дело № 2-304/2023

к/н 2-23137117-23-2-22092023

Р Е Ш Е Н И Е

И М Е Н Е М З А К О Н А

(Резолютивная часть)

Резолютивная часть решения публично оглашена 16 февраля 2024 года в г.Вулкэнешть.

Мотивированное решение составлено 17 мая 2024 года

Суд Комрат офис Вулкэнешть

в составе:

Председательствующего Ботезату И.Л.

при секретаре Ковалжи Л.К.

С участием

Истца Дудогло А.В.

Представителя ответчика МП «Су-Канал», адвоката Кисеев Д.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Дудогло Александры Васильевны к ответчику руководителю МП «Су-Канал», об отмене приказа №76 от 07.08.2023 года как незаконное и восстановлении ее на работу согласно занимаемой должности, привлечения к ответственности виновных лиц по допущенным нарушениям, взыскании с ответчика оплаты труда за время вынужденных прогулов и взыскании компенсации причиненного морального вреда –

у с т а н о в и л:

Аргументы участников процесса:

1. Истица Дудогло Александра Васильевна 22 сентября 2023 года подала исковое заявление в суд Комрат к ответчику руководителю МП «Су-Канал», об отмене приказа №76 от 07.08.2023 года как незаконное и восстановлении ее на работу согласно занимаемой должности, привлечения к ответственности виновных лиц по допущенным нарушениям, взыскании с ответчика оплаты труда за время вынужденных прогулов и взыскании компенсации причиненного морального вреда.

2. В обосновании своих исковых требований указывает, что с 12.04.2018г. по приглашению руководителя МП «Су-Канал», согласно приказа №75 она была принята на постоянную работу на должность экономиста по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности с оплатой труда согласно действующему штатному расписанию по МП «Су-Канал» на 2018г. Ст.55 ч.(1) п.1) ТК РМ имела статус пенсионера по возрасту и не была трудоустроена. Индивидуальный трудовой договор между работодателем и ею не был заключён письменно ст.58(3) «Если индивидуальный трудовой договор не был оформлен письменно, он считается заключённым на неопределённый срок и порождает юридические последствия со дня, когда работник был допущен к работе работодателем по приему на работу» (апрель 2018г - июнь 2020г. - была директор Гагауз В.Д.; и с июня 2020г по настоящее время директор Славиогло Т.В.). Истица является пенсионером с 23 марта 2016г. Трудовые отношения фактически продолжаются в МП «Су- Канал». с 01 декабря 2008г. За время ее отсутствия на работе с октября 2015 до 12.04.2018г. на предприятии не было постоянного экономиста. Свои функциональные и должностные обязанности специалиста исполняла надлежащим образом. Отчёты сдавались своевременно и достоверно в установленные сроки. Спорные конфликты, ситуации начались в феврале-марте 2021г. 08 февраля 2021г. и.о. директором МП «Су-Канал». Славиогло Т.В. был издан для ознакомления приказ № 27 от 08 февраля 2021г. ст 184 ТК РМ; ст 86 ТК РМ п).Y1 уволить ее с работы с 23 февраля 2021г. (наличие у работника статуса пенсионера по возрасту). Не

обращая внимание на безграмотное оформление приказа № 27от 08 февраля 2021г. (п1;2), приказ № 27 был подписан ею и она готовилась к уходу, то есть к 23 февраля был готов «Акт передачи рабочих документов» гл. бухгалтеру по работе.

Мотивация решения Верховного суда трактовано на ложных показаниях: Основание для увольнения предусмотренные ст 86 ТК РМ ч.(1) п).У1, относится к категории не дисциплинарного увольнения работника, которое и имеет касательных действий с поведением работника, Доказательств о недисциплинарности в суде первой инстанции представителем МП «Су-Канал», не приводилось, то есть: акты не соответствия занимаемой должности, акты не выполнения обязательств по труду и т.д. Неужели после 40 лет общего трудового стажа, не имея выговоров, штрафов, и других санкций, я должна получить не дисциплинарное увольнение ст. 86 ТК РМ ч.(1) п).У1,?.

Случай дискриминации работника на рабочем месте случилось именно 22 февраля 2021г. из-за нарушенного ее рабочего дня г-жой Славиогло Т.В., ей пришлось обратиться в мед учреждение, где был открыт б/лист с 22 февраля по 17 марта 2021г. При возвращении после болезни 18 марта 2021г. не была допущена на работу чтобы отработать рабочий день за 22 февраля 2021г. передать документы, подписать приказ на увольнение и получить расчётные деньги. Документы были изъяты 23 февраля гл.бухгалтером

Согласно ст. 81(2) ТК РМ - 18 марта 2021г.считается последний день работы на предприятии за 22 февраля 2021г., а ст.81(3); ст.206 ч.1 п.d) Увольнение работника - и есть «распоряжение, решение, постановление» работодателя, который доводится до сведения работника под расписку предусмотренный законом.

7 мая 2021г. истица обратилась с исковым заявлением в суд г.Комрат: об отмене приказа №27 от 08 февраля 2021 и.о.директора МП «Су-Канал» как не законное, и восстановлении на работу согласно занимаемой должности.

Ст.184 п.c) работодатель известил об увольнении за 14 к/дней, далее вступает в силу ст.81(2)(3). 22 февраля 2021г. и 18 марта 2021г. приказ

вообще не был издан. Никаких приказов на увольнение не было.

На судебных заседаниях защита (адвокат) МП «Су-Канал» отрицал обвиняя ее, что на спонтанных эмоциях почувствовала себя плохо и обратилась в мед учреждение, ушла домой, а все учетные данные с компьютера были удалены, и никакого акта не было. Акт изъятия документов в ее отсутствии был, нашёлся, имеется и прилагается как доказательство. 23 февраля гл.бухгалтер самовольно изъяла документы, компьютер, стол, стул всё на второй этаж новому работнику не дожидаясь выздоровления истицы.

На последнем заседании суда Комрат адвокат от МП «Су-Канал» предоставил 1)2 «табеля учёта рабочего времени» за февраль и март 2021г., чтобы подтвердить больничные дни и что ее уволили именно с 18 марта 2021 г, в котором стала ясна картина: что (жена адвоката г-жа Орманжи Олеся уже с 10 марта 2021 г экономист в МП «Су- Канал». (б/лист с 22 февраля по 17 марта 2021 г). Тревожную обстановку создала именно и.о директор МП «Су-Канал», г-жа Славиогло Т.В. чтобы трудоустроить жену адвоката. 2.)*приказ № 50 от 18 марта 2021г* (копия прилагается), о существовании данного приказа она не знала и не была ознакомлена под роспись- выполнен так же с нарушением закона ТК РМ, то есть ст. 81(2);(3). ст. 206 ч.(1) п. б).ТК РМ.

Разве данное событие не является дискриминация в результате незаконного лишения ее возможности трудиться. Судья суда первой инстанции не обратил внимание на представленные приказы: №27 от 08 февраля 2021; № 50 от 18 марта 2021; 22 февраля 2021г. за нарушение рабочего дня г-жой Славиогло Т.В.; 18 марта 2021 не допущение к труду.

Судом первой инстанции не был рассмотрен трудовой спор и вынесено решение как необоснованное.

Оставались не доказанными обстоятельства:

1.причины возникновения рабочего трудового спора,

2.нанесение дискриминационного ущерба работнику на рабочем месте,

3.не законное лишение возможности трудиться.

4.причина издания второго приказа за №50 от 18 марта 2021г. равное по содержанию приказа №27 от 08 февраля 2021г. только датировано разными

датами, но не ознакомлена с приказом №50 от 18 марта 2021 г.

28 июля 2021 года суд Комрат центральный офис вынес решение, которым отклонил исковое заявление как необоснованное. Имелись большие обстоятельства в решении трудового спора, но судом никаких мер не было принято. Судейская коллегия Апелляционного суда на судебных заседаниях рассматривали вопрос, который не был рассмотрен и проигнорирован судом первой инстанции г.Комрат. 23 августа 2021 года на вышеуказанное решение суда подала немотивированную апелляционную жалобу, которую дополнила 01 ноября 2021г.- отменить и вынести новое решение об удовлетворении исковых требований.

Согласно ст.ст.238-241 РПК РМ законность и обоснованность решения первой инстанции не были полностью определенны и выяснены обстоятельства, имеющие значения разрешения дела и выводы первой инстанции, изложенные в решении, противоречат обстоятельствам дела, что и было основанием для отмены решение суда первой инстанции.

Процедура апелляционного суда была выполнена абсолютно правильно, исправлены ошибки суда первой инстанции: 1. Ответчик МП «Су-Канал» нарушил процедуру увольнения, которая предусмотрена положениями правовых норм закона, что приказ №27 от 08 февраля 2021 г. на основании п.с) ст.184, ст.86 **п**.у1) ТК РМ подлежит отмене, с восстановлением на работу в прежней должности экономиста по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности МП «Су-Канал». 2. При постановке судебного решения, судом первой инстанции г.Комрат применительно к заявленному требованию о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении был проигнорирован. В расчёт было включено по расчёту ОК -54 к/дня до 23 февраля 2021 г: 2019-2020г.-28 к/дней + 3 дня стаж работы (кол. договор)=31 к/день а дальше должен следовать расчёт что с 12 апреля 2020-18 марта 2021г. =26к/дней + 3 дней за стаж работы (кол. договор) = 31+29 = 60дней - 54к/дня = 6 дней не вошли в расчёт: 6 дней х 259,00=1554 лей. 3. В материалах дела имелись два приказа об увольнении на одного и того же лица, датированные разными датами, при этом второй приказ (№50 от 18 марта 2023г) не должен был быть лишь формальностью, он влечёт за собой правовые действия. Учитывая указанное обстоятельство, следует что сам

работодатель посредством издания второго приказа об увольнении по одному и тому же основанию, по которому она уже была уволена, по сути дела признает недействительным приказ №27 от 08 февраля 2021г. 14 июля 2022г. приказ № 85 по решению апелляционного суда истица была восстановлена на работу на прежнюю должность, а г-жа Орманжи Олеся была на рабочем месте до 15.00 почти полный рабочий день. Позже предоставлен был от г-жи Орманжи Олеси за июль больничный лист; в сентябре предоставлен новый больничный лист; (б/листки находятся в бухгалтерии) и только с середины ноября уволена г-жа Орманжи Олеся. По обеим больничным были выплаты по пять дней из средств предприятия, остальные дни выплачены соц.фондом. Разве не является нарушением закона - ограбление предприятия в выплате 10 дней, и соц фонд в выплате больничных от оклада 8750 лей. с июля по ноябрь 2022г. Тем более что г-жа Орманжи Олеся во время «болезни» обучалась косметологом в г.Кишинёве.

Также указывает, что в Верховный суд директором МП«Су-Канал» были представлены недостоверные причины и скрыты факты их мошенничества: **«***Как можно выражать свои амбиции в мой адрес* **«**не владела знаниями методики расчета воды и канализации»? и т.д.

Отмечает, что имеет более 40 лет общего трудового стажа только в бухгалтерии, в том числе 10 лет гл.бухгалтер, у Орманжи Олеси образование туризм без стажа и опыта работы. О какой компетентности г-жи Орманжи Олеси в «подготовки нового сотрудника с соответствующими навыками знаниями в выполнении отчётов квартальных, годовых, расчётов тарифа на воду и канализацию», если годовые отчёты за 2020и 2021 г ею не выполнены, четыре квартальных отчётов за 2021 выполнены истицей во втором полугодии 2022г. НАРЭ в штрафных санкциях всегда указывает именно за что?

Почему в жалобе в Верховный суд представлена лживая информация про апелляционный суд и только полезная для суда первой инстанции и МП «Су-Канал»? Почему в жалобе в Верховный суд директором МП «Су-Канал» ни одного факта не аргументировано по рассмотренным вопросам

Апелляционного суда? Есть убеждение и истица вынуждена собирать все требуемые судебные решения, другие документы и обжаловать в Европейский суд по Защите Прав и Основных Свобод Человека.

3. Просит суд: - отменить приказ и.о.директора МП «Су-Канал» № 76 от 07 августа 2023г. как незаконный и восстановить истицу на работу согласно занимаемой должности.

- Привлечь к ответственности виновных лиц без решения суда самовольно по затребованным «Заявлениям о выплате сумм в следствии поворота исполнения» в общей сумме 159716,64 в том числе: 7337.50 - моральный вред к возмещению не принадлежит; 50915,41 (отдельные расчёты предприятия с бюджетом по налогам).

- Привлечь к ответственности виновных лиц по допущенным нарушениям в табеле учёта рабочего времени за март 2021г. по фамилии г-жи Орманжи Олеси.

- Привлечь к ответственности виновных лиц по допущенным нарушениям в выплате б/листов за период июль - ноябрь 2022г. Орманжи Олеся должна была быть уволенной с 14 июля 2022г.

- Взыскать с ответчика в пользу истицы оплату труда за время вынужденных прогулов начиная с 07 августа 2023г. до вынесения решения суда.

- Взыскать с ответчика в пользу истицы компенсацию причинённого морального вреда по усмотрению закона.

- Судебные расходы, возникшие при рассмотрении дела возложить на ответчика.

4. В ходе рассмотрения дела 02.02.2024 года от истицы Дудогло А.В. поступило дополнение №1 к исковому заявлению, которым просит взыскать по решению суда по выплате зарплаты за 10 рабочих дней с 19-30 июня 2023г. согласно расчету: 8750,00 (оклад): 22 (рабочих дня) = 397,73 (ср. дневной заработок). 397,73 х 10 дней = 3977,30 не включённая зарплата в расчётные.

Отмечает, что по приказу от 13 июня 2023г. был предоставлен отпуск с 19 июня по 16 июля 2023г. на 28 к/дней. В период с 19 июня по 30 июня

2023 г она находилась на работе для завершения отчета в НАРЭ по тарифам, (с последующими отгулами). Фактически ее отпуск начался с 01 июля 2023г. (был б/л с 12-28 июля 2023г). После возвращения с отпуска 07.08.2023г. был вручен приказ № 76-к от 07.08.2023г. об увольнении, 10 дней - которые остались, не включены в окончательный расчёт. Далее письменная переписка: - На заявление вх.№ 174 от 07.08.2023г. о включении в расчётные 10 рабочих дней (19-30 июня 2023г.) и.о.директор ответил негативно по исх № 119-2023 от 09 августа 2023г. Свидетели весь админ, коллектив о нахождении и выполнении работы для НАРЭ. - На заявление № 215 от 18.10.2023г. - также ответ негативно по исх № 156 от 31.10.2023г. (л.д.105)

5. **В ходе рассмотрения дела 02.02.2024 года от истицы Дудогло А.В. поступило дополнение №2 к исковому заявлению** о взыскании премии за 2021 год. Отмечает, что в 2021 году МП «Су-Канал» премировал работниц к 8-Марта в размере по 1000 лей, и в июне 2021г. премировал всех работников по одному окладу. О данных выплатах ей стало известно после восстановления на работе по решению апелляционного суда 2022 года. Обратившись директору МП «Су- Канал» письменно вх № 331 от 12.12. 2022г. согласно закона РМ было игнорировано исх№ 326 от 15.12.2022г. сообщением: «премии выдаются только действующим сотрудникам»: Сумма премии 1000 леев выплачена была всем женщинам на 8 Марта 2021г., когда она была в больнице, но не уволена с (22 февраля по 17 марта 2021 г), и вторая премия в сумме 7337-50 лей. Обе премии не выплачены по одному и тому же поводу: «премии выдаются только действующим сотрудникам МП Су-Канал». На заявление с вх № 239 от 11.12.2023г. по просьбе получить копии приказов для обращения в суд, и.о.директор МП «Су-Канал», ответил исх № 191/ 05.01.2024 что, не имеет право получать такую информацию так как не является действующим сотрудником МП «Су-Канал» (л.д.113

6. **В ходе рассмотрения дела 02.02.2024 года от истицы Дудогло А.В. поступило дополнение №3 к исковому заявлению** по выплате зарплаты за 6 дней при расчёте отпуска за 2021г. 08 февраля 2021г. я была ознакомлена приказом № 27-к об увольнении с работы с 23 февраля 2021г.на основании п.с). ст 184 ТК РМ, ст 86 п.у[1] ТК РМ). (наличие у работника статуса пенсионера

по возрасту) Ошибочно в приказе №27-к (п-2) расчитаны были 54 дня к увольнению до 23 февраля 2021г. (копия приказа ОК прилагается). За 2019-2020г.- 28к/дней + 3 дня за стаж. За 2020-2021г.=28:12=2.33х10мес=23 дня. Итого 31+23 = 54 дня.

С 22 февраля 2021г. был открыт больничный лист до 18 марта 2021г. Расчёт
дней по увольнению меняется: то есть,

за 2019-2020г. - 28 к/дней + 3 дня за стаж (колдоговор предприятия) = 31 день.

за 2020-2021г. = 28:12 = 2.33 х 11 мес. = 26 дней + 3 дня за стаж (колдоговор предприятия) = 29 дней.

Итого 31+29=60 дней к начислению - 54 (включено в расчёт) = 6 дней недоначислены 6 дней х 259,00 (з/пл за 1 к/день) = 1554,00 следует выплатить.

Коллективный договор действующий с января 2017г. по декабрь 2021г. согласно ст.33 п.(7) ТК РМ, №154 от 28.03.2003г. распространяется на всех работников. За весь период действия Коллективного договора всем работникам выплачивалось три дня за непрерывный стаж на данном предприятии после отработанного трёх лет.

В декабре 2020г. ей был предоставлен отпуск за 2018-2019 год, в котором
включены 28к/дней по ТК РМ + 3 дня за стаж (кол.договор предприятия) = 31 день. И так всем работникам выплачивалось не зависимо он в профсоюзе или нет. Коллективный договор составляется администрацией, согласовывается с
профсоюзным комитетом и утверждается Инспекцией труда. (л.д.117)

7. **В ходе рассмотрения дела 02.02.2024 года от истицы Дудогло А.В. поступило дополнение №4 к исковому заявлению,** которым просит возложить на ответчика расходы, связанные с переводом с румынского на русский решения Верховного суда и Апелляционной Палата в сумме 2500 лей. (л.д.122)

8. **Выслушанная в судебном заседании истица Дудогло Александра Васильевна** приобщила письменные пояснения, которые поддержала в полном объеме. Суду пояснила, что поддерживает исковые требования,

считает их обоснованными, по фактическим и правовым основаниям, указанным в иске.

Обращение в суд является трудовой спор по изданному приказа № 76- к от 07 августа 2023г. основание: (решение Высшей Судебной Палаты от 21 июня 2023г.). по закону является необратимым. И по закону может быть обжалован в Европейский Суд по Правам Человека в течении шести месяцев одной из сторон.

Приказ №76-к от 07 августа 2023г. - не соответствует требованиям, предъявляемым к подобного рода приказам ст.81, 85, 86 ТК РМ, которое и является незаконным, необоснованным и подлежит отмене по следующим причинам: - Отсутствие дисциплинарного проступка; - нарушение установленного порядка и процедуры применения дисциплинарного увольнения.

После возвращения с отпуска 07 августа 2023г. в 9.00 истице был вручён приказ №76-к без права и времени передачи рабочих документов и отработки начатого текущего рабочего дня. Нарушена ст.81 ч.(2) (3). Аргумент - является дискриминационным. Рабочий день был начат в 8.00 и завершён в 9.00. Правилами внутреннего распорядка предприятия не могут быть установлены ограничения индивидуальных или коллективных прав работников ст.198 ч.(3) ТК РМ.

В изданном приказе не указаны какие правовые нормы, требования, запреты и ограничения были нарушены. По решению Апелляционного суда начала свой труд с чистого листа без допуска к рабочим документам, (приложено жалоба Председателю Администрации № 013 от 10 октября 2022г.; заявление «326 от 01.12.2022г. директору».

В изданным приказом № 76-к - МП «Су-Каналом» возбуждено дело к разбирательству старого трудового спора, (приказ № 27 от 08 февраля 2021г). Принимая во внимание такой факт, что в апелляционной жалобе директором МП «Су-Канал» кроме мотивации приказа № 27 от 08 февраля 2021г., были указаны конкретные фактические и не правовые основания к вынесению решения Верховного суда. Несостоятельным является довод о

необоснованности решение апелляционного суда, поскольку выводы суда основаны и аргументированы доказательствами, представленными и исследованными в ходе судебного разбирательства. В нарушении ст.33 ч.(2), ст.38 ч.(1), ст. 85, ст.166, ст.167 ГПК РМ, ст.206-210, ст.329, ст.354-355 ТК РМ; 9, 15, 16, 19 ст.1998, 2036, 2037 ГК РМ применены нарушения законности.

12 апреля 2018г. была приглашена на постоянную работу экономистом, как специалиста с большим стажем работы в бухгалтерии. В это время истица была на пенсии с 2016г. и ни договора, ни контракта, ни служебных обязанностей действующий директор в 2018г. отказалась заключать. В первую очередь и самой большой и очень важной проблемой были отчёты в НАРЭ - тарифы на воду и канализацию не сдавался никогда. Отчёт производственный по допустимым потерям так же не сдавался инженером с 2004 года. Инвестиционные планы и отчёты так же не сдавались никогда. Квартальные и годовые отчёты сдавались не корректно. Но звонки и требования по отчётностям НАРЭ и Ассоциации побеспокоило только руководителя.

В период с 2018 по 2020 годы, истицей были выполнены: - отчёт производственный по допустимым потерям за 2018-2019г.; - инвестиционный план и отчёт за 2018-2019г; - инвестиционный план за 2020год, инвестиционный отчёт сдан в октябре 2022г; - приведены были текущие и годовые отчёты в законные интересы; - в Ассоциацию годовые показатели работы; - в Статистику ежемесячные, квартальные, годовые; - в Апеле Молдовей годовой отчёт по воде и расчёт по отбору проб СЭС по стокам канализации; - в Экологию годовая информация; - Экономические расчёты производственных показателей; - расчёт себестоимости воды и канализации; - расчёт услуг реализации; - доходы по воде, канализации и прочим услугам; - распределение затрат по водопроводу, канализации, транспорту, администрации, на ремонтные работы, на строительство новых сетей водопровода и канализации. Объём выполняемых работ экономистом МП «Су-Канал» всегда соответствовал требованиям норм законодательства РМ. Все отчёты были подшиты и приняты гл. бухгалтером 23 февраля 2023г. Однако в апелляционной жалобе много грязи, лжи, обмана указано по ее

репутации?

Считает, что Приказ № 76-к от 07 августа 2023г. является грубым нарушением Закона, должен разрешаться в судебном порядке. Просит суд восстановить ее права из-за отсутствия фактических нарушений нормативного порядка на предприятии.

Также поясняет, что в соответствии со ст.329 ч.(1) ТК РМ, работодатель обязан возместить материальный и моральный ущерб, причинённый 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 не предусмотрено другое.

Ст.1988 ч.(1) ГК РМ - Лицо, которое виновно совершило неправомерные действия по отношению к другому лицу, обязано возместить моральный вред, причиненные действием или бездействием.

При определении значительности причинённого морального ущерба и определении размера его возмещения просит учесть, что в результате неправомерных действий директором МП «Су-Канал» было опорочено ее имя, ее репутация. Ранее к дисциплинарной ответственности не привлекалась, замечаний по поводу работы никогда не имела.

Ст.16 ч.(1) п.g) ГК РМ - Защита чести, достоинства и деловой репутации. Всякое лицо имеет право на уважение своей чести, достоинства и деловой репутации.

В апелляционной жалобе в Верховный суд управляющая МП «Су-Канал» г-жа Славиогло Т.В. оскорбительно изложила *что она скрывала о своём пенсионном статусе, что она не обладала знаниями в методологии расчётов для водоснабжения и канализации и предприятие было неоднократно оштрафовано НАРЭ. Была поручена задача приобрести знания о методологии установления тарифов на воду и канализацию, представлять отчётность в НАРЭ. Однако в 2021 году эта же тенденция продолжилась. В этой связи администрацией предприятия был подготовлен сотрудник с соответствующими навыками и знаниями, который смог бы выполнять эти задачи, и об этом ответчица была проинформирована. Однако она ушла*

домой и с компьютера были удалены все бухгалтерские данные, не передав все имущества и информацию новому сотруднику. Решение апелляционной палаты является злоупотреблением, декларативным, необоснованным, и незаконным.

Истица отмечает, что **с**татус пенсионера она заработала честным трудом, и носит гордо. Оскорбительно, когда руководитель не желает и не знает закон по Республике Молдова, о пенсионном возрасте пенсионеров-своих работников МП «Су- Канал».

Так же не предоставлено никаких доказательств о штрафах НАРЭ. До 2021г. были только штрафы Экологии и касались только производства. Штрафы НАРЭ имели место быть во время работы (10 марта 2021 по 14 июля 2022). Орманжи Олеси (жены адвоката Кисеева). НАРЭ никого не обучает. Требования НАРЭ выполняются в разработанных специальных отчётах, которые представлены для всех районов. Бухгалтерскими данными управляет только бухгалтерия и доступа к работе по программе 1С она никогда не имела, и экономические расчёты в программе 1С никогда ею не велись. Для работы по своей отчётности ей приходилось распечатывать нужную информацию с программы 1С, а все подшитые информации вместе с отчётами были изъяты 23 февраля гл. бухгалтером по акту.

Также поясняет, что с г-жой Славиогло Т.В. трудилась в одном коллективе давненько, никогда конфликтов не было. Выживания, незаконные увольнения,
сокращения начали приобретаться по прибытии адвоката Кисеева
Дмитрия. 8 февраля был издан приказ №27-к на ее увольнение. С 09 марта 2021г. были уволены два юриста и с 10 марта 2021г. адвокат вместе с женой Орманжи Олесей были приняты на работу в МП «Су-Канал».

Исходя из доказательств правонарушения принятой на работу г-жу Орманжи Олесю за отработанный период с 10 по 31марта 2021год (ее б/лист с 22.02 до 18.03). Расчёт составляет:

Март 2021 г - 7337,50 оклад экономиста,

Март 2021г.- 22 календарных рабочих дня,

Март 2021г.- 16 рабочих дня (10-31 марта)

7337,50 : 22 х 16 - 5336,36 начислена зарплата по лицевому счёту.

При увольнении: Расчёт составляет

Июль 2022г.- 8750,00 - оклад экономиста.

Июль 2022г. - 21 календарных рабочих дней.

Июль 2021г. - 8 отработанно рабочих дней (01-13 июля)

8750,00 : 21х8 = 3333,33 начислена зарплата (13 дн = **5416,67** ее з/пл) = 8750.00 **5864,58** окончательный расчёт (отпускные) **1099,61** больничный лист за 5 дней.

Итого за VII: - 10297,52 отражено в начислении по лицевому счёту.

Сентябрь 2022г - **1091,09** за 5 дней - больничный лист, отражено в начислении по лицевому счёту Орманжи Олеси.

Скрывать историю б/листов невозможно: 1 этап - открытие б/листов в поликлинике; 2 этап - приём б/листов к начислению и выплате первые 5 дней на предприятии МП «Су-Канал»; 3 этап - приём к начислению и выплате б/листов из средств бюджета Соц. Фонда РМ.

Чтобы не оказались недостоверными данные источника по начисленным денежным суммам, готова участвовать в комиссии с проверяющим и подтвердить актом.

В Коллективном договоре и в штатном расписании, согласно закона РМ утверждена должность экономиста в количестве - 1 единицы. Тогда как объяснить по закону о труде, что в МП «Су-Канал» сохранены два экономиста на один и тот же период работы.

Трудоустройство г-жи Орманжи Олеси в должности экономиста по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности является доказательством о незаконности (в акте ревизии проведённый февраль-март

2023г.), было указано, что директор трудоустроила на работу не грамотного специалиста, без образования. Навыков работы в сфере водопровода и канализации нет. Ущерб предприятию был нанесён в содержании г-жи Орманжи Олеси, то есть директор МП «Су-Канал» гарантируя исключительно хороший доход семье адвоката (юриста) Кисеева Дмитрия трудоустроила с 10 марта 2021 года его жену. На г-жу Орманжи Олесю был на предприятии «исполнительный лист» Весь пакет негатива: принадлежащий Орманже Олесе было переадресовано на репутацию истицы в апелляционной жалобе, за что уже три года по судам истица доказывает лживые показания адвоката и директора Славиогло Т.В.

В соответствии с ч.1) статьи 10 работодатель имеет право: а), заключать**,** изменять**,** приостанавливать действие и расторгать индивидуальный трудовой договор с работником в порядке и на условиях**,** установленных Трудовым Кодексом и иными нормативными актами.

Действующий с июня 2020 г. директор МП «Су-Канал» не заключила ни контракта; ни договора; ни должностной инструкции, а значит юрист ответчика не законно предъявляет требования ко мне. Поступали требования к моему исковому заявлению № 12352 от 20 октября 2020г., что мною не выполнялась должностная инструкция, которая была представлена в суд не разработанная по требованиям труда на конкретном предприятии. Типовая должностная инструкция состоящая из трёх страниц - ее подпись только лишь на третей странице, а первые две страницы ею не подписаны, поэтому является подделкой, изменения против нее, а также отсутствует подпись руководителя действующего в 2018г. при приёме на работу, а удостоверяется адвокатом своей подписью и печатью без даты, то есть на момент совершения сделки МП «Су-Канал» и адвокатом, имеет место нарушение по статье закона. Статья 84 ч.5) ТК РМ - Недействительность индивидуального трудового договора установлено решением судов: Судом первой инстанции решением от 08 декабря 2020; Решением Апелляционного суда № 2а -20/21 от 12 апреля 2021г.; Решением Верховного суда №2га -1275/21 от 27 октября 2021г.

13 октября 2022г. истицей было отправлено по уведомлению письмо в котором она просила восстановить должность экономиста и предоставить права как специалиста в Администрации. Экономист выполняет работу для всего предприятия. Согласно Трудового Законодательства был разработан «Договор о труде, и по выполнению обязательств экономиста как специалиста на предприятии», который начнёт действовать с 2023г. Но директором МП «Су-Канал» не принято. Таким образом директор МП «Су-Канал» как лицо противоправно нарушившее личные права, и причинившее тем самым значительные нравственные страдания обязана возместить материальный и моральный ущерб в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами.

За весь рабочий период (2021-2023), было постоянно негативное отношение к истице, на все возникающие вопросы, проблемы у директоров МП «Су-Канал» был отрицательный ответ.

Относительно «Заявления о выплате сумм в следствии поворота исполнения» на общую сумму 159 716 лей 64 бань полученные по уведомлениям: 05 июля 2023г; 01 августа 2023г; 29 августа 2023г., в больших разрывах, это были предупредительные требования, далее решались бы вопросы видимо в частном порядке без суда.

Исходя из принципа разумности и справедливости, учитывая фактические обстоятельства, и.о. директор и юрист МП «Су-Канал» проявили свои незнания законов, безграмотность, некомпетентность в руководящий должностях, и затребовали в семидневный срок выплатить кому-то в доход 159716 лей 64 бань.

С 12 апреля 2018г. истица работает в МП «Су-Канал» без материального и трудового договора о найме ее на работу. Не имеет обязательств по долгам и о возмещении каких-либо денежных сумм.

Согласно ст.338 ч.(2), п).а; п).ё. ТК РМ «Руководитель, и гл. бухгалтер несут материальную ответственность в размере ущерба, причинённого по их вине: а) незаконного расходования денежных средств; б) иных обстоятельств в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

1 августа 2022г вх.№ 256 обратилась директору о выплате по решению суда, на что получила ответ «данное апелляционное определение будет обжаловано в Высшую судебную палату». Отказать, предупредить не выплатить ей денежных сумм до решения Верховного суда не стало бы скандалом задержки, и что Апелляционная жалоба МП «Су-Канал» была подана 30 августа 2022года и принята в Верховный суд 2 сентября 2022г. № 02с-1476/2022.

По решению апелляционного суда Комрат выплаченная сумма на банковскую карту истицы, была исполнена по собственной инициативе директора и гл. бухгалтера с задержкой четыре месяца (с 13 июля по 11 ноября 2022г), без каких-либо договорных обязательств.

По предъявленным требованиям по «Заявлениям о выплате сумм в следствии поворота исполнения» в сумме 159716 лей 64 бань в особо крупном размере просила суд признать как правонарушение: то есть вымогательство, шантаж. (письменные пояснения л.д.124-131)

Дополнительно пояснила, что была в отпуске с 1 июля, 5 июля получила письмо без регистрации, письмо угрожающее, чтобы в течении 7 дней вернула выплаченную ей сумму. Обратилась к адвокату, на что он сказал, чтобы она шла на работу, заключила договор и с зарплаты удерживали сумму, потому что сумма большая и с пенсии не сможет ее платить. 24 июля прервала свой больничный и пришла, чтобы выполнить квартальный отчет в статистику и в НАРЭ. Директор Панаитов вызвал и спросил ее, что будет делать, и получила ли она письмо, на что она сказала, что письмо она получила, но не имеет решение Верховного суда, он сказал, что может ей дать, на что она сказала, что запросит копию в суде, что и сделала в последствии. Отметила, что имеет право в течении 6 месяцев обратится в Европейский суд по правам человека, потому что были ущемлены все ее права. Она обратилась. Пришла на работу в 8 утра, а в 9 часов ей сказали, что уволена, не дали отработать полный рабочий день.

9. Выслушанный в судебном заседании представитель ответчика МП «Су-Канал» адвокат Кисеев Д. не признал исковые требования и просил

отклонить исковые требования за необоснованностью. Дополнительно суду пояснил, что все аргументы, указанные истицей в иске и пояснениях были проверены и являются частью другого гражданского дела, по которому Высшая Судебная Палата высказалась и отклонила исковые требования Дудогло А. Она была уволена законно, что подтверждено определением от 21 июня 2023 года. В действительности в соответствии с решением АП Комрат по предыдущему делу истица была восстановлена, однако это решение было отменено, но пока рассматривалось дело в вышестоящей инстанции она была восстановлена, поскольку решение о восстановлении носит обязательный и немедленный характер, и отработала до момента вынесения Высшей судебной Палатой определения о признании законным Приказа об увольнении. Г-жа Дудогло А. не была уволена за какое-то дисциплинарное взыскание, поэтому приказ не должен содержать основания о применении дисциплинарного взыскания. Основанием для увольнения было достижение пенсионного возраста и этот приказ остался в силе и признан законным, соответственно были отклонены требования о восстановлении в должности, выплате заработной платы и других сумм. В данном случае, приказ, который оспаривает Дулогло А. он лишь следствием и подтверждением законности увольнения Дудогло А. Этот факт был подтвержден, после того как она вышла из отпуска. Все действия со стороны МП Су-Канал законны, что подтверждается определением ВСП, которое является окончательным и не подлежащим обжалованию. Г-жа Дудогло получила определение и знала о том, что приказ об увольнении 2021 года оставлен в силе, однако она приходила на работу. Просит иск отклонить как необоснованный.

По решению апелляционного суда Дудогло А. получила денежные средства, однако решение было отменено, приказ об увольнении признан законным и соответственно суммы должны быть возвращены в кассу Су-Канал. Поэтому МП Су-Канал был подан иск о повороте исполнения решения суда и возврате выплаченных истице сумм.

Оценка судебной инстанции:

10. Рассмотрев материалы гражданского дела, выслушав пояснения сторон, суд находит исковые требования не обоснованными и подлежащими отклонению по следующим основаниям:

11. В соответствии с ч.(1) ст.118 Гражданско-процессуального кодекса РМ, обязанность доказывания в суде», каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается, как на основание своих требований и возражений.

12. В соответствии со ст.130 Гражданско-процессуального кодекса РМ, судебная инстанция оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, беспристрастном и непосредственном рассмотрении всех имеющихся в деле доказательств в их совокупности и взаимосвязи, руководствуясь законом. Никакие доказательства без их оценки не имеют для судебной инстанции заранее установленной доказательной силы. Судебная инстанция оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также взаимную связь и достаточность для разрешения дела в их совокупности. В результате оценки доказательств судебная инстанция обязана отразить в решении мотивы, по которым одни доказательства приняты судебной инстанцией в качестве средства обоснования своих выводов, а другие отвергнуты ею, а также основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими. Доказательство признается судебной инстанцией достоверным, если в результате его исследования и сопоставления с другими доказательствами установлено, что содержащиеся в нем сведения соответствуют действительности.

13. В соответствии с ч.(1) ст.240 Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова, 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.

14. В соответствии со ст.7 Гражданского кодекса Республики Молдова РМ № 1107-XV от 06.06.2002г. ***(действующего до 01.03.2019г.),*** (1) Гражданский закон не имеет обратной силы. Он не изменяет и не отменяет

условий возникновения ранее возникших правоотношений, равно как и условий прекращения ранее прекратившихся правоотношений. Помимо этого, новый закон не изменяет и не отменяет имеющиеся последствия прекратившихся или существующих правоотношений.

(2) Новый закон применяется к правоотношениям, существующим на день его вступления в силу.

(3) Со дня вступления в силу нового закона предшествующий ему закон утрачивает силу, за исключением случаев, когда новым законом предусмотрено иное.

(4) По договорным правоотношениям, существующим на день вступления в силу нового закона, предшествующий закон продолжает регулировать характер и пределы прав и обязанностей сторон, а также другие последствия договора, за исключением случаев, когда новым законом установлено иное.

15. Однако судебная инстанция отмечает, что исходя из материалов дела, которые были представлены суду, следует, что дата возникновения правоотношений между истцом и ответчиком, дата вынесения приказа №27-к от 08.02.2021 года о дисциплинарном взыскании, то есть после вступления в силу изменений в Гражданском Кодексе РМ от 01.03.2019 года, в связи чем, судебная инстанция приходит к выводу о необходимости ссылаться на материальные нормы действующие на момент возникновения правоотношений, следовательно, эта дата и считается моментом возникновения между сторонами гражданского спора, то есть на Гражданский Кодекс РМ действующий после 01.03.2019 года.

16. В соответствии с ч.(1) ст. 10 Трудового кодекса РМ, работодатель имеет право:

а) заключать, изменять, приостанавливать действие и расторгать индивидуальные трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных настоящим кодексом и иными нормативными актами;

b) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя;

c) поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

d) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;

e) издавать нормативные акты на уровне предприятия;

f) создавать патронаты в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

17. Так, в ходе судебного разбирательства, **судом было установлено**, что истица Дудогло Александра Васильевна находилась в трудовых отношениях с ответчиком Муниципальное Предприятие «Су-Канал» на основании Приказа о приеме на работу в должности экономиста по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, Приказ №75-к от 12 апреля 2018 года. (л.д.21)

18. Приказом и.о. директора МП «Су-Канал» №27-к от 8 февраля 2021 года истица Дудогло Александра Васильевна была уволена с предприятия с 23 февраля 2021 года, на основании п.c) ст.184 Трудового кодекса и ст.86 п.y[1]) Трудового кодекса – наличие у работника статуса пенсионера. С приказом работник ознакомлен 08.02.2021 года, о чем имеется отметка в приказе. (л.д.22)

19. В виду нахождения истицы в медицинском отпуске с 22 февраля 2021 года по 17 марта 2021 года, был вынесен приказ №20-к от 18 марта 2021 года об увольнении истица Дудогло Александра Васильевны с 18 марта 2021 года, то есть после закрытия больничного листа. (л.д.23)

20. Также, на основании представленных доказательств суд установил, что истица 7 мая 2021 года обратилась в суд с исковым заявлением к МП «Су-Канал» об отмене приказа №27-к от 8 февраля 2021 года об увольнении, как незаконного, восстановлении в прежней должности и взыскании материального и морального ущерба (л.д.26-28)

21. 28 июля 2021 года суд Комрат Центральный офис вынес решение, которым отклонил исковые требования, как необоснованные. (л.д.29)

22. Определением Апелляционной палаты Комрат от 13 июля 2022 года решение суда Комрат Центральный офис от 28 июля 2021 года было отменено и вынесено новое решение, которым были частично удовлетворены требования истицы Дудогло А., а именно Приказ №27-к от 8 февраля 2021 года об увольнении отменен, Дудогло Александра восстановлена в прежней должности, взыскано с ответчика МП «Су-Канал» в пользу истицы Дудогло Александры заработную плату за весь период вынужденного отсутствия на работе (начиная с 18 марта 2021 года по 13 июля 2022 года (15 месяцев и 19 рабочих дней) исходя из размера установленной заработной платы, в размере 7337 (семь тысяч триста тридцать семь) лей и 50 бань, а всего сумму в размере 116542 (сто шестнадцать тысяч пятьсот сорок два) лея 37 банов. Взыскано с ответчика МП «Су-Канал» в пользу истицы Дудогло Александры компенсацию за причиненный моральный вред, в виде одной среднемесячной заработной платы в размере 7337 (семь тысяч триста тридцать семь) лей и 50 бань. Взыскано с ответчика МП «Су-Канал» в пользу государственного бюджета государственную пошлину в размере 3496 (три тысячи четыреста девяносто шесть) леев 27 банов за подачу иска в судебную инстанцию и 2622 (две тысячи шестьсот двадцать два) лея 20 банов за подачу апелляции. (л.д.30)

23. Также, судом установлено, что на основании вынесенного Определения Апелляционной палаты Комрат от 13 июля 2022 года в пользу истицы, и.о. директором предприятия МП «Су-Канал» Панаитов В.И. 14 июля 2022 года был издан приказ №85-к «О восстановлении на работе Дудогло А.В.» с 13.07.2022 года согласно ст.89 п.3 ТК РМ. (л.д.24)

24. Одновременно на основании вынесенного Определения Апелляционной палаты Комрат от 13 июля 2022 года в пользу истицы был выплачен материальный ущерб в сумме 93 939,83 лея. (л.д.17)

25. Определением Высшей Судебной Палаты РМ от 21 июня 2023 года была удовлетворена кассация МП «Су-Канал» и отменено решение суда Комрат Центральный офис от 28 июля 2021 года было отменено Определение Апелляционной палаты Комрат от 13 июля 2022 года и

оставлено в силе решение суда Комрат Центральный офис об отклонении исковых требований истицы Дудогло А. Решение окончательное и обжалованию не подлежит. (л.д.31-39)

26. В последствии, на основании вынесенного Определения Высшей Судебной Палаты РМ от 21 июня 2023 года и.о. директором предприятия МП «Су-Канал» Панаитов В.И. 07 августа 2023 года был издан приказ №76-к «Об увольнении Дудогло А.В.» с 07.08.2023 года на основании вышеуказанного определения ВСП. С определением истица была ознакомлена в тот же день 7.08.2023 года, о чем имеется отметка в приказе и ее подпись. (л.д.12)

27. Одновременно с этим, в виду отмены определения АП Комрат о восстановлении истицы в должности экономиста на предприятии МП Су-Канал и выплате материального ущерба, предприятием было подано в адрес истицы Дудогло А. заявление о возврате полученных ею сумм вследствие поворота исполнения. (л.д.14-17)

28. Таким образом на основании указанных обстоятельств, следует, что трудовые отношения истицы с ответчиком МП «Су-Канал» на основании Приказа о приеме на работу №75-к от 12 апреля 2018 года были расторгнуты работодателем на основании Приказа и.о. директора МП «Су-Канал» №27-к от 8 февраля 2021 года и Приказа №50-к от 18 марта 2021 года, и истица Дудогло Александра Васильевна была уволена с предприятия после выхода из отпуска по нетрудоспособности с 18 марта 2021 года, на основании п.с) ст.184 Трудового кодекса и ст.86 п.у[1]) Трудового кодекса – наличие у работника статуса пенсионера.

29. Однако, согласно представленным материалам дела, Приказ и.о. директора МП «Су-Канал» №27-к от 8 февраля 2021 года был обжалован с судебной инстанции, Апелляционной палате и Высшей Судебной Палате и окончательным определением ВСП от 21.06.2023 года приказ был признан действительным и не был отменен, как незаконный, поэтому имеет законную силу.

30. Соответственно и Приказ №76-к от 07 августа 2023 г «Об увольнении Дудогло А.В.» с 07.08.2023 года, изданный на основании Определения Высшей Судебной Палаты РМ от 21 июня 2023 года является законным и не подлежащим отмене.

31. В соответствии с п.b) ч.(1) ст.81 Трудового кодекса Республики Молдова - Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен по инициативе одной из сторон (статьи 85 и 86).

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

32. В соответствии с ч.(3) ст.81 Трудового кодекса Республики Молдова – Индивидуальный трудовой договор прекращается на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который доводится до сведения работника под расписку не позднее дня освобождения от работы, за исключением случая, когда работник не работает до дня освобождения (отсутствие на работе без уважительных причин, лишение свободы и др.). Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя о прекращении индивидуального трудового договора должен содержать указание на соответствующую статью закона, ее часть, пункт и подпункт.

33. В соответствии с ч.(1) ст.86 Трудового кодекса Республики Молдова - (1) *Увольнение* – расторжение по инициативе работодателя индивидуального трудового договора, заключенного на неопределенный срок, и срочного индивидуального трудового договора – допускается по следующим основаниям: у[1]) наличие у работника статуса пенсионера по возрасту.

34. В данном случае, суд, изучив вышеуказанные обстоятельства дела и вынесенный приказ и.о. директора Приказа и.о. директора МП «Су-Канал» Приказ №76-к от 07 августа 2023 г «Об увольнении Дудогло А.В.» с 07.08.2023 года, вынесеный работодателем является законным. Также в приказе указано основание для вынесения приказа, а именно определение Высшей Судебной Палаты от 21.06.2023 года. (л.д.31-39)

35. Суд отмечает, тот факт, что при вынесении приказа Приказ №76-к от 07 августа 2023 года, об увольнении Дулогло А. работодатель Су-Канал руководствовался требованиями трудового законодательства, а именно было вынесено Определение Высшей Судебной Палаты РМ от 21.06.2023

года, которым признан законным приказ Приказа и.о. директора МП «Су-Канал» №27-к от 8 февраля 2021 года «об увольнении Дулогло А.».

36. Доводы истца о незаконности Приказа №76-к от 07 августа 2023 года, о «об увольнении Дулогло А.», суд не может принять во внимание, поскольку имеется вступившее в законную силу определение ВСП и они являются несостоятельными, по тем основаниям, что решение ВСП является окончательным и подлежащим исполнению.

37. Также доводы истицы о невыплате ей отработанных дней во время отпуска с 19 июня по 30 июня 2023 года, суд считает недоказанным, поскольку отсутствует приказ об отзыве истицы Дудогло А. из отпуска (л.д.111)

38. Рассматривая указанный приказ, судебная инстанция считает его вынесенным на законных основаниях согласно ст.86 Трудового кодекса РМ. Таким образом законодатель предоставляет право расторгнуть трудовые отношения при наличии у работника статуса пенсионера по возрасту.

39. Судебная инстанция отмечает, что в соответствии с ч.(1) и ч.(2) ст.26 ГПК РМ, гражданское судопроизводство осуществляется на основе принципа состязательности и процессуального равноправия сторон. Состязательность предполагает организацию процесса таким образом, чтобы стороны и другие участники процесса имели возможность формулировать, аргументировать и доказывать свою позицию в процессе, выбирать способы и средства ее защиты самостоятельно и независимо от судебной инстанции, других органов и лиц, высказывать свою позицию по фактическим и правовым вопросам, имеющим отношение к рассматриваемому делу, и высказывать свою точку зрения по инициативам судебной инстанции.

40. В подтверждение своих исковых требований истец основывался на следующих, изученных судом **письменных доказательствах:**

- Копией приказа №76-к от 07.08.2023 года «об увольнении Дудогло А.» (л.д.12);

- Копией справки о зарплате за три месяца (л.д.13);

- копией заявления МП Су канал о выплате сумм вследствие поворота исполнения (л.д.14-16);

- оригиналом выписки со счета Дудогло А. о начислении суммы ущерба (л.д.17);

- копией справки о начислении суммы ущерба по решению АП Комрат (л.д.18);

- Копией приказа №75-к от 12.04.2018 года «о приеме на работу Дудогло А.» (л.д.21);

- Копией приказа №27-к от 08.02.2021 года «об увольнении Дудогло А.» (л.д.12, 119);

- Копией приказа №50-к от 18.03.2021 года «об увольнении Дудогло А.» (л.д.13);

- Копией приказа №85-к от 14.07.2022 года «о восстановлении на работу Дудогло А.» (л.д.14);

- Копией искового заявления Дудогло А. к МП Су-Канал об отмене приказа № 27-к от 08.02.2021 года и взыскании выплат (л.д.26-28);

- Копией решения суда Комрат от 28.07.2021 года (л.д.29);

- Копией определения АП Комрат от 13.07.2022 года (л.д.30);

- Копией определения ВСП от 21.06.2023 года (л.д.31-39);

- Копией кассационной жалобы МП Су-Канал (л.д.40-43);

- Копией приказа о предоставлении отпуска Дудогло А. (л.д.106);

- Копией заявления Дудогло А. (л.д.101);

- Копией ответа МП Су-Канал (л.д.109-111), а также и другими материалами дела.

41. Изучением представленных стороной истца письменных доказательств, судебная инстанция пришла к выводу, что представленные доказательства подтверждают позицию истца, изложенную в иске и пояснениях, которые подтвердили бы обоснованность предъявленного иска, как это предусмотрено в ст.118 ГПК РМ, будучи надлежащим образом

проинформированным о дате, месте и времени рассмотрения дела, хотя судебной инстанцией были созданы равные условия для реализации сторонами их прав.

42. Представленные доказательства относятся напрямую к ранее поданному истицей Дудогло А. исковому заявлению об отмене приказа об увольнении №27-к от 08.02.2021 года и взыскании материального ущерба.

43. Суд отмечает, что ответчик в свою очередь выразил свою позицию относительно предъявленного истцом иска, участием и пояснениями представителя ответчика в судебном заседании и суд пришел к выводу о законности приказа № 76-к от 07.08.2023 года, об увольнении Дудогло А., как изданного во исполнение Определения Высшей Судебной Палаты.

44. Кроме того, изучив представленные истицей письменные доказательства, судебная инстанция пришла к выводу, что доказательства только подтверждают позицию ответчика, изложенную в судебном заседании.

45. Заявленные истцом требования взыскания материального и морального ущерба, также подлежат отклонению, в связи с признанием судебными инстанциями законности приказа № 76-к от 07.08.2023 года, об увольнении Дудогло А., как изданного во исполнение Определения Высшей Судебной Палаты.

46. В соответствии с ч.(1) ст. 329 ТК РМ, работодатель обязан возместить в полном размере материальный и моральный ущерб, причинённый работнику в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей или в результате незаконного лишения его возможности трудиться, если настоящим кодексом или другими нормативными актами не предусмотрено иное.

47. Однако, как было установлено и подтверждено письменными доказательствами, что в данном случае изданный приказ №27-к от 08.02.2021 года «об увольнении Дудогло А.», является законным и не был отменен судебной инстанцией, имеет юридическую силу по данному спору, а приказ №76-к от 07.08.2023 года, об увольнении Дудогло А., был издан во исполнение Определения Высшей Судебной Палаты, в судебном заседании было установлено, что со стороны ответчика Дудогло А. не был причинен

какой-либо материальный и моральный ущерб, следовательно требование истца о взыскании ущерба, также подлежат отклонению.

48. На основании изложенного, суд считает необоснованным требования истицы:

- об отмене приказа и.о.директора МП «Су-Канал» № 76 от 07 августа 2023г. как незаконного,

- о восстановлении на работе согласно занимаемой должности,

- о привлечении к ответственности виновных лиц без решения суда самовольно по затребованным «Заявлениям о выплате сумм в следствии поворота исполнения» в общей сумме 159716,64 в том числе: 7337.50 - моральный вред к возмещению не принадлежит; 50915,41 - отдельные расчёты предприятия с бюджета по налогам,

- о привлечении к ответственности виновных лиц Орманжи Олеси по допущенным нарушениям в табеле учёта рабочего времени за март 2021г..

- о привлечении к ответственности виновных лиц по допущенным нарушениям в выплате б/листов за период июль - ноябрь 2022г. увольнении Орманжи Олеся с 14 июля 2022г.

- о взыскании с ответчика в пользу истицы оплату труда за время вынужденных прогулов начиная с 07 августа 2023г. до вынесения решения суда,

- о взыскании с ответчика в пользу истицы компенсацию причинённого морального вреда по усмотрению закона.

- о взыскании с ответчика судебных расходов**.**

Руководствуясь ст.ст.117-119, 130, 236, 358 и 362 ГПК, суд –

Р Е Ш И Л:

Исковое заявление Дудогло Александры Васильевны к ответчику руководителю МП «Су-Канал»:

-об отмене приказа и.о.директора МП «Су-Канал» №76 от 07.08.2023 года как незаконное и восстановлении ее на работу согласно занимаемой должности;

-о привлечении к ответственности виновных лиц без решения суда самовольно по затребованным «Заявлениям о выплате сумм в следствии поворота исполнения» в общей сумме 159 716,64 леев;

-о привлечении к ответственности виновных лиц по допущенным нарушениям в табеле учета рабочего времени за март 2021 г. по фамилии Орманжи Олеси;

-о привлечении к ответственности виновных лиц по допущенным нарушениям в выплате больничных листов за период июль – ноябрь 2022 г. Орманжи Олеся должна была быть уволенной с 14.07.2022 г.;

-о взыскании с ответчика в пользу истицы оплаты труда за время вынужденных прогулов начиная с 07.08.2023 года до вынесения решения суда;

-о взыскании компенсации в пользу истицы компенсации причиненного морального вреда – **отклонить за необоснованностью**.

Решение может быть обжаловано в 30-дневный срок, в Апелляционную палату Комрат, в апелляционном порядке, через суд Комрат офис Вулкэнешть, с момента оглашения резолютивной части решения.

Председательствующий

Судья **ИГОР БОТЕЗАТУ**