Instanța de fond: Judecătoria Chișinău (sediul Centru) dosarul nr. 2a-1991/23
Judecător: Badan-Melnic Eleonora 2-22046677-02-2a-30052023

DECIZIE

02 aprilie 2024 mun. Chişinău

Colegiul Civil, Comercial şi de Contencios administrativ
al Curţii de Apel Chişinău

în componența:
Președintele completului, judecătorul Anatol Pahopol
Judecătorii Ruxanda Pulbere și Dorin Dulghieru
Grefier Iana Slabari

examinând în ședință publică, cererea de apel declarată de***** împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 22.12.2022, emisă în cauza civilă la cererea de chemare în judecată declarată de***** către********** cu privire la încasarea salariului, plăților pentru concedii nefolosite și repararea prejudiciului, -

A CONSTATAT:

Pretenţiile reclamantului.

În data de 01.04.2022***** s-a adresat cu o cerere de chemare în judecată, concretizată ulterior prin cererile din 20.06.2022 și din 06.09.2022, prin care a solicitat încasarea de la ***** indemnizațiile la concediul de odihnă anual neutilizat și a plății prejudiciului cauzat de neplata acestora la timp în mărime totală de 121 179,70 lei, precum și încasarea plăților datorate la salariile pentru munca depusă, a compensațiilor pentru concediile de odihnă anuale nefolosite, inclusiv a prejudiciului cauzat de neplata acestora la timp, în sumă de 121 179,70 lei și compensarea cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii de chemare în judecată reclamantul***** a relatat că a fost angajat la ***** în baza contractului individual de muncă nr. 46 din 08.10.2018, în funcția de manager resurse umane în perioada 08.10.2018 – 31.10.2019, iar la demisia din funcție, conform Ordinului 138 P din 31.10.2019, nu a folosit 16 zile din concediul de odihnă anual și nu i-a fost achitată indemnizația pentru concediile de odihnă nefolosite, în mărime de 8590 lei.

Potrivit reclamantului*****, ulterior a fost angajat la societatea cu răspundere

limitată***** societate comercială, prin cumul, conform contractului individual de muncă nr. 47 din 01.11.2019, în perioada 01.11.2019 – 28.02.2022, iar la demisia din funcție, conform cererii și proiectului Ordinului 26 P din 24.02.2022, nu a folosit 35 zile din concediul de odihnă anual și, prin urmare, nu i s-a achitat indemnizația pentru concediile de odihnă nefolosite, în mărime de 19348 lei.

În contextul circumstanțelor descrise anterior, reclamantul a susținut că *****, în calitate de angajator, a încălcat prevederile art. 119, alin. (1) din Codul muncii, deși este obligat să efectueze toate plățile cuvenite în ziua eliberării salariatului din serviciu în conformitate cu prevederile art. 143 alin (1) lit. a) din Codul muncii.

Reclamantul***** a menționat că, la demisie, pârâtul ***** în data de 28.02.2022 i-a încălcat drepturile prin faptul că nu a achitat salariul pentru lunile ianuarie 2022 în mărime de 16200 lei și pentru februarie 2022, în mărime de 16200 lei, iar în acest fel nu a respectat prevederile art. 142 din Codul muncii, deși conform prevederilor art. 144 alin. (1) din Codul muncii, plata salariilor este efectuată de angajator în mod prioritar față de alte plăți.

Partea reclamantă a invocat art. 330 alin. (1) lit. e), f) și alin. (2) din Codul muncii și a solicitat să îi fie compensat prejudiciul cauzat, pentru fiecare în parte, în mărime totală de 60841 lei.

În aceiași ordine de idei în cererea de chemare în judecată reclamantul a detaliat calculele prejudiciului revendicat în mărime de 60841 lei și care, în opinia sa, s-a format după cum urmează:

- pentru neplata salariului lunii ianuarie 2022 în mărime de 16200 lei – compensare prejudiciului constituie = 16200 lei x 229 zile (perioada 10.02.2020 – 26.09.2022) x 0,3% = 11129 lei;

- pentru neplata salariului lunii februarie 2022 în mărime de 16200 lei – compensare prejudiciului constituie = 16200 lei x 210 zile (perioada 01.03.2022 – 26.09.2022) x 0,3% = 10206 lei;

- pentru neplata concediilor de odihnă anuale nefolosite conform Ordinului 138P din 31.10.2019 – compensarea prejudiciului constituie = 8590 lei x 1060 zile (perioada 01.11.2019 – 26.09.2022) x 0,3% = 27316 lei;

- pentru neplata concediilor de odihnă anuale nefolosite conform Ordinului 26P din 24 februarie 2022 – compensarea prejudiciului constituie = 19348,70 lei x 210 zile (perioada 01.03.2022 – 26.09.2022) x 0,3% = 12190 lei.

În continuare, reclamantul***** a indicat despre faptul că a solicitat de mai multe ori pârâtului ***** să îi achite drepturile salariale, în special fiind evidențiate adresarea din 11.02.2022, 09.03.2022, dar și petiția colectivă expediată Inspectoratului de Stat al Muncii, însă încercările de a soluționa litigiul pe cale amiabilă au rămas fără rezultat, considerente din care s-a adresat cu prezenta acțiune în instanța de judecată.

Reclamantul a specificat că pârâtul intenționat nu îi achită drepturile salariale, dat fiind faptul că unii salariați au primit salariile restante pentru luna ianuarie 2022, iar alții au primit retribuțiile pentru luna februarie, circumstanțe ce denotă acțiuni discriminatorii manifestate de către *****.

În data de 26.09.2022 pârâtul ***** a depus o referință la cererea de chemare în judecată și a solicitat respingerea acesteia ca fiind neîntemeiată.

În motivarea referinței pârâtul a menționat că pretenția reclamantului prin care se solicită achitarea indemnizației de concediu calculată în baza Ordinului nr. 138 P din 31 octombrie 2019 pentru 16 zile de concediu de odihnă anual, în mărime de 8590 lei, este tardivă, iar în susținerea acestui raționament a făcut trimitere la prevederile art. 355 alin. (1) lit. a) și b) din Codul muncii.

Prin urmare, pârâtul ***** consideră că aplicarea normei citate *supra,* în coroborare cu materialele cauzei, în particular pct. 3 din Ordinul nr. 138 P din 31.10.2019 care a fost semnat de către reclamant, denotă că acțiunea privind plata salariului s-a prescris în data de 31.01.2020.

Totodată, în referință s-a mai atras atenția asupra prevederilor art. 3 alin. (1), art. 272 alin. (1) și (9) din Codul civil și s-a invocat faptul că acțiunea privind plata indemnizației de concediu, calculată în baza Ordinului nr. 138 P din 31.10.2019, la fel a fost depusă în afara termenului de prescripție.

Referitor la pretențiile reclamantului***** de încasare a salariului restant pentru lunile ianuarie și februarie anul 2022, partea pârâtă a evidențiat că, potrivit extrasului de cont 531.1, eliberat pe perioada ianuarie 2021- iulie 2022, ***** nu înregistrează datorii față de reclamant, motiv pentru care pretențiile prin care se solicită achitarea prejudiciului cauzat în baza art. 330 Codul Muncii urmează a fi respinse.

În data de 28.09.2022, reclamantul a depus obiecții la probele prezentate de către pârât, și a explicat că așa-zisul extras de cont 531.1, care de fapt este Cartela contului 531.1 (Datorii la plata salariului) în care se reflectă suma salariului lunar brut din care se calculează și trebuie să se rețină impozitul pe venit calculat, precum și asigurarea medicală, iar diferența dintre suma brută a salariului și impozitul pe venit, dar și asigurarea medicală, reprezintă salariul datorat net pe care angajatorul urmează a-l plăti salariatului prin transfer la contul bancar sau în numerar.

În opinia reclamantului, înscrisul menționat anterior induce în eroare instanța de judecată, deoarece nu clarifică modalitatea de plată, data plății și forma de plată a sumelor datorate la salariu revendicate de reclamant, dar din contra generează și mai multe semne de întrebare la probele prezentate și o informație falsă.

În particular,***** a notat că încercarea pârâtului de a prezenta informațiile precum că în data de 31.01.2022, prin nota contabilă Dt 531.1 Ct 531.2, a fost achitată suma de 12972,96 lei, iar la 28.02.2022, prin operația contabilă Dt531.1

Ct531.2, a fost achitată suma de 14569,80 lei drept salariu pentru luna februarie, sunt false, deoarece nu sunt confirmate printr-un extras bancar sau alt document primar contabil de plată în numerar.

În acest sens, reclamantul a precizat că în extrasele din contul de card bancar de la *****societate pe acțiuni pentru perioada 01.01.2022 - 31.03.2022 este reflectată doar o singură plată intrată în contul cardului de la***** societate cu răspundere limitată a salariului în data de 12.01.2022 în sumă de 12972,96 lei, ceea ce reprezintă plata salariului datorat pentru luna decembrie anul 2021, iar plățile indicate de către pârât în cartela contului 531.1, precum că au fost achitate pe 31.01.2022 suma de 12972,96 lei ca salariul lunii ianuarie 2022 și la 28.02.2022 suma de 14569,80 lei, ca salariul lunii februarie 2022, nu se regăsesc.

În obiecțiile prezentate de către reclamant mai este indicat că pârâtul nu aduce dovada calculului și dovada efectuării plății indemnizațiilor la concediul de odihnă nefolosit de reclamant de 35 zile calendaristice, conform ordinului de demisie nr. 26P din 24.02.2022 și nici a plății indemnizației la concediu de odihnă nefolosit de reclamant de 16 zile calendaristice, conform ordinului de demisie nr. 138P din 31.10.2019.

Poziția instanței de fond.

Prin hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 22.12.2022, acțiunea civilă înaintată de***** către ***** cu privire la încasarea salariului, plăților pentru concedii nefolosite și repararea prejudiciului se admite parțial.

S-a încasat de la ***** în beneficiul lui***** suma de 27 938 lei cu titlu de indemnizații pentru concedii nefolosite și 27 938 lei cu titlu de despăgubiri pentru neachitarea în termen a plăților pentru concedii nefolosite. În rest acțiunea a fost respinsă ca neîntemeiată.

S-a încasat de la ***** în beneficiul statului Republica Moldova suma de 1676,28 lei cu titlu de taxă de stat, de a cărei plată a fost scutit, de drept, reclamantul*****.

Solicitarea apelantului.

La data de 20.01.2023***** a depus cerere de apel nemotivată împotriva hotărârii Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 22.12.2022, solicitând casarea hotărârii menționate și emiterea unei noi decizii privind admiterea integrala a cererii de chemare în judecată.

Respectarea termenului de declarare a apelului:

În conformitate cu art. 362 alin. (1) Cod de procedură civilă, termenul de declarare a apelului este de 30 de zile de la data pronunțării dispozitivului hotărârii, dacă legea nu prevede altfel.

Dispozitivul hotărârii a fost emis la 22.12.2022, iar cererea de apel motivată a fost depusă la 28.06.2023.

Prin încheiere Curţii de Apel Chişinău din 28.06.2023, s-a dispus acceptarea spre examinare a cererii de apel depusă.

Argumentele părţilor.

Prin cererea de apel motivată, apelantul a indicat că hotărârea primei instanțe este neîntemeiată, susţine în continuare că nu este de acord cu hotărârea primei instanţe şi, după luarea de cunoştinţă cu hotărîrea motivată, indică că a constatat că aceasta este nemotivată, având conţinut superficial, neprofesional, iar circumstanţele pe care instanţa le consideră elucidate, de fapt nu au fost elucidate. Ba mai mult, argumentele aduse în susţinerea soluţiei date de instanţă sunt în contradicţie cu circustanţele de fapt şi cu probatoriul administrat la dosar. Admiţând erori de ordin material şi procedural la examinarea acţiunii vizate, inclusiv prin tergiversarea cu 5 (cinci) luni a emiterii hotărîrii motivate.

Consideră că instanţa a fost părtinitoare cu partea intimată, deoarece hotărârea adoptată nu are la bază probele administrate, contrară depoziţiilor reclamantului şi pârâtului, replicii la referinţa pârâtului şi a pledoariei.

Instanţa a ignorat în totalmente obiecţiile apelantului din data de 28.09.2022 şi Extrasul contului de cârd bancar al lui***** din 21.09.2022, care au fost prezentate instanţei la referinţa intimatului şi susţinerile orale, în care se face o analiză/interpretare a probelor, încadrarea juridică a lor, pe care judecătorul nu le combate sau le dă o apreciere eronată şi mai grav le omite drept probe.

Referitor la cererea apelantului privind încasarea de la ***** a salariilor datorate pentru lunile Ianuarie 2022 în mărime de 16200 lei şi Februarie 2022 în mărime de 16200 lei.

Instanţa de fond a recunoscut şi admis drept probe la dosar contractul individual de muncă nr. 46 din 08.10.2018 prezentat de apelant prin care a activat în funcţia de Manager resurse umane cu salariul lunar de funcţie în mărime de 16200 lei, precum şi Ordinului cu nr. 26P din 24.02.2022 privind demisia salariatului*****, conform art 85 (1), cu menţiunile că angajatorul va achita deplin toate drepturile salariale ce i se cuvin inclusiv concediul de odihnă neutilizat pentru perioada de muncă 01.11.2019 - 28.02.2022 de 35 zile calendaristice. Tot aici a prezentat instanţei în fond Actul de predare-primire către ***** a bunurilor aflate în gestiunea salariatului*****, documentelor şi dosarelor personale ale angajaţilor *****, fără obiecţii din partea angajatorului.

Menţionează faptul că reprezentantul ***** s-a prezentat o singură dată în instanţă cu o referinţă în care demonstrează şi aduce drept probă şi instanţa de judecată le acceptă, Cartela contului 531.1 Calculul salariului, precum că intimatul a făcut calculul a salariul lunii Ianuarie 2022 şi precum că a transferat plata

acestuia în sumă de 16200 lei la data de 31.01.2022, iar salariul pentru luna februarie 2022 în sumă de 18194,05 lei precum că a fost transferat la data de 28.02.2022.

Spre regret, constată apelantul că instanţa de fond a acceptat drept probă o informaţie cu grave erori Cartela contului 531.1 Calculul salariului care nu este altceva decît reflectarea contabila a calculului salariului şi impozitele aferente salariului (impozitul pe venit, asigurarea medicala) dar nu şi plata acestuia.

Dovada plăţii poate fi extrasul bancar cu descifrarea Ordinului de plată bancar sau

Ordinul de eliberare în numerar a salariului, în care se înscrie / se reflectă data plăţii, numele, prenumele salariatului, mărimea plăţii dar şi menţiunile cu referire la destinaţia plăţii. Însă aceste documente fmanciar-contabile care ar dovedi efectuarea plăţi salariului de către ***** în folosul Apelantului nu au fost prezentate instanţei.

Atrage atenţia apelantul că potrivit Codului muncii RM art. 141 (3) Plata salariului poate fi efectuată atât în numerar, cât şi prin virament la contul salariatului, deschis la prestatorul de servicii de plată, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului.

Indică apelantul că documentele prezentate de intimat în instanţa de fond sunt eronate şi contradictorie este menţionată în prima pagină a referinţei în care se face referire la un ordin de concediere a domnului Moisei Gheorghe care probabil este din textele de referinţă la alte dosare aflate pe rol în instanţele naţionale, menţiune şi referire care nu are nimic în comun cu cererea de chemare în judecată de Apelantul***** împotriva *****.

Susține apelantul că în instanţa de fond a prezentat Extrasul din contul curent de cârd salarial la B.C. *****S.A. din 21.09.23 la care primeam plăţile salariale lunare în care nu se regăseşte suma de 16 200 lei plătită mie la data de 31.01.2022 drept salariul pentru luna ianurie 2022, şi nici salariul pentru luna Februarie 2022 în sumă de 18194,05 lei precum că a fost transferat la data de 28.02.2022 - copia se anexează. Totodată, la data de 06.06.2023, am solicitat un nou extras de cont din contul curent de cârd de la B.C. *****S.A. (copia se anexează) în care iarăşi nu se regăseşc sumele menţionate mai sus datorate la plata salariului pentru lunile Ianuarie si Februarie a. 2022 - aşa cum încearcă să dovedească prin înscrisuri false intimatul *****.

Ultima intrare în contul său curent de cârd de la ***** a fost la data de 12.01.2022, ora 10.01, în sumă de 12972,96 lei care reprezintă suma netă după reţinerea impozitelor din salariu, şi achitată pentru remunerarea muncii pentru luna Decembrie 2021. Alte plăţi după această dată de la *****, sub nici o formă de plată nu a primit.

Mai mult, consideră că, prin respingerea cerinţei de plată a datoriilor la salarii

menţionate, au fost încălcate prevederile art. l din Protocolul nr. 1 la Convenţia Europeană a Drepturilor Omului, deoarece neprimind la timp salariul, Apelantul nu a putut să se folosească de acest bun şi să dispună de el la discreţia sa, fapt prin care i-a fost încălcat dreptul la protecţia proprietăţii, drept garantat de art.l din Protocolului 1 la Convenţia Europeană a Drepturilor Omului.

Își întemeiază apelul şi pe prevederile art.l din Protocolul nr. 1 la Convenţia Europeană a Drepturilor Omului, art.85 (3), art. 143 al Codului muncii.

Notează că contrar prevederilor art. 143 alin. (1) lit. a) Codul muncii, intimatul nu a achitat până la momentul depunerii acţiunii datoria la salariu şi indemnizaţiile la concediile de odihnă neutilizate, de cincisprezele luni. De mai multe ori s-a adresat conducerii Softron cu solicitări verbale şi scrise privind achitarea datoriilor, însă spre regret acest lucru nu s-a întîmplat pînă în prezent.

Astfel la data de 11.02.2022 a expediat angajatorului ***** o adresare colectivă privind plata salariilor restante însă răspuns nu am primit.

Prin armare, la data de 18.02.2022 Reclamantul a expediat o Petiţie colectivă la Inspectoratul de Stat al Muncii (cu nr. 73 din 18.02.2022). Iar la data din 17.03.2022 prin scrisoarea cu nr. Col 335/22 Inspectoratul de Stat al Muncii ne informează că ***** este intentată procesul de insolvenţă şi că litigiul apărut ţine de competenţa instanţei de judecată, iar noi angajaţii suntem în drept să ne adresăm instanţei de judecată pentru recuperarea datoriilor salariale (documentele au fost anexate la dosar).

Iar la data de 09.03.2022 apelantul a expediat ***** cererea prealabilă de chemare în judecată în care sunt revendicate plăţile datorate la salarii, indemnizaţiile la concediile de odihnă nefolosite, precum şi s-a solicitat plata compensaţiei bănească a prejudiciului cauzat prin neachitarea acestora la timp, dar răspuns nu a parvenit, inclusiv nu s-a achitat sumele revendicate.

Încercările apelantului de a soluţiona pe cale amiabilă litigiul apărut, a rămas fără rezultat, prin urmare fiind nevoit să se adrese instanţei de judecată.

Referitor la încasarea prejudiciul cauzat de neplata la timp a drepturilor salariale menţionate, în sumă de 109 173 lei recalculat la data de 20.06.2023 şi prejudiciul moral în mărime de 16200 lei.

Dat fiind faptul că apelantul a depus cererea de chemare în judecată la data de 01.04.2022 în care a argumentat calculul privind repararea prejudiciilor cauzate la această dată, iar examinarea cauzei a fost stabilită tocmai pe data de 29.06.2022, iar a 2-a şedinţă a judecării cauzei abia la 27.09.2022, iar la 22.12.2022, fără a fi înştiinţat şi în lipsa sa a fost emisa hotărîrea nemotivată, motivarea şi publicarea căreea a durat încă cinci luni pînă cînd a cerut eliberarea acesteia prin cererea din 19.05.2023.

Aşa cum nu există o hotărîre finală pe cauza examinată, apelantul solicită şi argumentează majorarea valorii acţiunii pe partea ce ţine de repararea prejudiciului

material şi moral, conform prezentului apel.

Publicarea hotărîrii motivate pe care o contestă parţial a fost în data de 19.05.2023 pe siteul instanțelor de judecată.

Conform legislaţiei naţionale, consideră că intimatul, este obligat de a-i recupera prejudiciul material şi moral cauzat prin privarea ilegală de posibilitatea de a dispune liber de mijloacele băneşti cîstigate în rezultatul prestării muncii salariate.

Potrivit art. 5 lit k), art. 90 alineat (2) lit. c) şi alineatul (3), art. 327, art. 329 şi 330 alin.(l) lit.e), f) şi 330 (2) din Codul Muncii, angajatorul are obligaţia de a repara salariatului material şi prejudiciul moral.

În conformitate cu art.330 alin.(l), litera e) şi f) reţinerea plăţii salariului şi reţinerea tuturor plăţilor sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu angajatorul este obligat să compenseze prejudiciul cauzat salariatului.

Pornind de la art. 330 alineat (2) din Codul muncii RM pentru neachitarea de către angajator persoanei eliberate din serviciu, în cazul reţinerii, din vina angajatorului, a salariului (art. 142), a indemnizaţiei de concediu (art. 117), a plăţilor, în caz de eliberare (ari.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 întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen. Compensaţia de 0,3 la sută se va calcula din mărimea salariului, indemnizaţiei, altor plăţi neachitate şi nu din suma indexată, care se efectuează separat din aceleaşi sume (salariu) în condiţiile legii. Compensaţia de întîrziere în mărime de 0,3 la sută se va calcula pentru fiecare sumă neachitată, începînd cu termenul de la care suma dată a devenit certă, exigibilă şi scadentă.

Consideră apelantul că a dovedit instanţei de fond că situaţia financiară şi materială a familiei sale s-a înrăutăţit ca rezultat al neplăţii de către Softron S.R.L. a salariilor datorate şi indemnizaţiilor la concediile de odihnă nefolosite şi în plină iarnă a anului 2021, a fost nevoit să recurgă la împrumuturi pe perioade scurte de la bancă, de la rude, să caute cîştiguri ocazionale pentru a întreţine familia şi achita serviciile comunale.

Mai informează apelantul că este principalul membru al familiei care întreţine familia, iar salariul său era sursa de venit principală în familie, soţia fiind bolnavă şi funcţionar public cu salariu mic, şi avînd la întreţinere doi copii, unul la liceu şi altul la gimnaziu.

Suplimentar mai informează că intimatul a achitat unor salariaţi salariile restante pentru luna ianuarie 2022, alţii au primit şi pentru februarie 2022, de aceea consideră că S.R.L. Softron în mod intenţionat nu a plătit drepturile salariale revendicate care i se cuvin, avînd surse financiare disponibile la conturile bancare în perioada lunilor ianuarie - martie a. 2022, totodată a comis acţiuni discriminatorii faţă de apelant, ceea ce contravine principiilor de bază ale

reglementării raporturilor de muncă, menţionate în art. 5 din Codul muncii RM, şi anume:

b) interzicerea muncii forţate (obligatorii), a discriminării după orice criteriu şi a hărţuirii sexuale în domeniul raporturilor de muncă; j) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală şi echitabilă a salariului care ar asigura o existenţă decentă salariatului şi familiei lui.

Totodată, în ședința de judecată apelantul a prezentat cerere privind majorarea cuantumului pretențiilor privind neplata salariilor, a indemnizațiilor la concediul de odihnă neutilizat și a plății prejudiciului cauzat de la suma de 169 511 lei pînă la suma de 197 387 lei.

Poziţia părţilor în cadrul şedinţei de judecată.

În ședința instanței de apel,***** a solicitat admiterea cererii de apel declarate din motivele invocate cu casarea parțială a hotărârii instanței de fond și emiterea unei noi hotărâri privind admiterea integrală a acțiunii înaintată.

Intimatul fiind legal citat despre data, locul şi ora şedinţei instanţei de apel, fapt confirmat prin avizul de recepţie anexate la materialele cauzei, nu s-a prezentat, din motive necunoscute. Astfel, Colegiul a considerat posibilă examinarea cauzei în lipsa părţilor neprezente şi a dispus examinarea cauzei în absenţa intimatului, prin prisma dispoziţiilor 379 alin. (2) Cod de procedură civilă.

Aprecierea instanței de apel.

Studiind piesele dosarului şi înscrisurile probatorii administrate la materialele cauzei, examinând argumentele expuse în cererea de apel și poziția părților în cadrul ședinței de judecată, Colegiul civil, comercial şi de contencios administrativ conchide că, cererea de apel declarată urmează a fi admisă, cu casarea parțială a hotărârii instanței de fond și emiterea unei noi decizii, reieșind din următoarele considerente ce succed.

În conformitate cu 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, emiţând o nouă hotărâre.

În conformitate cu prevederile art.386 alin. (1) din Codul de procedură civilă, temeiurile de casare sau modificare a hotărârii de către instanţa de apel apar în cazul în care: a) circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei nu au fost constatate şi elucidate pe deplin; b) circumstanţele importante pentru soluţionarea cauzei, pe care prima instanţă le consideră constatate, nu au fost dovedite cu probe veridice şi suficiente; c) concluziile primei instanţe, expuse în hotărâre, sânt în contradicţie cu circumstanţele cauzei; d) normele de drept material sau normele de drept procedural au fost încălcate sau aplicate eronat. (2) O hotărâre legală în fond nu poate fi casată numai din motive formale.

În conformitate cu art. 373 din Codul de procedură civilă, 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. În limitele apelului, instanţa de apel verifică circumstanţele şi raporturile juridice stabilite în hotărîrea primei instanţe, precum şi cele care nu au fost stabilite, dar care au importanță pentru soluţionarea cauzei, apreciază probele din dosar şi cele prezentate suplimentar în instanţa de apel de către participanţii la proces. În cazul în care motivarea apelului nu cuprinde argument sau dovezi noi, instanţa de apel se pronunţă în fond, numai în temeiul celor invocate în primă instanţă. Instanţa de apel este obligată să se pronunţe asupra tuturor motivelor invocate în apel.

Din conţinutul celor relatate, Colegiul civil reţine că sarcina instanţei de apel derivă reieşind din dispoziţiile art. 373 din Codul de procedură civilă, în condiţiile în care instanţa de fond a soluţionat fondul cauzei, cu expunerea argumentelor în vederea admiterii sau respingerii acţiunii în raport cu concluziile reţinute de către aceasta.

Conform 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 circumstanţelor ce justifică pretenţiile şi obiecţiile părţilor, precum şi altor circumstanţe importante pentru justa soluţionare a cauzei.

În temeiul art. 121 din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească reţine spre examinare şi cercetare numai probele pertinente care confirmă, combat ori pun la îndoială concluziile referitoare la existenţa sau inexistenţa de circumstanţe, importante pentru soluţionarea justă a cazului, iar în conformitate cu art. 130 alin.(1) Cod de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege.

În conformitate cu prevederile art. 5 alin. (1) din Codul 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.

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

Potrivit art. 130 alin. (1)-(3) din Codul de procedură civilă, instanţa judecătorească apreciază probele după intima ei convingere, bazată pe cercetarea multiaspectuală, completă, nepărtinitoare şi nemijlocită a tuturor probelor din dosar în ansamblul şi interconexiunea lor, călăuzindu-se de lege. Nici un fel de probe nu au pentru instanţa judecătorească o forţă probantă prestabilită fără aprecierea lor.

Fiecare probă se apreciază de instanţă privitor la pertinenţa, admisibilitatea, veridicitatea ei, iar toate probele în ansamblu, privitor la legătura lor reciprocă şi suficienţa pentru soluţionarea pricinii.

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

Totodată, potrivit art. 37 din Codul de procedură civilă, 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.

În acest sens, în limitele cererii de apel Colegiul judiciar urmează să se expună vis-a-vis de temeinicia actului judecătoresc pronunțat de instanța de judecată inferioară în partea în care își exprimă dezacordul, și anume, cu referire la solicitările reclamantului apelant***** privind încasarea salariului, prejudiciului cauzat de neplata la timp a drepturilor salariale cît și a prejudiciului moral.

Așadar, din materialele cauzei reiese că, la 08.10.2018 între ***** și***** a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 46 privind angajarea lui***** în funcția de manager resurse umane, cu stabilirea unui salariu lunar de funcție în mărime de 16 200 lei (f.d.5).

La data de 08.10.2018 a fost emis ordinul nr. 153P privind angajarea lui***** în funcția de manager resurse umane la *****, cu salariul lunar de funcție conform contractului individual de muncă nr. 46 din 08.10.2018 (f.d.4 verso).

Prin ordinul nr. 138P/2019 din 31.10.2019, *****, în baza art. 85 alin. (1) Codul muncii, a desfăcut contractul individual de muncă încheiat cu*****, cu mențiunea că ultimului urmează să i se achite deplin drepturile salariale ce i se cuvin, inclusiv concediul de odihnă neutilizat pentru perioada de muncă 08.10.2018 – 31.10.2019 – 16 zile calendaristice (f.d.4).

În data de 01.11.2019 între ***** și***** a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 47, privind angajarea lui***** în funcția de manager resurse umane, cu stabilirea unui salariu lunar de funcție în mărime de 2540 lei. La pct. 3 din contractul individual de muncă s-a indicat că munca este prin cumul (f.d.101-102).

La data de 01.11.2019 a fost emis ordinul nr. 149P/2019 privind angajarea prin cumul a domnului***** în funcția de manager resurse umane la *****, cu salariul lunar de funcție conform contractului individual de muncă nr. 47 din 01.11.2019 (f.d.6 verso).

La data de 01.09.2021 a fost semnat acordul nr. 1 de modificare a contractului individual de muncă nr. 47 din 01.11.2021, în baza căruia părțile raportului juridic de muncă au convenit asupra modificării clauzei contractuale ce reglementează

salariul angajatului, în acest sens fiind stabilită suma de 16 200 lei (f.d.6 verso).

Prin ordinul nr. 26P/2022 din 24.02.2022 *****, în baza art. 85 alin. (1) Codul muncii, a desfăcut contractul individual de muncă încheiat cu*****, cu mențiunea că ultimului urmează să i se achite deplin drepturile salariale ce i se cuvin, inclusiv concediul de odihnă neutilizat pentru perioada de muncă 01.11.2019 – 28.02.2022 – 35 zile calendaristice (f.d.27).

Prin adresarea nr. 57 din 11.02.2022,***** a solicitat ***** achitarea salariilor (f. d. 8 verso).

În contextul pretențiilor înaintate, instanța de apel reține prevederile art. 9 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, conform cărora, salariatul are dreptul la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat.

Potrivit 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 și de contractele individuale de muncă.

Articolul 128 alin. (1) din 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.

Conform art. 141 alin. (3) din Codul muncii, plata salariului poate fi efectuată atât în numerar, cât şi prin virament la contul salariatului, deschis la prestatorul de servicii de plată, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului.

În temeiul art. 142 alin. (1) lit. b) alin. (3) din Codul muncii, salariul se plăteşte periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului sau se transferă la contul acestuia, deschis la prestatorul de servicii de plată, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă, dar nu mai rar decît o dată pe lună pentru salariaţii remuneraţi în baza salariilor lunare ale funcţiei. 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.

La fel, conform art. 329 alin. (1) și (2) din Codul muncii, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor 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 părţi.

Totodată, potrivit 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.

În același timp, în sensul art. 3 alin. (1) din Legea contabilității și raportării financiare nr. 287 din 15.12.2017, documentul primar este confirmarea documentară care justifică producerea faptelor economice sau care acordă dreptul de a le efectua (produce); certifică producerea unui eveniment.

Conform art. 11 alin. (1), (3) și (4) din Legea reiterate, faptele economice se contabilizează în temeiul documentelor primare. Documentele primare se întocmesc în timpul efectuării (producerii) faptelor economice, iar dacă acest lucru este imposibil – nemijlocit după efectuarea (producerea) faptelor respective. Entitatea utilizează formulare tipizate de documente primare aprobate de Ministerul Finanţelor și alte autorități publice sau poate elabora și utiliza formulare de documente primare, aprobate de conducerea acesteia, cu respectarea prevederilor alin. (7) și (8).

Contextual prevederilor reiterate supra, Colegiul judiciar adnotează că, angajatorului îi revine obligația de a achita salariului în termenii stabiliți de lege și/sau contractul individual de muncă, astfel, condiția de bază pentru înaintarea acțiunii cu privire la încasarea salariului restant este ca angajatorul să înregistreze o restanță la achitarea salariului.

Or, raportând circumstanțele cauzei de față la cadrul normativ incident prin prisma probatoriului administrat la materialele cauzei se atestă că, cu privire la solicitarea reclamantului privind încasarea salariului restant din contul angajatorului pîrît ***** instanța de fond a apreciat eronat cumulul de circumstanțe transpus la probatoriului existent, eronat concluzionând referitor la aprecierea Cartelei de cont nr. 531.1 pentru ianuarie 2021-iulie 2022 ca fiind probă confirmativă a faptului achitării efective de către anajator în contul salariatului al plăților salariale restante.

În cazul de față, Colegiul judiciar apreciază ca fiind neconfirmat la caz argumentul reținut de către instanța de fond precum că operațiunea de retribuire a muncii pentru***** este confirmată prin Cartela contului nr. 531.1 indicată, or, potrivit art. 122 alin. (1) din Codul de procedură civilă, circumstanţele care, conform legii, trebuie confirmate prin anumite mijloace de probaţiune nu pot fi dovedite cu nici un fel de alte mijloace probante, iar în cazul de față, Cartela contului nr. 531.1 confirmă calcularea de către angajator a acestor sume, nu însă și achitarea efectivă a acestor sume la contul salariatului*****.

Contextual, Colegiul judiciar apreciază ca fiind întemeiată solicitarea reclamantului apelant***** privind încasarea salariului restant din contul angajatorului ***** pentru luna ianuatie 2022 și februarie 2022, urmând a fi dispusă încasarea din contul ***** în beneficiului lui***** suma de 32 400 lei.

Cu referire la solicitarea reclamantului privind încasarea penalității, Colegiul judiciar notează că conform 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) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen."

Cu privire la acest aspect, Colegiul civil reține că, într-adevăr, consecinţele prevederilor art. 330 alin. (2) din Codul muncii, survin doar în cazul existenţei vinei angajatorului ca o condiţie obligatorie prevăzută de lege pentru angajarea răspunderii patrimoniale indicate, însă 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.

În contextul circumstanțelor constatate de instanța de apel cu referire la temeinicia solicitării reclamantului apelant***** privind încasarea plăților salariate restante, Colegiul judiciar atestă necesitatea admiterii subsevente a solicitării privind repararea prejudiciului cauzat pentru reținerea acestor plăți, reglementată de prevederile art. 330 alin. (2) din Codul muncii.

Astfel, având în vedere reglementările reiterate supra, Colegiul judiciar concluzionează că apelantul***** este îndreptățit la încasarea prejudiciului cauzat de neplata la timp a drepturilor salariale menționate calculată pînă la data de 26.09.2022 în cuantum de 60 861 lei și pentru perioada de timp cuprinsă între 27.09.2022 și pînă la 20.06.2023 în cuantum de 48 312 lei.

Cât privește pretenția reclamantului apelant***** de reparare a prejudiciului moral, instanța de apel reține prevederile art. 329 alin. (1) din Codul muncii, care indică că, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi 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.

Așadar, Colegiul judiciar adnotează că, prejudiciul moral se compensează doar în cazul când a fost cauzat prin fapte ce lezează drepturile personale nepatrimoniale ale persoanei, or, trebuie să existe un raport direct între natura valorilor lezate şi natura prejudiciului. Prin urmare, potrivit regulii generale, prejudiciul moral se compensează dacă fapta ilicită care a adus atingere drepturilor patrimoniale a fost culpabilă.

Contextual, având în vedere că în prezenta cauză se atestă existența culpei angajatorului ***** în reținerea plății integrale a salariului, drept urmare, pretenția de reparare a prejudiciului moral în mărimea unui salariu în sumă de 16 200 lei este una întemeiată, urmând a fi admisă.

Concluzionând în baza probatoriului administrat la materialele cauzei, transpuse prin circumstanțele de fapt invocate și raportate la cadrul legal incident, Colegiul judiciar constată cu referire la solicitările reclamantului apelant privind încasarea plăților salariale restante și a prejudiciului cauzat pentru neplata la timp a drepturilor salariale, că prima instanţă nu a dat o apreciere obiectivă şi justă probelor administrate, nu a constatat şi elucidat pe deplin toate circumstanţele care au importanţă pentru soluţionarea pricinii şi incorect a aplicat normele de drept material şi procedural, adoptând o hotărâre parțial neîntemeiată, considerend din care, aceasta urmează a fi casată în această parte și emisă o hotărâre nouă.

În final, având în vedere că instanța de apel a reținut ca întemeiate argumentele apelantului, ajunge la concluzia de a admite cererea de apel declarată de către*****, a casa parțial în partea respingerii acțiunii hotărârea primei instanțe și va emite în această parte o hotărâre nouă, prin care va încasa de la ***** în beneficiul lui***** salariu pentru luna ianuarie 2022 în mărime de 16200 lei și pentru luna februarie 2022 în mărime de 16200 lei; prejudiciul cauzat de neplata la timp a drepturilor salariale în sumă de 60861 lei calculat până la 26.09.2022; prejudiciul cauzat de neplata la timp a drepturilor salariale în sumă de 48312 lei pentru perioada 27.09.2022 -20.06.2023 și prejudiciul moral în mărime de un salariu în sumă de 16200 lei.

În conformitate cu art. 385 lit. c), art. 388 alin. (2), art. 389-390, 394 CPC, Colegiul civil al Curţii de Apel Chişinău, -

DECIDE:

Se admite cererea de apel declarată de*****.

Se casează parțial hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 22.12.2022, emisă în cauza civilă la cererea de chemare în judecată lui***** către********** cu privire la încasarea salariului, plăților pentru concedii nefolosite și repararea prejudiciului în partea respingerii acțiunii și se emite în această parte o hotărâre nouă, prin care:

Se încasează de la ***** în beneficiul lui***** salariu pentru luna ianuarie 2022 în mărime de 16200 lei (șaisprezece mii două sute lei) și pentru luna februarie 2022 în mărime de 16200 lei (șaisprezece mii două sute lei).

Se încasează de la ***** în beneficiul lui*****, prejudiciul cauzat de neplata la timp a drepturilor salariale în sumă de 60861 lei (șaizeci mii lei opt sute șaizeci și unu) calculat până la 26.09.2022.

Se încasează de la ***** în beneficiul lui*****, prejudiciul cauzat de neplata la timp a drepturilor salariale în sumă de 48312 lei (patruzeci și opt mii, trei sute doisprezece) pentru perioada 27.09.2022 -20.06.2023.

Se încasează de la ***** în beneficiul lui***** prejudiciul moral în mărime de un salariu în sumă de 16200 lei (șaisprezece mii două sute lei).

În rest hotărârea Judecătoriei Chișinău (sediul Centru) din 22.12.2022, se menține.

Decizia este definitivă și executorie din momentul emiterii, însă poate fi atacată cu recurs la Curtea Supremă de Justiție în termen de 2 luni de la comunicarea deciziei integrale, prin intermediul Curții Supreme de Justiție.

Președintele ședinței,
judecătorul Anatol Pahopol

Judecătorii: Ruxanda Pulbere

Dorin Dulghieru