов и мотивов, обосновывающих принятие решения в указанной части, судом не приведено.

В содержании искового заявления подробно и обстоятельно изложены как фактические, так и правовые основания предъявления требований о компенсации причиненного морального вреда, вследствие совершения незаконных действий ответчиком, нарушивших права истицы.

Апеллянт указала, что безусловно указанные противоправные действия и их тяжкие для нее последствия повлекли причинение значительных нравственных страданий и, соответственно, причинение существенного морального вреда.

В соответствии с положениями ч.(1) ст.327 Трудового кодекса, сторона индивидуального трудового договора (работодатель или работник), причинившая материальный и/или моральный ущерб другой стороне при исполнении своих трудовых обязанностей, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим кодексом и иными нормативными актами.

В силу требований ч.(1) ст.329 Трудового кодекса, работодатель обязан возместить в полном размере материальный и моральный ущерб, причиненный работнику в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей, в случае дискриминации работника на рабочем месте или в результате незаконного лишения его возможности трудиться, если настоящим кодексом или другими нормативными актами не предусмотрено иное.

В соответствии с положениями ч.(1) ст.2036 ГК, в случае причинения лицу морального вреда посредством деяний, посягающих на его личные

неимущественные права, а также в других предусмотренных законом случаях судебная инстанция вправе обязать ответственное за вред лицо к выплате возмещения.

При этом, в силу положений ч.(2) ст.2036 ГК, моральный вред возмещается независимо от наличия и размера имущественного вреда.

Размер возмещения морального вреда в соответствии с положениями ч.(1) ст.2037 ГК определяется судебной инстанцией в зависимости от характера и тяжести морального вреда, причиненного потерпевшему, от степени вины причинителя вреда, если вина является условием ответственности, и степени, в которой это возмещение может обеспечить справедливое удовлетворение потерпевшего.

Характер и тяжесть морального вреда оцениваются судебной инстанцией с учетом обстоятельств, при которых был причинен вред, сужения возможностей семейной и общественной жизни, а также социального статуса потерпевшего.

При определении возмещения вреда судебная инстанция должна стремиться предоставить возмещение, которое, с одной стороны, сопоставимо по своему размеру с обычно предоставляемым при аналогичных обстоятельствах, а с другой - учитывает особенности дела.

При том, что было подано заявление о возмещении морального вреда в виде денежной компенсации, приведены разумные обоснования, характеризующие его причинение и тяжесть причиненных душевных страданий, изложены обстоятельства, свидетельствующие об умышленной форме вины ответчика в причинении морального вреда, апеллянт полагает, что судом данные аргументы были оставлены без исследования и какой-либо оценки, как будто бы данное требование ничем не аргументировалось либо его мотивация была сведена только к заявлению самого требования.

Кроме того, апеллянт указала, что судом не было учтено и то обстоятельство, что действия ответчика по отношению к ней, выразившиеся в незаконном увольнении, имеют характер преследования осуществляемого на систематической основе, что подтверждается повторным увольнением осуществленным практически сразу после принятия предыдущего судебного решения о восстановлении на работе, в связи с чем, полагает, что характер данных действий является явно намеренным и одновременно противоправным, что и было подтверждено принятым судебным решением.

Одновременно, апеллянт считает, что судом не были надлежащим образом оценены установленные и подтвержденные относящимися к предмету доказывания доказательствами обстоятельства причинения значительных нравственных страданий и тем самым причинения существенного морального вреда, безусловно подлежавшие учету и оценке

для правильного и объективного разрешения спора и определении справедливой и соразмерной компенсации причиненного вреда морального характера.

Относительно требования о компенсации морального вреда, считает необходимым отметить, что размер возмещения за причинение морального вреда должен быть разумным и должен определяться с учетом характера действий ответчика (принятое решение о ее увольнения повлекло длительное лишение работы и, как следствие, потери источника доходов в виде заработной платы, являющейся для нее и членов ее семьи единственным средством существования), степени и форм ущемления личных неимущественных прав, социальных последствий для лица, тяжести и длительности психических или физических страданий, причиненных лицу, соразмерности предоставляемого возмещения характеру и степени причиненного вреда, степени возможного удовлетворения пострадавшего предоставляемым возмещением, и других обстоятельств, имеющих значение для дела.

Апеллянт считает, что в данном случае, при определении размера возмещения за причинение морального вреда судебной инстанции следовало учесть характер действий ответчика, их противоправность, тяжесть причиненных нравственных страданий и их последствий и другие подобные обстоятельства, чего осуществлено не было.

По мнению апеллянта, определение размера компенсации причиненного морального вреда является произвольным, неадекватным обстоятельством, послужившим основанием для возникновения права на данную компенсацию, несоразмерным степени и характеру причиненных моральных страданий и лишений.

Других аргументов и мотивов, обосновывающих принятие решения в указанной части, судом не приведено.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст.357-358, 360, 362, 364-365, п.п.Ь),c) и d) ч.(1) ст. 386, п.п. a) и b) ст. 387 ГПК РМ, апеллянт просила настоящее апелляционное заявление удовлетворить.

28 марта 2024 года на это решение суда Î.M. «Su-Canal» подал апелляционную жалобу, в которой просил восстановить срок подачи апелляции в связи с неуведомлением стороны ответчика об оглашении решения суда Комрат 21 февраля 2024 года и направлении его ответчику только 01 марта 2024 года, отменить решение суда Комрат центральный офис от 21 февраля 2024 года и вынести по делу новое решение, которым отклонить иск Драгоз Ирины к МП «Су-канал» об отмене как незаконного приказа №50-к от 04 апреля 2024 года, о взыскании заработной платы и морального ущерба, как необоснованный. (т.1 л.д.149-151)

03 июня 2024 года данное гражданское дело поступило в Апелляционную палату Комрат для рассмотрения вышеуказанных апелляционных жалоб. (т.1 л.д.176)

11 июля 2024 года определением Апелляционной палаты Комрат заявление апеллянта ÎM ”Su-Canal” о восстановлении срока подачи апелляционной жалобы было отклонено как необоснованное, а апелляционная жалоба ÎM ”Su-Canal”, поданная на решение суда Комрат центральный офис от 21 февраля 2024 года, была возвращена апеллянту, как поданная с нарушением предусмотренного законом срока. (т.1 л.д.196-199)

17 июля 2024 года определением Апелляционной палаты Комрат апелляционное заявление Драгоз Ирины, поданное на решение суда Комрат центральный офис от 21 февраля 2024 года, было принято к рассмотрению и возбуждено апелляционное производство по настоящему гражданскому делу. (т.1 л.д.201-202)

30 октября 2024 года определением Высшей судебной палаты кассационная жалоба ÎM ”Su-Canal”, поданная на определение апелляционной инстанции от 11 июля 2024 года, была отклонена. (т.1 л.д.235-240)

19 ноября 2024 года данное гражданское дело поступило в Апелляционную палату Комрат для рассмотрения апелляционного заявления Драгоз Ирины. (т.2 л.д.1)

29 января 2025 года определением Апелляционной палаты заявление апеллянта Драгоз Ирины о частичном отзыве апелляционного заявления, было удовлетворено с прекращением апелляционного производства по гражданскому делу по исковому заявлению Драгоз Ирины к ÎM «Su-Canal» в части требования об отмене решения суда Комрат центральный офис от 21 февраля 2024 года касательно отказа в удовлетворении заявленного требования о взыскании денежной компенсации взамен удовлетворения требования о восстановлении на работу в прежней должности. (т.2 л.д.14-16)

Позиция участника процесса, изложенная в ходе рассмотрения апелляционного заявления.

В судебном заседании в апелляционной инстанции апеллянт Драгоз И. просила поданное ею апелляционное заявление удовлетворить по основаниям, в нем изложенным, отменить решение Комратского суда от 21 февраля 2024 года в части требования о взыскании компенсации морального вреда, размера присужденной компенсации за период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы, и вынести по делу в указанной части новое решение, которым взыскать с ответчика компенсацию за период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы за период с 04.04.2022 года по

21.02.2024 года в размере 158 348.16 леев, исходя из размера средней заработной платы в месяц равного 7309.18 леев, а также взыскать с ответчика в свою пользу в качестве компенсации причиненного морального ущерба 30 000 леев.

На судебное заседание по рассмотрению апелляционного заявления не явился представитель ответчика ÎM «Su-Canal», адвокат Кисеев Д., будучи в установленном законом порядке извещенным о дате, месте и времени рассмотрения апелляционного заявления истицы Драгоз И.

Коллегия сочла возможным рассмотреть апелляционное заявление в отсутствии представителя ответчика ÎM «Su-Canal», адвоката Кисеев Д., поскольку в соответствии с ч.(2) ст.379 ГПК РМ, неявка в судебное заседание апеллянта или ответчика, их представителей, а также кого-либо из других участников процесса, извещенных в установленном законом порядке о месте, дате и времени проведения судебного заседания, не препятствует рассмотрению апелляционной жалобы.

Оценка судебной инстанции доводов сторон в соответствии с нормативной базой, применимой к рассматриваемому спору.

Исследовав материалы дела, проверив доводы апелляционного заявления, коллегия считает апелляцию Драгоз И. обоснованной и подлежащей удовлетворению, по следующим основаниям.

В соответствии с частями (1) - (2) ст. 373 ГПК РМ,

(1) Апелляционная инстанция проверяет в пределах представленных апелляционного заявления, отзывов и возражений законность и обоснованность обжалованного решения в том, что касается установления фактических обстоятельств и применения закона в первой инстанции.

(2) Апелляционная инстанция проверяет в пределах апелляционной жалобы обстоятельства и правоотношения, установленные в решении, вынесенном в первой инстанции, а также обстоятельства и правоотношения, не установленные, но имеющие значение для разрешения дела, оценивает имеющиеся в деле доказательства и доказательства, дополнительно представленные в апелляционную инстанцию участниками процесса.

В соответствии с п. b) ст. 385 ГПК РМ, рассмотрев апелляционную жалобу, апелляционная инстанция вправе удовлетворить апелляционную жалобу и изменить решение, вынесенное в первой инстанции.

В соответствии со ст. 118 ГПК РМ, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений, если законом не установлено иное.

В соответствии с ч. (3) ст. 130 ГПК РМ, судебная инстанция оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого

доказательства в отдельности, а также взаимную связь и достаточность для разрешения дела в их совокупности.

В соответствии со ст. 239 ГПК РМ, решение судебной инстанции должно быть законным и обоснованным. Судебная инстанция основывает решение лишь на обстоятельствах, которые непосредственно выяснены ею, и доказательствах, которые были исследованы в судебном заседании.

В соответствии со ст. 240 ГПК РМ, при постановлении решения судебная инстанция оценивает доказательства и определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для разрешения дела, установлены и какие не установлены, каков характер правоотношений сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению.

Таким образом, вышеуказанные законные положения обязывают апелляционную инстанцию проверить обстоятельства и правовые отношения, установленные в решении первой инстанции, и те, что не были установлены, и высказаться по всем мотивам, указанным в апелляционной жалобе.

Согласно практике ЕСПЧ, апелляционная инстанция согласно правилам (принципу) справедливого судебного процесса, начиная с оценки определяющей роли своих выводов, обязана рассмотреть эффективно существенные проблемы, подлежащие оценке, а не ограничиваться лишь указанием мотивов и выводов, сделанных нижестоящей инстанцией. (Hirro Balani vs Spaniei, №18064/91 от 09.12.1994 §27; Georgiadis vs Greciei №21522/93 от 29.05.1997 §43).

Проверив законность и обоснованность решения суда первой инстанции, коллегия отмечает, что имеются основания для изменения решения суда в части *размера присужденной денежной компенсации материального вреда за период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы, взыскании компенсации морального вреда и судебных расходов с оставлением* в остальной части решения суда без изменения, исходя из нижеследующего.

Так, *в соответствии со ст. 5 ГПК РМ и ст. 20 Конституции РМ,* истец имеет право на свободный доступ к правосудию, а также право на справедливое судебное разбирательство, гарантированное ст. 6 Европейской конвенции по защите прав человека и основных свобод.

В соответствии с ч. (1) ст. 355 Трудового кодекса, 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;

b) 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.

Как следует из материалов дела, 19 октября 2015 года на основании приказа №144-к истица Дрангоз И. была принята на работу в муниципальное предприятие «Su-Canal» на должность юриста предприятия с заключением индивидуального трудового договора от 19 октября 2015 года. (т.1 л.д.4, 5-6)

06 января 2021 года работодателем был издан приказ №10-к «О сокращении штата работников по ÎM «Su-Canal» на 2021 год», в соответствии с которым были сокращены ряд должностей на предприятии, в том числе и две должности юрисконсульта с одновременным предупреждением о сокращении занимаемой ею должности юрисконсульта. (т.1 л.д.7-8)

09 марта 2021 года работодателем был издан приказ №30-к, в соответствии с которым она была уволена с работы в соответствии с положениями п.c) ч.(1) ст.86 Трудового кодекса PM (увольнение с работы в соответствии с сокращением штата работников предприятия). (т.1 л.д.9)

Указанный приказ директора ÎM «Su-Canal» №30-к от 09 марта 2021 года был оспорен в судебном порядке.

Решением суда Комрат от 30 ноября 2021 года приказ директора ÎM «Su-Canal» №30-к от 09 марта 2021 года был отменен с одновременным восстановлением Дрангоз И. на работе в ÎI «Su-Canal» в прежней должности. (т.1 л.д.10-14)

01 декабря 2021 года работодателем был издан приказ №191-к «О восстановлении на работу Дрангоз И.А.», в соответствии с которым Дрангоз И. была восстановлена в должности юрисконсульта ÎM «Su-Canal». (т.1 л.д.15)

03 февраля 2022 года работодателем был издан приказ №13-к «О сокращении штата работников по МП «Су-Канал» на 2022 год», в соответствии с которым была сокращена занимаемая Дрангоз И. должность юрисконсульта с одновременным предупреждением о сокращении занимаемой ею должности. (т.1 л.д.16-17)

04 апреля 2022 года работодателем был издан приказ №50-к, в соответствии с которым Дрангоз И. была уволена с работы в соответствии с положениями п.c) ч.(1) ст.86 ГК PM (увольнение с работы в соответствии с сокращением штата работников предприятию). (т.1 л.д.18)

Обсуждая законность приказа за №50-к от 04 апреля 2022 года «Об увольнении Дрангоз И.», вынесенного в отношении Дрангоз И. в связи с сокращением штата работников, коллегия отмечает, что он правомерно был признан незаконным и отменен судом первой инстанции. К указанному выводу коллегия пришла исходя из нижеследующего.

В соответствии с п.c) ч.(1) ст.86 ТК, увольнение – расторжение по инициативе работодателя индивидуального трудового договора, заключенного на неопределенный срок, и срочного индивидуального трудового договора – допускается по следующим основаниям: c) сокращение численности или штата работников предприятия.

В соответствии с нормативными требованиями ст.88 ТК РМ, работодатель вправе уволить работников в связи с сокращением численности или штата работников при наличии ряда условий, обязательных к исполнению.

В соответствии с положениями п.a) ч.(1) ст.88 ТК РМ, работодатель вправе уволить работников в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата работников (пункты b) и c) части (1) ст.86 ТК РМ только при условии издания юридически или экономически обоснованного приказа (распоряжения, решения, постановления) о ликвидации предприятия либо сокращении численности или штата работников.

Коллегия отмечает, что основанием принятия приказа №13-к «О сокращении штата работников по МП «Су-Канал» на 2022 год», в соответствии с которым была сокращена занимаемая Драгоз И. должность юрисконсульта, явилось решение Административного Совета №2 от 24 августа 2021 года «Об утверждении штатного расписания МП «Су-Канал»», в соответствии с которым в штате предприятия не было предусмотрено должности юрисконсульта, ранее имевшейся. (т.1 л.д.19)

В соответствии с положениями п.b) ч.(1) ст.6 и ч.(1) ст.8 Закона «О государственном и муниципальном предприятиях», руководящим органом управления государственным/муниципальным предприятием является административный совет, который представляет интересы государства /соответствующих правомочных органов местного публичного управления и осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим законом и положением об административном совете, утвержденных учредителем.

В соответствии с требованиями п.j) ч.(7) ст.8 Закона «О государственном и муниципальном предприятиях», к исключительным полномочиям административного совета относится утверждение... штатного расписания предприятия и фонда заработной платы.

В соответствии с п.17 Положения об Административном совете МП «Су-Канал», утвержденного решением Комратского муниципального совета №6/12.2 от 30 апреля 2021 года, заседание Административного совета созывается председателем совета и/или по требованию не менее одной трети членов по мере необходимости.

Повестка дня и материалы заседания доводятся до сведения членов административного совета не позднее чем за два рабочих дня до дня заседания секретарем административного совета.

Вместе с тем, из материалов дела следует, что заседание на 24 августа 2021 год председателем административного совета в установленном порядке не созывалось. Каких-либо предложений, требований официального характера о созыве заседания административного совета на 24 августа 2021 года ни в адрес председателя административного совета (Пирон Степана), ни в адрес секретаря административного совета (Анастасовой Марины, ранее Крэчун) иных членов административного совета МП «Су-Канал» Пырэу Марианы, Болгар Максима и Дерменжи Елены не поступало.

Также ни в адрес председателя административного совета, ни в адрес секретаря административного совета не поступало повестки дня заседания, назначенного на 24 августа 2021 года, ни материалов заседания, и, соответственно, данные документы, в случае их существования, не были доведены до сведения остальных членов административного совета не позднее чем за два рабочих дня до дня заседания секретарем административного совета.

Согласно п.4 Положения об Административном совете МП «Су-Канал» Комрат, утвержденного решением Комратского муниципальном совета № 6/12.2 от 30 апреля 2021 года, численный состав Административного совета составляет 5 (пять) человек. (т.1 л.д.21)

В соответствии с требованиями ч.(12) ст.8 Закона о государственном и муниципальном предприятиях и п.52 Устава МП «Су-Канал», утвержденного решением Комратского муниципального совета №7/1 8.1 от 04 июня 2021 года, заседание административного совета ... считается правомочным, если в нем участвует не менее двух третей его членов.

В то же время, заседание, имевшее место 24 августа 2021 года, было проведено в отсутствие кворума (на нем присутствовало менее двух третей его членов, а именно 3 из 5, при необходимости не менее 4), а, следовательно, указаное заседание следует считать неправомочным.

Таким образом, коллегия приходит к выводу, что заседание административного совета, имевшее место 24 августа 2021 года, было назначено (созвано) в нарушение установленного порядка, проведено неправомочно с принятием решения, нарушающего права и законные интересы Драгоз И.

Следовательно, коллегия приходит к выводу, что решение административного совета МП «Су-Канал» №2 от 24 августа 2021 года «Об утверждении штатного расписания МП «Су-Канал» на 2021 год» противоречит закону, а, следовательно, является недействительным.

Исходя из вышеизложенного, коллегия согласна с выводом суда первой инстанции о том, что приказ МП «Су-Канал» №13-к от 03 февраля 2022 года «О сокращении штата работников по МП «Су-Канал» на 2022 год», основанный на противоречащем закону решении административного совета МП «Су-Канал» №2 от 24 августа 2021 года «Об утверждении штатного расписания МП «Су-Канал» на 2021 год» является необоснованным, учитывая, что работодателем не было выполнено предусмотренное п.а) ч.(1) ст.88 ТК РМ условие об издании юридически обоснованного приказа о сокращении штата работников, а, следовательно, принятый в последующем приказ об увольнении истицы Дрангоз И. от 04 апреля 2022 года также является незаконным.

В соответствии с ч.(2) ст.89 Трудового кодекса, при рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника.

Однако, обязанность по доказыванию законности освобождения работника работодателем не исполнена. Как следствие, вывод суда об отмене приказа №50-к от 04 апреля 2022 года «Об увольнении Дрангоз И.», как незаконного, является правомерным.

В соответствии с положениями ч.ч.(1), (3) ст.89 ТК РМ,

(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.

(3) После вынесения решения судебной инстанции о восстановлении работника на работе работодатель обязан незамедлительно издать приказ о восстановлении, который доводится до сведения работника под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, в течение трех рабочих дней со дня издания.

Таким образом, ввиду признания приказа об увольнении Дрангоз И. незаконным и его отмене, правомерным также является вывод суда об обоснованности искового требования истицы Дрангоз Ирины о восстанлвлении на работе в прежней должности, а именно, в должности юрисконсульта ÎM «Su-Canal», с восстановлением прав работника.

В соответствии с положениями ч.ч.(1)-(3) ст.90 ТК РМ (в редакции закона, действующего на момент принятия работодателем приказа об увольнении),

(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:

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

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

c) 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.

Таким образом, из вышеуказанных правовых норм следует, что при восстановлении на работе незаконно освобожденного от работы работника работодатель обязан возместить нанесенный ему материальный и моральный ущерб.

Требование работодателя о возмещении причиненного материального ущерба предусмотрена также и ч.(1) ст.330 ТК РМ, согласно которой работодатель обязан возместить лицу не полученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает в случае: b) незаконного освобождения.

Суд, приняв во внимание период незаконного лишения истицы Драгоз И. возможности трудиться, исчисляемый со дня увольнения, то есть с 04 апреля 2022 года по 21 февраля 2024 года, удовлетворил требование истицы Драгоз И. о взыскании с ответчика МП «Су-Канал» заработной платы за период вынужденного отсутствия на работе, взыскав в ее пользу сумму размере 152 603 (сто пятьдесят две тысячи шестьсот три) лея.

Однако, коллегия считает, что судом неверно определен размер компенсации за период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы, начиная с 04 апреля 2022 года по 21 февраля 2024 года. К указаному выводу коллегия пришла исходя из нижеследующего.

Так, в соответствии с поданным истицей 12 октября 2023 года заявлением об уточнении исковых требований, принятым судом к рассмотрению, было уточнено требование о возмещении причиненного ущерба в виде взыскания компенсации за период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы начиная с 04 апреля 2022 года по дату принятии судебного решения, исходя из размера средней заработной платы в месяц равного **7 309,18 леям**, что усматривается

из содержания справки, выданной МП «Су-Канал» за исх.№56 от 12 апреля 2023 года. (т.1 л.д.95)

В то же время, судом при удовлетворении данного требования был использован иной показатель размера средней заработной платы в месяц, равный 7 044 леям, что привело к занижению размера подлежащей взысканию компенсации на 5 744, 93 леев (158 348, 16 – 152 603.23 = 5 744,93).

Судебная коллегия обращает внимание на тот факт, что справки МП «Су-Канал» за исх.№120 и №121 от 16 июня 2022 года об установлении Драгоз И. средней заработной платы в месяц в размере 7 044 леев не соответствуют действующему законодательству (т.1 л.д.93, 94), соответственно, взысканный судом размер компенсации материального ущерба исходя из размера заработной платы за период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы в сумме 152 603 (сто пятьдесят две тысячи шестьсот три) леев 23 бань является неверным.

Учитывая изложенное, коллегия приходит к выводу, что размер компенсации, подлежащий взысканию с ответчика в пользу истицы Драгоз И. за период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы следует изменить, исчислив данный размер компенсации за период с 04 апреля 2022 года по 21 февраля 2024 года в размере **158 348, 16 (сто пятьдесят восемь тысяч триста сорок восемь, 16 банов) леев**, исходя из размера средней заработной платы в месяц **7 309,18** (семь тысяч триста девять леев, 18 банов) леев.

При этом, коллегия отмечает, что размер компенсации определен исходя из официальных сведений о средней заработной плате по должности, занимаемой Драгоз И., представленных именно самим работодателем МП «Су-Канал». На основании указанных сведений стороной истца был составлен расчет размера компенсации за период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы и на который со стороны ответчика не последовало никаких возражений, в частности, в виде представления альтернативного расчета данной компенсации исходя из размера средней заработной платы, определенной в соответствии с установленным нормативным порядком. Следовательно, использование данных официальных сведений о средней заработной плате при определении размера присужденной компенсации материального ущерба предполагает их обоснованность и достоверность.

Обсуждая требование истицы Драгоз И. о взыскании с ответчика МП «Су-Канал» в свою пользу компенсации причиненного морального вреда в

сумме 30 000 леев, коллегия считает, что суд первой инстанции правомерно пришел к выводу о частичном удовлетворении данного требования, однако, не может согласиться с размером присужденного судом первой инстанции ко взысканию морального вреда в размере 7 044 леев.

Прежде всего, коллегия отмечает, что решение суда об определении размера компенсации причиненного морального вреда в сумме 7044 леев является несостоятельным и противоречит обстоятельствам дела, исследованным в ходе судебного разбирательства. Указанный вывод коллегией сделан на основании того, что в апелляционной инстанции размер одной среднемесячной заработной платы истицы Дрангоз И. был установлен в ином размере, равным **7 309,18** (семь тысяч триста девять леев, 18 банов) леям. А следовательно, с учетом требований ч.(3) ст.90 Трудового кодекса, размер суммы возмещения морального ущерба истице Дрангоз И. не может быть меньше ее среднемесячной заработной платы, то есть не может быть меньше 7309,18 леев.

Во-вторых, требование истицы Дрангоз И. о взыскании с ответчика МП «Су-Канал» в свою пользу компенсации причиненного морального вреда в сумме 30 000 леев, коллегия считает необоснованным и подлежащим частичному удовлетворению.

К указанному выводу колллегия пришла исходя из нижеследующего.

Так, коллегия отмечает, что возможность возмещения морального ущерба, истребованного работниками в рамках трудовых конфликтов, безусловно является признанной, как на национальном уровне, так и на международном.

Стоит упомянуть, что моральный ущерб относится к нарушению неимущественных, неэкономических прав лица, исходящий из нарушения таких ценностей, принадлежащих индивидууму, которые определяют его личность.

В соответствии с п.k) ст.5 Трудового кодекса, исходя из норм международного права и в соответствии с Конституцией Республики Молдова, основными принципами регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений являются обязательность полного возмещения работодателем материального и **морального ущерба**, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Для несения имущественной ответственности за моральный ущерб необходимо доказать элементы гражданской ответственности, а именно, незаконное деяние работодателя, ущерб и причинную связь. То есть, работодатель обязан на основании норм и принципов гражданской договорной ответственности возместить ущерб работнику в ситуации, в

которой он понес материальный или моральный ущерб по вине работодателя в связи с выполнением им трудовых обязанностей или в результате незаконного лишения возможности трудиться.

Одновременно, обязанность работодателя выплатить моральный ущерб прямо установлена в ч.(1) ст.329 Трудового кодекса, которая предусматривает, что работодатель обязан возместить в полном размере материальный и моральный ущерб, причиненный работнику в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей, в случае дискриминации работника на рабочем месте или в результате незаконного лишения его возможности трудиться, если настоящим кодексом или другими нормативными актами не предусмотрено иное.

Как видно, текст цитируемого закона указывает две ситуации, в которых указана обязанность работодателя возместить моральный ущерб, причиненный работнику, а именно:

- в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- в результате незаконного лишения возможности трудиться.

В данном случае факт незаконного лишения истицы Дрангоз И. возможности трудиться коллегией достоверно был установлен выше.

Согласно ч.(2) ст.329 Трудового кодекса, моральный ущерб возмещается в денежной или иной материальной форме, определенной сторонами. Споры и конфликты, возникшие в связи с возмещением морального ущерба, разрешаются судебной инстанцией независимо от размера подлежащего возмещению материального ущерба.

В данном контексте следует учитывать и положения *ч.(1) ст.1998 ГК РМ*, предусматривающей, что лицо, которое виновно совершило неправомерные действия по отношению к другому лицу в предусмотренных законом случаях (ст.329 Трудового кодекса) обязано возместить причиненный моральный вред.

В соответствии с положениями ч.(1) ст.2036 ГК РМ, в случае причинения лицу морального вреда посредством деяний, посягающих на личные неимущественные права ... , судебная инстанция вправе обязать ответственное за вред лицо к выплате возмещения.

При этом, в силу положений *ч.(2) ст.2036 ГК*, моральный вред возмещается независимо от наличия и размера имущественного вреда.

Размер возмещения морального вреда *в соответствии с положениями ч.(1) ст.2037 ГК* определяется судебной инстанцией в зависимости от характера и тяжести морального вреда, причиненного потерпевшему, от степени вины причинителя вреда, если вина является условием ответственности, и степени, в которой это возмещение может обеспечить справедливое удовлетворение потерпевшего.

В соответствии с положениями ч.(3) ст.90 Трудового кодекса, размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учетом оценки действий работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы работника.

Коллегия отмечает, что вследствие неправомерных действий ответчика в виде незаконного освобождения от работы истице были причинены нравственные страдания и тем самым причинен определенный моральный вред.

Таким образом, работодатель, противоправно нарушивший личные неимущественные права истца и причинивший тем самым определенные нравственные страдания, обязан компенсировать причиненный моральный вред в установленной законодательством форме (посредством компенсации в денежном эквиваленте).

Коллегия отмечает, что при оценке размера компенсации морального вреда, судебной инстанцией должны быть учтены все обстоятельства в совокупности, а именно конкретные обстоятельства дела, объем и характер причиненных работнику нравственных страданий, степень вины работодателя, а также в обязательном порядке должен быть принят во внимание общий принцип справедливости, поскольку моральный ущерб оценивается для каждого случая в отдельности, исключая чрезмерно и явно преувеличенные требования.

Одним из ориентировочных критериев при определении размера компенсации морального вреда, установленного Европейским судом, является критерий справедливости, который подразумевает, что возмещение должно представлять собой полную и справедливую компенсацию. Европейской Конвенцией по Защите Прав и Основных Свобод Человека данный критерий определяется необходимостью получения потерпевшей стороной полноценного возмещения за нанесенный моральный ущерб. Размер ущерба необходимо определить так, чтобы он имел компенсирующий эффект и не должен быть чрезмерным для возмещающей стороны, но и не должен быть неоправданным доходом для получившей стороны.

В этой связи, при определении размера компенсации морального вреда коллегией учитываются как незаконный характер деяния работодателя, тяжесть причиненных нравственных страданий и их последствия, так и нарушение душевного состояния истицы.

Одновременно, коллегия обращает внимание на тот факт, что минимальный размер морального ущерба, установленного трудовым законодательством согласно ст.90 Трудового кодекса, относится только к случаям об освобождении от должности или перевода, признанными незаконными. В остальных случаях, размер ущерба оценивается на

основании доказательств, приложенных к материалам дела, и учитывается степень вины работодателя, фактические или лишь процессуальные основания, которые послужили основанием для признания незаконности действия работодателя, влияние действий работодателя на работника.

Учитывая все обстоятельства дела, в том числе доказанность неправомерных действий работодателя, выразившихся в незаконном увольнении истицы Драгоз И., период, в течении которого истица был незаконно лишена возможности трудиться в должности юрисконсульта МП «Су-Канал», переживания истицы в связи с этим, возникшей неопределенностью в реализации своих гарантированных прав на труд, на оплату труда, руководствуясь принципами разумного и справедливого компенсирования морального ущерба, коллегия считает, коллегия считает, что следует взыскать с ответчика МП «Су-Канал» в пользу истицы Драгоз Ирины в качестве компенсации причиненного морального вреда вследствие незаконного лишения возможности трудиться одну среднемесячную заработную плату в размере 7309,18 (семь тысяч триста девять леев, 18 банов) леев.

По мнению коллегии, вышеуказанная сумма имеет компенсирующий эффект, является справедливым возмещением и соразмерной нанесенному моральному ущербу, который был понесен истицей вследствие незаконного лишения возможности трудиться в данной должности.

Оценивая аргументы апеллянта о том, что в данном случае необходимо учесть и тот факт, что действия ответчика по отношению к ней, выразившиеся в незаконном увольнении, имеют характер преследования осуществляемого на систематической основе, что подтверждается повторным увольнением осуществленным практически сразу после принятия предыдущего судебного решения о восстановлении на работе, в связи с чем, характер данных действий является явно намеренным и одновременно противоправным, что и было подтверждено принятым судебным решением, коллегия отмечает, сам факт восстановления прав истца, выразившийся во взыскании компенсации за незаконное освобождение от работы, в большей части компенсирует удовлетворение возмещения причиненного морального вреда.

При таких обстоятельствах, требование Драгоз И. к ответчику о компенсации причиненного морального вреда в остальной части (в размере 22 690,82 леев) подлежит отклонению как необоснованное.

В соответствии с положениями ч.(1) ст.98 ГПК, издержки, понесенные судебной инстанцией в связи с рассмотрением дела, а также государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика в бюджет пропорционально удовлетворенной

части исковых требований, если ответчик не освобожден от уплаты судебных расходов.

В соответствии с положениями п.a) ч.(1) ст.85 ГПК (в редакции закона до 23.01.2024 года), от уплаты государственной пошлины за рассмотрение гражданских дел освобождаются: a) истцы по искам: о восстановлении на работе, о взыскании сумм оплаты труда и о иных требованиях, связанных с трудовыми отношениями.

Учитывая вышеуказанные правовые нормы, коллегия считает, что с ответчика ÎM «Su-Canal» в пользу государственного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина в размере 5550, 41 (пять тысяч пятьсот пятьдесят леев, 41 бана) леев, от уплаты которой истица Дрангоз И. была освобождена при подаче иска в суд в силу п.a) ч.(1) ст.85 ГПК (в редакции закона до 23.01.2024 года).

В свете изложенного, коллегия пришла к выводу о необходимости удовлетворения апелляционного заявления истицы Дрангоз И. и изменении обжалуемого решения суда первой инстанции в части размера присужденной компенсации материального вреда за период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы, компенсации морального вреда и судебных расходов, и вынесения в указанной части нового решения.

В остальной части решение суда следует оставить без изменения.

На основании изложенного, руководствуясь п.b) ст.385, ст.ст.386-390, 394, 434 ГПК РМ, коллегия

О П Р Е Д Е Л И Л А:

Апелляционное заявление Дрангоз Ирины, **удовлетворить.**

Решение суда Комрат центральный офис от 21 февраля 2024 года, вынесенное по гражданскому делу по исковому заявлению Дрангоз Ирины к ÎM «Su-Canal» об отмене приказа № 50-к от 04.04.2022 года как незаконного, о взыскании заработной платы за весь период незаконного лишения работы, компенсации причиненного морального ущерба и судебных расходов, **изменить в части размера** *присужденной компенсации материального вреда за период вынужденного отсутствия на работе, компенсации морального вреда и судебных расходов, изменив в указанной части решение, следующим образом:*

Взыскать с ÎM «Su-Canal» в пользу истицы Дрангоз Ирины компенсацию за период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы за период с 04 апреля 2022 года по 21 февраля 2024 года в размере **158 348, 16 (сто пятьдесят восемь тысяч**

триста сорок восемь) леев, исходя из размера средней заработной платы в месяц 7 309,18 (семь тысяч триста девять леев, 18 банов) леев.

Взыскать с ÎM «Su-Canal» в пользу истицы Дрангоз Ирины моральный ущерб в размере одной среднемесячной заработной платы в размере **7 309,18 (семь тысяч триста девять леев, 18 банов) леев**.

Взыскать с ответчика ÎM «Su-Canal» в пользу государственного бюджета пошлину, от уплаты которой истица была освобождена при подаче иска в суд в размере 5 550, 41 (пять тысяч пятьсот пятьдесят) леев.

В остальной части решение суда оставить без изменений.

Определение является окончательным с момента оглашения и подлежит исполнению, но может быть обжаловано в кассационном порядке в Высшей судебной палате в двухмесячный срок со дня сообщения определения в целом.

Председательствующий, судья: Судья: Судья:

МИРОНОВ А.С. КОЛЕВ Г.П. ХУДОБА В.В.