Дело № 2-672/2024
PIGD 2-24093655-23-2-20082024-1

Р Е Ш Е Н И Е
ИМЕНЕМ ЗАКОНА

Резолютивная часть решения была вынесена 12 ноября 2025 года в мун.Комрат.
Мотивированное решение по делу составлено 12 января 2026 года в мун.Комрат.

Суд Комрат Центральный офис
в составе:
председательствующего, судьи Гуцу Д.В.,
секретарей: Чакир В.,
Капсамун Р.,
Сукур К.С.,
с участием:
истца Терзи Н.,
представителя истца, адвоката Кочу М.П.,

рассмотрев в открытом судебном заседании, гражданское дело по исковому заявлению Терзи Николая Павловича к ГП «Poșta Moldovei» и Врадий Людмиле:

- об отмене приказа и.о. директора ГП «Poșta Moldovei» Кожокару Виолетты за №***** г. «О прекращении индивидуального трудового договора», как незаконного;

- о восстановлении на работе в прежней должности директора Почтового центра Комрат (director al sucursalei Centrului de poșta Comrat);

- о взыскании с ГП «Poșta Moldovei» компенсации за период вынужденного отсутствия на работе за период с 05.07.2024 г. по дату вынесения судебной инстанцией решения о восстановлении на работе исходя из размера среднемесячной заработной платы директора Почтового центра Комрат;

- о взыскании с ГП «Poșta Moldovei» причиненного морального ущерба в размере 50 000 леев, а также понесенных судебных расходов,

у с т а н о в и л:

20 августа 2024 года истец Терзи Николай обратился в суд Комрат с иском к ГП «Poșta Moldovei» и Врадий Людмиле:

- об отмене приказа и.о. директора ГП «Poșta Moldovei» Кожокару Виолетты за №***** г. «О прекращении индивидуального трудового договора», как незаконного;

- о восстановлении на работе в прежней должности директора Почтового центра Комрат (director al sucursalei Centrului de poșta Comrat);

- о взыскании с ГП «Poșta Moldovei» компенсации за период вынужденного отсутствия на работе за период с 05.07.2024 г. по дату вынесения судебной инстанцией решения о восстановлении на работе исходя из размера среднемесячной заработной платы директора Почтового центра Комрат;

- о взыскании с ГП «Poșta Moldovei» причиненного морального ущерба в размере 50 000 леев, а также понесенных судебных расходов.

В обоснование поданного иска истец указал следующее: «07 июня 2018 г. между истцом и ответчиком ГП «Пошта Молдовей» был заключен индивидуальный трудовой договор №24, в соответствии с которым он был назначен на должность директора Центра почтовой связи Комрат сроком на 1 год.

21 июня 2019 г. с истцом было подписано дополнительное соглашение к индивидуальному трудовому договору №***** г., в соответствии с которым был продлен срок индивидуального трудового договора на 3 года, до 05.07.2022 г.

10 июля 2020 г. и.о. Генерального директора Захария В. был издан приказ №***** согласно которого был расторгнут индивидуальный трудовой договор, заключенный с Терзи Н., с 10.07.2020 г., на основании ст.86 ч.1 п.у[1] ТК РМ наличие у работника статуса пенсионера по возрасту.

Решением суда Комрат от 05.07.2024 г. приказ и.о. Генерального директора Захария В. №*****г был отменен как незаконный и Терзи Н. был восстановлен в должности директора Центра почтовой связи Комрат.

В соответствии со ст. 89 ч.3 ТК РМ после вынесения решения судебной инстанции о восстановлении работника на работе работодатель обязан незамедлительно издать приказ о восстановлении ....

В соответствии с решением суда Комрат от 05.07.2024 г. и в силу процитированной нормы 05.07.2024 г. он был восстановлен в должности и являлся директором ЦПС Комрат.

09.07.2024 г. и.о. директора ГП «Пошта Молдовей» Кожокару Виолета был издан приказ №282 р, в соответствии с которым было прекращено действие индивидуального трудового договора №***** г., заключенного с истцом, с 05.07.2022 г.

Приказ №*****г. он получил посредством почтовой связи 12 июля 2024 г.

Вынесенный и.о. директора Кожокару В. приказ №*****г. является незаконным и подлежащим отмене в связи с допущенными нарушениями норм трудового законодательства, регламентирующих процедуру прекращения действия трудового договора.

Статья 81 ч. п.а ТК РМ предусматривает, что индивидуальный трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82, 305 и 310).

Согласно ст. 81 ч.3 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.).

В нарушение указанных требований законодательства с приказом об увольнении Терзи Н. не был ознакомлен ни в день прекращения трудовых отношений (05.07.2022 г.), ни в день издания приказа о прекращении действия индивидуального трудового договора, а 12 июля 2024 г., когда получил приказ по почте.

1. Приказ №***** г. является незаконным, поскольку приказ о прекращении трудовых отношений может порождать последствия на будущее и не может распространять свое действие на правоотношения, возникшие до его издания.

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

Учитывая, что ответчик ГП «Пошта Молдовей» издал приказ о прекращении трудового договора 09.07.2024 г., то до указанной даты он не мог знать о прекращении с ним трудовых отношений.

Приказы работодателя о прекращении трудовых отношений не могут иметь обратную силу и отменять уже установившиеся трудовые отношения.

Согласно ст. 14 ч.1 ТК РМ течение сроков, с которыми настоящим кодексом связывается возникновение или **прекращение трудовых отношений,** начинается на следующий день после даты, которой определено возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей.

Применительно к данном делу, отношения по прекращению трудовых между истцом и ответчиком ГП «Пошта Молдовей» возникли 10.07.2024 г. - на следующий день после издания приказа о прекращении трудовых

отношений. Через призму ст.14 ТК РМ, дата, с которой определено прекращение трудовых отношений - это издание приказа№*****г.

2. В обжалуемом приказе №***** г. в качестве фактического основания указано истечение 05.07.2022 г. срочного индивидуального трудового договора №***** г.

В приказе не приведено ни одного аргумента в связи с какими обстоятельствами эмитент указанного приказа пришел к такому выводу.

По состоянию на 05.07.2022 г. истец не состоял в трудовых отношениях с ответчиком. В этот период осуществлялось судебное разбирательство по поводу его незаконного увольнения.

Как было отмечено выше, 21 июня 2019 г. истцом было подписано дополнительное соглашение к индивидуальному трудовому договору №***** г., в соответствии с которым был продлен срок индивидуального трудового договора на 3 года, до 05.07.2022 г.

Первый раз он был незаконно уволен 10.07.2020 г. и соответственно в связи с отменой приказа о его увольнении от 10.07.2020 г. истец должен был проработать на ГП «Пошта Молдовей» еще практически 2 года, с 10.07.2020 г. по 05.07.2022 г. (окончание срока действия ИТД). По состоянию на 09.07.2024 г. существовало решение суда Комрат от 05.07.2024 г., в соответствии с которым суд взыскал заработную плату за 12 месяцев. Еще практически 12 месяцев он должен был работать на основании дополнительного соглашения от 21 июня 2019 г. к индивидуальному трудовому договору №***** г, подписанного с ним. За этот период он должен был получать заработную плату, должны были осуществляться перечисления взносов социального страхования и т.д.

Таким образом, исходя из приведённых аргументов, индивидуальный трудовой договор №***** г не истек 05.07.2022 г.

Наряду с изложенным, в пункте 2 настоящего иска были приведены доводы о том, что трудовые отношения с ним на основании обжалуемого приказа №282р от
09.07.2024 г. были прекращены не ранее даты издания указанного приказа - 09.07.2024 г.

В соответствии с решением суда Комрат от 05.07.2024 г. и содержанием приказа №***** г. на работе Терзи Н. был восстановлен 05.07.2024 г.

В соответствии с положениями ст.83 ч.4 ТК РМ если по истечении действия срочного индивидуального трудового договора ни одна из сторон не потребовала его прекращения и трудовые отношения фактически продолжаются, договор считается продленным на неопределенный срок.

Таким образом, учитывая, что после 05.07.2024 г. трудовые отношения

между ним и ГП «Пошта Молдовей» были продолжены до 09.07.2024 г., то срок действия индивидуального договора №***** г был продлен на неопределённый срок, что свидетельствует о незаконности №***** г. и соответственно незаконном освобождении его от занимаемой должности директора ЦПС Комрат.

В соответствии с требованиями ч.1 и ч.2 ст.90 ТК РМ при восстановлении на работе работника, незаконно освобожденного от работы, работодатель обязан возместить ему нанесенный ущерб, который включает 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 и возмещение причиненного работнику морального ущерба.

Таким образом, в период с 05.07.2024 г. и до дня вынесения судом решения о восстановлении его в должности, истец был лишен и лишаюсь в настоящее время права на получение заработной платы директора ЦПС Комрат.

В силу требований 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.

Ответчик, игнорируя решение суда Комрат от 05.07.2024 г., которое было вынесено после 4 лет судебных разбирательств и положения Трудового кодекса, повторно незаконно уволил истца с занимаемой должности.

В результате незаконного освобождения его от занимаемой должности, ответчик сознательно нарушил закон, чтоб любыми путями его не восстанавливать в должности и не дать ему работать, абсолютно по надуманным основаниям прекратил действие трудового договора, вследствие чего ему были причинены неизгладимые нравственные и эстетические страдания.

С учетом изложенного полагает, что компенсация размера морального ущерба в размере 50 000 леев будет являться соразмерной ценой причиненных ему нравственных страданий и переживаний, связанных с незаконным лишением права на труд.

Важно отметить, что ответчик не выплатил истцу ни одного лея после восстановления на работе.

В период с 05.07.2024 г. по 09.07.2024 г. должность руководителя Центра почтовой связи Комрат незаконно занимала Врадий Людмила, вследствие чего ею, в том числе было нарушено право Терзи Н. на труд, а поэтому она указана в качестве ответчика. Она незаконно занимала должность руководителя Центра почтовой связи Комрат, поскольку

решением суда Комрат от 05.07.2024 г. он был восстановлен в должности руководителя Центра почтовой связи Комрат.

Направленное в адрес ГП «Пошта Молдовей» предварительное заявление об отмене приказа №***** г. было отклонено ответчиком (ответ за исх. №22545 от 09.08.2024 г.)

В соответствии с требованиями с. 1.1.1 Приложения 2 к Закону о государственной пошлине от уплаты государственной пошлины освобождаются Физические лица - по искам о восстановлении на работе, об истребовании сумм оплаты труда и об иных требованиях, связанных с трудовыми отношениями.

В соответствии с требованиями ст. 42 ч.(1) ГПК РМ иск к нескольким ответчикам, имеющим разные места жительства, предъявляется в судебную инстанцию по месту жительства или месту нахождения одного из них по выбору истца.

С учетом указанных положений исковое заявление подается в суд Комрат по месту жительства ответчика Врадий Людмилы.

На основании изложенного, руководствуясь ст.10, 81, 86, 90, 354, 355 Трудового кодекса, ст.ст. 85, 166, 167 ГПК РМ, просил:

1. Приказ и.о. директора ГП «Poşta Moldovei» Кожокару Виолеты за №282p от 09.07.2024 г. «О прекращении индивидуального трудового договора» отменить как незаконный.
2. Восстановить Терзи Н. в прежней должности директора Почтового центра Комрат (director al sucursalei Centrului de poşta Comrat)
3. Взыскать с ответчика ГП «Poşta Moldovei» в его пользу компенсацию за период вынужденного отсутствия на работе за период с 05.07.2024 г. по дату вынесения судебной инстанцией решения о восстановлении его на работе исходя из размера среднемесячной заработной платы директора Почтового центра Комрат.
4. Взыскать с ответчика ГП «Poşta Moldovei» причиненный ему моральный ущерб в размере 50 000 леев.

Взыскать с ответчика ГП «Poşta Moldovei» в пользу истца понесенные судебные расходы.»

22 августа 2024 года, определением суда Комрат, дело было принято в производство и назначена подготовка дела к судебному разбирательству.

Представитель истца Терзи Н., адвокат Кочу М.П., в судебном заседании исковое заявление поддержал по основаниям, указанным в нем, и просил его удовлетворить в полном объеме. Приказ об увольнении ответчика является незаконным и подлежащим отмене в связи с

допущенными нарушениями норм императивного трудового законодательства, регламентирующих процедуру прекращения действия трудового договора.

Нарушения, допущенные ответчиком следующие.

В нарушение требований законодательства с приказом об увольнении истец не был ознакомлен ни в день прекращения трудовых отношений (05.07.2022 г.), ни в день издания приказа о прекращении действия индивидуального трудового договора, а 12 июля 2024 г., когда получил приказ по почте.

Приказ №***** г. является незаконным, поскольку приказ о прекращении трудовых отношений может порождать последствия на будущее и не может распространять свое действие на правоотношения, возникшие до его издания.

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

Учитывая, что ответчик ГП «Пошта Молдовей» издал приказ о прекращении трудового договора 09.07.2024 г., то до указанной даты истец не мог знать о прекращении трудовых отношений.

Приказы работодателя о прекращении трудовых отношений не могут иметь обратную силу и отменять уже установившиеся трудовые отношения.

Согласно ст. 14 ч.1 ТК РМ течение сроков, с которыми настоящим кодексом связывается возникновение или прекращение трудовых отношений, начинается на следующий день после даты, которой определено возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей.

Применительно к данному делу, отношения по прекращению трудовых отношений между истцом и ответчиком ГП «Пошта Молдовей» возникли 10.07.2024 г. – на следующий день после издания приказа о прекращении трудовых отношений. Через призму ст.14 ТК РМ, дата, с которой определено прекращение трудовых отношений – это издание приказа№***** г.

В обжалуемом приказе №***** г. в качестве фактического основания указано истечение 05.07.2022 г. срочного индивидуального трудового договора №***** г.

По состоянию на 05.07.2022 г. истец не состоял в трудовых отношениях с ответчиком. В этот период осуществлялось судебное разбирательство.

Как было отмечено выше, 21 июня 2019 г. было подписано дополнительное соглашение с истцом к индивидуальному трудовому договору №***** г., в соответствии с которым был продлен срок индивидуального трудового договора на 3 года, до 05.07.2022 г.

Наряду с изложенным, в пункте 2 настоящего иска были приведены доводы о том, что трудовые отношения с истцом на основании обжалуемого приказа №***** г. были прекращены не ранее даты издания указанного приказа – 09.07.2024 г.

В соответствии с решением суда Комрат от 05.07.2024 г. и содержанием приказа №***** г. на работе истец был восстановлен 05.07.2024 г.

В соответствии с положениями ст.83 ч.4 ТК РМ, если по истечении действия срочного индивидуального трудового договора ни одна из сторон не потребовала его прекращения и трудовые отношения фактически продолжаются, договор считается продленным на неопределенный срок.

Таким образом, учитывая, что после 05.07.2024 г. трудовые отношения между истцом и ГП «Пошта Молдовей» были продолжены до 09.07.2024 г., то срок действия индивидуального договора №***** г. был продлен на неопределённый срок, что свидетельствует о незаконности №***** г. и соответственно незаконном освобождении истца от занимаемой должности директора ЦПС Комрат.

Таким образом, в период с 05.07.2024 г. и до дня вынесения судом решения о восстановлении истца в должности, он был лишен права на получение заработной платы директора ЦПС Комрат.

В силу требований 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.

Ответчик, игнорируя решение суда Комрат от 05.07.2024 г., которое было вынесено после 4 лет судебных разбирательств и положения Трудового кодекса, повторно незаконно уволил истца с занимаемой должности.

В результате незаконного освобождения истца от занимаемой должности, ответчик сознательно нарушил закон, чтоб любыми путями не восстанавливать истца в должности и не дать ему работать, абсолютно по надуманным основаниям прекратил действие трудового договора, вследствие чего истцу были причинены неизгладимые нравственные и эстетические страдания.

С учетом изложенного полагает, что компенсация размера морального ущерба в размере 50 000 леев будет являться соразмерной ценой причиненных ему нравственных страданий и переживаний, связанных с незаконным лишением права на труд.

Также просил взыскать с ответчика в пользу истца понесенные истцом судебные расходы по уплате гербового сбора в сумме 200 лей и расходов по оплате юридических помощи в сумме 5500 лей.

Истец Терзи Н., в судебном заседании поддержал сказанное адвокатом в полном объеме, просил иск удовлетворить.

Представитель ответчика ГП «Poșta Moldovei» Шиман И. и ответчик Врадий Л., будучи извещенными надлежащим образом, о месте, дате и времени проведения судебного заседания, не явились, не сообщили причины неявки и не просили отложить судебное заседание, поэтому, суд, руководствуясь ст. 206 ГПК РМ, определил рассмотреть дело в отсутствии указанных участников процесса.

Исследовав имеющиеся в деле доказательства в их совокупности и взаимосвязи, выслушав пояснения истца, представителя истца, изучив применимые нормы законодательства, суд пришел к выводу, что исковое заявление Терзи Николая 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, 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, 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.

В соответствие со ст. 10 ч. (1) Трудового кодекса, 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, работодатель обязан соблюдать законы и иные нормативные акты, условия коллективного трудового договора и коллективных соглашений.

Из положений ст. 81 ч.1-3 ТК РМ следует, что индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

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

a^1) по письменному соглашению сторон (статья 82^1);

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

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

(3) Индивидуальный трудовой договор прекращается на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который доводится до сведения работника под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, 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 положениями статьи 89 ч.(1) 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.

Согласно ст.89 ч.(2) ТК РМ при рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника.

Судом установлены следующие обстоятельства:

Для определения характера правоотношения в данном случае необходимо установить состоял ли на момент увольнения истец Терзи Н. в трудовых отношениях с Î.S. «Poşta Moldovei».

В соответствии со ст. 45 Трудового кодекса, индивидуальный трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, на основании которого работник обязуется выполнять работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, на которую он назначен, с соблюдением правил внутреннего распорядка предприятия, а работодатель обязуется обеспечить работнику условия труда, предусмотренные настоящим кодексом, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать ему заработную плату.

Таким образом, основанием для возникновения и существования трудовых отношений является индивидуальный трудовой договор.

Исходя из условий индивидуального трудового договора можно установить, какие были определены сторонами взаимные права и

обязанности, как относительно условий труда, так и условий выплаты заработной платы.

В данном случае наличие трудовых отношений между истцом Терзи Н. и Î.S. «Poşta Moldovei» подтверждается копией индивидуального трудового договора №24 заключенным 07.06.2018 г. между истцом Терзи Н. и ответчиком Î.S. «Poșta Moldovei», в соответствии с которым он был назначен на должность директора почтовой связи Комрат сроком на один год **(л.д. 4-5).**

Существование между истцом и ответчиком трудовых отношений на дату издания обжалуемого приказа свидетельствует и содержание самого приказа №*****г.

21.06.2019 г. между истцом и ответчиком Î.S. «Poșta Moldovei» было подписано дополнительное соглашение к индивидуальному трудовому договору №***** г., в соответствии с которым был продлен срок индивидуального трудового договора на 3 года, до 05.07.2022 года **(л.д. 6).**

10.07.2020 года и.о. Генерального директора Î.S. «Poșta Moldovei», Захария В. был издан приказ №***** согласно которого был расторгнут индивидуальный трудовой договор, заключенный с истцом с 10.07.2020 г., на основании ст.86 п. у[1]) ч. (1) Трудового кодекса, наличие у работника статуса пенсионера по возрасту.

Решением суда Комрат от 05.07.2024 г., приказ и.о. Генерального директора Захария В. №*****г был отменен как незаконный и Терзи Н. с 05.07.2024 г. был восстановлен в должности директора Центра почтовой связи Комрат **(л.д. 14-15).**

09.07.2024 г., и.о. директора Î.S. «Poşta Moldovei» Кожокару Виолета был издан приказ №282 р, в соответствии с которым было прекращено действие индивидуального трудового договора №***** г., заключенного с истцом, с 05.07.2022 г. **(л.д. 7)**

Исковое заявление по настоящему делу предъявлено 20.08.2024 года в суд Комрат (л.д. 1-2) с соблюдением сроков, предусмотренных ст.355 ТК РМ.

В приказе №*****г. в качестве основания его увольнения указано следующее: «*в связи с истечением 05.07.2022 г. срока установленного индивидуальным трудовым договором №***** г. и дополнительных соглашений к нему на основании ст.82 п.f Трудового кодекса, согласно полномочий и.о. администратора,- приказываю*

1. *Прекратить действие индивидуального трудового договора №***** г., заключенного с Николаем Терзи –директором ЦПС Комрат , с 05.07.2022 г.*

Проанализировав содержание приказа №*****г. через призму положений Трудового кодекса, суд приходит к выводу, что при его издании

ответчиком был нарушен ряд императивных положений, регламентирующих основания и порядок прекращения трудовых отношений с работником.

Приказ №***** г. подлежит отмене, поскольку, по мнению судебной инстанции, приказ работодателя о прекращении трудовых отношений может порождать последствия на будущее и не может иметь обратного действия на период времени до даты издания приказа.

Делая указанный вывод, судебная инстанция отмечает, что согласно ст. 81 ч.(1) п.a) ТК РМ индивидуальный трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82).

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

Как было отмечено выше, учитывая, что ответчик Î.S. «Poşta Moldovei» издал приказ о прекращении трудового договора 09.07.2024 г., то до указанной даты истец не знал и не мог знать о прекращении с ним трудовых отношений.

Согласно ст. 81 ч.3 ТК РМ индивидуальный трудовой договор прекращается на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который доводится до сведения работника под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, **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.).

Истец не был ознакомлен с прекращением с ним трудовых отношений ни до 05.07.2022 г., ни непосредственно в указанный день.

Из указанного суд делает вывод, что дата приказа о прекращении индивидуального трудового договора не может быть позже даты прекращения трудовых отношений, так как приказ – это юридическое оформление прекращения договора.

Суд считает релевантными к данному спору и положения ст. 14 ч.(1) ТК РМ, согласно которой течение сроков, с которыми настоящим кодексом связывается возникновение или **прекращение трудовых отношений,** начинается на следующий день после даты, которой определено возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей.

Применительно к данном делу, последствия по прекращению трудовых между истцом и ответчиком Î.S. «Poşta Moldovei» возникли 10.07.2024 г. - на следующий день после издания приказа о прекращении трудовых отношений, то есть Терзи Н. перестал быть работником Î.S. «Poşta Moldovei» 10.07.2024 г. Через призму ст.14 ТК РМ, дата, с которой определено прекращение трудовых отношений - это издание приказа №***** г.

С учетом изложенного, суд приходит к выводу, что приказ №***** г. о прекращении с истцом Терзи Н. трудовых отношении с 05.07.2022 г. подлежит отмене.

Суд соглашается и с доводами истца о том, что ответчиком Î.S. «Poşta Moldovei» были допущены нарушения положений ст. 81 ч.(3) ТК РМ в части сроков ознакомления истца с приказом №***** г.

В нарушение положений ст.81 ч.(3) ТК РМ с приказом об увольнении истец не был ознакомлен ни в день прекращения трудовых отношений (05.07.2022 г.), ни в день издания приказа о прекращении действия индивидуального трудового договора(09.07.2024 г.), а лишь 12 июля 2024 г.

Высказываясь об удовлетворении требований о восстановлении Терзи Н. на работе суд отмечает следующее.

В соответствии с решением суда Комрат от 05.07.2024 г., содержанием приказа №***** г. через призму ст.256 ГПК, на работе истец был восстановлен 05.07.2024 г. и в период времени с 05.07.2024 г. по 09.07.2024 г. между истцом и ответчиком существовали трудовые правоотношения между работником и работодателем. Вынесением ответчиком приказа №***** г. о прекращении трудовых отношений между истцом и ответчиком, подтверждается факт того, что Терзи Н. по состоянию на 09.07.2024 г. являлся работником Î.S. «Poşta Moldovei».

С учетом позиции ответчика, отраженной в приказе №***** г. срочный индивидуальный трудовой договор с истцом был заключен до 05.07.2022 г.

После истечения срока действия индивидуального трудового договора (после 05.07.2022 г.) в период с 05.07. по 09.07.2024 г. между истцом и ответчиком существовали трудовые отношения как между работником и работодателем.

В соответствии с положениями ст.83 ч.(4) ТК РМ, если по истечении действия срочного индивидуального трудового договора ни одна из сторон не потребовала его прекращения и трудовые отношения фактически продолжаются, договор считается продленным на неопределенный срок.

Таким образом, учитывая, что после 05.07.2024 г. трудовые отношения между истцом и Î.S. «Poşta Moldovei» были продолжены до 09.07.2024 г., то срок действия индивидуального договора №***** г. был продлен на неопределённый срок, что свидетельствует о незаконности №***** г. и соответственно незаконном освобождении истца от занимаемой должности директора ЦПС Комрат.

При указанных фактических и правовых обстоятельствах Терзи Н. подлежит восстановлению в должности директора ЦПС Комрат.

В соответствии с ч. (1) ст. 90 Трудового кодекса, 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 Трудового кодекса, 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 ч. (1) ст. 330 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса).

В данном случае, являются обоснованными исковые требования истца о взыскании с ответчика в пользу истца - заработной платы за весь период незаконного лишения работы, и в соответствии с п. a) ч. (2) ст. 90 Трудового кодекса, следует взыскать с Î.S. «Poşta Moldovei» в пользу истца Терзи Николая компенсацию материального ущерба исходя из размера заработной платы за весь период вынужденного отсутствия на работе за период с 10.07.2024 г. по дату вынесения судом решения (12.11.2025 г.)

При исчислении размера данной компенсации следует учесть заработную плату истца, указанную в индивидуальном трудовом договоре - 8 000 лей. Соответственно размер компенсации материального ущерба за период вынужденного отсутствия на работе составляет 128 800 лей (8000 лей *16 месяцев (с 10.07.2024 по 09.11.2025 г.) + 8000/30 дней в месяц * 3 дня (с 10 по 12.11.2025 г.)=128000+800=128800 лей.

Кроме того, поскольку требование истца о незаконности обжалуемого приказа об увольнении подлежит удовлетворению, то и требование истца о взыскании морального ущерба подлежит частичному удовлетворению, по следующим основаниям.

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

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

В соответствии с ч. (2) ст. 2037 Гражданского кодекса, характер и тяжесть морального вреда оцениваются судебной инстанцией с учетом обстоятельств, при которых был причинен вред, сужения возможностей семейной и общественной жизни, а также социального статуса потерпевшего.

Согласно ч. (3) ст. 2037 Гражданского кодекса, при определении возмещения вреда судебная инстанция должна стремиться предоставить возмещение, которое, с одной стороны, сопоставимо по своему размеру с обычно предоставляемым при аналогичных обстоятельствах, а с другой – учитывает особенности дела.

Моральный ущерб возмещается в денежной форме. 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 неправомерный характер деяний работодателя, виновность работодателя, наличие ущерба, размер заработной платы за время вынужденного отсутствия на работе в результате издания незаконного приказа, нарушение душевного состояния истца.

Также учитываются мотивы истца в обоснование характера и тяжести причиненных ему нравственных страданий в обосновании размера возмещения морального ущерба, а именно, что: в результате неправомерных действий ответчика нарушены его личные неимущественные права и причинены значительные нравственные страдания, 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 данном случае при определении размера возмещения морального ущерба суд учитывает, что, хотя действия работодателя содержат грубые нарушения Трудового кодекса, в связи с которыми истец имел определённые нравственные страдания и переживания, поскольку он незаконно был освобожден от занимаемой должности, в связи с чем ему был причинён 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.

С учётом изложенного, суд считает возможным и необходимым взыскать с ответчика в пользу истца возмещение морального ущерба в размере 20 000 лей. В остальной части исковые требования о взыскании морального ущерба следует отклонить как необоснованные.

Высказываясь относительно распределения судебных расходов, понесенных сторонами по рассмотренному делу, судебная инстанция, руководствуясь положениями ст.ст.94, 96 ГПК, с учетом сделанного вывода о необходимости удовлетворения исковых требований Терзи Н., считает также необходимым взыскать с ответчика Î.S. «Poşta Moldovei», издавшего незаконный приказ №*****г. «О прекращении индивидуального трудового договора» в пользу Терзи Николая 5500 леев (пять тысяч пятьсот леев), в качестве компенсации судебных расходов, понесенных им в связи с предоставлением юридической помощи по рассмотренному судом делу.

Судебная инстанция отмечает, что указанные расходы подтверждены истцом были реальными, необходимыми и соразмерными, в связи с чем должны быть возмещены.

Наряду с изложенным судебная инстанция приходит к выводу, что в силу положений действующего законодательства с ответчика Î.S. «Poşta Moldovei» подлежит взысканию государственная пошлина, от уплаты которой истец освобожден при подаче искового заявления.

Согласно ст. 98 ч.1 ГПК РМ издержки, понесенные судебной инстанцией в связи с рассмотрением дела, **а также государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика** в бюджет пропорционально удовлетворенной части исковых требований, если ответчик не освобожден от уплаты судебных расходов. В этом случае гербовый сбор взимается на счет судебной инстанции с ответчика, если ответчик не освобожден от уплаты гербового сбора.

С учетом изложенного, с ответчика Î.S. «Poşta Moldovei», ф/к: *****в пользу государственного бюджета подлежит взысканию государственная пошлина от уплаты, которой истец был освобожден при подаче иска, в размере 4 413,97 (четыре тысячи четыреста тринадцать леев, девяносто семь банов) леев.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 82, 89, 90, ч. (2) ст. 329, 330 Трудового кодекса РМ, ст. ст. 98, 238-241, 243, 256, ч. (1) ст. 358, ч. (1) ст. 362 ГПК РМ, суд

Р Е Ш И Л:

Исковое заявление Терзи Николая Павловича к ГП «Poșta Moldovei» и Врадий Людмиле **– удовлетворить частично.**

Отменить приказ и.о. директора Î.S. «Poşta Moldovei» за № ***** года «О прекращении индивидуального трудового договора».

Восстановить Терзи Николая в прежней должности - директора Почтового Центра Комрат (director al sucursalei Centrului de poștă Comrat).

В соответствии с п. a) ч. (2) ст. 90 Трудового кодекса, взыскать с Î.S. «Poşta Moldovei» в пользу истца Терзи Николая компенсацию материального ущерба исходя из размера заработной платы за весь период вынужденного отсутствия на работе с 10.07.2024 года по 12.11.2025 года, в связи с незаконным освобождением от работы в размере 128 800 (сто двадцать восемь тысяч) леев.

Взыскать с ответчика Î.S. «Poşta Moldovei» в пользу истца Терзи Николая причиненный моральный ущерб в размере 20 000 леев.

Взыскать с ответчика Î.S. «Poşta Moldovei» в пользу истца Терзи Николая 200 (двести) леев в качестве компенсации понесенных судебных расходов по оплате гербового сбора и 5500 (пять тысяч пятьсот) леев в качестве возмещения понесенных судебных расходов по оплате за предоставление юридической помощи.

Взыскать с ответчика Î.S. «Poşta Moldovei», ф/к: *****в пользу государственного бюджета государственную пошлину от уплаты, которой истец был освобожден при подаче иска, в размере 4 413,97 (четыре тысячи четыреста тринадцать леев, девяносто семь банов) леев.

В остальной части исковые требования отклонить как необоснованные.

Решение суда в части восстановления Терзи Николая в прежней должности, а также о взыскании одной среднемесячной заработной платы в размере 8000 (восемь тысяч) леев, подлежит немедленному исполнению.

В соответствии с ч. (3) ст. 89 Трудового кодекса, 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 Юг через суд Комрат в 30-тидневный срок со дня оглашения резолютивной части решения.

Председательствующий,

Судья
Гуцу Д.В.

Președintele ședinței: DENIS GUȚU