Dosarul nr.2-23732/2025

H O T Ă R Î R E
În numele Legii

03 aprilie 2026 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediul Centru)
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul - Nadejda Mazur
Grefier - Inga Cucuetu
Cu participarea
avocaților: -Grama Mihail și Tarlapan Artur

examinând în şedinţă publică pricina civilă la cererea depusă de Vlas Serghei către S.R.L. ”Decor Partener” privind încasarea salariului neachitat, indemnizației de concediu, compensației de întîrziere, anularea ordinului de concediere, încasarea compensației în locul restabilirii la serviciu, încasarea salariului pentru absența nemotivată d e la serviciu,, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor d e judecată,

a c o n s t a t a t :

Argumentele participanților la proces:

La 17 noiembrie 2025, Vlas Serghei a depus cerere de chemare în judecată împotriva S.R.L. ”Decor Partener” privind încasarea salariului neachitat, indemnizației de concediu, compensației de întîrziere, anularea ordinului de concediere, încasarea compensației în locul restabilirii la serviciu, încasarea salariului pentru absența nemotivată de la serviciu,, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii a indicat că, la data de 08.08.2024, cetățeanul Vlas Serghei a încheiat contract individual de muncă cu compania SRL „DECOR PARTENER”, fiind angajat în funcția de reglor utilaje poligrafice pentru o perioadă nedeterminată. Pe parcursul activității sale, reclamantul și-a exercitat obligațiile de muncă cu bună-credință și în conformitate cu atribuțiile funcției deținute, însă angajatorul admitea în mod sistematic întârzieri la achitarea salariului sau achita doar parțial drepturile salariale datorate.

Relatează că, în perioada 23.05.2025 – 01.06.2025, Vlas Serghei s-a aflat în concediu anual de odihnă, însă angajatorul nu i-a achitat indemnizația aferentă concediului anual de odihnă în termenul prevăzut de lege. Totodată, SRL „DECOR PARTENER” înregistra restanțe salariale pentru 27 de zile lucrate din luna iulie 2025.

Menționează că, la data de 28.07.2025, Vlas Serghei a depus cerere privind încetarea raporturilor de muncă, motivând că angajatorul nu și-a executat obligația de achitare a salariului și a altor plăți salariale cuvenite. Angajatorul a refuzat să dea curs cererii de demisie, iar reclamantului nu i-a fost comunicat niciun ordin privind încetarea raporturilor de muncă. Ulterior, la data de 22.08.2025, accesând contul personal din

cadrul CNAS, reclamantul a constatat că figurează cu statut de persoană eliberată din funcție, fiind indicat motivul 1.16 „pierderea locului de muncă din alte motive decât concedierea (art. 86 din Codul muncii, excepție lit. b) și c))".

Reține că, în cadrul acelorași informații extrase din contul personal CNAS, reclamantul a constatat că pentru perioadele 23.05.2025 – 31.05.2025 și 01.06.2025 – 08.06.2025 figurează ca persoană aflată în concediu ordinar plătit, categoria 160, cu calcularea fondului retribuirii muncii în sumele de 7 542,52 lei și respectiv 5 866,40 lei. Menționează că aceste sume, în calitate de indemnizații pentru concediul anual de odihnă, nu i-au fost achitate și, respectiv, ici salariul pentru 27 zile lucrate în luna iulie 2025, precum și nici restul zilelor de concediu anual nefolosit.

Afirmă că, nu i-a fost adus la cunoștință niciun ordin de concediere, ordin de demisie sau alt act juridic prin care să fie confirmată încetarea raporturilor de muncă dintre acesta și SRL „DECOR PARTENER". Iar în vederea clarificării situației create, la data de 11.09.2025, Vlas Serghei a înaintat către SRL „DECOR PARTENER" o cerere privind accesul la informație, recepționată de societate la data de 16.09.2025, fapt confirmat prin scrisoarea recomandată nr. DS8002471314AR. Cu toate acestea, angajatorul nu a oferit niciun răspuns și nu a întreprins măsuri pentru achitarea salariului restant și a indemnizațiilor datorate.

Reclamantul consideră că acțiunile și inacțiunile SRL „DECOR PARTENER" i-au cauzat prejudicii materiale și morale semnificative. Iar din cauza incertitudinii create și a comportamentului abuziv al angajatorului, acesta a suportat stări de stres, anxietate, tensiune psihologică, neliniște și afectare emoțională, fiind limitat în exercitarea normală a vieții personale și profesionale. Astfel, la stabilirea cuantumului prejudiciului moral, reclamantul solicită aplicarea principiului echității și proporționalității, ținând cont inclusiv de jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în cauze similare.

De asemenea, reclamantul invocă faptul că SRL „DECOR PARTENER" nu se află la prima abatere de acest gen, practica judiciară relevând existența unor litigii similare privind neachitarea salariului și încălcarea drepturilor salariaților. În acest sens, prin Hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Buiucani, nr. 4-1379/2025 din 02.10.2025, SRL „DECOR PARTENER" a fost recunoscută vinovată de săvârșirea contravențiilor prevăzute de art. 57 alin. (1) și art. 349 alin. (6) din Codul contravențional, pentru încălcarea termenelor de plată a salariilor și neexecutarea obligațiilor legale în domeniul muncii.

În temeiul art. 5, art. 9, art. 81, art. 86, art. 88, art. 89, art. 90, art. 172, art. 201, art. 206, art. 208, art. 209, art. 210 și art. 348 din Codul muncii, precum și al art. 16, art. 19, art. 21, art. 1998 și art. 2036 din Codul civil, reclamantul solicită admiterea integrală a cererii de chemare în judecată, încasarea salariului restant și a tuturor plăților salariale datorate, anularea ordinului de concediere nr. 74 din 29.07.2025, restabilirea în funcția deținută anterior, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de asistență juridică.

Reclamantul Vlas Serghei prin intermediul reprezentantului său avocatul stagiar Grama Mihail a depus cerere de concretizare prin care a solicitat admiterea integrală a cererii de chemare în judecată, încasarea salariului neachitat în termen pentru luna iulie

2025, indemnizația de concediere pentru perioada 23.05.2025-31.05.2025, și 01.06.2025-08.06.2025, indemnizația de concediu nefolosit în sumă de 44453,43 și compensația de întârziere pentru neachitarea în termina salariului neachitat în mărime de 19603,96 lei, anularea ordinului de concediere nr. 74 din 29.07.2025, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă pentru perioada cuprinsă între 29.07.2025 până la restabilirea la locul de muncă, repararea prejudiciului moral în mărime de 2 salarii medii lunare pe perioada de 6 luni ca rezultat al concedierii ilegale de la locul de muncă și compensarea cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 10000 lei.

În ședința d e judecată reprezentantul reclamantului- avocatul stagiar Grama Mihail, a susținut cererile de chemare în judecată din motivele de drept și de fapt invocate în acțiuni și a solicitat admiterea.

Reprezentantul pîrîtei „ Decor Partener” S.R.L. - avocatul Tarlapan Artur nu a recunoscut acțiunea din motivele invocate în referință, prin care a indicat că pretențiile reclamantului privind încasarea salariului și a altor drepturi salariale nu sînt întemeiate. Reclamantul a interpretat eronat nota contabilă din 01 octombrie 2025 prezentată Inspectoratului de Stat al Muncii. Potrivit pârâtei, suma totală a restanței salariale față de reclamant constituie 35 636,16 lei, în care este deja inclusă compensația pentru concediul anual nefolosit în cuantum de 8 817,27 lei. Reține că, reclamantul a calculat greșit suma totală prin adăugarea separată a compensației pentru concediu nefolosit la suma deja indicată în nota contabilă, ajungând astfel la cuantumul de 44 453,43 lei. Consideră eronat și calculul compensației pentru întârzierea achitării drepturilor salariale.

Cu privire la solicitarea de anulare a ordinului de concediere nr. 74 din 29.07.2025 și restabilirea în funcție, pârâta susține că ordinul de concediere a fost emis legal, în temeiul art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, pentru absență nemotivată la locul de muncă timp de cel puțin 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă. La data de 25.07.2025 reclamantul a depus o cerere de demisie prin care a solicitat încetarea raporturilor de muncă începând cu 28.07.2025. Ulterior, la data de 28.07.2025, reclamantul a depus o nouă cerere de demisie, invocând neachitarea salariului și a indemnizației de concediu, menționând că refuză să respecte termenul de preaviz de 14 zile prevăzut de legislația muncii. Pârâta invocă prevederile art. 85 alin. (1) din Codul muncii, potrivit cărora salariatul are obligația de a anunța angajatorul despre demisie cu 14 zile calendaristice înainte, termen care începe să curgă din ziua următoare înregistrării cererii. Încetarea contractului individual de muncă înainte de expirarea termenului de preaviz este posibilă doar prin acordul scris al părților, acord care, potrivit pârâtei, nu a existat în speță. La data de 29.07.2025 reclamantul nu s-a prezentat la locul de muncă, fapt consemnat prin procesul-verbal întocmit în aceeași zi, motiv pentru care a fost emis ordinul de concediere pentru absență nemotivată. Nu a solicitat reclamantului explicații suplimentare privind absența de la serviciu, întrucât acesta și-ar fi exprimat deja poziția prin cererea depusă la 28.07.2025, unde a comunicat expres refuzul de a activa în perioada termenului de preaviz. Totodată, pârâta invocă prevederile art. 210 alin. (2) și art. 81 alin. (3) din Codul muncii, susținând că ordinul de concediere nu a fost adus la

cunoștința reclamantului, deoarece concedierea pentru absență nemotivată constituie o excepție de la regula comunicării ordinului de concediere.

Pârâta susține că adevăratul motiv al refuzului reclamantului de a respecta termenul de preaviz ar fi existența unui rebut în activitatea de producere, pentru care angajatorul ar fi inițiat o anchetă de serviciu în vederea atragerii reclamantului la răspundere materială. În opinia pârâtei, comportamentul reclamantului reprezintă o tentativă de evitare a răspunderii materiale față de angajator. Iar în ceea ce privește solicitarea de încasare a despăgubirii pentru absență forțată de la muncă, pârâta consideră că aceasta este neîntemeiată, întrucât ordinul de concediere ar fi legal, iar restabilirea reclamantului în funcție ar fi inadmisibilă.

Referitor la pretenția privind repararea prejudiciului moral, pârâta invocă prevederile art. 90 din Codul muncii și susține că acordarea prejudiciului moral este posibilă doar în cazul constatării caracterului nelegal al concedierii și restabilirii salariatului la locul de muncă. De asemenea, aceasta afirmă că reclamantul nu a prezentat probe pertinente și concludente privind existența și intensitatea unor suferințe fizice sau psihice cauzate prin concediere. Iar în susținerea poziției sale, pârâta a anexat copia procesului-verbal din 29.07.2025 privind absența reclamantului de la locul de muncă, actul de constatare a rebutului și actele contabile aferente rebutului invocat. Solicită respingerea acțiunii.

Aprecierea instanței:

Audiind explicațiile participanților la proces, studiind cererea de chemare în judecată și referințele depuse, apreciind argumentele părților litigante întru susținerea pretențiilor formulate și obiecțiile înaintate, ținând cont de probatoriul administrat și legislația pertinentă, instanța de judecată consideră necesar de a admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Vlas Serghei către S.R.L. ”Decor Partener” privind încasarea salariului neachitat, indemnizației de concediu, compensației de întîrziere, anularea ordinului de concediere, încasarea compensației în locul restabilirii la serviciu, încasarea salariului pentru absența nemotivată d e la serviciu, încasarea prejudiciului moral și cheltuielilor d e judecată, din următoarele considerente.

Potrivit prevederilor art. 5 CPC 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.

Instanţa judecătorească soluţionează pricinile civile în temeiul Constituţiei Republicii Moldova, al tratatelor internaţionale la care Republica Moldova este parte, al legilor constituţionale, organice şi ordinare, al hotărîrilor Parlamentului, al actelor normative ale Preşedintelui Republicii Moldova, al ordonanţelor şi hotărîrilor Guvernului, al actelor normative ale ministerelor, ale altor autorităţi administrative centrale şi ale autorităţilor administraţiei publice locale. În cazurile prevăzute de lege, instanţa aplică uzanţele dacă nu contravin ordinii publice şi bunelor moravuri(art.12CPC).

În conformitate cu art. 118 alin. (1) și (3) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel. Circumstanţele care au importanţă pentru

soluţionarea justă a cauzei sunt determinate definitiv de instanţa judecătorească pornind de la pretenţiile şi obiecţiile părţilor şi ale altor participanţi la proces, precum şi de la normele de drept material şi procedural ce urmează a fi aplicate.

În conformitate cu art. 130 Cod de procedură civilă, instanţa 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, astfel încât fiecare probă apreciindu-se de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficientă pentru soluţionarea pricinii.

În accepțiunea art. 239 Cod de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.

În continuarea analizei, instanța de judecată apreciază necesar de a examina în mod detaliat incidența normelor de drept material invocate de părți, raportate la circumstanțele de fapt constatate în cauză.

În ședința de judecată s-a constatat că, reclamantul S.Vlas la data de 08.08.2024 a încheiat, în baza cererii sale, contract individual de muncă cu compania SRL „DECOR PARTENER”, fiind angajat în funcția de reglor utilaje poligrafice pentru o perioadă nedeterminată (f.d.6-8,47).

Prin ordinul nr. 45 din 12.05.2025 reclamantului S.Vlas i s-a oferit concediu legal plătit în perioada 23.05.2025 pînă la 08.06.2025 (f.d.44).

Prin ordinul nr. 74 din 29 iulie 2025 reclamantul S.Vlas a fost demisionat din funcție de la 29 iulie 2025 conform art. 86 lit. h) Codul muncii.

Potrivit art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii al Republicii Moldova, angajatorul este în drept să dispună concedierea salariatului în cazul absenței nemotivate de la locul de muncă mai mult de 4 ore consecutive în cursul zilei de muncă. Norma legală menționată are caracter imperativ și stabilește condițiile cumulative pentru aplicarea sancțiunii disciplinare maxime, respectiv: existența unei absențe, caracterul nemotivat al acesteia și durata de cel puțin 4 ore consecutive.

În cazul din speță, la ordinul de concediere a fost anexat procesul-verbal din 29 iulie 2025(f.d.46).

Procesul-verbal vizat a fost întocmit de comisia întocmită de administratorul Iovu Adrian, șeful d e producere Corotaev Igor, ambalatorul Musteața Tatiana, precum că la 29.07.2025 Vlas Serghei nu s-a prezentat la serviciu pe tot parcursul zilei de muncă, perioada din 25.07.2025 pînă la 08.08.2025 este perioadă de lucru înainte de demisie, dar el nu s-a prezentat la serviciu fără prevenire și temeiuri întemeiate (f.d.69, 77).

La 27 iulie 2025 S.Vlas a scris o cerere de demisie cu solicitarea concedierii din dorință proprie începînd cu 28 iulie 2025 (f.d.17).

La 28 iulie 2025 reclamantul a scris o nouă cerere, prin care a pus administrația la curent că în legătură cu faptul că, angajatorul nu a achitat salariul și alte plăți, ce i se cuvin, încetează raporturile de muncă și refuză de a mai lucra cele 2 săptămîni prevăzute d e lege (f.d.16).

Din cererea d e chemare în judecată de bază și cea concretizată(f.d.94-96) reclamantul a indicat că administrația pîrîtei i-a refuzat, după depunerea cererilor vizate, în demisie.

Alin.(1) art. 85 Codul muncii statuează că**,** salariatul are dreptul la demisie – desfacere a contractului individual de muncă, cu excepţia prevederii alin.(4^1), din proprie iniţiativă, anunţînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menţionat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.

Din probele prezentate rezultă că reclamantul, după depunerea cererilor din 27 și 28 iulie 2025, cunoscînd că administrația nu a acceptat demisia lui, a încetat de a se mai prezenta la serviciu.

Astfel, ultimul a încălcat prevederile legale vizate și prevederile contractului individual de muncă, disciplina muncii, din care motive s-a întocmit procesul-verbal de absență la serviciu și a fost concediat în baza art. art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul.

Potrivit alin.(1) art. 208 Codul muncii, pînă la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară în scris salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Explicaţia privind fapta comisă poate fi prezentată de către salariat în termen de 5 zile lucrătoare de la data solicitării. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.

Reprezentantul pîrîtului a recunoscut că, administrația nu a solicitat explicații suplimentare privind absența de la serviciu de la reclamant, dat fiind faptul că acesta și-a exprimat deja poziția prin cererea depusă la 28.07.2025, unde a comunicat expres refuzul de a activa în perioada termenului de preaviz.

Referitor la afirmația reclamantului precum că pîrta a încălcat la concediere prevederile art. 210 alin. (2) și art. 81 alin. (3) din Codul muncii și nu i-a dus la cunoștință ordinul d e concediere în termen contra semnătură, instanța o apreciază critic, dat fiind faptul că, potrvit alin.(3) art. 81 Codul muncii, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepţia cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.).

Analizînd în ansamblu probele administrate, instanța conchide că încetarea contractului individual de muncă înainte de expirarea termenului de preaviz este posibilă doar prin acordul scris al părților, acord care, potrivit pârâtei, nu a existat în speță, fapt ce nu l-a negat nici reclamantul.

Respectiv, neprezentarea reclamantului la serviciu, fără acordul angajatului, în perioada de 14 zile după depunerea cererii de demisie, corect au fost apreciate de pîrîtă ca absență nemotivată de la serviciu. În consecință, temei legal d e anulare a ordinului de concediere – nu este, din care motive instanța respinge acest capăt d e cerere, ca fiind neîntemeiat.

Mai solicită reclamantul încasarea de la pîrît, în locul restabilirii la locul d e muncă o compensație suplimentară în mărime d e 5 salarii medii lunare conform art. 90 alin.(4) Codul muncii; încasarea salariului cuvenit pentru absența forțată d e la serviciu, pentru perioada cuprinsă între 29.07.2025 și pînă la anularea ordinului de concediere ; și încasarea prejudiciului moral în mărime de

În mod corespunzător, în lipsa restabilirii în funcție, nu poate fi admisă nici pretenția privind încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la muncă, or despăgubirea prevăzută de art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul muncii are caracter accesoriu față de măsura restabilirii la locul de muncă.

Ținînd cont d e faptul că aceste cerințe sînt subsecvente cerinței d e anulare a ordinului de concediere, cît și de faptul că instanța de judecată nu a găsit temei legal de anulare a ordinului de concediere, fiind recunoscut legal, că reclamantul nu a prezentat probe suficiente care să demonstreze intensitatea și amploarea prejudiciului moral pretins iar simpla invocare a unor stări de stres și disconfort psihologic, în lipsa unor probe obiective suplimentare, nu poate justifica acordarea despăgubirilor morale,capetele de cerere vizate, la fel se resping ca fiind neîntemeiate.

Mai solicită reclamantul încasarea salariului neachitat pentru luna iulie 2025, indemnizația de concediu pentru perioada 23 mai 2025-31 mai 2025 și 01 iunie 2025- 08 iunie 2025, indemnizația de concediu anual nefolosit în sumă totală de 35636,16 lei și compensația d e întîrziere pentru neachitarea în termen a salariului neachitat în sumă de 25658,03 lei.

În vederea stabilirii cuantumului obligațiilor salariale restante, instanța a cercetat nota contabilă din 01 octombrie 2025 prezentată de pârâtă Inspectoratului de Stat al Muncii, din conținutul căreia rezultă că restanța totală față de reclamant constituie suma de 35 636,16 lei, sumă care include și compensația pentru concediul anual nefolosit în cuantum de 8 817,27 lei. Instanța apreciază această probă ca fiind relevantă și veridică, întrucât emană de la însăși pârâta și confirmă existența obligațiilor salariale neachitate(f.d.97).

Instanța a reținut și conținutul referinței depuse de S.R.L. „Decor Partener” la data de 09 februarie 2026, prin care pârâta a recunoscut parțial existența restanțelor salariale, contestând însă cuantumul pretins de reclamant.

De asemenea, instanța a cercetat Hotărârea Judecătoriei Chișinău, sediul Buiucani, nr. 4-1379/2025 din 02 octombrie 2025, prin care S.R.L. „Decor Partener” a fost recunoscută vinovată pentru încălcarea termenelor de plată a salariilor și pentru nerespectarea obligațiilor legale în domeniul muncii, circumstanță care confirmă caracterul repetat al încălcărilor admise de angajator în raport cu salariații săi.

Instanța apreciază necesar să se expună distinct și asupra argumentelor invocate de pârâtă în referință, prin prisma principiului contradictorialității și al obligației de motivare integrală a hotărârii judecătorești.

Referitor la argumentul pârâtei privind calcularea eronată de către reclamant a cuantumului restanțelor salariale, instanța reține că din actele contabile prezentate de însăși pârâta rezultă în mod cert existența unei datorii salariale totale în cuantum de 35 636,16 lei, sumă care include salariul restant, indemnizația de concediu pentru perioada 23.05.2025–08.06.2025 și compensația pentru concediul anual nefolosit. Or, potrivit art. 141 și art. 142 din Codul muncii, salariul și celelalte drepturi salariale constituie creanțe certe și exigibile ale salariatului, iar recunoașterea expresă a datoriei de către angajator exonerează reclamantul de obligația administrării unor probe suplimentare privind existența creanței.

În ceea ce privește compensația de întârziere pentru neachitarea în termen a drepturilor salariale, instanța reține că, potrivit art. 145 alin. (1) și art. 330 alin. (1) din Codul muncii, angajatorul poartă răspundere patrimonială pentru neachitarea în termen a salariului și a altor plăți datorate salariatului. Astfel, simpla existență a restanței salariale atrage obligația de compensare a prejudiciului cauzat prin întârziere.

Instanța apreciază că pârâta nu a prezentat probe care să justifice imposibilitatea obiectivă de executare a obligațiilor salariale și nici circumstanțe exoneratoare de răspundere. Mai mult, din materialele cauzei rezultă caracterul repetat al încălcărilor admise de angajator în raport cu achitarea salariilor, fapt confirmat inclusiv prin hotărârea contravențională anexată la dosar.

Alin.(2) art. 330 Codul muncii statuează că, în caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizaţiei de concediu (art.117), a plăţilor în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăţi (art.123, 124, 127, 139, 186, art.225 alin.(8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întîrziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

Reclamantul a calculat întîrzierea salariului doar pentru 240 zile, pînă la data de 26 martie 2026 în sumă de 25658,03 lei (35636,16 lei *0,003 % * 240 sile), sumă care o solicită .

Prin prisma normei legale vizate, instanța consideră întemeiată solicitarea reclamantului privind compensarea întârzierii la achitarea drepturilor salariale în suma solicitată de 25 658,03 lei.

Solicită reclamantul și încasarea cheltuielilor d e judecată.

Conform art. 82 Cod de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat şi din cheltuielile de judecare a cauzei.

Din dispoziția art. 94 alin.(1) al aceluiași act normativ, rezultă că, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cerere, 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 corespundere cu art. 96 alin. (1) și (1/1) Cod de procedură civil, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut

cîștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile. Cheltuielile menționate la alin.(l) se compensează părții care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Reclamantul S.Vlas a fost reprezentat în ședința d e judecată d e un avocat licențiat, căruia i-a achitat onorariul de 10000 lei.

Prin prisma normelor legale vizate, lunînd în considerație complexitatea cauzei, volumul de activitate prezentat și tariful indicat (conform practicii profesionale și recomandărilor de specialitate), instanța apreciază că suma reală, necesară și rezonabilă este d e 5000 lei.

Întrucît reclamantul, la depunerea acțiunii în instanța, prin efectul legii sunt scutiți de la plata taxei de stat, în conformitate cu art.art. 82,83, 98 CPC, instanța încasează taxa de stat de la pîrît.

În baza celor expuse, în conformitate cu art. art. 94, 96, 236-241 CPC, instanţa de judecată

h o t ă r ă ş t e :

Se admite acţiunea parțial.

Se încasează de la „ Decor Partener" S.R.L. (c/f *****) în beneficiul lui Vlas Serghei salariul neachitat în termen pentru luna iulie 2025, indemnizația de concediu pentru perioada 23.05.2025-08.06.2025, indemnizația d e concediu anual nefolosit în sumă totală de 35636,16 lei și compensația de întîrziere pentru neachitarea în termen a plăților neachitate în sumă de 25658,03 lei, cheltuielile de asistență juridcă în mărime de 5000 (cinci mii) lei, în total suma de 66294 (șaizeci și șase mii două sute nouăzeci și patru) lei 19 bani.

În rest, acțiunea s e respinge ca fiind neîntemetă.

Se încasează de la „ Decor Partener" S.R.L. (c/f *****) în beneficiul statului taxa d e stat în sumă de 2388 (două mii trei sute optzeci și opt) lei 96 bani.

Hotărârea poate fi atacată cu apel în Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chişinău, sediul Centru.

Preşedintele şedinţei, Nadejda Mazur
Judecătorul