Дело № 2-1028/2024
к/н 2-22132475-23-2-04032024

Р Е Ш Е Н И Е
именем закона

Резолютивная часть решения публично оглашена 01 апреля 2025 года в мун.Комрат.
Мотивированное решение составлено в целом 29 мая 2025 года.

Суд Комрат Центральный офис
В составе:

Председательствующего, судьи	БОТЕЗАТУ И.Л.
При секретаре	Зайкова Р.Д.
С участием,	
Истца	Думиника С.К.
Представителя истца, адвоката	Жеков Н.П.

Рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Думиника Сергея к Примару мун.Комрат, третьим лицам примэрия мун.Комрат и Муниципальный Совет Комрат, об отмене Распоряжения примара мун.Комрат №194 от 17.06.2022 года «Об отказе в оформлении трудовых отношений» как незаконного, об обязании примара мун.Комрат принять на работу в должность общинного посредника с заключением индивидуального трудового договора с даты необоснованного отказа, то есть с 17.06.2022 года, а также о взыскании с примара мун.Комрат посредством бюджета мун.Комрат заработной платы за весь период незаконного лишения работы исходя из размера установленной заработной платы и компенсации причиненного морального ущерба,

у с т а н о в и л:

Аргументы участников процесса:

1. Истец Думиника Сергей, подал в суд Комрат исковое заявление к ответчику Примару мун.Комрат, третьим лицам примэрия мун.Комрат и Муниципальный Совет Комрат, об отмене Распоряжения примара мун.Комрат №194 от 17.06.2022 года «Об отказе в оформлении трудовых отношений» как незаконного, об обязании примара мун.Комрат принять на работу в должность общинного посредника с заключением индивидуального трудового договора с даты необоснованного отказа, то есть с 17.06.2022 года, а

также о взыскании с примара мун.Комрат посредством бюджета мун.Комрат заработной платы за весь период незаконного лишения работы исходя из размера установленной заработной платы и компенсации причиненного морального ущерба.

2. В обоснование заявленных исковых требований истцом указано следующее: решением совета м.Комрат №15/1 от 14.12.2021 г. в соответствии с п.3 Постановления Правительства №557 от 17.07.201.3 г. «Об утверждении Рамочного положения об организации деятельности общинного посредника» была учреждена должность общинного посредника. В последующем, в соответствии с установленным порядком был объявлен конкурс на замещение указанной должности общинного посредника по результатам проведения которого решением местной комиссии по отбору кандидатов на должность общинного посредника от 03.06.2022 г. он был признан победителем данного конкурса. Истец указывает, что в соответствии с п.35 вышеназванного Рамочного положения об организации деятельности общинного посредника орган местного публичного управления первого уровня нанимает после объявления результатов конкурса лицо, отобранное на должность общинного посредника, на основании индивидуального договора, согласно положениям Трудового кодекса, и уведомляет Агентство межэтнических отношений. 15.06.2022 г., истцу был предложен к подписанию и соответственно к заключению индивидуальный трудовой договор. В связи с тем, что согласно положениям, ст.56 ч. (1) Трудового кодекса индивидуальный трудовой договор заключается на основе переговоров между работодателем и работником, для изучения содержания и условий предлагаемого к заключению трудового договора истец попросил время для ознакомления с проектом договора. 15.06.2022г. истец в письменной форме обратился к примару м.Комрат с заявлением о необходимости изменения проекта предлагаемого к заключению индивидуального трудового договора, выразив несогласие с предлагаемыми условиями оплаты труда (занижение размера оплаты груда) и рабочим местом (в проекте договора оно не было указано, а продемонстрированное ему место для работы не соответствовало требованиям, предъявляемым к обустройству рабочего места работника) и одновременно с предложениями по их изменению. В то же время, примар мун. Комрат организовал в тот же день, 15.06.2022 г. составление акта об отказе подписания индивидуального трудового договора, который им же и был утвержден. 17.06.2022 г. примаром мун. Комрат было

издано распоряжение №194, в соответствии с которым Думиника С. было отказано в оформлении трудовых отношений, т.е. в принятии на работу на должность общинного посредника. Данное распоряжение примара мун. Комрат №194 от 17.06.2022 г. об отказе в оформлении трудовых отношений считает незаконным, необоснованным и подлежит отмене по следующим основаниям. Также истец в поданном исковом заявлении делает ссылку на ст.47 Трудового кодекса согласно которой запрещается необоснованный отказ в приеме на работу, а таже запрещается любое прямое или косвенное ограничение прав либо установление прямых или косвенных преимуществ при заключении индивидуального трудового договора в зависимости от пола, расы, национальности, вероисповедания, места жительства, политических убеждений или социального происхождения. Истцом указано, что отказ работодателя в приеме на работу оформляется в письменной форме с указанием данных, предусмотренных пунктом b) части (1) статьи 49, и может быть обжалован в судебную инстанцию. Истец указывает, что требования законодательства, предусмотренные ст.47, 49 ТК РМ, ответчиком были проигнорированы, какая-либо информация об условиях работы и иные документы обязательные к представлению до приема на работу ему даны не были, а сразу был вручен уже составленный и подписанный со стороны примара мун. Комрат трудовой договор для подписания. Высказанные им в заявлении от 15.06.2022 г. замечанию по условиям предлагаемого к заключению индивидуального трудового договора и предложения по их корректировке являются обоснованными, допустимыми, соответствуют положениям законодательства и не могут быть расценены как нежелание либо отказ работника заключить трудовой договор. Считает, что, действия работодателя по отказу в приеме на работу, выраженные в издании распоряжения примара мун. Комрат №194 от 17.06.2022 г. об отказе в оформлении трудовых отношений являются противоправными. Истец отметил, что в результате незаконного отказа в приеме на работу и лишения тем самым возможности трудиться в период с 17.06.2022 г., ему был причинен и причиняется материальный ущерб в размере неполученной заработной платы за время вынужденного отсутствия на работе, исходя из размера установленной по должности заработной платы. Вышеуказанные неправомерные действия работодателя, выразившиеся в необоснованном и неправомерном отказе в приеме на работу в отсутствие каких-либо правовых и фактических

оснований, в нарушение установленного нормативного порядка, повлекли нарушение личных неимущественных прав, и как следствие причинение морального вреда, подлежащего возмещению посредством выплаты денежной компенсации в определенном размере, как указывает истец. Истец указывает, что в результате совершения указанных неправомерных действий ответчиком ему были причинены значительные нравственные страдания и тем самым причинен существенный моральный вред. Истец считает, что примар мун.Комрат как лицо, противоправно нарушившее его личные неимущественные права, и причинившее тем самым значительные нравственные страдания, и обязан компенсировать причиненный моральный вред в установленной законодательством форме (посредством компенсации в денежном эквиваленте), размер которого с учетом характера действий ответчика составляет 50000 лей. Также истец указал что при оценке значительности причиненного морального вреда и определении размера возмещения морального вреда необходимо учесть характер и тяжесть причиненных ему как потерпевшему от незаконных действий нравственных страданий, степень вины причинителя вреда, обстоятельства при которых был причинен ущерб, а также степень возможной удовлетворенности размером возмещения пострадавшего лица. Истец отметил, что принятые им меры по досудебному урегулированию возникшего спора (заявление от 21.07.2022 г. об отмене распоряжения примара мун. Комрат №194 от 17.06.2022 г.), остались без реагирования, и ответ на заявление ему не был дан.

3. Просит суд отменить Распоряжения примара мун.Комрат №194 от 17.06.2022 года «Об отказе в оформлении трудовых отношений» как незаконное, обязать примара мун.Комрат принять Думиника С. на работу в должность общинного посредника с заключением индивидуального трудового договора с даты необоснованного отказа, то есть с 17.06.2022 года. Взыскать с примара мун.Комрат посредством бюджета мун.Комрат заработной платы за весь период незаконного лишения работы (начиная с 17.06.2022 года по дату принятия судебного решения) исходя из размера установленной заработной платы и компенсации причиненного морального ущерба в размере 50 000 леев. Согласно заявление об увеличении исковых требований от 07.07.2023 года истец просил увеличить сумму возмещение морального ущерба с 50000 леев на сумму 200 000 леев.(л.д.41, 190)

4. Протокольным определением суда Комрат от 06 июня 2024 года были привлечены в качестве третьих лиц на стороне ответчика не заявляющих самостоятельные требования Примэрия мун.Комрат и Комратский Муниципальный Совет с направлением в их адрес копию искового заявления с приложенными копии документов. (л.д.159)

5. Выслушанный в судебном заседании истец Думиника Сергей поддержал поданной им исковое заявление и просил удовлетворить исковое заявление с учетом поданного заявления об уточнении исковых требований.

6. Выслушанный в судебном заседании представитель истца Думиника С. адвокат Жеков Н.П., поддержал поданное исковое заявление и изложенные в нём факты. Просил в полном объеме удовлетворить исковое заявление Думиника С. учитывая и заявление об увеличении исковых требований.

7. В судебное заседание ответчик примар Анастасов С.И. не явился, будучи извещен надлежащим образом о месте, дате и времени проведения судебного заседания, однако не явился **и не просил об отложении дела**.

8. В судебное заседание представитель заинтересованного лица Примэрия мун.Комрат будучи извещены надлежащим образом о месте, дате и времени проведения судебного заседания, однако не явились и не просили об отложении дела.

9. В судебное заседание представитель Муниципального Совета Комрат будучи извещены надлежащим образом о месте, дате и времени проведения судебного заседания, однако не явились и не просили об отложении дела.

Оценка судебной инстанции:

10. Рассмотрев материалы гражданского дела, выслушав пояснения сторон, суд приходит к выводу что предъявленный иск является необоснованным и подлежит отклонению, по следующим основаниям:

11. Анализируя доводы, изложенные в исковом заявлении, а также те, которые содержатся уточнений исковых требований, исследуя доказательства, представленные для подтверждения изложенных обстоятельств, и нормативные акты, применимые по данному делу, в соотношении с выводами, которые будут приведены ниже, суд приходит к следующим выводам.

12. Через призму статьи 6 Европейской конвенции по правам человека и статьи 241 Гражданского процессуального кодекса, для обеспечения законности и обоснованности решения суд обязан мотивировать свои решение, которые должны содержать обстоятельства дела, установленные судом, доказательства, на которых основаны выводы суда относительно этих обстоятельств, аргументы, приведенные судом при отклонении доказательств, ответы на доводы сторон и законы, которыми руководствовался суд.

13. В соответствии с рекомендациями заключения №11 от 2008 года Консультативного совета судей Европы (КССЕ) для Комитета министров Совета Европы относительно качества судебных решений, мотивировка и ясный анализ являются основными требованиями к судебным решениям и важным аспектом права на справедливое судебное разбирательство. Для того чтобы удовлетворить требованиям справедливого процесса, мотивировка должна демонстрировать, что судья действительно рассмотрел основные вопросы, которые ему были представлены.

14. Суд также отмечает, что статья 6 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, принятой в Риме 4 ноября 1950 года, гарантирует сторонам право на мотивированное решение в части обязанности судов мотивировать свои решения с точки зрения тщательного анализа обстоятельств дела. Обязанность мотивировать решение последовательно и целостно по всем заявленным требованиям, без противоречий между мотивированной и резолютивной частью решения, является гарантией сторон от ***возможного судебного произвола***, так как это единственный способ, позволяющий эффективно осуществлять судебный контроль.

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

16. В соответствии со ст.130 ГПК 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.

17. Согласно 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.

18. В соответствии с ч.(1) 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.

19. Так судом было установлено, согласно выписке из протокола № 1 от 03.06.2022 года конкурсной комиссии на замещение вакантной должности общинного посредника Примэрии мун. Комрат, было принято решение признать кандидата Думиника Сергей победителем конкурса на замещение вакантной должности общинного посредника Примэрии мун. Комрат.

20. Примэрией мун. Комрат в лице Примара мун. Комрат, Анастасова С.И. в адрес Думиника С. было направлено письмо № 02/1-31-1650 от 15.06.2022 года с предложением об оформлении

индивидуального трудового договора №76 от 13.06.2022 года для занятия должности общинного посредника Примэрии мун. Комрат для подписания.

21. 15 июня 2022 года Думиника С. направел в адрес Примара мун. Комрат, Анастасова С.И. заявление согласно которого им было указано, что он не согласен с размером заработной платы, с показанным ему место для приема бенефициаров, а также внесено предложение изменить график работы на удаленный, так как выделенное рабочее место не отвечает требованиям, которым оно должно соответствовать, а в отсутствие необходимого места или документа зарегистрировать его место работы по его домашнему адресу.

22. Также 15 июня 2022 года комиссией Примэрии в составе заместителя примара мун. Комрат, Влах И.В., главного специалиста Примэрии мун. Комрат по делопроизводству и кадровым вопросам, Топал В.С., главного специалиста примэрии мун. Комрат по ведению похозяйственных книг, Попова М.Г. был составлен акт об отказе Думиника С. подписать индивидуальный трудовой договор № 76 от 13.06.2022 года.

23. Распоряжением Примара мун. Комрат Анастасов С. № 194 от 17.06.2022 года, Думиника Сергею было отказано в оформлении трудовых отношений между Примэрией мун. Комрат и Думиника С.

24. 21 июля 2022 года, будучи не согласным с вынесенным распоряжением, Думиника С. направил в адрес Примара мун. Комрат заявление, которым просил отменить Распоряжением Примара мун. Комрат, Анастасов С., № 194 от 17.06.2022 года, в случае отказа расценивать данное заявление как предварительное досудебное обращение в порядке заключения мирового соглашения, а также просил ответить надлежащим образом на поданное им в их адрес заявление 15.06.2022 года.

25. 09 сентября 2023 года истец Думиника С. обратился в суд с исковым заявлением к примару мун.Комрат об отмене Распоряжения примара мун.Комрат №194 от 17.06.2022 года «Об отказе в оформлении трудовых отношений» как незаконного, об обязании примара мун.Комрат принять на работу в должность общинного

посредника с заключением индивидуального трудового договора с даты необоснованного отказа, то есть с 17.06.2022 года, а также о взыскании с примара мун.Комрат посредством бюджета мун.Комрат заработной платы за весь период незаконного лишения работы (начиная с 17.06.2022 года по дату принятия судебного решения) исходя из размера установленной заработной платы и компенсации причиненного морального ущерба в размере 50 000 леев.

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

a. 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. невыдачи трудовой книжки в установленный срок, внесения в нее неправильных записей;

h. иных вопросов, вытекающих из индивидуальных трудовых отношений.

27. В соответствии со ст. 348 Трудового Кодекса РМ, предметом трудовой юрисдикции является разрешение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов по вопросам ведения коллективных переговоров, заключения, исполнения, изменения, приостановления действия или прекращения коллективных и индивидуальных трудовых договоров, коллективных соглашений, предусмотренных настоящим кодексом, а также разрешение коллективных конфликтов, возникающих на различных уровнях между социальными партнерами и касающихся экономических, социальных, профессиональных и культурных интересов работников.

28. 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.

29. В соответствии со ст. 45 Трудового Кодекса 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, если они разработаны и утверждены работодателем, 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.

30. Согласно ч.(1) ст.46 Трудового кодекса, сторонами индивидуального трудового договора являются работник и работодатель.

31. В соответствии с ч.(1) ст.49 Трудового Кодекса РМ, содержание индивидуального трудового договора определяется по соглашению сторон с учетом положений действующего законодательства и включает следующее:

a) фамилию и имя работника;

b) идентификационные реквизиты работодателя;

c) срок договора;

d) дату вступления в силу договора;

d^{1}) специальность, профессию, квалификацию, должность;

e) должностные функции;

f) риски, сопутствующие должности;

f[1]) наименование подлежащей выполнению работы (в случае индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы – статьи 312–316);

g) права и обязанности работника;

h) права и обязанности работодателя;

i) условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада или тарифной ставки, надбавки, премии и материальную помощь (в случае, когда они являются частью системы оплаты труда предприятия), форму и порядок выплаты заработной платы, а также периодичность платежей;

j) компенсации и выплаты, в том числе за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда;

k) рабочее место. Если рабочее место не является фиксированным, отмечается, что у работника могут быть разные рабочие места, и указывается юридический адрес предприятия или, по обстоятельствам, место жительства работодателя;

l) режим труда и отдыха, в том числе продолжительность рабочего дня и рабочей недели работника;

m) испытательный срок (в случае необходимости);

n) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и условия его предоставления;

p) условия социального страхования;

r) условия медицинского страхования;

s) особые условия (статья 51), по обстоятельствам.

(2) Индивидуальный трудовой договор может содержать и иные условия, не противоречащие действующему законодательству.

32. Согласно ст.56 Трудового Кодекса РМ, индивидуальный трудовой договор заключается на основе переговоров между работником и работодателем. Заключению индивидуального трудового договора могут предшествовать специфические обстоятельства (проведение конкурса, избрание на должность и пр.).

33. В соответствии со ст. 58 Трудового Кодекса РМ, индивидуальный трудовой договор заключается в письменной форме. Индивидуальный трудовой договор, заключенный до дня вступления в силу настоящего кодекса, может быть оформлен в письменной форме только с согласия сторон. Предложение работодателя об оформлении индивидуального трудового договора в письменной форме доводится до сведения работника под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя. Предложение работника об

оформлении индивидуального трудового договора в письменной форме доводится до сведения работодателя путем подачи и регистрации его письменного заявления. Мотивированный отказ одной из сторон оформить в письменной форме индивидуальный трудовой договор сообщается другой стороне письменным ответом в течение пяти рабочих дней.

34. Так, в ходе судебного разбирательства было установлено, что Думиника С. как победителю конкурса на замещение вакантной должности общинного посредника Примэрии мун. Комрат, работодателем было направлено письмо № 02/1-31-1650 от 15.06.2022 года с предложением об оформлении индивидуального трудового договора № 76 от 13.06.2022 года для занятия должности общинного посредника Примэрии мун. Комрат для подписания.

35. Будучи несогласным с условиями индивидуального трудового договора № 76 от 13.06.2022 года, Думиника С. 15.06.2022 года направил в адрес работодателя заявление, в содержании которого было указано, что не согласен с условиями направленного в его адрес договора № 76 от 13.06.2022 года, а именно с размером заработной платы, с показанным ему местом для приема бенефициаров, а также внесено предложение изменить график работы на удаленный, так как выделенное рабочее место не отвечает требованиям, которым оно должно соответствовать, а в отсутствие необходимого места или документа зарегистрировать его место работы по его домашнему адресу.

36. Также работодатель в лице примара Анастасов С., будучи не согласен с условиями, а также с требованиями Думиника С. составил акт об отказе Думиника С. подписать индивидуальный трудовой договор № 76 от 13.06.2022 года и вынес распоряжение, которым Думиника Сергею было отказано в оформлении трудовых отношений.

37. Следовательно, между работником и работодателем, при заключении индивидуального трудового договора не были определены условия взаимоотношений в процессе трудовой деятельности.

38. Принимая во внимание тот факт, что индивидуальный трудовой договор является соглашением между работником и работодателем при заключении индивидуального трудового договора, а в данном случае, такого соглашения между сторонами не было достигнуто, суд считает, что действия работодателя являются вполне правомерными.

39. **Так,** исходя из материалов дела, установлено, что что заключение трудового договора является определяющим этапом в возникновении и дальнейшем развитии трудовых отношений между работником и работодателем с момента заключения трудового договора лицо, принятое на работу, именуется работником и на него распространяются все права, гарантии и льготы, предусмотренные трудовым законодательством. В свою очередь, работодатель наделяется правом требовать от работника возложенных на него трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины. Помимо взаимных прав у работника и работодателя появляются также и взаимные обязанности.

40. Таким образом, судебная инстанция отмечает, что в случае отказа работника подписывать индивидуальный трудовой договор, данный факт является препятствием в принятии его на работу, так как, подписание индивидуального трудового договора является обязательным условием для заключения трудовых отношений. Европейский суд по правам человека (ЕСПЧ) подтверждает, что принуждение к работе без подписанного трудового договора является нарушением права на справедливый труд.

41. При этом суд считает необходимым отметить, что стороной истца не были представлены суду какие–либо достоверные доказательства, подтверждающие факт, что подлежащий подписанию индивидуальный трудовой договор противоречит нормам действующего трудового законодательства и указанные в нем условия не обеспечивают работнику условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

42. Таким образом судебная инстанция приходит к выводу, что требования истца об отмене Распоряжения примара мун. Комрат №194 от 17.06.2022 года «Об отказе об оформлении трудовых отношений» как незаконного, являются необоснованными.

43. Также судебная инстанция приходит к выводу что исковые требования истца Думиника С. в части обязания примара мун. Комрат принять Думиника Сергея на работу в должность общинного посредника с заключением индивидуального трудового договора с даты необоснованного отказа, то есть с 17.06.2022 года, а также в части взыскания с примара мун. Комрат посредством бюджета мун. Комрат заработной платы за весь период незаконного лишения

работы (начиная с 17.06.2022 года по дату принятия судебного решения) исходя из размера установленной заработной платы и компенсации причиненного морального ущерба в размере 200 000 леев, также являются необоснованными в виду не установления судебной инстанцией нарушения со стороны примара мун.Комрат при издании Распоряжения об отказе в оформлении трудовых отношений в виду отказа Думиника Сергея от подписания индивидуального трудового договора.

44. Согласно ст.26 Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова, Гражданское судопроизводство осуществляется на основе принципа состязательности и процессуального равноправия сторон.

45. 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.

46. Судебная инстанция, рассматривающая дело, сохраняет беспристрастность и объективность, создает необходимые условия для реализации участниками процесса своих прав и объективного рассмотрения фактических обстоятельств дела.

47. Процессуальное равноправие сторон гарантируется законом и обеспечивается судебной инстанцией путем создания равных возможностей, достаточных и адекватных, для использования всех процессуальных средств защиты позиции по фактическим и правовым обстоятельствам, так чтобы ни одна из сторон не оказалась в менее выгодном положении по сравнению с другой.

48. Таким образом, судебная инстанция приходит к выводу о необходимости отклонить исковые требований истца Думиника Сергея об отмене Распоряжения примара мун.Комрат №194 от 17.06.2022 года «Об отказе в оформлении трудовых отношений» как

незаконного, об обязании примара мун.Комрат принять на работу в должность общинного посредника с заключением индивидуального трудового договора с даты необоснованного отказа, то есть с 17.06.2022 года, а также о взыскании с примара мун.Комрат посредством бюджета мун.Комрат заработной платы за весь период незаконного лишения работы исходя из размера установленной заработной платы и компенсации причиненного морального ущерба, как необоснованные.

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

Р Е Ш И Л:

Исковые требования истца Думиника Сергея к Примару мун.Комрат, третьим лицам примэрия мун.Комрат и Муниципальный Совет Комрат, об отмене Распоряжения примара мун.Комрат №194 от 17.06.2022 года «Об отказе в оформлении трудовых отношений» как незаконного, об обязании примара мун.Комрат принять на работу в должность общинного посредника с заключением индивидуального трудового договора с даты необоснованного отказа, то есть с 17.06.2022 года, а также о взыскании с примара мун.Комрат посредством бюджета мун.Комрат заработной платы за весь период незаконного лишения работы исходя из размера установленной заработной платы и компенсации причиненного морального ущерба- **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.**