Dosarul nr. 2-2594/2026
2-26099166-09-2-04082026-1

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

23 octombrie 2026 mun. Bălți

Judecătoria Bălți, sediul Central
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Eugen Bejenaru
Grefier Maria Chircu

Cu participarea interpretului Lilia Matei

examinând în sediul instanţei, în şedinţă publică pricina civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Mudric Nicolae împotriva Asociaţiei Obşteşti Clubul Sportiv de Fotbal "SPARTANII-SPORTUL" cu privire la repunerea în funcție și încasarea restanței salariale,

c o n s t a t a t ă:

Argumentele participanților la proces:

La 04 august 2026 Mudric Nicolae a înaintat cerere de chemare în judecată împotiva Asociaţiei Obștești Clubul Sportiv de Fotbal "SPARTANII-SPORTUL" cu privire la repunerea în funcție și încasarea restanței salariale.

În motivarea acțiunii, reclamantul a indicat că raporturile de muncă cu pârâtul au apărut în fapt la 1 aprilie 2025, în baza Ordinului nr. 01-25/03 din 25 martie 2025, prin care a fost angajat în funcția de asistent al președintelui clubului, cu o perioadă de probă de 30 de zile. Ulterior, la 11 august 2025, părțile au încheiat contractul individual de muncă nr. 01-08/25, pe durată determinată, până la 31 mai 2026. Reclamantul susține că munca prestată, cu caracter administrativ-gospodăresc și organizatoric, a avut un caracter permanent și nu se încadra în niciunul dintre temeiurile prevăzute de art. 55 din Codul muncii al Republicii Moldova, astfel că stabilirea duratei determinate a contractului a fost simulată, în scopul limitării drepturilor sale.

Potrivit pct. 12 din contract, salariul net lunar a fost stabilit în mărime de 20 000 lei, cu plata până la data de 15 a fiecărei luni. Reclamantul afirmă că pârâtul a încălcat sistematic termenele de plată, iar la data încetării raporturilor de muncă exista o restanță salarială pentru lunile noiembrie 2025 – mai 2026, în sumă de 140 000 lei, cu încălcarea art. 10 alin. (2) lit. h) din Codul muncii.

Mudric Nicolae a mai invocat că nu i-a fost acordat concediul de odihnă anual pentru perioada 1 aprilie 2025 – 31 mai 2026, pentru care, în temeiul art. 119 alin. (1) din Codul muncii și al pct. 15 din contract, i se cuvin cel puțin 33 de zile calendaristice, compensația aferentă, calculată conform Hotărârii Guvernului nr. 426/2004, constituind 29 464,29 lei. De asemenea, în temeiul pct. 8 lit. b) din contract, pretinde rambursarea cheltuielilor pentru biletele de avion pe ruta Moscova – Istanbul – Chișinău, în sumă de 6 211,50 lei, achitate la 15 aprilie 2026, precum și plata primelor pentru cinci victorii obținute de echipă în Faza 2 a Superligii în perioada 20 martie – 16 mai 2026, în cuantum de 3 000 lei pentru fiecare meci, în total 15 000 lei, conform Regulamentului de premiere pentru sezonul 2025–2026, aprobat prin procesul-verbal al Adunării Generale nr. 4 din 29 septembrie 2025.

Reclamantul menționează că la 28 mai 2026 a primit de la pârât o notificare privind încetarea raporturilor de muncă în legătură cu expirarea termenului contractului, însă angajatorul nu a emis ordin de încetare, nu l-a familiarizat cu acesta contra semnătură și nu a efectuat decontarea finală, ceea ce, în opinia sa, atrage nelegalitatea încetării.

La 29 mai 2026, pârâtul a efectuat un transfer în sumă de 100 000 lei cu titlu de stingere parțială a datoriei, iar la 3 iunie 2026 reclamantul i-a adresat o cerere prealabilă de achitare benevolă în termen de 15 zile. Potrivit reclamantului, la 19 iunie 2026 pârâtul a anulat transferul, invocând caracterul eronat al plății, astfel că suma nu a fost încasată. Reclamantul apreciază această conduită drept contrară principiului bunei-credințe și indicativă a intenției de sustragere de la executarea obligațiilor.

În drept Mudric Nicolae face trimitere la prevederile legale: art. 53, 55, 56,81, 82, 84, 89, 90, 119, 128, 142, 143, 144, 165, 327, 328, 329, 330 din Codul muncii al Republicii Moldova, art. 2036 și 2037 din Codul civil, art. 38, 39, 94, 256 din Codul de procedură civilă.

Mudric Nicolae solicită constatarea nașterii raporturilor de muncă la 01.04.2025 și a contractului nr. 01-08/25 ca formalizare a acestora; declararea nulității pct. 4 din contract și considerarea acestuia ca încheiat pe durată nedeterminată, cu data începerii activității la 01.04.2025; constatarea nelegalității încetării raporturilor de muncă și restabilirea sa în funcție; încasarea restanței salariale (140 000 lei), a compensației pentru concediul nefolosit (29 464,29 lei), a compensației pentru biletele de avion (6 211,50 lei), a premiilor (15 000 lei), a penalității de întârziere (52 380 lei și până la executarea efectivă), a salariului mediu pentru absența forțată de la 01.06.2026 și a prejudiciului moral (20 000 lei); încasarea cheltuielilor de judecată și executarea imediată a hotărârii.

Ulterior, prin cererea privind anexarea probelor suplimentare, reclamantul a prezentat confirmarea tranzacției din 21.09.2026 privind creditarea contului său cu suma de 100 000 lei, cu destinația „Plata pentru Salariu conform contrat de munca Nr. 01-08 din 29-05-2026”; adeverința organului fiscal al Federației Ruse nr. 120862754 din 15.10.2026; paginile site-ului oficial al Federației Moldovenești de Fotbal (FMF) cu rezultatele meciurilor; corespondența electronică și din aplicația WhatsApp; copiile procurilor eliberate de administratorul clubului; documentele privind trimiterea poștală DHL nr. 3594857372; biletul de avion Chișinău – Moscova din 20.03.2026 și extrasul din contul pârâtului la BC „MAIB” SA din 16–17.03.2026; înregistrarea audio a participării sale la adunarea generală a membrilor clubului din 31.03.2025; decizia Comitetului Executiv al FMF din 29.12.2025.

Reclamantul a precizat că aceste probe „nu modifică obiectul și temeiul acțiunii” și și-a menținut pretențiile în volumul inițial. Totodată, a calificat perioada 01.04.2025 – 01.08.2025 drept perioadă a „raporturilor de muncă cu pârâtul … prin cumul”.

Pe parcursul examinării cauzei, Mudric Nicolae a depus o cerere de concretizare a pretențiilor, în privința majorării cuantumului pretențiilor, anume a penalității de 0,3% pentru fiecare zi de întârziere a plății salariale în sumă de 15 120 lei, compensare pentru lipsa posibilității de a munci pentru perioada 01.06.2026-19.10.2026 în sumă de 115 322, 58 lei și penalitatea de 0,3% pentru fiecare zi de întârziere a plății compensației pentru lipsa posibilității de a munci în sumă de 11 100 lei. (f.d. 93)

<u>În ședința de judecată, Mudric Nicolae</u> a susținut acțiunea, cu concretizarea menționată, totodată, a precizat că, în privința pct. 6 din conținutul cererii de chemare în judecată, solicită încasarea datoriei salariale doar pentru perioada aprilie – mai 2026, în sumă de 40 000 lei, în loc de 140 000 lei pentru perioada noiembrie 2025 – mai 2026, iar celelalte pretenții au fost menținute.

Pârâtul, Asociaţia Obştească Clubul Sportiv de Fotbal "SPARTANII-SPORTUL", prin reprezentantul Veniamin Sosnovschi, a depus referință prin care a solicitat respingerea integrală a acțiunii. Neprezentarea reprezentantului pârâtului în ședința de judecată nu împiedică, potrivit art. 206 alin. (3) CPC, examinarea cauzei în lipsa acestuia.

În referință, pârâtul a invocat că reclamantului i-au fost achitate cu titlu de salariu câte 20 000 lei la 10.10.2025, 13.11.2025, 03.12.2025, 17.02.2026, 23.02.2026, 11.03.2026 și 16.03.2026, precum și 100 000 lei la 29.05.2026, astfel încât drepturile salariale, inclusiv compensația pentru concediul nefolosit, au fost achitate integral. Pârâtul a mai susținut că pretenția privind biletele de avion este lipsită de suport probatoriu, că premiile se acordă doar în condițiile Regulamentului de premiere, în baza deciziei consiliului, că ordinul nr. 01-25/03 nu are tangență cu contractul nr. 01-08/25 și că termenul contractului a fost stabilit de comun acord.

Aprecierea instanței:

Audiind explicaţiile reclamantului, examinând probele administrate pentru dovedirea celor invocate şi raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează speţa, instanţa de judecată conchide că acţiunea urmează a fi respinsă, din următoarele considerente.

În temeiul art.240 alin.(1) Cod de procedură civilă, 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.

În contextul pretențiilor deduse judecării, instanța reține că în conformitate cu prevederile art.5 Cod de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanţă judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertăţile şi interesele legitime.

Instanța statuează că, din perspectiva respectării dreptului la un proces echitabil, garantat de art.6 din Convenţia Europeană pentru apărarea drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale, pornind de la necesitatea asigurării dreptului părților la o hotărâre motivată, instanța de judecată își va motiva concluziile în prezenta speță, prin prisma analizei argumentelor prezentate de către părți, raportate la materialele cauzei civile și la cadrul legal incident.

Conform art.43 alin.(1) din Constituția RM, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului.

Conform art.4 Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, şi anume de: a) hotărîrile Parlamentului; b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova; c) hotărîrile şi dispoziţiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităţilor publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă şi convenţiile colective; precum şi h) de tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte, iar potrivit art. 9 alin. (1) lit. b) din același cod, salariatul are dreptul la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă.

Conform art.9 alin.(2) Codul muncii, salariatul este obligat: a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă; b) să îndeplinească normele de muncă stabilite; c) să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator; d) să respecte disciplina muncii; i) să

îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective.

Conform art.10 alin. (1), lit.a), e), alin.(2), lit. a)-b1) Codul muncii, angajatorul are dreptul: a) să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative; e) să emită acte normative la nivel de unitate; (2) Angajatorul este obligat: a) să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective; b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă; b1) să aprobe şi/sau să modifice statele de personal ale unităţii în condiţiile stabilite de prezentul Cod.

Conform art.45 Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea 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.

În cadrul examinării cauzei, instanța a constatat că reclamantul Mudric Nicolae a fost angajat în funcția de asistent al președintelui (asistent al administratorului) *prin cumul*, în baza Ordinului nr. 01-25/03 din 25.03.2025, cu o perioadă de probă de 30 de zile, începând cu 01.04.2025, cu retribuția lunară conform statelor de personal. (f.d. 10) Temeiurile indicate sunt cererea personală din 25.03.2025 și contractul individual de muncă nr. 3 din 25.03.2025. Acest contract nu a fost prezentat instanței.

Din corespondența prezentată de reclamant rezultă că acesta a îndeplinit sarcini pentru club încă din perioada 26.03.2025 – 01.04.2025. Printre acestea se numără corespondența cu FMF privind accesul la sistemul electronic de licențiere și solicitarea către bancă a datelor de acces la serviciul de online banking pentru contul curent al clubului deschis la BC „Moldindconbank" SA, „pentru a vedea mișcarea mijloacelor". Potrivit adeverinței organului fiscal al Federației Ruse din 15.10.2026, în perioada 24.05.2022 – 29.08.2025 reclamantul a fost înregistrat în Federația Rusă în calitate de persoană care desfășoară activitate independentă.

La 25.03.2025, administratorul Yaw Amponsah a expediat din Accra (Ghana) pe adresa reclamantului din mun. Bălți trimiterea DHL nr. 3594857372, cu conținutul declarat „Documents – General Business". Potrivit datelor de urmărire și fișei de livrare, trimiterea a ajuns la Chișinău la 27.03.2025 și a fost predată pentru livrare în aceeași zi, iar la 28.03.2025 se afla la curier. Documentele prezentate nu confirmă data de 01.04.2025 indicată de reclamant ca dată a înmânării.

La 11.08.2025, între AO CSF „Spartanii – Sportul", reprezentată de Sosnovschi Veniamin, și Mudric Nicolae a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 01-08/25. Contractul are următorul conținut: funcția: asistent al președintelui clubului (pct. 1); munca este de bază (pct. 3); durata contractului este „determinată până la 31 mai 2026" (pct. 4); perioada de probă nu se stabilește (pct. 5); contractul își produce efectele din 1 septembrie 2025 (pct. 6); salariatul are dreptul la „compensație pentru biletele de avion" (pct. 8 lit. b)); salariul de bază net este de 20 000 lei, iar bonusurile se acordă „în conformitate cu Regulamentul de premiere din partea Clubului pentru sezonul 2025–2026"; salariul se plătește cel târziu în ultima zi a lunii următoare celei pentru care a fost prestată munca (pct. 12); munca se prestează la distanță (pct. 13); concediul anual se acordă „în perioadele de intersezon și/sau în pauzele din campionat, conform calendarului competițional aprobat de FMF" (pct. 15).

Prin notificarea din 15.05.2026, expediată reclamantului prin poșta electronică la 28.05.2026, angajatorul l-a informat că termenul contractului expiră la 31.05.2026 și că, în legătură cu aceasta, raporturile de muncă vor înceta. Reclamantul nu a pretins că ar fi continuat să presteze munca după 31.05.2026.

Potrivit extrasului din contul reclamantului deschis la BC „Moldindconbank" SA, eliberat la 30.06.2026, la 29.05.2026 contul a fost creditat cu suma de 100 000 lei de la AO CSF „Spartanii – Sportul", prin ordinul de plată nr. 364, cu destinația „Plata pentru Salariu conform contract de munca Nr. 01-08 din 29-05-2026". La 19.06.2026, suma a fost debitată de bancă cu mențiunea „Frauda … Pana la clarificare", contrapartida fiind un cont al băncii. Potrivit confirmării tranzacției prezentate chiar de reclamant, la 21.09.2026 contul acestuia a fost creditat repetat cu suma de 100 000 lei, cu destinația identică, ce face trimitere la plata din 29.05.2026.

Potrivit referinței și extraselor anexate la aceasta, reclamantului i-au fost achitate cu titlu de salariu câte 20 000 lei la 10.10.2025, 13.11.2025, 03.12.2025, 17.02.2026, 23.02.2026, 11.03.2026 și 16.03.2026, în total 140 000 lei. Prin cererea de concretizare, reclamantul și-a limitat pretenția privind restanța salarială la lunile aprilie – mai 2026, fără a contesta aceste plăți.

Prin cererea prealabilă din 03.06.2026, Mudric Nicolae a pretins salariul neachitat doar pentru lunile martie – mai 2026, în sumă de 60 000 lei, precum și premii pentru meciurile din 19.03.2026, 10.04.2026, 17.04.2026, 24.04.2026 și 01.05.2026.

La 16.03.2026, pârâtul a achitat agenției SC „Slavion" SRL suma de 5 454 lei, cu destinația „Plata pentru Servicii – bilete avion, tur Chișinău – Moscova". Biletul emis (rezervarea 7HC4QP) cuprinde exclusiv zborurile din 20.03.2026 pe ruta Chișinău – Antalya – Moscova, cu decolare din Chișinău la ora 02:40 și sosire la Moscova la ora 14:15. Biletul de întoarcere pe ruta Moscova – Istanbul – Chișinău pentru zborul din 19.04.2026, cu decolare din Moscova la ora 04:00, a fost cumpărat de reclamant la 15.04.2026, cu 303 EUR, echivalentul a 6 211,50 lei. Reclamantul a indicat că acest bilet a fost cumpărat „în scopul revenirii la locul meu permanent de reședință în Republica Moldova". La dosar nu a fost prezentat un ordin (dispoziție) de deplasare în interes de serviciu.

Stabilind aceste circumstanțe de fapt, instanța le apreciază prin prisma regulilor privind sarcina probei și a normelor de drept material aplicabile fiecărui capăt de cerere.

Potrivit 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. Instanța apreciază probele potrivit intimei sale convingeri, bazate pe cercetarea multiaspectuală, completă, nemijlocită și obiectivă a acestora (art. 130 din Codul de procedură civilă). Instanța nu este ținută de calificarea juridică dată de părți pretențiilor și obiecțiilor lor și aplică legea care guvernează raporturile litigioase.

Instanța ține cont de faptul că, în litigiile de muncă, angajatorul deține actele privind angajarea, retribuirea și încetarea raporturilor de muncă. Prin urmare, ultimului îi revine sarcina de a dovedi temeiul și legalitatea încetării contractului individual de muncă, precum și achitarea drepturilor salariale. În prezenta cauză, pârâtul și-a îndeplinit această sarcină prin următoarele probe: contractul individual de muncă nr. 01-08/25, care stabilește termenul acestuia; notificarea din 15.05.2026, comunicată salariatului înainte de expirarea termenului; extrasele bancare privind plățile salariale. Reclamantului îi revine, la rândul său, sarcina de a dovedi circumstanțele pe care își întemeiază pretențiile care depășesc drepturile stabilite expres prin contract, și anume: cuantumul retribuției pentru activitatea prin cumul, condițiile acordării premiilor și caracterul de serviciu al cheltuielilor de transport a căror compensare o pretinde.

*Cu privire la constatarea nașterii raporturilor de muncă la 01.04.2025 și a calificării contractului nr. 01-08/25 din 11 august 2025 drept formalizare a acestora***.**

Prin acest capăt de cerere, reclamantul urmărește constatarea unui raport de muncă unic și continuu, început la 01.04.2025 și executat ulterior în baza contractului nr. 01-08/25. Pretenția este formulată ca un tot unitar: nașterea raporturilor la 01.04.2025 este invocată în scopul extinderii efectelor contractului nr. 01-08/25 asupra perioadei anterioare, inclusiv pentru calculul duratei concediului de odihnă pretins.

Instanța reține că prestarea efectivă a muncii de către reclamant din primăvara anului 2025 nu este contestată de pârât, care a recunoscut emiterea ordinului nr. 01-25/03. Probele suplimentare prezentate de reclamant (corespondența, trimiterea DHL, înregistrarea audio) confirmă doar această împrejurare necontestată. Ele nu dovedesc teza contestată, potrivit căreia contractul nr. 01-08/25 ar constitui o simplă formalizare a acelorași raporturi.

Dimpotrivă, probele administrate atestă existența a două raporturi juridice distincte: ordinul nr. 01-25/03 prevede angajarea **prin cumul**, cu o perioadă de probă de 30 de zile și cu retribuție conform statelor de personal, în baza unui contract distinct (nr. 3 din 25.03.2025); contractul nr. 01-08/25 a fost încheiat pentru **munca de bază**, fără perioadă de probă, cu un salariu fix de 20 000 lei și cu efecte de la 01.09.2025; contractul nr. 01-08/25 nu conține nicio clauză din care să rezulte voința părților de a-i atribui efecte retroactive.

Mai mult, prin cererea privind anexarea probelor suplimentare, reclamantul însuși a calificat perioada 01.04.2025 – 01.08.2025 drept perioadă a raporturilor de muncă „prin cumul”. Adeverința fiscală prezentată de el confirmă că, până la 29.08.2025, a desfășurat în paralel o activitate independentă în Federația Rusă. Această recunoaștere a reclamantului contrazice direct teza continuității și a formalizării.

În privința contractului nr. 3 din 25.03.2025, reclamantul nu l-a prezentat și nu a solicitat concursul instanței la obținerea lui. Fără acest contract, condițiile raportului de muncă prin cumul (retribuția, durata, temeiul încetării) nu pot fi stabilite. Totodată, reclamantul nu a justificat un interes legitim distinct pentru constatarea izolată a angajării prin cumul, care nu este contestată. Prin urmare, această pretenție urmează a fi respinsă.

*Cu privire la nulitatea clauzei din pct. 4 al contractului individual de muncă nr. 01-08/25 din 11 august 2025 privind durata determinată a raporturilor de muncă***.**

Potrivit art. 54 din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată. Încheierea acestuia pe durată determinată constituie o excepție și este admisă doar în cazurile enumerate la art. 55 din același cod, în vederea executării unor lucrări cu caracter temporar. Printre aceste cazuri, art. 55 lit. k) prevede încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări. Încheierea contractului pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată este interzisă.

Din aceste norme rezultă că instanța trebuie să verifice dacă, la data încheierii contractului, exista o împrejurare obiectivă care justifica limitarea în timp a raportului de muncă și care se încadrează într-unul dintre cazurile prevăzute de lege. Simplul acord al părților nu este suficient. Totodată, omisiunea de a indica în contract litera din art. 55 aplicabilă nu atrage, prin ea însăși, nulitatea clauzei privind termenul, dacă temeiul legal există în fapt și rezultă din conținutul contractului și din celelalte probe. Din acest motiv, instanța nu își întemeiază soluția pe argumentul pârâtului privind libertatea contractuală și normele Codului civil, ci pe verificarea existenței unui temei obiectiv pentru durata determinată.

Instanța reține că raportul de muncă stabilit prin contractul nr. 01-08/25 a fost construit, prin voința expresă a părților, în jurul sezonului competițional 2025–2026: contractul își produce efectele de la 01.09.2025 și expiră la 31.05.2026, odată cu încheierea sezonului; sistemul de premiere la care face trimitere pct. 12 este stabilit „pentru sezonul 2025–2026”, iar Regulamentul include funcția de asistent al președintelui în personalul administrativ al echipei de bază, responsabil de asigurarea administrativă a activității acesteia în competiții; pct. 15 leagă regimul concediilor de intersezon și de calendarul competițional aprobat de FMF.

Atribuțiile invocate de reclamant prin probele suplimentare (licențierea clubului, corespondența cu federația, relația cu banca) nu infirmă, ci confirmă această legătură. Licențierea clubului se realizează în vederea participării acestuia la competițiile unui anumit sezon. Corespondența prezentată se referă tocmai la depunerea documentelor de licențiere în termenele stabilite de licențiator.

În aceste condiții, durata determinată a contractului nu a fost stabilită arbitrar, ci în funcție de durata obiectiv limitată a activității pentru care reclamantul a fost angajat: asigurarea administrativă a participării echipei de bază la competițiile sezonului 2025–2026. Această activitate are un început și un sfârșit determinate de calendarul competițional. Prin urmare, contractul a fost încheiat pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări, în sensul art. 55 lit. k) din Codul muncii.

Instanța reține și conduita ulterioară a părților, care confirmă caracterul temporar și autonom al acestui raport de muncă. Raportul de muncă prin cumul din perioada anterioară a fost, potrivit chiar reclamantului, limitat la intervalul 01.04.2025 – 01.08.2025, iar noul contract și-a produs efectele de la începutul lunii septembrie 2025. Până la 29.08.2025, reclamantul a desfășurat în paralel o activitate independentă în Federația Rusă. În perioada 20.03.2026 – 19.04.2026, adică în plin sezon competițional, s-a aflat în Federația Rusă. Aceste împrejurări confirmă că raportul de muncă nu a presupus integrarea permanentă a reclamantului în structura organizatorică a clubului. El presupunea executarea la distanță a unor sarcini legate de sezonul competițional.

Reclamantul a invocat art. 54 din Codul muncii, susținând că, în lipsa temeiurilor legale pentru durata determinată, contractul se consideră încheiat pe durată nedeterminată. Această regulă nu este aplicabilă în speță, deoarece instanța a constatat existența temeiului prevăzut de art. 55 lit. k) din Codul muncii. Nici susținerea reclamantului că termenul ar constitui o „simulație” nu poate fi reținută. Simulația presupune existența unei voințe reale a părților, diferite de cea exprimată în actul aparent. Reclamantul nu a prezentat nicio probă că părțile ar fi convenit, în realitate, asupra unui raport de muncă pe durată nedeterminată. Dimpotrivă, contractul a fost executat întocmai, iar angajatorul a acționat în conformitate cu termenul stabilit.

Instanța reține, de asemenea, că reclamantul a semnat contractul personal, fără obiecții, cunoscând durata acestuia. Pe parcursul executării contractului nu a contestat clauza privind termenul și a invocat caracterul ei pretins nelegal abia după ce angajatorul l-a notificat despre expirarea contractului. Reclamantul nu a prezentat probe că, prin stabilirea termenului, angajatorul ar fi urmărit eschivarea de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată. Dimpotrivă, contractul îi asigura un salariu net de 20 000 lei, regim de muncă la distanță, compensarea biletelor de avion, posibilitatea premierii și concediu anual de cel puțin 28 de zile.

Instanța ține cont și de faptul că, potrivit propriilor susțineri și probe ale reclamantului, acesta deținea împuterniciri de a acționa în numele clubului inclusiv în probleme de personal, organizatorice și economice. Aceste împuterniciri au fost conferite prin procurile eliberate de

administrator. Prin urmare, reclamantul nu se afla într-o poziție de vulnerabilitate care să-l fi împiedicat să cunoască și să înțeleagă conținutul și consecințele clauzei privind termenul contractului pe care l-a semnat.

Prin urmare, pretenția privind declararea nulității clauzei de la pct. 4 din contract și considerarea acestuia ca încheiat pe durată nedeterminată, cu data începerii activității la 01.04.2025, urmează a fi respinsă.

Cu privire la constatarea nelegalității încetării raporturilor de muncă și restabilirea în funcție

Potrivit art. 82 din Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în circumstanțe care nu depind de voința părților, inclusiv la expirarea termenului contractului încheiat pe durată determinată. Această încetare intervine de drept și nu constituie o concediere la inițiativa angajatorului.

Prin notificarea din 15.05.2026, comunicată reclamantului la 28.05.2026, adică înainte de expirarea termenului, angajatorul și-a exprimat clar voința de a nu continua raporturile de muncă după 31.05.2026. Astfel, continuarea de fapt a raporturilor după expirarea termenului este exclusă, iar reclamantul nici nu a pretins că ar fi continuat să presteze munca după această dată.

Lipsa ordinului de încetare, invocată de reclamant, nu atrage nelegalitatea încetării raporturilor de muncă. În cazul încetării contractului în circumstanțe care nu depind de voința părților, temeiul încetării este însuși faptul juridic prevăzut de lege, aici expirarea termenului. Ordinul angajatorului (art. 81 din Codul muncii) are doar rolul de a constata și formaliza încetarea survenită de drept. Omisiunea angajatorului de a emite acest act constituie o neregularitate formală, care nu poate transforma încetarea de drept a contractului într-o concediere nelegală și nu poate genera dreptul la restabilire într-o funcție al cărei contract a încetat prin expirarea termenului. Reclamantul nu a solicitat obligarea angajatorului la emiterea ordinului de încetare, iar instanța nu poate depăși limitele pretențiilor formulate.

Reclamantul a invocat art. 81 alin. (3) și art. 84 din Codul muncii, susținând că absența dispoziției de încetare și neinformarea salariatului atrag nelegalitatea încetării. Instanța reține că finalitatea acestor norme este asigurarea informării salariatului despre faptul încetării, temeiul și data acesteia, precum și posibilitatea contestării actului. Această finalitate a fost atinsă în speță. Prin notificarea scrisă din 15.05.2026, comunicată la 28.05.2026, înainte de expirarea termenului, reclamantul a fost informat în mod expres despre contractul vizat, despre temeiul încetării (expirarea termenului) și despre data încetării (31.05.2026). Reclamantul nu a pretins că ar fi fost lipsit de vreo garanție sau de vreun drept ca urmare a lipsei ordinului, în afara restabilirii, care este exclusă de încetarea de drept a contractului. Termenul de adresare în instanță a fost, de asemenea, respectat.

Prin urmare, pretențiile privind constatarea nelegalității încetării raporturilor de muncă și restabilirea reclamantului în funcție urmează a fi respinse.

Cu privire la restanța salarială pentru lunile aprilie – mai 2026

Prin cererea de concretizare, reclamantul și-a redus pretenția privind restanța salarială la salariul pentru lunile aprilie și mai 2026, în sumă de 40 000 lei. Reducerea cuantumului pretențiilor constituie un drept procesual al reclamantului, iar instanța examinează pretenția în limitele astfel precizate.

Instanța reține că, prin această concretizare, reclamantul a renunțat la teza, susținută în cererea de chemare în judecată, potrivit căreia salariul nu i-ar fi fost achitat pentru perioada noiembrie 2025 – martie 2026. Astfel, a recunoscut implicit că salariul pentru această perioadă i-a fost achitat. Această recunoaștere este confirmată de extrasele bancare prezentate de pârât,

potrivit cărora reclamantului i s-au achitat cu titlu de salariu 140 000 lei prin șapte plăți efectuate în perioada 10.10.2025 – 16.03.2026, corespunzătoare salariului pentru lunile septembrie 2025 – martie 2026 (7 × 20 000 lei).

Potrivit pct. 12 din contract, salariul pentru aprilie 2026 era scadent cel târziu la 31.05.2026, iar salariul pentru mai 2026 – cel târziu la 30.06.2026 și, în orice caz, în ziua încetării contractului, la 31.05.2026. La 29.05.2026, adică înainte de scadență, angajatorul a transferat reclamantului suma de 100 000 lei, cu destinația „Plata pentru Salariu conform contract de munca Nr. 01-08". Reclamantul însuși a calificat acest transfer, în cererea de chemare în judecată, drept „transfer voluntar … cu titlu de stingere parțială a datoriei".

Debitarea din 19.06.2026 a fost operată de bancă, cu caracter provizoriu („până la clarificare"), contrapartida fiind un cont al băncii, și nu constituie o revocare a plății de către angajator. Prin confirmarea tranzacției din 21.09.2026, reclamantul însuși a dovedit că suma de 100 000 lei, cu destinația identică ce face trimitere la plata din 29.05.2026, i-a fost restituită în cont. Prin urmare, obligația de plată a fost executată de angajator la 29.05.2026, iar suma se află definitiv în patrimoniul reclamantului.

Suma de 100 000 lei depășește cu 60 000 lei salariul pretins pentru lunile aprilie și mai 2026. Astfel, în baza contractului nr. 01-08/25, reclamantului i-a fost achitată cu titlu de salariu suma totală de 240 000 lei, față de 180 000 lei cuveniți pentru întreaga perioadă de executare a contractului (01.09.2025 – 31.05.2026). Reclamantul nu a explicat de ce menține pretenția privind salariul pentru aprilie – mai 2026, deși a intrat în posesia sumei transferate cu acest titlu și a prezentat el însuși dovada recreditării ei. Prin urmare, pretenția privind încasarea restanței salariale, în redacția cererii de concretizare, urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

Cu privire la compensația pentru concediul de odihnă anual neutilizat pe întreaga perioadă de activitate începând cu 01 aprilie 2025

Calculul reclamantului pornește de la un salariu mediu lunar de 75 000 lei, care nu corespunde salariului de 20 000 lei stabilit prin contract și include premii neacordate. Numărul de 33 de zile de concediu este calculat pentru perioada 01.04.2025 – 31.05.2026, care include activitatea prin cumul, ale cărei condiții nu au fost probate. Calculul contravine, prin urmare, Regulamentului privind modul de calculare a salariului mediu, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26.04.2004.

Totodată, suma achitată reclamantului peste salariul cuvenit, de 60 000 lei, i-a fost transferată la 29.05.2026, adică înainte de data eliberării. Chiar dacă s-ar lua în calcul numărul maxim de 33 de zile pretins de reclamant și un salariu mediu zilnic net de 1 000 lei (20 000 lei : 20 de zile lucrătoare), compensația nu ar depăși 33 000 lei. Suma de 100 000 lei a fost transferată cu destinația generică „salariu conform contractului de muncă nr. 01-08", cu două zile înainte de încetarea acestuia. Ea acoperă toate drepturile salariale născute din acest contract și scadente la încetarea lui, inclusiv compensația pentru concediul nefolosit, care face parte din decontarea finală. Prin urmare, drepturile reclamantului la compensația pentru concediul nefolosit au fost acoperite integral, iar pretenția urmează a fi respinsă.

Cu privire la compensația pentru biletele de avion

Clauza de la pct. 8 lit. b) din contract prevede, în termeni generali, dreptul salariatului la „compensație pentru biletele de avion", fără a stabili cuantumul, periodicitatea, ruta sau condițiile acordării acesteia. Conținutul concret al acestui drept se determină, prin urmare, în funcție de acordul părților pentru fiecare călătorie și de legătura acesteia cu activitatea de muncă.

Probele administrate atestă că, pentru călătoria din martie 2026, angajatorul și-a asumat expres doar costul zborului dus. A achitat agenției de turism un bilet exclusiv pe ruta Chișinău –

Moscova, cu destinația plății „tur Chișinău – Moscova”. Biletul de întoarcere a fost procurat de reclamant din proprie inițiativă, la 15.04.2026, pentru o dată stabilită de el, la aproape o lună după sosire.

Reclamantul nu a prezentat un ordin de deplasare și nici alte probe privind sarcina de serviciu pe care ar fi îndeplinit-o la Moscova în perioada 20.03.2026 – 19.04.2026, în condițiile în care munca sa se presta la distanță. De asemenea, nu a dovedit că ar fi convenit cu angajatorul compensarea zborului de întoarcere. Chiar reclamantul a indicat că biletul a fost procurat „în scopul revenirii la locul meu permanent de reședință”. Faptul că angajatorul a suportat costul zborului dus nu creează, în lipsa unui acord, obligația acestuia de a suporta costul unei întoarceri organizate de salariat la data aleasă de el.

Instanța a avut în vedere principiul interpretării clauzelor neclare în favoarea salariatului. Nici în cea mai favorabilă interpretare, însă, clauza de la pct. 8 lit. b) nu poate fi citită ca o obligație nelimitată a angajatorului de a compensa orice zbor al salariatului, indiferent de scopul, ruta și durata călătoriei. O asemenea interpretare ar lipsi clauza de orice conținut determinabil. Câtă vreme reclamantul nu a dovedit legătura zborului din 19.04.2026 cu executarea obligațiilor de muncă, pretenția urmează a fi respinsă.

Cu privire la achitarea premiilor (bonusurilor) pentru victoriile în meciurile oficiale

Potrivit pct. 12 din contract, reclamantul beneficiază de bonusuri „în conformitate cu Regulamentul de premiere” al clubului pentru sezonul 2025–2026. Dreptul la premiu ia naștere, prin urmare, doar în condițiile acestui Regulament. Pretenția reclamantului nu întrunește aceste condiții, din mai multe motive, fiecare suficient prin sine.

Regulamentul se aplică meciurilor din Campionatul Republicii Moldova printre cluburile Superligii și din Cupa Republicii Moldova. Reclamantul a afirmat în cererea de chemare în judecată că meciurile au fost disputate în „Superliga, Faza 2”. Paginile oficiale ale FMF prezentate chiar de el atestă însă că meciurile din 20.03.2026, 18.04.2026 și 25.04.2026 s-au disputat în competiția „Liga 1, faza II, Grupa 1”, iar meciul din 16.05.2026 în play-off-ul Ligii 1. Reclamantul nu a pretins și nu a demonstrat că faza a II-a a Ligii 1 ar constitui o etapă a Campionatului Superligii, în sensul Regulamentului.

Premierea personalului administrativ se efectuează în baza deciziei Consiliului clubului, la propunerea directorului sportiv (pct. 8 din Regulament), iar plata premiului constituie un drept, nu o obligație a angajatorului (pct. 14). Reclamantul nu a prezentat nicio notă de serviciu și nicio decizie privind premierea sa. Aceasta, deși era membru al grupului de corespondență al Consiliului clubului și nu a solicitat concursul instanței la obținerea unor asemenea acte (art. 119 din Codul de procedură civilă).

Datele meciurilor indicate în cererea de chemare în judecată diferă de cele indicate în cererea prealabilă din 03.06.2026, iar reclamantul nu a explicat această neconcordanță.

Fiecare dintre aceste temeiuri este suficient pentru respingerea pretenției. În special, chiar dacă s-ar admite că meciurile invocate intră în domeniul de aplicare al Regulamentului, lipsa deciziei Consiliului clubului și caracterul facultativ al premierii (pct. 8 și 14 din Regulament) exclud nașterea unui drept de creanță al reclamantului. Clauza de la pct. 12 din contract nu transformă premiul într-un element obligatoriu al salariului. Ea trimite la Regulament cu toate condițiile acestuia, iar reclamantul a cunoscut aceste condiții, invocând el însuși Regulamentul ca temei al pretenției.

Prin urmare, pretenția privind încasarea premiilor în sumă de 15 000 lei urmează a fi respinsă.

Cu privire la penalitatea de întârziere

Potrivit art. 330 alin. (2) din Codul muncii, penalitatea de 0,3% pentru fiecare zi de întârziere se datorează în cazul reținerii, din vina angajatorului, a salariului sau a altor plăți cuvenite salariatului.

Reclamantul a pretins inițial penalitatea în sumă de 52 380 lei, iar prin cererea de concretizare a indicat, cu același titlu, suma de 15 120 lei. Calculul inițial al reclamantului pornește de la premisa neachitării salariului pentru fiecare lună din perioada noiembrie 2025 – mai 2026, premisă la care reclamantul însuși a renunțat prin cererea de concretizare și care este infirmată de probele analizate mai sus. Salariul pentru lunile aprilie și mai 2026, scadent la 31.05.2026 și, respectiv, la 30.06.2026, a fost achitat la 29.05.2026, adică înainte de scadență. Prin urmare, nici penalitatea în sumă de 15 120 lei, indicată în cererea de concretizare, nu este datorată. Indisponibilizarea temporară a sumei de către bancă, în perioada 19.06.2026 – 21.09.2026, nu constituie o reținere a salariului din vina angajatorului. Reclamantul nu a dovedit că această măsură ar fi fost provocată de pârât. Mai mult, susținerea sa inițială că pârâtul ar fi „anulat" plata este infirmată de extrasul bancar, în care contrapartida debitării este banca.

În măsura în care reclamantul și-a menținut pretenția inițială privind penalitatea pentru plățile efectuate anterior, temeiul de fapt al acesteia, așa cum a fost formulat de reclamant în cerere și în tabelul de calcul, constă în neachitarea salariului pentru fiecare lună din perioada noiembrie 2025 – mai 2026, nu în achitarea cu întârziere a unor plăți determinate. Pârâtul a dovedit efectuarea plăților, iar reclamantul nu și-a modificat temeiul de fapt al pretenției privind penalitatea după prezentarea extraselor bancare. Aceasta, deși a avut posibilitatea procesuală să o facă și a folosit-o, prin cererea de concretizare, doar în privința restanței salariale. Mai mult, prin această concretizare, reclamantul a recunoscut că salariul pentru lunile noiembrie 2025 – martie 2026 i-a fost achitat, astfel încât pretenția privind penalitatea pentru neachitarea salariului aferent acestor luni a rămas fără suport factual. Potrivit principiului disponibilității, instanța nu poate substitui din oficiu temeiul de fapt invocat de reclamant cu unul nou și nu poate efectua un calcul al penalității pe care reclamantul nu l-a solicitat. Prin urmare, pretenția privind încasarea penalității, inclusiv pentru perioada până la executarea efectivă, urmează a fi respinsă.

Cu privire la achitarea salariului mediu pentru absența forțată și repararea prejudiciului moral

În ceea ce privește pretenția privind încasarea salariului pentru perioada absenţei forţate de la serviciu, instanța va reține prevederile art. 90 alin. (1) și (2) Codul Muncii, (1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu.

În conformitate cu art. 165 alin. (1), (3) din Codul muncii, salariul mediu include toate drepturile salariale din care, conform legislaţiei în vigoare, se calculează contribuţiile de asigurări sociale de stat obligatorii, cu excepţia plăţilor cu caracter unic. Modul de calculare a salariului mediu al salariatului este unic şi se stabileşte de Guvern.

În conformitate cu art.329 alin.(1) Codul Muncii, Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

Potrivit art.330 alin.(1) lit.b) Codul Muncii, *(*1) Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligaţie survine, în particular, în caz de: eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.

Reieșind din cele constatate, în coroborare cu prevederile citate supra, instanța va respinge și pretenția subsecventă a reclamantului privind încasarea din contul Asociaţiei Obşteşti Clubul Sportiv de Fotbal "SPARTANII-SPORTUL" a salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, inclusiv în cuantumul de 115 322,58 lei pentru perioada 01.06.2026 – 19.10.2026, indicat în cererea de concretizare. Salariul mediu pentru perioada absenței forțate de la muncă, prevăzut de art. 90 din Codul muncii, se acordă salariatului restabilit la locul de muncă. Prin urmare, câtă vreme pretențiile privind nelegalitatea încetării raporturilor de muncă și restabilirea în funcție au fost respinse, urmează a fi respinse atât pretenția privind salariul mediu pentru absența forțată, cât și pretenția accesorie privind penalitatea în sumă de 11 100 lei, calculată asupra acestei sume.

În ceea ce privește pretenția privind încasarea prejudiciului moral cauzat în mărime de 20 000 lei, instanța menționează că potrivit dispozițiilor art.90 alin.1-3 Codul muncii, (1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. (2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

Potrivit art.19 alin. (1)-(2) Cod civil, În condiţiile legii, persoana lezată într-un drept al ei sau într-un interes recunoscut de lege poate cere repararea integrală a prejudiciului patrimonial şi nepatrimonial cauzat astfel. Se consideră prejudiciu patrimonial cheltuielile pe care persoana lezată le-a suportat sau urmează să le suporte la restabilirea dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat, distrugerea sau deteriorarea bunurilor sale (daună reală), precum şi profitul ratat ca urmare a încălcării dreptului sau interesului recunoscut de lege (profit ratat).

Conform art. 2037 alin. (1)-(2) Cod Civil, Mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanţa de judecată în funcţie de caracterul şi gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăţie a autorului prejudiciului, dacă vinovăţia este o condiţie a răspunderii, şi de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacţie echitabilă persoanei vătămate. Caracterul şi gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanţa de judecată, luînd în considerare circumstanţele în care a fost cauzat prejudiciul, restrîngerea posibilităţilor de viaţă familială şi socială, precum şi statutul social al persoanei vătămate.

Prejudiciul moral în litigiile de muncă se achită în cazurile prevăzute de lege, iar în speță au fost respinse pretențiile reclamantului privind constatarea nelegalității încetării raporturilor de muncă, restabilirea în funcție și încasarea plăților salariale pentru absența forțată de la serviciu, motiv pentru care urmează a fi respinsă acțiunea și în acest capăt de cerere.

Cu privire la celelalte temeiuri de drept invocate de reclamant

Instanța a examinat și celelalte norme invocate de reclamant: art. 43 din Constituția Republicii Moldova; art. 5, 7, 9, 10, 128, 142–144 și 327–329 din Codul muncii; art. 2036–2037 din Codul civil. Aceste norme consacră dreptul la muncă, interdicția muncii forțate, dreptul la plata integrală și la timp a salariului, precum și obligația de reparare a prejudiciului cauzat prin încălcarea drepturilor salariatului. Aplicarea lor presupune constatarea unei încălcări a drepturilor de muncă ale reclamantului. Or, din motivele expuse mai sus, instanța a constatat următoarele: raporturile de muncă au încetat de drept, la expirarea termenului contractului;

salariul aferent contractului nr. 01-08/25 a fost achitat integral; pretențiile privind premiile și compensația biletului de întoarcere nu se întemeiază pe un drept născut în condițiile contractului și ale Regulamentului.

În lipsa unei fapte ilicite a angajatorului, normele invocate nu pot servi drept temei pentru admiterea pretențiilor. Nici concepția de muncă forțată, invocată prin referire la art. 7 din Codul muncii, nu este aplicabilă, câtă vreme salariul a fost achitat.

Cu privire la alte argumente și probe

Argumentele reclamantului privind contribuția sa la licențierea clubului și la obținerea plăților de solidaritate UEFA nu au relevanță pentru soluționarea pretențiilor deduse judecății. Reclamantul nu a formulat o pretenție de remunerare pentru aceste activități. Decizia Comitetului Executiv al FMF din 29.12.2025 doar stabilește repartizarea plăților de solidaritate către cluburi. Ea nu dovedește intrarea sumei în contul pârâtului și nici calificarea acesteia drept plată cu destinație specială pentru premierea angajaților, în sensul pct. 11 din Regulament. Potrivit comunicatului FMF, aceste plăți au ca scop primordial sprijinirea activităților în fotbalul profesionist.

Înregistrarea audio a participării reclamantului la adunarea generală a membrilor clubului din 31.03.2025 și procurile eliberate de administrator confirmă doar implicarea reclamantului în activitatea clubului din primăvara anului 2025, împrejurare necontestată.

Susținerile pârâtului privind obligația reclamantului de a restitui suma achitată în surplus și privind alte sume pretins extrase din contul clubului nu constituie obiectul prezentei cauze. Pârâtul nu a înaintat o acțiune reconvențională. Instanța nu se pronunță asupra acestor pretenții, iar plângerea depusă la IP Buiucani nu a influențat soluția adoptată, care se întemeiază exclusiv pe probele administrate în prezentul proces civil.

Respectiv, sânt lipsite de suport legal şi pretenţiile cu privire la încasarea cheltuielilor de judecată și cheltuielile de asistență juridică. Or, în conformitate cu art.94 alin.(1) Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Suplimentar, cheltuielile de asistență juridică nu au fost confirmate prin probe.

În conformitate cu prevederile art. 236 CPC, instanța de judecată

h o t ă r ă ș t e:

A respinge cererea de chemare în judecată depusă de Mudric Nicolae împotriva Asociaţiei Obşteşti Clubul Sportiv de Fotbal "SPARTANII-SPORTUL" cu privire la repunerea în funcție și încasarea restanței salariale, ca fiind neîntemeiată.

Hotărârea este cu drept de apel în Curtea de Apel Nord în termen de 30 zile, de la data pronunţării dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Bălți, sediul Central.

Preşedintele şedinţei

Judecător Eugen Bejenaru