Dosarul nr. 2-12339/2024
(2-24103621-12-2-16092024-1)

H O T Ă R Â R E
În numele Legii

07 octombrie 2026 mun. Chişinău

Judecătoria Chișinău (sediul Centru)
Instanţa compusă din:
Preşedintele şedinţei,
Judecătorul Cazacu Grigorii
grefier Burghelea Diana

examinînd în ședință publică cererea înaintată de Ciobanu Stanislav împotriva SRL ”TMG CONSULTANCY”, privind constatarea existenţei raporturilor individuale de muncă dintre reclamantul Ciobanu Stanislav şi pârâtul S.R.L. „TMG CONSULTANCY” în temeiul unui contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată prin efectul art. 58 alin. (3) din Codul muncii începând cu data de 29.01.2024 în funcţia de şef al departamentului juridic, cu un salariu lunar convenit de 25 000 lei, obligarea perfectării în formă scrisă a contractului individual de muncă cu reclamantul Ciobanu Stanislav, cu conţinutul prevăzut de art. 49 din Codul muncii cu efectuarea înscrierilor corespunzătoare în documentele de evidenţă a activităţii de muncă, constatarea ilegalității încetării raporturilor de muncă, dispusă de pârât la sfârşitul lunii iunie 2024 fără emiterea unui ordin, fără temei legal şi fără respectarea vreunei proceduri, restabilirea reclamantului în funcţia deţinută la data încetării raporturilor de muncă, obligarea pârâtului la plata despăgubirii pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, încasarea prejudiciului moral în sumă de 50 000 lei, obligarea calculării declarării şi virării contribuţiilor de asigurări sociale de stat obligatorii şi a primelor de asigurare obligatorie de asistenţă medicală aferente perioadei 29.01.2024 pînă la data restabilirii raportate la salariul convenit de 25 000 lei net lunar, precum și obligarea pârâtului de eliberare a actelor privind activitatea de muncă a reclamantului Ciobanu Stanislav în cadrul unităţii,

a c o n s t a t a t :

***Argumentele participanților la proces***.

Ciobanu Stanislav, a intentat acțiune împotriva SRL ”TMG CONSULTANCY”, privind constatarea existenţei raporturilor individuale de muncă dintre reclamantul Ciobanu Stanislav şi pârâtul S.R.L. „TMG CONSULTANCY” în temeiul unui contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată prin efectul art. 58 alin. (3) din Codul muncii începând cu data de 29.01.2024 în funcţia de şef al departamentului juridic, cu un salariu lunar convenit de 25 000 lei, obligarea perfectării în formă scrisă a contractului individual de muncă cu reclamantul Ciobanu Stanislav, cu conţinutul

prevăzut de art. 49 din Codul muncii cu efectuarea înscrierilor corespunzătoare în documentele de evidenţă a activităţii de muncă, constatarea ilegalităţii încetării raporturilor de muncă, dispusă de pârât la sfârşitul lunii iunie 2024 fără emiterea unui ordin, fără temei legal şi fără respectarea vreunei proceduri, restabilirea reclamantului în funcţia deţinută la data încetării raporturilor de muncă, obligarea pârâtului la plata despăgubirii pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, încasarea prejudiciului moral în sumă de 50 000 lei, obligarea calculării declarării şi virării contribuţiilor de asigurări sociale de stat obligatorii şi a primelor de asigurare obligatorie de asistenţă medicală aferente perioadei 29.01.2024 pînă la data restabilirii raportate la salariul convenit de 25 000 lei net lunar, precum și obligarea pârâtului de eliberare a actelor privind activitatea de muncă a reclamantului Ciobanu Stanislav în cadrul unităţii.

În motivarea cererii de chemare în judecată a indicat că în luna ianuarie 2024 a aplicat prin intermediul aplicaţiei www.rabota.md CV-ul său pentru anunţul de angajare în calitate de Director departament juridic la compania TMG Consultancy (anunţul se regăseşte şi acum pe site-ul menţionat supra şi vor fi anexate screen-shot-uri).

Relevă că la data de 24 ianuarie, a fost telefonat de către una din angajatele companiei, pe nume Maria Pănuţă, prin care a fost invitat la interviu pe 25 ianuarie la orele 17, iar după interviul verbal desfăşurat de către directorul companiei, Andrei Russu, care are calitatea şi de asociat, şi un al doilea asociat, Cakmak Raci, mi s-a transmis un proiect de elaborare a unui contract între asociaţii unei companii, client al TMG Consultancy, iar după ce a transmis lucrarea a fost invitat să înceapă lucrul în cadrul companiei începând cu data de 29 ianuarie 2024.

Menționează că suma salariului negociat a fost de 25.000 (douăzeci şi cinci mii) lei, astfel deşi a solicitat încă în prima săptămână de muncă să i se perfecteze contractul de muncă în conformitate cu normele legale şi să-i fie achitate contribuţiile sociale şi medicale, iar directorul companiei, Andrei Russu, a zâmbit şi a trecut peste această solicitare şi obligaţie legală.

Afirmă că fiind angajat pe o perioadă nedeterminată, avea un termen de încercare de 3 luni, fiind într-o poziţie de superioritate şi control asupra sa, iar reclamantul fiind într-o stare de vulnerabilitate, Andrei Russu s-a folosit de această stare de lucruri pentru a refuza în câteva rânduri semnarea contractului, în vederea evitării plăţilor către stat conform Codului Muncii.

Invocă că exercitând funcţia de director al departamentului juridic avea în echipă alţi doi membri, Maria Pănuţă, menţionată supra, care s-a ocupat de plasarea anunţurilor de angajare, care l-a invitat la interviu şi care poate confirma toate cele enunţate de reclamant în această sesizare, totodată la începutul lunii martie, a fost invitat de către directorul Andrei Russu în birou pentru a-l întreba ce părere are despre Elena, fiindcă el este nemulţumit de rezultatele ei.

Declară că având această vulnerabilitate şi incertitudine, fiind la cheremul directorului, a început să manifeste simptomele anxietăţii şi depresiei, deoarece nu avea siguranţa raporturilor juridice, iar directorul avea un comportament hărţuitor şi îl trata, nu doar pe reclamant, cu un aer de superioritate, menționeazcă că în luna mai, după o

discuţie contradictorie cu acesta, a avut un atac de panică şi s-a adresat medicului de familie şi a primit îndreptare către medicul psiholog şi psihiatru.

Relevă reclamantul că a fost diagnosticat cu anxietate severă şi i-au fost prescrise pastile antidepresante din aceste motive, după ce l-a informat despre starea sa, acesta a vrut să îl concedieze, dar în urma discuţiilor purtate cu acesta şi asociatul Raci Cakmak, care a aplanat temporar conflictul, a convenit să continue colaborarea şi să nu caute în altă parte de muncă (fapt ce va fi demonstrat de extrasul discuţiei purtate cu directorul prin intermediul aplicaţiei WhatsApp).

Menționează că la informat în cadrul şedinţei săptămânale, pe care o avea cu întreaga echipă a companiei, adică, subsemnatul, Maria Pănuţă, Olga Zaim, Andrei Russu, Raci Cakmak, doamnele de la contabilitate, Galina Panfil, Irina şi Laura Borş, că acest fel de comportament din partea directorului transformă mediul de lucru într-unul toxic. După aceste ”ieşiri” publice despre problemele din echipă, acesta a început să pună şi mai multă presiune pe reclamant şi la sfârşitul lunii iunie l-a anunţat că l-a concediat, invocând faptul că între ei ar fi o înţelegere avocat-client.

Declară că într-adevăr, reclamantul este titularul licenţei de avocat, dar aceasta nu era activă încă din luna decembrie 2023, iar acest fapt poate fi verificat cu uşurinţă accesând site-ul UAM şi verificând lista avocaţilor activi, printre care nu mă regăsesc. Toată echipa cunoştea despre acest fapt, mai mult, deşi în cadrul companiei avea clienţi cu dosare pe rol, reclamantul mergea în instanţă deoarece nu avea licenţa activă şi atunci contracta avocaţi cu licenţă, de exemplu, Sergiu Capbătut, şi nu există niciun contract de prestări servicii juridice între noi.

Indică că aceasta a fost strategia directorului Andrei Russu de la bun început, creând această situaţie de incertitudine şi vulnerabilitate pentru a nu fi ţinut responsabil de relaţia de angajare, pentru a nu plăti contribuţiile sociale şi pentru a putea să îl demită după bunul său plac şi fără a lua în considerare procedurile legale.

Menționează că toată această situaţie de fapt poate fi demonstrată începând cu anunţul de angajare, extrasele din comunicarea cu directorul Andrei Russu pe WhatsApp, mărturiile colegilor de birou care poaet confirma că a muncit în calitate de director departament juridic, mai mult acum pe acest post a fost angajat o altă persoană.

Afirmăcă acesta, împotriva normelor legale, care interzic plăţile în numerar, îl achita în numerar, neavând probe despre încasarea banilor, doar mărturiile martorilor. Mai mult, acum este angajat o altă persoană pe aceeaşi poziţie, adică în calitate de director departament juridic.

Susține că articolul 11 stabileşte nivelul minim al drepturilor şi garanţiilor de muncă pentru salariaţi, care se stabileşte de prezentul cod şi de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii.

Articolul 45 defineşte noţiunea de contract individual de muncă şi obligă angajatorul să asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Articolul 46 stipulează că părţile contractului individual de muncă sunt salariatul şi angajatorul.

Articolul 47 interzice refuzul neîntemeiat de angajare şi orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependenţă de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opţiune politică sau origine socială.

Articolul 49 prevede conţinutul contractului individual de muncă, inclusiv datele de identificare ale angajatorului şi salariatului, durata contractului, condiţiile de retribuire a muncii, locul de muncă, regimul de muncă şi de odihnă, şi condiţiile de asigurare socială şi medicală.

Relevă că conform art. 58 alin. (2) din Codul Muncii al Republicii Moldova, contractul individual de muncă îşi produce efectele din ziua semnării, dacă nu se prevede altfel în cazul în care contractul nu a fost perfectat în formă scrisă, acesta este considerat a fi încheiat pe o durată nedeterminată şi îşi produce efectele din ziua în care salariatul a fost admis la muncă de către angajator sau de către o persoană cu funcţie de răspundere din unitate, conform art. 58 alin. (3). Angajatorul este obligat ulterior să perfecteze contractul în formă scrisă.

Menţionează că în conformitate cu art. 81 alin. (1), contractul individual de muncă poate înceta în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor sau prin acordul scris al acestora. De asemenea, încetarea poate fi dispusă la iniţiativa uneia dintre părţi. în toate cazurile menţionate, ziua încetării contractului se consideră ultima zi de muncă, iar contractul încetează prin ordinul angajatorului, care trebuie să fie comunicat salariatului conform normelor legale, după cum prevede art. 81 alin. (3).

Confonn art. 86 alin. (1), concedierea reprezintă desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă, fie pe durată nedeterminată, fie pe durată determinată. Angajatorul are obligaţia să respecte prevederile legale referitoare la procedurile de concediere.

Articolul 90 alin. (1), în cazul în care un salariat este transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul cauzat. Aceasta include plata unei despăgubiri care nu poate depăşi 12 salarii medii lunare, precum şi compensarea cheltuielilor legate de contestarea transferului sau a eliberării nelegitime. Prejudiciul moral cauzat salariatului trebuie, de asemenea, reparat, conform art. 90 alin. (3).

Articolul art. 128 alin. (1), 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. Art. 128 alin. (2) prevede că la stabilirea şi achitarea salariului nu se admite nicio discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, sau alte criterii.

Articolul art. 143 alin. (1), în caz de încetare a contractului individual de muncă, dacă nu se contestă cuantumul sumelor datorate, achitarea acestora trebuie să fie efectuată fie în ziua eliberării din serviciu, fie cel târziu în ziua imediat următoare solicitării de către salariat, în funcţie de situaţie.

Articolul art. 145 alin. (1), în cazul neachitării salariului la termen, angajatorul este obligat să compenseze pierderile cauzate prin indexarea sumei datorate, proporţional cu coeficientul inflaţiei, pentru fiecare lună în care salariul a fost întârziat.

Articolul art. 184 alin. (1), angajatorul este obligat să preavizeze salariatul cu cel puţin 2 luni înainte în cazurile de concediere legate de lichidarea unităţii sau reducerea personalului.

Articolul art. 329 alin. (1), angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, inclusiv în cazurile de discriminare la locul de muncă sau privarea nejustificată de dreptul de a munci.

Articolul 330. Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci, inclusiv în cazul de: a) refuz neîntemeiat de angajare; b) eliberare ilegală din serviciu.

Articolul art. 354, se consideră litigii individuale de muncă orice divergenţe dintre salariat şi angajator privind încheierea, executarea, modificarea sau încetarea contractului individual de muncă.

Relevă că angajatorul a refuzat să-i întocmească contractul de muncă şi să achite contribuţiile sociale şi medicale, deşi a solicitat acest lucru, astfel salariul a fost plătit în numerar, fără documente justificative.

Afirmă că art. 71 interzice munca nedeclarată, definită ca muncă prestată fără respectarea prevederilor privind încheierea contractului individual de muncă.

Legătura de cauzalitate: Prin neîncheierea contractului şi neplata contribuţiilor, angajatorul a practicat munca nedeclarată, încălcând astfel art. 71 şi prejudiciind drepturile dvs. la asigurare socială şi medicală (art. 9 lit. o).

Susține că Directorul companiei, Andrei Russu, a manifestat un comportament hărţuitor şi a creat un mediu de lucru toxic, care i-a cauzat anxietate severă şi depresie, confirmate medical.

Normă juridică aplicabilă: Art. 8 interzice discriminarea şi hărţuirea în sfera muncii, asigurând dreptul salariaţilor la un mediu de lucru sănătos şi echitabil.

Relevă că a sfârşitul lunii iunie, a fost concediat fără un temei legal valid şi fără respectarea procedurilor legale.

Normă juridică aplicabilă: Art. 86 alin. (1) stipulează că desfacerea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului (concedierea) trebuie să se bazeze pe motive legale şi să respecte procedurile stabilite.

Legătura de cauzalitate concedierea sa a fost efectuată fără respectarea prevederilor legale referitoare la notificare, motivare şi procedură, încălcând astfel art. 86 şi dreptul meu la stabilitate în muncă (art. 9 lit. b).

Neplata salariului conform înţelegerii si evitarea obligaţiilor fiscale, astfel salariul negociat de 25.000 lei nu a fost plătit conform prevederilor legale, iar angajatorul a evitat plata contribuţiilor către stat.

Normă juridică aplicabilă: Art. 128 alin. (1) prevede că salariul reprezintă orice recompensă plătită salariatului pentru munca prestată. Art. 145 obligă angajatorul să achite salariul la timp şi integral.

Legătura de cauzalitate: Angajatorul a încălcat obligaţia de a plăti salariul în conformitate cu legea şi a evitat plata contribuţiilor sociale, afectând astfel drepturile mele salariale, de asigurare socială şi medicală, conform art. 9 lit. d şi o.

Relevă că a suferit prejudicii materiale (neplata salariului integral, neplata contribuţiilor) şi morale (afectarea sănătăţii psihice).

Normă juridică aplicabilă: Art. 90 alin. (1) şi (3) prevede că angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă.

Legătura de cauzalitate: Acţiunile angajatorului au cauzat prejudicii directe, pentru care am dreptul legal la despăgubiri, inclusiv pentru prejudiciul moral suferit, conform art. 9 lit. n.

Totodată declară că angajatorul a manifestat comportamente discriminatorii şi a încălcat egalitatea în drepturi şi posibilităţi, prin refuzul de a formaliza raportul de muncă şi de a respecta obligaţiile legale.

Normă juridică aplicabilă: Art. 5 lit. e, f, g, k, l, m, n stabileşte principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă, inclusiv egalitatea în drepturi, garantarea salariului echitabil, obligativitatea reparării prejudiciului şi asigurarea dreptului la apărarea drepturilor de muncă.

Legătura de cauzalitate: Comportamentul angajatorului încalcă aceste principii fundamentale, afectând drepturile şi libertăţile mele ca salariat.

Totodată la dosar sunt anexate concluzii scrise ale reclamantului asupra fondului cauzei.

Prin urmare solicită Ciobanu Stanislav împotriva SRL ”TMG CONSULTANCY”, privind constatarea existenţei raporturilor individuale de muncă dintre reclamantul Ciobanu Stanislav şi pârâtul S.R.L. „TMG CONSULTANCY” în temeiul unui contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată prin efectul art. 58 alin. (3) din Codul muncii începând cu data de 29.01.2024 în funcţia de şef al departamentului juridic, cu un salariu lunar convenit de 25 000 lei, obligarea perfectării în formă scrisă a contractului individual de muncă cu reclamantul Ciobanu Stanislav, cu conţinutul prevăzut de art. 49 din Codul muncii cu efectuarea înscrierilor corespunzătoare în documentele de evidenţă a activităţii de muncă, constatarea ilegalității încetării raporturilor de muncă, dispusă de pârât la sfârşitul lunii iunie 2024 fără emiterea unui ordin, fără temei legal şi fără respectarea vreunei proceduri, restabilirea reclamantului în funcţia deţinută la data încetării raporturilor de muncă, obligarea pârâtului la plata despăgubirii pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, încasarea prejudiciului moral în sumă de 50 000 lei, obligarea calculării declarării şi virării contribuţiilor de asigurări sociale de stat obligatorii şi a primelor de asigurare obligatorie de asistenţă medicală aferente perioadei 29.01.2024 pînă la data restabilirii raportate la salariul convenit de 25 000 lei net lunar, precum și obligarea pârâtului de eliberare a actelor privind activitatea de muncă a reclamantului Ciobanu Stanislav în cadrul unităţii.

În ședința de judecată reclamantul Ciobanu Stanislav reiterînd circumstanțele de fapt și de drept ale cauzei, a solicitat admiterea integrală a acțiunii.

În ședința de judecată avocatul SRL ”TMG CONSULTANCY” Cotună Andrian a solicitat repingerea acțiunii din motivele invocate în referință.

***Aprecierea instanței de judecată. Cadrul normativ pertinent.***

Audiind părțile, studiind materialele anexate la dosar în raport cu prevederile legale, instanța de judecată *respinge* cererea de chemare în judecată, din următoarele considerente.

Astfel, din explicațiile reclamantului rezultă că din ianuarie 2024 acesta a aplicat prin intermediul aplicaţiei www.rabota.md CV-ul pentru anunţul de angajare în calitate de Director departament juridic la compania TMG Consultancy (anunţul se regăseşte şi acum pe site-ul menţionat supra şi vor fi anexate screen-shot-uri), iar la data de 24 ianuarie a fost telefonat de către una din angajatele companiei, pe nume Maria Pănuţă, prin care a fost invitat la interviu pe 25 ianuarie la orele 17, iar după interviul verbal desfăşurat de către directorul companiei Andrei Russu, care are calitatea şi de asociat, şi un al doilea asociat, Cakmak Raci, i s-a transmis un proiect de elaborare a unui contract între asociaţii unei companii, client al TMG Consultancy, iar după ce a transmis lucrarea a fost invitat să înceapă lucrul în cadrul companiei începând cu data de 29 ianuarie 2024.

Relevă reclamantul că suma salariului negociat a fost de 25.000 (douăzeci şi cinci mii) lei, astfel fiind angajat pe o perioadă nedeterminată, avea un termen de încercare de 3 luni.

Menționează reclamantul că strategia directorului Andrei Russu de la bun început a fost crearea situaţiei de incertitudine şi vulnerabilitate pentru a nu fi ţinut responsabil de relaţia de angajare, pentru a nu plăti contribuţiile sociale şi pentru a putea să-l demită pe reclamant după bunul său plac şi fără a lua în considerare procedurile legale.

Conform prevederilor ***Codului Muncii al Republicii Moldova***

***Articolul 10.*** Drepturile şi obligaţiile angajatorului

(1) Angajatorul are dreptul:

a) să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative;

b) să ceară salariaţilor îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului;

c) să stimuleze salariaţii pentru munca eficientă şi conştiincioasă;

$c^1$) să ofere salariaţilor care au copii cu vârsta de până la 3 ani servicii de îngrijire a acestora;

$c^2$) să ofere spaţii prietenoase pentru copiii cu vârsta de peste 3 ani;

d) să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

f) să creeze patronate pentru reprezentarea şi apărarea intereselor sale şi să adere la ele.

(2) Angajatorul este obligat:

a) să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective;

b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

$b^1$) să aprobe şi/sau să modifice statele de personal ale unităţii în condiţiile stabilite de prezentul Cod;

d) să ofere salariaţilor munca prevăzută de contractul individual de muncă;

e) să asigure salariaţilor condiţiile de muncă corespunzătoare cerinţelor de securitatea şi sănătatea în muncă;

f) să asigure salariaţii cu utilaj, instrumente, documentaţie tehnică şi alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lor de muncă;

f[1]) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare şi formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;

f[2]) să aplice aceleaşi criterii de evaluare a calităţii muncii, de sancţionare şi de concediere;

f[3]) să întreprindă măsuri de prevenire şi combatere a discriminării după orice criteriu, a hărţuirii sexuale şi a victimizării la locul de muncă;

f[4]) să asigure condiţii egale, pentru femei şi bărbaţi, de îmbinare a obligaţiilor de serviciu cu cele familiale;

f[6]) să asigure respectarea demnităţii în muncă a salariaţilor;

f[7]) să prevină, să identifice, să combată şi să sancţioneze, în condiţiile legii, orice formă de violenţă sau hărţuire în muncă;

f[8]) să elaboreze, să aprobe şi să implementeze politici interne clare, coerente şi funcţionale de prevenire şi combatere a violenţei şi a hărţuirii în muncă, care să cuprindă inclusiv proceduri de raportare, investigare şi soluţionare a sesizărilor;

f[9]) să asigure informarea periodică a salariaţilor cu privire la drepturile şi obligaţiile ce le revin, precum şi la măsurile de prevenire, protecţie şi intervenţie în cazurile de violenţă sau hărţuire în muncă;

f[10]) să coopereze, la solicitare sau din proprie iniţiativă, cu autorităţile competente în procesul de investigare şi soluţionare a cazurilor de violenţă sau hărţuire în muncă, precum şi să păstreze evidenţa sesizărilor primite, a măsurilor întreprinse şi a rezultatelor obţinute, în condiţiile legii;

g) să asigure remunerare egală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală;

h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă şi de contractele individuale de muncă;

i) să poarte negocieri colective şi să încheie contractul colectiv de muncă, furnizînd reprezentanţilor salariaţilor informaţia completă şi veridică necesară în acest scop, precum şi informaţia necesară controlului asupra executării contractului;

j) să informeze şi să consulte salariaţii referitor la situaţia economică a unităţii, la securitatea şi sănătatea în muncă şi la alte chestiuni ce ţin de funcţionarea unităţii, în conformitate cu prevederile prezentului cod;

k) să îndeplinească la timp prescripţiile organelor de stat de supraveghere şi control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative şi altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaţilor şi ale reprezentanţilor lor privind încălcările actelor legislative şi ale altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menţionate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiţii pentru participarea salariaţilor la administrarea unităţii în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

n) să asigure salariaţilor condiţiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială şi medicală obligatorie a salariaţilor în modul prevăzut de legislaţia în vigoare;

p) 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;

r) să îndeplinească alte obligaţii stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convenţiile colective, de contractul colectiv şi de cel individual de muncă.

***Articolul 45.*** Noţiunea de contract individual de muncă

Contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

***Articolul 58.*** Forma şi începutul acţiunii contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. Contractul individual de muncă încheiat pînă la data intrării în vigoare a prezentului cod poate fi perfectat în formă scrisă numai cu acordul părţilor. Propunerea angajatorului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepţionării/înştiinţării, prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului. Propunerea salariatului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştinţa angajatorului prin depunerea şi înregistrarea cererii lui scrise. Refuzul motivat al uneia dintre părţi privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se comunică celeilalte părţi prin răspunsul său scris în decurs de 5 zile lucrătoare.

(2) Contractul individual de muncă îşi produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel.

(3) În cazul în care contractul individual de muncă nu a fost perfectat în formă scrisă, acesta este considerat a fi încheiat pe o durată nedeterminată şi îşi produce efectele din ziua în care salariatul a fost admis la muncă de către angajator sau de către o altă persoană cu funcţie de răspundere din unitate, abilitată cu angajarea personalului. Dacă salariatul dovedeşte faptul admiterii la muncă, perfectarea contractului individual de muncă în forma scrisă va fi efectuată de angajator ulterior, în mod obligatoriu.

(4) În cazul angajării fără respectarea formei scrise corespunzătoare, angajatorul este obligat, de asemenea, în baza procesului-verbal de control al inspectorului de muncă, să perfecteze contractul individual de muncă conform prevederilor prezentului cod.

***Articolul 288.*** Soluţionarea litigiilor individuale de muncă

Litigiile individuale de muncă care nu au fost soluţionate de salariat şi angajatorul persoană fizică pe cale amiabilă se soluţionează de către instanţa de judecată în condiţiile prezentului cod (titlul XII).

***Articolul 354.*** 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, hotărîrii) de angajare în serviciu, emis conform art.***** alin.(1);

h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

***Articolul 355.*** Examinarea cererii privind soluţionarea litigiului individual de muncă

(1) Cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa de judecată:

a) în termen de 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său;

b) în termen de 3 ani de la data apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

(2) Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanţa de judecată.

(3) Instanţa de judecată va convoca părţile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

(4) Instanţa de judecată va examina cererea de soluţionare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia şi va emite o hotărîre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

(5) Instanţa de judecată va remite hotărîrea sa părţilor în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

Conform ***art. 89 alin. (1) din Codul muncii***, este stabilit că, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanței de judecată.

Din dispozițiile ***art. 90 alin. (1) din Codul muncii***, rezultă că, în cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

Conform alin. (2) al aceluiași articol, repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

Pornind de la aceea că în ședință de judecată s-a constat că contrar celor invocate de reclamant, între S.R.L. „TMG CONSULTANCY" şi Ciobanu Stanislav nu a existat careva raport de muncă, nefiind ca urmare încheiat un contract de muncă.

Astfel, reclamantul Ciobanu Stanislav s-a prezentat în calitate de avocat licenţiat, cu o vastă experienţă în drept comercial şi corporativ, fiind invocată inclusiv şi o colaborare anterioară cu BAA „Popa şi Asociaţii".

Informaţia respectivă, cu privire la calitate de avocat a reclamantului Ciobanu Stanislav se confirmă prin informaţia publicată pe portalul informaţional al Uniunii Avocaţilor din Republica Moldova.

În rezultat, s-a optat pentru încheierea unui contract de prestări servicii, contract de asistenţă juridică complexă, cu remunerarea serviciilor efectiv prestate, cu prezentarea raportului, şi ulterior cu emiterea de către prestator a facturii fiscale, în vederea decontării cheltuielilor suportate.

Totodată se atestă din explicațiile avocatului pîrîtului că reclamantul Ciobanu Stanislav, în pofida obligaţiei stabilite prin lege, a tergiversat încheierea contractului de asistenţă juridică, fiind prezentat un proiect de contract, doar urmare a solicitărilor repetate a conducerii S.R.L. „TMG CONSULTANCY"

La fel din explicațiile avocatului pîrîtului se reține că demararea prestării de către avocatul Ciobanu Stanislav a serviciilor de asistenţă juridică, pîrîtul a apreciat că serviciile respective nu corespund cerinţelor elementare, fiind considerat că s-a admis implicarea în mod absolut excesiv a instrumentelor automatizate (ChatGPT? Gemini?), fără a fi adaptat conţinutul mesajului soluţiile juridice la specificul speţei concrete.

Se atestă că această abordare a condus la soluţii apreciate ca generale, incomplete şi lipsite de aplicabilitate practică, fapt care a afectat negativ activitatea companiei.

Ca urmare, s-a solicitat în repetate rânduri reclamantului Ciobanu să prezinte spre semnare contractul de asistenţă juridică, pentru a asigura angajarea clară a răspunderii materiale şi a obligaţiei de respectare a confidenţialităţii informaţiei obţinute în procesul de prestare a serviciilor de asistenţă juridică, însă proiectul contractului de asistenţă juridică a fost apreciat absolut critic, fiind prezente contradicţii certe între prevederile contractuale, cât şi a fost enunţat refuz în prezentarea unui raport cu privire la serviciile prestate de asistenţă juridică care să corespundă cerinţelor cadrului legal, şi anume prin raportarea volumului de servicii la timpul efectiv utilizat şi tariful pentru unitate de timp.

Având în vedere refuzul în realizarea condiţiilor elementare pentru continuarea colaborării, conducerea S.R.L. „TMG CONSULTANCY" a informat reclamantul Ciobanu Stanislav că nu au necesitatea în serviciile acestuia.

În conformitate cu prevederile ***Legii cu privire la avocatură nr. 1260-XV din 19.07.2002***

(1) Avocatul acordă asistenţă juridică clientului în baza contractului de asistenţă juridică, încheiat în formă scrisă. Contractele de asistenţă juridică încheiate în formă scrisă de avocaţi şi avocaţi stagiari, învestite cu formulă executorie, au putere de titlu executoriu la data exigibilităţii creanţei şi oferă dreptul la executare silită extrajudiciară, fără adresarea unei cereri în instanţa de judecată sau către notar, dacă părţile au convenit aceasta, în mod expres, în contract.

Totodată se reține că la dosar este anexat Procesul-verbal de control nr. PV-ISM-2024-01456 din 28.08.2024 din care rezultă că: ”Ca urmare a efectuării controlului și examinării actelor prezentate de către administrația SRL ”TMG CONSULTANCY”, nu au fost stabilte raporturi de muncă între petent și SRL ”TMG CONSULTANCY” ***(f.d. 58)*** – ***act care nu a fost contestat obținînd astfel puterea lucrului decis.***

În conformitate cu prevederile ***art. 140 Cod Administrativ***, un act administrativ individual obţine puterea lucrului decis atunci cînd nu mai poate fi contestat nici pe cale prealabilă, nici prin acţiune în instanţa de judecată competentă.

Astfel, puterea de lucru judecat a unei hotărâri judecătorești semnifică faptul că o acțiune nu poate fi judecată în mod definitiv decât o singură dată (bis de eadem re ne sit actio), iar hotărârea este prezumată a exprima adevărul și nu trebuie să fie contrazisă de o alta hotărâre (res judicata pro veritate habetur). Efectul de „lucru judecat” al unei hotărâri judecătorești are doua accepțiuni:

Stricto sensu semnifică autoritatea de lucru judecat (bis de eadem), care face imposibilă judecarea unui nou litigiu între aceleași părți, cu același obiect și pe aceleași temeiuri (exclusivitatea).

Lato sensu semnifică puterea de lucru judecat (res judicata), care presupune că hotărârea beneficiază de o prezumție irefragabilă că exprimă adevărul și că nu trebuie contrazisă de o altă hotărâre (obligativitatea).

La fel instanța reține din explicațiile reprezentantului pîrîtului și a înscrisurilor anexate la dosar că reclamantul Ciobanu Stanislav care pretinde că s-ar fi aflat în raporturi de muncă cu S.R.L. „TMG CONSULTANCY”, a depus suplimentar în adresa Inspectoratului de Stat al Muncii alte două plângeri din care rezultă că a invocat că acesta s-a aflat concomitent în relaţii de muncă” cu alte două persoane juridice, şi anume: SRL „UNDE DIGITAL”, S.R.L. „UNDE SOFTWARE” - însă, prin procesele-verbale de control al Inspectoratului de Stat al Muncii nr. PV-ISM 2024-02166 şi PV-ISM-2024-02167 din 26.11.2024, la fel s-a stabilit lipsa relaţiilor de muncă dintre SRL„„UNDE DIGITAL”, S.R.L.„UNDE SOFTWARE” şi reclamantul Ciobanu Stanislav (f.d. 68-71).

În rezultat, pornind de la aceea că în ședință de judecată s-a constat că între părți nu au existat raporturi de muncă, totodată reclamantul nu întrunește condițiile prevăzute la art. 90 din Codul muncii, instanța de judecată va respinge pretențiile reclamantului Ciobanu Stanislav împotriva SRL ”TMG CONSULTANCY”, privind constatarea existenţei raporturilor individuale de muncă dintre reclamantul Ciobanu Stanislav şi pârâtul S.R.L. „TMG CONSULTANCY” în temeiul unui contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată prin efectul art. 58 alin. (3) din Codul muncii începând cu data de 29.01.2024 în funcţia de şef al departamentului juridic, cu un salariu lunar de 25000 lei, obligarea perfectării în formă scrisă a contractului individual de muncă cu

reclamantul Ciobanu Stanislav, cu conţinutul prevăzut de art. 49 din Codul muncii cu efectuarea înscrierilor corespunzătoare în documentele de evidenţă a activităţii de muncă, constatarea ilegalității încetării raporturilor de muncă, dispusă de pârât la sfârşitul lunii iunie 2024 fără emiterea unui ordin, fără temei legal şi fără respectarea vreunei proceduri, restabilirea reclamantului în funcţia deţinută la data încetării raporturilor de muncă, obligarea pârâtului la plata despăgubirii pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, obligarea calculării declarării şi virării contribuţiilor de asigurări sociale de stat obligatorii şi a primelor de asigurare obligatorie de asistenţă medicală aferente perioadei 29.01.2024 pînă la data restabilirii raportate la salariul convenit de 25 000 lei net lunar, precum și obligarea pârâtului de eliberare a actelor privind activitatea de muncă a reclamantului Ciobanu Stanislav în cadrul unităţii

Referitor la pretenția reclamantului privind încasarea prejudiciului moral în mărime de 50 000 lei, instanța o consideră neîntemeiată și pasibilă de respingere din următoarele considerente.

Astfel, la examinarea cerinței privind compensarea prejudiciului moral instanța conchide că, unul din criteriile orientative generale de apreciere a prejudiciului moral este criteriul echității, care exprimă că indemnizația trebuie să prezinte o justă şi integrală despăgubire. În temeiul Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului şi a Libertăților Fundamentale, acest criteriu se traduce prin necesitatea ca partea vătămată să primească o satisfacție echitabilă pentru prejudiciul moral suferit.

Prin prisma art. 2036 alin. (1) 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, instanţa de judecată are dreptul să oblige persoana responsabilă la reparaţia prejudiciului prin plata de despăgubiri.

Instanța reţine că, obligaţia de a dovedi faptul pricinuirii prejudiciului moral o exercită partea vătămată, de aceea în cerere despre compensarea prejudiciului moral trebuie să indice de către cine, în ce circumstanţe şi în baza a căror acţiuni (inacţiuni) i-au fost cauzate suferinţele morale (psihice) sau fizice, prin care se manifestă acestea.

Astfel la determinarea mărimii compensaţiei pentru prejudiciul moral, trebuie neapărat să ia în consideraţie atât aprecierea subiectivă privind gravitatea cauzării suferinţelor psihice sau fizice părţii vătămate, cât şi datele obiective care certifică acest fapt.

Prin urmare raportînd norma indicată supra și ținînd cont de faptul că reclamantul nu a probat cauzarea din partea pîrîtului a unor suferințe psihice sau lezarea unor alte drepturi nepatrimoniale ce urmează a fi compensate în bani, instanța va respinge pretenția reclamantului cu privire la repararea prejudiciului moral ca fiind neîntemeiată.

În rezultat, instanța respinge ca neîntemeiată cererea de chemare în judecată depusă de Ciobanu Stanislav împotriva SRL ”TMG CONSULTANCY”, privind constatarea existenţei raporturilor individuale de muncă dintre reclamantul Ciobanu Stanislav şi pârâtul S.R.L. „TMG CONSULTANCY” în temeiul unui contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată prin efectul art. 58 alin. (3) din Codul muncii începând cu data de 29.01.2024 în funcţia de şef al departamentului juridic, cu un salariu lunar convenit de 25 000 lei, obligarea perfectării în formă scrisă a contractului individual de

muncă cu reclamantul Ciobanu Stanislav, cu conţinutul prevăzut de art. 49 din Codul muncii cu efectuarea înscrierilor corespunzătoare în documentele de evidenţă a activităţii de muncă, constatarea ilegalității încetării raporturilor de muncă, dispusă de pârât la sfârşitul lunii iunie 2024 fără emiterea unui ordin, fără temei legal şi fără respectarea vreunei proceduri, restabilirea reclamantului în funcţia deţinută la data încetării raporturilor de muncă, obligarea pârâtului la plata despăgubirii pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, încasarea prejudiciului moral în sumă de 50 000 lei, obligarea calculării declarării şi virării contribuţiilor de asigurări sociale de stat obligatorii şi a primelor de asigurare obligatorie de asistenţă medicală aferente perioadei 29.01.2024 pînă la data restabilirii raportate la salariul convenit de 25 000 lei net lunar, precum și obligarea pârâtului de eliberare a actelor privind activitatea de muncă a reclamantului Ciobanu Stanislav în cadrul unităţii.

în conformitate cu articolele 236, 238-241 din Codul de procedură civilă al Republicii Moldova, instanţa de judecată,

h o t ă r ă ş t e :

Cererea de chemare în judecată depusă de Ciobanu Stanislav împotriva SRL ”TMG CONSULTANCY”, privind constatarea existenţei raporturilor individuale de muncă dintre reclamantul Ciobanu Stanislav şi pârâtul S.R.L. „TMG CONSULTANCY” în temeiul unui contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată prin efectul art. 58 alin. (3) din Codul muncii începând cu data de 29.01.2024 în funcţia de şef al departamentului juridic, cu un salariu lunar convenit de 25 000 lei, obligarea perfectării în formă scrisă a contractului individual de muncă cu reclamantul Ciobanu Stanislav, cu conţinutul prevăzut de art. 49 din Codul muncii cu efectuarea înscrierilor corespunzătoare în documentele de evidenţă a activităţii de muncă, constatarea ilegalității încetării raporturilor de muncă, dispusă de pârât la sfârşitul lunii iunie 2024 fără emiterea unui ordin, fără temei legal şi fără respectarea vreunei proceduri, restabilirea reclamantului în funcţia deţinută la data încetării raporturilor de muncă, obligarea pârâtului la plata despăgubirii pentru întreaga perioadă de absenţă forţată de la muncă, încasarea prejudiciului moral în sumă de 50 000 lei, obligarea calculării declarării şi virării contribuţiilor de asigurări sociale de stat obligatorii şi a primelor de asigurare obligatorie de asistenţă medicală aferente perioadei 29.01.2024 pînă la data restabilirii raportate la salariul convenit de 25 000 lei net lunar, precum și obligarea pârâtului de eliberare a actelor privind activitatea de muncă a reclamantului Ciobanu Stanislav în cadrul unităţii, se respinge ca fiind neîntemeiată.

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

Preşedintele şedinţei,

Judecătorul Cazacu Grigorii