Dosar nr. 2-23158345-12-2-07112023-1 (2-22776/23)

H O T Ă R Â R E
în numele Legii

25 martie 2026 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău, sediul Central,
Instanța compusă din:
Președintele ședinței, judecătorul Russu Natalia
Grefier Lozan Zinaida

examinând în ședință publică, în procedură contencioasă, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată înaintată de ***** împotriva ”TRIMETRICA” S.R.L., cu privire la încasarea salariului restant, compensației pentru concediul nefolosit, a compensației de întârziere pentru neachitarea în termen a salariului și a prejudiciului moral și la cererea de chemare în judecată reconvențională înaintată de Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. împotriva lui *****, cu privire la nulitatea contractului individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017, încheiat între Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. și *****,

constată:

Argumentele participanților la proces.

1. Prin cererea de chemare în judecată înregistrată pe rolul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, la 07 noiembrie 2023, sub nr. 053/1-29648, reclamantul *****, prin intermediul reprezentantului său, avocatul Sîmboteanu Ion, a chemat în instanța de judecată pârâta Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L., cu privire la încasarea salariului restant, a compensației pentru concediul nefolosit, a dobânzii de întârziere și a prejudiciului moral.
2. În motivarea acțiunii, reclamantul învederează că, în perioada 01 iunie 2017 - 06 noiembrie 2020, a activat în cadrul Întreprinderii Mixte ”TRIMETRICA” S.R.L. în funcția de manager de proiecte informatice, cu un salariu de funcție de 5000,00 lei, angajarea având loc în baza contractului individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017, iar eliberarea din funcție - în baza Ordinului (Dispoziției) nr. 00000005 din 06 noiembrie 2020. Susține că, la eliberare, conform mențiunii exprese din Ordinul (Dispoziția) nr. 00000005 din 06 noiembrie 2020, concediul de odihnă restant a fost calculat în mărime de 96 zile, iar reieșind din prevederile art. art. 112, 113, 117 din

Codul muncii, restanța compensației pentru concediile nefolosite constituie 16000,32 lei, sumă scadentă, pe care, în temeiul art. 118 alin. (5) și art. 119 alin. (1) din Codul muncii, solicită a fi încasată în beneficiul său de la pârât. Relevă că și-a exercitat integral și cu bună-credință atribuțiile funcționale, fapt ce rezultă și din eliberarea din funcție în baza cererii proprii, în temeiul art. 85 din Codul muncii, însă, contrar prevederilor art. 143 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, la eliberarea din funcție pârâtul nu i-a achitat salariul restant în mărime de 128187,09 lei și restul plăților datorate. Indică faptul că, după încetarea raporturilor de muncă, în contul stingerii obligațiilor scadente, pârâtul i-a transmis, la 26 februarie 2021 - 2100,00 lei, la 03 martie 2021 - 5000,00 lei și la 05 martie 2021 - 5000,00 lei, astfel încât salariul restant la ziua depunerii acțiunii constituie 116087,09 lei, sumă scadentă, solicitată a fi încasată de la pârât. Susține că, în temeiul art. 330 alin. (2) din Codul muncii, se cuvine încasarea dobânzii de întârziere de 0,3 la sută din suma neplătită în termen, pentru fiecare zi de întârziere, ce constituie în total 434344,00 lei, conform următorului calcul descifrat: pentru perioada 06 noiembrie 2020 - 25 februarie 2021, 109 zile, la restanța salarială de 128187,09 lei, dobânda constituie 41917,18 lei; pentru perioada 26 februarie 2021 - 03 martie 2021, 5 zile, la restanța salarială de 126087,09 lei, dobânda constituie 1891,30 lei; pentru perioada 03 martie 2021 - 05 martie 2021, o zi, la restanța salarială de 121087,09 lei, dobânda constituie 363,26 lei; pentru perioada 05 martie 2021 - 06 noiembrie 2023, 977 zile, la restanța salarială de 116087,09 lei, dobânda constituie 340251,26 lei; iar pentru neachitarea compensației pentru concediile nefolosite în număr de 96 zile calendaristice, în sumă de 16000,32 lei, în perioada 06 noiembrie 2020 - 06 noiembrie 2023, 1040 zile, dobânda constituie 49921,00 lei. Mai învederează că, în temeiul art. 9 lit. n), art. 10 lit. p), art. 327 și art. 329 din Codul muncii, solicită încasarea prejudiciului moral evaluat la suma de 132087,41 lei, or a demonstrat bună-credință și deschidere, a muncit cu dedicație și dăruire, făcând tot posibilul și depunând supraeforturi în perioada cât a fost angajat, iar suferințele morale cauzate se datorează desconsiderării demonstrate de către pârât, amânărilor permanente, inducerii în eroare până la un anumit moment, speranțelor înșelate și promisiunilor neîndeplinite. Precizează că în adresa pârâtului a fost transmisă cererea prealabilă, recepționată la 20 iulie 2022, însă aceasta a rămas fără vreo reacție din partea destinatarului.

3. *În drept*, reclamantul a fundamentat cererea de chemare în judecată pe dispozițiile art. art. 9, 10, 85, 112, 113, 117, 118 alin. (5), 119 alin. (1), 143 alin. (1) lit. a), 327, 329, 330 alin. (2), 350 lit. c), 353 din Codul muncii, solicitând încasarea de la Întreprinderea Mixtă ”TRIMETRICA” S.R.L., IDNO 1004601001823, în beneficiul

lui *****, IDNP *****, a salariului restant în mărime de 116087,09 lei, a compensației pentru concediul nefolosit în mărime de 16000,32 lei, a dobânzii de întârziere în mărime de 434344,00 lei și a prejudiciului moral în mărime de 132087,41 lei.

4. ***La 15 ianuarie 2024, reprezentantul pârâtei Î.M. "TRIMETRICA" S.R.L., avocatul Dulghieru Diana, a depus referință la cererea de chemare în judecată. (f.d. 35-38)***
5. Întru dezvoltarea criticilor din referință, pârâta a invocat că pretențiile reclamantului sunt neclare și ambigue, nefiind respectate exigențele art. 166 alin. (2) lit. d), lit. e) și lit. f) din Codul de procedură civilă, or din conținutul cererii nu se poate stabili cu certitudine perioada concretă pentru care se pretinde salariul restant și modul de formare a sumelor revendicate. A invocat dispozițiile art. art. 141, 142 și 355 alin. (1) din Codul muncii, susținând că salariul devine exigibil în momentul în care munca a fost prestată, iar dacă salariul se plătește lunar, dreptul salariatului apare la sfârșitul fiecărei luni lucrate, indiferent dacă angajatorul îl plătește sau nu. Astfel, a pretins că drepturile salariale revendicate au apărut lunar, în noiembrie 2017, în lunile ianuarie - noiembrie 2018, în lunile ianuarie - octombrie 2019 și în lunile ianuarie - noiembrie 2020, motiv pentru care acțiunea este tardivă, fiind depășit termenul de prescripție de 3 ani prevăzut de art. 355 alin. (1) lit. b) din Codul muncii. A mai susținut că, fiind prescrisă pretenția principală, se prescrie și pretenția accesorie privind dobânda de întârziere, iar pretenția privind repararea prejudiciului moral este nedovedită, prin prisma art. 329 din Codul muncii și a art. art. 2036, 2037 din Codul civil, reclamantul nedemonstrând nici suferința psihică, nici legătura de cauzalitate dintre fapta angajatorului și suferința invocată, iar cuantumul revendicat nu corespunde criteriului echității. A solicitat respingerea integrală a cererii de chemare în judecată.
6. La 26 februarie 2024, reclamantul a depus obiecții la referință, susținând că poziția pârâtei este contrazisă de propriile acțiuni ale angajatorului, prezentând în acest sens corespondența electronică purtată cu administratorul *****, inclusiv mesajul din 19 martie 2021, cu fișierul atașat "Salariu personal.xlsx", din conținutul căruia rezultă cuantumul salariului calculat și cel efectiv achitat, precum și mesajul din 16 aprilie 2021, adresat contabilului întreprinderii, prin care s-a solicitat calculul restanței. (f.d. 39-42)
7. ***La 04 iunie 2024, pârâta a depus cerere privind ridicarea excepției de tardivitate a acțiunii, în temeiul art. 186 alin. (1) din Codul de procedură civilă, reiterând argumentele privind curgerea termenului de prescripție de la data exigibilității fiecărei plăți salariale lunare. (f.d. 46-48)***

8. Prin obiecțiile depuse la această cerere, reclamantul a susținut că, potrivit art. 143 din Codul muncii, în caz de încetare a contractului individual de muncă, toate sumele ce i se cuvin salariatului se plătesc în ziua eliberării din serviciu, motiv pentru care termenul de prescripție de 3 ani curge de la 07 noiembrie 2020, iar în conformitate cu art. 401 alin. (1) lit. a) și lit. d) din Codul civil, cursul prescripției a fost întrerupt prin recunoașterea datoriei de către debitor, inclusiv prin plățile parțiale efectuate în februarie și martie 2021. A concretizat că plățile salariale achitate pe perioada angajării au constituit 78003,39 lei, salariul restant la momentul încetării contractului individual de muncă - 128187,09 lei, iar compensația pentru concediile nefolosite - 16000,32 lei, astfel încât, după plățile parțiale de 2100,00 lei, 5000,00 lei și 5000,00 lei, salariul restant constituia 116087,09 lei. (f.d. 50, 53-66)
9. Prin explicațiile scrise depuse la 13 septembrie 2024, pârâta a susținut că, potrivit art. art. 391, 395 alin. (1) și alin. (6) și art. 401 din Codul civil, obligația de plată a salariului constituie o obligație cu prestații succesive, prescripția curgând separat pentru fiecare prestație lunară, că art. 143 din Codul muncii nu este aplicabil pentru determinarea momentului apariției dreptului, iar plățile din 26 februarie 2021 au vizat luna iunie 2020, cele din 03 și 05 martie 2021 - luna iulie 2020, neconstituind o recunoaștere a datoriei globale. (f.d. 69-70)
10. ***Prin încheierea din 25 septembrie 2024, instanța de judecată a respins ca neîntemeiată excepția de tardivitate invocată de pârâta Î.M. "TRIMETRICA" S.R.L. (f.d. 73-79)***
11. ***La 06 mai 2025, prin intermediul Direcției de evidență și documentare procesuală a Judecătoriei Chișinău, sediul Central, pârâta Î.M. "TRIMETRICA" S.R.L. a depus cerere de chemare în judecată reconvențională împotriva lui *****, cu privire la nulitatea contractului individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017, cerere care, prin încheierea protocolară din 07 octombrie 2025, a fost acceptată pe rol. (f.d. 86-97)***
12. În motivarea acțiunii reconvenționale, reclamanta Î.M. "TRIMETRICA" S.R.L. învederează că ***** nu a fost prezent la muncă în mun. Chișinău și nu a prestat niciodată vreun serviciu în beneficiul întreprinderii, aflându-se permanent la domiciliul său din or. Cahul. Susține că angajarea din anul 2017 a fost condiționată de intenția deschiderii unei filiale a întreprinderii în or. Cahul, intenție care nu a fost realizată, întreprinderea nedispunând de filiale în alte orașe, iar salariatul nu a fost detașat. Indică faptul că, începând cu anul 2018, ***** deține calitatea de administrator al S.R.L. "GLOBAL LEXIS", cu sediul în or. Cahul, la o distanță de circa 180 km de sediul angajatorului, unde a activat de facto, fiind imposibil ca o persoană să se afle concomitent în două locuri. Relevă că, la sfârșitul anului 2017,

întreprinderea a înregistrat pierderi considerabile, iar din anul 2018 a avut dificultăți financiare majore, fapt cunoscut de salariat. Conchide că, în lipsa prestării efective a muncii, contractului individual de muncă îi lipsește obiectul, precum și cauza, motiv pentru care acesta este lovit de nulitate absolută. În susținerea acțiunii reconvenționale, reclamanta a prezentat extrase din Registrul de stat al persoanelor juridice, informația privind S.R.L. ”GLOBAL LEXIS” extrasă de pe portalul Infobiz.md și actele de verificare privind decontările reciproce dintre Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. și S.R.L. ”GLOBAL LEXIS”.

13. *În drept*, acțiunea reconvențională a fost fundamentată pe dispozițiile art. art. 45, 82, 84, 117 din Codul muncii, art. art. 206, 207, 216 din Codul civil și art. art. 172, 173 din Codul de procedură civilă, solicitându-se anularea contractului individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017, încheiat între Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L., în calitate de angajator, și *****, în calitate de salariat.
14. ***La 06 octombrie 2025, reprezentantul pârâtului pe acțiunea reconvențională, avocatul Sîmboteanu Ion, în interesele lui *****, a depus referință la cererea de chemare în judecată reconvențională. (f.d. 101)***
15. Întru dezvoltarea criticilor din referință, pârâtul pe acțiunea reconvențională a invocat că nu recunoaște categoric acțiunea reconvențională și combate argumentele prezentate de Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L., susținând că reclamanta pe acțiunea reconvențională acționează cu rea-credință, operează cu neadevăruri sau cu jumătăți de adevăr, prezintă interpretări distorsionate ale evenimentelor, se referă la chestiuni care se aflau în sfera de competență și responsabilitate a fondatorilor și a administrației întreprinderii și nu a prezentat un suport factologic corespunzător în susținerea poziției sale, deoarece acesta nu a existat niciodată. A relevat că a semnat contractul individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017 în redacția prezentată de angajator, că pe parcursul desfășurării raporturilor de muncă, 01 iunie 2017 - 06 noiembrie 2020, angajatorul nu a avut nicio obiecție pe marginea prestației curente a salariatului, toate sarcinile curente, conform competenței și indicațiilor venite din partea angajatorului, fiind îndeplinite în măsură deplină și în mod corespunzător. A indicat că dovada achitării salariilor lunare, începând cu 12 iulie 2017, pentru luna iunie 2017, și ulterior, se conține în extrasele bancare anexate la materialele cauzei, iar Extrasul din cont eliberat de Casa Națională de Asigurări Sociale pentru perioada începând cu anul 2018 confirmă raportările lunare depuse personal de angajator cu referire la salariatul ***** până la data de 06 noiembrie 2020, ceea ce constituie cea mai evidentă dovadă a existenței raporturilor de muncă în interiorul perioadei invocate în acțiunea inițială și demonstrează implicit și indubitabil lipsa

de temei a acțiunii reconvenționale. La referință a fost anexată copia Extrasului din cont eliberat de Casa Națională de Asigurări Sociale. (f.d. 98-102)

16. *În ședința de judecată*, reclamantul ***** a susținut acțiunea inițială pe motivele de fapt și de drept invocate în aceasta și a solicitat respingerea acțiunii reconvenționale, prezentând și explicații în formă scrisă.
17. *În ședința de judecată*, reprezentantul reclamantului, avocatul Sîmboteanu Ion, a pledat pentru admiterea integrală a cererii de chemare în judecată inițiale și respingerea cererii de chemare în judecată reconvenționale, ca neîntemeiată.
18. *În ședința de judecată*, reprezentantul Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L., administratorul *****, a solicitat respingerea acțiunii inițiale și admiterea acțiunii reconvenționale, susținând că, în anul 2017, în primele luni de angajare, ***** a activat și a prestat muncă în cadrul întreprinderii, pentru care a și fost remunerat, iar în restul perioadei nu s-a prezentat la serviciu, că nu cunoaște despre participarea acestuia la vreo prezentare, că salariatul nu deținea cunoștințele necesare funcției și că nu l-a concediat din considerente personale, fiind rude.
19. *În ședința de judecată*, reprezentantul pârâtei, avocatul Dulghieru Diana, a pledat pentru respingerea integrală a cererii de chemare în judecată inițiale și admiterea cererii de chemare în judecată reconvenționale, ca întemeiată.

Aprecierea instanței de judecată.

20. ***Studiind motivele acțiunii inițiale și ale acțiunii reconvenționale, criticile formulate la acestea, audiind participanții la proces, examinând probele prezentate pentru dovedirea celor invocate și prevederile legale ce guvernează spața, în raport cu considerentele ce vor fi redate în continuare, cererea de chemare în judecată reconvențională se respinge integral, iar cererea de chemare în judecată inițială se admite parțial.***
21. În conformitate cu art. 118 alin. (3) din Codul de procedură civilă ”Circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea justă a cauzei sînt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.”
22. În temeiul art. 239 din Codul de procedură civilă, ”Hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședința de judecată.”
23. Din conținutul art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă reiese că, ”La deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină

circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii”.

24. Asupra cauzei de față, instanța de judecată a stabilit circumstanțele de fapt potrivit cărora, la 01 iunie 2017, Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L., în calitate de angajator, și *****, în calitate de salariat, au încheiat contractul individual de muncă nr. 3, în baza căruia ***** a fost angajat în funcția de manager de proiecte informatice, la locul de muncă ”Administrație”, munca fiind de bază, pe o durată nedeterminată. (f.d. 7-8)
25. Potrivit clauzei de la pct. 12 din contractul individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017, părțile au convenit că salariul lunar al salariatului constituie 5000,00 lei, iar potrivit clauzei de la pct. 15, salariatului i se acordă un concediu de odihnă anual cu durata de 28 zile calendaristice. (f.d. 7-8)
26. Instanța de judecată reține că, în contractul individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017, redactat și prezentat spre semnare de către angajator, salariul este stabilit în sumă fixă, exprimată lunar, iar contractul nu conține clauze privind termenele concrete, periodicitatea și locul plății salariului și nici clauze privind un sistem netarifar de salarizare sau retribuirea în funcție de volumul de muncă efectiv realizat. (f.d. 7-8)
27. S-a constatat că, prin Ordinul (Dispoziția) nr. 00000005 din 06 noiembrie 2020, emis de Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L., raporturile de muncă cu salariatul ***** au încetat în temeiul art. 85 din Codul muncii, adică prin demisie, la inițiativa salariatului. (f.d. 9)
28. Este de accentuat că, în conținutul Ordinului (Dispoziției) nr. 00000005 din 06 noiembrie 2020, angajatorul a consemnat expres că salariatul ***** dispune de concediu de odihnă restant în număr de 96 zile și a calculat indemnizația pentru concediul de odihnă nefolosit. (f.d. 9)
29. S-a stabilit că, pe perioada raporturilor de muncă, plățile salariale în beneficiul salariatului ***** au fost efectuate de către angajator prin transfer bancar, fapt confirmat prin extrasele de cont eliberate de instituția bancară și anexate la materialele cauzei, precum și recunoscut expres de administratorul întreprinderii în ședința de judecată, care a declarat că toate plățile salariale erau achitate exclusiv prin transfer, fără plăți în numerar. (f.d. 10-17)
30. De asemenea, s-a stabilit că, ulterior încetării raporturilor de muncă, angajatorul a transferat în beneficiul lui *****, la 26 februarie 2021 - 2100,00 lei, la 03 martie 2021 - 5000,00 lei și la 05 martie 2021 - 5000,00 lei, în total 12100,00 lei, plăți necontestate de niciuna dintre părți sub aspectul efectuării lor. (f.d. 17)

31. Este de reținut că, potrivit Extrasului din cont eliberat de Casa Națională de Asigurări Sociale la 24 septembrie 2025 pe numele lui *****, IDNP *****, Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. a declarat lunar, pentru perioada ianuarie 2018 - 06 noiembrie 2020, fondul de retribuire a muncii și contribuțiile de asigurări sociale aferente salariatului *****, cu indicarea numărului de zile persoane asigurate pentru fiecare lună. (f.d. 102-103)
32. În conformitate cu art. 123 alin. (6) din Codul de procedură civilă ”Faptele invocate de una din parţi nu trebuie dovedite în măsura în care cealaltă parte nu le-a negat.”
33. În speță, ambele părți au confirmat în cadrul ședinței de judecată faptul încheierii contractului individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017, faptul încetării raporturilor de muncă în temeiul Ordinului (Dispoziției) nr. 00000005 din 06 noiembrie 2020, precum și faptul că, pe parcursul întregii perioade a raporturilor de muncă, în privința salariatului ***** au fost emise doar două acte - contractul individual de muncă și ordinul de încetare a acestuia, neexistând nici fișă de post, nici tabele de pontaj, nici ordine de sancționare disciplinară, nici alte documente de organizare a muncii.
34. Pentru a se pronunța asupra pretențiilor deduse judecății, instanța de judecată consideră just de a da răspuns în mod prioritar cererii de chemare în judecată reconvenționale, or de soluția adoptată asupra acesteia depinde însăși existența temeiului juridic al pretențiilor salariale formulate prin acțiunea inițială, iar în dependență de soluția adoptată, instanța de judecată va da răspuns cererii de chemare în judecată inițiale.

Cu privire la cererea de chemare în judecată reconvențională.

35. Instanța de judecată reține că, prin acțiunea reconvențională, Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. a solicitat anularea contractului individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017, invocând, în esență, un singur temei factologic - că salariatul ***** nu ar fi prestat efectiv munca, ceea ce, în opinia reclamantei pe acțiunea reconvențională, ar echivala cu lipsa obiectului și a cauzei actului juridic, atrăgând nulitatea absolută a acestuia.
36. Potrivit 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, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, 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.”

37. Potrivit art. 5 din Codul muncii, printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă se numără ”f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală şi echitabilă a salariului care ar asigura o existenţă decentă salariatului şi familiei lui” și ”o) obligaţia părţilor la contractele colective şi individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului şi, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligaţiilor faţă de salariaţi, respectarea legislaţiei muncii şi a altor acte ce conţin norme ale dreptului muncii.”
38. În textul art. 9 alin. (1) lit. b) și lit. d) din Codul muncii este reglementat că salariatul are dreptul ”b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă” și ”d) la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat”, iar potrivit art. 10 alin. (2) lit. b) și lit. h) din același cod, angajatorul este obligat ”b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă” și ”h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă şi de contractele individuale de muncă.”
39. Din economia art. 84 alin. (1) din Codul muncii reiese că ”Nerespectarea oricărei dintre condiţiile stabilite de prezentul cod pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia. Constatarea nulităţii contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor. Nulitatea contractului individual de muncă poate fi înlăturată prin îndeplinirea condiţiilor corespunzătoare impuse de prezentul cod. În cazul în care o clauză a contractului individual de muncă este afectată de nulitate, deoarece stabileşte pentru salariat drepturi sub limitele impuse de legislaţie, de convenţiile colective sau de contractul colectiv de muncă, ea va fi înlocuită în mod automat de dispoziţiile legale, convenţionale sau contractuale minime aplicabile. Nulitatea contractului individual de muncă se constată prin hotărîre a instanţei de judecată.”
40. În conformitate cu art. 117 alin. (1) și alin. (2) din Codul de procedură civilă ”Probe în cauze civile sînt elementele de fapt, dobîndite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei. În calitate de probe în cauze civile se admit elementele de fapt constatate din explicaţiile părţilor şi ale altor persoane interesate în soluţionarea cauzei, din depoziţiile

martorilor, din înscrisuri, probe materiale, înregistrări audio-video, din concluziile experţilor.”

41. În conformitate cu art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă ”Fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.”
42. Articolul 121 din Codul de procedură civilă prevede că ”Instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.”
43. Așa fiind, prin prisma normelor de drept citate *supra*, în analiza circumstanțelor de fapt constatate pe cauza de față, având în vedere că ***** a prezentat în judecată contractul individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017 și Ordinul (Dispoziția) nr. 00000005 din 06 noiembrie 2020, acte emise de însuși angajator, se prezumă, până la proba contrară, că ***** a prestat muncă în cadrul Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. în funcția de manager de proiecte informatice, în perioada din 01 iunie 2017 până la 06 noiembrie 2020.
44. Prezumția enunțată se fundamentează pe împrejurarea că angajatorul este subiectul care organizează, conduce și controlează procesul de muncă, ține evidența timpului de muncă și a plăților salariale și dispune de pârghiile legale de a constata și sancționa neexecutarea obligațiilor de muncă, astfel încât, atât timp cât actele emise de angajator atestă existența neîntreruptă a raportului de muncă, se prezumă și executarea acestuia de către salariat.
45. Reclamanta pe acțiunea reconvențională a prezentat în judecată extrase din Registrul de stat al persoanelor juridice, informația privind S.R.L. ”GLOBAL LEXIS” extrasă de pe portalul Infobiz.md și actele de verificare privind decontările reciproce dintre Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. și S.R.L. ”GLOBAL LEXIS”. (f.d. 90-97)
46. Instanța de judecată accentuează că niciuna dintre probele enunțate nu are aptitudinea de a dovedi faptul negativ invocat, adică neprestarea muncii de către salariat în cadrul Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L.
47. Astfel, informația de pe portalul Infobiz.md confirmă exclusiv faptul că S.R.L. ”GLOBAL LEXIS” a fost înregistrată la 22 octombrie 2018 și că ***** figurează în calitate de administrator al acesteia, fără a atesta nici plata vreunui salariu, nici volumul de timp consacrat acestei calități. (f.d. 90-97)
48. Este de accentuat că, potrivit Extrasului din cont eliberat de Casa Națională de Asigurări Sociale, în perioada 01 iunie 2017 - 06 noiembrie 2020 unicul angajator care a declarat fondul de retribuire a muncii și a calculat contribuții de asigurări

sociale pentru ***** a fost Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L., iar S.R.L. ”GLOBAL LEXIS” nu figurează în calitate de plătitor de contribuții în privința acestuia, ceea ce infirmă afirmația reclamantei pe acțiunea reconvențională privind desfășurarea de către salariat a unei activități remunerate la acea societate. (f.d. 102-103)

49. Actele de verificare privind decontările reciproce dintre Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. și S.R.L. ”GLOBAL LEXIS” pentru perioadele 01 decembrie 2017 - 31 decembrie 2019 și 01 ianuarie 2020 - 30 aprilie 2025 atestă exclusiv raporturi comerciale între două persoane juridice distincte, cu indicarea unor dispoziții de plată și a naturii lor de plată pentru servicii, fără nicio referire la salariat sau la drepturi salariale, prin urmare aceste acte sunt lipsite de pertinență în raport cu obiectul acțiunii reconvenționale. (f.d. 90-91)
50. Extrasul din Registrul de stat al persoanelor juridice privind Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. confirmă doar datele de identificare, obiectul de activitate și componența asociaților întreprinderii, iar împrejurarea că întreprinderea nu dispunea de filiale în alte localități nu demonstrează neprestarea muncii de către salariat, or, potrivit contractului individual de muncă, locul de muncă al salariatului a fost stabilit de însuși angajator ca fiind ”Administrație”, fără o clauză de prezență fizică obligatorie la un post de lucru determinat, iar organizarea concretă a muncii, inclusiv posibilitatea executării atribuțiilor de la distanță, a ținut de prerogativa angajatorului. (f.d. 7-8, 92, 93)
51. Cât privește afirmațiile referitoare la dificultățile financiare ale întreprinderii începând cu anul 2018, instanța de judecată reține că situația economică a angajatorului este exterioară condițiilor de validitate a contractului individual de muncă și nu poate constitui nici temei de nulitate a acestuia, nici cauză exoneratoare de obligația de plată a salariului.
52. Instanța de judecată accentuează că poziția reclamantei pe acțiunea reconvențională este contradictorie în sine.
53. În primul rând, administratorul întreprinderii, *****, a recunoscut în ședința de judecată că, în anul 2017, în primele luni de angajare, ***** a activat și a prestat muncă în cadrul întreprinderii, pentru care a fost remunerat, ceea ce exclude, prin ipoteză, susținerea că contractul individual de muncă ar fi lipsit de obiect de la însuși momentul încheierii sale.
54. În al doilea rând, întreprinderea a declarat lunar la Casa Națională de Asigurări Sociale, pe parcursul a circa trei ani, fondul de retribuire a muncii și zilele persoane asigurate în privința salariatului *****, iar aceste declarații reprezintă manifestări proprii, repetate și neechivoce ale angajatorului, prin care acesta a atestat în fața autorității publice existența și executarea raportului de muncă. (f.d. 102 - 103)

55. Argumentul reclamantei pe acțiunea reconvențională potrivit căruia achitarea contribuțiilor de asigurări sociale ar fi constituit un act de susținere pentru că ***** era o rudă, nu poate fi reținut, or declarațiile au fost depuse lunar începând cu anul 2018, iar declararea unor date neconforme realității în fața autorității publice nu poate fi invocată de însuși declarant în beneficiul propriei poziții procesuale.
56. La fel, întreprinderea a efectuat plăți salariale prin transfer în beneficiul salariatului atât pe parcursul raporturilor de muncă, cât și după încetarea acestora, la 26 februarie 2021, 03 martie 2021 și 05 martie 2021, plăți pe care însăși pârâta le-a calificat, prin explicațiile sale, ca fiind achitări de salariu pentru lunile anterioare, adică pentru perioada în care, potrivit propriei poziții, salariatul nu ar fi prestat muncă.
57. La fel, angajatorul nu a întreprins, pe parcursul a peste trei ani, nicio măsură din cele pe care legislația muncii i le pune la dispoziție în situația neexecutării de către salariat a obligațiilor de muncă - nu a constatat absențe nemotivate, nu a întocmit acte de constatare, nu a solicitat explicații, nu a aplicat sancțiuni disciplinare și nu a dispus concedierea, iar raporturile de muncă au încetat prin demisia salariatului, în temeiul art. 85 din Codul muncii.
58. Instanța de judecată reține argumentul pârâtei potrivit căruia concedierea constituie un drept, iar nu o obligație a angajatorului, însă accentuează că exercitarea sau neexercitarea acestui drept se apreciază în cumul cu celelalte împrejurări, iar pasivitatea totală a angajatorului timp de trei ani și cinci luni, însoțită de declararea lunară a fondului de retribuire a muncii și de plăți salariale efective, denotă că angajatorul nu a avut, la momentul derulării raporturilor de muncă, nicio obiecție privind prestația salariatului, iar afirmațiile contrare, formulate pentru prima dată în anul 2025, în cadrul prezentului proces, cu ocazia apărării împotriva pretențiilor salariale, urmează a fi apreciate critic.
59. Instanța de judecată reține și faptul că reclamantul ***** a relatat, atât în ședința de judecată, cât și prin explicațiile scrise, un cumul de circumstanțe concrete privind activitatea desfășurată - contractul încheiat cu Primăria Cahul, instruirile privind utilizarea sistemelor ArcGIS, contractul încheiat cu Primăria Ghidighici, prezentările organizate în centrele raionale și în suburbiile mun. Chișinău, masa rotundă organizată la Cahul la sfârșitul lunii ianuarie 2020, proiectul de digitalizare propus unui agent economic din raionul Cahul, colaborarea cu ceilalți salariați ai întreprinderii, nominalizați expres - împrejurări detaliate, verificabile și neinfirmate prin nicio probă de către pârâtă.
60. Instanța de judecată accentuează că argumentul reclamantei pe acțiunea reconvențională potrivit căruia salariatul nu ar fi deținut studiile de specialitate și

capacitatea profesională necesare funcției de manager de proiecte informatice nu este pertinent temeiului de nulitate invocat, or verificarea corespunderii candidatului cerințelor funcției constituie o prerogativă și o obligație a angajatorului anterioară încheierii contractului individual de muncă, angajatorul dispunând, între altele, de posibilitatea stabilirii unei perioade de probă, iar contractul a fost redactat și propus spre semnare de însuși angajator.

61. Pe aceeași axă conceptuală, instanța de judecată accentuează că sarcina prezentării probelor este obligația ambelor părți, în temeiul regulii potrivit căreia fiecare parte trebuie să-și dovedească pretențiile și obiecțiile sale, iar circumstanțele de fapt relatate de reclamanta pe acțiunea reconvențională nu pot fi reținute de instanță decât dacă sunt dovedite de către aceasta.
62. În concluzie, instanța consideră că, în speța dedusă judecății, anume reclamanta pe acțiunea reconvențională, în calitatea sa de angajator care deține documentația de personal, contabilă și financiară a unității, cunoaște și deține mijloacele probatorii cele mai potrivite pentru a dovedi circumstanțele pe care își întemeiază poziția, iar efectul defavorabil al nedovedirii afirmațiilor referitoare la circumstanțele de fapt ale cauzei va cădea asupra părții care a avut posibilitatea și care trebuia să se asigure cu probă veridică, fără a suscita îndoieli.
63. Pentru considerentele care precedă, instanța de judecată reține că Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. a eșuat să demonstreze pe acțiunea reconvențională că pârâtul pe acțiunea reconvențională, *****, nu a prestat muncă în cadrul întreprinderii în perioada 01 iunie 2017 - 06 noiembrie 2020, or faptul dat nu a fost dovedit prin nicio probă pertinentă, concludentă și veridică, iar simplele afirmații ale părții, oricât de insistent formulate, nu suplinesc lipsa probelor.
64. Independent de nedovedirea împrejurării de fapt invocate, instanța de judecată reține că temeiul juridic al acțiunii reconvenționale este, în sine, neîntemeiat, contractul individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017 neputând fi lovit de nulitate absolută din raționamentele *infra*.
65. În primul rând, potrivit art. 84 alin. (1) din Codul muncii, nulitatea contractului individual de muncă este atrasă exclusiv de nerespectarea condițiilor stabilite de Codul muncii pentru încheierea contractului individual de muncă, adică de vicii existente la momentul încheierii actului, iar nu de modul în care contractul a fost ulterior executat de una dintre părți.
66. Or, reclamanta pe acțiunea reconvențională nu a invocat și nici nu a dovedit nerespectarea vreunei condiții de încheiere a contractului individual de muncă - contractul a fost încheiat în formă scrisă, între subiecți cu capacitate juridică, cu indicarea funcției, a locului de muncă, a duratei și a mărimii salariului, fiind semnat

de ambele părți și executat de angajator prin emiterea actelor de personal, prin declararea salariatului la organul de asigurări sociale și prin plata salariului.

67. Neprestarea, reală sau pretinsă, a muncii de către salariat pe parcursul executării contractului nu constituie o condiție de încheiere a contractului individual de muncă și, prin urmare, nu se încadrează în ipoteza art. 84 alin. (1) din Codul muncii, ci, eventual, în domeniul răspunderii disciplinare a salariatului și al temeiurilor de concediere, mijloace de care angajatorul nu a uzat la momentul oportun.

68. Instanța de judecată reține că raportul juridic de muncă este guvernat de norme speciale, iar art. 84 din Codul muncii, în raport cu dispozițiile Codului civil invocate de reclamanta pe acțiunea reconvențională, constituie o normă specială de același nivel și putere juridică, astfel încât, în cazul concurenței dintre o normă de drept generală și o normă de drept specială cu aceeași putere juridică, urmează a fi aplicată norma specială, în care context se accentuează că legiuitorul a reglementat expres că atrage nulitatea contractului individual de muncă doar nerespectarea condițiilor stabilite de Codul muncii pentru încheierea acestuia.

69. Se reține că, contractul individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017 nu este lipsit de obiect, or obiectul acestuia îl constituie prestarea muncii de către salariat în funcția convenită și, corelativ, retribuirea muncii de către angajator, obligații care au fost expres și determinat stipulate în contract, iar eventuala neexecutare a unei obligații contractuale valabil asumate nu se confundă cu lipsa obiectului actului juridic, neexecutarea fiind sancționată prin mijloace proprii dreptului muncii, iar nu prin desființarea retroactivă a actului.

70. Instanța de judecată accentuează că, potrivit art. 84 alin. (2) din Codul muncii, constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor, iar în speță contractul individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017 a încetat la 06 noiembrie 2020, cu mai mult de patru ani anterior depunerii acțiunii reconvenționale, astfel încât constatarea nulității unui contract care nu mai există și care nu mai poate produce efecte pentru viitor este lipsită de finalitate juridică și nu ar fi aptă să înlăture drepturile salariale câștigate de salariat pentru perioada în care raportul de muncă a existat și a fost executat.

71. Este de reținut că, la etapa acceptării pe rol a acțiunii reconvenționale, prin încheierea protocolară din 07 octombrie 2025, instanța de judecată a constatat că reclamanta pe acțiunea reconvențională a solicitat exclusiv nulitatea contractului individual de muncă, fără a solicita aplicarea efectelor nulității actului juridic, astfel, instanța nu poate dispune din oficiu efectele nulității, ceea ce confirmă suplimentar lipsa de finalitate a pretenției formulate.

72. Instanța de judecată mai reține că instituția nulității contractului individual de muncă, astfel cum este reglementată de art. 84 din Codul muncii, este concepută ca un mecanism de protecție a salariatului, inclusiv prin regula înlocuirii automate a clauzelor defavorabile cu dispozițiile legale minime aplicabile, iar invocarea acesteia de către angajator, în scopul înlăturării propriei obligații de plată a salariului pentru o perioadă în care el însuși a atestat existența raportului de muncă, contravine finalității normei și nu poate fi primită.
73. Întreaga argumentație duce cu evidență la concluzia de a respinge cererea de chemare în judecată reconvențională înaintată de Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. împotriva lui *****, cu privire la nulitatea contractului individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017, încheiat între Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. și *****, ca neîntemeiată.

Cu privire la cererea de chemare în judecată inițială.

74. În consecință, reținând că contractul individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017 a fost valabil încheiat și că raporturile de muncă dintre părți au existat în perioada 01 iunie 2017 - 06 noiembrie 2020, instanța de judecată urmează să se pronunțe asupra acțiunii inițiale privind încasarea plăților salariale din contul Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. în beneficiul lui *****.
75. Instanța de judecată reiterează că, în conformitate cu art. 143 alin. (1) din Codul muncii, în caz de încetare a contractului individual de muncă, toate sumele ce i se cuvin salariatului de la unitate se plătesc în ziua eliberării din serviciu, astfel încât momentul apariției dreptului salariatului de a pretinde plata integrală a tuturor drepturilor salariale restante este data încetării raporturilor de muncă, adică 07 noiembrie 2020.
76. Potrivit art. 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.”
77. În conformitate cu art. 142 alin. (1) din Codul muncii, salariul se plătește periodic, nemijlocit persoanei care a efectuat munca, la locul de muncă, în zilele stabilite, iar potrivit art. 143 alin. (1) lit. a) din același cod, în caz de încetare a contractului individual de muncă, plata tuturor sumelor cuvenite salariatului de la unitate se efectuează în ziua eliberării din serviciu, iar dacă salariatul nu a lucrat în ziua eliberării din serviciu, sumele respective urmează a fi plătite cel târziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul concediat a cerut să i se facă achitările.

78. În conformitate cu art. 118 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.
79. Instanța de judecată accentuează că, în litigiile privind plata drepturilor salariale, sarcina de a dovedi executarea obligației de plată revine angajatorului, or acesta este partea care organizează evidența contabilă, calculează salariul, reține și transferă contribuțiile și impozitele aferente și deține documentele primare de calcul și de plată, salariatul neavând acces la aceste documente după încetarea raporturilor de muncă.
80. Cu titlu de probe în vederea justificării pretențiilor salariale, reclamantul a prezentat contractul individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017, în care salariul este stabilit în sumă fixă de 5000,00 lei lunar, Ordinul (Dispoziția) nr. 00000005 din 06 noiembrie 2020, în care este consemnat expres numărul de 96 zile de concediu de odihnă restant, extrasele de cont bancare privind plățile salariale efectiv recepționate, Extrasul din cont eliberat de Casa Națională de Asigurări Sociale, precum și corespondența electronică purtată cu administratorul întreprinderii, inclusiv fișierul ”Salariu personal.xlsx”, transmis de administrator la 19 martie 2021.
81. Instanța de judecată reține că, potrivit calculului prezentat de reclamant, necontestat prin vreun calcul alternativ, salariul restant la momentul încetării contractului individual de muncă a constituit 128187,09 lei, iar după plățile parțiale efectuate de angajator ulterior încetării raporturilor de muncă, la 26 februarie 2021 - 2100,00 lei, la 03 martie 2021 - 5000,00 lei și la 05 martie 2021 - 5000,00 lei, în total 12100,00 lei, salariul restant a constituit 116087,09 lei (128187,09 - 12100,00).
82. Este de reținut că, în cadrul ședinței de judecată, pârâta nu a dezbătut cuantumul salariului restant revendicat, nu a prezentat un alt calcul al plăților salariale, nu a prezentat borderouri de calcul și de plată a salariului, nici alte documente contabile din care ar rezulta un alt cuantum al restanței, limitându-se la susținerea de principiu că salariul nu ar fi datorat pentru motivul neprestării muncii.
83. Or, argumentul pârâtei privind neprestarea muncii a fost deja analizat și înlăturat de instanța de judecată în cadrul soluționării acțiunii reconvenționale, reținându-se că angajatorul nu a demonstrat neprestarea muncii de către salariat, iar salariul, potrivit contractului individual de muncă redactat de însuși angajator, a fost stabilit în sumă fixă lunară, iar nu în funcție de volumul de muncă efectiv realizat, pârâta nedemonstrând modificarea sistemului de salarizare pe parcursul raporturilor de muncă.

84. Instanța de judecată reține suplimentar că însuși cuantumul restanței revendicate este confirmat indirect de conduita angajatorului, care, prin mesajul din 19 martie 2021, a transmis salariatului fișierul cu evidența salariului calculat și a salariului achitat, iar prin plățile din februarie și martie 2021 a recunoscut existența datoriei salariale. (f.d. 40-42)
85. Având în vedere că în contractul individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017 este indicat la concret cuantumul salariului, exprimat prin sumă fixă, că s-a stabilit cu certitudine perioada raporturilor de muncă, că plățile efectuate sunt reflectate în extrasele bancare și că pârâta nu a demonstrat achitarea integrală a salariului, instanța de judecată va reține ca întemeiată cerința cu privire la încasarea din contul Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. în beneficiul lui ***** a salariului restant în sumă de 116087,09 lei.
86. Referitor la compensația pentru concediul de odihnă anual nefolosit, instanța de judecată reține că, potrivit art. 112 alin. (1) din Codul muncii, orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual plătit, iar potrivit art. 113 alin. (1) din același cod, durata minimă a concediului de odihnă anual plătit este de 28 de zile calendaristice.
87. În conformitate cu art. 117 alin. (1) din Codul muncii, salariatul are dreptul la o indemnizație de concediu, iar potrivit art. 118 alin. (5) din același cod, în caz de suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea în bani a tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.
88. Potrivit art. 119 alin. (1) din Codul muncii, în caz de suspendare sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea în bani a tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite, iar în speță acest drept a fost expres constatat de angajator în conținutul Ordinului (Dispoziției) nr. 00000005 din 06 noiembrie 2020, prin care s-a consemnat un rest de 96 zile de concediu de odihnă și s-a calculat indemnizația respectivă. (f.d. 9)
89. Instanța de judecată accentuează că numărul de 96 zile de concediu de odihnă nefolosit nu a fost stabilit de reclamant, ci de însuși angajator, prin actul propriu de personal, ceea ce exclude caracterul arbitrar al acestei pretenții, iar cuantumul compensației de 16000,32 lei este determinat prin raportarea salariului lunar de 5000,00 lei stabilit prin contract la numărul de zile de concediu nefolosit, calcul care nu a fost contestat de pârâtă prin vreun calcul alternativ.
90. De asemenea, pârâta nu a prezentat nicio probă din care să rezulte că indemnizația pentru concediul de odihnă nefolosit, calculată de însuși angajator la data eliberării din serviciu, a fost efectiv achitată salariatului, iar argumentul potrivit căruia concediul de odihnă se acordă doar pentru munca real prestată nu poate fi reținut,

or, pe de o parte, prestarea muncii a fost reținută de instanță, iar pe de altă parte, dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat de art. 112 din Codul muncii oricărui salariat care activează în baza unui contract individual de muncă, iar angajatorul este cel care ține evidența timpului de muncă și a concediilor acordate.

91. Prin urmare, instanța de judecată va reține ca întemeiată cerința cu privire la încasarea din contul Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. în beneficiul lui ***** a compensației pentru concediul nefolosit în mărime de 16000,32 lei.
92. Referitor la pretenția privind încasarea plății suplimentare pentru fiecare zi de întârziere, denumită de reclamant dobândă de întârziere, instanța de judecată reține că temeiul juridic invocat este art. 330 alin. (2) din Codul muncii, potrivit căruia ”În caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art. 142), a indemnizaţiei de concediu (art. 117), a plăţilor în caz de eliberare (art. 143) sau a altor plăţi (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.”
93. Instanța de judecată reține, prin urmare, că denumirea corectă a acestei pretenții, potrivit normei aplicabile, este cea de compensație de întârziere pentru neachitarea în termen a salariului, calificarea juridică a raportului litigios revenind instanței, în temeiul art. 118 alin. (3) din Codul de procedură civilă, iar nu denumirea atribuită de parte.
94. Instanța de judecată constată că sunt întrunite condițiile de aplicare a art. 330 alin. (2) din Codul muncii, or s-a stabilit că angajatorul a reținut, din propria vină, plata salariului cuvenit salariatului și nu a achitat sumele datorate în ziua eliberării din serviciu, contrar art. 143 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.
95. Totodată, instanța de judecată reține că cuantumul revendicat de reclamant cu titlu de compensație de întârziere, de 434344,00 lei, este vădit disproporționat și nu poate fi acordat în mărimea solicitată, din următoarele considerente de fapt și de drept.
96. În primul rând, compensația reglementată de art. 330 alin. (2) din Codul muncii are o natură mixtă, reparatorie și de sancțiune civilă, fiind menită să acopere prejudiciul suportat de salariat prin indisponibilizarea sumelor cuvenite și să determine angajatorul la executarea în termen a obligației, însă ea nu poate deveni, prin aplicarea sa mecanică, un izvor de îmbogățire fără justă cauză a creditorului, disproporționat față de valoarea reală a prejudiciului suferit.
97. Instanța conchide că, suma revendicată de 434344,00 lei depășește de circa 3,7 ori însuși cuantumul drepturilor salariale neachitate de 116087,09 lei, iar la data pledoariilor, potrivit propriului calcul al reclamantului, aceeași cotă genera o sumă de peste 800000,00 lei, adică de peste șapte ori mai mare decât creanța principală,

ceea ce demonstrează cu evidență ruperea oricărui echilibru între accesoriu și principal.

98. Instanța opinează că, aplicarea integrală a cotei legale, în circumstanțele concrete ale speței, ar conduce la un rezultat inechitabil și pentru motivul că acumularea perioadei de întârziere se datorează, în parte considerabilă, și conduitei procesuale a creditorului, care s-a adresat în instanța de judecată abia la 06 noiembrie 2023, în ultima zi a termenului de prescripție de 3 ani, iar ulterior cauza a fost examinată pe parcursul unei perioade îndelungate, inclusiv ca urmare a cererilor de amânare formulate de ambele părți.
99. Instanța de judecată mai reține că sumele datorate cu titlu de compensație de întârziere nu au constituit un venit ratat dovedit al salariatului, ci reprezintă o sumă legal predeterminată, în privința căreia instanța, în aplicarea principiilor generale ale proporționalității și echității, precum și a interdicției abuzului de drept, este ținută să verifice raportul rezonabil dintre mijloc și scop, cu atât mai mult că însuși reclamantul, prin explicațiile scrise, a declarat că pretenția sa efectivă vizează strict restanțele salariale și compensația pentru concediile nefolosite, fără adaosuri disproporționate.
100. Astfel, instanța de judecată apreciază ca fiind proporțional, echitabil și apt să asigure atât repararea prejudiciului suportat de salariat prin lipsirea îndelungată de mijloacele bănești cuvenite, cât și funcția de sancționare a conduitei angajatorului, de a limita compensația de întârziere pentru neachitarea în termen a salariului la nivelul creanței salariale principale, adică la suma de 116087,09 lei, sumă care nu depășește valoarea drepturilor salariale reținute nelegitim de angajator.
101. Prin urmare, instanța de judecată va încasa din contul Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. în beneficiul lui ***** compensația de întârziere pentru neachitarea în termen a salariului în sumă de 116087,09 lei, respingând ca neîntemeiată pretenția în partea ce depășește această sumă.
102. Referitor la pretenția privind repararea prejudiciului moral, instanța de judecată reține că, potrivit art. 329 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă legislația nu prevede altfel.
103. Potrivit art. 9 alin. (1) lit. n) și art. 10 alin. (2) lit. p) din Codul muncii, salariatul are dreptul la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, iar angajatorul are obligația corelativă de a repara acest prejudiciu.

104. Instanța de judecată reține că, în speță, fapta ilicită a angajatorului este dovedită și constă în reținerea îndelungată, pe parcursul a mai mult de cinci ani, a drepturilor salariale cuvenite salariatului, inclusiv a sumelor pe care angajatorul însuși le-a calculat la data eliberării din serviciu, precum și în lipsa oricărei reacții la cererea prealabilă recepționată la 20 iulie 2022.
105. Instanța de judecată reține că suferințele morale ale reclamantului nu au un caracter pur ipotetic, or lipsirea unei persoane fizice de retribuția muncii sale, care constituie principala sursă de existență, pe o perioadă atât de îndelungată, însoțită de promisiuni neonorate și de necesitatea de a recurge la procedura judiciară, generează în mod firesc neliniște, incertitudine și disconfort psihic, iar dreptul la salariu constituie un ”bun” în sensul art. 1 din Protocolul nr. 1 la Convenția Europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.
106. Totodată, instanța de judecată reține argumentul pârâtei potrivit căruia cuantumul revendicat de 132087,41 lei nu este justificat prin probe și nu corespunde criteriului echității, or reclamantul a determinat această sumă prin raportare mecanică la valoarea creanței salariale, fără a prezenta probe privind intensitatea și durata concretă a suferințelor psihice, consecințele asupra stării de sănătate sau asupra vieții sale familiale și sociale.
107. Astfel, în aprecierea cuantumului compensației pentru prejudiciul moral, instanța de judecată ține cont de caracterul și gravitatea suferințelor psihice cauzate, de durata considerabilă a încălcării, de gradul de vinovăție al angajatorului, de faptul că încălcarea vizează un drept fundamental al salariatului, dar și de lipsa unor probe privind consecințe deosebite ale încălcării, precum și de criteriul echității, apreciind ca fiind rezonabilă și suficientă suma de 10000,00 lei.
108. Prin urmare, instanța de judecată va încasa din contul Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. în beneficiul lui ***** prejudiciul moral în sumă de 10000,00 lei, respingând ca neîntemeiată pretenția în partea ce depășește această sumă.
109. În conformitate cu art. 82 din Codul de procedură civilă ”Cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei”.
110. În conformitate cu art. 85 alin. (1) lit. a) din Codul de procedură civilă, ”De taxă de stat pentru judecarea cauzelor civile se scutesc: a) reclamanţii în acţiunile: de reintegrare în serviciu, de revendicare a sumelor de retribuire a muncii şi în alte revendicări legate de raporturile de muncă”, scutire aplicabilă și reclamantului *****, potrivit art. 350 lit. c) și art. 353 din Codul muncii.
111. În textul art. 98 alin. (1) din Codul de procedură civilă este reglementat că ”Cheltuielile aferente judecării cauzei, suportate de instanţa judecătorească, precum şi taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la

pîrît proporţional părţii admise din acţiune dacă pîrîtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată.”

112. Prin prisma dispozițiilor legale citate, ținând cont de faptul că acțiunea inițială a fost admisă parțial, taxa de stat aferentă părții admise din acțiune constituie în total 8245,20 lei, sumă care urmează a fi încasată la buget din contul Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L.
113. În conformitate cu art. art. 236, 238-241 Cod de procedură civilă, instanța de judecată

h o t ă r ă ş t e:

Se respinge cererea de chemare în judecată reconvențională înaintată de Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. împotriva lui *****, cu privire la nulitatea contractului individual de muncă nr. 3 din 01 iunie 2017, încheiat între Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. și *****, ca neîntemeiată.

Se admite parțial cererea de chemare în judecată înaintată de ***** împotriva ”TRIMETRICA” S.R.L., cu privire la încasarea salariului restant, compensației pentru concediul nefolosit, a compensației de întârziere pentru neachitarea în termen a salariului și a prejudiciului moral, ca întemeiată.

Se încasează din contul Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. în beneficiul lui ***** salariul restant în sumă de 116087,09 lei (una sută șaisprezece mii optzeci și șapte lei,09 bani), compensația pentru concediul nefolosit în mărime de 16000,32 lei (șaisprezece mii lei, 32 bani), compensația de întârziere pentru neachitarea în termen a salariului în sumă de 116087,09 lei (una sută șaisprezece mii optzeci și șapte lei,09 bani), a prejudiciului moral în sumă de 10000,00 lei (zece mii lei, 00 bani).

În rest, cererea de chemare în judecată se respinge ca neîntemeiată.

Se încasează din contul Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. la buget taxa de stat în sumă de 8245,20 lei (opt mii două sute patruzeci și cinci lei, 20 bani).

Prezenta hotărâre, în partea încasării din contul Î.M. ”TRIMETRICA” S.R.L. în beneficiul lui ***** a salariului şi a altor drepturi ce decurg din raporturi de muncă, în mărimea unui salariu mediu, se execută imediat.

Se explică dreptul părţilor şi participanţilor la proces de a solicita hotărârea redactată în cadrul termenului de decădere de 30 de zile.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile din momentul pronunţării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chişinău, sediul Central.

Preşedintele şedinţei,
judecătorul **Russu Natalia**