Dosar nr.14234-24
PIGD: 24121753-12-2-28102024-1

Dispozitivul hotărârii pronunțat public la 28 octombrie 2025.
Cererea de apel înregistrată la data de 6 noiembrie 2025.
Conform art. 236 alin. (6) Cod de procedură civilă, în cazurile prevăzute la alin. (5), completul de judecată va întocmi hotărârea integrală în termen de 45 de zile lucrătoare de la data solicitării, atacării sau pronunțării dispozitivului hotărârii, după caz.

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

28 octombrie 2025 municipiul Chișinău
Judecătoria Chișinău (sediul Centru)
În componență:
Președintele ședinței, judecătorul Victoria Bogomolova
grefier Doina Stașcov, Mădălina Chivu

examinând în ședință de judecată publică, în procedura contencioasă, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de către avocatul Melinteanu Călin acționând în interesele reclamatei Bujor Maria împotriva SRL ”Pro Sano”, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, Inspecția Teritorială de Muncă Chișinău cu privire la încasarea salariului neachitat, a compensației pentru concediul nefolosit, a prejudiciului moral, penalității, compensarea cheltuielilor de judecată,-

a c o n s t a t a t:

Argumentele reclamantei expuse în cererea de chemare în judecată:

La 24 octombrie 2024, Bujor Maria, prin intermediul reprezentantului, avocatul Melinteanu Călin, a depus cerere de chemare în judecată împotriva SRL ”Pro Sano”, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, Inspecția Teritorială de Muncă Chișinău cu privire la încasarea salariului neachitat, a compensației pentru concediul nefolosit, a prejudiciului moral, penalității, compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii de chemare în judecată, reprezentantul reclamantei indică că, Bujor Maria a fost angajată în cadrul Centrului medical „Pro Sano”, amplasat în *****, activând până la data de 05 august 2022, raporturile de muncă dintre angajatorul SRL ”Pro Sano” și salariată încetând din acea dată în baza cererilor reclamantei Bujor Maria de eliberare din funcție din propria inițiativă.

Menționează că, în pofida acestui fapt și contrar prevederilor legislației muncii, până în prezent reclamantei nu i-au fost aduse la cunoștință ordinul prin care a fost aprobată cererea de demisie a acesteia. Totodată, de către angajatorul SRL ”Pro Sano” nu a fost efectuată plata salariului pentru ultima lună de muncă a salariatei Bujor Maria, adică pentru perioada 01 iulie 2022 – 05 august 2022, nefiind compensate nici concediile de odihnă anuale nefolosite.

Semnalează că, în vederea clarificării situației create, Bujor Maria s-a adresat către SRL ”Pro Sano” cu o cerere privind accesul la informație, prin care a solicitat comunicarea/eliberarea următoarelor informații și acte:

- Informația privind salariul mediu lunar al salariatei Bujor Maria în ultimele 12 luni de muncă a acesteia în cadrul SRL ”Pro Sano”, determinat în conformitate cu prevederile Anexei nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 426 din 26 aprilie 2004;
- Extras din evidența timpului de muncă prestat efectiv în luna iulie 2022 de către salariata Bujor Maria;
- Dovada achitării de către angajatorul SRL ”Pro Sano” a drepturilor salariale pentru luna iulie 2022 salariatei Bujor Maria;
- Informația privind concediile anuale de odihnă plătite, folosite și nefolosite de salariata Bujor Maria în ultimii trei ani de munca;
- Copia ordinelor privind încetarea contractelor de muncă, încheiate între SRL ”Pro Sano” și angajata Bujor Maria, cu dovada aducerii la cunoștința fiecărui salariat indicat a conținutului ordinului, sub semnătură, conform art. 81 alin. (3) din Codul muncii;
- Dovada compensării concediilor de odihnă anuale nefolosite, la încetarea contractului individual de muncă ale salariatei Bujor Maria, potrivit art. 119 alin. (1) Codul muncii.

Astfel, susține că interpelarea adresată SRL ”Pro Sano” a rămas fără răspuns.

Totodată, menționează că, neonorarea obligațiilor de către angajatorul SRL ”Pro Sano” față de reclamantă este confirmată și prin procesul-verbal de control nr. PV-ISM-2022-01060 din 30.09.2022, prin care Inspectoratul de Stat al Muncii, a constatat, printre altele, următoarele încălcări:

- în cazul salariaților cu care au continuat raporturile de muncă după data de 30.06.2022, angajatorul nu a dus evidența timpului de muncă prestată efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare (ex. Bujor Maria) contrar prevederilor art. 106 din Codul muncii;
- în temeiul cererilor de demisie ale salariatei Bujor Maria, angajatorul contrar prevederilor art. 81 alin.(3) din Codul muncii, nu a emis ordin privind încetarea contractului individual de muncă și nu l-a adus la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării;
- angajatorul la încetarea contractului individual de muncă nu efectuează achitarea drepturilor salariate ce se cuvin salariaților pentru munca efectiv prestată, inclusiv nu a compensat concediile de odihnă anuale nefolosite (ex. Bujor Maria), contrar prevederilor art.119 alin. (1), art. 143 alin. (1) din Codul muncii.

Opinează că, în asemenea circumstanțe, cert este faptul că, SRL ”Pro Sano”, în calitate de angajator, a comis un șir de încălcări ale legislației muncii în raport cu salariata Bujor Maria, neonorându-și în modul corespunzător obligațiile stabilite în contractul individual de muncă referitor la retribuirea muncii, procedura de eliberare din funcție și compensare a concediilor nefolosite, cauzând astfel salariatei un prejudiciu material și moral, care urmează a fi compensat în modul corespunzător.

Făcând trimitere prevederilor art. 329 alin. (1) și art. 330 alin. (1) din Codul muncii, conform circumstanțelor expuse, susține că, pârâtul, în calitate de angajator al reclamantei, a reținut plata salariului pentru ultima lună de muncă, dar și toate plățile suplimentare ce i se cuvin acesteia în legătură cu eliberarea din serviciu și refuză expres să-și onoreze obligațiile de plată.

La fel, cu trimitere la prevederile art. 106 din Codul muncii, menționează că, deși raporturile de muncă dintre angajatorul SRL ”Pro Sano” și salariata Bujor Maria, a continuat de facto după data de 30.06.2022 pârâtul comunică că nu există o evidență a timpului de muncă prestat efectiv de către respectiva salariată în luna iulie 2022 și refuză să furnizeze informația despre salariul ce i se cuvine ultimei pentru munca prestată în intervalul 01.07.2022 – 05.08.2022, comportament care vine în contradicție și cu prevederile art.143 din Codul muncii.

În aceeași ordine de idei, invocă și prevederile art.119 din Codul muncii, prin care se stabilește că, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite - drept care la fel a fost încălcat de către SRL ”Pro Sano” prin neachitarea compensațiilor pentru concediile anuale de odihnă nefolosite de Bujor Maria odată cu încetarea contractelor individuale de muncă ale acesteia.

Prin urmare, opinând asupra faptului că, SRL ”Pro Sano” în calitatea sa de angajator nu și-a onorat în modul prevăzut de lege obligațiile de plată în raport cu salariata Bujor Maria, în situația dată face uz reprezentantul reclamantei și de prevederile art.330 alin. (2) din Codul muncii.

Menționează că, salariul reclamantei lunar constituia suma de 10 000 lei, respectiv pentru o lună și cinci zile lucrate (01.07.2022 – 05.08.2022) consideră că venitul neachitat constituie suma de 11 666, 66 lei (pentru 30 zile salariu de 10 000 lei, 10 000 lei / 30 zile = 333, 33 lei pe zi, 333, 33 lei x 5 zile = 1 666, 66 lei; 10 000 lei + 1 666, 66 lei = 11 666, 66 lei).

În corespundere cu prevederile legale citate, raportate la situația de fapt din prezenta speță, reclamanta a calculat și penalitatea de 0,3% pentru fiecare zi de întârziere, din suma datorată de pârât, adică din 16 666, 66 lei, dintre care 11 666, 66 lei salariul restant și 5 000,00 lei - compensații ale concediilor nefolosite.

Totodată, menționează că, perioada de calcul aplicată este începând cu 06 august 2022 (data eliberării din proprie inițiativă din funcție a reclamantei, când acesteia urmau a-i fi achitate toate plățile cuvenite), și până la 23 octombrie 2024, suma dobânzii de întârziere fiind de 40 499, 98 lei.

Apreciază reprezentantul reclamantei, că comportamentul dolosiv al SRL ”Pro Sano” în raport cu salariata Bujor Maria, conform informațiilor descrise supra, i-a cauzat ultimei nu doar un prejudiciu material, ci și moral, caracterizat prin sentimente de frustrare și disconfort psihologic provocat de încercările angajatorului de a se eschiva în orice mod de obligațiile sale de plată în raport cu salariații care și-au îndeplinit conștiincios munca în folosul angajatorului până în ultima zi de activitate.

Astfel, estimează Bujor Maria prejudiciul moral cauzat de SRL ”Pro Sano” la zece salarii medii lunare - cuantum pe care îl consideră rezonabil în raport cu perioada îndelungată în care pârâtul refuză onorarea obligațiilor sale și ignoră solicitările reclamantei, comportamentul reprezentanților SRL ”Pro Sano” fiind unul absolut lipsit de bună credință în toată perioada respectivă.

Totodată, făcând trimitere prevederilor art. 228, 332 din Codul muncii, în vederea respectării prevederilor legale citate și în scopul soluționării pe cale amiabilă a prezentului litigiu, reclamanta s-a adresat către SRL ”Pro Sano” printr-o cerere prealabilă, care a fost recepționată de pârât în modul corespunzător, potrivit avizului poștal de recepție, și la care nu a primit nici un răspuns până în momentul depunerii prezentei cereri în instanța de judecată.

În consecință, menționează că, reclamanta este nevoită a-și apăra drepturile salariale prin intermediul instanței de judecată.

În temeiul prevederilor art. 329-330, 332 din Codul muncii, art. 166-167 din Codul de procedură civilă, solicită încasarea salariului neachitat pentru perioada 01.07.2023-05.08.2022 în mărime de 11 666, 66 lei, încasarea compensației pentru concediul de odihnă anual nefolosit în mărime 5000, 00 lei, încasarea penalității de întârziere în cuantum de 0,3 % pentru fiecare zi de întârziere calculat pentru perioada 06.08.2022 – 23.10.2024 în mărime de 40 499, 98 lei, încasarea prejudiciului moral în mărime de 50 000,00 lei și încasarea cheltuielilor de judecată.

Argumentele participanților la proces:

Reclamanta Bujor Maria, prezentă în cadrul ședințelor de judecată, a susținut acțiunea înaintată și a solicitat admiterea integrală a cererii de chemare în judecată.

Reprezentantul reclamantei, avocatul Melinteanu Călin, prezent în cadrul ședințelor de judecată, a susținut acțiunea înaintată și a solicitat admiterea integrală a cererii de chemare în judecată, pe motivele de fapt și de drept invocate.

Reprezentantul pârâtei, avocatul Malanciuc Radu, prezent în cadrul ședințelor de judecată a opinat împotriva admiterii cererii de chemare în judecată, solicitând respingerea totalmente a cererii de chemare în judecată.

Reprezentantul Intervenientului accesoriu – Inspectoratul de Stat al Muncii, Inspecția Teritorială de Muncă Chișinău, în ședințele de judecată nu s-a prezentat, în pofida înștiințării legale, motiv pentru care, instanța de judecată a considerat posibilă examinarea cauzei în lipsa acestuia.

În cursul examinării cauzei civile, instanța de judecată a audiat martorii, solicitați de către partea reclamantă.

Martorul Roșca Valentina, audiată în cadrul ședinței de judecată din data de 25 august 2025, a declarat că, a fost de acord să activeze cu Moscalu Larisa (a se vedea f. d. 36, 65A-66), pentru faptul dat a semnat. Nu era nici un ordin de concediere, era o foaie curată albă. Nu era indicat nici o explicație în privința a ce semnează. Pe lista pe care a semnat-o nu era indicat nimic, era o foaie curată fără tabele fără nimic. Nu a semnat nici o listă la care să fie familiarizată cu un ordin sau oarecare listă. Atunci când a semnat lista a făcut poză.

Martorul Zgherea Svetlana, audiată în cadrul ședinței de judecată din data de 25 august 2025, a declarat că, semnătura este a sa. Nu ține minte dacă a semnat tabelul (a se vedea f. d. 66, verso). Nu a semnat cu data de 21 iunie 2022 ordinul de concediere. A lucrat până pe 30 iulie și a depus cererea personal de concediere. Ei semnau când veneau la serviciu și când plecau, foaia era liniată, un registru, unde se indica la ce oră venea și la ce oră pleca.

Aprecierea instanței de judecată:

Studiind motivele acțiunii înaintate, audiind participanții la proces, examinând probele prezentate pentru dovedirea celor invocate și prevederile legale ce guvernează spața, în raport cu considerentele ce vor fi redate în continuare, cererea de chemare în judecată urmează a fi *admisă parțial*, din următoarele considerente.

În conformitate cu prevederile art. 5 alin. (1) Cod de procedură civilă, orice persoană interesată este în drept să se adreseze în instanță judecătorească, în modul stabilit de lege, pentru a-şi apăra drepturile încălcate sau contestate, libertățile şi interesele legitime, pe când potrivit prevederilor art.166 alin.(1) Cod de procedură civilă, oricine pretinde un drept împotriva unei alte persoane ori are un interes pentru constatarea existenței sau inexistenței unui drept trebuie să depună în instanța competentă o cerere de chemare în judecată.

Potrivit art. 6 Cod de procedură civilă, instanța judecătorească exercită apărarea drepturilor, libertăților şi intereselor legitime prin somare la executarea unor obligații, prin declararea existenței sau inexistenței unui raport juridic, prin constatarea unui fapt care are valoare juridică, prin alte modalități, prevăzute de lege.

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

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

În conformitate cu art. 130 din Codul de procedură civilă, instanța judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare și nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblu și interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Niciun fel de probe nu au pentru instanța judecătorească o forță probantă prestabilită fără aprecierea lor.

Fiecare probă se apreciază de instanță privitor la pertinența, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă și suficiența pentru soluționarea cauzei.

Potrivit art. 239 Cod de procedură civilă, hotărârea judecătorească trebuie să fie legală și întemeiată. Instanța își întemeiază hotărârea numai pe circumstanțele constatate nemijlocit de instanță și pe probele cercetate în ședință de judecată.

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

Potrivit recomandărilor avizului nr. 11 din 2008 al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (CCJE) în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind calitatea hotărârilor judecătorești, o motivație și o analiză clară sunt cerințele fundamentale ale hotărârilor judecătorești și un aspect important al dreptului la un proces echitabil. Pentru a răspunde cerințelor procesului echitabil, motivarea ar trebui să evidențieze, că judecătorul a examinat cu adevărat chestiunile esențiale ce iau fost prezentate.

Din interpretarea art. 6 din Convenția europeană a Drepturilor Omului, pronunțarea de către instanțele judecătorești a unor hotărâri motivate constituie una dintre garanțiile dreptului fundamental la un proces echitabil și acesta presupune obligațiunea instanței judecătorești de a se expune în hotărârile contestate asupra tuturor cerințelor acțiunii, precum și argumentelor invocate de către părți întru, respectiv, admiterea sau respingerea acestora (cauza Garcia Ruiz vs Spania, Hotărâre din 21 ianuarie 1999, § 26).

Corespunzător, prin prisma art. 6 CEDO și a art. 241 din Codul de procedură civilă, întru asigurarea legalității și temeiniciei hotărârii, instanțele de judecată au obligația de a-și motiva hotărârile, care trebuie să cuprindă circumstanțele cauzei, constatate de instanță, probele pe care se întemeiază concluziile ei privitoare la aceste circumstanțe, argumentele invocate de instanță la respingerea unor probe, răspunsuri la argumentele părților și legile de care s-a călăuzit instanța.

În acord cu art.9 alin.(1) lit. d), l) și n) din Codul muncii, salariatul are dreptul la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat; la apărare prin metode neinterzise de lege a drepturilor sale de muncă,

a libertăților și intereselor legitime; la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.

În conformitate cu art.10 alin. (2) lit. h) din Codul muncii, angajatorul este obligat: să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă şi de contractele individuale de muncă.

Conform prevederilor art.128 Codul muncii, salariul reprezintă orice recompensă sau câştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.

De asemenea, potrivit art.85 alin.(3) Codul muncii, în caz de demisie, angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului în termenele prevăzute la art.143 şi să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.

Potrivit art.142 alin.(1)-(3) din Codul muncii, Salariul se plătește periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului sau se transferă la contul acestuia, deschis la prestatorul de servicii de plată, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă, dar: a) nu mai rar decât de două ori pe lună pentru salariaţii remuneraţi pe unitate de timp sau în acord; b) nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariaţii remuneraţi în baza salariilor lunare ale funcţiei.

Angajatorul este obligat să încunoștințeze salariatul despre mărimea salariului, forma retribuţiei, modul de calculare a salariului, periodicitatea şi locul de plată, reţinerile, alte condiţii referitor la salariu şi modificările acestora. La achitarea salariului, angajatorul este obligat să informeze în scris fiecare salariat despre părţile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea şi temeiurile reţinerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească, precum şi să asigure efectuarea înscrierilor respective în registrele contabile.

În conformitate cu art.143 din Codul muncii (*în redacția Legii la momentul demisionării reclamantei*) dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face: a) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze pînă în ziua eliberării din serviciu – în ziua eliberării; b) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (concediu medical, absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.) – cel tîrziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitările. Dacă se contestă cuantumul sumelor ce se cuvin salariatului la eliberare din serviciu, angajatorul este obligat, în orice caz, să-i plătească, în termenele prevăzute la alin.(1), suma necontestată.

Potrivit art.119 din Codul muncii, în caz de suspendare (art.76 lit. e) şi m), art.77 lit. d) şi e) şi art.78 alin.(1) lit. a) şi d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite. În baza unei cereri scrise, salariatul poate folosi concediul de odihnă anual pentru un an de muncă, cu suspendarea sau încetarea ulterioară a contractului individual de muncă, primind compensaţia pentru celelalte concedii nefolosite. În perioada valabilităţii contractului individual de muncă, concediile nefolosite pot fi alipite la concediul de odihnă anual sau pot fi folosite aparte (în întregime sau fracţionat, conform art.115 alin. (5) de către salariat în perioadele stabilite prin acordul scris al părţilor.

Conform prevederilor art.354 din Codul muncii, litigiile individuale de muncă se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului; f) anularea ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art. 65 alin. (1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Aşadar, reieșind din scrisoarea Companiei Naționale de Asigurări în Medicină, rezultă că prin contractul de acordare a asistenței medicale (de prestare a serviciilor medicale) în cadrul asigurării obligatorii de asistență medicală nr.05-08/388 din 31 decembrie 2021, încheiat între CNAM și SRL „Pro Sano" în calitate de prestator, părțle au stabilit acordarea asistenței medicale de către prestator, în volumul și de calitatea prevăzută de Programul unic al asigurării obligatorii de asistență medicală (f.d.88).

La data de 1 decembrie 2020, între S.R.L. „Pro Sano" și Bujor Maria, a fost încheiat contractul nr. 16/11 pentru îndeplinirea serviciilor executate, având ca obiect potrivit pct. 1.1. - servicii medicale de asistență medicală de familie, în termenul expres prevăzut de până la 30.11.2020 (f. d. 65, verso).

La 1 decembrie 2020, între SRL „Pro Sano" și Bujor Maria a fost încheiat contractul nr. 16/12 pentru îndeplinirea serviciilor executate având ca obiect potrivit pct. 1.1. - servicii medicale de asistență medicală de familie, în termenul expres prevăzut de până la 08.12.2020 (f. d. 65).

La data de 9 decembrie 2020, între S.R.L. „Pro Sano" în calitate de *angajator* și Bujor Maria în calitate de *salariat*, a fost încheiat contractul individual de muncă nr.13/20 prin care Bujor Maria a fost angajată în calitate de asistentă medicală de familie pe perioada încheierii contractului de acordare a asistenței medicale (de prestare a serviciilor medicale) în cadrul asigurării obligatorii de asistență medicală cu CNAM, cu termen de încercare de 3 luni, începând cu data de 9 decembrie 2020 (f. d. 82).

Tot atunci, 9 decembrie 2020, a fost încheiat și contractul cu privire la răspunderea materială individuală deplină nr. 13/20 (f. d. 80-81).

Astfel, conform Ordinului nr. 76c din 09 decembrie 2020 emis de directorul S.R.L. „Pro Sano", Bujor Maria a fost angajată în funcția de asistentă medicală de familie în bază de contract individual de muncă nr. 13/20 din 9 decembrie 2020 cu răspundere materială deplină , pe perioada determinată a încheierii contractului de acordare a asistenței medicale (de prestare a serviciilor medicale) în cadrul asigurării obligatorii de asistență medicală cu CNAM cu un termen de încercare de 3 luni începând cu 9 decembrie 2020 (f. d. 83).

Potrivit contractului de prestare a serviciilor nr. 09/07 din 01 iulie 2022, S.R.L. „Pro Sano" și Bujor Maria au încheiat prezentul contract, având ca obiect prestarea serviciilor medicale, asistentă medicală, pe perioada concediului anual al Ciornei Nina, convenit de ambele părții în termen de până la 31.07.2022 (f. d. 35-36, 65A).

Prin cererea din 30.07.2022, adresată SRL „Pro Sano" reclamanta Bujor Maria a solicitat eliberarea sa din funcție din data de 30.07.2022 din motive personale. La 02.08.2022 cererea a fost expediată și la adresa electronică a SRL „Pro Sano" (f. d. 10-verso).

Prin scrisoarea nr. 01-02/2053 din 03.08.2022 CNAM a informat SRL „Pro Sano" că contractul nr.05-08/388 din 31 decembrie 2021 de acordare a serviciilor medicale în cadrul

asigurării obligatorii de asistență medicală, a fost rezolvit începând cu data de 01.07.2022 iar prin efectul rezoluțiunii au fost stinse obligațiile rezultate din acest contract (f.d.87). Faptul rezoluțiunii contractului prenotat rezultă și din scrisoarea nr. 01-10/1720 din 22.06.2022, adresată Ministrului sănătății de către CNAM (f.d.88-90).

Avocatul Melinteanul Călin, a depus către SRL „Pro Sano" cerere prealabilă, recepționată de către pârât la 13.08.2024 (f. d. 14) privind achitarea reclamantei Bujor Maria a salariului neachitat pentru perioada 01.07.2022 – 05.08.2022 în cuantum de 10 000 lei, a compensațiilor pentru concediul de odihnă nefolosit în cuantum de 5 000,00 lei, penalităților de întârziere de 0,3 % pentru fiecare zi de întârziere, în sumă de 23 766, 00 și prejudiciul moral în mărime de 50 000,00 lei (f. d. 11-13).

Prin ordinul nr.19 din 21 iunie 2022, prezentat de către reprezentantul pârâtei, emis de SRL „Pro Sano", au fost eliberați din funcțiile ocupate din data de 30 iunie 2022, mai mulți angajați printre care și reclamanta Bujor Maria, (asistentă medicală de familie cu 0 zile de concediu nefolosit) (f. d. 66).

Potrivit listei lucrătorilor SRL „Pro Sano" prezenți la ședința de lucru pentru familiarizarea cu ordinul nr.19 din 21.06.2022, la ședință au fost prezenți mai mulți angajați, printre care și Bujor Maria (f. d. 66, verso).

Potrivit procesului-verbal de control nr.PV-ISM-2022-01060 din 30.09.2022, întocmit de inspectorii principali ai Inspectoratului de Stat al Muncii, David Ruslan și Ungureanu Sergiu, efectuând control inopinat la „Pro Sano" SRL, în prezența dnei Moscalu Larisa, administrator al SRL „Pro Sano" au constatat încălcări: 1. În cazul salariaților cu care au continuat raporturile de muncă după data de 30.06.2022, angajatorul nu a dus evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrăloare (ex. Șimutovschi Alexandra, Socolova Alla, Zgherea Svetlana, Secher Valentina, Bujor Maria, Roșca Valentina, Tcaciuc Irina, Arapu Aurelia, Cotic Lidia), contrar prevederilor art. 106 din Codul Muncii; 3. În temeiul cererilor de demisie al salariaților: Șimutovschi Alexandra, Socolova Alla, Zgherea Svetlana, Secher Valentina, Bujor Maria, Roșca Valentina, Tcaciuc Irina, Arapu Aurelia, angajatorul contrar prevederilor art.119 alin.(1), art.143 alin.(1) din Codul Muncii, nu a emis ordin privind încetarea contractului individual de muncă și nu l-a adus la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării; 4. Angajatorul la încetarea contractului individual de muncă nu efectuează achitarea drepturilor salariale ce se cuvin salariaților pentru munca efectiv prestată, inclusiv nu a compensat concediile de odihnă anuale nefolosite (ex.Șimutovschi Alexandra, Socolova Alla, Zgherea Svetlana, Secher Valentina, Bujor Maria, Roșca Valentina, Tcaciuc Irina, Arapu Aurelia) contrar prevederilor art.119 alin.(1), art. 143 alin.(1) din Codul Muncii. Totodată, a fost emisă prescripția privind înlăturarea încălcărilor stabilite în partea prescriptivă, după caz: De lichidat încălcările consemnate în prezentul proces-verbal, cu informarea în scris ITM Chișinău, cu anexarea documentelor confirmative până la data de 15.11.2022, inclusiv de calculat și achitat salariul pentru perioada iulie-septembrie 2022 conform muncii efectiv prestate de fiecare salariat și de achitat compensația pentru concediile de odihnă anuale nefolosite (f. d. 18-20).

Astfel, instanța de judecată reține că reclamanta solicită achitarea salariului pentru perioada 01 iulie 2022 -5 august 2022, reieșind din salariul reclamantei lunar care constituia 10 000 lei. a compensației pentru concediul nefolosit, a prejudiciului moral, penalității de întârziere, precum și compensarea cheltuielilor de judecată.

În conformitate cu prevederile art.85 alin.(1) și (3) din Codul muncii, salariatul are dreptul la demisie – desfacere a contractului individual de muncă, cu excepţia prevederii alin.(41), din proprie iniţiativă, anunţînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menţionat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea. După expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (4^1), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului în termenele prevăzute la art.143 şi să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.

În conformitate cu art.143 din Codul muncii, dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face: **a) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze pînă în ziua eliberării din serviciu – în ziua eliberării**; b) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (concediu medical, absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.) – cel tîrziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitările. Dacă se contestă cuantumul sumelor ce se cuvin salariatului la eliberare din serviciu, angajatorul este obligat, în orice caz, să-i plătească, în termenele prevăzute la alin.(1), suma necontestată.

În acest context, instanța constată că reclamanta a activat în cadrul SRL „Pro Sano” prin cumul, pe perioada încheierii contractului de acordare a asistenței medicale (de prestare a serviciilor medicale) în cadrul asigurării obligatorii de asistență medicală cu CNAM, fiind încheiat contractul individual de muncă, iar potrivit pct.7 lit. f) din contract, angajatorul s-a obligat să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul muncii, de prezentul contract (f. d. 82).

Totodată, instanța constată că prin ordinul nr.19 din 21 iunie 2022, emis de SRL „Pro Sano”, au fost eliberați mai mulți angajați din funcțiile ocupate, din data de 30 iunie 2022, printre care și reclamanta Bujor Maria, fiind adus la cunoștință salariaților despre încetarea contractului de acordare a asistenței medicale (de prestare a serviciilor medicale) în cadrul asigurării obligatorii de asistență medicală cu CNAM la ședința de lucru din 21.06.2022 (f. d. 66).

Potrivit listei lucrătorilor SRL „Pro Sano” prezenți la ședința de lucru pentru familiarizarea cu ordinul nr.19 din 21.06.2022, la ședință au fost prezenți mai mulți angajați, printre care și Bujor Maria (f. d. 66, verso).

După emiterea ordinului nr.19 din 21 iunie 2022, ordin pe care reclamanta a menționat în ședința de judecată că, nu i-a fost adus la cunoștință, nu a semnat pentru eliberarea sa din funcție începând cu 30 iunie 2022, reclamanta Bujor Maria a continuat să lucreze în continuare până la data de 5 august 2022, după care în baza cererii sale a fost eliberată din funcție la propria sa inițiativă.

Faptul că, anume pretinsul Ordin de concediere nu a fost semnat de persoanele care erau vizate în acel ordin, rezultă nemijlocit și din declarațiile martorilor audiați în ședința de judecată. În special, martorii audiați au confirmat și veridicitatea circumstanțelor indicate în cererea de chemare în judecată, inclusiv perioada în care a activat Bujor Maria.

Astfel în cadrul ședințelor de judecată, au fost audiați martorii de partea reclamantă, după cum urmează:

- martorul Roșca Valentina, a declarat că, a semnat că este de acord să activeze cu Moscalu Larisa (a se vedea f. d. 36, 65A-66), pentru faptul dat a semnat. *Nu era nici un ordin de concediere, era o foaie curată albă. Nu era indicat nici o explicație în privința a ce semnează.*

Pe lista pe care a semnat-o nu era indicat nimic, era o foaie curată fără tabele fără nimic. Nu a semnat nici o listă la care să fie familiarizată cu un ordin sau oarecare listă. Atunci când a semnat lista a făcut poză.

- martorul Zgherea Svetlana, a declarat că, semnătura este a sa. Nu ține minte dacă a semnat tabelul (a se vedea f. d. 66, verso). *Nu a semnat cu data de 21 iunie 2022 ordinul de concediere*. A lucrat până pe 30 iulie și a depus cererea personal de concediere. *Ei semnau când veneau la serviciu şi când plecau, foaia era liniată, un registru*. Indica la ce oră venea și la ce oră pleca.

Contextual, în ședința de judecată, s-a constatat că, pe lângă funcția de bază pe care o deținea în baza contractului individual de muncă, reclamanta exercita și o altă funcție potrivit contractului de prestări-servicii nr. 09/07 din 1 iulie 2022 care a fost încheiat între S.R.L. „Pro Sano" și Bujor Maria, având ca obiect prestarea serviciilor medicale, asistentă medicală, pe perioada concediului anual al Ciornei Nina, convenit de ambele părții în termen de până la 31.07.2022 (f. d. 35-36, 65A), totodată, constatându-se că, Ordinul pretins de concediere nu a fost adus la cunoștință și că reclamanta nu a semnat pentru acest ordin. Faptul dat, rezultă nemijlocit din procesul-verbal de control nr.PV-ISM-2022-01060 din 30.09.2022, întocmit de inspectorii principali ai Inspectoratului de Stat al Muncii, David Ruslan și Ungureanu Sergiu.

Pe această dimensiune, instanța reiterează că la materialele cauzei a fost anexat procesul-verbal de control nr.PV-ISM-2022-01060 din 30.09.2022, întocmit de inspectorii principali ai Inspectoratului de Stat al Muncii, David Ruslan și Ungureanu Sergiu, care efectuând control inopinat la „Pro Sano" SRL, în prezența dnei Moscalu Larisa, administrator al SRL „Pro Sano" *au constatat încălcări*:

1. *În cazul salariaților cu care au continuat raporturile de muncă după data de 30.06.2022, angajatorul nu a dus evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat*, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrăloare (ex. Șimutovschi Alexandra, Socolova Alla, Zgherea Svetlana, Secher Valentina, *Bujor Maria*, Roșca Valentina, Tcaciuc Irina, Arapu Aurelia, Cotic Lidia), *contrar prevederilor art. 106 din Codul Muncii*;

3. În temeiul cererilor de demisie al salariaților: Șimutovschi Alexandra, Socolova Alla, Zgherea Svetlana, Secher Valentina, *Bujor Maria*, Roșca Valentina, Tcaciuc Irina, Arapu Aurelia, *angajatorul contrar prevederilor art.119 alin.(1), art.143 alin.(1) din Codul Muncii, nu a emis ordin privind încetarea contractului individual de muncă şi nu l-a adus la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării;*

4. *Angajatorul la încetarea contractului individual de muncă nu efectuează achitarea drepturilor salariale ce se cuvin salariaților pentru munca efectiv prestată, inclusiv nu a compensat concediile de odihnă anuale nefolosite* (ex. Șimutovschi Alexandra, Socolova Alla, Zgherea Svetlana, Secher Valentina, *Bujor Maria*, Roșca Valentina, Tcaciuc Irina, Arapu Aurelia) *contrar prevederilor art.119 alin.(1), art. 143 alin.(1) din Codul Muncii.*

Totodată, *a fost emisă prescripția privind înlăturarea încălcărilor stabilite în partea prescriptivă*, după caz: *De lichidat încălcările* consemnate în prezentul proces-verbal, cu informarea în scris ITM Chișinău, cu anexarea documentelor confirmative până la data de 15.11.2022*, inclusiv de calculat și achitat salariul pentru perioada iulie-septembrie 2022 conform muncii fectiv prestate de fiecare salarit și de achitat compensația pentru concediile de odihnă anuale nefolosite (f. d. 18-20, 37-38).*

Astfel, potrivit controlului inopinat efectuat de inspectorii Inspectoratului de Stat al Muncii, se probează că inspectorii au constatat faptul activității reclamantei în cadrul SRL „Pro Sano” după 30 iunie 2022 și au constatat admiterea încălcărilor de către angajator cu privire la neachitarea salariului pentru munca efectiv prestată de către reclamante în perioada invocată, contrar celor invocate de către partea pârâtă.

În consecvent, instanța mai reține că procesul-verbal de control nr.PV-ISM-2022-01060 din 30.09.2022, întocmit de inspectorii principali ai Inspectoratului de Stat al Muncii, David Ruslan și Ungureanu Sergiu, este în vigoare, nefiind contestat de către partea pârâtă, or reprezentantul pârâtului în cadrul ședințelor de judecată a menționat că nu a contestat acest proces-verbal deoarece nu a considerat că este lezat în drepturi prin constatările efectuate.

Respectiv, instanța conchide cu privire la temeinicia pretenției reclamantei Bujor Maria aferent salariului mediu neachitat pentru munca prestată în perioada 01 iulie 2022 – 05 august 2022 în sumă de 11 666, 66 lei în temeiul art.143 din Codul muncii, reieșind din salariul reclamantei care constituia suma de 10 000 lei.

În conformitate cu prevederile art.119 alin.(1) din Codul muncii, în caz de suspendare (art.76 lit.e) şi m), art.77 lit. d) şi e) şi art.78 alin.(1) lit. a) şi d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

Contextual, instanța va dispune admiterea pretenției reclamantei privind încasarea de la pârât a compensației pentru concediul de odihnă anual nefolosit în mărime de 5 000 lei pentru reclamantă.

Aferent pretenției privind încasarea prejudiciului moral, instanța remarcă că în conformitate cu prevederile art.2036 Cod civil, în cazul în care persoanei i s-a cauzat un prejudiciu moral prin fapte ce atentează la drepturile ei personale nepatrimoniale, precum şi în alte cazuri prevăzute de lege, instanța de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparația prejudiciului prin plata de despăgubiri. Prejudiciul moral se repară indiferent de existența şi întinderea prejudiciului patrimonial. Reparaţia prejudiciului moral se face şi 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 şi în alte cazuri prevăzute de lege. Dacă legea nu prevede altfel, simpla constatare a încălcării unui drept sau interes recunoscut de lege fără plata de despăgubiri oferă satisfacție echitabilă persoanei vătămate doar cînd aceasta corespunde cu natura dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat şi persoana vătămată astfel va putea obţine o valoare nepatrimonială superioară prejudiciului moral suferit.

În conformitate cu prevederile art. 2037 Cod civil, mărimea despăgubirii pentru prejudiciu moral se determină de către instanța de judecată în funcție de caracterul şi gravitatea prejudiciului moral cauzat persoanei vătămate, de gradul de vinovăție a autorului prejudiciului, dacă vinovăția este o condiție a răspunderii, şi de măsura în care această despăgubire poate aduce satisfacție echitabilă persoanei vătămate. Caracterul şi gravitatea prejudiciului moral le apreciază instanța de judecată, luînd în considerare circumstanțele în care a fost cauzat prejudiciul, restrîngerea posibilităților de viaţă familială şi socială, precum şi statutul social al persoanei vătămate. La determinarea despăgubirii, instanța de judecată va tinde să acorde o despăgubire care, pe de o parte, are o mărime comparabilă cu cea acordată în mod obișnuit în împrejurări similare şi, pe de altă parte, ia în cont particularitățile cazului.

Totodată, pe lângă gravitatea prejudiciului moral ce trebuie luată în considerație pentru stabilirea despăgubirii, trebuie să se analizeze și un al doilea criteriu, cel al echității. Or, dacă gravitatea prejudiciului moral este mare, și despăgubirea ce trebuie acordată trebuie să fie una substanțială. Despăgubirea trebuie să fie una justă, rațională, echitabilă, adică în așa fel stabilită încât să asigure efectiv o compensație suficientă, dar nu exagerată, a prejudiciului moral suferit.

În consecvent, instanța reține la aprecierea cuantumului prejudiciului moral cauzat, pe lângă satisfacția morală prin repunerea în drepturi a reclamantei, reclamantei Bujor Maria urmează a-i fi reparat prejudiciul moral în mărime de 10 000 lei, fiind un cuantum echitabil și proporțional gravității faptei și circumstanțelor stabilite. În rest, cerințele urmează a fi respinse ca nefondate.

Cu referire la cerința privind încasarea penalității de întârziere a plăților cuvenite salariaților în cuantum de 0,3% pentru fiecare zi de întârziere, instanța relevă că în conformitate cu 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.

Compensaţia de întârziere în mărime de 0,3 % se va calcula pentru fiecare sumă neachitată, începând cu termenul de la care suma dată a devenit certă, exigibilă şi scadentă. Se evidenţiază că potrivit art. 330 alin. (2) din Codul muncii, salariatului i se plăteşte suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,3 % din suma neplătită în termen doar în cazul existenţei vinei angajatorului ca o condiţie obligatorie prevăzută de lege pentru angajarea răspunderii patrimoniale indicate.

Angajatorul care nu şi-a executat obligaţiile prevăzute de lege şi de contractul individual de muncă este prezumat în culpă, fiind apărat (eliberat) de răspundere numai dacă dovedeşte că a fost împiedicat să execute prevederile contractului printr-o cauză care nu-i poate fi imputată.

La caz, instanţa atestă că reclamanta Bujor Maria, conform calculului prezentat, solicită încasarea compensației de întârziere de 0,3 % pentru salariul neachitat și compensația pentru concediul de odihnă începând cu 06.08.2022 (ziua eliberării de facto din funcție) până la 23.10.2024, din suma de 16 666, 66 lei în sumă de 40 499,98 lei.

În acest contex, dat fiind faptul că suma calculată nu este certă, exigibilă și scadentă, nu este temei de a admite pretenția reclamantei privind încasarea penalității de întârziere conform art. 330 alin. (2) din Codul muncii.

În conformitate cu art. 82 din Codul de procedură civilă, cheltuielile de judecată se compun din taxa de stat, taxa de timbru și cheltuielile de judecare a cauzei.

În conformitate cu art. 94 alin. (1) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să plătească, la cererea 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.

În conformitate cu art. 96 alin. (1), (1^1) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească obligă partea care a pierdut procesul să compenseze părţii care a avut cîştig de cauză cheltuielile ei de asistenţă juridică, în măsura în care acestea au fost reale, necesare şi rezonabile. Cheltuielile menţionate la alin. (1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

Din materialele cauzei urmează că, la înaintarea acțiunii, reclamanta a achitat taxa de timbru în mărime de 200 lei, fapt confirmat prin nota de plată seria A nr. 00708201984584 (f. d.

3), iar pe parcursul examinării prezentului litigiu, reclamanta Bujor Maria a fost reprezentată de avocatul Melinteanu Călin, împuternicit prin mandatul avocațial seria MA nr. 1963287 din 9 august 2024 (f. d. 2).

Pentru serviciile juridice de care a beneficiat, reclamanta a avansat suma de 7 800 lei, potrivit bonului de plată seria DAA nr. 67725586 din 9 august 2024 (f. d. 165). Avocatul Melinteanu Călin nu a prezentat însă, un raport de activitate.

Prin urmare, instanța de judecată consideră necesar de a încasa de la pârât în beneficiul reclamantei Bujor Maria cheltuielile suportate în legătură cu achitarea taxei de timbru în mărime de 200 lei, cheltuielile de asistență juridică în mărime de 5 000 lei, considerînd a fi o sumă rezonabilă și echitabilă, luând în considerare volumul de lucru și acțiunile întreprinse de avocat. În restul sumelor, instanța respinge cererea ca nefondată, cheltuielile de asistență juridică doar în instanța de fond, fiind rezonabile și necesare, doar în măsura stabilită de instanță.

Conform art. 98 alin. (1) Cod de procedură civilă, cheltuielile aferente judecării cauzei, privind achitarea taxei de stat, de a căror plată reclamanta a fost scutită, prin Lege, urmează a fi încasată din contul pârâtului în beneficiul Statului, proporțional pretențiilor admise în mărime de 1 116,63 lei (o mie o sută șaisprezece lei, 63 bani).

Concluzionând, instanța de judecată va admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de Bujor Maria împotriva SRL ”Pro Sano”, intervenient accesoriu Inspectoratul de Stat al Muncii, Inspecția Teritorială de Muncă Chișinău cu privire la încasarea salariului neachitat, a compensațiilor pentru concediu nefolosit, a prejudiciului moral, a penalității și a cheltuielilor de judecată, *cu* încasarea din contul SRL ”Pro Sano” în beneficiul Mariei Bujor, salariul neachitat pentru munca prestată în perioada 01 iulie 2022 - 5 august 2022 în sumă de 11 666,66 lei (unsprezece mii șase sute șaizeci și șase lei 66 bani), a compensației pentru concediul de odihnă anual nefolosit în mărime de 5000 lei (cinci mii), a prejudiciului moral în mărime de 10 000 lei (zece mii) lei și a cheltuielilor de judecată în mărime de 5 200 lei (cinci mii două sute), compuse din cheltuieli de asistență juridică în mărime de 5 000 lei (cinci mii), 200 lei (două sute) taxa de timbru. În rest, cerințele se resping ca nefondate.

Consecvent, instanța investită 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 instanței este consecința dedusă în urma prezentării probelor de către părți și examinate în cadrul ședinței de judecată, or, în conformitate cu prevederile art. 118 alin. (1) sprijinite cu dispoziția art. 119 alin. (1) Cod de procedură civilă, fiecare parte trebuie să dovedească circumstanțele pe care le invocă drept temei al pretențiilor și obiecțiilor sale dacă legea nu dispune altfel, iar probele se adună și se prezintă de către părți.

În conformitate cu prevederile art. art. 238 – 241 Codului de procedură civilă al RM, instanța de judecată,

h o t ă r ă ș t e:

Se admite parțial cererea de chemare în judecată depusă de avocatul Melinteanu Călin acționând în interesele reclamantei Bujor Maria.

Se încasează din contul SRL ”Pro Sano” (IDNO *****) în beneficiul Mariei Bujor cod numeric personal: ***** salariul neachitat pentru munca prestată în perioada 01 iulie 2022 - 5 august 2022 în sumă de 11 666,66 lei (unsprezece mii șase sute șaizeci și șase lei 66 bani), a compensației pentru concediul de odihnă anual nefolosit în mărime de 5000 lei (cinci mii), a prejudiciului moral în mărime de 10 000 lei (zece mii) și a cheltuielilor de judecată în mărime de

5 200 lei (cinci mii două sute), compuse din cheltuieli de asistență juridică în mărime de 5 000 lei (cinci mii), 200 lei (două sute) taxa de timbru.

În rest, cerințele se resping ca nefondate.

Se încasează din contul SRL ”Pro Sano” (IDNO *****) în beneficiul statului suma de 1 116,63 lei (o mie o sută șaisprezece lei, 63 bani) cu titlu de taxa de stat.

Hotărârea este cu drept de atac în ordine de apel în Curtea de Apel Centru în termen de 30 zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, prin intermediul Judecătoriei Chișinău (sediul Centru).

Președintele ședinței,
judecătorul **Victoria BOGOMOLOVA**