Dosarul nr. 2-16361/2025 (2-25108232-12-2-30072025-1)

H O T Ă R Î R E

În numele Legii

Dispozitivul Hotărârii pronunţat public la data de 4 decembrie 2025;
Hotărârea întocmită integral la data de 15 aprilie 2026.

4 decembrie 2025 mun. Chişinău

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

cu participarea reprezentantului reclamantului Croitor Vladimir – avocat Roşca Vladislav în temeiul MA cu nr. 1898382 din 23 iulie 2025 şi a reprezentantului pârâtului Firmei de construcţie a drumurilor „Edilitate” S.A. – Daraban Denis în temeiul procurii nr. 88 din 10 aprilie 2025.

a examinat în şedinţă de judecată publică, în sediul instanţei, cauza civilă, intentată la cererea de chemare în judecată depusă Croitor Vladimir către Firma de construcţie a drumurilor „Edilitate” S.A. cu privire la achitarea salariului restant, a altor plăţii în legătură cu eliberarea din serviciu şi compensarea cheltuielilor de judecată.

a c o n s t a t a t :

Argumentele participanţilor la proces:

1. La data de 30 iulie 2025, prin intermediul Programului integrat de gestionare a dosarelor a fost repartizată în mod aleatoriu, cererea de chemare în judecată depusă Croitor Vladimir către Firma de construcţie a drumurilor „Edilitate” S.A. cu privire la achitarea salariului restant, a altor plăţii în legătură cu eliberarea din serviciu şi compensarea cheltuielilor de judecată.
2. În motivarea acţiunii, reclamantul a indicat că, în fapt, la data de 28 martie 2025, prin decizia Consiliului Societăţii „Edilitate” S.A., a încetat contractul individual de muncă între Croitor Vladimir şi Firma de construcţie a drumurilor „Edilitate" S.A.
3. Notează că, la data de 25 iunie 2025, în conformitate cu art. 332 alin. (1) Codul Muncii, reclamantul a depus cerere către pârât prin care a solicitat plata salariului restant, compensaţiei pentru concediu nefolosit, compensaţiei pentru încetarea contractului de

muncă cu conducătorul unităţii, penalitatea legală pentru întârzierea plăţii acestor sume şi despăgubire pentru prejudiciul moral.

4. Indică reclamantul că, la data de 7 iulie 2025, pârâtul a comunicat reclamantului răspunsul nr. 137 din 4 iulie 2025 prin care a respins cererea.

5. Relevă că, potrivit extrasului din bilanţul contabil eliberat de S.A. „Edilitate" pentru perioada octombrie 2024- martie 2025, pârâtul datorează suma de 217 669, 77 lei cu titlu de salariu şi compensaţie pentru concediu nefolosit. Astfel, la data eliberării extrasului restanţa la salariu a fost de 181 392,81 lei (217 669, 77 lei – 36 276,96 lei (compensaţia pentru concediu nefolosit) = 181 392,81 lei).

6. Comunică reclamantul că, la data de 26 iunie 2025, după depunerea cererii prealabile, pârâtul a efectuat o plată în valoare de 25 216,40 lei. De aceea, la data depunerii prezentei cererii de chemare în judecată valoarea restanţei este de 156 176, 41 lei (181 392,81 lei – 25 216, 40 lei). Cu privire la acest aspect, în răspunsul la cererea prealabilă, pârâtul a recunoscut existenţa obligaţiei restante, dar a invocat că „a trecut şi trece printr-o perioadă financiară complicată" fapt pentru care îşi va executa obligaţia până la data de 31 decembrie 2025. Evidenţiază reclamantul, că recunoaşterea obligaţiei reprezintă deja temei de admitere a acţiunii în această parte.

7. Invocă că, motivul neexecutării invocat de reclamat este ilegal. Codul Muncii şi legislaţia aferentă nu condiţionează dreptul salariatului la plata salariului, de situaţia financiară a angajatorului, salariul urmând a fi plătit indiferent de greutăţile financiare, în caz contrar acţiunile se califică ca muncă forţată. De asemenea, acuzaţiile privind activitatea reclamantului în calitate de director nu reprezintă un motiv legal pentru neplata salariului sau plata lui cu întârziere. Consideră afirmaţiile pârâtului ca pur declarative şi irelevante în raport cu obligaţia de plată a salariului. Nu în ultimul rând, termenul indicat (31 decembrie 2025), care îşi asumă pârâtul obligaţiei de plată, este ilegal, deoarece acest termen de plată nu a fost negociat sau agreat cu reclamantul.

8. La capitolul penalităţi, reclamantul subliniază că a efectuat calculul penalităţii legale de întârziere, pornind de la datele din extrasul eliberat de S.A. „Edilitate" şi plata efectuată la data de 26 iunie 2025. În calculul efectuat, reclamantul a indicat ca dată scadentă la care urma a fi plătit salariu, prima zi lucrătoare a lunii următoare celei pentru care se datora salariul. Penalitatea s-a calculat aplicând procentul de 0,3% pe zi la suma restantă, pentru fiecare zi de întârziere până la data depunerii prezentei cererii de chemare în judecată (23 iulie 2025).

9. Aduce la cunoştinţa instanţei că, în răspunsul la cererea prealabilă, deşi pârâtul a recunoscut existenţa obligaţiei restante de plată a salariului, a invocat că nu urmează să plătească penalitatea legală, deoarece nu a avut loc reţinerea salariului din vina angajatorului în sensul art. 332 alin. (2) Codul Muncii. Consideră că, lipsa banilor nu este

o cauză care să scutească pârâtul de plata penalităţii legale pentru neachitarea salariului mai bine de 9 luni.

10. Cu privire la plata compensaţiei pentru concediul nefolosit şi penalităţii legale, reclamantul susţine că potrivit informaţiei eliberate, perioada de concediu nefolosit este de 34 de zile ceea ce echivalează cu o compensaţie de 36 276, 96 lei. Reclamatul a recunoscut această obligaţie în răspunsul la cererea prealabilă, însă a invocat acelaşi motiv irelevant privind situaţia financiară.

11. Menţionează că, potrivit art. 143 alin. (1) din Codul muncii, plata compensaţiei pentru concediul nefolosit se face în ziua eliberării, în speţă 28 martie 2025. Până în prezent, pârâtul nu şi-a executat această obligaţie, fapt pentru care se aplică penalitatea legală de 0,3 % pentru fiecare zi de întârziere. În acest sens, anexează calculul penalităţii legale pentru perioada 29 martie 2025 (ziua următoare datei scadenţei obligaţiei) până la data depunerii prezentei cererii de chemare în judecată (23 iulie 2025).

12. Învederează că, potrivit art. 200 alin. (4) din Codul Civil şi art. 264 din Codul Muncii, în cazul încetării contractului individual de muncă cu administratorul/directorul societăţii, în lipsa unor acţiuni sau inacţiuni culpabile, acesta are dreptul la o compensaţie pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de termen, în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare, dacă nu este prevăzută o compensaţie mai mare prin contract. În cererea prealabilă, reclamantul a solicitat plata unei compensaţii de 3 salarii medii lunare, calculul sumei urmând a fi efectuat de pârât conform Hotărârii Guvernului nr. 426/2004 privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu. În răspunsul la cererea prealabilă, pârâtul a negat obligaţia de plată, invocând că încetarea contractului de muncă a avut loc urmare a acţiunilor/inacţiunilor culpabile a reclamantului, fapt pentru care nu are dreptul la compensaţie conform art. 264 Codul Muncii. Afirmaţiile pârâtului le consideră eronate, deoarece reclamantul a fost eliberat din serviciu fără motiv în sensul legii.

13. Atrage atenţia instanţei că actul prin care reclamantul a fost eliberat din serviciu a fost Decizia Consiliului Societăţii „Edilitate” S.A. nr. 1 din 28 martie 2025. La pct. 1 din această decizie e indicat clar că reclamantul e eliberat din funcţie „în temeiul art. 200 alin. (1)-(3) din Codul Civil şi art. 40 alin. (2) din Statutul Firmei de construcţie a drumurilor „Edilitate” S.A. redacţia nouă din 23.01.2023”.

14. Mai indică că, în speţă, Decizia Consiliului Societăţii „Edilitate” S.A. nr. 1 din 28 martie 2025 care stă la baza concedierii nu indică nici o literă de la art. 86 Codul Muncii, nici vreo normă contractuală din care să reiasă că încetarea s-a făcut anume dintr-un motiv legat de culpa reclamantului. În lipsa acestei indicaţii exprese, încetarea este fără motiv. Mai mult, trimiterea la art. 40 din Statut, sugerează că eliberarea s-a făcut fără motiv.

15. Notează că, în răspunsul la cererea prealabilă, pârâtul invocă că motivul eliberării ar fi fost „managementul defectuos”. Subliniază că nemulţumirea unui angajator cu rezultatele activităţii unui salariat se încadrează într-un temei expres de concediere indicat în art. 86 alin. (1) lit. e) Codul Muncii „neatingerea indicatorilor de performanţă”. Totuşi, până la concedierea pe acest temei urmează a fi parcursă o procedură a evaluării performanţelor, care are o serie de condiţii şi garanţii pentru salariat indicate expres de Codul Muncii (art. 86 alin. (1) lit. e), 2112-2115 din CM). Un angajator nu poate arbitrar indica că managementul a fost defectuos, doar ca să-l decadă pe administrator din dreptul la compensaţie. Managementul defectuos, adică neperformanţa, urmează a fi evaluată cu respectarea garanţiilor din dreptul muncii. În speţă, o asemenea evaluare nu a avut loc, nu este indicat art. 86 alin. (1) lit. e) CM ca temei a eliberării, fapt pentru care eliberarea a fost fără motiv.
16. Declară că calculul sumei aferente celor trei salarii medii lunare urmează a fi efectuat de către pârât, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 426/2004 privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu. Plata acestei compensaţii urma a fi făcută în ziua eliberării, conform art. 143 alin. (1) din Codul Muncii, în speţă 28 martie 2023. De aceea, pârâtul urmează să calculeze şi să plătească o penalitate legală de întârziere de 0,3 % pentru fiecare zi de întârziere, începând cu 29 martie 2025 (ziua următoare datei scadenţei obligaţiei) până la data plăţii efective a sumei.
17. Reclamantul solicită un prejudiciu moral de 30 000 lei, ceea ce reprezintă o sumă rezonabilă în raport cu salariul mediu pe lună pe care l-a avut, suma restanţelor, perioada de întârziere, or pârâtul a admis două încălcări prevăzute la art. 330 alin. (1) din Codul muncii, reţinând ilegal atât plata salariilor, cât şi plata sumelor datorate în legătură cu încetarea contractului. Plăţile cuvenite au fost reţinute timp de peste 9 luni, perioadă în care reclamantul a fost lipsit de venitul esenţial pentru subzistenţă, ceea ce a generat o stare constantă de stres, incertitudine şi afectare a echilibrului personal şi profesional. Lipsa resurselor financiare pe o perioadă atât de îndelungată a pus reclamantul în imposibilitatea de a-şi onora obligaţiile curente şi de a-şi asigura nevoile de bază. În cererea prealabilă, pârâtul nu s-a expus asupra acestei plăţi, dar nici nu a efectuat plata ei.
18. Solicită încasarea din contul FCD „Edilitate” S.A. a salariilor restante în cuantum de 156176, 41 lei, a penalităţii legale de întârziere de 0,3% pentru fiecare zi de întârziere a plăţii salariului în sumă de 131623, 36 lei, a compensaţiei pentru concediul nefolosit de 36276, 96 lei, a penalităţii legale de întârziere de 0,3% pentru fiecare zi de întârziere a plăţii compensaţiei pentru concediul nefolosit în sumă de 12733, 21 lei; a compensaţiei pentru încetarea contractului de muncă cu conducătorul unităţii de 3 salarii medii lunare, a penalităţii legale de întârziere de 0,3% pentru fiecare zi de întârziere a plăţii compensaţiei pentru încetarea contractului cu conducătorul unităţii de la data de 29

martie 2025 până la data plăţii efective, a prejudiciului moral în sumă de 30000 lei, compensarea cheltuielilor de asistenţă juridică în sumă de 29550 lei şi taxei de timbru în mărime de 200 lei.

19. În drept, reclamantul îşi întemeiază cererea pe dispoziţiile art. art. 166, 167 Cod de procedură civilă şi art. art. 332, 119 alin. (1), 145, 330 alin. (1) lit. e) şi f) din Codul Muncii nr. 154/2003.

20. Prin încheierea judecătoriei Chişinău, sediul centru din 04.08.2025, cererea depusă de Croitor Vladimir către Firma de construcţie a drumurilor „Edilitate" S.A. cu privire la achitarea salariului restant, a altor plăţii în legătură cu eliberarea din serviciu şi compensarea cheltuielilor de judecată a fost acceptată spre examinare.

21. La data de 10.09.2025, prin intermediul Direcţiei Evidenţă şi Documentare Procesuală a parvenit referinţă din partea reprezentantului pârâtei Firma de construcţie a drumurilor „Edilitate" S.A.

22. În referinţa depusă reprezentantul pârâtei a indicat că consideră acţiunea ca fiind pasibilă de admitere parţială, şi anume în partea ce ţine de încasarea salariilor restante în cuantum de 150892, 81 lei şi compensaţiei pentru concediul nefolosit în mărime de 36276, 96 lei. În privinţa celorlalte cerinţe solicită respingerea acestora ca nefondate şi neîntemeiate din următoarele considerente.

23. Aduce la cunoştinţa instanţei că, prin contractul individual de muncă din 05 ianuarie 2023 Croitor Vladimir a fost admis la administrarea activităţii economico-financiară a F.C.D „Edilitate" S.A., adică a fost angajat în funcţie de Director al societăţii.

24. Ulterior, conform Deciziei Consiliului Societăţii F.C.D „Edilitate" S.A. nr.1 din 28 martie 2025, Croitor Vladimir a fost eliberat din funcţia de Director al F.C.D „Edilitate" S.A.

25. Indică că, temei pentru emiterea deciziei Consiliului Societăţii nr. 1 din 28.03.2025 a servit procesul-verbal al şedinţei Consiliului Societăţii nr. 6 din 28.03.2025.

26. Comunică că, în cadrul şedinţei din 28 martie 2025 membrii Consiliului Societăţii F.C.D „Edilitate" S.A. au constatat că în cadrul Societăţii există un management defectuos din partea organului executiv (Director, Director executiv), prin crearea unor datorii mari la plata salariilor, datorii la plata impozitelor, contribuţiilor sociale şi altor datorii către agenţi economici. Totodată, s-a constatat că organul executiv (Directorul, Directorul executiv) nu promovează o politică de dezvoltare corectă ce va duce la înregistrarea profitului, dar înregistrează pierderi considerabile urmare a prestării serviciilor, încheie tranzacţii suspecte ce ar prejudicia Societatea şi bugetul municipal.

27. Atrage atenţia că potrivit pct.2.3. din contractul individual de muncă din 05 ianuarie 2023, încheiat cu Croitor Vladimir, Directorul este obligat să asigure o activitate profitabilă a Societăţii.

28. Menţionează că, la data eliberării lui Croitor Vladimir din funcţia de Director al F.C.D „Edilitate” S.A., conturile întreprinderii erau blocate de către executorii judecătoreşti, întreprinderea înregistra datorii considerabile la plata salariilor, impozitelor şi contribuţiilor sociale, iar mijloacele financiare din conturile întreprinderii erau insuficiente pentru plata obligaţiilor curente.
29. Mai indică că, în perioada imediat următoare după eliberarea din funcţie a lui Croitor Vladimir a fost depusă o cerere introductivă de intentare a procesului de insolvabilitate în privinţa societăţii, având drept temei o obligaţie care s-a născut în perioada când Croitor Vladimir gestiona F.C.D „Edilitate” S.A. însă, datorită acţiunilor prompte şi eficiente a noii conduceri s-a reuşit de a preveni intentarea procesului de insolvabilitate şi stingerea obligaţiei faţă de creditorul urmăritor.
30. Notează că, salariul restant pe care îl solicită reclamantul în cerere de chemare în judecată, s-a format pe perioada octombrie 2024 - martie 2025, adică în perioada când reclamantul a deţinut funcţia de Director şi administra Societatea, inclusiv avea obligaţia de plată a salariilor angajaţilor.
31. Declară că, după eliberarea din funcţia de Director a lui Croitor Vladimir, Societatea a trecut şi trece printr-o perioada financiară complicată, legată de plata obligaţiilor neexecutate anterior, în scopul deblocării conturilor întreprinderii şi reorganizării activităţii acesteia pentru a genera profit şi de a diminua impactul hotărârilor nefavorabile luate anterior. Necătînd la cele relatate, în măsura posibilităţilor, la data de 26 iunie 2025 F.C.D „Edilitate” S.A. a transferat pe contul lui Croitor Vladimir salariul pentru luna octombrie 2024.
32. Reiterează că, F.C.D „Edilitate” S.A. recunoaşte că are o restanţă de plată a salariului şi a compensaţiei pentru concediul nefolosit către Croitor Vladimir, care la data de 03 iulie 2025 constituie suma de 187 169,77 MDL şi se obligă să o achite.
33. În partea ce se referă la plata compensaţiei pentru încetarea contractului individual de muncă cu conducătorul unităţii de 3 salarii medii lunare, atrage atenţia că unul din elementele definitorii care ar da naştere la plata compensaţiei în baza normei citate este lipsa unor acţiuni sau inacţiuni culpabile a conducătorului.
34. Atrage atenţia supra celor expuse mai sus şi în special asupra faptelor constatate de către Consiliul Societăţii în şedinţa prin care Croitor Vladimir a fost eliberat din funcţia de Director. Consideră că nu sunt întrunite temeiuri prin care instanţa ar putea admite capătul de cerere ce se referă la încasarea compensaţiei pentru încetarea contractului individual de muncă cu conducătorul unităţii de 3 salarii medii lunare.
35. Cu privire la plata penalităţii de întârziere de 0.3% pentru fiecare zi de întârziere a plăţii salariului, compensaţiei pentru concediul nefolosit, compensaţiei pentru încetarea contractului de muncă cu conducătorul unităţii, prejudiciul moral, le consideră

neîntemeiate, or, potrivit Hotărârii Plenului CSJ nr.11 din 03 octombrie 2005, instanţa urmează să ţină cont că potrivit art.330 alin.(2) CM salariatului i se plăteşte suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 la sută din suma neplătită în termen doar în cazul existenţei vinei angajatorului ca o condiţie obligatorie prevăzută de lege pentru angajarea răspunderii patrimoniale indicate.

36. Declară că, reieşind din cele menţionate mai sus este evident că, în speţă lipseşte vina F.C.D „Edilitate" S.A. în ceea ce ţine de reţinerile la plata salariului şi compensaţiei pentru concediul nefolosit, una din elementele obligatorii ale răspunderii delictuale.

37. Solicită admiterea parţială a cererii de chemare în judecată, în partea de ţine de încasarea salariilor restante în cuantum de 150892, 81 lei şi compensaţiei pentru concediul nefolosit de 36276, 96 lei şi respingerea celorlalte cerinţe ca nefondate şi neîntemeiate.

38. Reclamantul Croitor Vladimir în şedinţa de judecată nu s-a prezentat, fiind înştiinţat despre data şi ora examinării cauzei şi fiind reprezentat în proces de avocatul ales.

39. Reprezentantul reclamantului Croitor Vladimir – avocat Vladislav Roşca în şedinţa de judecată a susţinut acţiunea pe motivele de fapt şi de drept invocate şi a solicitat admiterea integrală a acesteia.

40. Reprezentantul pârâtei F.C.D „Edilitate" S.A. în şedinţa de judecată a susţinut referinţa depusă şi a solicitat admiterea parţială a cererii de chemare în judecată.

Aprecierea instanţei:

41. 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 Croitor Vladimir către Firma de construcţie a drumurilor „Edilitate" S.A. cu privire la achitarea salariului restant, a altor plăţii în legătură cu eliberarea din serviciu şi compensarea cheltuielilor de judecată.

42. 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.

43. 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.*

44. 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.*

45. 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.*

46. 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.*

47. 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.*

48. 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.*

49. 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.*

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

51. 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.

52. 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.*

53. 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.

54. 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*.

55. 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.*

56. 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.*

57. 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.*

58. 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.

59. În şedinţa de judecată s-a constatat că, la data de 5 ianuarie 2023 „Edilitate” S.A., în calitate de angajator, a încheiat cu Croitor Vladimir, în calitate de salariat contractul individual de muncă, potrivit căruia ultimul a fost angajat în calitate de director „Edilitate” S.A. pe un termen de patru ani, de la data de 05.01.2023 până la 05.01.2027, fiind stabilit salariul în mărime de 13500 lei. (f.d.45-48)

60. Prin Decizia nr. 1 din 28.03.2025 a Consiliului Societăţii F.C.D. „Edilitate” S.A., s-a dispus eliberarea din funcţia de director al FCD „Edilitate” S.A. – dl Vladimir Croitor, din data de 28.03.2025, în temeiul art. 200 alin. (1)-(3) Codul Civil şi art. 40 alin. (2) din Statutul F.C.D. „Edilitate” S.A., redacţia nouă din 23.01.2023; încetarea contractului individual de muncă din 05.01.2023 a dlui Vladimir Croitor la data de 28.03.2025, în legătură cu eliberarea acestuia din funcţia de director al F.C.D. „Edilitate” S.A.

61. 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.*

62. 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*.

63. 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.*

64. 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.*

65. Articolul143 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".*

66. 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.*

67. Examinând calculul creanţelor salariale prezentat la dosar (f.d. 17), instanţa constată că, pentru perioada octombrie 2024-martie 2025, pârâta F.C.D. „Edilitate" S.A. înregistrează faţă de reclamantul Croitor Vladimir o datorie totală de 217669, 77 lei. Această sumă este structurată după cum urmează: 181392, 81 lei cu titlu de salariu restant şi 36276,96 lei reprezentând compensaţia pentru concediul de odihnă nefolosit.

68. Din materialele cauzei şi potrivit declaraţiilor făcute de părţi, la data de 26 iunie 2025, pârâta F.C.D. „Edilitate" S.A. a transferat reclamantului Croitor Vladimir salariu pentru luna octombrie. (f.d.18)

69. Ulterior, la data de 15.09.2025, reclamantului Croitor Vladimir i-a fost achitat şi salariul pentru luna noiembrie 2024, fapt confirmat de părţi în şedinţa de judecată. (f.d.63, 64)

70. Din materialele cauzei rezultă că reclamantul a activat în cadrul entităţii pârâte în funcţia de Director, în baza unui contract individual de muncă. Potrivit clauzelor contractuale şi în temeiul art. 10 din Codul muncii, angajatorul avea obligaţia legală de a achita integral şi la termen drepturile salariale cuvenite.

71. Având în vedere că raporturile de muncă au încetat la data de 25 martie 2025, instanţa reţine că, la momentul încetării contractului individual de muncă, pârâta avea obligaţia legală de a efectua toate plăţile salariale restante şi de a compensa concediul de

odihnă nefolosit, în conformitate cu prevederile art. 143 din Codul muncii al Republicii Moldova. Din ansamblul probelor administrate la dosar, inclusiv evidenţele contabile prezentate de pârâtă şi declaraţiile părţilor, se confirmă existenţa unui debit salarial cert, exigibil în favoarea reclamantului.

72. Instanţa constată că pârâta nu a contestat în mod substanţial existenţa acestor datorii, recunoscând parţial obligaţia de plată a salariului restant şi a compensaţiei pentru concediul nefolosit, ceea ce, în coroborare cu înscrisurile contabile anexate, întăreşte concluzia privind temeinicia pretenţiilor formulate. De asemenea, nu au fost prezentate probe care să demonstreze stingerea integrală a obligaţiilor prin plată sau alte modalităţi legale de executare.

73. 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, independent de eventuale dificultăţi financiare ale unităţii. Or, lipsa disponibilităţilor financiare nu înlătură obligaţia de plată a salariului şi nu poate fi opusă salariatului pentru a justifica neexecutarea sau executarea tardivă a obligaţiilor legale.

74. Având în vedere aceste circumstanţe, instanţa apreciază că pretenţiile reclamantului privind încasarea salariului restant în cuantum de 120.392,91 lei şi a compensaţiei pentru concediul de odihnă nefolosit în cuantum de 36.276,96 lei sunt întemeiate, dovedite şi conforme cadrului legal aplicabil.

75. Cu referire la pretenţia reclamantului privind achitarea compensaţiei pentru încetarea contractului de muncă cu conducătorul unităţii în mărime de 3 salarii medii lunare, instanţa constată următoarele.

76. Potrivit pct. 7.3. din contractul individul de muncă încheiat între F.C.D. „Edilitate” S.A. şi Croitor Vladimir, Directorul poate fi eliberat din funcţie, iar prezentul contract reziliat din iniţiativa Consiliului până la expirarea termenului de valabilitate: a)în caz de neexecutare sistematică de către Directorul a obligaţiunilor sale contractuale; b)în caz de o unică încălcare flagrantă de către Directorul a legislaţiei sau a obligaţiunilor contractuale, care s-a soldat cu urmări negative importante pentru societate (s-au produs pagube, a fost ştirbită onoarea Societăţii, etc.); c)în baza altor temeiuri prevăzute de legislaţia muncii a Republicii Moldova.

77. Conform actului prin care reclamantul Croitor Vladimir a fost eliberat din serviciu a fost decizia Consiliului Societăţii „Edilitate" S.A. nr. 1 din 28 martie 2025, astfel la pct. 1 din această decizie e indicat că reclamantul e eliberat din funcţie în temeiul art. 200 alin. (1)-(3) din Codul Civil şi art. 40 alin. (2) din Statutul Firmei de Construcţie a Drumurilor„Edilitate" SA redacţia nouă din 23.01.2023.

78. Pct. 40 din Statutul F.C.D. „Edilitate” S.A. prevede că, *Directorul societăţii este numit pentru o perioadă de până la 4 ani. Consiliul societăţii este în drept să demită*

Directorul societăţii înainte de expirarea termenului pentru care a fost numit, fără îndeplinirea a careva condiţii formale, cu excepţia celor prevăzute de art. 184 al Codului Muncii al Republicii Moldova.

79. Articolul 200 alin. (1)-(4) Cod civil al RM prevede că, *Administratorul poate fi eliberat din funcţie prin hotărîre a organului competent al persoanei juridice conform temeiului prevăzut de lege sau contract, precum şi fără invocarea unui motiv, fără termen de preaviz. În cazul în care între administrator şi persoana juridică există un raport juridic de muncă, eliberarea din funcţie conform alin.(1) atrage încetarea contractului individual de muncă din aceeaşi dată. Dispoziţiile legislaţiei muncii nu pot fi invocate pentru a contesta hotărîrea de eliberare din funcţie a administratorului. În cazul în care eliberarea din funcţie a administratorului, pentru care s-a invocat un temei prevăzut de lege sau contract, nu se încadrează în acel temei, administratorul poate cere instanţei să constate că a fost eliberat din funcţie fără invocarea unui motiv, dar nu poate contesta, din acest motiv, hotărîrea de eliberare din funcţie a administratorului. Dispoziţiile alin.(1)-(3) nu afectează dreptul administratorului la indemnizaţia de eliberare din funcţie prevăzută de lege. Contractul poate să prevadă o indemnizaţie mai mare, precum şi cazuri suplimentare în care se plăteşte indemnizaţia.*

80. Articolul 264 din acelaşi cod prevede că, *În caz de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unităţii în baza ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) organului abilitat sau al proprietarului unităţii (art.263 lit.b)), în lipsa unor acţiuni sau inacţiuni culpabile, conducătorul este preavizat în scris cu o lună înainte şi i se plăteşte o compensaţie pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de termen, în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare. Mărimea concretă a compensaţiei se stabileşte în contractul individual de muncă.*

81. Respectiv, în speţă nu pot fi reţinute alegaţiile reprezentantului pârâtului precum că reclamantul Croitor Vladimir a fost eliberat din funcţie urmare a unor acţiuni sau inacţiuni culpabile ale acestuia, fapt ce ar exclude dreptul la compensaţia prevăzută de art. 264 din Codul muncii. Or, analiza actului juridic care a stat la baza încetării raporturilor de muncă – Decizia Consiliului Societăţii „Edilitate" S.A. nr. 1 din 28 martie 2025 – relevă în mod clar că eliberarea din funcţie a fost dispusă în temeiul art. 200 alin. (1)-(3) din Codul civil şi art. 40 alin. (2) din Statutul societăţii, fără a se face trimitere la existenţa vreunui temei de concediere imputabil salariatului în sensul legislaţiei muncii sau al clauzelor contractuale.

82. Instanţa reţine că, potrivit cadrului normativ aplicabil, invocarea culpei conducătorului unităţii trebuie să fie expresă, concretă şi susţinută prin probe pertinente, inclusiv prin indicarea temeiului legal sau contractual al concedierii întemeiat pe comportamentul culpabil al acestuia. Simpla menţionare ulterioară, în cadrul apărării

formulate în proces, a unor pretinse deficienţe de management sau a unor rezultate economice nefavorabile nu poate suplini lipsa unei asemenea constatări în actul de eliberare din funcţie şi nu poate produce efecte juridice retroactive asupra naturii temeiului încetării raporturilor de muncă.

83. Mai mult, în măsura în care pârâta ar fi considerat că reclamantul a comis abateri sau a manifestat o conduită culpabilă, aceasta avea posibilitatea şi obligaţia de a indica în mod expres aceste temeiuri la momentul adoptării deciziei de eliberare, cu respectarea procedurilor şi garanţiilor prevăzute de legislaţia muncii şi de contractul individual de muncă. Or, o asemenea procedură nu a fost dovedită în speţă.

84. În aceste condiţii, instanţa concluzionează că încetarea raporturilor de muncă a avut loc în temeiul prerogativei discreţionare a organului competent al societăţii, fără invocarea unui motiv imputabil reclamantului, situaţie care nu înlătură, ci dimpotrivă, atrage aplicabilitatea dispoziţiilor art. 264 din Codul muncii privind dreptul conducătorului unităţii la compensaţia pentru încetarea înainte de termen a contractului individual de muncă.

85. Prin urmare, susţinerile pârâtei în sensul existenţei culpei reclamantului sunt neîntemeiate şi nu pot fi reţinute de instanţă, nefiind probate şi fiind contrazise de conţinutul actului de eliberare din funcţie.

86. Potrivit extrasului eliberat de contabilitatea Firmei de construcţie a drumurilor „Edilitate” S.A., se atestă că reclamantul Croitor Vladimir a beneficiat de un salariu lunar în cuantum de 30.500 lei pentru lunile octombrie – noiembrie 2024, fapt confirmat prin evidenţele contabile oficiale ale angajatorului, anexate la materialele dosarului. Acest înscris, necontestat de către pârâtă sub aspectul veridicităţii sau exactităţii datelor reflectate, constituie o probă pertinentă şi concludentă privind nivelul real al remuneraţiei de care a beneficiat reclamantul în perioada relevantă. (f.d. 63)

87. Instanţa reţine că aceste date sunt esenţiale pentru determinarea cuantumului drepturilor băneşti pretinse, în special în ceea ce priveşte calculul compensaţiei pentru încetarea contractului individual de muncă, raportată la salariul mediu lunar, precum şi pentru verificarea corectitudinii sumelor revendicate cu titlu de salariu restant. Or, în lipsa unor probe contrare prezentate de pârâtă, aceste evidenţe contabile urmează a fi considerate ca reflectând situaţia reală a raporturilor salariale dintre părţi.

88. Astfel, instanţa urmează să dispună încasarea de la Firma de construcţie a drumurilor „Edilitate” S.A. în beneficiul reclamantului Croitor Vladimir a compensaţiei (3 salarii medii lunare) pentru încetarea contractului de muncă în mărime de 91500 lei, 00 bani

89. Cu privire la solicitarea încasării penalităţilor pentru întârzierea plăţii salariului şi compensaţiei pentru concediu nefolosit, instanţa reţine următoarele.

90. 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.*

91. 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.

92. 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.

93. În speţă, conform calculului prezentat, reclamantul Croitor Vladimir, solicită încasarea compensaţiei de întârziere de 0,3 % pentru salariul neachitat, în mărime de 131623, 36 lei pentru perioada 01.10.2024-23.07.2025, compensaţia de întârziere de 0,3 % pentru concediul de odihnă în perioada 29.03.2025-23.07.2025 în sumă de 12733, 21 lei şi penalitatea de întârziere de 0,3% pentru fiecare zi de întârziere a plăţii compensaţiei pentru încetarea contractului de muncă cu conducătorul unităţii de la data de 29 martie 2025 până la data plăţii efective.

94. 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.

95. 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.

96. Astfel, având în vedere că sumele solicitate (salariul/indemnizaţia/plăţile de eliberare) reprezintă drepturi salariale stabilite prin contractul individual de muncă şi confirmate prin evidenţele contabile, acestea au devenit certe, exigibile şi scadente la data la care trebuiau achitate la data încetării raporturilor de muncă.

97. Referitor la argumentul reprezentantului pârâtului precum că întreprinderea are o stare materială precară şi nu a putut să îşi onoreze drepturile salariale faţă de reclamant, acestea nu pot fi reţinute, or dificultăţile financiare ale angajatorului nu constituie o cauză

exoneratoare de răspundere în materia raporturilor de muncă. Instanţa reţine că obligaţia de achitare a salariului are un caracter imperativ şi prioritar, fiind garantată de dispoziţiile Codului muncii, iar riscul activităţii economice aparţine exclusiv angajatorului. În acest sens, lipsa mijloacelor financiare, blocarea conturilor sau existenţa unor datorii faţă de terţi nu pot justifica neexecutarea sau executarea tardivă a obligaţiilor salariale, întrucât acestea ţin de modul de organizare şi gestionare a activităţii întreprinderii.

98. Întrucât reclamantul 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 salariul neachitat, în mărime de 131623, 36 lei pentru perioada 01.10.2024-23.07.2025 şi penalitatea de întârziere de 0,3 % pentru concediul de odihnă în perioada 29.03.2025-23.07.2025 în sumă de 12733, 21 lei.

99. Corelativ, instanţa va admite şi pretenţia cu privire la încasarea penalităţii (pentru perioada cuprinsă între 29.03.2025 – 4.12.2025), pentru fiecare zi de întârziere a plăţii compensaţiei pentru încetarea contractului de muncă cu conducătorul unităţii.

100. În acest sens, instanţa reţine că obligaţia de plată a compensaţiei prevăzute de art. 264 din Codul muncii a devenit certă, lichidă şi exigibilă la data încetării raporturilor de muncă, respectiv 28 martie 2025, urmând a fi executată cel târziu în ziua eliberării din funcţie, conform art. 143 din Codul muncii. Întrucât această obligaţie nu a fost onorată la termen, începând cu ziua imediat următoare – 29 martie 2025 – pârâta datorează penalitatea legală de întârziere în mărime de 0,3% din suma neachitată pentru fiecare zi de întârziere.

101. Instanţa constată că, pentru perioada indicată, pârâta nu a executat obligaţia de plată a compensaţiei, iar angajatorul nu a făcut dovada existenţei unor circumstanţe excepţionale care să înlăture culpa sa, fiind incidente considerentele expuse anterior privind prezumţia de vinovăţie a angajatorului.

102. Prin urmare, având în vedere caracterul imperativ al normei prevăzute de art. 330 alin. (2) din Codul muncii, precum şi faptul că dreptul la compensaţie a fost recunoscut ca fiind întemeiat, instanţa va admite capătul de cerere privind încasarea penalităţii de întârziere aferente acestei sume, calculată pentru fiecare zi de întârziere în perioada 29.03.2025 – 4.12.2025, până la data pronunţării dispozitivului hotărârii.

103. Cu privire la solicitarea părţii reclamante privind încasarea prejudiciului moral în sumă de 30000 lei, instanţa de judecată reţine următoarele.

104. În conformitatea cu prevederile art. 19 alin. (1) şi (3) Cod civil, *persoana lezată într-un drept al ei sau într-un interes recunoscut de lege poate cere repararea integrală a prejudiciului patrimonial şi nepatrimonial cauzat astfel. Se consideră prejudiciu*

nepatrimonial (prejudiciu moral) suferinţele fizice şi psihice, precum şi diminuarea calităţii vieţii.

105. Prejudiciul nepatrimonial (prejudiciul moral) constituie suferinţele fizice şi psihice, precum şi diminuarea calităţii vieţii. În cazul vătămării sănătăţii, prejudiciului nepatrimonial cuprinde, de asemenea pierderea sau diminuarea unei capacităţi a corpului uman (prejudiciul biologic). Repararea prejudiciului presupune repunerea persoanei lezate în situaţia în care s-ar fi aflat dacă prejudiciul nu se producea.

106. Potrivit Convenţiei Europene a Drepturilor Omului, fiecare persoană care pretinde că a suferit, este în drept să-şi estimeze prejudiciul adus, dar numai instanţa de judecată este împuternicită de lege să aprecieze cuantumul prejudiciului moral, conducându-se de noţiunea reparării rezonabile, de circumstanţele cazului concret, de personalitatea părţilor. Cuantumul despăgubirilor trebuie astfel stabilit, încât acestea să aibă efecte compensatoriu şi nu trebuie să constituie nici sume excesive pentru autorii daunelor şi nici venituri nejustificative pentru victime.

107. În vederea determinării cuantumului despăgubirii prejudiciului moral, instanţa trebuie să evalueze suferinţele şi pierderile suportate de partea vătămată în plan fizic, psihic, social, profesional şi familial, comparativ cu o viaţă normală în acel moment şi în viitorul previzibil. Toate aceste aspecte vor fi luate în consideraţie la evaluarea daunei morale. Totodată, instanţa va ţine cont şi de personalitatea reclamantului în stabilirea cuantumului prejudiciului cauzat.

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. Or, în speţă, reclamantul s-a limitat la invocarea unor afirmaţii cu caracter general privind stresul şi disconfortul generat de neplata drepturilor salariale, fără a administra probe pertinente şi concludente care să confirme, în mod obiectiv, existenţa şi intensitatea unor suferinţe psihice ori afectarea concretă a vieţii sale personale, sociale sau profesionale.

109. Instanţa reţine că, pentru angajarea răspunderii civile delictuale sub aspectul prejudiciului moral, 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. În lipsa unor înscrisuri, rapoarte medicale sau alte mijloace de probă care să confirme impactul negativ invocat, nu se poate reţine existenţa unui prejudiciu moral reparabil.

110. Totodată, instanţa apreciază că suma solicitată cu acest titlu nu respectă principiul proporţionalităţii şi al echităţii, întrucât nu este raportată la o vătămare efectiv dovedită, ci are un caracter speculativ. Or, acordarea unor despăgubiri pentru prejudiciul moral nu

trebuie să conducă la o îmbogăţire fără just temei a persoanei pretins vătămate, ci trebuie să aibă un caracter strict compensatoriu, rezonabil şi proporţional cu gravitatea prejudiciului suferit.

111. În plus, instanţa reţine că, în prezenta cauză, drepturile patrimoniale ale reclamantului sunt restabilite prin obligarea pârâtei la plata salariului restant, a compensaţiilor şi a penalităţilor de întârziere, acestea din urmă având şi un rol reparator şi sancţionator pentru lipsirea reclamantului de mijloacele băneşti cuvenite. În aceste condiţii, acordarea suplimentară a unui prejudiciu moral, în lipsa unor dovezi concrete, ar conduce la o dublă reparare pentru aceeaşi situaţie de fapt.

112. Prin urmare, instanţa va respinge cererea reclamantului cu privire la încasarea prejudiciului moral, or recunoaşterea încălcării dreptului şi restabilirea situaţiei anterioare (prin plata sumelor datorate) constituie, în sine, o satisfacţie suficientă pentru prejudiciul moral suferit.

113. În conformitate cu art. 83 din Codul de procedură civilă al RM, *taxa de stat reprezintă o sumă care se percepe, în temeiul legii, de către instanţa judecătorească în beneficiul statului de la persoanele în ale căror interese se exercită actele procedurale de judecare a cauzei civile sau cărora li se eliberează copii de pe documente din dosar. În acţiunile patrimoniale, taxa de stat se determină în funcţie de caracterul şi valoarea acţiunii, iar în acţiunile nepatrimoniale şi în alte cazuri prevăzute de lege, în proporţii fixe, conform Legii taxei de stat*.

114. 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.*

115. Având în vedere, că reclamantul Croitor Vladimir la depunerea cererii de chemare în judecată a achitat taxa de timbru în mărime de 200 lei, fapt confirmat prin ordinul de plată nr. 256 din 22.07.2025, instanţa ajunge la concluzia de a încasa de la Firma de construcţie a drumurilor „Edilitate" S.A. în beneficiul reclamantului Croitor Vladimir taxa de timbru în mărime de 200 lei.*(f.d.2)*

116. 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.

117. 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).
118. În speţă, reprezentantul reclamantului a solicitat compensarea cheltuielilor de asistenţă juridică în sumă de 29550 lei, prezentând în acest sens mandatul avocatului Vladislav Roşca (f.d.3) şi extrasul din 21.07.2025, privind transferarea sumei de 29550 către BAA „Efrim, Roşca şi Asociaţii", în baza contractului de asistenţă juridică nr. 727/25 (f.d.30)
119. Pornind de la practica Curţii Europene, cheltuielile pentru asistenta juridică trebuie să fie necesare, realmente angajate şi rezonabile ca mărime.
120. În acest sens instanţa instanţa subliniază că la materialele cauzei nu a fost prezentată informaţie detaliată cu referire la actele şi acţiunile efectuate de avocatul Roşca Vladislav în cadrul procesului civil Croitor Vladimir către F.C.D. „Edilitate" S.A.
121. Astfel, luând în consideraţie dovada achitării onorariului avocatului, complexitatea cauzei, dificultatea întrebărilor juridice ridicate de speţă, aportul avocatului la soluţionarea cauzei, timpul şi munca depusă de avocat, participarea în şedinţele de judecată, rezultatul obţinut, instanţa de judecată, va admite parţial cererea reclamantului şi va încasa suma de 15000 lei cu titlu de cheltuieli de asistenţă juridică suportate, care este una reală, necesară şi rezonabilă.
122. În conformitate cu art. 98 alin. (1) Cod de procedură civilă al RM, *cheltuielile aferente judecării cauzei, suportate de instanţa judecătorească, precum şi taxa de stat, de a căror plată reclamantul a fost scutit, se încasează la buget de la pîrît proporţional părţii admise din acţiune dacă pîrîtul nu este scutit de plata cheltuielilor de judecată.*
123. În baza Anexei 2, pct. 1.1.1. din Legea taxei de stat nr. 213/2023, *Se scutesc de taxa de stat şi de taxa de timbru persoanele fizice – în acţiunile privind reintegrarea în serviciu, revendicarea sumelor de retribuire a muncii şi alte revendicări legate de raporturile de muncă.*
124. Astfel, instanţa de judecată va dispune încasarea din contul pârâtei F.C.D. „Edilitate" S.A. în beneficiul statului, taxa de stat de care a fost scutită partea reclamantă în mărime de 14392, 75 lei.
125. 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.

126. 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 Croitor Vladimir către Firma de construcţie a drumurilor „Edilitate” S.A. cu privire la achitarea salariului restant, a altor plăţii în legătură cu eliberarea din serviciu şi compensarea cheltuielilor de judecată.

Se încasează de la Firma de construcţie a drumurilor „Edilitate” S.A. IDNO: *****, cu sediul în mun. Chişinău, str. Mihai Eminescu nr. 49 în beneficiul reclamantului Croitor Vladimir a.n. *****, IDNP: *****, cu domiciliul în *****salariul restant în mărime de 120 392 (una sută douăzeci mii trei sute nouăzeci şi doi) lei, 81 bani, penalitatea legală în mărime de 131 623 (una sută treizeci şi unu mii şase sute douăzeci şi trei) lei, 36 bani, compensaţia pentru concediul nefolosit în mărime de 36276 (treizeci şi şase mii două sute şaptezeci şi şase) lei, 96 bani, penalitatea legală pentru concediul nefolosit în mărime de 12733 (doisprezece mii şapte sute treizeci şi trei) lei, 21 bani, compensaţia (3 salarii medii lunare) pentru încetarea contractului de muncă în mărime de 91500 (nouăzeci şi unu mii cinci sute) lei, 00 bani, penalitatea pentru perioada cuprinsă între 29.03.25 - 4.12.25 în mărime de 68899 (şaizeci şi opt mii opt sute nouăzeci şi nouă) lei, 50 bani, taxa de timbru achitată de reclamant la depunerea cererii de chemare în judecată în mărime de 200 (două sute) lei, 00 bani şi cheltuieli de asistenţă juridică în mărime de 15000 (cincisprezece mii) lei, 00 bani.

În rest, acţiunea se respinge ca fiind neîntemeiată.

Se încasează de la Firma de construcţie a drumurilor „Edilitate” S.A. IDNO: *****, cu sediul în mun. Chişinău, str. Mihai Eminescu nr. 49 în beneficiul statului, taxa de stat de care a fost scutit reclamantul prin efectul Legii în mărime de 14 392 (paisprezece mii trei sute nouăzeci şi doi) lei, 75 bani.

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