Дело № 2а-81/2022 Судья первой инстанции
к/н 2-21033961-06-2а-06042022 Рэу С.В.
суд Комрат офис Чадыр-Лунга

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

22 февраля 2023 года мун. Комрат

Судебная коллегия Апелляционной палаты Комрат
в составе:
председательствующего, судьи Колев Г.П.,
судей Курдов А.И. и Старчук Ш.Т.,
секретаря Желевой Е.Д.,
истца Захария П.,
представителя ответчика МП «Су-Канал» мун. Комрат, адвоката Кисеева Д.,

рассмотрев в открытом судебном заседании в апелляционном порядке апелляционную жалобу Захария Петра, поданную на решение суда Комрат офис Чадыр-Лунга от 10 января 2022 года, вынесенное по гражданскому делу по иску Захария Петра к МП «Су-Канал» мун. Комрат о взыскании невыплаченной заработной платы в размере 10 747,00 леев, невыплаченной надбавки за выслугу лет в размере 5 262,88 леев, невыплаченной премии в размере 6 264,00 леев и компенсации причинённого морального вреда в размере 50 000 леев,

заслушав доклад судьи по существу дела и доводам апелляции, а также доводы сторон,

У С Т А Н О В И Л А:

05 марта 2021 года истец Захария Петр обратился в суд Комрат центральный офис с исковым заявлением к МП «Су-Канал» мун. Комрат о взыскании невыплаченной заработной платы в размере 10 747,00 леев, невыплаченной надбавки за выслугу лет в размере 5 262,88 леев, невыплаченной премии в размере 6 264,00 леев и компенсации причинённого морального вреда в размере 50 000 леев.

В исковом заявлении истец Захария П. указал, что 13 ноября 2018 г. он был принят на работу в МП «СУ КАНАЛ» на должность юрисконсульта и с

ним был заключен индивидуальный трудовой договор, где в п. 12 установлен должностной оклад в 5 481 лей.

В соответствии с Коллективным трудовым договором по МП «Су Канал» на 2017-2018гг, должностной оклад рассчитывается исходя из гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе, утверждённого Правительством Республики Молдовы, который на момент заключения ИТД составлял 2610 лей, и коэффициента кратности 2.10, что и составило 2610*2,10=5481 лей.

Этот коэффициент кратности, для начисления ему заработной платы, применялся в период с 13.11.2018 г. до 31.12.2020 г.

Согласно ч. (2) ст. 135 Трудового кодекса, формы, условия и размеры оплаты труда на хозрасчетных предприятиях устанавливаются путем коллективных или, по обстоятельствам, индивидуальных переговоров между работодателем и работниками или их представителями в зависимости от финансовых возможностей работодателя и закрепляются в коллективных и индивидуальных трудовых договорах. Согласно ст. 43 Конституции РМ, обязательность коллективных трудовых договоров гарантируется.

В соответствии с п.5.14-п.5.15 КТД на 2017г.-2021г., конкретные размеры должностных окладов специалистов устанавливаются в размерах равных произведению рассчитанной тарифной ставки рабочих первого квалификационного разряда, установленного на предприятии на коэффициент кратности в пределах диапазона, закрепленного в коллективном договоре предприятия. Конкретный коэффициент кратности для специалистов и служащих устанавливается к тарифной ставке 1-го квалификационного разряда через коллективный трудовой договор предприятия в пределах диапазона коэффициентов кратности.

В свою очередь, конкретный коэффициент кратности для специалистов с высшим образованием, без категории установлен в диапазоне 2.40-3.00. При поступлении на работу в распоряжение руководства МП «СУ КАНАЛ», им были представлены трудовая книжка, диплом лиценциата права, а также диплом магистра права.

Следовательно, минимально допустимый коэффициент кратности применимый для начисления заработной платы, в данном случае составляет 2.40, тогда как ему заработная плата начислялась по коэффициенту кратности 2.10, которая предусмотрена для специалистов со средним специальным образованием.

Кроме этого, необходимость соблюдения данного коэффициента кратности при начислении ему заработной платы продиктована и тем, что согласно штатному расписанию по МП «СУ КАНАЛ» на 2018 г. и 2019 г., на предприятии были предусмотрены 2-ве единицы юрисконсульта с

одинаковыми должностными обязанностями. И в соответствии с п.g) ч. (2) ст.10 Трудового кодекса, работодатель обязан обеспечивать равную оплату за труд равной ценности. Эта же норма закреплена и в п.d) ч.2 ст. 7 Закона об обеспечении равенства, где отмечено, что неравная оплата труда за работу одного вида/объема признается дискриминационным поведением со стороны работодателя.

Несмотря на вышеизложенные императивные нормы, работодателем, при начислении заработной платы юрисконсультам, необоснованно применялась дифференцированная оплата труда и, если в одном случае юрисконсульту, заработная плата начислялась согласно установленному в коллективном договоре минимальному коэффициенту кратности 2.40, то для начисления заработной платы ему за равноценный труд, как было отмечено выше, применялся меньший коэффициент кратности 2.10.

В соответствии с приказом № 103-п от 03.09.2018г о повышении гарантированного минимального размера заработной платы, минимальная заработная плата по МП «СУ КАНАЛ», на дату 13.11.2018г. составляла 2610 лей.

Таким образом, с учетом изложенных обстоятельств, его должностной оклад в период с 13.11.2018 г по 31.10.2020 г., должен был составлять 2610*2,40=6264 лея. А в период с 01.11.2019 г. по 31.12.2019 г. с учетом повышения заработной платы, согласно приказу № 234-п от 01.11.2019 г. 2775*2,40=6660 лей. Соответственно, общая сумма невыплаченной ему заработной платы, в период с 13.11.2018 г. по 31.12.2019 г. составляет 10 747,8 лей. (расчет прилагается)

В соответствии с п. 5.20 Коллективного трудового договора, а также с приложением к КТД №7 установлен порядок исчисления трудового стажа, предоставляющего лицам, работающим на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, право получения надбавки за выслугу лет.

Таким образом, надбавка в процентах к тарифной ставке (должностному окладу) за трудовой стаж предоставляется работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства следующих размерах: стаж работы от 1 до 2 дает право на надбавку к заработной плате в размере 5% от должностного оклада. Оплата надбавки за выслугу лет - работникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства осуществляется ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы за календарный месяц, за счет средств фонда оплаты труда.

Право на получение надбавки за выслугу лет имеют все постоянные работники, имеющие необходимый стаж работы. 13.11.2019г. необходимый стаж для получения надбавки к заработной плате в 1 год им был преодолен. Следовательно, начиная с этого периода, надбавка к его ежемесячной

заработной плате должна была составлять 5% от должностного оклада, однако работодателем не были выполнены взятые на себя обязательства КТД по выплате надбавки за выслугу лет.

По аналогии, в решении по делу № 2-640/19 от 11.12.2020г. вынесенного Судом Комрат офис Вулканешт по иску Стаматовой Любови Семеновны к МП СУ «КАНАЛ» с аналогичным исковым требованием, Суд удовлетворил иск и обязал ответчика МП «СУ КАНАЛ» выплатить ей невыплаченную надбавку за выслугу лет в размере 19 059 лей.

Исходя из вышеизложенных обстоятельств, сумма невыплаченной ему надбавки к заработной плате в период с 13.11.2019г. по 09.03.2020г. составляет 5262,88 лей. (расчет прилагается)

30.11.2018 г. Муниципальным Советом м. Комрат, выступающим в качестве учредителя, было вынесено решение № 16/7.2, которым было дано разрешение МП «СУ КАНАЛ» премировать своих работников в размере одного должностного оклада по случаю празднования Рождества Христова, без каких- либо ограничений.

В соответствии с КТД на 2017-2021г., приложение №8 о премировании работников МП «СУ КАНАЛ» на 2018-2021 г. в п. 1.3 установлено, что настоящее положение распространяется на работников, принятых на работу в МП «СУ КАНАЛ» по трудовому договору на неопределенный срок, определенный срок, с момента заключения с работником трудового договора или соответствующего дополнительного соглашения к трудовому договору.

В целях исполнения вышеуказанного решения Муниципального совета, руководством МП «СУ КАНАЛ» был вынесен приказ №150-п о выплате единовременной премии всем работникам в размере одного должностного оклада. Несмотря на то, что на основании вышеуказанного решения совета, он так же, как и другие работники предприятия имел право на получение премии, и до вынесения данного приказа не имел никаких дисциплинарных взысканий, ему премию не выплатили.

Исходя из изложенных обстоятельств, считает, свое право на получение премии в размере одного должностного оклада в 5 481 лей, возникшим на основании решения совета № 16/7.2 от 30.11.2018г. нарушенным.

Все вышеуказанные, неправомерные действия работодателя, выразившиеся в дискриминации его, как работника, путем:- 1) установления в ИТД условий ухудшающих его положение по сравнению с действующими нормативными актами и коллективным трудовым договором, а также с работниками равной квалификации и равной выполняемой работой; 2) невыплата ему причитающихся ему денежных средств относящихся к категории стимулирующих выплат (премия, надбавка за выслугу лет)

установленных в КТД на ряду с материальным ущербом, повлекли и нарушение личных не имущественных прав, и как следствие причинение ему морального вреда подлежащего возмещению посредством выплаты денежной компенсации.

В соответствии с требованиями ч. (1) ст. 1998 ГК РМ лицо, которое виновно совершило неправомерные действия по отношению к другому лицу, обязано возместить имущественный вред, (ст.327-ст.329 ТК РМ) а в предусмотренных законом случаях, также и моральный вред, причиненные действием или бездействием.

В соответствии с ст. 2036- ст.2037 ГК РМ рассматриваемых совместно, 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. При оценке значительности причиненного морального вреда и определении возмещения морального вреда необходимо учесть характер и тяжесть причиненных ему нравственных страданий, степень вины причинителя вреда, обстоятельства при, которых был причинен ущерб, а также степень возможной удовлетворенности размером возмещения пострадавшего лица.

Таким образом, учитывая множественность неправомерных действий со стороны работодателя, носящие умышленный характер, нарушающие основополагающие принципы и императивные нормы Трудового законодательства, применения к нему дискриминационных практик - оценивает размер причиненного морального вреда в 50 000 лей, что является справедливой компенсацией причиненных ему нравственных страданий.

10 января 2022 года решением суда Комрат офис Чадыр-Лунга исковое заявление Захария П. было отклонено.(л.д. 255, том 1)

21 января 2022 года на это решение суда истец Захария Петр посредством электронной почты подал немотивированную апелляционную жалобу, в которой просил решение суда отменить и вынести по делу новое решение, которым удовлетворить его исковые требования. (л.д. 263, том 1)

06 апреля 2022 года дело поступило в адрес Апелляционной палаты Комрат для рассмотрения апелляционной жалобы. (л.д. 1, том 2)

07 апреля 2022 года определением Апелляционной палаты Комрат апелляционное заявление Захария Петра, поданное на решение суда Комрат офис Чадыр-Лунга от 10 января 2022 года, было оставлено без движения и заявителю был предоставлен разумный срок для представления дополнительной апелляционной жалобы, в течение 10 дней, со дня получения копии указанного определения. (л.д. 4, том 2)

14 апреля 2022 года в адрес Апелляционной палаты Комрат поступила дополнительная апелляционная жалоба истца Захария П.(л.д. 8-13, том 2)

Апеллянт не согласен с решением суда, считает его незаконным, необоснованным и подлежащим отмене по следующим мотивам:

Во-первых, судом не были должным образом исследованы все фактические обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения дела, а применимые нормы материального права содержат лишь некоторые ссылки на части правовых норм, хотя для правильного разрешения дела требовали бы комплексного подхода и оценки.

Так Судом было установлено, что 13 ноября 2018г. истец был принят на работу в муниципальное предприятие МП «СУ КАНАЛ» на должность юрисконсульта с должностным окладом 5481 лей и с ним был заключен индивидуальный трудовой договор в письменной форме.

Вместе с этим, Суд установил, что он не являлся членом профсоюза и учитывая положения ч. (7) ст. 33 Трудового кодекса РМ «действие коллективного трудового договора, заключенного по предприятию в целом, распространяется на работников предприятия, его филиалов представительств уполномочивших своих представителей на участие в коллективных переговорах, разработку и заключение коллективного трудового договора от их имени», а также ответ выданный председателем профсоюзов А. Селиной № 01-16/22 от 11.03.2020г. о том, что «....коллективный договор распространяется только на членов профсоюза, по той причине, что не члены профсоюза не уполномочили своих представителей на переговорах и заключении вышеуказанного нормативного акта», пришел к выводу, что коллективный трудовой договор на него не распространяется. С данными выводами Суда и фактами, на которые он опирается апеллянт категорически не согласен, так как был принят на работу 13 ноября 2018г., а Коллективный трудовой договор по предприятию был заключен/подписан в январе 2018г. Следовательно, не являясь работником предприятия, он не мог уполномочить кого-либо или самостоятельно принять участие в его подписании.

Вместе с этим, суд оставил без внимания его доводы о том, что несмотря на императивно установленное требование в п. f) ч. (1) ст. 9 и ч. (2) ст. 48 Трудового Кодекса рассматриваемых совместно, при приеме на работу, работодатель не уведомил его, что на предприятии имеется коллективный трудовой договор, не ознакомил с его условиями и содержанием (в том числе о форме и условиях начисления заработной платы), и самое главное не предложил присоединиться к нему или стать членом профсоюза. В связи с этим, любые ссылки на действие коллективного трудового договора, о

существовании которого он не знал, только на членов профсоюза являются неправомерными и противоречащими основным правам работника.

Во-вторых, по логике Судебной инстанции, для того, чтобы претендовать на права, установленные коллективным трудовым договором истец должен был в обязательном порядке быть членом профсоюза. Тем не менее, участие в профсоюзной деятельности и вступление в профсоюз является правом работника, закрепленным в ст. 42 Конституции и находит свое развитие в п.i) ч.(1) статьи 9 Трудового кодекса и в статье 7 Закона о профессиональных союзах № 1129 от 07.07.2000г., и никто не может быть обязан вступать в них.

С юридической точки зрения, в смысле ч. (1) ст. 30 Турового Кодекса «коллективный трудовой договор —это правовой акт регулирующий трудовые и иные социальные отношения на предприятия, заключенный в письменной форме заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей», было бы нелогичным и не верным, чтобы нормативный акт, заключенный по предприятию в целом и содержащий в себе нормы трудового права действовал бы только на определенную часть работников по признаку не связанную с их профессиональными качествами.

В свою очередь установление заработной платы работодателем не является его безграничным правом и должно происходить строго в рамках правовых норм регулирующих данную область правоотношений. И Судебная инстанция совершенно ошибочно полагает, что заключенный между истцом и работодателем индивидуальный трудовой договор и установленный в нем оклад 5481 лей (ниже чем предусмотрено коллективным трудовым договором) является правомерным.

Так в соответствии со ст. 45 ТК РМ 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.

В п. 3 ст. 49 ТК РМ также запрещается установление в индивидуальном трудовом договоре условий, ухудшающих положение работника по сравнению с действующими нормативными актами, коллективными соглашениями и коллективным трудовым договором. В частности, согласно ч. (2) ст. 128 Трудового кодекса при установлении и выплате заработной платы не допускается какая-либо дискриминация по признаку пола, возраста

(……профсоюзной принадлежности или участия в профсоюзной деятельности»).

Более того в соответствии со ст.8 (1) ТК РМ в рамках трудовых отношений действует принцип равноправия всех работников. Запрещается любая прямая или косвенная дискриминация работника по признаку пола, возраста, расы, цвета кожи, национальности, вероисповедания, политических убеждений, социального происхождения, места жительства, наличия ограничения возможностей, ВИЧ/СПИД-инфицирования, членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, а также по иным критериям, не связанным с профессиональными качествами работника. Запрет дискриминации по признаку принадлежности к профсоюзу установлен и в ст. 6 Закона о профессиональных союзах: - «(1) Принадлежность к профсоюзу не влечет каких-либо ограничений прав и свобод человека, гарантируемых Конституцией и другими законами, международными актами, одной из сторон которых является Республика Молдова. (2) Запрещается обусловливать прием на работу, продвижение по службе, а также увольнение лица принадлежностью к определенному профсоюзу, вступлением или выходом из него. (3) Запрещается воздействие на лиц угрозой или подкупом, путем дачи обещаний (улучшить условия труда, службы, учебы и пр.) с целью заставить их воздержаться от вступления в профсоюз, выйти из одного профсоюза и вступить в другой, самостоятельно распустить профсоюз или другими неправомерными действиями».

Таким образом, вышеуказанные запрещающие императивные нормы не только уравнивают всех работников в правах, но запрещают установление каких-либо различий по признаку членства в профсоюзе. Ибо, как исходит из смысла указанных правовых норм, синтагмы - принадлежность к профсоюзу/членство в профсоюзе, равно непринадлежности к профсоюзу/ не член профсоюза т.е. действительное содержание правовых норм шире ее словесной формулировки.

Апеллянт считает, что своим решением судебная инстанция создала весьма опасный прецедент по ограничению прав работников по признаку членства в профсоюзном органе, который в свете вышеуказанных правовых норм прямо признается дискриминационным. И в этом контексте парадоксальным является и тот факт, что с одной стороны профессиональные союзы, согласно закона, создаются для защиты коллективных и индивидуальных профессиональных, экономических, трудовых и социальных прав и интересов своих членов и в тоже время это нарушает права других работников.

На взгляд апеллянта, в правовом государстве не может существовать, какого бы то ни было нормативного акта, которое ставило бы в привилегированное положение одних и вместе с этим существенно ограничивало бы в правах других, не будучи связанным с их некими исключительными качествами. Вообще эволюция права происходила исключительно на фоне борьбы социальных классов за уравнение всех в правах и в конечном итоге нашла свое отражение в Конституциях демократических государств.

Так согласно ст. 1 ч.(3) Конституции,Республика Молдова - демократическое правовое государство, в котором достоинство человека, его права и свободы, свободное развитие человеческой личности, справедливость и политический плюрализм являются высшими ценностями и гарантируются.

Согласно ст. 16 ч.(2) все граждане Республики Молдова равны перед законом и властями независимо от расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии, пола, взглядов, политической принадлежности, имущественного положения или социального происхождения.

Таким образом, принцип равноправия провозглашен и основным законом государства.

Безусловно, согласно ч. (7) статьи 33 Трудового кодекса, коллективный трудовой договор, одной из сторон которого является профсоюзный орган, имеет юридическую силу на всех ее членов. Однако, учитывая фундаментальные принципы о равенстве работников, издание на предприятии любых локальных нормативных актов, создающих дополнительные права для некоторой категории работников, не связанных с их профессиональными качествами, автоматически создает это право у всех других работников советующей квалификации, работающих на этом предприятии.

В-третьих, судебная инстанция не исследовала должным образом противоречивые доказательства, представленные ответчиком, а именно справку №1 от 2021г., о том, что юрисконсульт Дрангоз И., занимающая одинаковую

должность и выполняющая труд равной ценности, также не являлась членом профсоюзного органа, тем не менее для начисления ей заработной платы применялся коэффициент кратности 2,4, установленный в коллективном трудовом договоре, тогда как к нему применялся по усмотрению работодателя, коэффициент кратности 2,1.

В соответствии с п. g) ст.10 Трудового кодекса и п. d) части 2 ст. 7 Закона №121 от 25.05.2012г. об обеспечении равенства, а также со ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, ст.23 Всеобщей декларации прав человека, работодатель обязан обеспечить равную оплату труда за работу одного вида или объёма.

Таким образом, с учетом изложенного и статьи 5 Закона об обеспечении равенства, несмотря на выводы судебной инстанции о том, что коллективный трудовой договор на истца не распространяется, исковые требования касательно, выплаты материального ущерба возникшим в связи с неправильным начислением ему заработной платы, подлежали удовлетворению.

Также суд оставил без внимания его доводы и о том, что - как следует из штатных расписаний все работники предприятия, как члены, так и не члены профсоюза с одинаковыми разрядами, уравнены в начисляемых им заработных платах (ставках), исходя из тарифных ставок, предусмотренных коллективным трудовым договором. И учитывая это обстоятельство, очевидно, что речь абсолютно не в коллективном трудовом договоре, а в применении к нему серьезных форм дискриминации со стороны работодателя. Доказать Суду, что членами профсоюзного органа являются всего лишь несколько работников предприятия МП «СУ КАНАЛ», не представилось возможным, т.к. ответчик и профсоюзный орган необоснованно отказали в доступе к информации (копии документов прилагаются).

В-четвертых, что касается исковых требований выплаты ему премии, то в данном случае, обязательность выплаты премии, как это было указано в первоначальном иске, вытекает из решения Муниципального Совета № 16/7.2 от 30.11.2018г., а не из положений коллективного трудового договора. То есть основанием является вышеуказанное решение Муниципального совета, которое носит нормативный характер и подлежит исполнению. И ни коллективный трудовой договор, ни его действие по кругу лиц, не имеет никакого отношения к исковому требованию о выплате премии. И если даже учитывать, что право на премию имели только члены профсоюза, тогда возникает вопрос, почему же другие не члены профсоюза, кроме него, получили премию? Следовательно, Судебная инстанция опять же, неправильно применила нормы материального права сославшись на коллективный трудовой договор и аргументируя свои выводы с позиции членства работников в профсоюзе.

В-пятых, Судебная инстанция, анализируя его исковые требования, ссылается на ст. 330 и ч. (1) ст. 331 Трудового Кодекса, тогда как его исковые требования никоим образом не связанны, с правовыми основаниями,

перечисленными в ст. 330 ТК РМ. Вместе с этим, причинённый ему ущерб не вытекает из положений индивидуального трудового договора. В исковом заявлении очень четко было изложено, что непосредственно в индивидуальный трудовой договор работодателем были установлены условия, ухудшающие его правовое положение, как исходя из условий, установленных в коллективном трудовом договоре, так и в сравнении с другими работниками, в том числе занимающие равные должности. И в свете вышеизложенного, на его взгляд Суд допускает ограничительное толкование ч. (1) статьи 331 Трудового Кодекса. Ибо если судебная инстанция констатирует, что в индивидуальном трудовом договоре, работодателем умышленно установлены положения, ухудшающие правовое положение работника и в связи с этим являются недействительными, то это уже является основанием для возмещения причиненного ущерба.

Вместе с этим, Коллективный трудовой договор хотя и является обособленным локальным нормативным актом на предприятии, однако в свете перечисленных в апелляционной жалобе правовых норм обязательно находит свое развитие в индивидуальных трудовых договорах, т.е. одно проистекает из другого.

В-шестых, суд не высказался по исковому требованию о выплате надбавки за выслугу лет, которое имеет единое правовое основание с исковыми требованиями о выплате заработной платы.

19 апреля 2022 года определением Апелляционной палаты Комрат апелляционное заявление Захария Петра, поданное на решение суда Комрат офис Чадыр-Лунга от 10 января 2022 года, было принято к рассмотрению и возбуждено апелляционное производство по настоящему гражданскому делу.(л.д. 28, том 2)

В судебном заседании апелляционной инстанции истец Захария П. в полном объеме поддержал доводы, изложенные в апелляционном заявлении и просил удовлетворить апелляционное заявление по основаниям, изложенным в нем, отменить решение суда первой инстанции и вынести по делу новое решение об удовлетворении исковых требований.

В судебном заседании апелляционной инстанции представитель ответчика МП «Су-Канал» мун. Комрат, адвокат Кисеев Д. просил апелляционную жалобу истца отклонить, а решение суда первой инстанции оставить без изменения, поскольку доводы истца о том, что предприятие обязано выплатить ему какие-либо дополнительные суммы не нашли своего подтверждения.

В судебное заседание апелляционной инстанции не явился представитель Комратского муниципального совета, будучи извещен надлежащим образом.

Коллегия с учетом мнения присутствующих участников процесса, а также в целях объективного рассмотрения дела и рассмотрения дела в разумные сроки, решила рассмотреть дело в отсутствие неявившегося участника процесса, в порядке ч. (2) ст. 379 ГПК РМ, устанавливающей, что неявка в судебное заседание апеллянта или ответчика, их представителей, а также кого-либо из других участников процесса, извещенных в установленном законом порядке о месте, дате и времени проведения судебного заседания, не препятствует рассмотрению апелляционной жалобы.

Исследовав материалы дела, проверив доводы апелляционного заявления истца Захария П., а также представленные доказательства, коллегия считает, что апелляционная жалоба подлежит удовлетворению, по следующим основаниям.

Согласно ч. (1) и (2) ст. 373 ГПК РМ 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. c) ст. 385 ГПК РМ рассмотрев апелляционную жалобу, апелляционная инстанция вправе удовлетворить апелляционную жалобу, отменить полностью или частично решение, вынесенное в первой инстанции, и вынести новое решение.

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.

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 перовой 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 судебной инстанцией не были полностью определены и выяснены обстоятельства, имеющие значение для разрешения дела и выводы первой инстанции, изложенные в решении, противоречат обстоятельствам дела, что является основанием для отмены решения суда с вынесением нового решения об удовлетворении исковых требований частично, по следующим основаниям.

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 со ст. 43 Конституции РМ, каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы.

Согласно п. b) ст.5 ТК 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 являются запрещение принудительного (обязательного) труда и дискриминации в сфере трудовых отношений.

05 марта 2021 года истец Захария Петр обратился в суд Комрат центральный офис с исковым заявлением к МП «Су-Канал» мун. Комрат о взыскании невыплаченной заработной платы в размере 10 747,00 леев, невыплаченной надбавки за выслугу лет в размере 5 262,88 леев, невыплаченной премии в размере 6 264,00 леев и компенсации причинённого морального вреда в размере 50 000 леев.

10 января 2022 года суд вынес решение об отклонении исковых требований истца, установив, что положения Коллективного трудового договора на истца Захария П. не распространяются в виду того, что он не является членом профсоюзной организации.

Вместе с тем указанные выводы суда ошибочны исходя из следующего.

Как следует из материалов дела, 13 ноября 2018 года истец Захария Петр был принят на работу на определённый срок с 13.11.2018 г. по 20.01.2019 г. в муниципальное предприятие «Су-Канал» на должность юриста с должностным окладом в размере 5 481,00 леев и с ним был заключён индивидуальный трудовой договор (л.д.64-66).

Коллективный трудовой договор МП «Су-Канал» был заключен в январе 2018 года, в то время как истец Захария П. был принят на работу 13.11.2018 г.

В соответствии с п. f) ч. (1) ст. 9 ТР РМ работник имеет право на полную и достоверную информацию об условиях труда до приема на работу или перевода на другую должность.

В соответствии с ч. (2) ст. 48 ТК РМ, до приема на работу или перевода на новую должность работодатель обязан проинформировать лицо, которое будет принято на работу или переведено, об условиях деятельности в предложенной должности, предоставив ему информацию, указанную в части (1) статьи 49, а также информацию о сроках извещения, которые должны быть соблюдены работодателем и работником в случае прекращения деятельности. Указанная информация составляет предмет проекта индивидуального трудового договора или официального письма, подписанных работодателем.

В нарушение указанных правовых норм, работодатель МП «Су-Канал» не уведомил истца под роспись о том, что на предприятии имеется коллективный трудовой договор, не ознакомил с его условиями и содержанием и не предложил присоединиться к нему или стать членом профсоюза.

Таким образом, ошибочны ссылки ответчика и суда на действие коллективного трудового договора, о существовании которого истцу не было известно, только на членов профсоюза.

В соответствии со ст. 42 Конституции РМ, любой работник вправе создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих интересов.

Профессиональные союзы создаются и осуществляют свою деятельность согласно своим уставам и в соответствии с законом. Они содействуют защите профессиональных, экономических и социальных интересов работников.

В соответствии с п. i) ч.(1) ст. 9 ТК РМ, работник имеет право на свободное объединение в профессиональные союзы, в том числе создание профсоюзных организаций и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

В соответствии с ч. (1) ст. 7 Закона о профессиональных союзах № 1129-XIV от 07.07.2000 г., граждане Республики Молдова, а также иностранные граждане и лица без гражданства, находящиеся на законных основаниях на ее территории, вправе по своему выбору создавать профсоюзы или вступать в них в соответствии с их уставами без предварительного получения разрешения публичных властей.

Из указанных правовых норм следует, что участие в профсоюзной деятельности и вступление в профсоюз является правом работника, и никто не может обязать работника вступать в профсоюзы.

Таким образом, ошибочным является вывод судебной инстанции, что заключённый между истцом Захария П. и работодателем МП «Су-Канал» индивидуальный трудовой договор и установленный в нем оклад 5481 леев является правомерным.

В соответствии со ст. 45 ТК РМ, *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.

В соответствии с ч. (3) ст. 49 ТК РМ, запрещается установление в индивидуальном трудовом договоре условий, ухудшающих положение работника по сравнению с действующими нормативными актами, коллективными соглашениями и коллективным трудовым договором.

В соответствии с ч. (2) ст. 128 ТК РМ, при установлении размера и выплате заработной платы не допускается какая-либо дискриминация по признаку пола, возраста, наличия ограничения возможностей, социального происхождения, семейного положения, этнического происхождения, расовой или национальной принадлежности, политических взглядов или религиозных убеждений, ***профсоюзной принадлежности или участия в профсоюзной деятельности.***

В соответствии с ч. (1) ст. 8 ТК РМ, в рамках трудовых отношений действует принцип равноправия всех работников. Запрещается любая прямая или косвенная дискриминация работника по признаку пола, возраста, расы, цвета кожи, национальности, вероисповедания, политических убеждений, социального происхождения, места жительства, наличия ограничения возможностей, ВИЧ/СПИД-инфицирования, членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, а также по иным критериям, не связанным с профессиональными качествами работника.

Запрет дискриминации по признаку принадлежности к профсоюзу установлен и в ст. 6 Закона о профессиональных союзах № 1129-XIV от 07.07.2000 г., которой предусмотрено, что

(1) Принадлежность к профсоюзу не влечет каких-либо ограничений прав и свобод человека, гарантируемых Конституцией и другими законами, международными актами, одной из сторон которых является Республика Молдова.

(2) Запрещается обусловливать прием на работу, продвижение по службе, а также увольнение лица принадлежностью к определенному профсоюзу, вступлением или выходом из него.

(3) Запрещается воздействие на лиц угрозой или подкупом, путем дачи обещаний (улучшить условия труда, службы, учебы и пр.) с целью заставить их воздержаться от вступления в профсоюз, выйти из одного профсоюза и вступить в другой, самостоятельно распустить профсоюз или другими неправомерными действиями.

Таким образом указанные императивные нормы не только уравнивают всех работников в правах, но и запрещают каких-либо различий по признаку членства в профсоюзе.

Согласно п. g) ч. (2) ст. 10 ТК РМ, работодатель обязан обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.

В соответствии с п. d) ч. (2) ст. 7 Закона об обеспечении равенства № 121 от 25.05.2012 г., являются дискриминационными следующие действия работодателя: неравная оплата за работу одного вида и/или объема.

Согласно ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и ст.23 Всеобщей декларации прав человека,

работодатель обязан обеспечить равную оплату труда за работу одного вида или объёма.

Как отмечено ранее, 13 ноября 2018 года истец Захария Петр был принят на работу на определённый срок с 13.11.2018 г. по 20.01.2019 г. в муниципальное предприятие «Су-Канал» на должность юриста с должностным окладом в размере 5 481,00 леев и с ним был заключён индивидуальный трудовой договор.

В соответствии с Коллективным трудовым договором по МП «Су Канал» на 2017-2018гг., должностной оклад рассчитывается исходя из гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе, утверждённого Правительством Республики Молдовы, который на момент заключения ИТД составлял 2610 лей, и коэффициента кратности 2.10, что и составило 2610*2,10=5481 лей.

Этот коэффициент кратности, для начисления истцу Захария П. заработной платы, применялся в период с 13.11.2018 г. до 31.12.2020 г.

Согласно ч. (2) ст. 135 Трудового кодекса, формы, условия и размеры оплаты труда на хозрасчетных предприятиях устанавливаются путем коллективных или, по обстоятельствам, индивидуальных переговоров между работодателем и работниками или их представителями в зависимости от финансовых возможностей работодателя и закрепляются в коллективных и индивидуальных трудовых договорах.

В соответствии со ст. 43 Конституции РМ,

(1) Каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы.

(2) Работники имеют право на защиту труда. Меры по защите касаются безопасности и гигиены труда, режима труда женщин и молодежи, установления минимальной заработной платы и сфере экономики, еженедельного отдыха, оплачиваемого отпуска, труда в тяжелых условиях, а также других специфических ситуаций.

(3) Продолжительность рабочей недели не должна превышать 40 часов.

(4) Право на переговоры по вопросам труда и обязательность коллективных договоров гарантируются.

В соответствии с п.5.14-п.5.15 КТД на 2017г.-2021г., конкретные размеры должностных окладов специалистов устанавливаются в размерах равных произведению рассчитанной тарифной ставки рабочих первого квалификационного разряда, установленного на предприятии на коэффициент кратности в пределах диапазона, закрепленного в коллективном договоре предприятия. Конкретный коэффициент кратности для специалистов и служащих устанавливается к тарифной ставке 1-го

квалификационного разряда через коллективный трудовой договор предприятия в пределах диапазона коэффициентов кратности.

В свою очередь, конкретный коэффициент кратности для специалистов с высшим образованием, без категории установлен в диапазоне 2.40-3.00.

Коллегия отмечает, что при поступлении на работу в распоряжение руководства МП «СУ КАНАЛ», истцом были представлены трудовая книжка, диплом лиценциата права, а также диплом магистра права.

Следовательно, минимально допустимый коэффициент кратности применимый для начисления заработной платы, в данном случае составляет 2.40, тогда как истцу заработная плата начислялась по коэффициенту кратности 2.10, которая предусмотрена для специалистов со средним специальным образованием.

Кроме этого, необходимость соблюдения данного коэффициента кратности при начислении истцу заработной платы продиктована и тем, что согласно штатному расписанию по МП «СУ КАНАЛ» на 2018 г. и 2019 г., на предприятии были предусмотрены 2-ве единицы юрисконсульта с одинаковыми должностными обязанностями.

В соответствии с п.g) ч. (2) ст.10 Трудового кодекса, работодатель обязан обеспечивать равную оплату за труд равной ценности. Эта же норма закреплена и в п.d) ч.2 ст. 7 Закона об обеспечении равенства, где отмечено, что неравная оплата труда за работу одного вида/объема признается дискриминационным поведением со стороны работодателя.

Несмотря на вышеизложенные императивные нормы, работодателем, при начислении заработной платы юрисконсультам, необоснованно применялась дифференцированная оплата труда и, если в одном случае юрисконсульту, заработная плата начислялась согласно установленному в коллективном договоре минимальному коэффициенту кратности 2.40, то для начисления заработной платы истцу за равноценный труд, как было отмечено выше, применялся меньший коэффициент кратности 2.10.

В соответствии с приказом № 103-п от 03.09.2018г. о повышении гарантированного минимального размера заработной платы, минимальная заработная плата по МП «СУ КАНАЛ», на дату 13.11.2018г. составляла 2610 лей. (л.д. 83, том 1)

Таким образом, с учетом изложенных обстоятельств, должностной оклад истца в период с 13.11.2018 г по 31.10.2020 г., должен был составлять 2610*2,40=6264 лея. А в период с 01.11.2019 г. по 31.12.2019 г. с учетом повышения заработной платы, согласно приказу № 234-п от 01.11.2019 г. 2775*2,40=6660 лей. Соответственно, общая сумма невыплаченной ему

заработной платы, в период с 13.11.2018 г. по 31.12.2019 г. составляет 10 747,8 лей.

Принимая во внимание вышеизложенное, коллегия приходит к выводу об удовлетворении требования истца о взыскании с МП «Су-Канал» мун. Комрат в пользу Захария Петра невыплаченной заработной платы в размере 10 747,00 (десять тысяч семьсот сорок семь) леев.

В соответствии со ст. 129 ТК РМ, государственные гарантии в области оплаты труда включают устанавливаемую государством минимальную заработную плату, государственные тарифы оплаты труда в бюджетной сфере, гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, а также доплаты и надбавки компенсационного характера, гарантируемые государством и регулируемые действующим законодательством.

В соответствии со ст. 130 ТК РМ, заработная плата включает в себя основную заработную плату (тарифную ставку, должностной оклад), дополнительную заработную плату (доплаты и надбавки к основной заработной плате) и другие стимулирующие и компенсационные выплаты.

В соответствии с ч. (1) ст. 137 ТК РМ, работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, доплат и надбавок к основной заработной плате, других стимулирующих выплат после консультаций с представителями работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным трудовым договором.

Согласно пунктов 2, 3, 4 Постановления Правительства об утверждении Положения о порядке исчисления надбавки за выслугу лет работникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства № 169 от 16.02.2008 г., выплата надбавки за выслугу лет работникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства осуществляется ежемесячно, одновременно с выплатой заработанной платы за календарный месяц, за счет средств фонда оплаты труда.

Правом на получение надбавки за выслугу лет пользуются все постоянные работники, имеющие необходимый стаж работы.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается период работы на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы.

Стаж работы определяется на момент исполнения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

Надбавка, соответствующая выслуге лет, выплачивается с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором определено достижение соответствующего стажа работы.

Согласно п. 8 указанного Постановления, надбавка за выслугу лет каждому работнику определяется в процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу).

В соответствии с п. 5.20 Коллективного трудового договора, а также с приложением к КТД №7 установлен порядок исчисления трудового стажа, предоставляющего лицам, работающим на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, право получения надбавки за выслугу лет.

Таким образом, надбавка в процентах к тарифной ставке (должностному окладу) за трудовой стаж предоставляется работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства следующих размерах: стаж работы от 1 до 2 дает право на надбавку к заработной плате в размере 5% от должностного оклада. Оплата надбавки за выслугу лет - работникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства осуществляется ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы за календарный месяц, за счет средств фонда оплаты труда.

Право на получение надбавки за выслугу лет имеют все постоянные работники, имеющие необходимый стаж работы.

Коллегия отмечает, что 13.11.2019г. необходимый стаж для получения надбавки к заработной плате в 1 год истцом был преодолен. Следовательно, начиная с этого периода, надбавка к его ежемесячной заработной плате должна была составлять 5% от должностного оклада, однако работодателем не были выполнены взятые на себя обязательства КТД по выплате надбавки за выслугу лет.

Исходя из вышеизложенных обстоятельств, сумма невыплаченной истцу надбавки к заработной плате в период с 13.11.2019г. по 09.03.2020г. составляет 5262,88 лей.

Таким образом, с ответчика МП «Су-Канал» в пользу истца Захария П. необходимо взыскать невыплаченную надбавку за выслугу лет в размере 5262,88 леев.

Как следует из материалов дела, 30.11.2018 г. Муниципальным Советом м. Комрат, выступающим в качестве учредителя, было вынесено решение № 16/7.2, которым было дано разрешение МП «СУ КАНАЛ» премировать своих работников в размере одного должностного оклада по случаю празднования Рождества Христова, без каких- либо ограничений. (л.д. 86, том 1)

В соответствии с КТД на 2017-2021г., приложение №8 о премировании работников МП «СУ КАНАЛ» на 2018-2021 г. в п. 1.3 установлено, что настоящее положение распространяется на работников, принятых на работу в МП «СУ КАНАЛ» по трудовому договору на неопределенный срок,

определенный срок, с момента заключения с работником трудового договора или соответствующего дополнительного соглашения к трудовому договору.

В целях исполнения вышеуказанного решения Муниципального совета, руководством МП «СУ КАНАЛ» был вынесен приказ №150-п о выплате единовременной премии всем работникам в размере одного должностного оклада. Несмотря на то, что на основании вышеуказанного решения совета, истец Захария П. так же, как и другие работники предприятия имел право на получение премии, и до вынесения данного приказа не имел никаких дисциплинарных взысканий, ему премию не выплатили.

Принимая во внимание вышеизложенное, коллегия считает, что истец имел право на получение премии в размере одного должностного оклада в 5 481 лей, возникшим на основании решения совета № 16/7.2 от 30.11.2018г., в связи с чем приходит к выводу об обоснованности требований истца в данной части.

Обсуждая требование истца о взыскании морального вреда, коллегия приходит к выводу о необходимости частичного удовлетворения исковых требований истца Захария П. в данной части.

В соответствии со ст. 19 ГК РМ,

(1) Лицо, чье право или законный интерес нарушены, может требовать в соответствии с законом полного возмещения причиненного ему в связи с этим имущественного или неимущественного ущерба.

(2) Под имущественным ущербом понимаются расходы, которые ущемленное лицо произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права или законного интереса, уничтожение или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученная прибыль, которую это лицо получило бы, если бы его право или законный интерес не были нарушены (упущенная выгода).

(3) Под неимущественным ущербом (моральным вредом) понимаются физические и нравственные страдания, а также ухудшение качества жизни. В случае повреждения здоровья неимущественный ущерб включает также утрату или снижение возможностей человеческого организма (биологический ущерб).

(4) Утрата возможности возмещается, только если это текущее и определенное исчезновение благоприятной возможности. Размер этого ущерба соответствует утраченной возможности и не может быть равен выгоде, которую можно было бы извлечь из возможности, если бы она реализовалась.

(5) Возмещение ущерба подразумевает восстановление ущемленного лица в том положении, в котором оно находилось бы, если бы ему не был причинен ущерб.

В соответствии с ч.(1)-(4) 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.

(2) Моральный вред возмещается независимо от наличия и размера имущественного вреда.

(3) Моральный вред возмещается независимо от вины совершившего неправомерное действие лица в случае, когда вред причинен вследствие незаконного осуждения, незаконного привлечения к уголовной ответственности, незаконного применения меры пресечения в виде предварительного заключения под стражу или подписки о невыезде, незаконного наложения административного взыскания в виде ареста, неоплачиваемого труда в пользу общества и в других случаях, предусмотренных законом.

(4) Если законом не предусмотрено иное, простая, без выплаты возмещения, констатация нарушения права или признанного законом интереса обеспечивает справедливое удовлетворение потерпевшего, только если это соответствует характеру нарушенного права или признанного законом интереса и таким образом потерпевший сможет получить неимущественное благо, превосходящее моральный вред.

Коллегия отмечает, что при определении размера возмещения морального ущерба обязательно должны учитываться как субъективная оценка тяжести причинения физических и психических страданий потерпевшему, так и объективные данные, подтверждающие данный факт, а именно:

- жизненное значение личных неимущественных прав и ценностей (жизнь, здоровье, свобода, неприкосновенность жилища, частная и семейная тайна, честь, достоинство и деловая репутация и т.д.);

- степень перенесения потерпевшим психических и физических страданий (лишение свободы, нанесение телесных повреждений, смерть близких людей, (родственников), потеря или ограничение трудоспособности и т.д.);

- форму виновности (намерение, неосторожность) лиц, нанесших ущерб, в случае, необходимости ее существования для возмещения морального ущерба.

Судебные инстанции, при определении размера морального ущерба в денежном эквиваленте, вправе учесть и другие обстоятельства, которые могут быть доказаны документами дела, в частности, семейное и материальное положение лица, ответственного за нанесение потерпевшему

морального ущерба, и в данном случае имеют релевантность разъяснения Пленума ВСП в постановлении № 9 от 09.10.2006 г.

Также коллегия отмечает, что одним из ориентировочных критериев при определении размера компенсации морального вреда, установленного Европейским судом, является критерий справедливости, который подразумевает, что возмещение должно представлять собой полную и справедливую компенсацию. Европейской Конвенцией по Защите прав и Основных свобод человека данный критерий определяется необходимостью получения потерпевшей стороной полноценного возмещения за нанесенный моральный ущерб. Размер ущерба необходимо определить так, чтобы он имел компенсирующий эффект и не должен быть чрезмерным для возмещающей стороны, но и не должен быть неоправданным доходом для получившей стороны.

Коллегия отмечает, что истцом не было представлено достаточно доказательств, определяя в полной мере характер и тяжесть причиненных эмоциональных и физических страданий, которые бы оправдали истребованную сумму в размере 50000 леев.

Согласно Рекомендации № 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.».

Определяя размер подлежащего возмещению морального вреда, суд должен учитывать степень и характер нравственных страданий работника, исходя из тяжести (значимости) для него наступивших последствий, их общественной оценки. Следует также оценивать индивидуальные особенности работника, его возраст, материальное положение, степень вины причинителя вреда. Во всех случаях при определении размера компенсации морального вреда суды должны исходить из принципа разумности и справедливости.

Оценивая размер возмещения морального вреда, коллегия приходит к выводу о частичном удовлетворении исковых требований истца, взыскав в качестве компенсации причиненного морального ущерба 5000 леев, которая

является обоснованной и соразмерной нанесенному моральному ущербу, который был понесен истцом вследствии действий ответчика.

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

В связи с вышеизложенным коллегия находит взыскать с ответчика, как со стороны проигравшей процесс, госпошлину в доход государства в сумме 768 леев 21 бана (22273,88 леев х 3% = 668, 21 лей + 100 леев (за моральный ущерб).

Принимая во внимание вышеизложенное, коллегия считает, что апелляционную жалобу истца Захария Петра следует удовлетворить, а решение суда Комрат офис Чадыр-Лунга от 10 января 2022 года, отменить и вынести по делу новое решение.

На основании изложенного и руководствуясь п. c) ст. 385, ст.ст.386-390, 394 и 434 ГПК РМ, коллегия

О П Р Е Д Е Л И Л А:

Апелляционную жалобу истца Захария Петра, удовлетворить.

Решение суда Комрат офис Чадыр-Лунга от 10 января 2022 года, вынесенное по гражданскому делу по иску Захария Петра к МП «Су-Канал» мун. Комрат о взыскании невыплаченной заработной платы в размере 10 747,00 леев, невыплаченной надбавки за выслугу лет в размере 5 262,88 леев, невыплаченной премии в размере 6 264,00 леев и компенсации причинённого морального вреда в размере 50 000 леев, ***отменить и вынести по делу новое решение***, которым ***исковое заявление Захария Петра к МП «Су-Канал» мун. Комрат удовлетворить частично*** и взыскать с МП «Су-Канал» мун. Комрат в пользу Захария Петра невыплаченную заработную плату в размере ***10 747,00 (десять тысяч семьсот сорок семь) леев***, невыплаченную надбавку за выслугу лет в размере ***5 262 (пять тысяч двести шестьдесят два) лея 88 банов,*** невыплаченную премию в размере ***6 264,00 (шесть тысяч двести шестьдесят четыре) леев*** и моральный ущерб в сумме ***5000 (пять тысяч) леев***.

В остальной части в удовлетворении исковых требований отказать за необоснованностью.

Взыскать с МП «Су-Канал» мун. Комрат в доход государственного бюджета государственную пошлину в сумме ***768 (семьсот шестьдесят восемь) леев 21 бана.***

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:

КОЛЕВ Г.П. КУРДОВ А.И. СТАРЧУК Ш.Т.