

PIGD №2-24124176-23-2-01112024
дело №2-1087/2024

Р Е Ш Е Н И Е
ИМЕНЕМ ЗАКОНА

Резолютивная часть решения оглашена 26.11.2025 года в мун.Комрат.
Мотивированное решение по делу составлено 16.01.2026 года.

Суд Комрат (центральный офис)

в составе:

председательствующего, судьи

при секретарях

Р., Сукур К.,

с участием:

истицы

Ф.,

представителя истицы, адвоката

представителя ответчика, адвоката

Гуцу Д.В.,
Капсамун

Яниогло

Морару К.,
Жеков Н.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по
иску адвоката Морару Константина, действующего в интересах Яниогло
Феодоры к Районной Больнице Комрат имени И.Гурфинкеля:

-об отмене приказа №85 от 05.08.2024 года о расторжении
индивидуального трудового договора №1/1 от 02.01.2020 г;

-о восстановлении на работе в должности начальника
экономической службы;

-о выплате заработной платы за период вынужденного отсутствия
на работе;

-о взыскании с Районной Больницы Комрат имени И.Гурфинкеля в
пользу Яниогло Ф. 100000 леев в качестве компенсации морального
вреда, причиненного с незаконным увольнением;

-о взыскании десяти заработных плат в соответствии с
положениями ч.(4) ст.90 ТК в качестве дополнительной компенсации;

- о взыскании судебных расходов,

У С Т А Н О В И Л:

01.11.2024 года адвокат Морару К., действующий в интересах истицы Яниогло Ф., подал в суд Комрат вышеуказанное исковое заявление к Районной Больнице Комрат имени И.Гурфинкеля:

- об отмене приказа №85 от 05.08.2024 года о расторжении индивидуального трудового договора №1/1 от 02.01.2020 г;

- о восстановлении на работе в должности начальника экономической службы;

- о выплате заработной платы за период вынужденного отсутствия на работе;

- о взыскании с Районной Больницы Комрат имени И.Гурфинкеля в пользу Яниогло Ф. 100000 леев в качестве компенсации морального вреда, причиненного с незаконным увольнением;

- о взыскании десяти заработных плат в соответствии с положениями ч.(4) ст.90 ТК в качестве дополнительной компенсации;

- о взыскании судебных расходов.

В исковом заявлении заявитель указал, что фактически, 02 января 2020 года между медико-санитарным учреждением Районная больница Комрат имени Исаака Гурфинкеля в лице директора Нина Райлян, в качестве «Работодателя», с одной стороны, и Яниогло Феодора Николаевна, в качестве «Работника», с другой стороны, был заключен индивидуальный трудовой договор № 1/1, согласно которому Яниогло Феодора была принята на работу в медицинское учреждение на должность начальника экономической службы, срок действия договора, согласно п. 8.5, установлен на неопределенный период.

01.11.2022, между медико-санитарным учреждением Районная больница Комрат имени Исаака Гурфинкеля в лице директора Нина Райлян, в качестве "Работодателя", с одной стороны, и Яниогло Феодора Николаевна, в качестве начальника экономической службы, с другой стороны, было составлено дополнительное соглашение №3 к индивидуальному трудовому договору № 1/1 от 02.01.2020 г., согласно которому в пункт 4.1 были внесены изменения, а именно в условия оплаты труда работника, 16 910 леев в месяц, начиная с 01.11.2022 г.

Впоследствии, 02.01.2024 г., между медико-санитарным учреждением Районная больница Комрат имени Исаака Гурфинкеля в лице директора Нина Райлян, в качестве "Работодателя", с одной стороны, и Яниогло Феодора Николаевна, в качестве начальника экономической службы, с другой стороны, было составлено дополнительное соглашение к индивидуальному трудовому договору № 1/1 от 02.01.2020 г., согласно которому в пункт 4.4 были внесены

изменения, а именно: ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 28 дней вместо 35 дней, как было ранее.

Впоследствии, 05.08.2024 г., согласно приказу № 85, "Работодатель" в лице директора Районной больницы Комрат имени Исаака Гурфинкеля Нина Райлян, незаконно и без уведомления "Работника", распорядился о прекращении индивидуального трудового договора № 1/1 от 02.01.2020 г. с Яниогло Феодорой Николаевной на основании ст. 86 ч. (1) п. у¹) Трудового кодекса, по причине наличия у Яниогло Феодоры статуса пенсионера по возрасту.

Аргументы, релевантные данному делу, касательно намерения расторгнуть индивидуальный трудовой договор:

Они категорически не согласны с приказом № 85 от 05.08.2024 г. о прекращении действия индивидуального трудового договора № 1/1 от 02.01.2020 г., поскольку констатируем незаконность и злоупотребления при издании вышеуказанного приказа со стороны "Работодателя" — Районной больницы Комрат имени Исаака Гурфинкеля, который не предоставил "Работнику" Яниогло Феодоре возможность воспользоваться гарантиями работодателя, предусмотренными ст.184 Трудового кодекса.

Так, согласно положениям ст.184 ч. (1) п. с) ТК, Работодатель обязан известить работника приказом (распоряжением, решением, постановлением) под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения приказа каждым указанным работником, о своем намерении расторгнуть индивидуальный трудовой договор, заключенный на определенный или неопределенный срок, в следующие сроки работники, за 14 календарных дней – в случае увольнения по причине наличия у работника статуса пенсионера по возрасту (ст. 86 ч.(1) п.у¹) и ст.301 ч.(1).

Отмечаем, что "Работодатель" не известил работника за 14 календарных дней до 05.08.2024 г. под подпись или иным способом, таким как заказное письмо, электронная почта или (в случае необходимости) привлечение судебного исполнителя в смысле ст. 25 Исполнительного кодекса для констатации фактов и обстоятельств, которые позволили бы подтвердить получение уведомления о намерении расторгнуть индивидуальный трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с работницей Яниогло Феодорой.

Отмечают, что "Работодатель", в смысле ст. 184 ч. (1) п. с) Трудового кодекса, 23.07.2024 г. должен был известить работника, а именно гр. Яниогло Феодору, под подпись или иным способом о намерении расторгнуть индивидуальный трудовой договор № 1/1 от

02.01.2020 г., срок, который должен был истечь 05.08.2024 г., в дату издания приказа № 85.

Такого извещения со стороны "Работодателя" Районной больницы Комрат имени Исаака Гурфинкеля сделано не было, и оно не существовало в принципе, по той причине, что начиная с 15.07.2024 г. по 26.07.2024 г., согласно Листку о медицинском отпуске № 56918, Яниогло Феодора находилась на больничном.

Также, согласно больничному листу №5691844, Яниогло Феодора находилась в медицинском отпуске с 29.07.2024 г. по пятницу 02.08.2024 г.

В понедельник, 05.08.2024 г., в 08:00 ч., Яниогло Феодора явилась на работу после медицинского отпуска, где, в смысле ст. 112 Трудового кодекса, подала заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за 2023-2024.

Согласно положениям ст.ст. 5 п. d) и 112 Трудового Кодекса, право на ежегодный оплачиваемый отпуск гарантируется всем работникам. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск не может быть предметом уступки, отказа или ограничения. Правом на ежегодный оплачиваемый отпуск пользуется каждый работник, работающий на основании индивидуального трудового договора.

Согласно положениям ст. 115 ч.(6) Трудового Кодекса, предоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя.

Тенденциозный характер действий "Работодателя" в отношении увольнения любой ценой "Работника" Яниогло Феодоры с должности начальника экономической службы, с ярым игнорированием положений Трудового кодекса, усматривается из вышеизложенного, а именно из того факта, что "Работодатель", в смысле ст. ст. 5 п. d), 112, 115 Трудового кодекса, был обязан издать приказ о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в действительности же он издал незаконный, противоречащий трудовому законодательству Приказ № 85 от 05.08.2024 г. о прекращении индивидуального трудового договора с Яниогло Феодорой.

Своими действиями в отношении незаконного увольнения "Работодатель" нарушил конституционные права "Работника" Яниогло Феодоры, а именно право на труд, предусмотренное статьей 43 Конституции Республики Молдова.

Необходимо отметить, что "Работодатель" издал Решение (приказ) №38 о намерении расторгнуть индивидуальный трудовой договор с

Яниогло Феодорой, 08.02.2024, которое не было доведено до сведения последней.

Отмечаем, что "Работник" Яниогло Феодора получила копию приказа № 38 от 08.02.2024 о намерении прекратить трудовой договор только после того, как подала соответствующее заявление в канцелярию "Работодателя", регистрационный номер 01/1-11/900 от 06.08.2024 г.), в то время как Приказ № 85 о прекращении трудового договора был издан днем ранее — 05.08.2024 г., в день выхода гр. Яниогло Феодоры с медицинского отпуска, и данный приказ также не был доведен до сведения "Работника" согласно положениям ст. 184 ч. (1) п. с) Трудового кодекса.

Из этого следует, что в смысле ст. 184 ч. (1) п. с) Трудового кодекса, 14-дневный срок уведомления со стороны "Работодателя" не был соблюден.

Более того, "Работодатель" яростно проигнорировал положения ч. (2) ст. 184 Трудового кодекса и не представил никаких доказательств того, что предоставил Яниогло Феодоре как минимум один рабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска другого места работы.

Что касается индивидуального трудового договора:

Согласно положениям ст. 81 ч.(3) ТК, индивидуальный трудовой договор прекращается на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который доводится до сведения работника под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, не позднее дня освобождения от работы, за исключением случая, когда работник не работает до дня освобождения (отсутствие на работе без уважительных причин, лишение свободы и др.). Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя о прекращении индивидуального трудового договора должен содержать указание на соответствующую статью закона, ее часть, пункт и подпункт.

Следует отметить тот факт, что работодатель не довел до сведения работника под подпись или иным способом, позволяющим подтвердить получение/уведомление, Приказа о прекращении индивидуального трудового договора, самое позднее в день увольнения, то есть 05.08.2024 г., поскольку такая отметка в приказе № 85 в разделе „с приказом ознакомлен(а)” отсутствует.

Согласно положениям ст. 86 ч.(1) п. у¹ ТК, расторжение по инициативе работодателя индивидуального трудового договора, заключенного на неопределенный срок, и срочного индивидуального

трудового договора – допускается по следующим основаниям, наличие у работника статуса пенсионера по возрасту.

Ч. (2) ст. 86 ТК указывает, что не допускается увольнение работника в период пребывания его в медицинском отпуске, ежегодном оплачиваемом отпуске.

В то же время законодатель сделал оговорку в ст. 86 Трудового кодекса о том, что лица, уволенные на основании пункта у¹), могут быть приняты на работу на определенный срок в соответствии с положениями ст. 55 ч. (1) п. f) Трудового кодекса.

Согласно ст.55 ч.(1) п.f) ТК, индивидуальный трудовой договор может быть заключен на определенный срок с лицами, вышедшими согласно действующему законодательству на пенсию по возрасту или пенсию за выслугу лет (либо приобретшими право на такую пенсию) и нетрудоустроенными, – на срок до двух лет. Данный срок может быть продлен сторонами с учетом требований части (2) статьи 54, части (1) и пункта а) части (2) статьи 68.

Согласно ответу Публичного медико-санитарного учреждения Районная больница Комрат имени Исаака Гурфинкеля № 01/1-11/1535 от 11.09.2024 г., адвокат Константин Морару был проинформирован о том, что "Работодатель" не предложил работнику Яниогло Феодоре заключение индивидуального трудового договора на определенный срок, таким образом, "Работодатель" грубо нарушил положения ст. ст. 86, 55 ч. (1) п. f) Трудового кодекса, совершив злоупотребления, которые имеют негативное воздействие на права истицы, предусмотренные ст.43 Конституции РМ.

В то же время "Работодатель" в своём ответе в пункте 4 указал, якобы Яниогло Феодора была проинформирована о намерении работодателя прекратить индивидуальный трудовой договор 08.02.2024 г. и отказалась подписывать в присутствии комиссии, не представив при этом никаких доказательств данного факта, чем были грубо нарушены положения ст. 184 ч. (1) п. c) Трудового кодекса.

Согласно пункту 5 ответа "Работодателя", следует, будто работнице Яниогло Феодоре предоставлялся один день в неделю для поиска другого места работы, что не соответствует действительности, так как никаких доказательств по этому поводу "Работодатель" не представил.

Следует отметить, что Решение "Работодателя" № 38 от 08.02.2024 г. о намерении прекратить индивидуальный трудовой договор в смысле ст. 184 ч. (1) п. c) Трудового кодекса не было доведено до сведения "Работника", но даже если бы оно и было доведено, юридические

последствия этого решения истекли через 14 дней, а именно 21.02.2024 г., в то время как Яниогло Феодора, согласно листку о медицинском отпуске № 5035270, находилась на больничном.

Тенденциозный характер действий "Работодателя" в отношении увольнения любой ценой "Работника" Яниогло Феодоры с должности начальника экономической службы, с ярым игнорированием трудового законодательства, также усматривается из пункта 7 ответа "Работодателя" № 01/1-11/1535 от 11.09.2024 г., где на запрос адвоката Константина Морару было установлено, что в ПМСУ РБ Комрат имени Исаака Гурфинкеля статус пенсионера по возрасту имеют 51 сотрудник.

Исходя из сказанного, "Работодатель" должен был в смысле ст.86 ч.(1) п.у1) Трудового кодекса издать 51 Решение о намерении прекратить индивидуальный трудовой договор, однако мы констатируем, что было издано лишь одно решение такого рода, и то с грубым нарушением трудового законодательства и ст. 43 Конституции Республики Молдова.

Согласно положениям п. 2.1. Индивидуального Трудового Договора №1/1 от 02.01.2020, "Работник" имеет право на:

- Заключение, изменение, приостановление и расторжение настоящего договора в соответствии с процедурой, установленной Трудовым кодексом.

Согласно п. 3.1 Индивидуального трудового договора № 1/1 от 02.01.2020 г., "Работодатель" имеет право:

- заключать, изменять, приостанавливать и расторгать настоящий договор с "Работником" в соответствии с процедурой, в сроки и на условиях, установленных Трудовым кодексом и иными нормативными актами.

Согласно положениям п. 7.1 Индивидуального трудового договора № 1/1 от 02.01.2020 г., настоящий договор может быть расторгнут:

- по инициативе работодателя в соответствии со статьей 86 Трудового кодекса.

Согласно положениям п. 7.2 Индивидуального трудового договора № 1/1 от 02.01.2020 г., стороны обязуются строго соблюдать требования Трудового кодекса и иных нормативных актов в случае возникновения и применения оснований для прекращения настоящего договора.

К сожалению, они констатируют, что "Работодатель" проявил наглое поведение по отношению к "Работнику" Яниогло Феодоре, проигнорировав условия индивидуального трудового договора и не соблюдая трудовое законодательство при издании приказа о прекращении трудового договора.

В подтверждение вышесказанного указываем на тот факт, что еще 12.04.2024 г. "Работник" Яниогло Феодора подала в канцелярию "Работодателя", Медико-санитарное учреждение Районная больница Комрат имени Исаака Гурфинкеля, заявление под регистрационным номером 01/1-11475, которым на основании ст. 55 ч. (1) п. f) и ст. 86 Трудового кодекса, в силу наличия статуса пенсионера по возрасту, она просила "Работодателя" заключить с ней, Яниогло Феодорой, индивидуальный трудовой договор на определенный срок, однако, вопреки положениям п. 5.2 договора и ст. 43 Конституции Р. Молдова, было отклонено "Работодателем".

Отмечают, что в отношении "Работника" Яниогло Феодоры, обладающей статусом пенсионера по возрасту с ноября 2023 года, со стороны "Работодателя" не было проявлено каких-либо намерений соблюдать положения законодательства — включая ст. 5 п. f) Трудового кодекса и ст. 43 Конституции Молдовы, чем были грубо нарушены права истицы Яниогло Феодоры на достойную жизнь как её самой, так и её семьи, путём ограничения права на труд.

В части морального и материального ущерба:

Согласно ст. 90 ч.(1) ТК, при восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу или незаконно освобожденного от работы, работодатель обязан возместить ему нанесенный ущерб.

Согласно ч.(2), возмещение работодателем ущерба, нанесенного работнику, включает:

а) 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;

б) возмещение дополнительных расходов, связанных с обжалованием перевода на другую работу или освобождения от работы (консультация специалистов, судебные расходы и др.);

с) возмещение причиненного работнику морального ущерба.

Согласно ч. (3) Размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учетом оценки действий работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы работника

Согласно положениям ст.128 ТК, заработная плата является вознаграждением или заработком в денежном выражении, выплачиваемым работодателем на основании индивидуального

трудового договора за выполненную или подлежащую выполнению работу.

Диспозиция ст. 330 ч. (1) п. б) ТК четко предусматривает, что работодатель обязан возместить лицу не полученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает в случае незаконного освобождения.

Согласно положениям ст. 329 ТК, 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.

(2) 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 положениям ст. 2037 ГК, Размер возмещения морального вреда определяется судебной инстанцией в зависимости от характера и тяжести морального вреда, причиненного потерпевшему, от степени вины причинителя вреда, если вина является условием ответственности, и степени, в которой это возмещение может обеспечить справедливое удовлетворение потерпевшего. Характер и тяжесть морального вреда оцениваются судебной инстанцией с учетом обстоятельств, при которых был причинен вред, сужения возможностей семейной и общественной жизни, а также социального статуса потерпевшего. При определении возмещения вреда судебная инстанция должна стремиться предоставить возмещение, которое, с одной стороны, сопоставимо по своему размеру с обычно предоставляемым при аналогичных обстоятельствах, а с другой – учитывает особенности дела.

Отмечаем, что незаконными действиями "Работодателя" истица была лишена права на труд и вознаграждение, в связи с чем истнице были причинены физические и психические страдания, которые привели к обращениям в медицинские учреждения для лечения нервной системы, стресса и эмоционального дискомфорта, обусловленным наглым поведением "Работодателя" в отношении незаконного увольнения с должности начальника экономической службы.

В этой связи отмечаем, что моральный вред заключается в посягательстве на ценности, определяющие человеческую личность,

ценности, относящиеся к существованию человека, его здоровью и телесной целостности, к чести, достоинству, профессиональной репутации и иным подобным ценностям.

Исходя из специфики спорного правоотношения, согласно положениям ст. 329 Трудового кодекса и ст. 2037 Гражданского кодекса, считаем, что взыскание с Ответчика суммы в размере 100 000 леев в качестве возмещения морального вреда станет справедливой компенсацией по отношению к страданиям, понесенным истицей.

Согласно положениям ст.82 ГПК, судебные расходы состоят из государственной пошлины, гербового сбора и издержек, связанных с рассмотрением дела.

В соответствии с положениями ст. 90 п. i) ГПК, к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся расходы по предоставлению юридической помощи.

Согласно положениям ст. 96 ч.(1) ГПК, 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. Согласно положениям ч. (1¹), расходы, указанные в части (1), возмещаются стороне, в пользу которой состоялось решение, если она представлена в суде адвокатом.

Исходя из вышесказанного, просим взыскать с ответчика в пользу истицы сумму в размере 40 000 леев в качестве расходов на юридическую помощь. Данная сумма включает в себя представительство интересов истицы в суде Комрат, Апелляционной палате Комрат и Высшей судебной палате на этапе кассации, в эту же сумму включены расходы на транспорт по маршруту Кишинев — Комрат — Кишинев.

Согласно положениям ст. 89 ч.(1) ТК, работник, незаконно переведенный на другую работу или незаконно освобожденный от работы, может быть восстановлен на работе посредством прямых переговоров с работодателем, а в случае спора – решением судебной инстанции.

Согласно ч.(2) при рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника. В случае обжалования работником–членом профсоюза приказа об увольнении судебная инстанция затребует консультативное мнение профсоюзного органа (профсоюзного организатора) относительно увольнения данного работника.

Согласно положениям ст.90 ч.(4) ТК, вместо восстановления на работе стороны могут заключить мировое соглашение, а в случае спора судебная инстанция может взыскать с работодателя в пользу работника с его согласия дополнительную компенсацию, помимо сумм, указанных в части (2), в размере не менее трех его средних месячных заработных плат.

Исходя из вышеизложенного, ссылаясь на ч. (4) ст. 90 Трудового кодекса, в качестве дополнительной компенсации к указанным суммам, просим взыскать с "Работодателя" в пользу работника Яниогло Феодоры 10 средних месячных заработных плат работника.

согласно положениям ст.ст. 5, 9, 10, 329, 330 ТК, ст.2036, 2037 ГК, постановлений Пленума Высшей судебной палаты № 9 от 22 декабря 2014 г. и № 11 от 3 октября 2005 г., а также Рекомендации Высшей судебной палаты № 66 от 8 мая 2014 г., мы делаем вывод, что возможность предоставления моральной компенсации, запрашиваемой работником в рамках трудовых споров, прямо признана как на национальном, так и на международном уровне.

Согласно положениям ст. 355 ч.(1) п. а) ТК, 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.

Исходя из вышесказанного, исковое заявление подано в течение 3-месячного срока, поскольку Приказ № 85 о прекращении индивидуального трудового договора с Яниогло Феодорой Николаевной был издан 05.08.2024 г.

Правовое обоснование: согласно положениям ст. ст. 5, 6, 9, 10, 55 ч. (1) п. ф), 81 ч. (3), 82, 86 ч. (2), 89 ч. (1), 90 ч. (1) и (4), 96 ч. (1), 184 ч. (1) п. с), 329, 330, 354 п. с), 355 ч. (1) п. а) Трудового кодекса, ст. 166-167 ГПК

ПРОСИТ:

1. Признать исковое заявление обоснованным и удовлетворить его.
2. Аннулировать Приказ № 85 от 05 августа 2024 года о прекращении индивидуального трудового договора № 1/1 от 02.01.2020 г., заключенного с Яниогло Феодорой.
3. Восстановить Яниогло Феодору Николаевну на работе в Публичном медико-санитарном учреждении Районная больница Комрат имени Исаака Гурфинкеля в должности начальника экономической службы.

4. Выплатить Яниогло Феодоре Николаевне заработную плату и иные выплаты за весь период вынужденного отсутствия на рабочем месте.

5. Взыскать с ПМСУ Районная больница Комрат имени Исаака Гурфинкеля в пользу работника Яниогло Феодоры Николаевны сумму в размере 100 000 леев в качестве возмещения морального вреда, причиненного в связи с незаконным увольнением.

6. Взыскать с ПМСУ Районная больница Комрат имени Исаака Гурфинкеля в пользу Яниогло Феодоры Николаевны сумму в размере 40 000 леев в качестве расходов на юридическую помощь.

7. Взыскать с ПМСУ Районная больница Комрат имени Исаака Гурфинкеля в пользу Яниогло Феодоры Николаевны, согласно положениям ч. (4) ст. 90 Трудового кодекса, в качестве дополнительной компенсации к указанным суммам, 10 средних месячных заработных плат работника.

8. Взыскать с ПМСУ Районная больница Комрат имени Исаака Гурфинкеля в пользу Яниогло Феодоры Николаевны расходы на перевод документов в сумме 3 500 леев. (л.д.4-13)

В отзыве на исковое заявление представитель ответчика Районной больницы Комрат им.И.Гурфинкеля, адвокат Жеков Н.П., указал, что предъявленное Яниогло Ф. исковое заявление к ПМСУ «Комратская районная больница» об отмене приказа о расторжении индивидуального трудового договора, восстановлении на работу в прежней должности, возмещении заработной платы и иных выплат за время вынужденного отсутствия на работе, взыскании компенсации морального ущерба, судебных расходов и взыскании дополнительной денежной компенсации вместо восстановления на работе, ответчик не признает и просит отклонить как необоснованное по следующим мотивам.

1. Утверждение истицы о несоблюдении работодателем положений ст.184 Трудового кодекса о заблаговременном уведомлении работника о намерении расторжения индивидуального трудового договора не соответствует действительности.

08.02.2024 г. директором ПМСУ «Комратская районная больница» был издан приказ (решение) №38, в соответствии с которым Яниогло Ф. была уведомлена о намерении расторжения индивидуального трудового договора по причине наличия у работника статуса пенсионера по возрасту (пункт у¹ части (1) статьи 86 Трудового кодекса).

Данный приказ (решение) №38 от 08.02.2024 г. был доведен до сведения Яниогло Ф. с предложением проставления подписи об ознакомлении с ним, на что Яниогло Ф. ответила отказом.

Факт доведения до сведения Яниогло Ф. вышеназванного приказа и отказа в проставлении подписи об ознакомлении с ним был задокументирован в установленном порядке, копия акта прилагается.

Необходимо отметить, что после ознакомления с уведомлением о намерении расторжения индивидуального трудового договора, Яниогло Ф. вышла в медицинский отпуск в котором находилась непрерывно до 02.08.2024 г.

Соответственно не использование Яниогло Ф. установленной законом гарантии в виде предоставления рабочих дней для поиска другой работы, в данном случае явилось результатом действий и поведения истицы, что предполагает несостоятельность данного довода иска.

2.Обстоятельства, изложенные в иске относительно не предоставления Яниогло Ф. ежегодного отпуска, не имеют какого-либо доказательственного значения и не имеют какого-либо отношения к предмету спора, которым является правомерность действий работодателя по расторжению индивидуального трудового договора.

3.Довод Яниогло Ф. о несоблюдении ПМСУ «Комратская районная больница» положений ст.83 ч.(1) Трудового кодекса о не доведении досведения приказа о прекращении индивидуального трудового договора, также не соответствует действительности.

Приказ о расторжении индивидуального трудового договора заключенного с Яниогло Ф. был издан 05.08.2024 г.

С данным приказом №85 от 05.08.2024 г. Яниогло Ф. была ознакомлена в день его принятия, 05.08.2024 г., однако отказалась проставить подпись об ознакомлении с ним.

В связи с указанным обстоятельством администрацией предприятия с участием представителя работников, в тот же день 05.08.2024 г., был составлен акт об отказе работника об ознакомлении с приказом о расторжении индивидуального трудового договора.

Данный акт не был оспорен, является действительным и порождает соответствующие правовые последствия, в данном случае удостоверяют факт доведения приказа об увольнении до сведения Яниогло Ф. и отказа с его ознакомлением.

4.Аргумент истца о необоснованности и неправомерности отказа работодателя в заключении с Яниогло Ф. срочного индивидуального трудового договора в соответствии с положениями ст.55 Трудового

кодекса, не имеет для рассматриваемого случая принципиального значения.

Заключение индивидуального трудового договора является правом, но не обязанностью работодателя, в том числе применительно к обстоятельствам рассматриваемого спора.

Как следует из положений ст.86 ч.(1) Трудового кодекса, при наличии оснований, указанных в данной правовой норме, работодатель вправе по своей инициативе расторгнуть в том числе и срочный трудовой договор, при этом увольняя работника в порядке пункт у¹ ч.(1) ст. 86 Трудового кодекса, работодатель не ограничен сроком, на который заключен договор. Иными словами, работодатель вправе прекратить трудовые отношения с трудоустроенным пенсионером до истечения срока действия индивидуального трудового договора.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 186 ГПК, - просит:

Предъявленное Яниогло Ф. исковое заявление к ПМСУ «Комратская районная больница» об отмене приказа о расторжении индивидуального трудового договора, восстановлении на работу в прежней должности, возмещении заработной платы и иных выплат за время вынужденного отсутствия на работе, взыскании компенсации морального ущерба, судебных расходов и взыскании дополнительной денежной компенсации вместо восстановления на работе отклонить как необоснованное.(л.д.67-69)

В судебном заседании представитель истицы Яниогло Ф., адвокат Морару К., поддержал исковое заявление в полном объеме, просил иск удовлетворить.

Истица Яниогло Ф., в судебном заседании поддержала мнение своего защитника.

Представитель ответчика Районной больницы Комрат им.И.Гурфинкеля, адвокат Жеков Н.П., в судебном заседании поддержал отзыв на исковое заявление, по мотивам, изложенным в нём, просил отклонить иск как необоснованный.

Исследовав имеющиеся в деле доказательства в их совокупности и взаимосвязи, изучив применимые нормы законодательства, выслушав пояснения участников процесса, суд пришёл к выводу, что исковые требования истца подлежат отклонению по следующим основаниям.

В соответствии с ч. (1) ст. 118 ГПК РМ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений, если законом не установлено иное.

В соответствии с ч. (3) ст. 130 ГПК РМ судебная инстанция оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также взаимную связь и достаточность для разрешения дела в их совокупности.

В соответствии со ст. 239 ГПК РМ решение судебной инстанции должно быть законным и обоснованным. Судебная инстанция основывает решение лишь на обстоятельствах, которые непосредственно выяснены ею, и доказательствах, которые были исследованы в судебном заседании.

В соответствии со ст. 240 ГПК РМ при постановлении решения судебная инстанция оценивает доказательства и определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для разрешения дела, установлены и какие не установлены, каков характер правоотношений сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению.

Согласно п.п.а) и d) ст.3 ТК РМ, положения настоящего кодекса распространяются на работников – граждан Республики Молдова, работающих на основании индивидуального трудового договора в Республике Молдова, в том числе заключивших договор непрерывной профессиональной подготовки или договор профессиональной квалификации; работодателей – физических или юридических лиц публичного, частного или смешанного сектора, использующих наемный труд.

В соответствии со 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: а) постановлениями Парламента; б) указами Президента Республики Молдова; с) постановлениями и распоряжениями Правительства; d) актами о труде, изданными Министерством здравоохранения, труда и социальной защиты, другими центральными отраслевыми органами публичного управления в пределах, делегированных им Правительством полномочий; е) актами органов местного публичного управления; f) нормативными актами на уровне предприятия; g) коллективными трудовыми договорами и коллективными соглашениями; а также h) международными договорами, соглашениями, конвенциями и иными международными актами, одной из сторон которых является Республика Молдова.

Согласно ст. 5 ГПК РМ и ст. 20 Конституции РМ, истец имеет право на свободный доступ к правосудию, а также право на

справедливое судебное разбирательство, гарантированное ст. 6 Европейской конвенции по защите прав человека и основных свобод.

В соответствии с п. м) ст. 5 Трудового Кодекса 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 является в том числе обеспечение права каждого работника на защиту своих трудовых прав и свобод, в том числе права на прямое обращение в органы надзора и контроля, органы трудовой юрисдикции.

В соответствии с п. а) ч.(1) ст.10 ТК РМ, работодатель имеет право заключать, изменять, приостанавливать действие и расторгать индивидуальные трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных настоящим кодексом и иными нормативными актами.

Из материалов дела усматривается, что истица Яниогло Ф., была принята на работу 02.01.2020 года и назначена на должность начальника экономической службы в Районную Больницу Комрат имени И.Гурфинкеля.(л.д.15-19)

01.11.2022, между медико-санитарным учреждением Районная больница Комрат имени Исаака Гурфинкеля в лице директора Нина Райлян, в качестве "Работодателя", с одной стороны, и Яниогло Феодора Николаевна, в качестве начальника экономической службы, с другой стороны, было составлено дополнительное соглашение №3 к индивидуальному трудовому договору № 1/1 от 02.01.2020 г., согласно которому в пункт 4.1 были внесены изменения, а именно в условия оплаты труда работника, 16 910 леев в месяц, начиная с 01.11.2022 г. (л.д.20,21)

Впоследствии, 02.01.2024 г., между медико-санитарным учреждением Районная больница Комрат имени Исаака Гурфинкеля в лице директора Нина Райлян, в качестве "Работодателя", с одной стороны, и Яниогло Феодора Николаевна, в качестве начальника экономической службы, с другой стороны, было составлено дополнительное соглашение к индивидуальному трудовому договору № 1/1 от 02.01.2020 г., согласно которому в пункт 4.4 были внесены изменения, а именно: ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 28 дней вместо 35 дней, как было ранее.(л.д.24, 25)

Впоследствии, 05.08.2024 г., согласно приказу № 85, "Работодатель" в лице директора Районной больницы Комрат имени Исаака Гурфинкеля Нина Райлян, незаконно и без уведомления "Работника", распорядился о прекращении индивидуального трудового

договора № 1/1 от 02.01.2020 г. с Яниогло Феодорой Николаевной на основании ст. 86 ч. (1) п. у¹) Трудового кодекса, по причине наличия у Яниогло Феодоры статуса пенсионера по возрасту.(л.д.34, 35)

Истица Яниогло Ф., будучи не согласна с вышеуказанным приказом обратилась 01.11.2024 года в суд Комрат центральный офис с настоящим иском.

В соответствие со ст. 10 ч. (1) Трудового кодекса РМ, работодатель имеет право: а) заключать, изменять, приостанавливать действие и расторгать индивидуальные трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных настоящим кодексом и иными нормативными актами; б) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя; с) поощрять работников за добросовестный и эффективный труд; d) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами; е) издавать нормативные акты на уровне предприятия; f) создавать патронаты в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

В соответствие со ст. 86 ТК РМ, увольнение - расторжение по инициативе работодателя индивидуального трудового договора, заключенного на неопределенный срок, и срочного индивидуального трудового договора - допускается по основаниям, в том числе согласно п. у¹) наличие у работника статуса пенсионера по возрасту.

В соответствии со ст.184 Трудового Кодекса РМ, Работодатель обязан известить работника приказом (распоряжением, решением, постановлением) под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения приказа каждым указанным работником, о своем намерении расторгнуть индивидуальный трудовой договор, заключенный на определенный или неопределенный срок, в следующие сроки:

а) за два месяца - в случае увольнения в связи с ликвидацией предприятия либо прекращением деятельности работодателя - физического лица, сокращением численности или штата работников (пункты В) и с) части (1) статьи 86);

б) за один месяц - в случае увольнения в связи с установлением факта неоднократного неудовлетворительного выполнения показателей индивидуальных достижений в течение года в соответствии с процедурой оценки, применяемой работодателем в соответствии с положениями пункта е) части (1) статьи 86;

с) за 14 календарных дней - в случае увольнения по причине наличия у работника статуса пенсионера по возрасту (пункт у¹ части (1) статьи 86 и пункт с) части (1) статьи 301).

Согласно материалам дела, решением (приказом) №38 от 08.02.2024 года исх.№01/1-11/97 директор ПМСУ РБ Комрат им.И.Гурфинкеля Райлян Н.Л., распорядился об уведомлении начальника экономической службы Яниогло Ф.Н., в соответствии с п.с) части (1) ст.184 Трудового Кодекса Республики Молдова за 14 календарных дней о намерении расторжения индивидуального трудового договора №1/1 от 02.01.2020 года по основанию, предусмотренному п.у1) части (1) ст.86 Трудового Кодекса РМ - *наличие у работника статуса пенсионера по возрасту. (л.д.27)*

08.02.2024 года был издан акт №1 об отказе работника ознакомиться с решением (приказом) №38, согласно которому начальнику экономической службы ПМСУ РБ Комрат Яниогло Ф.Н. 08.02.2024 года в 08:50 часов комиссией в кабинете директора в здании административного корпуса ПМСУ РБ Комрат было представлено для ознакомления и зачитано вслух извещение о Решении (приказе) №38 ПМСУ РБ Комрат №01/1-11/97 от 08.02.2024 года «О намерении расторжения индивидуального трудового договора». От расписки об ознакомлении с решением (приказом) №38 ПМСУ РБ Комрат №01/1-11/97 от 08.02.2024 года «О намерении расторжения индивидуального трудового договора» начальник экономической службы Яниогло Ф.Н. в присутствии комиссии отказалась. Содержание данного акта подтверждено подписями: Райлян Н.Л., Градинар С.Ф., Добриогло М.П., Радиола Т.А. (л.д.70)

05.08.2024 года был издан акт №4 об отказе работника ознакомиться с приказом ПМСУ РБ Комрат №85 от 05.08.2024 года, согласно которому 05.08.2024 года в 10:10 часов работнику ПМСУ РБ Комрат начальнику экономической службы Яниогло Ф.Н. комиссией в кабинете директора в здании административного корпуса ПМСУ РБ Комрат предоставлен для ознакомления и зачитан вслух приказ ПМСУ РБ Комрат №85 от 05.08.2024 года «О расторжении индивидуального трудового договора с Яниогло Ф.Н.» От подписи об ознакомлении с приказом ПМСУ РБ Комрат №85 от 05.08.2024 года «О расторжении индивидуального трудового договора с Яниогло Ф.Н.» Яниогло Ф.Н. в присутствии комиссии отказалась. Содержание данного акта подтверждено подписями: Райлян Н.Л., Градинар С.Ф., Добриогло М.П., Радиола Т.А.(л.д.71)

Таким образом предварительная процедура извещения, предусмотренная ст. 154 ТК РМ полностью соблюдена.

При таких обстоятельствах, когда установлено, что истец к моменту увольнения имел статус пенсионера по возрасту, суд считает, что процедура увольнения Яниогло Ф.Н. с должности начальника экономической службы, согласно п. у¹) части 1) статьи 86 соблюдена в полном соответствии с Трудовым Кодексом РМ.

Как следует из ч.(1) п.у¹) ст.86 ТК РМ, при наличии оснований, указанных в этой правовой норме, работодатель вправе по своей инициативе расторгнуть трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок.

Исходя из изложенного, суд считает, что исковые требования:

- об отмене приказа №85 от 05.08.2024 года о расторжении индивидуального трудового договора №1/1 от 02.01.2020 г;

- о восстановлении на работе в должности начальника экономической службы;

- о выплате заработной платы за период вынужденного отсутствия на работе;

- о взыскании с Районной Больницы Комрат имени И.Гурфинкеля в пользу Яниогло Ф. 100000 леев в качестве компенсации морального вреда, причиненного с незаконным увольнением;

- о взыскании десяти заработных плат в соответствии с положениями ч.(4) ст.90 ТК в качестве дополнительной компенсации;

- о взыскании судебных расходов, следует отклонить как необоснованные.

Учитывая, что требования о взыскании заработной платы за период вынужденного отсутствия на работе, о взыскании с Районной Больницы Комрат имени И.Гурфинкеля в пользу Яниогло Ф. 100000 леев в качестве компенсации морального вреда, причиненного с незаконным увольнением, о взыскании десяти заработных плат в соответствии с положениями ч.(4) ст.90 ТК в качестве дополнительной компенсации, основаны на незаконности увольнения и что это обстоятельство не подтвердилось, суд считает, что и эти требования следует отклонить как необоснованные.

Кроме того, суд отмечает, что в целях защиты своих прав в судебном порядке, ответчик Районная Больница Комрат имени И.Гурфинкеля вынуждены были обратиться за квалифицированной юридической помощью и понести соответствующие дополнительные судебные расходы.

Суд также считает необходимым отметить, что ответчиком Районная Больница Комрат имени И.Гурфинкеля были понесены судебные расходы, выплаченные им за оказание юридической помощи согласно «ordin de plată» №67 от 14.08.2025 года в размере 10 000 (десять тысяч) леев, понесенных в связи с оказанием юридической помощи по данному делу. (л.д.79)

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 соответствии с ч. (1) и (1¹) ст. 96 ГПК РМ, 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.

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

Таким образом, при установлении суммы взыскания судебных расходов по оказанию юридической помощи суд должен руководствоваться их реальностью, необходимостью и разумностью.

Эти же требования изложены в практике Европейского суда по правам человека по делам (Le Compte, Van Leuven et de Meyere, См. 50, 17; Minnelli, 45; Feldbrugge, См De Cubber, Ст. 50, 25; тот же принцип, Olsson n 1, 104; 148; Niderost-Huber, 40) в которых указано, что нужно также, чтобы были установлены действительность расходов, необходимость и разумный характер их размеров.

С учетом изложенного исходя из разумных размеров оплаты услуг адвокатов, сложности дела, а также существующую практику Европейского суда по правам человека о компенсации судебных расходов, суд приходит к выводу, что необходимо взыскать с истицы Яниогло Феодоры, IDNP: *****, в пользу ответчика районной больницы Комрат имени И.Гурфинкеля, ф/к *****, судебные расходы, выплаченные ответчиком за оказание юридической помощи согласно «ordin de plată» №67 от 14.08.2025 года в размере 10 000 (десять тысяч) леев, понесенных в связи с оказанием юридической помощи по данному делу.

На основании изложенного, руководствуясь п.у¹) ч.(1) ст.86, ч.(1) ст.94, ст.ст.236-241, ч.(1) ст. 358 и ч.(1) ст.362 ГПК РМ, суд –

Р Е Ш И Л:

Исковое заявление адвоката Морару Константина, действующего в интересах Яниогло Феодоры к Районной Больнице Комрат имени И.Гурфинкеля:

-об отмене приказа №85 от 05.08.2024 года о расторжении индивидуального трудового договора №1/1 от 02.01.2020 г;

-о восстановлении на работе в должности начальника экономической службы;

-о выплате заработной платы за период вынужденного отсутствия на работе;

-о взыскании с Районной Больницы Комрат имени И.Гурфинкеля в пользу Яниогло Ф. 100000 леев в качестве компенсации морального вреда, причиненного с незаконным увольнением;

-о взыскании десяти заработных плат в соответствии с положениями ч.(4) ст.90 ТК в качестве дополнительной компенсации;

- о взыскании судебных расходов - **отклонить как необоснованное.**

Взыскать с истицы Яниогло Феодоры, IDNP: *****, в пользу ответчика районной больницы Комрат имени И.Гурфинкеля, ф/к *****, судебные расходы, связанные с рассмотрением данного дела (предоставление юридической помощи) в размере 10 000 (десять тысяч) леев.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Апелляционной палате Юг в течение 30-ти дней со дня оглашения резолютивной части решения с подачей жалобы через суд Комрат.

**Судья суда Комрат
Центральный офис**

Гуцу Д.В.

Preşedintele şedinţei: DENIS GUȚU