Дело № 2-146/2023
PIGD 2-22115153-23-2-05082022

Р Е Ш Е Н И Е
ИМЕНЕМ ЗАКОНА

Резолютивная часть решения оглашена 28 мая 2024 года.
Мотивированное решение составлено 16 августа 2024 года.

28 мая 2024 года мун. Чадыр-Лунга

Суд Комрат офис Чадыр-Лунга
в составе:
председательствующего, судьи МУНТЯН Виталия
секретаря КЕСЯ Натальи
с участием:
истца ДЕЛИБАЛТОВА Сергея
представителя истца, адвоката ЖЕКОВА Николая
представителя ответчика КАЛЧУ Георгия

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело **по исковому заявлению Делибалтова Сергея к ПМСУ «*****районная больница»**

- об отмене как незаконного приказа *****ПМСУ «*****районная больница» №***** года «Об увольнении»,
- об обязании ПМСУ «*****районная больница» восстановить на работу в прежней должности,
- о взыскании с ПМСУ «*****районная больница» в пользу Делибалтова Сергея заработную плату за весь период незаконного лишения работы (начиная с *****года по дату принятия судебного решения) исходя из размера установленной заработной платы,
- о взыскании с ПМСУ «*****районная больница» в пользу истца в качестве компенсации причиненного морального ущерба 50000 леев,

У С Т А Н О В И Л:

05 августа 2022 года истец Делибалтов Сергей обратился в суд Комрат центральное местонахождение с иском к ответчику **ПМСУ «*****районная больница»**

- об отмене как незаконного приказа *****ПМСУ «*****районная больница» №***** года «Об увольнении»,

- об обязании ПМСУ «*****районная больница» восстановить на работу в прежней должности,

- о взыскании с ПМСУ «*****районная больница» в пользу Делибалтова Сергея заработную плату за весь период незаконного лишения работы (начиная с *****года по дату принятия судебного решения) исходя из размера установленной заработной платы,

- о взыскании с ПМСУ «*****районная больница» в пользу истца в качестве компенсации причиненного морального ущерба 50000 леев, которое посредством Интегрированной программы по делопроизводству (PIGD) было распределено судье суда Комрат центральный офис Гуцу Д.

Обосновывая свои исковые требования, истец в иске ссылается на следующие обстоятельства и основания:

Истец в исковом заявлении указывает, что *****г. он был принят на работу в ПМСУ «*****районная больница» (далее ПМСУ «ВРБ») на должность ***** ***** с заключением соответствующего индивидуального трудового договора (далее ИТД № ***** г.).

*****г. *****ПМСУ «ВРБ» был принят приказ №***** «Об увольнении», которым в отношении него были применены следующие меры материального и дисциплинарного взыскания:

- взыскано 133 лей в качестве возмещения материального ущерба, с удержанием указанной суммы из заработной платы,

- расторгнут индивидуальный трудовой договор № ***** г. на основании ст. 86 ч. (1) п. g) Трудового кодекса (неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее работник привлекался к дисциплинарной ответственности),

- увольнение за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей на основании ст. 86 ч. (1) п. g) Трудового кодекса.

При этом, в качестве обоснования неоднократного нарушения в течение года трудовых обязанностей, ответчик ссылается на приказы №***** г. и №*****г. о применении дисциплинарных взысканий.

Данные приказы о применении дисциплинарных взысканий являются незаконными, необоснованными и подлежат отмене по следующим основаниям.

Каких-либо нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, он не совершал.

Приказ № ***** г. о привлечении к дисциплинарной ответственности принят в нарушение установленных правил и порядка наложений дисциплинарных взысканий.

В соответствии с требованиями ст. 387 ч. (1) Трудового кодекса на лиц, избранных в состав профсоюзных органов всех уровней и не освобожденных от основной работы, не могут быть наложены дисциплинарные взыскания ... без предварительной консультации с профсоюзными органами, членами которых они являются.

В соответствии с положениями ст.42[1] ч.(7) Трудового кодекса во всех случаях, предусмотренных настоящим кодексом, когда работодатель обязан провести консультации с работниками/представителями работников перед принятием решения, которое ущемляет права и интересы работников, работодатель уведомляет профсоюзный орган/представителей работников и запрашивает его/их консультативное мнение в письменной форме.

В период 2020-2021 г.г., он являясь членом профсоюзной организации ПМСУ «ВРБ» был избран членом ревизионной комиссии и соответственно имел статус лица, избранного в состав профсоюзного органа.

В тоже время в рассматриваемом случае, работодатель не запрашивал от профсоюзного органа консультативное мнение в какой-либо форме и соответственно применение дисциплинарного взыскания было осуществлено без предварительной консультации с профсоюзным органом, а, следовательно, неправомерно.

Приказ № **********г. о привлечении к дисциплинарной ответственности обжалован им в установленном порядке в суд.

В настоящее время судебное разбирательство по гражданскому делу об отмене приказа №*****г. не завершено и находится на стадии апелляционного производства (копия иска, решения суда первой инстанции и апелляционная жалоба прилагаются).

Приказ № 1***** г. в части взыскания 133 лей в качестве возмещения материального ущерба, с удержанием указанной суммы из заработной платы также является незаконным и подлежит отмене.

В соответствии с положениями ст.327 ч. (1) 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 положений ст. 328 ч. (1) Трудового кодекса сторона индивидуального трудового договора возмещает материальный ущерб, причиненный ею другой стороне договора в результате противоправного и виновного действия или бездействия, если настоящим кодексом или другими нормативными актами не предусмотрено иное.

В тоже время работодателем не были представлены доказательства, свидетельствующие о причинении им, Делибалтовым С. материального вреда и его вины в причинении работодателю материального ущерба.

Ответчиком был нарушен нормативный порядок применения дисциплинарных взысканий, не было выполнено ряд условий, обязательных к соблюдению, что предполагает необоснованность, а, следовательно, незаконность привлечения к дисциплинарной ответственности.

В нарушение требований ст. 210 ч. (1) Трудового кодекса, устанавливающих определенные требования к порядку оформления акта о применении дисциплинарного взыскания в принятых приказах не указаны либо недостоверно указаны фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания.

В изданных приказах о наложении дисциплинарных взысканий не указаны либо неверно указаны правовые основания их применения, а именно какие правовые нормы, требования, запреты и ограничения им были нарушены.

Как следствие, издание приказа №***** г. о расторжении индивидуального трудового договора №***** г. и применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей в соответствии с ст.86 ч. (1) п. g) Трудового кодекса является неправомерным.

В результате незаконного увольнения с работы и лишения возможности трудиться в период с *****г. по настоящее время, ему был причинен и причиняется материальный ущерб в размере неполученной заработной платы за время вынужденного отсутствия на работе, исходя из размера установленной и получаемой заработной платы.

Одновременно вышеуказанные неправомерные действия работодателя, выразившиеся в незаконном привлечении к дисциплинарной ответственности в отсутствие каких-либо правовых и фактических 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.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 его личные неимущественные права, а также в других предусмотренных законом случаях

судебная инстанция вправе обязать ответственное за вред лицо к выплате возмещения.

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

Таким образом, ПМСУ «ВРБ» как лицо, противоправно нарушившее его 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 ему как потерпевшему от незаконных действий нравственных страданий, степень вины причинителя вреда, обстоятельства при которых был причинен ущерб, а также степень возможной удовлетворенности размером возмещения пострадавшего лица.

Правовым обоснованием своих требований истец указывает ст. 33, ст.38 ч.(2), ст.85 ч.(1), ст.ст. 166-167,192 ГПК РМ, ст.ст.9-10, 206-210, 329, 354-355 ТК РМ, ст.ст. 9, 15-16, 19, 21, 1998, 2036-2037 ГК РМ.

09 августа 2022 года определениями суда Комрат вышеуказанное исковое заявление было принято к производству и назначено проведение подготовки дела к судебному разбирательству.

В связи с тем, что с 01.01.2022 года судья Гуцу Д. назначен судьей специализирующимся по делам о несостоятельности, распоряжением № 28 от 28.12.2022 года председателя суда Комрат Ботезату И.Л., судье Гуцу Д. не распределяются гражданские дела, а гражданские дела, находящиеся в его производстве по состоянию на 01.01.2023 года передаются в производство судей суда Комрат всех офисов.

25 января 2023 года на основании определения председателя суда Комрат Ботезату И. от 25 января 2023 года, посредством Интегрированной программы по делопроизводству (PIGD), данное дело распределено судье суда Комрат, офис Чадыр-Лунга Мунтян В.С., которое поступило в суд Комрат офис Чадыр-Лунга 07 февраля 2023 года.

Представитель истца, адвокат Жеков Николай Петрович в судебном заседании пояснил, что поддерживают иск и просят его удовлетворить. Существо спора заключается в оспаривании приказа от *****года «Об увольнении» Дерибалтова С. Поскольку данный приказ в качестве правового основания имеет положение лит. g) п. 1 ст. 86 ТК РМ, то помимо самого приказа «Об увольнении» предметом судебного разбирательства являются

также и предыдущие приказы по привлечению к дисциплинарной ответственности Делибалтова С. - речь идет о приказе № ***** года и приказе № **********года.

В отношении приказа № ***** - данный приказ не был обжалован Делибалтовым С. Вместе с тем, исходя из положений судебной практики, подлежат оценке и предыдущие акты. Поэтому считают, что данный приказ также был вынесен неправомерно. Ими указано в иске основание этой неправомерности, а именно несоблюдение процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности, так как на момент принятия данного приказа Делибалтов С. являлся членом профсоюзной организации, а именно членом ревизионной комиссии данной профсоюзной организации. Поэтому в данном случае применимы нормативные требования по получению предварительного согласия на привлечение к ответственности со стороны профсоюзного комитета. Работодатель в данном случае эту процедуру проигнорировал. При этом отмечают, что работодатель осознавал свои действия, так как в двух последующих случаях, а именно при вынесении приказов № **********года и № ********** года, работодатель соблюдает установленную нормативную процедуру и до принятия решения по дисциплинарному проступку обращается в профком для получения данного согласия. Считают это существенным нарушением, которое позволяет признать приказ № ***** года неправомерным.

Что касается приказа № **********года, они высказали соображения по поводу неправомерности, в большей степени они изложены в судебных решениях, имеющихся в деле. В настоящее время по данному приказу принято судебное решение, подлежащее исполнению. Речь идет об определении Апелляционной палаты Комрат от 28.11.2022 года, в соответствии с которым был аннулирован приказ № **********года. Полагает, что несмотря на то, что это решение не приобрело законную силу, более года дело рассматривается в кассационном порядке в ВСП, тем не менее в данном случае применимы положения законодательства по поводу оценки этих обстоятельств решением суда. На их взгляд, те аргументы, которые были изложены в определении Апелляционной инстанции, они актуальны и могут быть учтены судебной инстанцией при вынесении решения.

Последний приказ, приказ «Об увольнении». Обращают внимание суда на то, что в данном приказе работодателем изложены обстоятельства совершения Делибалтовым С. дисциплинарных проступков, по которым работодатель не принял никакого решения. То есть в настоящее время по тем обстоятельствам, которые перечислены в обжалуемом приказе, не существует решения по привлечению Делибалтова С. к дисциплинарной

ответственности. Единственное, в этом приказе был рассмотрен и разрешен вопрос относительно привлечения Делибалтова С. к материальной ответственности в виде взыскания денежных средств в размере 133 леев. Считают, что данный приказ является неправомерным, так как Делибалтов С. не причинял какого-либо ущерба, а доказательств его причинения ответчиком не представлено. В основании данного приказа работодатель ссылается на то, что якобы Делибалтов С., используя свое *****, произвел рентгенологический снимок в отношении самого себя, а именно снял челюстную часть лица. При этом, если обратиться к материалам расследования, ничто не указывает на то, что именно Делибалтов С. производил этот снимок, именно в отношении себя. Сам работодатель в расследовании в этой части высказывается предположительно, однако каких-либо реальных доказательств представлено не было. Аргументация причинения материального ущерба строится только лишь на предположениях и не на достоверных обстоятельствах. В остальной части приказ об увольнении основывается на констатации неоднократного нарушения в течении года трудовых обязанностей, то есть работодатель ссылается на те два приказа, которые уже были предметом обсуждения, по которым сторона истца ранее уже высказалась.

Таким образом, на их взгляд, на сегодня имеется следующая ситуация. Существует только один приказ - приказ № ***** года, по которому суду подлежит дать соответствующую правовую оценку. Второй приказ - приказ № **********года на сегодня отменен, и правовая судебная оценка этому приказу дана. Других дисциплинарных проступков, за которые Делибалтов С. был привлечен к дисциплинарной ответственности не имеются, поэтому ни о какой неоднократности нарушения трудовых обязанностей в течении одного года речи не может быть. В связи с изложенным просит удовлетворить поданный иск в объёме заявленных требований. Что касается взыскания материального ущерба, исходя из данных, представленных работодателем, средний размер заработной платы Делибалтова С. исчислен в размере ***** леев – справка от 07.08.2023 года. В случае удовлетворения иска, просят применить данную сумму при расчетах.

Истец Делибалтов Сергей в судебном заседании пояснил, что поддерживает своего представителя, и дополнений не имеет.

Представитель ответчика Калчу Георгий в судебном заседании пояснил следующее.

ФАКТИЧЕСКИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА:

Исковые требования истца гр. С. Делибалтова об отмене приказа «Об увольнении» № 1*****от *****г., о восстановлении в прежней занимаемой должности, взыскании заработной платы за весь период незаконного

лишения работы, взыскании 50000 лей морального ущерба и истребовании информации о среднемесячной заработной плате не признают, поскольку они является необоснованными, противоречат фактическим и объективным обстоятельствам дела и основаны на домыслах и ошибочных выводах по следующим основаниям:

***** г. ряд работников «Centrul Național Asistetețа Medicală Urgenta Prespitalicasca» *****» проходили в ПМСУ «*****райбольница» плановый медицинский профосмотр для дальнейшего допуска к работе.

***** г. в адрес администрации ПМСУ «*****райбольница» поступило уведомление с приложением фотоматериалов о фальсификации ********** учреждения С. Делибалтовым документов строгой отчётности, а именно санитарной книжки, в которой ***** г. без заключения *****проставлена печать, подпись названного специалиста без прохождения периодического медицинского профосмотра - фактического обязательного рентгенологического обследования органов грудной клетки работника «Centrul Național Asistetețа Medicală Urgenta Prespitalicasca» *****» Павлиогло Георгия *****, проходившего плановый медицинский профосмотр для дальнейшего допуска к работе в названном учреждении.

В результате проведённой служебной проверки установлено, что ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтовым в нарушение **п. 9 индивидуального трудового договора № *****г., п. п. 1.6; 1.9; 2.2; 2.5; 2.17; 2.23; 3; 4-5 должностной инструкции и п. 41 Раздела IV Санитарного регламента по надзору за здоровьем лиц, подверженных воздействию факторов профессионального риска, утверждённого постановлением Правительства РМ № 1025 от 07.09.2016г.** сфальсифицированы и без рентгенологического исследования внесены в санитарную книжку недостоверные данные рентгенологического обследования грудной клетки работника «Centrul Național Asistetețа Medicală Urgenta Prespitalicasca» *****» Павлиогло Георгия *****, проходившего плановый медицинский профосмотр для дальнейшего допуска к работе в названном учреждении.

В архиве базы данных (программного обеспечения) ПМСУ «*****райбольница» отсутствуют цифровые рентгенологические фотоснимки работника «Centrul Național Asistetețа Medicală Urgenta Prespitalicasca» *****» Павлиогло Георгия *****.

Из представленных фотоматериалов утвердительно усматривается, что сфальсифицированная запись в санитарной книжке работника «Centrul Național Asistetețа Medicală Urgenta Prespitalicasca» *****» Г. Павлиогло о прохождении им рентгенологического исследования выполнена **********ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтовым и им в санитарной

книжке учинена отметка, проставлена подпись и печать учреждения без заключения **********Ковальчук Аллы *****.

Полагая, что в действиях ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтова в совокупности содержатся злой умысел и признаки (элементы) состава административного правонарушения/уголовного преступления, администрацией Учреждения ***** г. за исх. № ***** администрацией ПМСУ «*****райбольница» в адрес Прокуратуры АТО Гагаузия (Гагауз Ери) ГП РМ отдела *****была подана жалоба об инициировании начала проверки на предмет наличия признаков (элементов) события и состава административного правонарушения/уголовного преступления, и возбуждения дела о правонарушении/уголовного судопроизводства в отношении ********** С. Делибалтова и работника «Centrul Național Asisteteța Medicală Urgenta Prespitalicasca» *****» Г. Павлиогло.

Жалоба ПМСУ «*****райбольница» № ***** г. зарегистрирована в канцелярии ***** г. под. вх. № *****, в журнале ***** «Учёт преступлений и уведомлений» Прокуратуры АТО Гагаузия (Гагауз Ери) ГП РМ отдела **********г. под № ***** Постановлением Прокурора Прокуратуры АТО Гагаузия (Гагауз Ери) отдела *****А. Стефогло от 02.06.2023 г. отказано в начале уголовного преследования и производство по делу прекращено.

Постановлением и. о. заместителя Главного Прокурора Прокуратуры АТО Гагаузия (Гагауз Ери) отдела *****А. Селемет от ***** г. жалоба ПМСУ «*****райбольница» отклонена, но при этом им констатировано, что: **«действия С. Делибалтова являются нарушением трудовой дисциплины».**

Определением Суда Комрат № 10-68/PIGD: 1-23106265-23-10-24072023 от 18.12.2023г. жалоба ПМСУ «*****райбольница» на отмену постановлений Прокурора Прокуратуры АТО Гагаузия (Гагауз Ери) отдела *****А. Д. Стефогло от 02.06.2023 г. и и. о. заместителя Главного Прокурора Прокуратуры АТО Гагаузия (Гагауз Ери) отдела *****А. М. Селемет от ***** г. отклонена и оставлена без удовлетворения.

Во исполнение **Договора «О предоставлении товара»** № ***** г. в рамках государственных закупок **«MEDEXCOM-TEH»** SRL был поставлен ПМСУ «*****райбольница» **рентгенологический аппарат модели** «*****». Рентгенологический аппарат модели «*****» согласно п. 1.1 **вышеназванного договора** находится на гарантийном обслуживании «MEDEXCOM-TEH» SRL. Рентгенологический аппарат модели «*****» относится к источникам повышенной радиационной опасности.

В нарушение требований **ст. ст. 222-225 ТК РМ, ст. ст. 10; 17 Закона РМ «Об охране здоровья» № 411- XIII от 28.03.1995 г., ст. ст. 9-14; 17-19 Закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» № 186-XVI от**

10.07.2008 г., п. 3; 6 Положения «О Национальном регистре источников ионизирующих излучений и физических и юридических лиц, имеющих разрешения» № 1017 от 01.09.2008 г., п. 41 Раздела IV Санитарного регламента по надзору за здоровьем лиц, подверженных воздействию факторов профессионального риска, утверждённого постановлением Правительства РМ № 1025 от 07.09.2016 г., п. 9 индивидуального трудового договора № *** г. п. п. 1.6; 1.9; 2.2; 2.5; 2.17; 2.23; 3; 4-5 должностной инструкции, инструкций по технике безопасности и охране труда, утром**********г.** ***** С. Делибалтов в целях самовольного проведения себе рентгенографии поручил неквалифицированному работнику и не имеющей какого-либо разрешения **********А. Черневой включить рентген-аппарат и провести ему рентгенографию.

Приказом администрации ПМСУ «*****райбольница» «О привлечении к дисциплинарной ответственности» № ***** г. ответственному ***** ***** С. Делибалтову за данный дисциплинарный проступок был объявлен **выговор.**

Приказ администрации ПМСУ «*****райбольница» «О привлечении к дисциплинарной ответственности» № *****г. Истцом С. Делибалтовым **не был оспорен в установленном законом порядке.**

*****. ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтов в нарушение требований **ст. ст. 212-214 ТК РМ, приказа Министерства здравоохранения РМ «Об регулировании национальной системы непрерывного медицинского и фармацевтического образования» № 1048 от 11.12.2020г., (п. п. 3-6 Положения «О регулировании национальной системы непрерывного медицинского и фармацевтического образования», утверждённого приказом Министерства здравоохранения РМ № 435 от 12.05.2022г.), приказа ПМСУ «*****райбольница» Об утверждении Плана профессиональной подготовки на 2021г.» № 128 от 20.12. 2020г. отказался** проходить обучение и аттестацию в «Centrul de educație medicala continua a personalului medical și farmaceutic cu studii medii» м. Кишинёв, что подтверждается актом от того, же дня.

Вследствие чего, у истца С. Делибалтова отсутствует сертификат о прохождении обучения, аттестации, подтверждении категории и повышения квалификации.

В п. 13 предписания «Agenția națională pentru sănătate publica» МЗ РМ № 01-25/89 от 15.04.2022г. указано, что ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтов не аттестован и не может быть допущен к работе без прохождения обучения/аттестации, категории и подтверждения квалификации.

В соответствии с **приказом Министерства здравоохранения РМ *«Об* регулировании национальной системы непрерывного медицинского и фармацевтического образования» № 1048 от 11.12.2020 г. (п. п. 3 и 6 Положения «О регулировании национальной системы непрерывного медицинского и фармацевтического образования», утверждённого приказом Министерства здравоохранения РМ № 435 от 12.05.2022 г.)** «непрерывное медицинское/ фармацевтическое образование - **это право, а также обязанность** в соответствии с действующим законодательством заниматься врачебной практикой, фармацевтом и другим работником здравоохранения».

Приказом администрации ПМСУ «*****райбольница» № *****г. в соответствии с требованиями **Положения «О радиационной защите и радиационной безопасности в диагностической и интервенционной радиологии», утверждённое постановлением Правительства РМ № 451 от 24.07.2015г.** С. Делибалтов был назначен **********.

Во исполнение **Договора «О предоставлении товара» № ***** г. в рамках государственных закупок SRL** «MEDEXCON-TEN» поставил рентгенологический стол модели **«*****».** Рентгенологический стол модели **«*****»** является дорогостоящим оборудованием и источником повышенной радиационной опасности. Стоимость рентгенологического стола модели **«*****»** согласно Договора «О предоставлении товара» № ***** г. и налоговой накладной серии *****г. составляет *****леев.**

В соответствии с п. 1.1. Договора «О предоставлении товара» № *****г. SRL «MEDEXCON-TEN» обязался обслуживать рентгенологический стол модели «*****» **в течение 24 месяцев с даты, поставки.**

Все комплектующие детали и запчасти к рентгенологическому столу модели «*****» для осуществления ремонта заказываются и привозятся с Германии, что приводит к длительному простою оборудования и лишает ПМСУ «*****райбольница» возможность оказывать в этот период медицинские услуги пациентам и получать доходы. Население в этот период вынуждено обращаться за рентгенологическими услугами в м. *****или в м. *****, что приводит к неудобствам.

09.12.2021 г. **SRL «MEDEXCON-TEN»** был осуществлён ремонт рентгенологического стола модели **«*****»,** находящегося на гарантийном обслуживании.

Утром *** г.** ********** С. Делибалтовым было выявлено, что рентгенологический стол модели **«*****»,** находящийся на гарантийном обслуживании не работает, однако о технической неисправности оборудования он не сообщил администрации ПМСУ «*****райбольница». Администрации учреждения о неисправности **рентгенологического стола**

модели «***»** стало известно только через несколько дней из докладной записки ********** С. Нукэ, что лишило администрацию учреждения оказывать медицинские услуги населению и получать доходы.

Также на момент обнаружения технической поломки и проверки рентгенологического стола модели **«*****»** было установлено, что в нарушение требований **п. 5 Правил ведения журнала технического обслуживания** в **Журнале технического обслуживания** отсутствовала запись о поломке и замечания ********** С. Делибалтова.

Данный Журнал обязательно находится в *****кабинете, где **********- ***** должны указываться свои замечания и производится записи о неисправностях оборудования.

Однако, как оказалось, ********** С. Делибалтов не вёл его вообще. На момент проверки запись в Журнале технического обслуживания отсутствовала. Запись Журнале технического обслуживания следующего содержания: **«***** год. Перестал работать стол рентген аппарата ***** Е. Подпись»** **********С. Делибалтовым была учинена уже после проведённой проверки.

Согласно приказу администрации ПМСУ «*****райбольница» № *****г. С. Делибалтов являлся *****лицом.

Администрации учреждения о технической неисправности вышеуказанного оборудования стало известно из докладной записки ********** Нукэ Сергея *****только *****г.

Администрации учреждения согласно **ст. 203 ТК РМ** были истребованы объяснительные записки от ********** С. Делибалтова и ********** С. Долапчиу.

В своей объяснительной записке от 20.12.2021 г. ********** С. Делибалтов пояснил, что рентгенологический стол модели **«*****»** после ремонта, осуществлённого **SRL «MEDEXCON-TEN»,** работал только один день ***** г., а ***** г. уже не работал. Фактически Делибалтов подтвердил и признал в своей объяснительной записке, досудебном заявлении и иске, что ему о неисправности стало известно ***** **г.**

********** Долапчиу Елена *****в своей объяснительной записке от 20.12.2021 г., сообщила что о неисправности рентгенологического стола модели **«*****»** ей стало известно ***** **г.**

********** С. Нукэ о неисправности рентгенологического стола модели **«*****»** написал докладную записку ***** **г.,** но ***** Е. Томайлы она была зарегистрирована только *****г. *****ПМСУ «*****райбольница» Е. Томайлы за данный дисциплинарный проступок было объявлено **предупреждение.** Администрация Учреждения из-за несвоевременного уведомления ********** С. Делибалтовым не могла своевременно

довести до сведения **SRL «MEDEXCON-TEN»** о возникшей проблеме и своевременном устранении технической неисправности оборудования, находящегося на гарантийном обслуживании.

Вследствие чего, ПМСУ «*****райбольница» была лишена возможности оказывать услуги населению медицинские рентгенологические услуги и нести убытки в связи, с невозможностью их представлять.

В нарушение требований **ч. 2 ст. 9 ст. 201 Трудового Кодекса РМ, п. п. 10; 32-34 Положения «О радиационной защите и радиационной безопасности в диагностической и интервенционной радиологии», утверждённое постановлением Правительства РМ № 451 от 24.07.2015 г., п. п. 9; 11 Индивидуального трудового договора № 9/14 от 26.09.2014 г., п. п. 2.6-2.7; 2.14; 2.2.17; 2.23; 5.1 Должностной инструкции, п. 5 Правил технического обслуживания, напечатанного в одноимённом журнале и приказа № *****г.** ********** С. Делибалтов не уведомив администрацию учреждения о неисправности вышеуказанного оборудования и не внеся запись в Журнал технического обслуживания, **совершил дисциплинарный проступок.**

Не соответствует действительности утверждение С. Делибалтова, что он уведомил администрацию Учреждения о неисправности оборудования. ********** С. Нукэ самим было выявлено, что рентгенологический стол модели «*****» находится в неисправном состоянии. Утверждение С. Делибалтова опровергается Журналом регистрации входящей корреспонденции и отсутствием записи в Журнале технического обслуживания, в которой отсутствует о регистрации какой-либо докладной записки С. Делибалтова по факту неисправности вышеуказанного оборудования и объяснением свидетеля С. Нукэ данное в судебном заседании в Суде Комрат офиса Вулкэнешть по гражданскому делу № 2-34/2022, к/н: 2-22019034-23-2-19022022, по иску С. Делибалтова на отмену приказа «О привлечении к дисциплинарной ответственности» № *****

О том, что согласно **п. п. 8-9 Индивидуального трудового договора № *****г., п. п. 1.4-1.7; 1.9; 2.1-2.2; 2.5-2.7; 2.14; 2.17-2.18; 2.23; 3; 4.1-5.1 Должностной инструкции, п. 5 Правил технического обслуживания** необходимо уведомлять администрацию вышестоящего руководителя ********** С. Делибалтов знал, что подтверждается его же, требованиями от 28.06.2021 г., 21.07.2021 г. и 18.08.2021 г., которыми он информировал администрацию Учреждения о технической неисправности оборудования, подтверждено им в судебном заседании в Суде Комрат офиса Вулкэнешть по гражданскому делу № 2-34/2022, к/н: 2-22019034-23-2-19022022, в Апелляционной Палате Комрат и отмечено в судебных решениях.

Согласно **ст. ст. 9-11; 201-202; 206-210 ТК РМ, п. п. 9-10 Индивидуального трудового договора № ***** г., Правил внутреннего распорядка ПМСУ «*****райбольница и отраслевого Коллективного Соглашения** Работодатель за нарушение трудовой дисциплины вправе применять к Работникам меры дисциплинарного воздействия.

За исх. № *****г. Администрацией Учреждения согласно ст. 87 и ст. 387 ТК РМ истребовано консультативное мнение профкома работников ПМСУ «*****райбольница» Федерации профсоюзов РМ «SĂNĂTATEA» по вопросу привлечения ********** С. Делибалтова к дисциплинарной ответственности.

Однако профкомом работников ПМСУ «*****райбольница» Федерации профсоюзов РМ «SĂNĂTATEA» консультативное мнение было предоставлено 31.12.2021 г. по истечении установленного срока, то есть после издания приказа «О привлечении к дисциплинарной ответственности» № **********г. При этом представитель ответчика отмечает, что консультативное мнение профкома работников ПМСУ «*****райбольница» Федерации профсоюзов РМ «SĂNĂTATEA» было оформлено не в форме протокола/решения, а представлено в форме заявления за единоличной подписью тогдашнего его *****А. Колотенко.

Поскольку налицо дисциплинарный проступок, то приказом администрации ПМСУ «*****райбольница» «О привлечении к дисциплинарной ответственности» № **********г. ********** С. Делибалтов согласно ст. 206 ТК РМ был повторно привлечён к дисциплинарной ответственности и ему был объявлен **второй выговор.**

Решением Суда Комрат офиса Вулкэнешть № 2-34/2022, к/н: 2-22019034-23-2-19022022 от 28.06.2022 г. исковое заявление истца С. Делибалтова к ПМСУ «*****райбольница» «Об аннулировании приказа «О привлечении к дисциплинарной ответственности» № ***** г. и взыскании морального ущерба» оставлено без удовлетворения и отклонено за необоснованностью.

Определением Судебной коллегии Апелляционной Палаты Комрат № 2а-2224/2022, к/н: 2-22019034-06-2a-290922022 от 28.11.2022г. решение Суда Комрат офиса Вулкэнешть № 2-34/2022, к/н: 2-22019034-23-2-19022022 от 28.06.2022г. было отменено.

При этом судьей Судебной Коллегии Апелляционной Палаты Комрат А. И. Курдовым было выражено особое мнение, которым он выразил своё несогласие с постановленным определением названной Коллегии.

Кассационная жалоба ПМСУ «*****райбольница» № 01-13/266 от 20.12.2022г. на отмену определения Судебной коллегии Апелляционной Палаты Комрат № 2а-2224/2022, к/н: 2-22019034-06-2a-290922022 от

28.11.2022 г. по настоящее время находится в производстве Высшей Судебной Палаты РМ.

30.05.2022 г. в администрацию ПМСУ «*****райбольница» поступила информация о том, что *****. ********** С. Делибалтов в нарушение требований **ст. ст. 222-225 ТК РМ, ст. ст. 9-14; 17-19 Закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» № 186-XVI от 10.07.2008г., п. п. 3; 6 Положения «О Национальном регистре источников ионизирующих излучений и физических и юридических лиц, имеющих разрешения» № 1017 от 01.09.2008г., п. п. 10; 32-34 Положения «О радиационной защите и радиационной безопасности в диагностической и интервенционной радиологии», утверждённое постановлением Правительства РМ № 451 от 24.07.2015г., п. 41 Раздела IV Санитарного регламента по надзору за здоровьем лиц, подверженных воздействию факторов профессионального риска, утверждённого постановлением Правительства РМ № 1025 от 07.09.2016г., п. 9 индивидуального трудового договора № *****г. п. п. 1.6; 1.9; 2.2; 2.5; 2.17; 2.23; 3; 4-5 должностной инструкции и инструкций по технике безопасности и охране труда,** при помощи постороннего лица, предположительно своей сестры Делибалтовой Татьяны *****не являющейся медицинским работником Учреждения, не имеющей какого-либо допуска-разрешения, злоупотребляя своим служебным положением самовольно позволил включить рентгенологический аппарат модели «*****» и неправомерно произвели рентген снимок челюсти.

Согласно **приложения № 3 каталога единых тарифов на медико-санитарные услуги, предоставляемые за плату публичными медико-санитарными учреждениями, а также на услуги, покрываемые из фондов обязательного медицинского страхования, предоставляемые публичными и частными медико-санитарными учреждениями», утверждённого постановлением Правительства РМ № 1020 от 29.11.2011 г.** стоимость данной услуги составляет **133 лея.** Указанная сумма С. Делибалтовым не была внесена в кассу Учреждения.

Комиссией служебного расследования в рамках проверки согласно **ст. 208 ТК РМ** были осмотрены и изучены представленные фотоматериалы, журналы регистрации рентгенологических исследований стационарного/консультативного отделения ПМСУ «*****райбольница», записи от *****года, наличие цифровых рентгенологических фотоснимков в архиве базы данных (программного обеспечения), объяснительные записки ********** Е.Долапчиу, ********** С. Нукэ и заключение «MEOEXCOM-TEH» SRL № ***** г.

********** С. Делибалтов отказался от дачи объяснительной записки, что подтверждено актами об отказе дачи объяснительной записки от 30.05.2022 г. и 13.06.2022 г.

За исх. № ***** г. администрация ПМСУ «*****райбольница» в целях подтверждения или опровержения данного факта обратилась к ПМСУ «INSTITUȚIA PUBLICĂ DE STOMATOLOGIE DIN *****» о предоставлении информации обращался ли, С. Делибалтов в апреле месяце 2022 г. за медицинской стоматологической помощью.

Однако, несмотря на истечение длительного времени и разумных сроков, запрос администрации ПМСУ «*****райбольница» № ***** г. оставлен ПМСУ «INSTITUȚIA PUBLICĂ DE STOMATOLOGIE DIN *****» без внимания, ответа и удовлетворения. Администрацией ПМСУ *****райбольница за исх. № ***** г. запрошено заключение **«MEDEXCOM-TEH» SRL.**

«MEDEXCOM-TEH» SRL в заключении № *****г. констатировал, что рентген снимок ********** С.Делибалтова выполнен *****г. на рентгенологическом аппарате модели **«*****»,** принадлежащем ПМСУ «*****райбольница».

Комиссия служебного расследования в своём акте от *****г. констатировала, что:

1. ********** ПМСУ «*****райбольница» С. ***** Делибалтов является не аттестованным специалистом.

2. В журнале регистрации рентгенологических исследований стационарного/консультативного отделения ПМСУ «*****райбольница» отсутствует регистрация проведения *****г. рентгенологического исследования ********** С.Делибалтова.

3. В архиве базы данных (программного обеспечения) ПМСУ «*****райбольница» отсутствует цифровой рентгенологический фотоснимок ********** С. Делибалтова.

4. Рентгенологический снимок ********** С.Делибалтова сделан и напечатан *****г. на аппарате модели «*****», принадлежащем ПМСУ «*****райбольница» без сохранения в базе данных и без описания *****рентгенолога.

5. В кассе ПМСУ «*****райбольница» не установлена оплата С. Делибалтовым за проведённое *****г. рентгенологическое исследование челюсти.

6. ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтовым *****. грубо нарушены и не соблюдены нормы и требования Положения «О Национальном регистре источников ионизирующих излучений физических и юридических лиц, имеющих разрешения» № 1017 от 01.09.2008 г.,

индивидуального трудового договора № ***** г., должностной инструкции, инструкции по технике безопасности и охране труда.

7. Неправомерными действиями ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтова мог быть нанесён непоправимый вред здоровью.

8. Неправомерными действиями ********** С.Делибалтова нанесён ПМСУ «*****райбольница» материальный ущерб в размере 133 лея.

9. В неправомерных действиях ********** С.Делибалтова ПМСУ «*****райбольница» содержатся все признаки дисциплинарного проступка.

10. Неправомерные действия ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтова в течение года носят продолжаемый и систематический характер.

Комиссия служебного расследования рекомендует администрации ПМСУ «***райбольница»:**

1. В возмещение материального ущерба администрации ПМСУ «*****райбольница» удержать с ********** С.Делибалтова **133 лея.**

2. Уволить ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтова на основании **литеры g) п. 1 ст. 86 ТК РМ** за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей.

3. Направить жалобу в правоохранительные органы для проверки наличия в действиях ********** ПМСУ «*****райбольница» признаков (элементов) состава административного правонарушения/уголовного преступления.

В соответствии с требованиями **ст. 333 ТК РМ** Работник обязан возместить материальный ущерб, причинённый Работодателю, а за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей может быть уволен по инициативе администрации согласно **литере g) п. 1 ст. 86 ТК РМ.**

Приказами администрации ПМСУ «*****райбольница» № ***** г. и № **********г. ********** С.Делибалтов в соответствии со **ст. 206 ТК РМ** **дважды привлекался к дисциплинарной ответственности.**

Предпринимаемые администрацией ПМСУ «*****райбольница» меры воспитательного характера на ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтова какого-либо положительного воздействия не возымели.

В соответствии с требованиями **ст. 333 ТК РМ** Работник обязан возместить материальный ущерб, причинённый Работодателю, а за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей может быть уволен по инициативе администрации согласно **литере g) п. 1 ст. 86 ТК РМ.**

Согласно **ст. 336 ТК РМ** за причинённый Работодателю ущерб Работник несёт материальную ответственность в пределах своей средней месячной

заработной платы, если Трудовым Кодексом Республики Молдова и другими нормативными актами не предусмотрено иное.

В целях укрепления трудовой дисциплины и предотвращения в дальнейшем нанесения какого-либо материального ущерба в соответствии с требованиями **ст. ст. 10 -11, 14; литеры g) п. 1. ст. 86; ст. ст. 333; 148-149; 201-203; 206-211; 222-225; 327-328; 333; 336; 341-342; 344; 348-352; 354-355 ТК РМ** Работник за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей подлежит увольнению и обязан возместить материальный ущерб, причинённый Работодателю.

За исх. № 01-13/154 от 11.07.20022 г. администрация учреждения согласно **ст. 87 и ст. 387 ТК РМ** обратилась в профком работников ПМСУ «*****райбольница» Федерации профсоюзов РМ «SĂNĂTATEA» об истребовании консультативного мнения по вопросу предстоящего увольнения ********** Делибалтова Сергея ***** по инициативе администрации согласно литеры g) п. 1 ст. 86 ТК РМ за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей.

За исх. № ***** г. профком работников ПМСУ «*****райбольница» Федерации профсоюзов РМ «SĂNĂTATEA» представил своё консультативное мнение по вопросу увольнения ********** Делибалтова Сергея ***** по инициативе администрации за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей согласно **литеры g) п. 1 ст. 86 ТК РМ.**

В консультативном мнении № ***** г. профком работников ПМСУ «*****райбольница» Федерации профсоюзов РМ «SĂNĂTATEA» отметил, что Работодателем соблюдены все предварительные процедуры и требования трудового законодательства, а принятие решения по вопросу увольнения ********** С. Делибалтова согласно литеры **g) п. 1 ст. 86 ТК РМ** за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей предложила на усмотрение администрации.

В неправомерных действиях ********** С.Делибалтова содержатся все признаки дисциплинарного проступка, предусмотренного **ст. ст. 201-202; 206 ТК РМ.** Неправомерные действия ********** С.Делибалтова выражавшиеся в нарушении трудовой дисциплины и трудовых обязанностей носили систематический и продолжающийся характер, что подтверждено приказами ПМСУ «*****райбольница» «О привлечении к дисциплинарной ответственности» соответственно № *****г. и № *****

В соответствии со **ст. ст. 9-11; 201-202; 206-210 ТК РМ** Работодатель за нарушение трудовой дисциплины вправе применять к Работникам меры дисциплинарного воздействия.

Вследствие изложенного администрация ПМСУ «*****райбольница» ***** **г.** издала приказ № ***** об увольнении ********** С. Делибалтова

согласно литере **g) п. 1 ст. 86 ТК РМ** за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей. При увольнении ********** С. Делибалтова ему на карточку была перечислена вся причитающаяся ему сумма денежных средств, что подтверждается расчётным листом.

При настоящем отмечают, что сумма материального ущерба в размере **133 лея,** указанная в приказе «Об увольнении» № ***** от *****г. при увольнении фактически не была удержана с **********ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтова.

За исх. № *****г. администрацией ПМСУ «*****райбольница» в Прокуратуру АТО Гагаузия (Гагауз Ери) отдела *****была направлена жалоба на предмет проверки фактов, изложенных в ней, наличия события и признаков (элементов) в действиях гр. С. Делибалтова административного правонарушения/уголовного преступления.

Названная жалоба зарегистрирована в канцелярии Прокуратуры АТО Гагаузия (Гагауз Ери) отдела *****под вх. № *****.

Постановлением ***** СП № 1 ООБ ИП *****, комиссара М. ***** Караман от *****. ПМСУ «*****райбольница» признано потерпевшим лицом.

Названная жалоба ПМСУ «*****райбольница» по состоянию на сегодняшний день находится в производстве ***** СП № 1 ООБ ИП *****, комиссара М. ***** Караман.

При настоящем также отмечают, что все жалобы Истца С. Делибалтова адресованные в адрес Министерства здравоохранения и социальной защиты РМ, Главного управления здравоохранения, труда и социальной защиты АТО Гагаузия (Гагауз Ери) РМ, Инспекции Труда РМ Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства **отклонены за необоснованностью,** поскольку факты, изложенные в них, не соответствовали действительности и не нашли своего подтверждения.

Считают, что приказ администрации ПМСУ «*****райбольница» «Об увольнении» № ***** от *****г. издан законно с соблюдением всех требований и процедур, предусмотренных **ст. ст. 9-11; 14; 86-87; 149; 201-204; 206-211; 341-342; 344; 348-352; 354-355;387 ТК РМ** и ********** С. Делибалтов правомерно уволен согласно **литеры g) п. 1 ст. 86 ТК РМ** за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей.

Не состоятельным является требование истца о взыскании с ПМСУ «*****райбольница» **50000 лей** морального ущерба. Требования истца в этой части являются неправомерными, а сумма морального ущерба заявлена им несоразмерно его деянию и доходам.

В соответствии с **ч. 3 ст. 90 ТК РМ** размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учётом оценки

действий Работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы Работника.

В силу вышеизложенных обстоятельств полагают, что заявленные гр. С.Делибалтовым исковые требования подлежат полностью отклонению за необоснованностью.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ:

- ст. ст. 1.1-5.2 Конвенции Международной организации труда от 25.06.1958г.;
- ст. ст. 4; 15; 26; 43-44; 52-53; 55 Конституции РМ;
- ст. ст. 9; 15-16; 19; 21; 1998; 2036-2037 ГК РМ;
- ст. ст. 9-11; 14; 45-50; 55^1; 86-87; 89-90; 201-204; 206-214; 327-329; 341-342; 344; 348-352; 354-355; 387 ТК РМ;
- ст. ст. 9-14; 17-19 Закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» № 186-XVI от 10.07.2008г.;
- ст. ст. 10; 17 Закона РМ «Об охране здоровья» № 411-XIII от 28.03.1995г.;
- ст. ст. 1-2; 4-8; 14; 19-20; 22-28; $32\text{-}33^1$; 37; 39; 42; 48; 55-62; 67-70; 80-85; 100-108; 110-113; 117-119; 121-123; 130-132; 137-139; 166-167; 182^1-186; 192; 260-262 ГПК РМ;
- ст. ст. 1; 5; 7-8; 10-16; 18-19; 21 Закона РМ «О доступе к информации» № 982-XIV от 11.05.2000г.;
- п. п. 3; 6 Положения «О Национальном регистре источников ионизирующих излучений и физических и юридических лиц, имеющих разрешения» № 1017 от 01.09.2008г.;
- п. 41 Раздела IV Санитарного регламента по надзору за здоровьем лиц, подверженных воздействию факторов профессионального риска, утверждённого постановлением Правительства РМ № 1025 от 07.09.2016г.;
- приложение № 3 каталога единых тарифов на медико-санитарные услуги, предоставляемые за плату публичными медико-санитарными учреждениями, а также на услуги, покрываемые из фондов обязательного медицинского страхования, предоставляемые публичными и частными медико-санитарными учреждениями», утверждённого постановлением Правительства РМ № 1020 от 29.11.2011г.;
- п. 1-29 Индивидуального трудового договора;
- п. п. 1.1-5.1 должностной инструкции;
- нормы инструкций по охране труда и технике безопасности;
- приказ № *****г.;
- приказ «О привлечении к дисциплинарной ответственности» № *****г.;

- приказ «О привлечении к дисциплинарной ответственности» № *****;

- решение Суда Комрат офиса Вулкэнешть № 2-34/2022, к/н: 2-22019034-23-2-19022022 от 28.06.2022г.

- приказ «Об увольнении» № ***** от *****г.

В соответствии со **ст. 15 Конституции РМ** граждане Республики Молдова пользуются правами и свободами, закрепленными Конституцией и другими законами, и имеют, предусмотренные ими обязанности.

Согласно ст. 55 Конституции РМ каждый человек осуществляет свои конституционные права и свободы добросовестно, без нарушения прав и свобод других лиц.

Согласно **ст. 201 ТК РМ «Дисциплина труда** - представляет собой обязанность всех работников подчиняться определённым правилам поведения, установленным в соответствии с Трудовым Кодексом РМ, другими нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективными и индивидуальными трудовыми договорами, **а** также локальными нормативными актами на уровне предприятия, учреждения, в том числе правилами внутреннего распорядка.

Статья 202 определяет, что дисциплина труда обеспечивается на предприятии/учреждении путём создания Работодателем экономических, социальных, правовых и организационных условий для нормального высокопроизводительного труда, воспитания у Работников сознательного отношения к труду, применения поощрений и вознаграждений за добросовестный труд, а также взысканий за совершение дисциплинарных проступков.

Статьёй 206 ТК РМ предусмотрено, что за нарушение трудовой дисциплины Работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

a) предупреждение;

b) выговор;

c) строгий выговор;

d) увольнение (по основаниям, предусмотренным пунктами g)-r) части (1) статьи 86).

При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка и другие объективные обстоятельства.

Статья 207 ТК РМ установила, что дисциплинарное взыскание применяется органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения или назначения на должность) данного работника.

Статья 208 ТК РМ определила, что до применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен письменно затребовать от работника объяснение в письменной форме о совершенном проступке. Объяснение о совершенном проступке может быть представлено Работником в течение пяти рабочих дней со дня затребования.

В случае отказа Работника дать затребованное объяснение составляется соответствующий акт, который подписывается представителем работодателя и представителем Работников.

(2) При определенной степени тяжести проступка, совершенного работником, работодатель может организовать и служебное расследование, продолжительность которого не может превышать одного месяца. В ходе служебного расследования Работник вправе объяснить свою позицию и представить лицу, уполномоченному вести расследование, все доказательства и обоснования, которые считает необходимыми.

Частью 2 ст. 209 ТК РМ установлено, что дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-экономической деятельности - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Статьёй 210 ТК РМ определено, что дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении, решении, постановлении), в котором в обязательном порядке указываются:

a) фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания;

b) срок обжалования взыскания;

c) орган, в который можно обжаловать взыскание.

(2) Приказ (распоряжение, решение, постановление) Работодателя, за исключением дисциплинарного взыскания в виде увольнения согласно пункту d) части (1) статьи 206, которое применяется с соблюдением части (3) статьи 81, объявляется Работнику под расписку не позднее чем в течение **пяти рабочих дней** со дня издания, а в случае, когда он работает в одном из структурных подразделений предприятия (филиал, представительство, деконцентрированная служба и др.), расположенном в другой местности, не позднее чем **в** течение **15 рабочих дней,** и влечет последствия со дня объявления. Отказ Работника подтвердить подписью объявление приказа оформляется соответствующим актом, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

(3) Приказ (распоряжение, решение, постановление) о применении дисциплинарного взыскания может быть обжалован работником в судебную инстанцию в порядке, предусмотренном ст. 355 ТК РМ.

Статьёй 211ТК РМ установлены сроки действия и последствия дисциплинарного взыскания

(1) Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

(2) Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству представителей работников или непосредственного руководителя работника.

(3) В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику, на которого оно наложено, не могут применяться поощрения, предусмотренные **статьёй** 203.

В ст. 211/1 ТК РМ указано, что грубым нарушением трудовых обязанностей признаются следующие действия работника:

a) получение и выдача материальных ценностей и денежных средств без оформления необходимых документов;

b) предоставление услуг с использованием должности взамен вознаграждения, услуги или иной выгоды;

c) использование в личных целях полученных денег;

d) использование в личных целях имущества работодателя и имущества, находящегося в ведении работодателя (находящиеся в собственности, аренде, безвозмездном пользовании активы), без его письменного согласия;

e) несоблюдение конфиденциальности;

f) нарушение требований охраны здоровья и безопасности труда, установленное в письменной форме руководителем предприятия, назначенным работником, внутренней или внешней службой защиты и предупреждения или Государственной инспекцией труда, если это нарушение повлекло серьезные последствия (несчастный случай на производстве, аварию) или создало реальную и неизбежную угрозу наступления подобного рода последствий;

g) отказ от прохождения обязательного медицинского осмотра в случае, если работник был проинформирован работодателем в письменной форме об обязанности, пройти медицинский осмотр;

h) причинение материального ущерба в размере, превышающем пять прогнозируемых среднемесячных заработных плат по экономике.

В силу вышеизложенных обстоятельств, полагают, что заявленные гр. С. Делибалтовым исковые требования подлежат полностью отклонению за необоснованностью.

Все письменные документы и доказательства имеются у Истца С. ***** Делибалтова и находятся в материалах дела № 2-146/23, к/н: 2-22115153-23-2-05082022.

На основании вышеизложенных обстоятельств, заявляют о непризнании исковых требований гр. С. Делибалтова «Об отмене приказа «Об увольнении» № ***** от *****г., о восстановлении на работе в прежней должности, взыскании заработной платы за весь период незаконного лишения работы и взыскании **50000 леев** морального ущерба и, просят **отклонить полностью исковое заявление гр. С. Делибалтова «Об отмене приказа «Об увольнении» № ***** от *****г., о восстановлении на работе в прежней должности, взыскании заработной платы за весь период незаконного лишения работы и взыскании 50000 леев морального ущерба за необоснованностью.**

Также представитель ответчика в судебном заседании пояснил, что за факт внесения в санитарную книжку Павлиогло Г. недостоверных сведений, Делибалтов С. не был привлечен к дисциплинарной ответственности, поскольку были пропущены сроки для привлечения к дисциплинарной ответственности. Он сослался в отзыве на этот факт, чтобы подчеркнуть, что он, Делибалтов С. неоднократно нарушал трудовую дисциплину, хотя он не был привлечен за данное деяние к дисциплинарной ответственности.

Относительно приказа № ***** года, а именно запрашивал ли работодатель мнение профоргана на привлечение Делибалтова С. к дисциплинарной ответственности при его вынесении, не может высказаться, поскольку он еще не работал на тот момент в ПМСУ *****юристом. По приказу № ***** года затребовалось объяснение у Делибалтова С., но он отказался его дать. Делибалтов С. не был привлечен к дисциплинарной ответственности за отказ от обучения (повышение квалификации). Делибалтов С. был уволен за снимок челюсти – это как одна из мер дисциплинарной ответственности. Отдельного приказа о привлечении Делибалтова С. к дисциплинарной ответственности за самостоятельный снимок челюсти, не было. Постановление прокурора от ***** года именно по факту снимка челюсти Делибалтовым С., но жалоба находится еще на рассмотрении. Они обратились с заявлением в ИП *****для того, чтобы получить ответ из стоматологической клинки о том, предъявлял ли Делибалтов С. им снимок челюсти, так как они самостоятельно такой запрос не могли сделать, а только полиция могла это проверить. Они хотели подтвердить факт, чтобы в рамках проверки полиция проверила использование этого снимка в стоматологической клинике. Ответа на их заявление в полицию еще нет.

В отзыве на исковое заявление ***(том 1 л.д. 104-115),*** представитель ответчика указывает следующее.

ФАКТИЧЕСКИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА:

Исковые требования Истца гр. С. Делибалтова об отмене приказа «Об увольнении» № 1***от *****г., о восстановлении в прежней занимаемой должности, взыскании заработной платы за весь период незаконного лишения работы, взыскании 50000 лей морального ущерба и истребовании информации о среднемесячной заработной плате не признают, поскольку они является необоснованными, противоречат фактическим и объективным обстоятельствам дела** и основаны **на домыслах** и ошибочных выводах по **следующим основаниям:**

*****г. ряд работников «Centrul Național Asisteteța Medicală Urgenta Prespitalicasca» *****» проходили в ПМСУ «*****райбольница» плановый медицинский профосмотр для дальнейшего допуска к работе.

*****г. в адрес администрации ПМСУ «*****райбольница» поступило уведомление с приложением фотоматериалов о фальсификации ********** учреждения С. Делибалтовым документов строгой отчётности, а именно санитарной книжки, в которой *****г. без заключения *****проставлена печать, подпись названного специалиста без прохождения периодического медицинского профосмотра - фактического обязательного рентгенологического обследования органов грудной клетки работника «Centrul Național Asisteteța Medicală Urgenta Prespitalicasca» *****» Павлиогло Георгия *****, проходившего плановый медицинский профосмотр для дальнейшего допуска к работе в названном учреждении.

В результате проведённой служебной проверки установлено, что ********** ПМСУ «*****райбольница» С.Делибалтовым в нарушение норм индивидуального трудового договора № *****г., должностной инструкции и п. 41 Раздела IV Санитарного регламента по надзору за здоровьем лиц, подверженных воздействию факторов профессионального риска, утверждённого постановлением Правительства РМ № 1025 от 07.09.2016г. сфальсифицированы и в санитарную книжку внесены недостоверные данные рентгенологического обследования грудной клетки работника «Centrul Național Asisteteța Medicală Urgenta Prespitalicasca» *****» Павлиогло Георгия *****, проходившего плановый медицинский профосмотр для дальнейшего допуска.

В архиве базы данных (программного обеспечения) ПМСУ «*****райбольница» отсутствуют цифровые рентгенологические фотоснимки работника «Centrul Național Asisteteța Medicală Urgenta Prespitalicasca» *****» Павлиогло Георгия *****.

Из представленных фотоматериалов утвердительно усматривается, что сфальсифицированная запись в санитарной книжке работника «Centrul Național Asisteteța Medicală Urgenta Prespitalicasca» *****» Г. Павлиогло о прохождении им рентгенологического исследования выполнена **********ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтовым и им в санитарной книжке проставлена подпись и печать учреждения.

Полагая, что в действиях ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтова в совокупности содержатся злой умысел и признаки (элементы) состава административного правонарушения/уголовного преступления, предусмотренного ст. 105 «Мелкое хищение имущества собственника», ст. 312 «Злоупотребление властью или служебным положением», ст. 313 «Превышение власти или служебных полномочий», ст. 313^1 «протекционизм» КоП РМ / ст. 256 «Получение незаконного вознаграждения за выполнение работ, связанных с обслуживанием населения», ст. 329 «Служебная халатность» и ст. 332 «Служебный подлог» УК РМ администрацией учреждения *****г. за исх. № ***** администрацией ПМСУ «*****райбольница» в адрес Прокуратуры АТО Гагаузия (Гагауз Ери) ГП РМ отдела *****была подана жалоба об инициировании начала проверки на предмет наличия признаков (элементов) события и состава административного правонарушения/уголовного преступления № *****г.

Жалоба ПМСУ «*****райбольница» № *****г. зарегистрирована в канцелярии *****г. под. вх. № *****, в журнале № 1 «Учёт преступлений и уведомлений» Прокуратуры АТО Гагаузия (Гагауз Ери) ГП РМ отдела **********г. под № *****

В настоящее время жалоба ПМСУ «*****райбольница» № *****г. находится на рассмотрении и в производстве Прокуратуры АТО Гагаузия (Гагауз-Ери) ГП РМ отдела *****.

Во исполнение Договора «О предоставлении товара» № ***** **г. в** рамках государственных закупок «MEDEXCOM-TEH» SRL был поставлен ПМСУ «*****райбольница» рентгенологический *****модели «*****». Рентгенологический аппарат модели «*****» согласно п. 1.1 вышеназванного договора находится на гарантийном обслуживании «MEDEXCOM-TEH» SRL. **Рентгенологический аппарат модели «*****» относится к источникам повышенной радиационной опасности.**

В нарушение требований **ст. ст. 222-225 ТК РМ, ст. ст. 9-14; 17-19** Закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» № 186-XVI от 10.07.2008г., **ст. ст. 10; 17** Закона РМ «Об охране здоровья» № 411- XIII от 28.03.1995г., индивидуального трудового договора № *****г. должностной инструкции, инструкций по технике безопасности и охране труда, п. п. 3; 6 Положения «О Национальном регистре источников ионизирующих

излучений и физических и юридических лиц, имеющих разрешения» № 1017 от 01.09.2008г., **п. 41 Раздела IV** Санитарного регламента по надзору за здоровьем лиц, подверженных воздействию факторов профессионального риска, утверждённого постановлением Правительства РМ № 1025 от 07.09.2016 г. утром*****г. ********** С. Делибалтов в целях самовольного проведения себе рентгенографии поручил неквалифицированному работнику и не имеющей какого-либо разрешения ********** А. Черневой включить рентген-аппарат и провести ему рентгенографию.

Приказом администрации ПМСУ «*****райбольница» «О привлечении к дисциплинарной ответственности» № *****г. ответственному ***** ***** С. Делибалтову был объявлен выговор.

Приказ администрации ПМСУ «*****райбольница» «О привлечении к дисциплинарной ответственности» № *****г. Истцом С. Делибалтовым не был оспорен в установленном законом порядке.

*****. ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтов в нарушение требований **ст. ст. 212-214 ТК РМ** и норм Положения «О регулировании национальной системы непрерывного медицинского и фармацевтического образования», утверждённого приказом Министерства здравоохранения РМ № **435** от 12.05.2022г. отказался проходить обучение и аттестацию в «Centrul de educație medicală continua a personalilui medical și farmaceutic cu studii medii» м. Кишинёв, что подтверждается актом от того, же дня.

Вследствие чего, у Истца С. Делибалтова отсутствует сертификат о прохождении обучения, аттестации, подтверждении категории и повышения квалификации.

В **п. 13 предписания «Agenția națională pentru sănătate publica» M3 РМ № 01-25/89 от 15.04.2022г.** указано, что ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтов не аттестован и не может быть допущен к работе без прохождения обучения/аттестации, категории и подтверждения квалификации.

В соответствии **с п. п.** 3 **и 6** Положения «О регулировании национальной системы непрерывного медицинского и фармацевтического образования», утверждённого приказом Министерства здравоохранения РМ № 435 от 12.05.2022г. **«непрерывное медицинское/фармацевтическое образование - это право, а также обязанность** в соответствии с действующим законодательством заниматься врачебной практикой, фармацевтом и другим работником здравоохранения».

Утром *****г. ********** С. Делибалтовым было выявлено, что рентгенологический стол модели «*****» находящийся на гарантийном обслуживании не работает, однако о технической неисправности

оборудования он не сообщил администрации ПМСУ «*****райбольница». Администрации учреждения о неисправности рентгенологического стола модели «*****» стало известно только через несколько дней из докладной записки ********** С. Нукэ, что лишило администрацию учреждения оказывать медицинские услуги населению и получать доходы. Администрации учреждения согласно **ст. 208 ТК РМ** были истребованы объяснительные записки от ********** С. Делибалтова и ********** С. Долапчиу

24.12.2021г. Администрацией учреждения согласно **ст. 87 и ст. 387 ТК РМ** истребовано консультативное мнение профкома работников ПМСУ «*****райбольница» Федерации профсоюзов РМ «SĂNĂTATEA» по вопросу привлечения **********С.Делибалтова к дисциплинарной ответственности.

Однако профкомом работников ПМСУ «*****райбольница» Федерации профсоюзов РМ «SĂNĂTATEA» консультативное мнение было предоставлено по истечении установленного срока.

Вследствие чего, согласно приказом администрации ПМСУ «*****райбольница» «О привлечении к дисциплинарной ответственности» № ***** ********** С.Делибалтов согласно ст. 206 ТК РМ был повторно привлечён к дисциплинарной ответственности и ему повторно был выговор.

Решением Суда Комрат офиса Вулкэнешть № 2-34/2022, к/н: 2-22019034-23-2-19022022 от 28.06.2022г. исковое заявление Истца С. Делибалтова к ПМСУ «*****райбольница» «Об аннулировании приказа «О привлечении к дисциплинарной ответственности» № *****г. и взыскании морального ущерба» **оставлено без удовлетворения и отклонено за необоснованностью.**

30.05.2022г. в администрацию ПМСУ «*****райбольница» поступила информация о том, что *****. ********** С. Делибалтов в нарушение требований **ст. ст. 222-225 ТК РМ, ст. ст. 9-14; 17-19** Закона РМ «Об охране здоровья и безопасности **труда»** № 186-XVI от 10.07.2008г., и норм Положения «О Национальном регистре источников ионизирующих излучений и физических и юридических лиц, имеющих разрешения» № 1017 от 01.09.2008г., индивидуального трудового договора № *****г., должностной инструкции, инструкций по охране труда и технике безопасности при помощи постороннего лица, предположительно своей сестры Делибалтовой Татьяны *****не являющейся медицинским работником учреждения, не имеющей какого-либо допуска-разрешения, злоупотребляя своим служебным положением самовольно позволил включить рентгенологический аппарат модели «*****» и неправомерно произвели рентген снимок челюсти.

Согласно приложения № 3 каталога единых тарифов на медико-санитарные услуги, предоставляемые за плату публичными медико-санитарными учреждениями, а также на услуги, покрываемые из фондов обязательного медицинского страхования, предоставляемые публичными и частными медико-санитарными учреждениями», утверждённого постановлением Правительства РМ № 1020 от 29.11.2011г. стоимость данной услуги составляет **133 лея.** Неправомерными действиями ********** С. Делибалтова нанесён ПМСУ «*****райбольница» материальный ущерб на сумму **133 лея.**

Комиссией служебного расследования в рамках проверки согласно **ст. 208 ТК РМ** были осмотрены и изучены представленные фотоматериалы, журналы регистрации рентгенологических исследований стационарного/консультативного отделения ПМСУ «*****райбольница», записи от *****года, наличие цифровых рентгенологических фотоснимков в архиве базы данных (программного обеспечения), объяснительные записки ********** Е. Долапчиу, ********** С. Нукэ и заключение «MEDEXCOM-TEH» SRL № *****г.

********** С. Делибалтов отказался отдачи объяснительной записки, что подтверждено актами об отказе дачи объяснительной записки от 30.05.2022г. и 13.06.2022 г.

За исх. № *****г. администрация ПМСУ «*****райбольница» в целях подтверждения или опровержения данного факта обратилась к ПМСУ «INSTITUȚIA PUBLICĂ DE STOMATOLOGIE DIN *****» о предоставлении информации обращался ли, С. Делибалтов в апреле месяце 2022г. за медицинской стоматологической помощью.

Однако, несмотря на истечение длительного времени и разумных сроков, запрос администрации ПМСУ «*****райбольница» № *****г. оставлен ПМСУ INSTITUȚIA PUBLICĂ DE STOMATOLOGIE DIN *****» без внимания, ответа и удовлетворения. Администрацией ПМСУ *****райбольница за исх. № *****г. запрошено заключение «MEDEXCOM-TEH» SRL.

«MEDEXCOM-TEH» SRL в заключении № *****г. констатировал, что рентген снимок ********** С.Делибалтова выполнен *****. на рентгенологическом аппарате модели «*****», принадлежащем ПМСУ «*****райбольница».

Комиссия служебного расследования в своём акте от *****г. констатировала и рекомендовала, что:

1. ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтов является не аттестованным специалистом.

2. В журнале регистрации рентгенологических исследований стационарного/консультативного отделения ПМСУ «*****райбольница» отсутствует регистрация проведения *****. рентгенологического исследования ********** С.Делибалтова.

3. В архиве базы данных (программного обеспечения) ПМСУ «*****райбольница» отсутствует цифровой рентгенологический фотоснимок ********** С. Делибалтова.

4. Рентгенологический снимок ********** С.Делибалтова сделан и напечатан *****. на аппарате модели «*****», принадлежащем ПМСУ «*****райбольница» без сохранения в базе данных и без описания *****рентгенолога.

5. В кассе ПМСУ «*****райбольница» не установлена оплата С. Делибалтовым за проведённое *****. рентгенологическое исследование челюсти.

6. ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтовым *****. грубо нарушены и не соблюдены нормы и требования Положения «О Национальном регистре источников ионизирующих излучений физических и юридических лиц, имеющих разрешения» № 1017 от 01.09.2008г., индивидуального трудового договора № *****г., должностной инструкции, инструкции по технике безопасности и охране труда.

7. Неправомерными действиями ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтова мог быть нанесён непоправимый вред здоровью.

8. Неправомерными действиями ********** С.Делибалтова нанесён ПМСУ «*****райбольница» материальный ущерб в размере 133 лея.

9. В неправомерных действиях ********** С.Делибалтова ПМСУ «*****райбольница» содержатся все признаки дисциплинарного проступка.

10. Неправомерные действия ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтова в течение года носят продолжаемый и систематический характер.

Комиссия служебного расследования рекомендует администрации ПМСУ «*****райбольница»:

1. В возмещение материального ущерба администрации ПМСУ «*****райбольница» удержать с ********** С.Делибалтова 133 лея.

2. Уволить ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтова на основании **литеры g) п. 1 ст. 86 ТК РМ** за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей.

3. Направить жалобу в правоохранительные органы для проверки наличия в действиях ********** ПМСУ «*****райбольница» признаков

(элементов) состава административного правонарушения/уголовного преступления.

В соответствии с требованиями **ст. 333 ТК РМ** Работник обязан возместить материальный ущерб, причинённый Работодателю, а за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей может быть уволен по инициативе администрации согласно **литере g) п. 1 ст. 86 ТК РМ.**

Приказами администрации ПМСУ «*****райбольница» № *****г. и № ***** ********** С.Делибалтов в соответствии со ст. 206 ТК РМ дважды привлекался к дисциплинарной ответственности.

Предпринимаемые администрацией ПМСУ «*****райбольница» меры воспитательного характера на ********** ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтова какого-либо положительного воздействия не возымели.

В соответствии с требованиями **ст. 333 ТК РМ** Работник обязан возместить материальный ущерб, причинённый Работодателю, а за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей может быть уволен по инициативе администрации согласно **литере g) п. 1 ст. 86 ТК РМ.**

Согласно **ст. 336 ТК РМ** за причинённый Работодателю ущерб Работник несёт материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы, если Трудовым Кодексом Республики Молдова и другими нормативными актами не предусмотрено иное.

В целях укрепления трудовой дисциплины и предотвращения в дальнейшем нанесения какого-либо материального ущерба в соответствии с требованиями **ст. ст. 10 -11, 14; литеры g) п. 1. ст. 86; ст. ст. 333; 148-149; 201-203; 206-211; 222-225; 327-328; 333; 336; 341-342; 344; 348-352; 354-355 ТК РМ** Работник за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей подлежит увольнению и обязан возместить материальный ущерб, причинённый Работодателю.

За исх. № 01-13/154 от 11.07.20022 г. администрация учреждения согласно **ст. 87 и ст. 387 ТК РМ** обратилась в профком работников ПМСУ «*****райбольница» Федерации профсоюзов РМ «SĂNĂTATEA» об истребовании консультативного мнения по вопросу предстоящего увольнения ********** Делибалтова Сергея ***** по инициативе администрации согласно литеры g) п. 1 ст. 86 ТК РМ за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей.

За исх. № *****г. профком работников ПМСУ «*****райбольница» Федерации профсоюзов РМ «SĂNĂTATEA» представил своё консультативное **мнение** по вопросу увольнения ********** Делибалтова Сергея ***** по инициативе администрации за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей согласно **литеры g) п. 1 ст. 86 ТК РМ.**

В консультативном мнении № *****г. профком работников ПМСУ «*****райбольница» Федерации профсоюзов РМ «SĂNĂTATEA» отметил, что Работодателем соблюдены все предварительные процедуры и требования трудового законодательства, а принятие решения по вопросу увольнения ********** С. Делибалтова согласно **литеры g) п. 1 ст.** 86 **ТК РМ за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей** предложила на усмотрение администрации.

В неправомерных действиях ********** С. Делибалтова содержатся все признаки дисциплинарного проступка, предусмотренного ст. ст. **201-202; 206 ТК РМ.** Неправомерные действия ********** С.Делибалтова выражавшиеся в нарушении трудовой дисциплины и трудовых обязанностей носили систематический и продолжающийся характер.

В соответствии со **ст. 9-11; 201-202; 206-210 ТК РМ** Работодатель за нарушение трудовой дисциплины вправе применять к Работникам меры дисциплинарного взыскания.

Вследствие изложенного администрация ПМСУ «*****райбольница» *****г. издала приказ № ***** об увольнении ********** С. Делибалтова согласно литере g) **п. 1 ст. 86 ТК РМ** за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей. При увольнении ********** С. Делибалтова ему на карточку была перечислена вся причитающаяся ему сумма денежных средств, что подтверждается расчётным листом.

Однако, сумма материального ущерба в размере **133 лея,** указанная в приказе «Об увольнении» № ***** от *****г. при увольнении фактически не была удержана с **********ПМСУ «*****райбольница» С. Делибалтова.

За исх. № *****г. администрацией ПМСУ «*****райбольница» в Прокуратуру АТО Гагаузия (Гагауз Ери) отдела *****была направлена жалоба на предмет проверки фактов, изложенных в ней и наличия признаков (элементов) в действиях гр. С.Делибалтова административного правонарушения/уголовного преступления, предусмотренного ст. 105 «Мелкое хищение имущества собственника», ст. 312 «Злоупотребление властью или служебным положением», ст. 313 «Превышение власти или служебных полномочий», ст. 313^1 «протекционизм» КоП РМ / ст. 256 «Получение незаконного вознаграждения за выполнение работ, связанных с обслуживанием населения», ст. 329 «Служебная халатность» и ст. 332 «Служебный подлог» УК РМ. Названная жалоба зарегистрирована в канцелярии Прокуратуры АТО Гагаузия (Гагауз Ери) отдела *****под вх. № *****.

Постановлением ***** СП № 1 ООБ ИП *****, комиссара М.***** Караман от *****. ПМСУ «*****райбольница» признано потерпевшим лицом.

За исх. № *****г. ***** ***** ИП *****, ведущий комиссар О. Мараховский сообщил, что материал зарегистрированный в «Ж*****» под № *****г. по факту злоупотребления служебным положением гр. С. Делибалтовым направлен по компетенции в адрес Главного территориального управления «ЮГ» НЦБК РМ по компетенции согласно **ст. 401 КоП РМ** для рассмотрения по существу и принятия окончательного решения.

При настоящем отмечают, что все жалобы Истца С. Делибалтова адресованные в адрес Министерства здравоохранения, труда и социальной защиты РМ, Главного управления здравоохранения, труда и социальной защиты АТО Гагаузия (Гагауз Ери) РМ и Инспекции Труда РМ отклонены за необоснованностью, поскольку факты, изложенные в них, не соответствовали действительности и не нашли своего подтверждения.

Считают, что приказ администрации ПМСУ «*****райбольница» «Об увольнении» № ***** от *****г. издан законно с соблюдением всех требований и процедур, предусмотренных **ст. ст. 9-11; 14; 86-87; 149; 201-204; 206-211; 341-342; 344; 348-352; 354-355;387 ТК РМ** и ********** С. Делибалтов правомерно уволен согласно **литеры g) п. 1 ст. 86 ТК РМ** за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей.

Не состоятельным является требование истца о взыскании с ПМСУ «*****райбольница» **50000 лей** морального ущерба. Требования истца в этой части являются неправомерными, а сумма морального ущерба заявлена им несоразмерно его деянию и доходам.

В соответствии с **ч. 3 ст. 90 ТК РМ** размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учётом оценки действий Работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы Работника.

Считают, что мирное урегулирование спорного вопроса в порядке, предусмотренном **ст. ст. 182^1 - 182^2 ГПК РМ** в данной ситуации является неприемлемым.

В силу вышеизложенных обстоятельств полагают, что заявленные гр. С. Делибалтовым исковые требования подлежат полностью отклонению за необоснованностью.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ:

- ст. ст. 1.1-5.2 Конвенции Международной организации труда от 25.06.1958г.;

- ст. ст. 4; 15; 26; 43-44; 52-53; 55 Конституции РМ;

- ст. ст. 9; 15-16; 19; 21; 1998; 2036-2037 ГК РМ;

- ст. ст. 9-11; 14; 45-50; 55^1; 86-87; 89-90; 201-204; 206-214; 327-329; 341-342; 344; 348-352; 354-355; 387 ТК РМ;

- ст. ст. 9-14; 17-19 Закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» № 186-XVI от 10.07.2008г.;

- ст. ст. 10; 17 Закона РМ «Об охране здоровья» № 411-XIII от 28.03.1995г.;

- ст. ст. 1-2; 4-8; 14; 19-20; 22-28; 32-33[1]; 37; 39; 42; 48; 55-62; 67-70; 80-85; 100-108; 110-113; 117-119; 121-123; 130-132; 137-139; 166-167; 182[1]-186; 192; 260-262 ГПК РМ;

- ст. ст. 1; 5; 7-8; 10-16; 18-19; 21 Закона РМ «О доступе к информации» № 982-XIV от 11.05.2000г.;

- п. п. 3; 6 Положения «О Национальном регистре источников ионизирующих излучений и физических и юридических лиц, имеющих разрешения» № 1017 от 01.09.2008г.;

- п. 41 Раздела IV Санитарного регламента по надзору за здоровьем лиц, подверженных воздействию факторов профессионального риска, утверждённого постановлением Правительства РМ № 1025 от 07.09.2016г.;

- приложение № 3 каталога единых тарифов на медико-санитарные услуги, предоставляемые за плату публичными медико-санитарными учреждениями, а также на услуги, покрываемые из фондов обязательного медицинского страхования, предоставляемые публичными и частными медико-санитарными учреждениями», утверждённого постановлением Правительства РМ № 1020 от 29.11.2011г.;

- п. 1-29 Индивидуального трудового договора;

- п. п. 1.1-5.1 должностной инструкции;

- нормы инструкций по охране труда и технике безопасности;

- приказ № *****г.;

- приказ «О привлечении к дисциплинарной ответственности» № *****г.;

- приказ «О привлечении к дисциплинарной ответственности» № *****;

- решение Суда Комрат офиса Вулкэнешть № 2-34/2022, к/н: 2-22019034-23-2-19022022 от 28.06.2022г.

- приказ «Об увольнении» № ***** от *****г.

В соответствии со **ст. 15 Конституции РМ** граждане Республики Молдова пользуются правами и свободами, закрепленными Конституцией и другими законами, и имеют, предусмотренные ими обязанности.

Согласно ст. 55 Конституции РМ каждый человек осуществляет свои конституционные права и свободы добросовестно, без нарушения прав и свобод других лиц.

Согласно **ст. 201 ТК РМ «Дисциплина труда** - представляет собой обязанность всех работников подчиняться определённым правилам поведения, установленным в соответствии с Трудовым Кодексом РМ,

другими нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективными и индивидуальными трудовыми договорами, **а** также локальными нормативными актами на уровне предприятия, учреждения, в том числе правилами внутреннего распорядка.

Статья 202 определяет, что дисциплина труда обеспечивается на предприятии/учреждении путём создания Работодателем экономических, социальных, правовых и организационных условий для нормального высокопроизводительного труда, воспитания у Работников сознательного отношения к труду, применения поощрений и вознаграждений за добросовестный труд, а также взысканий за совершение дисциплинарных проступков.

Статьёй 206 ТК РМ предусмотрено, что за нарушение трудовой дисциплины Работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

a) предупреждение;

b) выговор;

c) строгий выговор;

d) увольнение (по основаниям, предусмотренным пунктами g)-r) части (1) статьи 86).

При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка и другие объективные обстоятельства.

Статья 207 ТК РМ установила, что дисциплинарное взыскание применяется органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения или назначения на должность) данного работника.

Статья 208 ТК РМ определила, что до применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен письменно затребовать от работника объяснение в письменной форме о совершенном проступке. Объяснение о совершенном проступке может быть представлено Работником в течение пяти рабочих дней со дня затребования.

В случае отказа Работника дать затребованное объяснение составляется соответствующий акт, который подписывается представителем работодателя и представителем Работников.

(2) При определенной степени тяжести проступка, совершенного работником, работодатель может организовать и служебное расследование, продолжительность которого не может превышать одного месяца. В ходе служебного расследования Работник вправе объяснить свою позицию и представить лицу, уполномоченному вести расследование, все доказательства и обоснования, которые считает необходимыми.

Частью 2 ст. 209 ТК РМ установлено, что дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-экономической деятельности - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Статьёй 210 ТК РМ определено, что дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении, решении, постановлении), в котором в обязательном порядке указываются:

a) фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания;

b) срок обжалования взыскания;

c) орган, в который можно обжаловать взыскание.

(2) Приказ (распоряжение, решение, постановление) Работодателя, за исключением дисциплинарного взыскания в виде увольнения согласно пункту d) части (1) статьи 206, которое применяется с соблюдением части (3) статьи 81, объявляется Работнику под расписку не позднее чем в течение **пяти рабочих дней** со дня издания, а в случае, когда он работает в одном из структурных подразделений предприятия (филиал, представительство, деконцентрированная служба и др.), расположенном в другой местности, не позднее чем **в** течение **15 рабочих дней,** и влечет последствия со дня объявления. Отказ Работника подтвердить подписью объявление приказа оформляется соответствующим актом, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

(3) Приказ (распоряжение, решение, постановление) о применении дисциплинарного взыскания может быть обжалован работником в судебную инстанцию в порядке, предусмотренном ст. 355 ТК РМ.

Статьёй 211ТК РМ установлены сроки действия и последствия дисциплинарного взыскания

(1) Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

(2) Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству представителей работников или непосредственного руководителя работника.

(3) В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику, на которого оно наложено, не могут применяться поощрения, предусмотренные **статьёй** 203.

В ст. 211/1 ТК РМ указано, что грубым нарушением трудовых обязанностей признаются следующие действия работника:

a) получение и выдача материальных ценностей и денежных средств без оформления необходимых документов;

b) предоставление услуг с использованием должности взамен вознаграждения, услуги или иной выгоды;

c) использование в личных целях полученных денег;

d) использование в личных целях имущества работодателя и имущества, находящегося в ведении работодателя (находящиеся в собственности, аренде, безвозмездном пользовании активы), без его письменного согласия;

e) несоблюдение конфиденциальности;

f) нарушение требований охраны здоровья и безопасности труда, установленное в письменной форме руководителем предприятия, назначенным работником, внутренней или внешней службой защиты и предупреждения или Государственной инспекцией труда, если это нарушение повлекло серьезные последствия (несчастный случай на производстве, аварию) или создало реальную и неизбежную угрозу наступления подобного рода последствий;

g) отказ от прохождения обязательного медицинского осмотра в случае, если работник был проинформирован работодателем в письменной форме об обязанности, пройти медицинский осмотр;

h) причинение материального ущерба в размере, превышающем пять прогнозируемых среднемесячных заработных плат по экономике.

В силу вышеизложенных обстоятельств, полагают, что заявленные гр. С. Делибалтовым исковые требования подлежат полностью отклонению за необоснованностью.

P.S. Также отмечают, что в производстве Совета по дискриминации и предупреждению коррупции находится жалоба гр. С. Делибалтова, а в Апелляционной Палате Комрат его апелляционная жалоба на отмену решения Суда Комрат офиса Вулкэнешть № 2-34/2022, к/н: 2-22019034-23-2-19022022 от 28.06.2022г. по иску об аннулировании приказа «О привлечении к дисциплинарной ответственности» № *****

Приказ администрации ПМСУ «*****райбольница» «О привлечении к дисциплинарной ответственности» № ***** лежит в основе издания приказа «Об увольнении» № ***** от *****г. и между ними имеется прямая взаимосвязь.

Поскольку в производстве Апелляционной Палаты Комрат находится апелляционная жалоба гр. С. Делибалтова на отмену решения Суда Комрат офиса Вулкэнешть № 2-34/2022, к/н: 2-22019034-23-2-19022022 от 28.06.2022г. по иску об аннулировании приказа «О привлечении к

дисциплинарной ответственности» № *****, то в соответствии со **ст. ст. 261-262 ГПК** РМ имеется необходимость приостановления рассмотрения данного дела № 2-717/2022, к/н: 2-22115153-23-2-05082022 до постановки окончательного определения апелляционной инстанцией по существу названного спора.

Все письменные документы и доказательства имеются у Истца С. Делибалтова и находятся в материалах дела № 2-717/2022, к/н: 2-22115153-23-2-05082022.

На основании вышеизложенных обстоятельств и руководствуясь **ст. ст. 185-186 ГПК РМ** заявляют о непризнании исковых требований гр. С. Делибалтова «Об отмене приказа «Об увольнении» № ***** от *****г., о восстановлении на работе в прежней должности, взыскании заработной платы за весь период незаконного лишения работы, взыскании **50000 леев** морального ущерба и, просят:

1. П**риостановить** рассмотрение гражданского дела № 2-717/2022, к/н: 2-22115153-23-2-05082022 по иску гр. С. Делибалтова к ПМСУ «*****райбольница» **«Об отмене приказа «Об увольнении» № ***** от *****г.,** о восстановлении на работе в прежней должности, взыскании заработной платы за весь период незаконного лишения работы, взыскании **50000 леев** морального ущерба до постановки окончательного определения апелляционной инстанцией по существу спора по иску об аннулировании приказа «О привлечении к дисциплинарной ответственности» № *****

2. Отклонить полностью исковое заявление гр. С. Делибалтова «Об отмене приказа «Об увольнении» № ***** от *****г., о восстановлении на работе в прежней должности, взыскании заработной платы за весь период незаконного лишения работы, взыскании **50000 леев** морального ущерба за необоснованностью.

Выслушав пояснения истца, представителя истца и представителя ответчика, **исследовав** имеющиеся в деле доказательства в их совокупности и взаимосвязи, **изучив** применимые нормы законодательства, **суд пришел к выводу,** что исковое заявление Делибалтова Сергея является частично обоснованным и подлежит удовлетворению частично, по следующим основаниям:

В соответствии с ч. (1) 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.*

В соответствии со ст. 4 Трудового Кодекса РМ, *трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются Конституцией Республики Молдова, настоящим кодексом, другими законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права:*

a) постановлениями Парламента;

b) указами Президента Республики Молдова;

c) постановлениями и распоряжениями Правительства;

d) актами о труде, изданными Министерством здравоохранения, труда и социальной защиты, другими центральными отраслевыми органами публичного управления в пределах, делегированных им Правительством полномочий;

e) актами органов местного публичного управления;

f) нормативными актами на уровне предприятия;

g) коллективными трудовыми договорами и коллективными соглашениями; а также

h) международными договорами, соглашениями, конвенциями и иными международными актами, одной из сторон которых является Республика Молдова.

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 п. m) ст. 5 Трудового Кодекса РМ, исходя из норм международного права и в соответствии с Конституцией Республики Молдова основными принципами регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений является в том числе обеспечение права каждого работника на защиту своих трудовых прав и свобод, в том числе права на прямое обращение в органы надзора и контроля, органы трудовой юрисдикции.

<u>Из материалов дела усматриваются следующие фактические обстоятельства.</u>

На основании Индивидуального трудового договора ***№ ***** года*** Делибалтов Сергей был принят на работу на должность ***** ***** ПМСУ «*****районная больница (***том 1 л.д. 5-6).***

*****года* **Приказом** ***** «О *привлечении к дисциплинарной ответственности»* **********Публичного медико-санитарного учреждения «*****райбольница» Делибалтов С. был привлечен *к дисциплинарной ответственности* **в виде выговора за то, что в нарушение** требований должностной инструкции, инструкций по технике безопасности и охране труда и норм Положения «О Национальном регистре источников ионизирующих излучений физических и юридических лиц, имеющих разрешения» № 1017 от 01.09.2008г. утром**********г. в целях самовольного проведения себе рентгенографии поручил неквалифицированному специалисту и не имеющей какого-либо допуска-разрешения **********Черневой Анне *****включить **********и провести ему рентгенографию ***(том 1 л.д. 8).***

***** **года Приказом №** *****«О *привлечении к дисциплинарной ответственности»* **********ПМСУ «*****райбольница» Делибалтов С. был привлечен *к дисциплинарной ответственности* в виде **выговора** за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей ***(том 1 л.д. 9-11).***

*****года Приказом № ********** года «Об увольнении»** Делибалтов Сергей был уволен с должности ***** ***** ПМСУ «*****райбольница» в соответствии с п. лит. g), п. 1) ст. 86 ТК РМ с взысканием с него 133 леев в возмещение материального ущерба, причиненного ПМСУ «*****райбольница» ***(том 1 л.д. 12-16).***

*****года Делибалтов Сергей** была ознакомлена с вынесенным приказом **№ ********** года** «Об увольнении» Дерибалтова С. что подтверждается его подписью под текстом изданного приказа, ***(том 1 л.д. 16).***

Истец Делибалтов Сергей, будучи не согласен с приказом **№ ********** года** «Об увольнении» **обратился 05 августа 2022 года** в суд Комрат центральный офис с настоящим иском.

В соответствии с ч. (1) ст. 355 ТК РМ, *заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в судебную инстанцию:*

a) 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.

В соответствие со ст. 10 ч. (1) Трудового кодекса РМ, *работодатель имеет право:*

a) 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.

В соответствие со ст. 10 ч. (2) п. a) Трудового кодекса РМ, *работодатель обязан соблюдать законы и иные нормативные акты, условия коллективного трудового договора и коллективных соглашений.*

В соответствии с ч. (1) ст. 54 ТК РМ, *индивидуальный трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.*

В соответствии с ч. (1) ст. 58 ТК РМ, *индивидуальный трудовой договор заключается в письменной форме. Индивидуальный трудовой договор, заключенный до дня вступления в силу настоящего кодекса, может быть оформлен в письменной форме только с согласия сторон. Предложение работодателя об оформлении индивидуального трудового договора в письменной форме доводится до сведения работника под расписку, приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя. Предложение работника об оформлении индивидуального трудового договора в письменной форме доводится до сведения работодателя путем подачи и регистрации его письменного заявления. Мотивированный отказ одной из сторон оформить в письменной форме индивидуальный трудовой договор сообщается другой стороне письменным ответом в течение пяти рабочих дней.*

В соответствии с ч. (2) ст. 58 ТК РМ, *индивидуальный трудовой договор вступает в силу со дня его подписания, если в договоре не предусмотрено иное.*

В соответствии с ч. (3) ст. 58 ТК РМ, *если индивидуальный трудовой договор не был оформлен письменно, он считается заключенным на неопределенный срок и порождает юридические последствия со дня, когда работник был допущен к работе работодателем или другим должностным лицом предприятия, наделенным полномочиями по приему на работу. Если работник докажет факт допущения его к работе, письменное оформление индивидуального трудового договора осуществляется впоследствии работодателем в обязательном порядке.*

В соответствии с ч. (4) ст. 58 ТК РМ, *при приеме на работу без соблюдения соответствующего письменного оформления работодатель обязан также оформить индивидуальный трудовой договор в соответствии с положениями настоящего кодекса на основании протокола контроля, составленного инспектором труда.*

В соответствии с ч. (1) ст. 81 ТК РМ, *индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:*

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

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

В соответствии с ч. (2) ст. 81 ТК РМ, *во всех случаях, предусмотренных частью (1), днем прекращения индивидуального трудового договора считается последний день работы работника.*

В соответствии с ч. (3) ст. 81 ТК РМ, *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.*

В соответствии с п. g) ч. (1) ст. 86 ТК РМ, *увольнение – расторжение по инициативе работодателя индивидуального трудового договора, заключенного на неопределенный срок, и срочного индивидуального трудового договора – допускается по следующим основаниям: неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее работник привлекался к дисциплинарной ответственности.*

В соответствии со ст. 201 ТК РМ, *дисциплина труда представляет собой обязанность всех работников подчиняться определенным правилам поведения, установленным в соответствии с настоящим кодексом, другими нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективными и*

индивидуальными трудовыми договорами, а также нормативными актами на уровне предприятия, в том числе правилами внутреннего распорядка предприятия.

В соответствии с ч. (1) ст. 206 ТК РМ, *за нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:*

a) предупреждение;

b) выговор;

c) строгий выговор;

d) увольнение (по основаниям, предусмотренным пунктами g) – r) части (1) статьи 86).

В соответствии с ч. (2) ст. 206 ТК РМ, *действующим законодательством в отношении некоторых категорий работников могут предусматриваться и другие дисциплинарные взыскания.*

В соответствии с ч. (3) ст. 206 ТК РМ, *применение за нарушение трудовой дисциплины штрафов или любых других денежных дисциплинарных взысканий запрещается.*

В соответствии с ч. (4) ст. 206 ТК РМ, *за один и тот же дисциплинарный проступок не может быть применено более одного дисциплинарного взыскания.*

В соответствии с ч. (5) ст. 206 ТК РМ, *при наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка и другие объективные обстоятельства.*

В соответствии с ч. (1) ст. 208 Трудового кодекса РМ, *до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен письменно затребовать от работника объяснение в письменной форме о совершенном проступке. Объяснение о совершенном проступке может быть представлено работником в течение пяти рабочих дней со дня затребования. В случае отказа работника дать затребованное объяснение составляется соответствующий акт, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.*

В соответствии с ч. (2) ст. 208 Трудового кодекса РМ, *при определенной степени тяжести проступка, совершенного работником, работодатель может организовать и служебное расследование, продолжительность которого не может превышать одного месяца. В ходе служебного расследования работник вправе объяснить свою позицию и представить лицу, уполномоченному вести расследование, все доказательства и обоснования, которые считает необходимыми.*

В соответствии с ч. (1) ст. 209 Трудового кодекса РМ, *дисциплинарное взыскание применяется, как правило, сразу же после обнаружения*

проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, без учета времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном или медицинском отпуске.

В соответствии с ч. (2) ст. 209 Трудового кодекса РМ, *дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-экономической деятельности – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.*

В соответствии с ч. (1) ст. 210 Трудового кодекса РМ, *дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении, решении, постановлении), в котором в обязательном порядке указываются:*

a) фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания;

b) срок обжалования взыскания;

c) орган, в который можно обжаловать взыскание.

В соответствии с ч. (2) ст. 210 Трудового кодекса РМ, *приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя, за исключением дисциплинарного взыскания в виде увольнения согласно пункту d) части (1) статьи 206, которое применяется с соблюдением части (3) статьи 81, объявляется работнику под расписку не позднее чем в течение пяти рабочих дней со дня издания, а в случае, когда он работает в одном из структурных подразделений предприятия (филиал, представительство, деконцентрированная служба и др.), расположенном в другой местности, не позднее чем в течение 15 рабочих дней, и влечет последствия со дня объявления. Отказ работника подтвердить подписью объявление приказа оформляется соответствующим актом, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.*

В соответствии с ч. (3) ст. 210 Трудового кодекса РМ, *приказ (распоряжение, решение, постановление) о применении дисциплинарного взыскания может быть обжалован работником в судебную инстанцию в порядке, предусмотренном статьей 355.*

Как усматривается из материалов дела, *****года**, приказом *****ПМСУ «*****райбольница» № *****«Об увольнении», уволен ********** ПМСУ «*****райбольница» Делибалтов С., в соответствии с нормами индивидуального трудового договора № ***** г., должностной инструкции, Коллективного Договора работников ПМСУ «*****райбольница», Правил внутреннего распорядка, постановления Правительства РМ «О Национальном регистре источников ионизирующих излучений и физических и юридических лиц, имеющих разрешения» № 1017 от 01.09.2008 г., приложения № 3 каталога единых тарифов на медико-

санитарные услуги, предоставляемые за плату публичными медико-санитарными учреждениями, а также на услуги, покрываемые из фондов обязательного медицинского страхования, предоставляемые публичными и частными медико-санитарными учреждениями», утверждённого постановлением Правительства РМ № 1020 от 29.11.2011г. и ст. ст. 2-3; 5; 9-11, 14; 45-46; 81; **литеры g) п. 1 ст. 86;** 87; 128; 143; 148-149; 165; 184; 119; 198-199; 201-202; 206-212; 214; 222-225; 327-328; **333; 336;** 341-342; 344; 347-352; 354-355; 386-387 ТК РМ, за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей ***(том 1 л.д. 12-16).***

В соответствии с ч. (2) ст. 89 Трудового кодекса РМ и п. 21 Постановления Пленума Высшей судебной Палаты РМ № 9 от 22.12.2014 года «О судебной практике рассмотрения споров, возникающих в процессе заключения, изменения и прекращения индивидуального трудового договора», при рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника.

Таким образом, законом установлена презумпция виновности работодателя, и он считается виновным пока не докажет обратное. А это означает, что в данном случае, именно **ответчик должен доказать** законность и основания освобождения Делибалтова С. от занимаемой должности.

Как усматривается из материалов дела представитель ответчика считает, что на момент увольнения истца имелись правовые основания для его увольнения по п. g) ч. (1) ст. 86 ТК РМ, однако суд пришёл к выводу, что эти доводы необоснованны, и в данном случае ответчиком, как работодателем, не доказано, что имели место основания увольнения.

Обсуждая законность и обоснованность принятого приказа № *****«Об увольнении» Делибалтова Сергея, суд приходит к выводу, что указанный обжалуемый акт принят ответчиком в нарушение требований трудового законодательства, исходя из нижеследующего:

Как усматривается из материалов дела основанием вынесения приказа № *****«Об увольнении» от *****года *явилось неоднократность* нарушений Делибалтовым С. в течение года трудовых обязанностей, а именно за то, что:

- утром**********года Делибалтов С. в целях самовольного проведения себе рентгенографии поручил неквалифицированному специалисту и не имеющей какого-либо допуска-разрешения ********** Черневой А. включить **********и провести ему рентгенографию. В свою очередь ********** Чернева А., будучи неквалифицированным специалистом подалась на просьбу ********** Делибалтова С. и в

нарушение своих функциональных обязанностей включила рентген-аппарат и произвела рентгенографию его грудной клетки. **Приказом № ***** от *****года «О привлечении к дисциплинарной ответственности»** **********Публичного медико-санитарного учреждения «*****райбольница» Делибалтов С. был привлечен *к дисциплинарной ответственности* **в виде выговора.** Данный приказ не был обжалован Делибалтовым С.;

- утром *** года во время работы **********Делибалтова С. им было выявлено, что мобильный рентгенологический стол перестал работать. Однако, **********Делибалтов С. не сообщил администрации учреждения, что мобильный рентгенологический стол перестал работать и находится в технически неисправном состоянии. Также на момент обнаружения технической поломки рентгенологического стола отсутствуют записи в Журнале учета неисправностей технических средств. ***** года Приказом № *****«О *привлечении к дисциплинарной ответственности»* **********ПМСУ «*****райбольница» Делибалтов С. был привлечен *к дисциплинарной ответственности* **в виде выговора** за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

Решением суда Комрат офис Вулкэнешть от 28 июня 2022 года, исковое заявление Делибалтова Сергея к Публичному медико-санитарному учреждению Районная больница *****об аннулировании приказа № **********года «О привлечении к дисциплинарной ответственности» как незаконного, взыскании морального ущерба и судебных расходов отклонено за необоснованностью ***(том 1 л.д. 26).***

28 ноября 2022 года определением судебной коллегии Апелляционной палаты Комрат, решение суда Комрат офис Вулкэнешть от 28 июня 2022 года отменено и по делу вынесено новое решение, которым аннулирован приказ № **********года «О привлечении к дисциплинарной ответственности» за незаконностью ***(том 1 л.д. 72).***

Судом установлено, что в рассматриваемом случае **не имело место неоднократность нарушения** Делибалтовым С. в течение года трудовых обязанностей, поскольку один из двух приказов, которые послужили основанием для вынесения приказа № *****от *****года «Об увольнении» Делибалтова С., а именно приказ № **********года «О привлечении к дисциплинарной ответственности» был аннулирован определением судебной коллегии Апелляционной палаты Комрат от 28 ноября 2022 года, и приказ об увольнение был принят без наличия нового проступка.

Таким образом, в данном случае, поскольку отсутствует дисциплинарный проступок, который мог бы послужить основанием для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за

неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, и аннулирован один из приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности истца Делибалтов С. **в виде выговора** то, следовательно, Делибалтов С. неправомерно был уволен на основании *пункта g) ч. (1) ст. 86 ТК РМ.*

Принимая во внимание вышеизложенное судебная, инстанция пришла к выводу об удовлетворении исковых требований истца в части отмены приказа № *****«Об увольнении» ********** ПМСУ «*****райбольница» Делибалтова С.

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

В соответствии с ч. (2) ст. 89 ТК РМ, *при рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника. В случае обжалования работником–членом профсоюза приказа об увольнении судебная инстанция затребует консультативное мнение профсоюзного органа (профсоюзного организатора) относительно увольнения данного работника.*

В связи с тем, что вышеуказанным распоряжением были грубо нарушены трудовые права истца, его доводы о незаконном увольнении обоснованы и, суд пришёл к выводу об отмене приказа *****ПМСУ «*****райбольница» № *****от *****года «Об увольнении» Делибалтова С., то имеются основания для восстановления Делибалтова С. на работе в должности ********** ПМСУ «*****райбольница», поскольку в соответствии с ч. (1) ст. 89 Трудового кодекса РМ работник, незаконно освобождённый от работы, может быть восстановлен на работе посредством прямых переговоров с работодателем, а в случае спора, решением судебной инстанции.

Также, в соответствии с ч. (3) ст. 89 ТК РМ, суд решил, что 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.

Кроме того, суд решил, что в соответствии с ч. (2) ст. 256 ГПК РМ, *решение в части восстановления на работе подлежит немедленному исполнению.*

Также являются обоснованными и исковые требования истца о взыскании с ответчика в пользу истца - заработной платы за весь период незаконного лишения работы (начиная с *****г. по дату принятия судебного решения), то есть компенсации за весь период вынужденного отсутствия на работе, и частично обоснованными требования истца о взыскании - в качестве компенсации причиненного морального ущерба.

В соответствии с ч. (1) ст. 90 ТК РМ, *при восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу или незаконно освобожденного от работы, работодатель обязан возместить ему нанесенный ущерб.*

В соответствии с ч. (2) ст. 90 ТК РМ, *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.

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

Следовательно, возмещение работнику нанесенного ущерба при восстановлении на работу является обязанностью работодателя.

Эта обязанность работодателя предусмотрена также частью (1) статьи 329 ТК РМ, в соответствии с которой 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.

А в ч. (1) ст. 330 ТК РМ указано, что работодатель обязан возместить лицу не полученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, а также перечисляются эти случаи, одним из которых является незаконное освобождение работника от работы (п. b) ч. (1), ч. (2) ст. 330 ТК РМ).

Таким образом, поскольку требование истца о незаконности увольнения и восстановлении на работе обоснованы, то и требование истца о взыскании

в его пользу с ответчика заработной платы за всё время вынужденного отсутствия на работе и морального ущерба подлежит удовлетворению частично.

При исчислении размера заработной платы, подлежащей взысканию за время вынужденного отсутствия на работе следует учесть заработок истца исходя из справки по заработной плате истца, в соответствии с которой среднемесячная заработная плата истца за 12 месяцев составляет ***** леев. ***(Том 1, л.д. 195)***

На основании вышеизложенного, суд пришел к выводу о том, что в соответствии с п. а) ч. (2) ст. 90 Трудового Кодекса, размер компенсации материального ущерба исходя из размера заработной платы за весь период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника, составляет *****, (*****x12), которую следует взыскать с ответчика ПМСУ «*****райбольница».

В соответствии с ч. (1) ст. 356 ТК РМ, *работодатель обязан незамедлительно исполнить в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом решение (определение) судебной инстанции о восстановлении прав работника, вытекающих из трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.*

В соответствии с ч. (2) ст. 356 ТК РМ, *неисполнение судебных актов, указанных в части (1), влечет последствия, предусмотренные Исполнительным кодексом.*

Кроме того, поскольку требование истца о незаконности обжалуемого распоряжения об увольнении, и о взыскании с ответчика заработной платы за время вынужденного отсутствия на работе, подлежит удовлетворению, то и требование истца о взыскании морального ущерба также подлежит частичному удовлетворению, по следующим основаниям:

Обязанность работодателя выплатить моральный ущерб прямо установлена ст. 329 Трудового кодекса РМ, 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.

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.

Судом установлено, что имеет место случай, связанный с возмещением морального ущерба в результате незаконного лишения истца возможности трудиться. При этом, судом учитывается незаконный характер деяний работодателя, виновность работодателя, наличие ущерба, размер заработной платы за время вынужденного отсутствия на работе в результате незаконного распоряжения, нарушение душевного состояния истца.

Также учитываются мотивы истца в обосновании характера и тяжести причиненных ему нравственных страданий в обосновании размера возмещения морального ущерба, а именно, что указанная работа являлась единственной, и единственным источником его доходов. Лишение как работы, так и оплаты повлекло причинение для него существенного ущерба, значимого, чем причинен ему моральный вред, которое он оценивает в 50 000 лей.

Также следует учесть Рекомендацию № 66 Высшей судебной палаты РМ «О взыскании морального ущерба в трудовых спорах», в которой указано, что *«О размере ущерба, который необходимо возместить, установлено, 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.».*

В данном случае при определении размера возмещения морального ущерба суд учитывает, что, хотя действия работодателя содержат грубые нарушения закона, в связи с которыми истец имел определённые нравственные страдания и переживания, поскольку он незаконно был уволен, в связи с чем ему был причинён материальный и моральный ущерб, но истцом не была доказана такая степень тяжести своих моральных страданий, которая бы обосновывала его оценку этих страданий на сумму 50 000 лей. Поэтому, следует полагать, что указанная истцом сумма морального ущерба 50 000 лей слишком завышена.

Кроме того, следует отметить, что сам факт вынесения решения об удовлетворении исковых требований о незаконности вынесенного распоряжения об увольнении также является возмещением истцу морального ущерба.

С учётом изложенного, и того, что среднемесячный заработок истца в должности за период незаконного увольнения за последние 6 месяцев составлял ***** леев, и что размер возмещения морального ущерба не может

быть меньше одной среднемесячной зарплаты работника, то суд считает возможным взыскать с ответчика в возмещение морального ущерба в пользу истца сумму в размере ***** лей.

В остальной части исковые требования следует отклонить как необоснованные.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 86, 87, 89, 90, 206-210, 329, 330 Трудового Кодекса РМ, ст. ст. 238-241, 243, 256, ч. (1) ст. 358, ч. (1) ст. 362 ГПК РМ, суд

Р Е Ш И Л:

Исковое заявление **Делибалтова Сергея к ПМСУ «*****районная больница»**

- об отмене как незаконного приказа *****ПМСУ «*****районная больница» № ********** года «Об увольнении»,

- об обязании ПМСУ «*****районная больница» восстановить на работу в прежней должности,

- о взыскании с ПМСУ «*****районная больница» в пользу Делибалтова Сергея заработную плату за весь период незаконного лишения работы (начиная с *****года по дату принятия судебного решения) исходя из размера установленной заработной платы,

- о взыскании с ПМСУ «*****районная больница» в пользу истца в качестве компенсации причиненного морального ущерба 50 000 леев, **удовлетворить частично.**

Отменить приказ *****ПМСУ «*****районная больница» № ********** года Брынза А.

Восстановить Делибалтова Сергея в должности **********.

В соответствии с п. а) ч. (2) ст. 90 Трудового Кодекса, взыскать с ПМСУ «*****районная больница» в пользу истца Делибалтова Сергея компенсацию материального ущерба исходя из размера заработной платы за весь период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат в сумме *****(*****) лей, ***** бань.

Взыскать с ПМСУ «*****районная больница» в пользу истца Делибалтова Сергея моральный ущерб в размере одной среднемесячной заработной платы в размере ***** (*****) леев, ***** бань.

В остальной части исковые требования отклонить как необоснованные.

Решение суда в части восстановления Делибалтова Сергея в прежней должности, а также о взыскании одной среднемесячной заработной платы в размере ***** (*****) леев, ***** бань подлежит немедленному исполнению.

В соответствии с ч. (3) ст. 89 Трудового Кодекса РМ 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.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Апелляционной палате Комрат через суд Комрат в 30-тидневный срок со дня оглашения резолютивной части решения.

Председательствующий, судья: МУНТЯН Виталий