Дело №2а-140/2024 Судья первой инстанции
к/н 2-23137117-06-2a-13062024 Ботезату И.Л.

суд

Комрат

местонахождение Вулкэнешть

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

29 мая 2025 года мун. Комрат

Судебная коллегия Апелляционной палаты Юг
местонахождение Комрат
в составе:
председательствующего, судьи Миронов А.С.,
судей Фуженко Д.С. и Колев Г.П.,
при секретаре Собор М.,
с участием:
истицы Дудогло А.В. и её представителя адвоката Татар А.,
представителя ответчика ÎМ «Su-Canal» адвоката Кисеев Д.,

рассмотрев в открытом судебном заседании в апелляционном порядке апелляционную жалобу адвоката Татар А. в интересах истицы Дудогло Александры Васильевны, поданную на решение суда Комрат местонахождение Вулкэнешть от 16 февраля 2024 года, вынесенное по гражданскому делу по исковому заявлению Дудогло Александры Васильевны к ÎМ «Su-Canal» об отмене приказа №76 от 07.08.2023 года как незаконного и восстановлении на работе согласно занимаемой должности, привлечения к ответственности виновных лиц по допущенным нарушениям, взыскании с ответчика оплаты труда за время вынужденных прогулов и взыскании компенсации причиненного морального вреда,

заслушав доклад судьи Фуженко Д.С. по существу дела и по доводам апелляции,

У С Т А Н О В И Л А:

1. ***<u>Аргументы участников процесса:</u>***

22 сентября 2023 года, истица Дудогло А.В. обратилась в суд Комрат с исковым заявлением к МП «Су-Канал» об отмене приказа №76 от 07.08.2023 года как незаконного и восстановлении на работе согласно занимаемой должности, привлечения к ответственности виновных лиц по допущенным нарушениям, взыскании с ответчика оплаты труда за время вынужденных прогулов и взыскании компенсации причиненного морального вреда.

В обоснование исковых требований истец указывает, что с 12 апреля 2018 года по приглашению руководителя МП «Су-Канал», согласно приказу №75 она была принята на постоянную работу на должность экономиста по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности с оплатой труда согласно действующему штатному расписанию по МП «Су-Канал» на 2018 год. Статья 55 ч. (1) п.1) ТК РМ, имела статус пенсионера по возрасту и не была трудоустроена. Индивидуальный трудовой договор между работодателем и ею не был заключён письменно ст.58 ч. (3) «Если индивидуальный трудовой договор не был оформлен письменно, он считается заключённым на неопределённый срок и порождает юридические последствия со дня, когда работник был допущен к работе работодателем по приему на работу» (апрель 2018 год - июнь 2020 год - была директор Гагауз В.Д.; и с июня 2020 года по настоящее время директор Славиогло Т.В.).

Истица является пенсионером с 23 марта 2016 года. Трудовые отношения фактически продолжаются в МП «Су- Канал» с 01 декабря 2008 года. За время ее отсутствия на работе с октября 2015 года до 12 апреля 2018 года. на предприятии не было постоянного экономиста. Свои функциональные и должностные обязанности специалиста исполняла надлежащим образом. Отчёты сдавались своевременно и достоверно в установленные сроки. Спорные конфликты, ситуации начались в феврале-марте 2021 года. 08 февраля 2021 года и.о. директором МП «Су-Канал» Славиогло Т.В. был издан для ознакомления приказ № 27 от 08 февраля 2021 года ст. 184 ТК РМ; ст. 86 п. у[1]) ТК РМ уволить ее с работы с 23 февраля 2021 года (наличие у работника статуса пенсионера по возрасту). Не обращая внимание на безграмотное оформление приказа № 27 от 08 февраля 2021 года (п. 1;2), приказ № 27 был подписан ею и она готовилась к уходу, то есть к 23 февраля был готов «Акт передачи рабочих документов» гл. бухгалтеру по работе.

Мотивация решения Верховного суда трактована на ложных показаниях: Основание для увольнения предусмотренные ст. 86 ч.(1) п. у[1]) ТК РМ, относится к категории не дисциплинарного увольнения работника, которое и имеет касательных действий с поведением работника. Доказательств о недисциплинированности в суде первой инстанции

представителем МП «Су-Канал», не приводилось, то есть акты несоответствия занимаемой должности, акты невыполнения обязательств по труду и т.д.

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

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

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

Статья 184 п. c) ТК РМ, работодатель известил об увольнении за 14 календарных дней, далее вступает в силу ст. 81 ч.ч. (2), (3). 22 февраля 2021 года и 18 марта 2021 года приказ вообще не был издан. Никаких приказов на увольнение не было.

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

На последнем заседании суда Комрат адвокат от МП «Су-Канал» предоставил 2 «табеля учёта рабочего времени» за февраль и март 2021 года чтобы подтвердить больничные дни и что ее уволили именно с 18 марта 2021 года, в котором стала ясна картина: что (супруга адвоката г-жа Орманжи Олеся уже с 10 марта 2021 года экономист в МП «Су- Канал». (б/лист с 22 февраля по 17 марта 2021 г). Тревожную обстановку создала именно и.о директор МП «Су-Канал», г-жа Славиогло Т.В. чтобы трудоустроить супругу адвоката. 2) *приказ <u>№ </u>50 от 18 марта 2021 года* (копия прилагается), о

существовании данного приказа она не знала и не была ознакомлена под роспись - выполнен также с нарушением закона ТК РМ, то есть ст. 81 ч.ч. (2), (3). ст. 206 ч.(1) п. б).ТК РМ.

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

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

Остались не доказанными обстоятельства:

1. причины возникновения рабочего трудового спора,

2. нанесение дискриминационного ущерба работнику на рабочем месте,

3. не законное лишение возможности трудиться.

4. причина издания второго приказа за №50 от 18 марта 2021 года равное по содержанию приказа №27 от 08 февраля 2021 года только датировано разными датами, но не ознакомлена с приказом №50 от 18 марта 2021 года.

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

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

Процедура апелляционного суда была выполнена абсолютно правильно, исправлены ошибки суда первой инстанции: 1. Ответчик МП «Су-Канал» нарушил процедуру увольнения, которая предусмотрена положениями правовых норм закона, что приказ №27 от 08 февраля 2021 года на основании п.с) ст.184, ст.86 п. у[1]) ТК РМ подлежит отмене, с восстановлением на работу в прежней должности экономиста по

бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности МП «Су-Канал». 2. При постановке судебного решения, судом первой инстанции г.Комрат применительно к заявленному требованию о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении был проигнорирован. В расчёт было включено по расчёту ОК -54 к/дня до 23 февраля 2021 года: 2019-2020 года - 28 к/дней + 3 дня стаж работы (кол. договор) = 31 к/день, а дальше должен следовать расчёт что с 12 апреля 2020 - 18 марта 2021 года = 26к/дней + 3 дней за стаж работы (кол. договор) = 31+29 = 60 дней – 54 к/дня = 6 дней не вошли в расчёт: 6 дней х 259,00 =1554 лей. 3. В материалах дела имелись два приказа об увольнении на одного и того же лица, датированные разными датами, при этом второй приказ (№50 от 18 марта 2023 года) не должен был быть лишь формальностью, он влечёт за собой правовые действия. Учитывая указанное обстоятельство следует, что сам работодатель посредством издания второго приказа об увольнении по одному и тому же основанию, по которому она уже была уволена, по сути дела признает недействительным приказ №27 от 08 февраля 2021 года. 14 июля 2022 года приказ № 85 по решению апелляционного суда истица была восстановлена на работу на прежнюю должность, а г-жа Орманжи Олеся была на рабочем месте до 15.00 почти полный рабочий день. Позже предоставлен был от г-жи Орманжи Олеси за июль больничный лист; в сентябре предоставлен новый больничный лист; (б/листки находятся в бухгалтерии) и только с середины ноября уволена г-жа Орманжи Олеся. По обеим больничным были выплаты по пять дней из средств предприятия, остальные дни выплачены соц.фондом.

Также указывает, что в Высшую судебную палату директором МП«Су-Канал» были представлены недостоверные причины и скрыты факты их мошенничества.

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

В ходе рассмотрения дела 02 февраля 2024 года от истицы Дудогло А.В. поступило дополнение №1 к исковому заявлению, которым просит взыскать по решению суда по выплате зарплаты за 10 рабочих дней с 19-30 июня 2023 года согласно расчету: 8750,00 (оклад): 22 (рабочих дня) = 397,73

(ср. дневной заработок). 397,73 х 10 дней = 3977,30 не включённая зарплата в расчётные.

Отмечает, что по приказу от 13 июня 2023 года был предоставлен отпуск с 19 июня по 16 июля 2023 года на 28 к/дней. В период с 19 июня по 30 июня 2023 года она находилась на работе для завершения отчета в НАРЭ по тарифам, (с последующими отгулами). Фактически ее отпуск начался с 01 июля 2023 года (был б/л с 12-28 июля 2023 года). После возвращения с отпуска 07.08.2023 года был вручен приказ № 76-к от 07.08.2023 года об увольнении, 10 дней - которые остались, не включены в окончательный расчёт. Далее письменная переписка: - На заявление вх. № 174 от 07.08.2023 года о включении в расчётные 10 рабочих дней (19-30 июня 2023 года) и.о. директор ответил негативно по исх № 119-2023 от 09 августа 2023 года. На заявление № 215 от 18.10.2023 года - также ответ негативно по исх. № 156 от 31.10.2023 года. (л.д.105)

В ходе рассмотрения дела 02.02.2024 года от истицы Дудогло А.В. поступило дополнение №2 к исковому заявлению о взыскании премии за 2021 год. Отмечает, что в 2021 году МП «Су-Канал» премировал работниц к 8-Марта в размере по 1000 лей, и в июне 2021 года премировал всех работников по одному окладу. О данных выплатах ей стало известно после восстановления на работе по решению апелляционного суда 2022 года. Обратившись к директору МП «Су-Канал» письменно вх. № 331 от 12.12.2022 года согласно закона РМ было игнорировано исх. № 326 от 15.12.2022 года сообщением: «премии выдаются только действующим сотрудникам»: Сумма премии 1000 леев выплачена была всем женщинам на 8 Марта 2021 года, когда она была в больнице, но не уволена с (22 февраля по 17 марта 2021 года) и вторая премия в сумме 7337,50 лей. Обе премии не выплачены по одному и тому же поводу: «премии выдаются только действующим сотрудникам МП Су-Канал». На заявление с вх. № 239 от 11.12.2023 года по просьбе получить копии приказов для обращения в суд, и.о. директор МП «Су-Канал» ответил исх. № 191 от 05.01.2024 года, что не имеет право получать такую информацию так как не является действующим сотрудником МП «Су-Канал». (л.д.113)

В ходе рассмотрения дела 02 февраля 2024 года от истицы Дудогло А.В. поступило дополнение №3 к исковому заявлению по выплате зарплаты за 6 дней при расчёте отпуска за 2021 год 08 февраля 2021 года была ознакомлена приказом № 27-к об увольнении с работы с 23 февраля 2021 года на основании п.с). ст. 184 ТК РМ, ст. 86 п.у[1]) ТК РМ). (наличие у работника статуса пенсионера по возрасту) Ошибочно в приказе №27-к (п-2) рассчитаны были 54 дня к увольнению до 23 февраля 2021 года (копия

приказа ОК прилагается). За 2019-2020 год - 28к/дней + 3 дня за стаж. За 2020-2021 год =28:12=2.33х10мес =23 дня. Итого 31+23 = 54 дня.

С 22 февраля 2021 года был открыт больничный лист до 18 марта 2021 года. Расчёт дней по увольнению меняется: то есть, за 2019-2020 год - 28 к/дней + 3 дня за стаж (колдоговор предприятия) = 31 день. За 2020-2021 год = 28:12 = 2.33 х 11 мес. = 26 дней + 3 дня за стаж (колдоговор предприятия) = 29 дней.

Итого 31+29 = 60 дней к начислению - 54 (включено в расчёт) = 6 дней
недоначислены 6 дней х 259,00 (з/пл за 1 к/день) = 1554,00 следует выплатить.
Коллективный договор действующий с января 2017 год по декабрь 2021 год согласно ст.33 п.(7) ТК РМ, №154 от 28.03.2003 года распространяется на всех
работников. За весь период действия Коллективного договора всем работникам выплачивалось три дня за непрерывный стаж на данном предприятии после отработанного трёх лет.

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

В ходе рассмотрения дела 02 февраля 2024 года от истицы Дудогло А.В. поступило дополнение №4 к исковому заявлению, которым просит возложить на ответчика расходы, связанные с переводом с румынского на русский решения суда Высшей судебной палаты и Апелляционной палата в сумме 2500 лей. (л.д.122)

16 февраля 2024 года суд Комрат центральный офис вынес решение, которым в удовлетворении исковых требований отказал за необоснованностью. (л.д. 143, 149-159)

2.Мотивы и доводы апеллянта изложенные в апелляционной жалобе.

13 марта 2024 года на это решение суда адвокат Татар А. в интересах истицы Дудогло А.В. подал немотивированную апелляционную жалобу, которую дополнил 02 июля 2024 года. В своей апелляции апеллянт просит отменить решение суда Комрат, местонахождение Вулкэнешть от 16 февраля 2024 года и вынести новое решение, которым исковое заявление удовлетворить. (л.д. 146)

В обоснование апелляционной жалобы указал, что решение суда первой инстанции является необоснованным по следующим основаниям.

Далее апеллянт, ссылаясь на содержание ст. 81 ч. (1) ТК РМ указал, что в соответствии с решением Высшей судебной палаты от 21.06.2023 года, отменено восстановление истца на рабочем месте, что не означает прекращение трудовых отношений. Юридический эффект восстановления на рабочем месте уже был исчерпан, так как истец был восстановлен на своём рабочем месте, и трудовые отношения продолжались.

Среди оснований для прекращения трудовых отношений, предусмотренных статьями 81, 82, 85, 86, 305 и 310 Трудового кодекса Республики Молдова, не имеется такого основания, как отмена восстановления на рабочем месте.

Истец продолжал работать добросовестно, и причины для увольнения в прошлом уже не имеют значения. Истец добросовестно считал, что он защищен гарантиями, предусмотренными Трудовым кодексом Республики Молдова.

Однако работодатель счел, что он обязан иметь законное основание для увольнения, но не издал приказ об увольнении, который бы соответствовал нормам права.

Позиция суда первой инстанции, что отмена решения апелляционного суда и оставление в силе первоначального приказа об увольнении приводит к прекращению трудовых отношений по праву, является некорректной и незаконной, и подпадает под основания для отмены, предусмотренные статьей 386, часть 1, пункт а) и в) Трудового кодекса, поскольку были неправильно применены и истолкованы нормы права, предусмотренные статьями 81, 82, 85, 86, 305 и 310 Трудового кодекса Республики Молдова.

Также апеллянт привел содержание ст. 386 ч. (1), ст. 387, ст. 359 ч. (2) и ст. 385 ГПК РМ.

13 июня 2024 года данное дело поступило в Апелляционную палату Комрат для рассмотрения апелляционной жалобы. (л.д. 163)

3. <u>Позиция участников процесса, изложенная в ходе рассмотрения апелляционной жалобы.</u>

В судебном заседании Апелляционной палаты Юг местонахождение Комрат представитель истицы Дудогло А.В. адвокат Татар А. поддержал доводы, изложенные в апелляционной жалобе, и просил ее удовлетворить по изложенным в ней основаниям, отметить решение суда и вынести новое решение, которым удовлетворить исковые требования.

В судебном заседании Апелляционной палаты Юг местонахождение Комрат истица Дудогло А.В. поддержала доводы,

изложенные в апелляционной жалобе и просила ее удовлетворить, а также все сказанное адвокатом.

В судебном заседании Апелляционной палаты Юг местонахождение Комрат представитель ответчика ÎM «Su-Canal» адвокат Кисеев Д. возражал против удовлетворения апелляционной жалобы и проси её отклонить и решение суда первой инстанции оставить в силе.

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

Исследовав материалы дела и проверив доводы апелляционной жалобы, коллегия считает апелляционную жалобу необоснованной и подлежащей отклонению, по следующим основаниям.

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

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

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

В соответствии с п. a) ст. 385 ГПК РМ рассмотрев апелляционную жалобу, апелляционная инстанция вправе отклонить апелляционную жалобу и оставить решение, вынесенное в первой инстанции, без изменения.

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.

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

Из содержания вышеизложенного, судебная коллегия отмечает, что задача апелляционной инстанции исходит из положений ст. 373 ГПК, в условиях которой суд первой инстанции рассматривает дело по существу, с высказыванием доводов для удовлетворения или отклонения иска в соответствии с его выводами.

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

Таким образом, проверив в соответствии с положениями ст.ст. 238-241 ГПК РМ, законность и обоснованность решения первой инстанции, коллегия устанавливает, что его следует оставить без изменения, поскольку выводы суда первой инстанции соответствуют обстоятельствам дела и судом правильно применены нормы материального права.

Коллегия констатирует, что судом вынесено законное и обоснованное решение об отклонении исковых требований, исходя из следующих обстоятельств.

Так, апеллянт, будучи не согласен с решением суда первой инстанции просит его отменить и вынести новое решение, которым удовлетворить исковые требования в полном объеме.

В соответствии с ч. (1) ст. 10 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.

Как следует из материалов дела, истица Дудогло Александра Васильевна находилась в трудовых отношениях с ответчиком Муниципальное Предприятие «Су-Канал» на основании Приказа о приеме на

работу в должности экономиста по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, Приказ №75-к от 12 апреля 2018 года. (л.д. 21)

Приказом и.о. директора МП «Су-Канал» №27-к от 08 февраля 2021 года истица Дудогло Александра Васильевна была уволена с предприятия с 23 февраля 2021 года на основании п.с) ст.184 Трудового кодекса и ст.86 п. у[1]) Трудового кодекса – наличие у работника статуса пенсионера. С приказом работник ознакомлен 08 февраля 2021 года, о чем имеется отметка в приказе. (л.д. 22)

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

Также, на основании представленных доказательств суд установил, что истица 07 мая 2021 года обратилась в суд с исковым заявлением к МП «Су-Канал» об отмене приказа №27-к от 08 февраля 2021 года об увольнении, как незаконного, восстановлении в прежней должности и взыскании материального и морального ущерба. (л.д. 26-28)

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

13 июля 2022 года определением Апелляционной палаты Комрат решение суда Комрат центральный офис от 28 июля 2021 года было отменено и вынесено новое решение, которым были частично удовлетворены требования истицы Дудогло А., а именно Приказ №27-к от 08 февраля 2021 года об увольнении отменен, Дудогло Александра восстановлена в прежней должности, взыскано с ответчика МП «Су-Канал» в пользу истицы Дудогло Александры заработную плату за весь период вынужденного отсутствия на работе (начиная с 18 марта 2021 года по 13 июля 2022 года (15 месяцев и 19 рабочих дней) исходя из размера установленной заработной платы, в размере 7337,50 лей, а всего сумму в размере 116 542,37 лея. Взыскана с ответчика МП «Су-Канал» в пользу истицы Дудогло Александры компенсация за причиненный моральный вред, в виде одной среднемесячной заработной платы в размере 7 337,50 лей. Взыскана с ответчика МП «Су-Канал» в пользу государственного бюджета государственная пошлина в размере 3 496,27 леев за подачу иска в судебную инстанцию и 2 622,20 лея за подачу апелляции. (л.д.30)

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

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

Определением Высшей Судебной палаты РМ от 21 июня 2023 года была удовлетворена кассация МП «Су-Канал» отменено определение Апелляционной палаты Комрат от 13 июля 2022 года и оставлено в силе решение суда Комрат центральный офис об отклонении исковых требований истицы Дудогло А. Решение окончательное и обжалованию не подлежит. (л.д. 31-39)

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

В соответствии с положениями ст. 123 ГПК РМ факты, установленные вступившим в законную силу судебным решением по гражданскому делу, ранее рассмотренному судебной инстанцией общей юрисдикции или специализированной судебной инстанцией, обязательны для судебной инстанции, рассматривающей дело, не доказываются вновь и не подлежат оспариванию при рассмотрении другого гражданского дела, в котором участвуют те же лица.

Кроме того, в соответствии с ч. (3) ст. 254 ГПК РМ после вступления решения в законную силу стороны и другие участники процесса, а также их правопреемники не могут вновь заявлять в суд те же исковые требования на том же основании, а также оспаривать в другом процессе факты и правоотношения, установленные в решении судебной инстанции, вступившем в законную силу.

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

Таким образом на основании указанных обстоятельств, следует, что трудовые отношения истицы с ответчиком МП «Су-Канал» на основании Приказа о приеме на работу №75-к от 12 апреля 2018 года были расторгнуты работодателем на основании Приказа и.о. директора МП «Су-Канал» №27-к от 08 февраля 2021 года и Приказа №50-к от 18 марта 2021 года, и истица Дудогло Александра Васильевна была уволена с предприятия после выхода

из отпуска по нетрудоспособности с 18 марта 2021 года, на основании п.c) ст.184 Трудового кодекса и ст.86 п.y[1]) Трудового кодекса – наличие у работника статуса пенсионера.

Согласно представленным материалам дела, Приказ и.о. директора МП «Су-Канал» №27-к от 08 февраля 2021 года был обжалован в судебной инстанции, Апелляционной палате и Высшей Судебной Палате и окончательным определением ВСП от 21 июня 2023 года приказ был признан действительным и не был отменен, как незаконный, поэтому имеет законную силу.

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

Как выше было отмечено, решением суда Комрат центральный офис от 16 февраля 2024 года в удовлетворении исковых требований было отказано за необоснованностью. (л.д. 143, 149-159)

В рассматриваемом случае, обсуждая правовые обстоятельства спора, коллегия отмечает, что в соответствии с положениями п. b) ч. (1) ст. 81 Трудового кодекса Республики Молдова индивидуальный трудовой договор может быть прекращен по инициативе одной из сторон (статьи 85 и 86).

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

Так коллегия констатирует, что суд первой инстанции правомерно пришёл к выводу о законности приказа и.о. директора МП «Су-Канал» №76-к

от 07 августа 2023 года «Об увольнении Дудогло А.В.» с указанной даты (л.д. 31–39).

Вместе с тем коллегия отмечает, что при издании приказа №76-к от 07 августа 2023 года об увольнении Дудогло А. работодатель МП «Су-Канал» руководствовался требованиями трудового законодательства. Основанием для издания данного приказа послужило определение Высшей Судебной Палаты Республики Молдова от 21 июня 2023 года, которым был признан законным приказ и.о. директора МП «Су-Канал» №27-к от 08 февраля 2021 года «Об увольнении Дудогло А.».

Таким образом, принимая во внимание указанные обстоятельства коллегия приходит к выводу, что доводы истца о незаконности Приказа №76-к от 07 августа 2023 года «Об увольнении Дудогло А.» не могут быть приняты во внимание, поскольку имеется вступившее в законную силу определение Высшей Судебной палаты, которое является окончательным и подлежит исполнению.

Довод апелляционной жалобы о том, что позиция суда первой инстанции якобы некорректна и незаконна, поскольку отмена решения апелляционного суда и оставление в силе первоначального приказа об увольнении приводит к прекращению трудовых отношений «по праву», не находит подтверждения в материалах дела и нормах действующего законодательства.

Коллегия отмечает, что суд первой инстанции исходил из оценки конкретных обстоятельств дела и правоприменительной практики, учитывая, что издание приказа об увольнении было обосновано определением Высшей Судебной Палаты, вступившим в законную силу, как и предшествующее восстановление на работе также имело место путем вынесения приказа и также во исполнение судебного решения, впоследствии отмененного.

В контексте изложенного коллегия, рассмотрев материалы дела, установила, что суд первой инстанции при вынесении решения тщательно исследовал все обстоятельства дела, оценил представленные доказательства и сделал выводы, соответствующие нормам материального и процессуального права.

Апелляционная жалоба основана на доводах, которые не опровергают выводов суда первой инстанции и не содержат новых обстоятельств, способных повлиять на исход дела. Доводы жалобы сводятся к субъективной оценке правомерности увольнения, несмотря на наличие вступившего в законную силу определения Высшей Судебной палаты Республики Молдова, которое подтверждает законность изданных работодателем приказов.

С учётом вышеизложенного, коллегия приходит к выводу, что решение суда первой инстанции является законным и обоснованным,

принято с соблюдением норм материального и процессуального права, и, поскольку апеллянтом не приведены существенные аргументы, позволяющие отменить решение суда и вынести новое решение об удовлетворении исковых требований, оснований для его отмены не имеется.

Исходя из изложенных обстоятельств, коллегия приходит к выводу, что представленные истицей доводы носят декларативный характер и не подтверждены надлежащими доказательствами.

При таких обстоятельствах, доводы, указанные апеллянтом в поддержку своей позиции, не могут быть приняты во внимание апелляционной инстанцией, поскольку опровергаются тем, что было указано выше и относятся к доказательствам, установленным и выявленным в полном объеме судом первой инстанции, а также основываются на совокупности доказательств, собранных и оцененных с соблюдением норм процессуального и материального права.

Юриспруденция ЕСПЧ указывает, что, хотя ст. 6 § 1 обязывает судебные инстанции мотивировать свои решения, она не может быть интерпретирована как требование давать подробный ответ на каждый довод (*Van de Hurk против Ţările de Jos, 19 апреля 1994, n. 61)*. Судебные инстанции должны отвечать на существенные доводы сторон, но данная мера может варьировать в зависимости от природы решения, и, следовательно, должна быть оценена на основании обстоятельств дела *(Hiro Balani против Испании, 9 декабря 1994, n. 27).*

В данном контексте судебная коллегия отмечает, что суд первой инстанции вынес законное, обоснованное и мотивированное решение, при этом первая инстанция при вынесении мотивированного решения рассмотрела и оценила все существенные доводы сторон исключительно на основании обстоятельств дела, эффективно обеспечив задачи гражданского судопроизводства, равенство сторон процесса перед законом и правосудием, а также обеспечив защиту прав, свобод и законных интересов сторон процесса предусмотренных ст.ст. 4, 6, 22 ГПК РМ.

При вышеуказанных обстоятельствах коллегия апелляционной инстанции приходит к выводу, что суд первой инстанции в полном объеме установил и правильно оценил обстоятельства, имеющие значение для разрешения дела, правильно применил нормы материального и процессуального права, в связи с чем судебная коллегия Апелляционной палаты Юг местонахождение Комрат приходит к выводу о необходимости отклонения апелляционной жалобы и оставлении решения суда первой инстанции без изменения.

На основании изложенного и руководствуясь п.а) ст.385, ст.ст. 389-390, 394, 434 ГПК РМ, коллегия

О П Р Е Д Е Л И Л А:

Апелляционную жалобу адвоката Татар А. в интересах истицы Дудогло Александры Васильевны **отклонить.**

Решение суда Комрат местонахождение Вулкэнешть от 16 февраля 2024 года, вынесенное по гражданскому делу по исковому заявлению Дудогло Александры Васильевны к ÎM «Su-Canal» об отмене приказа №76 от 07.08.2023 года как незаконного и восстановлении на работе согласно занимаемой должности, привлечения к ответственности виновных лиц по допущенным нарушениям, взыскании с ответчика оплаты труда за время вынужденных прогулов и взыскании компенсации причиненного морального вреда, **оставить без изменения.**

Определение является окончательным с момента его оглашения и подлежит исполнению, но может быть обжаловано в кассационном порядке в Высшую судебную палату в течение двух месяцев со дня сообщения определения в целом.

Председательствующий, судья: Судья: Судья:

МИРОНОВ А.С. ФУЖЕНКО Д.С. КОЛЕВ Г.П.