

Дело №2а-91/2025
инстанции
к/н 2-24070328-05-2а-08052025
Д.В.

Судья первой

Гуцу

суд

Комрат

центральное
местонахождение

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

14 октября 2025 года
Комрат

мун.

Судебная коллегия Апелляционной палаты Юг
местонахождение Комрат

в составе:

председательствующего, судьи Миронов А.С.,

судей Худоба В.В. и Колев Г.П.,

секретаря Иордановой М.Г.,

с участием:

представителя истца Фазлы П., адвоката Чимпоеш В.В.,

представителя третьего лица Администрации

Вулкэнештского района, Узунов В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании в апелляционном порядке апелляционную жалобу Фазлы Петра Ивановича, поданную на решение суда Комрат центральное местонахождение от 13 февраля 2025 года, вынесенного по гражданскому делу по иску Фазлы Петра к Детской Художественной Школе г. Вулкэнешть, с третьими лицами Администрацией Вулкэнештского района и Народным Собранием АТО Гагаузия:

-об отмене как незаконного приказа и.о. директора Детской Художественной Школы г. Вулкэнешть Тютин Р.В. ***** года об увольнении с должности преподавателя Детской Художественной Школы с 14 июня 2024 года;

-об обязанности ответчика Детской Художественной Школы г. Вулкэнешть выплатить истцу заработную плату за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника на этот период;

-о взыскании с ответчика Детской Художественной Школы г. Вулкэнешть в качестве компенсации причиненного морального ущерба денежную сумму в размере 20 000 леев,

У С Т А Н О В И Л А:

28 июня 2024 года истец Фазлы Петр обратился в суд Комрат центральный офис с исковым заявлением к Детской Художественной Школе г. Вулкэнешть, с третьими лицами Администрацией Вулкэнештского района и Народным Собранием АТО Гагаузия, в котором просил

-об отмене как незаконного приказа и.о. директора Детской Художественной Школы г. Вулкэнешть Тютин Р.В. ***** года об увольнении с должности преподавателя Детской Художественной Школы с 14 июня 2024 года;

- об обязанности ответчика Детской Художественной Школы г. Вулкэнешть выплатить истцу заработную плату за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника на этот период;

- о взыскании с ответчика Детской Художественной Школы г. Вулкэнешть в качестве компенсации причиненного морального ущерба денежную сумму в размере 20 000 леев.

В исковом заявлении заявитель указал, что приказом и.о. директора Детской художественной школы Тютин Р.В. № 23 от 14 июня 2024 года, Фазлы Петр Иванович был уволен с должности преподавателя Детской художественной школы с 14 июня 2024 года в связи с наличием статуса пенсионера по возрасту.

Указанный приказ и.о. директора Детской художественной школы № 23 от 14 июня 2024 года считает незаконным по следующим причинам.

01 июля 1986 года он был принят на работу на должность директора детской художественной школы города Вулканешты. С 2015 года он работал в качестве преподавателя Детской художественной школы до момента увольнения 14 июня 2024 года.

Решением коллегии по административным делам Апелляционной палаты Комрат от 12 октября 2021 года была подтверждена законность и результаты выборов депутатов во втором туре в Народное Собрание Гагаузии от 03 октября 2021 года и признан мандат Фазлы П. как депутата Народного Собрания АТО Гагаузия по Вулканештскому избирательному округу №10.

В соответствии с положениями ст.38 Закона АТО Гагаузия № 5-V/I от 15 ноября 1995 года «О статусе депутата Народного Собрания (Халк

Топлушу) Гагаузии (Гагауз Ери)» в период исполнения мандата депутат не может быть по инициативе администрации уволен с работы на предприятии, в учреждении или организации без согласия Народного Собрания Гагаузии.

Вопрос о даче согласия Народным Собранием Гагаузии на увольнение Фазлы П. не рассматривался Народным Собранием Гагаузии, следовательно, приказ о его увольнении является незаконным.

Статья 38 указанного местного закона включена в раздел 3 закона «Гарантии исполнения депутатского мандата». Указанная статья гарантирует депутату НСГ свободу слова и выражения мнения в период исполнения им мандата депутата НСГ.

Между тем, увольнение Фазлы П. с должности преподавателя Детской художественной школы города Вулканешты является формой расправы со стороны как Исполнительного комитета АТО Гагаузия, так и со стороны председателя Вулканештской районной администрации Крецу И. и и.о. директора Детской художественной школы Тютин Р. – его конкурентов на выборах в Народное собрание Гагаузии 2021 года.

Согласно ст.86 ч.(1) ТК увольнение работника по инициативе работодателя допускается по основаниям, указанным в этой правовой норме. В том числе и по основанию, указанному в п.у¹) ч.(1) ст.86 ТК, согласно которому основанием для увольнения может быть наличие у работника статуса пенсионера по возрасту.

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

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

Часть (2) статьи 90 ТК РМ предусматривает, что возмещение работодателем ущерба, нанесенного работнику, включает:

а) обязательную компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника за этот период;

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.

Часть (3) статьи 90 ТК РМ предусматривает, что размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учетом

оценки действий работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы работника.

Согласно ч.(4) ст.90 ТК РМ 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.

Поскольку Фазлы П. был уволен с работы незаконно, на основании вышеуказанных норм просит выплатить ему компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе, и взыскать с ответчика в его пользу среднюю заработную плату за период, исчисляемый со дня увольнения, то есть с 14 июня 2024 года, по день вынесения решения по данному делу, удовлетворив его исковое заявление и в этой части.

Учитывая, что незаконным увольнением Фазлы П. как истцу причинены страдания, повлекшие причинение морального вреда, руководствуясь положениями, указанными в п.(с) ч.(2) и в ч.(3) ст.90 ТК РМ, просит взыскать с ответчика возмещение морального вреда, причиненного незаконным увольнением, в размере 20 000 (двадцати тысяч) лей.

В соответствии с ч.(1) ст.330 ТК РМ, работодатель обязан возместить лицу не полученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает и в случае незаконного освобождения или незаконного перевода на другую работу.

В соответствии с ч.(1) ст.1423 Гражданского Кодекса РМ № 1107-XV от 06.06.2002 года размер возмещения морального вреда определяется судебной инстанцией в зависимости от характера и тяжести причиненных потерпевшему нравственных или физических страданий, степени вины причинителя в случае, когда вина является условием ответственности, и степени, в которой это возмещение может удовлетворить потерпевшего.

На основании изложенного, руководствуясь положениями п.г) ст.354, ст.355 ТК РМ, ст.166 ГПК РМ, просит:

-отменить как незаконный приказ и.о. директора Детской художественной школы Тютин Р.В. № 23 от 14 июня 2024 года об увольнении Фазлы Петра Ивановича с должности преподавателя Детской художественной школы с 14 июня 2024 года;

-обязать ответчика - Детскую художественную школу выплатить заработную плату истцу Фазлы Петру Ивановичу, за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника за этот период,

-взыскать с ответчика - Детской художественной школы в пользу Фазлы Петра Ивановича, в качестве компенсации причиненного морального ущерба денежную сумму в размере 20 000 (двадцать тысяч) лей.

13 февраля 2025 года суд Комрат центральное местонахождение вынес решение, которым исковое заявление Фазлы Петра к Детской Художественной Школе г. Вулкэнешть, с третьими лицами Администрацией Вулканештского района и Народным Собранием АТО Гагаузия:

- об отмене как незаконного приказ и.о. директора Детской Художественной Школы г. Вулкэнешть Тютин Р.В. ***** года об увольнении с должности преподавателя Детской Художественной Школы с 14 июня 2024 года;

-об обязанности ответчика Детской Художественной Школы г. Вулкэнешть выплатить истцу заработную плату за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника на этот период;

-о взыскании с ответчика Детской Художественной Школы г. Вулкэнешть в качестве компенсации причиненного морального ущерба денежную сумму в размере 20 000 леев, отклонил как необоснованное. (л.д. 64, 69-74)

19 февраля 2025 года на это решение суда Фазлы П.И. подал немотивированное апелляционное заявление, в котором просит удовлетворить апелляционную жалобу, отменить решение суда и вынести по делу новое решение, которым исковое заявление удовлетворить в полном объеме. (л.д. 67-68)

08 мая 2025 года данное дело поступило в Апелляционную палату Юг местонахождение Комрат для рассмотрения апелляционной жалобы. (л.д. 85)

13 мая 2025 года определением Апелляционной палаты Юг местонахождение Комрат апелляционная жалоба Фазлы Петра Ивановича была оставлена без движения и апеллянту был предоставлен срок для представления мотивированной апелляционной жалобы, а также для уплаты гербового сбора, в течение 10 дней со дня получения копии настоящего определения. (л.д. 88-89)

20 мая 2025 года в адрес Апелляционной палаты Юг местонахождение Комрат через отдел учета процессуального документирования поступила дополнительная апелляционная жалоба Фазлы П.И., а также квитанция об оплате гербового сбора.

Апеллянт указал, что в вынесенном решении суд не высказался относительно доводов поданного им иска.

01 июля 1986 года он был принят на работу на должность директора детской художественной школы города Вулканешты. С 2015 года он работал

в качестве преподавателя Детской художественной школы до момента увольнения 14 июня 2024 года.

Решением коллегии по административным делам Апелляционной палаты Комрат от 12 октября 2021 года была подтверждена законность и результаты выборов депутатов во втором туре в Народное Собрание Гагаузии от 03 октября 2021 года и признан мой мандат как депутата Народного Собрания АТО Гагаузия по Вулканештскому избирательному округу № 10.

В соответствии с положениями ст.38 Закона АТО Гагаузия № 5-УД от 15 ноября 1995 года «О статусе депутата Народного Собрания (Халк Топлушу) Гагаузии (Гагауз Ери)» в период исполнения мандата депутат не может быть по инициативе администрации уволен с работы на предприятии, в учреждении или организации без согласия Народного Собрания Гагаузии.

Вопрос о даче согласия Народным Собранием Гагаузии на его увольнение не рассматривался Народным Собранием Гагаузии до момента издания приказа и.о. директора Детской художественной школы Тютин Р.В. № 23 от 14 июня 2024 года, следовательно, приказ о его увольнении является незаконным.

Статья 38 вышеуказанного местного закона включена в раздел 3 закона «Гарантии исполнения депутатского мандата». Указанная статья гарантирует депутату НСГ свободу слова и выражения мнения в период исполнения им мандата депутата НСГ.

В судебном заседании представителем Народного собрания Гагаузии было предоставлено суду Постановление Народного Собрания Гагаузии № 345- XXXIII/VII от 9 июля 2024 года, согласно которого, рассмотрев заявление и.о. директора Вулканештской художественной школы о даче согласия на увольнение депутата Народного Собрания Гагаузии Фазлы Петра Ивановича с должности преподавателя Вулканештской художественной школы, руководствуясь ст.38 Закона АТО Гагаузия № 5/1995 «О статусе депутата Народного Собрания (Халк Топлушу) Гагаузии (Гагауз Ери)», Народное собрание Гагаузии отказало в даче согласия на увольнение депутата Народного Собрания Гагаузии Фазлы Петра Ивановича с должности преподавателя Вулканештской художественной школы на период исполнения мандата депутата.

Следовательно, его работодателю было достоверно известен порядок увольнения его с работы, и работодатель обратился в Народное Собрание Гагаузии за получением согласия на его увольнение, однако, не дождавшись ответа НСГ на свое обращение, 14 июня 2024 года издал распоряжение о его увольнении.

Далее, получив ответ Народного Собрания Гагаузии в виде постановления Народного Собрания Гагаузии № 345-XXXIII/VII от 09 июля 2024 года, работодателем не было принято мер по его восстановлению на работе и устранения нарушения его прав.

Данному доводу искового заявления, которое послужило основанием для подачи иска, судом не было дано никакой оценки.

Отметил, что суд проигнорировал данный довод на всем протяжении процесса и не высказался о нем в принятом 13 февраля 2025 года решении.

Также суд не высказался относительно представленного Народным Собранием Гагаузии доказательства в виде постановления Народного Собрания Гагаузии № 345- XXXIII/VII от 09 июля 2024 года

Между тем, увольнение его с должности преподавателя Детской художественной школы города Вулканешты является формой расправы со стороны как Исполнительного комитета АТО Гагаузия, так и со стороны председателя Вулканештской районной администрации Крецу И. и и.о. директора Детской художественной школы Тютин Р. - его конкурентов на выборах в Народное собрание Гагаузии 2021 года.

Согласно ст.86 ч.(1) ТК увольнение работника по инициативе работодателя допускается по основаниям, указанным в этой правовой норме. В том числе и по основанию, указанному в п.у¹) ч.(1) ст.86 ТК, согласно которому основанием для увольнения может быть наличие у работника статуса пенсионера по возрасту.

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

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

Часть (2) статьи 90 ТК РМ предусматривает, что возмещение работодателем ущерба, нанесенного работнику, включает:

а) обязательную компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника за этот период;

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.

Часть (3) статьи 90 ТК РМ предусматривает, что размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учетом

оценки действий работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы работника.

Согласно ч.(4) ст.90 ТК РМ 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.

Поскольку он был уволен с работы незаконно, на основании вышеуказанных норм просит выплатить ему компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе, и взыскать с ответчика в его пользу среднюю заработную плату за период, исчисляемый со дня увольнения, то есть с 14 июня 2024 года, по день вынесения решения по данному делу, удовлетворив его исковое заявление и в этой части.

Учитывая, что незаконным увольнением ему как истцу причинены страдания, повлекшие причинение морального вреда, руководствуясь положениями, указанными в п.(с) ч.(2) и в ч.(3) ст.90 ТК РМ, просит взыскать с ответчика возмещение морального вреда, причиненного незаконным увольнением, в размере 20 000 (двадцати тысяч) лей.

В соответствии с ч.(1) ст.330 ТК РМ, работодатель обязан возместить лицу не полученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает и в случае незаконного освобождения или незаконного перевода на другую работу.

В соответствии с ч.(1) ст.1423 Гражданского Кодекса РМ № 1107-XV от 06.06.2002 года размер возмещения морального вреда определяется судебной инстанцией в зависимости от характера и тяжести причиненных потерпевшему нравственных или физических страданий, степени вины причинителя в случае, когда вина является условием ответственности, и степени, в которой это возмещение может удовлетворить потерпевшего. (л.д. 91-94)

21 мая 2025 года определением Апелляционной палаты Юг местонахождение Комрат апелляционная жалоба Фазлы Петра Ивановича была принята к производству и участникам процесса был установлен 10-дневный срок для предоставления отзыва на апелляционное заявление. Также участники процесса были извещены, что они вправе подать встречную апелляционную жалобу не позднее даты подачи отзыва на апелляционную жалобу. (л.д. 96-97)

10 июня 2025 года в Апелляционную палату Юг местонахождение Комрат поступил отзыв председателя Вулканештского района Крецу И.П., в

котором просит апелляционное заявление Фазлы П.И. отклонить как необоснованное. (л.д. 108-109)

По существу, поданного Фазлы П.И. апелляционного заявления Администрация Вулканештского района считает поданное заявление необоснованным и не подлежащим удовлетворению по следующим фактическим и правовым основаниям:

Как и ранее было указано в отзывах ответчика и заинтересованных сторон, согласно ст. 2 ГК РМ, совокупность индивидуальных и коллективных трудовых отношений, контроль применения норм в этой области, трудовая юрисдикция, а также иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, регулируются Трудовым кодексом.

Действие Трудового кодекса распространяется на трудовые отношения, регулируемые органическими законами и другими нормативными актами.

Администрация Вулканештского района отмечает, что согласно ст. 3 ТК РМ сфера действия Трудового кодекса РМ распространяется как на работников — граждан Республики Молдова, работающих на основании индивидуального трудового договора в Республике Молдова, так и на работодателей — физических или юридических лиц публичного, частного или смешанного сектора, использующих наемный труд.

Согласно п. а) ч. (1) ст. 10 Трудового кодекса 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.

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

Трудовые отношения между преподавателем Фазлы П.И. и Детской художественной школой основывались на индивидуальном трудовом договоре № 12 от 20 августа 2019 г.

До применения увольнения работодатель, согласно ч. (1) ст. 184 Трудового кодекса РМ, 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:

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).

Уведомлением исх. № 24 от 15.05.2024 г. и.о. директора Детской художественной школы Згеря О.С. преподаватель Фазлы П.И. был извещен предварительно о намерении расторгнуть индивидуальный трудовой договор, что подтверждается почтовым уведомлением ***** о вручении истцу уведомления на дату 20.05.2024 г.

Таким образом, предварительная процедура извещения, предусмотренная ст. 184 ТК РМ, соблюдена. Следовательно, считают, что процедура увольнения Фазлы П.И. с должности преподавателя ДХШ согласно пункту у¹) части (1) статьи 86 соблюдена в полном соответствии с Трудовым кодексом РМ.

Исходя из требований апелляционной жалобы, истец Фазлы П.И. указывает на положения ст. 38 Закона АТО Гагаузия «О статусе депутата Народного Собрания Гагаузии», согласно которой в период исполнения мандата депутат НСГ не может быть уволен с работы на предприятии, в учреждении или организации по инициативе администрации без согласия Народного Собрания Гагаузии.

Однако истец по делу Фазлы П.И. не указывает и не обращает внимания судебной инстанции и участников судебного процесса на тот факт, что Закон №5-V/I АТО Гагаузия «О статусе депутата Народного Собрания (Халк Топлушу) Гагаузии (Гагауз Ери)» был принят 15 ноября 1995 г.

Трудовой кодекс РМ был принят и вступил в силу с 1 октября 2003 года.

Согласно ст. 6 ч. (5) Закона АТО Гагаузия № 37 от 28 июля 2005 г. «О законодательных актах» в формуле принятия законодательного акта указывается его принадлежность к категории специальных или чрезвычайных законодательных актов. Учитывая, что в формуле Закона АТО Гагаузия №5-V/I от 15 ноября 1995 г. «О статусе депутата Народного Собрания (Халк Топлушу) Гагаузии (Гагауз Ери)» отсутствует указание на его принадлежность, следует, что по своему характеру данный закон является общим законодательным актом.

Кроме этого, согласно ст. 60 Закона № 100 от 22.12.2017 г. «О нормативных актах» кодекс - нормативный акт, принимаемый Парламентом посредством органического закона, в котором объединены и систематизированы важнейшие юридические нормы определенной отрасли права, в частности, в контексте рассмотрения данного дела - трудового права, как специальной отрасли правовой системы государства, регулирующей совокупность индивидуальных и коллективных трудовых отношений,

контроль применения норм в этой области, трудовую юрисдикцию, а также иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми (согласно ст. 2 ТК РМ).

Следовательно, в сложившейся ситуации, руководствуясь указанными выше положениями ст. 2 ТК РМ, следует, что только Трудовой кодекс РМ как законодательный акт регулирует трудовые отношения между работодателем и истцом Фазлы П.И.

Обращают внимание также, что согласно ст. 6 ч. (7) Закона АТО Гагаузия № 37 от 28 июля 2005 г. «О законодательных актах», даже в случае возникновения между двумя законодательными актами, имеющими равную юридическую силу, противоречия норм, содержащих различные решения по одному и тому же объекту регулирования, применяются положения последнего по времени принятия акта.

Непонятна позиция истца Фазлы П.И., также являющегося избранным депутатом законодательного органа АТО Гагаузия, когда последний ссылается на Закон АТО Гагаузия №5-V/I от 15 ноября 1995 г. «О статусе депутата Народного Собрания (Халк Топлушу) Гагаузии (Гагауз Ери)», пытаясь доказать его верховенство над Трудовым кодексом в части процедуры увольнения работника со статусом пенсионера по возрасту.

В связи с этим обращают внимание апелляционной инстанции, что согласно ст. 391 ТК РМ действующие законодательные и другие нормативные акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, применяются в части, не противоречащей настоящему кодексу.

Исходя из вышеизложенного и руководствуясь ст.ст. 367, 370 ТК РМ, Администрация Вулканештского района просит апелляционное заявление Фазлы Петра Ивановича на решение суда Комрат, центральный офис, от 13 февраля 2025 г. отклонить как необоснованное.

В судебном заседании апелляционной инстанции представитель истца Фазлы П., адвокат Чимпоеш В.В. в полном объеме поддержал доводы, изложенные в апелляционном заявлении Фазлы П. и просил решение суда первой инстанции отменить и вынести по делу новое решение об удовлетворении исковых требований.

В судебном заседании апелляционной инстанции представитель третьего лица Администрации Вулканештского района, Узунов В. в полном объеме поддержал доводы, изложенные в отзыве и просил решение суда первой инстанции оставить без изменения, а апелляционную жалобу истца отклонить за необоснованностью.

В судебное заседание апелляционной инстанции не явились представитель ответчика Детской художественной школы г. Вулканешть и

представитель третьего лица Народного Собрания АТО Гагаузия, будучи извещены надлежащим образом.

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

Проверив материалы дела, обсудив доводы, изложенные в апелляционной жалобе, коллегия находит, что не имеются предусмотренные статьей 386 Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова основания для отмены или изменения решения суда апелляционной инстанцией, в связи с чем апелляционное заявление представителя истца, является необоснованным и подлежит отклонению по следующим основаниям.

Согласно ч.(1) и (2) ст.373 ГПК РМ апелляционная инстанция проверяет в пределах представленных апелляционного заявления, отзывов и возражений законность и обоснованность обжалованного решения в том, что касается установления фактических обстоятельств и применения закона в первой инстанции.

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

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

В соответствии с ч.(5) ст.373 ГПК РМ, апелляционная инстанция обязана вынести решение по всем мотивам, изложенным в апелляционной жалобе.

Коллегия считает, что решение суда первой инстанции основано на надлежащим образом исследованных доказательствах, в судебном решении приведены нормы материального права, которыми руководствовался суд первой инстанции. Нарушений норм материального и процессуального права судом первой инстанции при рассмотрении данного дела не допущено, в

связи с чем необоснованными являются доводы апелланта, что решение суда является необоснованным и незаконным.

Как следует из материалов дела, истец Фазлы П. был принят на работу 01 июля 1986 года и назначен на должность директора художественной школы города Вулканешты (л.д. 17).

С 2015 года Фазлы П.И. работал в качестве преподавателя Вулканештской детской художественной школы.

20 августа 2019 года между Фазлы П. и Вулканештской детской художественной школой был заключён индивидуальный трудовой договор №12 от 12 августа 2019 года, согласно которому срок действия договора стал неопределённым (л.д. 50).

Трудовые отношения между преподавателем Фазлы П.И. и Вулканештской детской художественной школой основывались на индивидуальном трудовом договоре №12 от 20 августа 2019 года, заключённом после прекращения с ним трудовых отношений в должности директора школы в связи с достижением им 65-летнего возраста.

Согласно распоряжению №***** от 30 мая 2024 года, обязанности директора детской художественной школы исполнял Тютин Р.В. в качестве откомандированного лица в период с 30 мая по 15 июня 2024 года на время медицинского отпуска исполняющей обязанности директора школы Згеря О.С.

14 июня 2024 года, исполняющий обязанности директора детской художественной школы Тютин Р.В., на основании распоряжения председателя Вулканештского района Крецу И. №***** от 30 мая 2024 года, издал приказ №23 «Об увольнении» преподавателя детской художественной школы Фазлы П.И., состоящего в ТКСС Вулканешты и являющегося пенсионером по возрасту, в связи с достижением им пенсионного возраста (л.д. 8).

Истец Фазлы П.И., не согласившись с вышеуказанным приказом, 28 июня 2024 года обратился в суд, центральный офис Комрат, с настоящим иском.

13 февраля 2025 года суд Комрат центральное местонахождение вынес решение, которым исковое заявление Фазлы Петра к Детской Художественной Школе г.Вулкэнешть, с третьими лицами Администрацией Вулканештского района и Народным Собранием АТО Гагаузия:

-об отмене как незаконного приказ и.о. директора Детской Художественной Школы г.Вулкэнешть Тютин Р.В. ***** года об увольнении с должности преподавателя Детской Художественной Школы с 14 июня 2024 года;

-об обязанности ответчика Детской Художественной Школы г.Вулкэнешть выплатить истцу заработную плату за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника на этот период;

-о взыскании с ответчика Детской Художественной Школы г.Вулкэнешть в качестве компенсации причиненного морального ущерба денежную сумму в размере 20 000 леев, отклонил как необоснованное. (л.д. 64, 69-74)

Оценивая представленные доказательства и применимые нормы материального права, коллегия считает, что суд правомерно пришел к выводу об отклонении исковых требований истца Фазлы П., поскольку увольнение истца Фазлы П.И. было произведено в соответствии с требованиями Трудового кодекса РМ.

В соответствии со ст. 50 Кодекса об образовании РМ, директор детской художественной школы как общеобразовательного учреждения является работодателем для работников учреждения.

В соответствии 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 соответствии 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 b) и c) части (1) статьи 86);

b) 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 e) части (1) статьи 86;

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

Из указанных правовых норм следует, что директор детской художественной школы, являясь руководителем общеобразовательного учреждения, обладает статусом работодателя в отношении работников данного учреждения и наделён правом расторгать индивидуальные трудовые договоры в случаях, предусмотренных законом.

Согласно положениям статьи 86 Трудового кодекса РМ, наличие у работника статуса пенсионера по возрасту является законным основанием для прекращения индивидуального трудового договора по инициативе работодателя. В то же время статья 184 Трудового кодекса обязывает работодателя соблюдать установленный порядок уведомления работника о предстоящем увольнении, обеспечивая тем самым соблюдение его трудовых прав и гарантий.

Коллегия считает, что увольнение Фазлы П.И. с должности преподавателя Детской художественной школы г. Вулканешты произведено работодателем правомерно, в соответствии с положениями статей 50 Кодекса об образовании и статей 10, 86, 184 Трудового кодекса РМ. Процедура уведомления истца о расторжении трудового договора была соблюдена, основания для увольнения соответствуют требованиям закона, а потому действия работодателя не нарушают трудовые права истца.

Таким образом коллегия считает, что судебная инстанция обоснованно пришла к выводу об отклонении исковых требований истца Фазлы П. об отмене приказа об увольнении, об обязанности выплатить заработную плату за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника на этот период и о взыскании морального ущерба.

Вместе с тем коллегия отмечает, что выводы судебной инстанции соответствуют и практике Европейского суда по правам человека, согласно которой государствам предоставляется широкая свобода усмотрения в вопросах, касающихся трудовых отношений в публичном секторе, при условии соблюдения принципов законности и недискриминации (см.,

например, дело "Vilho Eskelinen и другие против Финляндии", № 63235/00, § 62, ЕСПЧ, 2007).

Апеллянт считает, что, поскольку он является депутатом Народного Собрания Гагаузии, его увольнение по инициативе администрации возможно только с согласия Народного Собрания Гагаузии, в соответствии со статьёй 38 Закона АТО Гагаузия № 5-V/I «О статусе депутата Народного Собрания Гагаузии». Несмотря на то, что работодатель обратился в Народное Собрание Гагаузии за получением согласия, решение по данному вопросу на момент издания приказа №23 от 14 июня 2024 года принято не было. Лишь 09 июля 2024 года Народное Собрание Гагаузии приняло постановление №345-XXXIII/VII, которым отказало в даче согласия на его увольнение. При этом работодатель, получив данное постановление, не восстановил его на работе.

Апеллянт утверждает, что суд проигнорировал эти обстоятельства, не дал оценки представленным доказательствам, в частности указанному постановлению Народного Собрания Гагаузии. Также заявил, что увольнение носило характер политической расправы со стороны представителей местной власти и его бывших конкурентов на выборах в Народное Собрание Гагаузии.

Вместе с тем указанные доводы апелланта коллегией не могут быть приняты во внимание, поскольку они основаны на неверном толковании норм Закона АТО Гагаузия № 5-V/I «О статусе депутата Народного Собрания Гагаузии» и игнорируют положения трудового законодательства Республики Молдова. Коллегия отмечает, что Закон АТО Гагаузия № 5-V/I «О статусе депутата Народного Собрания Гагаузии» регулирует исключительно правовой статус депутата, но не предоставляет апеллянту особых прав на защиту от увольнения в обход установленных процедур, предусмотренных Трудовым кодексом и локальными нормативными актами администрации.

Так, в соответствии с ч.ч.(1) и (2) ст.2 ТК РМ, настоящий кодекс регулирует совокупность индивидуальных и коллективных трудовых отношений, контроль применения норм в этой области, трудовую юрисдикцию, а также иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми.

Действие настоящего кодекса распространяется на трудовые отношения, регулируемые органическими законами и другими нормативными актами.

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 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.

Ошибочными являются доводы апелланта, что его увольнение в соответствии со ст.38 Закона АТО Гагаузия № 5-V/I «О статусе депутата Народного Собрания Гагаузии» якобы возможно только с согласия Народного Собрания Гагаузии, поскольку не соответствуют нормам трудового законодательства и порядку применения Закона АТО Гагаузия № 5-V/I «О статусе депутата Народного Собрания Гагаузии».

Статья 38 Закона АТО Гагаузия № 5-V/I «О статусе депутата Народного Собрания Гагаузии» действительно предусматривает определённые гарантии для депутатов Народного Собрания Гагаузии, в том числе в сфере трудовых отношений. Вместе с тем, данные положения не могут рассматриваться в отрыве от общенационального законодательства, регулирующего трудовые правоотношения.

В соответствии с положениями Закона Республики Молдова «О нормативных актах», нормы Трудового кодекса имеют приоритет по отношению к положениям Закона АТО Гагаузия № 5-V/I, поскольку, согласно части (1) статьи 60 указанного Закона, кодекс – нормативный акт, принимаемый Парламентом посредством органического закона, в котором объединены и систематизированы важнейшие юридические нормы определенной отрасли права.

Таким образом, регулирование вопросов, связанных с заключением, изменением и прекращением трудовых отношений, осуществляется в первую очередь в соответствии с положениями Трудового кодекса РМ. Соответственно, любые гарантии, предусмотренные Законом АТО Гагаузия № 5-V/I «О статусе депутата Народного Собрания Гагаузии», могут применяться лишь постольку, поскольку они не противоречат нормам Трудового кодекса и не выходят за пределы компетенции автономного образования.

Коллегия считает, что апелланта ошибочно противопоставляет нормы данного Закона с нормами трудового законодательства РМ. Закон АТО Гагаузия № 5-V/I регулирует исключительно статус депутата Народного Собрания Гагаузии, но не наделяет его специальной привилегией, исключающей возможность расторжения индивидуального трудового договора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РМ. Таким

образом, закон не является «равным» по значимости с Трудовым кодексом и не может служить основанием для признания увольнения незаконным до получения согласия Народного Собрания.

Факт обращения работодателя в Народное Собрание Гагаузии с просьбой о согласии на увольнение и последующее принятие постановления №345-XXXIII/VII 09 июля 2024 года, которым было отказано в согласии, не препятствует законности самого приказа об увольнении от 14 июня 2024 года. На момент издания приказа работодателем действовали все предусмотренные трудовым законодательством основания и процедуры для увольнения, включая уведомление и предоставление апеллянту возможности защищать свои интересы.

Доводы апелланта о «политической расправе» носят оценочный характер и не подкреплены достоверными доказательствами.

Следовательно, доводы апелланта о якобы нарушении его прав и игнорировании постановления Народного Собрания Гагаузии не могут служить основанием для отмены решения суда первой инстанции, поскольку законность увольнения определяется нормами трудового законодательства, а не политической оценкой действий работодателя.

Коллегия отмечает, что несогласие с выводами суда первой инстанции не свидетельствует о неправильности решения суда первой инстанции, поскольку фактически доводы сводятся к несогласию с той оценкой, которую исследованным по делу доказательствам дал суд первой инстанции и иному толкованию правовых норм. Оснований к переоценке исследованных судом доказательств у судебной коллегии не имеется.

Таким образом, коллегия не находит оснований для удовлетворения апелляционной жалобы и отмены решения суда, поскольку решение суда первой инстанции постановлено без нарушений норм материального и процессуального права, с учетом всех юридически значимых по делу обстоятельств, доводов сторон и представленных сторонами доказательств, которые судом оценены надлежащим образом, в связи с чем апелляционная жалоба подлежит отклонению ввиду необоснованности с оставлением без изменения обжалуемого решения суда.

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

О П Р Е Д Е Л И Л А:

Апелляционную жалобу Фазлы Петра Ивановича, отклонить как необоснованную.

Решение суда Комрат центральное местонахождение от 13 февраля 2025 года, вынесенного по гражданскому делу по иску Фазлы Петра к Детской Художественной Школе г. Вулкэнешть, с третьими лицами Администрацией Вулкэнештского района и Народным Собранием АТО Гагаузия:

-об отмене как незаконного приказа и.о. директора Детской Художественной Школы г. Вулкэнешть Тютин Р.В. ***** года об увольнении с должности преподавателя Детской Художественной Школы с 14 июня 2024 года;

-об обязанности ответчика Детской Художественной Школы г. Вулкэнешть выплатить истцу заработную плату за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника на этот период;

-о взыскании с ответчика Детской Художественной Школы г. Вулкэнешть в качестве компенсации причиненного морального ущерба денежную сумму в размере 20 000 леев, оставить без изменения.

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

Председательствующий, судья:

Судья:

Судья:

МИРОНОВ А.С.

ХУДОБА В.В.

КОЛЕВ

Г.П.