Dosarul nr2-16940/2025 (2-25110926-12-2-04082025-1)

H O T Ă R Î R E

În numele Legii

Dispozitivul Hotărârii pronunţat public la data de 17 februarie 2026;
Hotărârea întocmită integral la data de 27 mai 2026.

17 februarie 2026 mun. Chişinău

Judecătoria Chişinău (sediul centru)
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei,
Judecător Crigan Dragoş
grefier Bonca Elena

cu participarea reclamantei Popescu Svetlana, a reprezentantului său avocat Ciolac Ivan în temeiul MA cu nr. 2117967 din 02 mai 2025 şi în lipsa reprezentantului „Mp Kss" S.R.L. care a fost legal citat despre data, ora şi locul petrecerii şedinţei de judecată.

a examinat în şedinţă de judecată publică, în sediul instanţei, cauza civilă, intentată la cererea de chemare în judecată depusă Popescu Svetlana către „Mp Kss" S.R.L. cu privire la încasarea indemnizaţiei pentru concediu, a penalităţilor, a prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată.

a c o n s t a t a t :

Argumentele participanţilor la proces:

1. La data de 4 august 2025, prin intermediul Programului integrat de gestionare a dosarelor a fost repartizată în mod aleatoriu, cererea de chemare în judecată depusă Popescu Svetlana către „Mp Kss" S.R.L. cu privire la încasarea indemnizaţiei pentru concediu, a penalităţilor, a prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată.
2. Notează că, la data de 01.03.2018, „Mp Kss" S.R.L. în calitate de angajator şi Svetlana Popescu în calitate de salariat, au semnat Contractul individual de muncă nr.03/2018 fiind în vigoare din 01.03.2018.
3. Comunică reclamanta că, tot la acea dată a fost angajată în funcţia de şef-contabil, începând cu 01.03.2018, pe o perioadă nedeterminată.
4. Declară că, în contextul cererii de demisie, la data de 13.06.2025 „Mp Kss" S.R.L. a emis Ordinul de demisie nr.36/p. Referitor la eliberarea salariatei, menţionează că creanţa salariată restantă, ce urma să fie achitată integral în contul persoanei fizice Svetlana

Popescu, ar fi trebuit să fie efectuată conform prevederilor art. 142 şi143 din Codul Muncii, însă, până în prezent, angajatorul din motive necunoscute refuză achitarea indemnizaţiei de concediu de odihnă anual, calculat pentru 74 de zile ceea ce constituie 219 829, 58 lei brut, şi respectiv 177 227, 53 lei net.

5. Menţionează că, prin prisma art. 330 Codul Muncii, legiuitorul expres a prevăzut obligaţia angajatorului de a achita si penalitatea în cazul de întârziere a achitării salariului. Astfel, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3% din suma neplătită în termen, penalităţile pentru îndemnizaţiile pentru concediul anual de odihna neachitate în termen, constituie suma de 24 457, 28 lei, net pe care reclamanta solicita sa fie încasaţi de la compania pârâtă.

6. Declară că, prin acţiunile sale ilegale societatea pârâtă a lezat drepturile fundamentale ale reclamantei şi anume dreptul la achitarea la timp integrală şi echitabilă a salariului care ar asigura o existenţă decentă salariatului şi familiei lui.

7. Atrage atenţia instanţei că, prin acţiunile culpabile ale pârâtei, reclamanta Svetlana Popescu a fost privată de posibilitatea de a-şi câştiga venituri, surse pentru întreţinere fapt care a cauzat diminuarea calităţii vieţii, mai ales în perioada agravării stării sale de sănătate. Acest fapt cauzează în continuare reclamantei suferinţe psihice, ce constituie un temei pentru repararea prejudiciului moral conform art. 2036 alin. (1) Cod Civil, acestea fiind manifestate notoriu în forma emoţiilor negative, grijilor, stresului, etc. atribuite şi de jurisprudenţa CtEDO ca fiind elemente ale suferinţelor morale cauzate persoanei.

8. Consideră că, în prezenta speţă se întrunesc şi temeiurile legale pentru obligarea pârâtei de a compensa prejudiciul moral cauzat reclamantei în cuantumul de 50000 lei.

9. Notează că, în corespundere cu dispoziţiile art.332 din Codul Muncii, până a înainta prezenta cerere de chemare în judecată, reclamanta a înaintat societăţii pârâte cererea prealabilă care a fost recepţionată la data de 09.07.2025, disputa însă, a rămas nesoluţionată.

10. Solicită încasarea din contul „Mp Kss” S.R.L. în beneficiul Svetlanei Popescu plata indemnizaţiei pentru concediu nefolosit în mărime neta de 177 227.53 lei, penalitatea în mărime 24 457,28 lei, prejudiciul moral în mărime de 50 000 lei, a cheltuielilor de judecată care vor fi concretizate până la finisarea dezbaterilor in fond.

11. În drept, reclamanta îşi întemeiază pretenţiile în baza prevederilor art. 20 din Constituţia RM, art.142,143, 329,330, 353-356, din Codul Muncii, art.166,167 CPC.

12. Prin încheierea Judecătoriei Chişinău, sediul centru din 05.08.2025, cererea depusă de Popescu Svetlana către „Mp Kss” S.R.L. cu privire la încasarea indemnizaţiei pentru concediu, a penalităţilor, a prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată a fost acceptată spre examinare.

13. La data de 01.10.2025, prin intermediul Direcţiei Evidenţă şi Documentare Procesuală a parvenit referinţă din partea reprezentantului pârâtei „Mp Kss” S.A. – avocat Iurie Podarilov.
14. În referinţa depusă reprezentantul pârâtei a indicat că, în perioada 01 martie 2018 - 13 iunie 2025 în baza contractului individual de muncă nr. 03/2018 din 01 martie 2018 reclamanta a activat în cadrul „„MP KSS" SRL în funcţia de contabilă şefă a societăţii, munca prestată fiind una de bază.
15. Aduce la cunoştinţa instanţei că, potrivit pct. 15 din contractul individual de muncă, regimul de muncă al reclamantei a fost stabilit de 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, 40 ore săptămână, de la 09:00-18:00. Potrivit pct. 13 lit. a) din Contractul individual de muncă, Salariul lunar al unei funcţii depline (8 ore pe zi) a fost iniţial stabilit de 25 000, 00 lei, pentru perioada 01 martie 2018 – 30 iunie 2019.
16. Declară că, ulterior, salariul lunar al funcţiei de contabilă şefă a fost considerabil ridicat până la 66 840, 00 lei (în paralel cu ridicarea frauduloasă a salariului administratorului societăţii comerciale), după cum urmează: În baza acordului suplimentar nr. 02 din 01 iulie 2019, pentru perioada din 01 iulie 2019 până la 02 ianuarie 2022 - până la 35 000, 00 lei/lunar; În baza acordului suplimentar nr. 03 din 03 ianuarie 2022, pentru perioada din 03 ianuarie 2022 până la 30 octombrie 2022 – până la 44 500, 00 lei/lunar; În baza acordului suplimentar nr. 05 din 01 noiembrie 2022, pentru perioada din 01 noiembrie 2022 până la 31 decembrie 2023 – până la 55 700, 00 lei/lunar; În baza acordului suplimentar nr. 06 din 01 ianuarie 2024, pentru perioada din 01 ianuarie 2024 până la data eliberării 13.06.2025 – până la 66 840, 00 lei/lunar.
17. Menţionează că, contabilul-şef este răspunzător nu doar pentru ţinerea contabilităţii, ci şi pentru legalitatea şi corectitudinea activităţii financiare a companiei, fiind obligat să respecte legislaţia fiscală, financiară şi contabilă a Republicii Moldova.
18. Notează că, examinând evidenţele contabile de către administratorul nou al întreprinderii a fost constatat faptul, că contabila şef a calculat în mod ilegal şi a supra plătit drepturile salariale atât pentru sine, cât şi ex-administratorului SRL „MP KSS”, după cum urmează: Doar pentru perioada 01.01.2022-13.06.2025 supraplată a drepturilor salariale pentru reclamanta, urmare a mai multor operaţiuni contabile ilegale a constituit în total suma de 462 221, 23 lei, care în mod ilegal au fost calculate de către ultima pentru sine.
19. Comunică reprezentantul pârâtei că, în perioada anului calendaristic 2022 supraplata drepturilor salariale pentru reclamanta a constituit 131 131, 91 lei şi anume: În conformitate cu prevederile contractuale menţionate supra salariul unei funcţii integrale a contabile şefă de 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, 40 ore săptămână, de la 09:00 – 18:00, pentru perioada 03 ianuarie 2022 –30 octombrie 2022 a constituit suma de 44 500, 00 lei,

iar pentru perioada 01 noiembrie 2022 -31 decembrie 2022 a constituit suma de 55 700, 00 lei.

20. Subliniază că, potrivit tabelelor de evidenţă a timpului de muncă s-a constatat că în perioada întregului an calendaristic 2022 reclamanta, activând în calitate de contabilă şef a prestat muncă doar a câte 7 ore pe zi în loc de 8 ore conform contractului individual de muncă, fapt confirmat nemijlocit prin semnătură reclamantei. Respectiv salariul de funcţie lunar pentru 7 ore efectiv lucrate urma a fi calculat pentru perioada 03 ianuarie 2022 – 30 octombrie 2022 a câte 38 938, 00 lei pe lună, iar pentru perioada 01 noiembrie 2022 - 31 decembrie 2022 a constituit suma de 48 738, 00 lei pe lună. Însă, contrar prevederilor legale imperative, fiind responsabilă conform atribuţiilor sale de serviciu „de veridicitatea şi completitudinea datelor înscrise în evidenţa contabilă", a calculat pentru sine şi a transferat în mod ilegal salariul precum că a activat 8 ore pe zi.

21. Mai indică că, în conformitate cu Ordinul cu privire la acordarea concediului de odihnă anual nr. 53/P din 13.06.2022 în perioada 20 iunie 2022 – 03 iulie 2022 (inclusiv), dna Popescu Svetlana se afla efectiv în concediu anual, iar atribuţiile acesteia au fost executate de către Jicol Cristina. Faptul respectiv este probat şi prin tabelele de evidenţă a timpului de muncă pentru lunile iunie - iulie 2022, în care nemijlocit cu semnătura reclamantei este confirmat că această în perioada menţionată se afla în concediu. Însă, Popescu Svetlana activând în calitate de contabilă şef, în mod ilegal a calculat pentru sine şi a primit atât plăţile concediale în suma de 23 887, 92 lei, cât şi salariul deplin pentru aceste luni a câte 44 500, 00 lei pentru fiecare lună, menţionând ilegal în evidenţa contabilă a pârâtei precum că a activat perioadele depline şi încă a câte 8 ore zilnic în timpul aflării în concediul anual.

22. Declară că, în perioada anului calendaristic 2022 doar în baza Ordinilor nr. 17/P din 04.03.2022, nr. 34/P din 21.04.2022 şi nr. 104/P din 15.12.2022 a avut loc stabilirea de către angajator şi achitarea salariaţilor a sporului pentru intensitatea muncii. Însă, contabila şefă Popescu Svetlana, contrar prevederilor art. 104 alin. (7) din Codul muncii, în conformitate cu care atragerea la muncă suplimentară se efectuează în baza ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) motivat al angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariaţilor respectivi sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în lipsa Ordinelor angajatorului privind atragerea reclamantei la munca suplimentară, a introdus ilegal în tabelele privind evidenţa contabilă a pârâtei precum că aceasta a activat în mai multe zile de odihnă şi de sărbători, calculând ca urmare pentru sine şi primind pe parcursul anului 2022 mai multe sume băneşti în mod ilegal, în suma totală de 66 629,02 lei.

23. Evidenţiază că, în perioada anului calendaristic 2023 supraplata drepturilor salariale pentru reclamanta a constituit 147 614, 37 lei şi anume: În conformitate cu prevederile

contractuale menţionate supra salariul unei funcţii integrale a contabile şefă de 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămână, 40 ore săptămână, de la 09:00 – 18:00, pentru anul 2023 a constituit suma de 55 700, 00 lei. a Conform tabelelor de evidenţă a timpului de muncă s-a constatat că în perioada lunilor ianuarie 2023 - iunie 2023 reclamanta, activând în calitate de contabilă şefă prestat muncă doar a câte 7 ore pe zi în loc de 8 ore conform contractului individual de muncă, fapt confirmat nemijlocit prin semnătură administratorului societăţii. Respectiv salariul de funcţie lunar pentru 7 ore efectiv lucrate urma a fi calculat pentru perioada 01 ianuarie 2023 – 30 iunie 2023 a câte 48 738, 00 lei pe lună. Însă, contrar prevederilor legale imperative, fiind responsabilă conform atribuţiilor sale de serviciu „de veridicitatea şi completitudinea datelor înscrise în evidenta contabilă", a calculat pentru sine şi a transferat în mod ilegal salariul precum că a activat 8 ore pe zi.

24. Susţine că, în conformitate cu Ordinul cu privire la acordarea concediului de odihnă anual nr. 58/P din 30.06.2023 în perioada 03 iulie 2023 – 16 iulie 2023 (inclusiv), dna Popescu Svetlana se afla efectiv în concediu anual. Faptul respectiv este probat şi prin tabelele de evidenţă a timpului de muncă pentru luna iulie 2023, în care cu semnătura administratorului este confirmat că această în perioada menţionată se afla în concediu. Însă, Popescu Svetlana activând în calitate de contabilă şefă, în mod ilegal a calculat pentru sine şi a primit atât plăţile concediale în suma de 29 249, 22 lei, cât şi salariul deplin pentru această lună în suma de 55 700, 00 lei, menţionând ilegal în evidenţa contabilă a pârâtei precum că a activat perioada deplină şi încă a câte 8 ore zilnic în timpul aflării în concediul anual.

25. Mai menţionează că, acelaşi modus operandi a fost aplicat şi vis-à-vis de administrator al societăţii comerciale, care a beneficiat în mod ilegal atât de plăţile concediale, cât şi salariul deplin pentru luna iulie 2023, când se afla în concediu anual de odihnă.

26. Comunică reprezentantul pârâtei că, aflându-se în concediu medical în perioada lunii decembrie 2023 şi anume 05 - 12 decembrie 2023 şi fiind tabelată în această lună doar cu 15 zile, contabilă şefă Popescu Svetlana, a primit de la CNAS plăţile pentru concediu medical şi în mod ilegal a calculat pentru sine salariul deplin precum că a activat întreagă lună decembrie şi a primit în mod ilegal întreg salariul lunar în suma de 55 700 lei. Mai mult ca atât, în perioada anului calendaristic 2023 doar în baza Ordinelor nr. 21/P din 07.03.2023, nr. 33/P din 13.04.2023 şi nr. 78/P1 din 12.12.2023 a avut loc stabilirea de către angajator şi achitarea salariaţilor a sporului pentru intensitatea muncii. Însă, contabilă şefă Popescu Svetlana, contrar prevederilor art. 104 alin. (7) din Codul muncii, în conformitate cu care atragerea la muncă suplimentară se efectuează în baza ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) motivat al angajatorului, care se aduce la cunoştinţa

salariaţilor respectivi sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, în lipsa Ordinelor angajatorului privind atragerea reclamantei la munca suplimentară, a introdus ilegal în tabelele privind evidenţa contabilă a pârâtei precum că aceasta a activat în mai multe zile de odihnă şi de sărbători, calculând ca urmare pentru sine şi primind pe parcursul anului 2023 mai multe sume băneşti în mod ilegal, în suma totală de 87 572, 36 lei.

27. Declară că, în perioada anului calendaristic 2024 supraplata drepturilor salariale pentru reclamanta a constituit 149 433, 63 lei şi anume: În conformitate cu Ordinul cu privire la acordarea concediului de odihnă anual nr. 48/P din 15.08.2022 în perioada 16 august 2024 – 30 august 2024 (inclusiv), dna Popescu Svetlana se afla efectiv în concediu anual. Faptul respectiv este probat şi prin tabelă de evidenţă a timpului de muncă pentru luna august 2024, în care este confirmat că această în perioada menţionată se afla în concediu anual de odihnă. Însă, Popescu Svetlana activând în calitate de contabilă şefă, contrar prevederilor legale imperative, fiind responsabilă conform atribuţiilor sale de serviciu „de veridicitatea şi completitudinea datelor înscrise în evidenţa contabilă", a calculat pentru sine şi transferat în mod ilegal atât plăţile concediale în suma de 32 642, 82 lei, cât şi salariul deplin pentru această lună în suma de 66 840, 00 lei, menţionând ilegal în evidenţa contabilă a pârâtei precum că a activat perioada deplină şi încă a câte 8 ore zilnic în timpul aflării în concediul anual.

28. Învederează că, acelaşi modus operandi a fost aplicat şi vis-à-vis de administrator al societăţii comerciale, care a beneficiat în mod ilegal atât de plăţile concediale cât şi salariul deplin pentru luna august 2024, când se afla în concediu anual de odihnă. Mai mult ca atât, în perioada anului calendaristic 2024 careva ordine ale angajatorului privind stabilirea de către angajator şi achitarea salariaţilor a sporului pentru intensitatea muncii sau a premiilor, nu au fost emise. Însă, contabilă şefă Popescu Svetlana, contrar prevederilor legale, în lipsa Ordinelor angajatorului privind acordarea reclamantei a premiilor, la data de 19 iulie 2024 şi la 23 septembrie 2024, a calculate pentru sine premiile unice a câte 66 840, 00 lei pentru fiecare data, iar în total suma de 133 680, 00 lei.

29. Constată că, supraplată a drepturilor salariale pentru reclamanta, urmare a mai multor operaţiuni contabile ilegale menţionate supra a constituit în total suma de 462 221, 23 lei, care în mod ilegal au fost calculate de către ultima pentru sine. De menţionat că din această suma supraplătită, pârâtului au fost calculate şi respectiv au fost achitate şi impozitele obligatorii, în suma de 207 999, 56 lei, ceea ce constituie un prejudiciul material suplimentar cauzat pârâtei, urmare a activităţilor frauduloase a ex-contabilei şefei Popescu Svetlana. Iar potrivit actelor normative menţionate supra Contabil şef

poartă răspundere pentru prejudiciile cauzate societăţii sau terţilor prin gestionarea defectuoasă a evidentei contabile.

30. Subliniază că, având în vedere circumstanţele identificate supra, precum şi discrepanţele constatate în calculele efectuate anterior, inclusiv la calcularea drepturilor salariale reclamantei (supraplată considerabilă), întru anticiparea unor situaţii de conflict pe marginea calculelor salariale, precum şi a unora ce ţin de cheltuieli constatate presupus nejustificate, reclamanta a fost invitată în oficiul pârâtei, însă verificarea discrepanţelor menţionate supra în comun cu factorii de decizie a pârâtei, nu a fost posibil din cauza comportamentului inadecvat al reclamantei. La iniţiativa fondatorului, urmarea verificării a activităţii economico-financiare a SRL „MP KSS" au apărut bănuieli rezonabile precum că, factorii de decizie ai „MP KSS” SRL, folosind în mod abuziv intenţionat situaţia de serviciu şi acţionând în interesele personale şi în detrimentul „MP Kss” S.R.L., au organizat mai multe „scheme” privind delapidarea mijloacelor financiare de la ultima. Urmarea implementării diferitor acestor scheme se prezumă că de la pârâta au fost delapidate mijloacele financiare în suma de peste 29 000 000 (douăzeci şi nouă milioane) lei.

31. Susţine că, una din schemele implementate, pentru care a fost responsabilă şi reclamanta îndeplinind funcţia de contabilă şef, dna Popescu Svetlana, după cum urmează: Concomitent cu ridicarea nejustificată a salariului lunar al reclamantei în circumstanţele menţionate supra, în mod fraudulos a fost ridicat şi salariul lunar al administratorului societăţii, în următoarele împrejurări: Factorii de decizie ai societăţii acţionând intenţionat în scopul delapidării mijloacelor financiare a „MP Kss” S.R.L., folosind situaţia de serviciu, în perioada de la 01 noiembrie 2022 până la 31.12.2023, prin majorarea intenţionat ilegală a salariului administratorului de la 105 000, 00 lei până la 150 000, 00 lei/lunar, a sustras lunar prin această metodă mijloace băneşti în suma 45.000,00 lei, iar în total în această perioadă de 14 luni, mijloace financiare în suma de 630.000, 00 lei.

32. Declară reprezentantul pârâtei că, în scopul realizării intenţiei sale infracţionale, în vederea delapidării mijloacelor financiare ce aparţin „„MP KSS” SRL, aceştia nefiind împuterniciţi în acest sens şi fără coordonarea cu angajatorul (unicul fondator), au întocmit în mod ilegal un Acord adiţional nr. 6 din 01.11.2022 la Contract de muncă nr. 01/16, pe care în mod unilateral a semnat personal doar administratorul statutar, în vederea creării unei aparenţe de aprobare a drepturilor sale salariale majorate. Ulterior, acest Acord adiţional nr. 6 din 01.11.2022 contradictoriu, a fost preluat de contabilă şefă a societăţii comerciale, fiind acceptat în mod ilegal de reclamanta în scopul realizării planului infracţional, şi în baza la care sub paravanul calculării salariului majorat s-au

întreprins operaţiuni contabile frauduloase în vederea achitării mijloacelor financiare ilegal stabilite pentru cet. Leahu Gheorghe, în circumstanţele menţionate supra.

33. Notează că, în total, în perioada 01.11.2022-31.12.2023, acţionând intenţionat în scopul delapidării de la „MP KSS” SRL mijloacelor financiare prin majorarea ilegală doar a salariului administratorului, cet. Leahu Gheorghe, acţionând împreună cu contabilă şefă, au fost sustrase mijloace financiare în suma totală de 765.000, 00 lei.

34. Mai menţionează că, concomitent cu majorarea ilegală a salariului administratorului, pentru efectuarea operaţiunilor contabile frauduloase în acest sens şi acceptarea actelor ilegale în privinţa majorării salariului ultimului, în baza Acordului suplimentar nr. 05 din 01 noiembrie 2022, semnat de administratorul societăţii, pentru aceiaşi perioada 01 noiembrie 2022 până la 31 decembrie 2023 a fost ridicat şi salariul lunar al contabilei şefă până la 55 700, 00 lei/lunar, fără a fi majorat volumul de muncă pentru ultima.

35. Ulterior, în perioada din 01 ianuarie 2024 şi până la concedierea administratorului ‚MP KSS" SRL, factorii de decizie ai acesteia acţionând şi în continuare împreună în vederea delapidării mijloacelor financiare a „MP Kss” S.R.L., având atribuţii de gestionare a Societăţii comerciale şi folosind situaţia de serviciu în acest scop, prin majorarea ilegală repetată a salariului său lunar al administratorului până la 190.000, 00 lei/lunar, au sustras lunar mijloace băneşti în suma 85.000,00 lei, iar în total în perioda de 9 luni, mijloace financiare în suma de 765.000, 00 lei.

36. Învederează că, în scopul realizării intenţiei sale infracţionale, în vederea delapidării mijloacelor financiare ce aparţin „MP Kss” S.R.L., în vederea delapidării mijloacelor financiare ce aparţin „MP Kss” S.R.L., factorii de decizie ai societăţii nefiind împuterniciţi în acest sens şi fără coordonarea cu angajatorul (unicul fondator), au întocmit în mod ilegal un Ordin nr. 81/P din 29.12.2023 „Cu privire la modificarea statele de personal pentru anul 2024” prin care În scopul evidenţei şi monitorizării angajaţilor în cadrul „„MP Kss” S.R.L., a remunerării muncii şi în legătură cu modificarea unor raporturi de muncă', a aprobat Statele noi de personal pentru anul 2024 şi în baza Anexei nr. 1 au majorat salariul său lunar şi anume a administratorului până la 190.000, 00 lei, iar contabilei şefă până la 66 840, 00 lei lunar, pe care în mod unilateral a semnat personal doar administratorul statutar, în vederea creării unei aparenţe de aprobare a drepturilor sale salariale majorate din 01.01.2024.

37. Evidenţiază că, în continuare, acest Ordin nr. 81/P cu Anexa nr. 1 din 29.12.2023 contradictoriu, a fost preluat de contabilă şefă a societăţii comerciale, dna Popescu Svetlana, fiind acceptat în mod ilegal de reclamanta în scopul realizării planului infracţional, şi în baza la care sub paravanul calculării salariului majorat s-au întreprins operaţiuni contabile frauduloase în vederea achitării mijloacelor financiare ilegal stabilite

pentru administratorul întreprinderii, în circumstanţele menţionate supra In total, în perioada 01.01.2024 până la concedierea administratorului statutar, acţionând intenţionat în scopul delapidării de la „MP Kss” S.R.L. a mijloacelor financiare prin majorarea ilegală a salariului administratorului, s-au sustras banii în suma totală de 850.000 lei.

38. Indică că, concomitent cu majorarea ilegală a salariului administratorului, pentru efectuarea operaţiunilor contabile frauduloase în acest sens şi acceptarea actelor ilegale în privinţa majorării salariului ultimului, în baza Ordinului nr. 81/P cu Anexa nr. 1 din 29.12.2023 şi ulterior semnării acordului suplimentar nr. 06 din 01 ianuarie 2024, semnat de administratorul societăţii, pentru aceiaşi perioada 01 ianuarie 2024 până la încetarea raporturilor de muncă a fost ridicat şi salariul lunar al contabilei şefă până la 66 840, 00 lei/lunar, fără a fi majorat volumul de muncă pentru ultima.

39. Aduce la cunoştinţa instanţei că, urmarea verificării activităţii economico-financiare a „MP Kss” S.R.L. au apărut bănuieli rezonabile precum că, factorii de decizie ai „MP Kss” S.R.L., în perioada 2020-2024 intenţionat şi în mod abuziv în detrimentul societăţii, din numele ultimei a încheiat contracte de locaţiune a autovehiculelor, în vederea locaţiunii cu integrală întreţinere a automobilelor personale a administratorului şi a contabilului-şef Popescu Svetlana. Aşadar, conform datelor evidenţei contabile, în perioada 2020-2024, compania suportat cheltuieli pentru arenda automobilelor proprii ce aparţin personalului administrativ în sumă totală de 510.162 lei, inclusiv: - Servicii locaţiune Leahu Gheorghe – 288.162 lei; Servicii locaţiune Popescu Svetlana – 222.000 lei. Cheltuielile aferente casării combustibilului pentru automobilele personalului administrativ în perioada supusă verificării a constituit 437.083 lei, fără TVA. În aceeaşi perioadă, suma cheltuielilor pentru deservirea tehnică a automobilelor arendate pentru personalul administrativ a constituit 155.912 lei, fără TVA inclusiv: Deservire auto Leahu Gheorghe – 127.506 lei; Deservire auto contabil-şef, dna Popescu Svetlana – 28.407 lei. La fel se înregistrează şi cheltuieli de reparaţii a automobilelor pentru personalul administrativ în sumă totală de 29.574 lei, fără TVA inclusiv: Reparaţie auto Leahu Gheorghe – 15.991 lei; - Reparaţie auto contabil-şef, dna Popescu Svetlana – 13.583 lei.

40. Susţine că, la capitolul administraţie în evidenţa contabilă se înregistrează cheltuieli privind asigurări obligatorii RCA, asigurări Carte verde şi asigurări CASCO, necătînd la faptul că contractele de locaţiune nu prevăd suportarea de către companie a unor astfel de cheltuieli, acestea fiind obligaţia locatorului, mai ales asigurarea Casco care este una facultativă. Sumă totală a cheltuielilor abuzive menţionate a constituit 175.882 lei, fără TVA inclusiv: Asigurare obligatorie RCA – 17.894 lei; Asigurare Carte verde – 10.532 lei; - Asigurarea CASCO – 147.396 lei. Suma totală a cheltuielilor privind arenda, deservirea şi întreţinerea automobilelor pentru personalul administrativ (director şi

contabil-şef) în perioada verificată constituie 1 308 613, 00 lei, care la fel constituie un prejudiciul material în proporţii considerabile pentru pârâta „„MP KSS" SRL

41. Declară că, luând în consideraţie cele menţionate şi cumulând faptele enunţate supra şi alte fapte presupus ilegale, privind acţiunile concertate a factorilor de decizie ai „MP KSS" SRL, la 25 noiembrie 2024 de către unicul fondator al ultimei a fost sesizată PCCOCS, urmare cărui fapt la 09 decembrie 2024 a fost pornită şi cauza penală nr.2024590577 pe faptul delapidării averii străine, comise în proporţii deosebit de mari.

42. Comunică reprezentantul pârâtei că, în cadrul cauzei penale, pentru acţiunile comise faţă de „MP KSS" SRL prin intermediul factorilor de decizie, unicul fondator în cadrul procesului penal la 10 decembrie 2024 a înaintat acţiunea civilă, care a fost integral admisă de către organul de urmărire penală, iar „MP KSS" SRL în aceeaşi zi de 10 decembrie 2024 a fost recunoscută în calitate de partea civilă.

43. Menţionează că, circumstanţele speţei specificate în prezentă referinţă privind acţiunile abuzive şi arbitrare întreprinse faţă de „MP KSS" SRL inclusiv prin intermediul reclamantei în calitate de contabilă şefă, indică la rea voinţă a ultimei.

44. Solicită respingerea cererii de chemare în judecată înaintată de Popescu Svetlana împotriva „MP Kss" S.R.L.

45. La data de 10.02.2026, din partea reprezentantului reclamantei Popescu Svetlana – avocat Ivan Ciolac, a parvenit cerere privind compensarea cheltuielilor de judecată, prin care a solicitat încasarea din contul „MP Kss" S.R.L. în beneficiul Svetlanei Popescu a cheltuielilor de judecată în mărime de 20000 lei.

46. Reclamanta Popescu Svetlana în şedinţa de judecată a solicitat admiterea integrală a cererii depuse.

47. Reprezentantul reclamantei Popescu Svetlana – avocat Ivan Ciolac în şedinţa de judecată a susţinut acţiunea pe motivele de fapt şi de drept invocate şi a solicitat admiterea integrală a acesteia.

48. Reprezentantul pârâtei „MP KSS" S.R.L. în şedinţa de judecată nu s-a prezentat, fiind legal citat despre data, ora şi locul petrecerii şedinţei de judecată.

Aprecierea instanţei:

49. Audiind participanţii la proces, apreciind argumentele părţilor litigante întru susţinerea pretenţiilor formulate şi obiecţiile înaintate, ţinând cont de probatoriul administrat şi legislaţia pertinentă instanţa de judecată consideră necesar de a admite parţial cererea de chemare în judecată depusă de Popescu Svetlana către „Mp Kss" S.R.L. cu privire la încasarea indemnizaţiei pentru concediu, a penalităţilor, a prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată.

50. Potrivit prevederilor art. 20 din Constituţia Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la satisfacţie efectivă din partea instanţelor judecătoreşti competente împotriva actelor care violează drepturile, libertăţile şi interesele sale legitim.

51. În conformitate cu prevederile art. 5 alin.(1) Cod de Procedură Civilă al RM, *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, pe când potrivit prevederilor art.166 alin.(l) acelaşi cod, oricine pretinde un drept împotriva unei alte persoane ori are un interes pentru constatarea existenţei sau inexistenţei unui drept trebuie să depună în instanţa competentă o cerere de chemare în judecată.*

52. Potrivit art. 6 Cod de Procedură Civilă al RM, statuează, *că instanţa judecătorească exercită apărarea drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime prin somare la executarea unor obligaţii, prin declararea existenţei sau inexistenţei unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică, prin alte modalităţi, prevăzute de lege.*

53. Conform art. 117 alin. (1) Cod de Procedură Civilă al RM, *probe în pricini civile sânt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe pentru justa soluţionare a pricinii.*

54. Potrivit art. 118 alin. (1) Cod de Procedură Civilă al RM, *fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale.*

55. Conform art. 121 Cod de Procedură Civilă al RM, *instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.*

56. Potrivit dispoziţiilor art. 123 alin. (6) Cod de Procedură Civilă al RM, *faptele invocate de una din parţi nu trebuie dovedite în măsura în care cealaltă parte nu le-a negat.*

57. Instanţa judecătorească, conform art. 130 Cod de Procedură Civilă al RM, *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.*

58. În conformitate cu art. 239 Cod de Procedură Civilă al RM, *hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată.*

59. Hotărârea întemeiată se bazează pe dovezile ce corespund cu cerinţele despre pertinenţa lor, adică care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului.
60. În conformitate cu art. 240 alin. (1), (3) Cod de Procedură Civilă al RM, *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. Instanţa judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant.*
61. Potrivit art. 4 Codul Muncii al RM, *raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sânt 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) hotărârile Parlamentului; b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova; c) hotărârile şi dispoziţiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Sănătăţii, Muncii şi Protecţiei Sociale, 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.*
62. Iar conform art. 5 lit. o) al Codului muncii al RM, *unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, este obligaţia părţilor la contractele colective şi individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului şi, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligaţiilor faţă de salariaţi, respectarea legislaţiei muncii şi a altor acte ce conţin norme ale dreptului muncii*.
63. Potrivit art. 10 alin. (2) lit. a) şi b) Codul Muncii al RM, *angajatorul este obligat să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective, să respecte clauzele contractelor individuale de muncă.*
64. Conform art.210 alin. (3) Codul muncii al RM, *ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.*
65. Articolul 354 Codul Muncii al RM stipulează, *că se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual*

de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); g)neeliberarea în termen a carnetului de muncă, înscrierile incorecte efectuate în acesta; h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

66. Prin definiţie, litigiul individual de muncă este un conflict juridic din domeniul reglementării muncii care poate fi soluţionat în modul stabilit de lege, ale cărui părţi sînt salariatul şi angajatorul, şi al cărui conţinut constituie drepturile, obligaţiile şi interesele părţilor raportului individual de muncă, ce nu pot fi exercitate ca urmare a divergenţelor nesoluţionate dintre părţi.

67. În şedinţa de judecată s-a constatat că, la data de 1 martie 2018 „MP-Kss" S.A., în calitate de angajator, a încheiat cu Popescu Svetlana, în calitate de salariat contractul individual de muncă nr. 03/2018, potrivit căruia ultima a fost angajat în calitate de contabil-şef adjunct, pe perioadă nedeterminată, fiind stabilit salariul în mărime de 25000 lei. (f.d.14-15 verso)

68. Corelativ, „MP-Kss" S.A. şi Popescu Svetlana, au încheiat acorduri suplimentare la contractul individual de muncă din 01.03.2018. Prin acordul suplimentar nr.01, reclamanta a fost numită în funcţia de contabil-şef, iar prin acordurile nr. 03, 04, 05, 06 a fost modificată litera a) din contractul individual de muncă nr. 03/2018 din 01.03.2018, şi anume mărimea salariului. (f.d.10-13)

69. Prin Ordinul nr. 36/P din 13.06.2025 cu privire la demisia Svetlanei Popescu, au încetat raporturile de muncă a doamnei Popescu Svetlana, contabilă şefă, la cererea personală de demisie din data de 13.06.2025, cu desfacerea contractului individual de muncă. (f.d.16)

70. Tot din acelaşi ordin, la pct. 2, s-a constatat discrepanţa dintre salariile calculate în anul 2024 de către contabila şefă Popescu Svetlana şi sumele stabilite de entitate calculate nejustificat suplimentar.

71. Potrivit art. 85 alin. (1), (3), (4^1) Codul muncii al RM, *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. 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. Conducătorul unităţii (al filialei sau reprezentanţei), adjuncţii lui şi contabilul-şef sînt în drept să demisioneze, anunţînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte.

72. În corespundere cu art.9 alin.(1) lit. d), l) şi n) Codul muncii al RM, *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 libertăţilor şi intereselor legitime; la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.*

73. Conform prevederilor art.10 alin. (2) lit. h) Codul muncii al RM, *angajatorul este obligat: să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă şi de contractele individuale de muncă*.

74. Potrivit art.128 Codul muncii al RM, *salariul reprezintă orice recompensă sau câştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.*

75. În conformitate cu prevederile art.142 alin.(1)-(3) Codul muncii al RM, *salariul se plăteşte periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului sau se transferă la contul acestuia, deschis la prestatorul de servicii de plată, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă, dar: a) nu mai rar decât de două ori pe lună pentru salariaţii remuneraţi pe unitate de timp sau în acord; b) nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariaţii remuneraţi în baza salariilor lunare ale funcţiei. Angajatorul este obligat să încunoştinţeze salariatul despre mărimea salariului, forma retribuţiei, modul de calculare a salariului, periodicitatea şi locul de plată, reţinerile, alte condiţii referitor la salariu şi modificările acestora. La achitarea salariului, angajatorul este obligat să informeze în scris fiecare salariat despre părţile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea şi temeiurile reţinerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească, precum şi să asigure efectuarea înscrierilor respective în registrele contabile.*

76. Articolul 143 Codul muncii al RM stabileşte că, *dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face: a) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze pînă în ziua eliberării din serviciu – în ziua eliberării; b) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (concediu medical, absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.) – cel tîrziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitările. Dacă se contestă cuantumul sumelor ce se cuvin salariatului la eliberare*

din serviciu, angajatorul este obligat, în orice caz, să-i plătească, în termenele prevăzute la alin.(1) ”suma necontestată”.

77. Potrivit art.119 din Codul muncii, *în caz de suspendare (art.76 lit. e) şi m), art.77 lit. d) şi e) 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. În perioada valabilităţii contractului individual de muncă, concediile nefolosite pot fi alipite la concediul de odihnă anual sau pot fi folosite aparte (în întregime sau fracţionat, conform art.115 alin. (5) de către salariat în perioadele stabilite prin acordul scris al părţilor.*

78. Din materialele cauzei rezultă că, reclamanta Popescu Svetlana urma să beneficieze de concediu anual de odihnă, pentru fiecare an lucrat a câte 28 zile, în total, pentru perioada 2018-2024 – 191 zile de concediu plătit.

79. Examinând extrasul din contul curent al persoanei asigurate, eliberat pe numele reclamantei Popescu Svetlana, ultima a beneficiat de zilele de concediu, pentru următoarele perioade: 01.08.2018-14.08.2018, 01.06.2019-29.06.2019, 09.04.2020-30.04.2020, 19.07.2021-31.07.2021, 20.06.2022-30.06.2022, 01.07.2022-03.07.2022, 03.07.2023-16.07.2023, 16.08.2024-30.08.2024. (f.d.146-148, 148-152)

80. Potrivit extraselor menţionate, reclamanta Popescu Svetlana a beneficiat de concediu anual odihnă în total 117 zile. Respectiv, au rămas nefolosite 74 zile.

81. Având în vedere că raporturile de muncă dintre părţi au încetat la data de 13 iunie 2025, instanţa reţine că, potrivit art. 143 Codul muncii, obligaţia angajatorului de a efectua achitarea tuturor drepturilor salariale cuvenite salariatului, inclusiv compensaţia pentru concediul anual nefolosit, devine exigibilă chiar în ziua încetării raporturilor de muncă.

82. În speţă, din probele administrate rezultă că reclamanta beneficia de 74 zile de concediu anual nefolosit, iar pârâtul nu a prezentat probe concludente care să confirme executarea obligaţiei de plată aferente acestor drepturi salariale.

83. Aici instanţa ţine să menţioneze că în litigiile individuale de muncă, sarcina probei privind executarea obligaţiilor salariale revine angajatorului, care deţine evidenţa contabilă şi documentele primare referitoare la calcularea şi achitarea drepturilor salariale. În lipsa unor probe concludente privind executarea obligaţiei de plată, consecinţele procesuale urmează a fi suportate de partea obligată să administreze asemenea probe.

84. Instanţa reţine că apărările formulate de pârâtă vizează pretinse acţiuni ilegale ale reclamantei în perioada exercitării funcţiei de contabil-şef şi existenţa unei cauze penale pendinte privind presupuse delapidări ale patrimoniului societăţii.
85. Totuşi, asemenea circumstanţe nu exonerează angajatorul de obligaţia legală prevăzută de art. 143 Codul muncii de a achita, cel puţin, suma necontestată a drepturilor salariale datorate salariatului la încetarea raporturilor de muncă.
86. Eventualele pretenţii patrimoniale ale angajatorului faţă de fostul salariat urmează a fi valorificate pe cale separată, în condiţiile legii, inclusiv prin exercitarea unei acţiuni civile sau în cadrul procesului penal, însă acestea nu justifică suspendarea unilaterală a executării obligaţiilor salariale scadente şi certe ale angajatorului.
87. În acest context, instanţa reţine că drepturile salariale ale salariatului au caracter imperativ, fiind protejate de legislaţia muncii, iar angajatorul are obligaţia de a le achita integral şi la termen.
88. Potrivit pct. 1, 2 din Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26.04.2004, *modul de calculare a salariului mediu se aplică la calcularea salariului mediu al personalului încadrat, în bază de contract individual de muncă, la întreprinderi, în organizaţii şi instituţii, indiferent de tipul lor de proprietate şi forma de organizare juridică. Salariul mediu, determinat în conformitate cu prezentul Mod de calcul, se aplică la: plata indemnizaţiei de concediu.*
89. Conform pct. 5, 6 din aceeaşi Hotărâre, *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 până la data de 1). Salariul mediu se calculează 1) pe o zi calendaristică: în cazurile plăţii indemnizaţiei de eliberare din serviciu, indemnizaţiei de concediu şi compensaţiei pentru concediul nefolosit.*
90. Reieşind din cele indicate şi potrivit calculelor prezentate de partea reclamantă, salariul pentru ultimele 3 luni de activitate a reclamantei constituie 267360 lei (septembrie – 133680 lei, octombrie – 66840 lei, noiembrie – 66840 lei). (f.d.148 verso)
91. Corelativ, salariu mediu pentru o zi calendaristică constituie 2790, 67 lei, iar pentru 74 zile de concediu nefolosite, în total, 219829, 58 lei indemnizaţie brută şi 177227, 53 lei indemnizaţie netă. (f.d.234)
92. Având în vedere aceste circumstanţe, instanţa apreciază că pretenţiile reclamantului privind încasarea sumei pentru concediul de odihnă nefolosit în cuantum de 177227, 53 lei sunt întemeiate, dovedite şi conforme cadrului legal aplicabil.
93. Cu privire la solicitarea încasării penalităţii pentru întârzierea plăţii indemnizaţiei pentru concediu nefolosit, instanţa reţine următoarele.

94. În conformitate cu art.330 alin.(2) Codul muncii al RM, *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.*

95. Compensaţia de întârziere în mărime de 0,3 % se va calcula pentru fiecare sumă neachitată, începând cu termenul de la care suma dată a devenit certă, exigibilă şi scadentă.

96. Se evidenţiază că potrivit art. 330 alin. (2) din Codul muncii, *salariatului i se plăteşte suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 % din suma neplătită în termen doar în cazul existenţei vinei angajatorului ca o condiţie obligatorie prevăzută de lege pentru angajarea răspunderii patrimoniale indicate. Angajatorul care nu şi-a executat obligaţiile prevăzute de lege şi de contractul individual de muncă este prezumat în culpă, fiind apărat (eliberat) de răspundere numai dacă dovedeşte că a fost împiedicat să execute prevederile contractului printr-o cauză care nu-i poate fi imputată.*

97. În speţă, conform calculului prezentat, reclamanta Popescu Svetlana, solicită încasarea compensaţiei de întârziere de 0,3 % pentru concediul de odihnă în perioada 13.06.2025-28.07.2025 în sumă de 24457, 28 lei.

98. Norma legală impune o sancţiune pecuniară obiectivă de 0,3% din suma neplătită pentru fiecare zi de întârziere. Această rată nu este negociabilă, având caracter imperativ pentru a compensa prejudiciul cauzat salariatului prin lipsirea acestuia de mijloacele de existenţă.

99. Conform textului legal citat, în materia raporturilor de muncă, vina angajatorului este prezumată. Astfel, pentru a fi scutit de plata celor 0,3%, angajatorul are sarcina de a demonstra existenţa unei cauze străine, şi imprevizibile care l-ar fi împiedicat să efectueze plata.

100. Astfel, având în vedere că suma solicitată reprezintă dreptul salarial stabilit prin contractul individual de muncă şi confirmat prin evidenţele contabile, aceasta a devenit certă, exigibilă şi scadentă la data la care trebuiau achitate, în ziua încetării raporturilor de muncă.

101. Referitor la argumentele pârâtului privind existenţa unei cauze penale pornite pe faptul pretinsei delapidări a mijloacelor financiare ale societăţii de către foştii factori de decizie, inclusiv reclamanta, instanţa reţine că simpla existenţă a unei urmăriri penale nu echivalează cu stabilirea vinovăţiei persoanei şi nici nu suspendă de drept obligaţiile salariale ale angajatorului.

102. Mai mult, pârâtul nu a prezentat o hotărâre judecătorească definitivă prin care reclamanta să fi fost obligată la repararea unui prejudiciu şi nici acte juridice prin care să

fi fost constatată nulitatea acordurilor salariale sau inexistenţa dreptului reclamantei la compensaţia pentru concediul nefolosit.
103. Prin urmare, instanţa apreciază că circumstanţele invocate de pârât reprezintă simple susţineri aflate în curs de verificare procesuală, care nu pot prevala asupra obligaţiei certe, exigibile şi scadente de achitare a drepturilor salariale garantate de lege.
104. Întrucât reclamanta Popescu Svetlana nu a primit plăţile cuvenite la data scadenţei, iar angajatorul nu a făcut dovada unei cauze care să înlăture vinovăţia sa, instanţa va admite pretenţia şi va obliga pârâta la plata penalităţii de întârziere de 0,3 % pentru concediul de odihnă în sumă de 24457,28 lei.
105. Cu privire la solicitarea părţii reclamante privind încasarea prejudiciului moral în sumă de 50.000 lei, instanţa de judecată reţine următoarele:
106. Potrivit prevederilor art. 19 alin. (1) şi (3) Cod civil al RM, *persoana lezată într-un drept al său sau într-un interes recunoscut de lege poate cere repararea integrală a prejudiciului patrimonial şi nepatrimonial cauzat astfel. Se consideră prejudiciu nepatrimonial suferinţele fizice şi psihice, precum şi diminuarea calităţii vieţii.*
107. Potrivit Convenţiei Europene a Drepturilor Omului, fiecare persoană care pretinde că a suferit un prejudiciu este în drept să îl estimeze, însă numai instanţa de judecată este împuternicită de lege să aprecieze cuantumul prejudiciului moral, conducându-se de noţiunea reparării rezonabile, de circumstanţele cazului concret şi de personalitatea părţilor. Cuantumul despăgubirilor trebuie stabilit astfel încât să aibă efect compensatoriu, fără a constitui sume excesive pentru autorul daunei şi fără a reprezenta venituri nejustificate pentru victimă.
108. Repararea prejudiciului moral intervine doar atunci când se demonstrează existenţa unor suferinţe psihice reale, efective şi serioase, care depăşesc nivelul unor simple inconveniente sau nemulţumiri inerente unor raporturi juridice litigioase. Nu este suficientă simpla constatare a unei încălcări a drepturilor patrimoniale ale salariatului, ci este necesară dovedirea unui prejudiciu nepatrimonial distinct, constând în suferinţe psihice reale, evaluate în raport cu circumstanţele concrete ale cauzei.
109. În speţă, instanţa constată că reclamanta a fost lipsită de mijloacele salariale cuvenite pe o perioadă de aproximativ două luni de la încetarea raporturilor de muncă, perioadă în care aceasta nu mai beneficia de niciun venit din activitatea de muncă. Această situaţie este de natură să genereze suferinţe psihice reale, stres, anxietate şi incertitudine financiară, care depăşesc nivelul simplelor inconveniente inerente unui litigiu de muncă şi care justifică acordarea unei compensaţii pentru prejudiciul moral suferit.
110. Totodată, instanţa reţine că suma solicitată de 50.000 lei este vădit disproporţionată faţă de circumstanţele cauzei, pentru următoarele considerente: prejudiciul moral invocat

nu este însoţit de probe medicale sau psihologice care să ateste afectarea stării de sănătate a reclamantei ca urmare directă a neachitării indemnizaţiei de concediu; durata neachitării obligaţiilor salariale, de aproximativ două luni de la data încetării raporturilor de muncă, este relativ scurtă, nefiind vorba de o privare îndelungată şi sistematică de mijloace de existenţă; prejudiciul patrimonial al reclamantei este reparat integral prin prezenta hotărâre, prin încasarea indemnizaţiei de concediu în cuantum de 177.227,53 lei şi a penalităţii de întârziere de 24.457,28 lei, ceea ce atenuează considerabil impactul economic al faptei ilicite a angajatorului.

111. Prin urmare, respectând criteriul echităţii care presupune că despăgubirile pentru prejudiciul moral trebuie să fie juste, raţionale şi echitabile, instanţa apreciază că suma de 5.000 lei reprezintă o compensare justă şi proporţională a suferinţelor morale demonstrate, fără a constitui o îmbogăţire nejustificată a reclamantei. Acordarea sumei solicitate de 50.000 lei ar depăşi scopul reparatoriu al răspunderii angajatorului şi ar crea un dezechilibru vădit între prejudiciul efectiv demonstrat şi compensaţia acordată.

112. În conformitate cu art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă al RM, *instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părţii care a avut câştig 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 pârâtului - proporţional părţii respinse din pretenţiile reclamantului.*

113. Având în vedere, că reclamanta Popescu Svetlana la depunerea cererii de chemare în judecată a achitat taxa de timbru în mărime de 200 lei, fapt confirmat prin nota de plată nr. A00129474555312 din 29.07.2025, instanţa ajunge la concluzia de a încasa de la „MP KSS" S.R.L. în beneficiul reclamantei Popescu Svetlana taxa de timbru în mărime de 200 lei.*(f.d.2)*

114. Conform art. 96 alin. (1) şi (1^1) Cod de procedură civilă al RM, *instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut să compenseze părţii care a avut câştig de cauză cheltuielile ei de asistenta juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile*. Cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părţii care a avut câştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

115. Pornind de la practica CEDO, cheltuielile pentru asistenta juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime. Pentru dovada cheltuielilor suportate, prin prisma practicii CEDO, se evidenţiază necesitatea prezentării de către partea care pretinde compensarea cheltuielilor a următoarelor documente: dovada achitării onorariilor avocaţilor (copii de pe dispoziţiile de plată prin virament sau bonurile de plată); copia de pe facturile de strictă evidenţă, emisă pentru clienţi-persoane

juridice şi în alte cazuri stabilite de legislaţiei; listă detaliată a actelor/acţiunilor efectuate de avocat şi orarul timpului aferent acestora (cu tariful şi orarul).
116. În speţă, reprezentantul reclamantului a solicitat compensarea cheltuielilor de asistenţă juridică în sumă de 20000 lei, prezentând în acest sens mandatul avocatului Ciolac Ivan (f.d.22), bonul de plată nr. 661667 din 22.01.2026 şi raportul de activitate a avocatului Ivan Ciolac în litigiul Svetlana Popescu vs „MP KSS" S.R.L. (f.d.230-231)
117. Analizând raportul de activitate prezentat, instanţa constată că avocatul Ciolac Ivan a efectuat următoarele acte procedurale în interesul reclamantei: pregătirea şi depunerea cererii de chemare în judecată, participarea la şedinţele de judecată, depunerea cererii privind cheltuielile de judecată şi corespondenţa procesuală aferentă desfăşurării litigiului.
118. Instanţa reţine că, deşi cauza prezintă o complexitate medie, implicând norme de dreptul muncii, calcule salariale şi apărări extinse din partea pârâtei aceasta nu a ridicat dificultăţi juridice deosebite sau chestiuni de drept neelucidate de jurisprudenţa consacrată în materie. Suma solicitată de 20.000 lei depăşeşte nivelul rezonabil raportat la volumul efectiv de muncă demonstrat prin raportul de activitate prezentat.
119. Pornind de la practica Curţii Europene, cheltuielile pentru asistenţa juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime.
120. Prin urmare, luând în consideraţie realitatea şi necesitatea cheltuielilor suportate, complexitatea medie a cauzei, volumul actelor procedurale efectuate de avocat, participarea în şedinţele de judecată şi rezultatul parţial obţinut, instanţa va admite parţial cererea şi va încasa suma de 10.000 lei cu titlu de cheltuieli de asistenţă juridică, sumă care este reală, necesară şi rezonabilă în raport cu circumstanţele concrete ale cauzei.
121. Instanţa de judecată de asemenea reţine că în cadrul Hotărârii CtEDO Van de Hurk vs. Ţările de Jos din 19.04.1994, Înalta Curte a statuat că motivarea hotărârii nu atestă obligaţia instanţei de a da fiecărui argument un răspuns detaliat. În sensul dezbaterii argumentelor invocate în cererea de chemare în judecată, instanţa de judecată consideră relevant avizul nr. 11 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni în atenţia Comitetului de Miniştri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătoreşti, în care se menţionează că, obligaţia instanţelor de a-şi motiva hotărârile nu trebuie înţeleasă ca necesitând un răspuns la fiecare argument invocat în sprijinul unui mijloc de apărare ridicat. Întinderea acestei obligaţii poate varia în funcţie de natura hotărârii. În conformitate cu jurisprudenţa Curţii Europene a Drepturilor Omului, întinderea motivării depinde de diversitatea mijloacelor pe care o parte le poate ridica în instanţă, precum şi de prevederile legale, de obiceiuri, de principiile doctrinale şi de practicile diferite privind prezentarea si redactarea sentinţelor şi hotărârilor în diferite state. Pentru a

răspunde cerinţelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidenţieze că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esenţiale ce i-au fost prezentate. Se atestă că, alte argumente pertinente şi importante pentru obiectul prezentei cauze, nu au fost invocate.

122. În conformitate cu prevederile art. 238-241 Cod de procedură civilă al RM, instanţa de judecată, -

h o t ă r ă ş t e :

Se admite parţial cererea de chemare în judecată depusă de Popescu Svetlana către „Mp Kss" S.R.L. cu privire la încasarea indemnizaţiei pentru concediu, a penalităţilor, a prejudiciului moral şi compensarea cheltuielilor de judecată.

Se încasează de la S.R.L. „Mp Kss", IDNO: *****, cu sediul în mun. Chişinău, str. Tudor Vladimirescu nr. 4 în beneficiul reclamantei Popescu Svetlana, a.n. *****, IDNP: *****, cu domiciliul în ***** indemnizaţia pentru concediu nefolosit în mărime de 177227 (una sută şaptezeci şi şapte mii două sute douăzeci şi şapte) lei, 53 bani, penalitatea în mărime de 24457 (douăzeci şi patru mii patru sute cincizeci şi şapte) lei, 28 bani, prejudiciu moral în mărime de 5000 (cinci mii) lei, 00 bani, cheltuieli de asistenţă juridică în mărime de 10000 (zece mii) lei, 00 bani şi taxa de timbru în mărime de 200 (două sute) lei, 00 bani.

În rest, acţiunea se respinge ca fiind neîntemeiată.

Hotărârea este cu drept de atac în ordine de apel la Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile, prin intermediul Judecătoriei Chişinău (sediul centru).

Preşedintele şedinţei,
judecător CRIGAN Dragoş