Dosar nr. 2-15620/2025
2-25103110-12-2-21072025

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

04 februarie 2026 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău, sediul Central
Instanţa de judecată compusă din:
Preşedintele şedinţei, judecătorul Mihaela Scripliuc
Grefier Anghelina Roibu

examinând în şedinţă publică, cauza civilă, la cererea de chemare în judecată depusă de Vikram împotriva Societății cu Răspundere Limitată „Burgheria Plus” cu privire la anularea ordinului nr. 000004 din 19 februarie 2025 cu privire la demisie, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, încasarea salariului neachitat, a adausului pentru munca prestată suplimentar, a indemnizației pentru concediu nefolosit, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată,

a c o n s t a t a t:

La 10 iulie 2025 Vikram, fiind reprezentat de avocatul Veaceslav Jarovlea a depus cerere de chemare în judecată împotriva SRL „Burgheria Plus” cu privire la anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii a indicat că, la 01 august 2023 în baza contractului individual de muncă nr. 14 reclamantul a fost angajat la pârât în funcția de bucătar cu salariu de 6000 lei lunar pe un termen nelimitat.

Drept temei pentru angajare a servit permisul de ședere și lucru emis de Inspectoratul General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor Interne în care a fost indicat locul de muncă SRL „Burgheria Plus”.

A specificat că, la 24 aprilie 2025 reclamantul a recepționat decizia nr. 26 din 20 februarie 2025 emisă de Inspectoratul General pentru Migrațiune al Ministerului Afacerilor Interne, Direcția regională Centru de returnare a lui Vikram de pe teritoriul Republicii Moldova și a recepționat decizia nr. 120-C din 20 februarie 2025 emisă de Inspectoratul General pentru Migrație cu privire la revocarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă.

A relatat că, din actele menționate, reclamantul a aflat că, dreptul de ședere și de muncă a fost revocat la inițiativa SRL „Burgheria Plus”.

Astfel, constată că, reclamantul nu a știut că a fost concediat, nici un document de concediere nu i-a fost înmânat, iar pârâtul nu s-a achitat cu reclamantul pentru lunile lucrate.

A indicat că, la moment reclamantul nu deține ordinul de concediere și nu cunoaște temeiurile invocate de pârât la revocarea dreptului de muncă.

Luând în considerație că pârâtul ilegal a concediat reclamantul, iar ultimul a fost privat ilegal de posibilitatea de a munci, consideră că reclamantului i-a fost adus un prejudiciu moral în mărime de 200 000, 00 lei.

Respectiv la restabilirea reclamantului la locul de muncă legislația prevede încasarea prejudiciului moral mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Astfel, solicită anularea ordinului de concediere, restabilirea în funcția de bucătar, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la serviciu, a prejudiciului moral în mărime de 200 000, 00 lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

La 28 octombrie 2025 reprezentantul SRL „Burgheria Plus", Marina Cruc a depus referință la cererea de chemare în judecată înaintată de Vikram.

În motivarea referinței a indicat că, acțiunea înaintată de partea reclamantă, pârâta nu o recunoaște și o consideră neîntemeiată.

A relatat că, la 01 august 2023 cetățeanul Indiei, Vikram a fost angajat de către SRL „Burgheria Plus" în funcția de bucătar, pentru un termen nelimitat cu salariu de bază de 6000 lei lunar. Condițiile și regimul de muncă sunt menționate în contractul individual de muncă semnat de acesta.

Atrage atenția că, pe Vikram, SRL „Burgheria Plus" la recrutat la muncă când aceasta se afla în India.

A menționat că compania s-a ocupat de toate formalitățile legale și a suportat toate cheltuielile pentru ca acesta să ajungă în Republica Moldova și anume a înaintat dosarul cu privire la acordarea dreptului de muncă și ședere în cadrul SRL „Burgheria Plus" către Inspectoratul General pentru Migrație, a achitat taxa de stat pentru acest proces, a achitat serviciile juridice legate de această procedură, a achitat taxa consulară pentru emiterea vizei de tip D la muncă și i-a cumpărat biletul de avion pentru ca acesta să ajungă în Republica Moldova.

A specificat că, reclamantul a ajuns în Republica Moldova în anul 2023, având emisă decizie privind acordarea dreptului de muncă și ședere pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul SRL „Burgheria Plus" până la data de 04 iunie 2024. La expirarea acestui termen, pârâta a depus dosarul privind prelungirea acestui termen pentru un an, suportând iarăși toate cheltuielile.

A menționat că, pe parcursul întregii perioade, reclamantul Vikram în calitate de angajată al SRL „Burgheria Plus" a încasat salariul agreat, au fost achitate toate taxele și impozitele apărute din urma încheierii contractului individual de muncă cu el, i-a fost achitată de către companie cazarea și asigurată hrana chiar și în zilele lui libere.

Ulterior, în luna februarie 2025 reclamantul Vikram a început să absenteze de la muncă din diverse motive. La 10 februarie 2025 a semnat o cerere prin care a solicitat concediu din cont propriu pentru perioada 10 februarie 2025-15 februarie 2025. La 15 februarie 2025 aceasta nu s-a prezentat la muncă, a fost contactat de către managerul

companiei pe care l-a informat că dorește să demisioneze. Astfel, la data de 19 februarie 2025 reclamantul Vikram a înaintat o cerere de demisie cu solicitarea de încetare a raporturilor de muncă în aceiași zi, respectiv i s-a adus la cunoștință și ordinul de demisie nr. 000004 din 19 februarie 2025. La fel, i-au fost achitate toate plățile cuvenite.

A relatat că, SRL „Burgheria Plus" s-a adresat către Inspectoratul General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor Interne, Direcția Regională Centru cu cerere privind revocarea dreptului de muncă și ședere pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul SRL „Burgheria Plus" a cetățeanului Indiei Vikram, născut la 13 iunie 2000.

Consideră că, partea pârâtă a respectat legislația muncii și prevederile Legii nr. 200 cu privire la regimul străinilor, or, art. 85 alin. (1) din Codul muncii stabilește că, salariatul are dreptul la demisie-desfacere a contractului individual de muncă, cu excepția prevederilor alin. (4^1) din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea. Iar alin. (3^1) al aceluiași articol, prevede că, contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părţilor, înainte de expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4^1).

La caz, reclamantul Vikram a semnat și înaintat cerere de demisie, a luat cunoștință cu ordinul cu privire la demisie și i s-au achitat toate drepturile salariale în conformitate cu legislația muncii.

A indicat că, referitor la solicitarea revocării dreptului de ședere și muncă a reclamantului Vikram, atrage atenția că la art. 49 lit.c) din Legea nr. 200 din 16 octombrie 2010 este prevăzut că, autoritatea competentă pentru străini, poate revoca, prin decizie motivată, dreptul de ședere provizorie în Republica Moldova, dacă,...străinul sau persoana juridică solicită acest lucru...

Astfel, pârâta SRL „Burgheria Plus" nu a încălcat nici legislația în vigoare și nici drepturile fostului său angajat, Vikram.

Având în vedere cele expuse a solicitat respingerea acțiunii depusă de Vikram.

Ulterior, reprezentantul reclamantului Vikram, avocatul Veaceslav Jarovlea a înaintat cerere de chemare în judecată concretizată.

În motivarea cererii concretizate a indicat că, la 13 septembrie 2023 în baza contractului individual de muncă nr. 02/23, reclamantul a fost angajat la pîrît în funcție de bucătar pe un termen nelimitat (pct.1.2. al contractului de muncă), cu salariul fix în mărime de 11700 lei / lunar (pct.6.1. al contractului de muncă).

La data de 01 ianuarie 2024, între salariatul Vikram și angajatorul SRL „Burgheria-Plus" a fost încheiat Acord adițional la contractul individual de muncă nr. 02/23 din 13 septembrie 2023, prin care s-a modificat pct.6.1. a contractului, conform căruia „retribuția muncii salariatului constă din salariul de bază lunar, în mărime fixă de 13700 lei. Pentru orele de muncă suplimentare, salariatul va fi remunerat potrivit prevederilor Codului muncii.

A indicat că drept temei pentru angajare a servit permis de ședere și lucru emis de Inspectoratul General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor Interne, Direcția regională Centru, care a emis permis de ședere provizorie pentru cetățeni străini, fiind indicat locul de muncă SRL „Burgheria Plus".

La 24 aprilie 2025 reclamantul a recepționat Decizia nr. 26 din 20 februarie 2025, emisă de Inspectoratul General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor Interne, Direcția regională Centru de returnarea reclamantului Vikram de pe teritoriul Republicii Moldova și a recepționat Decizie nr. 120-C din 20 februarie 2025 emisă de Inspectoratul General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor Interne, Direcția regională Centru cu privire la revocarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă.

A specificat că, din actele menționate reclamantul a aflat că la inițiativa pîrîtului SRL „Burgheria Plus" dreptul reclamantul de ședere și muncă a fost revocat.

A constat că, reclamantul nu a știut că a fost concediat, nici un document de concediere nu i-a fost înmânat, pârâta nu s-a achitat cu reclamantul pentru lunile lucrate.

A evidențiat că, pârâta a prezentat referință la care a anexat cerere de demisie din 19 februarie 2025 semnată de reclamant, ordin nr. 000004 din 19 februarie 2025 privind demisia reclamantului începând din data de 19 februarie 2025 și documentele de plată a salariului, iar în ședință de judecată din 20 noiembrie 2025, pârâta a mai prezentat Tabele privind evidența timpului de muncă.

Consideră că actele prezentate de către pârâtă privind demisia reclamantului sunt falsificate reieșind din următoarele.

Ordinul de demisie este din 19 februarie 2025, însă cerere privind revocarea dreptului de muncă și ședere a fost semnată la data de 08 februarie 2025 și înregistrată la Inpectoratul General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor Interne la 10 februarie 2025. Conform tabelului de evidență a timpului de muncă pe luna februarie 2025 prezentat de pârâtă, reclamantul Vikram la data de 07 februarie, 08 februarie, 11 februarie, 12 februarie, 15 februarie și 16 februarie a fost la lucru.

Respectiv, la data semnării cererii privind revocarea dreptului de muncă și ședere, precum și după depunerea acestei cereri reclamantul a îndeplinit obligațiile de muncă și nu a cunoscut despre faptul că dreptul lui de muncă și ședere a fost revocat de către pârâtă.

A specificat că, conform referinței prezentate de către pârâtă, la data de 15 februarie 2025 reclamantul nu a ieșit la lucru, la data de 16 februarie 2025 a fost contactat telefonic de către managerul companiei și a comunicat ca vrea să demisioneze. Conform tabelului de evidență a timpului de muncă pe luna februarie 2025 prezentat de pârâtă, reclamantul Vikram la data de 15 februarie 2025 și 16 februarie 2025 a fost la lucru.

Conform demersului tipizat nr.3331 din 10 mai 2024, pct. 51, Reclamantul vorbește doar limba Bangladeză și Engleză, deci consideră că, acesta nu a putut semna cerere de demisie în limba română.

La fel a menționat că, tabelele privind evidența timpului de muncă sunt falsificate în partea care se referă la numărul de ore și numărul de zile.

Astfel, conform tabelelor de evidență a timpului de muncă prezentat de către pârâtă, reclamantul a lucrat câte 6 ore pe zi, în regim de 2 zile lucrătoare/2 zile de odihnă. Consideră că, aceste tabele au fost falsificate în scopul evaziunii fiscale. Or, potrivit contractului individual de muncă nr. 02/23 din 13 septembrie 2023 și certificatul de salariu din 03 iunie 2024, reclamantului Vikram i-a fost calculat salariul lunar de 11700 lei și ulterior majorat până la 13700 lei/lunar, care se achită pentru 8 ore de lucru.

Conform declarației privind reținerea impozitului pe venit, a primelor de asigurare obligatorii de asistență medicală și a contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii calculate, în anul 2024 la întreprindere a lucrat în calitate de bucătar 3 persoane Elena Mihalachi, Vikram și Sanjeev Kumar. În luna noiembrie 2024 în calitate de bucătar a lucrat și Dumitru Popazov, iar în luna decembrie 2024-Marcinschi Natanael.

A relatat că, orele de lucru stabilite pentru unitatea de alimentație a pârâtului este de 7 zile pe săptămână, de 10:00-22:00, adică 12 ore pe zi fără zile de odihnă. Este evident că, pentru lucru unității de alimentație publică este nevoie de cel puțin 2 persoane : un bucătar și un chelner, ambii trebuie să lucreze câte 12 ore.

Potrivit tabelului de evidență a timpului de muncă pentru luna septembrie 2024, la data de 01 septembrie 2024 la întreprindere a lucrat doar reclamantul și doar 6 ore. Respectiv, este absolut imposibil să funcționeze localul 12 ore cu un singur lucrător care a lucrat doar 6 ore.

La 02 septembrie 2024 la întreprindere a lucrat reclamantul 6 ore, Chiroșca Tatiana 10 ore (contabil-casier) și directorul Marina Crug 2 ore. Respectiv, reclamantul Vikram a lucrat și în calitate de chelner și în calitate de bucătar cel puțin 12 ore, altfel locul a rămas fără bucătar pentru 6 ore și fără chelner 12 ore, ceea ce nu este posibil. Aceiași situație este și pentru data de 05 septembrie 2024, 06 septembrie 2024, 07 septembrie 2024, 08 septembrie 2024, 09 septembrie 2024, etc.

În februarie 2024, la 03 februarie 2024 în calitate de bucătar a lucrat 4 ore Elena Mihalache și 6 ore Vikram. La 04 februarie 2024 în calitate de bucătar a lucrat doar 4 ore Elena Mihalache. La data de 5 și 6 februarie nu a lucrat nici un bucătar. La 09 februarie 2024 a lucrat doar Vikram și doar 6 ore. La 10 februarie 2024 nu a lucrat nici un bucătar.

A indicat că, în celelalte luni situația este asemănătoare : 02 decembrie 2024, 03 decembrie 2024, 16 decembrie 2024, 17 decembrie 2024, 24 decembrie 2024, 25 decembrie 2024, 01 august 2024, 02 august 2024, 13 august 2024, 14 august 2024, etc.

Este evident că, tabelele de evidență a timpului de muncă sunt falsificate și nu reflectă timpul lucrat efectiv de către lucrători.

În temeiul art. 227 alin. (1) din Codul de procedură civilă, reclamantul declară că probele din dosar prezentate de pârât și anume : lista de plată din 30 septembrie 2024, 30 august 2024, 31 iulie 2024, 30 iunie 2024, 31 mai 2024, 30 aprilie 2024, 31 martie 2024, 28 februarie 2024, 31 octombrie 2024, 28 noiembrie 2024, 31 decembrie 2024, 31 ianuarie 2025, 19 februarie 2025, toate tabelele de evidență a timpului de muncă, contractul individual de muncă nr. 14 din 01 august 2023, cererea din 10 februarie 2025 privind acordarea concediului pe cont propriu semnat de Vikram și ordinul nr. 00004 din 19 februarie 2025 cu privire la demisia lui Vikram sunt falsificate și reclamantul cere excluderea lor ca mijloc de probațiune și să fie soluționată cauza în baza altor probe.

A mai specificat că, conform documentelor prezentate de către pârât (declarații privind reținerea impozitului pe venit, a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală și a contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii calculate), reclamantul a primit în calitate de salariu: pentru februarie 2024, conform declarației a fost calculată spre plata suma de 4 714,29 lei; pentru martie 2024 - salariu brut 6 000 lei; pentru aprilie 2024 - salariu brut 6 000 lei; pentru mai 2024 – 7 200 lei; pentru iunie 2024 – 6 000 lei;

pentru iulie 2024 – 6 000 lei; pentru august 2024 – 6 000 lei; pentru august 2024 – 6 000 lei; pentru septembrie 2024 – 6 000 lei; pentru octombrie 2024 – 6 375 lei; pentru noiembrie 2024 - 6 000 lei; pentru decembrie 2024 – 6 000 lei; pentru ianuarie 2025 – 6 335 lei; pentru februarie 2025 – 10 378,00 lei.

Conform Anexei nr. 1 la Contractul individual de muncă nr. 2/23 din 13 septembrie 2023 și Certificatului de salariu din 03 iunie 2024 salariul lui Vikram achitat în anul 2023 este de 11 700 lei lunar și în anul 2024 – 13 700 lei lunar.

A indicat că, respectiv, pârâtul are datorii la achitarea salariului de cel puțin pentru lunile august 2023 - decembrie 2024 suma de 28 500 lei (11 700-6 000=5 700 lei lunar), pentru luna ianuarie 2024 suma de 7 700 lei, pentru luna februarie 2024 suma de 6 985,72 lei, pentru lunile martie - aprilie 2024 suma de 15400 lei, pentru luna mai 2024 – 6 500 lei, pentru lunile iunie - septembrie 2024 – 30 800 lei, pentru luna octombrie 2024 – 7 325 lei, pentru lunile noiembrie-decembrie 2024 – 15 400 lei, în total pentru perioada respectivă 118 610,72 lei.

A relatat că, conform art. 43^4 a Legii nr. 200 din 16 iulie 2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova, salariul lucrătorului străin nu poate fi mai mic decât salariu mediu lunar prognozat pe economie. Cuantumul salariului mediu lunar pe economie în anul 2023 – 11 700 lei, 2024 – 13 700 lei și 2025 – 16 100 lei.

Deci, pentru luna ianuarie 2025 pârâtul are datorii la achitarea salariului cel puțin 9 745 lei și pentru 19 zile a lunii februarie 2025 – 10 925 lei (16100/28 zile x 19 zile) – 10 378 lei = 547 lei.

Reiterează că, este evident faptul că, tabelele de evidență a timpului de muncă au fost falsificate în scopul evaziunii fiscale, iar lucrătorii au lucrat de fapt 11 ore pe zi/ 6 zile pe săptămână. Respectiv, în loc de 96 de ore lucrate, conform tabelelor de evidență Vikram a lucrat 66 ore/săptămână, ceea ce constituie circa 286 ore/lună.

Conform prevederilor art. 157 a Codului muncii, munca peste durata normală a timpului de muncă 40 ore/săptămâna sau 176 ore/lună urmează să fie achitată în mărime dublă. Adică pentru 110 ore lunar pârâtul datorează adaos pentru munca prestată suplimentar în suma de: pentru anul 2024 – 13 700 lei/176 ore = 77,84 lei/ora constituie salariul minim pe ora. 110 ore lucrate suplimentar x 77,84 lei/ora x 2 = 17 124,80 lei pe lună. în total, 205 497,60 lei; pentru anul 2025 – 16 100 lei/176 ore = 91,48 lei/ora salariu minim pe ora. 110 ore lucrate suplimentar x 91,48 lei/ora x 2 = 20 125,60 lei pe luna ianuarie 2025.

Conform ordinului de demisie nr. 000004 din 19 februarie 2025 prezentat de pârât, concediu nefolosit achitat la demisie constituie 0 zile. Conform tabelelor de evidență a timpului de muncă reclamantului nu i-a fost acordat concediul de odihnă anual plătit pe toată perioada de angajare din august 2023, ceea ce constituie 28 de zile pentru perioada din august 2023 până iulie 2024, 14 zile pentru perioada din august 2024 până ianuarie 2025, și 2 zile pentru februarie 2025, în total 44 zile de concediu nefolosită.

Salariul total pentru 3 luni (noiembrie-ianuarie) constituie 43 500 lei. Numărul de zile calendaristice pentru 3 luni (cu excepția zilelor de sărbători) este 88 de zile. Salariu mediu pe o zi calendaristică constituie 494,318 lei. Respectiv, suma neachitată a indemnizației pentru concediul nefolosit pentru 44 de zile constituie 21 749,99 lei.

A menționat că, suma indemnizației suplimentare pentru concediul nefolosit calculată reieșind din adaos care trebuia să fie achitat pentru munca suplimentară constituie (17 124,80 lei + 17 124,80 lei + 20 125,60 lei) / 88 de zile x 44 de zile = 27 187,60 lei.

Respectiv, consideră că, suma totală a indemnizației pentru concediul nefolosit constituie 48 937,59 lei.

De asemenea, reclamantul are dreptul la plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare (13 700 salariu minim pentru noiembrie + 17 124,80 lei adaos pentru munca suplimentară în luna noiembrie + 13 700 salariu minim pentru decembrie + 17 124,80 lei adaos pentru munca suplimentară în luna decembrie + 16 100 salariu minim pentru ianuarie + 20 125,60 lei adaos pentru munca suplimentară în luna ianuarie = 97 875,21 lei pentru 3 luni, adică 32 625,07 lei/lună), care constituie pentru 10 luni 32 625,07 lei x 10 luni = 326 250,70 lei.

Astfel, evidențiază că, suma totală datorată de pârât constituie 729 713,76 lei, inclusiv: salariul de bază neachitat - 128 902,27 lei; adaos pentru munca prestată suplimentar în suma de 205 497,60 lei + 20 125,60 lei = 225 623,20 lei; suma totală a indemnizației pentru concediul nefolosit constituie 48 937,59 lei și salariul pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă pentru 10 luni- 326 250,70 lei.

Luînd în considerație că pârâtul ilegal a concediat pe reclamant, și ultimul a fost privat ilegal de posibilitatea de a munci, consideră că, reclamantului i-a fost adus prejudiciul moral în mărime de 200 000,00 lei.

Astfel, la restabilirea reclamantului la locul de muncă legislația prevede încasarea prejudiciului moral, nu mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.

În circumstanțele enunțate solicită admiterea cererii, anularea ordinului nr. 000004 din 19 februarie 2025 prin care a fost aprobată demisia lui Vikram ca fiind falsificat și ilegal, restabilirea reclamantului în funcția anterior deținută de bucătar în cadrul SRL „Burgheria Plus”, încasarea salariului de baza neachitat în mărime de 128 902, 27 lei, a adaosului pentru munca prestată suplimentar în sumă de 225 623, 20 lei, indemnizație pentru concediu nefolosit în mărime de 48 937, 59 lei, a salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în mărime de 326 250, 70 lei, a prejudiciului moral în sumă de 200 000, 00 lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

La 21 ianuarie 2026 pârâta SRL „Burgheria Plus” a depus referință la cererea de chemare în judecată concretizată înaintată de Vikram.

În motivarea referinței a indicat că, acțiunea înaintată de către partea reclamantă, pîrîta SRL „Burgheria Plus” nu o recunoaște și o consideră neîntemeiată.

Suplimentar SRL „Burgheria Plus” a menționat că, partea pârâtă a prezentat și a anexat la referința asupra cererii de chemare în judecată inițială cererea de demisie depusă de către reclamantul Vikram, ordinul privind demisia, dar și dovada achitării salariului reclamantului. De asemenea s-au prezentat documentele contabile și anume tabele de pontaj și dările de seamă fiscale IPC pentru perioada anului 2024 și 2025.

A atras atenția că, toate înscrisurile reprezintă date contabile din contabilitatea SRL „Burgheria Plus” care au fost prezentate la Serviciul Fiscal de Stat.

Prin urmare consideră solicitările părții reclamante absurde, neîntemeiate și ilegale.

Totodată a relatat că, la Inspectoratului General pentru Migrație se depune un proiect al contractului individual de muncă, însă contractul propriu zis a fost semnat după acordarea dreptului de muncă și ședere, actualizat după numărul de ore preconizat de a fi lucrate dar și după realitatea economică a companiei.

A specificat că, pe toată perioada angajării, reclamantul Vikram a manifestat o atitudine neserioasă față de locul de muncă, iar în luna februarie 2025, reclamantul Vikram a început să absenteze de la muncă din diverse motive. La data de 10 februarie 2025 a semnat o cerere prin care a solicitat concediu din cont propriu pentru perioada 10 februarie 2025-15 februarie 2025. La 15 februarie 2025 acesta nu s-a prezentat la muncă, a fost contactat de managerul companiei pe care l-a informat că dorește să demisioneze.

Astfel, la data de 19 februarie 2025, reclamantul Vikram a înaintat o cerere de demisie cu solicitarea de încetarea a raporturilor de muncă în aceeași zi, astfel i s-a adus la cunoștință și ordinul de demisie nr.000004 din 19 februarie 2025. De asemenea i-au fost achitate toate plățile cuvenite.

Toate documentele i-au fost aduse la cunoștință sub semnătură reclamantului Vikram, iar faptul că avocatul reclamantului susține că acesta nu cunoștea limba română, este un fals, or, acesta a muncit într-un colectiv unde se vorbește limba română o perioadă destul de lungă, iar în momentele când nu era ceva clar, acesta se folosea de funcția google traduceri.

A mai relatat că, în zilele următoare, SRL „Burgheria Plus” s-a adresat către Inspectoratul General pentru Migrație al MAI, Direcția Regională Centru cu cerere privind revocarea dreptului de muncă și ședere pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul SRL „Burgheria Plus” a cetățeanului Indiei Vikram, născut la 13 iunie 2000.

A indicat că, reclamantul Vikram, a semnat și înaintat cerere de demisie, a luat cunoștință de ordinul cu privire la demisie, și i s-au achitat toate drepturile salariale în conformitate cu legislația muncii.

Astfel, pîrîta SRL „Burgheria Plus”, nu a încălcat nici legislația în vigoare și nici drepturile fostului său angajat, Vikram.

În aceste circumstanțe a solicitat respingerea acțiunii înaintate de Vikram.

În ședința de judecată reprezentantul reclamantului, avocatul Veaceslav Jarovlea a susținut motivele de fapt și de drept indicate în cererea de chemare în judecată concretizată și a solicitat admiterea acesteia integral.

În ședința de judecată reclamantul Vikram nu s-a prezentat, însă fiind reprezentat de către avocat, instanța a dispus examinarea cauzei în lipsa acestuia.

Pârâta SRL „Burgheria Plus” fiind înștiințată legal în ședința de judecată nu s-a prezentat, însă prin referința depusă la 21 ianuarie 2026 a solicitat examinarea cauzei în lipsa părții pârâte, astfel că instanța a dispus examinarea cauzei în lipsa acesteia.

Audiind explicațiile participantului la proces, studiind materialele cauzei întru dovedirea celor invocate și raportându-le, per ansamblu, la prevederile legale ce guvernează speța, instanța de judecată consideră necesar de a admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Vikram, din următoarele considerente.

În conformitate cu art. 117 alin. (1) din Codul de procedură civilă, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretențiile și obiecțiile părților, precum și altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei.

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

Potrivit art. 121 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și 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, în conformitate cu art. 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În corespundere cu art. 239 din Codul de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanța și pe probele cercetate în ședință de judecată.

Conform art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanța judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluționarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părți, legea aplicabilă soluționării cauzei și admisibilitatea acțiunii.

Din materialele cauzei s-a constatat cu certitudine că, prin decizia nr. 5988 emisă de Inspectoratul General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor Interne al Republicii Moldova din 13 iulie 2023 la solicitarea SRL „Burgheria Plus”, cetățeanului Republicii India Vikram i-a fost acordat dreptul de ședere provizorie pentru muncă în Republica Moldova pe perioada de până la 01 iunie 2024, iar prin decizia nr. 5137 din 04 iunie 2024 a fost prelungit dreptul de ședere până la 03 iunie 2025 (f.d.36, 37).

Tot din materialele cauzei rezultă că, la 01 august 2023 între SRL „Burgheria Plus” în calitate de angajator și persoana fizică Vikram în calitate de angajat a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 14, pentru o perioadă nedeterminată cu un salariu tarifar de 6 000 lei (f.d.10-13).

La fel actele cauzei atestă că, la 13 septembrie 2023 între SRL „Burgheria Plus” în calitate de angajator și persoana fizică Vikram în calitate de angajat a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 02/23, pentru o perioadă nedeterminată cu un salariu de bază lunar fix de 11 700 lei (118-122).

Potrivit anexei nr. 1 din 01 ianuarie 2024 la contractul individual de muncă nr. 2/23 din 13 septembrie 2023 părțile au modificat pct. 6.1 din contract și anume s-a stabilit salariul lunar în mărime de 13 700 lei (f.d.123).

De asemenea, s-a stabilit că, la 10 februarie 2025 SRL „Burgheria Plus” a înaintat cerere către Inspectoratul General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor Interne prin care a solicitat revocarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă pe teritoriul

Republicii Moldova în cadrul SRL „Burgheria Plus” a muncitorului imigrant, originar din India, Vikram (f.d.117).

Prin cererea din 19 februarie 2025 înaintată SRL „Burgheria Plus” Vikram a solicitat acceptarea demisiei din propria inițiativă (f.d.39).

Prin ordinul nr. 000004 din 19 februarie 2025 cu privire la demisie, administratorul SRL „Burgehria Plus”, Marina Cruc a aprobat demisia lui Vikram angajat în calitate de bucătar în cadrul companiei SRL „Burgheria Plus” în conformitate cu prevederile art. 85 alin. (1) din Codul muncii din proprie inițiativă începând cu data de 19 februarie 2025 (f.d.40).

Prin decizia nr. 120-C din 20 februarie 2025 emisă de Inspectoratul General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor Interne s-a revocat dreptul de ședere provizorie în scop de muncă în Republica Moldova cetățeanului Republicii India, Vikram, născut la 13 iunie 2000, posesorul permisului de ședere, valabil până la 03 iunie 2025 (f.d.15).

Astfel, prin cererea de chemare în judecată concretizată înaintată împotriva SRL „Burgheria Plus”, reclamantul Vikram solicită anularea ordinului nr. 000004 din 19 februarie 2025 cu privire la demisie, restabilirea în funcția anterior deținută de bucătar în cadrul SRL „Burgheria Plus”, încasarea salariului de baza neachitat în mărime de 128 902, 27 lei, a adaosului pentru munca prestată suplimentar în sumă de 225 623, 20 lei, indemnizație pentru concediu nefolosit în mărime de 48 937, 59 lei, a salariului pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă în mărime de 326 250, 70 lei, a prejudiciului moral în sumă de 200 000, 00 lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

Având în vedere că la materialele cauzei au fost prezentate două contracte individuale de muncă încheiate între SRL „Burgheria Plus” în calitate de angajator și Vikram în calitate de angajat, instanța de judecată urmează să stabilească care din aceste contracte produce efecte juridice între părți.

Prioritar, este de menționat că, Vikram este cetățean al Republicii India, iar prin decizia nr. 5988 emisă de Inspectoratul General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor Interne al Republicii Moldova din 13 iulie 2023 la solicitarea SRL „Burgheria Plus” i-a fost acordat dreptul de ședere provizorie pentru muncă în Republica Moldova pe perioada de până la 01 iunie 2024, drept care prin decizia nr. 5137 din 04 iunie 2024 a fost prelungit până la 03 iunie 2025.

Procedura de acordare a dreptului de ședere provizorie pentru muncă în Republica Moldova străinilor este reglementată de Legea nr. 200 din 16 iulie 2010 cu privire la regimul străinilor în Republica Moldova.

Astfel, conform art. 43^2 alin. (1) din Legea nr. 200 din 16 iulie 2010 cu privire la regimul străinilor în Republica Moldova (în vigoare la data de 13 iulie 2023), dreptul de şedere provizorie în scop de muncă se acordă şi se prelungeşte de către autoritatea competentă pentru străini în baza demersului tipizat al beneficiarului solicitant.

Conform art. 43^4 alin. (1) din Legea nr. 200 din 16 iulie 2010 cu privire la regimul străinilor în Republica Moldova, dreptul de şedere provizorie se acordă lucrătorilor imigranţi în baza următoarelor acte: a) demersul tipizat; b) o copie de pe pagina cu date de identificare a paşaportului naţional al străinului; c) actul ce atestă dreptul de proprietate sau de folosinţă asupra locuinţei de pe teritoriul Republicii Moldova; d)

certificatul de cazier judiciar sau un alt document cu aceeaşi valoare juridică, tradus şi legalizat sau apostilat; e) copia contractului individual de muncă al străinului, cu indicarea salariului lunar, care nu trebuie să fie mai mic decît salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul de gestiune; f) o fotografie (3 cm x 4 cm).

Iar conform aliniatului 3 al aceluiași articol este stabilit că, pentru prelungirea dreptului de şedere provizorie în scop de muncă al străinului specificat la alin.(1), beneficiarul solicitant depune următoarele acte: a) demersul tipizat; b) o copie de pe contractul individual de muncă al străinului, cu indicarea salariului lunar, care nu trebuie să fie mai mic decît salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul de gestiune; c) o copie de pe pagina cu date de identificare a paşaportului naţional al străinului; d) actul ce atestă dreptul de proprietate sau de folosinţă asupra locuinţei de pe teritoriul Republicii Moldova; e) o fotografie (3 cm x 4 cm).

Respectiv, reieșind din normele menționate, instanța de judecată reține că, pentru acordarea dreptului de ședere provizorie pentru muncă în Republica Moldova străinului cât și pentru prelungirea dreptului de ședere provizorie beneficiarul solicitant urmează să depună la Inspectoratul General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor Interne setul de acte necesar.

La caz, instanța de judecată evidențiază că, SRL „Burgheria Plus” în calitate de beneficiar solicitant a prezentat Inspectoratului General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor Interne pentru acordarea dreptului de ședere provizorie pentru muncă în Republica Moldova cetățeanului Republicii India, Vikram setul de acte, inclusiv contractul individual de muncă nr. 02/23 din 13 septembrie 2023, iar ulterior pentru prelungirea dreptului provizoriu de ședere, anexa nr. 1 la contractul individual de muncă nr. 02/23 din 13 septembrie 2023, demersul tipizat și certificatele de salariu, acte care au fost eliberate de către Inspectoratul General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor Interne la solicitarea reprezentantului reclamantului Vikram (f.d.113—116, 118122, 123124, 125).

Astfel, având în vedere că, administratorul SRL „Burgheria Plus” a prezentat la Inspectoratul General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor Interne copia contractului individual de muncă nr. 02/23 din 13 septembrie 2023 încheiat cu Vikram, instanța de judecată consideră că raporturile de muncă între SRL „Burgheria Plus” și Vikram sunt stabilite prin acest contract.

Mai mult, instanța de judecată evidențiază că, administratorul SRL „Burgheria Plus” Marina Cruc pentru prelungirea dreptului de ședere provizorie pentru muncă în Republica Moldova cetățeanului Republicii India a prezentat la 10 mai 2025 demersul tipizat, în care la pct. 65 și 67 a declarat pe propria răspundere că, toate informațiile furnizate de ea sunt corecte și complete și că întreprinderea va asigura angajamentele contractuale, salariale și efectuarea transferurilor sociale și medicale pentru fiecare angajat, precum și drepturile lucrătorului străin angajat. (f.dd.113-116).

Iar conform art. 43^2 alin. (7) din Legea nr. 200 din 16 iulie 2010 cu privire la regimul străinilor în Republica Moldova, beneficiarul solicitant poartă răspundere, în conformitate cu prevederile Codului penal şi cu ale Codului contravenţional, pentru corectitudinea şi autenticitatea datelor prezentate în demersul tipizat.

Prin urmare, reieșind din faptul că însăși administratorul SRL „Burgheria Plus” a prezentat sub propria răspundere organului competent al statului copia contractul individual de muncă nr. 02/23 din 13 septembrie 2023, precum și anexa nr. 1 la contractul dat, rezultă că, anume acest contract și produce efecte juridice între părțile semnatare.

Or, instanța de judecată apreciază critic contractul nr. 14 din 01 august 2023 încheiat între SRL „Burgheria Plus” și Vikram, la care face referire pârâta din motiv că, acesta nu a constituit temei nici de acordare a dreptului de ședere provizorie pentru muncă și nici pentru prelungirea acestui drept reclamantului, mai mult contractul enunțat nu întrunește nici condițiile prevăzute de Legea nr. 200 din 16 iulie 2010 având în vedere că salariul lunar indicat este de 6 000 lei, pe când conform Legii enunțate nu trebuie să fie mai mic decît salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul de gestiune, care în anul 2023 era de 11 700 lei, iar pentru 2024 era de 13 700 lei.

Totodată, instanța de judecată consideră necesar a menționa că, deși în contractul nr. 14 din 01 august 2023 la pct. 7 din titlu I este reglementat că regimul de muncă constituie 2 zile lucrătoare (șase ore), 2 zile libere, tot în același contract la titlu I, pct. 10, subct. 11 este stipulat referitor la regimul de muncă și de odihnă: repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii constituie nu mai mult de 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus (sâmbătă, duminică), respectiv se atestă neconcordanțe referitor și la timpul de muncă.

Referitor la argumentul părții pârâte cu privire la faptul că la Inspectoratul General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor Interne se depune proiectul contractului individual de muncă, iar contractul propriu zis a fost semnat după acordarea dreptului de muncă și ședere, actualizat după numărul de ore preconizat de a fi lucrate și după realitatea economică a companiei, nu poate fi reținut și urmează a fi respins, or, acesta contravine prevederilor Legii nr. 200 din 16 iulie 2010 cu privire la regimul străinilor în Republica Moldova, mai mult însăși pârâta prin demersul tipiza a declarat pe propria răspundere că toate informațiile furnizate sunt corecte și complete, cu atât mai mult că ulterior pârâta a prezentat și acordul adițional la contractul individual de muncă nr. 02/23 din 13 septembrie 2023 , precum și certificatele cu privire la salariu care au și constituit temei de prelungire a dreptului de ședere provizorie a lui Vikram pe teritoriul Republicii Moldova.

Astfel, instanța de judecată va examina cererea de chemare în judecată depusă de reclamantul Vikram prin prisma contractului individual de muncă nr. 02/23 din 13 septembrie 2023.

Conform art.5 lit. a) Codul muncii, unul din principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reiese din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, este libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei.

Potrivit art.6 alin.(1)-(3) 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.

La caz, instanța reține că, legislația muncii condiționează încadrarea în câmpul muncii de întrunirea anumitor condiții și, la fel, stabilește situațiile de încetare a raporturilor de muncă.

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

În acest sens, instanța reiterează că, la 13 septembrie 2023 între SRL „Burgheria Plus” și Vikram a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 02/23, conform căruia, salariatul Vikram a fost angajat la SRL „Burgheria Plus” în funcția de bucătar pentru un termen nedeterminat.

Conform art. 81 alin. (1) lit. b) Codul muncii contractul individual de muncă poate înceta la inițiativa uneia dintre părți (art.85 şi 86).

Potrivit art. 85 alin. (1) din Codul muncii, 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.

Totodată, potrivit art. 85 alin. (3^1) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părţilor, înainte de expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4^1).

La fel potrivit pct. 8.3 al contractului nr. 02/23 din 13 septembrie 2023, încheiat între părți, contractul poate înceta în circumstanțe ce nu depind de voința părților, din inițiativa salariatului (demisie) sau din inițiativa angajatorului (concediere), în cazurile și în modul prevăzut de legislație.

Astfel, instanța menționează că, la 19 februarie 2025 Vikram a înaintat către SRL „Burgheria Plus” cerere prin care a solicitat acceptarea demisiei din propria inițiativă din aceiași zi (f.d.39).

Respectiv, salariatul Vikram prin cererea din 19 februarie 2025 și-a exprimat voința de a demisiona, fiind indicată și data demisiei, iar prin ordinul nr. 000004 din 19 februarie 2025 cu privire la demisie, administratorul SRL „Burgehria Plus”, Marina Cruc a aprobat demisia lui Vikram angajat în calitate de bucătar în cadrul companiei SRL „Burgheria Plus” în conformitate cu prevederile art. 85 alin. (1) din Codul muncii din proprie inițiativă începând cu data de 19 februarie 2025 (f.d.40).

În aceste circumstanțe, instanța de judecată constată că, contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu.

Încetarea contractului individual de muncă are drept consecință încetarea relațiilor de muncă dintre angajator și salariat, cu toate efectele stabilite de lege.

Prin urmare, dat fiind faptul că, prin cererea din 19 februarie 2025 salariatul Vikram a solicitat demisia din funcție începând cu data semnării cererii, iar prin ordinul nr. 000004 din 19 februarie 2025 de către angajator a fost acceptată demisia, rezultă că, contractul individual de muncă nr. 02/23 din 13 septembrie 2023 a încetat, fapt ce atestă că între părți au încetat relațiile de muncă.

În acest sens, argumentul reprezentantului reclamantului Vikram, avocatul Veaceslav Jarovlea precum că, atât cererea din 19 februarie 2025 semnată de Vikram cât și ordinul nr. 000004 din 19 februarie 2025 cu privire la demisie sunt falsificate din motiv că sunt în limba română, iar reclamantul nu cunoaște limba de stat, nu poate fi reținut, or cererea din 19 februarie 2025 cu privire la demisie înaintată de către Vikram către SRL „Burgheria Plus" este redactată atât în limba română cât și în limba engleză, limbă care este vorbită de către Vikram, astfel că semnând cererea rezultă că acesta a luat cunoștință cu conținut acesteia, iar ordinul cu privire la demisie este în baza cererii de demisie și a fost adus la cunoștința reclamantului sub semnătură.

Referitor la raționamentul reprezentantului reclamantului, avocatul Veaceslav Jarovlea precum că, cererea privind revocarea dreptului de muncă și ședere a fost semnată la 08 februarie 2025 de către SRL „Burgheria Plus" și înregistrată la Inspectoratul General pentru Migrație al MAI la 10 februarie 2025, iar ordinul de demisie este emis la 19 februarie 2025, respectiv, reclamantul Vikram la data depunerii cererii de revocare a dreptului de muncă și ședere și după depunerea acesteia a îndeplinit obligațiile de muncă, instanța îl consideră irelevant în speță, or, conform art. 49 lit. c) din Legea nr. 200 din 16 iulie 2010 cu privire la regimul străinilor în Republica Moldova, stabilește expres că, autoritatea competentă pentru străini poate revoca, prin decizie motivată, dreptul de şedere provizorie în Republica Moldova dacă străinul sau persoana juridică solicită acest lucru, prin urmare, SRL „Burgheria Plus" era în drept de a înainta cerere de revocare a dreptului de ședere provizorie a lui Vikram în Republica Moldova fără a fi condiționată de confirmare a motivului.

În conexiunea celor relatate, instanța de judecată constată că, pârâta la emiterea ordinului de demisie nu a încălcat legislația în vigoare, mai mult că, însăși reclamantul prin cererea din 19 februarie 2025 a solicitat din proprie inițiativă demisia, fapt pentru care solicitarea reclamantului cu privire la anularea ordinului de demisie nr. 000004 din 19 februarie 2025 este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

Dat fiind faptul că cerința cu privire la anularea ordinului de demise urmează a fi respinsă, instanța ajunge la concluzia că și pretențiile accesorii acesteia cu privire la restabilirea reclamantului Vikram în funcția deținută anterior de bucătar în cadrul SRL „Burgheia Plus" și încasarea salariului pentru absența forțată de la muncă în mărime 326 250, 70 lei sunt neîntemeiate și urmează a fi respinse.

Referitor la pretențiile cu privire la încasarea salariului neachitat instanța reține următoarele.

Conform pct. 3.1 al contractului individual de muncă nr. 02/23 din 13 septembrie 2023 încheiat între SRL „Burgheria Plus" și Vikram, activitatea salariatului este zilnică,

cu excepția zilelor de odihnă și celor de sărbătoare, în conformitate cu regimul de muncă al angajatorului. Salariatul va lucra 40 ore complete pe săptămână, conform graficului prestabilit de angajator.

Potrivit pct. 6.1 și 6.2 al contractului individual de muncă nr. 02/23 din 13 septembrie 2023, retribuția muncii salariatului constă din salariul de bază lunar, în mărime de 11 700 lei care se achită salariatului lunar, nu mai târziu de data de 10 a lunii următoare. Pentru orele de muncă suplimentare, salariatul va fi remunerat potrivit prevederilor Codului muncii.

Conform pct. 8.1 al contractului menționat, contractul poate fi modificat la acordul ambelor părți. Modificările vor fi operate prin semnarea unui acord adițional, care devine parte componentă a prezentului contract din momentul semnării ambelor părți.

Totodată conform pct. 9.1 din contractul individual de muncă nr. 02/23 din 13 septembrie 2023 contractul este încheiat pe o durată de un an și produce efectele juridice din data semnării lui. Contractul se va prelungi anual prin acordul părților.

Potrivit anexei nr. 1 din 01 ianuarie 2024 la contractul individual de muncă nr. 02/23 din 13 septembrie 2023, prezentat de către SRL „Burgheria Plus" Inspectoratului General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor Interne, părțile au dispus modificarea pct. 6.1 al contractului, astfel retribuția muncii salariatului constă din salariu de bază lunar, în mărime fixă de 13 700 lei. Pentru orele de muncă suplimentare, salariatul va fi remunerat potrivit prevederilor Codului muncii. Totodată s-a indicat că, în rest clauzele contractuale rămân neschimbate.

Reieșind din prevederile contractului individual de muncă încheiat între părți la 13 septembrie 2023, acestea au stabilit de comun acord care este regimul de muncă precum și salariul care urmează a fi achitat salariatului.

În acest sens, instanța de judecată reține că, conform certificatelor prezentate de către SRL „Burgheria Plus" la 03 iunie 2024 Inspectoratului General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor Interne, salariatului Vikram i-au fost achitate pentru lunile august 2023-decembrie 2023 salariul în mărime de 11 700 lunar, în total suma de 58 500 lei (f.d.125), iar pentru lunile ianuarie 2024-aprilie 2024 salariul lunar de 13 700 lei, în total suma de 58 800 lei (f.d.124).

La fel, din materialele cauzei, inclusiv din declarațiile privind reținerea impozitului pe venit, a primelor de asigurare obligatorie de asistență socială și a contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii calculate, prezentate de către SRL „Burgheria Plus" la Serviciul Fiscal de Stat, rezultă că, salariatului Vikram i-au fost efectuate următoarele plăți salariale: pentru luna februarie 2024 - 4714, 29 lei; pentru luna martie 2024- 6000 lei; pentru luna aprilie 2024-6000 lei; mai 2024-7200 lei; pentru luna iunie 2024-6000 lei; pentru luna iulie 2024-6000 lei; pentru luna august 2024-6000 lei; pentru luna septembrie 2024-6000 lei; pentru luna octombrie 2024-6375 lei; pentru luna noiembrie 2024-6000 lei, pentru luna decembrie 2024-6000 lei; pentru luna ianuarie 2025-6335 lei; pentru luna februarie 2025-10378 lei.

Prin urmare, instanța de judecată constată că, de către angajatorul SRL „Burgheria Plus" deși au fost prezentate certificatele cu privire la salariul achitat salariatului Vikram la 03 iunie 2024 Inspectoratului General pentru Migrație al Ministerului Afacerilor

Interne din care rezultă că, salariul pentru perioada august 2023-aprilie 2024 a fost achitat lunar în mărime fixă de 11 700 lei și 13 700 lei, tot SRL „Burgheria Plus" a prezentat Serviciului Fiscal de Stat alte date referitor la salariul lui Vikram.

Însă, la caz instanța de judecată reține că, art. 43^4 alin. (1) din Legea nr. 200 din 16 iulie 2010 cu privire la regimul străinilor în Republica Moldova, (în vigoare în perioada de referință) stabilește cert că, salariul lunar al lucrătorului străin nu trebuie să fie mai mic decît salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul de gestiune.

Astfel, conform hotărârii Guvernului nr. 936 din 28 decembrie 2022, s-a aprobat cuantumul salariului mediul lunar pe economie, prognozat pentru anul 2023, în mărime de 11 700 lei, prin hotărârea Guvernului nr. 1033 din 21 decembrie 2023, s-a aprobat cuantumul salariului mediul lunar pe economie, prognozat pentru anul 2024, în mărime de 13 700 lei, iar prin hotărârea Guvernului nr. 845 din 18 decembrie 2024, s-a aprobat cuantumul salariului mediul lunar pe economie, prognozat pentru anul 2025, în mărime de 16 100 lei.

Deci, se atestă că, pentru perioada de activitate a lui Vikram la SRL „Burgheria Plus" salariul acestuia nu putea fi mai mic pentru anul 2023 de 11 700 lei lunar, pentru anul 2024 de 13 700 lei lunar și pentru anul 2025 de 16 100 lei lunar.

Conform art.142 alin. (1) lit. a) și b) din Codul muncii, 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 decît de două ori pe lună pentru salariaţii remuneraţi pe unitate de timp sau în acord; b) nu mai rar decît o dată pe lună pentru salariaţii remuneraţi în baza salariilor lunare ale funcţiei.

Reieșind din cele menționate și având în vedere că angajatorul SRL „Burgheria Plus" a achitat parțial salariul lui Vikram pentru perioada de activitate în cadrul companiei, instanța constată drept întemeiată cerința reclamantului cu privire la încasarea salariului neachitat.

Astfel, restanța salariului va fi calculată reieșind din diferența sumei salariului lunar prezentată de către SRL „Burgheria Plus" la Serviciului Fiscal de Stat și suma salariului indicată în contractul individual de muncă nr. 02/23 din 13 septembrie 2023 și certificatele prezentate la Inspectoratul General de Migrație al Ministerului Afacerilor Interne la 03 iunie 2024 pentru perioada de activitate a lui Vikram în cadrul companiei după cum urmează: pentru lunile august 2023-decembrie 2023-suma de 28500 lei (11 700 lei-6 000 lei =5 700 lei lunar x 5 luni=28 500 lei), pentru luna ianuarie 2024 -suma de 7 700 lei (13 700 lei -6 000 lei =7 700 lei), pentru luna februarie 2024-suma de 6 985, 72 lei (13 700 lei - 4714, 29 lei =6 985, 72 lei), pentru luna martie 2024 -suma de 7 700 lei (13 700 lei -6 000 lei =7 700 lei), pentru luna aprilie 2024- suma de 7 700 lei (13 700 lei - 6 000 lei =7 700 lei), pentru luna mai 2024-suma de 6 500 lei (13 700 lei -7 200 lei =6 500 lei), pentru lunile iunie 2024-septembrie 2024 (13 700 lei-6 000 lei =7 700 lei lunar x 4 luni=30 800 lei), pentru luna octombrie 2024-suma de 7 325 lei (13 700 lei -6 375 lei =7 325 lei), pentru lunile noiembrie 2024-decembrie 2024-suma de 15 400 lei (13 700 lei-6 000 lei =7 700 lei lunar x 2 luni=15 400 lei, pentru luna ianuarie 2025-suma

de 9 745 lei (16 100 lei -6335 lei =9745 lei), pentru luna februarie 2025, (19 zile) -547 lei -(16 100 lei/28 zile x19 zile =10925 lei-10378 lei =547 lei).

Prin urmare, restanța la salariul de bază neachitat pentru perioada de activitate a lui Vikram în cadrul SRL „Burgheria Plus" este de 128 902, 27 lei care urmează a fi încasat din contul SRL„ Burgheria Plus" în beneficiul lui Vikram cu calcularea și reținerea de către SRL „Burgheria Plus" a contribuțiilor de stat.

La caz, instanța consideră neîntemeiat argumentul reprezentantul reclamantului avocatul Veceslav Jarovlea cu privire la faptul că listele de plată și tabele de evidență a timpului de muncă în privința reclamantului Vikram prezentate de către partea pârâtă sunt falsificate, or nu au fost prezentate probe în acest sens, însă instanța apreciază critic actele date din motiv că, acestea au fost întocmite în baza contractului individual de muncă nr.14 din 01 august 2023 care nu a fost luat în considerare de către instanța de judecată la examinarea cauzei, dat fiind că nu corespunde criteriilor Legii nr. 200 din 16 iulie 2010 cu privire la regimul străinilor în Republica Moldova.

Cu privire la pretenția reclamantului Vikram referitor la încasarea adaosului pentru munca prestată suplimentar.

Conform art. 157 alin. (1) din Codul muncii, în cazul retribuirii muncii pe unitate de timp (cu salariu tarifar sau cu salariul funcţiei), munca suplimentară (art.104), pentru primele două ore, se retribuie în mărime de cel puţin 1,5 salarii de bază stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare – cel puţin în mărime dublă.

La caz, instanța de judecată menționează că, deși reclamantul Vikram a solicitat încasarea adaosului pentru munca suplimentară prestată în mărime de 225 623, 20 lei nu a prezentat probe care ar confirma faptul că a prestat la SRL „Burgheria Plus" muncă suplimentară, or, conform art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă stabilește că, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

În acest sens, instanța ajunge la concluzia că argumentele invocate în cererea de chemare în judecată referitor la încasarea adaosului pentru munca suplimentară sunt declarative și nu pot fi reținute în lipsa unor probe certe, fapt pentru care pretenția cu privire la încasarea adaosului pentru munca suplimentară în mărime de 225 623, 20 lei este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

Cu privire la cerința referitor la încasarea indemnizației pentru concediu nefolosit, instanța menționează următoarele.

Potrivit art. 119 alin. (1) 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.

Conform pct. 3.4 din contractul individual de muncă nr. 02/23 din 13 septembrie 2023 salariatului i se asigură concediu de odihnă anual cu durata de 28 zile calendaristice cu păstrarea salariului mediu. Concediu de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariatului după expirarea a 6 luni de muncă. Concediul de odihnă anual pentru următorii ani de muncă poate fi acordat salariatului, în baza unei cereri scrise, conform programului aprobat de angajator, ținând cont de dorința salariatului și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității angajatorului.

La caz, reieșind din actele prezentate de către angajatorul SRL „Burgheria Plus” nu rezultă că, salariatul Vikram pe perioada activității în cadrul companiei a beneficiat de concedii de odihnă anuale plătite, iar conform ordinului cu privire la demisei nr. 000004 din 19 februarie 2025 concediu nefolosit constituie 0 zile.

Astfel, reieșind din faptul că reclamantul Vikram a fost angajat la SRL „Burgheria Plus” din 01 august 2023, acesta beneficiază de concediu nefolosit pentru anul 2023 în mărime de 28 zile calendaristice, pentru anul 2024 de 14 zile calendaristice și pentru anul 2025 de 2 zile, deci în total de 44 zile de concediu nefolosit.

Respectiv, având în vedere că, reclamantul Vikram nu a beneficiat de concediul de odihnă anual plătit pentru 44 zile, instanța consideră întemeiată pretenția acestuia cu privire la încasarea indemnizației pentru concediu nefolosit în sumei de 21 749, 99 lei calculată după formula : salariul pentru ultimele 3 luni (noiembrie 2024-ianuarie 2025) în mărime de 43 500 lei /88 zile efectiv lucrate (fără sâmbătă și duminică) =494, 318 lei per zi x 44 zile=21 749, 99 lei.

Pretenția reclamantului cu privire la încasarea indemnizației suplimentare pentru concediul nefolosit calculată din adaos pentru munca suplimentară în mărime de 27 187, 60 lei urmează a fi respinsă din motiv că este pretenție subsidiară cerinței cu privire la încasarea adaosului pentru munca prestată suplimentar care la fel a fost respinsă ca fiind neîntemeiată.

Cu privire la cerința reclamantei privind încasarea prejudiciului moral, instanța reține următoarele.

Conform art. 90 din Codul muncii, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia. Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în: a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă într-o mărime care nu va depăşi 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.); c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului. Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului. În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu – instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Reieșind din norma menționată rezultă că, repararea prejudiciului moral are loc doar în cazul restabilirii salariatului la locul de muncă eliberat nelegitim din serviciu.

Deci, având în vedere că pretențiile reclamantului cu privire la anularea ordinului de demisie, restabilirea în funcție și încasarea salariului pentru perioada lipsei forțate de la lucru au fost respinse ca neîntemeiate, și respectiv nu s-a constatat ilegalitatea eliberării din funcție a reclamantului, instanța ajunge la concluzia că urmează a fi respinsă și cerința cu privire la încasarea prejudiciului moral în mărime de 200 000 lei.

Referitor la pretenția reclamantului din acțiune cu privire la încasarea cheltuielilor de judecată, aceasta urmează a fi respinsă, or, deși reclamantul a solicitat încasarea cheltuielilor de judecată nu a indicat care sunt aceste cheltuieli și care este cuantumul acestora.

În conexiunea celor enunțate instanța de judecată ajunge la concluzia că cererea de chemare în judecată înaintată de Vikram este întemeiată parțial care urmează a fi admisă în parte și a fi încasat din contul SRL „Burgheria Plus" în beneficiul lui Vikram salariul neachitat în mărime de 128 902, 27 lei și a indemnizației pentru concediu nefolosit în sumă de 21 749, 99 lei, cu calcularea și reținerea de către SRL „Burgheria Plus" a contribuțiilor de stat, în rest acțiunea se respinge ca fiind neîntemeiată.

În conformitate cu art. 236, 238-241 din Codul de procedură civilă, instanţa de judecată,

h o t ă r ă ș t e :

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Vikram împotriva Societății cu Răspundere Limitată „Burgheria Plus" cu privire la anularea ordinului nr. 000004 din 19 februarie 2025 cu privire la demisie, restabilirea în funcția anterior deținută, încasarea salariului pentru perioada absenței forțate de la lucru, încasarea salariului neachitat, a adausului pentru munca prestată suplimentar, a indemnizației pentru concediu nefolosit, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se încasează din contul Societății cu Răspundere Limitată „Burgheria Plus" în beneficiul lui Vikram salariul neachitat în mărime de 128 902, 27 (o sută douăzeci și opt mii nouă sute doi, 27) lei și a indemnizației pentru concediu nefolosit în sumă de 21 749, 99 (douăzeci și una mii șapte sute patruzeci și nou, 99) lei, cu calcularea și reținerea de către Societatea cu Răspundere Limitată „Burgheria Plus" a contribuțiilor de stat.

În rest, acțiunea se respinge ca fiind neîntemeiată.

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

Preşedintele şedinţei,
judecătorul Mihaela Scripliuc