Dosarul: nr.2a-917/23(2-22147373-02-2a-13032023)
Prima instanță: Judecătoria Chișinău (sediul Centru), judecător - S. Dimitriu

D E C I Z I E

08 octombrie 2024 municipiul Chişinău

Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău

Avînd în componenţă:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Ruxanda Pulbere
Judecătorii: Andrei Cașcaval și Dorin Dulghieru
Grefier Tinca Zagorodnîi

examinând în ședință publică, apelul declarat de *****, în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva SC „*****” cu privire la încasarea salariului restant, îndemnizației de concediu anual de odihnă, a plății suplimentare pentru întîrzierea achitării salariului și a îndemnizației de concediu anual de odihnă, împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 31 ianuarie 2023, prin care acțiunea a fost admisă parțial, -

C O N S T A T Ă:

Pretențiile reclamanților:

1. La data de 07 octombrie 2022, reclamantul ***** a depus cerere de chemare în judecată împotriva SC „*****” cu privire la încasarea salariului restant, indemnizației de concediu anual de odihnă, a plății suplimentare de întârziere a achitării salariului și indemnizației de concediu anual de odihnă.
2. În motivarea acțiunii, reclamantul a indicat că, la 14 mai 2019, între SRL „*****” și ***** a fost încheiat contractul individual de muncă *****, în baza căruia a fost angajat în calitate de *****.
3. Susține reclamantul că, potrivit pct.3 al contractului, mărimea netă a salariului a fost stabilită în următorul mod: pentru perioada de probă de două luni 13.05.2019-13.07.2019, mărimea netă a salariului este de 800 Euro lunar, iar după perioada de probă suma netă a salariului crește până la 1000 euro pe lună.
4. În conformitate cu pct.3 al contractului, salariul se va achita în lei moldovenești, la cursul oficial de schimb valutar, stabilit de Banca Națională a Moldovei pentru ultima zi din luna pentru care se plătește.

5. În continuare, reclamantul menționează că, în urma încheierii contractului, pârâta SRL „*****” a deschis pe numele său un cont bancar cu IBAN ***** la BC „*****” SA pentru transferarea salariului.
6. În contextul expus, relevă că, potrivit extrasului de pe contul bancar enunțat, acesta a primit următoarele sume bănești: 14.06.2019 - 12228,11 lei, ceea ce constituia 596 Euro, potrivit cursului oficial pentru perioada respectivă; 12.07.2019 - 16518,72 lei, ceea ce constituia 823 Euro, potrivit cursului oficial pentru perioada respectivă; 13.08.2019 - 15816,16 lei, ceea ce constituia 805 Euro, potrivit cursului oficial pentru perioada respectivă; 11.09.2019 - 11848,92 lei, ceea ce constituia 602 Euro, potrivit cursului oficial pentru perioada respectivă; 11.10.2019 - 13577,13 lei, ceea ce constituia 700 Euro, potrivit cursului oficial pentru perioada respectivă; 16.12.2019 - 2484,88 lei, ceea ce constituia 128 Euro, potrivit cursului oficial pentru perioada respectivă.
7. Potrivit calculelor reclamantului, suma totală a salariului achitat de către pârât pentru perioada 13.05.2019-31.12.2019 (7,5 luni), constituie 3654 Euro.
8. A remarcat reclamantul ***** că, la sfârșitul lunii noiembrie și pe parcursul lunii decembrie relațiile cu administrația companiei au ajuns la nivel de provocări, insinuări neîntemeiate din partea conducerii.
9. De asemenea, a declarat că, a primit de la administrația companiei angajatorului unele scrisori oficiale prin intermediul poștei prin care administrația a cerut de la reclamant explicații referitoare la presupusa lipsă de la serviciu în luna august și septembrie (copiile se anexează).
10. În acest sens, consideră că, unicul motiv pentru înaintarea acestor scrisori a fost intenția administrației de a se eschiva de la achitarea restanței salariale.
11. Ținând cont de faptul neachitării salariului, relațiile complicate cu administrația companiei, provocările, discuțiile aspre, acesta a decis să înceteze relațiile de muncă cu angajatorul, începând cu data de 01.01.2020 și a comunicat acest fapt conducerii prin telefon.
12. Reclamantul invocă faptul că, nu a primit ordinul de concediere și nici restanța pentru salariul neachitat.
13. Astfel, acesta susține că, salariul pentru perioada 13 mai - 13 iulie 2019 (perioada de probă de 2 luni) s-a achitat conform contractului.
14. De asemenea, acesta menționează următoarele restanțe: iulie - 134 Euro; august 398 euro; septembrie - 300 Euro; octombrie - 1000 Euro; noiembrie - 872 Euro; decembrie - 1000 Euro.
15. Astfel, pentru perioada 13.05.2019-31.12.2019, restanța pentru salariului neachitat, pretinsă de reclamant constituie 3704 Euro.
16. Suplimentar, reclamantul a invocat că, nu a fost achitat nici concediul de odihnă anual în mărime de 772 Euro, penalitatea pentru neachitarea salariului în

sumă de 11 110 euro, penalitatea pentru neachitarea concediului anual plătit de 2300 Euro.

17. Reclamantul a mai menționat că, la data de 02.09.2022 a înaintat o pretenție către pârât solicitând achitarea deplină a drepturilor salariale, care la 20.09.2022 a fost recepționată de pârât, însă, la data adresării în instanța de judecată răspunsul nu a fost primit.

18. A solicitat reclamantul ***** încasarea din contul SRL „*****” în beneficiul său a următoarelor sume de bani: 3704 Euro, cu titlu de restanță salarială, 772 Euro, cu titlu de concediu anual de odihnă neachitat, 11110 Euro, cu titlu de penalitate pentru neachitarea la timp a salariului și 2300 Euro, cu titlu de penalitate pentru neachitarea la timp a concediului anual de odihnă, iar în total suma de 17886 Euro.

19. În cadrul ședinței de judecată, la 31.01.2023, reclamantul a depus o cerere de concretizare prin care a majorat cuantumul pretențiilor după cum urmează: 3704 Euro, cu titlu de restanță salarială; 772 Euro, suma concediului anual de odihnă neachitat, 12398,76 Euro, penalitatea pentru neachitarea la timp a salariului; 2566,8 Euro, penalitatea pentru neachitarea la timp a concediului anual de odihnă, în total suma de 19441,56 Euro (f.d.68).

Poziția instanței de fond

20. Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 31 ianuarie 2023, cererea de chemare în judecată înaintată de ***** a fost admisă parțial.

21. S-a încasat de la SRL „*****” în beneficiul lui *****, salariului restant în sumă de 3704 Euro, indemnizația de concediu anual de odihnă în sumă de 772 Euro; plata suplimentară de întîrziere a achitării salariului și indemnizației de concediu anual de odihnă în sumă de 4476 Euro, iar în total suma de 8952 Euro, în lei la cursul BNM din data executării hotărîrii.

22. În partea încasării sumei unui salariu mediu de 1000 Euro, în lei la cursul BNM din data executării hotărîrii, hotărîrea se execută imediat.

23. A fost dispusă încasarea de la SRL „*****” în beneficiul statului, taxa de stat în sumă de 5490,09 lei. În rest, cererea a fost respinsă ca neîntemeiată.

Solicitarea apelantului:

24. La data de 07 februarie 2023, ***** a declarat apel împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 31 ianuarie 2023, prin care a solicitat casarea hotărârii instanței de fond în partea respingerii cererii sale și emiterea în partea respectivă a unei noi hotărâri, prin care să fie dispusă admiterea integrală a cererii de chemare în judecată.

Argumentele participanților la proces:

25. În motivarea cererii de apel, apelantul și-a manifestat dezacordul cu soluția adoptată de prima instanță, pe care o consideră vădit ilegală și pasibilă de a fi casată.

26. În sensul expus, partea apelantă a reiterat motivele de fapt și de drept expuse în cererea de chemare în judecată.
27. La capitolul critici de ilegalitate aduse hotărârii primei instanță, apelantul a indicat că, instanța de fond nu a aplicat legea corespunzătoare și anume art.330 și art.331 Codul muncii, depășind astfel atribuțiile judecătorești, iar drept urmare a adoptat o hotărâre contradictorie.
28. Întru susținerea poziției date, apelantul a invocat că, pentru încasarea penalităților pentru reținerea achitării drepturilor salariale în sumă de 4476 Euro instanța a aplicat art.330 alim.(1) Codul muncii, iar pentru încasarea penalităților pentru restul sumei ce revine acestuia pentru neachitarea salariului și altor plăți salariale, instanța a aplicat art.953 Cod civil.
29. La caz, consideră apelantul că, prima instanță eronat a admis aplicarea art.953 Cod ,cCivil, care reglementează că, în cazuri excepționale, luând în considerație toate împrejurările, instanța de judecată poate dispune, la cererea debitorului, reducerea penalității disproporționat de mari.
30. În sensul respectiv, pretinde ***** că, prevederile art.rat.947 și 953 Cod civil, se aplică relațiilor contractuale între părți în contracte comerciale și nicidecum nu se răsfrânge asupra contractelor individuale de muncă, situație aplicată greșit de prima instanță.
31. Mai indică că, legiutorul în mod expres a indicat la art.330 alin.(2) Codul muncii că, cazul contractului individual de muncă, în caz de reținere din vina angajatorului a salariului, a îndemnizației de concediu, a plăților în caz de eliberare, sau a altor plăți cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.
32. La fel, apelantul și-a manifestat dezacordul și cu raționamentele instanței de fond, prin care aceasta a justificat admiterea parțială a prejudiciului suportat, urmare a prejudiciului material cauzat de angajator, prin neachitarea drepturilor salariale.
33. La capitolul respectiv, apelantul ***** a adus obiecții pe marginea concluziei instanței de fond, enunțînd că, admiterea deplină a pretențiilor reclamantului ar putea fi calificate ca o îmbogățire nejustificată.
34. Contrar concluziei date, se indică că, în condițiile în care cadrul legal instituie formula de repararea a pagubei materiale și morale cauzate salariatului, acestea urmează a fi achitate integral, nefiind operabilă instituția îmbogățirii nejustificate.
35. În mod similar, ***** a criticat și argumentul primei instanțe, prin care s-a făcut referire la practica Curții Europene a Drepturilor Omului și anume la cauza Amihalachioaie versus Moldova, care a fost invocată pentru a justifica soluția unei suficiente aprecieri ca compensații, fiind admis un prejudiciu parțial.

36. În ședința de judecată, apelantul ***** a susținut integral argumentele expuse în cererea de apel și, reiterând aspectele reflectate în cerere, a solicitat admiterea apelului declarat cu casarea parțială a hotărârii instanței de fond în partea în care au fost respinse pretențiile și adoptarea unei noi hotărâri în partea respectivă, prin care cererea de chemare în judecată să fie admisă integral, cu încasarea sumei solicitate de 19441,56 Euro.
37. La rândul său, reprezentantul intimatului ICS SRL „*****”, avocatul *****, în cadrul ședinței instanței de apel a pledat pentru respingerea cererii de apel depuse, cu menținerea soluției adoptate de către instanța de fond în cauza dată, pe care o consideră ca fiind legală și întemeiată.

Termenul legal de declarare a apelului:

38. În conformitate cu prevederile art.362 alin.(1) Cod de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.
39. În acest context, având în vedere că, dispozitivul hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) a fost pronunțat public la 30 ianuarie 2023, iar cererea de apel a fost depusă la 07 februarie 2023, Colegiul civil constată că, apelul a fost declarat în termenul legal.

Aprecierea instanței de apel:

40. Ascultând explicațiile participantului la proces, verificând legalitatea și temeinicia hotărârii atacate, prin prisma materialelor din dosar și în raport cu argumentele indicate în cererea de apel, Colegiul civil consideră că, apelul declarat este neîntemeiat și urmează a fi respins din următoarele considerente.
41. Potrivit art.385 alin.(1) lit.a) Cod de procedură civilă, instanța de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul și să mențină hotărârea primei instanțe.
42. De asemenea, potrivit art.373 alin. alin.(1), (2), (5) Cod de procedură civilă, instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor și obiecțiilor înaintate, legalitatea și temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt și aplicarea legii în primă instanță. În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea cauzei, apreciază probele din dosar și cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces. Instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.
43. Potrivit dispozițiilor art.118 alin.(1) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.
44. Articolul 130 alin.(1) Cod de procedură civilă statuează că, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea

multe aspectual, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.
45. În temeiul art.240 alin.(1) Cod de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării pricinii și admisibilitatea acțiunii.
46. În conformitate cu prevederile art.373 alin.(1), (2), (5) Cod de procedură civilă, instanța de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referințelor și obiecțiilor înaintate, legalitatea și temeinicia hotărârii atacate în ceea ce privește constatarea circumstanțelor de fapt și aplicarea legii în primă instanță.
47. În limitele apelului, instanța de apel verifică circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluționarea pricinii, apreciază probele din dosar și cele prezentate suplimentar în instanță de apel de către participanții la proces. Instanța de apel este obligată să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.
48. Astfel, prevederile legale enunțate în mod expres obligă instanța de apel să verifice circumstanțele și raporturile juridice stabilite în hotărârea primei instanțe, precum și cele care nu au fost stabilite și este obligată să verifice legalitatea hotărârii în întregul ei și să se pronunțe asupra tuturor motivelor invocate în apel.
49. Din conținutul celor relatate Colegiul reține că, sarcina instanței de apel derivă reieșind din dispozițiile art.373 alin.(1), (2), (5) Cod de procedură civilă, în condițiile în care instanța de fond a soluționat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acțiunii în raport cu concluziile reținute de către aceasta.
50. Potrivit art.6 CEDO, instanței judecătorești î-i este atribuită obligația de a efectua o examinare efectivă a motivelor, argumentelor și probelor părților, cu excepția cazului în care se apreciază relevanța acestora și fără a fi înțeleasă ca implicând un răspuns detaliat pentru fiecare argument (Van de Hurk vs Țările de Jos). Din interpretarea art. 6 al CEDO, se reține că, pronunțarea de către instanțele judecătorești a unor hotărâri motivate constituie una dintre garanțiile dreptului fundamental la un proces echitabil și acesta presupune obligațiunea instanței judecătorești de a se expune în hotărârile contestate asupra tuturor cerințelor acțiunii, precum și argumentelor invocate de către părți întru, respectiv, admiterea sau respingerea acestora.
51. Astfel, Colegiul civil reiterează că, instanța de apel, potrivit regulilor unui proces echitabil, reținându-se rolul determinant al concluziilor sale, are obligația să examineze efectiv problemele esențiale care îi sunt supuse aprecierii și să nu se limiteze la însușirea motivelor instanței inferioare (Hirro Balani c. Spaniei,

nr.18064/91 din 09.12.1994§27; Georgiadis c. Greciei nr.21522/93 din 29.05.1997§43).

Circumstanțele de fapt ale pricinii:

52. În corespundere cu probele administrate la examinarea prezentei cauze, Colegiul constată că, la 14.05.2019, între SRL „*****”, reprezentat de ***** în baza procurii *****73 din 04.09.2019, în calitate de angajator și *****, în calitate de salariat a fost încheiat un contract individual de muncă (f.d.8-12).

53. Instanța, reține că potrivit pct.3 din contractul individual de muncă încheiat, remunerarea a fost stabilită în modul următor: mărimea netă de 800 Euro pe lună pentru perioada de probă de două luni, ulterior, după perioada de probă suma salariului va crește până la 1000 Euro, lunar. De asemenea, este specificat că, salariul se va achita în ei moldovenești, la cursul oficial de schimb valutar stabilit de Banca Națională a Moldovei pentru ultima zi din luna pentru care se plătește. Salariul se va achita până la data de 10 a lunii următoare (f.d.8).

54. Analizând lucrările prezentei cauze, se constată că, în corespundere cu extrasul de pe contul bancar deschis de SRL „*****” pe numele lui ***** cu IBAN ***** la BC „*****” SA pentru transferarea salariului, reclamantul a primit următoarele sume bănești: 14.06.2019 - 12228,11 lei, ceea ce constituia 596 Euro potrivit cursului oficial pentru perioada respectivă; 12.07.2019 - 16518,72 lei, ceea ce constituia 823 Euro potrivit cursului oficial pentru perioada respectivă; 13.08.2019 - 15816,16 lei, ceea ce constituia 805 Euro potrivit cursului oficial pentru perioada respectivă; 11.09.2019 - 11848,92 lei, ceea ce constituia 602 Euro potrivit cursului oficial pentru perioada respectivă; 11.10.2019 - 13577,13 lei, ceea ce constituia 700 Euro potrivit cursului oficial pentru perioada respectivă; 16.12.2019 - 2484,88 lei, ceea ce constituia 128 Euro potrivit cursului oficial pentru perioada respectivă.

55. Astfel, suma totală a salariului achitat de către pârât pentru perioada 13.05.2019-31.12.2019 (7,5 luni), constituie 3654 Euro.

56. Subsidiar, urmează a fi remarcat că, la materialele dosarului a fost anexată notificarea nr.376 din 11.11.2019 emisă de SRL „*****” către ***** prin care se atestă că, angajatorul SRL „*****” a solicitat de la salariatul ***** o explicație scrisă a motivului absenței de la locul de muncă în perioadele 15-19 august, 20-23 august, 12-13 septembrie, 24-27 septembrie 2019, fiind anexate în acest sens conform conținutului notificării, 4 acte cu privire la absența de la locul de muncă (f.d.46).

57. Relevant speței este și constatarea faptului că, la 02.09.2022, apelantul a solicitat angajatorului achitarea deplină a drepturilor salariale, solicitare care a rămas fără cu rezultat în sensul respectiv.

58. Conform cu art.45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o

muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

59. Conform art.9, alin.(1), lit.d) din Codul muncii, salariatul are dreptul: la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat.

60. Conform art.10, alin.(2) lit.h), angajatorul este obligat: h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă şi de contractele individuale de muncă.

61. Conform art.128, alin.(1) din Codul muncii, (1) salariul reprezintă orice recompensă sau câştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.

62. Astfel, raportînd cadrul legal enunțat la circumstanțele de fapt ale speței examinate, Colegiul conchide că, angajatorul SRL „*****” nu și-a exercitat corespunzător obligațiile prevăzute de legislația în vigoare și asumate prin contractul individual de muncă încheiat cu ***** și nu a achitat la timp plățile corespunzătoare salariatului și admis restanțe la achitarea salariului.

63. În acest sens, potrivit celor convenite de părți, angajatorul urma să achite un salariu în mărime de 800 Euro lunar pentru perioada de probă de două luni, 13.05.2019-13.07.2019, și un salariu de până la 1000 Euro lunar pentru următoarele perioade.

64. La acest capitol, Colegiul reține că, angajatorul/intimat a înregistrat restanțe la achitarea salariului către salariatul *****, după cum urmează: iulie - 134 Euro; august - 398 Euro; septembrie - 300 Euro; octombrie - 1000 Euro; noiembrie - 872 Euro; decembrie - 1000 Euro.

65. Conform datelor din dosar, restanțele salariale se ridică la: iulie-134 Euro, august-398 Euro, septembrie-300 Euro, octombrie-1000 Euro, noiembrie- 872 Euro, decembrie-1000 eEro, iar în total suma de 3704 Euro.

66. În concluzie, având în vedere că, restanțele salariale sunt dovedite și angajatorul nu a respectat obligațiile legale și contractuale, se justifică admiterea integrală a pretenției apelantului pentru achitarea acestora, în valoare de 3704 Euro.

67. Conform art.123 alin.(1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să acorde salariatului un concediu anual de odihnă de cel puțin 28 de zile calendaristice, cu plata integrală a indemnizației pentru concediul respectiv. În speța de față, în contractul de muncă al salariatului se prevede expres dreptul

acestuia de a beneficia de concediu anual plătit de 28 de zile, iar angajatorul avea obligația de a respecta această prevedere, conform legislației în vigoare.
68. În perioada de activitate a reclamantului (13.05.2019 - 31.12.2019), salariatul nu a beneficiat efectiv de concediu anual. Astfel, reclamantul a solicitat plata unei indemnizații pentru 17 zile de concediu anual, corespunzătoare perioadei lucrate (în jur de 7,5 luni de activitate). Calculul acestuia se face proporțional cu durata muncii efectuate.
69. Astfel, soluția instanței de fond prin a dispus încasarea a 772 Euro cu titlu de indemnizație de concediu anual de odihnă, este în corespundere cu norma legală și cu termenii contractului individual de muncă, care stipulează dreptul salariatului la un concediu anual plătit. Or, prima instanță corect a calculat indemnizația proporțional cu perioada lucrată, în acord cu principiul legalității drepturilor salariatului și al protecției acestora.
70. Având în vedere că, soluția instanței de fond respectă atât cadrul legal aplicabil, cât și termenii contractuali conveniți, instanța de apel menține soluția pe marginea capătului dat de pretenție, întrucât aceasta este temeinic motivată și nu contravine dispozițiilor legale privind drepturile salariale și concediul anual.
71. În concluzie, soluția instanței de fond este conformă cu legislația muncii și cu condițiile stipulate în contractul de muncă, iar menținerea acesteia de către instanța de apel este justificată din punct de vedere legal și procesual.
72. În conformitate cu art.330, alin.(2) din Codul muncii, (2) în caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a îndemnizaţiei de concediu (art. 117), a plăţilor în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăţi (art.art.123, 124, 127, 139, 186, art.225 alin.(8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întîrziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.
73. Astfel, apelantul ***** a pretins cu titlu de prejudiciu material pentru întârzierea plăților salariale: 12398,76 Euro penalitatea pentru neachitarea la timp a salariului; 2566,8 Euro penalitatea pentru neachitarea la timp a concediului anual de odihnă, în total suma de 19441,56 Euro.
74. Instanța de fond a considerat că, suma solicitată de 19441,56 Euro, este disproporționată în raport cu mărimea salariului restant și a indemnizației pentru concediul anual de odihnă neachitate. Or, încasarea acesteia ar produce un dezechilibru și nu ar fi echitabilă, așa cum aceasta depășește cuantumul sumei datorate de angajator, fiind excesivă.
75. Din considerentele expuse, prima instanță a apreciat ca fiind drept echitabilă reducerea penalității până la suma integrală a restanței salariale și a indemnizației pentru concediul de odihnă anual nefolosit, adică suma de 4476 Euro.
76. Întru susținerea soluției respective, Colegiul reiterează că, micșorarea penalității pentru întârzierea plății salariului și a indemnizației de concediu anual în

speță este justificată prin prisma principiilor generale ale dreptului muncii, dar și prin evaluarea echității și proporționalității.
77. Așadar, unul dintre principiile fundamentale ale dreptului muncii, dar și ale dreptului civil în general, este proporționalitatea, conform căruia, orice sancțiune sau penalitate trebuie să fie proporțională cu gravitatea faptei săvârșite și cu prejudiciul efectiv suferit.
78. În cazul dedus judecății, instanța consideră că, suma invocată de apelant pentru penalități (19.441,56 Euro) este disproporționată în raport cu valoarea salariilor restante și a indemnizației de concediu anual neplătite, care totalizează 4476 Euro.
79. În circumstanțele în care penalitățile, depășesc de aproape patru ori suma datorată, situația nu reflectă corect prejudiciul real, or, o astfel de sumă ar crea un dezechilibru în raport cu mărimea restanțelor. Penalitățile ar trebui să fie stabilite astfel încât să compenseze corect întârzierea, fără a produce un impact disproporționat asupra angajatorului, iar în acest caz, instanța corect a optat pentru o reducere a penalității pentru a respecta acest principiu.
80. Un alt principiu fundamental în dreptul muncii îl reprezintă regula echității, care impune ca soluțiile juridice să fie juste și echilibrate.
81. La caz, instanța de fond corect a evaluat că, suma de 19441,56 Euro solicitată ca penalitate nu este echitabilă, având în vedere că depășește valoarea restanțelor salariale și a indemnizației pentru concediu anual neplătite. Un calcul al penalității care să depășească semnificativ valoarea drepturilor salariale cuvenite salariatului ar crea un dezechilibru între părțile implicate și ar duce la o soluție exagerată, care nu reflectă corect scopul și rațiunea instituirii penalităților, compensarea prejudiciului și stimularea angajatorului să respecte obligațiile legale.
82. Indubitabil, legiuitorul a stabilit la art.330 alin.(2) din Codul muncii că, penalitatea se plătește pentru fiecare zi de întârziere, însă, instanța are obligația de a evalua echitatea sumei, luând în considerare nu doar cuantumul penalității, dar și efectele acesteia asupra ambelor părți.
83. Penalitatea reglementată la art.330 din Codul muncii are ca scop compensarea prejudiciului efectiv suferit de salariat din cauza neplății salariului sau a indemnizației de concediu anual. Deși angajatorul a întârziat plata acestor drepturi, Colegul conchide că, penalitatea trebuie să fie calculată nu pentru a constitui o „pedeapsă” excesivă, ci pentru a înlătura inechitatea creată de întârzierea plății și pentru a încuraja respectarea termenelor de plată în viitor.
84. Apelantul susține că, instanța a depășit atribuțiile sale, micșorând prejudiciul material. Însă, contrar relatării, art.330 alin.(2) din Codul muncii prevede penalități, dar instanța are datoria de a evalua proporționalitatea acestora, iar aplicarea unui remediu echitabil, cum ar fi reducerea penalităților, este justificată în cazul în care sumele cerute sunt excesive și nu reflectă pierderile reale.

85. În concluzie, instanța de apel reține că, micșorarea penalității de la suma de 19441,56 Euro la 4476 Euro este justificată pe baza principiilor proporționalității și echității, fiind atins scopul legii de a proteja salariatul, fără a transforma penalitatea într-o sancțiune disproporționată.
86. În aceiași ordine de idei, Colegiul, reține că, referirea instanței de fond la jurisprudența CEDO, spața *Amihalachioaie vs. Moldova*, este pertinentă speței, deoarece CEDO subliniază importanța echității și a proporționalității în soluționarea litigiilor de muncă. Or, instanța a aplicat corect aceste principii, având în vedere că penalitățile pentru întârzierile salariale nu trebuie să devină o formă de „îmbogățire" nejustificată.
87. În sensul expus, Colegiul va reține ca fiind întemeiată soluția prin care a fost admis parțial pretenția apelantului/reclamant și a dispus încasarea plății suplimentare de întârziere a achitării salariului și indemnizației de concediu anual de odihnă în sumă de 4476 Euro din contul SRL „*****" în beneficiul lui *****.
88. Astfel, instanța de apel reține că, apelul declarat nu conține careva argumente noi și întemeiate, în urma cărora s-ar constata netemeinicia hotărârii primei instanțe în raport cu împrejurările cauzei, apelantul indicând aceleași argumente care se referă la starea de fapt, care au fost invocate în prima instanță și cărora prima instanță le-a dat apreciere corectă.
89. Astfel, în opinia Colegiului civil, prima instanță a examinat pricina, în coroborare cu prevederile legislației în vigoare, desfășurând examinarea litigiului pe principiul contradictorialității și egalității părților în drepturile procedurale, organizând procesul astfel încât părțile au avut posibilitatea de a-și formula, argumenta și dovedi poziția în proces, de a alege modalitățile și mijloacele susținerii ei de sine stătător și independent de instanță, de alte organe și persoane, de a-și expune opinia asupra oricărei probleme de fapt și de drept care are legătură cu pricina dată judecății și de a-și expune punctul de vedere asupra inițiativelor instanței, respectiv acordând posibilitate participanților la proces de a-și expune poziția, totodată păstrându-și imparțialitatea și obiectivitatea, creând condiții pentru exercitarea drepturilor participanților la proces, pentru cercetarea obiectivă a circumstanțelor reale ale pricinii.
90. Distinct de cele indicate, instanța de apel, prin prisma jurisprudenței CEDO și anume cauza Rebait și alții vs France nr. 26561/1995, unde Comisia a menționat că ". . . art.6§1 al Convenției, nu impune motivarea în detaliu a unei decizii prin care o instanță de recurs, întemeindu-se pe dispoziții legale specifice, respinge recursul declarat împotriva sentinței pronunțate de o instanță inferioară, ca fiind lipsit de șanse de succes. . . ", consideră necesar de a respinge și alte argumente invocate în apel, mai mult că acestea nu denotă încălcarea esențială sau aplicarea eronată a normelor de drept material sau a normelor de drept procedural.

91. În concluzie, raportând circumstanțele de fapt ale pricinii la normele de drept reținute supra, Colegiul civil constată că, la judecarea pricinii, prima instanță a constatat și a elucidat pe deplin circumstanțele importante pentru soluționarea pricinii, a interpretat și aplicat corect normele de drept material și a pronunțat o hotărâre legală și întemeiată.
92. Luând în considerație circumstanțele de fapt și normele de drept sus-menționate, Colegiul civil și de contencios administrativ al Curții de Apel Chișinău ajunge la concluzia că, apelul declarat este neîntemeiat și urmează a fi respins.
93. În conformitate cu prevederile art.art.385 lit.a), 389-390, 394 CPC, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curții de Apel Chișinău, -

D E C I D E:

Se respinge apelul declarat de *****.

Se menţine hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 31 ianuarie 2023, pronunțată în cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de ***** împotriva SC „*****” cu privire la încasarea salariului restant, îndemnizației de concediu anual de odihnă, a plății suplimentare pentru întîrzierea achitării salariului și a îndemnizației de concediu anual de odihnă.

Decizia este definitivă, dar poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiţie în termen de 2 luni, de la data comunicării deciziei integrale, prin intermediul Curţii Supreme de Justiţie.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Ruxanda Pulbere

Judecătorii: Andrei Cașcaval

Dorin Dulghieru