PIGD| 2-22000872-23-2-04012022
Дело №2-04/2022

Р Е Ш Е Н И Е
именем закона

Резолютивная часть решения публично оглашена 10 апреля 2024 года в мун. Комрат.
Мотивированное решение составлено 22 июня 2024 года в мун. Комрат.

Суд Комрат (Центральное местонахождение) в составе	
Председательствующего, судьи	Попович С.И.,
при секретарях	Зайкова Р., Чакир В., и Николаев Н.,
с участием:	
истицы	Никита Е.,
представителя истца, адвоката	Жеков Н.,
представителей ответчика, адвоката	Фриму А. и Дурлештяну В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению Никита Елены Петровны к SRL Moldretail Group с требованиями:

- об отмене приказа генерального директора SRL Moldretail Group №***** от 05.10.2021 года как незаконный;
- о восстановлении на работу в прежней должности;
- обязать выплатить заработную плату за весь период незаконного лишения работы (начиная с 07.10.2021 г. по 31.03.2024 года) в размере 199 644 леев;
- и о взыскании в качестве компенсации причиненного морального ущерба в размере 50 000 леев и судебные расходы, возникшие при рассмотрении дела, -

у с т а н о в и л :

1. Фактические обстоятельства дела.

04.01.2022 года, истица Никита Елена Петровна обратилась в суд Комрат с указанным исковым заявлением о трудовом споре к SRL Moldretail Group.

05.04.2022 года, в ходе подготовке данного дела к судебному разбирательству, ответчиком SRL Moldretail Group подан отзыв на указанный иск о трудовом споре.

28.03.2024 года, в ходе судебного разбирательства по делу заседания, истицей Никита Е. представлено заявление об уточнении (увеличении) исковых требований.

2. Доводы и мотивы, изложенные в обоснование поданного искового заявления.

17.09.2019 года, Никита Е. была принята на работу в отделение SRL Moldretail Group, магазин №29 «Linella», расположенный по адресу м.Комрат ул.Ленина, 201 А, на должность помощника повара.

05.10.2021 года, работодателем был издан приказ №***** в соответствии с которым с 07.10.2021 года, с истицей были прекращены трудовые отношения на основании ч.(1) ст.85 Трудового кодекса (далее ТК) в связи с расторжением индивидуального трудового договора по собственной инициативе.

Данный приказ является незаконным, необоснованным и подлежит отмене по следующим основаниям.

В соответствии с нормативными требованиями ч.(1) ст.85 ТК, работник имеет право на отставку — расторжение по собственной инициативе индивидуального трудового договора, известив об этом работодателя письменным заявлением за 14 календарных дней. Течение указанного срока начинается на следующий день после даты регистрации данного заявления.

В тоже время, истицей не подавалось какого-либо заявления в адрес работодателя о прекращении трудовых отношений, в том числе и заявления об отставке, на основании которого был издан обжалуемый приказ №***** от 05.10.2021 года.

Указанное заявление об отставке является фальсифицированным, а подпись, содержащаяся в нем, якобы выполненная от ее имени, не проставлялась и ей не принадлежит.

Следовательно, приказ №***** от 05.10.2021 года об отставке на основании которого с истицей были прекращены трудовые отношения является необоснованным, противоречит закону, в связи с чем полежит отмене.

В результате незаконного увольнения с работы и лишения возможности трудиться в период с 07.10.2021 года по настоящее время, истице был причинен и причиняется материальный ущерб в размере неполученной заработной платы за время вынужденного отсутствия на работе, исходя из размера средней заработной платы в месяц.

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.ст.90,329 Трудового кодекса) 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 истице были причинены значительные нравственные страдания и тем самым причинен существенный моральный вред.

Таким образом, SRL Moldretail Group как лицо, противоправно нарушившее ее 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 50000 лей.

При оценке значительности причиненного морального вреда и определении размера возмещения морального вреда необходимо учесть характер и тяжесть причиненных Никита Е. как потерпевшей от незаконных действий нравственных страданий, степень вины причинителя вреда, обстоятельства при которых был причинен ущерб, ее социальный статус, а также степень возможной удовлетворенности размером возмещения пострадавшего лица.

В соответствии с положениями ч.(2) ст.39 ГПК, иск к юридическому лицу или иной организации может быть предъявлен также в любое местонахождение судебной инстанции по месту нахождения их имущества (магазин №29 «Linella», расположенный по адресу м.Комрат ул.Ленина, 201 А).

В соответствии с положениями ч.(3) ст. 39 ГПК, иск, вытекающий из деятельности филиала или представительства (отделение SRL Moldretail Group магазин №29 «Linella», расположенный по адресу м.Комрат ул.Ленина, 201 А) юридического лица или иной организации (SRL Moldretail Group), может быть предъявлен также в любое местонахождение суда по месту нахождения филиала или представительства.

2.1. Доводы и мотивы, изложенные в обоснование поданного отзыва на искового заявления.

Истица Никита Елена была принята на работу на неопределенный срок в соответствии с индивидуальным трудовым договором от 3 октября 2019 года заключенного с компанией Moldretail Group SRL на должность помощника повара. На основании приказа №***** от 3 октября 2018 года, в соответствии со

статьей 56 ТК, истец Никита Елена была принята на должность помощника повара с 4 октября 2019 года.

05 октября 2021 года истец Никита Елена подала заявление об увольнении по собственному желанию, в соответствии со статьей 85 ГК, с просьбой уволить с работы с 7 октября 2021 года. На основании приказа № 976С/05.10.2021 заявление истца Никиты Елены об увольнении с должности помощника повара было принято, с 07.10.2021 года.

В связи с фактическими обстоятельствами, указанными ниже, ответчик приводит контра аргументы в связи с иском, поданным истцом Никита Еленой.

В своем заявлении Никита Елена указывает: "При этом я не подавала работодателю ни заявления о прекращении трудовых отношений, ни заявления об увольнении, на основании которого был издан приказ № ***** от 05.10.2021. Указанное заявление об увольнении является поддельным, а подпись, якобы поставленная от ее имени, не принадлежит.

Сообщает суду, что истица Никита Елена подала заявление об увольнении по собственной инициативе, в котором она информирует работодателя о своем желании прекратить трудовые отношения с работодателем путем увольнения. Заявление об увольнении по собственной инициативе приобщено к материалам дела, о чем свидетельствует подпись заявителя.

Сообщаем суду, что заявление об увольнении было подписано заявительницей, а ее заявление о подделке подписи не соответствуют действительности. Подлинность подписи на заявлении об отставке может быть доказана путем подтверждения подписи, сделанной заявителем на других документах.

Заявительница Никита Елена должна представить доказательства, которые, по крайней мере, предполагают незаконность прекращения трудовых отношений. Однако заявительница ограничилась заявлением о том, что подпись на заявлении об увольнении не принадлежит ей, но не представила убедительных доказательств в подтверждение своих слов. Заявительница действует со злым умыслом, требуя признать приказ об увольнении, изданный на основании заявления об увольнении, недействительным.

В возражениях ответчик просил приобщить к материалам дела научно-техническое заключение № ***** от 03.12.2021, составленное Черным Владимиром Александровичем, экспертом-криминалистом Службы патолого-баллистических экспертиз отдела судебных экспертиз Управления Юг Центра судебно*****технической и криминалистической экспертизы ГИП МВД, с высшим техническим образованием, стажем работы по специальности 16 лет, лицензия EJ 068287.

В своих выводах (стр. 4 Отчета) специалист приходит к выводу, что подпись от имени Никита Елены в правой средней части заявления об увольнении принадлежит заявителю Никита Елене.

Однако заявительница Никита Елена попросила провести графоскопическую экспертизу. В заключении судебной экспертизы № 763-764 от 06.06.2023 судебные эксперты Петр Петкович и Ольга Катарага в своих выводах установили, что подпись от имени Никита Е.П. в заявлении от 07.10.2021, адресованном от имени Никиты Е.П. в компанию Moldretail Group SRL об увольнении, размещенная под заголовком "Подпись", выполнена не самой Никитой Еленой.

Таким образом, имеют 2 совершенно противоположные позиции, которые в итоге не позволяют понять, стоит ли подпись заявителя Никиты Елены на заявлении об отставке или нет.

Принимая во внимание статью 130, п. 2)-3) Никакие доказательства без их оценки не имеют для судебной инстанции заранее установленной доказательной силы. (3) 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. 158 (4) ГПК, Заключение эксперта исследуется в судебном заседании и оценивается наряду с другими доказательствами.

Согласно ст. 230 ч. (1) ГПК, При осмотре письменных или вещественных доказательств, прослушивании звукозаписей, просмотре видеозаписей, при назначении экспертизы, допросе свидетелей, принятии мер по обеспечению доказательств, а также по вопросам спорного права судебная инстанция своим определением может привлекать по своей инициативе или по заявлению любого участника процесса специалистов в соответствующей области для получения консультаций, пояснений и оказания технической помощи (фотографирования, составления планов и схем, отбора образцов для экспертизы, оценки имущества и т.п.).

В судебное заседание 20 декабря 2023 года по ходатайству ответчика был вызван специалист Чёрный Владимир Александрович, эксперт-криминалист Службы патологоанатомических и баллистических экспертиз отдела судебных экспертиз Управления Юг Центра технико-криминалистической и судебной экспертизы ГИП МВД, с высшим техническим образованием, стаж работы по специальности 16 лет, лицензия EJ 068287.

Чёрный Владимир в суде подтвердил свои выводы, изложенные в технико-научном заключении. Судебный эксперт заявил, что после анализа предоставленных ему материалов в оспариваемой подписи больше сходства с образцами почерка (свободными и экспериментальными), представленными заявителем, чем различий.

Увольнение - это расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работника. Согласно ст. 85 (1) Трудового кодекса: Работник имеет право на отставку – расторжение по собственной инициативе индивидуального трудового договора, за исключением положения части (4^1), – известив об этом

работодателя письменным заявлением за 14 календарных дней. Течение указанного срока начинается на следующий день после даты регистрации данного заявления.

А пункт 3^1 статьи 85 Трудового кодекса гласит: Индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут по письменному соглашению сторон до истечения сроков, указанных в частях (1), (2) и (4^1).

Таким образом, практическая польза от установления срока уведомления заключается в том, что работодатель имеет возможность принять необходимые меры для замены увольняющегося работника и в то же время подстраховаться на время процесса найма и отбора замены, который может быть довольно сложным процессом, особенно в случае небольших профессиональных ниш. Установление срока предупреждения позволяет избежать негативных последствий для деятельности работодателя, которые могут возникнуть в результате несвоевременного расторжения работником индивидуального трудового договора.

Срок предупреждения действует в силу закона, даже если работник прямо не указал это в своем заявлении об увольнении. Учитывая принцип защиты работника, срок уведомления в связи с увольнением может быть сокращен по соглашению сторон. Кроме того, учитывая, что срок уведомления устанавливается в пользу работодателя, работодатель может отказаться от продолжительности срока уведомления, установленного Трудовым кодексом, установив более короткий срок уведомления.

В данном случае заявительница Никита Елена указала в своем заявлении об увольнении, что она просит расторгнуть ее индивидуальный трудовой договор путем увольнения по собственной инициативе с 7 октября 2021 года. Приказом № *****/05.10.2021 ответчик принял заявление истца об увольнении и издал приказ о прекращении трудовых отношений по заявлению истца с 7 октября 2021 года в соответствии с пунктом 31 статьи 85 Трудового кодекса.

Ответчик принял срок, указанный истцом в заявлении об увольнении, и приказом об увольнении установил последний день работы 7 октября 2021 года.

Принимая во внимание законность предпринятых действий, считает неприемлемым восстановление заявителя на работе на основании статьи 89 Трудового кодекса и выплату заработной платы за период вынужденного прогула.

В судебном заседании 9 октября 2023 года истица через своего адвоката подала ходатайство об обосновании требований, в котором просила обязать ответчика SRL Moldretail Group выплатить истице в качестве компенсации за период вынужденного отсутствия на работе сумму в размере 172 117 (сто семьдесят два сто семнадцать) леев.

Считает сумму, заявленную в качестве компенсации за вынужденный прогул, незаконной и необоснованной, так как заявитель представил ошибочные расчеты.

В соответствии со статьей 90 ч.(2) ТК, Возмещение работодателем ущерба, нанесенного работнику, включает:

a) обязательную компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе в связи с переводом или незаконным освобождением от работы в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника;

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.

Сообщает, что, вопреки утверждениям заявителя, методика расчета средней заработной платы изложена в Приложении № 1 к Постановлению Правительства № 426/26.04.2004 ("HG 426").

Так, согласно пункту 1 HG 426: Методика исчисления средней заработной платы (далее - Методика исчисления) применяется для исчисления средней заработной платы работников, работающих по индивидуальным трудовым договорам на предприятиях, в организациях и учреждениях (далее - предприятия) независимо от форм собственности и организационно-правовых форм.

А в соответствии с пунктом 2 HG 426 законодатель установил, что: средняя заработная плата, определенная в соответствии с настоящим Методом расчета, применяется для: выплаты компенсации за время вынужденного прогула работнику, переведенному или уволенному со службы в незаконном порядке;".

В связи с этим обнаружили, что истица использовала в своих расчетах ошибочные формулы, которые не соответствуют положениям HG 426. Например, в качестве средней зарплаты была взята только последняя зарплата, полученная Никита Еленой. Однако, согласно HG 426, средняя зарплата рассчитывается в зависимости от категории работника, с учетом различных расчетных периодов (3, 6 и 12 месяцев).

Кроме того, при расчете размера компенсации были учтены повышения, которые работодатель SRL Moldretail Group произвел за прошедшее время. Это необоснованно, так как в законодательстве четко указано, что размер компенсации определяется с учетом средней заработной платы работника, умноженной на период вынужденного прогула.

По этим причинам отметила, что в соответствии с п. 8 HG 426, установлено, что: месяцы отпуска, предоставленного в связи с уходом за ребенком до достижения им возраста трех лет; время, в течение которого работник осуществлял уход за тяжелобольным инвалидом, ребенком-

инвалидом, престарелым, который по заключению лечебного учреждения требует ухода со стороны другого лица; время вынужденного прогула свыше трех месяцев при незаконном увольнении, за которое не была выплачена заработная плата; время нахождения на учебных сборах (военных сборах); время неоплачиваемого или частично оплачиваемого дополнительного учебного отпуска; выходные дни, предоставляемые работникам, совмещающим работу с учебой; время пребывания на спортивных соревнованиях; время отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемого в соответствии со ст. 120 ТК РФ; время нахождения в простое по вине администрации предприятия; время технической безработицы и другие периоды приостановления действия индивидуального трудового договора в соответствии со ст. 76, 77 и 78 Трудового кодекса.

Кроме того, заявитель, вопреки закону, применяет повышающий коэффициент к месячному окладу. Сообщает, что согласно индивидуальному трудовому договору, а именно пункту 3.1. за работу, выполняемую работником, установлена заработная плата в размере 21 лея/час брутто. Впоследствии, Дополнительным соглашением к индивидуальному трудовому договору, заключенному 31.01.2020, пункт 3.1. был изменен следующим образом: за работу, выполняемую работником, устанавливается оклад в размере 24 лея/час брутто.

Таким образом, проанализировав информацию, имеющуюся в бухгалтерии SRL Moldretail Group, установили, что в период октябрь 2020 - сентябрь 2021 года, сотрудник Никита Елена отработала в среднем 142 часа, а средняя заработная плата составила 3396 (три тысячи триста девяносто шесть) леев.

И, наконец, если иск будет удовлетворен, считает, что расчет заработной платы за период вынужденного прогула относится к компетенции работодателя и должен быть произведен работодателем с учетом нормативных актов в данной области (HG 426). Однако только работодатель имеет возможность вести глобальный учет фактически отработанных часов, а также премий, надбавок и бонусов, которые также включаются в расчет средней заработной платы.

Поэтому, с учетом вышеизложенного, считает, что установленный заявителем размер компенсации не соответствует действительности. Однако метод расчета средней заработной платы, который является основой для определения размера компенсации, был установлен незаконно, в нарушение положений HG 426.

В соответствии со статьей 90 Трудового кодекса при восстановлении на работе работника, переведенного или незаконно уволенного, работодатель обязан возместить причиненный ему ущерб. Возмещение работодателем причиненного работнику ущерба состоит из: в) возмещения причиненного работнику нематериального ущерба.

Таким образом, законодатель устанавливает, что возмещение нематериального ущерба является действием, следующим за установлением факта незаконного увольнения работника.

Кроме того, согласно ч.(1) статьи 1998 Гражданского кодекса: Лицо, которое виновно совершило неправомерные действия по отношению к другому лицу, обязано возместить имущественный вред, а в предусмотренных законом случаях – также и моральный вред, причиненные действием или бездействием.

Сообщает, что законные действия ответчика не причинили истцу Никита Елене никакого морального вреда, а также, проверив изданные ответчиком акты, не было выявлено никаких противоправных действий при их принятии.

Считает, что заявление об отмене приказа об увольнении является необоснованным и должно быть отклонено судом. Кроме того, компенсация нематериального ущерба, причиненного увольнением заявителя, не имеет под собой правовых оснований. Поэтому просит суд отклонить требование заявителя о компенсации нематериального ущерба в размере 50 000 лей.

2.2. Доводы и мотивы, изложенные в обоснование поданных уточненных исковых требований.

Руководствуясь ст. ст. 56, 60 ГПК, с учетом периода времени прошедшего с момента подачи иска и дополнительно полученных документов уточняет ранее заявленные исковые требования и просит:

- Отменить приказ генерального директора SRL «MOLDRETAIL GRUP» №***** от 05.10.2021 года, как незаконный;
- Обязать ответчика восстановить на работу в прежней должности;
- Обязать ответчика выплатить компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы (с 07.10.2021 года по 31.03.2024 года) в размере 199644 лей;
- Взыскать с ответчика в пользу истицы в качестве компенсации причиненного морального ущерба 50000 лей.

3. Процедурные вопросы и аргументы участников процесса.

В судебном заседании истица Никита Е.П. и ее представитель, адвокат Жеков Н. поддержали исковые требования, просили их удовлетворить в полном объеме по основаниям, указанным в иске, в пояснениях данные в ходе судебного разбирательства и в судебных прениях.

В судебном заседании представители ответчика SRL Moldretail Group, Дурлештяну Н. и Фриму А. исковые требования не признали и просили полостью отклонить, также по основаниям, указанным в иске, в пояснениях данные в ходе судебного разбирательства и в судебных прениях.

4. Оценка судебной инстанции.

Выслушав пояснение сторон и участников процесса, исследовав все имеющиеся в деле доказательства в их совокупности и взаимосвязи, в содействие с применимыми нормами закона, суд пришел к выводу, что исковое

заявление обоснованно и подлежит удовлетворению частично по следующим основаниям.

В соответствии с требованиями ст. 9 ТК, (1) Работник имеет право на:

a) заключение, изменение, приостановление действия и расторжение индивидуального трудового договора в порядке, установленном настоящим кодексом;

b) работу согласно условиям индивидуального трудового договора;

…

l) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов не запрещенными законом способами;

m) разрешение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов, в том числе право на забастовку, в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;

n) возмещение причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей материального и морального ущерба в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;

…

(1^1) Работники не могут отказаться от прав, предусмотренных настоящим кодексом. Любое соглашение, направленное на отказ работника от своих трудовых прав или на их ограничение, является недействительным.

В соответствии с требованиями ст. 10 ТК, (2) Работодатель обязан:

a) соблюдать законы и иные нормативные акты, условия коллективного трудового договора и коллективных соглашений;

b) соблюдать условия индивидуальных трудовых договоров;

…

l) рассматривать обращения работников или их представителей по поводу нарушений законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и информировать указанных лиц о принятых мерах в установленные законом сроки;

…

p) возмещать причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей материальный и моральный ущерб в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;

r) исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим кодексом, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным и индивидуальным трудовыми договорами.

Материалами дела установлено, что истица Никита Е.П. увольняется от занимаемой должности, на основании изданного приказа №***** от 05.10.2021 года об увольнении, ответчиком SRL Moldretail Group в котором указано /из приказа/:

1. Принимается отставка Никита Елены с должности повара Linella 29P с 07.10.2021 года, на основании п. (1) ст. 85 ТК РМ, по собственному желанию.

(…)

Основание: заявление Никита Е.

Положения ст. 85 ТК, устанавливают, что (1) Работник имеет право на отставку – расторжение по собственной инициативе индивидуального трудового договора, за исключением положения части (4^1), – известив об этом работодателя письменным заявлением за 14 календарных дней. Течение указанного срока начинается на следующий день после даты регистрации данного заявления.

В месте с тем, в ходе судебного разбирательства было установлено, что работником Никита Е.П. не подавалось какого-либо заявления в адрес работодателя SRL Moldretail Group о прекращении трудовых отношений, в том числе и заявления об отставке, на основании которого был издан обжалуемый приказ №***** от 05.10.2021 года.

Поданное заявление об отставке является фальсифицированным, а подпись, содержащаяся в нем, якобы выполненная от ее имени, не проставлялась, и ей не принадлежит.

Данное обстоятельство подтверждается, согласно выводам из экспертного заключения №763, 764 от 06.06.2023 года, которыми было установлено, что подпись от имени Никита Е.П. в заявлении от 07.10.2021 года, адресованном от имени Никита Е.П. в адрес SRL Moldretail Group об освобождении от должности в строке «Semnătura» выполнена не самой Никита Е.П. чьи образцы почерка и подписей представлены, а другим лицом путем подражания подлинным подписям Никита Е.П., с предварительной тренировкой.

Следовательно, и приказ ответчика SRL Moldretail Group за №***** от 05.10.2021 года «Об увольнении» противоречит закону, является недействительным и не может служить основанием для последующих действий, связанных с его исполнением.

Исходя из изложенных обстоятельств, ответчик SRL Moldretail Group обязан восстановить истицу Никита Е.П в прежней должности, а именно, в должность повара Linella 29P.

Далее, положения ст. 90 ТК – устанавливают, что

(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 связи с переводом или незаконным освобождением от работы в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника;

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.

(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.

К тому же, согласно положениям ст. 329 ТК,

(1) 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.

(2) 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 связи с тем, что судебной инстанцией в данном судебном процессе было установлены нарушения со стороны ответчика по отношению к истицы ее прав в сфере трудовых отношений, соответственно, требование истицы Никита Е.П. о взыскании с ответчика SRL Moldretail Group заработную плату за весь период вынужденного отсутствия на работе (07.10.2021 года по 31.03.2024 года) только в размере 142 781 леев, является обоснованным и подлежит удовлетворению.

В остальной части взыскания с ответчика SRL Moldretail Group в пользу истицы Никита Е.П. заработной платы за период вынужденного отсутствия на работе подлежит отклонению.

Установленный судебной инстанцией и взыскиваемый с ответчика SRL Moldretail Group в пользу истицы Никита Е.П. размер заработной платы в сумме 142 781 леев, исчислен согласно представленному расчету на л.д. 91 и 123-124, с учетом изменений в трудовом законодательстве, а именно в /п. a) ч. (2) ст. 90 ТК вступивший в законную силу с 26.08.2022 года/, следующим образом.

Приплюсовывание только рассчитанных сумм в п.п. 18, 19 и 20 из представленного расчета истицы Никита Е.П. (за период 07.10.2021 года по

31.08.2023 года, то есть суммы 38 782 леев + 30 530 леев + 73 469 леев =142 781 леев) без учета сумм в п.п. 21 и 22, согласно п. а) ч. (2) ст. 90 ТК.

В дополнении к изложенному, в связи установлением нарушения со стороны ответчика SRL Moldretail Group по отношению к истицы Никита Е.П., ее прав в сфере трудовых отношений, и исковые требования в части взыскания компенсации за причиненный моральный ущерб, исходя из вышеуказанных обстоятельств, в содействии с указанными нормами закона, также подлежат удовлетворению частично.

Согласно п. (3) ст. 90 ТК, размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учетом оценки действий работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы работника.

Суд, определяет размер компенсации за причиненный моральный вред в виде пяти среднемесячных заработных плат в размере 41 025 леев. (установленная среднемесячная заработная плата истицы Никита Е.П. в размере 8 205 леев х 5)

Снижая размер, частично удовлетворенных требований в виде компенсации за причиненный моральный вред, суд руководствуется принципами справедливости и соразмерности, с учетом характера и тяжести причиненных нравственных страданий, в виде переживаний и дискомфортного состояния. Размер ущерба необходимо определить так, чтобы он не имел компенсирующий эффект и не должен быть чрезмерным для возмещающей стороны, но и не должен быть неоправданным доходом для получившей стороны.

В остальной части требования истицы Никита Е.П. о взыскании в ее пользу компенсации морального ущерба - отклоняются за необоснованностью.

Кроме того, суд отмечает, что для восстановления своих нарушенных прав в сфере трудовых отношений, истица Никита Е.П. вынуждена была обратиться в суд и понести соответствующие дополнительные судебные расходы.

В соответствии со ст. 94 ГПК, (1) Судебная инстанция обязует сторону, проигравшую процесс, оплатить стороне, в пользу которой состоялось решение, по ее заявлению, понесенные последней судебные расходы. Если иск удовлетворен частично, то судебные расходы возмещаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных исковых требований, а ответчику – пропорционально той части исковых требований, в удовлетворении которых истцу отказано.

Учитывая, что решение вынесено в пользу истца Никита Е.П., то следует взыскать с ответчика SRL Moldretail Group в ее пользу, судебные расходы, возникшие при рассмотрении дела, в виде оплаты по производству экспертизы в размере 5 250 леев.

Также, обсуждая вопрос о возмещение государственной пошлины, от уплаты которой в силу закона истец освобождается при подаче иска, судебная инстанция исходит из положений ст. ст. 85 и 98 ГПК, и отмечает, что с ответчика SRL Moldretail Group необходимо взыскать в доход государственного бюджета, пошлину в размере 6 064,18 леев, от уплаты которой была освобождена истица Никита Е. при подаче иска в суд.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 85-90, 329-330 и 354-356 ТК, ст. ст. 94, 96, 98, 117-119, 130, 236-241, 256 и 358 ГПК, -

р е ш и л :

Исковые требования истца Никита Елены Петровны - удовлетворить частично.

Отменить приказ генерального директора SRL Moldretail Group №***** от 05.10.2021 года об увольнении согласно ст. 85 ч. (1) ТК Никита Елену Петровну с должности помощника повара Linella 29, с 07.10.2021 года - как незаконный.

Восстановить Никита Елену Петровну на работу в прежней должности помощника повара Linella 29, SRL Moldretail Group.

Взыскать с ответчика SRL Moldretail Group (IDNO *****) в пользу истицы Никита Елены Петровны (Nichita Elena IDNP *****) заработную плату за время вынужденного отсутствия на работе за период с 07.10.2021 года по 10.04.2024 года в размере 142 781 (сто сорок две тысячи семьсот восемьдесят один) леев, компенсацию за причиненный моральный вред, в виде пяти средних заработных плат в размере 41 025 (сорок одна тысяча двадцать пять) леев и судебные расходы, возникшие при рассмотрении дела, в виде оплаты по производству экспертизы в размере 5 250 (пять тысяч двести пятьдесят) леев.

Взыскать с ответчика SRL Moldretail Group (IDNO *****) в доход государственного бюджета, судебные издержки в виде пошлины, от уплаты которой истица Никита Елена Петровна была освобождена при подаче иска в суд в размере 6 064 (шесть тысяч шестьдесят четыре) леев 18 бань.

В удовлетворении остальной части исковых требований - отказать за необоснованностью.

В порядке ст. 256 ГПК, решение суда в части восстановления на работу Никита Елены Петровны - подлежит немедленному исполнению.

В порядке ст. 256 ГПК, решение суда в части взыскания одной средней заработной платы в пользу истца Никита Елены Петровны в размере 8 205 (восемь тысяч двести пять) леев - подлежит немедленному исполнению.

Решение с правом обжалования в Апелляционную Палату Комрат в апелляционном порядке, в течение 30 дней с момента оглашения резолютивной части решения, через суд Комрат (Центральное местонахождение).

Председательствующий
Судья суда Комрат
(Центральное местонахождение) **Попович С.И.**