Dosarul nr. 2-24120/25
(2-24163713-12-2-24112025-1)

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

Dispozitivul hotărârii a fost pronunțat în ședința din 09 februarie 2026
Cererea de apel a fost depusă la 25 februarie 2026
Hotărârea motivată a fost întocmită la 29 aprilie 2026

09 februarie 2026 mun. Chișinău

Judecătoria Chişinău (sediu Centru
Instanța compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Marina Rusu
Grefier Laura Rotari

examinând în ședință publică, în procedura contencioasă, cauza civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de avocatul Caciuc Gheorghe în interesele lui Tomceac Igor împotriva Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” cu privire la anularea ordinului, încasarea sporurilor salariale,-

c o n s t a t ă :

Poziția, argumentele și solicitările reclamantului.

La data de 21 noiembrie 2025, avocatul Caciuc Gheorghe în interesele lui Tomceac Igor a depus în Judecătoria Chișinău (sediul Centru) cerere de chemare în judecată formulată împotriva Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” cu privire la anularea ordinului, încasarea sporurilor salariale restante, încasarea penalității legale și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii a indicat că, între reclamantul Tomceac Igor şi pârâta Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” a fost încheiat Contractul individual de muncă nr. *****, în funcția de Şef secție alimentare cu energie electrică Chișinău, pentru o perioadă nedeterminată.

Ulterior, în baza ordinului nr. *****, emis de administrația Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, domnului Tomceac Igor i-au fost atribuite suplimentar atribuțiile Șefului Serviciului Energie Electrică, cu acordarea unui spor salarial în mărime de 75% din salariul de funcție de 7.630 lei.

Prin ordinul nr. *****, i-a fost acordat un spor salarial adițional celui deja existent în mărime de 75% din salariul de funcție, pentru exercitarea atribuțiilor de Şef al Serviciului Energie Electrică, în legătură cu extinderea zonelor de deservire și organizarea exploatării instalațiilor electrice din cadrul întreprinderii (atribuții adiționale aferente funcției de şef de serviciu).

În temeiul acestor două ordine, la data de 25.07.2022 a fost încheiat Acordul suplimentar nr. 39/13-07 la contractul individual de muncă, prin care cele două sporuri salariale, în mărime de 75% au fost revizuite în raport cu salariul de funcție de 14.600 lei, pentru ambele categorii de atribuții (atribuții de bază şi atribuții adiționale) ale şefului serviciului, până la emiterea unei dispoziții suplimentare a angajatorului.

La data de 01.03.2024, prin Ordinul nr. 236, administrația Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” a abrogat mai multe acte interne, inclusiv Ordinul nr. ***** privind acordarea sporului salarial pentru atribuțiile adiționale ale funcției de Şef al Serviciului Electric, rămânând în vigoare sporul salarial aferent atribuțiilor de bază ale funcției de Şef al serviciului.

Ulterior, la 15.08.2025, angajatorul a emis ordinul nr. 1167/DRU, prin care a dispus abrogarea retroactivă a Ordinului nr. *****, stabilind producerea efectelor juridice începând cu 28.07.2025.

Este esențial de subliniat că, Ordinul nr. 1167/DRU a fost emis în perioada în care domnul

Tomceac Igor se afla în concediu neplătit, fără posibilitatea de a-şi exercita dreptul de a fi audiat. Ordinul i-a fost adus la cunoștință abia la 25.08.2025.

Este relevant de menționat că, emiterea acestuia a avut loc pe fundalul angajării, prin cererea nr. 1158 din 28.07.2025, a unei alte persoane, menținută în această funcție doar 5 zile şi ulterior avansată în structura Întreprinderii, circumstanță ce relevă intenția reală de substituire a atribuțiilor şi eliminarea sporurilor aferente.

Ulterior, în baza cererii de demisie depusă în legătură cu pensionarea, a fost emis Ordinul nr. *****, prin care Serviciul Financiar a fost obligat să achite toate drepturile salariale cuvenite, inclusiv compensarea pentru 29 de zile de concediu neutilizat.

Reieșind din circumstanțele expuse supra, consideră că Ordinul nr. 1167/DRU este nul, întrucât a afectat drepturi salariale deja dobândite la acel moment şi produce efecte retroactive, contrar legislației muncii. Acesta încalcă principiul securității juridice şi pe cel al neretroactivității actelor juridice în detrimentul salariatului, motiv pentru care se impune anularea sa.

În altă ordine de idei, pe lângă faptul emiterii unui ordin ilegal, pârâta înregistrează datorii la achitarea sporului salarial pentru funcția de Şef al Serviciului Electric pentru lunile iunie şi septembrie, fapt care a afectat atât situația fiscală a reclamantului, cât şi prin consecință, mărimea pensiei de vârstă de care beneficiază la acest moment în calitate de pensionar. În aceste condiții, se impune intervenția instanței de judecată în vederea încasării silite a drepturilor salariale datorate.

La data de 07.11.2025, de către Tomceac Igor, inclusiv prin intermediul avocatului Caciuc Gheorghe, s-a adresat către Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” cu o somație prin care a solicitat pe cale amiabilă satisfacerea pretențiilor reclamantului referitoare la revocarea/anularea ordinului neîntemeiat, precum şi achitarea benevolă a sporurilor ce i se cuvin fostului salariat pentru munca efectuată, împreună cu toate penalitățile de rigoare, calculate până la data satisfacerii somației, oferindu-i un termen de 7 zile din momentul înregistrării.

Cu toate acestea, deși somația a fost contrasemnată personal de Tomceac Igor, administrația pârâtei a prezentat un refuz ce ridică mari semne de întrebare. Astfel, aceasta refuză acceptarea spre examinare a somației pe motiv că aceasta nu s-ar încadra în prevederile legislației în vigoare, invocând faptul că mandatul avocațial MA 2273320 din 30.10.2025, anexat la somație, nu ar împuternici avocatul cu dreptul de a solicita informații în numele lui Tomceac Igor şi, în consecință, somația înaintată nu a fost satisfăcută.

În temeiul art. 330 alin. (2) din Codul muncii, pentru reținerea nejustificată a plăților salariale, angajatorul datorează salariatului o penalitate de 0,3% pentru fiecare zi de întârziere, aplicată asupra sumei neachitate în termen.

În speță, angajatorul nu a achitat sporul salarial în mărime de 75% din salariul funcției pentru lunile iunie - septembrie 2025, deși acesta era datorat în conformitate cu Acordul suplimentar din 25.07.2022 şi Ordinul nr. *****.

Prin urmare, reclamantul Tomceac Igor s-a adresat în instanţa de judecată cu cerere de chemare în judecată formulată împotriva Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, solicitând încasarea sporurilor salariale restante pentru lunile iunie-septembrie anul 2025 în valoarea totală de 43.800 lei, penalității legale pentru perioada 01.07.2025-21.11.2025 în valoare de 12.844,35 lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

În drept reclamantul și-a întemeiat acțiunea înaintată pe prevederile art. 330, art. 348-356 din Codul muncii.

Ulterior, la data de 23 ianuarie 2026, avocatul Caciuc Gheorghe în interesele lui Tomceac Igor a depus cerere de concretizare a cerințelor din acțiune, prin care a solicitat încasarea sporurilor salariale restante pentru lunile iunie-septembrie anul 2025 în valoarea totală de 43.752,22 lei, suma ce include și deferența aferentă indemnizației pentru concediul anual nefolosit în mărime de 10.460,14 lei, penalității legale pentru perioada 01.07.2025-23.01.2026 în valoare de 19.997,46 lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

Argumentele, poziția și solicitările pârâtului.

În cadrul ședinței de judecată reprezentantul pârâtei Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” a anexat pledoarii în forma scrisă, prin care a indicat că nu sunt de acord cu cererea de chemare în judecată solicitând respingerea integrală.

În susținerea poziției sale, Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” a indicat că, între Tomceac Igor și Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” a fost încheiat contractul individual de muncă nr. *****, fiind numit în funcția de șef secție de alimentare cu energie electrică Chișinău, pentru o perioadă nedeterminată.

Menționează că Secția de alimentare cu energie electrică Chișinău este sucursala Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, iar serviciul energie electrice este nomenclatura Direcției întreprinderii și șeful Serviciului este obligat să participe la volantă, care se percepe de Directorul general în fiecare săptămână și sunt aduse la cunoștință tuturor participanților ordinele care se referă la personal și problemele actuale a întreprinderii.

Prin ordinul nr. *****, emis la Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, domnului Tomceac Igor i-au fost atribuite suplimentar atribuțiile Șefului Serviciului Energie Electrică, cu

acordarea unui spor salarial în mărime de 75 % din salariul de funcție -.630 lei, începând din 01.06.2022.

La data de 02.06.2022, prin ordinul nr. 52/DRU emis de Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, domnului Tomceac Igor i-a fost acordat suplimentar un spor salarial în mărime de 75% din salariul de funcție de 7.630 lei, începând cu 01.06.2022, pentru extinderea zonelor de deservire, până la o dispoziție suplimentară cu introducerea în acordul suplimentar nr. *****, acestui fapt și cu majorarea salariului până la 14.600 lei cu noțiunea referitor la sporul salarial până la o dispoziție suplimentară.

În legătură cu situația dificilă a întreprinderii, a fost emis ordinul nr. *****, prin care s-a dispus în pct. 3 că conducătorii sucursalelor vor abroga din data de 01.03.2024 toate ordinele emise în cadrul sucursalelor conduse, prin care au fost stabilite adaosuri, sporuri și alte plăți suplimentare la salariu. Astfel, este evident, că reclamantul executând obligațiile șefului Serviciului energie electrică cu certitudine cunoștea despre situația financiară a întreprinderii și necesitatea întreprinderii măsuri întru executarea ordinului indicat.

Prin ordinul nr. *****, ordinul nr. *****a fost abrogat. Ulterior, prin ordinul nr. ***** a fost suspendată din 01.04.2025 achitarea tuturor adaosurilor, sporurilor și altor plăți suplimentare la salariu, stabilite angajaților în baza ordinelor emise anterior în cadrul administrației Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”.

Astfel, domnul Tomceac Igor ca conducătorul al Serviciului energie electrică a știut din start cerințele conducerii și n-a informat contabilitatea referitor la executarea Ordinului *****.

Luând în considerație că numai reclamantul n-a executat prevederile Ordinului nr. *****, nu a informat subalternii privind suspendarea din 01.04.2025 achitării tuturor adaosurilor, sporurilor și altor plați suplimentare la salariu, angajatorul a emis personal pentru reclamant Ordinul nr. ***** privind abrogarea Ordinului nr. *****, executarea cărui deja era suspendată prin Ordinul emis la 03.04.2025.

Au menționat că ordinul nr. *****, anexat la dosarul personal al reclamantului care se află în direcția resurse umane și care n-a fost contestat de reclamant.

Astfel, de reclamant este contestat ordinul nr. ***** cu privire la abrogare adausurilor salariu care deja nu avea valoare juridică deoarece toate adaosurile, au fost suspendate pentru toți salariații prin Ordinul nr. *****.

Referitor la afirmația reclamantului că Ordinul nr. 1167/DRU a fost emis la data de 15.08.2025 cu abrogare adausurilor din 28.07.2025 a menționat, că din data de 28.07.2025 a fost angajat în funcția de șef al Serviciul Energie Electrică altă persoană, fapt confirmat prin copia cererii și Ordinului nr. ***** anexat la dosar. Evident, că imposibil de achitat adaos la salariu pentru funcția care nu e vacantă.

La fel reclamantul nu a prezentat careva probe referitor la efectuarea lucrărilor anume în funcția de șef al serviciului, Tabelul de pontaj anexat la dosar fixează orele lucrate în funcția de șef al sucursalei da nu a șefului de serviciu.

Mai mult ca atât, prin procesul-verbal nr. 6 din 11.07.2025 al Consiliului de administrație al Î.S.”CFM’ (solicitat la 10.12.2025 și primit la 22.01.2026) au fost efectuate modificări în statele de personal.

Din 11.07.2025 în statele de personal al întreprinderii Î.S. ”CFM” s-au planificat modificări cu excluderea funcției de șef al Serviciului Energie Electrică și respectiv este imposibil de calculat/achitat salariul și adaos la salariu pentru funcție exclusă din statele de personal (f. 7 din PV nr.6 din 11.07.2025).

La fel, conform anexei nr. 6 la Hotărârea Guvernului nr. 74 din 11.06.2002 ”Cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară” - lista adaosurilor și sporurilor la salariu cu caracter compensatoriu acordat angajaților și mărimea lor minimă, din care expres este prevăzut că pentru extinderea zonelor de deservire sau sporirea volumului de lucră executate poate fi folosită toată economia fondului de salariu a întreprinderii. Însă conform situației financiare a Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” pentru perioada 01.01.2025 - 30.09.2025 este evident, că întreprinderea are datorii curente față de personal - 136 267 921 lei, fondul de asigurări sociale și medicale - 159 511 764 lei, față de buget - 65 801 528 lei și profitul net al întreprinderii constituie (- 65 965082) lei.

Astfel, situația financiară a întreprinderii nici de cum nu permite achitarea adaosurilor la salariu.

Mai mul ca atât, a indicat că consideră nejustificate cerințele reclamantului cu privire la achitarea suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 la sută din suma adaosurilor la salariu neplătit în termen, pe motiv că nu există temei legal pentru admiterea acestora.

Din sensul art. 330 alin. (2) din Codul civil, rezultă că prevederile acestuia articol nu sunt aplicabile în speță, acestea urmând a fi puse în practică doar în cazurile când salariatul și-a executat obligațiile sale de serviciu, salariul fiind calculat dar neachitat la timp din vina angajatorului.

În jurisprudența Curții Supreme de Justiție aferente unei cauze similare (Dosarul nr. 2ra-782/21 Braila Trifan împotriva S.A. „Apă-Canal Chișinău” Decizia din 13 octombrie 2021), s-a constatat că potrivit art. 330 alin. (2) din Codul muncii, salariatului i se plătește suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 % din suma neplătită în termen doar în cazul existentei vinei angajatorului ca o condiție obligatorie prevăzută de lege pentru angajarea răspunderii patrimoniale indicate. Angajatorul care nu și-a executat obligațiile prevăzute de lege și de contractul individual de muncă este prezumat în culpă, fiind apărat (eliberat) de răspundere numai dacă dovedește că a fost împiedicat să execute prevederile contractului printr-o cauză care nu-i poate fi imputată. Circumstanțele respective se vor constata în fiecare caz aparte, reieșind din probele prezentate.

La caz a menționat, că fondul salarial al întreprinderii este în legătură directă cu activitatea de bază (transportarea mărfurilor și călătorilor) care depinde de situația economică, epidemiologică și politică în țările vecine, la care Î.S. ”CFM” nu influențează. Ca exemplu - pandemia sau fapt cunoscut referitor la războiul în Ucraina din 24.02.2022, care a adus la sistarea transportării călătorilor în / din țările CSI și s-a micșorat brusc transportarea mărfurilor. Astfel, nu este vina întreprinderii în situația dificilă economico-financiară a întreprinderii și ca rezultat reținerea achitărilor cuvenite nu numai pentru reclamant.

Prin urmare, reprezentantul Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” a solicitat respingerea integrală, ca fiind nejustificată cererea de chemare în judecată înaintată de Tomceac Igor cu încasarea cheltuielilor de judecată din contul reclamantului.

Poziția participanților la proces expusă în ședința de judecată.

În ședința de judecată, reclamantul Tomceac Igor nu s-a prezentat, fiind legal citat despre data și ora ședinței de judecată, iar avocatul acestuia Caciuc Gheorghe fiind prezent în ședința a susținut integral cererea de chemare în judecată și ceea concretizată pe motivele de fapt și de drept indicate, solicitând admiterea acesteia.

În ședința de judecată, reprezentantului pârâtei Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” a pledat pentru respingerea acțiunii depuse de Tomceac Igor, susținând motivele de fapt și de drept indicate în referință.

Aprecierea instanței de judecată.

Audiind explicațiile participanților la proces asupra acțiunii formulate, studiind materialele dosarului și înscrisurile probatorii administrate, verificând temeinicia argumentelor expuse în cererea de chemare în judecată prin prisma înscrisurilor atașate la acțiune și a circumstanțelor invocate în referință, instanța de judecată conchide că cererea de chemare în judecată depusă de Tomceac Igor este întemeiată și urmează a fi admisă, din următoarele considerente.

Conform prevederilor art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor şi obiecțiilor sale, dacă legea nu dispune altfel.

Totodată, prevederile art. 122 alin. (1) din Codul de procedură civilă stabilesc că, circumstanțele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace probante nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace.

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

Conform art. 239 din Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

În temeiul art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinilor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării pricinii şi admisibilitatea acţiunii.

Din lucrările dosarului instanța de judecată reține că, la data de 11.02.2013, între Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, în calitate de Angajator și Tomceac Igor, în calitate de

Salariat a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 39/13, potrivit căruia salariatul a fost angajat la lucru în calitate de Șef secția de alimentare cu energie electrică Chișinău pe durata nedeterminată (f.d. 8-11).

Prin ordinul nr. *****, dlui Tomceac Igor șef Secția de alimentare cu energie electrică Chișinău, sucursala Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, din data de 01.06.2022 i-a fost atribuite obligațiile de muncă a șefului Serviciului energie electrică, cu acordarea unui spor în mărime de 75% din 7.630 lei – salariul de funcție a șefului Serviciului menționat, până la o dispoziție suplimentară, Ordinul nr. *****, ”Cu privire la atribuirea obligațiunilor de serviciu” se abrogă din data de 01.06.2022 (f.d. 12).

Prin ordinul nr. *****, dlui Tomceac Igor șef Secția de alimentare cu energie electrică Chișinău, sucursala Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” (cu atribuirea obligațiunilor de muncă a șefului Serviciului energie electrică), din data de 01.06.2022 i-a fost atribuit un spor în mărime de 75% din 7.630 lei – salariul de funcție a șefului Serviciului energie electrică, pentru organizarea exploatării instalațiilor electrice la Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” și extinderea zonelor de deservire, până la o dispoziție suplimentară (f.d. 13).

La data de 25.07.2022, prin acordul suplimentar nr. ***** la contractul individual de muncă nr. 39/13 din 11.02.2013, încheiat între Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, în calitate de Angajator și Tomceac Igor, în calitate de Salariat a fost majorat salariul de funcție a salariatului în baza ordinului angajatorului nr. *****. totodată, pct. 9 din Titlul I al contractului individual a fost completat cu următoarele dispozițiile – pentru atribuirea obligațiilor de muncă i se acordă spor la salariul de bază în mărime de 75% din 14.600 lei – salariul de funcție a șefului Serviciului energie electrică, până la o dispoziție suplimentară. Spor la salariul de bază în mărime de 75 % din 14.600 lei – salariul de funcție a șefului Serviciului energie electrică, pentru extinderea zonelor de deservire, până la o dispoziție suplimentară (f.d. 15).

Prin ordinul nr. *****, cu privire la implementarea deciziilor Comisiei privind examinarea corectitudinii acordării adaosurilor, sporurilor și altor plăți suplimentare la salariu, achitate angajaților Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, s-a ordonat ca conducătorii sucursalelor Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” vor abroga din data de 01.03.2024, toate ordinele emise în cadrul sucursalelor conduse, prin care au fost stabilite adaosuri, sporuri și alte plăți suplimentare la salariu (f.d. 28).

Prin ordinul nr. *****, cu privire la executarea ordinului nr. *****, s-a ordonat abrogarea din data de 01.03.2024, ordinelor emise de către administrația Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, prin care au fost stabilite adaosuri, sporuri și alte plăți suplimentare la salariu, următoarelor salariați: (...) Tomceac Igor, șef Secția de alimentare cu energie electrică Chișinău, sucursala Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” (cu atribuirea obligațiilor de muncă a șefului Serviciului energie electrică) ordinul nr. ***** (f.d. 29).

Prin ordinul nr. *****, cu privire la implementarea deciziilor Comisiei privind optimizarea cheltuielilor de personal la Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, s-a ordonat suspendarea din data de 01.04.2025,achitarea tuturor adaosurilor, sporurilor și altor plăți suplimentare la salariu, stabilite angajaților în baza ordinelor emise anterior în cadrul administrației Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” (f.d. 30).

Prin ordinul nr. *****, dlui Tomceac Igor șef Secția de alimentare cu energie electrică Chișinău, sucursala Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, cu atribuirea obligațiilor de muncă ale șefului Serviciului energie electrică i se acrodă concediu neplătit pentru 12 zile calendaristice din data de 28.07.2025 până la 08.08.2025, inclusiv (f.d. 16).

Prin ordinul nr. *****, se abrogă ordinul nr. *****, ”Cu privire la atribuirea obligațiunilor de serviciu” dlui Tomceac Igor, șef Secția de alimentare cu energie electrică Chișinău, sucursala Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, din data de 28.07.2025, motivul fiind cerere de angajare nr. 1158 din 28.07.2025 (f.d. 17).

Prin ordinul nr. *****, dlui Tomceac Igor, șef Secția de alimentare cu energie electrică Chișinău, sucursala Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” i-a fost acceptată cererea de demisie în legătură cu pensionarea, cu desfacerea contractului individual de muncă din data de 30.09.2025, fiindu-i acordată indemnizația unică pentru vechime în muncă continuă peste 42 ani de activitate, în mărime de 1,5 salariu lunar de funcție, suma indemnizațiilor indicate se va mări cu 50% ca posesor al insignei ”Feroviarul de onoare” (f.d. 18).

În scopul soluționării litigiului pe cale amiabilă, la 06 noiembrie 2025, reclamantul Tomceac Igor, prin intermediului avocatului Caciuc Gheorghe a expediat în adresa pârâtei Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” cerere în vederea soluționării litigiului pe cale amiabilă (f.d. 19).

Prin răspunsul nr. *****, pârâta Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” a informat reclamantul Tomceac Igor, precum că somația nr. 51 din 06.11.2025 nu poate fi soluționată, într-un cât avocatul Caciuc Gheorghe nu a fost împuternicit cu dreptul de a solicita informații de la Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” în numele lui Tomceac Igor (f.d. 20).

Constatând lipsa diligenței pârâtei de a soluționa litigiul pe cale amiabilă, Tomceac Igor a promovat în justiție o acțiune cu privire la încasarea sporurilor salariale restante pentru lunile iunie-septembrie anul 2025, penalității legale pentru perioada 01.07.2025-23.01.2026 și compensarea cheltuielilor de judecată.

Analizând argumentele expuse de către reclamant și obiecțiile reprezentantului pârâtei prin raportarea acestora la circumstanțele faptice ale speței, instanța de judecată constată că acțiunea reclamantului Tomceac Igor este întemeiată și urmează a fi admisă, iar în susținerea acestei concluzii se impun a fi precizate următoarele.

În conformitate cu prevederile art. 5 lit. a) din Codul muncii, unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional şi din cele ale Constituției Republicii Moldova, este libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei.

Potrivit art. 6 din Codul muncii, libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale. Nimeni, pe toată durata vieţii sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie,

oricare ar fi acestea. Orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispoziţiilor alin.(1), (2) şi (3) este nul.

Instanța relevă că, potrivit art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, 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.

Potrivit prevederilor art. 49 alin. (1) lit. i) din Codul muncii, conţinutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părţilor, ţinîndu-se cont de prevederile legislaţiei în vigoare, şi include condiţiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcţiei), salariul suplimentar (adaosurile şi sporurile la salariul de bază) şi alte plăti de stimulare şi compensare elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidenţiate separat, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul şi metoda de plată.

În conformitate cu art. 85 alin. (3) din Codul muncii, după expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4^1), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului în termenele prevăzute la art. 143 şi să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.

Prin urmare, reclamantul Tomceac Igor nefiind de acord cu neachitarea deplină a tuturor drepturilor salariale ce i se cuvin s-a adresat în instanța de judecată cu acțiunea formulată împotriva Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, solicitând anularea ordinului nr. *****, încasarea sporurilor salariale restante pentru lunile iunie-septembrie 2025, încasarea penalității legale și compensarea cheltuielilor de judecată.

*Cu referire la solicitarea reclamantului privind anularea ordinului nr. *****, instanța de judecată reține următoarele considerente.*

Prin ordinul nr. *****, ”Cu privire la atribuirea obligațiilor de muncă”, dlui Tomceac Igor șef Secția de alimentare cu energie electrică Chișinău, sucursala Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, din data de 01.06.2022, i se atribuie obligațiile de muncă a șefului Serviciului energie electrică, cu acordarea unui spor în mărime de 75 % din 7.630 lei – salariul de funcție a șefului Serviciului menționat, până la o dispoziție suplimentară, temei fiind prezentarea doamnei Galina Chiveri, directorul Direcției resurse umane nr. 3581/30 din 01.06.2022.

Ulterior, prin acordul suplimentar nr. ***** la contractul individual de muncă nr. 39/13 din 11.02.2013, încheiat între Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, în calitate de Angajator și Tomceac Igor, în calitate de Salariat a fost majorat salariul de funcție a salariatului în baza ordinului angajatorului nr. *****. totodată, pct. 9 din Titlul I al contractului individual a fost completat cu următoarele dispozițiile – pentru atribuirea obligațiilor de muncă i se acordă spor la salariul de bază în mărime de 75% din 14.600 lei – salariul de funcție a șefului Serviciului energie electrică, până la o dispoziție suplimentară. Spor la salariul de bază în mărime de 75 % din 14.600 lei – salariul de

funcție a șefului Serviciului energie electrică, pentru extinderea zonelor de deservire, până la o dispoziție suplimentară.

Ca urmare se atestă că reclamantului Tomceac Igor începând cu data de 01.06.2022 i-au fost atribuite obligațiile de muncă a șefului Serviciului energie electrică, acest fapt fiind menționat și în contractul individual de muncă prin semnarea între Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, în calitate de Angajator și Tomceac Igor, în calitate de Salariat acordului suplimentar nr. *****, privind atribuirea obligațiilor de muncă i se acordă spor la salariul de bază în mărime de 75% din 14.600 lei – salariul de funcție a șefului Serviciului energie electrică, până la o dispoziție suplimentară. Spor la salariul de bază în mărime de 75 % din 14.600 lei – salariul de funcție a șefului Serviciului energie electrică, pentru extinderea zonelor de deservire, până la o dispoziție suplimentară.

Potrivit prevederilor art. 68 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părţi, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate sau calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă. Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puţin una dintre clauzele prevăzute la art.49 alin.(1).

În consecință se atestă că, reclamantul nu este de acord cu emiterea ordinului nr. *****, prin care a fost abrogat ordinul nr. ***** ”Cu privire la atribuirea obligațiilor de muncă” dlui Tomceac Igor, șef Secția de alimentare cu energie electrică Chișinău, sucursala Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”, din data de 28.07.2025, temei fiind cererea de angajare nr. 1158 din 28.07.2025.

Prin ordinul nr. *****, pârâta Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” a dispus abrogarea ordinului nr. *****, stabilind că efectele juridice se produc începând cu data de 28.07.2025.

În primul rând, ordinul afectează un drept salarial născut și executat în temeiul contractului individual de muncă, or odată ce structura și mărimea salariului a fost stabilită prin contract și acord suplimentar, aceasta nu poate fi schimbată unilateral printr-un simplu ordin al angajatorului, fără acordul salariatului.

Instanța nu poate reține nici apărarea pârâtei întemeiată pe ordinul nr. *****, prin care s-ar fi dispus suspendarea, începând cu 01.04.2025, a tuturor adaosurilor, sporurilor și altor plăți suplimentare la salariu, stabilite anterior angajaților întreprinderii. Or, un asemenea act intern unilateral nu are aptitudinea juridică de a modifica sau suspenda o clauză salarială deja incorporată în contractul individual de muncă prin acordul suplimentar semnat de ambele părți. Necontestarea separată a ordinului nr. 63/H nu transformă acel act într-un temei valabil de restrângere a unui drept salarial contractual, atât timp cât modificarea condițiilor de retribuire a muncii putea avea loc numai în condițiile art. 68 din Codul muncii, prin acordul părților.

Cu alte cuvinte, orice modificare a salariului, inclusiv eliminarea sporurilor constituie o modificare a contractului individual de muncă în sensul art. 68 alin. (2) din Codul muncii, iar odată ce sporul salarial a fost stabilit prin acord suplimentar, modificarea acestuia nu poate avea loc în lipsa unui alt acord suplimentar semnat între salariat și angajator.

În al doilea rând, urmează a fi menționat că ordinul nr. ***** prevede un efect retroactiv în defavoarea salariatului, întrucât, deși a fost emis la 15.08.2025, însă angajatorul a stabilit producerea efectelor începând cu 28.07.2025.

În materie de muncă, un asemenea mecanism este incompatibil cu principiul securității raporturilor juridice și cu exigența previzibilității obligațiilor reciproce ale părților, or angajatorul nu poate retrage retroactiv un drept salarial pentru o perioadă în care salariatul deja a executat obligațiile de serviciu în condițiile contractului și în baza regimului de salarizare existent la acel moment.

Din aceste considerente înlăturarea dreptului salarial pentru activitate executată se echivalează cu o diminuare retroactivă a remunerației pentru muncă prestată, ceea ce este inadmisibilă în ordinea juridică a raporturilor de muncă.

Distinct de cele expuse, instanța reține că ordinul nr. ***** a fost emis cu stabilirea unor efecte juridice retroactive, începând cu data de 28.07.2025. În materie de muncă, un asemenea mecanism este incompatibil cu principiul securității raporturilor juridice și cu exigența previzibilității clauzelor contractuale, deoarece angajatorul nu poate retrage retroactiv un drept salarial aferent unei perioade deja consumate, în care salariatul a prestat munca în condițiile regimului salarial existent la acel moment. Prin urmare, ordinul contestat nu putea produce efecte valide pentru perioada anterioară emiterii sale.

Totodată, instanța observă că apărarea pârâtei este afectată de o contradicție factuală relevantă. Pe de o parte, pârâta invocă faptul că, începând cu 11.07.2025, în statele de personal ar fi fost planificată excluderea funcției de șef al Serviciului energie electrică, iar pe de altă parte susține că, la 28.07.2025, o altă persoană a fost angajată exact în această funcție. Aceste susțineri nu se armonizează între ele și slăbesc temeiul factual invocat pentru emiterea ordinului nr. 1167/DRU.

Toate aceste circumstanțe confirmă faptul lipsei unei proceduri loiale și transparente din partea angajatorului și susține că aceste acțiuni nu au urmărit o regularizare legală a raporturilor de muncă, ci înlăturarea unilaterală a unor drepturi patrimoniale ale salariatului.

Tot aici, instanţa de judecată atestă că temeiul emiterii ordinului nr. *****, a fost cererea unei alte persoane nr. 1158 din 28.07.2025, ceea ce evidențiază lipsa unui temei juridic real pentru suprimarea sporului reclamantului.

Prin urmare, ordinul nr. ***** este nelegal atât sub aspectul formei de modificare a raportului contractual de muncă, cât și sub aspectul efectelor sale în timp. Acesta a urmărit înlăturarea unilaterală și retroactivă a unui element salarial contractual, fără acordul salariatului și fără un temei factual coerent și suficient demonstrat, motiv pentru care nu poate fi menținut ca unul legal.

Din considerente menționate, instanța concluzionează că ordinul nr. ***** a fost emis cu încălcarea prevederilor art. 49 și art. 68 din Codul muncii, precum și obligației angajatorului de a plăti integral salariul stabilit contractual, prevăzută de art. 10 alin. (2) lit. h), art. 128 și art. 130 din Codul muncii, motiv pentru care acesta urmează a fi anulat.

Cu referire la solicitarea reclamantului privind încasarea sporurilor salariale restante pentru lunile iunie-septembrie 2025, instanța de judecată reține următoarele considerente.

În acord cu art. 9 alin. (1) lit. d), l) și n) din Codul muncii, salariatul are dreptul la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat; la apărare prin metode neinterzise de lege a drepturilor sale de muncă, a libertăților şi intereselor legitime; la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.

În conformitate cu art.10 alin. (2) lit. h) din Codul muncii, angajatorul este obligat: să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă şi de contractele individuale de muncă.

Conform prevederilor 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.

În corespunde cu art. 130 alin. (1) din Codul muncii, salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcţiei), salariul suplimentar (adaosurile şi sporurile la salariul de bază) şi alte plăţi de stimulare şi compensare, iar potrivit art. 135 alin. (4) din aceiași Cod salariul de bază, modul şi condiţiile de salarizare a conducătorilor unităţilor se stabilesc de persoanele sau organele abilitate să numească aceşti conducători şi se fixează în contractele individuale de muncă încheiate cu ei.

Potrivit art. 155 alin. (1) din Codul muncii, salarizarea cumularzilor se efectuează pentru munca realmente prestată sau timpul efectiv lucrat, iar conform art. 156 din aceiași Cod, salariaţilor care, în afară de munca lor de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc, la aceeaşi unitate, o muncă suplimentară într-o altă profesie (funcţie) sau obligaţiile de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutiţi de munca lor de bază (în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de prezentul cod), li se plăteşte un spor pentru cumularea de profesii (funcţii) sau pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă ale salariatului temporar absent. Cuantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcţii) se stabileşte de părţile contractului individual de muncă, dar nu poate fi mai mic decît 50 la sută din salariul tarifar (salariul funcţiei) al profesiei (funcţiei) cumulate. Plata sporului pentru cumularea de profesii (funcţii) se efectuează fără restricţii, în limitele mijloacelor destinate retribuirii muncii. Mărimea concretă a sporului pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabileşte în funcţie de volumul real de lucrări executate, dar nu poate depăşi 100 la sută din salariul tarifar sau de funcţie al salariatului absent. În cazul în care obligaţiile salariatului temporar absent sînt îndeplinite de mai mulţi salariaţi, cuantumul sporului se stabileşte proporţional cu volumul lucrărilor executate de fiecare din ei, în limitele salariului tarifar sau de funcţie al salariatului absent.

În speță, instanța de judecată remarcă faptul că, conținutul contractului individual de muncă din 11.02.2013 și acordul suplimentar din 25.07.2022, includ condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției, suplimentele, premiile și celelalte elemente salariale. Această regulă rezultă din art. 49 alin. (1) lit. i) din Codul muncii.

La caz, din momentul semnării acordului suplimentar din 25.07.2022 care a devenit parte integrantă a contractului, sporurile acordate reclamantului nu mai aveau doar natura unor avantaje acordate unilateral prin acte interne ale angajatorului, ci au devenit

elemente contractuale ale retribuției muncii reclamantului, obligatorii pentru angajator în aceleași condiții ca și salariul de bază.

În aceste circumstanțe, instanța nu poate reține poziția pârâtei precum că din momentul emiterii ordinului nr. *****, reclamantul nu a fost îndreptățit să solicite achitarea sporurilor, deoarece abrogarea unilaterală a unui act intern nu poate produce efecte asupra unui drept care a fost consacrat contractual, fiind semnat de părți.

În continuare, ordinul în cauză nu este apt să înlăture dreptul reclamantului la sporul salarial, deoarece acest drept constituie parte integrantă a salariului, neachitarea acestuia reprezintă o încălcare a obligațiilor angajatorului stabilite de lege.

Instanța nu poate reține nici apărarea pârâtei potrivit căreia reclamantul nu ar fi dovedit executarea efectivă a atribuțiilor funcției suplimentare. Or, pârâta nu a prezentat un act valabil și opozabil reclamantului din care să rezulte încetarea atribuirii acestor obligații anterior emiterii ordinului nr. 1167/DRU și nici un tablou probator suficient din care să rezulte că, în perioada litigioasă, reclamantul nu a exercitat în fapt atribuțiile corespunzătoare funcției de șef al Serviciului energie electrică. În lipsa unei asemenea dovezi contrare, și în condițiile în care clauza salarială aferentă a rămas incorporată în acordul suplimentar la contractul individual de muncă, dreptul reclamantului la sporul respectiv rămâne datorat.

În consecință, instanța conchide asupra temeiniciei cerinței reclamantului privind încasarea sporului salarial restant aferent perioadei iunie–septembrie 2025. Cuantumul acestui drept se determină pornind de la sporul contractual în mărime de 75% din salariul funcției de 14 600,00 lei, ceea ce reprezintă suma lunară de 10 950,00 lei. Din materialele dosarului rezultă că, potrivit graficului de lucru, în luna iunie 2025 reclamantul a lucrat efectiv 15 zile din 21 zile lucrative, în luna iulie 2025 – 19 zile din 23 zile lucrative, în luna august 2025 – 10 zile din 20 zile lucrative, iar în luna septembrie 2025 – toate cele 22 de zile lucrative. (f.d. 31-34)

Prin urmare, sporul salarial restant se calculează proporțional timpului efectiv lucrat, după cum urmează: pentru luna iunie 2025 – 7 821,43 lei; pentru luna iulie 2025 – 9 045,45 lei; pentru luna august 2025 – 5 475,00 lei; pentru luna septembrie 2025 – 10 950,00 lei. luÎn total, suma neachitată cu acest titlu constituie 33 291,88 lei, care urmează a fi încasată de la pârâtă în beneficiul reclamantului.

Ceea ce ține de încasarea indemnizației de concediul nefolosit, se reține că prin ordinul nr. *****, dlui Tomceac Igor, șef Secția de alimentare cu energie electrică Chișinău, sucursala Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” i-a fost acceptată cererea de demisie în legătură cu pensionarea, cu desfacerea contractului individual de muncă din data de 30.09.2025, fiindu-i acordată indemnizația unică pentru vechime în muncă continuă peste 42 ani de activitate, în mărime de 1,5 salariu lunar de funcție, suma indemnizațiilor indicate se va mări cu 50% ca posesor al insignei ”Feroviarul de onoare”. S-a pus în sarcina Serviciului financiar să achite toate drepturile salariale ce decurg din încetarea raporturilor de muncă, inclusiv pe 29 zile de concediu nefolosit.

Aceste circumstanțe sunt relevante deoarece confirmă că, la încetarea raporturilor de muncă, toate drepturile salariale ale reclamantului au devenit pe deplin exigibile.

Or, art. 85 alin. (3) din Codul muncii prevede că, după expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (41), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului în termenele prevăzute la art.143 şi să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.

Mai mult, potrivit art. 119 din Codul muncii, în caz de suspendare (art. 76 lit. e) şi m), art. 77 lit. d) şi art. 78 alin. (1) lit. a) şi d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite. În baza unei cereri scrise, salariatul poate folosi concediul de odihnă anual pentru un an de muncă, cu suspendarea sau încetarea ulterioară a contractului individual de muncă, primind compensaţia pentru celelalte concedii nefolosite.

Iar, conform art. 117 alin. (1) – (3) din Codul muncii, pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu care nu poate fi mai mică decît mărimea salariului mediu pentru perioada respectivă. Modul de calculare a indemnizaţiei de concediu este stabilit de Guvern. Indemnizația de concediu se plăteşte de către angajator cu cel puţin 3 zile calendaristice înainte de începerea concediului sau la o dată agreată de părţi, dar nu mai târziu de data achitării salariului pentru luna în care a fost acordat concediul respectiv.

Potrivit pct. 1, 2, 5, 6 din anexa nr. 1 la hotărârea Guvernului nr. 426 din 26.04.2004, privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu, (1). modul de calculare a salariului mediu (în continuare - Mod de calculare) se aplică la calcularea salariului mediu al personalului încadrat, în bază de contract individual de muncă, la întreprinderi, în organizaţii şi instituţii (în continuare - întreprinderi), indiferent de tipul lor de proprietate şi forma de organizare juridică. (2). Salariul mediu, determinat în conformitate cu prezentul Mod de calculare, se aplică la: [...] plata compensației pentru concediul nefolosit. (5). Pentru calcularea salariului mediu se stabilesc următoarele perioade de decontare: [...] la determinarea salariului mediu, se iau în calcul ultimele 3 luni calendaristice de lucru premergătoare evenimentului de care depinde plata respectivă (de la data de 1 pînă la data de 1). Pentru salariaţii care au lucrat la întreprinderea respectivă mai puţin de 3 luni perioada de decontare se stabileşte reieşind din timpul efectiv lucrat. (6). Salariul mediu se calculează: 1) pe o zi calendaristică: în cazurile plății indemnizației de eliberare din serviciu, indemnizaţiei de concediu şi compensaţiei pentru concediul nefolosit. (14). Suma totală a salariului mediu care urmează să fie plătită lucrătorului se determină precum urmează: 1) la plata indemnizaţiei de concediu sau a compensaţiei pentru concediul nefolosit - prin înmulțirea salariului mediu pe o zi calendaristică, calculat în corespundere cu prevederile punctelor 8, 9 şi 10 din prezentul mod de calculare, la numărul zilelor de concediu exprimat în zile calendaristice.

Aplicând regulile menționate la circumstanțele speței, instanța reține că la calcularea compensației pentru cele 29 de zile de concediu anual nefolosit trebuia să fie inclusă remunerația salarială reală cuvenită reclamantului în perioada de decontare, inclusiv sporul salarial contractual reținut în mod nejustificat de angajator. Din actele dosarului rezultă că salariul mediu pe o zi calendaristică, determinat în baza perioadei de decontare și a tuturor elementelor salariale care trebuiau incluse, constituie 360,6944 lei, iar înmulțirea acestuia cu 29 de zile de concediu nefolosit generează suma de 10 460,14

lei. Prin urmare, această diferență de compensație urmează a fi încasată în beneficiul reclamantului.

Luând în considerație prevederile menționate supra, se atestă că odată ce la admiterea cererii de demisie a lui Tomceac Igor nu i-a fost stabilit corect salariu integral ce urmează a fi încasat, fiind reținute sporurile ce i se cuvin, acest fapt conform hotărârii Guvernului nr. 426 din 26.04.2004 a adus la necalcularea în mărimea totală a indemnizației de concediul de odihnă anual nefolosit.

Aceeași concluzie se impune din cauza că în baza de calcul a indemnizației de concediu de odihnă anual nefolosit urmează a fi reflectată remunerația reală cuvenită salariatului, iar dacă sporurile salariale nu au fost indicate în salariu respectiv și indemnizația calculată la încetarea raportului de muncă a fost diminuată.

În consecință, instanța de judecată va dispune restabilirea dreptului încălcat prin încasarea din contul Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” suma de 10.460,14 lei, cu titlu de indemnizația pentru concediu anual de odihnă nefolosit.

Cu referire la solicitarea reclamantului privind încasarea penalității legale, instanța de judecată reține următoarele considerente.

Potrivit prevederilor art. 330 din Codul muncii, 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: a) refuz neîntemeiat de angajare; b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă în condiţiile art.90 alin.(2) lit.a); c) staţionare a unităţii din vina angajatorului, cu excepţia perioadei şomajului tehnic (art.80); e) reţinere a plăţii salariului; f) reţinere a tuturor plăţilor sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu; g) răspîndire, prin orice mijloace (de informare în masă, referinţe scrise etc.), a informaţiilor calomnioase despre salariat; h) neîndeplinire în termen a hotărîrii organului competent de jurisdicţie a muncii care a soluţionat un litigiu (conflict) avînd ca obiect privarea de posibilitatea de a munci. 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 întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

Instanța reține că, în speță, angajatorul nu și-a executat obligațiile salariale la termenul prevăzut de lege, admițând reținerea nejustificată a unor drepturi bănești ce i se cuveneau reclamantului, și anume a sporului salarial restant și a diferenței aferente compensației pentru concediul nefolosit. În temeiul art. 330 alin. (2) din Codul muncii, în caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului, a indemnizației de concediu, a plăților în caz de eliberare sau a altor plăți cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3% din suma neplătită în termen.

Angajatorul este prezumat în culpă, fiind apărat de răspundere numai dacă dovedește existența unei cauze neimputabile care l-a împiedicat în mod obiectiv să execute obligația de plată. Or, dificultățile economico-financiare ale întreprinderii, existența unor datorii curente, scăderea activității sau conjunctura economică generală nu constituie, prin ele însele, o cauză neimputabilă suficientă pentru a răsturna prezumția de

culpă prevăzută de lege, întrucât acestea țin de riscul activității angajatorului și nu pot fi transferate asupra salariatului, prin neplata drepturilor salariale datorate.

În ceea ce privește penalitatea aferentă sporurilor salariale restante, aceasta urmează a fi calculată distinct pentru fiecare tranșă lunară devenită exigibilă, de la data la care sporul trebuia achitat împreună cu salariul lunar și până la data pronunțării hotărârii. În baza înscrisurilor administrate în cauză și a calculului efectuat prin raportare la acestea, instanța reține că penalitatea aferentă sporului salarial restant constituie 17.588,91 lei.

În ceea ce privește penalitatea aferentă diferenței de compensație pentru concediul anual nefolosit, aceasta curge de la data la care plata trebuia efectuată la încetarea raportului de muncă și până la data pronunțării hotărârii. În baza înscrisurilor administrate în cauză și a calculului efectuat prin raportare la acestea, instanța reține că penalitatea aferentă acestei creanțe constituie 4.738,45 lei.

Sintetizând cele expuse, instanța reține că ordinul nr. ***** a urmărit înlăturarea unilaterală și retroactivă a unui element salarial contractual, fără acordul salariatului și fără un temei factual suficient și coerent demonstrat, motiv pentru care urmează a fi anulat. Întrucât clauza salarială aferentă sporului pentru atribuirea obligațiilor funcției suplimentare a supraviețuit contractual, reclamantul este îndreptățit la încasarea sporului salarial restant pentru perioada litigioasă. Același spor trebuia inclus și în baza de calcul a compensației pentru concediul anual nefolosit, astfel încât diferența rezultată urmează de asemenea a fi încasată. În condițiile reținerii culpabile a acestor drepturi bănești, este incidentă și penalitatea legală prevăzută de art. 330 alin. (2) din Codul muncii.

În conformitate cu art. 82 din Codul de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru și cheltuielile de judecare a cauzei.

În conformitate cu art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acţiunea reclamantului a fost admisă parţial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporţional părţii admise din pretenţii, iar pîrîtului – proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.

În conformitate cu art. 84 alin. (1), (4) din Codul de procedură civilă, taxa de timbru este o sumă de bani care se percepe, o singură dată, pentru intentarea unui proces judiciar civil sau de contencios administrativ atât în primă instanţă, cât şi în căile de atac, în temeiul legii. Suma de bani plătită ca taxă de timbru nu se restituie, cu excepţia cazurilor prevăzute de Legea taxei de stat nr.213/2023

Conform art. 2 alin. (1), (4) din Legea taxei de stat nr. 213 din 31 iulie 2023, taxa de timbru este o sumă de bani care se percepe, o singură dată, de la persoanele fizice şi juridice pentru intentarea unui proces judiciar civil, de contencios administrativ, precum şi pentru fiecare contestaţie împotriva deciziei agentului constatator asupra cauzei contravenţionale atât în primă instanţă, cât şi în căile de atac. Taxa de timbru constituie 200 de lei.

Potrivit art. 6 alin. (2) și (9) din Legea taxei de stat nr. 213 din 31 iulie 2023, taxa de stat se varsă la bugetul de stat. Taxa de timbru se achită în contul instanţelor de judecată şi se gestionează în conformitate cu art.43 din Legea finanţelor publice şi responsabilităţii bugetar-fiscale nr.181/2014. Dovada achitării taxei de stat se face prin originalul chitanţei

sau notei de plată, certificat de instituţia financiară care a efectuat operaţiunea, cu menţionarea destinaţiei plăţii, sau prin chitanţa care confirmă achitarea taxei de stat prin Serviciul guvernamental de plăţi electronice (MPay).

Ținând cont de faptul că acțiunea depusă de Tomceac Igor a fost admisă, iar la depunerea cererii de chemare în judecată acesta nu a achitat taxa de timbru, instanța va dispune încasarea din contul Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” în beneficiul Judecătoriei Chișinău taxa de timbru în mărime de 200 lei, pentru intentarea unui proces judiciar civil.

Totodată, conform art. 83 alin. (1) și (3) din Codul de procedură civilă, taxa de stat este o sumă de bani care se percepe, în temeiul legii, de către instanţa judecătorească în beneficiul statului de la persoanele în ale căror interese se exercită actele procedurale de judecare a cauzei civile sau cărora li se eliberează copii de pe documente din dosar. Se impune cu taxă de stat fiecare cerere de chemare în judecată, cererea reconvenţională, cererea de intervenţie principală, cererea vizând cauzele cu procedură specială, cererea de eliberare a ordonanţei judecătoreşti, cererea de declarare a insolvabilităţii, cererea de eliberare a titlului executoriu privind executarea hotărârilor arbitrale, cererea de apel, cererea de recurs, cererea de eliberare a copiilor (duplicatelor) de pe actele judecătoreşti, precum şi alte cereri prevăzute la pct.1 din anexa nr.1 la Legea taxei de stat nr.213/2023.

Potrivit art. 1 din Legea taxei de stat nr. 213 din 31 iulie 2023, taxa de stat este o sumă de bani care se percepe de către organele de stat şi de către alte entităţi împuternicite special pentru acest fapt de la persoanele fizice şi juridice în ale căror interese se efectuează acţiuni sau se eliberează documente

Iar conform pct. 1.1.1. din anexa nr. 2 din Legea taxei de stat nr. 213 din 31 iulie 2023, se scutesc de la plata taxei de stat persoanele fizice – în acțiunile privind reintegrarea în serviciu, revendicarea sumelor de retribuire a muncii şi alte revendicări legate de raporturile de muncă.

Conform art. 98 alin. (1) din Codul de procedură civilă, 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. În acest caz, taxa de timbru se încasează în contul instanţei judecătoreşti de la pârât, dacă pârâtul nu este scutit de plata acesteia.

La caz, ținând cont că la înaintarea cererii de chemare în judecată reclamantul Tomceac Igor a fost scutit prin efectul legii de la plata taxei de stat, instanța va dispune încasarea din contul Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” în beneficiul Satului taxa de stat în mărime de 2.390,20 lei, pentru examinarea cererii de chemare în judecată.

În conformitate cu art. 96 alin. (1), (1^1) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Din materialele cauzei urmează că, pe parcursul examinării prezentului litigiu, reclamantul Tomceac Igor a fost reprezentat de avocatul Caciuc Gheorghe, împuternicit prin mandatul avocațial seria MA nr. 2273320 din 30.10.2025 (f. d. 6).

Pentru serviciile juridice reclamantul a transferat în contul C.A. Caciuc Gheorghe suma de 20.000 lei, fapt confirmat prin ordinul de plată nr. 46798855 din 30.10.2025 (f.d. 58).

Prin urmare, instanța de judecată consideră necesar de a încasa din contul pârâtei Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” în beneficiul reclamantului Tomceac Igor cheltuielile suportate în legătură cu achitarea asistenței juridice în mărime de 20.000 lei, considerând a fi o sumă rezonabilă și echitabilă, luând în considerare volumul de lucru și acțiunile întreprinse de avocat.

În aceste circumstanțe, instanțele de judecată investite cu examinarea litigiului deferit judecății în prezenta speță, nu pot găsi o altă elucidare a cazului decât cea clarificată mai sus, de vreme ce concluzia instanţei este consecinţa dedusă în urma prezentării probelor de către părţi şi examinate în cadrul şedinţei de judecată, or, în conformitate cu prevederile art. 118 alin. (1) sprijinite cu dispoziţia art. 119 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, iar probele se adună şi se prezintă de către părţi.

Sintetizând cele expuse mai sus și examinând probatoriul administrat la dosar prin raportarea acestuia la prevederile art. 118, 121 – 122 din Codul de procedură civilă, instanța reiterează că cererea de chemare în judecată înaintată de Tomceac Igor este întemeiată și urmează a fi admisă.

În conformitate cu art. 94, 238-241, Cod de procedură civilă, instanța de judecată,

hotărăște:

Cererea de chemare în judecată înaintată de avocatul Caciuc Gheorghe în interesele lui Tomceac Igor împotriva Î.S. ”Calea Ferată din Moldova” cu privire la anularea ordinului, încasarea sporurilor salariale restante, încasarea penalității legale și compensarea cheltuielilor de judecată, se admite.

Se anulează ordinului nr. ***** „Cu privire la abrogare” emis de Î.S. ”Calea Ferată din Moldova”.

Se încasează din contul ÎS „Calea Ferată din Moldova”, IDNO: 1002600001257, în beneficiul lui Tomceac Igor, născut la *****, IDNP *****, sporul salarial pentru perioada iunie -septembrie 2025, în sumă de 33 291,88 (treizeci și trei mii două sute nouăzeci și unu,88) lei, indemnizația pentru concediu anual de odihnă nefolosit in suma de 10 460,14 (zece mii patru sute șaizeci,14) lei, penalitatea legală conform art. 330 din Codul muncii pentru perioada 01.07.2025 – 09.02.2026 în suma de 17 588,91 (șaptesprezece mii cinci sute optzeci și opt,19) lei și cheltuielile pentru asistență juridică in suma de 20 000 (douăzeci mii) lei.

Se încasează din contul ÎS „Calea Ferată din Moldova”, IDNO: 1002600001257, în beneficiul Judecătoriei Chișinău, IDNO: 1016601000256 taxa de timbru în mărime de 200 (două sute) lei, pentru intentarea unui proces judiciar civil.

Se încasează din contul ÎS „Calea Ferată din Moldova”, IDNO: 1002600001257, în beneficiul Satului taxa de stat în mărime de 2 390,20 (două mii trei sute nouăzeci, 20) lei, pentru examinarea cererii de chemare în judecată.

Hotărârea judecătorească se execută benevol, în modul stabilit de lege, în termen de cel mult 15 zile după ce rămâne definitivă. După expirarea termenului de 15 zile sau a termenului stabilit în conformitate cu prevederile art. 256 alin. (1^1) din Codul de procedură civilă, creditorul poate solicita executarea silită în condițiile Codului de executare.

Hotărârea în partea încasării salariului şi a altor drepturi ce decurg din raporturi de muncă urmează a fi executat imediat.

Hotărârea poate fi atacată cu apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la pronunțarea dispozitivului, prin intermediul Judecătoriei Chișinău (sediul Centru).

Judecătorul
Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) Marina Rusu