Dosarul nr.2-11514/2024

H O T Ă R Î R E
În numele Legii

11 noiembrie 2024 mun. Chișinău

Judecătoria Chișinău sediul Centru

Instanţa de judecată în componenţa:

Preşedintele şedinţei, judecătorul ŢONOV Irina

grefier ONICA Ana Maria

cu participarea reprezentantului reclamantului Grosu Serghei, avocatul avocatul Grosu Vladimir,

examinînd în şedinţă de judecată, publică, cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată înaintată de Grosu Serghei, prin intermediul avocatului Grosu Vladimir, către Societatea cu răspundere limitată „DSA LUX” cu privire la încasarea plăților salariale, penalității pentru privarea ilegală de salariu, repararea prejudiciului moral și compensarea cheltuielilor de judecată, instanța de judecată

c o n s t a t ă:

La data da 26 august 2024 Grosu Serghei, prin intermediul avocatului Grosu Vladimir, a înaintat cerere de chemare în judecată (concretizată la 07 noiembrie 2024) către Societatea cu răspundere limitată „DSA LUX” cu privire la încasarea restanței la plata salariului în sumă de 49110 lei, penalității legale calculată pentru perioada 05.10.2022 – 07.11.2024 în sumă de 90216 lei, prejudiciul moral în sumă de 50000 lei și cheltuielile de asistență juridică în sumă de 10000 (zece mii) lei.

În motivarea cererii de chemare în judecată Grosu Serghei invocă următoarele circumstanțe. Reclamantul a fost angajat în funcția de diriginte de șantier la SRL „DSA Lux” urmare a încheierii contractului individual de muncă din 05 septembrie 2022. Pe parcursul valabilității contractului de muncă Grosu Serghei, fără pauze de concediu, a muncit la obiectul „Satul German”, efectuînd și dirijînd săpături, terasamente, alte lucrări. SRL „DSA Lux” fiind subcontractată la acest obiect de construcții. Cu toate că Grosu Serghei își îndeplinea obligațiile de muncă convenite, angajatorul nu își îndeplinea obligația de a plăti salariul prevăzut în contract în mărime de 7000 lei. Permanent se duceau discuții cu conducerea întreprinderii bpe subiectul restanțelor salariale, însă permanent erau explicații de genul – „ne cerem scuze, nu o să se mai repete, lucrurile se vor normaliza și va urma salariul la timp, nu-ți face griji, așteptăm transfer de la altă firmă…”.

Explică reclamantul că deși contractul individual de muncă a fost semnat la 05 septembrie 2022 și tot atunci a început să muncească, salariul pentru luna septembrie 2022 l-a primit în luna noiembrie 2022; salariul pentru luna octombrie 2022 l-a primit la 10 ianuarie 2023, în contul salariului pentru luna noiembrie 2022 a primit la 25 martie 2023 un avans în mărime de 500 lei. Iar după 25 martie 2023

angajatorul în genere a uitat că are careva obligații salariale și de legislația muncii. Urmare a unei asemenea atitudini din partea angajatorului, reclamantul l-a preîntîmpinat că va fi nevoit să-și dea demisia. Reclamantul a invocat că are familie, soție – care nu este angajată în cîmpul muncii, doi copii minori în vîrstă de 2 ani și 4 ani, și că situația financiară nu-i permite să muncească pe gratis. Angajatorul, convingîndu-se că reclamantul este hotărît să plece, i-a transmis la 02 august 2023 un aparat de aer condiționat în valoare de 10500 lei în contul salariului. Totodată administratorul angajatorului a promis că pînă la 15 august 2023 se achită cu toate restanțele salariale față de reclamant. Însă, nici de data aceasta angajatorul nu și-a respectat promisiunea, încălcînd flagrant legislația muncii. În aceste circumstanțe, reclamantul a fost nevoit să-și dea demisia. Deoarece, angajatorul nu are o cancelarie funcțională, unde să fie aplicată ștampila, reclamantul a expediat la 28 august 2023 prin poștă și aplicația „viber" la numărul de telefon al administratorului cererea de demisie, în care a solicitat acceptarea demisiei din funcția ocupată începînd cu data de 29 august 2023, precum și achitarea tuturor restanțelor salariale, ulterior, nu a urmat nici o reacție din partea angajatorului. Nu a primit nici copia ordinului de demisie din funcție. După demisie reclamantul afirmă că continuă să depună eforturi de a încasa salariul restant prin telefonarea angajatorului. În rezultat, la 28 noiembrie 2023 angajatorul a mai achitat suma de 19100 lei.

Suplimentar menționează reclamantul că, extrasul din contul curent al persoanei asigurate pe numele Grosu Serghei confirmă că în perioada valabilității contractului SRL „DSA Lux" achita în fondul asigurărilor sociale de stat contribuția de asigurări sociale în mărime de 24%, însă concomitent nu plătea salariul cuvenit. Astfel, pentru perioada prestării muncii 05.09.2022 – 29.08.2023 sau 11 luni 23 de zile, în funcția de diriginte de șantier la SRL „DSA Lux" s-au format restanțe salarialeîn mărime de 49110 lei (82366 lei salariu spre achitare - 40256 lei salariu primit + 7000 lei compensație pentru concediu nefolosit).

În continuare, descrie Grosu Sergheu că la 30 iulie 2024 a expediat o reclamație în adresa pîrîtului solicitînd din nou achitarea restanțelor la salariu, precum și remiterea ordinului de demisie pentru cunoștință. Nu a urmat nici un răspuns din partea pîrîtului. Deaceea solicită încasarea de la pîrît a salariului restant pentru perioada 05.09.2022-29.08.2023.

Avînd în vedere faptul că, pe parcursul valabilității contractului de muncă precum și odată cu eliberarea din funcție, este reținut în mod ilegal, salariul cuvenit solicită încasarea de la pîrît plata compensației legale pentru salariul reținut in mod ilegal pentru întrega perioadă, cuprinsă între octombrie 2022 și pînă la pronunțarea hotărîrii, conform art.330 alin.(2) din Codul muncii.

Explică reclamantul că deși salariul pentru lunile septembrie-octombrie 2022 a fost achitat cu întîrziere de circa 1-2 luni, nu va pretinde penalități/dobînzi pentru această încălcare a drepturilor sale salariale.

Din salariul de 7000 lei pentru luna noiembrie 2022 reclamantului i s-a achitat un avans de 500 lei la 25 martie 2023, iar salariul integral a fost achitat la 02 august 2023 printr-o operație barter – pîrîtul i-a transmis reclamantului în contul salariului un aparat de aer condiționat în valoare de 10500 lei. Penalitatea calculată la salariul pentru luna noiembrie 2022 pentru perioada de întîrziere 01.12.2022 – 02.08.2023 este echivalentă sumei de 5145 lei. Salariul pentru luna decembrie 2022 a fost compensat prin achitarea sumei de 19100 lei la data de 28 noiembrie 2023. Penalitatea calculată la salariul de 7000 lei, pentru perioada de întîrziere 01.01.2023 – 02.08.2023 este echivalentă sumei de 4494 lei. Salariul de 7000 lei pentru luna ianuarie 2023 a fost compensat prin achitarea sumei de 19100 lei la data de 28 noiembrie 2023. Penalitatea de întîrziere cuprinsă în perioada 01.12.2023 – 02.08.2023 este egală cu suma de 3843 lei. Salariul de 7000 lei pentru luna februarie 2023 a fost compensat prin achitarea sumei de 19100 lei la data de 28 noiembrie 2023. Penalitatea calculată pentru perioada 01.03.2023 – 02.08.2023 este egală cu suma de 3255 lei. Salariul de 7000 lei pentru luna martie 2023 nu a fost achitat. Penalitatea calculată în perioada 01.04.2023 – 07.11.2024 este egală cu suma de 12327 lei. Salariul de 7000 lei pentru luna aprilie 2023 nu a fost achitat. Penalitatea calculată în perioada 01.05.2023 – 07.11.2024 este egală cu suma de 11697 lei. Salariul de 7000 lei pentru luna mai 2023 nu a fost achitat. Penalitatea calculată în perioada de întîrziere 01.06.2023 – 07.11.2024 este egală cu suma de 11046 lei. Salariul de 7000 lei pentru luna iunie 2023 nu a fost achitat. Astfel, penalitatea calculată pentru perioada de întîrziere 01.07.2023 – 07.11.2024 este egală cu suma de 10416 lei. Salariul de 7000 lei pentru luna iulie 2023 nu a fost achitat. Penalitatea calculată în perioada 01.08.2023 – 07.11.2024 este egală cu suma de 9765 lei. Salariul de 7000 lei pentru luna august 2023 nu a fost achitat. Penalitatea calculată în perioada 01.09.2023 – 07.11.2024 este egală cu suma de 9114 lei. Compensația pentru concediu nefolosit la concediere de 7000 lei nu a fost achitată. Penalitatea calculată la întîrzierea plății compensației de concediu în perioada 01.09.2023 – 07.11.2024 este egală cu suma de 9114 lei. Suma totală a penalităților calculate la ziua de 07 noiembrie 2024 este egală cu 90216 lei, care solicită a fi încasată de la angajator.

Subliniază reclamantul că avînd în vedere vinovăția angajatorului, care constă în încălcarea drepturilor salariatului prin privarea reclamantului de salariu, privarea de posibilitatea de a întreține familia salariatului care e compusă din soție și doi copii minori, este iminentă cauzarea prejudiciului moral. Consideră reclamantul echitabilă acordarea compensației morale în mărime de 50000 lei.

Solicită reclamantul admiterea acțiunii, încasarea de la Societatea cu răspundere limitată „DSA LUX” în beneficiul lui Grosu Serghei a restanței la plata salariului în sumă de 49110 (patruzeci și nouă mii una sută zece) lei, penalității legale calculate pentru perioada 05.10.2022 – 07.11.2024 în sumă de 90216 (nouăzeci mii două sute șasesprezece) lei, prejudiciul moral în sumă de 50000 (cincizeci mii) lei și cheltuielile de asistență juridică în sumă de 10000 (zece mii) lei.

În ședința de judecată reclamantul Grosu Serghei nu s-a prezentat dar a desemnat avocatul Grosu Vladimir să-i reprezinte interesele, instanța dispunînd examinarea cauzei în lipsa persoanei vizate.

În ședința de judecată reprezentantul reclamantului Grosu Serghei, avocatul Grosu Vladimir a susținut acțiunea, reiterînd argumentele invocate în cererea de chemare în judecată inițială și cea concretizată. Suplimentar a mai explicat că pînă în prezent, înainte de ședință, părțile au încercat să negocieze conflictul pe cale extrajudiciară, cunoaște cu certitudine că pîrîtul și-a angajat un avocat și cunoaște despre ședința de judecată, însă nu s-a prezentat la proces, însă repetat cere amînarea ședinței, astfel încearcă să tergiverseze procesul. Solicită avocatul Grosu Vladimir admiterea acțiunii, încasarea de la pîrît în beneficiul lui Grosu Serghei a restanței la plata salariului în sumă de 49110 lei, penalității legale calculate pentru perioada 05.10.2022 – 07.11.2024 în sumă de 90216 lei, prejudiciul moral în sumă de 50000 lei și cheltuielile de asistență juridică în sumă de 10000 (zece mii) lei. Iar fiindcă pîrîtul intenționat refuză să plătească reclamantului salariul, concomitent cu pronunțarea hotărîrii solicită aplicarea măsurilor de asigurare a executării hotărîrii de judecată prin aplicarea sechestrului pe bunurile mobile și imobile, inclusiv pe mijloacele bănești din conturile bancare, ce aparțin cu drept de proprietate SRL „DSA LUX” inclusiv pe bunurile debitorului aflate la terțe persoane, în limita sumei de 199326 lei.

În ședința de judecată reprezentantul societății pîrîte „DSA LUX”, fiind citat legal despre data, ora și locul petrecerii ședinței de judecată (f.d.23 24, 27), la ședința de judecată din 03 octombrie 2024, ora 14.45nu s-a prezentat, nu a depus o referință scrisă, nu a obiectat împotriva pretențiilor reclamantului, dar a solicitat amînarea ședinței pe motiv că vrea să-și angajeze un avocat (f.d.28), cererea fiind admisă (f.d.29).

La următoarea ședință de judecată stabilită pentru 07 noiembrie 2024, fiind citat repatat (f.d.32,33) reprezentantul societății pîrîte „DSA LUX” repetat a solicitat amînarea ședinței de judecată pe același motiv. Iar fiindcă partea în proces ori reprezentantul său, are dreptul să solicite doar o singură dată amînarea ședinței, indiferent de motiv, instanța de judecată a dispus respingerea cererii de amînare și examinarea litigiului de muncă în absența reprezentantului angajatorului-pîrît, conform art.206 alin.(5) din Codul de procedură civilă.

Aprecierea instanței de judecată. Ascultînd opiniile părților și celorlalți participanți la proces prezenți, cercetînd probele prezentate de părți, determinînd circumstanțele și raporturile juridice care au importanță pentru soluționarea cauzei, care au fost stabilite în cadrul dezbaterilor, caracterul raporturilor juridice dintre părți și legea aplicabilă soluționării cauzei, instanța de judecată constată că cererea de chemare în judecată este întemeiată și urmează a fi admisă din considerentele ce urmează.

Obiectul raportului juridic litigios îl formează aprecierea legalității refuzului pîrîtului de a achita reclamantului salariul, compensația pentru concediul anual de odihnă nefolosit, precum și compensația pentru reținerea salariului.

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

În cazul soluționării litigiilor de muncă, sarcina probațiunii îi revine angajatorului care v-a fi obligat să dovedească temeinicia legalității acțiunilor sale. În majoritatea cazurilor vinovăția acțiunilor angajatorului se prezumă, respectiv el v-a fi nevoit să probeze în instanță lipsa vinovăției.

Confor art.128 din Codul muncii, (1) Salariul reprezintă orice recompensă sau cîştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată. (2) 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. (3) Salariul este confidenţial şi garantat.

În conformitate cu prevederile art.142 din Codul muncii, (1) 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: a) nu mai rar decît de două ori pe lună pentru salariaţii remuneraţi pe unitate de timp sau în acord; b) nu mai rar decît o dată pe lună pentru salariaţii remuneraţi în baza salariilor lunare ale funcţiei. (2) Angajatorul este obligat să încunoştinţeze 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. (3) 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.

Potrivit art.143 alin.(1) lit.a) din Codul muncii, (1) Dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face: a) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze pînă în ziua eliberării din serviciu – în ziua eliberării;

Articolul 112 din Codul muncii stipulează că, (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toţi salariaţii. (2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări. Orice înţelegere prin care se renunţă, total sau parţial, la acest drept este nulă. (3) Orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual.

În conformitate cu prevederile art.113 din Codul muncii, (1) Tuturor salariaţilor li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepţia zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

Potrivit art.117 din Codul muncii, (1) Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu care nu poate fi mai mică decît mărimea salariului mediu pentru perioada respectivă.

Conform art.118 din Codul muncii, (1) Concediul de odihnă se acordă anual conform programării prevăzute la art.116. Angajatorul are obligaţia de a lua măsurile necesare pentru ca salariaţii să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic. (5) Nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensaţie în bani, cu excepţia cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu şi-a folosit concediul.

Articolul 119 din Codul muncii stipulează că, (1) 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.

Potrivit art.329 din Codul muncii, (1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. (2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

În conformitate cu prevederile art.330 din Codul muncii, (1) 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: e) reţinere a plăţii salariului; (2) În caz de reţinere, din vina

angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizaţiei de concediu (art.117), a plăţilor în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăţi (art.123, 124, 127, 139, 186, art.225 alin.(8) etc.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întîrziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

Angajatorul este obligat să elibereze gratuit salariatului, în termen de 3 zile lucrătoare, la cererea lui scrisă, un certificat cu privire la munca în cadrul unităţii respective, în care urmează să se indice specialitatea, calificarea, funcţia, durata muncii şi cuantumul salariului, conform art.67 din Codul muncii.

În cadrul dezbaterilor judiciare s-a stabilit că la data de 05 septembrie 2022 SRL „DSA LUX”, în calitate de angajator, și Grosu Serghei, în calitate de angajat, au încheiat contractul individual de muncă (f.d.12-13).

Potrivit contractului individual de muncă din 05 septembrie 2022, reclamantul a fost angajat în funcția de diriginte de șantier, cu salariul de funcție 7000 lei, lunar, concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (f.d.12).

Conform cererii de demisie Grosu Serghei a solicitat demisia din funcția de Diriginte de șantier începînd cu data de 29 august 2023 (f.d.15, 16).

Potrivit extrasului din contul curent al persoanei asigurate pentru perioada 01.09.2022-01.09.2023 reclamantul a activat la DSA Lux și a angajatorul a plătit contribuțiile de asigurări sociale pentru angajatul Grosu Serghei în perioada 05.09.2022-.29.09.2023 (f.d.18-19).

Pe parcursul activității sale Grosu Serghei invocă că angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile de plată a salariului la timp și în mărime deplină, inclusiv compensația pentru concediul anual nefolosit.

Astfel, Grosu Serghei susține că în perioada de cînd a început să muncească începînd cu 05 septembrie 2022 angajatorul-pîrît a admis întîrzieri la plata salariului, iar ulterior nu i-a mai plătit deloc salariul.

În cadrul dezbaterilor judiciare s-a constatat că reclamantul pentru luna septembrie 2022 a primit salariul în luna noiembrie 2022; salariul pentru luna octombrie 2022 l-a primit la 10 ianuarie 2023, în contul salariului pentru luna noiembrie 2022 a primit la 25 martie 2023 un avans în mărime de 500 lei, la 02 august 2023 angajatorul i-a transmis un aparat de aer condiționat în valoare de 10500 lei în contul salariului, iar după depunerea cererii de demisie din 28 august 2023 angajatorul i-a achitat salariatului la 28 noiembrie 2023 suma de 19100 lei. În prezenta restanța la plata salariului este de 49110 lei.

Deoarece angajatorul, căruia îi revine sarcina de a proba lipsa vinovăției sale, nu a prezentat dovada că ar fi plătit reclamantului salriul integral și la timp, instanța de judecată ajunge la concluzia că acțiunea reclamantului este întemeiată deaceea urmează a fi admisă. Din aceste considerente instanța de judecată încasează de la Societatea cu răspundere limitată „DSA LUX” în beneficiul lui Grosu Serghei restanța la plata salariului în sumă de 42110 (patruzeci și două mii

una sută zece) lei, fără contribuțiile obligatorii de stat pe care reclamantul le-a plătit.

Totodată, în caz de încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite conform art.118 și art.119 din Codul muncii.

Din motivele expuse, instanța de judecată admite cererea reclamantului și încasează de la „DSA LUX" în beneficiul lui Grosu Serghei compensația pentru concediul anual nefolosit în sumă de 7000 (șapte mii) lei, fără contribuțiile obligatorii de stat pe care reclamantul le-a plătit.

În total, instanța încasează de la angajator restanța la plata salariului și compensația pentru concediul anual nefolosit în sumă de 49110 (patruzeci și nouă mii una sută zece) lei, fără contribuțiile obligatorii de stat pe care reclamantul benevol le-a plătit.

Cu referire la cerința privind încasarea penalității legale calculate pentru perioada 05.10.2022 – 07.11.2024 în sumă de 90216 lei, instanța de judecată a stabilit următoarele.

Angajatorul a admis restanțe la plata salariului, precum și compensației de concediere la eliberare din funcție a salariatului (art.142, art.143).

Deaceea instanța de judecată va aplica consecințele prevăzute de art.330 alin.(2) din Codul muncii, și va încasa de la angajator în beneficiul salariatului, plăți suplimentare, pentru fiecare zi de întîrziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen.

Așadar, din salariul de 7000 lei pentru luna noiembrie 2022, angajatorul la 25 martie 2023 a plătit reclamantului un avans de 500 lei, iar salariul integral a fost achitat la 02 august 2023 printr-o operație barter, în contul salariului angajatorul a transmis salariatului un aparat de aer condiționat la prețul de 10500 lei. Astfel, penalitatea calculată la salariul de 7000 lei pentru 245 de zile cuprinse în perioada 01.12.2022 – 02.08.2023 este echivalentă sumei de 5145 lei, unde penalitatea zilnică de 0,3% este egală cu 21 lei.

Salariul pentru luna decembrie 2022 a fost compensat prin achitarea sumei de 19100 lei la data de 28 noiembrie 2023. Astfel, penalitatea calculată la salariul de 7000 lei, pentru 214 zile de întîrziere cuprinsă în perioada 01.01.2023 – 02.08.2023 este echivalentă sumei de 4494 lei, unde penalitatea zilnică de 0,3% este egală cu 21 lei.

Salariul de 7000 lei pentru luna ianuarie 2023 a fost compensat prin achitarea sumei de 19100 lei la data de 28 noiembrie 2023. Astfel, penalitatea calculată la salariul de 7000 lei pentru 183 zile de întîrziere în perioada 01.12.2023 – 02.08.2023 este egală cu suma de 3843 lei, unde penalitatea zilnică de 0,3% este egală cu 21 lei.

Salariul de 7000 lei pentru luna februarie 2023 a fost compensat prin achitarea sumei de 19100 lei la data de 28 noiembrie 2023. Astfel, penalitatea calculată la salariul de 7000 lei pentru 155 zile de întîrziere cuprinse în perioada 01.03.2023 – 02.08.2023 este egală cu suma de 3255 lei, unde penalitatea zilnică de 0,3% este egală cu 21 lei.

Salariul de 7000 lei pentru luna martie 2023 nu a fost achitat. Astfel, penalitatea calculată la salariul de 7000 lei pentru 587 zile de întîrziere cuprinsă în perioada 01.04.2023 – 07.11.2024 este egală cu suma de 12327 lei, unde penalitatea zilnică de 0,3% este egală cu 21 lei.

Salariul de 7000 lei pentru luna aprilie 2023 nu a fost achitat. Astfel, penalitatea calculată la salariul de 7000 lei pentru 557 zile de întîrziere cuprinse în perioada 01.05.2023 – 07.11.2024 este egală cu suma de 11697 lei, unde penalitatea zilnică de 0,3% este egală cu 21 lei.

Salariul de 7000 lei pentru luna mai 2023 nu a fost achitat. Astfel, penalitatea calculată la salariul de 7000 lei pentru 526 zile de întîrziere cuprinse în perioada 01.06.2023 – 07.11.2024 este egală cu suma de 11046 lei, unde penalitatea zilnică de 0,3% este egală cu 21 lei.

Salariul de 7000 lei pentru luna iunie 2023 nu a fost achitat. Astfel, penalitatea calculată la salariul de 7000 lei pentru 496 zile de întîrziere cuprinse în perioada 01.07.2023 – 07.11.2024 este egală cu suma de 10416 lei, unde penalitatea zilnică de 0,3% este egală cu 21 lei.

Salariul de 7000 lei pentru luna iulie 2023 nu a fost achitat. Astfel, penalitatea calculată la salariul de 7000 lei pentru 465 zile de întîrziere cuprinse în perioada 01.08.2023 – 07.11.2024 este egală cu suma de 9765 lei, unde penalitatea zilnică de 0,3% este egală cu 21 lei.

Salariul de 7000 lei pentru luna august 2023 nu a fost achitat. Astfel, penalitatea calculată la salariul de 7000 lei pentru 434 zile de întîrziere cuprinse în perioada 01.09.2023 – 07.11.2024 este egală cu suma de 9114 lei, unde penalitatea zilnică de 0,3% este egală cu 21 lei.

Compensația pentru concediu nefolosit la concediere de 7000 lei nu a fost achitată. Astfel, penalitatea calculată la compensația de 7000 lei pentru 434 zile de întîrziere cuprinse în perioada 01.09.2023 – 07.11.2024 este egală cu suma de 9114 lei, unde penalitatea zilnică de 0,3% este egală cu 21 lei.

Suma totală a penalităților calculate la ziua de 07 noiembrie 2024 este egală cu 90216 lei.

În circumstanțele descrise mai sus, instanța de judecată a ajuns la concluzia că reclamantul nu a primit salariul și compensația pentru concediul nefolosit din vina angajatorului, deaceea admite cererea reclamantului cu privire la încasarea suplimentară, pentru fiecare zi de întîrziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen și încasează de la Societatea cu răspundere limitată „DSA LUX” în

beneficiul reclamantului Grosu Serghei compensația pentru reținerea salariului în sumă de 90216 (nouăzeci mii două sute șasesprezece) lei.

Cu referire la pretenția de compensare a prejudiciului moral instanța de judecată menționează următoarele circumstanțe de fapt și de drept.

Printre principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova inserate în art.5 lit.f), k) din Codul muncii, se enumeră f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală şi echitabilă a salariului care ar asigura o existenţă decenă salariatului şi familiei lui; k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă;

Conform prevederilor art.9 alin.(1) lit.n) din Codul muncii, salariatul are dreptul n) 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;

În conformitate cu art.10 alin.(2) lit.p) din Codul muncii, să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaţilor în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative.

În baza art.327 alin. (1), (3) din Codul muncii, (1) 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. (3) Încetarea raporturilor de muncă după cauzarea prejudiciului material şi/sau a celui moral nu presupune eliberarea părţii contractului individual de muncă de repararea prejudiciului prevăzută de prezentul cod şi de alte acte normative.

Potrivit art.329 alin.(1), (2) din Codul muncii, (1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor de muncă, în cazul discriminării salariatului la locul de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. (2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Conform art.330 alin.(1) lit.e), f) din Codul muncii, (1) 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: e) reţinere a plăţii salariului; f) reţinere a tuturor plăţilor sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu;

Avînd în vedere vinovăția pîrîtului, care constă în reținerea plății salariului angajatului (art.330 alin.(1) lit.e)), și reținerea tuturor plăților sau unora din ele în caz de eliberare din serviciu (art.330 alin.(1) lit.f)), care în consecință au privat reclamantul de posibilitatea de a se bucura el cu familia de rodul muncii sale, este iminentă cauzarea prejudiciului moral. În cazurile cînd angajatorul încalcă drepturile salariatului, cauzareaprejudiciului moral este prezumat, fapt influențat de caracterul social pronunțat al relațiilor de muncă. Respectiv existența unei stări de frustrare pentru salariatul care muncește și nu i se plătește salariul este fapt unanim recunoscut. Din aceste motive, alte probe în susținerea cererii de compensare a prejudiciului moral nu sunt necesare, însăși imoralitatea acțiunilor angajatorului de a nu plăti muncitorului pentru lucrul efectuat este suficient de a deduce cîte retrăiri sufletești au năvălit asupra sufletului celui nedreptățit. Așadar, reclamantul are dreptul la compensarea prejudiciului moral, cu titlu de reparație.

Mărimea prejudiciul moral se determină de instanța de judecată, ținîndu-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, cît și de suferințele morale și psihice ale salariatului.

Instanța de judecată accentuează că prejudiciul moral nu are manifestări externe și efecte adverse vizibile. În situația în care instanța de judecată ar obliga reclamantul să prezinte dovezi vizibile ori cel puțin susceptibile să ateste manifestarea externă a suferințelor produse în timpul lipsei plăților salariale, ar fi imposibil de aplicat norma legală cu privire la compensarea pagubei morale. Ținînd cont de dificultățile pe care le-a înfruntat reclamantul din punct de vedere al retrăirilor sufletești, instanța de judecată admite această cerere integral. În acest sens se încasează de la Societatea cu răspundere limitată „DSA LUX” în beneficiul lui Grosu Serghei prejudiciul moral în sumă de 50000 (cincizeci mii) lei.

Referitor la compensarea cheltuielilor pentru asistența juridică suportate, instanța de judecată constată următoarele.

Potrivit prevederilor art.96 din Codul de procedură civilă, (1) 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. (1^1) Cheltuielile menţionate la alin.(1) se compensează părţii care a avut cîştig de cauză dacă aceasta a fost reprezentată în judecată de un avocat.

La materialele cauzei a fost anexată dovada că reclamantul este reprezentat de avocatul Grosu Vladimir (f.d.3), iar cheltuielile de asistență juridică în sumă de 10000 lei (f.d.35), chiar și în lipsa unui raport detaliat al avocatului, instanța de judecată le consideră reale, necesare şi rezonabile, deaceea încasează de la Societatea cu răspundere limitată „DSA LUX” în beneficiul lui Grosu Serghei suma de 10000 (zece mii) lei cu titlu de compensare a cheltuielilor de asistență juridică.

Iar fiindcă art.256 alin.(1) lit.b) din Codul de procedură civilă prevede executarea imediată a hotărîrii respective, instanța de judecată, obligă Societatea cu răspundere limitată „DSA LUX”, să execute imediat, hotărîrea judecătorească în partea încasării unui salariu mediu în beneficiul salariatului Grosu Serghei, în conformitate.

În ședința de judecată, în timpul pledoariilor, reprezentantul reclamantului Grosu Serghei, avocatul Grosu Vladimir, a cerut asigurarea executării hotărîrii de judecată concomitent cu pronunțarea.

În conformitate cu prevederile art.258 din Codul de procedură civilă, concomitent cu pronunţarea unei hotărîri privind adjudecarea unor sume de bani, a unor bunuri sau a contravalorii lor, instanţa, la cererea părţii interesate, depusă cel tîrziu în timpul pledoariilor, este în drept să dispună în dispozitivul hotărîrii aplicarea măsurilor de asigurare, potrivit prevederilor capitolului XIII.

Deoarece legislatorul prevede posibilitatea asigurării executării hotărîrii la cererea părții interesate, depusă cel tîrziu în timpul pledoariilor, instanța judecătorească admite cererea reprezentantului reclamantului privind asigurarea executării hotărîrii de judecată concomitent cu pronunțarea, fiindcă temeiuri de respingere a cererii nu există. Așadar, se aplica sechestru pe bunurile mobile și imobile, inclusiv pe mijloacele bănești din conturile bancare, ce aparțin cu drept de proprietate debitorului-pîrît Societatea cu răspundere limitată „DSA LUX”, cod fiscal**********, cu sediul în mun.*****, str.*****, nr.*****, inclusiv pe bunurile debitorului aflate la terțe persoane, în limita sumei de 199326 lei (una sută nouăzeci și nouă mii trei sute douăzeci și șase) lei.

În conformitate cu prevederile art. art.238-241 din Codul de procedură civilă, instanţa de judecată

h o t ă r ă ș t e:

Se admite, cererea de chemare în judecată.

Se încasează de la Societatea cu răspundere limitată „DSA LUX” în beneficiul lui Grosu Serghei a restanței la plata salariului în sumă de 49110 (patruzeci și nouă mii una sută zece) lei, penalității legale calculate pentru perioada 05.10.2022 – 07.11.2024 în sumă de 90216 (nouăzeci mii două sute șasesprezece) lei, prejudiciul moral în sumă de 50000 (cincizeci mii) lei și cheltuielile de asistență juridică în sumă de 10000 (zece mii) lei.

Se obligă Societatea cu răspundere limitată „DSA LUX”, să execute imediat, hotărîrea judecătorească în partea încasării unui salariu mediu în beneficiul salariatului Grosu Serghei, în conformitate cu prevederile art.256 alin.(1) lit.b) din Codul de procedură civilă.

Se admite cererea reprezentantului reclamantului privind asigurarea executării hotărîrii de judecată concomitent cu pronunțarea, în conformitate cu prevederile art.258 din Codul de procedură civilă.

Se aplica sechestru pe bunurile mobile și imobile, inclusiv pe mijloacele bănești din conturile bancare, ce aparțin cu drept de proprietate debitorului-pîrît Societatea cu răspundere limitată „DSA LUX”, cod fiscal*****, cu sediul în mun.*****, str.*****, nr.*****, inclusiv pe bunurile debitorului aflate la terțe persoane, în limita sumei de 199326 lei (una sută nouăzeci și nouă mii trei sute douăzeci și șase) lei.

Hotărîrea în partea aplicării măsurilor de asigurare se execută imediat, în ordinea stabilită pentru executarea actelor judecătoreşti, în conformitate cu prevederile art.178 din Codul de procedură civilă.

Hotărîrea este cu drept de atac în ordine de apel la Curtea de Apel Chișinău în termen de 30 de zile de la pronunțare, prin intermediul Judecătoriei Chișinău, sediul Centru.

Președintele ședinței, judecătorul ȚONOV Irina