Dosarul nr.2-573/26
2-26004295-12-2-16012026

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

16 aprilie 2026 mun.Chișinău

Judecătoria Chișinău, sediul Centru
Instanța de judecată compusă din:
Președintele ședinței, judecător Andrei Ojoga
Grefier Lusine Sarchisean

examinând în ședință publică cauza civilă la cererea de chemare în judecată depusă de Mihail Cojocaru împotriva SRL Volta privind încasarea datoriei salariale, despăgubirii și cheltuielilor de judecată,

c o n s t a t ă:

La 15 ianuarie 2026, Mihail Cojocaru, prin intermediul avocatei, a depus cerere de chemare în judecată împotriva SRL Volta, solicitând încasarea datoriei salariale, despăgubirii și cheltuielilor de judecată.

Potrivit fișei de repartizare din 16 ianuarie 2026, cererea a fost repartizată prin intermediul Programului Integrat de Gestionare a Dosarelor judecătorului Andrei Ojoga.

Prin încheierea Judecătoriei Chișinău, sediul Centru din 21 ianuarie 2026, cererea de chemare în judecată a fost acceptată spre examinare.

La 16 februarie 2026, în cadrul ședinței, reprezentanta părții reclamante a depus cerere de chemare în judecată concretizată.

Prin încheierea protocolară din 27 februarie 2026, s-a acceptat spre examinare cererea de chemare în judecată concretizată depusă la 16 februarie 2026.

La 03 aprilie 2026, în cadrul ședinței, reprezentanta părții reclamante a depus cerere de chemare în judecată concretizată.

Prin încheierea protocolară din 03 aprilie 2026, s-a acceptat spre examinare cererea de chemare în judecată concretizată depusă la 03 aprilie 2026.

Argumentele participanților la proces

Argumentele părții reclamante (f.d.4-8)

La 01 februarie 2023 a fost încheiat contractul individual de muncă nr.16/23 între SRL Volta în calitate de angajator și Mihail Cojocaru, în calitate de salariat.

Reclamantul a fost angajat în calitate de jurist, iar una din sarcinile de bază era încasarea datoriilor de la debitorii angajatorului. În rezultatul îndeplinirii acestor acțiuni salariatul prezenta raport privind încasarea penalităților de la debitorii angajatorului, iar în perioada 31 martie 2023 – 31 decembrie 2024 fiind înregistrate 8 rapoarte privind încasarea penalităților.

Potrivit rapoartelor privind încasarea penalităților, salariatului Mihail Cojocaru i se cuveneau 30% din sumele încasate efectiv. Suma cumulativă alcătuită din comisioanele din cele 8 rapoarte privind încasarea penalităților este de 469099,15 lei.

Potrivit Contractului individual de muncă nr.16/23, în paragraful nr.6, intitulat „Retribuirea muncii. Timpul de muncă. Timpul de odihnă. Garanții sociale”, la pct.6.2. sunt specificate următoarele: pentru rezultate bune în muncă, executarea conștiincioasă a obligațiilor și în scopul stimulării activității productive a salariatului, angajatorul este în drept să instituie un sistem de plăți cu caracter de stimulare.

Aceste plăți de stimulare au fost convenite de părți în rapoartele privind încasarea penalităților, rapoarte în care se indică comisionul suplimentar de 30% din sumele încasate efectiv, care urmau a fi achitate de către angajator salariatului. Salariatul nu a primit în termen comisionul suplimentar indicat în rapoartele semnate de angajator și salariat și anume suma totală de: 469099,15 lei.

La data de 16 martie 2025, contractul individual de muncă nr.16/23 a încetat. În acord cu prevederile art.143 Codul muncii achitarea salariului și a oricăror plăți se face în ziua încetării contractului individual de muncă. Însă la data încetării raporturilor de muncă lui Mihail Cojocaru nu i-au fost achitate plățile înregistrate sub formă de comision în cadrul rapoartelor privind încasarea penalităților. Ulterior au avut loc discuții verbale între reclamant și directorul SRL Volta, care îi tot promitea că în scurt timp vor fi achitate datoriile salariale, fapt care însă nu s-a mai realizat.

În cazul în care salariații (ex-salariații) au careva pretenții strict de ordin material față de angajatori atunci ei sunt obligați să respecte procedura prealabilă.

La data de 15 septembrie 2025, în adresa pârâtului a fost remisă o cerere prealabilă la adresa de email înscrisă în contractul individual de muncă, *****. Ulterior, în urma unui apel telefonic către SRL Volta a fost informată că salariatul companiei care răspunde la acest email este în concediu și să remit cererea prealabilă la un alt email al companiei, *****, fapt realizat la 16 septembrie 2025. Totodată, ulterior a discutat telefonic și cu un specialist din departamentul financiar, care i-a comunicat că va răspunde la acest email deoarece ei l-au recepționat, însă până la momentul de față nu a primit nici o confirmare.

Din cauza incertitudinii create de comportamentul angajatorului vizavi de recepționarea pe email a cererii prealabile, la data de 23 septembrie 2025, în adresa pârâtului a fost remisă cererea prealabilă în format fizic. Faptul recepționării cererii de către angajator se anexează.

La data înaintării prezentei cereri, cuantumul plăților suplimentare datorate în temeiul art.330 alin.(2) din Codul muncii constituie suma de 867077,98 lei.

Despăgubirea se determină potrivit formulei de 0,3% aplicată la sumă pentru fiecare zi de întârziere, ceea ce implică o majorare continuă a acesteia până la achitarea integrală a datoriei. În acest context, reclamantul își rezervă dreptul de a majora cuantumul despăgubirii datorate de pârât, în temeiul art.330 alin.(2) din Codul muncii, având în vedere că aceasta este supusă creșterii pe măsura curgerii termenului, urmând ca reclamantul să actualizeze cuantumul despăgubirii până la data plății efective.

Prezenta acțiune, reprezintă un litigiu din domeniul muncii, fiind încadrat în prevederile art.354 lit.d) Codul muncii: plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă. Conform prevederilor art.355 alin.(1) lit.b) Codul muncii, cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată; b) în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

Astfel constată că depunerea cererii de chemare în judecată respectă termenul de prescripție stabilit de lege.

În cazul depunerii prezentei cereri de către reclamant, acesta este scutit de plata taxei de stat, fiind și așa într-o poziție defavorabilă față de angajator. Cu toate aceasta, trebuie de accentuat, că liberarea reclamantului de plata taxei de stat, nu eliberează pârâtul de obligația de compensare a cheltuielilor de judecată.

Pentru apărarea drepturilor și intereselor reclamantului Mihail Cojocaru în acțiunea privind încasarea salariului restant din contul SRL Volta a fost încheiat contract de asistență juridică cu avocatul Macovei Tatiana, iar în acest sens la materialele dosarului a fost prezentat mandatul avocațial. Din contul pârâtului urmează a fi încasate cheltuielile de asistență juridică a cărui cuantum va fi stabilit ulterior.

De către reclamant a fost achitată taxa de timbru de 200 de lei care urmează, de asemenea, să fie compensată de către pârât.

Urmare a celor expuse supra, solicită încasarea din contul SRL Volta în beneficiul lui Mihail Cojocaru a datoriei salariale în sumă de 469099,15 lei; încasarea din contul SRL Volta în beneficiul lui Mihail Cojocaru a despăgubirii în sumă 867077,98 lei datorate reclamantului drept rezultat al neplății salariului la termenul stabilit și încasarea din contul SRL Volta în beneficiul lui Mihail Cojocaru a cheltuielilor de judecată: 200 lei taxa de timbru și cheltuielile de asistență juridică a cărui cuantum va fi concretizat ulterior.

Argumentele părții pârâte (f.d.40-45)

La 01 februarie 2023, între SRL Volta în calitate de angajator și Mihail Cojocaru în calitate de salariat, a fost încheiat Contractul individual de muncă nr.16/23, prin care reclamantul a fost angajat în funcția de jurist la sediul central al companiei, pe durată nedeterminată.

Potrivit pct.1.2 din contractul nr.16/23, salariatul este împuternicit cu atribuțiile indicate în fișa de post de jurist, fișă ce constituie parte integrantă a contractului, inclusiv reprezentarea intereselor companiei în fața autorităților și a clienților, examinarea contractelor, întocmirea de cereri și răspunsuri și verificarea actelor cu caracter juridic.

Conform pct.6.1 din Contractul individual de muncă, salariul de funcție al reclamantului a fost stabilit la 10000 lei lunar, cu precizarea expresă că „mărimea și condițiile achitării unor plăți de stimulare sunt stabilite de Regulamentul intern”, iar la pct.6.2 se prevede că angajatorul „este în drept să instituie un sistem de plăți cu caracter de stimulare”. La data de 25 februarie 2025, reclamantul a depus cerere de demisie din proprie inițiativă, iar prin Ordinul nr.74 din 11 martie 2025 s-a dispus încetarea Contractului individual de muncă în temeiul art.85 alin.(1) Codul muncii și achitarea compensației pentru 3 zile de concediu anual de odihnă nefolosit.

La data de 15 ianuarie 2026, Mihail Cojocaru s-a adresat Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, cu o cerere de chemare în judecată împotriva SRL Volta, având ca obiect încasarea sumei de 469099,15 lei cu titlu de „datorie salarială”, a sumei de 867077,98 lei cu titlu de despăgubiri, precum și a cheltuielilor de judecată.

Analizând conținutul cererii de chemare în judecată, circumstanțele de fapt expuse și înscrisurile anexate de reclamant se constată că acțiunea este lipsită de suport juridic pertinent, motiv pentru care urmează a fi respinsă de către instanță ca neîntemeiată.

Cu privire la lipsa temeiniciei acțiunii s-au indicat următoarele.

Reieșind din analiza contractului individual de muncă nr.16/23 rezultă fără echivoc că părțile au distins în mod expres dintre salariul de funcție, stabilit în cuantum fix de 10000 lei lunar, și plățile de stimulare, a căror mărime și condiții de acordare au fost lăsate la aprecierea angajatorului, potrivit regulamentului intern. În acest cadru contractual, părțile au convenit verbal ca, în scopul stimulării activității de recuperare a penalităților de la anumiți debitori,

reclamantului să i se acorde plăți de stimulare calculate procentual din penalitățile efectiv încasate, cu caracter de bonus facultativ, și nu ca parte componentă a salariului de bază.

În executarea acestei înțelegeri, SRL Volta a achitat reclamantului, încă din primele luni de activitate, bonusuri corespunzătoare penalităților efectiv încasate, fapt confirmat de actul intern de verificare contabilă, care reflectă caracterul sistematic al acestor plăți. Ulterior, la inițiativa reclamantului, părțile au convenit să întocmească rapoarte interne privind încasarea penalităților, în care se indicau sumele efectiv încasate și un procent de 30% ca propunere de comision/bonus, aceste rapoarte având exclusiv rol de documente interne de evidență si calcul, fără a constitui acte adiționale la contractul individual de muncă și fără a avea natura juridică a unui regulament salarial. De asemenea, prin acord verbal de comun acord, părțile au stabilit ca bonusurile să fie achitate cu caracter variabil, proporțional și lunar, în funcție de penalitățile efectiv încasate, precum și în limita mijloacelor financiare disponibile ale companiei, în scopul simplificării evidenței contabile și al eficientizării relațiilor dintre părți.

Totodată, potrivit pct.1.2 din contractul individual de muncă nr.16/23, coroborat cu fișa de post - parte integrantă a contractului - reclamantul a fost încadrat în funcția de jurist, cu atribuții expres și limitativ stabilite, care vizează activități strict juridice (reprezentare, avizare, redactare și verificare de acte), fără a include în mod obligatoriu activitatea de recuperare a penalităților de la debitori. În conformitate cu art.10 și art.56 Codul muncii, conținutul raportului juridic de muncă este determinat exclusiv de contractul individual de muncă și documentele care îl completează, orice extindere a obligațiilor profesionale fiind posibilă doar prin acordul scris al părților, condiție care nu a fost îndeplinită în speță.

În aceste circumstanțe, reține că, pe întreaga durată a raporturilor de muncă, SRL Volta și-a executat integral și cu bună-credință obligațiile salariale față de reclamant, toate sumele datorate cu titlu de salariu fiind achitate integral și la termen, iar plățile de stimulare aferente procentului de 30% din penalitățile efectiv încasate fiind efectuate în cuantum practic integral, respectiv în sumă totală de 464497 lei.

Prin urmare, nu poate fi constatată existența vreunei datorii salariale restante ori a unei creanțe certe, lichide și exigibile în favoarea reclamantului, iar eventuala diferență pretinsă de acesta nu poate fi calificată drept „salariu neachitat”, ci reprezintă, cel mult, o divergență de interpretare privind acordarea unor plăți de stimulare cu caracter facultativ, care nu sunt garantate de contractul individual de muncă și nu intră sub incidența dispozițiilor art.128-130 sau art.330 Codul muncii.

În consecință, evidențiază faptul că pretențiile formulate de către reclamant sunt lipsite de suport juridic, fiind întemeiate pe o calificare eronată a unor plăți de stimulare facultative ca drepturi salariale obligatorii. Solicitarea aplicării unui regim sancționatoriu specific drepturilor salariale, în lipsa existenței unei creanțe certe, lichide și exigibile, denotă o conduită vădit disproporționată și contrară principiului bunei-credințe care guvernează raporturile de muncă. O asemenea abordare tinde să transforme un mecanism de stimulare convenit și executat cu bună-credință de angajator într-un instrument punitiv, ceea ce excede scopului protecției conferite de legislația muncii. În aceste condiții, acțiunea dedusă judecății prezintă un caracter abuziv și urmează a fi respinsă ca fiind neîntemeiată.

Cu privire la caracterul abuziv al acțiunii, s-au indicat următoarele.

Conform punctului 6.2 din Contractul individual de muncă nr.16/23, pentru rezultate bune în muncă, executarea conștiincioasă a obligațiilor și în scopul stimulării activității productive a salariatului, angajatorul este în drept să instituie un sistem de plăți cu caracter de stimulare, cu precizarea expresă că mărimea și condițiile achitării unor plăți de stimulare sunt stabilite de

Regulamentul intern. Această clauză contractuală, perfect concordantă cu art.38 din Regulamentul intern al SRL Volta (angajatorul poate aplica stimulări sub formă de [...] premii), recunoaște angajatorului dreptul de a aplica stimulări sub formă de premii, consacră în mod neechivoc natura strict facultativă și discreționară a bonusurilor, supusă evaluării libere a angajatorului, respectiv a Directorului General, și lipsită de aptitudinea de a genera, prin ea însăși, drepturi salariale certe, lichide și exigibile automat în favoarea salariatului.

În pofida executării integrale și cu bună-credință a sistemului de stimulare, materializată prin achitarea efectivă a bonusurilor în cuantum total de 464497 lei pe parcursul a 26 de luni, reclamantul Mihail Cojocaru formulează pretenții vădit neîntemeiate, denaturând realitatea contabilă dovedită prin înscrisurile depuse la dosar. În mod nejustificat, acesta califică suma de 469099,15 lei drept „salariu restant" și solicită, suplimentar, aplicarea unor dobânzi punitive în cuantum de 867077,98 lei, în temeiul art.330 alin.(2) Codul muncii, deși nu este întrunită nicio condiție legală pentru incidența acestui regim sancționatoriu. O asemenea conduită contravine principiului exercitării cu bună-credință a drepturilor și relevă caracterul abuziv al cererilor formulate.

Această conduită denotă o intenție vădit abuzivă de obținere a unui avantaj patrimonial nejustificat, reclamantul ignorând cu rea-credință nu doar plățile substanțiale și constante efectuate în favoarea sa, ci și buna-credință demonstrată de angajator pe întreaga durată a raporturilor de muncă.

Astfel, necesită a evidenția că SRL Volta a achitat lunar și la termen salariul de funcție în cuantum de 10000 lei, a acordat regulat bonusuri facultative, a asigurat tichete de masă, a achitat indemnizația de concediu anual de odihnă calculată conform legii, cu includerea bonusurilor lunare în baza de calcul, precum și a achitat integral, la data eliberării, compensația aferentă celor trei zile de concediu anual nefolosit, în temeiul Ordinului nr.74 din 11 martie 2025.

Din actele contabile anexate rezultă în mod obiectiv că pârâta a achitat integral salariul de funcție, a acordat bonusuri facultative în cuantum total de 464497 lei, a inclus aceste bonusuri în baza de calcul a indemnizațiilor de concediu și a executat toate plățile datorate la încetarea contractului individual de muncă. Aceste circumstanțe demonstrează executarea diligentă și integrală a obligațiilor contractuale, inexistența vreunei rețineri culpabile și inexistența oricărui prejudiciu salarial.

În aceste condiții, susținerea existenței unei datorii salariale restante este lipsită de suport factual și probator, iar acțiunea formulată apare ca o tentativă nejustificată de recalificare a unor plăți facultative în drepturi salariale, cu scopul obținerii unor sume suplimentare necuvenite, ceea ce confirmă caracterul abuziv al demersului judiciar.

Totodată, solicitarea de dobânzi punitive a reclamantului, în temeiul art.330 alin.(2) Codul muncii are un caracter vădit abuziv, întrucât aplicarea acestei norme este condiționată de îndeplinirea cumulativă a trei elemente esențiale: existența unei sume certe de salariu reținute culpabil, dovedirea unei întârzieri la plată și vinovăția exclusivă a angajatorului. Or, în speță, niciuna dintre aceste condiții nu este întrunită, angajatorul executând integral și cu bună-credință obligațiile sale, iar eventuala diferență invocată de reclamant neputând fi calificată drept „reținere culpabilă", în lipsa unui drept salarial cert și exigibil.

O asemenea conduită contravine în mod direct principiului bunei-credințe obiective, consacrat de art.11 Cod civil, precum și principiului proporționalității sancțiunilor, reclamantul încercând să activeze un regim sancționator sever în lipsa premiselor legale, fapt ce riscă a fi calificat drept o exercitare abuzivă a dreptului de acces la justiție, în sensul art.6 CEDO, cu

generarea unor cheltuieli judiciare nejustificate și cu afectarea securității și predictibilității raporturilor juridice de muncă.

Totodată, caracterul neîntemeiat al pretențiilor rezultă și din analiza fișei de post aferente funcției de jurist, din care reiese în mod expres că activitatea de recuperare a penalităților de la debitori nu era inclusă în atribuțiile obligatorii ale salariatului, acestea fiind limitate strict la reprezentarea intereselor companiei în fața autorităților publice și a terților, examinarea și elaborarea contractelor juridice, precum și întocmirea cererilor, răspunsurilor și a altor acte cu caracter juridic.

În consecință, activitatea de recuperare a penalităților a constituit o înțelegere verbală colaterală Contractului individual de muncă nr.16/23, desfășurată în afara atribuțiilor fișei de post și fără existența unei calificări salariale formale prin act adițional scris, astfel cum impun art.10 și art.56 Codul muncii. Această circumstanță exclude calificarea respectivei activități drept obligație de muncă supusă regimului Codului muncii și generează, cel mult, premisele unei relații civile de prestări servicii, nicidecum ale unei creanțe salariale susceptibile de sancțiunile prevăzute de art.330 Codul muncii.

În aceeași ordine de idei, consideră necesar de a evidenția faptul că, reclamantul își întemeiază acțiunea pe dispozițiile art.128, 130, 143, 329 și 330 Codul muncii, calificând în mod abuziv comisionul de 30% indicat în rapoartele interne drept „salariu suplimentar” datorat în mod obligatoriu și necondiționat. O asemenea calificare eludează, cu rea-credință, distincția esențială consacrată prin Contractul individual de muncă nr.16/23, care delimitează în mod expres salariul de funcție, stabilit într-un cuantum fix de 10000 lei lunar, de plățile de stimulare cu caracter facultativ, reglementate prin Regulamentul intern și acordate discreționar de către angajator.

Or, în lipsa unui act adițional scris la contractul individual de muncă, semnat de ambele părți în condițiile art.10 și art.56 Codul muncii, sau a unor prevederi exprese în regulamentul intern care să transforme acest procent într-un drept salarial fix, cert și exigibil automat, dispozițiile legale invocate de reclamant nu pot fi aplicate pentru a genera retroactiv o pretinsă datorie salarială certă și lichidă în cuantum de 469099,15 lei.

O astfel de conduită contravine principiilor bunei-credințe și proporționalității, consacrate de art.11 Cod civil, și riscă a fi calificată drept o tentativă de îmbogățire fără justă cauză, în condițiile în care reclamantul cunoștea pe deplin natura facultativă a bonusurilor, de care a beneficiat constant pe parcursul raporturilor de muncă, însă încearcă, post factum, să le recalifice în mod nejustificat în drepturi salariale obligatorii.

În aceste condiții, admiterea de către instanță a cererii formulate de reclamant, ar echivala cu o ingerință nejustificată și disproporționată în securitatea și stabilitatea raporturilor juridice de muncă, în absența unor temeiuri legale și a unor probe concludente apte să legitimeze o asemenea măsură. Or, așa cum rezultă din cele expuse, reclamantul nu probează existența vreunui drept salarial cert, lichid și exigibil, care să fi fost reținut culpabil de către angajator, ci dimpotrivă, plățile efectuate în cuantum total de 464497 lei demonstrează executarea deplină și cu bună-credință a mecanismului de stimulare facultativă.

Având în vedere ansamblul circumstanțelor de fapt și de drept ale cauzei, impune concluzia că acțiunea dedusă judecății are un caracter abuziv, urmând a fi respinsă ca fiind neîntemeiată, întrucât contravine principiilor fundamentale ale bunei-credințe contractuale și ale securității raporturilor juridice de muncă, reglementate de Codul muncii, Codul civil și jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului.

Cu privire la conduita abuzivă a reclamantului, s-au indicat următoarele.

Cu privire la conduita reclamantului, constată că acesta a cunoscut pe deplin natura juridică facultativă a bonusurilor acordate, a beneficiat constant de acestea pe întreaga durată a raporturilor de muncă și nu a formulat nicio obiecție cu privire la modul de acordare sau la caracterul lor pe parcursul executării contractului individual de muncă. Ulterior încetării raporturilor de muncă, reclamantul încearcă, în mod artificial și post factum, să reclasifice aceste stimulente drept drepturi salariale obligatorii, exclusiv în scopul obținerii unor penalități vădit disproporționate.

O asemenea conduită contravine principiului bunei-credințe consacrat de art.11 Cod civil, afectează securitatea și predictibilitatea raporturilor juridice de muncă și se înscrie în sfera unei tentative de îmbogățire fără justă cauză, în condițiile în care reclamantul a încasat integral beneficiile facultative acordate, cunoscând lipsa caracterului lor garantat. Admiterea unei astfel de acțiuni ar genera un precedent periculos, transformând mecanismele legitime de stimulare facultativă într-un instrument de sancționare artificială a angajatorilor de bună-credință.

În aceste condiții, rezultă în mod evident că acțiunea dedusă judecății are un caracter abuziv și este lipsită de temei juridic, impunându-se respingerea acesteia ca neîntemeiată, cu toate consecințele legale ce decurg din aceasta.

În concluzie, raportat la ansamblul circumstanțelor de fapt și de drept ale prezentei cauze, se impune constatarea că acțiunea dedusă judecății este vădit neîntemeiată, fiind lipsită de un temei juridic obiectiv, care să justifice obligarea pârâtei la plata unei sume suplimentare în cuantum de 469099,15 lei cu titlu de pretins „salariu restant”, precum și a dobânzilor punitive solicitate în temeiul art.330 alin.(2) Codul muncii, cu atât mai mult cu cât sumele invocate au fost, în fapt, achitate reclamantului de către angajator, în cadrul mecanismului de stimulare convenit și executat.

Reclamantul nu a probat existența unui drept salarial cert, lichid și exigibil, care să fi fost reținut culpabil de către angajator - condiție esențială pentru incidența normelor legale invocate, iar probatoriul administrat în cauză demonstrează, dimpotrivă, executarea integrală și cu bună-credință a obligațiilor asumate de SRL Volta, atât sub aspectul achitării salariului de funcție, cât și al acordării plăților de stimulare cu caracter facultativ.

Totodată, conduita reclamantului, constând în recalificarea post factum a unor plăți de stimulare facultative în pretinse drepturi salariale obligatorii, exclusiv în scopul obținerii unor sancțiuni pecuniare disproporționate, relevă un demers procesual cu caracter abuziv, contrar principiilor bunei-credințe și securității raporturilor juridice. Validarea unei asemenea abordări ar echivala cu golirea de conținut a distincțiilor consacrate contractual între salariul de funcție și stimulentele facultative, afectând grav previzibilitatea raporturilor de muncă și încurajând litigii speculative.

Admiterea unei astfel de cereri de către instanță ar constitui o ingerință nejustificată și disproporționată în stabilitatea raporturilor juridice de muncă și ar contraveni atât dispozițiilor dreptului intern, cât și obligațiilor internaționale asumate de Republica Moldova, în special celor ce decurg din art.6 al Convenției Europene a Drepturilor Omului, care impune un echilibru just între dreptul de acces la justiție și interdicția exercitării abuzive a acestuia, precum și protecția legitimă a așteptărilor contractuale generate de executarea diligentă a obligațiilor.

Pentru toate considerentele de fapt și de drept expuse în prezenta referință și în temeiul art.10, 11, 56, 128-130, 330 și 355 Codul muncii, al art.11 Cod civil, precum și al art.6 CEDO, solicită instanței respingerea acțiunii formulate de reclamant ca fiind neîntemeiată.

Argumentele părții reclamante – cerere de chemare în judecată concretizată depusă la 16 februarie 2026 (f.d.128-130)

La 15 ianuarie 2026 reclamantul Mihail Cojocaru s-a adresat cu cerere de chemare în judecată împotriva SRL Volta prin care solicită încasarea salariului restant sub forma comisionului. Însă, suma comisionului total este de 469099,15 lei. Pentru litigiul dedus judecății sunt aplicabile prevederile art.330 alin.(2) Codul muncii.

La data depunerii cererii de chemare în judecată (15 ianuarie 2026) cuantumul plăților suplimentare datorate în temeiul art.330 alin.(2) din Codul muncii constituia suma de 867077,98 lei. În acest context, reclamantul și-a rezervat dreptul de a majora cuantumul despăgubirii datorate de pârât, în temeiul art.330 alin.(2) din Codul muncii, având în vedere că aceasta este supusă creșterii pe măsura curgerii termenului, urmând ca reclamantul să actualizeze cuantumul despăgubirii până la data plății efective.

Astfel, astăzi suma despăgubirii datorate de angajator este de 914344,60 lei.

De asemenea, pentru apărarea drepturilor și intereselor reclamantului Mihail Cojocaru în acțiunea privind încasarea salariului restant din contul SRL Volta a fost încheiat contract de asistență juridică cu avocata Macovei Tatiana, iar în acest sens la materialele dosarului a fost prezentat mandatul avocațial. Din contul pârâtului urmează a fi încasate cheltuielile de asistență juridică în sumă de 30000 lei.

De către reclamant a fost achitată taxa de timbru de 200 de lei care urmează, de asemenea, să fie compensată de către pârât.

Urmare a celor expuse supra, solicită admiterea integrală a cererii de chemare în judecată; încasarea din contul SRL Volta, în beneficiul lui Mihail Cojocaru a datoriei salariate în sumă de 469099,15 lei; încasarea din contul SRL Volta, în beneficiul lui Mihail Cojocaru a despăgubirii în sumă 914344,60 lei datorate reclamantului drept rezultat al neplății salariului la termenul stabilit și încasarea din contul SRL Volta, în beneficiul lui Mihail Cojocaru a cheltuielilor de judecată: 200 lei taxa de timbru și cheltuielile de asistență juridică a cărui cuantum de 30000 lei.

Argumentele părții reclamante – cerere de chemare în judecată concretizată depusă la 03 aprilie 2026

Prin cererea din 03 aprilie 2026, partea reclamantă solicită admiterea integrală a cererii de chemare în judecată; încasarea din contul SRL Volta, în beneficiul lui Mihail Cojocaru a datoriei salariate în sumă de 469099,15 lei; încasarea din contul SRL Volta, în beneficiul lui Mihail Cojocaru a despăgubirii în sumă 976798,48 lei datorate reclamantului drept rezultat al neplății salariului la termenul stabilit și încasarea din contul SRL Volta, în beneficiul lui Mihail Cojocaru a cheltuielilor de judecată: 200 lei taxa de timbru și cheltuielile de asistență juridică a cărui cuantum de 30000 lei.

Poziția participanților expusă în cadrul examinării cauzei

În ședința de judecată, reprezentanta părții reclamante a indicat că susține pe deplin cererea de chemare în judecată cu concretizările ulterioare, solicitând admiterea integrală a acesteia ca fiind una întemeiată.

În ședința de judecată, reprezentantul părții pârâte a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca fiind una neîntemeiată.

Aprecierea instanței de judecată

Audiind expunerile celor prezenți în ședința de judecată, examinând materialele cauzei în raport cu circumstanțele stabilite și normele aplicabile speței, instanța de judecată reține următoarele considerente.

Conform art.117 alin.(1) Cod de procedură civilă, *probe în cauze civile sînt elementele de fapt, dobîndite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei*.

Potrivit art.118 alin.(1) Cod 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*.

Conform art.121 Cod 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 prevederile art.130 alin.(1) Cod de procedură civilă, *instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege*.

În conformitate cu prevederile art.239 Cod de procedură civilă, *hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanţele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată*.

Potrivit art.240 alin.(1) și (3) Cod de procedură civilă, *la deliberarea hotărîrii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluţionării cauzei şi admisibilitatea acţiunii. Instanţa judecătorească adoptă hotărîrea în limitele pretenţiilor înaintate de reclamant*.

Conform art.1 Codul muncii, în sensul prezentului cod, se definesc următoarele noţiuni: *angajator* – persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod; *salariat* – persoana fizică care prestează o muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, conform unei anumite specialităţi, calificări sau într-o anumită funcţie, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; *remuneraţie* – retribuţie bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcţiei), precum şi toate adaosurile, sporurile, premiile şi alte plăţi de stimulare şi compensare acordate salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă pentru munca prestată.

În corespundere cu art.9 Codul muncii, *(1) salariatul are dreptul: d) la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat*.

Conform art.10 Codul muncii, *(1) angajatorul are dreptul: a) să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative; b) să ceară salariaţilor îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului; c) să stimuleze salariaţii pentru munca eficientă şi conştiincioasă; c[1]) să ofere salariaţilor care au copii cu vârsta de până la 3 ani servicii de îngrijire a acestora; d) să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative; e) să emită acte normative la nivel de unitate; f) să creeze patronate pentru reprezentarea şi*

apărarea intereselor sale şi să adere la ele. (2) Angajatorul este obligat: a) să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective; b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă; b[1]) să aprobe şi/sau să modifice statele de personal ale unităţii în condiţiile stabilite de prezentul Cod; d) să ofere salariaţilor munca prevăzută de contractul individual de muncă; e) să asigure salariaţilor condiţiile de muncă corespunzătoare cerinţelor de securitatea şi sănătatea în muncă; f) să asigure salariaţii cu utilaj, instrumente, documentaţie tehnică şi alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lor de muncă; f[1]) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare şi formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare; f[2]) să aplice aceleaşi criterii de evaluare a calităţii muncii, de sancţionare şi de concediere; f[3]) să întreprindă măsuri de prevenire şi combatere a discriminării după orice criteriu, a hărţuirii sexuale şi a victimizării la locul de muncă; f[4]) să asigure condiţii egale, pentru femei şi bărbaţi, de îmbinare a obligaţiilor de serviciu cu cele familiale; f[6]) să asigure respectarea demnităţii în muncă a salariaţilor; g) să asigure remunerare egală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală; h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă şi de contractele individuale de muncă; i) să poarte negocieri colective şi să încheie contractul colectiv de muncă, furnizînd reprezentanţilor salariaţilor informaţia completă şi veridică necesară în acest scop, precum şi informaţia necesară controlului asupra executării contractului; j) să informeze şi să consulte salariaţii referitor la situaţia economică a unităţii, la securitatea şi sănătatea în muncă şi la alte chestiuni ce ţin de funcţionarea unităţii, în conformitate cu prevederile prezentului cod; k) să îndeplinească la timp prescripţiile organelor de stat de supraveghere şi control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative şi altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii; l) să examineze sesizările salariaţilor şi ale reprezentanţilor lor privind încălcările actelor legislative şi ale altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menţionate în termenele stabilite de lege; m) să creeze condiţii pentru participarea salariaţilor la administrarea unităţii în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative; n) să asigure salariaţilor condiţiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lor de muncă; o) să efectueze asigurarea socială şi medicală obligatorie a salariaţilor în modul prevăzut de legislaţia în vigoare; p) să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaţilor în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative; r) să îndeplinească alte obligaţii stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convenţiile colective, de contractul colectiv şi de cel individual de muncă.

Potrivit art.56 Codul muncii, *(1) contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat şi angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanţe specifice (susţinerea unui concurs, alegerea în funcţie etc.). (2) Salariatul are dreptul să încheie contracte individuale de muncă, concomitent, şi cu alţi angajatori (munca prin cumul), dacă acest lucru nu este interzis de legislaţia în vigoare. (3) Contractul individual de muncă se semnează de către părţi: a) fie cu semnătură olografă – în două exemplare, dintre care un exemplar se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator; b) fie cu semnătură electronică avansată sau calificată – în cazul în care părţile contractului individual de muncă au convenit încheierea acestuia prin schimb de documente electronice*.

În conformitate cu art.128 Codul muncii, *(1) salariul reprezintă orice recompensă sau cîştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată*.

Conform art.130 Codul muncii, *(1) salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcţiei), salariul suplimentar (adaosurile şi sporurile la salariul de bază) şi alte plăţi de stimulare şi compensare*.

Potrivit art.143 Codul muncii, *(1) 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. (2) 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*.

În conformitate cu art.329 Codul muncii, *(1) angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel*.

Conform art.330 Codul muncii, *(2) 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*.

Raportând normele de drept enunțate la circumstanțele de fapt stabilite în cauză, instanța reține că, pentru admiterea cerinței privind încasarea datoriei salariale, reclamantul avea sarcina de a demonstra existența unei creanțe certe, lichide și exigibile, născute în temeiul raportului individual de muncă, nu doar existența unor înscrisuri care reflectă o anumită practică de calcul ori o eventuală înțelegere factuală dintre părți. Or, instanța poate reține drept dovedite numai acele împrejurări care rezultă convingător din ansamblul materialului probator, cercetat în mod nemijlocit, complet și coroborat.

Din materialele dosarului rezultă că, anterior raportului de muncă născut la 01 februarie 2023, între părți a existat un raport juridic distinct, de natură civilă, guvernat de contractul de asistență juridică complexă nr.1 din 01 martie 2021, în cadrul căruia remunerația era structurată inclusiv sub forma unui comision procentual de 30% din anumite sume încasate. Ulterior, între aceleași părți a fost încheiat contractul individual de muncă nr.16/23, prin care reclamantul a fost angajat în funcția de jurist, cu salariu de funcție stabilit expres în cuantum de 10000 lei lunar.

Instanța reține că însăși conținutul contractului individual de muncă contrazice poziția reclamantului potrivit căreia procentul de 30% ar fi constituit, în mod direct și automat, o componentă salarială obligatorie.

Astfel, potrivit clauzelor contractuale invocate de părți, salariul de funcție a fost determinat expres și fix, iar în privința plăților de stimulare s-a prevăzut doar că angajatorul este în drept să instituie un asemenea sistem, cu precizarea că mărimea și condițiile achitării unor astfel de plăți sunt stabilite de Regulamentul intern. O asemenea formulare consacră o discreție a angajatorului și nu naşterea necondiționată a unui drept salarial concret în patrimoniul salariatului.

Un contract individual de muncă include condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul de bază, salariul suplimentar și alte plăți de stimulare și compensare, evidențiate separat, precum și periodicitatea plății. Totodată, modificarea contractului individual de muncă se realizează prin acord suplimentar semnat de părți, iar angajatorul este în drept să stabilească sisteme de premiere, adaosuri, sporuri și alte plăți de stimulare. Rezultă, așadar, că o plată variabilă poate dobândi caracter salarial numai dacă este integrată clar în raportul de muncă, printr-un temei juridic specific, determinat și verificabil.

Or, în prezenta cauză, reclamantul nu a prezentat niciun acord suplimentar la contractul individual de muncă, niciun act normativ intern al unității și nicio prevedere regulamentară expresă din care să rezulte că, după data de 01 februarie 2023, părțile au convenit transformarea comisionului de 30% într-o componentă salarială obligatorie, certă și exigibilă. Simpla invocare a posibilității de stimulare prevăzute de contract nu este suficientă pentru a proba existența unui drept salarial determinat, atât timp cât tocmai mărimea și condițiile achitării unor asemenea plăți erau lăsate, potrivit contractului, pentru a fi stabilite în Regulamentul intern.

Instanța a examinat distinct și cele opt rapoarte privind încasarea penalităților, pe care reclamantul își întemeiază pretenția principală, și anume rapoartele din 31 martie 2023, 30 iunie 2023, 30 septembrie 2023, 29 decembrie 2023, 03 aprilie 2024, 29 iunie 2024, 04 octombrie 2024 și 31 decembrie 2024.

Din analiza lor comparativă rezultă că toate aceste înscrisuri au fost întocmite pe același tipar redacțional și urmăresc aceeași structură descriptivă și de calcul, fiind invocate de reclamant pentru a demonstra existența unei datorii salariale totale în sumă de 469099,15 lei.

Totuși, cercetarea conținutului acestor rapoarte relevă că ele nu exprimă în mod clar și neechivoc nașterea unei obligații salariale asumate de pârâtă în cadrul contractului individual de muncă nr.16/23 din 01 februarie 2023. Dimpotrivă, chiar din formulările utilizate în cuprinsul lor rezultă păstrarea mecanismului terminologic și conceptual specific raportului civil anterior, întrucât rapoartele fac referire la „comisionul prestatorului”, la procentul de 30% și la un model de remunerare propriu contractului de asistență juridică din 01 martie 2021, deși ulterior reclamantul avea calitatea de salariat, iar izvorul drepturilor sale bănești trebuia să rezulte din raportul de muncă.

Instanța acordă atenție deosebită faptului că, în rapoartele invocate, reclamantul figurează și semnează în calitate de salariat, însă conținutul aceluiași înscris continuă să utilizeze sintagma „comisionul prestatorului constituie 30%”. O asemenea contradicție internă nu este una nesemnificativă, ci privește chiar natura juridică a plății pretinse. Dacă suma solicitată ar fi reprezentat o componentă salarială născută din contractul individual de muncă, atunci înscrisurile care consacră această obligație trebuiau să reflecte fără echivoc calitatea de salariat, cadrul contractual de muncă și temeiul salarial al plății, nu însă să preia terminologia și logica unui raport juridic civil distinct care a avut loc anterior.

Este adevărat că în cuprinsul rapoartelor se regăsește formula potrivit căreia „Total spre achitare” urmează să fie achitat de angajator în prima decadă a lunii următoare sau a lunii indicate în raport. Însă această mențiune, privită izolat, nu este suficientă pentru a înlătura lipsă de legătură juridică a înscrisurilor și pentru a transforma automat suma calculată într-o creanță salarială certă, lichidă și exigibilă. O indicație privind termenul unei plăți nu este echivalentă cu dovada izvorului juridic al acelei plăți, iar în speță tocmai acest izvor juridic rămâne neclar, în condițiile în care același document combină noțiuni specifice raportului de muncă cu noțiuni proprii raportului de prestări servicii.

Sub acest aspect, instanța reține că un drept salarial nu poate fi dedus numai dintr-un calcul procentual inserat în rapoarte interne, ci trebuie să rezulte din contractul individual de muncă, dintr-un acord suplimentar valabil încheiat ori dintr-un act normativ intern al unității care să reglementeze clar mărimea, condițiile și modul de achitare al unei asemenea plăți. Salariul reprezintă orice recompensă evaluată în bani, plătită salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, iar structura salariului include și alte plăți de stimulare și compensare. În același timp, conținutul contractului individual de muncă trebuie să cuprindă condițiile de salarizare, iar modificarea acestuia se realizează prin acordul părților. Or, în cauza dedusă judecății, contractul individual de muncă nr.16/23 stabilește expres salariul de funcție al reclamantului în cuantum de 10000 lei lunar, iar cu privire la eventualele plăți de stimulare prevede doar că angajatorul este în drept să instituie un asemenea sistem, cu mențiunea că mărimea și condițiile achitării unor astfel de plăți sunt stabilite de Regulamentul intern. Rezultă că părțile nu au convenit în textul contractului individual de muncă un drept salarial determinat constând în 30% din penalitățile încasate, iar reclamantul nu a prezentat niciun acord adițional și niciun act normativ intern din care să rezulte că după 01 februarie 2023 (data încheierii contractului individual de muncă) acest procent ar fi fost instituit ca element obligatoriu al remunerației sale.

Mai mult ca atât, instanța de judecată atestă și faptul că din conținutul acelor 8 rapoarte în baza cărora partea reclamantă își întemeiază cerința principală, nu este indicat cui angajatorul trebuie să achite sumele respective. Respectiv, din conținutul acestor rapoarte nu rezultă că angajatorul și-a asumat obligația față de salariat ca să-i achite anume lui sumele date.

În consecință, rapoartele din 31 martie 2023, 30 iunie 2023, 30 septembrie 2023, 29 decembrie 2023, 03 aprilie 2024, 29 iunie 2024, 04 octombrie 2024 și 31 decembrie 2024 nu pot fi calificate, prin ele însele, drept acte modificatoare ale contractului individual de muncă. Ele nu conțin o manifestare de voință clară și concordantă a părților în sensul integrării comisionului de 30% în sistemul salarial aplicabil reclamantului și nici nu înlătură distincția contractuală dintre salariul de funcție, determinat expres, și eventualele plăți de stimulare, lăsate la aprecierea angajatorului și la regulile stabilite pe intern.

Totodată, instanța observă că argumentul reclamantului, potrivit căruia activitatea de recuperare a penalităților ar fi generat în mod necesar dreptul la comisionul de 30%, nu este susținut de suportul contractual necesar. Chiar dacă rezultatele muncii reclamantului au fost consemnate în rapoarte, aceasta nu este suficient pentru a transforma automat acel procent într-o creanță salarială opozabilă angajatorului în lipsa unui temei juridic expres în cadrul raportului de muncă. Cu atât mai mult, fișa postului și contractul individual de muncă, astfel cum au fost invocate în proces, nu consacră un asemenea mecanism obligatoriu de retribuire procentuală.

Instanța nu poate ignora nici faptul că înscrisurile salariale și contabile prezentate în cauză confirmă existența salariului de funcție și a unor plăți efectuate pe parcursul raportului de muncă, însă nu individualizează distinct, în structura remunerației datorate în temeiul contractului individual de muncă, o creanță separată și exigibilă în cuantumul total solicitat de reclamant. Așadar, nici din aceste acte nu rezultă că suma de 469099,15 lei ar fi fost recunoscută și contabilizată de angajator ca datorie salarială restantă.

Prin urmare, instanța ajunge la concluzia că reclamantul nu a probat existența unei creanțe salariale certe, lichide și exigibile, izvorâte din contractul individual de muncă, în baza celor opt rapoarte invocate. Materialul probator relevă existența unor înscrisuri cu conținut ambiguu și contradictoriu, insuficiente pentru a demonstra că pârâta și-a asumat, în cadrul raportului de

muncă, obligația de a plăti reclamantului suma totală de 469099,15 lei cu titlu de datorie salarială.

Respectiv, instanța apreciază că cerința privind încasarea datoriei salariale este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

Instanța reține că cerința reclamantului privind încasarea despăgubirii are caracter accesoriu față de cerința principală privind încasarea pretinsei datorii salariale.

Prin urmare, soluția asupra acestui capăt de cerere depinde de stabilirea prealabilă a existenței unei sume certe, lichide și exigibile, cuvenite reclamantului în temeiul raportului individual de muncă și neachitate în termen din vina angajatorului.

Potrivit art.143 Codul muncii, în cazul încetării contractului individual de muncă, angajatorul este obligat să efectueze achitările în termenele prevăzute de lege doar în privința sumelor ce se cuvin salariatului, iar dacă cuantumul acestor sume este contestat, angajatorul este obligat să plătească numai suma necontestată. Totodată, conform art.330 alin.(2) Codul muncii, plata suplimentară de 0,3% pentru fiecare zi de întârziere intervine numai în cazul reținerii, din vina angajatorului, a salariului, a plăților în caz de eliberare ori a altor plăți cuvenite salariatului.

În speță, astfel cum s-a reținut deja la examinarea capătului principal de cerere, reclamantul nu a probat existența unei creanțe salariale certe, lichide și exigibile în sumă de 469099,15 lei, izvorâte din contractul individual de muncă nr.16/23 încheiat între părțile procesului la 01 februarie 2023.

Din materialele dosarului rezultă că pârâta a contestat constant însăși natura juridică a sumelor pretinse, susținând că acestea nu reprezintă drepturi salariale obligatorii, ci eventuale plăți de stimulare facultative, iar instanța a constatat că cele opt rapoarte invocate de reclamant nu demonstrează asumarea de către angajator, în cadrul raportului de muncă, a obligației salariale pretinse. În lipsa stabilirii acestei obligații principale, nu poate fi reținută nici existența unei sume cuvenite salariatului în sensul art.330 alin.(2) Codul muncii.

Instanța subliniază că norma prevăzută la art.330 alin.(2) Codul muncii nu are caracter autonom, ci unul accesoriu și sancționator. Ea nu poate da naștere, prin ea însăși, unei creanțe distincte, ci presupune existența anterioară și neîndoielnică a unei plăți datorate salariatului, a unei scadențe legale sau convenționale și a unei întârzieri imputabile angajatorului. Or, atunci când premisa principală, respectiv existența creanței salariale, nu este dovedită, nu poate fi activat nici mecanismul sancționator aferent întârzierii. A admite contrariul ar însemna aplicarea unei sancțiuni patrimoniale pentru neexecutarea unei obligații a cărei existență juridică nu a fost stabilită.

În același timp, instanța observă că partea reclamantă a actualizat succesiv cuantumul despăgubirii solicitate, de la 867077,98 lei la 914344,60 lei, iar ulterior la 976798,48 lei, prin aplicarea formulei de calcul prevăzută la art.330 alin.(2) Codul muncii.

Nu poate fi reținut nici argumentul reclamantului întemeiat pe art.329 Codul muncii. Textul respectiv reglementează obligația angajatorului de a repara prejudiciul material și moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă în ipotezele prevăzute de lege, însă în prezenta cauză nu s-a dovedit existența unei obligații bănești principale încălcate de angajator în cadrul raportului individual de muncă. În lipsa dovedirii datoriei salariale pretinse, nici temeiul general al răspunderii patrimoniale a angajatorului nu poate fundamenta acordarea despăgubirii solicitate.

Prin urmare, având în vedere că reclamantul nu a probat existența unei creanțe salariale certe, lichide și exigibile, neachitate în termen din vina angajatorului, instanța concluzionează că

nu sunt întrunite condițiile prevăzute de art.330 alin.(2) Codul muncii pentru acordarea despăgubirii solicitate.

Respectiv, cerința părții reclamante privind încasarea despăgubirii, inclusiv în cuantumurile succesiv concretizate pe parcursul examinării cauzei, urmează a fi respinsă ca neîntemeiată.

În ceea ce privește cerința părții reclamante privind încasarea cheltuielilor de judecată, instanța reține următoarele.

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

Potrivit art.96 alin.(1) Cod de procedură civilă, *instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile*.

Din materialele cauzei rezultă că partea reclamantă a solicitat compensarea taxei de timbru în sumă de 200 lei și a cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 30000 lei, invocând în susținerea acestor cerințe contractul de asistență juridică și dovada de plată anexate la dosar.

Soluționarea cererii privind cheltuielile de judecată este subsecventă rezultatului examinării fondului cauzei, întrucât regula procesuală a compensării acestora este guvernată de principiul culpei procesuale, respectiv de criteriul părții care a avut câștig de cauză în proces. Or, în cauza dedusă judecății, instanța a concluzionat că atât cerința principală privind încasarea datoriei salariale, cât și cerința accesorie privind încasarea despăgubirii sunt neîntemeiate și urmează a fi respinse.

În atare situație, partea reclamantă nu poate fi considerată parte care a avut câștig de cauză și, prin urmare, nu întrunește condiția legală pentru a obține compensarea din contul pârâtei a cheltuielilor de asistență juridică și a taxei de timbru.

În consecință, având în vedere soluția de respingere a acțiunii, instanța concluzionează că cerința părții reclamante privind încasarea cheltuielilor de judecată este neîntemeiată și urmează a fi respinsă.

Din considerentele reflectate supra, instanța de judecată concluzionează netemeinicia cererii de chemare în judecată.

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

h o t ă r ă ș t e:

Se respinge cererea de chemare în judecată, ca fiind neîntemeiată.

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

Președintele ședinței,
Judecător (*semnătură*) Andrei Ojoga
Copia corespunde originalului,
Judecător *Andrei Ojoga*