Dispozitivul hotărârii a fost pronunțat în ședință publică la 19 mai 2025
Avocatul stagiar Augustin Condrea a depus cerere de apel la 21 mai 2025
Hotărârea motivată a fost întocmită la 17 iulie 2025

Dosarul nr. 2-11503/24
2-24095997-12-2-26082024-1

HOTĂRÂRE
În numele Legii

19 mai 2025 mun. Chişinău
Judecătoria mun. Chișinău sediul Centru
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Ecaterina Silivestru
grefierul Alexandra Danilova,

Cu participarea: reprezentantului reclamantei Natalia Antonov, avocatului stagiar Augustin Condrea,

examinând în sediul instanței, în ședință judiciară publică, în limba de stat, în procedură contencioasă cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată înaintată de Natalia Antonov către Ringtail Studios Group SRL privind achitarea salariului restant, a pagubei morale și cheltuielilor de judecată,

constată :

Argumentele participanților la proces.

1. La data de 26 august 2024, Natalia Antonov, prin intermediul reprezentantului convențional, avocatului stagiar Augustin Condrea, a depus o cerere de chemare în judecată împotriva S.R.L. „Ringtail Studios Group", solicitând încasarea salariilor restante în sumă de 48 000 lei, obligarea pârâtei la plata a două salarii, în cuantum total de 32 000 lei, cu titlu de prejudiciu moral pentru neexecutarea obligațiilor contractuale, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea cererii de chemare în judecată, reprezentantul reclamantei a indicat că la data de 27 iunie 2022, Natalia Antonov a fost angajată inițial în calitate de Junior Quality Assurance pe o perioadă nedeterminată de către S.R.L. „Ringtail Studios Group", conform contractului de muncă nr. 46/2022. Contractul și-a produs efectele începând cu această dată, iar inițial au fost și 3 luni de stagiere.
3. Astfel, după ce salariata și-a îndeplinit foarte bine sarcinile, angajatorul a emis un ordin cu nr. 2023-05-01/1-c prin care, începând cu data de 01 mai 2023, a decis majorarea salariului doamnei Natalia Antonov, angajată deja în funcția de specialistă în calitatea datelor, de la 12 000 lei (cât era inițial) la 16 000 lei, care este și actual până în prezent.
4. Problema este că angajatorul, în acest an, și-a onorat obligațiile salariale doar până în luna martie, adică, începând cu luna aprilie și până în prezent, nu a fost achitat niciun salariu, deși reclamanta și-a îndeplinit bine sarcinile. În plus, în urmă cu câteva zile, angajatorul nu a mai răspuns la niciun contact și nu a informat despre cum va decurge lucrul mai departe.
5. Reclamanta este nevoită să apeleze la instanța de judecată, solicitând nu doar plata drepturilor salariale restante și acordarea daunelor morale, ci și rezilierea contractului individual

de muncă, întrucât angajatorul este în prezent de negăsit și a blocat orice formă de contact. Astfel pentru cele 3 luni lucrate si care in final nu au fost recompensate salariul va echivala cu aprilie+mai+iunie = 48 000 mii lei.

6. Reclamanta Natalia Antonov a fost angajată în baza unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată, încheiat cu S.R.L. „Ringtail Studios Group", angajator care avea obligația legală și contractuală de a achita salariul lunar stabilit, în cuantum de 16 000 lei, plătibil în moneda națională la începutul fiecărei luni. Nerespectarea acestei obligații de către angajator constituie o încălcare evidentă a dispozițiilor legale și contractuale referitoare la plata salariului.

7. În conformitate cu prevederile articolelor 45, 128, 142, 143, 144 din Codul muncii, Natalia Antonov, prin intermediul reprezentantului convențional, avocatului stagiar Augustin Condrea, a solicitat încasarea din contul S.R.L. „Ringtail Studios Group", a salariilor restante în sumă de 48 000 lei, obligarea pârâtei la plata a două salarii, în cuantum total de 32 000 lei, cu titlu de prejudiciu moral pentru neexecutarea obligațiilor contractuale, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

8. Reprezentantul reclamantei Natalia Antonov, avocatul stagiar Augustin Condrea, în ședința de judecată, a susținut integral cererea de chemare în judecată și a solicitat încasarea din contul S.R.L. „Ringtail Studios Group", a salariilor restante în sumă de 48 000 lei, obligarea pârâtei la plata a două salarii, în cuantum total de 32 000 lei, cu titlu de prejudiciu moral pentru neexecutarea obligațiilor contractuale, precum și compensarea cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 10 000 lei.

9. Pârâta S.R.L. „Ringtail Studios Group", legal citată despre locul, data și ora ședinței de judecată, nu s-a prezentat, nu a formulat referință și nu a comunicat motivele imposibilității de a se prezenta la ședința de judecată. Astfel, instanța de judecată a considerat posibilă examinarea cauzei în lipsa acesteia.

Aprecierea instanței de judecată.

10. Examinind materialele cauzei, apreciind pretențiile formulate în cererea de chemare în judecată, în raport cu probele prezentate, instanța de judecată consideră cererea de chemare în judecată neîntemeiată, fiind pasibilă de a fi respinsă integral, reieșind din motivele prezentate în cele ce urmează.

11. În conformitate cu articolul 117 alin. (1) din Codul de procedură civilă, probe în pricini civile sânt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile și obiecțiile părților, precum și altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a pricinii. Potrivit articolului118 alin. (1) din Codul 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.

12. Conform articolului 121 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului. ar, în conformitate cu prevederile articolului 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

13. În corespundere cu articolul 239 din Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele

constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată. În conformitate cu articolul 240 alin. (1) și (3) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanță pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea. Totodată, instanţa de judecată este obligată să reflecte în hotărâre motivele concluziilor sale privind admiterea unor probe, precum şi argumentarea preferinţei unor robe faţă de altele.

14. Articolul 5 lit. m) din Codul muncii prevede că fiecare salariat are dreptul la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii; la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte normative. Potrivit articolului 354 din Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(l); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

15. Din lucrările dosarului, instanța de judecată a constatat că Natalia Antonov a încheiat cu S.R.L. „Ringtail Studios Group” la data de 27 iunie 2022, un contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată (f.d. 14-17).

16. În context, instanța de judecată a stabilit că, conform ordinului nr. 2022-06-27-C/1 din 27 iunie 2022, Natalia Antonov a fost numită în funcție de Junior Quality Assurance al S.R.L. „Ringtail Studios Group” (f.d. 12).

17. Concomitent, instanța de judecată reține, că prin ordinul nr. 2023-05-01/1-C din 01 mai 2023, s-a dispus majorarea salariului Nataliei Antonov, angajată în funcția de specialistă în calitatea datelor, cu 16 000 lei (f.d. 13).

18. Conform articolului 9 alin.(1) și (2) din Codul de procedură civilă, instanței judecătorești îi revine un rol diriguitor în organizarea și desfășurarea procesului, ale cărui limite și al cărui conținut sânt stabilite de prezentul cod și de alte legi.

19. Potrivit articolului 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.

20. În baza articolului 54 alin. (2) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi încheiat şi pe o durată determinată, ce nu depăşeşte 5 ani, în condiţiile prevăzute de prezentul cod. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.

21. În conformitate cu articolul 56 alin. (1) din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat şi angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanţe specifice (susţinerea unui concurs, alegerea în funcţie etc.).

22. În corespundere cu articolul 128 alin. (1) din Codul muncii, salariul reprezintă orice recompensă sau cîştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată. Conform articolului 141 din Codul muncii, (1) Salariul se plăteşte în monedă naţională. În cazul desfăşurării de către salariat a activităţii în străinătate, salariul poate fi plătit în moneda prevăzută în contractul individual de muncă. (2) În contractul individual de muncă, părţile pot conveni asupra cuantumului salariului în valută străină, cu achitarea în monedă naţională la un curs de schimb al leului moldovenesc agreat de părţi care nu poate fi mai mic de cursul oficial de schimb al leului moldovenesc stabilit de Banca Naţională a Moldovei. (3) Plata salariului poate fi efectuată atât în numerar, cât şi prin virament la contul salariatului, deschis la prestatorul de servicii de plată, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului. (4) Plata salariului în natură este interzisă.
23. Articolul 142 din Codul muncii stipulează că (1) Salariul se plăteşte periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului sau se transferă la contul acestuia, deschis la prestatorul de servicii de plată, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă, dar: a) nu mai rar decît de două ori pe lună pentru salariaţii remuneraţi pe unitate de timp sau în acord; b) nu mai rar decît o dată pe lună pentru salariaţii remuneraţi în baza salariilor lunare ale funcţiei. (2) Angajatorul este obligat să încunoştinţeze salariatul despre mărimea salariului, forma retribuţiei, modul de calculare a salariului, periodicitatea şi locul de plată, reţinerile, alte condiţii referitor la salariu şi modificările acestora. (3) La achitarea salariului, angajatorul este obligat să informeze în scris fiecare salariat despre părţile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea şi temeiurile reţinerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească, precum şi să asigure efectuarea înscrierilor respective în registrele contabile. (4) Plata salariului pentru o lucrare ocazională, care durează mai puţin de 2 săptămîni, se efectuează imediat după executarea acesteia. (5) În caz de deces al salariatului, salariul şi alte plăţi ce i se cuvin se plătesc integral soţului (soţiei), copiilor majori sau părinţilor defunctului, iar în lipsa acestora – altor moştenitori, în conformitate cu legislaţia în
24. Din analiza normelor legale citate, reiese că salariul reprezintă un drept garantat al salariatului, care trebuie achitat în condițiile expres prevăzute de lege și în baza contractului individual de muncă. Plata acestuia poate avea loc doar în formele reglementate de legislația muncii, cu respectarea principiului transparenței și a obligației de documentare a fiecărei plăți. Salariul trebuie evidențiat contabil și justificat prin documente financiar-contabile corespunzătoare (fluturași de salariu, ordine de plată, extrase de cont etc.), cu informarea scrisă și periodică a salariatului.
25. În continuare, instanța de judecată urmează să analizeze dacă, în speță, angajatorul a respectat prevederile legale privind plata salariului și dacă există sau nu probe suficiente pentru a demonstra cuantumul efectiv al remunerației care ar fi fost plătită ori neachitată. Proba salariului și a plății efective revine, în principal, angajatorului, acesta fiind obligat prin lege să păstreze evidențe contabile clare și să poată demonstra efectuarea plății, conform art. 142 alin. (3) din Codul muncii.
26. În speță, se constată că nu există nici un act probatoriu care să ateste suma salariului convenit între părți și nici dovezi privind efectuarea plății acestuia de către pârât în favoarea reclamantei. Astfel, dincolo de susținerile reclamantei, lipsa totală a documentelor justificative, cum ar fi ordine de plată, borderou de salariu, extrase bancare sau alte înscrisuri relevante,

determină la concluzia că nu poate fi stabilită cu certitudine nici suma pretinsă, nici faptul achitării sau neachitării acesteia.
27. În aceste condiții, sarcina probei nefiind îndeplinită de către reclamantă, pretenția de încasare a salariilor restante în sumă de 48 000 lei, urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.
28. Prin urmare, instanța concluzionează că, în litigiul dedus judecății, reclamanta Natalia Antonov nu a prezentat probe pertinente, concludente și admisibile în sensul art. 121 și 122 din Codul de procedură civilă, întrucât la dosarul cauzei lipsesc probe certe din care să rezulte cuantumul salariului pretins, perioada pentru care acesta ar fi rămas neachitat, precum și existența unei obligații concrete de plată din partea angajatorului.
29. Astfel, în temeiul articolului 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, potrivit căruia fiecare parte este obligată să probeze circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor sale, instanța reține că reclamanta nu a dovedit elementele esențiale ale cererii sale. Din acest motiv, cererea urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.
30. Mai mult decât atât, deși la dosar au fost anexate anumite extrase bancare, acestea nu conțin mențiuni clare privind achitarea unui salariu, nu indică destinația sumelor transferate și nu sunt corelate cu perioada de muncă invocată. În lipsa altor probe relevante, aceste extrase nu pot fi considerate suficiente pentru a confirma existența unui raport de muncă sau a unei obligații salariale neachitate din partea pârâtului.
31. Cu privire la solicitarea reclamantei privind încasarea prejudiciului moral în sumă de 32 000 lei din conținutul cererii de chemare în judecată formulată împotriva S.R.L. „Ringtail Studios Group”, instanța de judecată a stabilit netemeinicia acestora.
32. La caz, instanța conchide că cerința privind încasarea prejudiciului moral este neîntemeiată, fiind una subsecventă, atât timp cât instanța de judecată a constatat netemeinicia solicitării de bază cu privire la încasarea salariului în sumă de 48 000 lei.
33. Cu referire la cerința reclamantei Natalia Antonov privind compensarea cheltuielilor de judecată, instanța reține următoarele: potrivit art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, partea care pierde procesul este obligată, la cererea celeilalte părți, să suporte cheltuielile de judecată. În cazul în care cererea este respinsă integral, reclamantul nu are dreptul la compensarea cheltuielilor suportate.
34. Ținând cont de faptul că cererea de chemare în judecată a fost respinsă integral, iar acest fapt presupunere pierderea procesului pentru reclamantă, instanța va respinge solicitarea de compensare a cheltuielilor de judecată.
35. În aceste circumstanțe, instanța, analizând în mod obiectiv probele administrate în cauză și argumentele formulate de părți, nu poate ajunge la o altă concluzie decât cea deja prezentată. Conform art. 118 alin. (1) și art. 119 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă în susținerea pretențiilor sau obiecțiilor sale, dacă legea nu dispune altfel. Probele se administrează de către părți și sunt examinate de instanță potrivit regulilor legale.
36. Sintetizând cele expuse și analizând probatoriul administrat în cauză prin raportare la prevederile art. 118, 121 și 122 din Codul de procedură civilă, instanța reiterează că cererea de chemare în judecată formulată de reclamanta Natalia Antonov împotriva S.R.L. „Ringtail Studios Group” este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.
37. Având în vedere că toate argumentele și afirmațiile invocate de reclamantă sunt lipsite de suport juridic și probatoriu, instanța le apreciază ca fiind inconsistente și fără legătură rațională cu circumstanțele concrete ale cauzei.

38. Totodată, instanța reține jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, potrivit căreia (Hotărârea Van de Hurk vs. Țările de Jos, 19 aprilie 1994) motivarea hotărârii nu presupune obligația instanței de a răspunde detaliat fiecărui argument invocat de părți. Conform Hotărârii Balani vs. Spania din 9 decembrie 1994 (par. 27), întinderea obligației de motivare este determinată de natura hotărârii și de circumstanțele cauzei. În speță, instanța a analizat toate aspectele esențiale ale litigiului și a constatat lipsa unor probe pertinente, concludente și admisibile în susținerea cererii reclamantei.

39. În conformitate cu art. art. 236, 239-241 CPC, instanţa de judecată,

hotărăște:

Se respinge cererea de chemare în judecată a Nataliei Antonov către Ringtail Studios Group SRL privind achitarea salariului restant, a pagubei morale și cheltuielilor de judecată.

Hotărârea poate fi contestată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului , prin intermediul instanței emitente.

Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Ecaterina Silivestru