Дело № 2-818/2024
к/н 2-23177562-23-2-12122023

Р Е Ш Е Н И Е
именем закона

Резолютивная часть решения публично оглашена 16 апреля 2025 года в мун.Комрат.

Мотивированное решение составлено 12 июня 2025 года

Суд Комрат центральный офис
В составе:
Председательствующего, судьи БОТЕЗАТУ И.Л.
При секретаре Зайкова Р.Д.
С участием,
Истца Братунова А.
Представителя истца, адвоката Виктор В.
Представителя ответчика Кисеев Д.

Рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Братунова Анны к Публичному Медико-Санитарному Учреждению районной больнице Комрат им.Исаака Гурфинкель об отмене как незаконного приказа ПМСУ РБ Комрат № 72-к от 14.09.2023 года «о приостановлении действия индивидуального трудового договора», об обязании администрации Публичного Медико-Санитарного Учреждения Комратской Районной Больницы им.Исаака Гурфинкель восстановить истца в занимаемой должности, о взыскании заработной платы, не полученной в период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы, о взыскании морального ущерба в размере 50 000 леев.

у с т а н о в и л:

Аргументы участников процесса:

1. Истец Братунова Анна обратилась 12 декабря 2023 года с исковым заявлением в суд Комрат к ответчику Публичному Медико-Санитарному Учреждению районной больнице Комрат им.Исаака Гурфинкель об отмене как незаконного приказа ПМСУ РБ Комрат № 72-к от 14.09.2023 года «о приостановлении действия индивидуального трудового договора», об

обязании администрации Публичного Медико-Санитарного Учреждения Комратской Районной Больницы им.Исаака Гурфинкель восстановить истца в занимаемой должности, о взыскании заработной платы, не полученной в период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы, о взыскании морального ущерба в размере 50 000 леев.

2. **В обосновании своих исковых требований** указывает, что года между Братунова Анной и Публичным Медико-Санитарным Учреждением Районная Больница Комрат им. «Исаак Гурфинкель» (далее ПМСУ РБ Комрат) был заключен индивидуальный трудовой договор №3/011, согласно которому, Братунова Анна была принята на работу на должность главного специалиста по кадрам ПМСУ РБ Комрат. 31.07.2020 года согласно приказу ПМСУ РБ Комрат №54-к Братунова Анна была незаконно уволена с занимаемой должности. 08.09.2023 года решением суда Комрат, приказ ПМСУ РБ Комрат №54-к был отменен, Братунова А. была восстановлена в ранее занимаемой должности. С 15.09.2023 года согласно приказу ПМСУ РБ Комрат №72-к от 14.09.2023 года, действие индивидуального трудового договора №3/011 от 02.01.2019 года заключенного с Братуновой А. в должности главного специалиста по кадрам было приостановлено в соответствии с п. g) ст.76 Трудового Кодекса РМ - в связи с направлением в судебную инстанцию уголовного дела о совершении работником преступления не совместимого с выполняемой работой, до вступления в законную силу судебного решения. Считает указанный приказ незаконным, и подлежащим отмене по следующим основаниям: Формулировкой, послужившей основанием для приостановления действия индивидуального трудового договора с Братуновой А., в приказе указано *в связи с направлением в судебную инстанцию уголовного дела о совершении работником преступления не совместимого с выполняемой работой до вступления в законную силу судебного решения.* Истица указывает, что в данном случае работодатель неверно оценил совместимость с выполняемой работой преступлений, вменяемых в вину Братуновой А. Так, для несовместимости вменяемого в вину преступления с выполняемой работой, уголовное дело должно быть направлено в судебную инстанцию по обвинению в деянии работника, нарушающего уголовный закон, совершение

или контроль, за которым, входит в функциональные обязанности работника. В соответствии с представленными функциональными обязанностями главного специалиста отдела кадров ПМСУ РБ Комрат, утвержденных директором ПМСУ РБ Комрат 07.08.2017 года, в обязанности указанного работника не входит составление списков поименного учета застрахованных лиц, либо контроль за составлением таких списков. Соответственно считает, что вывод о несовместимости преступлений, вменяемых в вину Братуновой А. не верный, и приказ издан с одной единственной целью - лишить Братунову А. возможности трудиться. Приказ ПМСУ РБ Комрат №72-к от 14.09.2023 года, подлежит признанию незаконным и отмене, с восстановлением Братуновой А. в занимаемой должности, а также выплатами всех причитающихся Братуновой А. компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством. В соответствии с ч.(1) и (2) ст. 329 Трудового Кодекса, - Работодатель обязан возместить в полном размере материальный и моральный ущерб, причиненный работнику в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей, в случае дискриминации работника на рабочем месте или в результате незаконного лишения его возможности трудиться, если настоящим кодексом или другими нормативными актами не предусмотрено иное. Моральный ущерб возмещается в денежной или иной материальной форме, определенной сторонами. Споры и конфликты, возникшие в связи с возмещением морального ущерба, разрешаются судебной инстанцией независимо от размера, подлежащего возмещению материального ущерба. Согласно ст.330 Трудового Кодекса - Работодатель обязан возместить лицу не полученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. С учетом того, что индивидуальный трудовой договор между ПМСУ РБ Комрат и Братуновой А. был приостановлен незаконно, ответчик ПМСУ РБ Комрат обязан возместить ей всю заработную плату за период незаконного лишения возможности трудиться, включая и причиненный моральный вред. Братуновой А. согласно индивидуальному трудовому договору №3/011 от 02.01.2019 года, выплачивалась заработная плата согласно ставкам системы оплаты труда подразделения. Соответственно, для расчета размера заработной платы, суду необходимо обязать ответчика предоставить тариф по ставке системы оплаты труда в должности главного специалиста по

кадрам. В связи с незаконным приостановлением действия индивидуального трудового договора, фактически нарушено право Братуновой А.Д. на труд, а учитывая тот факт, что приостановлению действия индивидуального трудового договора в рассматриваемом деле предшествовало и незаконное увольнение Братуновой А., это событие привело к огромным переживаниям, связанным с невозможностью трудиться. Таким образом, указывает, что ей были причинены огромные нравственные страдания, т.е. моральный ущерб, размер возмещения которого справедливо будет оценить в сумме 50000 леев. Право требовать возмещения морального вреда в денежном эквиваленте установлено ч.(1) ст.2036 Гражданского Кодекса, в соответствии с которой в случае причинения лицу морального вреда (нравственных или физических страданий) посредством деяний, посягающих на его личные неимущественные права, а также в других предусмотренных законом случаях судебная инстанция вправе обязать ответственное за вред лицо возместить его в денежном эквиваленте. В соответствии со ст.79Трудового Кодекса - споры, связанные с приостановлением действия индивидуального трудового договора, разрешаются в порядке, установленном ст. 354-356. В соответствии со ст.354 Трудового кодекса - Индивидуальными трудовыми спорами считаются разногласия, возникшие между работником и работодателем, касающиеся: .....b) исполнения, изменения и приостановления действия индивидуального трудового договора; .....d) выплаты возмещения в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей одной из сторон индивидуального трудового договора; ,...h) иных вопросов, вытекающих из индивидуальных трудовых отношений. В соответствии с п.a) ч.(1) ст. 355 ТК РМ - Заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в судебную инстанцию: a) в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В адрес ответчика, истицей было направлено заявление в соответствии с ч.(2) ст. 332 Трудового Кодекса, об отмене приказа ПМСУ РБ Комрат №72-к от 14.09.2023 года и возмещении морального вреда, 12.12.2023 года был получен ответ на заявление которым ПМСУ РБ Комрат отклонило его удовлетворение.

3. **Просит суд** отменить как незаконный приказ ПМСУ РБ Комрат №72-к от 14.09.2023 года о приостановлении действия индивидуального трудового

договора. Обязать администрацию Публичного Медико-Санитарного Учреждения Комратской Районной Больницы «Исаак Гурфинкель» восстановить в занимаемой должности Братунову Анну. Взыскать с Публичного Медико-Санитарного Учреждения Комратской Районной Больницы «Исаак Гурфинкель» в пользу Братуновой Анны заработную плату, не полученную в период увольнения. Взыскать с Публичного Медико-Санитарного Учреждения Комратской Районной Больницы «Исаак Гурфинкель» в пользу Братуновой Анны моральный ущерб в размере 50 000 (пятьдесят тысяч) леев.

4. **30 мая 2024 года адвокатом истицы Братунова А., Виктор В.** было подано заявление о дополнении основания иска, и внесении в иск дополнительных требований, согласно которого указано что исковое заявление, поданное 12.12.2023 года, необходимо дополнить следующими основаниями: В соответствии со ст.90 Трудового кодекса: При восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу или незаконно освобожденного от работы, работодатель обязан возместить ему нанесенный ущерб. (2) Возмещение работодателем ущерба, нанесенного работнику, включает: a) обязательную компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе в связи с переводом или незаконным освобождением от работы в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника; b) возмещение дополнительных расходов, связанных с обжалованием перевода на другую работу или освобождения от работы (консультация специалистов, судебные расходы и др.); c) возмещение причиненного работнику морального ущерба. Таким образом в рассматриваемом деле в качестве возмещения материального ущерба, подлежит возмещению неполученная, заработная плата за весь период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы, а не в связи с увольнением, как указано в пункте 4-м заявленных в исковом заявлении требований. В соответствии с ч.(3) ст. 185 ГПК РМ - В ходе подготовки дела к судебному разбирательству участники процесса могут подавать заявления об отводе судьи, эксперта, специалиста, переводчика, секретаря судебного заседания, ходатайства о дополнении основания иска, увеличении или уменьшении размера требований, о внесении в иск дополнительных требований или о возмещении

стоимости утраченного или погибшего предмета, а также заявления о полном или частичном отказе от иска, полном или частичном признании требований или заявления о примирении, в том числе при помощи медиатора. В соответствии с и. b) ч.(1) ст.355 Трудового кодекса - Заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в судебную инстанцию:...b) в течение трех лет со дня возникновения соответствующего права работника в случае, если предметом спора являются выплаты, связанные с заработной платой, или иные выплаты, причитающиеся работнику. Просит рассмотреть и удовлетворить исковое заявление, поданное 12.12.2023г.; Отменить как незаконный приказ ПМСУ РБ Комрат №72-к от 14.09.2023 года «о приостановлении действия индивидуального трудового договора». Обязать администрацию Публичного Медико-Санитарного Учреждения Комратской Районной Больницы «Исаак Гурфинкель» восстановить в занимаемой должности Братунову Анну. Взыскать с Публичного Медико-Санитарного Учреждения Комратской Районной Больницы «Исаак Гурфинкель» в пользу Братуновой Анны заработную плату, не полученную за весь период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы. Взыскать с Публичного Медико-Санитарного Учреждения Комратской Районной Больницы «Исаак Гурфинкель» в пользу Братуновой Анны моральный ущерб в размере 50 000 (пятьдесят тысяч) леев (л.д.33)

5. **Выслушанная в судебном заседании истица Братунова Анна** суду пояснила, что поддерживает исковые требования, считает их обоснованными, добавив, что в отношении неё не было внутреннего приказа по учреждению, у них была общая форма шла вместе с бухгалтерией. Ни одного приказа зачислению этих людей не было в отделе кадров у истицы.

6. **Выслушанный в судебном заседании представитель истца, адвокат Виктор Валентин,** полностью поддержал исковое заявление и заявление о внесении дополнительных требований по изложенным в них обстоятельствам. Добавив ПМСУ РБ Комрат не имеется документов на Братунову А. как на сотрудника отдела кадров, или как на начальника отдела кадров, были бы возложены обязанности выполнять действия, по которым ей предъявлено обвинение. Приказ №52 параграф 5 от 20.04.2011 года о службе кадровых ресурсов в том числе устанавливает, что в каждом медико-санитарном учреждении внутренним приказом назначается ответственное

лицо. Ответчик, он же работодатель суду такой документ не предоставил, из чего можно сделать вывод, что его не было и нет. Согласно функциональным обязанностям главного специалиста отдела кадров ПМСУ РБ КОМРАТ обязанности о внесении по внесению данных о медицинском страховании не возложено. Соответственно, деяния, изложенные в обвинении, не входят в функциональные обязанности Братуновой Анны. Предъявление обвинения за указанные деяния не может препятствовать осуществлению трудовой деятельности. Считает приказ незаконным. Просит об отмене как незаконного приказа ПМСУ РБ Комрат № 72-к от 14.09.2023 года «о приостановлении действия индивидуального трудового договора», об обязании администрации Публичного Медико-Санитарного Учреждения Комратской Районной Больницы «Исаак Гурфинкель» о восстановлении истца в занимаемой должности, о взыскании заработной платы за период вынужденного отсутствия на работе за период не более 12 месяцев в сумме 101 400 леев, о взыскании морального ущерба в размере 50 000 леев. Просит возложить на ответчика судебные расходы, а именно расходы на юридическую помощь в размере 5 000 леев.

7. Выслушанный в судебном заседании представитель ответчика Публичного Медико-Санитарного Учреждения районной больнице Комрат им.Исаака Гурфинкель адвокат Кисеев Д. указал что позиция стороны ответчика, это то, что исковое заявление необоснованное. Отметил, что есть предъявленное обвинение, и на основании него работодатель вынес приказ о приостановлении действия трудового договора. В отношении приостановления есть суд, он разберется. Основание для приостановления договора – совершение работником какого-то поступка, не совместимого с работой. В этом случае, работодатель счёл это несовместимым на период судебного расследования. Истицей совершены данные деяния на рабочем месте, в рамках служебных полномочий, а не в какой-то личной жизни. В данном случае считает все законно, и работодатель имел такое право приостановить действие индивидуального трудового договора.

Оценка судебной инстанции:

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

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

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

11. В соответствии с ч.(1) ст.240 Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова, при постановлении решения судебная инстанция оценивает доказательства и определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для разрешения дела, установлены и какие не установлены, каков характер правоотношений сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению.

Согласно ст.354 Трудового Кодекса РМ, индивидуальными трудовыми спорами считаются разногласия, возникшие между работником и работодателем, касающиеся:

а) заключения индивидуального трудового договора;

b) исполнения, изменения и приостановления действия индивидуального трудового договора;

c) прекращения и полной или частичной недействительности индивидуального трудового договора;
d) выплаты возмещения в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей одной из сторон индивидуального трудового договора;
e) результатов конкурса;
f) отмены приказа (распоряжения, решения, постановления) о приеме на работу, изданного согласно части (1) статьи 65;
g) - утратил силу.
h) иных вопросов, вытекающих из индивидуальных трудовых отношений.

12. В соответствии с п.a) ч.(1) ст.355 Трудового Кодекса РМ Заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в судебную инстанцию в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

13. Так, в ходе судебного разбирательства, судом не представилось возможным установить, когда именно истице Братунова А. стало известно об изданном приказе №72-к о приостановлении действия индивидуального трудового договора от 14.09.2023 года, однако с момента вынесения приказа №72-к и до момента подачи истицей искового заявления в судебную инстанцию, 12.12.2023 года, достоверно установлено, что истица обратилась в судебную инстанцию в предусмотренные законном сроки по разрешению трудовых споров, что касается соблюдение сроков подачи искового заявления данного рода дел.

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

15. Согласно материалам дела, **судом было достоверно установлено**, что истица Братунова Анна и ответчик Публичное Медико-Санитарное Учреждение районная Больница Комрат имени Исаак Гурфинкель мун.Комрат состояли в трудовых отношениях на основании заключенного между ними индивидуального трудового договора №3/011 от 02.01.2019 года, согласно которого Братунова Анна была принята на работу ПМСУ РБ

Комрат им.Исаак Гурфинкель в должность главного специалиста по кадрам со сроком с 02.01.2019 года по 02.01.2024 года (л.д.6-7)

16. Также, судебная инстанция отмечает, что согласно приложенной копии Постановления прокурора Прокуратуры по борьбе с коррупцией офис Юг Чулаку А. от 26.04.2022 года, (*согласно дате проставленной в заключительной части постановления*) Братунова А. занимая должность главного специалиста Отдела кадров ПМСУ РБ Комрат им.Исаак Гурфинкель, была привлечена в качестве обвиняемой по факту совершения преступления, предусмотренного ч.(1) ст.332 УК РМ и п.b[1]) ч.(2) ст.327 УК РМ (л.д.12-13)

17. 13 сентября 2023 года директором ПМСУ РБ Комрат им.Исаак Гурфинкель Райлян Н.Л. в адрес Прокуратуры по борьбе с коррупцией офис Юг был направлен запрос относительно уголовного дела, возбужденного в отношении Братунова А., на который 14 сентября 2023 года прокурором Прокуратуры по борьбе с коррупцией офис Юг Чуляку А. был направлен ответ согласно которого руководство ПМСУ РБ Комрат им.Исаак было проинформировано о том что *уголовное дело №2020970210 было начато по факту того, что в период времени 2016-2020гг., публичные лица ПМСУ РБ Комрат им.Исаак Гурфинкель, находясь в мун.Комрат, действуя из иных личных интересов, с целью сокрытия своих незаконных действий, в нарушении требований ст.4 п.(3) Закона № 1585/1998 „об обязательном медицинском страховании", п.10, п.п. k) Приказа № 52 п.§ 5 от 20.04.2011 „о службе кадровых ресурсов в медико-санитарных учреждениях", в отсутствии приказов о трудоустройстве, незаконно изготовили и внесли заведомо ложные данные в списки поименного учёта застрахованных лиц в Публичном Медико-Санитарном Учреждении РБК «Исаак Гурфинкель», о наличии трудовых отношений с физическими лицами, которые являются жителями АТО Гагаузия, причинив тем самым юридическому лицу Национальной Медицинской Страховой Компании значительный ущерб, в особо крупных размерах, которое было объединено с уголовным делом №2021970622, и направленно для рассмотрения в судебную инстанцию Суд Комрат, Месторасположение Комрат. В настоящее время, уголовное дело №2020970210 по обвинению Братуновой Анны в совершении преступлений, предусмотренных ч.(1) ст.332 УК РМ и п.b[1]) ч.(2) ст.327 УК РМ и Новак*

Елены но обвинению в совершении преступления, предусмотренного ст. 329 ч. (1) Уголовного кодекса, рассматривается судом Комрат, местоположение Комрат судьёй Мариана Хангану. (л.д.10)

18. В последствии, приказом и.о. директора ПМСУ РБ Комрат им.Исаак Гурфинкель Яниогло К.Г., №72-к от 14.09.2023 года: в связи с рассмотрением судебной инстанцией уголовного дела № 2020970210 по обвинению Братуновой Анны в совершении преступлений, предусмотренных ст.327 ч. (2) п. п.b[1]) и ст.332 ч. (1) Уголовного Кодекса Республики Молдова, руководствуясь п.g) ст. 76 Трудового Кодекса Республики Молдова, *было приостановлено с 15 сентября 2023 года, действие индивидуального трудового договора №3/011 от 02/01/2019 г., заключенного с Братуновой Анной в должности главного специалиста по кадрам по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в соответствии с п.g) ст.76 Трудового Кодекса РМ- направление в судебную инстанцию уголовного дела о совершении работником преступления, несовместимого с выполняемой работой, - до вступления в законную силу судебного решения.* Основание которого послужило: письмо № 1203 от 14.09.2023г. Прокуратуры по борьбе с коррупцией офис Юг (л.д.5)

19. Далее, Братунова Анна обратилась к директору ПМСУ РБ Комрат им.Исаак Гурфинкель с заявлением о возмещении о возмещении материального и морального ущерба, с просьбой отменить приказ ПМСУ РБ Комрат им.Исаак Гурфинкель №72-к от 14.09.2023 года, возместить ей причиненный материальный ущерб в виде заработной платы за период в которой она была лишена возможности трудиться, а также за каждый день просрочки, 0,3 процента от суммы не выплаченной в срок и возместить ей моральный ущерб, в выплатив ей компенсацию в денежном эквиваленте в размере 50000 леев. Однако точную дату обращения истицей в адрес ответчика судом не представилось возможным установить. (л.д.15)

20. Рассмотрев заявление Братуновой А., 07 декабря 2023 года на поданное заявление Братунова А. о возмещении о возмещении материального и морального ущерба был направлен ответ №01/1-11/990 согласно которого указано что *ПМСУ РБ Комрат им.Исаак Гурфинкель не согласны с заявленными Братунова А. требованиями считают их необоснованными и не подлежащими удовлетворению по тем основанием*

что приказом ПМСУ РБ Комрат им.Исаак Гурфинкель №72-к от 14.09.2023 года было приостановлено действие индивидуального трудового договора №3/011 от 02/01/2019 г., заключенного с Братуновой Анной в должности главного специалиста по кадрам по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в соответствии с n.g) ст.76 Трудового Кодекса РМ- направление в судебную инстанцию уголовного дела о совершении работником преступления, несовместимого с выполняемой работой, - до вступления в законную силу судебного решения. Исходя из текста письма № 1203 от 14.09.2023г. Прокуратуры по борьбе с коррупцией офис Юг Братунова Анна обвиняется в совершении преступлений, предусмотренных ст.327 ч. (2) п. n.b1) и ст.332 ч. (1) Уголовного Кодекса Республики Молдова, по месту работы ПМСУ РБ Комрат и в связи с выполнением служебных обязанностей. (л.д.16)

21. Судебная инстанция отмечает, что **согласно 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.

22. Согласно ст.45 Трудового Кодекса РМ *индивидуальный трудовой договор* является соглашением 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.

23. Согласно ст.75 Трудового Кодекса РМ (1) Действие индивидуального трудового договора может быть приостановлено по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, по соглашению сторон или по инициативе одной из сторон.

(2) Приостановление действия индивидуального трудового договора предполагает приостановление работы работником и выплаты ему вознаграждений (заработной платы, надбавок, других выплат) работодателем.

(3) На весь период приостановления действия индивидуального трудового договора права и обязанности сторон, кроме указанных в части (2), продолжают действовать, если иное не предусмотрено действующими нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным и индивидуальным трудовыми договорами.

(4) Приостановление действия индивидуального трудового договора и возобновление деятельности, за исключением случаев, предусмотренных пунктами a), b) и d) статьи 76 и пунктами d^1) и e) части (1) статьи 78, производятся путем издания работодателем приказа (распоряжения, решения, постановления), который доводится до сведения работника под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, не позднее дня приостановления действия индивидуального трудового договора или возобновления деятельности.

24. В соответствии с п.g) ст.76 Трудового кодекса РМ Действие индивидуального трудового договора приостанавливается по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, направление в судебную инстанцию уголовного дела о совершении работником преступления, несовместимого с выполняемой работой, – до вступления в законную силу судебного решения;

25. В данном случае, суд, изучив вышеуказанные обстоятельства дела и вынесенный приказ и.о. директора ПМСУ РБ Комрат им.Исаак Гурфинкель Яниогло К.Г., №72-к от 14.09.2023 года, о приостановлении с 15 сентября 2023 года, действие индивидуального трудового договора №3/011 от 02.01.2019 г., заключенного с Братуновой Анной в должности главного специалиста по кадрам по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в

соответствии с п.g) ст.76 Трудового Кодекса РМ, установил, что он был вынесен работодателем на основании полученного ответа Прокуратуры по борьбе с коррупцией офис Юг № 1203 от 14.09.2023г. о том что уголовное дело по обвинению Братунова Анны обвиняется в совершении преступлений, предусмотренных ст.327 ч. (2) п. п.b[1]) и ст.332 ч. (1) Уголовного Кодекса Республики Молдова, направленно для рассмотрения в судебную инстанцию Суд Комрат, Месторасположение Комрат и рассматривается судом Комрат, местоположение Комрат судьёй Мариана Хангану. В описательной части приказа изложены фактические причины и правовые основания приостановления действие индивидуального трудового договора №3/011 от 02.01.2019 г., заключенного с Братуновой Анной в должности главного специалиста по кадрам.

26. Судебная инстанция отмечает, что, согласно правилам, индивидуальный трудовой спор представляет собой юридический конфликт в сфере трудового регулирования, который может быть разрешён в установленном законом порядке, сторонами которого являются работник и работодатель, а содержание спора составляют права, обязанности и интересы сторон индивидуального трудового правоотношения, которые не могут быть реализованы вследствие неурегулированных разногласий между сторонами.

27. Так, **согласно ст.79 Трудового Кодекса РМ** Споры, связанные с приостановлением действия индивидуального трудового договора, разрешаются в порядке, установленном статьями 354 – 356.

28. Таким образом при изучении материалов дела судебной инстанцией было достоверно установлено, индивидуальный трудовой договор№3/011 от 02.01.2019 г., заключенного с Братуновой Анной в должности главного специалиста по кадрам был приостановлен, на основании полученного ответа из Прокуратуры по борьбе с коррупцией офис Юг № 1203 от 14.09.2023г. о том что уголовное дело по обвинению Братунова Анны обвиняется в совершении преступлений, предусмотренных ст.327 ч. (2) п. п.b1) и ст.332 ч. (1) Уголовного Кодекса Республики Молдова, направленно для рассмотрения в судебную инстанцию Суд Комрат, Месторасположение Комрат и рассматривается судом Комрат, местоположение Комрат судьёй Мариана Хангану, то есть основания предусмотренные п.g) ст.76 Трудового Кодекса РМ.

29. Суд отмечает, что принимая во внимание толкование п.g) ст.76 Трудового Кодекса РМ, что для приостановления индивидуального трудового договора на основании п.g) ст.76 Трудового Кодекса РМ, должны быть соблюдены три условия, а именно: уголовное дело в отношении работника по факту совершения преступления должно быть передано в суд; вменяемое работнику преступление должно быть несовместимо с выполняемой им работой; и приостановление должно быть применено до вступления в законную силу судебного решения.

30. В отношении первого условия, а именно передачи в суд уголовного дела о совершении работником преступления, судебная инстанция отмечает, что согласно полученного ответа из Прокуратуры по борьбе с коррупцией офис Юг № 1203 от 14.09.2023г. не отмечено, когда именно дело было передано в суд, однако однозначно установлено, что данное уголовное дела в момент направленного ответа уже рассматривается по существу судом Комрат, местоположение Комрат судьёй Мариана Хангану.

31. Относительно второго обязательного условия для приостановления индивидуального трудового договора на основании пункт g) статьи 76 Трудового кодекса, то что вменяемое работнику преступление должно быть несовместимо с выполняемой им работой, судебная инстанция отмечает, что Конституционный суд в постановлении № 6 от 3 марта 2016 года по делу об исключении неконституционности статьи 53, пункт c) Закона № 158-XVI от 4 июля 2008 года «О государственной службе и статусе государственного служащего» и статьи 76, пункт g) Трудового кодекса постановил, что статья 76, пункт g) Трудового кодекса Республики Молдова № 154-XV от 28 марта 2003 года является конституционной.

32. Также в Постановлении № 6 от 3 марта 2016 года Конституционный суд указал, что, в соответствии с пункт g) статьёй 76 Трудового кодекса, индивидуальный трудовой договор приостанавливается в обстоятельствах, не зависящих от воли сторон, в случае передачи в суд уголовного дела о совершении работником преступления, несовместимого с выполняемой работой, до вступления судебного решения в законную силу.

33. Конституционный суд в своем Постановлении также отметил, что временное отстранение от должности применяется в случаях, когда совершение работником умышленного преступления делает его

несовместимым с исполнением служебных обязанностей. Эта мера направлена на защиту интересов учреждения, в котором он работает, от риска продолжения противоправной деятельности и расширения опасных последствий уголовного деяния, путём предотвращения совершения новых аналогичных действий и, как следствие, сохранения престижа учреждения.

34. При приостановлении служебных правоотношений руководитель учреждения не высказывается о виновности или невиновности государственного служащего, а также о его уголовной ответственности, поскольку эти вопросы находятся в компетенции судебных органов. Цель меры приостановления не является карательной, а носит скорее предостерегающий и временный характер, поскольку направлена на защиту общественного интереса путём отстранения от должности лица, обвиняемого в совершении должностного преступления или преступления, связанного со служебной деятельностью (*Ţehanciuc против Румынии, § 19, решение от 22 ноября 2011 года*).

35. Учитывая административный характер этой меры, решение работодателя о приостановлении служебных отношений не предполагает виновность сотрудника и не выражает сомнений в его невиновности — требование, которое должно соблюдаться на протяжении всего уголовного процесса, возбужденного против лица, до вступления судебного решения в законную силу.

36. Так, согласно постановлению № 6 от 3 марта 2016 года Конституционного суда, Трудовой кодекс, с целью обеспечения стабильности трудовых отношений, предусматривает гарантии, направленные на предотвращение злоупотребительного поведения работодателей, среди которых особо важным является строгое регулирование условий прекращения и приостановления индивидуального трудового договора.

37. Суд установил, что цель регулирования возможности приостановления индивидуального трудового договора в случае передачи в суд уголовного дела о совершении работником преступления, несовместимого с выполняемой работой, состоит в том, чтобы работодатель мог воспрепятствовать работнику в дальнейшем совершать действия того же рода в ходе исполнения своих служебных обязанностей и препятствовать

причинению им ущерба. Кроме того, соответствующие положения направлены на защиту интересов работодателя или учреждения, в котором работает сотрудник.

38. Таким образом, ограничение права на труд посредством приостановления служебных отношений применяется для защиты «*другого права*», в частности, для защиты учреждения и престижа профессии. Следовательно, эта цель соответствует законной цели, на которую ссылается второй абзац статьи 54 Конституции РМ.

39. Конституционный суд в постановлении №6 от 3 марта 2016 года, подчеркнул, что приостановление действует только в случае, когда уголовное дело передано в суд, а преступление является несовместимым с выполняемой работой, тем самым предотвращая совершение других подобных действий или последствия таких действий.

40. Таким образом, принимая во внимание положения пункта g) статьи 76 Трудового кодекса и постановления № 6 от 3 марта 2016 года Конституционного суда, судебная инстанция отмечает, что при издании приказа о приостановлении индивидуального трудового договора руководитель учреждения не высказывается о виновности или невиновности работника и не оценивает его уголовную ответственность, однако обязан установить несовместимость вменяемого работнику преступления с занимаемой должностью.

41. Так, судебная инстанция отмечает, что в рассматриваемом деле исходя из материалов дела, а именно содержания копии постановления о привлечении в качестве обвиняемой Братунова А. от 26.04.2022 г., Братунова Анне инкриминируется в вину факт того что она занимая согласно Приказу № 6 от 21.01,2008г. должность главного специалиста Отдела кадров Публичного Медико-Санитарного Учреждения Районная Больница Комрат «Исаак Гурфинкель», согласно ст. 123 ч.(2) Уголовного кодекса, будучи публичным лицом, наделённым определёнными правами и обязанностями, будучи ответственной за заполнение форм приёма на работу в государственном предприятии, а также ведение учёта персонала, составление профессиональных досье, составление проектов приказов в соответствии с трудовым законодательством и ведение регистров приказов по кадрам, в период времени 2016-2020гтч, находясь в мун. Комрат, будучи в курсе того,

что Медико- Санитарное Учреждение Районной Больницы Комрат «Исаак Гурфинкель», будучи ответственна за активацию и дезактивацию полюсов обязательного медицинского страхования сотрудников учреждения, в отсутствии приказов о трудоустройстве, предположительно совершила инкриминируемое ей в вину деяние, ... (л.д.12-13). А также согласно ответа Прокуратуры по борьбе с коррупцией офис Юг №1203 от 14.09.2023 года уголовное дело №2020970210 было начато по факту того, что в период времени 2016-2020гг., публичные лица ПМСУ РБ Комрат им.Исаак Гурфинкель, находясь в мун.Комрат, действуя из иных личных интересов, с целью сокрытия своих незаконных действий, в нарушении требований ст. 4 п. (3) Закона № 1585/1998 „об обязательном медицинском страховании", п.10, п.п. k) Приказа № 52 п.§ 5 от 20.04.2011 „о службе кадровых ресурсов в медико-санитарных учреждениях", в отсутствии приказов о трудоустройстве, незаконно изготовили и внесли заведомо ложные данные в списки поименного учёта застрахованных лиц в Публичном Медико-Санитарном Учреждении РБК «Исаак Гурфинкель», о наличии трудовых отношений с физическими лицами, которые являются жителями АТО Гагаузия, причинив тем самым юридическому лицу Национальной Медицинской Страховой Компании значительный ущерб, в особо крупных размерах. Таким образом работодателем при издании приказа № 72-к от 14.09.2023 года было установлено наличие несовместимости занимаемой Братунова Анной должности с вменённым ей в вину преступлением.

42. Рассматривая указанный приказ и приложенные доказательства по делу, судебная инстанция приходит к выводу, что приказ № 72-к от 14.09.2023 года о приостановлении с 15 сентября 2023 года, действия индивидуального трудового договора №3/011 от 02.01.2019 г., заключенного с Братуновой Анной в должности главного специалиста по кадрам, был вынесен руководством Публичного Медико-Санитарного Учреждения РБ Комрат «Исаак Гурфинкель», на законных основаниях согласно ст.75-76 Трудового кодекса РМ. Таким образом законодатель предоставляет право работодателю приостанавливать действие индивидуального трудового договора.

43. Судебная инстанция отмечает, что в соответствии с ч.(1) и ч.(2) ст.26 ГПК РМ, гражданское судопроизводство осуществляется на основе

принципа состязательности и процессуального равноправия сторон. Состязательность предполагает организацию процесса таким образом, чтобы стороны и другие участники процесса имели возможность формулировать, аргументировать и доказывать свою позицию в процессе, выбирать способы и средства ее защиты самостоятельно и независимо от судебной инстанции, других органов и лиц, высказывать свою позицию по фактическим и правовым вопросам, имеющим отношение к рассматриваемому делу, и высказывать свою точку зрения по инициативам судебной инстанции.

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

- Копию удостоверения личности истицы Братунова А. (л.д.3);

- Копию приказа № 72-к от 14.09.2023 года о приостановлении действия индивидуального трудового договора №3/011 от 02.01.2019 г., (л.д.5);

-Копию Индивидуального Трудового Договора №3/011 от 02.01.2019 г., заключенного с Братуновой Анной в должности главного специалиста по кадрам (л.д.6-7);

- копию обращения адвоката стажера Виктор В.А. в ПМСУ РБ Комрат им.Исаак Гурфинкель с просьбой о предоставлении копии функциональных обязанностей главного специалиста по кадрам ПМСУ РБ Комрат им.Исаак Гурфинкель и копию ответа №01/1-11/941 от 22.11.2023г. (л.д.8-9);

- Копию ответа Прокуратуры по борьбе с коррупцией офис Юг №1203 от 14.09.2023 года (л.д.10);

- Копию функциональных обязанностей главного специалиста по кадрам ПМСУ РБ Комрат им.Исаак Гурфинкель от 07.08.2017 года (л.д.11);

- Копию Постановления о привлечении в качестве обвиняемой Братунова А. от 26.04.2022 г., (л.д.12-13);

- Копию резолютивной части решения №28-847/2020 от 08.09.2023 года (л.д.14);

- Копию заявления Братунова А.Т. о возмещении материального и морального вреда (л.д.15);

Копию ответа ПМСУ РБ Комрат им.Исаак Гурфинкель от 07.12.2023 года на заявление Братунова А.Т. о возмещении материального и морального вреда (л.д.16);

45. Также стороной истца были приложены мандат адвоката стажера Виктор В. от 08.11.2023 года, мандат адвоката Виктор В. от14.11.2024 года, расчёты стоимости юридических услуг и квитанция об оплате юридических услуг от 21.02.2024 года на сумму 5000 леев. (л.д.4, 47, 68, 70)

46. Таким образом судебная инстанция приходит к выводу, что требования истца об отмене как незаконный приказ ПМСУ РБ Комрат №72-к от 14.09.2023 года о приостановлении действия индивидуального трудового договора являются необоснованными, как и требование об обязании администрации Публичного Медико-Санитарного Учреждения Комратской Районной Больницы «Исаак Гурфинкель» восстановить в занимаемой должности Братунову Анну которые также, являются необоснованными

47. Изучением представленных стороной истца письменных доказательств, судебная инстанция пришла к выводу, что представленных доказательств недостаточно для подтверждения позиции истца, изложенной в иске, которые подтвердили бы обоснованность предъявленного иска, как это предусмотрено в ст.118 ГПК РМ.

48. Также судебная инстанция приходит к выводу что исковые требования истца Братунова А. в части взыскания с Публичного Медико-Санитарного Учреждения Комратской Районной Больницы «Исаак Гурфинкель» в пользу Братуновой Анны заработной платы, не полученную в период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы, также являются необоснованными в виду не установления судебной инстанцией нарушения со стороны руководства Публичного Медико-Санитарного Учреждения Комратской Районной Больницы «Исаак Гурфинкель» при издании приказа №72-к от 14.09.2023 года о приостановлении действия индивидуального трудового договора.

49. Как и заявленные истцом требования о взыскания морального ущерба в размере 50 000 леев, также подлежат отклонению, в связи с нижеприведенными обстоятельствами.

50. В соответствии с ч.(1) ст. 329 ТК РМ, работодатель обязан возместить в полном размере материальный и моральный ущерб, причинённый работнику в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей или в результате незаконного лишения его возможности

трудиться, если настоящим кодексом или другими нормативными актами не предусмотрено иное.

51. Однако, как было установлено и подтверждено письменными доказательствами, что в данном случае изданный приказ №72-к от 14.09.2023 года о приостановлении действия индивидуального трудового договора является законным и не был отменен судебной инстанцией, имеет юридическую силу по данному спору, в судебном заседании было установлено, что со стороны ответчика Публичного Медико-Санитарного Учреждения Комратской Районной Больницы «Исаак Гурфинкель» истице Братунова Анне не был причинен какой-либо моральный ущерб, следовательно требование истицы о взыскании морального ущерба в размере 50 000 леев, также подлежат отклонению.

52. Относительно возмещения истице расходов по оказанию ей юридических услуг судебная инстанция отмечает следующее:

53. Согласно ст.96 ГПК РМ (1) Судебная инстанция обязует сторону, проигравшую процесс, возместить стороне, в пользу которой состоялось решение, расходы, понесенные последней в связи с предоставлением ей юридической помощи, в той мере, в которой они были реальны, необходимы и разумны.

(1^1) Расходы, указанные в части (1), возмещаются стороне, в пользу которой состоялось решение, если она представлена в суде адвокатом.

(2) В случае, если сторона, которая выиграла процесс, воспользовалась квалифицированной юридической помощью, гарантируемой государством, расходы по предоставлению квалифицированной юридической помощи возлагаются на сторону, проигравшую процесс. Данные суммы взимаются согласно Закону о юридической помощи, гарантируемой государством № 198-XVI от 26 июля 2007 года.

54. На основании изложенного, суд считает необоснованным требования стороны истца о взыскании с ответчика ПМСУ РБ Комрат им.«Исаак Гурфинкель» судебные расходы по оказанию юридической помощи в сумме 5000 (пять тысяч) леев.

руководствуясь ст.ст. 94, 117-119, 130, 236, 358 и 362 ГПК, суд -

Р Е Ш И Л:

Исковые требования истца Братунова Анны к Публичному Медико-Санитарному Учреждению районной больнице Комрат им.Исаака Гурфинкель об отмене как незаконного приказа ПМСУ РБ Комрат № 72-к от 14.09.2023 года «о приостановлении действия индивидуального трудового договора», об обязании администрации Публичного Медико-Санитарного Учреждения Комратской Районной Больницы им.Исаака Гурфинкель восстановить истца в занимаемой должности, о взыскании заработной платы, не полученной в период вынужденного отсутствия на работе в связи с незаконным освобождением от работы, о взыскании морального ущерба в размере 50 000 леев- **отклонить как необоснованные**.

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

Председательствующий,
Судья **БОТЕЗАТУ И.Л.**