Dosarul Nr. 2a-3278/2022 jud. Lastavețchi Valentin
(2-20157603-02-2a-12082022)

D E C I Z I E

30 noiembrie 2023 mun. Chişinău

Colegiul Civil, comercial și de contencios administrativ al Curţii de Apel Chişinău,

În componenţă:
Preşedintele şedinţei, judecătorul: Secrieru Ion
Judecătorii: Anton Marina și Cotorobai Vitalie

Grefier: Jumiga Tamara

examinând în şedinţă publică în ordine de apel, apelul declarat de avocatul Burduniuc Victor în interesele Anei Carpova și apelul declarat de avocatul Bargan Valeriu în interesele „Neologico-Grup" SRL, în pricina civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de avocatul Burduniuc Victor în interesele Anei Carpova împotriva „Neologico-Grup" SRL cu privire la încasarea restanței salariale, încasarea bonusului conform contractului individual de muncă, compensarea cheltuielilor de judecată, împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 30 iunie 2021 și împotriva hotărîrii suplimentare din 21 august 2021 prin care acţiunea a fost admisă parțial, după expunerea esenţei cauzei de către judecătorul-raportor Secrieru Ion,-

A CONSTATAT:

Circumstanțele cauzei:

1. La 14 decembrie 2020, Ana Carpova, reprezentată de avocatul Victor Burduniuc, a depus cerere de chemare în judecată, care a fost concretizată și majorată prin cererea din 22 ianuarie 2021, împotriva SRL „Neologico-Group", intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, cu privire la încasarea restanței la salariu, bonusului conform contractului individual de muncă, a

compensației pentru reținerea salariului și repararea prejudiciului moral (vol. I, f. d. 3-7, 41-42).

2. În motivarea acțiunii a invocat că, la 14 iulie 2020, a încheiat cu SRL „Neologico-Group" contractul individual de muncă nr. 011. Conform pct. 1.1 din contract, a fost angajată în funcția de specialist pentru recrutarea personalului, iar în corespundere cu pct. 2.2 din contract, salariul lunar care urma a-i fi achitat de către angajator constituie 7 680 de lei (salariu brut). Suplimentar, angajatorul urma să-i achite un bonus în mărime de 100% din valoarea salariului unui angajat recomandat de către dânsa, acceptat de către angajator şi cu care s-ar fi încheiat contract de muncă cu SRL „Neologico-Group".

3. Reclamanta a remarcat că a îndeplinit în totalitate și cu diligență obligațiunile de serviciu, propunând administrației SRL „Neologico-Group" 33 de persoane, dintre care 4 au fost acceptate de către liderul tehnic, însă, doar în privința unei persoane are informații certe că a fost angajată.

4. Carpova Ana a notat că, la 30 iulie 2020, l-a recrutat pe Doru Furtună, care în urma interviului cu administratorul SRL „Neologico-Group", Scvorţov Igor, a încheiat contractul individual de muncă şi a început activitatea din data de 20 septembrie 2020.

5. Reclamanta a indicat că angajatorul nu i-a plătit nici salariul, nici bonusul pentru recrutarea și angajarea lui Furtună Doru, refuzând să recunoască angajarea ultimului.

6. Reclamanta Ana Carpova a solicitat prin cererea de chemare în judecată concretizată încasarea din contul SRL „Neologico-Group" a restanței la salariu pentru perioada 14 septembrie 2020- 22 ianuarie 2021 în sumă de 33 163 de lei, a compensației pentru reținerea salariului pentru perioada 14 iulie 2020- 22 ianuarie 2021 în sumă de 15 695,46 de lei, a bonusului contractual în sumă de 23 064,36 de lei și a sumei de 40 000 de lei, cu titlu de reparare a prejudiciului moral.

Poziţia instanţelor de judecată:

7. Prin hotărârea din 30 iunie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, s-a admis parțial acțiunea Anei Carpova. S-a încasat din contul SRL „Neologico-Group" în beneficiul Anei Carpova restanța la salariu în sumă de 15 360 de lei și suplimentul calculat pentru reținerea salariului în sumă de 6 658,56 de lei, iar în total suma în mărime de 22 018,56 de lei. S-a încasat de la SRL „Neologico

Group” în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 660,55 de lei. În rest, cererea de chemare în judecată s-a respins ca fiind neîntemeiată (vol. I, f. d. 99, 150-155).

8. Prin încheierea din 30 iunie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, s-au corectat greșelile de calcul strecurate în dispozitivul hotărârii din 30 iunie 2021, prin înlocuirea sintagmei „supliment calculat pentru reținerea salariului în sumă de 6 658,56 de lei, iar în total suma în mărime de 22 018,56 de lei” cu sintagma „supliment calculat pentru reținerea salariului în sumă de 9 532,87 de lei, iar în total suma în mărime de 24 892,87 de lei” și înlocuirea sintagmei „taxă de stat în sumă de 660,55 de lei” cu sintagma „taxă de stat în sumă de 746,78 de lei” (vol. I, f.d. 103-105).

9. Prin încheierea din 21 august 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, s-a respins cererea Anei Carpova cu privire la pronunțarea unei hotărâri suplimentare în sensul compensării cheltuielilor de asistență juridică în sumă de 2 000 de lei, ca fiind neîntemeiată (vol. I, f.d. 120-121).

10. Prin hotărârea suplimentară din 21 august 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru, s-a încasat de la SRL „Neologico-Group” în beneficiul Anei Carpova cheltuielile de judecată în sumă de 266 de lei (vol. I, f.d. 121a, 122-124).

11. La 12 iulie 2021, în interiorul termenului prevăzut la art. 362 din Codul de procedură civilă, Ana Carpova a declarat apel împotriva hotărârii din 30 iunie 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru (vol. I, f. d. 146-147).

12. La 09 septembrie 2021, în interiorul termenului prevăzut la art. 362 din Codul de procedură civilă, la SRL „Neologico-Group”, reprezentată de avocatul Valeriu Bargan, a declarat apel împotriva hotărârii suplimentare din 21 august 2021 a Judecătoriei Chișinău, sediul Centru (vol. I, f.d. 149).

13. Prin decizia din 01 martie 2022 a Curţii de Apel Chișinău, corectată prin încheierea din 07 iunie 2022, s-a respins apelul declarat de Ana Carpova. S-a admis apelul declarat de SRL „Neologico-Group”, s-au casat hotărârea din 30 iunie 2021 și hotărârea suplimentară din 21 august 2021 ale Judecătoriei Chișinău, sediul Centru și s-a emis o hotărâre nouă, prin care: S-a respins acțiunea depusă de Ana Carpova, ca fiind neîntemeiată (vol. I, f.d. 212, 213-222, 226-227).

14. Prin decizia Curții Supreme de Justiție din 03 august 2022, a fost admis recursul declarat de Ana Carpova și casată integral decizia din 01 martie 2022 a Curţii de Apel Chișinău, cu trimiterea cauzei spre rejudecare la Curtea de Apel Chișinău, în alt complet de judecată.

Argumentele apelului:

15. În susținerea apelului, **apelanta Carpova Ana** a invocat că nu este de acord cu hotărârea instanței de fond, în partea pretențiilor respinse.

16. Afirmă că la examinarea cauzei prima instanță nu a constatat și elucidat pe deplin circumstanțele importante pentru soluționarea cauzei, iar concluziile acesteia sunt în contradicție cu circumstanțele cauzei, precum și a încălcat și aplicat eronat normele de drept material și procedural.

17. Menționează că, contrar constatărilor instanței, ordinul de concediere i-a fost adus la cunoștință abia la data de 22 ianuarie 2021, temei pentru care salariul urmează a fi calculat pentru perioada 14 iulie 2020- 21 ianuarie 2021.

18. Relevă că din suportul probatoriu urmează un transfer în sumă de 20 000,00 lei cu destinația plății salariu pentru luna octombrie, echivalentul până la 4 000,00 dolari SUA urmând să fie primit de către Furtună Doru în plic. Contractul încheiat între acesta și SRL „Neologico-Group" a fost sustras, iar faptul că acesta nu a fost înregistrat la CNAS demonstrează evaziunea fiscală a angajatorului.

19. La fel, a obiectat și pe marginea admiterii parțiale a cheltuielilor suportate pentru traducere, considerând că acestea urmează a fi încasate integral, prin prisma faptului că acțiunea a fost respinsă neîntemeiat.

20. Apelanta/reclamantă **Carpova Ana** a solicitat admiterea apelului, casarea hotărîrii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 30 iunie 2021 și împotriva hotărîrii suplimentare din 21 august 2021, cu emiterea unei noi hotărâri de admitere integrală a acțiunii.

21. În argumentarea apelului, **apelantul/pârât SRL „Neologico-Group"**, prin intermediul avocatului Bargan Valeriu a invocat că, de facto, Carpova Ana nu a prestat careva muncă în beneficiul SRL „Neologico-Group" pentru a beneficia de salariul pretins, fiind semnat un contract doar în mod formal. Aceasta a insistat încheierea contractului în mod de urgență în scopul contractării unui contract de credit. Contractul a fost încheiat nu la sediul angajatorului, iar Carpova Ana niciodată nu s-a aflat la locul de muncă, nici nu l-a cunoscut. În atare circumstanțe, solicitarea salariului constituie o îmbogățire fără justă cauză.

22. În același timp, criticând constatările instanței în ceea ce ține de momentul comunicării ordinului de concediere, a reiterat posibilitatea legală de a comunica actul prin intermediul poștei electronice, conform art. 22 din Codul civil.

23. Totodată, a menționat că, în vederea respingerii pretențiilor reclamantei privind încasarea salariului până la data adresării în judecată, instanța de judecată a reținut că nu au fost prezentate probe ce ar confirma prestarea muncii după 14 septembrie 2020, dar nici până la această dată nu au fost prezentate probe în confirmarea prestării unei munci.

24. La fel, pornind de la art. 330 Codul muncii, a indicat că nenotificarea angajatului despre concediere în forma necesară nu constituie temei de achitare forțată a salariului.

25. Cu referire la încasarea cheltuielilor de judecată a punctat că pretenția respectivă nu se mai conține în cererea din 22 ianuarie 2021, prin care reclamanta a majorat cuantumul pretențiilor înaintate, precum și a înaintat pretenția accesorie cu privire la încasarea prejudiciului moral.

26. Apelantul/pârât **SRL „Neologico-Group”**, prin intermediul avocatului Bargan Valeriu a solicitat admiterea apelului, casarea parțială a hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 30 iunie 2021 și casarea integrală a hotărârii suplimentare din 21 august 2021, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere integrală a acțiunii.

Poziția părților în instanța de apel:

27. În ședința de judecată a instanței de apel, apelanta Carpova Ana și reprezentantul acesteia, avocatul Burduniuc Victor au susținut apelul în sensul declarat din motivele invocate în apel. Totodată, au solicitat respingerea apelului declarat de SRL „Neologico-Group”

28. În ședința de judecată a instanței de apel, SRL „Neologico-Group”, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii nu s-au prezentat procedura de citare, fiind respectată.

29. Astfel **Colegiul civil** a dispus examinarea pricinii în lipsa părților absente, în temeiul art. 379 alin. (2) din Codul de procedură civilă, care stabileşte, că neprezentarea în şedinţa de judecată a apelantului sau a intimatului, a reprezentanţilor acestora, precum şi a unui alt participant la proces, citaţi legal despre locul, data şi ora şedinţei, nu împiedică judecarea apelului.

Aprecierea instanţei de apel:

30. *Analizând legalitatea şi temeinicia hotărîrii contestate, prin prisma argumentelor invocate în cererile de apel şi în raport cu materialele dosarului,*

Colegiul judiciar consideră necesar de a respinge apelul declarat avocatul Burduniuc Victor în interesele Anei Carpova şi de a admite apelul declarat de avocatul Bargan Valeriu în interesele „Neologico-Grup" SRL, de a casa integral hotărârea instanţei de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere a acţiunii, din următoarele considerente.

31. Potrivit art. 385 lit. a) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept să respingă apelul şi să menţină hotărârea primei instanţe.

32. Potrivit art. 385 lit. c) din Codul de procedură civilă, instanţa de apel, după ce judecă apelul, este în drept: să admită apelul şi să caseze integral sau parţial hotărîrea primei instanţe, emiţînd o nouă hotărîre.

33. Potrivit art. 359 din Codul de procedură civilă, (1) Încheierile emise în primă instanţă nu pot fi atacate cu apel decît o dată cu hotărîrea, cu excepţia încheierilor care pot fi atacate cu recurs, separat de hotărîre, în cazurile specificate la art. 423.

(2) Apelul declarat împotriva hotărîrii se consideră declarat şi împotriva încheierilor date în cauza respectivă, chiar dacă au fost emise după pronunţarea hotărîrii şi dacă atacarea încheierii nu se menţionează în cererea de apel.

34. În conformitate cu prevederile art. 373 din Codul de procedură civilă (1) Instanţa de apel verifică, în limitele cererii de apel, ale referinţelor şi obiecţiilor înaintate, legalitatea şi temeinicia hotărîrii atacate în ceea ce priveşte constatarea circumstanţelor de fapt şi aplicarea legii în primă instanţă.(4) Instanţa de apel nu este legată de motivele apelului privind legalitatea hotărîrii primei instanţe, ci este obligată să verifice legalitatea hotărîrii în întregul ei.

35. În conformitate cu art. 239 din Codul 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.

36. Concomitent, conform art. 241 alin. (5) din Codul de procedură civilă, în motivare se indică circumstanţele pricinii constatate de instanţă, probele care se întemeiază concluziile ei privitor la aceste circumstanţe, argumentele invocate de instanţă la respingerea unor probe, legile de care s-a călăuzit instanţa.

37. În hotărârea Lebedinschi contra Republicii Moldova din 16 iunie 2015, Curtea de la Strasbourg a reamintit că instanţele judecătoreşti naţionale au obligaţia de a motiva deciziile. Întinderea obligaţiei de a motiva hotărîrea poate varia în

funcţie de caracterul deciziei şi trebuie determinată în lumina circumstanţelor cauzei. Deşi articolul 6 § 1 din Convenţie nu obligă instanţele de judecată să ofere răspunsuri detaliate la toate argumentele invocate, totuşi din hotărîre trebuie să reiasă clar că elementele esenţiale ale cauzei au fost examinate.

38. Aşadar, pronunţarea de către instanţele judecătoreşti a unor hotărâri motivate constituie una dintre garanţiile dreptului fundamental la un proces echitabil şi acesta presupune obligaţiunea instanţei judecătoreşti de a se expune în hotărâri asupra tuturor cerinţelor acţiunii, precum şi argumentelor invocate de către părţi întru admiterea sau respingerea acestora.

39. Astfel, din actele cauzei rezultă că prin cererea de chemare în judecată inițială depusă la 14 decembrie 2020, Carpova Ana a solicitat încasarea din contul SRL „Neologico Group" în beneficiul său restanța la salariu pentru perioada **iulie - noiembrie**, în sumă totală de **15 320 lei**, suma de **666,60 dolari SUA** ca bonus conform pct. 2.3 al contractului și compensarea cheltuielilor de judecată, inclusiv 800 lei pentru traducerea contractului individual de muncă (vol. I, f. d. 3-7).

40. Ulterior, în cadrul ședinței de judecată în prima instanță din 22 ianuarie 2021, reclamanta Carpova Ana a depus cerere de concretizare a pretențiilor din acțiune, prin care a solicitat încasarea din contul SRL „Neologico Group" în beneficiul său a restanței la salariu pentru perioada **14 septembrie 2020-22 ianuarie 2021** în sumă de 33 163 lei; a compensației pentru reținerea salariului pentru perioada 14 iulie 2020-22 ianuarie 2021 în sumă de 15 695,46 lei, conform art. 330 alin. (2) din Codul muncii; a bonusului conform pct. 2.3 al contractului în sumă de 666,60 dolari SUA, ceea ce constituie 23 064,36 lei și a sumei de 40 000 lei, cu titlu de reparare a prejudiciului moral conform art. 329 din Codul muncii (vol. I, f. d. 41-42).

41. Fiind investită cu examinarea cauzei în fond, prima instanță a concluzionat asupra temeiniciei parțiale a acțiunii și a dispus încasarea din contul SRL „Neologico Group" în beneficiul Anei Carpova restanța la salariu în sumă de 15 360 lei și suplimentul calculat pentru reținerea salariului în sumă de 9 532,87 lei, iar în total suma în mărime de 24 892,87 lei. S-a încasat de la SRL „Neologico-Group" în beneficiul statului taxa de stat în sumă de 746,78 lei. În rest, cererea de chemare în judecată s-a respins ca fiind neîntemeiată.

42. **Colegiul judiciar** apreciază ca fiind greșită soluția instanței de fond, din următoarele considerente:

43. La 14 iulie 2020, între SRL „Neologico-Group” şi Carpova Ana a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 011, potrivit căruia ultima a fost de acord să angajeze ca specialist în recrutare, iar prima s-a angajat că-i ofere condițiile de muncă prevăzute de legislația muncii în vigoare , precum și să-i achite la timp și în volum deplin salariul.

44. Conform pct. 1.2 și 1.5 din contractul menționat a fost încheiat pe o perioadă nedeterminată, urmând ca angajatul să activeze în biroul sau în birourile angajatorului din Chișinău și, dacă va fi necesar, va călători în interesul de serviciu în alte localități.

45. Totodată, la pct. 2.2 și 2.3 părțile au prevăzut un salariu brut lunar în sumă de 7 680 lei, precum și un salariu suplimentar în valoare de 100% din salariul brut al fiecărui nou colaborator din companie recomandat de reclamantă, sub rezerva următoarelor condiții și anume, 100% din salariul brut al noului angajat este garantat şi plătit în rate în termen de 6 luni de la începutul activității acestuia.

46. La fel, în temeiul pct. 3.1 și 3.3 din contract, părțile au convenit că, pentru a verifica abilităţile şi capacităţile profesionale ale angajatului, se stabilește o perioadă de probă de 3 (trei) luni, iar, în cazul în care rezultatele perioadei de probă sunt nesatisfăcătoare, angajatorul va avea dreptul să îl concedieze pe angajat înainte de expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de concediere. În acest caz, contractul urmează să înceteze conform articolului 86 alin. (1) lit. a) al Codului muncii.

47. Iar, potrivit pct. 4.2 și 4.3 părțile au prevăzut un program normal de muncă de 20 ore pe săptămână, a câte 4 ore pe zi pe parcursul a 5 zile, cu începere de la orele 09:00 până la 13:00, fără pauză de masă.

48. Prin ordinul SRL „Neologico Group”, nr. 0121/28 iulie 2020, Carpova Ana a fost concediată urmare a rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă. Ordinul respectiv a fost expediat la adresele electronice *****și *****.

49. Potrivit 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 unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

50. Conform art. 60 alin. (1) din Codul muncii, pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 3 luni.

51. Potrivit art. 63 alin. (2) din Codul muncii, în cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, acest lucru se constată în ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator până la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de eliberare din serviciu. Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanța de judecată.

52. Art. 81 din Codul muncii (în vigoare la data stingerii situației juridice) stabilește că contractul individual de muncă poate înceta: a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art. 82, 305 şi 310); a1) prin acordul scris al părţilor (art. 821); b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art. 85 şi 86). În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.). Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului cu privire la încetarea contractului individual de muncă trebuie să conţină referire la articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.

53. Iar, potrivit art. 86 alin. (1) lit. a) Codul muncii, concedierea- desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată- se admite pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art. 63 alin. (2))".

54. În speță, Carpova Ana solicită încasarea restanței salariale, plății suplimentare pentru zilele de întârziere și echivalentului bonusului, prevăzut în contractul individual de muncă.

55. Conform prevederilor art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanţele pe care le invocă drept temei al pretenţiilor şi obiecţiilor sale dacă legea nu dispune altfel.

56. Articolul 130 alin. (1) din Codul de procedură civilă, statuează că instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea

multe aspectual, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

57. Potrivit art. 45 din Codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea 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 unităţii***, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

58. Art. 128 Codul muncii prevede că, 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. La stabilirea şi achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, dizabilitate, origine socială, situaţie familială, apartenenţă la o etnie, rasă sau naţionalitate, opţiuni politice sau convingeri religioase, apartenenţă sau activitate sindicală. Salariul este confidenţial şi garantat.

59. Din prisma cadrului legal și pertinent speței, instanța de apel relevă că în virtutea obligațiilor contractului de muncă semnat între părțile litigante, rezultă că 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**.

60. Aici, instanța de apel reiterează că la 14 iulie 2020, între SRL „Neologico-Group” şi Carpova Ana a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 011, potrivit căruia ultima a fost de acord să angajeze ca specialist în recrutare, iar prima s-a angajat că-i ofere condițiile de muncă prevăzute de legislația muncii în vigoare, precum și să-i achite la timp și în volum deplin salariul.

61. Tot, din materialul probator rezultă că prin ordinul SRL „Neologico-Group”, nr. 0121/28 iulie 2020, Carpova Ana a fost concediată urmare a rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă. (f. d. 47 vol. I)

62. Astfel, potrivit prevederilor codului muncii, angajatorul, în orice moment al perioadei de probă, fără a oferi careva motive privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă, poate emite ordin cu privire la concedierea persoanei angajate în perioada de probă.

63. Prin urmare, concedierea salariaților angajați pe perioadă de probă poate fi la orice etapă în cadrul termenului de 3 luni stabilit prin contractul individual de

muncă, și fără oferirea motivelor cu privire la rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

64. La caz, Colegiul reține că din materialele cauzei nu rezultă că ordinul emis de SRL „Neologico-Group”, nr. 0121 din 28 iulie 2020 a fost adus la cunoștința salariatei Carpova Ana, sub semnătură cel târziu la data eliberării din serviciu.

65. Totodată, ținând cont de faptul că la data eliberării din serviciu, ordinul emis de SRL „Neologico-Group”, nr. 0121 din 28 iulie 2020 a fost expediat la adresele electronice-*****și *****., care reprezintă adresele reclamantei/apelante Carpova Ana, Colegiul judiciar conchide că ordinul nr. 0121 din 28 iulie 2020 a fost comunicat Carpova Anei prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării.

66. Aici, urmează a fi apreciate critic obiecțiile apelantei/reclamante precum că adresele de email nu-i aparțin și că angajatorul/pârâtul cunoștea poșta sa electronică.

67. Instanța de apel punctează că, deși a invocat că nu i-a fost înmânat Ordinul de concediere, Carpova Ana nu a contestat ordinul emis de SRL „Neologico-Group”, nr. 0121 din 28 iulie 2020, instanța de fond eronat a constatat că data de 28 iulie 2020 nu poate fi considerată ca fiind data întreruperii raporturilor de muncă, acesta urmând a fi considerată data de 14 septembrie 2020.

68. Or, în condițiile în care salariata/reclamanta nu a contestat ordinul de concediere în instanța de judecată, faptul că ordinul de concediere nu a fost adus la cunoştinţă în aceeaşi zi, nu constituie temei de modificare a datei întreruperii raporturilor de muncă.

69. Mai mult ca atât, în toate cazurile de încetare a contractului individual de muncă, ziua încetării acestuia se consideră ultima zi de muncă, circumstanțe ce pot fi verificate numai în cadrul litigiilor privind contestarea concedierii, situație ce nu se atestă la caz.

70. Conform art. 330 alin. (1) lit. e) 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 obligaţie survine, în particular, în caz de reţinere a plăţii salariului”.

71. Potrivit art. 330 alin. (2) din Codul muncii „ 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”.

72. În conformitate cu art. 9 alin. (1) lit. n) din Codul muncii „salariatul are dreptul la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.”

73. Potrivit art. 327 alin. (1) din Codul muncii „partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligaţiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative”.

74. Referitor la pretențiile apelantei/reclamante privind încasarea restanței salariale pentru perioada **iulie-noiembrie**, în sumă totală de 15 320 lei și a suma de 666,60 dolari SUA cu titlu de bonus conform pct. 2.3 al contractului, Colegiul judiciar le consideră neîntemeiate.

75. Or, este cert faptul că apelanta/salariată nu și-a îndeplinit atribuțiile sale de serviciul conform prevederilor contractului de muncă, pentru a putea pretinde salariul cuvenit.

76. Or, în virtutea atribuțiilor asumate, salariata nu a îndeplinit atribuțiile de serviciu, or nu pot fi reținute argumentele apelantei ca a lucrat de la domiciliu deoarece era în perioada pandemiei și că angajatorul nu a asigurat-o cu un birou.

77. Cu atât mai mult, după cum s-a indicat supra Carpova Ana a fost concediată la **28 iulie 2020**, prin urmare este nefondată cererea de încasare a plăților salariale pentru perioada iulie -noiembrie, în sumă totală de 15 320 lei și a sumei de 666,60 dolari SUA cu titlu de bonus conform pct. 2.3 al contractului.

78. Pe cale de consecință, Colegiul judiciar consideră neîntemeiată și pretenția cu privire la încasarea restanței la salariu pentru perioada 14 septembrie 2020-22 ianuarie 2021 în sumă de 33 163 lei, or raporturile de muncă au încetat încă la 28 iulie 2020, fapt ce denotă netemeinicia pretenției de încasarea a restanței la salariu pentru perioada menționată de salariat în cererea de concretizare.

79. În continuare, Colegiul menționează că, necontestând concedierea, argumentele Carpova Ana invocate în sensul recrutării lui Fortună Doru depășesc obiectul probațiunii, or acestea se referă la o perioadă după data de 28 iulie 2020.

80. Astfel, Colegiul concluzionează netemeinicia pretenției Carpova Ana privind încasarea de la SRL „Neologico-Group” a bonusului în sumă de 23 064,36 lei.

81. Referitor la pretenția privind încasarea compensației pentru reținerea salariului pentru perioada 14 iulie 2020-22 ianuarie 2021 în sumă de 15 695,46 lei, conform art. 330 alin. (2) din Codul muncii, Colegiul judiciar o consideră neîntemeiată.

82. Potrivit art. 330 alin. (2) din Codul muncii, **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.

83. Astfel, prin prisma normei sus enunțate și raportate la speță, Colegiul judiciar remarcă că apelantei/reclamante nu i-a fost reținut salariul, or aceasta nici nu prestat servicii care să fie remunerate.

84. Referitor la pretenția privind încasarea prejudiciului moral, Colegiul judiciar remarcă că, prevederile codului muncii ce reglementează expres obligarea angajatorului la plata prejudiciilor morale, specifică următoarele situaţii în care se angajează obligaţia angajatorului de a recupera prejudiciul moral cauzat salariatului, şi anume: a) neîndeplinirii de către angajator a obligaţiilor asumate prin contractul individual de muncă; b) privarea ilegală a salariatului de posibilitatea de a munci; c) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei. Pentru tragerea la răspundere a angajatorului este necesară constatarea existenţei cumulative a următoarelor elemente: - să existe fapta ilicită a angajatorului; - salariatul să fi suferit un prejudiciu material şi/sau moral în legătură cu prestarea muncii; - să existe o legătură de cauzalitate între fapta ilicită şi prejudiciul cauzat; - să existe culpa angajatorului.

85. Urmează de menţionat că, cazurile legate de privarea ilegală a salariatului de posibilitatea de a munci sunt enumerate expres la art. 330 Codul muncii, printre care și reținerea salariului.

86. Așadar, în condiția în care angajatorul este obligat să repare prejudiciul moral cauzat salariatului ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci.

87. Colegiul judiciar menționează că Carpova Ana, contrar prevederilor art. 118 alin. (1) din Codul de procedură civilă nu a dovedit privarea ilegală a salariatei de posibilitatea de a munci.

88. Drept consecință a nerealizării în speță a regulilor de probațiune a prejudiciului moral, Colegiul va respinge pretenția privind încasarea acestuia.

89. Referitor la pretenția de încasare a cheltuielilor de judecată, instanța de apel relevă următoarele.

90. În conformitate cu prevederile 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".

91. În consecință, dat fiind că instanța de apel a stabilit netemeinicia cererii de chemare în judecată înaintată de Carpova Ana împotriva SRL „Neologico-Group" cu privire la încasarea salariului și altor plăți la încetarea contractului individual de muncă și compensarea cheltuielilor de judecată, hotărârea primei instanțe urmează a fi casată pentru acest motiv.

92. Astfel, Colegiul civil ajunge la concluzia de a respinge apelul declarat de către reprezentantul Carpova Anei, avocatul Burduniuc Victor și de a admite apelul declarat de către reprezentantul SRL „Neologico-Group", avocatul Bargan Valeriu, de a casa hotărârea judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din data de 21 august 2021 și hotărârea suplimentară a judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din data de 21 august 2021 cu respingerea cererii de chemare în judecată înaintată de Carpova Ana împotriva SRL „Neologico-Group" cu privire la încasarea salariului și altor plăți la încetarea contractului individual de muncă și compensarea cheltuielilor de judecată.

93. În același timp, Colegiul reține că, reprezentantul SRL „Neologico-Group" a declarat recurs împotriva încheierii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din data de 30 iunie 2021, prin care au fost corectate greșelile de calcul cu privire la suma suplimentului calculat pentru reținerea salariului ce a fost încasat de la SRL „Neologico-Group".

94. La examinarea fondului, Colegiul a conchis netemeinicia pretenției cu privire la încasarea suplimentului pentru reținerea salariului, considerent din care nu va examina argumentele cu privire la modalitatea de calcul a acestuia, or, admiterea apelului SRL „Neologico-Group" depus împotriva hotărârii și, ca consecință casarea acesteia, nu necesită o expunere separată asupra încheierii.

Concluzia instanței de apel:

95. În conexiunea celor relatate, Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ al Curţii de Apel Chișinău consideră necesar de a respinge apelul declarat de avocatul Burduniuc Victor în interesele Anei Carpova și de a admite apelul declarat de avocatul Bargan Valeriu în interesele „Neologico-Grup” SRL, de a casa integral hotărârea instanței de fond, cu emiterea unei noi hotărâri de respingere a acțiunii, așa cum a fost menționat mai sus.

96. În conformitate cu art. 385 lit. c), art. art. 389, 390 CPC, Colegiul Civil, -

d e c i d e

Se respinge apelul declarat de avocatul Burduniuc Victor în interesele Anei Carpova.

Se admite apelul declarat de avocatul Bargan Valeriu în interesele „Neologico-Grup” SRL.

Se casează integral hotărîrea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 30 iunie 2021 în pricina civilă la cererea de chemare în judecată înaintată de avocatul Burduniuc Victor în interesele Anei Carpova împotriva „Neologico-Grup” SRL cu privire la încasarea restanței salariale, încasarea bonusului conform contractului individual de muncă, compensarea cheltuielilor de judecată, și emite o nouă hotărîre prin care:

Se respinge ca fiind neîntemeiată cererea de chemare în judecată înaintată de avocatul Burduniuc Victor în interesele Anei Carpova împotriva „Neologico-Grup” SRL cu privire la încasarea restanței salariale, încasarea bonusului conform contractului individual de muncă, compensarea cheltuielilor de judecată.

Decizia este definitivă și executorie din momentul pronunțării, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de două luni, de la data comunicării deciziei, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Preşedintele şedinţei, Secrieru Ion
Judecătorul:
Judecătorii: Anton Marina

Cotorobai Vitalie