Dosarul nr. 2-7085/2025
2-25046753-12-2-26032025

# H O T Ă R Â R E
## În numele Legii

4 februarie 2026 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău (*sediul Centru*)
Instanţa compusă din:
Președintele ședinței,
Judecător Galina Ciobanu
Grefier Mihaela Andronache
*Cu participarea:*
Reprezentantului reclamantului Serghei Stoian, avocatului Valeriu Gandrabur, în baza mandatului nr. 2093559 din 19 decembrie 2024,
Reprezentantului pârâtei S.C. „PLATFORMACAR" S.R.L., avocatului Constantin Brănișteru, în baza mandatului nr. 1474386 din 10 iunie 2025,

examinând în ședință de judecată publică, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de Stoian Serghei către S.C. „PLATFORMACAR" S.R.L. privind obligarea achitării salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea unui salariu mediu, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată,

**A C O N S T A T A T:**

**Argumentele participanților la proces:**

La 31 martie 2025, Stoian Serghei, prin intermediul avocatului Gandrabur Valeriu, a înaintat cererea de chemare în judecată către S.C. „Platformacar" S.R.L. privind obligarea achitării salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea unui salariu mediu, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată.

În susținerea cererii de chemare în judecată s-a indicat că, la data de 05 iunie 2024, între „Prestatorul de servicii" persoana fizică Stoian Serghei și „Beneficiar" - S.C „Platformacar" SRL, în persoana administratorului Onofrei Augustin, a fost încheiat un contract de prestări servicii referitor la următoarele: prestatorul va presta servicii de conducător auto, cu materialele și echipamentele oferite de către „Beneficiar", necesare pentru executarea contractului la sediul beneficiarului. Contractul se încheie pe o perioadă determinată de 3 (trei) luni, începând cu data de 05 iunie 2024 și până la data de 05 septembrie 2024. Conform pct. 2.3 din contractul menționat se aplică regula prolongației automate, adică dacă părțile contractante nu își exprimă expres intenția de

încetare a raporturilor contractuale bilaterale înainte cu 5 (cinci) zile până la încetarea prezentului contract, atunci se prezumă că părțile în mod tacit sunt de acord cu toate clauzele acestuia pentru încă un termen de 3 (trei) luni. Potrivit pct. 2.6 din contract remunerația prevăzută la pct. 2.4 va fi achitată în cuantum de 8000,00 (opt mii) lei 00 bani lunar. Însă printr-o notificare prezentată de pârât la data de 26 iunie 2024, a fost informat precum că este invitat să se prezinte la adresa: mun. Chișinău, bd. *****, în vederea ridicării remunerației în mărime de 4484,48 lei corespunzătoare serviciilor prestate. Nefiind de acord cu cele notificate a depus o petiție în adresa Inspectoratului de Poliție Râșcani, Direcția de Poliție mun. Chișinău, cu nr. 14105 din 26 iulie 2024 care a fost redirecționată pentru examinare la Inspectoratul de Stat al Muncii, care a fost examinată împreună cu plângerea sa adresată personal la Inspectoratul de Stat al Muncii la data de 12 noiembrie 2024, prin care și-a expus dezacordul cu rezilierea unilaterală a contractului de prestări servicii din 05 iunie 2024 anticipat. Prin răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii din 12 decembrie 2024 nr. 639 a aflat că, din declarațiile în scris al administrației SRL „Platformacar” precum că la 24 iunie 2024 contractul de prestări servicii a fost unilateral încetat din motivul încălcării regimului de transportare și plângerilor parvenite din partea clienților.

Totodată, notează reclamantul că, din procesul-verbal de control nr. PV-IS**********din 10 decembrie 2024 din constatările și rezultatele controlului a stabilit: 1. Angajatorul nu a asigurat achitarea la timp și integrală a salariului, cu reflectarea calculelor în evidența contabilă pentru perioada activată în iunie 2024 cet. Stoian Serghei, contrar prevederilor art. 9 alin.(1) lit. d), art. 10 alin. (2) lit. h), art. 142 alin. (1) Codul muncii. Termenul în care urmează a fi înlăturate încălcările: 24 decembrie 2024. În contextul celor enunțate supra și reliefând prevederile legale privind raporturile de muncă solicită admiterea acțiunii cu achitarea prejudiciului material, moral, cât și a tuturor cheltuielilor ce țin de judecarea cauzei, inclusiv și pentru acordarea serviciilor juridice, reieșind din următoarele considerente.

Așadar, invocă că, potrivit prevederilor art. 332 Codul muncii, cererea scrisă a salariatului privind repararea prejudiciului material și celui moral se prezintă angajatorului. Angajatorul este obligat să înregistreze cererea respectivă, s-o examineze și să emită ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducându-l la cunoștință salariatului sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, iar potrivit alin. (2) al aceluiași articol, dacă salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului sau dacă ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) nu a fost emis în termenul prevăzut la alin. (1), salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanța de judecată pentru soluționarea litigiului individual de muncă apărut (titlul XII).

Menționează că, în fapt, s-a constatat, că Stoian Serghei a activat în cadrul SRL „Platformacar” în calitate de conducător auto începând cu data de 05 iunie 2024, în baza contractului de prestări servicii din aceiași dată. Astfel, reclamantul consideră că, eliberarea lui din serviciu este ilegală, iar încetarea raporturilor de muncă unilateral, a fost una forțată de către întreprinderea pârâtă ori acest act nu a exprimat consimțământul și libera voință a reclamantului, iar angajatorul a acționat cu rea-credință și nu a dorit să execute obligațiile sale în calitate de angajator conform Codului muncii, iar în procesul de încetare a raporturilor de muncă cu reclamantul, pârâtul a comis și alte încălcări a normelor de drept. Astfel, reclamantul opinează că, pentru perioada lipsei forțate de la muncă, urmează a fi calculat salariul pentru lipsa forțată de la muncă, cât și penalitatea pentru neachitarea în termen a plăților cuvenite.

Conform art. 43 din Constituția Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului. Salariații au dreptul la protecția muncii.

În concordanță cu pct. 2 și 3 din Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26 aprilie 2004 privind aprobarea Modului de calculare a salariului mediu, calcularea/ achitarea diferenței de salariu are impact și asupra altor tipuri de plăți salariale, astfel că aceasta se include în calculul salariului mediu achitat și pentru alte plăți, precum indemnizația de concediu.

În corespundere cu art. 354 lit. c) din Codul muncii, se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă sau a Contractului de prestări servicii.

Potrivit art. 145 din Codul muncii, compensarea pierderilor cauzate de neachitarea la timp a salariului se efectuează prin indexarea obligatorie și în mărime deplină a sumei salariului calculat dacă reținerea acestuia a constituit cel puțin o lună calendaristică de la data stabilită pentru achitarea salariului lunar. Compensarea se efectuează separat pentru fiecare lună, prin majorarea salariului în conformitate cu coeficientul inflației calculat în modul stabilit. în corespundere cu prevederile art. 90 alin. (4) din Codul muncii, în locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu - instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin. (2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

Indică reclamantul că, modul de calculare a sumei de compensare a pierderii unei părți din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia se stabilește prin Hotărârea Guvernului nr. 535 din 07 mai 2003 privind aprobarea modului de calculare și de plată a sumei de compensare a pierderii unei părți din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de achitare a acestuia. în concordanță cu art. 90 alin. (2) lit. a) din Codul

muncii, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă.

Noțiunea de muncă decentă a fost introdusă drept concept și a fost promovată inițial de către Organizația Internațională a Muncii (OIM) în anul 1999. Munca decentă a fost definită și acceptată de comunitatea internațională ca o muncă productivă a bărbaților și femeilor în condiții de libertate, egalitate, securitate și demnitate umană. Munca decentă semnifică respectarea mai multor principii: un loc de muncă stabil și sigur, salariu decent care să permită angajatului să trăiască demn, un salariu echitabil și determinat legal. Se poate conchide că reclamantul a fost privat în mod absolut de veniturile salariale cuvenite potrivit legislației naționale.

Astfel, specifică că, angajatorul a ignorat prevederile art. 330 alin. (1) lit. e) și f) din Codul muncii, neaplicând legea care trebuia să fie aplicată. La caz, respectarea unor condiții de soluționarea a litigiului pe cale extrajudiciară nu mai sunt impuse de lege, or, potrivit normelor Codului muncii la eliberarea angajatului din serviciu, angajatorul este obligat cel târziu în ziua concedierii să achite angajatorului toate restanțele la salariu, indemnizații, premii, compensații, inclusiv pentru concediile nefolosite alte plăți prevăzute de contractul de muncă și legislația muncii.

Potrivit art. 330 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă.

Conform art. 46 alin. (1) din Codul muncii, părțile contractului individual de muncă sunt salariatul și angajatorul. În corespundere cu art. 81 din Codul muncii, contractul individual de muncă poate înceta: în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310); prin acordul scris al părților (art. 821); la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86). (2) În toate cazurile menționate la alin. (1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conțină referire la articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

Potrivit art. 86 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată,

precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă.

Conform art. 332 din Codul muncii, cererea scrisă a salariatului privind repararea prejudiciului material și celui moral se prezintă angajatorului. Angajatorul este obligat st înregistreze cererea respectivă, s-o examineze și să emită ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia. aducându-1 la cunoștință salariatului sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării. Dacă salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului sau dacă ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) nu a fost emis în termenul prevăzut la alin.(l), salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanța de judecată pentru soluționarea litigiului individual de muncă apărut (titlul XII).

Menționează reclamantul că, deși în temeiul unor acte juridice valabile, legislației în vigoare și securității raportului juridice, reclamantul a dispus de un bun și de o speranță legitimă în obținerea beneficiilor pecuniare de pe urma activității de muncă prestate, dânsul a fost privat de o parte din aceste drepturi salariale în temeiul unor acte juridice abuzive și nemotivate, violându-le în substanță dreptul la respectarea bunurilor în accepțiunea articolului 1, protocolul 1. Conceptul „așteptare legitimă” se referă, de asemenea, la modul în care creanța clasificată drept „activ” ar fi tratată în temeiul dreptului intern și, în special, la faptul că jurisprudența constantă a instanțelor naționale ar continua să fie aplicată în același mod (Kopecky împotriva Slovaciei). În anumite circumstanțe, o „așteptare legitimă” de a obține un activ poate beneficia, de asemenea, de protecția oferită de articolului 1 din Protocolul numărul 1 (Pressos Compania Naviera S.A. și alții împotriva Belgiei). Pentru ca o „așteptare” să fie „legitimă”, aceasta trebuie să aibă o natură mai concretă decât o simplă speranță și să se bazeze pe o prevedere legală sau pe un act juridic, precum o hotărâre judecătorească, care să aibă legătură cu dreptul patrimonial în cauză. în această categorie de cauze, „așteptarea legitimă” este întemeiată, așadar, pe o invocare justificată în mod rezonabil a unui act juridic care are un temei legal solid și care implică dreptul de proprietate (Kopecky împotriva Slovaciei).

Reclamantul a dispus de creanțe salariale licite și drept de muncă recunoscut care a constituit cu adevărat un drept patrimonial substanțial suficient stabilit în temeiul dreptului național (BelăneNagy împotriva Ungariei). Așteptarea legitimă a reclamantului în legătură cu drepturi patrimoniale, cum ar fi drepturile salariale, era suficient de importantă pentru a constitui un ”bun” în sensul articolului 1 din Protocolul numărul 1. Ingerința nu a urmărit interesul public. La data de 16 decembrie 2024, a depus o cerere de demisie, apoi a expediat în adresa pârâtului o cerere din 19 decembrie 2024, prin care a

solicitat să-i elibereze ordinul de demisie, cât și să-i achite salariul restant conform legislației în vigoare, însă la momentul depunerii prezentei cereri n-a recepționat nici un răspuns. În așa mod, a fost lipsit forțat de dreptul la muncă în cadrul SRL „Platformacar”, împrejurări care îi conferă dreptul de a pretinde despăgubiri în acest sens. Totodată, nu urmează a fi confundată sintagma de „salariul pentru absență forțată de la muncă” cu sintagma „despăgubirea pentru absență forțată de la muncă”, natura juridică și conținutul cărora diferă, ele nefiind echipolente ca sens, astfel faptul achitării de către pârât a salariului pentru absență forțată de la muncă nu exclude necesitatea acordării unei despăgubiri pentru aceeași perioadă de timp, în condițiile dispoziției legale precitate. Prin urmare, analizând perioada de absență forțată de la muncă a reclamantului, cuantumul salariului mediu al acestuia, conform certificatului de salariu și ținând cont de conduita părților, consideră oportun și întemeiat de a încasa din contul pârâtului în beneficiul reclamantului despăgubirea pentru perioada de absență forțată de la muncă în mărimea a unui salariu mediu în cuantum de 8000,00 lei, susceptibil executării imediate.

Conform art. 4 din Constituția Republicii Moldova, dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile omului se interpretează și se aplică în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care Republica Moldova este parte. Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului la care Republica Moldova este parte și legile ei interne, prioritate au reglementările internaționale.

Conform art. 90 alin. (3) din Codul muncii, mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

Potrivit art. 327 alin. (1) din Codul muncii, partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material și/sau moral celeilalte părți repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod și altor acte normative, de aceea consideră reclamantul ca paguba morală să-i fie achitat în mărime de 50 mii lei.

Conform art. 329 din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor 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. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

În concordanță cu art. 2036 Codul civil, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral (suferințe psihice sau fizice) prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de legislație, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin echivalent bănesc. Prejudiciul moral se repară indiferent de existența și întinderea prejudiciului patrimonial. Reparația prejudiciului moral se face și în lipsa vinovăției autorului, faptei ilicite în cazul în care prejudiciul este cauzat prin condamnare ilegală, atragere ilegală la răspundere penală, aplicare ilegală a arestului preventiv sau a declarației scrise de a nu părăsi localitatea, aplicarea ilegală în calitate de sancțiune administrativă a arestului, muncii neremunerate în folosul comunității și în alte cazuri prevăzute de lege.

Conform art. 2037 din Codul civil, mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea suferințelor psihice sau fizice cauzate persoanei vătămate, de gradul de vinovăție al autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această compensare poate aduce satisfacție persoanei vătămate. Caracterul și gravitatei suferințelor psihice sau fizice le apreciază instanța de judecată, luând în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, precum și statutul social al persoane: vătămate.

Prevederile art. 5 lit. k) din Codul muncii, printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, include și principiul „obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă.

La fel, notează reclamantul că, principiul respectiv este regăsit în prevederile art. 9 lit. n) și 10 lit. p) din Codul muncii, dreptul de bază a salariatului la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă și obligația angajatorului se repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, care își găsește concretizare în normele Titlului XI Capitolele I și II ale Codului muncii.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului consideră că constatarea violării reprezintă prin sine o satisfacție echitabilă suficientă, ca excepție (Burdov nr. 2 c. Rusiei 2009) și doar în cazul abaterilor cu repercusiuni minore asupra reclamantului (ex. Hirst nr 2 c. Regatului Unit, 2005), sau când recunoașterea violării aduce prin sine benefici: reclamantului (ex. Amihalachioaie c. Moldovei, 2004).

Conform art. 82 din Codul de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat și din cheltuielile de judecare a pricinii, iar potrivit art. 85 alin. (1) Cod de procedură civilă, scutirile de taxa de stat și/sau de taxa de timbru sunt prevăzute în pct. 1 al anexei nr. 2 la Legea taxei de stat nr. 213/2023 din 31-07-2023, unde în Anexa nr. 2 e prevăzut că, pct. 1 „Se scutesc de taxa de stat în instanțele de judecată: subpct. 1.1. Reclamanții, 1,1,1, Persoanele fizice - în acțiunile privind reintegrarea în serviciu, revendicarea sumelor de retribuire a muncii și alte revendicări legate de raporturile de muncă".

În accepțiunea art. 90 lit. i) din Codul de procedură civilă, din cheltuielile de judecare a pricinii fac parte cheltuielile de asistență juridică.

Articolul 94 alin. (1) din Codii de procedură civilă prevede că, instanța judecătorească obligă partea care a pierdu procesul să plătească, la cerere, părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului - proporțional părți: respinse din pretențiile reclamantului.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului în practica sa constantă a statuat că partea care a câștigat procesul nu va putea obține rambursarea unor cheltuieli decât în măsura în care se constată realitatea, necesitatea și caracterul lor rezonabil (a se vedea cauza Costin versus România, hotărârea din 26 mai 2005; cauza Străin și alții versus România, hotărârea din 21 iulie 2005; cauza Petre versus România, hotărârea din 27 iulie 2006 etc).

Astfel, partea reclamantă specifică că, cele descrise se desprind și din prevederile legale interne statuate la art. 96 alin. (1) și alin. ($1^1$) din Codul de procedură civilă, în conformitate cu care instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părții care a avut câștig de cauză cheltuielile ei de asistență juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare și rezonabile. Cheltuielile menționate la alin. (1) se compensează părții care a avut câștig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat. La caz, s-a solicitat expres compensarea cheltuielilor de asistență juridică suportate în proces, or la actele cauzei este anexat bonul de plată seria GL nr.***** din 19 decembrie 2024 din care rezultă că, pentru asistența juridică prestată la examinarea prezentei cauzei civile de către avocatul Gandrabur Valeriu, reclamantul a achitat suma de 6000,00 lei. Raportând norma procedurală citată supra la criteriile de apreciere a cheltuielilor pentru asistență juridică desprinse din jurisprudența CEDO în corelație cu acțiunile efectuate pe caz de către subsemnat, consider oportun de a încasa din contul pârâtului în beneficiul reclamantului cheltuielile de asistență juridică în sumă de 6000,00 lei, care în opinia noastră reprezintă un cuantum real, necesar și rezonabil. La determinarea cuantumului cheltuielilor pentru asistență juridică, au fost luate în calcul și Recomandările privind cuantumul onorariilor și compensarea de către instanțele de

judecată a cheltuielilor de asistență juridică, aprobate prin decizia Consiliului Uniunii Avocaților din 30 martie 2012.

În contextul celor expuse supra și reieșind din perioada în care reclamantul a activat la întreprinderea pârâtă, fără să i se achite salariu am stabilit că primul n-a primit salariu pentru perioada de la 05 iunie 2024 până la 16 decembrie 2024, ce constituie suma de 50667,00 (cincizeci mii șase sute șaizeci și șapte) lei 00 bani.

Potrivit prevederilor alin. (2) art. 330 Codul muncii, în caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art. 142), a indemnizației de concediu (art. 117), a plăților în caz de eliberare (art. 143) sau a altor plăți (art. 123, 124, 127, 139, 186, art. 225 alin. (8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

Astfel, reclamantului mai urmează să-i fie achitat suplimentar pentru fiecare zi de întârziere suma de 50667,00 X 0,3% egal cu 152,00 lei pentru fiecare zi înmulțit 196 zile întârziere egal cu 29 792,00 lei. În total, urmează de achitat suma de 80 459,00 (optzeci mii patru sute cincizeci nouă) lei 00 bani - salariu restant plus penalitatea.

Reieșind din cele expuse și în conformitate cu prevederile legale menționate mai sus, reclamantul solicită:

- admiterea acțiunii;

- obligarea angajatorului SRL „Platformacar” pentru achitarea salariului pentru lipsă forțată de la muncă în beneficiul reclamantului Stoian Serghei mărimea salariului de achitare pentru prima este de 80 459,00 (optzeci mii patru sute cincizeci și nouă) lei 00 bani, pentru acordarea serviciilor juridice în mărime de 6000,00 (șase mii) lei 00 bani;

- să fie încasate din contul pârâtului/angajator; paguba morală în mărime de 50 000,00 (cincizeci mii) lei 00 bani;

- un salariu mediu pentru reclamant, în cuantum de 8000,00 (opt mii) lei, susceptibil executării imediate și taxa de timbru în mărime de 200 lei. (f.d. 3-7)

*La 20 iunie 2025,* reprezentantul părții pârâte S.C. „PLATFORMACAR” S.R.L., avocatul Brănișteru Constantin, a expediat prin intermediul factorului poștal electronic o referință (f.d. 39-44), în susținerea căreia a indicat că consideră că cererea de chemare în judecată este neîntemeiată, bazată pe fapte și premise neprobate, din considerentele ce urmează. În fapt, la 05 iunie 2024 între S.C. „Platformacar” S.R.L. și Stoian Serghei a fost încheiat un contract de prestări servicii, în baza căruia reclamantul s-a obligat să presteze servicii de transportare în beneficiul S.C. „Platformacar” S.R.L., iar ultimul s-a obligat să achite prețul acestor servicii. Atrage atenția că, la stabilirea relației contractuale, reclamantul nu a depus nici o cerere de angajare în câmpul muncii, prin urmare, pretinsa „cerere de eliberare” a reclamantului, datată cu data de 16 decembrie 2024, pe lângă faptul că este un înscris care nu a fost înregistrat nicăieri și probabil scris

de acesta ulterior, urmează a fi apreciat critic de instanța de judecată, fiind un înscris care nu poate produce efecte juridice sub nici o formă.

În conformitate cu art. 1100 al Codului civil, contractul se interpretează după intenția comună a părților (...).

Indică partea pârâtă că, despre esența contractului reclamantul a fost informat înainte de semnarea contractului, iar acesta din urmă și-a exprimat consimțământul cu privire la raportul juridic dintre părți (prestări servicii) și toate condițiile de colaborare cu S.C. „Platformacar" S.R.L., fapt exprimat prin semnarea contractului de către reclamant. În acest sens, invocă acceptul reclamantului cu privire la natura raportului juridic stabilit, or în coroborare cu art. 312 Cod civil al Republicii Moldova, semnând un contract de prestări servicii, acesta și-a exprimat consimțământul în acest sens.

Totodată, atrage atenția că, părțile au convenit anume asupra raportului civil de prestări servicii, nu o angajare în câmpul muncii, or serviciile reclamantului nu au fost necesare pentru o normă întreagă, ci doar ocazional și țintit asupra anumitor transportări. Acest context se explică prin faptul că contractul a fost încheiat doar pentru perioada de vară a anului 2024, atunci când S.C. „Platformacar" S.R.L. prestează mai multe transportări neregulate suplimentare celor de bază. În conformitate cu art. 1334 Cod civil, părțile au stabilit că serviciile de transportare vor fi executate personal de către prestator. În conformitate cu art. 1342, 1343 și 1378 al Codului civil, beneficiarul S.C. „Platformacar" S.R.L. a pus la dispoziția prestatorului toate bunurile, echipamentele și utilajele, inclusiv a creat toate condițiile necesare prestării serviciilor astfel încât acesta să fie protejat contra riscurilor pentru viața și sănătatea sa.

Consideră că, contractul respectiv a fost deosebit de avantajos pentru prestatorul reclamant, or dincolo de iregularitatea serviciilor, acestuia i s-a oferit o remunerație fixă garantată, stabilită fix, lunar, indiferent de volumul serviciilor prestate. Cu toate acestea, pe durata celor 12 zile în care reclamantul a prestat servicii, în adresa S.C. „Platformacar" S.R.L. au parvenit multiple plângeri cu privire la iresponsabilitatea reclamantului, modul defectuos și periculos de transportare a bunurilor inclusiv comportament grosolan în adresa clienților S.C. „Platformacar" S.R.L.

În conformitate cu art. 1348 alin. (1) al Codului civil, beneficiarul poate declara rezoluțiunea oricând, cu sau fără motiv temeinic, până la realizarea completă a lucrării sau a serviciului, fiind obligat să plătească antreprenorului sau prestatorului retribuția pentru lucrările executate sau serviciile prestate și să repare prejudiciul cauzat prin rezoluțiune.

Totodată, invocă că, conform alin. (2) al aceleiași norme, în cazul în care a declarat rezoluțiunea din motiv temeinic, beneficiarul nu datorează despăgubiri pentru aceasta.

În aceste condiții, la 24 iunie 2024, administrația S.C. „Platformacar” S.R.L. a luat decizia de a întrerupe imediat colaborarea contractuală și, de principiu, orice legături cu reclamantul, inclusiv de a nu admite prezența acestuia pe teritoriul întreprinderii din cauza ostilităților pe care ultimul le-a creat cu administrația și alți colaboratori. Admiterea acestuia în activitățile pârâtei, datorită ostilităților și caracterului conflictual al reclamantului, a devenit un risc major de perturbare a activităților și cauzarea de prejudicii companiei ca urmare transportărilor necorespunzătoare. Prin notificarea din 24 iunie 2024, reclamantului i-a fost adus la cunoștință dreptul său de a primi remunerația pentru zilele în care efectiv a prestat careva servicii. Din conținutul acelei notificări, rezultă indubitabil intenția pârâtei de a nu continua nici un fel de colaborare cu reclamantul, prin urmare rezoluțiunea contractului din 05 iunie 2024. În atare condiții, se impune concluzia că raportul juridic civil a încetat între părți la 24 iunie 2024.

Specifică pârâta că, un alt aspect important, este faptul că, S.C. „Platformacar” S.R.L. a calculat, a achitat și a raportat către Serviciul Fiscal de Stat, impozitele aferente remunerației plătite reclamantului pentru cele 12 zile muncite, sub formă de plăți în baza contractelor civile, utilizând codul 105, pe când angajaților în bază de contract de muncă li se aplică codul 101 (document anexat- declarație IPC21). Totodată, urmează să se ia în considerare că conflictul dintre reclamant și pârât a fost examinat de Inspectoratul de Stat al Muncii, prin prisma atribuțiilor conferite acestei instituții prin lege. Astfel, prin procesul-verbal de control din 10 decembrie 2024 (prezent la materialele cauzei), instituția de control nu a stabilit, nici direct nici indirect, existența de facto a unui raport de muncă dintre reclamant și pârât. Din contra, în actul de control inspectorii au făcut trimitere la contractul de prestări servicii, iar în scrisoarea de însoțire au confirmat că raportul a încetat de fapt și de drept la 24 iunie 2024.

Din analiza practicii judiciare naționale pe marginea litigiilor similare, rezultă fără nici un dubiu că, la caz, nu poate fi aplicată recalificarea raportului din contract civil în unul de muncă. Astfel, prin încheierea CSJ nr. 2ra-186/21 din 10 februarie 2021, au fost menținute decizia Curții de Apel Chișinău din 20 octombrie 2020 și hotărârea Judecătoriei Chișinău din 9 iunie 2020. În baza deciziilor sus-enunțate, instanțele de judecată au constatat că, în conformitate cu art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul. Iar în continuare stabilind că, la stabilirea unui raport de muncă este necesară constatarea prestării unei anumite munci a salariatului, iar în vederea constatării raportului de muncă

urmează a fi probată, întrunirea cumulativă a tuturor elementelor indispensabile raportului de muncă, în lipsa unui acord formalizat. În completare, conform art. 49 al Codului muncii, un contract individual de muncă va include obligatoriu: a) numele și prenumele salariatului; b) datele de identificare ale angajatorului; c) durata contractului; d) data de la care contractul urmează să-și producă efectele; d[1]) specialitatea, profesia, calificarea, funcția; e) atribuțiile funcției; f) riscurile specifice funcției; f[1]) denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită (în cazul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări - art. 312- 316); g) drepturile și obligațiile salariatului; h) drepturile și obligațiile angajatorului; i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), formele și modul de achitare a plăților salariale, precum și periodicitatea acestei achitări; j) compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase; k) locul de muncă. Dacă locul de muncă nu este fix, se menționează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă și se indică adresa juridică a unității sau, după caz, domiciliul angajatorului; l) regimul de muncă și de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului; m) perioada de probă, după caz; n) durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia; p) condițiile de asigurare socială; r) condițiile de asigurare medicală; s) clauzele specifice (art. 51), după caz. Prin încheierea CSJ nr. 2ra-894/18 din 23 mai 2018, au fost menținute decizia Curții de Apel Chișinău din 31 mai 2017 și hotărârea Judecătoriei Chișinău din 23 decembrie 2016. Fără a repeta argumentele sus-enunțate, suplimentar la acestea, din deciziile judecătorești se poate desprinde și concluzia că încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanțe specifice precum participarea la un concurs, interviu, iar contractul propriu-zis se încheie în scris conținând obligatoriu elementele specificate la art. 45 din Codul muncii. Totodată, instanțele au mai stabilit că efectuarea anumitor lucrări specifice la o întreprindere oarecare, nu implică imperativ existența unor raporturi de muncă, ci pot fi calificate, în lipsa întrunirii elementelor obligatorii, ca raporturi de prestări servicii. Coroborând normele imperative ale Codului muncii și practica judiciară relevantă la cazul dedus judecății, se constată că raportului dintre părțile litigante nu i se aplică normele dreptului muncii, or contractul și aspectul practic al colaborării dintre aceștia nu întrunesc elementele obligatorii pentru constatarea existenței unui raport de muncă, or lipsesc cu desăvârșire: stabilirea unui regim de muncă pentru Stoian Serghei - acesta fiind solicitat să transporte ocazional; atribuțiile funcției - acestuia fiindu-i cerut să presteze doar servicii de transport; regimul de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului; perioada de probă - acesta fiind admis spre transportare imediat în temeiul deținerii dreptului de a conduce; durata concediului de odihnă anual și condițiile

de acordare a acestuia; condițiile de asigurare socială și condițiile de asigurare medicală - fiind un contract civil încheiat pentru o perioadă limitată de doar 3 luni.

Referitor la pretinsa „prolongație automată” invocată de reclamant, menționează că, cu toate că reclamantul invocă în textul cererii sale o presupusă prelungire tacită a valabilității contractului de prestări servicii din 05 iunie 2024, consideră că această alegație urmează a fi apreciată critic de instanța de judecată din următoarele considerente. De facto, la 24 iunie 2024 reclamantului i-a fost interzisă, pe fundalul conflictelor deschise cu administrația pârâtei, apariția pe teritoriul parcărilor deținute de S.C. „Platformacar” S.R.L. din considerentele anterior enunțate. La 26 iunie 2024 reclamantul a fost informat despre dreptul său de a-și revendica remunerația pentru cele 12 zile în care efectiv a prestat servicii, fiind mai mult decât evidentă decizia de a nu prelungi orice colaborare cu acesta, prin urmare încetarea efectelor contractuale. Din data de 24 iunie și până la data de azi, reclamantul nu a mai prestat nici un serviciu beneficiarului. Reclamantul a recurs la înaintarea plângerilor penale în adresa S.C. „Platformacar” S.R.L. (acte prezentate de reclamant), fiind vădită relația sa ostilă cu pârâtul. În condițiile circumstanțelor de mai sus, nu este clar pe ce se bazează reclamantul invocând prin prisma clauzei 2.3, pretinsul acord al S.C. „Platformacar” S.R.L. cu prelungirea relației sale cu reclamantul și cu toate clauzele contractului - pentru un nou termen de 3 luni. Mai mult, cu toate că reclamantul pretinde existența unui contract de muncă cu pârâta, pretențiile sale cu privire la pretinsa „prolongație automată” sunt în contradicție cu propriile sale declarații, acesta din urmă, totuși, făcând trimitere la prevederile contractului de prestări servicii. Consideră că urmează a fi apreciate critic și respinse aceste argumente.

Cu referire la pretențiile de încasare a salariului pe durata absenței forțate de la locul de muncă și a unui salariu mediu pentru reclamant, menționează că, având în vedere cele invocate mai sus, consideră că la caz, nu pot fi stabilite relații de muncă între părți, iar întreaga argumentare și pretențiile privind încasarea salariului pe durata absenței forțate de la locul de muncă și a unui salariu mediu pentru reclamant urmează a fi respinse ca fiind vădit neîntemeiate. Or, la caz, nu sunt aplicabile normele juridice la care face referire reclamantul atunci când solicită încasarea sumelor respective.

Cu referire la încasarea prejudiciului moral, menționează că, în conformitate cu art. 2036 al Codului civil, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum și în alte cazuri prevăzute de lege, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri. Concomitent, conform art. 2037 alin (1) Cod civil, mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul și gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei

vătămate, de gradul de vinovăție a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, și de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate.

Atrage atenția că, pretențiile de încasare a unui prejudiciu moral sunt strâns legate de admiterea pretenției principale, iar în acest context, consideră că odată cu respingerea ca neîntemeiată a pretenției principale, decade automat și analiza oportunității de încasare a unui prejudiciu moral. Cu toate acestea, în sensul normelor pre citate, reclamantul urma să indice și să probeze în instanța de judecată, atât fapta prejudiciabilă, persoana responsabilă, cât și dauna care afectează sfera nepatrimonială a unei persoane, adică acele aspecte care nu au o valoare economică directă, dar care sunt esențiale pentru bunăstarea și demnitatea umană, inclusiv exprimată prin suferința fizică și psihică, durerea, depresia, anxietatea, pierderea bucuriei de a trăi, diminuarea calității vieții, impactul asupra relațiilor sociale și familiale. La caz, reclamantul s-a rezumat la invocarea sumei aleatorie cu titlu de prejudiciu, inclusiv în lipsa unei fapte prejudiciabile de care ar fi responsabilă pârâta. Prin urmare, în lipsa unei motivări efective în sensul pretențiilor sale, acest capăt de cerere urmează a fi respins integral.

Referitor la încasarea cheltuielilor de judecată, reține că reclamantul a solicitat încasarea cheltuielilor de asistență juridică în paralel cu pretențiile sale principale.

Potrivit art. 94 alin. (1) Cod de procedură civilă, instanța judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea părții care a avut câștig de cauză cheltuielile de judecată. Dacă acțiunea reclamantului a fost admisă parțial, acestuia i se compensează cheltuielile de judecată proporțional părții admise din pretenții, iar pârâtului - proporțional părții respinse din pretențiile reclamantului.

Având în vedere poziția pârâtului prin care a solicitat respingerea integrală a cererii de chemare în judecată, consideră că prin consecință, ținând cont de netemeinicia acțiunii civile, pretenția de încasare a cheltuielilor de asistență juridică urmează a fi respinsă și ea integral.

În baza circumstanțelor de fapt și de drept invocate în prezenta referință, solicită instanței de judecată respingerea ca neîntemeiată a cererii de chemare în judecată înaintată de către Stoian Serghei împotriva S.C. „Platformacar” S.R.L. privind încasarea salariului pentru absența forțată de la locul de muncă și celelalte pretenții accesorii.

*La 26 septembrie 2025,* reprezentantul părții reclamante Stoian Serghei, avocatul Gandrabur Valeriu a expediat prin intermediul factorului poștal electronic explicații la referință (f.d. 82-85), prin care s-a indicat că, instanța de judecată urmează să constate că relațiile dintre Stoian Serghei și SRL „Platformacar” sunt relații reglementate de legislația muncii și în deosebi de Codul muncii din următoarele considerente. În primul rând, potrivit procesului-verbal de control nr. PV-IS**********din 10 decembrie 2024

efectuat de Inspectorii principali de Stat al muncii din cadrul Inspectoratului de Stat al Muncii, ***** în rubrica constatările și rezultatele controlului: 1. Angajatorul nu a asigurat achitarea la timp și integrală a salariului, cu reflectarea calculelor în evidența contabilă pentru perioada activată în iunie 2024 cet. Stoian Serghei, contrar prevederilor art. 9 alin. (1) lit. d), art. 10 alin. (2) lit. h), art. 142 alin. (1) din Codul muncii. Tot din procesul-verbal de control menționat desprinde că s-a făcut referire la prevederile normative în al căror temei au fost emise recomandările: art.8 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 140 din 10 mai 2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, or aceste înscrisuri confirmă că relațiile dintre reclamantul Stoian Serghei și pârâtul SRL „Platformacar" sunt relații de muncă reglementate de Codul Muncii și Regulamentul Inspectoratului de Stat al Muncii și nicidecum civile, după cum încearcă să demonstreze reprezentantul ultimului în referință.

Mai mult decât atât, indică că, în răspunsul eliberat de Inspectoratul de Stat al Muncii din 12 decembrie 2024 nr. 639 Stoian Serghei este informat că, potrivit art. 2 alin.(3) din Codul muncii, în cazul în care instanța de judecată stabilește, că printru-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii. Totodată, Recomandarea nr. 69 cu privire la aplicarea convențiilor Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de Republica Moldova în pct. 11. Salarizarea Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 95 privind protecția salariului, adoptată la Geneva la 1 iulie 1949, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593 - XIII din 26 septembrie 1995. Convenția se aplică tuturor persoanelor cărora li se plătește sau trebuie să li se plătească un salariu, care potrivit aceluiași document este remunerarea sau câștigurile susceptibile de a fi evaluate în bani și stabilite prin acordul părților sau de către legislația națională, pe care cel care angajează le datorează unui lucrător în baza unui contract de muncă, scris sau verbal, fie pentru munca efectuată sau care urmează a fi efectuată, fie pentru serviciile prestate sau care urmează a fi prestate.

În contextul celor enunțate supra și potrivit alin. (3) art. 2 Codul muncii, în cazul în care instanța de judecată stabilește că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii.

Conform lit. d) alin. (1) art. 9 Codul muncii, salariatul are dreptul la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat, iar potrivit prevederilor articolului 10 alin. (2), lit. h) Codul muncii, angajatorul este obligat să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă.

Potrivit alin. (1) art. 142 Codul muncii, salariul se plătește periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă, dar: nu mai rar decât de două ori pe lună pentru salariații remunerați pe unitate de timp sau în acord; nu mal rar decât o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției. Alin. (3) art.142 Codul muncii, stabilește că la achitarea salariului, angajatorul este obligat să informeze în scris fiecare salariat despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească, precum și să asigure efectuarea înscrierilor respective în registrele contabile, iar alin. (4) prevede că plata salariului pentru o lucrare ocazională, care durează mai puțin de 2 săptămâni, se efectuează imediat după executarea acesteia. Așadar, care este diferența dintre contractul individual de muncă, cel de prestări servicii.

Potrivit art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de Codul muncii, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să-i achite la timp și integral salariul, or eliberarea foilor de parcurs, cât și respectarea graficului de muncă la întreprindere demonstrează acest fapt.

Menționează partea pârâtă că, un element esențial al acestui contract îl reprezintă elementul subordonării salariatului față de angajator. Subordonarea, în sensul acestui element, se materializează prin oferirea timpului prestat sub forma serviciului în favoarea altei persoane de către salariat, și însărcinarea salariatului de către angajator pentru îndeplinirea anumitor operațiuni prevăzute de contractul individual de muncă, raportate la categoria obligațiilor de muncă. Reieșind din definiția legală a contractului individual de muncă propusă de legislația muncii, se observă, că încheierea contractului individual de muncă provoacă o serie de acte necesare a fi aduse la cunoștință salariatului și întreprinse de angajatori, în special asigurarea și îndeplinirea condițiilor stabilite de normele securității și sănătății în muncă. Mai mult ca atât, făcând referire la formalitățile stabilite atât de prevederile Codului muncii al Republicii Moldova, cât și ale altor acte normative în vigoare, acestea odată încheiate fac aplicabile către salariat acțiunile sale, în special cele la nivelul unității, ce pun esență și stabilesc anumite facilități pentru munca prestată în cadrul unității de către salariat, cum ar fi contractul colectiv de muncă. Angajatorii ce nu respectă prevederile legislației muncii, în special cele privind perfectarea contractului individual de muncă la angajare, vor fi sancționați de către Inspectoratul de Stat al Muncii. De regulă, în baza procesului-verbal încheiat de către inspectorii în muncă, ce au

efectuat controlul în cadrul unității, se acordă un termen de înlăturare a neajunsurilor constatate, în special, perfectarea formalităților necesare procesului angajării și a altor subiecte reglementate de legislația în vigoare. Ce presupune contractul de prestări servicii. Pentru început, trebuie de cunoscut că acest document este un contract pur civil. Delimitarea acestui contract de contractul individual de muncă constă în natura juridică a acestora. În primul rând, ele fac parte din două ramuri de drept separate. Prin urmare, baza juridică a contractului de prestări servicii o constituie Codul civil, dar a contractului individual de muncă - Codul muncii. Raporturile de muncă, care se încheie între beneficiar și prestator, se reglementează de legislația civilă. În asemenea situație, persoana care a încheiat un contract civil, nu mai beneficiază de garanții juridice, ca în cazul unui contract individual de muncă. Aceasta înseamnă că ea nu va avea concediu anual de odihnă, concediu medical și nu va beneficia de asigurarea securității sănătății în muncă, în cazul executării obligațiilor asumate prin contractul de prestări servicii. Toate aceste riscuri și le asumă executantul, adică prestatorul. Încheierea unui contract de prestări servicii poate fi justificată doar cu condiția respectării particularităților juridice ale acestuia, specificate de Codul civil, precum și ținându-se cont și de prevederile alin. (3) al art. 2 din Codul muncii, care dispune că, în cazul în care instanța de judecată stabilește că printr-un contract civil se reglementează, de fapt, raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii.

Notează că, art. 2 din Codul muncii, prevede că angajatorul nu prea are dreptul să încheie contracte de prestări servicii, în cazul în care lucrul respectiv poate fi efectuat prin încheierea contractului individual de muncă. Aceasta ar însemna că angajatorul nu are dreptul să încheie un contract de prestări servicii pentru executarea unor lucrări prevăzute de o funcție în statele de personal. Deseori se întâlnesc situații în practica aplicării legislației când angajatorul abuzează și în loc să încheie contract individual de muncă, așa cum prevede legea, îi propune candidatului încheierea unui contract de prestări servicii, care-l scutește de la foarte multe obligații față de acesta. În acest caz, nu este garantat salariul minimal, iar executantul, adică prestatorul nu poate să-și protejeze interesele prin intermediul sindicatului. Este o situație foarte favorabilă pentru angajator. Plata se efectuează după prestarea serviciilor. Dar, legea nu prevede interdicții, părțile pot conveni și asupra unui alt mod de plată, de exemplu, plata anticipată, cu un avans, în rate sau altfel. Dacă plata pentru servicii se calculează pe anumite perioade, sumele vor fi acordate după încheierea fiecărei perioade în parte. În cazul în care beneficiarul întârzie să preia serviciile, prestatorul este îndreptățit să solicite plata sumei convenite pentru serviciile care nu au putut fi efectuate din cauza întârzierii și nu este obligat să presteze servicii pentru această sumă. El trebuie însă să accepte ca din suma de plată să se scadă contravaloarea pentru economiile pe care le-a făcut prin neefectuarea serviciilor sau

pentru veniturile obținute prin prestarea de servicii față de alții în aceeași perioadă, sau pentru serviciile pe care nu le prestează cu rea-credință. Obligațiile care revin beneficiarului nu pot fi excluse sau limitate în prealabil printr-un contract. Așadar, în contractul de prestări servicii nu persistă raporturi de subordonare, fapt care este caracteristic pentru contractul individual de muncă. În contractul de prestări servicii se aplică principiul egalității părților iar prestatorul (în timpul prestării serviciului respectiv) este absolut autonom și independent. Or, în cazul din speță reclamantul nici pe departe nu este autonom și independent, chiar și din simplul motiv că, nu numai este legat de obligațiunile prevăzute în contractul de prestări servicii precum aceleași obligațiuni sunt incluse și în contractul individual de muncă, dar dependența de angajator se explică și prin faptul că primul îndeplinea obligațiunile de serviciu cu autocamion care aparține pârâtului și nu acorda servicii cu automobilul său propriu, ce ar fi fost în cazul acordării serviciilor în baza codului civil.

Mai mult decât atât, remarcă că, reclamantul era obligat să se prezinte la serviciu, cât și să plece de la serviciu la o oră anumită, adică orarul de muncă era reglementat de la oră până la oră, iar foile de parcurs pentru îndeplinirea muncii (transport de mărfuri) erau eliberate din numele SRL „Platformacar” cu semnătura responsabililor de la întreprindere cu aplicarea semnăturii și a ștampilei, fapt ce denotă că lucrul efectuat de reclamant în calitate de șofer era executat/îndeplinit de ultimul din numele angajatorului, conform legislației muncii și nicidecum nu era îndeplinit din numele său ca acordare de prestări servicii, fapt ce demonstrează dependența de angajator.

În contextul celor enunțate supra și potrivit alin. (3) art. 2 Codul muncii, urmează ca instanța de judecată să stabilească că raporturilor de muncă dintre salariat și angajator să li se aplice prevederile legislației muncii, or și potrivit alin. (3) art. 2 Codul muncii, în cazul în care instanța de judecată stabilește că, printr-un contract civil se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii.

*Prin încheierea protocolară din 20 octombrie 2025, s-a dispus atragerea în proces în calitate de intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii.*

**Argumentele participanților la proces în ședința de judecată:**

În cadrul ședinței de judecată *reprezentantul reclamantului Stoian Serghei, avocatul Gandrabur Valeriu*, a declarat că susține pe deplin cererea de chemare în judecată, solicitând admiterea acesteia în sensul formulat. Susținerile verbale fiind anexate în scris la materialele cauzei.

În ședința de judecată, *reprezentantul părții pârâte S.C. „PLATFORMACAR” S.R.L., avocatul Brănişteru Constantin*, a declarat că, nu este de acord cu cererea de

chemare în judecată, solicitând respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată, susținând motivele invocate în conținutul referinței. Pledoariile fiind anexate în scris la materialele cauzei.

*Partea reclamantă Stoian Serghei și intervenientul accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii*, în ședințele de judecată nu s-au prezentat, din motive necunoscute instanței, deși au fost citați legal despre locul, data și ora examinării cauzei. (f.d. 30, 34, 90-91, 98-99) Prin urmare, a fost dispusă examinarea cauzei în lipsa părților neprezente.

Totodată se reține, că pe parcursul examinării cauzei, interesele părții reclamante au fost reprezentate de către avocatul Gandrabur Valeriu, în baza mandatului de avocat nr. 2093559 din 19 decembrie 2024. (f.d. 8)

**Aprecierea instanței de judecată:**

Audiind explicațiile participanților la proces, studiind materialele dosarului, apreciind argumentele părților litigante întru susținerea pretențiilor formulate și obiecțiile înaintate, ținând cont de probatoriul administrat și legislația pertinentă instanța de judecată consideră necesar de a respinge integral cererea de chemare în judecată, reieșind din următoarele considerente.

În susținerea soluției de respingere a acțiunii, instanța de judecată reține prevederile articolului 117 alin. (1) al Codului de procedură civilă, potrivit cărora, probe în cauze civile sunt elementele de fapt, dobândite în modul prevăzut de lege, care servesc la constatarea circumstanțelor ce justifică pretenţiile şi obiecțiile părţilor, precum şi altor circumstanțe importante pentru justa soluționare a cauzei.

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

Conform articolului 121 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească reține spre examinare și cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existența sau inexistența de circumstanțe, importante pentru soluționarea justă a cazului.

În conformitate cu prevederile articolului 130 alin. (1) al Codului de procedură civilă, instanța 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.

Reieșind din prevederile art. 239 al Codului de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală şi întemeiată. Instanţa îşi întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanţă şi pe probele cercetate în şedinţă de judecată.

Potrivit art. 240 alin. (1) din Codul de procedură civilă, la deliberarea hotărârii, instanţa judecătorească apreciază probele, determină circumstanțele care au importanță pentru soluţionarea cauzelor, care au fost sau nu stabilite, caracterul raportului juridic dintre părţi, legea aplicabilă soluționării cauzei şi admisibilitatea acţiunii.

La caz, instanța consideră relevante prevederile art. 1375 din Codul civil, conform cărora, (1) Prin contractul de prestări servicii, o parte (prestator) se obligă să presteze celeilalte părţi (beneficiar) anumite servicii, iar aceasta se obligă să plătească retribuția convenită. (2) Obiectul contractului de prestări servicii îl constituie serviciile de orice natură. (3) Contractele de muncă sunt reglementate prin legislaţia muncii.

Reieșind din materialele cauzei, s-a constatat cu certitudine că, la 5 iunie 2024, între Stoian Serghei în calitate de prestator și „Platforma" S.R.L. în calitate de beneficiar, a fost încheiat contractul de prestări servicii. (f.d. 10-11)

Potrivit pct. 1.1. – 1.2. din contractul menționat, prestatorul va presta servicii de conducător auto. Serviciile se vor îndeplini de prestator cu materialele și echipamentele oferite de către beneficiar, necesare pentru executarea contractului la sediul beneficiarului.

Conform pct. 2.1. – 2.6. din contractul de prestări servicii, părțile au convenit că prestarea serviciilor se efectuează la sediul beneficiarului. Contractul se încheie pe o perioadă determinată de 3 luni, începând de la data de 5 iunie 2024 și până la data de 5 septembrie 2024. În baza prezentului contract se aplică regula prolongației automate, adică dacă părțile contractante nu își exprimă expres intenția de încetare a raporturilor contractuale bilaterale înainte cu 5 de zile până la încetarea prezentului contract, atunci se prezumă că părțile în mod tacit sunt de acord cu toate clauzele acestuia pentru încă un termen de 3 luni. Serviciile se consideră prestare de către „Prestator" și recepționate de către „Beneficiar" la momentul semnării actului de predare-primire, la data expirării contractului. Părțile au agreat că remunerația stabilită conform prezentului contract va fi achitată în strictă conformitate cu art. 1376 alin. (1) din Codul civil al RM, adică plata integrală pentru servicii pentru toată perioada de executare a lor se efectuează de către beneficiar după prestarea serviciilor. Dar prestarea se va considera realizată doar după semnarea bilaterală a contractului. Remunerația prevăzută la pct. 2.4 va fi achitată în cuantum de 8000 lei lunar, fapt care va fi consemnat în scris de părți.

Prin notificare, pârâta „Platforma" S.R.L. l-a informat pe reclamantul Stoian Serghei despre faptul că, în conformitate cu prevederile contractului de prestări servicii încheiat la 5 iunie 2024 între Stoian Serghei și Platforma" S.R.L., este invitat să se prezinte la adresa mun. Chișinău, *****, în vederea ridicării remunerației în mărime de 4484,48 lei, corespunzătoare serviciilor prestate. (f.d. 12)

Nefiind de acord cu notificarea, reclamantul Stoian Serghei a depus o petiție la Inspectoratul de Poliție Rîșcani al DP mun. Chișinău cu privire la constatarea încălcărilor admise de administrația companiei S.R.L. „Platforma”, însă aceasta a fost redirecționată pentru examinare Inspectoratului de Stat al Muncii, prin scrisoarea din 1 august 2024. (f.d. 13)

Totodată, se reține că, la 12 noiembrie 2024, reclamantul Stoian Serghei s-a adresat cu o petiție către Inspectoratului de Stat al Muncii, în conținutul căreia s-a invocat că, a lucrat în cadrul companiei „Platformacar” S.R.L. în funcție de conducător auto în perioada 05 iunie 2024 – 24 iunie 2024 cu salariul lunar de 10 000 (zece mii) lei pe lună, și în zilele de sâmbătă și duminică. Pe lângă funcția de conducător auto, era impus să spele podeaua în oficiu, în parcare, să curețe și să taie crengile copacilor, să mătură teritoriul și să repare automobilele. La moment, nu i s-au achitat nici banii, nici contractul de muncă nu i-a fost înmânat de către Sadîha Alexandru, șeful Departamentului Resurse Umane. Nu există nicio comoditate la parcare. Nu este nici un veceu. Nu există un loc unde ai putea să te speli pe mâini. Astfel, a rugat Ministerul Muncii să soluționeze această problemă. La petiție a anexat foaia de parcurs cu adresa angajatorului și numărul de telefon al lui Sadîha Alexandru, și al mecanicului garajului Dumitru (cu traducerea efectuată în modul prevăzut de lege). (f.d. 14, 95)

Potrivit procesului-verbal de control nr. PV-IS*****02302, din 10 decembrie 2024, emis de Inspectoratul de Stat al Muncii, ca rezultat al controlului efectuat la „Platformacar” S.R.L. s-a stabilit, că în cadrul întreprinderii activează 18 salariați, dintre care 5 femei. Totodată, s-a constatat că, angajatorul nu a asigurat achitarea la timp și integrală a salariului cu reflectarea calculelor în evidența contabilă pentru perioada activă în iunie 2024 cet. Stoian Serghei, contrar prevederilor art. 9 alin. (1) lit. d), art. 10 alin. (2) lit. h, art. 142 alin. (1) Codul muncii. Astfel, s-a indicat să se calculeze și să achite dlui Serghei Stoian salariul cuvenit pentru perioada lucrată în iunie 2024, cu reflectarea acesteia în evidența contabilă a întreprinderii. (f.d. 15-15 verso)

Prin răspunsul Inspectoratului de Stat al Muncii nr. 639 din 12 decembrie 2024, adresat lui Stoian Serghei referitor la petițiile privind neachitarea salariului de către administrația „Platformacar” S.R.L., s-a comunicat următoarele: „Conform documentelor prezentate de către administrația SRL „Platformacar” s-a stabilit, că la 05 iunie 2024 Dvs. ați încheiat cu întreprinderea nominalizată un contract în baza căruia Dvs. în calitate de prestator urmați să prestați celeilalte părți - SRL „Platformacar”, în calitatea sa de beneficiar servicii de transportare a mărfii (conducător auto) cu durata de până la 05 septembrie 2024, și acesta din urmă s-a obligat să vă plătească o remunerație lunară în mărime de 8000 lei. Din declarațiile în scris ale administrației SRL „Platformacar”, la 24 iunie 2024 contractul de prestări servicii a fost unilateral încetat din motivul încălcării

regimului de transportare și plângerilor parvenite din partea clienților. Astfel, administrația v-a calculat sumele ce vi se cuvin pentru serviciile prestate în perioada 05 iunie 2024 – 25 iunie 2024 și v-a invitat la sediul companiei prin scrisoare cu aviz recomandat pentru a ridica suma prestației. În cazul în care Dvs. nu sunteți deacord cu acțiunile părților acestui contract civil, inclusiv onorarea obligației de plată a beneficiarului serviciilor, vă puteți adresa în instanța de judecată de drept comun în limitele prevederilor art. 28 din Codul de procedură civilă, care conform art. art. 26, 27 al aceluiași Cod va asigura posibilități egale, suficiente și adecvate de folosire a tuturor mijloacelor procedurale pentru susținerea poziției asupra circumstanțelor de fapt și de drept, astfel încât nici una dintre părți să nu fie defavorizată în raport cu cealaltă. Totodată vă informăm, că potrivit art. 2 alin. (3) din Codul muncii, în cazul în care instanța de judecată stabilește, că printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii.”. (f.d. 16)

Prin confirmarea anexată la materialele cauzei, se constată că, reclamantul Stoian Serghei la data de 16 decembrie 2024 a primit suma salarială în mărime de 4484,48 lei pentru perioada de muncă 5 iunie 2024 – 24 iunie 2024, fiind indicat că nu este de acord cu această sumă, or, au fost 19 zile lucrătoare pentru 10 000 lei pe lună, care nu i-a primit (cu traducerea efectuată în modul prevăzut de lege). (f.d. 18-18 verso, 92-93)

Totodată, instanța constată din actele cauzei că, prin cererea din 16 decembrie 2024, adresată „Platformacar” S.R.L., reclamantul Stoian Serghei a solicitat concedierea din propria inițiativă din funcția de conducător auto. (f.d. 17)

Astfel, prin somația din 21 martie 2025, reclamantul Stoian Serghei a solicitat administratorului „Platformacar” S.R.L. – Onofrei Augustin, achitarea salariului restant pentru lipsă forțată de la muncă în mărime de 80 459,00 lei și expedierea ordinului de demisie din funcția deținută. (f.d. 19)

La 31 martie 2025, Stoian Serghei, prin intermediul avocatului Gandrabur Valeriu, a înaintat cererea de chemare în judecată către S.C. „Platformacar” S.R.L. privind obligarea achitării salariului pentru absența forțată de la muncă în mărime de 80 459,00 lei, încasarea unui salariu mediu în sumă de 8000,00 lei, încasarea prejudiciului moral în mărime de 50 000,00 lei și încasarea cheltuielilor de judecată.

Reieșind din conținutul cererii de chemare în judecată, partea reclamantă își întemeiază pretențiile pe prevederile Codului muncii.

Așadar, pentru a aprecia în mod corect natura raportului juridic dintre părți, se impune realizarea unei delimitări între contractul de muncă și contractul de prestări servicii, precum și relații dintre părți în temeiul acestor contracte.

În accepțiunea art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Potrivit prevederilor art. 1375 din Codul civil, (1) Prin contractul de prestări servicii, o parte (prestator) se obligă să presteze celeilalte părţi (beneficiar) anumite servicii, iar aceasta se obligă să plătească retribuția convenită. (2) Obiectul contractului de prestări servicii îl constituie serviciile de orice natură. (3) Contractele de muncă sunt reglementate prin legislaţia muncii.

În conformitate cu prevederile art. 49 din Codul muncii, contractul individual de muncă va include obligatoriu: a) numele și prenumele salariatului; b) datele de identificare ale angajatorului; c) durata contractului; d) data de la care contractul urmează să-și producă efectele; $d^1$) specialitatea, profesia, calificarea, funcția; e) atribuțiile funcției; f) riscurile specifice funcției; $f^1$) denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită (în cazul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări - art. 312- 316); g) drepturile și obligațiile salariatului; h) drepturile și obligațiile angajatorului; i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), formele și modul de achitare a plăților salariale, precum și periodicitatea acestei achitări; j) compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase; k) locul de muncă. Dacă locul de muncă nu este fix, se menționează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă și se indică adresa juridică a unității sau, după caz, domiciliul angajatorului; l) regimul de muncă și de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului; m) perioada de probă, după caz; n) durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia; p) condițiile de asigurare socială; r) condițiile de asigurare medicală; s) clauzele specifice (art. 51), după caz.

Respectiv, din prevederile legale enunțate supra, rezultă cu certitudine că, contractul de prestări servicii încheiat între părți, în speță între reclamantul Stoian Serghei și pârâta „Platformacar” S.R.L. nu întrunește elementele esențiale ale unui contract individual de muncă, pentru a putea fi catalogat astfel.

Respectiv, instanța de judecată menționează că, în dreptul muncii, esențial este raportul de subordonare juridică și organizatorică dintre salariat și angajator, precum și aplicarea normelor imperative din Codul muncii. În cazul contractelor civile, relația este una de egalitate juridică între părți, reglementată de Codul civil.

La caz, se reține că, la 5 iunie 2024, între Stoian Serghei în calitate de prestator și „Platformacar” S.R.L. în calitate de beneficiar, s-a încheiat un contract de prestări servicii cu drepturile și obligațiile de rigoare și nu un contract individual de muncă.

Astfel, în contractul de prestări servicii încheiat între reclamant și partea pârâtă, este folosită terminologia de „prestator” și „beneficiar”, iar plata este reglementată conform Codului civil (art. 1376 alin. (1)) și nu conform Codului muncii. Considerente din care se constată cu certitudine că, părțile au avut intenția și au stabilit relații civile ce rezultă din prestarea serviciilor, nu relații de muncă.

În același timp, instanța consideră imperios de a specifica că, pentru a exista un raport de muncă, trebuie să fie prezente elementele esențiale ale unui raport de muncă, cum ar fi: existența unei relații de subordonare față de angajator, plata salariului lunar, stabilirea unilaterală a timpului de muncă și odihnă, precum și acordarea garanțiilor sociale prevăzute de legislația muncii etc.

În acest sens, se menționează că, într-un raport de muncă, salariatul execută sarcini conform instrucțiunilor și sub autoritatea angajatorului. Angajatorul are putere de direcție și control. Însă, contractul de prestări servicii nu prevede subordonarea juridică, or, reclamantul Stoian Serghei era prestator de servicii care își îndeplinea obligațiile conform contractului, nu conform unui regulament intern sau ordin de serviciu în calitate de angajat al întreprinderii. Lipsa subordonării reclamantului, precum și altor indicatori ai relațiilor de muncă confirmă că între reclamant și partea pârâtă nu a existat un raport de muncă, ci o relație civilă de prestare a serviciilor în baza contactului încheiat.

Mai mult ca atât, se reține că, salariul este plata periodică, stabilită de Codul muncii, achitată lunar pentru munca prestată. Însă conform contractului de prestări servicii, plata era prevăzută „după prestarea serviciilor”, conform art. 1376 din Codul civil. Deci nu era un salariu pentru reclamant ca angajat, dar o remunerație pentru serviciile prestate. Respectiv, modul de plată confirmă natura civilă a raportului dintre reclamantul Stoian Serghei și pârâta „Platformacar” S.R.L., fapt care rezultă din declarația privind reținerea impozitului pe venit, a primelor de asigurare obligatoriei de asistență medicală și a contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii a contribuabilului „Platforma” S.R.L., pe perioada fiscală L/06/2024. (f.d. 76-79)

Totodată, se impune a fi menționat că, în cazul încheierii unui contract de muncă, angajarea se face prin ordin/decizie administrativă și se înscrie în registrul de evidență a salariaților. La caz, nu a fost stabilită existența niciunui ordin de angajare și nici a înscrierii în registrul de personal al întreprinderii conform prevederilor legale, or, absența acestor acte esențiale exclude existența unui raport de muncă între angajator și salariat.

La fel, se atestă că, angajatorul stabilește unilateral timpul de muncă și odihnă (orar, ture, zile libere). În speță, nu s-a dovedit că, reclamantul Stoian Serghei activa în cadrul

companiei și avea un program impus de angajator, iar contractul civil încheiat la 5 iunie 2025 între Stoian Serghei și pârâta „Platformacar” S.R.L., nu reglementa un orar de muncă stabilit, ci doar prevedea obligația reclamantului Stoian Serghei de a presta serviciile de conducător auto. Astfel, lipsa programului impus arată că nu au existat raporturi de muncă între reclamant și pârâtă.

Tot, aici se menționează că, salariații beneficiază de concediu anual, asigurări sociale, protecție la locul de muncă, drepturi sindicale. La caz, nu au fost prezentate dovezi care să atestă faptul că reclamantul Stoian Serghei a beneficiat de concediu, asigurări sau alte garanții sociale. Respectiv, absența acestor elemente confirmă că nu a activat în calitate de salariat la „Platformacar” S.R.L., ci era doar prestator de servicii de conducător auto. Prin urmare, aceste elemente lipsă conduc la concluzia indubitabilă că, între părți nu s-a constituit un raport de muncă, ci un raport civil de prestări servicii, guvernat de dispozițiile Codului civil.

Concomitent, instanța de judecată notează că, deși partea reclamantă Stoian Serghei în conținutul acțiunii înaintat a invocat că a lucrat ca șofer și a îndeplinit sarcini suplimentare (curățenie, reparații), că nu i s-a înmânat contractul de muncă și nu i s-au achitat integral banii, că a fost tratat ca un salariat, totuși, aceste afirmații nu au fost confirmate prin probe pertinente și concludente și nu pot prevala asupra documentelor oficiale.

Astfel, se reține că, contractul încheiat între Stoian Serghei în calitate de prestator și „Platformacar” S.R.L. în calitate de beneficiar la 5 iunie 2024, este unul de prestări servicii, iar procesul-verbal de control din 10 decembrie 2024 întocmit de Inspectoratul de Stat al Muncii, unde se menționează că, angajatorul nu a asigurat achitarea la timp a salariului cu reflectarea calculelor în evidența contabilă pentru perioada activă în iunie 2024 cet. Stoian Serghei, contrar prevederilor art. 9 alin. (1) lit. d), art. 10 alin. (2) lit. h, art. 142 alin. (1) Codul muncii, nu confirmă prezența relațiilor de muncă între reclamant și pârât, așa cum Inspectoratul de Stat al Muncii este autoritatea care efectuează controlul în vederea asigurării respectării drepturilor salariaților și a reacționat la plângerea depusă de Stoian Serghei reieșind din competențele atribuite prin lege cu emiterea actului respectiv și recomandările de rigoare.

În altă ordine de idei, se impune a fi specificat că, judecătorul nu se va expune asupra fiecărui argument invocat de participanții la proces, ținând cont de Avizul nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni, în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei, din care rezultă că motivarea hotărârii nu trebuie înțeleasă ca necesitând un răspuns la fiecare argument invocat.

În context, urmează a se remarca că, potrivit jurisprudenței Curții Europene, pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea trebuie să evidențieze că,

judecătorul a examinat chestiunile esențiale prezentate și nu trebuie interpretată ca impunând un răspuns detaliat la fiecare argument (Van de Hurk vs Țările de Jos, 19 aprilie 1994, pct. 61, seria A, nr. 288).

În același timp, judecătorul menționează că, în cadrul examinării cauzei au fost create participanților la proces, condiții obiective și echitabile, pentru exercitarea drepturilor și obligațiunilor procedurale, fapt ce se încadrează în asigurarea dreptului părților la un proces echitabil, garantat și asigurat prin art. 6 al Convenției Europene pentru apărarea Drepturilor Omului.

Întrucât din ansamblul probelor administrate rezultă că, între partea reclamantă Stoian Serghei și pârâta S.R.L. „Platformacar" nu s-a constituit un raport de muncă, ci un raport civil de prestări servicii, instanța de judecată consideră că pretențiile formulate de partea reclamantă în temeiul Codului muncii sunt nefondate, nu au fost confirmate prin probe pertinente și concludente și urmează a fi respinse. Or, probațiunea constă în activitățile procesuale și procedurale prin care părțile și alte persoane implicate în proces, stabilesc prin mijloace prevăzute de lege, elementele de fapt necesare pentru constatarea faptelor și împrejurărilor ce formează obiectul probațiunii. De altfel, prin sarcina probațiunii se înțelege obligația procesuală ce revine participanților de a dovedi împrejurările care formează obiectul probațiunii. Cel care formulează o pretenție trebuie să o și dovedească, să aducă proba viciului, prejudiciului și a legăturii cauzale dintre ele.

Referitor la cerințele reclamantului privind încasarea unui salariu mediu, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, acestea urmează a fi respinse deoarece sunt subsecvente pretenţiei privind obligarea achitării salariului pentru absența forțată de la muncă.

Deci, instanța de judecată învestită cu examinarea litigiului deferit judecății în prezenta speță, nu poate găsi o altă elucidare a cazului decât cea clarificată mai sus, de vreme ce concluzia judecătorului este consecința dedusă în urma prezentării probelor de către părți, or, în conformitate cu prevederile art. 118 alin. (1) sprijinite cu dispoziția art. 119 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel, iar probele se adună și se prezintă de către părți.

În condițiile în care partea reclamantă nu a prezentat probe pertinente, concludente și suficiente pentru a demonstra temeinicia pretențiilor formulate în acțiunea înaintată, instanța conchide că cererea de chemare în judecată depusă de Stoian Serghei către S.C. „PLATFORMACAR" S.R.L. privind obligarea achitării salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea unui salariu mediu, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, urmează a fi respinsă, ca fiind neîntemeiată.

În conformitate cu prevederile art. 236; art. 238-241 din Codul de procedură

civilă, instanța de judecată,

**H O T Ă R Ă Ş T E:**

Se respinge cererea de chemare în judecată înaintată de Stoian Serghei către S.C. „PLATFORMACAR” S.R.L. privind obligarea achitării salariului pentru absența forțată de la muncă, încasarea unui salariu mediu, încasarea prejudiciului moral și încasarea cheltuielilor de judecată, ca neîntemeiată.

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

Președintele ședinței,
judecător Galina CIOBANU